UNIVERSITETI "ISA BOLETINI" MITROVICË

FAKULTETI I INXHINIERISË MEKANIKE DHE KOMPJUTERIKE

DEPARTAMENTI: INXHINIERI EKONOMIKE

PUNIM DIPLOME - MASTER

Mentori: Kandidatja:

Prof. Dr. Florin Peci Bsc. Marigona Bahtiri

MITROVICË, 2023

UNIVERSITETI "ISA BOLETINI" MITROVICË

FAKULTETI I INXHINIERISË MEKANIKE DHE KOMPJUTERIKE

DEPARTAMENTI: INXHINIERI EKONOMIKE

PUNIM DIPLOME - MASTER

NDIKIMI I FAKTORËVE MOTIVUES NË PËRFORMANCËN E PUNONJËSVE

Mentori: Kandidatja:

Prof.Dr. Florin Peci Bsc. Marigona Bahtiri

MITROVICË, 2023

DEKLARATË

Unë Marigona Bahtiri deklaroj se ky Punim Masteri me titull "Ndikimi i Faktorëve Motivues në Përformancën e Punonjësve" është punuar vetëm nga Unë dhe nën përgjegjësinë time të plotë.

Nuk kam përdorur ndihmën e ndonjë personi tjetër ose burime të tjera përveç atyre që janë paraqitur në referenca.

FALËNDERIM

Ky projekt është një dëshmi e rrugëtimit tim akademik dhe është bërë e mundur falë mbështetjes dhe përkrahjes së pa fundme që unë kam pasur.

Andaj, në radhë të parë, falenderoj Allahun e madhëruar, që më ka dhënë fuqinë dhe mundësinë për të arritur deri këtu.

Një falënderim të thellë për mentorin tim të temës, Prof. Dr. Florin Peci.

Faleminderit për udhëzimet e çmuara, ndihmën e kujdesshme, dhe përkushtimin tuaj në ndihmën time për të përmbyllur këtë punim të diplomës me sukses. Përmes ndihmës suaj, kam pasur mundësinë të zhvilloj njohuritë dhe aftësitë e mija, dhe kjo është një përvojë e çmuar që do të mbetet në kujtesën time akademike.

Gjithashtu, dua të falenderoj me zemër bashkëshortin tim dhe çdo anëtar të familjes time të dashur.

Ju keni qenë burimi im i përhershëm i inkurajimit dhe mbështetjes.

Përkrahja juaj emocionale, financiare dhe koha që më keni kushtuar ka pasur një ndikim të thellë në aftësinë time për tu përqendruar në këtë detyrë të rëndësishme.

Faleminderit që keni qenë pranë meje në këtë rrugëtim akademik.

Pa ju, ky sukses nuk do të ishte i mundur, Ju jeni burimi im i fuqishëm i inspirimit dhe motivimit.

Faleminderit!

PËRMBAJTJA

ABSTRAKT 10
KAPITULLI I 13
1.HYRJE 13
KAPITULLI ll 15
2. KORNIZA TEORIKE DHE SHQYRTIMI I LITERATURËS 15
2.1. Trajnimi 18
2.2. Stimujt monetarë 18
2.3. Transferimi i punës 19
2.4. Kënaqësia në punë 19
2.5. Promovimi 20
2.6. Arritjet 20
2.7. Kushtet e punës 21
2.8. Vlerësimi 21
2.9. Siguria e punës 22
2.10. Njohja 22
2.11.Mundësitë Sociale 23
KAPITULLI lll 24
3.RËNDËSIA E BURIMEVE NJERËZORE NË ORGANIZATAT VENDORE 24
3.1. Koncepti i burimeve njerëzore në trajtimin historik dhe bashkëkohor 25
3.2. Karakteristikat e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore 27
KAPITULLI IV 31
4. METODOLOGJIA E HULUMTIMIT 31
4.1. Përshkrimi i Hulumtimit 32
4.2. Dizajni i Pyetësorit 32
4.3. Përzgjedhja e Mostrës 33
4.4. Mbledhja e të Dhënave 33
4.5. Analiza e të Dhënave 33
KAPITULLI V 35
5.REZULTATET EKONOMETRIKE 35
5.1.Rezultatet Deskriptive 35
5.2 Rezultatet Ekonometrike 52

KAPITULLI VI 64
6.KONKLUZIONE DHE REKOMANDIME 64
6.1.KONKLUZIONE 64
6.2.REKOMANDIME 66
LITERATURA 68
SHTOJCAT 73

LISTA E FIGURAVE

Figura 1. Procesi i menaxhimit të burimeve njerëzore 27
Figura 2. Gjinia e pjesmarrësve 35
Figura 3. Mosha e pjesmarrësve 36
Figura 4.Niveli i shkollimit të pjesmarrësve 37
Figura 5. Orari i punës së pjesmarrësve 38
Figura 6. Përvoja e punës së pjesmarrësve 39
Figura 7. Nr. I punëtorëve për vitet 2020, 2021, 2022. 41
Figura 8. Faktorët e motivimit 42
Figura 9. Motivimi aktual 43
Figura 10. Ndikimi i faktorëve motivues 44
Figura 11. Faktoret e jashtem motivues 46
Figura 12. Faktorët e brendshëm motivues 46
Figura 13. Mjedisi i Punës 47
Figura 14. Deklaratë 48
Figura 15. Shpërblimet e prekshme dhe të paprekshme në punë 49
Figura 16. Sistemi i shpërblimit në vendin e punës 50
Figura 17. Sistemi i shpërblimit 51

LISTA E TABELAVE

Tabela 1. Rezultatet deskriptive 54
Tabela 2. KMO dhe testi i Bartlettit 55
Tabela 3. Variancat e perbashketa 56
Tabela 4. Shpjegimi i variancës totale 57
Tabela 5. Numri i faktoreve shpjegues 58
Tabela 6. Rotacioni varimax 59
Tabela 7. Transformi i komponenteve 60
Tabela 8. Modeli i pergjithshem 61
Tabela 9. Analiza e variances(ANOVA) 62
Tabela 10. Koeficientet e regresionit 63

FJALORI I TERMAVE

BNJ – Burimet Njerëzore

SPSS – Softuer Statistikor

KMO – Metoda Kaiser Meyer Olkin

MBNJ – Menaxhimi i Burimeve Njerëzore

ABSTRAKT

Ky punim i diplomës në nivelin Master synon të shqyrtojë ndikimin e faktorëve motivues në përformancën e punonjësve nëpërmjet një hulumtimi të kujdesshëm me pytësor të shpërndarë tek 100 pjesmarrës.

Tema kryesore e këtij studimi është të kuptohet se si faktorët motivues ndikojnë në nivelin e motivimit dhe në fund të fundit, në performancën e punonjësve në organizatat e tyre.

Hulumtimi është bazuar në një analizë të literaturës aktuale dhe teorive të motivimit në punë dhe pyetjet e pytësorit janë kujdesshëm të projektuara për të mbuluar aspektet e ndryshme të motivimit.

Studimet dhe hulumtimet kanë zbuluar se motivimi i punonjësve është një element kyç për arritjen e suksesit dhe për rritjen e produktivitetit në organizata.

Ky abstrakt do të përfshijë disa nga faktorët motivues të rëndësishëm që ndikojnë në përformancën e punonjësve:

1. Pagat dhe kompensacioni: Pagat e drejta dhe përparësitë financiare janë një faktor motivues i rëndësishëm.
   Punonjësit janë të motivuar të punojnë më shumë kur e shohin një lidhje të drejtpërdrejtë mes përformancës së tyre dhe kompensacionit që marrin.

2. Mundësitë për zhvillim dhe avancim: Punonjësit janë të motivuar të punojnë kur kan mundësi për zhvillim personal dhe avancim në karrierë.
   Programet e trajnimit, mentorimi dhe promovimet e mundësuara nga meritokracia janë faktorë të rëndësishëm motivues.

3. Feedback-u dhe vlerësimi: Punonjësit duhet të ndjehen të vlerësuar për punën e tyre. Feedback-u konstruktiv dhe vlerësimi i rregullt janë mënyra efektive për të rritur motivimin dhe për të ndihmuar punonjësit të përmirësojnë performancën e tyre.

4. Kujdesi për balancën e jetës personale dhe punës: Organizatat që ofrojnë fleksibilitet në oraret e punës dhe mbështetje për balancën e jetës personale dhe punës kanë punonjës më të motivuar dhe më produktiv.

5. Kultura organizative dhe ekipi: Një kulturë e punës pozitive, ekuilibruar dhe një ekip i përbërë nga njerëz të motivuar ndikojnë në ndjesinë e përgjegjshmërisë dhe ndihmojnë në rritjen e përformancës.

6. Projekte dhe sfidat interesante: Punonjësit janë të motivuar kur janë të angazhuar në projekte dhe sfida interesante që u lejojnë të përdorin aftësitë e tyre në mënyrë kreative dhe të zhvillohen.

7. Ndjenja e përkatësisë dhe lidhja me misionin e organizatës: Punonjësit janë më të motivuar kur ndjejnë se puna e tyre ka një ndikim pozitiv në realizimin e misionit dhe qëllimeve të organizatës.

Ndikimi i këtyre faktorëve motivues varion nga individ në individ dhe nga organizatë në organizatë.

Për të arritur suksesin maksimal, organizatat duhet të kujdesen për një kombinim të përshtatshëm të këtyre faktorëve në mënyrë që të nxisin dhe të mbajnë punonjësit të motivuar dhe të angazhuar.

Rezultatet e hulumtimit përcaktojnë preferencat dhe shpërndarjen e vlerësimeve të punonjësve mbi faktorët motivues, duke ndihmuar në kuptimin e thellë të nevojave të tyre.

Analiza e rezultateve ofron një perspektivë të qartë mbi mënyrën se si organizatat mund të përmirësojnë praktikat e tyre të motivimit dhe të ndikojnë në rritjen e përformancës së punonjësve.

Ky punim i diplomës synon të kontribuojë në literaturën ekzistuese dhe të ofrojë rekomandime konkrete për organizatat në sektorin privat dhe publik, që kanë për qëllim të rrisin motivimin e punonjësve dhe në rezultat, përformancën e tyre.

Ndërkaq, në përputhje me përgjigjet dhe analizën e pyetësorit, ky punim do të ndihmojë në zbulimin e strategjive efektive për menaxhimin e burimeve njerëzore dhe zhvillimin e një mjedisi të punës pozitiv dhe produktiv.

KAPITULLI I

1.HYRJE

Në një botë të ndryshueshme dhe konkurruese të biznesit, ndikimi i faktorëve motivues në përformancën e punonjësve ka qenë dhe mbetet një temë e kritikës së lartë për organizatat dhe menaxherët e tyre.

Përformanca e punonjësve është elementi kyç për arritjen e suksesit të organizatave në të gjitha nivelet, dhe kuptimi i thellë i faktorëve që ndikojnë në motivimin dhe angazhimin e punonjësve është një sfidë që kërkon një hulumtim të përshkallëzuar.

Në këtë kapitull të parë të këtij studimi të specializuar në nivelin master, do të eksplorojmë thellësisht temën e ndikimit të faktorëve motivues në përformancën e punonjësve.

Do të analizojmë pse ky subjekt është i rëndësishëm për organizatat moderne, si dhe se si motivimi dhe angazhimi i punonjësve kan ndryshuar dhe zhvilluar përgjatë kohës.

Synimi kryesor i këtij studimi është të kuptojë dhe të analizojë ndikimin e faktorëve motivues në përformancën e punonjësve, duke përdorur një metodologji të përshkallëzuar të kërkimit.

Kjo analizë do të përfshijë shqyrtimin e literaturës ekzistuese në fushën e motivimit në vendin e punës, identifikimin e faktorëve kryesorë motivues dhe zhvillimin e një analize empirike për të kuptuar se si këta faktorë ndikojnë në përformancën e punonjësve në një organizatë të caktuar.

Ky studim është i strukturuar në disa kapituj të ndërlidhur që do të përfshijnë analiza të ndryshme, duke filluar me një pasqyrë të përgjithshme të literaturës dhe përfunduar me rezultatet dhe konkluzionet e studimit.

Kapitulli i dytë do të ofrojë një pasqyrë të gjerë të literaturës dhe modeleve të motivimit në vendin e punës, ndërsa kapitulli i tretë do të përshkruaj Rëndësin e Burimeve Njerëzore në organizatat vendore.

Pas kapitullit të tretë, ky studim do të vijojë të përshkruajë metodologjinë e përdorur për të realizuar hulumtimin empirik. Gjithshtu do të vijojë me kapitujt e analizës së të dhënave, interpretimin e rezultateve, dhe në fund, me një kapitull konkluzione dhe rekomandime për praktikën dhe hulumtimin e ardhshëm në këtë fushë.

Kuptimi i thellë i ndikimit të faktorëve motivues në përformancën e punonjësve është jetik për menaxhmentin e burimeve njerëzore dhe për arritjen e qëllimeve të organizatave.

Në një kohë kur organizatat janë të detyruara të jenë më konkurruese dhe të efikasta, një forcë e punës e motivuar dhe e përkushtuar është një avantazh i pashmangshëm konkurrues.

Përveç rëndësisë praktike, ky studim do të kontribuojë edhe në fushën e hulumtimit, duke shtuar një perspektivë të re në literaturën ekzistuese dhe duke përdorur një metodologji të përshkallëzuar për të shqyrtuar më thellë lidhjen mes motivimit dhe përformancës së punonjësve.

Në përfundim, ndikimi i faktorëve motivues në përformancën e punonjësve është një temë komplekse dhe e rëndësishme që kërkon një hulumtim dhe një analizë të thellë.

Ky studim synon të kontribuojë në këtë fushë duke ofruar një pasqyrë të hollësishme të temës dhe duke sjellë dritë mbi mënyrat se si organizatat mund të përmirësojnë përformancën e punonjësve përmes faktorëve motivues të përshtatshëm.

Pyetjet Kërkimore

Commented [WU1]: Te rregullohet fonti

1 - A ndikojnë faktorët motivues në ngritjen e përformancës së punonjësve të organizates?

2 - A janë të rëndësishëm faktorët motivues financiar në ngritjen e përformancës së punonjësve të organizates?

3 - Cilët faktorë të brendshëm motivues janë më të rëndësishëm në ngritjen e përformancës së punonjësve të organizates?

Hipotezat

H1 - Motivimi ndikon pozitivisht në ngritjen e përformancës së punonjësve të organizatës.

H2 - Faktorët motivues financiar janë më të rëndësishëm se sa ata jofinaciar në ngritjen e përformances së punonjësve të organizates.

H3 - Avancimi i drejtë në organizatë është faktorë i rëndësishëm në ngritjen e përformancës së punonjësve.

KAPITULLI II

2. KORNIZA TEORIKE DHE SHQYRTIMI I LITERATURËS

Në këtë kapitull do të paraqitet koncepti, teoritë dhe faktorët e motivimit.

Përbërësit e motivimit qëndrojnë brenda të gjithëve dhe nxitja e brendshme drejt mendimit dominues të momentit (Rabby 2001).

Commented [WU2]: Paas emrit te vendoset presje,

Motivimi lidhet drejtpërdrejt me performancën individuale që fiton me performancën e organizatës dhe si një katalizator për të gjithë punonjësit individualë që punojnë për një organizatë për të përmirësuar përformancën e tyre të punës ose për të përfunduar detyrën në një mënyrë shumë më të mirë se zakonisht.

Organizata funksionon për shkak të njerëzve që punojnë për të dhe secili person kontribuon në arritjen e qëllimit përfundimtar të një organizate.

Panagiotakopoulos (2013) arriti në përfundimin se faktorët që ndikojnë në motivimin e stafit në një periudhë ku shpërblimet financiare mbahen në minimum, çojnë në stimulimin e performancës së punonjësve.

Pra, përgjegjësia e personelit drejtues për të motivuar punonjësit e tyre të punojnë sipas pritshmërisë për të përmirësuar përformancën e organizatës.

Në mënyrë të ngjashme, Dysvik dhe Kuvaas (2010) arritën në përfundimin se motivimi i brendshëm ishte parashikuesi më i fortë i qëllimit të ndryshimit dhe marrëdhënia midis qëllimeve të qasjes së zotërimit dhe qëllimit të kthimit ishte vetëm pozitive për punonjësit, me motivim të ulët të brendshëm.

E vetmja gjë që organizata duhet të bëjë është t'u japë punonjësve burime dhe platforma të bollshme për të bërë.

Sipas Kuo (2013), një organizatë e suksesshme duhet të kombinojë pikat e forta dhe motivimet e punonjësve të brendshëm dhe t'u përgjigjet ndryshimeve dhe kërkesave të jashtme menjëherë për të treguar vlerën e organizatës.

Në këtë punim, Ne kemi marrë teknika të ndryshme motivimi nga literatura ekzistuese dhe kemi arritur të bëjmë një rrjedhë motivimi nga punonjësit e moshës së re te punonjësit e moshuar.

Nga këndvështrimi i organizatës, menaxherët duhet të kuptojnë rrjedhën e motivimit, kjo i ndihmon ata të krijojnë një kulturë ku punonjësit gjithmonë motivohen për të bërë më mirë.

Barney dhe Steven Elias (2010) zbuluan se me motivimin e jashtëm ekziston një ndërveprim i rëndësishëm midis stresit të punës, kohës së përkuljes dhe vendit të banimit.

Udhëheqësit e dinë se në zemër të çdo biznesi produktiv dhe të suksesshëm qëndron një kulturë organizative e lulëzuar dhe njerëzit punëtorë bashkëpunojnë me pasion për të prodhuar rezultate të shkëlqyera (Gignac dhe Palmer 2011).

Commented [WU3]: Njejte edhe ketu presje

Në tërësinë e literaturës, nga studiuesit përdoren korniza të ndryshme të bazuara në teorinë e motivimit, me vetëm pak dimensione motivimi.

Në një mjedis kompleks dhe dinamik, lideri i organizatës përdoret për të krijuar një mjedis në të cilin punonjësit ndihen të besuar dhe janë të autorizuar për të marrë vendime në organizatë, gjë që çon në rritjen e nivelit të motivimit të punonjësve dhe përfundimisht përmirësimin e performancës organizative.

Smith dhe Rupp (2003) deklaruan se performanca është një rol i motivimit individual, strategjia organizative, struktura dhe rezistenca ndaj ndryshimit, është një rol empirik që lidhet me motivimin në organizatë.

Po kështu, Luthans dhe Stajkovic (1999) arritën në përfundimin se avancimi i burimeve njerëzore nëpërmjet shpërblimeve, stimujve monetarë dhe modifikimit të sjelljes organizative ka gjeneruar një vëllim të madh debati në fushën e burimeve njerëzore dhe performancës së shitjeve.

Sipas Orpen (1997) sa më mirë marrëdhëniet midis mentorëve dhe të mentoruarve në programin formal të mentorimit, aq më shumë të mentoruarit janë të motivuar për të punuar shumë dhe të përkushtuar ndaj organizatës së tyre.

Po kështu, Malina dhe Selto (2001) kryen një rast studimi në një mjedis të korporatës duke përdorur metodën e kartës së rezultateve të bilancit (BSC) dhe zbuluan se rezultatet organizative do të ishin më të mëdha nëse punonjësve u sigurohet motivim pozitiv.

Vendosja e objektivave të bazuara në operacione do të ndihmojë në ofrimin e reagimeve strategjike duke lejuar vlerësimin e përformancës aktuale kundrejt objektivave të bazuara në operacione. Sjellja e drejtuar nga qëllimi dhe reagimet strategjike pritet të rrisin performancën organizative (Chenhall 2005). Kunz dhe Pfaff (2002) nuk deklaruan asnjë arsye thelbësore për t'u frikësuar nga një efekt dëmtues i shpërblimeve të jashtme në motivimin e brendshëm.

Commented [WU4]: Edhe ketu presej dhe ne vazhdim tek secili rast tjeter

Decoene dhe Bruggeman (2006) në studimin e tyre zhvilluan dhe ilustruan një model të marrëdhënies midis shtrirjes strategjike, motivimit dhe përformancës organizative në një kontekst BSC dhe zbuluan se përafrimi efektiv strategjik fuqizon dhe motivon drejtuesit që punojnë. Udhëheqësit i motivojnë njerëzit të ndjekin një dizajn pjesëmarrës të punës në të cilën ata janë përgjegjës dhe ta bashkojnë atë, gjë që i bën ata përgjegjës për përformancën e tyre.

Aguinis et al. (2013) deklaroi se shpërblimet monetare mund të jenë një përcaktues shumë i fuqishëm i motivimit dhe arritjeve të punonjësve, i cili, nga ana tjetër, mund të avancojë në kthime të rëndësishme për sa i përket përformancës në nivel firme.

Garg dhe Rastogi (2006) identifikuan çështjet kryesore të kërkimit dhe praktikës së dizajnit të punës për të motivuar përformancën e punonjësve dhe arritën në përfundimin se kërkohet një kornizë dinamike e të mësuarit menaxherial për të përmirësuar performancën e punonjësve për të përballuar sfidat globale.

Vuori dhe Okkonen (2012) deklaruan se motivimi ndihmon për të shkëmbyer njohuri përmes një platforme të mediave sociale brenda-organizative e cila mund të ndihmojë organizatën të arrijë qëllimet dhe objektivat e saj.

Den dhe Verburg (2004) gjetën ndikimin e sistemeve të punës me përformancë të lartë, të quajtura gjithashtu praktika të burimeve njerëzore, në matjet perceptuese të përformancës së firmës. Ashmos dhe Duchon (2000) pranojnë se punonjësit kanë një mendje dhe një shpirt dhe kërkojnë të gjejnë kuptimin dhe qëllimin në punën e tyre dhe një aspiratë për të qenë pjesë e një komuniteti, duke i bërë punët e tyre të vlefshme dhe duke i motivuar ata të bëjnë një nivel të lartë. nivel me synimin për zhvillimin personal dhe social.

2.1. Trajnimi

Trajnimi i referohet "përhapjes sistematike të aftësive, komandës, koncepteve ose mendësisë që çon në përmirësimin e performancës" (Lazazzara dhe Bombelli 2011).

Baldwin et al. (1991) tregon se individët me motivim më të lartë para trajnimit në bazë të gatishmërisë së tyre për të ndjekur trajnimin kanë rezultate më të mëdha të të nxënit në krahasim me individët që kanë motivim më të ulët para trajnimit.

Commeiras et al. (2013) theksojnë se stazhi po vazhdon të rritet.

Në biznes, trajnimi në kontekst në thelb i referohet veprimit të mësimdhënies së punonjësve dhe ofrimit të njohurive dhe aftësive të duhura për t'u përshtatur me punën dhe organizatën.

Trajnimi i mëson punonjësit se si të punojnë dhe të përmirësojnë aftësitë e tyre, duke i motivuar ata për të arritur qëllimin e përbashkët të organizatës, si dhe të punonjësit.

Në botën e sotme konkurruese, çdo organizatë dëshiron të arrijë avantazhin konkurrues ndaj konkurrentëve të saj dhe të jetë e pamundur të arrihet pa përfshirjen e punonjësve, gjë që detyron menaxhmentin të motivojë punonjësit e tyre me mjete të ndryshme.

2.2. Stimujt monetarë

Siç është përmbledhur nga Park (2010), nxitja monetare vepron si një stimul për veprim më të madh dhe rrënjos zellin dhe entuziazmin ndaj punës, ndihmon një punonjës në njohjen e arritjeve. Po kështu, Beretti et al. (2013) diskutoi se stimujt monetarë përdoren për të ndërtuar një mjedis pozitiv dhe për të mbajtur një interes për punë, i cili është i qëndrueshëm midis punonjësit dhe ofron një nxitje ose zell te punonjësit për përformancë më të mirë.

Për arsye, nxitja monetare motivon punonjësit dhe rrit përkushtimin në përformancën e punës, dhe kënaq psikologjikisht një person dhe çon në kënaqësinë e punës dhe formëson sjelljen ose këndvështrimin e vartësve ndaj punës në organizatë.

2.3. Transferimi i punës

Puna e Azizi dhe Liang (2013) tregoi se fleksibiliteti i fuqisë punëtore mund të arrihet duke ndërthurur trajnime dhe të përmirësohet nëpërmjet rotacionit të punës.

Në të njëjtën mënyrë, Eguchi (2004) arriti në përfundimin se transferimi i punës luan një rol të rëndësishëm në parandalimin e punëtorëve nga kryerja e aktiviteteve me ndikim për ndihmë private.

Siç është përmbledhur nga Asensio-Cuesta et al. (2012) rotacioni i punës ofron përfitime si për punëtorët ashtu edhe për menaxhmentin në një organizatë dhe parandalon çrregullimet muskuloskeletore, largon lodhjen dhe rrit kënaqësinë dhe moralin në punë.

Si rezultat, transferimi i punës u jep punonjësve mundësinë për të mësuar aftësi dhe pikëpamje të shumta.

Ai shmang mërzinë e shkaktuar nga punët monotone dhe në të njëjtën kohë sjell qetësi në punën teknologjike me ndihmën e trajtimit të rrethanave të ndryshme në nivele të ndryshme dhe çon në të mësuarit efektiv të shumë aspekteve në organizatë.

2.4. Kënaqësia në punë

Në (2011), Parvin dhe Kabir studiuan faktorët e testuar që ndikojnë në kënaqësinë e punës për kompanitë farmaceutike dhe e përshkruan kënaqësinë në punë si sa i kënaqur është një individ me punën e tij ose të saj, dhe kënaqësia e parë e punës nuk është e njëjtë me motivimin, megjithëse është e lidhur qartë.

Në mënyrë të ngjashme, Pantouvakis dhe Bouranta (2013) treguan kënaqësinë në punë si pasojë e veçorive fizike dhe si një paraardhës i veçorive ndërvepruese.

Wickramasinghe (2009) hetoi se gjinia dhe qëndrimi në detyrë janë të rëndësishme në matjen e kënaqësisë në punë. Pra, këtu mund të thuhet se kënaqësia në punë shpesh përcaktohet nga sa mirë rezultati përmbush ose tejkalon pritshmëritë.

Për shembull, një mjedis i mirë pune dhe kushte të mira pune mund të rrisin kënaqësinë e punonjësve në punë dhe punonjësit do të përpiqen të japin më të mirën e tyre, gjë që mund të rrisë përformancën e punës së punonjësve.

2.5. Promovimi

Një studim nga García et al. (2012) identifikuan se përceptimet e sistemeve të promovimit ndikojnë në drejtësinë organizative dhe kënaqësinë në punë.

Po kështu, Koch dhe Nafziger (2012) specifikuan se promovimet janë të dëshirueshme për shumicën e punonjësve, vetëm sepse ata punojnë më shumë për të kompensuar "paaftësinë" e tyre. Si rezultat, promovimi në intervale të rregullta kohore ka pas një qasje optimiste dhe ato përgjithësisht jepen për të kënaqur kërkesat psikologjike të punonjësve në organizatë.

2.6. Arritjet

Puna e Hunter et al. (2012) përcakton se arritja është një formë unike dhe e specializuar e performancës organizative.

Sipas Satyawadi dhe Ghosh (2012), punonjësit motivohen në një masë më të madhe nga arritjet dhe vetëkontrolli. Tani kjo mund të kuptohet: një punonjës i cili është i motivuar për arritje kërkon arritje, duke sjellë qëllime realiste por sfiduese dhe përmirësim në punë.

Ekziston një nevojë e fortë për reagime nga zyrtarët më të lartë në organizatë lidhur me arritjet dhe përparimin, dhe një nevojë për një ndjenjë arritjeje.

2.7. Kushtet e punës

Në (2012), Jung dhe Kim deklaruan se mjedisi i mirë i punës dhe kushtet e mira të punës mund të rrisin kënaqësinë në punë të punonjësve dhe një angazhim organizativ të punonjësve.

Pra, punonjësit do të përpiqen të japin më të mirën e tyre, gjë që mund të rrisë përformancën e punës së punonjësve.

Në mënyrë të ngjashme, Cheng et al. (2013) arriti në përfundimin se kishte prova të efekteve të moderuara të moshës në lidhjet midis kushteve psikosociale të punës dhe shëndetit.

Tani rëndësia dhe nevoja e gjendjes së punës është përshkrimi apo përcaktimi i mjedisit fizik duke identifikuar ato elemente apo dimensione të mjedisit fizik.

Punonjësit me kushte të këqija pune do të provokojnë vetëm performancë negative, pasi puna e tyre është e vështirë mendërisht dhe fizikisht, ata kanë nevojë për kushte të mira pune.

2.8. Vlerësimi

Një studim nga Mahazril et al. (2012) organizatat kishin për detyrë të vlerësonin punonjësin herë pas here dhe të ofronin forma të tjera përfitimesh si pagesa, të cilat do të ndihmojnë në motivimin e punonjësve.

Po kështu, Kingira dhe Mescib (2010) e përkufizojnë vlerësimin si abstrakt të stimujve jomaterialë "Punonjësit që japin stimuj jomaterialë (vlerësim, respekt etj.) po aq sa stimuj materiale me departamentin e punës" tregon se punonjësit nuk janë dakord me këtë deklaratë të sjelljes.

Me këtë rezultat, mund të thuhet se punonjësit që janë të punësuar në pjesë të ndryshme mund të marrin mendimet e tyre të ndryshme në nivele të ndryshme.

Ndër variablin e përgjegjësisë dhe të të qenit i vlerësuar, kuptohet se "suksesi i punëdhënësve vlerësohet gjithmonë me arsimim".

Sa më efikase dhe praktike të kenë punonjësit arsimorë, aq më shumë kontribut do të kenë në biznes.

2.9. Siguria e punës

Sipas Yamamoto (2013) nëse një punonjës e percepton se do të marrë shpërblime për punën e mirë dhe puna e tyre është e siguruar, përformanca do të jetë automatikisht më e mirë.

Në mënyrë të ngjashme, Zhang dhe Wu (2004) treguan se me sigurinë e punës, një punonjës bëhet i sigurt për karrierën e ardhshme dhe ata bëjnë përpjekjet e tyre maksimale për të arritur objektivat e organizatës.

Pra, mund të themi se kënaqësia në punë është mjeti më me ndikim i motivimit dhe e vendos punonjësin shumë larg tensionit mendor dhe ai jep maksimumin për organizatën, në fund të fundit kjo çon në maksimizimin e fitimit.

2.10. Njohja

Sipas Candi et al. (2013), një njohje në rritje e mundësive të inovacionit është nëpërmjet vendosjes së përvojës.

Mahazril et al. (2012) arriti në përfundimin se shpërblimet, njohja dhe komunikimi mund t'i motivojnë ata të punojnë.

Njohja rrit nivelin e produktivitetit dhe performancës në punë pavarësisht nëse është një performancë për herë të parë ose një veprim i përsëritur në punë në mënyrë progresive dhe në fund përforcon sjelljen e punonjësit.

2.11.Mundësitë Sociale

Në (2013), Harvey tregoi se një punonjës pranohet si pjesë e grupit ose ekipit social.

Shumica e stafit kanë një nevojë akute që kontributi i tyre të jetë i vlefshëm, i vlerësuar dhe i pranuar.

Organizatat duhet të shikojnë përtej stimujve tradicionalë ekonomikë të mundësive për karrierë dhe pagave, te faktorë të tjerë socialë dhe të stilit të jetesës jashtë vendit të punës.

Në mënyrë të ngjashme, Kingira dhe Mescib (2010) arritën në përfundimin se, opinionet e ndryshme midis punonjësve për sa i përket deklaratave të sjelljes të cilat mund të jenë "Mundësitë sociale që ofrojnë në nivelin më të lartë me periudhën e punës e çojnë punonjësin të arrijë qëllimet e tyre të organizatës".

Prandaj, një mundësi sociale për punonjësit përdoret për të rritur nivelin e motivimit të tyre dhe në fund ndihmon në arritjen e qëllimeve dhe objektivave të organizatës.

KAPITULLI III

3.RËNDËSIA E BURIMEVE NJERËZORE NË ORGANIZATAT VENDORE

Burimet njerëzore janë asete të rëndësishme të cilat kan rolin kryesor në çdo ndërmarrje sikurse në ndërmarrje të vogla të mesme dhe të mëdha.

Suksei i një biznesi mund të varet nga njerëzit mbrenda atij biznesi dhe efikasiteti i burimeve njerëzore.

Zhvillimi i Organizatës dhe i burimeve njerëzore janë të lidhura njëra me tjetrën.

Qëllimet te cilat i ka një organizatë mund të realizohen nëse në radhët e veta ka një strukturë të fortë dhe stabile të burimeve njerëzore.

Në ekonominë e tregut paraqitet si një domosdoshmëri zhvillimi i procesit të menaxhmentit brenda saj.

Suksesi i këtij funksioni varet nga aspektet e qeverisjes, pronës, funksionit të BNJ, dhe politikave ekonomike të shtetit.

Burimet njerëzore janë të përfshira në shumë dimensione si p.sh

- Në planifikim
- Në organizim
- Në udhëheqje dhe kontroll
- Në marketing
- Në financa
- Në shitje dhe në të gjitha elementet dhe funksionet nga imputet e deri tek konsumatori.

Menaxhmenti si disiplinë shkencore është proces i planifikimit, organizimit, personelit, kontrollit dhe udhëheqjes.

Resurset si (humane, fizike, financiare, informacioni, etj.) nuk mjaftojnë vetëm ti kesh, por duhet menaxhuar në mënyrë që t'i shfrytëzojmë racionalisht.

Departamentet e BNJ përfshijnë individ me shumëllojshmëri aftësish, njohurish dhe zotësish të cilat janë të nevojshme në kryerjen e aktiviteteve të organizatës.

Në të kaluarën punonjësit e një organizate janë konsideruar si një burim jofleksibil në krahasim me burimet tjera si materialet apo paratë.

Tani MBNJ paraqet procesin e planifikimit të nevojave për personelin, ushtrimin, organizimin, përparimin dhe zhvillimin e personelit. Pra, nënkuptojmë se punonjësit nuk janë thjesht një shpenzim, por janë një burim i organizatës, ashtu sikurse janë kapitali apo dhe paisjet tjera, madje burim më i rëndësishëm i saj.

Të gjitha organizatat duhet që BNJ ti edukojnë, motivojnë, trajtojnë e vlerësojnë sepse nëse BNJ janë të knaqura dhe konsumatorët do të jenë të kënaqur, për këtë arsye burimet njerëzore janë faktori dhe mjeti kryesor në zhvillimin e ndërmarrjes. (Havolli, 2009), (Kutllovci, 2004).

3.1. Koncepti i burimeve njerëzore në trajtimin historik dhe bashkëkohor

Njeriu para se të fillojë ndonjë aktivitet, duhet t'ia caktojë vetës një qëllim se ku dhe se çfarë dëshiron të arrijë, në çfarë afati kohor, me çafrë ndihme, me cilat mjete, e kështu me radhë.

Kjo mënyrë e të menduarit paraqet planifikimin si pjesë përbërëse e çdo veprimtarie të tij të vetëdijshme.

Nga kjo rrjedh se planifikimi është një proces, në të cilin përfshihet vendosja e qëllimit dhe mënyra e realizimit të tyre.

Historikisht, termi 'Burime Njerëzore' është përcaktuar si fuqi punëtore dhe është radhitur midis katër faktorëve kryesorë të prodhimit: toka, kapitali, fuqia punëtore dhe kostot.

Ky trajtim i fuqisë punëtore si një burim, ashtu si burimet financiare apo edhe si ato fizike e ka zanafillen tek politikat e punonjësve gjatë revolucionit industrial.

Menaxhimi i Burimeve Njerëzore erdhi si pasojë e mënyrës se si u trajtonin punonjësit e organizatave të ndryshme, Organizatat u kërkonin punonjësve të pounonin dhe të prodhonin më shumë se sa shpërbleheshin (Appelbaum.E, Bailey. T, 2000).

Kuptimi i Burimeve Njerëzore ndryshoi me kalimin e kohës, për shkak se koncepti i organizatave u zgjerua dhe filluan që fuqinë punëtore ta trajtoin si qenie njerëzore dhe jo si materiale të gjalla apo sisteme organizacionale (Fisher, D. 1989).

Burimet Njerëzore filluan të shiheshin në një mënyrë tjetër, si burime fleksibile dhe dinamike, kështu që organizatat filluan të gjenin mënyra të dryshme për motivimin dhe rritjen e përformancës së punonjësve, kjo bëri që të rriteshin hulumtimet në fushën e burimeve njerëzore dhe të merren informacione edhe nga shkencat e psikologjisë, ekonomisë politike dhe ekonomisë. (Fisher, D. 1989).

Menaxhimi i burimeve njerëzore është pjesë e procesit të menaxhimit të përqëndruar në relacionin njerëzorë dhe sigurimin e mirëqenies së tyre, me qëllim që të jepet kontributi maksimal në punë.(Mullins 1993).

Një përkufizim i thjeshtë, por racional paraqitet si vijon: "Menaxhimi i burimeve njerëzore është procesi i tërheqjes, zhvillimit dhe mbajtjes së një force pune të talentuar dhe energjike për të mbështetur misionin, objektivat dhe strategjitë organizative". (Schermerhon, 2001).

3.2. Karakteristikat e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore

Më poshtë do të paraqesim disa nga karakteristikat e menaxhimit të burimevve njerëzore:

- Plotësimi i nevojave me Burimet Njerëzore, duke u mbështetur në strategjinë e ndërmarrjes dhe në biznesin e saj,
- Përkrahja reciproke e politikave dhe e praktikave të punësimit, adaptimit dhe integrimit të Burimeve Njerëzore, duke zbatuar politikat e zhvillimit të tyre,
- Punëtorët tani konsiderohen si asete ose si kapital njerëorë, të cilëve duhet tu krijohen mundësi, në mënyrë të vazhdueshme, për tu zhvilluar nëpërmjet institucioneve trajnuese dhe edukative,
- Burimet njerëzore konsiderohen si pëparësi konkurruese e ndërmarrjeve,
- Përformancat dhe shpërblimi i të zënëve me punë është përgjegjësi e menaxhmentit të ndërmarrjes. (Amstrong, 2001, 4).

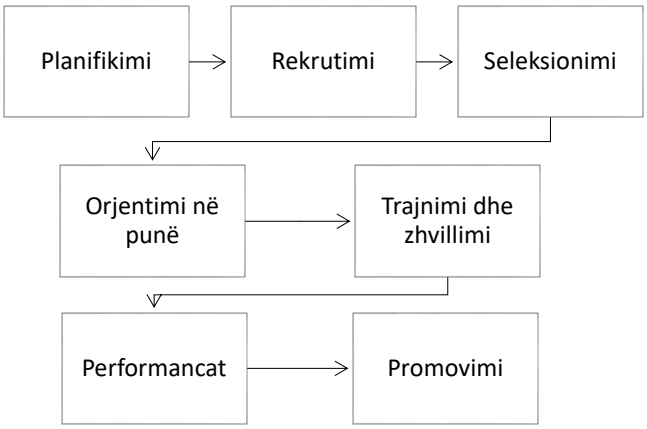


Figura 1. Procesi i menaxhimit të burimeve njerëzore

3.2.1.Definimi i nevojave për personel - Burime Njerëzore

Paraqet një aktivitet planifikues të menaxherit dhe në të njejtën kohë hapin e parë të ndërtimit të politikës së burimeve njerëzore.

Me rastin e definimit të nevojave për burime njerëzore, menaxheri duhet të jetë në gjendje t'i njohë disa tregues:

- Punët e nevojshme dhe të domosdoshme që duhet kryer,
- Edukimi, aftësitë, shkathtësitë e nevojshme për ato punë,
- Numri i njerëzve që kërkohet për t'i kryer këto punë. (Havolli, Y, Prishtinë, 2009).

Procesi i definimit të nevojave për burime njerëzore paraqet një fazë shumë të rëndësishme strategjike për organizatën.

Ky proces është mjaft i ndërlikuar, sepse varet edhe nga struktura dhe nga masa e aktiviteteve afariste të organizatës, si dhe nga suksesi që pritet në të ardhmen. Pra, ky proces varet dhe ka lidhshmëri të drejtëpërdrejt me:

- Strukturën teknologjike të cilën e disponon organizata,
- Organizimin e punës
- Edukimin,
- Strukturën e tregut të punës.

Sipas këtyre faktorëve por edhe tër strategjisë së organizatës, mund të bëjmë klasifikimin e nevojave për këto grupe:

- Nevoja për burime të reja njerëzore – hapja e vendeve të reja të punës,
- Zëvendësimi i burimeve njerëzore – për shkak të përparimit në profesion dhe për shkak të ndryshimeve teknologjike,
- Zëvendësimi i burimeve njerëzore për shkak të fluktuacionit – pensionimit, shkuarjes në kompani të tjera etj. (Havolli, 2009)

Bazë për definimin e nevojave për burime njerëzore është prespektiva dhe strategjia e organizatës. Nga këto komponenta rrjedhin nevojat e ndërmarrjes për burime njerëzore.

3.3. Rndësia e planifikimit të Burimeve Njerëzore në procesin e marrjes së vendimeve për ndërmarrjen

Planifikimi i burimeve njerëzore e ndihmon menaxhmentin e ndërmarrjes në procesin e marrjes së vendimeve në këto fusha:

- Në procesin e planifikimit,
- Rekrutimit,
- Seleksionimit,
- Trajnimit dhe zhvillimit,
- Motivimit,
- Orjentimit në punë,
- Performancës,
- Shpërblimit,
- Promovimit,
- Vendosjes dhe orientimit,
- Vlerësimin e tepricës së burimeve njerëzore,
- Procesin e pranimit të punëtorëve,
- Vlerësimmit të shpenzimeve të tregut të punës,
- Procesin e përparimit në profesion,
- Procesin e përcaktimit të shpenzimeve për burimet njerëzore. (Amstrong,2001).

3.4. Faktorët të cilët ndikojnë në planifikimin e burimeve njerëzore

Tek planifikimi i burimeve njerëzore ndikojnë shumë faktorë, si të jashtëm ashtu edhe të mbrendshëm:

Faktorët e jashtëm:

- Tregu,
- Zhvillimi i teknikës e i teknologjisë,
- Sistemi i edukimit.

Faktorët e mbrendshëm:

- Qëllimet dhe strategjia,
- Detyrat dhe teknologjia e ndërmarrjes,
- Madhësia e ndërmarrjes,
- Produktet të cilat ajo i prodhon. (Amstrong, 2001, 3-8). (Havolli, 2009. 81).

KAPITULLI IV

4. METODOLOGJIA E HULUMTIMIT

Kapitulli i katërt i këtij studimi do të ofrojë një shpjegim të hollësishëm të metodologjisë së përdorur për të kryer hulumtimin mbi ndikimin e faktorëve motivues në përformancën e punonjësve.

Ky hulumtim është kryer duke përdorur një pyetësor të shpërndarë te 100 punonjës të ndryshëm në vende të ndryshme të punës.

Hulumtimi mund të përkufizohet si "qasja sistematike për marrjen dhe konfirmimin e njohurive të reja dhe të besueshme". (Ethridge 2004, 16)

Hulumtimi është një proces që fillon me një problem dhe përfundon me problemin ose të zgjidhur ose të adresuar.

Një hulumtim shpesh nuk është përfundimtar, përkundrazi, ajo merr strukturën e një spiraleje, pasi tenton të prezantojë probleme ose fusha të reja eksplorimi.

Hulumtimi frymëzon kërkime të mëtejshme dhe nuk mund të konsiderohet si një akt i vetëm, linear ose statik.

Duke folur nga një kornizë e gjerë, kërkimi përbëhet nga katër faza ndërvepruese:

- Faza konceptuale, e quajtur edhe faza e të menduarit ose e planifikimit, elementi standard në këtë fazë është problemi i kërkimit.
- Faza empirike është faza e projektimit të kërkimit.
- Faza interpretuese ose faza ku angazhohet kërkimi me kuptimin e studimit
- Faza e komunikimit ose faza e shkrimit të raportit të kërkimit. (Brink & Van der Walt 2006, 50)

Punimet e ndryshme sikurse dhe ky punim kërkon punë hulumtuese dhe kërkimore në mënyrë që të vërtetoj informacionet me të cilat shërbehet.

Në pika të shkurtëra, ky studim do të bazohet kryesisht në metodën Kuantitative e cila përdorë të dhëna sasiore, në mënyrë që të dhënat e fituara të transformohen në statistika të përdorshme.

Metodologjia e hulumtimit për këtë studim do të ndahet në katër faza, faza kto të cilat u ceken më latë.

4.1. Përshkrimi i Hulumtimit

Hulumtimi synon të kuptojë se si faktorët motivues ndikojnë në performancën e punonjësve në mjediset e tyre të punës.

Për ta realizuar këtë qëllim, është përdorur një metodë e kombinuar e hulumtimit, duke përfshirë një pyetësor të shpërndarë në vende të ndryshme të punës dhe më pas analizën e të dhënave të grumbulluara.

4.2. Dizajni i Pyetësorit

Pyetësori është hartuar me kujdes për të përfshirë pyetje specifike që lidhen me faktorët motivues dhe përformancën e punonjësve.

Pyetjet janë të ndara në disa kategori të përshtatshme për të përfituar të dhëna të nevojshme.

Disa pyetje janë të mbyllura (me përgjigje të zgjedhura), ndërsa disa janë të hapura (me hapësira për komentime shtesë).

Ky dizajn ka pasur si qëllim të siguroj informacione të plota dhe të detajuara nga punonjësit.

4.3. Përzgjedhja e Mostrës

Për shkak të shtrirjes gjeografike të punonjësve të hulumtuar, është bërë një përzgjedhje rastësore e mostrës që përfaqësojnë vendet e ndryshme të punës.

Në total janë përfshirë 100 punonjës të ndryshëm në këtë hulumtim, duke i mbërthyer të gjitha departamentet dhe pozitat e ndryshme të organizatave.

4.4. Mbledhja e të Dhënave

Pas përgatitjes së pyetësorit, ky i fundit është dërguar elektronikisht te punonjësit në të gjitha vendet e punës ku janë të vendosur.

Punonjësit janë njoftuar për qëllimin e hulumtit dhe rëndësinë e përgjigjes së sinqertë dhe të plotë. Është përcjellur një afat kohor për kthimin e pyetësorit, dhe është bërë përpjekja për të siguruar një përgjigje sa më të plotë dhe reprezentativë.

4.5. Analiza e të Dhënave

Pas mbledhjes së të dhënave, analiza është kryer me ndihmën e softuerit statistikor SPSS.

Të dhënat janë futur në program për të zhvilluar analizën statistikore të nevojshme.

Janë identifikuar këto variabla të modifikuara për analizë statistikore:

1. Gjinia - (Gjinia)
2. Mosha - (Mosha)
3. Niveli i shkollimit - (Ni_shkoll)
4. Pozita në punë - (Pozi_punë)
5. Orari i Punës - (Orar_punë)
6. Përvoja e punës - (Vite_punë)
7. Eksperienca e organizatës - (Eksp_Org)
8. Numri i Punëtorëve për vitin 2020 - (Nr_pn_V20)

9. Numri i Punëtorëve për vitin 2021 - (Nr_pn_V21)
10. Numri i Punëtorëve për vitin 2022 - (Nr_pn_V22)
11. Mitivimi – Faktori Financiar - (MotivFkFn)
12. Mitivimi – Faktori Jo Financiar - (MtvFkJoFn)
13. Motivimi Aktual në vendin e punës - (MtvAktual)
14. Ndikimi i faktorëve motivues në përformancën e punës - (NdikFkMtv)
15. Faktorët e jashtëm – Siguria Në Punë - (Sig_Punë)
16. Faktorët e jashtëm – Kushtet e mira në vendin e punës - (KushtPunë)
17. Faktorët e jashtëm – Rritja Periodike e pages - (Rrit_pagë)
18. Faktorët e jashtëm – Shpërblimi sipas merites - (Shpërbli_)
19. Faktorët e jashtëm – Bashkëpunimi i mirë me kolegët e punës - (Bashkëpu_)
20. Faktorët e brendshëm – Avancimi dhe trajnimet - (Ava_trajn)
21. Faktorët e brendshëm – Feedback-u - (Feedback)
22. Faktorët e brendshëm – Puna Sfiduese - (Puna_sfid)
23. Faktorët e brendshëm – Shtimi i detyrave dhe pergjegjesive - (Det_përgj)
24. Faktorët e brendshëm – Rritja Personale - (Rrit_pers)
25. Mjedisi i Punës – I lirë për të marrë vendime në mënyrë që të kem më shumëpërgjegjësi - (Mjd_iLirë)
26. Mjedisi i Punës - Hierarki që të më duhet të punoj sipas udhzimeve të dhëna - (Hierarki)
27. Menaxhmenti eshte i interesuar ne motivimin e punonjesve - (Mnxh_intr)
28. Vleresimi i shperblimeve te prekshme dhe te pa prekshme - (shpërblime)
29. Lloji i sistemit te shperblimit - (Lloj_shpr)
30. A jeni të kënaqur me sistemin e shpërblimit në vendin e punës? - (TëKënaqur)

Këtu janë përdorur metodat e analizës së regresionit dhe analiza e shprehive korelative për të vlerësuar marrëdhënien midis faktorëve motivues dhe performancës së punonjësve.

Ky kapitull ka prezantuar metodologjinë e përdorur për hulumtimin mbi ndikimin e faktorëve motivues në përformancën e punonjësve, duke përfshirë përzgjedhjen e mostrës dhe analizën e të dhënave me SPSS. Në kapitullin vijues, do të paraqiten dhe diskutohen rezultatet e hulumtit dhe do të ofrohet një interpretim i tyre.

KAPITULLI V

5.REZULTATET EKONOMETRIKE

5.1.Rezultatet Deskriptive

Në këtë kapitull, do të paraqiten dhe komentohen rezultatet deskriptive të hulumtimit mbi temën "Ndikimi i faktorëve motivues në performancën e punonjësve" bazuar në pyetesorin e dërguara dhe plotësuar nga 100 punonjës të organizatave të ndryshme.

Ky kapitull do të ofrojë një përmbledhje të përgjithshme të ndarjes së përgjigjeve sipas disa faktorëve kyç dhe do të komentojë rëndësinë e tyre në kontekstin e studimit.

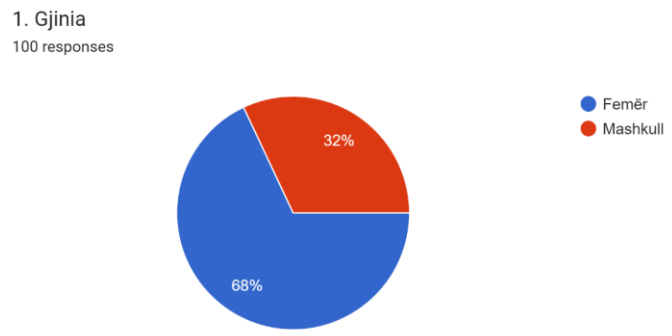


Figura 2. Gjinia e pjesmarrësve

Burimi: Pyetësori i realizuar nga autori

Figura 2, Rezultati deskriptiv për ndarjen e përgjigjeve sipas gjinisë është si vijon:

Femra: 68% e përgjigjeve.

Meshkuj: 32% e përgjigjeve.

Ky rezultat tregon se ndarja e përgjigjeve në këtë hulumtim mbi "Ndikimin e faktorëve motivues në performancën e punonjësve" është e përqendruar, me një shumicë të madhe të përgjigjeve që vijnë nga femrat (68%) dhe një përqëndrim më të ulët të përgjigjeve nga meshkujt (32%).

Ndarja e përgjigjeve në këtë mënyrë sugjeron se studimi mund të ketë të bëjë me një përqendrim të punonjësve femra, dhe kjo mund të ketë ndikime të ndryshme në mënyrën se si faktorët motivues ndikojnë në performancën e tyre në krahasim me meshkujt. Këto dallime gjinore mund të jenë të rëndësishme për të kuptuar se si organizatat mund të përmirësojnë performancën dhe motivimin në ambientet e tyre të punës në mënyrë që të përmbushin nevojat dhe pritjet e të dy gjinëve.

Rezultati deskriptiv përbën bazën e analizës më të thellë dhe studimit të ndikimit të faktorëve motivues në performancën e punonjësve në këtë grup të përcaktuar të punonjësve femra dhe meshkuj.

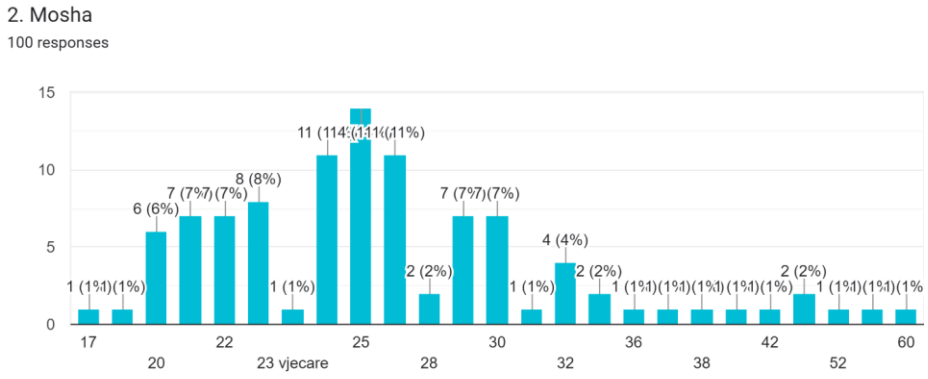


Figura 3. Mosha e pjesmarrësve

Burimi: Pyetësori i realizuar nga autori

Figura 3, përfaqëson moshën e pjesëmarrësve, meqë në këtë rast pjesa më e madhe e pjesëmarrësve janë të moshës 25 vjeç me 14 pjesëmarrës nga totali 100, dhe 24-26 vjeç me 11 pjesëmarrës nga totali 100. Detaje më të hollësishmepër deklarimet e pjesëmarrësve, janë

paraqitur në figurën në vijim.

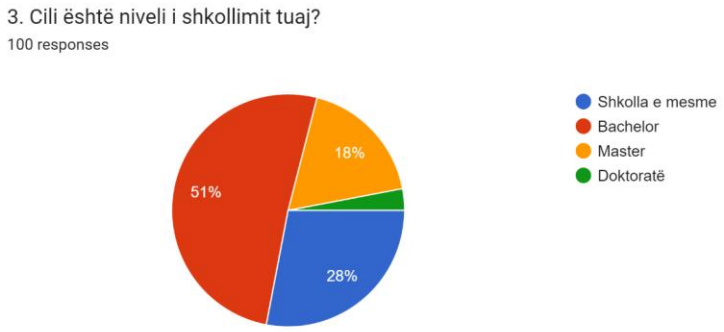


Figura 4.Niveli i shkollimit të pjesmarrësve

Burimi: Pyetësori i realizuar nga autori

Figura 4, Rezultati deskriptiv për ndarjen e përgjigjeve sipas niveleve të shkollimit është si vijon:

Bachelor: 51% e përgjigjeve.

Shkollë e Mesme: 28% e përgjigjeve.

Master: 18% e përgjigjeve.

Doktoratë: 3% e përgjigjeve.

Ky rezultat tregon se hulumtimi është më shumë i përqendruar në punonjësit me shkollim të nivelit "Bachelor," ndërsa përqëndrimi në të tjerët nivelë të shkollimit është më i ulët.

Ky informacion është i rëndësishëm për të kuptuar cilësinë e përgjigjeve dhe ndikimin e faktorëve motivues në performancën e punonjësve në bazë të niveleve të tyre të shkollimit.

Këto ndarje në nivele të shkollimit mund të ketë ndikime të ndryshme në mënyrën se si individët e ndryshëm perceptojnë dhe ndjekin faktorët motivues. Për shembull, punonjësit me master ose doktoraturë mund të kenë pritje më të larta dhe një këndvështrim më të thellë në lidhje me motivimin në krahasim me ata me shkollë të mesme.

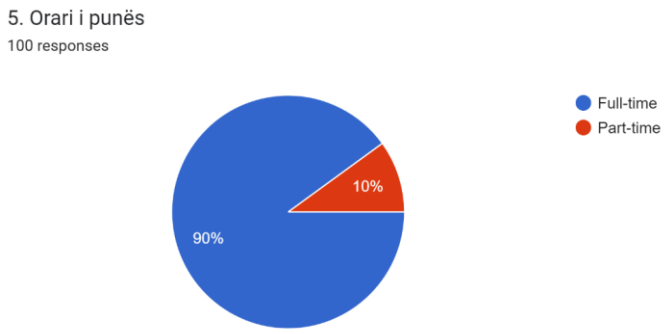


Figura 5. Orari i punës së pjesmarrësve

Burimi: Pyetësori i realizuar nga autori

Figura 5, Rezultati deskriptiv për ndarjen e përgjigjeve sipas orarit të punës është si vijon:

Full-time: 90% e përgjigjeve.

Part-time: 10% e përgjigjeve.

Ky rezultat tregon se një shumicë e madhe e punonjësve në studim punojnë në regjim full-time (90%), ndërsa një pjesë më e vogël punojnë në regjim part-time (10%).

Ky informacion është i rëndësishëm për të kuptuar se si ndikimi i faktorëve motivues mund të ndryshojë në bazë të orarit të punës.

Ndryshimet në orarin e punës mund të kenë ndikime të ndryshme në mënyrën se si punonjësit përceptojnë faktorët motivues dhe si ata ndjekin ato.

Punonjësit full-time mund të kenë më shumë kohë në vendin e punës dhe të jenë të ekspozuar më gjatë ndaj faktorëve motivues, ndërsa ata part-time mund të kenë një ndjenjë të ndryshme të përgjegjësisë dhe motivimit.

Ky informacion do të ndihmojë në përshtatjen e strategjive të motivimit për të përmbushur nevojat e të dy kategorive të punonjësve.

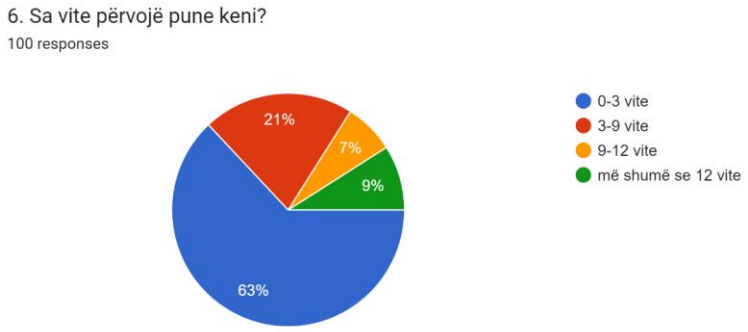


Figura 6. Përvoja e punës së pjesmarrësve

Burimi: Pyetësori i realizuar nga autori

Figura 6, Rezultati deskriptiv për vitet përvojë të punës së pjesëmarrësve është si vijon:

- ⇒ 63% e punonjësve kanë një pervojë pune nga 0 deri në 3 vite. Ky grup përbën shumicën më të madhe të përgjigjësve dhe tregon se shumica e punonjësve kanë një pervojë të kufizuar pune. Ky grup mund të jetë më i prirur për të qenë në fazat fillestare të karrierës së tyre dhe faktorët motivues mund të kenë ndikim të veçantë në zhvillimin e tyre të hershëm.

- ⇒ 21% e punonjësve kanë një pervojë pune nga 3 deri në 9 vite. Ky grup tregon një përqindje të konsiderueshme të punonjësve që kanë një pervojë mesatare në punë. Ata mund të kenë ndikim më të theksuar nga faktorët motivues për të zhvilluar më tej karrierën e tyre.

- ⇒ 7% e punonjësve kanë një pervojë pune nga 9 deri në 12 vite. Ky grup është më i vogël, por tregon se disa punonjës kanë një pervojë më të gjatë pune. Për këtë grup, faktorët motivues mund të kenë ndikim të ndryshuar në performancën e tyre.

- ⇒ 9% e punonjësve kanë më shumë se 12 vite pervojë pune. Ky është një grup i vogël, por ata kanë një pervojë të gjatë pune. Për punonjësit me një pervojë të tillë, faktorët motivues mund të përbëjnë një sfidë të veçantë për të mbajtur ata të angazhuar dhe të motivuar në vendin e punës.

Në këtë kontekst, ndikimi i faktorëve motivues në performancën e punonjësve mund të ndryshojë varësisht nga përvoja e punës së tyre.

Në planifikimin dhe menaxhimin e burimeve njerëzore, është e rëndësishme të marrë parasysh këto ndryshime në nivelet e pervojës së punës për të siguruar që faktorët motivues të përshtaten me nevojat dhe pritjet e punonjësve të ndryshëm.

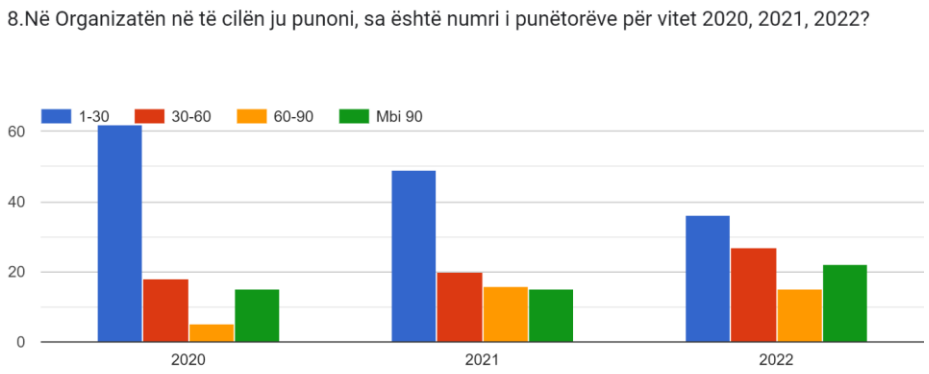


Figura 7. Nr. I punëtorëve për vitet 2020, 2021, 2022.

Burimi: Pyetësori i realizuar nga autori

Figura 7, Rezultati deskriptiv për numrin e punëtorëve për 3 viteve e fundit, për Organizatat në të cilat pounojnë pjesmarrësit është si vijon:

Për vitin 2020:

62 pjesëmarrës janë përgjigjur: 1 - 30 punëtorë.

18 pjesëmarrës janë përgjigjur: 30 - 60 punëtorë.

5 pjesëmarrës janë përgjigjur: 60 - 90 punëtorë.

15 pjesëmarrës janë përgjigjur: mbi 90 punëtorë.

Për vitin 2021:

49 pjesëmarrës janë përgjigjur: 1 - 30 punëtorë.

20 pjesëmarrës janë përgjigjur: 30 - 60 punëtorë.

16 pjesëmarrës janë përgjigjur: 60 - 90 punëtorë.

15 pjesëmarrës janë përgjigjur: mbi 90 punëtorë.

Për vitin 2022:

36 pjesëmarrës janë përgjigjur: 1 - 30 punëtorë.

27 pjesëmarrës janë përgjigjur: 30 - 60 punëtorë.

15 pjesëmarrës janë përgjigjur: 60 - 90 punëtorë.

22 pjesëmarrës janë përgjigjur: mbi 90 punëtorë.

Rezultatet tregojnë se numri i punëtorëve në organizata ka pasur ndryshime në vitet e studiuara, duke përfshirë vitin 2020, 2021, dhe 2022. Në vitin 2022, numri i punëtorëve në kategorinë e parë (1-30 punëtorë) ka pësuar një zvogëlim, ndërsa numri i punëtorëve në kategorinë e dytë (30-60 punëtorë) dhe në kategorinë e tretë (60-90 punëtorë) është rritur. Ky informacion mund të ketë ndikim në performancën dhe motivimin e punonjësve, duke pasur parasysh zhvillimin e organizates në të cilën ata po punojnë.

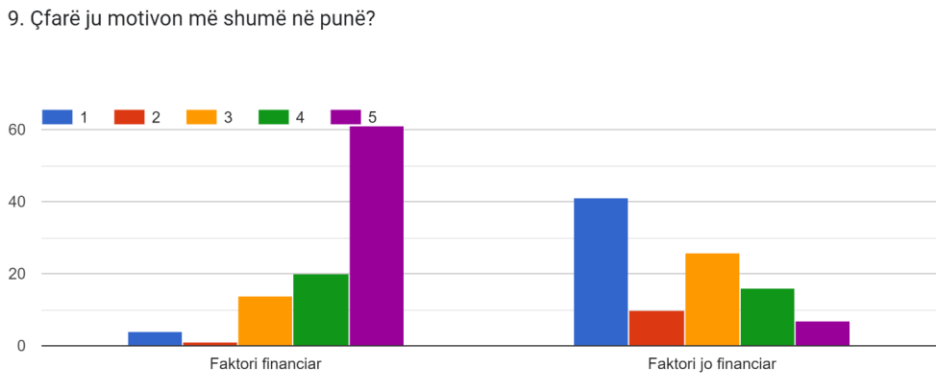


Figura 8. Faktorët e motivimit

Burimi: Pyetësori i realizuar nga autori

Figura 8, Rezultati deskriptiv për faktorët që i motivojnë ata është si vijon:

Faktori financiar eshte vleresuar maksimalisht nga 61 pjesmarres

Faktori jo financiar eshte vleresuar minimalisht nga 41 pjesmarres

Ky rezultat na tregon se Faktori financiar eshte faktori i cili ndikon me se shumti ne motivimin e punonjësve.

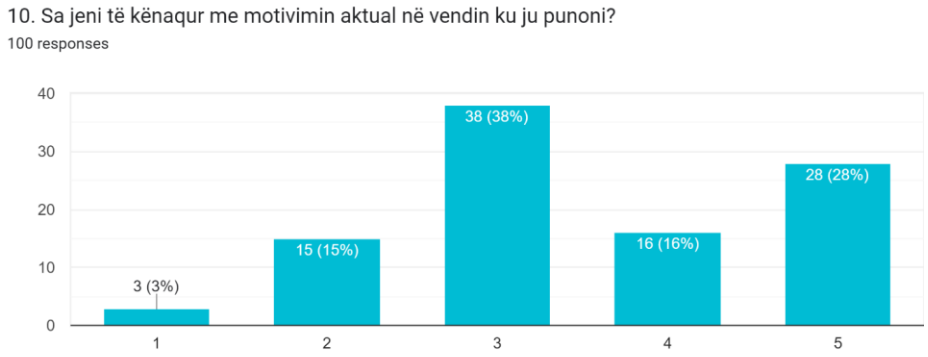


Figura 9. Motivimi aktual

Burimi: Pyetësori i realizuar nga autori

Figura 9, Rezultati deskriptiv për motivimin aktual në vendin ku punojnë pjesmarrësit e pytesorit është si vijon:

38% e përgjigjeve janë treguar se ata janë mesatarisht të kënaqur me motivimin aktual në vendin e punës, vleresuar me 3. Kjo tregon se shumica më e madhe e përgjigësve kanë një perceptim të nivelit të mesëm të motivimit në vendin e punës së tyre.

28% e përgjigjeve janë treguar se ata janë shumë të kënaqur me motivimin aktual në vendin e punës, vleresuar me 5. Kjo tregon se një përqindje e konsiderueshme e përgjigësve kanë një perceptim pozitiv dhe shumë të lartë të motivimit në vendin e punës.

3% e përgjigjeve janë treguar se ata janë aspak të kënaqur me motivimin aktual në vendin e punës, vleresuar me 1. Ky grup është i vogël dhe tregon se disa punonjës kanë një perceptim shumë negativ të motivimit në vendin e punës.

Këto rezultate tregojnë se shumica e punonjësve kanë një perceptim të përgjithshëm pozitiv në lidhje me motivimin aktual në vendin e punës. Megjithatë, është e rëndësishme për të marrë parasysh se disa individë kanë shprehur pakënaqësi të dukshme në lidhje me këtë aspekt. Ky informacion është i rëndësishëm për menaxhimin e burimeve njerëzore për të përmirësuar performancën dhe angazhimin e punonjësve.

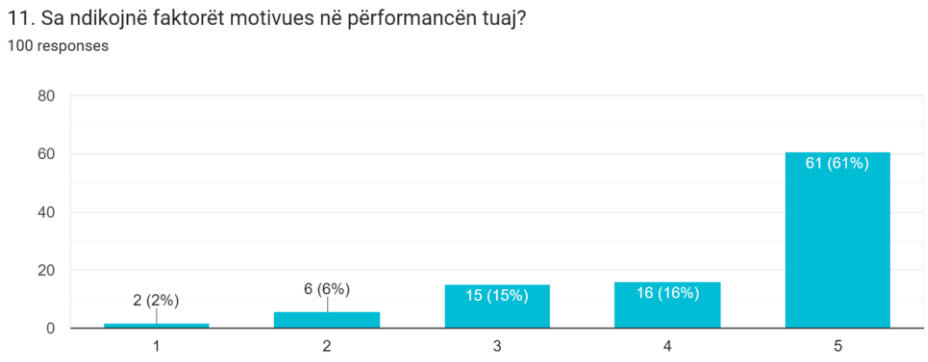


Figura 10. Ndikimi i faktorëve motivues

Burimi: Pyetësori i realizuar nga autori

Figura 10, Rezultati deskriptiv për ndikimin e faktorëve motivues në përformancën e tyre të punës është si vijon:

- 2% e përgjigjeve kanë thënë se faktorët motivues ndikojnë pak në performancën e tyre. Kjo tregon se një përqindje e vogël e përgjigësve kanë perceptuar se faktorët motivues kanë një ndikim të kufizuar në performancën e tyre.

- 15% e përgjigjeve kanë thënë se faktorët motivues ndikojnë mesatarisht në performancën e tyre. Ky grup tregon se një përqindje e mesme e përgjigësve e konsideron ndikimin e faktorëve motivues në nivel mesatar.

- 61% e përgjigjeve kanë thënë se faktorët motivues ndikojnë shumë në performancën e tyre. Kjo është shumica më e madhe e përgjigësve dhe tregon se ata perceptojnë faktorët motivues si shumë të rëndësishëm dhe të dobishëm për performancën e tyre.

Këto rezultate tregojnë se shumica e punonjësve kanë një perceptim pozitiv dhe të fuqishëm në lidhje me ndikimin e faktorëve motivues në performancën e tyre.

Ky pozitivitet në perceptimin e ndikimit të faktorëve motivues është një aspekt i rëndësishëm në menaxhimin e burimeve njerëzore, pasi tregon se punonjësit janë të motivuar dhe janë të gatshëm të japin një performancë të lartë për shkak të këtyre faktorëve.

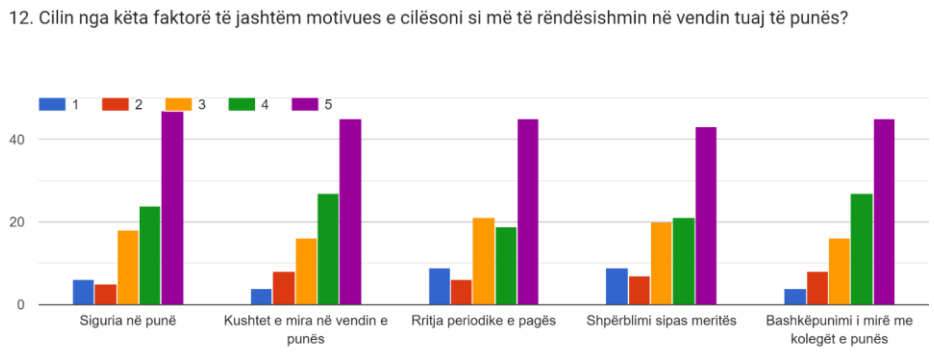


Figura 11. Faktoret e jashtem motivues

Burimi: Pyetësori i realizuar nga autori

Figura 11, Rezultati deskriptiv për faktorët e jashtëm motivues sipas përgjigjjeve të pjesmarrësve është si në vijim:

Me 47% *Siguria në punë* është faktori i jashtëm motivues i cili cilësohet si më i rëndësishmi në vendin e punës nga pjesmarrësit e këtij pytësori.

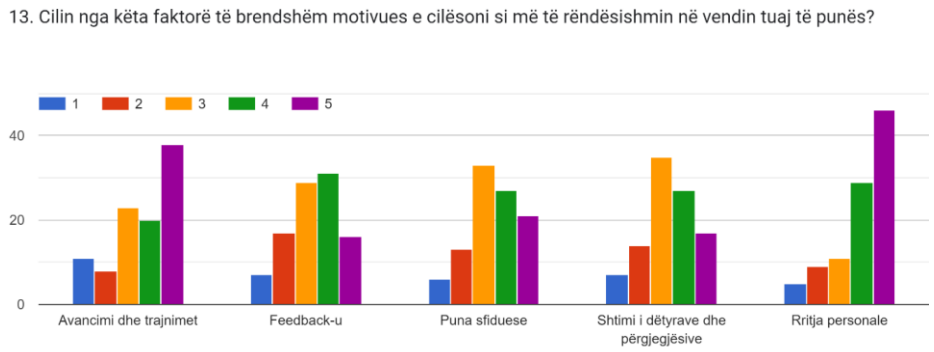


Figura 12. Faktorët e brendshëm motivues

Burimi: Pyetësori i realizuar nga autori

Figura 12, Rezultati deskriptiv për faktorët e brendshëm motivues sipas përgjigjjeve të pjesmarrësve është si në vijim:

Rritja personale dhe *Avancimi dhe Trajnimet* janë faktorët kryesor motivues të brendshëm tek punonjësit.

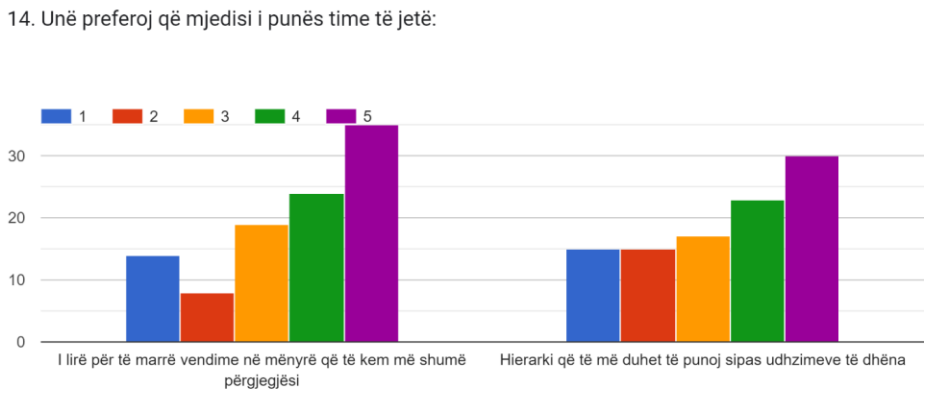


Figura 13. Mjedisi i Punës

Burimi: Pyetësori i realizuar nga autori

Figura 13, Rezultati deskriptiv për preferencen e mjedisit të punës është si në vijim:

37% e përgjigjeve preferojnë një mjedis të punës të lirë, ku ata mund të marrin vendime në mënyrë që të kenë më shumë përgjegjësi.

Në këtë kategori përfshihen punonjësit që dëshirojnë një gradë më të lartë të autonomisë dhe liri për të vepruar dhe vendosur në punën e tyre.

Në anën tjetër, 30% e përgjigjeve preferojnë një mjedis më hierarkik, ku ata duhet të punojnë në përputhje me udhëzimet e dhëna.

Kjo kategori përfshin punonjësit që janë të kënaqur me një strukturë hierarkike të qartë dhe preferojnë të kenë udhëzime të dhëna për të ndjekur detyrën e tyre.

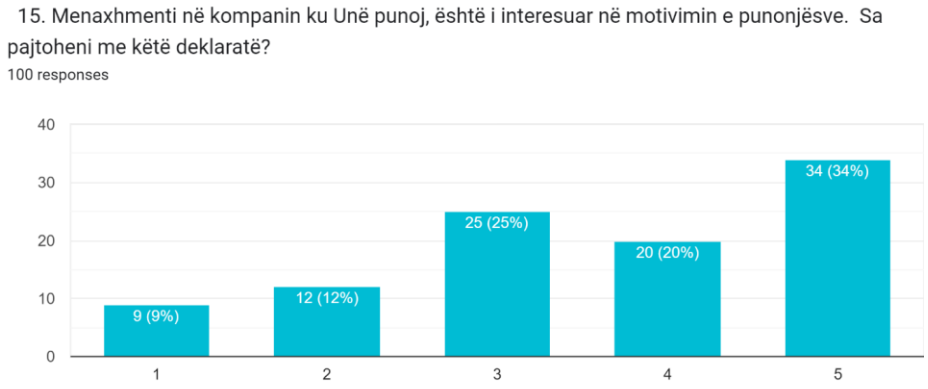


Figura 14. Deklaratë

Burimi: Pyetësori i realizuar nga autori

Figura 14, Rezultati deskriptiv se sa pajtohen me deklaratën e parashtruar është si në vijim:

- 9% e përgjigjeve kanë vlerësuar deklaratën me një vlerë prej 1, që nënkupton se ata pajtohen pak me këtë deklaratë. Kjo mund të tregojë se një pjesë e punonjësve nuk janë të kënaqur me menaxhmentin e tyre në këtë aspekt.

- 25% e përgjigjeve kanë vlerësuar deklaratën me një vlerë prej 3, që nënkupton se ata pajtohen mesatarisht me këtë deklaratë. Kjo tregon një përqindje të njëjtë të punonjësve që kanë një qëndrim më të moderuar ndaj interesit të menaxhmentit në motivimin e tyre.

- 37% e përgjigjeve kanë vlerësuar deklaratën me një vlerë prej 5, që nënkupton se ata pajtohen shumë me këtë deklaratë. Kjo tregon se një pjesë e madhe e punonjësve janë të kënaqur dhe shumë të kënaqur me menaxhmentin e tyre në lidhje me motivimin.

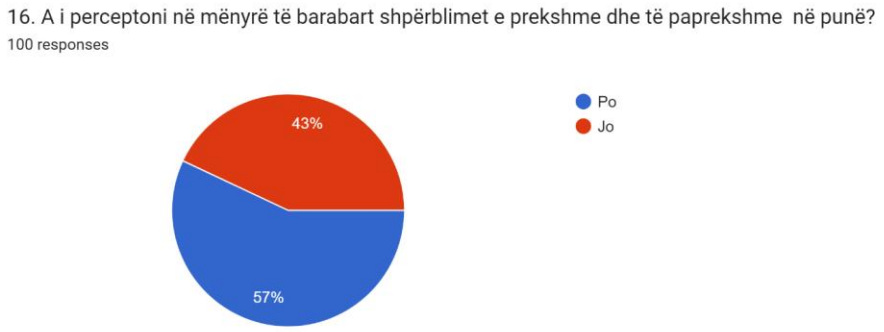


Figura 15. Shpërblimet e prekshme dhe të paprekshme në punë

Burimi: Pyetësori i realizuar nga autori

Figura 15, Rezultati deskriptiv për vlerësimin e shpërblimeve të prekshme dhe të paprekshme në punë është si në vijim:

- 57% e përgjigjeve janë "Po", që tregon se shumica e punonjësve perceptojnë shpërblimet e prekshme dhe të paprekshme në punë si të barabarta. Kjo është një ndjeshmëri pozitive ndaj përpjekjeve të kompanisë për të trajtuar të gjithë punonjësit me drejtësi në aspektin e shpërblimeve.

- 43% e përgjigjeve janë "Jo", që sugjeron se një pjesë e punonjësve nuk i perceptojnë shpërblimet e prekshme dhe të paprekshme në punë si të barabarta. Kjo mund të jetë një shqetësim potencial dhe tregon se ka disa mosmarrëveshje ose ndjenja të pasqyruara në mënyrën si shpërblimet janë të ndara në kompani.

Nga ky rezultat, duket se ka një ndarje të qartë në përceptimin e punonjësve në lidhje me barazinë e shpërblimeve të prekshme dhe të paprekshme.

Figura 16. Sistemi i shpërblimit në vendin e punës

Burimi: Pyetësori i realizuar nga autori

Figura 16, Rezultati deskriptiv për sistemin e shpërblimit në vendin e punës është si në vijim:

- 65% e përgjigjeve kanë përmendur se ata kanë një sistem shpërblimi financiar në vendin e tyre të punës. Kjo sugjeron se një shumicë e punonjësve në kompaninë ku punojnë marrin shpërblime në formë monetare ose financiare.

- 35% e përgjigjeve kanë përmendur se ata nuk kanë një sistem shpërblimi financiar në vendin e tyre të punës, por kanë një sistem shpërblimi "jo-financiar". Kjo tregon se një pjesë më e vogël e punonjësve kanë një sistem shpërblimi që përfshin shpërblime të tjera, ndoshta përfshirë promovime, kohë të lira, ose shpërblime të tjera jo-financiare.

Nga kjo analizë, duket se një shumicë e punonjësve në kompanitë ku ata punojnë marrin shpërblime financiare, por ka edhe një pjesë më e vogël që marrin shpërblime të natyrës jo-financiare.

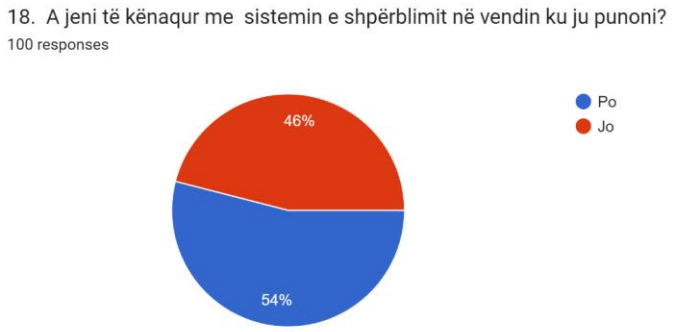


Figura 17. Sistemi i shpërblimit

Burimi: Pyetësori i realizuar nga autori

Figura 17, Rezultati deskriptiv për pyetjen se *a janë të kënaqur me sistemin e shpërblimit në vendin e tyre të punës?* është si në vijim:

- 54% e përgjigjeve janë "Po", që tregon se një pjesë mjaft e madhe e punonjësve janë të kënaqur me sistemin e shpërblimit në vendin e tyre të punës. Kjo është një ndjeshmëri pozitive ndaj mënyrës se si ata marrin shpërblime.

- 46% e përgjigjeve janë "Jo", që sugjeron se një pjesë tjetër e punonjësve nuk janë të kënaqur me sistemin e shpërblimit në vendin e tyre të punës. Kjo mund të tregojë se ka

disa shqetësime ose mosmarrëveshje në mënyrën se si shpërblimet janë të organizuara ose të ndara.

5.2 Rezultatet Ekonometrike

Në këtë hulumtim është përdorur analiza faktoriale.

Në hulumtimet empirike analiza faktoriale është një teknikë statistikore që përdoret për të reduktuar numrin e madh të ndryshoreve, të cilat gjenden në lidhje me njëra tjetrën në numër më të vogël të ndryshoreve dhe të cilat janë të pavarura nga njëra-tjetra. Variablat që kanë një lidhje (korrelacion) të lartë ndërmjet tyre dhe janë shumë të pavarura nga nëngrupi i variablave, janë të kombinuara në faktorë.

Analiza faktoriale është përdorur për matjen e konstrukteve të ndryshme të cilat paraqiten në këtë hulumtim.

Në përdorimin e analizës faktoriale, dhe për të fituar rezultatet e duhura ne kemi përdorur edhe regresionin e shumëfishtë, dhe gjithashtu janë përfshirë edhe disa analiza plotësuese. Për gjetjen e mesatares dhe devijimit standard janë aplikuar analizat deskriptive.

Për gjetjen e madhësisë së mostrës është shfrytëzuar metoda Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), e cila është aplikuar për të krahasuar madhësinë e koeficientit të korrelacionit të vrojtuar.

Ne kemi përdorur edhe matricën e korrelacionit duke aplikuar testin e Bartlett-it.

Variancat e përbashkëta ose ekstraktimi i variablave është aplikuar për të paraqitur shumën e variancës që një ndryshore e përben se bashku me ndryshoret e tjera, që marrin pjesë në analizë. , Gjithashtu janë përdorur Eigenvalue dhe Scree Plot, për të vendosur numrin e faktorëve të nënvizuar, pas ekstraktimit.

Shpjegimi i variancës totale, Vlera Eigen (Eigenvalues), është përdorur për të gjetur mesataren e shumës së variancës totale në të dhënat e shpjeguara nga një faktor.

Kjo vlerë i pranon si të rëndësishëm të gjithë faktorët, të cilat janë më të mëdhenj se 1.

Rrjedhimisht është bërë paraqitja grafike e faktorëve shpjegues (Scree Plot) për të treguar variancën totale në lidhje me secilin faktor të fituar pas ekstraktimit.

Faktorët e gjendur deri te pika, e cila merr formë horizontale në grafik, pranohen si faktorët maksimal që do të përfitohen.

Në fund, në kuadër të analizës faktoriale, është përdorur matrica e rezultateve të faktorëve eksplorues (Rotated Component Matrix), për të maksimizuar korrelacionet e larta të variablave dhe minimizuar ato të ulëta.

Nga teknikat e rotacionit, është përdorur rotacioni Varimax sepse supozon nderlidhjen e variablave(teknika ma e përdorshme e rotacionit), dhe ndihmon në arritjen e një modeli të thjeshtë të ngarkimit të faktorëve.

Ne fund është përdorur analiza e regresionit të shumëfishtë, qe kishte per qellim për të vlerësuar marrëdhënien midis variablave të varura dhe atyre të pavarura.

Në shtyllen e parë të pyetësorit kemi analizuar të dhënat e përgjithshme të punonjesve dhe organizates duke zgjedhur variablat relevante.

Në vazhdim është vlerësuar marrëdhënia në mes të faktoreve motivues dhe ndikimin e tyre ne përformancen e punonjesve.

Gjithashtu është paraqitur shtylla tjetër që ka të bëjë me llojet e shpërblimeve si një prej faktorëve motivues që ndikojnë në përformancën e punonjësve.

Tabela 1. Rezultatet deskriptive

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
Orar_punë	1.09	.288	89
Vite_punë	1.61	.949	89
MtvFkJoFn	2.42	1.338	89
MtvAktual	3.55	1.168	89
NdikFkMtv	4.39	1.007	89
Sig_Punë	4.07	1.166	89
KushtPunë	4.09	1.104	89
Rrit_pagë	3.92	1.316	89
Shpërbli_	3.92	1.281	89
Bashkëpu_	4.07	1.116	89
Ava_trajn	3.71	1.350	89
Feedback	3.34	1.148	89
Det_përgj	3.35	1.109	89
Rrit_pers	4.11	1.152	89
Mnxh_intr	3.61	1.345	89

Burimi : Autori (2023).

Rezultatet e korelacionit shpjegojnë për variablat, të cilat kanë një ndërlidhje signifikante në mes vete.

Duke u bazuar ne metodën Kaiser Meyer Olkin (KMO) mbi analizën e faktorëve konfirmues është fituar një rezultat prej (0.856) që është 85.6%, dhe mund të thuhet se testi i të dhënave është i përshtatshëm për analizën faktoriale për arsye se 85.6>0.50.

Testi i dytë që trajtohet është testi i Bartlett-it.

Këtu sipas testit të Bartlett-it për sfericitetin vlerat "chi-square" janë signifikante në aspektin statistikor, që tregojnë se këto rezultate janë të pranueshme me vlerat e përfituara, që do të thotë se të dhënat jane te përshtatshme për analizën faktoriale.

Tabela 2. KMO dhe testi i Bartlettit

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.856
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	656.809
	df	105
	Sig.	.000

Burimi : Autori (2023).

Gjithashtu janë paraqitur edhe komunalitetet permes ekstraktimit te variablave individuale që kanë vlera signifikante.

Duke u bazuar ne autoret Hair et al., (1998) komunalitetet ose variancat e përbashkëta tregojne shumën e variancës që një variabël e ndanë me variablat tjera.

Nga analiza faktoriale janë nxjerrë variablat, të cilat kanë varianca të ulëta.

Tabela 3. Variancat e perbashketa

Communalities

	Initial	Extraction
Orar_punë	1.000	.247
Vite_punë	1.000	.660
MtvFkJoFn	1.000	.685
MtvAktual	1.000	.688
NdikFkMtv	1.000	.705
Sig_Punë	1.000	.799
KushtPunë	1.000	.819
Rrit_pagë	1.000	.789
Shpërbli_	1.000	.773
Bashkëpu_	1.000	.571
Ava_trajn	1.000	.655
Feedback	1.000	.665
Det_përgj	1.000	.528
Rrit_pers	1.000	.643
Mnxh_intr	1.000	.672

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Burimi: Autori (2023)

Për përcaktimin e numrit të faktorëve është përzgjedhur vlera Eigen, e cila i merr në konsideratë faktorët më të mëndhenj se 1, (Hair et al., 1998).

Në tabelën si në vijim, janë gjithesejt 4 faktorë më të mëdhenj se vlera 1 (Eigenvalues).

Pra, 4 faktorët, së bashku e shpjegojnë variancën totale prej 66%.

Tabela 4. Shpjegimi i variancës totale

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5.884	39.228	39.228	5.884	39.228	39.228	5.706	38.040	38.040
2	1.858	12.385	51.613	1.858	12.385	51.613	1.728	11.520	49.560
3	1.136	7.571	59.185	1.136	7.571	59.185	1.243	8.287	57.846
4	1.022	6.813	65.998	1.022	6.813	65.998	1.223	8.152	65.998
5	.982	6.546	72.544						
6	.828	5.517	78.061						
7	.760	5.066	83.128						
8	.498	3.319	86.447						
9	.472	3.144	89.591						
10	.419	2.795	92.386						
11	.365	2.432	94.819						
12	.264	1.761	96.580						
13	.210	1.400	97.979						
14	.188	1.254	99.234						
15	.115	.766	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

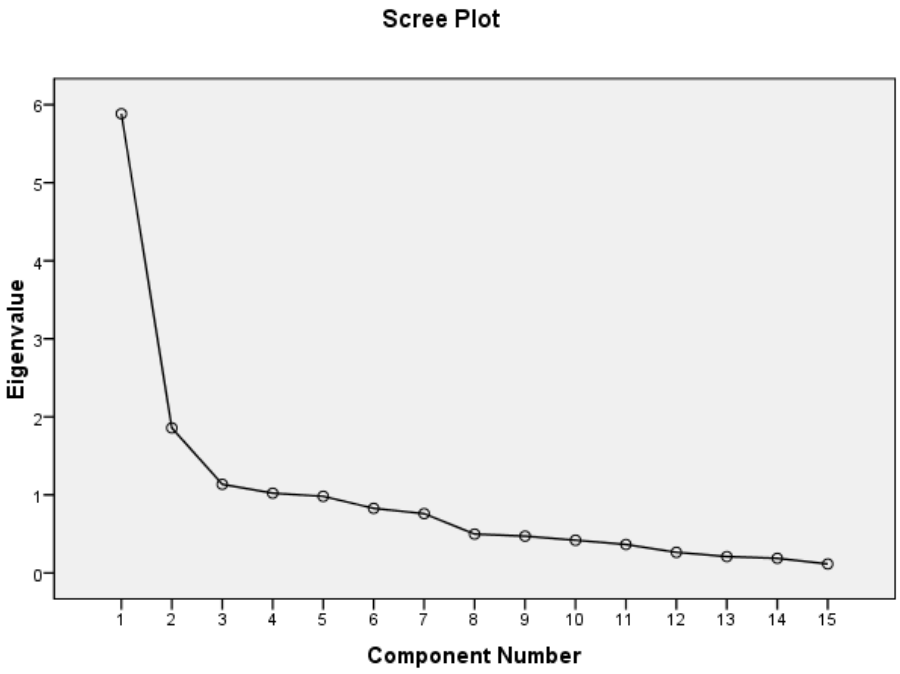
Burimi: Autori (2023)

Ne përcaktimin e numrit të faktorëve që futen në rotacion, janë përdorur edhe metoda të tjera, përveç Eigen value.

Mund te verejme si ne figurën si më poshtë se numri i faktorëve përcaktohet deri në pikën kur në grafik, vija e pjerrtësisë fillon të humb.

Këtu vërejmë se pas faktorit të 4, vija e grafikut fillon të humb pjerrtësinë në masë të konsiderueshme. Duke u bazuar në këtë, numri toal i faktorëve mund të klasifikohet në 4 faktorë, të cilët kanë vlera më të mëdha se numri 1 të "eigenvalues"

Tabela 5. Numri i faktoreve shpjegues



Burimi: Autori, (2023).

Analiza e faktorit eksplorues (rotacioni varimax) si ne tabelen ne vijim, ka rezultuar me vlera prej (*.515 deri në .903)* dhe kjo eshte vlere shume e larte në aspektin statistikor (vlerat me te larta se 0.5)

Tabela 6. Rotacioni varimax

Rotated Component Matrix[a]

	Component			
	1	2	3	4
KushtPunë	.903			
Rrit_pagë	.886			
Sig_Punë	.873			
Shpërbli_	.873			
Ava_trajn	.775			
Bashkëpu_	.753			
Rrit_pers	.741			
Feedback	.673			
Det_përgj	.515			
Mnxh_intr		.798		
MtvAktual		.791		
Orar_punë				
Vite_punë			.767	
NdikFkMtv			.634	
MtvFkJoFn				.818

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

Burimi: Autori(2023).

Tabela 7. Transformi i komponenteve

Component Transformation Matrix

Component	1	2	3	4	5	6
1	.488	-.477	.483	.451	.204	.237
2	-.607	.412	.443	.368	.228	.280
3	.366	.482	.214	.120	-.734	.185
4	.396	.457	-.512	.219	.467	.327
5	-.289	-.392	-.377	.068	-.319	.717
6	-.140	-.088	-.349	.771	-.218	-.458

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Burimi: Autori (2023)

Duke u bazuar ne matricen varimax ne kemi bërë emërtimin e faktorëve, dhe njëkohsishtë janë gjeneruar variablat, të cilat kanë peshë më të madhe në një faktor.
Në grupin e parë të faktorëve kemi ndertuar variablen: faktorët e përgjithshem motivues.
Në grupin e dytë të faktorëve kemi ndërtuar variablen: avansimi i punonjësve.
Në grupin e tretë të faktorëve kemi ndërtuar variablen: mjedisi i punës.
Në grupin e katërt të faktorëve kemi ndërtuar variablen: motivimi jofinanciar.

Prej variablave të fituara nga analiza faktoriale, ne kemi testuar regresionin e shumefishtë si ekuacion më të përshtatshëm për të analizuar ndikimin e variablave të pavarura në variablen e varur.

Variabla e varur është: përformanca e punonjësve (NdikFkMtv)

Ndërsa variablat e pavarura janë: faktorët e përgjithshëm motivues, avansimi i punonjësve, mjedisi i punës dhe motivimi financiar

Në fillim kemi modelin e përgjithshem që tregon për një shpjegim të ndimit të variablave të pavarura në variablen e varur me R në katror prej 0.705, ose 70.5% te marrdhenies kauzale te variablave.

Tabela 8. Modeli i pergjithshem

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.839[a]	.705	.691	.560	.705	50.128	4	84	.000

a. Predictors: (Constant), REGR factor score 4 for analysis 1, REGR factor score 3 for analysis 1, REGR factor score 2 for analysis 1, REGR factor score 1 for analysis 1

Burimi: Autori(2023).

Gjithashtu si më poshtë kemi paraqitur analizen e variances (ANOVA).
Këtu vërejmë se ANOVA është përdorur si metodë e cila ka për të testuar rëndësinë e modelit në tërësi.
Pra themi se ANOVA përdoret për të testuar ndryshimin në një variabël të vetëm të varur përgjatë dy apo më shumë variablave.
Rezultatet e fituara kan vlera pozitive me F-50.12 dhe signifikance prej 0.000.

Tabela 9. Analiza e variances(ANOVA)

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	62.890	4	15.722	50.128	.000[a]
	Residual	26.346	84	.314		
	Total	89.236	88			

a. Predictors: (Constant), REGR factor score 4 for analysis 1, REGR factor score 3 for analysis 1, REGR factor score 2 for analysis 1, REGR factor score 1 for analysis 1

b. Dependent Variable: NdikFkMtv

Burimi: Autori(2023).

Në vijim kemi rezultatet e regresionit të shumefishtë, ku koeficientet tregojnë vlerat statistikore të variablave të matura në këtë drejtim.

Variabla e emëruar si : faktorët e përgjithshëm motivues ka vlerë pozitive dhe është e rëndësishme në aspektin statistikor në shpjegimin e ndikimit të saj në përformancën e punonjësve (vlerat e t - 4.97).

Variabla e dytë e emëruar si avansimi i punonjësve ka vlerë negative dhe shpjegon ndikimin e avansimit te punonjesve si një ndër fakorët motivues, megjithatë kjo nuk është signifikante në aspektin statistikor(vlerat e t –(-1.26)).

Variabla e tretë e emëruar si: mjedisi i punës njashtu ka shenjë pozitive që tregon për ndikimin e mjedisit të organizatës që kan në përformance e punonjësve (vlerat e t-10.7)

Variabla e katërt: motivimi jofinanciar ka vlere signifikante por me tregues negative që ka motivimi jofinaciar në përformance e punonjësve (vlerat e t (-7.7).

Tabela 10. Koeficientet e regresionit

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.393	.059		74.005	.000		
	REGR factor score 1 for analysis 1	.297	.060	.295	4.975	.000	1.000	1.000
	REGR factor score 2 for analysis 1	-.075	.060	-.075	-1.261	.211	1.000	1.000
	REGR factor score 3 for analysis 1	.638	.060	.634	10.693	.000	1.000	1.000
	REGR factor score 4 for analysis 1	-.462	.060	-.459	-7.735	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: NdikFkMtv

Burimi: Autori(2023).

Duke u bazuar në rezultatet ekonometrike të paraqitura si më lartë mund të konkludojme se hipotezat e ngritura ne fillim të këtij hulumtimi vertetohen pjesërisht.

H1-Motivimi ndikon pozitivisht në ngritjen e përformancës së punonjësve të organizates.(e vertetuar).

H2-Faktorët motivues financiar janë më të rëndësishëm se sa ata jofinaciar në ngritjen e përformancës së punonjesve të organizates. (e vertetuar)

H3-Avancimi i drejtë në organizatë është faktor i rëndësishëm në ngritjen e përformancës së punonjësve. (e pavertetuar vertetuar)

KAPITULLI VI

6.KONKLUZIONE DHE REKOMANDIME

6.1.KONKLUZIONE

Konkluzionet e analizës së temës "Ndikimi i faktorëve motivues në performancën e punonjësve" tregojnë se ndikimi i faktorëve motivues në punën e punonjësve është një aspekt kyç në menaxhimin e burimeve njerëzore dhe efikasitetin e një organizate.

Disa pika kyçe përfshijnë:

1. Një përqindje e madhe e punonjësve preferojnë një mjedis të lirë në punën e tyre, ku ata kanë më shumë përgjegjësi dhe autonomi për të marrë vendime. Kjo tregon se ndonjë gradë e lirisë dhe përgjegjësisë mund të jenë motivuese për disa punonjës.

2. Gjithashtu, disa punonjës preferojnë një mjedis më hierarkik, ku ata duhet të ndjekin udhëzime të dhëna. Kjo tregon se ndikimi i faktorëve motivues ndryshon në mes të ndryshme kategori të punonjësve dhe nivove të ndryshme të autonomisë janë të rëndësishme për të kënaqur të gjitha preferencat.

3. Lidhur me shpërblimet, një përqindje mjaft e lartë e punonjësve i percepton ato si të barabarta. Kjo është një aspekt pozitiv, por ekziston edhe një përqindje që nuk janë të kënaqur me sistemin e shpërblimit. Është e rëndësishme të përmirësohen dhe optimizohen sistemet e shpërblimit për të motivuar më mirë punonjësit.

4. Përgjigjet e punonjësve lidhur me nivelin e kënaqësisë me menaxhmentin në aspektin e motivimit janë të ndryshme. Disa janë të kënaqur, ndërsa disa kanë ndjenja më të

komplikuara. Kjo tregon se kompanitë duhet të kushtojnë vëmendje të vecantë mënyrës se si ata menaxhojnë motivimin e punonjësve dhe të përputhen më mirë me pritjet e tyre.

5. Në përgjithësi, ky analizë tregon se njohja dhe kuptimi i preferencave të ndryshme të punonjësve dhe ndërveprimeve të tyre me faktorët motivues janë thelbësore për rritjen e performancës së punonjësve dhe ndikojnë në suksesin e organizatës. Përmirësimet në menaxhimin e burimeve njerëzore dhe sistemet e shpërblimit mund të ndihmojnë në rritjen e angazhimit, motivimit dhe performancës së punonjësve, duke kthyer këtë proces në avantazh konkurrues për organizatën.

6.2.REKOMANDIME

Bazuar në temën "Ndikimi i faktorëve motivues në përformancën e punonjësve", rekomandoj disa hapa të mundshëm që kompanitë mund të ndërmarrin për të përmirësuar performancën dhe motivimin e punonjësve:

1. Kuptoni preferencat e punonjësve: Organizatat duhet të kuptojnë preferencat individuale të punonjësve në lidhje me mënyrën se si ata dëshirojnë të punojnë. Përmes pyetjeve të tilla si "Çfarë lloj sistemi të shpërblimit preferoni?" dhe "Si preferoni mjedisin e punës tuaj?", organizatat mund të marrin një ide më të qartë se çfarë motivon punonjësit e tyre.

2. Përshtatni sistemin e shpërblimit: Bazuar në preferencat e punonjësve, organizatat mund të përshtasin sistemet e tyre të shpërblimit. Për shembull, ato mund të ofrojnë opsione të ndryshme të shpërblimeve, duke përfshirë shpërblime financiare, promovime, kohë të lira, trajnime, etj.

3. Krijo një mjedis të lirë për të marrë vendime: Organizatat mund të inkurajojnë më shumë autonomi dhe përgjegjësi tek punonjësit. Kjo mund të bëhet përmes ofrimit të mundësive për të marrë vendime, zhvillimin e inovacioneve, dhe zhvillimin e projekteve të tyre.

4. Sigurohuni që menaxhmenti të jetë i përfshirë: Menaxhmenti duhet të ndërmarrë një rol aktiv në përmirësimin e motivimit të punonjësve. Ata duhet të jenë të interesuar në

kënaqësinë e punonjësve dhe të ndërmarrin masa për të adresuar shqetësimet dhe për të përmirësuar sistemin e shpërblimit dhe komunikimin brenda organizatës.

5. Inkurajoni komunikimin e hapur: Inkurajoni punonjësit të ndajnë mendimet, sugjerimet dhe shqetësimet e tyre me menaxhmentin. Komunikimi i hapur mund të ndihmojë në zbardhjen e konflikteve dhe në gjetjen e zgjidhjeve për shqetësimet e punonjësve.

6. Ofroni mundësi zhvillimi: Ofroni mundësi për zhvillim dhe rritje të karrierës në organizatë. Kjo mund të përfshijë trajnime, dhe promovime të brendshme që inkurajojnë punonjësit të punojnë drejt objektivave të tyre të karrierës.

7. Monitoroni dhe vlerësoni rezultatet: Përmirësimet në sistemin e motivimit duhet të monitorohen dhe të vlerësohen në mënyrë të vazhdueshme. Kjo përfshin vlerësimin e efikasitetit të ndryshimeve të ndërmarrura dhe përshtatjen në nevojat e punonjësve.

Përmes ndjekjes së këtyre rekomandimeve, organizatat mund të rrisin performancën e punonjësve dhe të ndikojnë në motivimin pozitiv, duke kthyer punonjësit në burim të vlefshëm për suksesin e tyre.

LITERATURA

1. Aguinis, H., Joo, H., & Gottfredson, R. K. (2013). What monetary rewards can and cannot do: How to show employees the money. Business Horizons, 56(2), 241–249.
2. Amstrong. M (2001) HRM Practice US.
3. Appelbaum, E., Bailey, T., Berg, P. And Kalleberg, A (2000). Manufacturing advantage: why high performance work systems pay off. Cornell Unniversity Press, Ithaca, NY.
4. Asensio-Cuesta, S., Diego-Mas, J. A., Canós-Darós, L., & Andrés-Romano, C. (2012). A genetic algorithm for the design of job rotation schedules considering ergonomic and competence criteria. International Journal of Advanced Manufacturing Technology, 60(9–12), 1161–1174.
5. Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. Journal of Management Inquiry, 9(2), 134–145.
6. Azizi, N., & Liang, M. (2013). An integrated approach to worker assignment, workforce flexibility acquisition, and task rotation. Journal of the Operational Research Society, 64(2), 260–275.
7. Baldwin, T. T., Magjuka, R. J., & Loher, B. (1991). The perils of participation: Effects of the choice of training on trainee motivation and learning. Personnel Psychology, 44(1), 51–65.
8. Barney, E. C., & Steven Elias, M. S. (2010). Flex-time as a moderator of the job stress-work motivation relationship: A three nation investigation. Personnel Review, 39(4), 487–502.
9. Beretti, A., Figuières, C., & Grolleau, G. (2013). Using money to motivate both 'saints' and 'sinners': A field experiment on motivational crowding-out. Kyklos, 66(1), 63–77.
10. Brink Hilla & Van der Walt Christa 2006. Fundamentals of Research Methodology

11. Candi, M., Beltagui, A., & Riedel, J. C. K. H. (2013). Innovation through experience staging: Motives and outcomes. Journal of Product Innovation Management, 30(2), 279–297.
12. Cheng, Y., Chen, I.-S., Chen, C.-J., Burr, H., & Hasselhorn, H. M. (2013). The influence of age on the distribution of self-rated health, burnout and their associations with psychosocial work conditions. Journal of Psychosomatic Research, 74(3), 213–220
13. Commeiras, N., Loubes, A., & Bories, A. (2013). Identification of organizational socialization tactics: The case of sales and marketing trainees in higher education. European Management Journal, 31(2), 164–178.
14. Decoene, V., & Bruggeman, W. (2006). Strategic alignment and middle-level managers' motivation in a balanced scorecard setting. International Journal of Operations and Production Management, 26(4), 429–448.
15. Den, H. D. N., & Verburg, R. M. (2004). High performance work systems, organizational culture and firm performance. Human Resource Management Journal, 14, 55–78.
16. Dysvik, A., & Kuvaas, B. (2010). Exploring the relative and combined influence of mastery-approach goals and work intrinsic motivation on employee turnover intention. Personnel Review, 39(5), 622–638
17. Eguchi, K. (2004). Job transfer and influence activities. Journal of Economic Behavior and Organization, 56, 187–197.
18. Ethridge, Don Erwin 2004. Research methodology in applied economics: organizing, planning, and conducting economic research. Wiley-Blackwell, Inc.
19. for Health-care Professionals. Juta and company Ltd.
20. García, I. A. L., Moscoso, S., & Ramos, V. P. J. (2012). Reactions to the Fairness of Promotion Methods: Procedural justice and job satisfaction. International Journal of Selection and Assessment, 20(4), 394–403.
21. Gignac, G. E., & Palmer, B. R. (2011). The genos employee motivation assessment. Industrial and Commercial Training, 43(2), 79–87
22. Harvey, W. (2013). Victory can be yours in the global war for talent: Social factors and lifestyle help to attract top employees. Human Resource Management International Digest, 21(1), 37–40.

23. Havolli, Y.(2009). Menaxhmenti i burimeve njerëzore Prishtinë – Riinvest.
24. Hunter, S. T., Cushenbery, L., & Friedrich, T. (2012). Hiring an innovative workforce: A necessary yet uniquely challenging endeavor. Human Resource Management Review, 22(4), 303–322.
25. Jung, J., & Kim, Y. (2012). Causes of newspaper firm employee burnout in Korea and its impact on organizational commitment and turnover intention. International Journal of Human Resource Management, 23(17), 3636–3651.
26. Kingira, & Mescib, M. (2010). Factors that affect hotel employs motivation the case of bodrum. Serbian Journal of Management, 5(1), 59–76
27. Kingira, & Mescib, M. (2010). Factors that affect hotel employs motivation the case of bodrum. Serbian Journal of Management, 5(1), 59–76.
28. Koch, A. K., & Nafziger, J. (2012). Job assignments under moral hazard: The Peter principle revisited. Journal of Economics and Management Strategy, 21(4), 1029–1059.
29. Kunz, A. H., & Pfaff, D. (2002). Agency theory, performance evaluation, and the hypothetical construct of intrinsic motivation. Accounting, Organizations and Society, 27(3), 275–295.
30. Kuo, Y. K. (2013). Organizational commitment in an intense competition environment. Industrial Management and Data Systems, 113(1), 39–56.
31. Kutllovci. E, MBNJ, 2004, Prishtinë.
32. Lazazzara, A., & Bombelli, C. M. (2011). HRM practices for an ageing Italian workforce: The role of training. Journal of European Industrial Training, 35(8), 808–825.
33. Luthans, F., & Stajkovic, A. D. (1999). Reinforce for performance: The need to go beyond pay and even rewards. The academy of management executive, 13(2), 49–57.
34. Mahazril, A. Y., Zuraini, Y. Z., Hafizah, H. A. K., Aminuddin, A., Zakaria, Z., Noordin, N., et al. (2012). Work motivation among Malaysian public servants. Asian Social Science, 8(12), 238–242
35. Mahazril, A. Y., Zuraini, Y. Z., Hafizah, H. A. K., Aminuddin, A., Zakaria, Z., Noordin, N., et al. (2012). Work motivation among Malaysian public servants. Asian Social Science, 8(12), 238–242.

36. Malina, M. A., & Selto, F. H. (2001). Communicating and controlling strategy: An empirical study of the effectiveness of the balanced scorecard. Journal of Management Accounting Research, 13, 47–90.
37. Orpen, C. (1997). The effects of formal mentoring on employee work motivation, organizational commitment and job performance. The Learning Organization, 4(2), 53–60.
38. Panagiotakopoulos, A. (2013). The impact of employee learning on staff motivation in Greek small firms: The employees' perspective. Development and Learning in Organisations, 27(2), 13–15.
39. Pantouvakis, A., & Bouranta, N. (201). The interrelationship between service features, job satisfaction and customer satisfaction: Evidence from the transport sector. TQM Journal, 25(2), 186–201.
40. Park, S. M. (2010). The effects of personnel reform systems on Georgia state employees' attitudes: An empirical analysis from a principal-agent theoretical perspective. Public Management Review, 12(3), 403–437.
41. Parvin, M. M., & Kabir, N. M. M. (2011). Factors affecting employee job satisfaction of pharmaceutical sector. Australian Journal of Business and Management Research, 1(9), 113–123.
42. Rabby, G. P. (2001). Motivation is response. Industrial and commercial training, 33(1), 26–28.
43. Satyawadi, R., & Ghosh, P. (2012). Motivation and work values in Indian public and private sector enterprises: A comparative study. International Journal of Human Resources Development and Management, 12(3), 237–253.
44. Smith and Rupp. (2003). An examination of emerging strategy and sales performance: Motivation, chaotic change and organizational structure. Marketing Intelligence and Planning, 21(3), 156–167.
45. Tahiri.I. (2008), Ndërmarrja dhe Ekonomia e Tregut, Prishtinë.
46. Wickramasinghe, V. (2009). Predictors of job satisfaction among IT graduates in offshore Outsourced IT firms. Personnel Review, 38(4), 413–431.

47. Yamamoto, H. (2013). The relationship between employees' perceptions of human resource management and their retention: From the viewpoint of attitudes toward job specialties. International Journal of Human Resource Management, 24(4), 747–767.
48. Zhang, H. Q., & Wu, E. (2004). Human resources issues facing the hotel and travel industry in China. International Journal of Contemporary Hospitality Management, 16(7), 424–428.

SHTOJCAT

Pytësori

Ky është një pytësor për hulumtim rreth temës së diplomës në nivelin Master, qëllimi i të cilit është të mbledh të dhëna lidhur me ndikimin e faktorëve motivues në përformancën e punonjësve. Të gjitha përgjigjjet dhe të dhënat që do t'i ofroni, do të trajtohen në mënyrë anonime dhe të besueshme, të cilat do të përdoren vetëm për qëllim të hulumtimit që ka të bëj me tezën e shtjelluar mbi këtë temë!

Do të vlerësoja shumë kontributin tuaj, nëse mund të ndani 4-6 min të kohës tuaj për të plotësuar këtë pytësor.

Rezultatet e këtij pytësori janë shumë të rëndësishme, andaj ju lus që t'i përgjigjeni çdo pytjeje me sinqeritet.

Nëse keni ndonjë pyetje apo paqartësi në lidhje me këtë hulumtim ose pjesëmarrjen tuaj, ju lutem mos hezitoni të bëni pyetje ose të kontaktoni marigona.ju@gmail.com!

1. Gjinia
   a) Femër
   b) Mashkull

2. Mosha

   _____

3. Cili është niveli i shkollimit tuaj?
    a) Shkolla e mesme
    b) Bachelor
    c) Master
    d) Doktoratë

4. Cila është pozita juaj në punë?

    _____

5. Orari i Punës
    a) Full-time
    b) Part-time

6. Sa Vite përvoj pune keni?
    a) 0-3 Vite
    b) 3-9 Vite
    c) 9-12 Vite
    d) Më shumë se 12 Vite

7. Kurë është themeluar Organizata në të cilën ju punonni?

_____

8. Në Organizatën në të cilën ju punoni, sa është numri i punëtorëve për vitet 2020, 2021, 2022?

	1-30	30-60	60-90	Mbi 90
2020	*	*	*	*
2021	*	*	*	*
2022	*	*	*	*

Faktorët Motivues në punë

9. Çfarë ju motivon më shumë në punë?

	1	2	3	4	5
Faktori Financiar	*	*	*	*	*

Faktori Jo Financiar	*	*	*	*	*

10. Sa jeni të kënaqur me motivimin aktual në vendin ku ju punoni?

	1	2	3	4	5	
Aspak	*	*	*	*	*	Shumë

11. Sa ndikojnë faktorët motivues në përformancën tuaj?

	1	2	3	4	5	
Aspak	*	*	*	*	*	Shumë

12. Cilin nga këta faktorë të jashtëm motivues e cilësoni si më të rëndësishmin në vendin tuaj të punës?

	1	2	3	4	5
Siguria në punë	*	*	*	*	*
Kushtet e mira në vendin e punës	*	*	*	*	*
Rritja periodike e pagës	*	*	*	*	*

Shpërblimi sipas meritës	*	*	*	*	*
Bashkëpunimi i mirë me kolegët e punës	*	*	*	*	*

13. Cilin nga këta faktorë të brendshëm motivues e cilësoni si më të rëndësishmin në vendin tuaj të punës?

	1	2	3	4	5
Avancimi dhe trajnimet	*	*	*	*	*
Feedback-u	*	*	*	*	*
Puna sfiduese	*	*	*	*	*
Shtimi i dëtyrave dhe përgjegjësive	*	*	*	*	*
Rritja personale	*	*	*	*	*

14. Unë preferoj që mjedisi i punës time të jetë:

	1	2	3	4	5
I lirë për të marrë vendime...	*	*	*	*	*
Hierarki ...	*	*	*	*	*

15. Menaxhmenti në kompanin ku Unë punoj, është i interesuar në motivimin e punonjësve. Sa pajtoheni me këtë deklaratë?

	1	2	3	4	5	
Aspak	*	*	*	*	*	Shumë

Shpërblimet në punë

16. A i perceptoni në mënyrë të barabart shpërblimet e prekshme dhe të paprekshme në punë?

a) Po
b) Jo

17. Çfarë lloj sistemi të shpërblimit keni në vendin ku ju punoni?

a) Financiar
b) Jo Financiar

18. A jeni të kënaqur me sistemin e shpërblimit në vendin ku ju punoni?

a) Po
b) Jo