

### Ligjerata 3

## Vetja në botën shoqërore.Parashikuesit-Vlerësimet psikologjike.Testet

Uni-Vetja jonë !

Kush jeni ju? Si krijesa unike dhe të ndërlikuara që jem ,ka shumë mënyra për të plotësuar fjalinë “Unë jam\_\_\_\_\_” Përgjigjet tuaja përcaktojnë konceptin mbi veten. Koncepti mbi veten përfshinë qëndrimin,interesat, motivet,pëlqimet e mospëlqimet

Vetja sociale mund të studiohet në 3 komponente si : Afeksioni-parapëlqimi Sjellja dhe Kognicioni (njohja).

Vetëskemat tona janë mënyra e përceptimit tonë si student, si atletë ,të zgjar apo çfarëdo qoftë tjetër, ato ndikojnë në mënyrë të fuqishme në marrjen e informacionit shoqëror.

Kurse skemat janë shembuj të gatshëm mendor nëpërmjet të cilëve ne organizojmë botën tonë.

Shembull: dy ditë pas një bashkëbisedimi me dikë, ne mbajmë mend më mirë gjërat pozitive që ka thënë tjetri për ne.Pra vetja jonë është ndërgjegjësime,mendje, shpirt dhe kujtim autobiografik.

Vetja ,si një pjesë e padukshme e ndërveprimeve tona i përngjan një regjisori që kurr nuk del në skenë , por gjithmonë i drejton aktoret nga pas kuintave.Veprimet e tona janë shpesh strategjike dhe shume shpenzojmë për të krijuar vetimazhin .Interesi personal shpesh i ndikon sjelljes dhe gjykimit tonë .Shembull: kur grindemi me dike gjithmonë fajin ia atribuojmë tjetrit e kur bëjmë pjesë në detyrat e grupit suksesin ia atribuojmë vetes.

*Pra, vetja jonë qenka një procesor aktiv i informacionit që i përzgjedh të dhënat i organizon , i ruan dhe së fundi i nxjerr ato kur është e nevojshme.Ate çka e karakterizon veten është veçoria unike dhe individualiteti.*

Introspeksioni-është proces i ndërlikuar që përfshinë teknikat si:meditimi,psikoterapia,feja etj.

Vetpërceptimi-ne mund të mësojmë rreth vetes jo vetëm duke shikuar brenda saj por edhe në mënyrën se si neve na shikojnë të tjerët. Ne krijojmë përshtypjen për vehten duke e parë sjelljen tone, por edhe reagimet positive apo negative të shumë njerëzve.

Benefektiviteti-shikimi i vetës në anën e ndritshme të saj sukcesi i kushtohet vetës ndërsa shkaku i humbjes shmanget nga vetja.

Vetrespekti- ata që mendojnë mirë për veten kanë vetrespekt të lartë kryesisht janë të lumtur,të shëndetshëm,të suksesshëm dhe përshtaten shpejtë.Ndërsa ata me vetrespekt të ulët që e shikojnë veten me pamje negative në përgjithësi janë anksiozë, të sëmurë, të depresuar,pesimistë për të ardhmen si dhe të orientuar drejt humbjes dhe dështimit.Çdo mëngjes optimisti thotë: Mirëmëngjes, Zot kurse pesimisti thotë: Zot i madh, qenka bërë mëngjes.

## Parashikuesit-Vlerësimet psikologjike në punë

Një parashikues është çdo variabël që përdoret për parashikimin e kriterit si: te parashikimi i motit presioni barometrik përdoret për të parashikuar reshjet, te parashikimi mjekësor temperatura e trupit përdoret për të parashikuar sëmundjet kurse te psikologjia e punës parashikuesit e performancës së punës janë rendimenti i punës, absentizmi, performanca etj.

Qëllimi i vlerësimit psikologjik është të kuptojmë ”diçka” mbi personin që vlerësohet nëse ai ka gjasa për performancë, intelegjencë, ambicie, aftësitë ndërpersonale, zotësia për të përballuar iritimet, dëshira për të mësuar procedura të reja etj. Analiza e punës dhe intervista janë dy elementet kyç për vlerësim të punëtorit.

*Testet Psikologjike*- Alfred Binet në vitin 1904 e krijoi testin e parë me 30 probleme që mbulonte fushat e të gjykuarit, të kuptuarit dhe arsytimit që ishin komponente thelbësore të intelegjencës. Kështu horizontet e testeve u zgjeruan dhe psikologu Telman më 1916 hartoi konceptin IQ (intelligence quote-koficienti i intelegjencës) dhe prej asaj kohe psikologët testojnë individët për qëllime të ndryshme ku dhe psikologjisë së punës i'u shërbenin si matës të performancës së punëtorëve në vendet e tyre të punës.

### Llojet e testeve

*Testimet e shpejtësisë* 5 pyetje për 5 min.

*Testimet e forcës* të vështira dhe zakonisht nuk mund të plotësohen pyetjet nuk ka afat kohor.

*Testimet individuale* i jipet vetëm një personi dhe duhet kohë e gjatë për administratim të tij.

*Testimet në grup* janë eficiente në kohë dhe përdoren në institucionet arsimore dhe në industri.

*Testet laps dhe letër* lloji më i përhapur në industri dhe në institucionet arsimore pyetjet- ese.

*Testet e performancës* individi duhet të manipuloj një pajisjeje siq është marrja e patentës.

Standardet etike në tesitm janë –kualifikimi përkatës, konfidencialiteti dhe shkelja e privatësisë. Burimet e testeve janë librat vjetor i Matjes Mendore (LMM).

*Testet e Intelegjencës*-Intelegjenca dhe aftësia kognitive (njohëse) është konstrukti më i kërkuar në të gjithë psikologjinë. Kërkimet më të fundit sugjerojnë se intelegjenca është edhe më komplekse sesa ishte menduar. Shkenctarët, aftësitë përgjithësuese mendore i emrojnë me simbolin “g” ku thuhet se “g” ne psikologji është sikurse karboni për kiminë.

Testet që e matin g-në janë konstatuar si parashikues të performancës për një diapason të gjerë profesionesh. Akerman (v.1992) raporton se aftësitë e shumëfishta kanë fuqi parashikuese

superior mbi intelegjencën e përgjithshme në aspektin e detyrave komplekse të përpunimit të informacionit, si në rastin e kontrollit ajror duke u bazuar tek vlerësimi i aftësive ajrore.

Stenberg (1997) propozon një teori triarkike të intelegjencës : ai e vendos *intelegjencën akademike* si përfaqësues të matjes tipike të testit të intelegjencës e dyta është *intelegjenca praktike* dhe kjo quhet intelegjenca e nevojshme për të qenë i zoti në botën e përditshme dhe nuk lidhet shumë me intelegjencën akademike dhe e treta *intelegjenca krijuese* që i përket aftësisë së zhvillimit të punës që përbën risi dhe të përshtatshme (të dobishme) si krijimtaria letrare, arti dhe reklamimi.

*Testet e Aftësive Sensoro-Motore* vlerësojnë mprehtësinë e shikimit, shikimin e ngjyrave, dhe ndjeshmëria e dëgjimit. saktësia perceptuale: Cilat nga këto opsione janë identike-

17345290 -----173452590   ËPBRAEGGER---ËPBREAGGER

2033220636-----2033220636   CLAFDAPKA26-----CLAPDAFKA26

*Inventarët e personalitetit*- sot përzgjedhja e personelit po shih një rritje të shpejtë të fushës së vlerësimit të personalitetit dhe performancës. Teoria (BIG 5) është parashikuese e personalitetit me 5 faktorët: *Neuriticizmi*-niveli i stabilitetit të karakteristikave të individit përkundrejt paqëndrueshmërisë. *Ekstraversioni* (shpengueshmëria) –prirja për të qenë i shoqërueshëm, i sigurtë, aktiv, fjalaman dhe energjik. *I hapur ndaj eksperiencave*-dispozicioni për të qenë kurioz, imagjativ dhe origjinal. *Të qenit i këndshëm* dispozicioni për të qenë bashkëpunues, ndihmues dhe lehtë për tu marrë vesh. *Vetëdijshmëria* dispozicioni për të qenë i vendosur, i papërkulshëm i organizuar dhe i kontrolluar.

Intelegjenca thotë ” mund ta bëjë” sepse ai vlerësohet se posedon një nivel të caktuar intelegjence dhe “do ta bëjë” sepse ai vlerësohet se posedon sjellje dhe personalitet për të realizuar ato.

*Testet e Integritetit* –Ri-emergjenca e përdorimit të vlerësimit të personalitetit për përzgjedhjen e personelit tregohet edhe tek përdorimi i testeve të ndershmërisë dhe integritetit

Ato parashikojnë me efektivitet kriterin e gjerë të sjelljes në organizatë si vjedhja, problemet disiplinore dhe apstenizmi. Zakonisht shumë punonjës kanë intencë vjedhjeje në kompani.

*Testimi i Aftësive Fizike* –3 konstruktet kryesore janë forca, rezistenca dhe cilësia e levizjes, kërkimi për aftësitë fizike tregon se ato lidhen për performancën e zjarrëfikësve, policëve dhe punëtorëve të fabrikës.

*Paketa e Testeve të Aftësive të Shumëfishta* –paketat më të njohura janë paketa e aftësive profesionale të forcave të armatosura dhe testi i aftësive diferenciale.

*Testimi i Adaptimit të Kompjuterizuar* –TAK- quhet testim i përshtatur Uainer (2000) bazohet në modele matematikore komplekse. Përdoruesit më të mëdhenj janë forcat e armatosura ku çdo muaj testohen. Gjithashtu testet akademike si mbrojtja e diplomës bëhet me TAK-online.

*Vlera e testimeve*-Psikologët thojnë testimi e ka vendin e vet në repertorin tonë të instrumenteve diagnostikuese ,testet duhet të na ndihmojnë të plotësojmë nevojat tona dhe jo të jenë udhëheqësi i vendimeve tona dhe kjo këshillë e shëndoshë mbrohet vazhdimisht nga psikologët.

*Intervistat*- janë më subjektive sesa testimet dhe shanset për diskriminim janë më të larta nëse nuk bëhet paraprakisht një analizë e punës.

*Informacioni Biografik*- jetët tona paraqesin një sërë eksperincash,ngjarjesh dhe zgjedhjesh që e përcaktojnë zhvillimin tonë.Konstrukti është sjellja jonë si të qenit i shoqërueshëm dhe ambicioz ku më pastaj reflektohet tek ngritja e pagës, ngritja e përgjegjësise.

*Detektori Poligraf* - *Gënjeshtrave*-instrument që mat sistemin nervor autonom pra reagimi psikologjik i trupit si rrahjet e zemrës dhe djersitja,përgjigjet autonome do të të ‘shesin”kur jeni duke gënjyer.Testohen punonjesit dhe personat me vepra kriminale.

*Grafologjia* –metoda e shkrimit të dorës.Grafologjisti në bazë të shkrimit mundohet të lexoj emocionet , prodhim –shitjet,vet-renditjet etj.Parashikimet nuk janë përcaktuar empirikisht.

*Testet e Intelegjencës Emocionale*- Humori,ndjenjat dhe emocionet luajnë rol domethënës në vendin e punës. Goleman (1995) 5 dimensionet e kontruktit të intelegjencës emocionale janë :

**1.**Të dallosh emocionet –vetëndërgjegjësimi.**2.**Menaxhimi i emocioneve- ngurtësia dhe elasticiteti ndaj ndjenjave të ankthit.**3.**Motivimi i vetes-renditje e emocioneve dhe kreativitet.**4.**Njohja emocioneve tek të tjerët-Ndjeshmëria baza e aftësisë tek njerëzit- infermieret.

**5.**Trajtimi i mardhënieve-Aftësia për ti menaxhuar emocionet tek të tjerët.Goleman (1998)i ndan njerëzit që kanë intelegjencë të lartë tradicionale-ambiciozët produktiv, dhe ata me intelegjencë të lartë emocionale të shoqërueshëm në rreth, të qetë në punë, dhe tejet produktiv.

Mars,2015

Mr.Sc.Besa Beqiri Zejnullahu

