

TIPARET E PERSONALITETIT, VLERAT PERSONALE THEMELORE DHE ORIENTIMI PROFESIONAL

Fitore Bajrami Abdi

Dorëzuar
Universitetit Europian të Tiranës
Shkollës Doktorale

Në përmbushje të detyrimeve të programit të Doktoratës në
Shkencat Sociale, me profil Psikologji, për marrjen e gradës shkencore
“Doktor”

Udhëheqës shkencor: Prof. dr. Ylli Pango

Numri i fjalëve: 53.872

Tiranë, Maj 2018

©DEKLARATA E AUTORËSISË

Unë Fitore Bajrami Abdi, me përgjegjësi të plotë deklaroj se ky punim është shkruar prej meje dhe nuk është prezentuar para ndonjë institucioni tjetër për vlerësim. Të dhënat në punim nuk janë marrë nga diku tjetër përveç rasteve të cituara dhe referuara. Informacionet të paraqitura në të janë në përputhje të plotë me rregullat akademike dhe etike.

Emri, Mbiemri: Fitore Bajrami Abdi

Firma:

ABSTRAKTI

Qëllimi i studimit është të zbulojë marrëdhëniet mes tipareve të personalitetit, vlerave personale themelore dhe orientimit profesional që trajtohet përmes tetë shtyllave të karrierës. Analiza e kësaj problematike synon të sjellë kontribut të veçantë në fushën e orientimit profesional të të rinjve. Kjo gjë mund t'ju shërbejë shkollave, respektivisht shërbimeve profesionale të karrierës.

Evidentimi i tipareve të personalitetit dhe përputhja me vlerat personale themelore do të ndihmojnë që të rinjtë, të cilët gjenden para zgjedhjes së profesionit, të mund të orientohen më lehtë në karrierë. Hulumtimi është zhvilluar përmes metodologjise sasiore duke përfshirë gjithësej 479 nxënës maturantë shqiptarë në qytetin e Shkupit, Republika e Maqedonisë. Subjektet u zgjodhën rastësish nga totali i mostrës së caktuar (N=479) me moshë nga 17-19, ku 41,7 % ishin meshkuj dhe 58,2 % femra. Rezultatet e analizës korrelative treguan se ekziston lidhje statistikore e rëndësishme mes tipareve të personalitetit, vlerave personale themelore dhe orientimit profesional. Analiza krahasuese tregoi dallime të rëndësishme, por jo shumë të larta mes tipareve, vlerave dhe orientimit profesional. Gjithashtu, u gjetën diferenca gjinore në orientimin profesional dhe se ekziston dallim mes vlerave personale themelore dhe nivelit arsimor të prindërve.

Gjetjet e këtij studimi do të jenë në interes të shkollave të mesme të qytetit të Shkupit të Republikës së Maqedonisë, universiteteve dhe vetë maturantëve, të cilët ishin mostër e studimit.

Fjalët kyçe: tipare të personalitetit, vlera personale themelore, orientim profesional, shtyllat e karrierës, preferencë, diferenca gjinore e të tjera.

ABSTRACT

The goal of the study is to reveal the relationship between personality traits, basic personal values and professional orientation treated through eight career anchors. The analysis of this issue brings a particular contribution in the field of professional orientation and can serve schools, respectively professional career services.

Detecting personality traits and their compliance to the basic personal values will help young people who are about to choose a profession to get more easily oriented in their career. The research was conducted through quantitative methodology including a total of 479 Albanian senior students in the city of Skopje, Republic of Macedonia. Subjects were randomly selected from the total sample (N = 479) aged 17-19, where 41.7% were male and 58.2% female respondents. The results of the correlative analysis showed that there is a statistically significant relationship between personality traits and basic personal values, respectively professional orientation. Comparative analysis showed significant but not very high differences between traits, values and professional orientation. Gender differences were also found in professional orientation, and there is a difference in the basic personal values and the parents' education level.

The findings of this study will be of interest to the secondary schools of the city of Skopje in the Republic of Macedonia, the universities and the graduates who were a sample of the study.

Key words: personality traits, basic personal values, professional orientation, career anchors, preference, gender differences etc.

MIRËNJOHJE DHE FALENDERIME

Rrugëtim i gjatë, por jo i pamundur, të cilin nuk do ta kisha përfunduar pa mbështetjen e kolegëve dhe bashkëpunëtorëve që i kisha pranë dhe me ndihmuan të rritem profesionalisht gjatë realizimin të kësaj detyre.

Falenderim dhe mirënjohje e veçantë vjen për udhëheqësin shkencor të këtij disertacioni Prof.dr. Ylli Pango, i cili më ka orientuar dhe këshilluar në secilën fazë të këtij punimi. Këshillat dhe sugjerimet e tij e kanë pasuruar këtë studim.

Falenderoj udhëheqësit e shkollave të mesme në qytetin e Shkupit, nxënësit pjesmarrës në hulumtim dhe të gjithë ata bashkëpunëtorë, të cilët mundësuan realizimin e këtij studimi.

Mirënjohje të veçantë kam për miqtë e mi për mbështetjen, inkurajimin dhe besimin që kishin tek unë. Faleminderit që besuat tek unë edhe atëherë kur nuk besoja tek vetja ime!

Falenderoj familjen time për durimin dhe mbështetjen e pakushtëzuar që treguan ndaj meje për gjatë gjithë viteve të kërkimit tim!

Përmbajtja

KAPITULLI I : H Y R J E	13
KAPITULLI II : KORNIZA TEORIKE E STUDIMIT	23
2.1. Personaliteti	23
2.2. Teoritë e personalitetit.....	24
2.2.1. Teoritë e tipareve	24
2.2.2. Koncepti shkencor i tipareve	25
2.2.3. Teoria e tipareve e Allport.....	27
2.2.4 .Teoria faktoriale e Cattell.....	27
2.2.5. Modeli i tipareve të personalitetit të Eysenck.....	29
2.2.6. Modeli pesëfaktorësh i personalitetit	29
2.2.7. Tipat e personalitetit sipas Karl Jung	33
2.2.8. Tipat e personalitetit Eneagram	34
2.2.9. Orientimet e karakterit sipas Erich Fromm	37
2.3. Vlerat.....	39
2.3.1. Teoria e vlerave themelore individuale	40
2.3.2. Vlerat dhe besimet	43
2.3.3. Vlerat dhe qëndrimet.....	43
2.3.4. Vlerat dhe normat sociale	43
2.3.5. Vlerat themelore të punës.....	43
2.3.6. Personaliteti dhe vlerat e punës	45
2.3.7. Teoria psikologjike e përshtatjes së punës	46
2.4. Orientimi profesional	47
2.4.1. Shtyllat e karrierës sipas Scheihn	48
2.4.2. Teoria e Ginsberg-ut.....	50
2.4.3. Teoria e An Ro.....	52

2.4.4. Modeli tipologjik i Xhon Holland.....	53
2.4.5. Teoria e Donald Super mbi orientimin profesional	55
2.5. Mbështetje empirike e hulumtimit	56
2.5.1. Tiparet e personalitetit.....	56
2.5.2. Interesimi profesional.....	63
2.5.3. Vlerat personale themelore	76
2.5.4. Interesimi profesional.....	91
KAPITULLI III : METODOLOGJIA E STUDIMIT	95
3.1. Qëllimi i studimit dhe objektivat	95
3.2. Pyetjet kërkimore	97
3.3. Hipotezat e kërkimit	97
3.4. Përkufizimi konceptual dhe operacional i variablave	98
3.4.1. Orientimi profesional	98
3.4.2. Vlerat themelore personale	100
3.5.4. Variablat e kontrollit	101
3.4.5. Përkufizimi operacional i variablave	103
3.5. Konteksti i studimit	104
3.6. Popullsia dhe kampioni i studimit.....	105
3.6.1. Përshkrimi i kampionit	107
3.7. Instrumentet për matjen e variablave të studimit.....	109
3.7.1. Pyetësi pesëfaktorial i personalitetit	109
3.7.2. Pyetësi për orientim profesional	110
3.7.3. Pyetësi për vlera personale	111
3.8. Përshtatja e instrumentit kërkimor	111
3.9. Çështjet etike	112
3.10. Procedura e mbledhjes së të dhënave	113
3.11. Analiza e të dhënave	115

3.11.1. Menaxhimi, futja dhe pastrimi i të dhënave	115
3.11.2. Statistikat e përdorura për përpunim të të dhënave	115
3.12. Kufizimet e studimit	117
KAPITULLI IV: ANALIZA E TË DHËNAVE DHE REZULTATET	119
4.1. Statistikat përshkruese të variablave demografike	119
4.2. Statistikat përshkruese të variablave të studimit	124
4.2.1. Statistika përshkruese e variablës tipar i personalitetit	124
4.2.2. Statistika përshkruese e variablës vlera personale themelore	125
4.2.3. Statistikat përshkruese për variablën <i>orientim profesional</i>	127
4.3. Testi i normalitetit të variablave	128
4.4. Testimi i hipotezave	139
4.4.1. Korrelacioni mes tipareve të personalitetit, vlerave personale dhe orientimit profesional	139
4.5. Dallimet psikologjike mes tipareve të personalitetit, vlerave personale themelore dhe orientimit profesional	148
4.5.1. Dallimet e tipit Ekstraversion, vlerave personale themelore dhe orientimit profesional	148
4.5.2. Analiza krahasuese, T-test mes orientimit profesional, vlerave personale themelore	172
KAPITULLI V: DISKUTIMI I GJETJEVE	179
5.1. Diskutim i variablave kryesore	181
5.2. Tipi ekstravert në orientimet profesionale dhe vlerat themelore personale	182
5.3. Tipi i hapur në orientimet profesionale dhe vlerat themelore personale	184
5.4. Tipi neuroticizëm, orientimet profesionale dhe vlerat themelore personale	185
5.5. Tipi i ndërgjegjshëm në orientimet profesionale dhe vlerat themelore personale	187
5.6. Tipi i pajtueshëm në orientimet profesionale dhe vlerat themelore personale	189
5.7. Tipi i pajtueshëm në orientimet profesionale dhe vlerat themelore personale	190

KAPITULLI VI: PËRFUNDIME, REKOMANDIME DHE SUGJERIME	192
6.1. Përfundimet e studimit	192
6.2. Rekomandime	196
6.3. Sugjerime për studime të mëtejshme	197
REFERENCAT	198
SHTOJCA	212

LISTA E TABELAVE:

Tabela 1. Përshkrimi i vlerave personale themelore sipas Shwartz	42
Tabela 2. Përshkrim tabelar i popullsisë së studimit	107
Tabela 3. Përshkrim tabelar i kampionit të studimit	108
Tabela 4. Përshkrimi i kampionit sipas gjinisë dhe vendbanimit	119
Tabela 5. Statistika përshkruese e kampionit sipas shkollave pjesëmarrëse ne hulumtim .	121
Tabela 6. Statistika përshkruese e kampionit sipas arsimimit të prindërve	122
Tabela 7. Mesataret e përgjithshme të tipareve të personalitetit	124
Tabela 8. Mesataret dhe devijimi standard per vlerat personale themelore.....	125
Tabela 9. Statistika përshkruese e orientimit profesional.....	127
Tabela 10. Testi i normalitetit	129
Tabela 11. Korrelacioni mes tipareve të personalitetit dhe orientimit profesional	140
Tabela 12. Korrelacioni mes tipareve të personaliteti dhe vlerave personale.....	142
Tabela 13. Marrëdhënia korrelative mes orientimit profesional dhe vlerave personale themelore.....	143
Tabela 14. Anova e tipit ekstraversion dhe orientimeve profesionale	149
Tabela 15. Anova mes tipit ekstraversion dhe vlerave personale	151
Tabela 16. Anova mes tipit të pajtueshëm dhe orientimeve profesionale	154
Tabela 17. Anova mes tipit të pajtueshëm dhe vlerave personale	156
Tabela 18. Anova mes tipit të ndërgjegjshëm dhe orientimet profesionale.....	159
Tabela 19. Anova e tipit të ndërgjegjshëm dhe vlerave personale themelore.....	161
Tabela 20. Anova e tipit të hapur dhe kategorive të orientimit profesional	163
Tabela 21. Diferencat mes tipi të hapur dhe kategorive të vlerave personale	166
Tabela 22. Anova e neuroticizmit dhe orientimeve profesionale.....	168
Tabela 23. Anova e neuroticizmit dhe vlerave personale themelore.....	171
Tabela 24. Të dhënat përshkruese të orientimit profesional sipas gjinisë	172
Tabela 25. Testi-t për krahasimin e mesatareve të orientimit profesional	173
Tabela 26. Anova e vlerave personale themelore dhe nivelit arsimor të prindërve	176

LISTA E GRAFIKËVE

Grafiku 1. Frekuencat sipas gjinisë.....	120
Grafiku 2. Frekuencat sipas vendbanimit	120
Grafiku 3. Frekuencat e nivelit arsimor të nënës	122
Grafiku 4. Frekuencat e nivelit të arsimit të babait	123
Grafiku 5. Shpërndarja e mesatareve për orientimin profesional <i>autonomi \ pavarësi</i>	133
Grafiku 6. Shpërndarja e mesatareve për orientimin profesional <i>siguri\stabilitet</i>	133
Grafiku 7. Shpërndarja e mesatareve për orientimin profesional <i>kreativitet ndërmarrës</i> . ..	134
Grafiku 8. Shpërndarja e mesatareve për orientimin profesional <i>shkathtësi menaxheriale</i> . ..	134
Grafiku 9. Shpërndarja e mesatareve për orientimin profesional <i>shkathtësi teknike</i>	134
Grafiku 10. Shpërndarja e mesatareve për orientimin profesional <i>stil jete</i>	134
Grafiku 11. Shpërndarja e mesatareve për orientimin profesional <i>sfidë</i>	135
Grafiku 12. Shpërndarja e mesatareve për orientimin profesional <i>shërbim\dedikim</i>	135
Grafiku 13. Shpërndarja e mesatareve për vlerën personale <i>mirësjellje</i>	135
Grafiku 14. Shpërndarja e mesatareve për vlerën personale <i>traditë</i>	135
Grafiku 15. Shpërndarja e mesatareve për vlerën personale <i>konformitet</i>	136
Grafiku 16. Shpërndarja e mesatareve për vlerën personale <i>vetë-drejt</i>	136
Grafiku 17. Shpërndarja e mesatareve për vlerën personale <i>stimulim</i>	136
Grafiku 18. Shpërndarja e mesatareve për vlerën personale <i>universalizëm</i>	136
Grafiku 19. Shpërndarja e mesatareve për vlerën personale <i>siguri</i>	137
Grafiku 20. Shpërndarja e mesatareve për vlerën personale <i>fuqi</i>	137
Grafiku 21. Shpërndarja e mesatareve për vlerën personale <i>arritje</i>	137
Grafiku 22. Shpërndarja e mesatareve për vlerën personale <i>hedonizëm</i>	137
Grafiku 23. Shpërndarja e mesatareve për tiparin e personalitetit <i>ekstraversion</i>	138
Grafiku 24. Shpërndarja e mesatareve për tiparin e personalitetit <i>i hapur</i>	138
Grafiku 25. Shpërndarja e mesatareve për tiparin e personalitetit <i>i pajtueshëm</i>	138
Grafiku 26. Shpërndarja e mesatareve për tiparin <i>ndërgjegjshmëri</i>	138
Grafiku 27. Shpërndarja e mesatareve për tiparin e personalitetit <i>neuroticizmi</i>	139

LISTA E SHKURTESAVE:

FFM - Modeli pesë faktorësh i personalitetit

BFI – Inventari Big Five

TPP – Teoria e përshtatjes së punës

SDS – Inventari Self Directed Search

PSI – Inventari i stileve personale

RIASEC – Modeli tipologjik i John Holand

R.M. – Republika e Maqedonisë

KAPITULLI I : H Y R J E

Studimi me temë “Tiparet e personalitetit, vlerat personale themelore dhe orientimi profesional” i referohet fushës së psikologjisë organizative dhe asaj të personalitetit. Në qendër të tij vihet orientimi profesional i të rinjve, duke e parë këtë të lidhur më një varg çështjesh siç janë: pse orientimi profesional i të rinjve është një nevojë e kërkesë në rritje të vazhduar, cila është marrëdhënia mes tipave të personaliteti, vlerave personale themelore dhe orientimit profesional, si mund të sigurohet një harmonizim më i mirë mes tyre gjatë procesit mësimor dhe edukativ në shkolla, çfarë instrumente përdoren për këtë qëllim në qendrat e orientimit profesional dhe të karrierës. Të gjitha këto çështje e të tjera si këto mendoj se ia vlen të ngrihen dhe të hulumtohen konkretisht edhe në një punim të nivelit doktoral, pasi lidhen me të ardhmen e brezit të ri.

1.1. Shtrimi i problemit

Problemi i orientimit profesional të të rinjve është shtruar në të gjitha kohërat, pasi gjatë shekujve, vazhdimisht është vënë theksi në problemet e të ardhmes së brezinive të reja. Ndërsa sot në kohët moderne koncepti për orientimin profesional ka evoluar së tepërmi. Ai kuptohet si një proces i qëllimshëm, i drejtuar dhe i organizuar, me synime të përcaktuara qartë dhe që duhet të jetë funksional. Mendojmë se një këndvështrim i tillë i problemit mund të sjellë më tepër vlera teorike e praktike. Këtë ide e mbështes në këto argumente:

Së pari, aktualisht tek ne të rinjtë kanë nevojë për orientim profesional, për informacion më të plotë për drejtimin e shkollimit të mëtejshëm, për preferencat që kanë e për zhvillimin e tyre personal, për njohjen e kërkesave të tregut të sotëm të punës, për zgjedhjen e profesioneve e punëve në përshtatje me vlerat dhe aftësitë e tyre personale.

Së dyti, konceptet e ditëve tona sugjerojnë se orientimi profesional nuk është më thjesht një ndihmë që u jepet të rinjve, por edhe një mundësi që ata të kuptojnë më mirë veten e tyre dhe të arrijnë të marrin vendime sa më të mençura në zgjedhjet që bëjnë. Për këtë, na duhet të theksojmë se orientimi profesional prek aspekte të tilla si: informimi profesional i të rinjve përmes punës edukative që bëhet në hallka të ndryshme shkollore, nxitja e interesimeve për profesione të kërkuara, për karrierën e ardhshme profesionale, puna që bëhet për diagnostikimin e aftësive personale dhe këshillimi nga ekspertë të njohjes së profesioneve, hapja e perspektivës së qartë për karrierën e ardhshme e të tjera.

Së treti, aktualisht sot, nevoja për orientim shkollor profesional të të rinjve dhe ngritja e qendrave të orientimit profesional po bëhet gjithnjë e më tepër një detyrë imperative. Ky pohim merr formën e një hipoteze, e cila mund të mbështetet me një varg argumentash në pjeset e tjera të këtij punimi.

Në fillim të punës sonë janë bërë të qarta motivi që na nxiti për të ndërmarrë një studim të kësaj natyre, janë qartësuar qëllimi i punimit dhe objektivat që do të realizohen, janë shtruar pyetjet kërkimore, të cilave duhet tu jepet përgjigje si dhe janë formuluar hipotezat që do të vërtetohen. Të gjitha këto shtjellohen në mënyrë të detajuar në pjesën e tretë të këtij punimi që është Metodologjia.

1.2. Rëndësia e studimit

Të gjithë jemi dëshmitarë të ndryshimeve aktuale në botën e profesioneve. Ndryshimet janë të lidhura me vet konceptin e profesionit, i cili me gjenerata dhe me shekuj e ka bazën tek ndryshimet që ndodhin në llojshmërinë e aktivitetit të punës. Në praktikë, ndryshimet në botën e profesioneve ndikojnë në shumë aspekte, jo vetëm në sistemet shkollore të arsimit profesional, që janë të orientuar sipas këtij koncepti; por këto sjellin ndryshime edhe në kërkesat e kualifikimit të punonjësve, modifikojnë edhe vet konceptin

si dhe kërkesën për orientim profesional e të tjera. Në këtë vështrim, ky studim do të mundësonte të rinjtë që zgjedhja e profesionit të jetë sa më afër tipareve të tyre të personalitetit, më pranë vlerave të punës dhe interesimit profesional. Të dhënat e fituara nga ky hulumtim do tu shërbejnë qendrave shkollore për karrierë, shkollave të mesme, universiteteve dhe vet nxënësve. Për këtë arsye, duke patur parasysh kërkesat e reja të orientimit të sotëm profesional mendoj se kjo çështje ia vlen të studiohet edhe në nivelin e një punmi të tillë të nivelit doktoral.

1. Aktualisht problemi i Orientimi profesional është i rëndësishëm *pasi trajton aftësitë specifike të një individi.* Kjo do të thotë se njohja dhe identifikimi i aftësive dhe interesave të një individi është një nga detyrat më të vështira dhe më të komplikuarat me të cilat ballafaqohen mësimmshënësist dhe udhëheqësit organizativë, ndërsa përpiqen t'i udhëzojnë studentët dhe punonjësit për të ndjekur karrierat e duhura që atyre u përshtaten.
2. Orientimet profesionale janë themeluar duke u bazuar në një numër jo të vogël teorish psikologjike, të cilat nisen nga premisa kryesore se orientimi profesional është i lidhur me tiparet e personalitetit. Mirë do të ishte që të njihen këto sisteme teorish dhe të udhëhiqemi prej tyre në punën tonë për ndërtimin e orientimit profesional, për ta bërë sa më cilësor e funksional në dobi të ndërtimit të karrierës nga të rinjt tanë. Me fjalë të tjera, kur një individ përshkruan orientimin e tij profesional, ai ose ajo në të vërtetë përshkruan cilësi individuale e tipare të karakterit të tij. Këto orientime të personalitetit janë produkt i ndërveprimeve midis disa faktorëve, duke përfshirë gjenetikën, edukimin, përvojat personale dhe ato sociale. Faktorë dhe ndërveprime të tilla bëjnë që një person të preferojë aktivitete të caktuara dhe jo të tjerët. Këto preferenca pastaj zhvillohen në orientime, të cilat pastaj çojnë në kompetenca personale dhe zgjedhje që shkaktojnë një individ të mendojë dhe të sillet në një mënyrë përfundimtare. Për shembull, një person social është më i prirur të punojë në profesione sociale, siç janë arsimi apo shërbimet njerëzore.

3. Orientimi profesional udhëzon zgjedhjet personale që bëjnë individët. Për më tepër, ai perceptohet si një tregues i shkallës së demokracisë dhe lirisë individuale në përcaktimin e karrierës së tij profesionale dhe në fund të fundit të së ardhmes së tij.

4. Orientimi profesional duhet të fillojë në mjedisin shkollor, duke rritur ndërgjegjësimin e studentëve për natyrën e vendeve të ndryshme të punës dhe ndihmon në identifikimin e punëve që janë më të përshtatshme për studentin individual. Institucionet e arsimit të lartë janë përgjegjës për zhvillimin e aftësive specifike të nxënësve, të tilla si përafrimi me kërkesat e vendit të punës në karrierë. Kjo vazhdimësi krijon një lidhje midis kuadrit aktual të studimit dhe pritjeve të tregut të jashtëm të punës. Si rezultat i këtij roli të rëndësishëm, institucionet e arsimit të lartë duhet të ofrojnë programe që synojnë ndërtimin e orientimeve profesionale të nxënësve dhe zhvillimin e aftësive të tyre administrative.

5. Mosfunksionimi i orientimeve profesionale të nxënësve mund të rezultojë në mungesë të vetëdijes së studentëve për natyrën e vendeve të ndryshme të punës në shoqëritë e tyre dhe se kjo mungesë e ndërgjegjësimit rezulton në konfuzion dhe, për rrjedhojë, mungesës së fokusit mbi objektivat specifike midis nxënësve për të ardhmen e tyre. të dhënat e studimeve tregojnë se kur studentët nuk ishin futur në orientime profesionale në moshë të hershme, ata nuk mund të përcaktonin në mënyrë efektive vendet e punës dhe karrierat e ardhshme. Për këtë qëllim, programe të veçanta ndihmojnë në zhvillimin e orientimeve profesionale në mjediset arsimore duke siguruar mbështetjen e duhur dhe duke ndihmuar ata të njohin tiparet e tyre fizike, njohëse dhe personale. Këto programe ndihmojnë gjithashtu studentët në gjetjen e karrierës që është në harmoni me këto tipare dhe në lidhjen e aftësive të studentëve me kërkesat e vendit të punës.

6. Rezultatet e një studimi identifikojnë më tej disa faktorë që ndikojnë në orientimet profesionale të studentëve. Ndër këta faktorë janë besimet e individit lidhur me natyrën

shoqërore të profesionit të tyre të ardhshëm; karakteristikat personale të individit, dhe aftësitë; vetëdijes profesionale dhe njohurive që studentët fitojnë nga universiteti; dhe pritjet e ardhshme të profesionit. Në një studim tjetër, është shkalla e efektivitetit të nxënësve në lidhje me aftësitë specifike profesionale dhe motivimi i tyre drejt një aktiviteti të përcaktuar profesional që ndikon në orientimet profesionale të nxënësve.

7. Ka shumë studime që kanë hulumtuar marrëdhëniet ndërmjet orientimit profesional dhe variabla të veçanta, si inteligjenca e shumëfishtë, tiparet e personalitetit, arritjet akademike, specializim akademik, aftësitë kreative dhe stilin njohës, në mostrat e nxënësve të shkollave të mesme dhe universitare. Individit i cili ka arritur këtë nivel të mirëkuptimit në lidhje me një punë ose karrierë specifike ka fituar një shkallë të lartë të ndërgjegjësimit profesional që përfshin një sistem të imazheve, besimeve, ideve, ndjenjave dhe qasjeve të krijuara brenda individit. Modeli me pesë faktorë (FFM) është qasja dominuese për përfaqësimin e strukturës së karakterit njerëzor sot. Modeli pohon se pesë faktorët themelorë përshkruajnë tiparet e personalitetit: neuroticizmi, tipi i hapur, ekstraversioni, pajtueshmëria dhe ndërgjegjshmëria. Hulumtuesit kanë përdorur modelin për të parashikuar dallimet individuale në mjedise të ndryshme: industriale dhe organizative. Disa e konsiderojnë çdo dallim të qëndrueshëm individual një shprehje të tiparit të personalitetit. Megjithatë, kjo pikëpamje mbulon dallimet e rëndësishme midis tipareve dhe dallimeve të tjera të qëndrueshme individuale si nevojat, motivet, qëllimet dhe vlerat. Disa studime kanë karakteristika të kundërta me nevojat, motivet dhe qëllimet. Vlerat janë paraqitje kognitive të qëllimeve të dëshirueshme, abstrakte (psh., siguria, drejtësia: Vlerat ndryshojnë nga qëllimet specifike, sepse vlerat janë pothuajse të njëjta pavarësisht personalitetit ose kulturës.

8. Fillimisht do diskutojmë dallimet konceptuale midis vlerave dhe tipareve, dhe pastaj do të testojmë në mënyrë empirike hipotezat që përcaktojnë një model sistematik të lidhjeve

mes pesë tipareve të personalitetit, dhjetë llojeve të vlerave dhe tetë orientimeve profesionale. Aspekti thelbësor i përmbajtjes që dallon mes vlerave është lloji i qëllimit motivues që shprehin një qëllim të veçantë motivues: fuqia, arritja, hedonizmi, stimulimi, vetëdrejtimi, universalizmi, dashamirësia, tradita, konformiteti dhe siguria. Ai gjithashtu specifikoi strukturën e marrëdhënieve midis këtyre vlerave.

Ndërsa tiparet janë "dimensionet e dallimeve individuale në tendencat për të treguar modele të qëndrueshme të mendimeve, ndjenjave dhe veprimeve. Vlerat i referohen "asaj që njerëzit i konsiderojnë të rëndësishme", qëllimet që ata dëshirojnë të ndjekin. Tiparet ndryshojnë në frekuencën dhe intensitetin e shfaqjes së tyre, ndërsa vlerat variojnë në rëndësinë e tyre si parime udhëzuese (duke filluar nga të paktën minimalisht deri në supremisht të rëndësishme).

9. Duke pranuar faktin se karakteristikat e individëve mund të luajnë një rol jetësor në përcaktimin e orientimit të karrierës, shtyllat e karrierës së individëve mund të jenë një faktor i mundshëm që ndikon në orientimin profesional. Në përgjithësi ekzistojnë tetë shtylla karriere dhe zakonisht çdo individ identifikohet kryesisht me një ose dy prej këtyre shtyllave. shkathtesi teknike, shkathtësi menaxheriale, kreativitet ndërmarrës, autonomië pavarësi, siguri stabilitet, stil jete, shërbim dedikim ndaj kauzave dhe sfidë. Të tre këto koncepte në vetë janë trajtuar mjaft, por si një studim i përbashkët në Republikën e Maqedonisë nuk është realizuar më herët, e vetmja gjetje është lidhur me vlerat personale, një studim krahasues i realizuar me adoleshentët e Maqedonisë dhe Ukrainës në vitin 2013. Nisur nga ky fakt, mendojmë se është i nevojshëm një studim i kësaj natyre, pasi ky do të ndihmonte shumë, në radhë të parë nxënësit që gjenden para udhëkryqit të zgjedhjes së karrierës. Më tej, do t'u vinte në ndihmë shkollave, respektivisht qendrave për orientim profesional dhe karrierë. Për këtë, të dhënat dhe instrumentet matëse mund të shërbëjnë për krijimin e një udhërrëfyese për orientimin profesional dhe besoj në të ardhmen mund

të jetë pjesë e testimeve para regjistrimit të studimeve në hallka më lart të arsimit. Ky lloj filtrimi do të ndihmonte të rinjtë të bënin zgjedhje karriere më të përafërta me natyrën e tyre të personaliteti, vlerave dhe shtyllave të karrierës ku do të dëshironin të orientohen.

1.3. Përkufizimi i koncepteve kryesore

Proçesi i analizës së situatave, referimi në literaturë, analiza e të dhënave dhe argumentimi i tyre në këtë studim bazohet në disa koncepte, terma e nocione, të cilat mundësojnë perceptimin dhe arritjen e qëllimit të këtij studimi. Për të bërë më të qartë kuptimin dhe përdorimin e tyre nën dritën e këtij studimi si dhe fuqinë e asaj që kemi dashur të shprehim përmes gjuhës së përdorur në tekstin e shkruar të këtij punimi, më poshtë, po sqarojmë kuptimin kryesor të termave e nocioneve që kemi përdorur:

- ***Orientimi profesional:*** Termi apo shprehja “*orientim*” përmban kuptime të ndryshme: nënkuptohet si “gjendje” edhe si “proces”; mund të tregojë edhe statusin, orientimin e individit si dhe aktivitetin ose ndikimin në atë që dikush të orientohet, pa marrë parasysh se në cilën mënyrë. Veç kësaj, termi “*orientimi profesional*” nënkupton një larmi të madhe të hapave në procesin e orientimit. Ajo nis me informimin përmes edukimit për profesionin deri tek këshillimi individual. Po ashtu, këtu bën pjesë edhe e ashtuquajtura *të kuptuarit e brendshëm të orientimit profesional* në mësim, e cila paraqet pikëpamje për personalitetin e tyre si dhe të kuptuarit e jashtëm, që paraqet vështrimin apo pikëpamjen në botën për profesionet reale dhe, për më tepër, shkon deri tek monitorimi dhe stërvitja, në proceset e zgjedhjes së profesionit dhe të vendimmarrjes për të ardhmen profesionale. Në orientimin profesional përfshihen edhe përgatitjet konkrete për profesion, përvojat e punës, praktikat, masat e arsimit profesional, ofertat e ndihmës konkrete në vendimmarrje dhe ndihma për të bërë zgjedhje të suksesshme në profesion.

- ***Orientim i karrierës:*** Termi *orientimi i karrierës* është një koncept edukativ që i

siguron subjekteve informacion bazuar në përvojat e tyre të kaluara, i cili ndihmon me marrjen e zgjedhjeve efektive të karrierës. "Karriera" i referohet pozicionit, detyrës, ndërsa "orientimi" i referohet profesionit. Ai siguron një koncept për njerëzit që të përshtaten me jetesën dhe me kushtet specifike të punës.

- **Qendra të karrierës:** Institucione të specializuara që orientojnë e ndihmojnë për ndërtimin e karrierës, ndihmojnë të rinjtë në marrjen e vendimeve për studimet që do t'i ndjekin në të ardhmen. Në këto qendra jepet informim për profesionet dhe karrierat. Nxënësit informohen për botën e punës duke u njohur me fushat e punës dhe profesioneve, për indikatorët dhe kundërindikatorët për profesionet e caktuara, për profilet arsimore dhe të shkollave e të tjera.

- **Praktikë profesionale:** Pjesëmarrje e drejtpërdrejtë, njohje me profesionin, nxënësit bie në kontakt të drejtpërdrejtë me përfaqësuesit e profesioneve, verifikojnë zgjedhjen e bërë për shkollën dhe profesionin e preferuar, informohen për profesionet, për shkollimin e mëtejshëm dhe karrierën përmes vizitave në ndërmarrje, të provuarit e profesionit, verifikimi në praktikë i informacionit për profesionet.

- **Tipare të personalitetit:** Personaliteti është grup relativisht i qëndrueshëm i attributeve psikologjike që dallojnë nga një person tek tjetri. Njohja e tipareve të personalitetit lidhet me mënyrën se si njerëzit ndikojnë tek të tjerët, si kuptojnë dhe shohin veten e tyre. Në këtë vështrim, si tipare të personalitetit janë intresat e veçanta, interesimet, aftësi dalluese, preferenca apo prirje potenciale të individit e të tjera.

- **Vlerat themelore personale:** Vlerat janë attribute apo cilësi personale, të qenësishme e të dallueshme të individit që kanë të bëjnë me rrjedha të veprimit apo të rezultateve personale; janë sistem i qenësishëm i besimit të personit, i cili udhëheq veprimet apo

sjelljet e tij. Vlerat janë të lidhura me aftësi të individit, që tregojnë zotësinë e tij në marrjen përsipër të përgjegjësisë për të ardhmën, bazuar në njohjen e vetes, të aftësive personale dhe në marrjen vet të vendimit për zgjedhjen e shkollimit apo të profesionit.

- **Vlera të punës:** Vlerat e punës janë attribute të llojit të punës, të cilat individit beson se duhen kënaqur si rezultat i pjesëmarrjes së tij në punën që ka zgjedhur.

- **Menaxhimi i karrierës:** Menaxhimi i karrierës është term për masat dhe aktivitetet e shumta, të cilat e mbështesin personin (nxënësin, nxënësen, personin e ri) në rrugën personale nëpër sistemin arsimor deri në tregun e punës.

1.4. Organizimi i studimit

Në tërësinë e vet ky punim është organizuar dhe strukturuar përmes 6 kapitujve kryesorë, Referencave që janë përdorur dhe në fund Shtojca. Më konkretisht:

Kapitulli I: Titullohet Hyrje. Në hyrje kemi bërë prezantimin e fushës së kërkimit dhe ku është përqëndruar më shumë vëmendja në punën tonë. Kemi paraqitur problemin që vihet në qendër të kërkimit dhe rëndësia që merr ai në kushtet aktuale si dhe prezantohet mënyra si është organizuar e strukturuar pky punim nga ana jonë.

Kapitulli II: Korniza teorike e studimit. Ky kapitull paraqet një përmbledhje të literaturës ku mbështetet ky studim, duke identifikuar çështjet kyçe të studimeve të kryera më parë kryesisht nga studiues të huaj, duke iu referuar çështjeve të tilla si orientimi profesional dhe teoritë e karrierës, lindja e interesimit për profesione, ç'janë vlerat personale, njohja dhe vlerësimi i tyre, marrëdhëniet ndërmjet tipareve të personalitetit dhe vlerave personale,

Kapitulli III: Metodologjia e studimit. Kjo pjesë e këtij studimi do të përshkruajë konkretisht qëllimin dhe objektivat e studimit, pyetjet kërkimore dhe hipotezat e kërkimit, variablat dhe përkufizimin e tyre, popullata e përfshirë në studim dhe përzgjedhja e

kampionit, metodologjia dhe procedurat e kërkimit, instrumentet matëse, ecuria dhe realizimi i grumbullimit të dhënave, analiza statistikore për përpunimin e të dhënave si dhe kufizimet e studimit. Të gjitha këto elemente do të shtjellohen në mënyrë të detajuar dhe në tërësi formojnë kornizën metodologjike të këtij punimi doctoral.

Kapitulli IV: Analiza e të dhënave dhe rezultatet. Në këtë kapitull do të përshkruhen rezultatet e arritura të studimit përmes statistikave të përdorura, të cilat përshkruajnë marrëdhëniet dhe diferencat mes variablave kryesore të studimit, përkatësisht tipave të personalitetit, vlerave dhe orientimit profesional. Fillimisht do të prezantohen statistikat përshkruese për variablat demografike e më pastaj do të prezantohen rezultatet nga testimi i hipotezave përkatëse. Kemi bërë një analizë për të parë se si lidhen këto të dhëna me qëllimin dhe me pyetjet kërkimore specifike të studimit. Paraqitja e këtyre të dhënave është bërë me tabela dhe me grafikë.

Kapitulli V: Diskutimi i gjetjeve. Në këtë kapitull kemi paraqitur gjetjet e kërkimit tonë si dhe diskutimin e çështjeve themelore që lidhen me to. Diskutimi i gjetjeve merr për bazë nëse është arritur qëllimi dhe objektivat e studimit si dhe nëse u është dhënë përgjigje pyetjeve dhe hipotezave të parashtruara në fillim të punimit tonë.

Kapitulli VI: Përfundime rekomandime dhe sugjerime. Në këtë kapitull jepen konkluzionet e arritura nga ky studim, jepen disa rekomandime e sugjerojnë për gjetjen e mënyrave për zgjidhje të problemit që vihet në qendër të këtij punimi. Po kështu, në këtë kapitull gjejmë edhe disa rekomandime për studime të mëtejshme.

Në fund të këtij punimi jepet *Lista e Referencave* dhe një *Shtojcë*.

Mbetemi me shpresën se ky punim do të përmbushë qëllimin dhe objektivat e tij dhe do të japë një kontribut modest në këtë fushë kërkimi për njohjen dhe zgjidhjen e problematikave të sotme të orientimit profesional të të rinjve.

KAPITULLI II : KORNIZA TEORIKE E STUDIMIT

Kjo pjesë e këtij studimi bën një përmbledhje të trajtimeve teorike të kryera nga autorë të ndryshëm rreth çështjeve themelore për mënyrat si është konceptuar vite më parë dhe si konceptohet sot orientimi profesional i të rinjve, duke u ndalur në mjaft aspekte të tilla si: *Orientimi profesional dhe përkufizime mbi personalitetin, tiparet e personalitetit dhe sistemi i vlerave, duke përfshirë këtu vlerat themelore personale, vlerat kulturore dhe vlerat e punës, vendimet që merren rreth zgjedhjes së profesioneve, orientim profesional dhe shtyllat e karrierës, marrëdhënia tipar-vlerë, çështje të interesimit profesional të të rinjve e të tjera.*

2.1. Personaliteti

Në literaturën psikologjike ekzistojnë shumë përcaktime e përkufizime mbi personalitetin. Duhet theksuar se në këto teori, nga autorë të ndryshëm, edhe pse ka mjaft mosmarrëveshje në kuptimin e vertetë të personalitetit, ekziston një marrëveshje e përbashkët se veprimet e njerëzve janë të ndikuara nga disa karakteristika të qëndrueshme, të cilat formojnë bazën e personalitetit të tyre. Pra, tiparet e personalitetit i referohen karakteristikave që janë të qëndrueshme në kohë. Ato pasqyrojnë natyrën psikologjike, përcaktojnë kush jemi, na japin arsytet për sjelljen e individit e të tjera. Me fjalë të tjera, sipas autorëve, personaliteti është një tërësi modelesh emocionale, kognitive dhe bihejviorale të një individ që janë të qëndrueshme dhe konsistente në kohë.

Carver dhe Scheier (2000) e përkufizojnë personalitetin si një organizim dinamik brenda një personi të një sistemi psikofizik, i cili krijon modelet karakteristike të sjelljes, mendimeve dhe ndjenjave. Ky përcaktim merr parasysh disa pika: personaliteti nuk është vetëm një akumulim i copave dhe pjesëve që ka një organizim i personit; Personaliteti nuk është statik, por është aktiv dhe ka procese; Personaliteti është koncept psikologjik, por është i lidhur edhe me fizikun; Personaliteti është përcaktues për mënyrën se si individ

është i lidhur me botën; Personaliteti na paraqitet në formë të modeleve, është i përseritshëm dhe konsistent; Personaliteti na paraqitet në mënyra të ndryshme, në sjellje, mendime dhe ndjenja.

Në një përcaktim tjetër, prej studiuesve, personaliteti përshkruhet si model i dallueshëm dhe i qëndrueshëm i sjelljes dhe njohjes që karakterizojnë përshtatjen e një personi në jetë. Kështu psh. Singer (1984) thotë se personaliteti përbëhet nga sjelljet publike të një personi, që përfshijnë shprehjet verbale dhe jo verbale, motivet personale, mendimet dhe emocionet. Feshbach dhe Weiner (1986), gjithashtu, theksojnë marrëdhëniet shoqërore kur përkufizojnë personalitetin si model relativisht të qëndrueshëm që dallon njerëzit, grupet dhe kulturat.

2.2. Teoritë e personalitetit

Ekzistojnë mjaft persepektiva teorike të personalitetit në psikologji, të cilat ngërthejnë ide të ndryshme mbi marrëdhënien mes personalitetit dhe konsrtukteve të tij psikologjike. Më poshtë po analizojmë shkurtimisht disa prej tyre.

2.2.1. Teoritë e tipareve

Ideja se njerëzit mund të ndahen në grupe të ndryshme daton qysh nga koha e Hipokratit, në vitin 400 p.e.s, kur njerëzit ndaheshin në 4 grupe: kolerikë, melankolikë, sanguinë dhe flegmatikë. Secili tip i personalitetit mendohej se reflektonte gjendjen e katër lëngjeve trupore (Carver & Scheier, 2000). Kategorizimi tjetër është bërë nga Karl Jung, ku, sipas tij, njerëzit janë të ndarë në dy dimensione, *introvert* dhe *ekstravert*. Tipet e personalitetit ose tiparet janë “aspekt i shquar i personalitetit, të cilat janë ekspozuar në një gamë të gjerë të konteksteve të rëndësishme sociale dhe personale”. Sipas autorëve që u përmendën më sipër, njerëzit kanë disa karakteristika që pjesërisht determinojnë sjelljen e tyre. Konceptet e përditshme të tipareve të personalitetit na japin dy supozime kyçe: Së

pari, tiparet kthehen në të qëndrueshme me kalimin e kohës. Shumica e njerëzve do të pranonin se sjellja e individëve normalisht ndryshon prej rasti në rast, por, gjithashtu, ekziston një bërthamë, e cila e përcakton natyrën e vërtetë të individëve: kjo cilësohet si *njollat e pandryshueshme të leopardit*. Me fjalë tjera, kjo do të thotë se ekzistojnë dallime individuale që janë të dukshme në situata të ndryshme.

Përgjithësisht, në teoritë e tipareve, nga autorë të ndryshëm besohet se tiparet ndikojnë drejtpërdrejtë në sjelljen e njerëzve. Për këtë, një nga detyrat më të mëdha të psikologjisë hulumtuese të tipareve është që të ndajë dispozitat e brendshme nga sjelljet e dukshme dhe të hulumtojë lidhjen shkakore mes tyre. Për të shmangur hamendjet, është esenciale të identifikohen bazat fiziologjike, psikologjike dhe sociale, të cilat janë shkak kryesor që ndikojnë në sjellje.

2.2.2. Koncepti shkencor i tipareve

Ekziston një mangësi e madhe mes konceptit të përditshëm të tipareve dhe konceptit të tipareve që përdoret në shkencë. Sipas studiuesve, duhen ndërmarrë patjetër disa hapa për zhvillimin e shkencës së tipareve. Hapi i parë është matja dhe klasifikimi i tipareve. Teknika më e thjeshtë për matje të personalitetit është nëse i pyetni individët të rangojnë se si ndjehen. Shumica e matjeve për tiparet ekstraversion-introversion zakonisht bëhet nga pyetjet: nëse ai ose ajo dëshiron ahengjet, takimin me njerëz dhe aktivitete të ndryshme sociale. Tiparet nuk duhet matur vetëm me vetë-raportim, por edhe me: aksione reale, me veprime të jetës së përditshme si dhe me sjellje në laborator (Cattell, 1945).

Siç e kemi parë, tashmë ka një numër të madh të fjalëve, të cilat mund të përdoren për të përshkruar personalitetin. Shumë nga këto fjalë kanë kuptime jo të ngjashme, jo të saktë, të kujdesshëm e të përpiktë, por të gjitha duket se kanë të bëjnë me një cilësi të përbashkët, siç është ndërgjegjja. Pra, meqë ka kaq lloje tiparesh, ato mund të grupohen si aspekte të gjëra ose dimensione të personalitetit. Në këtë vështrim, parashtrohet pyetja:

cili është numri i nevojshëm i dimensioneve, si elementi kryesor i personalitetit të secilit individ? Shumë kërkime janë përpjekur të krijojnë një skemë klasifikuese të dimensioneve fundamentale të personalitetit. Nga studiues të ndryshëm të teorisë së tipareve, vlerësimet e numrit të kërkuar shkojnë nga tre deri në tridhjetë dhe më tutje. Nuk ka asnjë garanci që vetë-përshkrimet e njerëzve të jenë të sakta. Hapi i dytë në hulumtimet mbi personalitetin është të hulumtohet **nëse** dhe **si** sjellja lidhet me tiparet. Tiparet, gjithashtu, mund të jenë të dobishme edhe në mjedise të aplikuara, si psh. në parashikimin e performancës së punës ose në reagimin e pacientit ndaj terapisë. Psh. një pyetje lidhur me hulumtimin e këtij aspekti është konsistenca e sjelljes në situata të ndryshme.

Nga studiuesit theksohet se supozimi i nënkuptuar i qasjes së tipareve është se njerëzit në fakt tentojnë të sillen në mënyrë konstante në mjedise të ndryshme. Një supozim i tillë ka qenë sfiduar fuqishëm. Shkenca e tipareve të personalitetit kërkon një hap final, por mjaft të vështirë për zhvillimin e një teorie të kënaqshme të tipareve të personalitetit. Ne mund të masim nivelet e ekstraversionit ose tipare të tjera dhe të shohim se vlerësimi ynë parashikon disa aspekte të sjelljes, por në vetë këto vëzhgime nuk na thonë asgjë se pse dimensionet e personalitetit parashikojnë sjellje të caktuara.

Një vështirësi tjetër është se personaliteti mund të përfaqësohet në një shumëllojshmëri të niveleve të përshkrimit psikologjik. Për shembull, ekstraversioni mund të jetë i lidhur me qendrat e thjeshta të sistemit nervor qendror, si paqëndrueshmëria e neuroneve individuale apo me stilin e përpunimit të informacionit, me njohuri të fituara sociale dhe besime e të tjera.

Sipas qasjes ekstreme të personalitetit (Lamiell, 1981), të gjitha aspektet e personalitetit janë krejtësisht unike dhe sinkronike për çdo individ, kështu që nuk ka mundësi për teori të përgjithshme të tipareve. Buss dhe Craik (1983) argumentuan se tiparet janë thjesht

përshkrimi natyral i kategorive të veprimit. Po kështu, Wright dhe Michel (1987) i karakterizuan tiparet si gjendje të kushtëzuara të situatës me sjellje të papritura.

Rezultati i këtyre supozimeve ose konsideratave është se nuk ekziston një teori gjenerale e tipareve e pranuar gjerësisht nga studiuesit. Disa teoricienë të tipareve kanë tentuar të sqarojnë duke u fokusuar vetëm në strukturën e dimensioneve dhe matjen e tyre, sesa në hulumtimin e natyrës themelore të tyre (Goldberg, 1993).

2.2.3. Teoria e tipareve e Allport

Gordon Allport (1961) e përkufizoi personalitetin si organizim dinamik të sistemeve psikofizike që përcaktojnë sjelljen dhe të menduarit karakteristik të një individi. Allport (cituar nga Engler, 1985), klasifikoi tiparet në disa kategori:

- *Tiparet qendrore*, që janë blloku ndërtues i personalitetit, formojnë thelbin e personalitetit tonë dhe zhvillohen nga përvojat e jetës sonë.
- *Tiparet sekondare*, që nuk janë shumë të dukshme, janë më të përgjithshme. Psh. preferencat, qëndrimet, kryesisht janë të varur nga situata. Ato ndihmojnë të plotësojnë personalitetin. Janë më pak dominante dhe ka mundësi të ndryshojnë në situata të ndryshme.
- *Tiparet themelore*, që janë ato tipare nga të cilat individët përcaktojnë jetën e tyre, janë aq mbizotëruese sa që shprehen në çdo gjë që njeriu bën në jetë.

2.2.4 .Teoria faktoriale e Cattell

Cattell, propozoi modelin 16-faktorësh të tipareve të personalitetit. Sipas tij, elementet themelore të strukturës së personalitetit janë tipare.

Faktorët e personalitetit të Cattell janë përfshirë në pyetësin e gjashtëmbëdhjetë faktorëve të personalitetit (16PF), që përdoret gjerësisht sot. Ai përdoret për këshillimin e karrierës në arsim dhe në udhëzime profesionale. Në biznes, përdoret në përzgjedhjen e

personelit, sidomos për zgjedhjen e menaxherëve. Gjithashtu, përdoret në diagnozën klinike për planifikim terapie, duke vlerësuar ankthin dhe problemet e sjelljes. Sipas Cattell, ekziston një vazhdimësi e tipareve të personalitetit. Me fjalë të tjera, secili person përmban të gjitha këto 16 tipare në një shkallë të caktuar, por ato mund të jenë të lartë në disa tipare dhe të ulët në të tjerët. Përderisa të gjithë njerëzit kanë një shkallë abstraksioni, për shembull, disa njerëz mund të jenë shumë imagjativë, ndërsa të tjerët janë shumë praktikë. Lista e mëposhtme e personalitetit përshkruan disa nga shprehjet përshkruese të përdorura për secilën nga 16 dimensionet e personalitetit të përshkruara nga Cattell. Si të tilla janë:

Vrazhdësia: Imagjativ kundrejt praktik; *Qëndrimi*: I shqetësuar ndaj besimit; *Dominimi*: i fuqishëm kundrejt i nënshtruar; *Qëndrueshmëria emocionale*: Qetësi kundrejt impulsitet i lartë; *Gjallëria*: Spontan kundrejt i përmbajtur; *Hapja ndaj ndryshimit*: fleksibël, kundrejt bashkangjitur me familjen; *Perfeksionizmi*: Kontroll kundrejt mos disiplinimit; *Privatësia*: Diskrecioni kundrejt i hapur; *Arsyetimi*: Abstrakti kundrejt konkretes; *Rregulli-Ndërgjegjja*: Konformimi kundrejt jo-konformitetit; *Vetëbesimi*: Vetë-mjaftueshmëria kundrejt varësisë; *Ndjeshmëria*: kundrejt jo sensitivitetit; *Guximi social*: i lirë kundrejt i turpshëm; *Tension*: I paduruar kundrejt i relaksuar; *Vigjilenca*: E dyshimta kundrejt besimit; *Ngrohtësia*: i hapur kundrejt i rezervuar.

Tipari paraqet tendencën epërgjithshme në sjellje dhe realizohet si një karakteristikë relativisht e qëndrueshme në sjellje. Katelli, tiparet i ndan në *sipërfaqësore* dhe tipare të *thella* ose bazike. Sipas tij, gur themeli i personalitetit janë tiparet e thella (bazike), të cilat mund të zbulohen vetëm me teknika më të komplikuar, siç është psh. analiza faktoriale.

Deri tek të dhënat për tiparet mund të vihet nëpërmes:

L. – të dhënave (sjellja në situata reale)

Q. – të dhënat (vetëvlerësimi)

OT. – të dhëna (testet objektive)

Pyetësi që sot përdoret më shpesh ka dy forma A dhe B ku secila përbëhet nga 187 pohime. Me analizën e faktorëve të identifikuar, identifikohen tre grupe të tipareve: Tiparet e temperamentit, Tiparet dinamike dhe Tiparet që i paraqesin aftësitë.

2.2.5. Modeli i tipareve të personalitetit të Eysenck

Eysenck besonte se kemi tre dimensione kryesore: ekstraversion, neuroticizëm dhe psikotizëm.

1. Introversion - extraversion. Introversioni është drejtimi i vëmendjes në përvojat e brendshme, kurse extraversioni fokuson vëmendjen jashtë tek njerëz të tjerë dhe tek mjedisi. Introverti është i qetë dhe i rezervuar, kurse extraverti i shoqërueshëm dhe i dallueshëm.

2. Neuroticizëm - stabilitet emocional. Ky dimension lidhet me tiparin humor i rëndë vs gjakftohtësi. Neurotizmi lidhet me tendencën për tu zemëruar e për të qenë emocional, kurse stabiliteti është tendenca për të mbetur emocionalisht i qëndrueshëm.

3. Psikotizëm. Më vonë, pasi studioi individë me sëmundje mendore, Eysenck shtoi një dimension personaliteti që e quajti *psikotizëm*. Psikotikët kanë vështirësi të operojnë me realitetin dhe mund të bëhen armiqësorë, antisocialë, jo empatikë dhe manipulues.

Aspekt i veçantë i teorisë së Eysenck është se sugjerimi se sistemi nervor i një njeriu vepron ndaj ngacmimeve të jashtme në një mënyrë që ndikon tek personaliteti (Terry F. Petyjohn, 1996).

2.2.6. Modeli pesëfaktorësh i personalitetit

Big Five Model, i cili njihet edhe si "*Modeli i pesë faktorëve*" (NEO-FFM), është iniciuar fillimisht nga Tupes dhe Cristal (1961), i zhvilluar nga Digman (1990), i rafinuar nga Costa dhe McCrae (1992) dhe nga Goldberg (Goldberg, 1993). Ai përfshin pesë

konstruksiione specifike të tipareve, dmth. *tipi i hapur* (ndaj përvojave), *tipi i ndërgjegjshëm*, *ekstraversioni*, *tipi i pajtueshëm* dhe *neuroticizmi*.

Hulumtimet sugjerojnë se ekziston një marrëdhënie e rëndësishme ndërmjet llojit të personalitetit dhe zgjedhjes së karrierës, por në praktikë zgjedhja e gabuar e karrierës bëhet për shkak të injorimit të tipit të caktuar të personalitetit (Hirschi et al., 2010, Onoyase dhe Onoyase, 2009).

2.2.6.1. Tipari i hapur (ndaj përvojave)

Njerëzit që posedojnë këtë tipar të veçantë kanë tendencë të jenë shumë të hapur, imagjinitivë dhe krijues (Howard dhe Howard, 1995) në intelektin e tyre. Këta njerëz janë të ndjeshëm ndaj mendimeve të tyre të brendshme, kanë aftësi për të analizuar çështjet ndryshe (Cattell dhe Mead, 2008). Ata janë kureshtarë të njohin gjëra të panjohura dhe të jenë deduktive nga kënde të ndryshme (Mount et al., 2005). Njerëzit, të cilët kanë mungesë të këtij tipari, janë më konvencionale (Burch dhe Anderson, 2008) në qasjen e zgjidhjes së problemeve dhe nuk përpiqen të eksplorojnë gjetjen e mënyrave të reja për zgjidhjen e një problemi të caktuar (Sucier dhe Goldberg, 1998). Ata priren të mos i pëlqejnë shumëllojshmërinë e ndryshimit dhe më tepër duan t'u përmbahen rutinave të vjetra e të ngurta (Goldberg, 1992)

2.2.6.2. Tipari i ndërgjegjshëm

Tipari i ndërgjegjshmërisë së personalitetit ndikon shumë në suksesin e karrierës në çdo organizatë (Judge et al., 1999). Njerëzit që kanë tiparin e ndërgjegjshmërisë priren të jenë shumë të kujdesshëm në lidhje me planifikimet e tyre të ardhshme (Burch dhe Anderson, 2008). Ata janë të kujdesshëm rreth personalitetit të tyre, të kompletuar dhe gjithçka e bëjnë me orar (Cattell dhe Mead, 2008). Mund të menaxhohen, preferojnë të jenë të parashikueshëm dhe përpiqen të jenë larg rreziqeve. Ata kanë prirje që të punojnë në një

mënyrë të tillë që të mos ketë të meta, ku çdo gjë bëhet në mënyrë të drejtë dhe kaosi mund t'u japë atyre stres mendor (Ostendorf et al., 1992). Ata përpiqen të jenë të zotë, të pastër dhe dëshirojnë që çdo gjë të vendoset në vendin e duhur (Sucier dhe Goldberg, 1998). Njerëzit, të cilët rankohen ulët në këtë tipar do të jenë të pakujdesshëm për punën e tyre. Këta njerëz nuk janë të prirur për të punuar në një mënyrë koncize që mund të sigurojnë se puna e tyre do të ishte pa gabime (Goldberg, 1992).

2.2.6.3. Ekstraversioni

Sipas përfaqësuesve të kësaj teorie, ekstraversioni pasqyron shoqërueshmërinë, siguri, emocionalitet pozitiv dhe aktiv (Schneck, 2014). Ekstravertët gëzojnë grumbullimin e njerëzve, janë plot energji, shpesh përjetojnë emocione pozitive, janë individë të prirur për aksion, të zhurmshëm dhe entuziastë (Cutler et al, 2006). Disa herë takojmë njerëz që duket se janë më komunikativë, duke argumentuar mendimet e tyre (Howard dhe Howard, 1995), duke bashkëvepruar me të gjithë në mënyrë të sinqertë dhe duke kërkuar sfida (Burch dhe Anderson, 2008) në çdo hap të jetës (Cattell dhe Mead, 2008). Ekstraversioni është tipari i personalitetit që mbulon këta njerëz në shoqërinë tonë (Ostendorf et al., 1992). Si kur se pajtueshmëria, kjo cilësi e personalitetit i bën njerëzit më socialë (Mount et al., 2005) dhe mënyra se si do të ndërveprojnë me njerëzit në shoqëri (Sucier dhe Goldberg, 1998). Një person, i cili është më i rezervuar, është më pak social dhe shqetësohet nga ndërveprimet me të huaj. Ky tipar është i kundërt me ekstraversionin dhe quhet si introversion (Goldberg, 1992). Këta njerëz kanë vështirësi të hapen me të tjerët, dhe më shumë preferojnë të jenë të përqëndruar në veten dhe të jenë vetëm. Hulumtimet sugjerojnë se ky dimension personaliteti ka rol mjaft të shëndetshëm në parashikimin e suksesit në karrierë (Judge et al., 1999).

2.2.6.4. Tipari i pajtueshëm (pajtueshmëria)

Pajtueshmëria është një veçori e personalitetit që i bën njerëzit të përshtaten dhe të ndihmojnë (Burch dhe Anderson, 2008) që të zgjidhin çështjet duke krijuar situatë të favorshme me qëndrimet e tyre fleksibël (Cattell dhe Mead, 2008). Këta njerëz zakonisht janë shumë socialë (Mount et al., 2005) dhe miqësore, janë bujarë në negociata, zakonisht ekuilibrojnë raportet në situata të tensionuara. Këta njerëz kanë një prirje për të arritur bashkëpunim dhe harmoni shoqërore (Goldber, 1992). Ndihma për të tjerët është veçoria e tyre e brendësuar dhe për këtë arsye ata besojnë se të tjerët janë gjithashtu të ndershëm dhe të besueshëm (Sucier dhe Goldberg, 1998). Nga ana tjetër, njerëzit që rankohen ulët në këtë tipar të personalitetit kanë tendencë të jenë egoistë dhe jo miqësorë (Howard et al., Howard, 1995) dhe të vrazhdë në raporte miqësore (Ostendorf et al., 1992). Për shkak se janë egoistë, besojnë se të tjerët punojnë kundër tyre dhe për shkak kësaj janë dyshues (Goldberg, 1992). Për më tepër, këta njerëz shqetësohen për të tjerët, prandaj ata kanë më pak gjasa të ndihmojnë të tjerët dhe të sakrifikojnë interesat e tyre personale.

2.2.6.5. Neuroticizmi

Frustrimi, zemërimi, depresioni, stresi dhe vetë fajësimi (Howard dhe Howard, 1995) është simboli i personalitetit të personave që renditen në tiparin e neuroticizmit të personalitetit (Ostendorf et al., 1992). Ky është një tipar thelbësor i personalitetit, i cili është i lidhur me individë që kanë qasje pesimiste dhe që gjithnjë reagojnë më tepër mbi gabimet e tyre. Këta njerëz stresohen lehtësisht, kanë tendencë të jenë emocionale dhe të shqetësuar (Sucier dhe Goldberg, 1998). Në shumicën e kohës janë të pashpresë dhe të frustruar, veçanërisht kur tregojnë ndjenjat dhe kur shfaqin sjelljen e tyre (Ostendorf et al., 1992). Ky tipar i personalitetit ka mungesë të inteligjencës emocionale, subjektet me këtë tipar kanë gjasa më të mëdha ose prirjen drejt çregullimeve mendore dhe depresionit (Burch dhe Anderson, 2008), të cilët mund të kenë një ndikim serioz në shëndetin e tyre

fizik dhe psikologjik (Goldberg, 1992). Për shkak të neuroticizmit, njerëzit zakonisht nuk arrijnë sukses në karrierën e tyre, duke përfshirë sukseset e jashtme dhe të brendshme (Judge et al., 1999). Nga ana tjetër, njerëzit që rankohen ulët në këtë tipar personaliteti janë më optimistë, janë të qëndrueshëm emocionalisht (Mount et al., 2005) dhe kanë më shumë forcë të brendshme për të përballuar më mirë situatat stresuese (Roberts dhe Robins, 2000). Ata janë të matur, të qetë dhe nuk kanë gjasa të mbi reagojnë në situata stresuese (Cattell dhe Mead, 2008). Janë të mbushur me shpresë dhe vetë efikasitet, prandaj mendohet se kanë më shumë kontroll mbi veten.

2.2.7. Tipat e personalitetit sipas Karl Jung

Jung zhvilloi tipologjinë e personalitetit që fillon me dallimin mes introversionit dhe ekstraversionit (Boeree, 2004). Introvertët janë njerëz që preferojnë botën e tyre të brendshme të mendimeve, ndjenjave, ëndërrave e të tjera, ndërsa ekstravertët preferojnë botën e jashtme të sendeve, njerëzve dhe aktiviteteve. Nga këto tipa fjalët ngatërrohen me idetë, bie në sy druajtja për të qenit i shoqërueshëm pjesërisht. Pra, introvertët priren të jenë të ndrojtur, ndërsa ekstravertët priren të jenë të shoqërueshëm. Por Jung, lidhur me këta tipa synonte t'i referohej më tepër faktit nëse egoja e tyre drejtohet më shpesh ndaj personave (arketipit maskë) dhe realitetit të jashtëm, apo ndaj pavetëdijes kolektive dhe arketypeve të saj. Në këtë sens, introverti është disi më i pjekur se ekstraverti. Kultura jonë vlerëson dhe pranon më shumë ekstravertin. Sipas Jung, ne të gjithë kemi prirjen të vlerësojmë më tepër tipin që kemi! Veç kësaj, Jung tipat e personalitetit i shihte si funksionime të ndryshme. Psh. nëse jemi introvertë ose ekstravertë, ne kemi nevojë të angazhohemi me botën e brendshme e të jashtme. Dhe secili prej nesh i ka mënyrat e tij të preferuara të angazhimit, mënyra që na përshtaten dhe që janë më të mundshme. Jung sugjeron se janë katër mënyra ose funksione bazë: *I pari* është funksioni shqisës, që do të thotë të marrësh informacion përmes shqisave. Personi i tillë është i mirë në të parë e të

dëgjuar dhe në përgjithësi për të njohur botën. Jung e quajti këtë një nga funksionet iracionale, domethënë që përfshin më tepër perceptimin se sa gjykimin e informacionit. *I dyti* është funksioni intelektual që ka të bëjë me informacion të evoluar ose ide të arsyeshme, të logjikshme. Jung e quajti këtë funksion *racional*, duke kuptuar se ai përfshin zhvillimin e vendimeve ose gjykimeve dhe jo thjesht marrjen e informacionit. Funksioni *i tretë* është intuitiv. Intuitiv është një lloj perceptimi që funksionon jashtë procesit të zakonshëm të vetëdijes. Ai është irracional ose perceptues si shqisori, por vjen nga integrimi kompleks i sasisë së madhe të informacionit e jo thjesht nga të parit dhe të dëgjuarit.

Funksioni *i katërt* është afektiv. Afektivi, njëlloj si intelektual, bën fjalë për informacion të evoluar, por këtë herë duke peshuar përgjigjen emocionale gjithandej. Sipas Jungut, ne të gjithë i kemi këto funksione, vetëm se i kemi në përmasa të ndryshme. Secili nga ne ka një funksion superior të cilin e preferojmë dhe që është i zhvilluar më mirë dhe një funksion dytësor, për të cilin jemi në dijeni dhe e përdorim në mbështetje të funksionit superior. Ky i fundit është një funksion i tretë, i cili është më pak i zhvilluar, por është jo shumë i vetëdijshëm si një funksion inferior, i cili është pak i zhvilluar dhe kaq i pavetëdijshëm, saqë në mund ta mohojmë ekzistencën e tij në veten tonë. Shumica prej nesh zhvillojnë një ose dy nga funksionet, por qëllimi ynë duhet të jetë t'i zhvillojmë të katërt. Në këtë vështrim, Jung, përplasjen e të katërtëve, e shihte si ideale.

2.2.8. Tipat e personalitetit Eneagram

Eneagram quhet sistem, për shkak se na ofron njohuri përtej identifikimit të tipit të personalitetit (Riso & Hudson, 1999). Ky sistem jo vetëm që na ofron informata mbi tiparet e personalitetit të matura me *Riso-Hudson Eneagram Type Indicator*, por edhe njohuri *si* dhe *pse* secili tip, *cilat* kualitete përmban ose *cilat* veprime favorizon nga të tjerët (Enneagram Institute, 2010). Gjithashtu, sqaron marrëdhëniet dhe lidhjen mes secilit

tip. Eneagram sistemi, sipas De Lassus (2006) u ndihmon individëve të kuptojnë dhe pranojnë jo vetëm veten, por edhe të tjerët dhe kjo çon në përmirsim të marrëdhënieve dhe në mirëqenie.

Sistemi Enneagram përmban nëntë tipa të personalitetit që janë:

Tipi Reformues: principal, tip idealesh. Është tip i ndërgjegjshëm, me sens të fortë kur janë gabim ose në të drejtë, racional, idealist, principal, perfeksionist, i disiplinuar, metodik, beson se çdoherë ka të drejtë, janë mësues, avokatë. Çdoherë mundohen të përmirsojnë gjërat, por frikësohen të bëjnë gabime. Këta tipa janë të mirëorganizuar, mundohen të arrijnë standarde të larta, por rrëshqasin në kritika dhe perfeksionizëm. Kanë probleme me fyerjen dhe padurimin. Në momentet e tyre më të mira tregohen të mençur, mendjemprehtë, realë dhe fisnikë. Mund të jenë heroj morali.

Tipi ndihmës: i kujdesshëm, sakrifikues, zemërgjërë, posesiv, manipulativ, miqësor, sentimental, lajkatues. Këta tipa ua mendojnë të mirën të tjerëve dhe janë të orientuar për të qenë të afërt me të tjerët. Në momentet e tyre më të mira tregohen jo vetjak dhe altruist, kanë dashuri të pakushtëzuar për të tjerët.

Tipi motivues: i orientuar në sukses, pragmatik, që përshtatet, ambicioz, armiqësor, diplomatik, i jep prioritet imazhit të vetes, të opsionuar me imazhin e tyre dhe çka mendojnë tjerët për ta. Kanë problem me varësinë nga puna dhe kompetenca. Në momentet e tyre më të mira tregohen vetë-pranues, origjinalë, model, i cili inspiron të tjerët.

Tipi artistik: i ndjeshëm, i tërhjekur, intuitiv, individualist, kreativ, depresiv. Janë tipa emocionalisht të singertë, mund të jenë me humor të keq dhe mendjemadh. Mbajnë veten larg nga të tjerët, për shkak që të mos ndjehen të pambrojtur dhe të lënduar. Ata, gjithashtu, mund të sillen si mospërfillës dhe ta përjashtojnë veten nga stili ordinar i jetesës. Kanë vështirësi me vetë-afirmimin, me melankolinë dhe me keqardhjen.

Tipi mendimtar: perceptues, i pavarur, origjinal, provokativ, i shtërnguar, ekscentrik. Janë të aftë të përqëndrohen në zhvillimin e ndonjë ideje apo shkathtësie mjaft komplekse, preokupohen me mendimet e tyre dhe kosntruktet e imagjinuara. Shfaqin sjellje të çuditshme, nihilizëm dhe izolim. Në momentet e tyre më të mira tregohen vizionarë, me mundësi që e shohin botën krejtësisht në një mënyrë të re.

Tipi i përkushtuar: lojaral, i përgjegjshëm, defanziv, dyshues. Janë tipa të besueshëm, punëtorë, të përgjegjshëm dhe të besueshëm. Mund të jenë të pavendosur, reaktivë dhe rrebelë. Në disa rrethana ndodh që të kenë vështirësi qetësinë e brendshme dhe dyshimin.

Tipi Entuziast: spontan, i stërngarkuar (preokupuar), me entuziazëm, i përkryer, i pamatur. Janë tipa ekstrovert, optimistë, të gjallë dhe pragmatikë. Mund të keqpërdorin talentet e tyre të shumëfishta, të përhapen tepër, të shpërndahen. Janë tipa të padisiplinuar. Vazhdimisht kërkojnë përvojë te reja dhe emocionuese, por mund të shpërqëndrohen dhe harxhohen duke qenë tërë kohën në lëvizje. Zakonisht, kanë vështirësi me padurimin dhe impulsivitetin. Momentet e tyre më të mira i fokusojnë talentet në qëllimet që ia vlejnë, bëhen falenderues, gazmorë dhe të kënaqur.

Tipi Lider: i fuqishëm, dominant, i vetëbesueshëm, i vendosur, i pamëshirshëm, mbrojtës, i drejtpërdrejtë, ego-centrik dhe dominant. Ka tendencë për të kontrolluar mjedisin dhe njerëzit, ndonjëherë shndërrohen në konfrontues dhe të ngjallin frikë. Kanë vështirësi me temperamentin dhe lejin vetes që të jenë të prekshëm. Në momentet e tyre më të mira tregohen të përkryer, përdorin fuqitë e tyre të përmirësojnë jetën e të tjerëve, tregohen si heronj, shpirtmëdhenj dhe inspirues.

Tipi Pajtues: merret vesh lehtë me të tjerët, ndikon qetësisht, pasiv, i shtyp nevojat e veta. Zakonisht këta tipa janë kreativë, optimistë, mbështetës, por, gjithashtu, janë të gatshëm të lëshojnë pe vetëm e vetëm të ruajnë paqen me tjerët. Duan që gjithçka të shkojë mirë pa konflikte, por, gjithashtu, kanë tentativa të jenë të vetkënaqur, të thjeshtësojnë problemet

dhe të minimizojnë gjithçka tronditëse. Në disa situata tregohen kokëfortë dhe inertë. Në momentet e tyre më të mira janë të pathyeshëm, gjithëpërfshirës, kanë aftësi të mbledhin njerëzit të gjithë bashkë dhe të zgjidhin konfliktet.

2.2.9. Orientimet e karakterit sipas Erich Fromm

Erich Fromm ishte një psikoanalist neo-frojdian, i cili sugjeroi një teori të personalitetit të bazuar në dy nevoja parësore: *nevojën për liri* dhe *nevojën për përkatësi*. Ai sugjeroi që njerëzit të zhvillojnë stile ose strategji të caktuara të personalitetit me qëllim që të merren me ankthin e krijuar nga ndjenjat e izolimit. Nga këto lloje të karakterit, ai sugjeroi që katër prej tyre janë orientime joproduktive, ndërsa njëra është një orientim produktiv.

Fromm besonte se karakteri është diçka që rrjedh si nga trashëgimia jonë gjenetike, ashtu dhe nga përvojat tona të të mësuarit. Disa aspekte të karakterit tonë janë të trashëguara. Aspekte të tjera rrjedhin nga ajo që mësojmë në shtëpi, nga shkolla dhe nga shoqëria. Dhe natyrisht, ekziston ndërveprimi mes dy ndikimeve. Fromm besonte se karakteri është diçka thellësisht e rrënjësuar dhe e vështirë për t'u ndryshuar. Megjithatë, duke qenë të vetëdijshëm për prirjet tona dhe duke u përkushtuar për të ndryshuar kjo cilësi mund të ndihmojë në frymëzimin e ndryshimit. Tiparet e ndryshme që dalin nga pesë tipet e karakterit kanë aspekte pozitive dhe negative. Sidoqoftë, Fromm në përgjithësi i shikonte katër orientimet e para si joproduktive.

Fromm, gjithashtu, besonte se njerëzit mund të shfaqin karakteristikat e më shumë se një lloji i tipeve dhe se personalitetet mund të përbëhen nga një kombinim i orientimeve të ndryshme.

2.2.9.1. Orientimi marrës

Ky lloj i orientimit karakterizohet nga një nevojë për mbështetje të vazhdueshme nga të tjerët, subjektet priren të jenë pasivë, nevojtarë dhe plotësisht të varur nga të tjerët. Këta

njerëz kërkojnë mbështetje të vazhdueshme nga familja, miqtë dhe të tjerët, por nuk e kthejnë këtë përkrahje. Lloji marrës, gjithashtu, ka mungesë besimi në aftësitë e tyre dhe ka vështirësi në marrjen e vendimeve. Ky orientim shoqërohet shpesh me familjet simbiotike, veçanërisht në ato familje ku fëmijët janë të nënshtruar nga prindërit.

2.2.9.2. Orientimi shfrytëzues

Lloji shfrytëzues është i gatshëm të gënjejë, të mashtrojë dhe të manipulojë të tjerët në mënyrë që të marrë atë që atij i nevojitet. Këto lloje tipash marrin atë që kanë nevojë, qoftë përmes forcës apo mashtrimit dhe shfrytëzojnë njerëzit e tjerë për të përmbushur nevojat e tyre egoiste. Orientimi shfrytëzues është i shoqëruar me anën “gllabëruese” të familjeve simbiotike dhe me stilin mazohist të autoritarizmit. Në raste të skajshme janë agresivë, kryelartë dhe joshës, të përzier me cilësi më pozitive, bëhen më kategorikë, krenarë dhe magjepsës.

2.2.9.3. Orientimi zotërues

Orientimi zotërues përballet me pasiguri, duke mos u ndarë kurrë me ndonjë gjë. Ata shpesh mbledhin shuma masive të pasurisë dhe, shpesh, duket se kujdesen më shumë për pasuritë e tyre materiale, sesa për njerëzit. Ata e shikojnë botën si pronë dhe pronë të mundshme. Zotërimi është i shoqëruar me formën e ftohtë të familjes së rezervuar dhe me destruktivitetin.

2.2.9.4. Orientimi marketing

Ky lloj shqyrton marrëdhëniet në aspektin ***e asaj që mund të fitojë*** nga shkëmbimi. Suksesi i tyre është i lidhur me çështjen se sa mirë mund ta shesin veten, të reklamojnë veten e të tjera. Këto lloje personaliteti kanë tendencë të jenë oportuniste, të ndryshojnë besimet dhe vlerat e tyre në varësi të asaj që mendojnë se do t'i çojë përpara.

2.2.9.5. Orientimi produktiv

Lloji produktiv është një person, i cili ndjenjat e tij negative i kanalizon në energji dhe punë produktive. Këta tipa përqëndrohen në ndërtimin e marrëdhënieve të dashura, edukative dhe kuptimplota me njerëzit e tjerë. Kjo vlen jo vetëm për marrëdhëniet romantike, por edhe për marrëdhëniet e tjera familjare, për miqësitë dhe marrëdhëniet shoqërore. Shpesh, ata përshkruhen si një bashkëshort i mirë, prind, mik, bashkëpunëtor dhe punonjës. Nga pesë tipet e karaktereve të përshkruara nga Fromm, tipi produktiv është e vetmja mënyrë efektive për t'u marrë me ankthin që del nga konflikti ndërmjet nevojës për liri dhe nevojës për përkatësi.

2.3. Vlerat

Përcaktimi më i pranueshëm për vlerat është i përmbledhur nga Harrison (1999), *si standarde që udhëheqin sjelljen e individëve në mënyra të ndryshme*. Vlerat përfaqësohen në formën e qëllimeve të ndërgjegjshme, të cilat korrespondojnë në tre kërkesa universale, me të cilat të gjithë individët dhe shoqëritë duhet të përballen: *nevojat e individëve si krijesa biologjike, kushteve të koordinuara të ndërveprimit social, kushteve për funksionim të pandërprerë dhe për mbijetesë të grupeve*.

Në vetvete, sistemi i vlerave përmban të gjitha vlerat e individëve duke përfshirë edhe vlerat e tyre kulturore dhe vlerat e punës. Vlerat kulturore janë ato që mbahen në mënyrë tipike nga grupe të caktuara kulturore, siç janë vlerat e kujdesit ndaj natyrës, marrëdhënia individ-natyrë, orientimi në kohë dhe raportet sociale.

Pra, sipas studiuesve, vlerat janë një sistem i pandarë besimesh tek individ, të cilat udhëzojnë dhe drejojnë veprimet dhe sjelljet e individit. Më poshtë po referohemi konkretisht disa prej teorive të vlerave.

2.3.1. Teoria e vlerave themelore individuale

Teoria e vlerave themelore individuale ka dy komponentë kryesorë (Shwartz, 1992, 1994). *Së pari*, ajo specifikon dhjetë tipe të ndryshme, të cilat janë në formën e disa parimeve (postulate) të njohura nga një numër i madh i shoqërive dhe përfshijnë në vetvete lloje të ndryshme të vlerave që i udhëheqin ato. *E dyta*, teoria specifikon se si këto dhjetë lloje të vlerave lidhen në mënyrë dinamike me njëra tjetrën. Më tej, sqaron dhe specifikon cilat vlera përputhen dhe mbështetin njëra tjetrën. Teoria i përcakton vlerat si të dëshirueshme, si qëllime që ndryshojnë për nga rëndësia, si parime udhëheqëse në jetën e njerëzve (cf. Kluckhohn, 1951; Rokeach, 1973). Përbërësi themelor, i cili dallon llojet e vlerave është lloji i qëllimit motivues që ato shfaqin. Tipologjia e përmbajteve të ndryshme të vlerave është zhvilluar duke përdorur këto arsye: në mënyrë që të përballen me sfidat e natyrshme të ekzistencës njerëzore, grupet dhe individët i përkthejnë nevojat dhe kërkesat që përjetojnë në koncepte që ata mund të komunikojnë me gjuhën e vlerave. Vlerat e përfaqësuara në formën e qëllimeve të ndërgjegjshme u përgjigjen tre kërkesave universale me të cilat të gjithë individët dhe shoqëritë duhet të përballen: *nevojat e individëve si organizma biologjik, ndërveprimi social i kushteve, dhe kërkesat për funksionimin e qetë dhe mbijetesën në grupe*. Sipas studiuesve, nga këto tri kërkesa universale janë nxjerrë dhjetë lloje motivacionale të vlerave (Shwartz, 1992). Çelësi për të identifikuar strukturën e marrëdhënieve mes vlerave është supozimi se veprimet e ndërmarra në ndjekje të çdo lloji vlere kanë pasoja psikologjike, praktike dhe sociale, të cilat mund të bien ndesh ose mund të jenë në përputhje me ndjekjen e llojeve të tjera të vlerave. Analiza e ndeshjeve dhe përputhjeve ka gjasa të ndodhë kur njerëzit ndjekin këto lloje të vlerave dhe njokohësisht sugjerojnë një grup potencial të marrëdhënieve midis vlerave. Për shembull, ndjekja e vlerave për arritje shpesh bie në konflikt me vlerat për dashamirësi; kërkimi i suksesit personal ka mundësi të pengojë veprimet që kanë për

qëllim rritjen e mirëqenies së të tjerëve. Në mënyrë të ngjashme, ndjekja e vlerave tradicionale ndeshet me ndjekjen e vlerave stimuluese. Kështu psh. pranimi i zakoneve kulturore dhe religjioze dhe idetë e dhëna nga e kaluara ka gjasa të pengojnë kërkimin e vlerave për risi, sfidë dhe eksitim. Nga ana tjetër dashamirësia dhe vlerat e konformitetit përputhen; të dyja sillen në mënyrën që është e miratuar nga grupi. Siguria dhe pushteti si vlera, gjithashtu, përputhen me njëra tjetrën, të dyja e shmangin pasigurinë, duke kontrolluar marrëdhëniet dhe burimet. Dimensioni i parë, hapja ndaj ndryshimit kundër konservatizmit, kundërshton vlerat që theksojnë mendimin e pavarur personal dhe veprimin dhe favorizon ndryshimin (vetë-drejtimin dhe stimulimin) ndaj vlerave që theksojnë vetëenështtrimin, ruajtjen e praktikave tradicionale si dhe mbrojtjen e stabilitetit (sigurinë, konformizmin dhe traditën). Dimensioni i dytë, vet-përsosshmëria kundrejt vetë-ritjes, kundërshton vlerat që theksojnë pranueshmërinë e tjerëve si të barabartë dhe shqetësimin për mirëqenien e tyre (universalizmi dhe dashamirësia) ndaj vlerave që theksojnë kërkimin e suksesit relativ dhe dominimin mbi të tjerët (fuqia dhe arritja). Hedonizmi përfshin elemente të kanaqësisë ndaj kapjes së ndryshimit dhe të vetëritjes.

Sipas studiuesve, analiza e përgjigjeve të pyetësorit të strukturuar për të matur 10 llojet e vlerave në 155 monstra në 55 shtete, ofron përkrahje thelbësore për postulatet e teorisë së vlerave (Schwartz, 1994; Schwartz & Sagiv, 1995;). Rezultatet e analizave të ndara mes përputhjeve të përmbajtjes së observuar teorike dhe strukturës së vlerave në çdo mostër sugjerojnë se të 10 llojet e vlerave të përcaktuara janë në fakt të diskriminuara në shumicën e kulturave. Gjithashtu, llojet e vlerave janë zakonisht të lidhura me njëra tjetrën në modelin e kundërshtimeve dhe përputhshmërive. Në vazhdim, katër llojet e vlerave të rendit më të lartë, të rreshtuara në dy dimensionë bipolare, organizojnë vlerat në të gjitha shoqëritë e studiuar. Kjo do të thotë se vlerat që theksojnë vetëritjen kundërshtojnë ato

që theksojnë vetëpërsosshmërinë dhe vlerat, të cilat theksojnë kapshmërinë ndaj ndryshimit kundërshtojnë ato që theksojnë ruajtjen e statuquo-së.

Analiza gjithashtu lejon vlerësimin e kuptimit konceptual të çdo vlere në çdo mostër. Resultatet tregojnë se 45 nga vlerat kanë kuptime të qëndrueshme ndërkulturore. Ato vlera mund të përdoren për të formuar indekse të rëndësisë së secilës nga 10 llojet e vlerave për individë dhe për krahasime grupesh. Kjo nënvizon problemin e zakonshëm të krahasimit të vlerave kuptimi i të cilave nuk është i njëjtë për të gjithë grupet. Ky shënon një problem të paprekur direkt nga hulumtimet e tjera mbi vlerat.

Përkufizimet e llojeve motivacionale të vlerave në kuptim të qëllimeve të tyre si dhe vlerat që i përfaqësojnë ato po paraqesim të përmbledhura në tabelën më poshtë.

FUQIA	Statusi social dhe prestigji, kontrolli apo dominimi mbi njerëzit dhe burimet (fuqi sociale, autoritet dhe pasuri)
ARRITJE	Sukses personal përmes demonstrimit të kompetencave sipas standardit social (i suksesshëm, i aftë, ambicioz, ndikues)
HEDONIZMI	Kënaqësi dhe plotësim për veten (kënaqësi, shijim i jetës)
VET-DREJTIMI	Mendim i pavarur dhe zgjedhje veprimesh, krijues, gjurmues (kretivitet, liri, pavarësi, kureshtje, përzgjedhës i qëllimeve vetjake)
UNIVERSALIZMI	Kuptueshmëri, çmuarje, tolerancë dhe mbrojtje e mirëqenies së njerëzve dhe natyrës (mendjehapur, urtësi, drejtësi shoqërore, barabarësi, një botë në paqe, një botë e së bukurës, unitet me natyrën, mbrojtje e ambientit)
DASHAMIRËSIA	Ruajtje dhe rritje e mirëqenies së njerëzve me të cilët personi është në kontakt të shpeshtë (ndihmëtar, i sinqertë, falës, i besueshëm, i përgjegjshëm)
TRADITA	Respekt, përkushtim dhe pranim i zakoneve dhe ideve që ofron kultura dhe religjioni tradicional (modest, pranoj hisen time në jetë, I devotshëm, respekt për traditën, i moderuar)
KONFORMITETI	Frenim i veprimeve, prirjeve dhe impulseve që kanë gjasa të shqetësojnë dhe dëmtojnë të tjerët dhe çënojnë pritjet dhe normat sociale (mirësjellje, i dëgjueshëm, i vet-disiplinuar, nderon prindërit dhe të moshuarit)
SIGURIA	Siguri, harmoni dhe stabilitet i shoqërisë, marrëdhënieve dhe vetes (siguri familjare, siguri kombëtare, rend shoqëror, pastërti, reciprocitet i favoreve)

Tabela 1. Përshkrimi i vlerave personale themelore sipas Shwartz

2.3.2. Vlerat dhe besimet

Sipas Rokeach (1973), ekzistojnë tre tipe të besimeve që janë të ndara. Ato janë:

- ***besimet ekzistenciale***: të aftë për të qenë të saktë dhe të gabuar;
- ***besimet vlerësues***: objekti i besimit mund të jetë i mirë ose i keq;
- ***besimet urdhëruese***: të tillë që mund të jenë të dëshirueshëm ose jo të dëshirueshëm.

Vlerat janë besime të llojit të tretë urdhëruese ose dëbuese. Vlerat janë besime, ndaj të cilave individ i reagon në bazë të preferencës së tij (Allport, 1961).

2.3.3. Vlerat dhe qëndrimet

Qëndrimet dallojnë nga vlerat, për shkak se qëndrimet u referohen organizimit të disa besimeve të caktuara për një objekt të caktuar ose situatë. Kurse vlera, në anën tjetër, u referohet një besimi të vetëm mjaft specifik për llojin e vet. Vlerat zënë një pozicion më qendror sesa qëndrimi brenda personalitetit dhe sistemit njohës dhe janë përcaktuesit e qëndrimit dhe sjelljes.

2.3.4. Vlerat dhe normat sociale

Normat sociale u referohen një mënyre të sjelljes në përgjithësi të praktikuar dhe të pranuar nga shoqëria. Vlera është më personale dhe e brendshme, ndërsa normat sociale janë të jashtme. Norma sociale është krijuar nga praktikimi gjeneral i vlerave në shoqëri dhe në mjedis.

2.3.5. Vlerat themelore të punës

Shumica e hulumtimeve për vlerat e punës i kanë diferencuar vlerat në dy tipa në bazë të shpërblimeve që rrjedhin nga puna. I pari është shpërblim i jashtëm, siç janë psh. të ardhurat, mundësitë për avancim dhe prestigji në punë. I dyti është shpërblim i brendshëm siç janë psh. interesi ndaj punës, potenciali për të mësuar dhe mundësia e të qenit kreativ

(Johnson, 2001). Pas këtyre, dy dimensionet e tjera të vlerave të punës janë *vlerat sociale* dhe *altruiste*.

Nga disa studiues, konstrukti i vlerave të punës është përcaktuar në mënyra të ndryshme si: "*një nënkategori e vlerave të përgjithshme, duke u referuar në cilësitë, kënaqësinë apo shpërblimet që individët dëshirojnë apo kërkojnë nga puna e tyre*" (Super, 1969), "*mënyrë e dëshirueshme e sjelljes*" e të tjera. Formimi i vlerave të punës është ndikuar nga faktorë sociologjike, ekonomike dhe historikë. Këto ndikime përfshijnë kombësinë, subkulturat, statusin socio-ekonomik dhe kushtet ekonomike (Chen, 1995). Van Pletzen (1986), përmend se vlera e punës përfaqësojnë një variabël të personalitetit dhe se ajo janë formuar së bashku me personalitetin e individit (Beukman, 2005). Vlerat e punës janë besimet, qëndrimet, preferencat dhe interesat për punë, janë të ndryshme nga konstruktet e tjera të vendeve të punës të tilla si kënaqësia e punës dhe motivimi. Në një mjedis të punës, vlerat e punës shërbejnë si bazë për gjykime rreth kushteve të punës, të cilat ndikojnë në performancën e punës dhe kënaqësinë në punë (Dhanasarnsilp, Johnson dhe Chaipoopirutana, 2006). Po kështu, nga studiuesit është shpjeguar se vlerat e punës janë të lidhura me personalitetin, kënaqësinë e punës, motivimin, performancën e punës, zotimin organizativ, zgjedhjet e karrierës dhe përputhjet në punë (Berings, de Fruyt and Bouwen, 2004; Furnham, Petrides, Tsaousis, Pappas and Garrod, 2005; Meglino and Ravlin, 1998). Një studiues tjetër si Dudeck (2004) vlerat e punës i përcakton si vlera që individi i fiton si rezultat i pjesëmarrjes në rolin e tij të punës. Prosperiteti financiar, arritjet dhe përgjegjësia janë shembuj të vlerave të punës. Vlerat e punës janë komponente të rëndësishëm që nxisin individët të kërkojnë lloje të caktuara të vendeve të punës apo mjedise të tjera të punës.

Vlerat e punës reflektojnë qëndrimet e individëve ndaj punës në përgjithësi. Ky është një reflektim i qëndrimit të njerëzve ndaj aspekteve të ndryshme të punës të tilla si

preferencat për aktivitetin dhe angazhimin, qëndrimi ndaj shpërblimeve monetare dhe jo-monetare, dëshira për lëvizshmëri dhe rritje në karrierë. Vlerat e punës janë të rëndësishme, sepse ato ndikojnë në shumëllojshmërinë e sjelljeve organizative dhe në rezultate të tilla si performanca, kënaqësia dhe sjellja në vendin e punës (Nasurdin & Sohod, 1996).

2.3.6. Personaliteti dhe vlerat e punës

Personaliteti është një koncept i qëndrueshëm në psikologji. Ekzistojnë disa paradigma të ndryshme të personalitetit dhe një nga paradigmat më të qëndrueshme është qasja e tipareve të personalitetit. Sipas kësaj qasje, personaliteti është një set i formuar nga tipare të qëndrueshme ose dispozita që e përshkruajnë një individ (Scherbaum, 2003). Heckman (2004), i përcakton tiparet si “mënyrë e qëndrueshme dhe konstante e të menduarit, e të vepruarit dhe të ndjerit. Nga disa teoricienë besohet se vlerat personale janë njësi bazë e personalitetit.

Dëshmia e kohëve të fundit tregon se në Modelin pesë faktorësh (FFM) variablat e personalitetit janë të lidhura në mënyrë të konsiderueshme me kritere të ndryshme të punës (Cook, 2005). Raportet mes tipareve të personalitetit, interesit profesional dhe preferencave kanë qenë objekt i mjaft hulumtimeve dhe studimeve. Schneider dhe Dachler (1978) gjetën se ndjenjat e qëndrimit të të punësuarit ndaj punës mund të jenë produkt i ndonjë tipari të caktuar të personalitetit (Furnham et al., 2005). Guth et al. (1965), thekson se: *“Vlerat jo vetëm që janë të lidhur ngushtë me personalitetin, ato janë pjesë e tij, vlerat shërbejnë si sistem udhëzimi nga personaliteti, kur ndeshet me zgjedhje dhe alternative, vlerat formojnë një tipar shumë të qëndrueshëm të personalitetit të një individi, veçanërisht nëse disa vlera janë të dominuar qartë nga të tjerat ”.*

2.3.7. Teoria psikologjike e përshtatjes së punës

Teoria psikologjike e përshtatjes së punës shpeshherë referohet si Teoria e përshtatjes së individit me ambientin e punës. Themeluesit i kësaj teorie janë René Dawis, George England dhe Lloyd Lofquist nga Universiteti i Minesotës më 1964. Sipas tyre, ka mundësi që sa më të përafërta aftësitë (shkathtësi, njohuri, eksperiencë, qëndrime, sjellje) dhe kërkesat nga vendi i punës, aq më shumë punëtorët do të performojnë më suksesshëm në punë dhe kjo do të cilësohet si më e kënaqshme nga ana e punëdhënësit. Po kështu, sa më shumë që të përshtaten përforsimet (shpërblimet) e rolit të punës me vlerat, të cilat personi dëshiron t'i kënaqë përmes punës së tij, aq më e madhe është mundësia që punën ta përjetojë si satisfaksion. Për këtë studiu numërojnë 6 vlera që individët dëshirojnë të plotësojnë:

Arritje: dmth. kushtet të cilat nxisin sukses dhe përparim;

Komoditet: dmth. kushtet që sigurojnë mungesë stresi;

Status: dmth. kushte që ofrojnë afirmim dhe prestigj;

Altruizëm: dmth. kushte që kultivojnë harmoni dhe shërbim ndaj të tjerëve;

Siguri: dmth. kushte që themelojnë aftësi për parashikim dhe stabilitet;

Autonomi: dmth. kushte që rrisin kontrollin personal dhe iniciativën.

Teoria e përshtatjes së punës. Dawis dhe Lofquist (1984) e përkufizojnë përshtatjen e punës si *“proces i vazhdueshëm dhe dinamik sipas të cilit punëtori dëshiron të arrijë dhe mbajë korrespondencë me ambientin e punës”*. Kjo korrespondencë ose përshtatje është proces reciprok mes kënaqësisë së punëtorit dhe kënaqësisë së punëdhënësit (Eggert, 2008).

TPP ofron një kornizë për të kuptuar sa më mirë ndërveprimin mes individëve dhe ambientit të tyre të punës. Kjo teori thekson se tërheqja ndaj punës është rezultati i takimit të nevojave individuale me faktorët fizikë të vendit të tyre të punës, me fjalë tjera, sipas

TPP individët kanë kërkesa ose nevoja të caktuara që vendi i tyre i punës ua plotëson. Po kështu, edhe organizata ka kërkesa ose nevoja që individët mund t'i plotësojnë. Organizatat e punës plotësojnë ose kënaqin nevojat e punëtorëve, duke ofruar kushte të caktuara në këmbim me shërbime individuale. Kushteve u referohen gjithashtu edhe përforcuesit, të cilët janë aspekte të punës si psh. niveli i pagës ose potenciale të mundshme për përparim. Kur nevojat individuale përputhen me nevojat e ambientit të punës, atëherë thuhet se është arritur kënaqësia në punë (Lofquist & Dawis, 1969).

2.4. Orientimi profesional

Ekzistojnë dy fusha në të cilën literatura i është përkushtuar zhvillimit të karrierës dhe menaxhimit të saj. E para, rrjedh nga fusha e orientimit profesional, është e lidhur me vendimet për karrierën dhe me këshillimet mbi orientim profesional. Fusha e dytë fokusohet në karrierën organizative dhe është më shumë e ndikuar nga psikologjia organizative, nga sociologjia e të tjera. Franck Parsons (1909) është nismëtari i parë i psikologjisë së profesionit dhe i karrierës, i cili themeloi këshillimoren apo qendrën për konsultime përse i përket zgjedhjes së profesionit në Boston të SHBA-ve që prej vitit 1908. Madje, Parsons është pioneri i parë në SHBA i lëvizjes për orientim profesional. Ai ka llogaritur që zgjedhja e profesionit përbëhet nga tri faza që janë:

1. Njoftimi i njerëzve, 2. Njoftimi i punës dhe 3. Kuptim i vërtetë, duke patur për qëllim relacionin që individi duhet të ketë mes këtyre dy fakteve, pasi në të vërtetë, ekziston një dyzimb mes njeriut dhe punës.

Është i mirënjohur fakti se periudha mes dy luftërave botërore ka përmirësuar dukshëm hulumtimin si për njeriut dhe për profesionin. Kuptohet, kjo ka ndodhur përmes zhvillimit evident edhe të metodologjisë së punës së psikologëve, por edhe përmes formulimit të testeve psikologjike. I tërë ky kontribut ka përmirësuar dukshëm mundësinë e njohjes së natyrës së njeriut apo të individit. Me gjithë faktin që idetë e Parsonsit (përse i përket

akoordimit mes njeriut dhe punës) janë shfrytëzuar gjatë kohës në hulumtimet e psikologëve që janë marrë me këshillime dhe konsulta lidhur me zgjedhjen e profesionit, ato nuk arritën të ngrihen në nivelin e teorive përkatëse që sot i kemi në psikologjinë e punës. Në lidhje me këtë, duhet theksuar se idetë dhe testet e ngjashme me këto të Parsonsit ndihmuan në daljen në skenë të teorive përkatëse lidhur me zgjedhjen e profesionit pas vitit 1951.

2.4.1. Shtyllat e karrierës sipas Schein

Shtyllat e karrierës i referohen nevojave, vlerave dhe talenteve të vetëvlerësuar të një individi që i japin formë vendimeve të tij ose të saj për zgjedhjen e karrierës. Ky mund të konsiderohet si një komponent qendror i vetë konceptit që një punonjës nuk është i gatshëm të heqë dorë, edhe kur është i detyruar të bëjë një zgjedhje të vështirë. Ankorimi i karrierës ose orientimi i karrierës është i rëndësishëm, sepse ai ndikon në zgjedhjet e karrierës, prek vendimet për të lëvizur nga një punë në tjetrën, formon atë që kërkon në jetë, përcakton pikëpamjet e individit për të ardhmen, ndikon në përzgjedhjen e profesioneve specifike dhe në mjediset e punës dhe ndikon në reagimet e punonjësve ndaj përvojave të tyre të punës (Schein, 1975). Matja e treguesve të karrierës së një individi bën të qartë orientimin individual të karrierës së tij. Ky informacion mund t'i lejojë organizatës të ristrukturojë vendet e punës për t'iu përgjigjur nevojave të individëve. Ai gjithashtu shërben si një bazë e dobishme informacioni për individët që mendojnë për ndryshimin e karrierës dhe për organizatat që kërkojnë t'i ndihmojnë individët të planifikojnë karrierën e tyre (DeLong, 1982; Igbaria, et al., 1991). Koncepti i një spirance të karrierës i referohet një modeli të vetë-perceptuar (Schein 1974, 1975, 1978, 1996). Teoria e ankorimit të karrierës kuptohet më së miri në kuptimin e vetë konceptit të karrierës së një personi, i cili zhvillohet si një person dhe fiton përvojën e jetës. Ndërsa individëve u kërkohet të bëjnë zgjedhje në lidhje me zhvillimin e tyre, familjen ose

karrierën, ata mund të bëhen më të vetëdijshëm për vlerat dhe motivet që i nxitin për zgjedhjet që bëjnë. Me fjalë të tjera, vetë-koncepti i karrierës së një individi vepron si forcë stabilizuese. Kur duhet të bëhet një zgjedhje e rëndësishme (ose karriere), ekzistojnë shqetësime, nevoja ose vlera të caktuara nga të cilat individi nuk do të heqë dorë (Schein, 1975).

Hulumtimet nga Schein (1978, 1990, 1996) sugjerojnë që vetë konceptet e karrierës së njerëzve (motivët dhe vlerat) bazohen në tetë kategori ose ankorë: (1) *autonomia e pavarësia*, e cila përfshin nevojën e një personi për të qenë i lirë nga kufizimet organizative për të ndjekur kompetencën profesionale; (2) *shkathtësi teknike - funksionale*, e cila është motivimi për të zhvilluar njohuritë teknike, funksionale dhe speciale; (3) *shkathtësi menaxheriale*, e cila mund të përshkruhet si dëshirë për të arritur një pozicion që kërkon zbatimin e aftësive ndërpersonale, politike, analitike dhe financiare të lidhura me menaxhimin; (4) *kreativitet ndërmarrës*, nevoja për të krijuar ose ndërtuar (në vend që të menaxhojë) diçka që është tërësisht projekti i vet; (5) *stil jete*, nevojën për të integruar punën, familjen dhe vetë shqetësimet në një mënyrë jetese koherente; (6) *sfidë*, nevoja për të provuar aftësitë e veta duke u përqëndruar në një mendje të vetme, duke konkurruar me kundërshtarë jashtëzakonisht të ashpër dhe duke zgjidhur një sërë problemesh sfiduese; (7) *shërbimi e përkushtimi ndaj një kauze*, nevoja për të lidhur aktivitetet e punës me aftësitë personale dhe vlerat që lidhen me ndihmën e shoqërisë për të përmirësuar botën në një farë mënyre; (8) *siguria e stabiliteti*, nevoja për siguri në punë (e lidhur me paketat e përfitimeve dhe punësimi afatgjatë) në një organizatë dhe stabilitet në një zonë gjeografike. Hulumtimet nga DeLong (1982b) dhe Custodio (2004) zbuluan se shtylla e sigurisë dhe stabilitetit u shfaqën si dy shtylla të pavarura të karrierës. Njëra paraqet nevojën për stabilitet organizativ (punësim afatgjatë), ndërsa tjetra përfaqëson shqetësimin e individëve me qëndrueshmërinë e vendndodhjes gjeografike. Edhe pse Schein (1978)

argumentoi se, sipas përkufizimit, një individ mund të mbajë vetëm një shtyllë mbizotëruese të karrierës, të dhënat e tij empirike dhe të tjera sugjerojnë që individët mund të kenë më shumë se një shtyllë të vetme karriere (Coetzee & Schreuder, 2008, Feldman & Bolino 1996). Sipas DeLong (1982a; 1982b) dhe Butler dhe Waldroop (1999), një deri tre shtylla tentojnë të bashkohen së bashku për të formuar një karrierë individuale dhe preferencat e punës. Këto përbërje të tetë kategorive të shtyllave të karrierës shpjegojnë pse njerëzit qëndrojnë të angazhuar në një punë të caktuar ose janë të përkushtuar ndaj një organizate (Butler & Waldroop, 1999). Për më tepër, meqenëse modeli i shtyllave të karrierës përshkruan një proces shumë të individualizuar të zhvillimit të vlerave të bazuar në përvojat e veta të një personi, shtrirja e mëtejshme e aktivitetit ka të ngjarë të jetë për shkak të vetë-përzgjedhjes.

2.4.2. Teoria e Ginsberg-ut

Mark Ginsberg (1951) dhe bashkëpunëtorët e tij ishin të parët që tentuan të japin teori të përgjithshme zhvillimore në lidhje me zgjedhjen e profesionit. Gjatë formulimeve të tyre kanë marrë parasysh dhe kanë qenë të motivuar nga psikologë konsulentë që kanë ndihmuar në mënyrë individuale njerëzit në përzgjedhjen e profesioneve. Teoria e ekipit të Ginsbergut ka karakteristikat në vijim:

- Përcaktimi profesional është proces i cili zakonisht zgjat afër 10 vjet.
- Zgjedhja e profesionit si proces është i pakthyeshëm; që do të thotë përvoja e arritur nuk ka mundësi të fshihet, gjë që sfidon ndryshimet tek individ.
- Procesi i përcaktimit profesional përfundon si kompromis mes interesave, aftësive, vlerave dhe mundësive.

Sipas Ginsberg, zgjedhja e profesionit nuk është vendim racional, i sjellë në një periudhë kohore, por është pjesë e një procesi të gjatë zhvillimor, gjatë të cilit pjekuria profesionale

e përkrah dhe përmban pjekurinë e përgjithshme, atëherë kur fantazitë e fëmijërisë ua lëshojnë vendin fakteve “të fuqishme” të realitetit (Savickas et al. 1994).

Më konkretisht, Ginsberg ka theksuar se procesi i zgjedhjes së profesionit kalon përmes 3 periudhave. Ato periudha janë: *fantazitë*, *periudha e provave* (eksperimentimit) dhe *periudha e zgjedhjes reale*. Periudha e fantazisë zgjat deri në moshën 11 vjeçare (në mënyrë indirekte na lidh me periudhat e zhvillimit të Piazhe) dhe si e tillë është e dominuar nga dëshira që fëmija të bëhet si i rrituri në moshë. Në këtë periudhë fëmija beson se mund të bëhet çka të dojë ai. Ndërkohë që ky besim ndryshon, zbutet, më parë nën ndikimin e interesave, e më pas, nën ndikimin e aftësive që ai përfiton brenda kohës, gjatë periudhës së adoleshencës, fillon të rritet në sistem vlerash të qarta. Pas kësaj, vjen periudha e zgjedhjes reale, që fillon rreth moshës 17 vjeçare. Në këtë periudhë bëhet kompromis mes faktorëve që u përmendën më lart dhe “mundësive” si dhe me kufizimet që ka rrethi. Kjo periudhë, më tej, përbëhet nga tre nënfaza të tjera, duke llogaritur: eksplorimin, kristalizimin dhe specifikimin e zhvillimit të mëvonshëm.

Ginsberg ka dashur të prezantojë teori zhvillimore në lidhje me përcaktimin profesional, përmes së cilës do të vendosë norma të sjelljes për moshën e dhënë kronologjike. Megjithatë, psikologët e zhvillimit ndajnë mendimin se ekzistojnë dallime individuale në procesin e zhvillimit, prandaj do jetë vështirë që të konstatohet diçka e tillë për mosha të caktuara dhe për të krijuar një model unik lidhur me faktin se si do të orientohej profesionalisht secila moshë dhe çfarë profesioni do të zgjedhë.

Madje, autori thekson se përderisa profesionin e shohim si një çështje “preference”, atëherë kjo do të thotë që në mosha të ndryshme do kemi zgjedhje të ndryshme. Për më tepër, shumica e psikologëve theksojnë se Ginsberg nuk ka arritur të bëjë dallimin përse u përket nocioneve “zgjedhje” dhe “përshtatje”. Sidoqoftë, teoria e tij për periudhën e vet ka qenë një ndër me të rëndësishmet përse u përket orinetimeve profesionale.

2.4.3. Teoria e An Ro

An Ro zgjedhjen e profesionit e ka hulumtuar në kontekst të *personalitetit*, duke supozuar që personalitete të caktuar janë më të përshtatur për disa nga profesionet. Madje, duke hulumtuar mbi njerëzit me varësi nga alkooli ai ka arritur në disa gjetje rreth marrëdhënieve mes alkoolizmit dhe artit. Këto gjetje e kanë nxitur drejt hulumtimit të lidhjes së ndërsjelltë të mundshme mes karakteristikave të personalitetit dhe profesioneve. Ky autor, hulumtimet në fjalë i ka realizuar duke analizuar biografi të njerëzve të caktuar dhe, më pas, duke aplikuar teste projektive në shkenca të drejtimeve të ndryshme. An Ro në bazë të hulumtimeve në fjalë ka zhvilluar dy supozime bazë: *mes njerëzve të profesioneve të ndryshme ka dallime në personalitet; dallimet në fjalë deri në një masë janë me origjinë që nga fëmijëria.*

An Ro, në kërkimet e mëtejshme theksoi se zgjedhja e profesionit në masë të madhe varet apo ndikohet edhe nga mënyra e edukimit dhe zhvillimit të gjeneratave të reja, prandaj konceptet prindërore here pas here mund të jenë vendimtarë edhe në përzgjedhjen e profesionit tek fëmijët e tyre. Në vijim të punës së tij, An Ro ka bërë edhe një ndarje të profesioneve në grupe siç janë: shërbyes, biznes, organizativ, teknologjik, të jashtëm, shkencë, kulturë e përgjithshme, art-zbavitje. Madje, edhe aftësitë dhe nivelet e të punësuarve ai i ka ndarë në profesional, gjysëm profesional, tipa të shkathtë, të kualifikuar, gjysëm të kualifikuar dhe të ngjashëm.

Edhe pse arritjet e hulumtimeve të Ro nuk ishin konsistente lidhur me supozimet që kishte, përsëri ajo, në një periudhë të më vonshme, ka thekuar se shumica e hipotezave të saj për lidhjen e ndërsjelltë mes karakteristikave të personalitetit dhe zgjedhjes së profesionit janë vërtetuar. Madje, edhe shumë hulumtime që janë kryer duke marrë për bazë supozimet se kualiteti i marrëdhënieve në familje ndikon shumë në zgjedhjen e

profesionit më vonë, është konstatuar si hipotezë e ngjashme me shumë të tjera që nuk janë vërtetuar, pasi nuk kanë qenë në gjendje të verifikojnë ndonjë pohim të tillë.

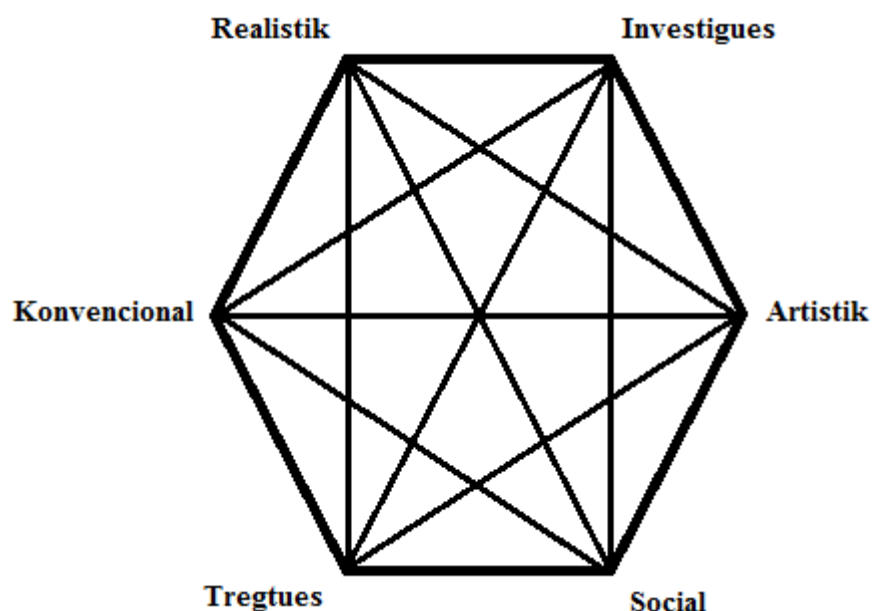
2.4.4. Modeli tipologjik i Xhon Holland

Ideja kryesore e kësaj teorie është që shumica e njerëzve janë kombinim i gjashtë tipareve të personalitetit: real, hetues, artistik, social, sipërmarrës dhe konvencional (Nauta, 2010). Secili tip karakterizohet nga një kosto e interesave, aktiviteteve të preferuara, besimeve, aftësive, vlerave. Modeli gjashtë tiparësh dhe marrëdhëniet mes tyre prodhojnë mundësinë për hipoteza të mundshme. Holland (1997) theksoi se ajo që është më e rëndësishme për individët që kërkojnë ambiente pune, është që t'u lejojmë të *“ushtrojnë shkathtësitë dhe aftësitë e tyre, të shprehin qëndrimet dhe vlerat dhe të marrin përsipër rolet”*. Kjo është një ndër teoritë më të njohura dhe që rezistoi për një periudhë të gjatë kohore, po të kemi parasysh se hulumtimet më të njohura të tij janë realizuar brenda një periudhe kohore 1959-1991. Puna e Holland është eksplorim gjithëpërfshirës rreth problemit të zgjedhjes së profesionit. Idetë e tija i ka bazuar në hulumtime, të cilat i kishte filluar që nga viti 1959. Ai gjithnjë ka pohuar se teoria e tij është *“e integruar mjaftueshëm që të përfshijë shumë aspekte të procesit të zgjedhjes së profesionit.”*

Sipas Holland, zgjedhja e profesionit nga ana e personit është produkt i ndërveprimit të trashëgimisë specifike të tij, e ndjekur nga varietetet e faktorëve kulturorë, personalë dhe socialë si dhe nga faktorët e ambientit fizik. Prandaj personi zhvillon mënyra të preferuara veprimi, si pjesë e repertorit të tij bihejvioral. Pra, teoria e tij jep lidhjet mes personit dhe zhvillimin e tij, mjedisit të punës, ndërveprimi i personit me mjedisin e tij të punës. Madje, duhet theksuar se Holland ka pohuar që zgjedhja e profesionit është përshtatje mes personalitetit të njeriut dhe karakteristikave të rrethit. Për më tepër, në njërën nga veprat e tij mund të vërehet se ai ka vendosur radhitjen dhe përshtatjen e pjesëve të disa

fotografive, duke formuar një fytyrë njeriu. Sipas tij, në secilën pamje ekzistojnë pjesë që i takojnë njëra tjetrës.

Ajo që e ka bërë edhe më të rëndësishme teorinë e Holland ka qenë konstatimi i tij se ekzistojnë gjashtë tipe të personalitetit dhe njëkohësisht edhe gjashtë modele të rrethit (ambientit), të cilët janë të ngjashëm në emërtim. Prandaj zgjedhje e suksesshme profesionale ndodh, nëse njeriu zgjedh profesionin që bie në të njëjtën kategori dhe model të personalitetit të tij. Psh. personi që bën zgjedhje të një profesioni realist dhe vet është me tipare të personalitetit realist, gjasat janë shumë të mëdha edhe për suksese e arritje më të mëdha. Ndërveprimi i përshtatshëm i profesionit (rrethit të punës) dhe karakteristikave të personalitetit që përfundon me një zgjedhje të drejtë do të ketë përparësitë në vijim: do të jetë më i qëndrueshëm, do të ketë arritje më të mëdha profesionale, do të ketë arritje më të mëdha akademike, do të ketë stabilitet më të theksuar të personalitetit dhe kënaqësi më të madhe (Holland, 1985).



Skema 1: Modeli gjashtë llojesh i Holland për karakteristikat e personalitetit dhe rrethit profesional (nga Cronbach, 1990:464)

Nga ajo që mund të vërehet në skemën më lart, sipas Holland, kemi tipa personaliteti me karakteristika duke filluar prej atyre më lart në skemë: realistë, investigues (hulumtuese), konvencionalë, artistikë, tregtues (veprimtarë, inicues), socialë. Këtu duhet theksuar që edhe modelet e rrethit profesional ose punues i kanë të njëjtat lloje të karakteristikave të personalitetit. Përmes një shembulli mund të themi se tipi i personalitetit realist, me siguri, që në një rreth realist do të lulëzonte në profesionin e tij të zgjedhur. Prandaj, sa më afër që janë llojet e përmenduar në këtë gjashtëkëndësh, aq edhe më efikas do t'i kemi tipat e njerëzve në profesionet që ata do të ushtrojnë. Holland, tërë këto modalitete që ka nxjerrë në pah është munduar që t'i verifikojë përmes hulumtimeve të tij longitudinale në periudha të ndryshme kohore. Madje, edhe duke lënë hapësirë dhe mundësi që të vërtetojë edhe ndryshimet eventuale që mund të ndodhin në kombinimet mes tipareve të personalitetit dhe modeleve të rretheve profesionale (punuese). Duhet theksuar se ata që praktikojnë këshillimin për orientim profesional teoria e Holland është më e preferuara, veçmas në SHBA, për vet faktin që jep drejtime të qarta përsa i përket orientimeve të mundshme profesionale e sidomos kjo është e përshtatshme për nxënësit.

2.4.5. Teoria e Donald Super mbi orientimin profesional

Donald Super është prej studiuesve që janë përqëndruar së tepërmi tek trajtesa e zgjedhjes së profesionit si një nga problemet e psikologjisë së zhvillimit. Madje, duke e zgjeruar teorinë e Ginsberg duke theksuar se realiteti (ka për qëllim periudhën e zgjedhjes së profesionit në mënyrë më sa më reale) fillon të testohet atëherë kur imazhi për veten fillon të diferencohet nga të tjerët. Njerëzit, sipas Super, dallojnë sipas aftësive, interesave dhe personalitetit të tyre. Çdo profesion kërkon përshtatshmëri të një sërë specifikash dhe karakteristikave ose edhe të aftësive që dikush i ka. Dhe jo rastësisht, sipas tij, zgjedhja e profesionit është proces që zgjat dhe ndryshon në bashkëveprim edhe me ndryshimet që individi krijon për perceptimet mbi “veten” e tij, mënyrën se si e njeh veten, por

njëkohësisht kjo është e varur edhe nga situatat e ndryshme siç janë kompetitiviteti, përshtatshmëria, përvoja e të tjera.

Procesi i zgjedhjes së profesionit nga kënvështrimi zhvillimor përbëhet nga një sërë fazash jetësore, siç janë: rritja, eksplorim-vërtetim, mirëmbajtje dhe trajtim.

Faza e parë së bashku me nënfazat e saj përfshin moshën e zhvillimit deri në 10 vjet, ku rol të rëndësishëm ka fantazia (imagjinata), më pas vjen e dyta (deri më 12 vjet) ku janë interesat dhe tek nënfaza e tretë (deri më 14 vjet) ku bëjnë pjesë aftësitë. Faza e eksplorimit zgjat prej 14-17 vjeç dhe në stadin e dytë të saj prej 17-21 vjeç. Ndërsa tri fazat e tjera që i përmendëm: vërtetim, mirëmbajtje dhe trajtim kanë të bëjnë më tepër me aktivitetin profesional të vendit të punës.

D. Super ka realizuar studime longitudinale gjatë të cilëve ka ndjekur 300 fëmijë, duke filluar që nga viti 1951, me të vetmin qëllim që të verifikojë rolin e konceptit mbi veten në zhvillimin profesional të individit. Dhe pas kësaj synon të arrijë në konkluzione për përcaktuesit që janë të ndërlidhur me zgjedhjen e profesionit. E vërteta është se Super nuk flet për përcaktim (orientim) profesional, por diskuton për zhvillim profesional (të punës). Më tepër flet dhe diskuton për karrierë se sa për profesion ose punë, të cilat i sheh si role profesionale që njeriu i ushtron deri në daljen e tij në pension.

2.5. Mbështetje empirike e hulumtimit

Marrëdhënia mes tipave të personalitetit dhe vlerave të punës, pastaj mes tipave dhe interesimit profesional dhe anasjelltas është hulumtuar në variante të ndryshme, duke parë konkretisht mërrëdhënien midis këtyre tre koncepteve.

2.5.1. Tiparet e personalitetit

Manuel Garcia-Sedeño, Josei, Navarro dhe Inmaculada Menacho (2009) nga Universiteti Cadiz, Spanjë, kanë hulumtuar marrëdhënien mes tipave të personalitetit dhe interesimit

profesional me një mostër të rastësishme me gjithësej 735 nxënës (me moshë nga 17-23 vjeç, 50,5 % meshkuj) në vitin e fundit të shkollës së mesme. Nga rezultatet e arritura u gjet se nuk ekzistojnë dallime gjinore në preferenca në orientim dhe tipare të personalitetit, por se ekzistojnë dallime tek tiparet e personalitetit. Pjesëmarrësit kanë plotësuar *Pyetësorin e Katellit 16 faktorësh-5* dhe *Pyetësorin e Kuder-C* të tendencave profesionale. Analiza hierarkike e grupeve i kategorizoi pjesëmarrësit në dy grupe sipas faktorëve të orientimit profesional të Kuder-C: njëri grup kishte preferenca për karrierë shkencore ose teknologjike, ndërsa tjetri për shkencë humane dhe shoqërore. Sipas këtyre grupimeve, janë analizuar dallimet e tipareve të personalitetit në 16PF-5 dhe janë identifikuar dallimet e shoqëruara me tre tiparet e personalitetit të grupit të parë (ngrohtësia, dominanca dhe ndjeshmëria), tre tiparet e grupit të dytë (ekstraversioni, kontrolli dhe pavarësia) dhe disa fusha të interesit profesional (mekanik, aritmetik, artistik, këmbëngulës dhe mirëqenien). Të dhënat tregonin se kishte përputhje mes profileve të personalitetit dhe interesimit profesional.

Në këto gjetje vihej re se ekstraversioni korrelohet në mënyrë të rëndësishme me interesat mekanik, aritmetik dhe këmbënguljen, kurse nuk ekziston lidhshmëri me ekstraversionin dhe interesin mekanik, aritmetik në grupin e shkencë-teknologji. Ekziston korrelacion pozitiv me faktorëve persuasivë (bindës) dhe interesimit profesional në shkencë humane ose shkencë sociale.

S. van Rensburg, J. C. Rothmann, S. Rothmann (2003) në punimin e tyre: *Marrëdhënia mes karakteristikave të personalitetit dhe shtyllave të karrierës tek farmacistët* (titulli original: The relationship between personality characteristics and career anchors of pharmacists), botuar në Management Dynamics Volume 12, No. 3, 2003, zbuluan se tek farmacistët, të cilët ishin pjesëmarrës në humumtim, ata kanë më shumë karakteristika të introversionit, ndjeshmërisë, të menduarit dhe gjykimit. Farmacistët që preferojnë

introversionin janë të nxitur nga ajo që ndodh në botën e tyre të brendshme dhe ata do të jenë në rehat kur puna kërkon që një pjesë të mirë të aktivitetit të tyre të zhvillohet në heshtje brenda kokës së tyre.

Farmacistët që kanë tipare të tipit të ndjeshëm (Sensing) do të prirën të mos pëlqejnë probleme të reja, si një mënyrë e vendosur për të bërë gjëra, duke shijuar aftësitë e mësuara më parë, duke punuar në mënyrë të qëndrueshme brenda kornizave kohore realiste dhe duke arritur në përfundime hap pas hapi. Shumica e farmacistëve kanë karakteristika të tipit të menduarit (thinking) dhe do të prirën të vendosin në mënyrë objektive, bazuar në shkakun dhe efektin (Myers et al., 1998). Shumë farmacistë preferojnë gjykimin dhe preferojnë të jetojnë në një mënyrë të planifikuar e të rregullt, duke dashur të rregullojnë jetën dhe ta kontrollojnë atë.

Shtyllat më të forta të karrierës në këtë studim ishin shërbimi ose dedikimi ndaj kauzave, sfida dhe menaxhimi i përgjithshëm. Farmacistët, që kanë një Menaxhim të Përgjithshëm, si një spirancë karriere, janë të motivuar nga llojet e punës, të cilat karakterizohen nga nivele të larta përgjegjësie, janë sfiduese dhe të ndryshme, kërkojnë aftësi drejtuese dhe ofrojnë mundësi për të kontribuar në suksesin e organizatës. Ata që kanë Shërbimin si një spirancë karriere, i përgjigjen më së miri një sistemi që njeh kontributet dhe ndjen nevojën për njohjen dhe mbështetjen e vlerave të tyre nga kolegët dhe eprorët. Farmacistët që kanë Sfidën, si një spirancë për karrierë, marrin kënaqësi nga përpjekja për të zgjidhur problemet e vështira dhe për të përballuar detyra më të vështira.

Për më tepër, rezultatet treguan se farmacistët që treguan rezultatet më të larta në introversion, ndjeshmëri, neuroticizëm, gjykim dhe rezultate më të ulëta të tipi i Hapur kanë tendencë, si shtylla të orientimit të karrierës, të kenë shkathtësi teknike- funksionale dhe sigurinë. Ata preferojnë të përqëndrohen në botën e tyre të brendshme, përjetojnë pasoja negative si frika, trishtimi, zemërimi, faji, neveria dhe prirën të jenë konvencionalë

në sjellje, konservatore në pikëpamje, përdorin shqisat e tyre për të mbledhur informacion dhe jetojnë një jetë të mirëplanifikuar dhe me rregulla. Këta farmacistë janë të përgatitur të kryejnë punën në mënyrën e kërkuar nga punëdhënësit e tyre, por presin stabilitet dhe parashikueshmëri, ndoshta sepse kjo do t'i ndihmojë ata të menaxhojnë ankthin e tyre dhe ndikimet e tjera negative.

Nga ana tjetër, marrëdhëniet empirike janë shqetësuese mes orientimit profesional, shkathtësi teknike-funksionale dhe Sigurisë me karakteristikat e personalitetit të tilla si introversioni, ndjeshmëria, neuroticismi, tipi i hapur dhe gjykimi. Schein (1996) tregoi se punonjësit me orientim profesional në Siguri do të përjetonin problemet më të rënda për shkak të zhvendosjes në politikat organizative, nga sigurimi i sigurisë së punësimit, deri te sigurimi i sigurisë në punësim. Farmacistët me këto karakteristika të personalitetit mund ta kenë të vështirë të motivohen për të siguruar punësimin e tyre.

Për më tepër, për shkak të karakteristikave specifike të personalitetit që kanë të bëjnë me shkathtësinë teknike - funksionale, farmacistët duhet të motivohen vazhdimisht për të rinovuar dhe rimësuar botën organizative, e cila nuk do që të mbajë kostot për këtë proces të azhurnimit të vazhdueshëm (Schein, 1996). Përvoja në grupin e farmacisë konfirmon se farmacistët me modelin e lartpërmendur të karakteristikave të personalitetit, që lidhen me këto shtylla të karrierës, kanë tendencën të përjetojnë pakënaqësinë e punës (Coetzer dhe Rothmann, 2002) dhe të performojnë relativisht keq (Rothmann dhe Coetzer, 2003) dhe janë të ndjeshëm ndaj dështimit (Basson dhe Rothmann, 2002).

Farmacistët të cilët arriten rezultate më të larta në ekstraversion dhe më të ulët në neuroticizëm dhe pajtueshmëri priren të kenë Menaxhimin e Përgjithshëm, si një spirancë karriere. Ata preferojnë të përqëndrohen në botën e jashtme të njerëzve, të gëzojnë shoqërinë e të tjerëve, të jenë më emocionalisht të qëndrueshëm, të marrin vendime duke analizuar pasojat logjike, janë më pak të pëlqyeshëm dhe janë të ndërgjegjshëm. Kur

farmacistët që kanë Menaxhimin e përgjithshëm si një spirancë karriere janë të vendosur në pozita menaxheriale, duhet të jenë të ndjeshëm ndaj tendencës së tyre që të mos jenë të pranueshëm. Ky tipar mund të çojë në vështirësi në krijimin e një klime motivuese.

Farmacistët të cilët treguan rezultate të larta në ekstraversioni dhe tipin e Hapur me rezultate më të ulëta në Neuroticizëm kanë tendencë të kenë Shërbim-Dedikim ndaj kauzave, treguan Sfidën dhe Kreativitet ndërmarrës si spiranca të karrierës. Ata preferojnë të përqëndrohen në botën e jashtme të njerëzve dhe janë të dashur, miqësor, të shoqërueshëm, të sigurt dhe energjikë. Ata janë emocionalisht të qëndrueshëm dhe kanë tendencë të jenë jokonvencionale, të gatshëm të vënë në dyshim autoritetin dhe të përgatiten për të provuar ide të reja etike, shoqërore dhe politike. Ata tentojnë të përdorin intuitën e tyre për të mbledhur informacione që sigurojnë kuptime, marrëdhënie dhe mundësi përtej informacionit nga shqisat.

Farmacistët të cilët treguan rezultate të ulëta te tipi i Pajtueshëm kanë tendencë të kenë Identifikimin Organizativ si një ankorë karriere. Prandaj, duket se ata farmacistë që duan të identifikohen me një punëdhënës të fuqishëm dhe prestigjioz janë më pak altruist, me dashamirësi ndaj të tjerëve dhe të etur për t'i ndihmuar ata. Ndoshta kjo vjen për shkak të nevojave të tyre të fuqisë. Farmacistët, të cilët treguan rezultate më të larta te tipi i Hapur dhe që preferonin Intuitën priren të kenë Autonominë si një spirancë karriere. Kjo ka kuptimin që farmacistët që preferojnë të kuptojnë marrëdhëniet dhe mundësitë përtej informacionit nga shqisat dhe të cilët janë të hapur për përvojat, kanë nevojë për një situatë të ndryshueshme pune dhe e konsiderojnë autonominë si të rëndësishme.

Sipas Weisberg, DeYoung, dhe Hirsh (2011) në punimin e tyre me titull *“Dallimet gjinore në personalitet në dhjetë aspektet e Big Five”*, duke shqyrtuar personalitetin në nivelin e 10 aspekteve të Big Five, demonstruan se dallimet gjinore në tiparet e personalitetit janë edhe më të përhapura sesa zakonisht është raportuar. Në secilën nga 10 tiparet e

vlerësuarat ishin të dukshme dallime të konsiderueshme gjinore. Për disa dimensione, dallimet gjinore ishin në drejtime të kundërta, gjë që ndihmon në shpjegimin se pse dallimet gjinore nuk janë të dukshme për dimensionin Ndërgjegjshmëri dhe Tipin i hapur, edhe pse diferenca gjinore për Ekstraversion është zakonisht shumë e vogël. Është e qartë se personalitetet mesatare të burrave dhe grave janë sistematikisht të ndryshëm.

Hussain et al. (2012), thekson se personaliteti ka lidhje të ngushta me qëllimet e karrierës dhe llojin e personalitetit në kontekstin organizativ. Ndërmarrësia kërkon efikasitet personal për të ndërmarrë iniciativë dhe për të riskuar marrjen e qëndrimeve për të kaluar nëpër aksione dhe për të arritur kulmin e suksesit. Së dyti, fillimi i çdo gjëje kërkon një përvojë praktike dhe hapje ndaj përvojës, duhet të kenë ndërveprime të mëdha shoqërore dhe të kenë një prirje për të qenë dominues në lëvizjet e tyre. Së treti, ekziston një nevojë që të jenë vigjilente dhe krijuese në veprimet dhe transaksionet e tyre për të arritur rezultate optimale në çdo hap përpara. Tipat që rangohen lartë në tipin e hapur të personalitetit i lejojnë ndërmarrësit të jenë të suksesshëm në marrjen e iniciativave të gjera dhe lëvizjeve të rrezikshme (Howard dhe Howard, 1995) për të filluar projekte të reja dhe për të zgjeruar bizneset e tyre në botën dinamike (Zhao dhe Seibert, 2006).

Sa më shumë përvojë dhe ndërveprimet që ata kanë, aq më shumë do të perceptojnë zbrastirat në funksionimin e skemave dhe planeve të tyre të reja (Ackerman dhe Beier, 2003). Për më tepër, tipi i hapur ndaj përvojës së dikujt e ndihmon atë në mësimin dhe përshtatjen e ndryshimeve të reja në rrethanat e tyre (Zhao dhe Seibert, 2006). Në këtë mënyrë, ata kanë më shumë gjasa të jenë efektive në përballimin e pengesave dhe vështirësive me të cilat ballafaqohen (Aldridge, 1997). Sipërmarrësit duhet të merren me rrezikun dhe të kthehen gjithmonë, kështu që ata duhet të jenë shumë të ndërgjegjshëm dhe të kujdesshëm në investimet e tyre (Barrick dhe Mount, 1991), në mënyrë që të arrijnë rezultatet optimale dhe të maksimizojnë kthimet e tyre. Ato duhet të jenë kompakte dhe të

menaxhohen në aktet e tyre për drejtimin e qetë të biznesit (Zhao dhe Seibert, 2006). Prandaj, ndërgjegjshmëria si tipar i ndihmon ata të jenë shumë të kujdesshëm dhe planifikues më të mirë (Aldridge, 1997). Ata gjithmonë bëjnë analiza të kostos dhe përfitimeve për të siguruar që do të fitojnë çdo betejë të luajtur prej tyre.

Në anën tjetër, fitimi dhe humbja mund të jenë edhe stresuese. Sipërmarrësit mund t'i duhet të vuajnë situata që kanë stres, presion dhe rrezik. Personat kanë neuroticizëm të ulët mund të kenë aftësi më të mirë për t'u përballur me situata të tilla (Zhao dhe Seibert, 2006). Njerëzit që rangohen lart në shkallën e neuroticizmit nuk do të jenë në gjendje të marrin iniciativa të rrezikshme për të zgjeruar biznesin në lidhje me rivalët e tyre në industri (Aldridge, 1997). Personi emocionalisht i qëndrueshëm mund të arrijë vetëm rezultatet më të mira në rrethanat më të këqija. Që të adaptoen profesionet jofitimprurëse dhe shoqërore, individi duhet të posedojë nevojën të bashkëndejë me të tjerët dhe tendencën për të ndihmuar të tjerët duke sakrifikuar paqen dhe disa burime të tjera, qofshin ato kohe, pushim apo para (Barrick and Mount, 1991). Së dyti, duhet të ketë gjithashtu një prirje për t'u besuar të tjerëve dhe për të bashkëvepruar me të tjerët. Së fundi, emocionet kanë nevojë për këto profesione, por, gjithashtu, duhet të jenë të paktën mjaft të forta të mos bien në depresion që mund të prishin fuqinë dhe dominimin e vullnetit të tyre për të shfaqur pikat e brendshme (Cattell dhe Mead, 2008). Pajtueshmëria është tipari i personalitetit që mund të ndihmojë individët të hyjnë në profesione për mirëqenien e të tjerëve dhe të bashkëndejnë me të tjerët (Barrick dhe Mount, 1991). Duke pasur parasysh shqetësimet e të tjerëve nuk është e mundur me një rankim më të lartë në këtë tipar personaliteti (Judge et al., 1999). Këta mbajtës të personalitetit kanë gjithmonë prirje për të akomoduar dhe ndihmuar të tjerët në koston e burimeve të tyre personale (Cattell dhe Mead, 2008). Ky tipari i personalitetit pretendon që individët të shkojnë përtej

interesit të tyre vetjak dhe t'i kufizojë ata për t'u bërë më egoistë dhe të gjallë (Howard dhe Howard, 1995).

Njerëzit e turpshëm dhe të vetëqëndruar nuk kanë të ngjarë të jenë të suksesshëm në këto profesione, pasi ekziston një nevojë e madhe për të qenë shoqëror, miqësor, interaktiv (Mount et al., 1998) dhe të jetë familjar me të tjerët është kërkesa kryesore për të ndihmuar dhe për të gjetur ata në momente shumë të rëndësishme (Cattell dhe Mead, 2008). Prandaj, tipari i ekstraversionit mund të ketë më shumë prirje për të zgjedhur dhe për të gjetur sukses në këto shërbime sociale (Barrick and Mount, 1991), mund t'u japin entuziazëm të punojnë për të tjerët (Judge et al., 1999), të kenë kënaqësi për veten (Ackerman dhe Beier, 2003).

2.5.2. Interesimi profesional

Paul T. Costa, Jr dhe Robert R. McCrae(1981) kanë hulumtuar mbi: ***Personaliteti dhe interesimi profesional tek të rriturit*** (Journal of Applied Psychology, 1984, Vol 69, No3, 390-400). Ky punim hulumton lidhjen mes tipologjisë së interesimeve profesionale të Xhon Holland dhe tipareve të personalitetit *Neuroticizm – Ekstraversion - tipi i hapur ndaj përvojës* (NEO), me mostër meshkuj (N=217) dhe femra (N=144) nga mosha 21-89. Rezultatet sipas ANOVA dy kahëshe, duke i kalasifikuar variablat sipas gjinisë dhe moshës, kanë treguar se subjektet nën moshën 55 vjeçare kishin vlera të larta signifikante ($p<.05$) në tipin artistik, realist dhe ndërmarrës, sesa ata mbi moshën 55 vjeçare, por këto diferenca ishin të vogla, posaçërisht për faktin se shumica e subjekteve mbi 55 vjeç ishin më pranë pensionit dhe pritej të kishin interesa profesionale të zvogëluara në përgjithësi. Tek subjektet më të rinj diferencimi i interesave rritet krahas me moshën. Analizat në përgjithësi e përkrahin përfundimin se interest profesionale janë të ngashme për të rriturit e të gjitha moshave dhe se dispozitat e personalitetit tregojnë asocime të fuqishme të vazhdueshme me intereset profesionale. Shoqërimi i ekstraversionit me profesionet

ndërmarrëse, posaçërisht shitjet, është i njohur mirë, por relacioni i tipit të hapur me eksperiencën e zgjedhjes së profesionit është vërejtur shumë më rrallë. Në punimin e Costa et al. (1977) është gjetur se tipi i hapur korrelohet më qartësisht me faktorin të cilin ata e interpretojnë si “*stili teorik i interaksionit*”. Profesioneve që kanë ngarkesë të madhe të këtij faktori përfshihen psikologë, ministra, biolog, punëtorë socialë dhe bibliotekist; profesioneve me ngarkesë të madhe negative përfshihen fermer, bankier, fotokopjues dhe polic. Është e qartë se grupi i parë i profesioneve përfshin kryesisht interesat profesionale investigativ, artistik dhe social; të dytët janë kryesisht ndërmarrës, konvencional dhe real. Studimet janë në pajtueshmëri të gjërë lidhur me llojet e interesimeve të asocuara me tiparin e personalitetit i hapur ndaj përvojave. Rezultatet e interesimit profesional Investigativ korrelojnë me tipin e hapur dhe introversin dhe ky tip është përshkruar si “kurioz”, “racional” dhe “i rezervuar”. Rezultatet e interesimit profesional Artistik korrelojnë me tipin e hapur dhe tipin artistik, i cili është përshkruar si “imagjinues”, “emocional” dhe “jokonformist”. Tiparet e ngrohtësisë dhe shoqëruhmërisë janë më së afërmi të lidhura me interesin Social dhe tipi social është përshkruar nga Holland si “miqësor” dhe “i shoqëruar”. Interesat profesionale ndërmarrëse korrelojnë me këmbënguljen dhe aktivitetin dhe tipat ndërmarrës përshkruhen si “dominant” dhe “energjik”. Rezultatet e interesimit profesional konvencional nuk korrelojnë me neuroticizëm të ulët, siç sugjeron deskriptori “I vetë kontrollit (I qetë)”. Tipat ndërmarrës janë “impulsivë” në kuptimin e kërimit të eksitimit, por jo në kuptimin e të qenurit të udhëhequr nga impulsi.

Coetze dhe Shreuder (2009), hulumtojnë nëse struktura e faktorit që qëndron në themel të modelit teorik të faktorëve të *karrierës për karrierë* të zhvilluar nga Schein (1978) zbatohet në mënyrë të barabartë nëpër grupe të ndryshme etnike në kontekstin organizativ multikulturor të Afrikës së Jugut.

Rezultatet e analizës faktoriale eksploratore treguan se orientimet e karrierës së pjesëmarrësve kanë të bëjnë me aspekte të ndryshme të motiveve të karrierës që janë në themel të menaxhimit të përgjithshëm, sfidave të pastra dhe konstrukteve ankoruese të karrierës për kreativitet ndërmarrës. Ky konstatim është në kundërshtim me argumentin e Schein (1978) që njerëzit prirën të kenë një spirancë mbizotëruese të karrierës dhe kjo është në përputhje me vëzhgimin e Feldman dhe Bolino (1996) që **një** deri në **tre** ankorat e karrierës tentojnë të grumbullohen së bashku për të formuar karrierën e një individi dhe preferencat e punës. Coetzee dhe Schreuder (2009), zbuluan, gjithashtu, se një numër i preferencave, vlerave, shkathtësive dhe qëndrimeve të lidhura me karrierën nxisin ose parashikojnë ankorat ose orientimet e karrierës së njerëzve. Duket, pra, nga gjetjet e këtij hulumtimi se vetë-koncepti i karrierës, siç është përcaktuar fillimisht nga Schein (1978), mund të ketë evoluar me kalimin e kohës në përputhje me ndryshimet e pasqyruara në profilet socio-ekonomike dhe socio-demografike globale të organizatave dhe shoqërive. Vëzhgime të ngjashme kanë kryer edhe Havran et al. (2003); Kniveton (2004), Marshall dhe Bonner (2003).

Sipas Costa, McCrae dhe Holland (1984) mbështesin konkluzionin se interesat profesionale janë të ngjashme për të rriturit e të gjitha moshave dhe se prirjet e personalitetit tregojnë lidhje të qëndrueshme me interesat profesionale. Marrëdhënia e ekstraversionit me profesionet sipërmarrëse, veçanërisht shitjet, është e njohur mirë, por lidhja mes tipit të hapur ndaj përvojës me zgjedhjen profesionale është vërejtur më rrallë. Në këtë vështrim, Costa et al. (1977) gjeti se tipi i hapur ishte më i lidhur në mënyrë të qartë me një faktor që ata e interpretuan si "*Stili i Ndërveprimit Teorik*". Profesionet që kanë ngarkesa të larta në këtë faktor përfshinin psikolog, ministër, biolog, punonjës social dhe bibliotekar; profesione me ngarkesa të mëdha negative përfshinin fermer, bankier, varrmihës dhe polic. Edhe pse këto profesione priten nëpër disa nga kategoritë e Holand,

është e qartë se grupi i mëparshëm i profesioneve përfshin kryesisht profesionet investigative, artistike dhe sociale. Këto të fundit janë kryesisht inovative, konvencionale dhe realiste. Pra, studimet janë në një marrëveshje të gjerë për llojet e interesave që janë të lidhura me tipin e hapur ndaj përvojave. Interesi investigativ korrelohet me introversionin dhe tipin e hapur dhe ky lloj përshkruhet si "*kurioz*", "*racional*" dhe "*i rezervuar*".

Interesi artistik lidhet me tipin e hapur dhe ky lloj është përshkruar si "*imagjinativ*", "*emocional*" dhe "*jokonformues*". Ngrohtësia dhe shoqërueshmëria janë tiparet më të lidhura ngushtë me interesat sociale dhe Tipi social përshkruhet nga Holand si "*miqësor*" dhe "*shoqëror*". Interesat sipërmarrëse janë të ndërlidhura me Siguri dhe Aktivitet. Llojet Sipërmarrëse përshkruhen si "*dominues*" dhe "*energjik*".

Në këto studime e përshkrime ka edhe disa mospërputhje. Kështu psh. dhe pse tipi Realist është përshkruar si "*i turpshëm*", rezultatet reale në këtë studim nuk ishin të lidhura me ndërgjegjshmërinë. Tipat sipërmarrës janë "*impulsivë*" në kuptimin e kërkimit të emocioneve më të larta, por jo në kuptimin e të qenit impulsiv. Në të vërtetë, një nga mangësitë e përshkrimit të tipave është se ato shpesh janë të paqarta. Rezultatet e shkallës së personalitetit ndonjëherë janë më të kuptueshme. Në tipologjinë e Holand-it mungon një nga dimensionet kryesore sipas shumicës së hulumtimeve mbi personalitetin: **Neuroticizmi**. Preferencat e profesionit duket se nuk janë të lidhura me dallimet në këtë fushë, një përfundim ky i arritur edhe në punën e mëhershme të (Costa et al., 1977).

Megjithatë, ka arsye për të besuar se shumë aspekte të sjelljes profesionale janë ndikuar nga neuroticizmi, veçanërisht kënaqësia e punës (Perone, DeWaard & Baron, 1979). Sipas teorisë së Holand, pakënaqësia ndodh kur një individ e gjen veten në një profesion që nuk përputhet me nevojat, aftësitë dhe interesat e tij. Përveç kësaj, pakënaqësia dhe morali i ulët njihen të jenë të lidhura me ndikimin kronik negativ të atyre që janë të rankuar lart në neuroticizëm (Costa & McCrae, 1980a). Ndryshimi i karrierës nuk mund të përmirësojë

kënaqësinë e punës nëse problemi themelor është ai i një prirjeje të qëndrueshme të personalitetit (psh. ankthi ose armiqësimi), sesa në mosmarrëveshje profesionale. Këshilltarët profesionalë duhet të jenë të vetëdijshëm për burimet e brendshme ose të jashtme të vështirësive në mbështetjen e një kursi të duhur veprimi dhe të dhënat mbi neuroticizmin nga inventarët e personalitetit mund të jenë një ndihmesë e dobishme për të dhënat e interesit profesional në këtë drejtim. Edhe pse individët që rankohen lart në tipin e hapur ndaj përvojës kanë tendencë të mbështeten në të gjitha intereset profesionale, të dhënat e personalitetit mund të jenë të dobishme për këshilltarët e karrierës kur subjekti tregon një profil relativisht të padiferencuar. Rezultatet mbi veçoritë e veçanta të personalitetit mund të japin informacion shtesë për të zhvendosur vëmendjen në një drejtim apo në një tjetër. Pra, këto të dhëna flasin për këshillimin e karrierës në moshën e rritur dhe pleqëri. Për të ndihmuar në marrjen e këtyre vendimeve të profesionit këshilltari duhet të miratojë një qasje disi të ndryshme nga ajo që përdoret me adoleshentët ose të rriturit e rinj. Kohëzgjatja e nevojshme për t'u përgatitur për profesion dhe kërkesat fizike dhe mendore që vendos individi marrin rëndësi me këta klientë. Në mënyrë të ngjashme, përvoja e akumuluar e punësimit dhe përvoja jetësore mund të jetë një pasuri në dobi të zgjedhjes së një karriere të re. Megjithatë, duhet theksuar se respekti i të rriturve të moshuar nuk ndryshon shumë nga të rriturit e rinj. Interesat profesionale dhe tiparet e tyre të personalitetit janë shumë të qëndrueshme gjatë moshës madhore, por ato luajnë të njëjtin rol në zgjedhjen e një karriere në të gjitha moshat. Gama dhe shumëllojshmëria e interesave nuk bie me moshën dhe preferencat profesionale vazhdojnë të shprehin individualitetin tek subjektet më të vjetër në moshë, sesa tek të rinjtë. Në të dy nivelet teorike dhe praktike, është i këshillueshëm përdorimi i qartë i të dhënave të personalitetit në këshillimin profesional. Përveç kësaj, teoricienët e personalitetit duhet të marrin

parasysh përparimet e rëndësishme të teorive të zgjedhjes profesionale. Këto dy tradita ofrojnë konfirmim dhe zgjerim të njëra-tjetrës.

Një studim interesant është kryer edhe nga Jeffrey Lawrence D'Silva dhe Jamaliah Abdul Hamid (2014) për ndikimin e shtyllave të karrierës, vlerave të punës dhe tipareve të personalitetit ndaj aftësisë për punësim tek studentët e Malezisë, me mostër 711 subjekte me moshë mesatare 20-24. Rezultatet nga analiza korrelative tregojnë se shtyllat e karrierës kanë marrëdhënie me aftësimin për punësim, lidhjet më të fuqishme mes aftësisë për punësim ishin me këto tre shtylla: sfidë ($r=,451$, $p=,000$), shërbim dhe dedikim ndaj kauzës ($r=,442$, $p=,000$) dhe stil jete ($r=,396$, $p=,000$).

Ky studim synonte të kontribuonte në mënyrë konstruktive në dilemat e organizatave që përballeshin në stimulimin e orientimit të punësimit midis punonjësve. Studimi u krye me studentët e universitetit për të përcaktuar nivelin e tyre të orientimit të punësimit dhe faktorëve që ndikojnë, pasi kjo do të jepte reagime të vlefshme për organizatat në fuqinë e tyre të ardhshme të punës. Nga ky studim rekomandohet që organizatat duhet t'i kushtojnë vëmendje të madhe vlerave të punës së individëve, të sigurojnë një kulturë pune e cila ofron sfida me shumë mundësi të të mësuarit, duke i kushtuar vëmendje kulturës së individit dhe interesave të personelit për të rritur më tej orientimin e punësimit.

Akheilil (2006) në studimin e tij me temë : *“Marrëdhënia mes tipareve të personalitetit dhe zgjedhjes së karrierës”*, me mostër 178 subjekt. Nga ky studim u arrit në këto rezultate: Ekstraversioni korrelonte me shkathtësi menaxheriale me nivel të ulët prej 0,33, tipi i pajtueshëm me vlerë prej 0.45, tipi i hapur 0,25, tipi i ndërgjegjshëm 0,53 dhe neuroticizmi 0.33. Nga këto korrelacione, lidhja më e fuqishme është mes tipit të ndërgjegjshëm dhe shkathtësive menaxheriale. Ndërsa me orientimin kërkimor dhe shkencor tipi ekstraversion korrelon me vlerën prej 0.44, me tipin e pajtueshëm 0,22, me atë të hapur 0,45, me tipin e ndërgjegjshëm 0,25 dhe me neuroticizmin 0.35. Po ashtu,

sipas këtij studimi ekzistonte korelacion pjesërisht i lartë mes ekstraversionit dhe shkathtesive teknike me vlerë 0.55, me tipin e pajtueshëm është gjetur korelacion i ulët me vlerë 0.28, me tipin e hapur ekziston korelacion me vlerë 0.42, me tipin e ndërgjegjshëm 0.36 dhe me neuroticizmin korelacion i ulët me vlerë 0,23. Qëllimi i këtij studimi ishte të vlerësonte marrëdhënien midis tipareve të personalitetit dhe zgjedhjes së karrierës dhe rezultatet pajtohen se personaliteti i individit mund të ndikojë në zgjedhjen e karrierës (Hussain et al, 2011). Studime të tjera tregojnë se edhe zgjedhja e profesionit të një personi mund të përcaktohet nga tiparet e personalitetit (Hossain et al, 2012).

Bazuar në rezultatet e studimit, rolet menaxheriale janë zgjedhur nga shumica e mostrës me përjashtim të tipit të pajtueshëm dhe atij të hapur, sepse menaxhimi ose ekzekutimi i gjërave kërkon në mënyrë të përsosur aftësi të fuqishme shoqërore apo sociale në individë dhe kërkon qëndrim të gatshëm për të pranuar ndryshimet në mjedisin e jashtëm. Së dyti, ajo kërkon që sjellja sociale dominuese të përshtatë me shpejtësi këto ndryshime në mënyrë që gjërat të bëhen efikase dhe efektive. Këto aftësi mund t'i ndihmojnë personat të bëhen negociatorë të fuqishëm dhe kjo do t'i ndihmojnë ata për të arritur pozita më të pranueshme nga të dy palët. Orientimi profesional është zgjedhur nga pjesa më e madhe e mostrës me përjashtim të tipit të pajtueshëm dhe të ndërgjegjshëm, tipi i hapur ka më shumë gjasa të drejtohet në orientimet kërkuese shkencore. Orientimet teknike, respektivisht shkathtësi teknike, janë zgjedhur nga shumica e mostrës me përjashtim të neuroticizmit. Shumica e tipareve të personalitetit mund të ndihmojnë individët të shkëlqejnë në këto profesione. Njerëzit që janë më të qetë, të relaksuar dhe emocionalisht të qëndrueshëm kanë më shumë gjasa të jenë të suksesshme. Për të arritur këtë aftësi, njerëzit që rankohen lart në neuroticizëm nuk janë të preferuar, pasi ata kanë më pak gjasa të punojnë me afate kohore dhe presione.

Studimi i parë sistematik në lidhje me personalitetin ndaj interesave profesionale duke përdorur tipologjinë e personalitetit të Holland dhe modelin e personalitetit të Big Five u krye nga Costa, P. T.; McCrae, R. R. dhe Holland, J. L. (1984). Këta studiues shqyrtuan marrëdhëniet ndërmjet tipologjisë profesionale të zhvilluar nga Holland dhe modelit të hapur të neuroticizmit-extraversion (NEO) të personalitetit të paraqitur nga Costa & McCrae për një mostër me 217 meshkuj dhe 144 femra nga 21 deri në 89 vjeç. Ata gjetën ngjashmëri në interesat profesionale midis grupeve të të rinjve dhe të moshuarve të rritur dhe studentëve të kolegjit. Korrelacionet midis Self Directed Search (masa e interesave të zhvilluara nga Holland) dhe inventarit të NEO-së treguan disa lidhje të forta mes interesave investigative dhe artistike me tipin e hapur të personalitetit. Interesat sociale dhe sipërmarrëse korrespondonin dukshëm me dimensionin ekstraversion të personalitetit. Interesi konvencional lidhej negativisht me tipin e hapur të personalitetit.

Në një studim tjetër në kontekst indian, Saxena, R. (1987) hulumtoi profilet e personalitetit të nxënësve të shkollave të mesme urbane (djem 600 + vajza 400 = 1000) në lidhje me interesat e tyre profesionale. Mesatarja e moshës së nxënësve në mostër ishte 13 deri në 17 vjeç ($M = 14,60$) dhe ishin të shpërndarë në tri drejtime të ndryshme arsimore: **arte** ($n = 400$), **shkencë** ($n = 400$) dhe **tregti** ($n = 200$). Të dhënat u mbledhën duke përdorur *Pyetësorin 16PF* (Formulari A) nga Cattell dhe një *Inventar të Interesit* nga Raghuraj Pal Singh. Shtatë fushat e interesit të mbuluara ishin: Mekanikë, Biznes, Shkencore, Estetike, Sociale, Klerike dhe Natyrë. Rezultatet treguan se nga 112 koeficientë të korrelacionit vetëm 31 ishin statistikisht të rëndësishëm, por madhësia e korrelacioneve ishte e ulët dhe e papërfillshme. Koeficientët e korrelacionit shkonin nga -0.175 deri në $+0.167$, për të gjithë mostrën. Për të shqyrtuar rolin e gjinisë në marrëdhënien me interes - personalitet, korrelacione të veçanta u raportuan për djemtë dhe vajzat. U konstatua se tek djemtë ekzistonte një lidhje e lehtë mes interesave dhe personalitetit. Nga

112 koeficientë të raportuar vetëm 25 rezultuan të jenë statistikisht të rëndësishëm me një varg prej $-.333$ deri në $+.185$. Korrelacioni më i lartë ($-.333$) u gjet në mes të faktorit të personalitetit E (modest - kategorik) dhe aktiviteteve rekreative (hobi). Në rastin e vajzave u regjistruan edhe marrëdhënie korrelative të dobta ose të papërfillshme. Koeficientët e korrelacionit shkonin nga $-.198$ deri në $+.198$. Nga 112 koeficientë, vetëm 25 ishin statistikisht të rëndësishme. Saxena arriti në përfundimin se marrëdhënia ekziston ndërmjet personalitetit dhe interesave profesionale, por vargu i variacionit është jashtëzakonisht i kufizuar dhe duket se interesat janë mjaft të pavarura nga tiparet e personalitetit në lidhje me studentët adoleshentë në mostër.

Silver dhe Malone (1993) përgatitën një shkallë për të matur gjashtë stilet e personalitetit të dizajnuar për të hulumtuar zgjedhjet profesionale dhe aktivitetet rekreative në një hulumtim mes popullatave normale. Instrumenti ofron rezultate në gjashtë stile të personalitetit të bazuar në shtyllat II të DSM-III-R (1987) dhe stilet neurotike të Shapiros (1965). Personalitetet përfshijnë: narcizoidët, paranojakët, obsesivët, histerikët, depresivët dhe impulsivët. Shkalla është praktikuar në disa mostra të pavarura. Ata kanë gjetur se matjet e stileve të personalitetit kënaqin disa teste të konsistencës, vlefshmërisë dhe besueshmërisë të brendshme. Më pas, kanë analizuar lidhjen mes tipeve të personalitetit dhe planeve profesionale të studentëve. Ata gjetën nivelin më të lartë të obsesionit të raportuar nga studentët e inxhinierisë dhe nivelin më të lartë të paranojës të raportuar nga studentët e kontabilitetit.

Në një studim tjetër, pjesërisht i lidhur me Silver dhe Malone (1993), Holland et al. (1994), Holland et al. (1994) analizuan një mostër të rriturish prej 175 meshkujsh dhe 123 femrash dhe gjetën një përsëritje të modelit korrelativ mes inventarit Self Directed Search (SDS, Holland, 1985a) dhe inventarit të personalitetit të modifikuar (NEO PI\FFI; Costa dhe McCrae, 1989) të observuar në një studim të mëparshëm. Hollant et al., po ashtu

shqyrtuan marrëdhënien mes SDS dhe inventarit të stileve personale (PSI, Silver dhe Malone, 1993) të zhvilluar për të matur gjashtë çrregullimet e lehta të personalitetit apo stileve nga DSM – III – R. Është konfirmuar nga gjetjet se SDS është më ngushtë i lidhur me NEO PI-FFI se sa PSI. Korrelacionet mes skallëve SDS dhe PSI ishin zakonisht të ulëta dhe të parëndësishme. Vetëm tre marrëdhënie ishin statistikisht të rëndësishme edhe për meshkujt edhe për femrat. Shkalla artistike ka korrelacion pozitiv me shkallën e histerisë, që tregon se intereset artistike shoqërohen me të menduarit intuitiv (Silver dhe Malone, 1993). Interesat sipërmarrëse korrelojnë negativisht me depresionin që tregon se sipërmarrësit janë njerëz të lumtur dhe të hareshëm. Intereset konvencionale korrelojnë pozitivisht me stilin e personalitetit obsesiv – kompulsiv që nënkupton ndikim të kufizuar, mendje-mbyllur, dyshim dhe aktivitete të udhëhequra nga tendenca për përsosmëri (Silver dhe Malone, 1993). Për të dy gjinitë, tipi i hapur korrelojon (.62 dhe .43) me interesin investigativ dhe me interesin artistik (.50 dhe .44). Ekstraversioni korrelojon me orientimin ndërmarrës (.40 dhe .51) gjithashtu me orientimin social (.31 dhe .39). Neuroticizmi korrelojon negativisht me orientimin ndërmarrës (-.34 dhe -.36). Tipi i ndërgjegjshëm lidhej pozitivisht me interesat ndërmarrëse (.29 & .26); tipi i ndërgjegjshëm pritet të korrelojë me interesat konvencionale dhe kjo është vërejtur vetëm në rastin e grave (.28). Holland et al. arriti në përfundim me disa përjashtime se inventarët e interesit janë të lidhura dobët me inventarët e personalitetit.

Balgopal et al. (1994) shqyrtoi marrëdhëniet midis inteligjencës, personalitetit dhe interesave profesionale në një mostër prej 874 individësh të moshës 14 deri në 83 vjeç. Inteligjenca, personaliteti dhe interesat profesionale janë matur me përdorimin e *Kaufman Adolescent dhe Adult Intelligence Test*, *Myers-Briggs Type Indicator* dhe *Strong Interest Inventory*. Në përgjithësi, rezultatet e studimit treguan marrëdhënie modeste ndërmjet fushave të inteligjencës, personalitetit dhe interesave profesionale. Rezultatet treguan

mbivendosje të konsiderueshme me aftësinë e përgjithshme intelektuale, sidomos aftësinë e përgjithshme që lidhet me shkollimin dhe përvojat e përgjithshme të akulturimit.

Një studimi nga Tokar, Vaux & Swanson (1995) shqyrtoi gjithashtu korrespondencën midis Tipologjisë Profesionale të Personalitetit të Hollës dhe Modelit të Pesë Faktorëve, të cilët konsiderohen struktura mjaft të plota të personalitetit duke përdorur 102 femra dhe 91 studentë meshkuj. Koeficientët e korrelacionit u prezantuan në mënyrë të veçantë për femra dhe meshkuj midis variablave NEOPI (dimensionet e personalitetit) dhe variablave SDS (self directed search). Tipi i Ndërgjegjshëm nuk ka korreluar në mënyrë të konsiderueshme me asnjë nga fushat e interesit të SDS dhe interesat Konvencionale nuk treguan korrelacione të rëndësishme me ndonjë prej faktorëve të personalitetit nga NEO-PI në rastin e femrave. Tek femrat këto korrelacione u gjetën si të rëndësishme: Neuroticizmi me intereset Realiste (-.26) dhe sipërmarrëse (-.22). Ekstraversioni me intereset sociale (.36) dhe ndërmarrëse (.41), tipi i hapur me interesat Realistike (.21) Investigative (.26), Artistike (.24), Sociale (.30), dhe Sipërmarrëse (.21), tipi i pajtueshëm me interesat sociale (.37). Ndërsa tek meshkujt si korrelacione të rëndësishme u vërejtën këto: Ekstraversioni me interesat Realiste (.22), Artistike (.21), Sociale (.42) dhe Sipërmarrëse (.44), tipi i hapur me interesat investigative (.26), Artistik (.60), dhe Social (.38), tipi i Ndërgjegjshëm me interesat Realiste (.23) dhe artistike (-.26). Tipi i pajtueshëm nuk korreloi në mënyrë të konsiderueshme me asnjë nga fushat e interesit profesional dhe se interesat konvencionale nuk ishin statistikisht të lidhur me asnjë nga variablat e personalitetit të NEO-PI tek mostra e meshkujve. Më tej, rezultatet e analizave kanonike për femrat treguan se rezultatet e interesave ndërmarrëse, sociale dhe artistike u shoqëruan pozitivisht me rezultatet e ekstraversionit dhe tipit të hapur dhe, në një masë më të vogël me tipin e pajtueshëm. Të njejta të dhëna treguan se shkalla Realiste dhe Investigative korrelonte pozitivisht me tipin e hapur dhe anasjelltas me neuroticizmin.

Rezultatet e analizave kanonike për meshkujt treguan marrëdhënie të forta pozitive ndërmjet interesit artistik dhe tipit të hapur. Një marrëdhënie e moderuar pozitive u regjistrua gjithashtu midis pikëve artistike dhe rezultateve të ekstraversionit. U treguan edhe lidhje pozitive të interesave sociale dhe investigative me tipin e hapur dhe dimensionet e ekstraversionit. Përsëri, një marrëdhënie pozitive u shfaq midis rezultateve në shkallën Extraversion dhe shkallën sipërmarrëse. Të dhënat gjithashtu treguan një marrëdhënie pozitive ndërmjet interesit social dhe ekstraversionit. Gjetjet tregojnë një mbivendosje të konsiderueshme në mes të dy modeleve, megjithatë duket se asnjë model i personalitetit nuk mund të llogarisë tjetrin në tërësinë e tij dhe rezultatet sugjerojnë se korrespondenca e interesave profesionale dhe tiparet e personalitetit ndryshojnë në funksion të gjinisë.

Ackerman & Heggstad (1997) shqyrtuan teoritë e inteligjencës, personalitetit dhe interesat profesionale për të vendosur lidhje të mundshme midis këtyre konstrukteve. Ata vlerësuan marrëdhëniet midis konstrukteve të personalitetit, interesave profesionale dhe aftësive intelektuale dhe gjetën dëshmi për marrëdhënie në të gjitha fushat e modelit Holland të interesave profesionale. Ata kanë bërë një meta-analizë të gjerë të lidhjeve të personalitetit - aftësisë intelektuale dhe shqyrtuan lidhjet e mundshme aftësi-interes. Ata gjithashtu paraqesin një rishikim të studimeve për marrëdhëniet ndërmjet personalitetit dhe interesave profesionale dhe arrijnë në përmbledhjen e mëposhtme të korrelacioneve midis dy variablave:

1. Variablat e personalitetit të tipit të pajtueshëm - Psikoticizëm, Neuroticizëm - Reagim ndaj stresit nuk treguan korrelacione të dukshme me asnjë prej gjashtë llojeve të interesave të Holland.
2. Dimensioni i personalitetit të Ndërgjegjshmërisë, Kontrollit dhe Tradicionalitetit lidhen mesatarisht me Interesat Konvencionale. Tradicionalizmi,

gjithashtu, tregoi korrelacion negativ mesatar me interesat artistike.

3. Variablat e personalitetit të Ekstraversionit, Mirëqenies dhe Potencës Sociale tregojnë korrelacione të moderuara me ato substanciale dhe interesat shoqërore.

4. Dimensionet e personalitetit të tipit të hapur dhe Angazhimit tipik Intelktual tregojnë korrelacione mesatare e substanciale me interesat Investigative, Artistike dhe Sociale. Absorbimi tregon korrelacione thelbësore me interesat artistike dhe realiste.

5. Aspektet e personalitetit të Shmangie-dëmtim lidhen negativisht me interesin artistik, realist dhe investigativ. Në bazë të korelacioneve të kufizuara dhe lidhjeve të gjetura në rezultatet meta-analitike dhe shqyrtimet e studimeve që lidhin inteligjencën, personalitetin dhe interesat profesionale, Ackerman & Heggestad paraqesin një përfaqësim të integruar marrëdhëniesh midis këtyre konstrukteve. Ata kanë sugjeruar katër komplekse të tipareve:

- *Social*: kjo përfshin interesat sociale, ndërmarrëse dhe tiparet e personalitetit të Ekstraversion, Potenca Sociale dhe Mirëqenia. Ajo përjashton aspektin e aftësisë.
- *Klerik - Konvencional*: përfshin aftësitë e Perceptimit të Shpejtësisë, Interesat Konvencionale dhe Kontrollin, Tiparet e personalitetit të ndërgjegjshmërisë dhe Tradicionalizmit.
- *Shkencë - Matematikë*: përfshin Përceptimin Visual dhe Matematikën e Arsytimit dhe Interesat Realiste dhe Investigative, ajo nuk përfshin asnjë tipar personaliteti.
- *Intelektuale - kulturore*: përfshin Inteligjencën Kristalizuese dhe Ideore. Aspektet e rrjedhshmërisë së aftësisë dhe absorbimit, Angazhimi tipik Intelktual dhe mungesa e Përvojës për tiparet e personalitetit dhe interesat artistike dhe hetuese.

Korrespondenca midis modeleve pesë-faktorësh dhe RIASEC të personalitetit gjithashtu është sugjeruar nga Schinka et al (1997), ashtu siç është demonstruar edhe nga Tokar & Swanson (1995), megjithatë, Schinka et al përdorën një mostër më të madhe në krahasim me Tokar & Swanson. Schinka et al raportuan disa gjetje të ngjashme si Tokar &

Swanson; megjithatë disa dallime gjithashtu dolën në korrelacion midis interesave të SDS dhe tipareve të personalitetit të NEO-PI-R. Rezultatet u arritën duke kryer analiza korrelative kanonike të veçanta për burrat dhe gratë.

2.5.3. Vlerat personale themelore

Dries Berings EHSAL, Belgjikë, Filip De Fruyt, Departamenti i Psikologjisë, Universiteti i Ghentit, Belgjikë dhe Rene Bouwen Universiteti Leuven, Belgjikë, në punimin “*Vlerat e punës dhe tiparet e personalitetit si prediktorë të intereseve profesionale ndërmarrëse dhe sociale*” kanë hulumtuar vlefshmërinë në rritje të vlerave të punës për të parashikuar interesat profesionale ndërmarrëse dhe sociale mbi tiparet e personalitetit të një mostre prej 178 maturantësh të inxhinierisë komerciale ose shkencave komerciale. Dymbëdhjetë vlera të punës të përcaktuara si tendenca të gjëra për të preferuar karakteristika të përgjithshme të punës janë operacionalizuar deri në shkallën në të cilën njerëzit i kushtojnë rëndësi një aspekti të karakteristikave të punës kur mendojnë rreth një situatë ideale të punës. Tiparet e personalitetit janë matur me adaptimin e autorizuar holandez të NEO-PI-R (Costa and McCrae, 1992; Hoeksra et al., 1996). Interesat profesionale ndërmarrëse dhe sociale janë matur me shkallën prej tre temave që përfaqësojnë titujt e punës. Edhe pse shumica e vlerave të punës janë të lidhura me tiparet e modelit pesë faktorësh, korrelacionet ishin modeste deri në të moderuara, që nuk tejkalonin 0.44. Rezultatet graduale të analizës regressive hierarkike tregojnë se vlerat e punës kanë vlefshmëri në rritje përtej tipareve të modelit pesë faktorësh për të parashikuar intereset profesionale ndërmarrëse dhe sociale. Intereset profesionale janë parashikuar nga ekstraversioni, ndërsa intereset sociale janë parashikuar nga kapshmëria si tipar. Vlera e punës *Ndikim dhe Ekip* shtojnë pozitivitet dhe negativitet në parashikimin e intereseve profesionale *Ndërmarrëse*, ndërsa interesi në profesionet sociale gjithashtu karakterizohet duke zvogëluar peshën mbi Përfitimet. Ky studim përshkruan marrëdhënien mes tipareve

të modelit pesë faktoresh dhe vlerave të punës dhe ka analizuar vlefshmërinë në rritje për të parashikuar interesat profesionale ndërmarrëse dhe sociale në një mostër të maturantëve, të cilët ballafaqohen me zgjedhjen e profesionit mes atij ndërmarrës dhe social.

2.5.3.1. Marrëdhënia tipar-vlerë

Matrica interkorrelative *tipar-vlerë* dhe analizat e regresionit të shumëfishtë tregojnë se tiparet e modelit pesë faktorësh dhe vlerat e punës ndajnë variancë thelbësore, mesatarisht afër 20%. Tiparet e modelit pesë faktorësh dhe vlerat janë kështu të lidhura, por gjithashtu kanë variancë unike të konsiderueshme, që sugjeron se nuk mund të zëvendësohen nga njëra tjetra. Këto gjetje janë në përputhje me kornizën meta teorike pesë faktorësh të McCrae dhe Costa (1996), e cila konceptualizon tiparet e modelit pesë faktorësh dhe vlerat e punës në dy nivele të ndryshme, por të ndërlidhur. Para kyçjes në tregun e punës tiparet dhe vlerat e punës ndajnë rreth 20% variancë, nga 6 deri në 29% varësisht nga vlera e punës. Të dhënat e këtij punimi gjithashtu demonstrojnë se të gjitha vlerat e punës parashikohen nga tiparet e modelit pesë faktorësh., dmth. asnjë vlerë pune nuk është terësisht jashtë modelit pesë faktorësh, por gjithashtu edhe se të gjitha dimensionet e modelit pesë faktorësh janë të lidhura me vlerat e punës. Observimi i parë sugjeron se vlerat e punës formësohen në përputhje me tiparet themelore dhe nuk janë vetë produkt i ndikimeve të ambientit. Observimi i dytë ilustron se të gjitha domenet e modelit pesë faktorësh janë të nevojshme për të shpjeguar vlerat e punës, duke theksuar elementin gjithëpërfshirës të modelit pesë faktorësh dhe rëndësinë dhe pozitën e dimensioneve të tij si tendenca themelore në zhvillim. Ndërgjegjësimi pozitivisht ka parashikuar edhe nevojën për strukturë edhe vlera të orientuara drejt arritjes siç janë: Përfitimet, Konkurrimin, Autonominë, Inovimin dhe Racionalitetin. Ekstraversioni ishte një prediktor i mirë i vlerave të orientuara drejt njerëzve siç janë: Puna ekipore, Bashkësia dhe Ndikimi,

por gjithashtu ka qenë edhe prediktor i Kreativitetit dhe Inovimit. Parashikimi i vlerave të orientuara drejt njerëzve reflekton anën interpersonale të ekstraversionit, ndërsa vlefshmëria e parashikimit të Kreativitetit dhe Inovimit ka të bëjë me aspektin e kërkimit të aventurës të Ekstraversionit të matur nga NEO-PI-R. Pajtueshmëria parashikon vlerat e lidhura me kualitetin e interaksionit social, siç janë: vlerësimi i Punës Ekipore dhe Bashkësisë dhe mosmiratim i Kokurencës dhe Përfitimeve. Dimensioni i Pajtueshmërisë degëzon dallimin mes vlerave të orientuara drejt njerëzve dhe vlerave më të orientuara drejt objektivave\projekteve të orientuara. Neuroticizmi pozitivisht ka parashikuar evitimin e Stresit, nevojën për strukturë dhe preferencën për Stabilitet dhe është e lidhur negativisht me Racionalitetin.

Analiza e shumëfishtë regressive duke përdorur një model tiparësh të mirë themeluar ndihmon edhe më shumë në analizën dhe themelimin e vlefshmërisë së dymbëdhjetë vlerave të punës. Edhe pse koeficientët e standardizuar të regresionit të tipareve për vlerat Bashkësi dhe Punë ekipore janë mjaft të ngjashëm, ka një dallim të rëndësishëm për neuroticizmin. Dmth. neuroticizmi pozitivisht parashikon vlerësimin e Bashkësisë, por jo të Punës ekipore. Ky dallim thekson asetet e ndryshme sociale të ambientit të punës, dmth., faktorët social-funksional kundrejt faktorëve social-afektiv. Puna ekipore reflekton rolin funksional të grupit në kuptimin e të punuarit së bashku, ndërsa Bashkësia i referohet funksionit afektiv të grupit, të qenurit së bashku. Individët neurotik vlerësojnë rehatinë sociale të ofruar nga grupi më shumë se sa shprehin preferencën për të punuar së bashku. Ky kontrast paralelizon dallimin e Sverkos mes “*interaksioneve sociale*” dhe “*marrëdhënieve sociale*” gjatë diskutimit të vlerave të punës (Bering et al. 2004; Sverko 1999).

Gjetja tjetër që rrit kuptimin tonë për vlerat e punës është modeli diferencial i korrelacionit për Kreativitet dhe Inovim me tiparet e modelit pesë faktorësh. Të dyja këto

vlera pune janë të lidhura fuqishëm me Ekstraversionin, por kanë marrëdhënie të ndryshme me tipin e hapur dhe atë të ndërgjegjshëm. Ky model diferencial reflekton dallimin konceptual mes kreativitetit individual dhe ndryshimit organizativ. Korrelacioni pozitiv mes tipit të hapur dhe kreativitetit konfirmon idenë se një mendje e hapur vlerëson eksperimentimin në vend të punës, një deklaratë kjo e cila mbulon idenë se intuita dhe gjallëria janë karakteristika të njerëzve me kreativitet të lartë (Kabanoff dhe Rositer, 1994). Në përfundim, ky studim ka treguar se të kushtuarit vëmendje dallimeve individuale të personalitetit dhe vlerave të punës mund të kontribuojë në kuptimin më të drejtë të procesit të rrjedhës profesionale dhe zgjedhjes së karrierës.

2.5.3.2. Tiparet e personalitetit dhe vlerat bazë personale

Tiparet e personalitetit zakonisht përkufizohen si përshkrime të njerëzve në lidhje me modelet relativisht të qëndrueshme të sjelljes, mendimeve dhe emocioneve (p.sh., McCrae & Costa, 2003). Modeli Pesë Faktor (FFM) është taksonomi më e hulumtuar e tipareve në mbarë botën (psh. Allik, 2005; McCrae & Costa, 1997). Brenda këtij modeli, një numër i madh tiparësh kombinohen në pesë dimensionet të gjera të tipareve që ngarkohen mbi faktorët ortogonal.

Vlerat personale (psh. arritjet, siguria) janë në përgjithësi të përshkruara si qëllime mjaft të qëndrueshme dhe të gjera që janë të rëndësishme për njerëzit në jetën e tyre për të udhëhequr perceptimet, gjykimet dhe sjelljet (psh., Rokeach, 1973, Schwartz, 1992).

Vlerat organizohen në hierarkitë personale të rëndësisë, në mënyrë që njerëz të ndryshëm të konsiderojnë disa vlera si më të rëndësishme se të tjerat. Modeli më i përdorur i vlerave është Teoria e Vlerave e Schwartz-it (1992) që identifikon 10 vlera të gjera, bazuar në motivet themelore të tyre.

Sipas teorisë së Schwartz-it dhe dëshmive të mjaftueshme empirike, vlerat janë të strukturuar në një rreth duke u bazuar në marrëdhëniet e tyre të ndërsjellta. Kështu që

vlerat që kanë korrelacion më pozitiv janë më afër me njëra-tjetrën dhe mendohet se bazohen në motivime të pajtueshme (shih Figurën 1). Për shembull, të dy vlerat e vetë-drejtimit dhe stimulimit bazohen në motivimin për risi dhe prandaj kanë korrelacion pozitiv e janë në afërsi me njëra-tjetrën në rrethin e vlerave. Vlerat që rrjedhin nga anët e kundërta të rrethit kanë korrelacion negativ dhe mendohet se bazohen në motivime kontradiktore\kundërshtuese. Për shembull, vlerat e vetë-drejtimit rrjedhin nga motivimi për mendime dhe veprime të pavarura, të cilat bien ndesh me motivimin për të përmbushur pritjet e të tjerëve. Të fundit përbëjnë vlerat e konformitetit. 10 vlerat mund të grupohen më tej në katër lloje vlerash të rendit të lartë të organizuar në dy dimensione bipolare: *vetë-përmirësimi kundrejt vetë-transhendencës* dhe *hapja ndaj ndryshimit kundrejt konservimit*. Kjo strukturë vlerash është shqyrtuar në më shumë se 75 vende në mbarë botën dhe është gjetur të jetë kryesisht universale (Schwartz, 2011b). Megjithëse tiparet dhe vlerat janë konceptualisht të ngjashme, hulumtuesit përshkruajnë disa dallime në mes të dy konstrukteve (për shqyrtime, shih Bilsky & Schwartz, 1994; Hitlin & Piliavin, 2004; Parks & Guay, 2009). Dallimi më themelor ndërmjet tipareve dhe vlerave është se tiparet janë variabla përshkruues, ndërsa vlerat janë variabla motivues. Kjo do të thotë se tiparet përshkruajnë se si individët kanë tendencë të ndjehen, mendojnë dhe sillen. Prandaj ato janë përmbledhje të përgjigjeve dhe sjelljeve të individit. Ndryshe nga tiparet, vlerat shprehin motivimet e një personi që mund ose nuk mund të pasqyrohet në sjellje (Roccas, Sagiv, Schwartz, & Knafo, 2002). Për shembull, një person kreativ (tipar) tenton të angazhohet në të menduarit krijues dhe në akte krijuese, përndryshe, ky person nuk do të etiketohej se kishte tipar kreativ. Por vlerësimi i krijimtarisë mund ose nuk mund të rezultojë në të menduarit dhe sjelljet krijuese.

Vlerësimi i krijimtarisë do të thotë se personi dëshiron të jetë krijues dhe mendon se kreativiteti është i rëndësishëm, pavarësisht nëse ai ose ajo vepron në këtë vlerë. Prandaj,

megjithëse ka kuptim të pritët që njerëzit më kreativë do ta shohin kreativitetin si të rëndësishëm në jetën e tyre, tipari dhe vlera nuk janë identike dhe njerëzit mund të kenë rezultate të ndryshme në një tipar dhe një vlerë që ka përmbajtje të ngjashme. Shumë studiues (psh. Oliver & Mooradian, 2003) propozojnë se tiparet janë më të bazuara në biologji (Goldberg, 1993, McCrae & Costa, 2008), ndërsa vlerat janë më shumë produkt i mjedisit të një personi, përfshirë kulturën, arsimimi, edukimi prindëror dhe ngjarjet e jetës (Rokeach, 1973). Ne besojmë se ky dallim teorik ka disa merita, megjithëse ka shumë të ngjarë që të jetë një thjeshtim i tepërt dhe kërkohet një hulumtim shtesë për të testuar saktësinë e këtij pretendimi. Edhe pse tiparet njihen të jenë të ndikuara nga gjenetika, ato ndryshojnë disi nga kultura dhe ndikohen nga variablat mjedisore përveç gjenetikës (psh., Heine & Buchtel, 2009; Kandler, 2012). Përveç kësaj, hulumtimi mbi heritabilitetin - trashëgiminë sugjeron se vlerat kanë origjinë gjenetike, përveç atyre mjedisore (Knafo & Spinath, 2011, Schermer, Vernon,). Kuptimi i marrëdhënieve midis tipareve dhe vlerave ka potencialin për të shtuar qartësinë për hulumtimet e vazhdueshme në këtë fushë

2.5.3.3. Natyra e Marrëdhënieve ndërmjet Tipareve dhe Vlerave

Studiuesit dallojnë për mënyrën se si e shohin natyrën e marrëdhënieve midis tipareve dhe vlerave. Ata dallojnë gjithashtu sipas mënyrës se si besojnë se tiparet dhe vlerat përshtaten brenda konceptualizimit të përgjithshëm të karakteristikave të individit (i cili shpesh quhet gjerësisht "*personalitet*", edhe kur përfshin karakteristika përtej tipareve). Edhe pse tiparet dhe vlerat ndajnë një trashëgimi të përbashkët në hipotezën leksikore (ideja se të gjithë përshkruesit e rëndësishëm të një individi do të kodohen në gjuhë dhe prandaj mund të hiqen nga një fjalor), të dy konstruktet janë shqyrtuar veçmas që nga 1930-tat, kur Allport (1937) bëri përpjekje për të hequr nëntemat e vlerave nga studimet e tij kërkimore mbi personalitetin. Ai u referohet tipareve si temperament dhe vlerave si karakter (Allport, 1937); këta deskriptorë rishfaqen kohë pas kohe (shih, për shembull, Cloninger,

1994), por jo çdo herë është e qartë nëse termi “*personalitet*” është referencë vetëm e temperamentit apo edhe e temperamentit (tipare) edhe e karakterit (vlera). Shumë studiues si duket nuk bëjnë dallime mes tipareve dhe vlerave; ata i qëndrojnë besnik pikëpamjes se të gjithë aspektet kuptimplota të personaliteti janë të përfshira nën tipare (Buss, 1989), ose se tiparet dhe vlerat janë mënyra të ndryshme të matjes së të njëjtës gjë. Të tjerët e turbullojnë dallimin midis tipareve dhe vlerave. Për shembull, inventari i personalitetit HEXACO (K. Lee & Ashton, 2004) paraqitet si një model me gjashtë faktorë të tipareve të personalitetit. Megjithatë, ajo përfshin ndershmërinë, të cilën hulumtuesit e konsiderojnë si vlerë dhe jo si një tipar. Në të kundërt, të tjerët i shohin tiparet dhe vlerat si konstrukcione tërësisht të ndara që ekzistojnë në të njëjtin nivel të abstraksionit dhe parashikimit. Këta teoricienë kanë tendencë t'i shohin nevojat psikologjike si precedentë për të dyja (psh. Parks & Guay, 2009; Roccas et al., 2002). Ata gjithashtu tentojnë të përcaktojnë personalitetin si tërësi të tipareve (jo vlerave).

Hulumtuesit e tjerë i shohin tiparet dhe vlerat si komponente të ndryshme të personalitetit (psh. Caprara, Alessandri, & Eisenberg, 2012; Saroglou & Munoz-Garcia, 2008) duke u bazuar në dy modele integruese të personalitetit. Modeli i parë sugjeron tre nivele të komponentëve të personalitetit, të ndryshme në nivelin e tyre të kontekstualizimit (McAdams, 1995; shih gjithashtu Sheldon, 2004, për një ndryshim më të gjerë të këtij modeli). Në këtë model, tiparet janë të vendosura në nivelin e parë si komponentë jo-kontekstual të personalitetit, ndërsa vlerat janë pjesë e nivelit të dytë të elementeve më të kontekstualizuara të personalitetit (Niveli i tretë ka të bëjë me rrëfimet e jetës dhe identitetin personal, McAdams, 1995).

Modeli i dytë integrues sugjeron se tiparet janë tendenca bazë që kanë një bazë biologjike dhe se tiparet ndikojnë në përshtatjet karakteristike, të cilat përfshijnë vlerat (McCrae & Costa, 2008). Në këtë model, vlerat ndikohen si nga tiparet dhe nga ndikimet e jashtme,

siç janë kultura dhe ngjarjet e jetës. Kështu, vlerat ndikohen nga tiparet, por jo vetëm të përcaktuara prej tyre. Për ta ilustruar, nëse një individ është natyrshëm krijues (tipar), ai ose ajo mund ta vlerësojë kreativitetin si një qëllim jetësor të rëndësishëm për të ndjekur. Por kjo marrëdhënie nuk është determinuese. Kështu, një person mund të vlerësojë krijimtarinë edhe nëse ai ose ajo nuk është krijues, ndoshta si rezultat i kulturës apo edukimit. Asnjë nga modelet integruese nuk sugjeron ndonjë arsye për të pritur lidhje të forta mes niveleve të personalitetit (McAdams, 1995; McCrae & Costa, 2008). Prandaj, në qoftë se karakteristikat dhe vlerat janë të lidhura, marrëdhëniet nuk kanë gjasa të jenë veçanërisht të forta. Këto modele gjithashtu i shohin tiparet si precedentë ndaj vlerave (shih gjithashtu Wijnen, Vermeir, & Van Kenhove, 2007). Megjithatë, vlerat mund të ndikojnë në tipare (Roccas et al., 2002). Veçanërisht, kur vlerat motivojnë sjelljen, nëse një vlerë (psh. dashamirësia) çon në sjellje të përsëritur (psh. kujdesen për vëllezërit e motrat më të rinj), kjo sjellje e përsëritur do të bëhet më vonë një tipar, sepse tiparet përfshijnë modele të përsëritura të sjelljeve. Për të përmbledhur, disa studiues nuk dallojnë qartë tiparet dhe vlerat, disa i konsiderojnë ato si konstrukte të dallueshme dhe të ndara dhe disa të tjerë i shohin ato si komponentë të lidhur ngushtë në nivele të ndryshme të personalitetit. Ky numër i pikëpamjeve dhe konfuzioni që krijon në literaturë, duhet të pranohet, pasi meta-analiza mbështetet në korrelacionet dhe ne nuk përpiqemi të japim shpjegime lidhur me drejtimin e marrëdhënieve apo superioritetit të një modeli mbi të tjerët. Megjithatë, përpara se të integrohen tiparet dhe vlerat në një kuptim gjithëpërfshirës të individit, vendosja e modeleve dhe madhësive të këtyre marrëdhënieve është një hap i parë i rëndësishëm.

2.5.3.4. Dy burime për forcën e marrëdhënieve ndërmjet tipareve dhe vlerave

Megjithëse lidhjet midis tipareve dhe vlerave nuk pritet të jenë të forta, disa nga tiparet e FFM mund të lidhen më ngushtë me vlerat sesa të tjerët, siç gjendet në hulumtimet e

mëparshme. Megjithëse hulumtuesit kanë zhvilluar hipoteza për këto marrëdhënie të bazuara rreptësisht në ngjashmërinë e përmbajtjes, studiuesit propozojnë që forca e marrëdhënieve mes tipareve dhe vlerave mund të bazohet në dy burime të ngjashmërive: ngjashmëritë në natyrën e tipareve dhe vlerave të veçanta dhe ngjashmërive në përmbajtjen e tipareve dhe vlerave të veçanta.

Ngjashmëritë në natyrën e tipareve dhe vlerave

Të gjitha vlerat janë në vetvete njohëse (shih, për shembull Schwartz & Bilsky, 1987). Megjithatë, ndryshe nga vlerat, tiparet mund të ndryshojnë në masën me të cilën bazohen në njohjen (kujton se tiparet përshkruhen si modele të përsëritura të mendimit, sjelljes dhe ndikimit, McCrae & Costa, 2003). Mbështetja e natyrës më të fortë njohëse të vlerave krahasuar me tiparet, Roccas et al. (2002) zbuluan se vlerat parashikuan një rezultat të bazuar në njohuri më mirë se tiparet dhe tiparet parashikojnë një rezultat të bazuar në ndjeshmëri më mirë se vlerat. Më tej, studiuesit theksojnë se ne presim që tiparet që janë më njohëse në natyrë do të kenë tendenca të kenë marrëdhënie më të forta me vlerat, sepse vlerat janë kognitive në natyrë. Në të kundërt, vlerat nuk janë variabla emocionale, megjithëse ato mund të nxjerrin emocione negative kur shkelen ose emocione pozitive kur plotësohen (Locke, 1997; Schwartz, 1992; Sheldon & Elliot, 1999). Prandaj presim korrelacione më të dobëta me vlerat për tiparet që kanë një komponent të madh emocional.

Cilat tipare në FFM janë më njohëse dhe cilat janë më afektivet? Duke përdorur vlerësimet e gjyqtarëve të nëntemave nga inventarë e shumëfishtë të Modelit pesë-faktorial, Pytlik Zillig, Hemenover dhe Dienstbier (2002) zbuluan se tipi i hapur ndaj përvojës kishte vazhdimisht një përbërës të fortë konjitiv dhe ekstraversioni kishte një komponent të fortë afektiv. Tre tiparet e mbetura u përshkruan kryesisht nga tipare bihejviorale të sjelljes (të përcaktuara si veprime të dukshme, drejtpërdrejt të

observueshme). Ky rezultat sugjeron që tipi i hapur ndaj përvojës duhet të ketë marrëdhënie më të forta me vlerat relevante, ndërsa ekstraversioni duhet t'i ketë më të dobëtat. Tre tiparet e mbetura duhet të bien në mes. Vini re se megjithëse ekstraversioni shpesh përkufizohet si një tipar emocional, matja tipike e ekstraversionit është kryesisht në terma të sjelljes sesa në ato afektive, prandaj studiuesit theksojnë se nuk presim që ajo të jetë e ngjashme me stabilitetin emocional në marrëdhëniet e tij me vlerat.

Mbështetje shtesë për këtë premisë vjen nga hulumtimi që shqyrton neuro-shkenca e personalitetit. Kloninger (1994) zhvilloi një taksonomi personaliteti që përfshin shtatë tipare të mëdha të personalitetit të bazuara në procese të ndryshme neurobiologjike që ndodhin në tru gjatë shprehjes së tipareve. Ai ruajti kushtet e temperamentit dhe karakterit të Allportit si komponentë të ndarë të personalitetit dhe temperamentin e përcaktoi si *"përgjigje automatike shoqëruese ndaj stimujve emocionalë që përcaktojnë zakonet dhe disponimet\humorin, ndërsa karakteri i referohet koncepteve të vetë-vetëdijshme që ndikojnë në qëllimet tona vullnetare"* (266). Tiparet e temperamentit lidhen me proceset emocionale dhe automatike-aktivitetet, që lidhen kryesisht me trurin e mesëm. Tiparet e karakterit përfshijnë lobin frontal (korteksin frontal) në një shkallë më të lartë se tiparet e temperamentit, duke sugjeruar që tiparet e karakterit janë të lidhura me nivele më të larta të përpunimit kognitiv. Hulumtimi neurobiologjik mbështet kështu premisën se tiparet ndryshojnë në aspektin e shkallës në të cilën ato janë të bazuara në mënyrë afektive ose konjitive. Në një studim të mëvonshëm, De Fruyt, Van De Wiele dhe Van Heeringen (2000) ndërlidhën tiparet e Cloninger me modelin pesë faktorial. Ata zbuluan se stabiliteti emocional (neuroticizmi në studimin e tyre) ishte i lidhur ngushtë me një prej tipareve të temperamentit të Cloninger (truri i mesëm), duke mbështetur pritjet tona për një korrelacion të dobët për stabilitetin emocional me vlerat. Tipi i hapur, ekstraversioni dhe tipi i ndërgjegjshëm shfaqën korrelacione të moderuara pozitive me tiparet e

temperamentit dhe të karakterit, ndërsa tipi i pajtueshëm tregoi një lidhje të fortë pozitive vetëm me një tipar të karakterit (lobi frontal), duke na bërë të presim lidhje relativisht të forta mes tipit të pajtueshëm me vlerat. Në përmbledhje, tiparet e FFM ndryshojnë në masën në të cilën ato janë të orientuara në njohje, bazuar në të dy hulumtimet në përmbajtjen e nivelit të tiparive të MPF dhe në hulumtimin e proceseve neurobiologjike të përfshira në shprehjen e personalitetit. Të marra së bashku, ne presim, thonë studiuesit, që tipi i hapur ndaj përvojës të ketë lidhjet më të forta me vlerat, pasuar nga tipi i pajtueshëm. Stabiliteti emocional (neuroticizmi) duhet të ketë lidhjet më të dobëta me vlerat dhe tipi i ndërgjegjshëm dhe ekstraversioni duhet të bien diku në mes.

2.5.3.5. Ngjashmëritë në përmbajtjen e tipareve dhe vlerave

Siç tregojnë hulumtimet, fuqia e marrëdhënieve midis tipareve dhe vlerave duhet të përcaktohet disi nga ngjashmëria e përmbajtjes kur krahasohet çdo tipar me secilën vlerë. Ne përmbledhim shkurtimisht hipotezat e mëparshme për lidhjet e pritura midis tipareve dhe vlerave, duke u përqëndruar në lidhjet që janë hipotezuar nga të paktën dy prej këtyre artikujve të mëparshëm.

Tipi i hapur ndaj përvojës, siç u tha më lart, duhet të ketë modelet më të forta dhe më koherente të marrëdhënieve me vlerat, krahasuar me tiparet e tjera në MPF. Përmbajtja e këtij dimensionit të tipareve është mjaft e ngjashme me dimensionin bipolar të vlerës së lartë të tipit të hapur ndaj ndryshimit kundrejt konservimit, e cila krahason tipin e hapur ndaj ideve dhe përvojave të reja me një preferencë për rregulla të ashpra të veprimeve dhe mendimeve (Rohan, 2000). Prandaj, individët që janë rankuar lart në tipin e hapur ndaj përvojës kanë gjasa të vlerësojnë stimulimin dhe vetë-drejtimin dhe të japin rëndësi të vogël për konformitetin, traditën dhe vlerat e sigurisë (Luk & Bond, 1993; Olver & Mooradian, 2003; Roccas et al. 2002). Presim që marrëdhënia midis tipit të hapur ndaj përvojës dhe vlerës *vetë drejtim* të jetë veçanërisht e fortë, pasi të dyja lidhen me

kuriozitetin dhe kreativitetin. Individët që janë rankuar lart në tipin e hapur, gjithashtu kanë gjasa të vlerësojnë universalizmin, pasi vlerat e universalizmit përfshijnë tolerancën dhe hapshmërinë ndaj ideve dhe sjelljeve të ndryshme nga ajo që është mësuar (Olver & Mooradian, 2003; Roccas et al., 2002; gjithashtu Schwartz, 1992). Për ta përmbledhur, tipi i hapur ndaj përvojës shfaq marrëdhënie me vlerat vijuese: stimulimi (+), vetë-drejtimi (+), universalizmi (+), konformiteti (-), tradita (-) dhe siguria (-).

Tipi i pajtueshëm. Individët e pajtueshëm janë të orientuar drejt ndihmës së të tjerëve dhe bashkëpunimit me ta (psh. Graziano & Eisenberg, 1997, John & Srivastava, 1999). Ky orientim është i ngjashëm me motivimin që i nënshtrohet vlerave të dashamirësisë dhe që synon të rrisë mirëqenien e njerëzve në mjedisin e më të afërm shoqëror (familja, miqtë, etj.). Bashkëpunimi me të tjerët kërkon njëfarë vullneti për t'u përshtatur me normat e grupeve. Vlerat e konformitetit shprehin motivimin për të përmbushur pritjet e të tjerëve në grupet shoqërore. Ngjashëm me këtë, vlerat e traditës shprehin motivimin për të ruajtur zakonet, traditat dhe hierarkinë e grupeve shoqërore. Prandaj, si konformiteti, ashtu edhe tradita ka të ngjarë të jenë pozitivisht të lidhura me aspektin bashkëpunues të pajtueshmërisë (Luk & Bond, 1993; Olver & Mooradian, 2003; Roccas et al., 2002). Në të kundërt, vlerat e fuqisë shprehin motivimin për dominim dhe kontroll, ndonjëherë në kurriz të të tjerëve. Prandaj, ato nuk janë në përputhje me pajtueshmërinë (Olver & Mooradian, 2003; Roccas et al., 2002). Prandaj këta studiues presupozojnë që të tregojmë marrëdhënie me vlerat vijuese: dashamirësia(+), konformiteti(+), tradita(+) dhe fuqia(-).

Ekstraversioni. Ekstravertët kanë nevojë për stimulim. Ata janë shumë energjikë, ambiciozë, bindës dhe kërkojnë shpërblime (psh. Costa & McCrae, 1992, John & Srivastava, 1999). Kjo tendencë për të kërkuar shpërblime dhe për të qenë ambiciozë është shumë në përputhje me vlerat e arritshmërisë (Luk & Bond, 1993; Roccas et al., 2002). Përveç kësaj, të qenit energjik dhe nevoja e lartë për stimulim janë shumë të

pajtueshme me vlerat stimuluese (Bilsky & Schwartz, 1994; Luk & Bond, 1993; Roccas et al., 2002). Ne prandaj presim që ekstraversioni të lidhet me vlerat e arritshmërisë (+) dhe stimulimit (+).

Tipi i ndërgjegjshëm. Ky dimension i tipareve përshkruan kontrollin e impulsit të përshkruar në mënyrë shoqërore që lehtëson sjelljen dhe sjelljen e drejtuar nga qëllimi (psh. Fiske, 1994; Hogan & Ones, 1997; John & Srivastava, 1999). McCrae dhe John (1992) sugjeruan se tipi i ndërgjegjshëm ka dy komponentë kryesorë, secili në përputhje me vlera të ndryshme. E para është një aspekt proaktiv i ndërgjegjshmërisë, që lidhet me motivimin për sukses sipas standardeve shoqërore (Costa & McCrae, 1988). Ky motivim shprehet gjithashtu në vlerat e arritshmërisë (Luk & Bond, 1993; Roccas et al., 2002). Aspekti i dytë i ndërgjegjshmërisë është frenues dhe lidhet me motivimin për kontrollin e impulsit (Costa & McCrae, 1988), shprehur në vlerat e konformitetit (Olver & Mooradian, 2003; Roccas et al., 2002). Prandaj, ndërgjegja lidhet me vlerat e arritshmërisë (+) dhe konformitetit (+).

Stabiliteti emocional kundrejt neuroticizmit. Njerëzit që kanë rezultate të larta në këtë tipar kanë tendencë të jenë më pak të prirur për të perjetuar ndikime negative (Costa & McCrae, 1988, John & Srivastava, 1999). Ata nuk shqetësohen lehtësisht dhe kanë strategji të shëndetshme përballimi (Gunthert, Lawrence, & Armeli, 1999). Meqë ky tipar është kryesisht afektiv dhe pasi vlerat nuk priren të kenë marrëdhënie të drejtpërdrejta me mirëqenien ose shqetësimin (Roccas et al., 2002, Sagiv, Roccas & Hazan, 2004), ky tipar ka gjasa të mos jetë i lidhur me vlerat.

Sipas teorisë së vlerave (Schwartz, 1992, 1996), nëse teoria parashikon që një variabël i caktuar (si religjioziteti) lidhet me një vlerë të caktuar (siç është tradita), kjo variabël duhet gjithashtu të shfaqë marrëdhënie pozitive me llojet e përputhshme të vlerave (ata që janë ngjitur me të në rreth, në këtë shembull, konformiteti, siguria dhe dashamirësia) dhe

marrëdhënie negative me lloje të ndryshme të vlerave (ato që janë të kundërta me të në rreth, në këtë shembull, hedonizmi dhe stimulimi). Për shkak se rrethi i vlerave bazohet në një vazhdimësi motivuese, variablat e lidhura duhet të kenë një model sistematik të korrelacioneve me tërë sistemin e vlerave. Variabli i interesit duhet të jetë më pozitivisht i lidhur me vlerën që është e lidhur më qartë pozitivisht me të dhe korrelacionet duhet të bëhen gjithnjë e më pak pozitive gjatë lëvizjes rreth rrethit dhe larg asaj vlere, duke u zhvendosur në marrëdhënie negative. Marrëdhëniet negative duhet të arrijnë maksimumin e tyre me vlerën në rreth që drejtpërsëdrejti e kundërshton vlerën me korrelacionin më të fortë pozitiv. Tipi i hapur ndaj përvojës, tipi i pajtueshëm dhe ekstraversioni shfaqin një model sinusoid të korelacioneve me grupin e plotë të vlerave. Në mënyrë të veçantë, korrelacioni më i lartë pozitiv duhet të jetë me vlerën korresponduese sipas hulumtimit të rishikuar më sipër dhe korrelacionet me vlerat e tjera duhet të ulen në mënyrë monotone rreth rrethit të vlerave, duke krijuar një formë sinusoidale. Tipi i ndërgjegjshëm nuk lidhet me këto, sepse duhet të lidhet më pozitivisht me dy vlera jo të afërta (arritje dhe konformitet).

2.5.3.6. Moderatorët e mundshëm

Çfarë mund të ndikojë në fuqinë e marrëdhënieve midis tipareve dhe vlerave? Në përgjithësi studiuesit theksojnë se ne konsiderojmë pesë moderatorë, duke filluar me moderatorët bazuar në konsideratat teorike të ndjekur nga moderatorët bazuar në çështje metodologjike.

2.5.3.7. Kultura

Kultura shpesh përkufizohet si një sistem i përbashkët kuptimi (psh. Smith & Bond, 1998) dhe kulturat ndryshojnë në kuptimin që i atribuojnë ngjarjeve. Kultura të ndryshme mund të rezultojnë në marrëdhënie të ndryshme të tipareve dhe vlerave. Nga dimensionet e

mundshme kulturore që mund të merren parasysh, individualizmi kundrejt kolektivizmit dhe ngurtësia\ngurrimi kundrejt lirisë duket se ka potencialin për të moderuar marrëdhëniet mes tipareve dhe vlerave.

Individualizmi kundrejt kolektivizmit është dimension i studiuar kulturor (Taras, Kirkman, & Steel, 2010). Sipas Hofstede (1980), kulturat individualiste theksojnë individualitetin - veçantinë e individit dhe të drejtën e tij ose të saj për të ndjekur qëllimet personale. Në të kundërt, kulturat kolektivistë theksojnë rëndësinë e grupit dhe, si rezultat, detyrimet ndaj grupit të dikujt. Kulturat, gjithashtu, dallojnë edhe për nga fuqia në përhapjen e normave shoqërore dhe në tolerancën ndaj sjelljeve të devijuara nga ato normale (Pelto, 1968). Shoqëritë e ngushta kanë një kulturë me norma shumë të forta dhe sanksione të ashpra për shkeljen e këtyre normave, ndërsa kulturat e lirshme kanë norma më të paqarta dhe janë më tolerante ndaj devijimit të mundshëm (Gelfand, Nishii & Raver, 2006; Gelfand et al., 2011). Kulturat që janë më të ngurta ose më shumë kolektivistë ka gjasa që mund të inkurajojnë miratimin më të madh të normave, ku individët brenda kulturës do të kishin më shumë gjasa të abonoheshin në vlerat mbizotëruese të kulturës, se sa me vlerat që janë në përputhje me tiparet e individit. Në të kundërt, anëtarët e kulturës më të lirë ose më individualiste mund të kenë më shumë gjasa të mbështesin vlerat që janë në përputhje me tiparet e tyre individuale të personalitetit, që çon në korrelacione më të larta ndërmjet vlerave dhe tipareve në kulturat më individualiste ose më të lirshme (Roccas & Sagiv, 2010). Nga ana tjetër, marrëdhëniet ndërmjet tipareve dhe vlerave mund të jenë universale, pasi ato mund të rrjedhin nga të njëjtat procese psikologjike në të gjitha kulturat. Në të vërtetë, megjithëse hulumtimet e shumta tregojnë se mjetet e matjes së vlerave dhe tipareve ndryshojnë nga njëra kulturë te tjetra (Allik, 2012) në lidhje me tiparet dhe Schwartz, 2011b në lidhje me vlerat). Lidhjet ndërmjet dy sistemeve mund të jenë universale, ashtu si inter-korrelacionet midis tipareve dhe inter-

korrelacionet midis vlerave janë kryesisht universale (McCrae & Costa, 1997; Schwartz, 2011b). Gjetjet se këto marrëdhënie janë universale mbështesin pikëpamjen se lidhjet midis tipareve dhe vlerave janë të bazuara në procese që në masë të madhe nuk ndikohen nga kultura. Prandaj, kjo analizë e moderatorëve është veçanërisht interesante, pasi rezultatet e saj mund të informojnë kuptimin tonë themelor të marrëdhënieve midis tipareve dhe vlerave.

2.5.4. Interesimi profesional

Iva Šverko, Instituti për Shkenca Sociale Ivo Pilar dhe Toni Babarović, Instituti për Shkenca Sociale Ivo Pilar, Zagreb, në punimin: “*Integrimi i personalitetit dhe përshtatshmërinë e karrierës në hapsirën e interesimit profesional*” botuar në *Journal of Vocational Behavior*”, Elsevier, Shkurt 2016, kanë hulumtuar marrëdhënien mes interesit profesional, personalitetit dhe përshtatshmërinë e karrierës. Këto marrëdhënie janë hulumtuar në dy studime të ndara. Në studimin e parë, është aplikuar *Shkalla për matjen e Preferencës Profesionale RIASEC* së bashku me *Inventaret e personalitetit HEXACO-PI-(R)-100 dhe IPIP-50*, në një mostër prej 602 studentë universitarë dhe adoleshentë. Në studimin e dytë, janë aplikuar *PGI*-versioni i shkurtuar, *HEXACO-60* dhe *Shkalla e Aftësisë së Adaptimit të Karrierës* në një mostër prej 981 maturantë të shkollës së mesme. Të dy studimet kanë treguar marrëdhënie të dobta deri në të moderuara mes interesave dhe personalitetit. Në kornizën e HEXACO u gjet se tipi i hapur ndaj eksperiencës është pozitivisht i lidhur me interesat kreative, Emocionaliteti është pozitivisht i lidhur me interesat sociale dhe i lidhur negativisht me interesat teknike. Ekstraversioni është i lidhur pozitivisht me interesat sociale dhe menaxhuese dhe Singëriteti-Përlësia është i lidhur negativisht me interesat për biznes dhe financa. Në kornizën Modelit pesë faktorësh, Pajtueshmëria është e lidhur me interesat sociale dhe artistike dhe Intelekti me interesat artistike.

Domenet e personalitetit HEXACO kanë treguar përparësi parashikuese për sqarimin e interesave në krahasim me dimensionet e modelit pesë faktorësh. Lidhja mes përshtatshmërisë së karrieres dhe interesave ishte e dobët dhe gati neglizhuese, kur përfshihej personaliteti në analizën regressive hierarkike. Përshtatshmëria e karrierës ishte e lidhur dobët me interesat e prestigjit të lartë. Tiparet e përshtatshmërisë Shqetësimi, Kontrolli dhe Besueshmëria janë orientuar kah shtylla e të dhënave të hapësirës së interesave. Faktori i përgjithshëm i interesave është i lidhur dobët me tipin e hapur, Ekstraversionin, Përshtatshmërinë e Karrierës dhe tiparet e përshtatshmërisë Besueshmëri dhe Kuriozitet. Korrelacioni mes domeneve të personalitetit HEXACO dhe gjashtë RIASEC interesat ishin logjikisht dhe shumë afër pritjeve. Inetresi Investigativ dhe Artistik ishin në mënyrë të moderuar të lidhur me tipin e hapur ndaj eksperiencës ($r=.30$ dhe $r=.48$) Interesat sociale ishin pozitivisht të lidhur me Sinqeritetin-Përlësinë ($r= -.31$). Varianca e RIASEC llojeve, sqaruar nga HEXACO, dimensionet e personalitetit variojnë nga 3% për interesin Konvencional në 29% për interesin Artistik. Prandaj, interesi Social dhe Artistik kanë qënë thellësisht të sqaruar nga dimensionet e personalitetit. Interesat ndërmarrëse dhe Investigative janë të shpjeguar në mënyrë logjike, ndërkohë që interesat Realiste dhe Konvencional dallonin mjaft nga tiparet e personalitetit. Tek modeli pesë faktorësh, vetëm interesat Artistike, Sociale dhe Ndërmarrëse ishin të lidhura qartë me tipare të personalitetit. Interesi Aritstik lidhet pozitivisht me Pajtueshmërinë dhe Intelektin ($r=.26$ dhe $r=.27$ respektivisht), interesi Social në mënyrë të moderuar lidhet me Pajtueshmërinë ($r=.43$), derisa interesi Ndërmarrës lidhet dobët me Ekstraversionin ($r=.21$). Domenet e modelit pesë faktorësh ishin determinant të dobët të RIASEC llojeve. Vlera e valriancës së shkallës RIASEC sqaruar nga pesë tiparet e personalitetit ishte e dobët (nga 2% për interesin Realistik në 22% për interesin Social) dhe korrelacioni kanonik tregon indeks të lartë për HEXACO ($RI=.14$), sesa modeli pesë faktorësh

($RI=.08$) kur sqarohen të gjitha RIASEC shkallët. Sipas rezultateve të analizës regressive hierarkike, HEXACO variablat treguan vlefshmëri në rritje ndaj modelit pesë faktorësh duke sqaruar RIASEC interesat, të cilët gjithashtu janë përgjegjës për 4-17% ($mdn=8\%$) variancë e lartë në interesat RIASEC përtej modelit pesë faktorësh. Dimensionin Të Dhëna-Ide dhe Njerë-Gjësede kanë treguar marrëdhëniet e pritura me tiparet e personalitetit HEXACO. Dimensionin Njerëz-Gjësede korrelojon pozitivisht me Emocionalitetin ($r=.28$), dhe Ekstraversionin ($r=.23$), ndërsa dimensionin Të Dhëna-Ide korrelojon negativisht me Singëritetin-Përrulësia ($r=-.31$) dhe tipin e hapur ndaj eksperiencës ($r=-.39$). Në kornizat e domeneve të modelit pesë faktorësh marrëdhëniet e observuara ishin po ashtu të arsyeshme: Dimensionin Njerëz-Gjësede tregon marrëdhënie pozitive me Pajtuëshmërinë ($r=.39$) dhe Ekstraversionin ($r=.25$), ndërsa dimensionin Të Dhëna-Ide tregon marrëdhënie negative me Pajtuëshmërinë ($r=-.21$) dhe Intelekti ($r=-.21$). Avansimi i profilit tregoi korrelacion pozitiv me tipin e hapur ndaj eksperiencës ($r=.26$), por jo me intelektin. Për më tutje, tipare të ngjashme personaliteti të matur me instrumente të ndryshme (HEXACO dhe IPIP) janë gjetur afër njëri tjetrit në hapësirën e interesit (tipin e hapur ndaj Intelektit ose dy shkallë të Ekstraversionit). Tipin social është asocuar me Ekstraversionin, Emocionalitetin dhe Pajtuëshmërinë, tipin Artistik me tipin e hapur dhe Intelektin, ndërsa tipin Ndërmarrës me Ndërgjegjshmërinë.

Nga po këta studiues rezultatet e interesave PGI janë sqaruar me tiparet e personalitetit HEXACO në një mënyrë të pritshme. Intereset Artistike dhe Nature\outdoor thelbësisht korrelojnë me tipin e hapur ndaj eksperiencës ($r=.59$ dhe $r=.40$). Interesi ndihmës korreloonte me Emocionalitetin ($r=.35$), Prestigjin e lartë korreloonte me Ekstraversionin dhe tipin e hapur ndaj eksperiencës ($r=.38$ dhe $r=.31$) interesat Mekanike korrelojnë negativisht me Emocionalitetin ($r=-.33$), ndërsa interesat e Lehtësimit social korrelojnë

pozitivisht me Emocionalitetin ($r=.25$). Varianca e PGI interesave sqaruar nga HEXACO dimensionet varon prej 38% për interesin Artistik në 6% për Prestigj të ulët.

KAPITULLI III : METODOLOGJIA E STUDIMIT

Kjo pjesë e këtij studimi do të përshkruajë qëllimin dhe objektivat e studimit, pyetjet kërkimore dhe hipotezat e kërkimit, metodologjia dhe procedura e kërkimit, variablat dhe përkufizimi i tyre, popullata e përfshirë në studim dhe përzgjedhja e kampionit, instrumentet matëse, ecuria dhe realizimi i grumbullimit të dhënave, përpunimi statistikor i të dhënave si dhe kufizimet e studimit. Të gjitha këto çështje do të shtjellohen në mënyrë të detajuar dhe në tërësinë e tyre ato formojnë kornizën metodologjike të këtij punimi të nivelit doktoral.

3.1. Qëllimi i studimit dhe objektivat

Qëllimi

Qëllimi kryesor i këtij studimi është: ***të analizojë marrëdhëniet mes tipareve të personalitetit, vlerave themelore dhe orientimit profesional përmes tetë shtyllave të karrierës, duke synuar të sjellë kontribut në fushën e orientimit profesional të të rinjve dhe për shërbimet profesionale të karrierës.***

Nisur nga qëllimi më sipër, ky studim do të mundësojë që orientimi profesional të kalojë fillimisht përmes një analize të tipareve të personalitetit, vlerave themelore personale dhe orientimit profesional. Më pas, pas gjetjeve tona dhe diskutimit të tyre, do të vazhdohet me konkluzione, sugjerime e rekomandime në dobi të përmirësimit të punës në të ardhmen.

Ideja që të hulumtohet rreth kësaj teme, buron nga fakti që shpesh herë ne ndodhemi në udhëkryq mes asaj çka duam të orientojmë lidhur me të ardhmen profesionale të moshave të reja dhe për përshtatjen e tyre me vlerat e punës dhe me kërkesat e sotme të tregut të punës. Në këtë kuptim, të kesh mundësinë që të zgjedhësh profesionin, duke filtruar në

morinë e kërkesave dhe alternativave, kjo do të thotë që të bësh zgjedhjen e duhur në përshtatje me natyrën e personalitetit dhe me vlerat personale të kultivuara tek vetja, të cilat garantojnë suksesin e të ardhmes profesionale .

Objektivat

Realizimi i qëllimit të këtij punimi do të bëhet i mundur përmes arritjes së këtyre objektivave:

- Të japë mbështetje teorike rreth koncepteve themelore të temës së përcaktuar;
- Të përcaktohen qartë tiparet e personalitetit (ekstraversioni, neuroticizmi, i hapur, pajtueshmëria, ndërgjegjshmëria) tek nxënësit shqiptarë maturantë në Shkup;
- Të përcaktohen vlerat themelore personale (fuqi, arritje, hedonizëm, vetë-drejtimi, universalizmi, dashamirësia, tradita, konformiteti dhe siguria);
- Të përcaktohen shtyllat e orientimit profesional (autonomi\liri, siguri\stabilitet, stil jete, funksional, shkathtësi menaxheriale, kreativitet ndërmarrës, shërbim\dedikim ndaj kauzave dhe sfidë);
- Të vërtetohet lidhshmëria mes tipareve të caktuara të personalitetit dhe shtyllave të orientimit profesional;
- Të konstatohen lidhshmëria mes tipareve të caktuara të personalitetit dhe vlerave themelore;
- Të konstatohet lidhshmëria mes vlerave themelore dhe shtyllave të orientimit tek nxënësit shqiptarë maturantë në qytetin e Shkupit;
- Të konstatohet diferenca në bazë të gjinisë meshkuj dhe femra në përcaktimin e shtyllave të orientimit profesional;
- Të verifikohet lidhshmëria mes tiparit, vlerave dhe shtyllave të orientimit të profesional.

3.2. Pyetjet kërkimore

Duke u bazuar në qëllimin dhe objektivat e këtij studimi, pyetjet kërkimore janë si vijon:

1. Cila është marrëdhënia mes orientimit profesional, vlerave themelore personale dhe tipareve të personalitetit tek nxënësit shqiptarë maturantë në qytetin e Shkupit?
2. A ekziston diferencë në tipare të personalitetit, në vlera personale themelore dhe orientimin profesional tek nxënësit shqiptarë maturantë në qytetin e Shkupit?
3. A ekziston diferencë gjinore meshkuj - femra në përcaktimin e shtyllave të orientimit profesional?
4. A ekziston diferencë në vlerat personale themelore sipas nivelit të arsimimit të prindërve tek nxënësit maturantë shqiptarë në qytetin e Shkupit?

3.3. Hipotezat e kërkimit

Duke patur parasysh pjesën teorike të studimit dhe hulumtimet relevante të prezantuara në punim, qëllimet dhe objektivat e punimit, për çdo synim dhe pyetje kërkimore janë parashtruar hipotezat e kërkimit si më poshtë:

1. Ekziston *marrëdhënie pozitive* mes orientimit profesional, vlerave themelore personale dhe tipareve të personalitetit tek nxënësit maturantë shqiptarë në qytetin e Shkupit.
 - 1a. Tipari ekstraversion arrin nivel më të lartë të orientimit profesional në *autonomi\ pavarësi* dhe tek *vlera arritje*.
 - 1b. Orientimi profesional në *kreativitet ndërmarrës* dhe vlerën e *universalizëm* arrijnë nivel më të lartë tek *tipi i pajtueshëm* për dallim nga *neuroticizmi*.
 - 1c. Tipari i personalitetit të ndërgjegjshëm arrin nivel më të ulët në orientimin profesional në *shkathtësi menaxheriale* dhe vlerën *fuqi*.
 - 1d. Tipari i personalitetit të hapur ka më shumë siguri dhe orientohet më shumë në *orientimet profesionale* që ofrojnë *sfidë*.

2. Ekziston *diferencë gjinore* (meshkuj\femra) në përcaktimin e shtyllave të orientimit profesional.
3. Ekzistojnë diferenca në *vlerat personale themelore* sipas nivelit të arsimimit të prindërve.

3.4. Përkufizimi konceptual dhe operacional i variablave

Në këtë pjesë do të paraqitet përkufizimi i variablave të studimit si përcaktimi konceptual, ashtu edhe operacional: orientimi profesional, vlerat personale dhe tiparet e personalitetit.

3.4.1. Orientimi profesional

Orientimi profesional i referohet interesimeve të ndryshme për profesione, të cilat mund të zgjedhë individë në varësi të përgjigjeve që jepen në pyetësor. Si variabla pyetësoe përfshin katër shtylla të orientimit profesional, të cilat i referohen karrierës. Në këtë studim orientimi profesional është trajtuar në bazë të teorisë së shtyllave të karrierës sipas Sheihn (1978) që janë:

Autonomi-pavarësi, siguri-stabilitet, stil jete, funksional-teknik, shkathtësi menaxheriale, kreativitet ndërmarrës, shërbim ose përkushtim kauze dhe sfidë. Këto janë përcaktuar si vijon:

- **Autonomi-Pavarësi.** Kjo shtyllë përcakton motivin kryesor për liri dhe pavarësi në vendin e punës. Liria nisur nga kufizimet, me qëllim që të arrijë kompetencën profesionale, përcaktohet si *dëshira për të vendosur vet për orarin dhe mënyrën e punës*.
- **Siguri-stabilitet:** konceptohet si motivimi që ofron siguri e vendit të punës dhe lidhja afatgjatë me organizatën. Individët që zgjedhin këtë shtyllë janë të gatshëm të jenë në përputhje dhe të socializuar plotësisht me vlerat dhe normat e organizatës.

- **Stili i jetës:** motivimi për të balancuar karrierën me stilin e jetës. Individët më këtë orientim tentojnë që organizata ku punojnë të kujdeset ose të posedojë vlera dhe programe të mira pro familjes.
- **Teknik-Funksional:** konceptohet si motivimi për realizim të punës brenda sferës së ekspertizës, stimulohen kryesisht nga vetë përmbajtja e punës, preferojnë avancime vetë brenda fushës së tyre njohëse.
- **Shkathësi menaxheriale:** kjo shtyllë është e kombinuar nga tre kompetenca: *kompetenca analitike, aftësia të identifikojë, të analizojë dhe të zgjidhë probleme nën kushte me informacione të pakta; aftësia të ndikojë, monitorojë dhe të udhëheqë individët në të gjitha nivelet e organizatës drejt realizimit të qëllimeve; në kompetenca emocionale, si stimulohet individi prej krizave emocionale ose ndërpersonale, rraskapitja prej tyre e të tjera.*
- **Kreativitet ndërmarrës:** është përcaktuar si nevoja për të ndërtuar apo krijuar diçka që është tërësisht projekti i tyre. Individët të orientuar në këtë shtyllë nuk gjejnë përputhje me shtyllat e tjera, mërzhiten lehtë dhe kanë tendencë të lëvizin nga një projekt në një tjetër.
- **Shërbime - dedikim ndaj kauzave:** individi që ka këtë shtyllë të orientimit profesional është përcaktuar se ka si motivi për të përmirësuar botën në ndonjë mënyrë, lidh marrëdhëniet e punës me vlerat personale që të ndihmojnë shoqërinë.
- **Sfidë:** është përcaktuar si motivi për të kapërcyer pengesa të mëdha, të zgjidhë probleme pothuajse të pazgjidhshme ose të fitojë mbi kundërshtarë jashtëzakonisht të vështirë. Përcaktimi i karrierës së tyre është në drejtim të konkurrencës dhe për ta fitorja është mbi gjithçka.

3.4.2. Vlerat themelore personale

Kjo fushë përfshin vlerat themelore që secili individ ka në vetvete dhe dëshiron t'i zhvillojë më tej. Me termin **vlerë** i referohemi besimeve se cilat situata ose aksione janë të dëshirueshme. Vlerat themelore janë trajtuar sipas teorisë së Shalom Shvartz, Teoria e vlerave themelore (1994, 2012). Po kështu në punën tonë kemi parasysh edhe Shwartz, i cili i sheh vlerat si standarde të qëndrueshme sipas të cilave ne vlerësojmë çdo gjë tjetër, duke përfshirë edhe përshtatshmërinë e normave, qëndrimeve, tipareve ose virtyteve që mund të na sugjerohen.

Vlerat që janë përfshirë në studimin tonë janë këto: konformiteti, tradita, dashamirësia, univerzalismi, vetëdrejtimi, stimulimi, hedonizmi, arritje, fuqi dhe siguri të konceptuara si vijon:

1. *Konformiteti* përcaktohet si frenim i veprimeve, prirjeve dhe impulseve që kanë gjasë të shqetësojnë apo dëmtojnë të tjerët, që çënojnë pritjet dhe normat sociale.
2. *Tradita* përcaktohet si respekti, përkushtimi dhe pranimi i zakoneve apo ideve që ofron kultura dhe religjioni tradicional.
3. *Dashamirësia* përcaktohet si tendenca për ruajtje dhe rritjen e mirëqenies së njerëzve me të cilët personi është në kontakt të shpeshtë.
4. *Univerzalizmi* përcaktohet si kuptueshmëria, toleranca dhe mbrojtja e mirëqenies së njerëzve dhe natyrës.
5. *Vetëdrejtimi* përcaktohet si tendenca për mendim të pavarur dhe zgjedhje veprimesh, krijues e gjurmues.
6. *Stimulimi* përcaktohet si tendenca për risi, stimulim dhe sfidë në jetë.
7. *Hedonizmi* përcaktohet si tendenca për kënaqësi dhe për plotësim të vetes.
8. *Arritje* përcaktohet si tendenca për sukses personal përmes demonstrimit të kompetencave sipas standardit social.

9. *Fuqi* tendenca për status social dhe prestigj, për kontroll apo dominim mbi njerëzit dhe burimet.
10. *Siguria* përcaktohet si tendenca për siguri, harmoni dhe stabilitet i shoqërisë, i marrëdhënieve dhe vetes.

3.4.3. Tiparet e personalitetit

Tipare të caktuara të personalitetit ose dominimi i karakteristikave të caktuara përcakton tipin e caktuar të personalitetit. Tiparet që do të trajtohen në këtë variabël janë marrë sipas *Teorisë pesë faktorësh* nga R. McCrae dhe P. Costa, 1987, ku përfshihen këto faktorë: ekstraversioni, neuroticizmi, tipi i hapur, tipi i pajtueshëm dhe ndërgjegjshmëria, të cilët përcaktohen si vijon:

1. *Ekstraversioni* karakterizohet me tipare të shoqërueshme, dashuri, miqësi, ngrohtësi, orientim nga individi dhe gëzimi.
2. *Neuroticizmi* karakterizohet nga shqetësimi, nervoziteti, emocionaliteti, pasiguria dhe vetëdija.
3. *Tipi i hapur* përfshin natyrën e qetë, prirje për të bërë mirë, besimin, këndshmërinë dhe sinqeritetin.
4. *Tipi i pajtueshëm* përfshin krijimtarinë, kuriozitetin, pavarësinë, preferencën për variacion dhe liberalizim.
5. *Ndërgjegjshmëria* karakterizohet nga kujdesi, besueshmëria, organizimi, rregulli, ambicia, inteligjenca dhe kultura.

3.5.4. Variablat e kontrollit

Në këtë pjesë do të përkufizohen variablat e kontrollit, të cilat në studime relevante kanë ndikuar në rezultatet finale mbi variablat kryesore të studimit, respektivisht kanë ndikuar në orientimin profesional, tipat e personaliteti dhe vlerat personale. Për të kontrolluar të

gjithë faktorët që mund t'i kërcënojnë rezultatet e studimit, tek instrumentet matëse për variablat kryesore të studimit u vendosën edhe pyetje ku nga subjekti kërkohet të tregonte për moshën aktuale të tij\ saj, gjininë, vendbanimin, shkollën\ drejtimin, nivelin e arsimit të prindërve, profesionin e prindërve dhe preferencat ku dëshirojnë të studiojnë.

Më poshtë do të jepet përkufizimi konceptual i të gjitha variablave të kontrollit të përfshira në këtë studim:

1. *Mosha*: vitet aktuale të moshës së nxënësit.
2. *Gjinia e nxënësit*: e gjinisë mashkullore apo femërore.
3. *Vendbanimi i nxënësit*: nga vendbanime rurale apo urbane.
4. *Shkolla\ drejtimi*: shkolla profesionale ose gjimnaz i përgjithshëm.
5. *Arsimimi i prindërve*: i referohet arsimimit të të dy prindërve nga shkollimi fillore e deri në studime të doktoratës.
6. *Profesioni i prindërve*: profesioni që ushtojnë aktualisht të dy prindërit e nxënësit.
7. *Preferenca ku dëshirojnë të studiojnë*: i referohet dëshirës lidhur me universitetin që do të përzgjedhin për të studiuar.

Variablat e kontrollit do të mundësojnë që rezultate të hulumtimit të jenë më të besueshme, sepse në shumë hulumtime është gjetur se ekzistojnë dallime mes meshkujve dhe femrave për sa i përket tipave të personalitetit (Yanna J. Weisberg, 2011). Edhe pse sipas Shwartz (1992, 1994) dhjetë vlerat personale themelore nuk kanë ndonjë ndryshim të madh në paraqitjen e tyre, ato llogariten si vlera universale që i ka secili individ. Por, sipas Val Farmer (2009) ekziston dallim në dominimin e vlerave personale themelore, në varësi të vendbanimit ku jetojnë, pasi stili i jetës në vende rurale është më i ndryshëm dhe në një farë mënyre ndikon në kultivimin e vlerave të caktuara. Psh. *Tradita* si vlerë mendohet që më shumë përfaqësohet tek individët që jetojnë në vende urbane se sa në ato rurale. Një dallim ose kontrast më i madh vihet re në lidhjet ose marrëdhëniet miqësore që zhvillojnë

individët që jetojnë në vende urbane dhe ata në zona rurale. Këta të dytët mendohet së zhvillojnë lidhje më të afërta me miqtë dhe fqinjët.

Lloji i shkollës si variabël kontrolli ka për qëllim që të shohim nëse ekziston dallim në vlera dhe orientim profesional, pavarësisht faktit nëse nxënësi mëson në gjimnaz të përgjithshëm ose në shkollë të mesme profesionale. Besohet se kjo mund të ketë ndikim në orientimin profesional, për shkak se nxënësit që zgjedhin shkollimin profesional të mesëm, në një njëfarë mënyre, kanë përcaktuar edhe karrierën profesionale që do të ndjekin në të ardhmen.

Arsimimi dhe profesioni i prindërve besohet që ka ndikim tek vlerat personale themelore, jo në ndryshimin e tyre, por në kultivimin, në mbështetjen apo ndalesën e vlerave të caktuara. Në punimin tonë vërtetësia e këtij pohimi do të analizohet përmes krahasimeve. Në raste të caktuara përzgjedhja e profesionit shkon duke u mbështetur në tradita të caktuara familjare, të rinjtë inkurajohen të orientohen në karrierë profesionale, duke ndjekur modelin e prindërve, të familjarëve të tyre ose profesionet ua caktojnë prindërit.

3.4.5. Përkufizimi operacional i variablave

- ***Shtyllat e orientimit profesional*** përcaktohen si vlera të arritura në shkallën për matjen e orientimit profesional nga përgjigjet e secilës pyetje me: 1. (asnjëherë e vërtetë për mua), 2. ose 3. (ndonjëherë e vërtetë për mua), 4. ose 5. (shpesh e vërtetë për mua), 6. (gjithnjë e vërtetë për mua).

Vlera më e lartë e pikëve të arritura tregon përputhshmërinë më të lartë me njërën prej shtyllave të karrierës, respektivisht njërën nga tetë shtyllat: autonomi\pavarësi, siguri\stabilitet, stil jete, funksional\teknik, shkathtësi menaxheriale, kreativitet ndërmarrës, shërbim ose përkushtim kauze dhe sfidë.

- ***Vlerat personale*** përcaktohet si pikët e arritura në shkallën për matje të vlerave themelore personale nga përgjigjet e secilës pyetje me: 1. (aspak si unë), 2. (jo sikur

- unë), 3. (pak sikur unë), 4. (deri diku sikur unë), 5. (sikur unë) dhe 6. (shumë sikur unë). Vlera më e lartë e pikëve të arritura tregon prezencën më të lartë të variablës, respektivisht vlerës personale themelore: konformiteti, tradita, dashamirësia, univerzalismi, vetëdrejtimi, stimulimi, hedonizmi, arritje, fuqi dhe siguri.
- **Tiparet e personalitetit** janë përcaktuar si shuma e pikëve e arritur në shkallën për matje të tipareve të personalitetit nga përgjigjet e secilës pyetje me: 1. (Aspak nuk pajtohem); 2. (Nuk pajtohem), 3. (Neutral), 4. (Pajtohem), 5. (Plotësisht pajtohem). Pikët më të larta të arritura tregojnë dominimin e njërit nga pesë faktorët e variablës, respektivisht: ekstraversioni, neuroticizmi, pranueshmëria (të qenurit i hapur), këndshmëria ose ndërgjeshmëria.
 - **Gjinia** është përcaktuar si numëri i pjesëmarrësve për nga gjinia 1. (mashkull) dhe 2. (femër).
 - **Mosha** është shënuar nga subjektet, mosha aktuale sipas vitit të lindjes.
 - **Vendbanimi** është përcaktuar si numëri i pjesëmarrësve sipas vendbanimit 1. (fshat), 2. (qytet).
 - **Shkolla\drejtimi** është shprehur nga subjektet shkollë profesionale apo gjimnaz i përgjithshëm.
 - **Arsimimi i prindërve** është përcaktuar niveli i edukimit të prindërve nga shkollimi fillor deri në studime doktorate me 1. (Babai) dhe 2. (nëna).
 - **Preferenca ku do të studiojnë** është përcaktuar si përzgjedhja e universitete me 1. (Universiteti i Tetovës), 2. (UEJL), 3. (Universiteti “Nënë Tereza”), 4. (Shën Kirili dhe Metodi) dhe 5. (tjetër).

3.5. Konteksti i studimit

Një studim i kësaj natyre do të ndihmonte shumë të rinjtë adoleshentë, të cilët ndodhen para udhëkryqit të orientimit profesional. Aktualisht tek ne në kontekst shkollor ka qendra

të orientimit profesional dhe të karrierës, por nuk dihet me saktësi sa funksionale dhe të përshtatshme janë ato. Ky studim do të ndihmonte të rinjtë që të zgjedhin profesionit sa më afër tipareve të personalitetit të tyre, sa më afër vlerave të punës dhe interesimit të tyre profesional. Njohja nga afër me tiparet e personalitetin, respektivisht me vlerat personale themelore, kjo mundësi do t'u ofrohej vetëm përmes një shërbimi cilësor të orientimit profesional. Të dhënat dhe gjetjet e fituara nga ky hulumtim do t'ju shërbejnë qendrave shkollore për karrierë të shkollave të mesme, universiteteve dhe vet nxënësve pjesëmarrës në hulumtim.

3.6. Popullsia dhe kampioni i studimit

Sipas studiuesve, popullsia e përfshirë në studim është *“gjithë grupi i individëve”*, ngjarjeve që një studiues dëshiron t'i hulumtojë (Sekaran, 2001, p 225). Popullsia e përfshirë në studimin tonë janë nxënësit e shkollave të mesme në qytetin e Shkupit, përkatësisht maturantët. Për qëllime të studimit janë përfshirë vetëm nxënësit shqiptarë nga shkollat e mesme në qytetin e Shkupit. Në këtë qytet janë gjithësej shtatëmbëdhjetë shkolla të mesme që kanë klasa paralele në gjuhën shqipe. Numri i maturantëve në bazë të konkursit që kanë hapur shkollat numëron gjithësej 2544 nxënës shqiptarë maturantë. Shkollat të cilat janë përzgjedhur të marrin pjesë në hulumtim janë shkolla që kanë numër më të madh të nxënësve shqiptarë, përkatësisht mbi 100 nxënës shqiptar për çdo shkollë. Nga ky seleksionim arrita të përzgjedh gjithësej tetë shkolla të mesme të lokalizuara në qytetin e Shkupit. Numëri i nxënësve maturantë në këto shkolla është gjithësej 1568. Në bazë të këtyre shkollave është përzgjedhur edhe kampioni. Kampioni në studim është i rastësishëm me grupe. Përkatësisht, shkollat janë përzgjedhur në mënyrë të qëllimshme, kurse paralelet në shkolla janë përzgjedhur në mënyrë rastësore. Formula që kam përdorur për të gjetur numërin e saktë të pjesëmarrësve është me $\pm 5\%$ mundësi gabimi dhe na tregon numërin e saktë që rezultatet të jenë të sakta dhe gjithpërfshirëse. Mënyra se si e

kam përzgjedhur numërin e pjesëmarrësve është kjo: fillimisht zgjedhim kampionin nga numëri total i popullatës që del 313, për shkak se kampioni është me grupe në klasa paralele, shumëzohet me 2 dhe atëherë kemi 626 nxënës. Ky numër shumëzohet me 1.05 për shkak të mospërgjegjeve të mundshme, atëherë kemi 657 nxënës dhe, më tej, këtë numër të fituar e mbledhim me numërin e grupeve, respektivisht 8 (numëri i shkollave të përfshira në studim) dhe në fund fitojmë numërin e saktë të pjesëmarrësve në hulumtim që është 665 nxënës gjithsej. Pasi të fitojmë këtë numër procedura tjetër që duhet të ndiqet është të gjejmë numërin e paraleleve që do të përfshijmë në secilën shkollë. Pr k, numëri 665 pjestohet me numërin mesatar të nxënësve në klasë që është 25, atëherë $665 \div 25 = 26$ klasa duhet të përfshihen në hulumtim. Sipas kësaj procedure, në çdo shkollë duhet të përfshihen përafërsisht 3 deri në 4 klasa, të cilat janë zgjedhur rastësisht. Kjo procedurë është respektuar dhe pyetësorët janë shumëfishuar dhe janë shpërndarë në shkolla të caktuara ku është aplikuar hulumtimi. Në tabelën 2 janë përshkruar shkollat pjesëmarrëse në hulumtim, lloji i shkollës ose drejtimit dhe numëri i përgjithshëm i nxënësve që mësojnë në ato shkolla. Shkolla “Arseni Jovkov” ka gjithësej 7 paralele shqipe me 242 nxënës në drejtim profesional ekonomik. “Zef Lush Marku” ka gjithësej 18 paralele me maturantë shqiptarë me 522 nxënës gjithësej të drejtimit profesional dhe gjimnaz i përgjithshëm. “Pançe Karagjozov” është shkollë e mesme profesionale në drejtimin mjekësi (motër medicinale, teknik dhëmbësh, teknik farmaceutik, laborant) në të ciln paralele shqiptare me maturantë janë 6 me numër të nxënësve 204. Shkolla e mesme “Cvetan Dimov” është shkollë me orientim gjimnaz dhe profesional në të cilën 8 paralele janë maturantë me numër të nxënësve 200. Shkolla “Vlado Tasevksi” është shkollë profesionale e mesme me drejtim të postës dhe telekomunikacionit me gjithësej 4 paralele maturantë dhe me 85 nxënës. Shkolla e rradhës është “Marija Kiri” shkollë profesionale për drejtimin e kimisë, në të cilën 4 paralele janë maturantë me numër të nxënësve 97, shkolla “8 Shtatori” me 4

paralele të drejtimit elektroinxhinieri me 14 nxënës, dhe shkolla e fundit pjesëmarrëse në hulumtim “Zdravko Cvetkovski” me 6 paralele maturantë shqiptarë me gjithsej 204 nxënës.

	Emri i shkollës	Orientimi	Nr. i paraleleve	Gjithësej
1	Arseni Jovkov	Profesional	7	242
2	Zef Lush Marku	Gjimnaz\mjekësi	18	522
3	Pance Karagjozov	Mjeksi	6	204
4	Cvetan Dimov	Gjimnaz\profesional	8	200
5	Vlado Tasevski	Profesional	4	85
6	Marija Kiri	Profesional	4	97
7	8 Shtatori	Profesional	4	14
8	Zdravko Cvetkovski	Profesional	6	204
		Gjithësej		1568

Tabela 2. Përshkrim tabelar i popullsisë së studimit

3.6.1. Përshkrimi i kampionit

Për të zgjedhur kampionin e hulumtimit tonë u jemi referuar studiuesve të metodave të kërkimit, të cilët theksojnë se *kampionimi është proces që përdoret për të zgjedhur rastet për studim në një hulumtim shkencor* (Terre Blanche & Durrheim, 2003, p. 276). Apo *kampioni duhet që, në mënyrën më të mirë, të përfaqësojë popullsinë, që të na mundësojë gjeneralizimin e rezultateve. Kjo do të na çonte në një kampion reprezentativ* (Sekaran, 2003) *që potencon nevojën për kampionin e duhur për hulumtimin. Po kështu, (Cooper and Schindler, 2001) theksojnë se kampioni duhet të jetë mjaftueshëm i madh, përndryshe nuk do të jetë reprezentativ.*

Kampioni i përfshirë në studimin tonë janë nxënësit shqiptarë të vitit të fundit të shkollimit të mesëm në qytetin e Shkupit. Kampioni përbëhet nga 626 nxënës gjithësej nga tetë shkolla të mesme në qytetin e Shkupit, meshkuj dhe femra, respektivisht 282 meshkuj dhe 344 femra. Mosha e pjesëmarrësve në studim është 17-18 vjeç. Kampioni i

përzgjedhur është reprezentativ dhe tejkalon parimin 1:10 të popullsisë të përfshirë në studim.

	Emri i shkolles	Orientimi	Anketues	M	F
1	Arseni Jovkov	Profesional	95	42	53
2	Zef Lush Marku	Gjimnazë mjekësi	133	51	82
3	Pance Karagjozov	Mjekesi	100	24	76
4	Cvetan Dimov	Gjimnazëprofesional	101	59	42
5	Vlado Tasevski	Profesional	63	36	27
6	Marija Kiri	profesional	61	18	43
7	8 Shtatori	profesional	15	15	ë
8	Zdravko Cvetkovski	profesional	58	37	21
	Gjithsej		626	282	344

Tabela 3. Përshkrim tabelar i kampionit të studimit

3.6.1.1. Kriteret e përzgjedhjes së kampionit

Në përzgjedhjen e kampionit tonë kemi respektuar këto kriteret për subjektet e përfshira në hulumtim:

- Të jetë nxënës i maturant, respektivisht, viti i fundit i shkollimit të mesëm.
- Të jetë nxënës i asaj shkolle në të cilën zhvillohet hulumtimi.
- Të jetë i moshës 17-19 vjeç.
- Të shprehë dëshirë dhe vullnet për plotësim të pyetësoreve.
- Të jetë nxënës nga qyteti i Shkupit dhe rajoni i tij.

3.6.1.2. Kriteret e përjashtimit

Nga ky hulumtim janë përjashtuar nxënësit të cilët atë ditë që është zhvilluar hulumtimi kanë munguar në shkollë. Po kështu, nxënësit, të cilët janë shprehur se nuk dëshirojnë të plotësojnë pyetësin janë përjashtuar nga hulumtimi. Nëse ka ndodhur që ndonjëra prej klasave ka patur testim në ndonjë prej lëndëve në orën vijuese, ajo klasë është përjashtuar

nga hulumtimi, për shkak se është vlerësuar që nxënësit nuk janë të përqëndruar dhe të lirë nga presioni i testimit.

3.7. Instrumentet për matjen e variablave të studimit

Çdonjëra nga variablat e studimit është matur me një pyetësor të veçantë dhe origjinal që aplikohet për herë të parë në gjuhën shqipe në Republikën e Maqedonisë tek maturantët e shkollave të qytetit të Shkupit. Ky instrument i veçantë matës është përdorur për tipat e personalitetit, për vlerat themelore dhe orientimin profesional. Më konkretisht këta janë:

1. Pyetësi për pesë tipat e mëdhenj (Big Five Inventory Questionnaire).
2. Pyetësor për orientimin profesional (Career Orientation Inventory).
3. Pyetësor për vlerat themelore personale (The Portrait Values Questionnaire).

3.7.1. Pyetësi pesëfaktorial i personalitetit

Big Five Inventory (BFI Adapted) është instrumenti më i përdorur për matjen e tipareve të personalitetit. Për matjen e pesë tipave të mëdhenj ose faktorëve ka shumë versione të instrumenteve, të cilët janë përshtatur e adaptuar, duke u nis nga NEO-P-R e deri tek BFI. Instrumenti që është përdor (BFI; John, Donahue et al, 1991 dhe John et al (2008) është pyetësor me 41 artikuj, të cilat masin pesë faktorët dhe është i disponueshëm në internet. Pyetësi është i dedikuar për të gjithë ata që dëshirojnë të njohin tipin e vet të personalitetit sipas teorisë së pesë faktorëve të mëdhenj Costa dhe McCrae (1987). Pyetjet janë të koduara nga 1 (asnjëherë) dhe 5 (shumë shpesh). Pyetjet janë të parashtruara në atë mënyrë që subjekti duhet ta përshkruajë veten duke u nisur nga pyetja fillestare si: E shoh veten si dikush që: dhe pastaj sheh përshtatshmërinë me secilin pohim, respektivisht, mospërshtatshmërinë. Faktorët të cilët maten janë: ekstraversioni, neuroticizmi, të qenurit i hapur, pajtueshmëria dhe ndërgjegjshmëria. Secili prej pesë faktorëve përbehet nga tetë pohime. Pyetjet në pyetësor janë të renditura nga faktori ekstraversion deri tek

ndërgjegjshmëria. Kalkulimi i pikëve bëhet pasi rikodimit të pyetjeve dhe shuma më e lartë në njërin prej faktorëve tregon dominim të njërit prej faktorëve. Pasi të kalkuloohen mesataret e secilit faktor (tipar i personalitetit), ai që merr maksimumin e pikëve është kategorizuar si psh. eksrersion i lartë, mesatar ose pak dhe hipotezat janë testuar në bazë të nivelit të paraqitjes së tipit.

Në hulumtimet e mëparshme që është përdor ky instrument (Benet-Martinez dhe John, 1998; John et al., 2008; Soto, John Golsing dhe Potter, 2008) ka rezultuar me besueshmëri të lartë sipas Alpha Cronbach nga .81 deri .88 dhe me mesatare .85.

3.7.2. Pyetësi për orientim profesional

Career Orientation Inventory (COI). Orientimi profesional si fushë është mjaft e studiuar. Mes pyetësorëve i cili gjen më shumë përdorim dhe si më i popullarizuar është Career orientation inventory i ndërtuar nga Sheihn në bashkëpunim me DeLong (1982a; 1982b). Përbëhet nga 40 pohime, të cilët bëjnë matjen e tetë shtyllave të karrierës, përkatësisht të orientimit profesional. Shtyllat, sipas Sheihn (1974; 1978) në të cilat mund të orientohen subjektët janë: autonomi\pavarësi, siguri\stabilitet, stil jete, funksional\teknik, shkathtësi menaxheriale, kreativitet ndërmarrës, shërbim ose përkushtim kauze dhe sfidë. Secila nga këto shtylla matet me pesë pohime. Mundësia për t'u përgjigjur është nga 1 (asnjëherë) deri në 6 (gjithnjë), ku subjekti rrethon atë opsion që i përshtatet më shumë. Në hulumtimet e mëparshme COI ka rezultuar me besueshmëri dhe vlefshmëri të lartë (Burke, 1983; Custodio, 2004; DeLong, 1982a; 1982b; Wood, Winston dhe Polkosnik, 1985). Custodio (2004) paraqet Alpha Cronbach me besueshmëri nga 0.78 deri 0.84, ndërsa Coetzee dhe Shruder (2008) me koeficient të besueshmërisë nga 0.46 (stil jete) dhe 0.85 (shkathtësi ndërmarrëse).

3.7.3. Pyetësi për vlera personale

Portrait Values Questionnaire (PVQ) (PVQ-40; Schwartz, 2003; Schwartz et al., 2001. Pyetësi për portretim të vlerave personale është krijuar nga SVS (Shwartz Value Survey, 1992) me idenë që të krijohet një instrument, i cili është më pak abstrakt. Përbëhet nga 40 pohime që përfshijnë përshkrime të individëve që mbështesin vlera të caktuara me nga tre deri gjashtë pohime për secilën vlerë. Subjektet përdorin shkallën nga 1 (aspak si unë) deri më 6 (shumë sikur unë) për të përshkruar deri në çfarë mase përputhen me dyzet përshkrimet e vlerave. Pyetësi është i konstruktuar të matë dhjetë vlera personale themelore: *konformiteti, tradita, dashamirësia, univerzalismi, vetë drejtimi, stimulimi, hedonizmi, arritje, fuqi dhe siguri*. Portretizimi realizohet me dy lloje pyetjesh: pyetjet e llojit të parë i referohen rëndësisë (është e rëndësishme për të këtë një jetë...) dhe lloji i dytë i pyetjeve i referohet aspiratave ose dëshirës (ai\ajo dëshiron, kërkon, beson...). Instrumenti ka rezultuar me besueshmëri të lartë për të gjitha kategoritë e vlerave, me një përjashtim (tradita) konformiteti =.73, tradita =.51, universalizmi =.85, vetë drejtimi =.89, stimulimi =.78, hedonizmi =.81, arritje =.84, fuqi =.69 dhe siguri =.64, sipas Carson J. Sandy, Samuel D. Gosling, Shalom H. Schwartz & Tim Koelkebeck (2016).

I njëjti pyetësor është përdorur edhe nga Desirée Knoppen; Willem Sari (2009), Alvaro Tamayo, Juliana Barreiros Porto (2009), Constanze Beierlein, Eldad Davidov, Peter Schmidt, Shalom H. Schwartz, Beatrice Rammstedt (2012).

3.8. Përshtatja e instrumentit kërkimor

Përshtatja e instrumenteve kërkimore është proces që duhet përqëndruar në përkthimin dhe përshtatje sa më të mirë dhe të përafërt me kampionin, të cilit i dedikohen këto instrumente. Është ndjekur procedura *back translation* ose metoda e përkthimit në dy drejtime. Fillimisht pyetësorët janë përkthyer nga gjuhëtar njohës i profesionit,

respektivisht, përkthyes nga gjuha angleze në version origjinal të gjuhës shqipe. Pastaj janë rishikuar versionet e përkthyer dhe i janë dërguar përkthyesit tjetër që të përkthejë nga versioni shqip në anglisht. Më pas, është bërë procesi i përshtatjes dhe rishikimit apo harmonizimit të të dy varianteve të përkthimit, duke parë nëse ekziston ndonjë devijim nga versioni origjinal. Në këtë rast, u vërtetua se përkthimi final ishte i harmonizuar dhe se ngjashmëria me versionin origjinal ishte shumë e lartë, pothuajse nuk kishte dallim nga versioni origjinal.

3.9. Çështjet etike

Në këtë studim është respektuar parimi etik i mos dëmtimit të pjesëmarrësve në hulumtim. Po ashtu, edhe rezultatet e marra nga subjekti përmes instrumenteve matëse për variablat përkatëse janë përdorur vetëm për qëllimet e hulumtimit. Para se të niste procesi i shpërndarjes së pyetësorëve janë zhvilluar takime me drejtorët\përgjegjësit e shkollave dhe është kërkuar leje për pjesëmarrje në hulumtim. Pastaj, në bashkëpunim me ta është vendosur data dhe dita kur mund të aplikohet hulumtimi. Kjo për arsye se ata dinë më mirë specifikat e shkollës dhe është vlerësuar që të gjendet koha më e përshtatshme për realizimin të hulumtimit. Gjithashtu, secili prej përgjegjësve të shkollave është zotuar në monitorim të procesit dhe në ofrim të asistencës, nëse do të ishte e nevojshme. Drejtorët dhe përgjegjësit janë informuar nga studiuesi për qëllimet e studimit dhe variablat që hulumtohen, por jo pjesëmarrësit për arsye që këta të mos ndikohen në dhënien e përgjigjeve të tyre.

Shoqata e psikologëve amerikanë (2010), prezanton principet etike dhe kushtet e studimeve, që kryesisht janë respektuar gjatë realizimit të studimit tonë. Si të tilla janë:

1. Informimi: Kampioni i zgjedhur i studimit është informuar se ata janë zgjedhur rastësisht për të marrë pjesë në këtë studim. Pas udhëzimeve për pyetësorin e studimit, ata kanë mundur të pranojnë ose refuzojnë pjesëmarrjen në studim.

2. Pjesëmarrja vullnetare: Të anketuarit janë informuar për pjesëmarrje vullnetare në studim dhe në pjesën e udhëzimit janë informuar se mund të tërhiqen nga studimi pa pasoja dhe gjurmë të lëna nga përgjigjet e tyre gjatë plotësimit të pjesshëm të pyetësorit. Të dhënat e subjekteve, të cilët janë tërhequr nga studimi, nuk janë evidentuar aspak në sistemin kompjuterik.
3. Qëllimi i studimit: Të anketuarit janë informuar për qëllimet dhe nevojat e studimit. Pasi janë informuar për qëllimin e studimit, ata kanë vendosur për pjesëmarrje.
4. Kontakt për informim më të detajuar me studiuesin: Në çdo pyetësor të anketuarit kanë pasur emalin e testatorit, për të kontaktuar në rast të nevojës për informacion rreth studimit apo rezultateve të tij.
5. Anonimiteti: Pjesëmarrësit kanë pasur të garantuar anonimitetin në përgjigjet e dhëna, duke mos pasur dijeni as vetë studiuesi për individin e anketuar. Nuk është evidentuar asnjë informacion i mundshëm, i cili do të orientonte në zbulimin e identitetit të të anketuarit.
6. Informimi për variablat: Subjektet nuk janë informuar për variablat kryesore të studimit, për shkak të ndikimit të supozuar që mund të ketë mbi përgjigjet e preferuara të subjekteve në pyetësor. Ata janë informuar për variabla të studimit, në mënyrë të përafërt ose të përgjithshme, sepse nuk ka pasur ndonjë rrezik të dukshëm mbi subjektet.

3.10. Procedura e mbledhjes së të dhënave

Shpërndarja e pyetësorëve është realizuar në periudhën mars-prill të vitit 2017. Kjo periudhë është zgjedhur si më e përshtatshme, për arsye se është mesi i gjysmës së dytë të vitit shkollor, është evituar fillimi dhe fundi i vitit, duke mënjeluar periudhën e testimeve përfundimtare, siç është provimi i maturës, detyrat projektuese testimi ekstern, sepse është vlerësuar si periudhë shumë e ngarkuar dhe nxënësit nuk do të ishin në gjendje të plotësonin pyetësorët. Pas caktimit të orareve është shkuar nëpër të gjitha shkollat e

mesme të qytetit të Shkupit, ku çdo shkollë është kaluar për një ditë. Pyetësi është aplikuar kryesisht në orët e para mësimore, ku mësimdhënësit kanë qenë të informuar. Realizimi i pjesës së terrenit është kryer nga vet studiuesi me qëllim që të evitohen ndikimi nga individë të tjerë në hulumtim. Para se të jepej pyetësi, studiuesi e prezanton veten dhe arsyen pse ndodhet aty, duke u sqaruar rëndësinë shkencore të studimit, lexon instruksionet rreth plotësimit të pyetësit dhe jep sugjerime konkrete se si mund të plotësohet. Udhëzimi, gjithashtu, është i shkruar në faqen e parë të pyetësit. Nga mësimdhënësi që ka pas mësim në atë orë është kërkuar që të lirojë orën, për arsye që nxënësit të jenë të lirë në plotësim. U është sqaruar se pjesëmarrja është vullnetare dhe se informatat do të përdoren vetëm për qëllime shkencore. Kohëzgjatja e plotësimit të pyetësit zgjat afërsisht 15-20 minuta. Pjesëmarrësve u është sqaruar gjithashtu se nëse dëshirojnë përgjigje kthyesë për rezultatet, mund ta kontaktojnë studiuesin përmes e-mail adresës, e cila u është dhënë para plotësimit të pyetësit. Secili prej pjesëmarrësve që dëshironte të marrë rezultat prej studimit ka shkruar një Kod me të cilin ata do të identifikohen dhe vetëm subjekti e njeh kodin e vet, ndërsa studiuesi nuk ka qasje të kuptojë se për cilin pjesëmarrës bëhet fjalë. Pas plotësimit, pyetësorët janë grumbulluar, janë shënuar me numër rendor dhe janë klasifikuar sipas shkollave në të cilat është realizuar hulumtimi. Para dorëzimit është kontrolluar secili pyetësor nëse ka ngelur ndonjë pyetje e paplotësuar dhe u është kërkuar ta plotësojnë, nëse ka patur raste të tilla. Janë shpërndarë gjithsej 626 pyetësorë në tetë shkolla të mesme gjimnaz dhe profesionale në qytetin e Shkupit. Pas grumbullimit të tyre janë shqyrtuar të gjithë një nga një dhe janë mënjanuar pyetësorët, të cilët nuk janë plotësuar në mënyrë të rregullt ose janë lënë përgjysmë (edhe pse disa herë u është sqaruar rëndësia e plotësimit të tyre në mënyrë korrekte dhe të sinqerte). Pas këtij përpunimi, u mënjanuan gjithësej 97 pyetësorë për faktin se është vlerësuar që ata do të dëmtonin kualitetin e rezultateve të studimit. Kjo

mënyrë e realizimit të hulumtimit, edhe pse ka shumë përparësi, ka edhe limitimet e veta. Fakti që nxënësit e kësaj moshe bezdisen shpejt dhe humbasin përqëndrimin, kjo vështirëson nxitjen e tyre për të plotësuar pyetësonin. Veç kësaj, ka ndodhur që ndonjë prej nxënësve është zotuar për plotësim, por pastaj i humbet durimi dhe kjo ka bërë që një numër i caktuar i pyetësorëve të mënjanohej prej analizave të mëtejshme.

3.11. Analiza e të dhënave

3.11.1. Menaxhimi, futja dhe pastrimi i të dhënave

Pas punës në terren dhe grumbullimit të pyetësorëve, ata janë shënuar me numër rendor dhe janë kategorizuar sipas shkollave. Pas rishikimit të të dhënave që u morrën nga pyetësorët për matjet rreth variablave përkatëse, u pastruan disa prej tyre që u vlerësuan si të pavlefshëm dhe pas kësaj u realizua futja e të dhënave në programin SPSS (Social Package for Social Sciences) versioni 16, me të cilin janë përpunuar të dhënat tona. Gjatë interpretimit të rezultateve është përdorur niveli i rëndësisë .001 dhe .005. Po ashtu, është bërë rishikimi edhe njëherë i kampionit edhe janë pastruar ato subjekte që ndikonin negativisht në rezultatet e studimit. Numëri final i pjesëmarrësve me të cilët janë zhvilluar analiza të mëtejshme është 479.

3.11.2. Statistikat e përdorura për përpunim të të dhënave

3.11.2.1. Alpha Cronbach

Përmes përdorimit të Alpha Cronbach nga ana jonë është vlerësuar besueshmëria dhe niveli i saktësisë së pyetësorëve që janë përdorur.

3.11.2.2. Korrelacioni Pearson-it

Korrelacioni Pearson do të na tregojë marrëdhënien mes variablave kryesore në studim, respektivisht, forcën ndërlidhëse mes tipareve të personalitetit, vlerave dhe orientimit profesional. Dihet se Koeficienti i korrelacionit të Pearson u zbulua nga Bravais më 1846,

por Karl Pearson ishte i pari që e përshkroi, më 1896, si metodën standarde të llogaritjes dhe të dhënat tregojnë se ajo është më e mira e mundshme. Koeficienti i korrelacionit të rangut të Spearman është një statistikë jo parametrike, pa shpërndarje (Jan Hauke, Tomasz Kossowski, 2011).

Propozuar si një masë e forcës së lidhjes mes dy variablave, Koeficienti R i Pearson është i njohur gjithashtu si Pearson Product-Moment Correlation. Shpesh, përdoret në paketa softwerike të disponueshme për shfaqjen e të dhënave dhe kurbën e përshtatshme. Cili është kuptimi i kësaj variable dhe si duhet të përdoret në përshtatjen e të dhënave fizike? Ai është përcaktuar si raporti i kovariancës së dy variablave që përfaqësojnë një grup të dhënash numerike, të normalizuara në rrënjën katrore të ndryshimeve të tyre (G Hall, 2015).

3.11.2.3. T- test analiza krahasuese

Ky instrument na tregon diferencat mes tipareve, vlerave dhe orientimet profesionale. *Testet t* ofrojnë një mundësi për të krahasuar dy grupe me rezultate të tilla si dallimet midis meshkujve dhe femrave ose mes fëmijëve në klasat e ndryshme të shkollës. Një t-test është një lloj statistike inferenciale, dmth. një analizë që shkon përtej përshkrimit të thjeshtë të numërave, por na mundëson edhe nxjerrjen e konkluzioneve rreth këtyre numërave në mesin e popullsisë të përfshirë në kërkim.

Për ta bërë t-test, analizojmë ndryshimin mes dy mjeteve, dy mesatareve që rrjedhin nga rezultatet e grupeve të ndryshme. Sipas sudiuesve, *Testet t* tregojnë nëse dallimi mes dy mesatareve është më i madh se sa pritej rastësisht, dmth. statistikisht janë të rëndësishëm. (Huck, S. W. 2004).

3.12.2.4. Analiza ANOVA

Analiza e njëanshme e variancës (ANOVA) mund të përdoret për rastin e një rezultati sasior me një kategori shpjegues që ka dy ose më shumë nivele të trajtimit. Termi

njëkahësh i quajtur edhe *një faktor*, tregon se ekziston një variabël i vetëm shpjegues me dy ose më shumë nivele dhe zbatohet vetëm një nivel trajtimi në çdo kohë për një temë të caktuar. Në ANOVA ne përdorim sasi të variancës për të studiuar barazinë ose jo-barazinë e mesatareve të popullsisë. ANOVA krahason mesataret e mostrës ose grupeve për të bërë konkluzione rreth popullsisë (Howell, D. C. 2002).

3.11.2.5. Analiza faktoriale

Analiza faktoriale përpiket të përfaqësojë një sërë variablash të vëzhguara $X_1, X_2 \dots X_n$ në kuptimin e një numëri të faktorëve “*të përbashkët*” plus një faktor që është unik për secilën variabël. Faktorët e përbashkët (ndonjëherë të quajtura variabla latente) janë variabla hipotetike që shpjegojnë pse një numër i variablave lidhen me njëri-tjetrin. Kjo ndodh për shkak se ata kanë një ose më shumë faktorë të përbashkët. Pse të bëjmë analizën e faktorëve? Nëse ne mund të përmbledhim një mori matjesh me një numër më të vogël të faktorëve pa humbur shumë informacion, ne kemi arritur në përshkrim përgjithësues, i cili është një nga qëllimet e hetimit shkencor. Gjithashtu, është e mundur që analiza e faktorëve të na lejojë të provojmë teoritë që përfshijnë variabla dhe që është vështirë të maten direkt. Përfundimisht, në një nivel më prozaik, analiza e faktorëve mund të na ndihmojë të përcaktojmë se grupet e pyetësorëve (variablave të vëzhguar) janë në të vërtetë të gjithë duke matur të njëjtin faktor themelor (ndoshta me besueshmëri të ndryshme) dhe kështu ato mund të kombinohen për të formuar një matje më të besueshme të atij faktori (Kim, Jae-on & Charles W. Mueller. 1978).

3.12. Kufizimet e studimit

Si çdo studim tjetër edhe ky studim ka kufizimet e veta, duke patur parasysh faktin se çdo herë ekziston mundësia për përmirësim dhe studim më të mirëfilltë.

Fillimisht, na duhet të theksojmë se tema e studiuar është mjaft e gjerë, prandaj është e pamundur që të merren parasysh të gjitha variablat që mund të ndikojnë në orientimin profesional, edhe pse studimi është bazuar në mjaft hulumtime relevante që dëshmojnë arsyetimin e faktorëve që janë marrë parasysh.

Mundësia për përgjithësim të rezultateve rezulton të jetë e kufizuar për faktin që hulumtimi është zhvilluar vetëm në qytetin e Shkupit dhe vetëm me shqiptarët, pasi nacionalitetet e tjera nuk kanë qenë pjesë e këtij studimi. Faktorë të tjerë që vështirësojnë realizimin e hulumtimit është se shoqëria jonë ende nuk posedon raport të ndërgjegjshëm ndaj hulumtuesve, që do të thotë se shpesh herë mungon serioziteti dhe përkushtimi në plotësimin e pyetësorëve. Na ngelet të supozojmë se subjektet tona të përfshira në hulumtim janë përgjigjur sinqerisht.

Si kufizim tjetër mund të përmendet edhe fakti se në kohën kur është realizuar hulumtimi, mars-prill 2017, Maqedonia ka qenë nën vazhden e raporteve të tensionuara ndëretnike në vend dhe, zakonisht, target i këtyre sulmeve janë të rinjtë adoleshentë, prandaj kishte raste kur shumë nxënës mungonin në shkollë. Në vitin 2013 në Republikën e Maqedonisë kishte ndryshim të ligjit për arsim, ku u shtua që secili nxënës para se të hyjë në provimin e maturës duhet t'i nënshtrohet edhe testimit ekstern në shkollën ku përfundon. Kjo paraqet një ngarkesë plus për nxënësit, posaçërisht për maturantët. Edhe pse nxënësve u është sqaruar kohëzgjatja e plotësimit të pyetësorit, ata kanë pas mundësi të tërhiqen në secilin moment pa asnjë pasojë. E theksoj këtë fakt, pasi ka patur edhe raste kur nxënës të veçantë apo grupe të tyre janë ankuar për pyetësor të gjatë (me shumë pohime/shkallë). Supozoj se kjo mund të ketë ndikuar tek disa nxënës në mos seriozitetin e dhënies së përgjigjeve nga ana e tyre.

KAPITULLI IV: ANALIZA E TË DHËNAVE DHE REZULTATET

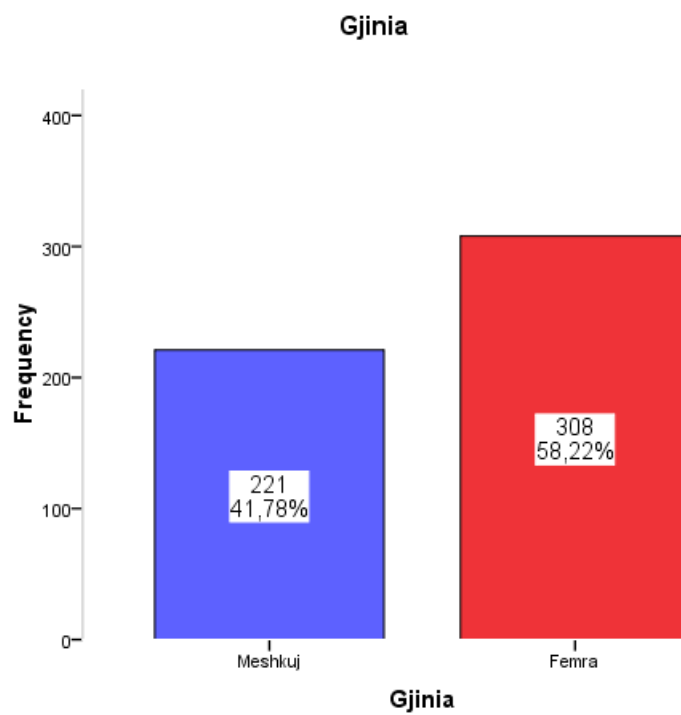
Në këtë kapitull do të analizohen e përshkruhen rezultatet e arritura të studimit përmes statistikave të caktuara, të cilat përshkruajnë marrëdhëniet dhe diferencat mes variablave kryesore të studimit, përkatësisht tipave të personalitetit, vlerave dhe orientimit profesional. Fillimisht, do të prezantohen dhe analizohen statistikat përshkruese për variablat demografike e më pas do të analizohen e prezantohen rezultatet e përfituara nga testimi i hipotezave përkatëse.

4.1. Statistikat përshkruese të variablave demografike

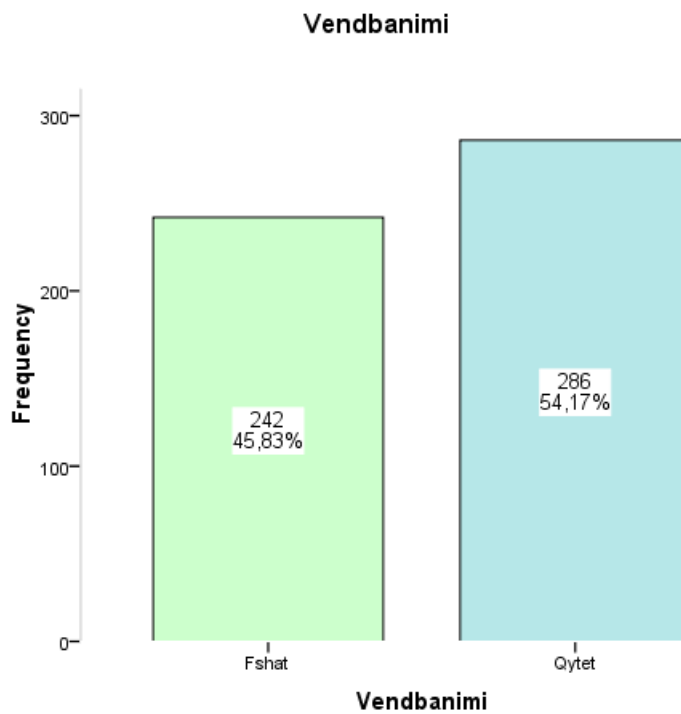
Në Tabelën 4. janë paraqitur të dhënat e kampionit të studimit sipas gjinisë; meshkuj, femra dhe vendbanimi; qytet apo fshat. Në studim kanë marrë pjesë gjithësej 221 meshkuj, respektivisht 41.78 %, ndërsa 308 femra ose 58.22 %. Pjesëmarrësit të cilët janë shprehur se vendbanimin e kanë në qytet numërojnë 286 ose 54.17 % e tyre dhe në fshat 242, respektivisht 45.83 % nga gjithësej 528 pjesëmarrësit në studim. Siç vihet re, kampioni i studimit është homogjen në raportin meshkuj - femra dhe sipas vendbanimit edhe pse përzgjedhja ka qenë përmes procedurës rastësore.

		Gjithësej	Përqindja %
Gjinia	Meshkuj	221	41,78%
	Femra	308	58,22%
Vendbanimi	Fshat	242	45,83%
	Qytet	286	54,17%
	Subtotal	528	100,00%
	Total	528	100,00%

Tabela 4. Përshkrimi i kampionit sipas gjinisë dhe vendbanimit



Grafiku 1. Frekuencat sipas gjinisë



Grafiku 2. Frekuencat sipas vendbanimit

Në Tabelën 5 janë paraqitur të dhënat e pjesëmarrësve në studim, përkatësisht të nxënësve nëpër shkollat e mesme në qytetin e Shkupit. Nga shkolla “Zef Lush Marku” kanë marrë pjesë në studim 127 nxënës gjithësej (24.01%), shkolla “Arseni Jovkov” 82 nxënës (15.50 %), shkolla “Cvetan Dimov” 81 nxënës (15.31%), shkolla “Pançe Karagjozov” 84 (15.88 %), nga shkolla “Vlado Tasevski” 54 nxënës (10.21%), shkolla “Marija Kiri” 48 nxënës (9.07%), shkolla “8 Shtatori” me 9 nxënës (1.70%), dhe shkolla “Zdravko Cvetkovski” 44 nxënës (8.32%).

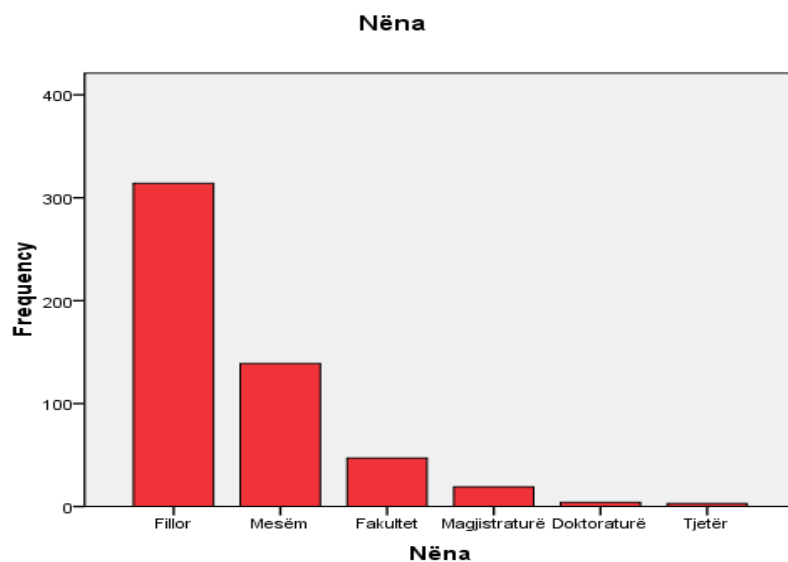
Shkolla	Numri i subjekteve	Përqindja %
Zef Lush Marku	127	24,01%
Arseni Jovkov	82	15,50%
Cvetan Dimov	81	15,31%
Pance Karagjozov	84	15,88%
Vlado Tasevski	54	10,21%
Marija Kiri	48	9,07%
8 Shtatori	9	1,70%
Zdravko Cvetkovski	44	8,32%
Total	529	100,00%

Tabela 5. Statistika përshkruese e kampionit sipas shkollave pjesëmarrëse në hulumtim

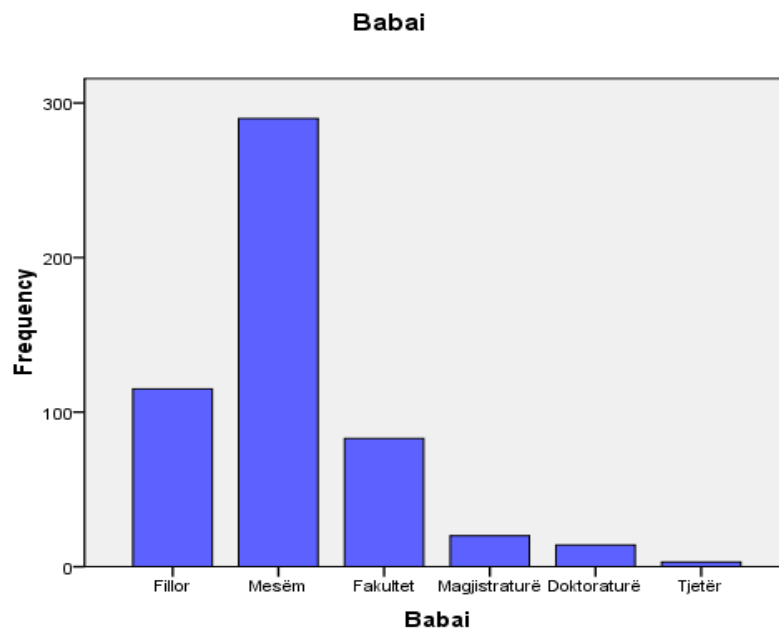
Në Tabelën 6 shihen statistikat përshkruese për nivelin arsimor të prindërve, babait dhe nënës. Në pyetësor është parashtruar pyetja për nivelin arsimor të të dy prindërve, ku pjesëmarrësi ka rrethuar një të një nga alternativat (nga shkollimi fillor, i mesëm, me fakultet dhe me doktoratë). Nga rezultatet shohim se 115 baballarë kanë të mbaruar shkollim fillor (21.7%), 290 shkollim të mesëm (54.8%), fakultet 83 (15.7 %), magjistraturë 20 (3.8 %), doktoratë 14 (2.6%) dhe tjetër 3 (0.6%); kurse nënat me shkollim fillor 314 (59.4%), shkollim të mesëm 139 (26.3%), fakultet 47 (8.9%), magjistraturë 19 (3.6%), doktoratë 4 (0.8%) dhe tjetër 3 (0.6%).

	Babai	Përqindja	Nëna	Përqindja
Të vlefshme				
Fillor	115	21,7%	314	59,4%
Mesëm	290	54,8%	139	26,3%
Fakultet	83	15,7%	47	8,9%
Magjistraturë	20	3,8%	19	3,6%
Doktoraturë	14	2,6%	4	0,8%
Tjetër	3	0,6%	3	0,6%
Total	525	99,2%	526	99,4%
Nuk ka të dhëna				
	4	0,8%	3	0,6%
Total	529	100,0%	529	100,0%

Tabela 6. Statistika përshkruese e kampionit sipas arsimit të prindërve



Grafiku 3. Frekuencat e nivelit arsimor të nënës



Grafiku 4. Frekuencat e nivelit të arsimit të babait

Siç shihet, në grafikët 3 dhe 4 janë paraqitur frekuencat për nivelin arsimor të prindërve, në të cilat tek babai kemi dominim të shkollimit të mesëm, duke vazhduar me atë fillor dhe, me numër të vogël, me magjistraturë dhe doktoratë. Ndërsa tek niveli arsimor i nënës, dominon shkollimi fillor me një shmangie mjaft të lartë nga nivelet e tjera arsimore. Në dallim nga babai niveli arsimor me fakultet është më pak i përfaqësuar sesa tek nëna (Shih tabelën 9). Nga këto të dhëna kuptojmë se e subjektet baballarë janë më të arsimuar në raport me nënat në të gjitha nivelet e arsimit.

4.2. Statistikat përshkruese të variablave të studimit

4.2.1. Statistika përshkruese e variablës tipar i personalitetit

	N	Min	Maks	Mesatarja	Dv.Std	Skewness		Kurtosis	
							Std. Error		Std. Error
Ekstraversioni	479	14,00	33,00	25,30	3,76	-,164)	,112	-,250)	,223
I hapur	479	14,00	28,00	20,44	3,03	,018	,112	-,486)	,223
I pajtueshëm	479	13,00	34,00	23,51	3,71	-,155)	,112	-,135)	,223
Neuroticizmi	479	12,00	40,00	23,79	4,72	,164	,112	-,211)	,223
Ndërgjegjshmëri	479	15,00	38,00	26,84	4,10	,105	,112	-,244)	,223
Valid N (listwise)	479								

Tabela 7. Mesataret e përgjithshme të tipareve të personalitetit

Në Tabelën 7 janë paraqitur analizat përshkruese statistikore për variablën kryesore të studimit **tiparet e personalitetit**. Tiparet e personalitetit janë vlerësuar me të gjithë faktorët e tij (N=479), ku vlera minimale nga përgjigjet e dhëna arrin në 12 kurse maksimale në 40 dhe me mesatare të përgjithshme 25. Tipari i personalitetit *ekstraversion* është vlerësuar me mesatare (M=25,30) nga vlera minimale 14 dhe maksimale 33 dhe devijim standard (SD=3,76). *Tipi i hapur* është vlerësuar me mesatare (M=20,44) nga vlera minimale 14 dhe maksimale 28 me devijim standard (SD=3,03). *Tipi i pajtueshëm* është vlerësuar me mesatare (M=20,42) nga vlera minimale 13 dhe maksimale 34 me devijim standard (SD=3,71). *Neuroticizmi* si tipar është vlerësuar me mesatare (M=23,79) nga vlera minimale 12 dhe vlera maksimale 40 me devijim standard (SD=4,72). *Ndërgjegjshmëria* si tipar është vlerësuar me mesatare (M=26,84) nga vlera minimale 15 dhe ajo maksimale 38 dhe me devijim standard (SD= 4.10). Duke parë këto të dhëna kuptojmë se tipi i

personalitetit që dominon tek subjektet e anketuar në studim është tipi **ndërgjegjshmëria** me mesatare më të lartë të arritur nga të dhënat e përgjithëshme në raport me të gjithë tipat e tjerë.

4.2.2. Statistika përshkruese e variablës vlera personale themelore

	N	Min.	Maks.	Mesa tarja	Devijimi standard	Skewness		Kurtosis	
							Std. Error		Std. Error
Konformitet	479	7,00	24,00	17,53	3,23	-,321)	,112	-,258)	,223
Traditë	479	8,00	24,00	17,28	3,30	-,389)	,112	-,273)	,223
Mirësjellje	479	7,00	24,00	18,32	3,73	-,478)	,112	-,339)	,223
Universalizëm	479	13,00	36,00	27,08	5,04	-,291)	,112	-,615)	,223
Vetë drejtim	479	7,00	24,00	17,83	3,72	-,435)	,112	-,408)	,223
Stimulim	479	5,00	18,00	13,17	3,03	-,429)	,112	-,381)	,223
Hedonizëm	479	4,00	18,00	12,08	2,98	-,263)	,112	-,384)	,223
Arritje	479	6,00	24,00	17,12	3,72	-,278)	,112	-,409)	,223
Fuqi	479	3,00	18,00	10,13	3,45	-,050)	,112	-,590)	,223
Siguri	479	11,00	30,00	21,75	4,11	-,086)	,112	-,665)	,223
N Raste të vlefshme	479								

Tabela 8. Mesataret dhe devijimi standard per vlerat personale themelore

Analiza përshkruese e realizuar për variablën **vlerat personale themelore** përmes mesatarave (Tabela 8) të përgjithshme dhe sipas statistikës Skewness dhe Kurtosis me (N=479) janë vlerësuar me vlerë minimale 3 dhe maksimale 36, me mesatare (M=15,5), me një marsh gabimi (SE=,112) dhe (SE=,223) për të gjithë faktorët, respektivisht, *dhjetë vlerat personale themelore*. Vlera **konformitet** është vlerësuar me mesatare (M=17,53) nga vlera minimale 7 dhe ajo maksimale 24 me devijim standard (SD=3,23), kurse

statistika e Skewness tregon se shpërndarja është në kufirin e normales (-,321). Ndërsa sipas Kurtosis kjo shpërndarje është në suaza të kufijve të lejuar (-,258). Vlera **traditë** është vlerësuar me mesatare (M=17,28) nga vlera minimale 8 dhe maksimale me 24 dhe me devijim standard (SD=3,30). Statistika e Skewness tregon se shpërndarja është në kufirin e lejuar, ndërsa sipas Kurtosis, kjo shpërndarje është brenda kufijve të lejuar 0,05 (-,27). Vlera **mirësjellje** është vlerësuar me mesatare (M=18,32) nga vlera minimale 7 dhe ajo maksimale 24 dhe devijim standard (SD=3,73). Statistikat e Skewness dhe Kurtosis tregojnë për shpërndarje normale. Vlera **universalizëm** është vlerësuar me mesatare (M=27,08) nga vlera minimale 13 dhe ajo maksimale 36 dhe me devijim standard (SD=5,04). Vlera **vetëdrejtim** është vlerësuar me mesatare (M=17,83) nga vlera minimale 7 dhe ajo maksimale 24 dhe devijim standard (SD=3,72). Po kështu, vlerat e Skewness dhe Kurtosis tregojnë shpërndarje brenda kufijve të lejuar 0.05 (-,435). Vlera **stimulim** është vlerësuar me mesatare (M=13,17) nga vlera minimale 5 dhe ajo maksimale 18 dhe devijim standard (SD=3,03). Vlera **hedonizëm** është vlerësuar me mesatare (M=12,08) nga vlera minimale 4 dhe ajo maksimale 18 dhe devijim standard (SD=2,98). Vlera **arritje** është vlerësuar me mesatare (M=17,12) nga vlera minimale 6 dhe ajo maksimale 24 dhe devijim standard (SD=3,72). Vlera **fuqi** është vlerësuar me mesatare (M=10,13) nga vlera minimale 3 dhe ajo maksimale 18 dhe devijim standard (SD=21,75). Vlera **siguri** është vlerësuar me mesatare (M=21,75) nga vlera minimale 11 dhe ajo maksimale 30 dhe devijim standard (SD=4,11). Nga rezultatet e paraqitura, statistikat e Skewness dëshmon për shpërndarje normale për të gjithë faktorët. Gjithashtu, edhe statistikat e Kurtosis dëshmojnë për shpërndarje brenda kufijve të lejuar për të gjithë faktorët.

Nga këto të dhëna shohim se **vlera personale themelore** që dominon tek subjektet e anketuar në studim është vlera **universalizëm** me mesatare më të lartë të arritur nga të dhënat e përgjithëshme në raport me të gjithë vlerat e tjera personale.

4.2.3. Statistikat përshkruese për variablën *orientim profesional*

	N	Min.	Maks.	Mesat arja	Dv.Std	Skewness		Kurtosis	
							Std. Error		Std. Error
Autonomië pavarësi	479	10,00	29,00	21,32	3,98	-,255)	,112	-,386)	,223
Sigurië stabilitet	479	7,00	30,00	21,73	4,82	-,339)	,112	-,321)	,223
Shkathtësi teknike	479	8,00	30,00	21,30	4,14	-,263)	,112	-,321)	,223
Shkathtësi menaxheriale	479	7,00	30,00	18,02	4,58	-,024)	,112	-,370)	,223
Kreativitet ndërmarrës	479	11,00	30,00	23,16	4,55	-,356)	,112	-,803)	,223
Shërbimë dedikim	479	10,00	30,00	22,77	4,46	-,399)	,112	-,475)	,223
Sfidë	479	10,00	30,00	21,78	4,25	-,219)	,112	-,629)	,223
Stil jete	479	10,00	30,00	22,41	4,27	-,415)	,112	-,249)	,223
N Raste të vlefshme	479								

Tabela 9. Statistika përshkruese e orientimit profesional

Analiza përshkruese e realizuar për variablën ***orientimi profesional*** përmes mesatarave të përgjithshme (Tabela 9) dhe sipas statistikës Skewness dhe Kurtosis me (N=479) janë vlerësuar me vlerë minimale 7 dhe maksimale 30 me mesatare (M=22) me një marsh gabimi (SE=,112) dhe (SE=,223) për të gjithë faktorët e orientimit profesional, respektivisht për tetë orientimet profesionale. Statistika e Skewness rezulton me shpërndarje normale, kurse ajo e Kurtosis dëshmon gjithashtu se kjo shpërndarje është brenda kufijve të lejuar 0.05. Orientimi profesional në ***autonomi\pavarësi*** është vlerësuar me mesatare (M=21,32) nga vlera minimale 10 dhe ajo maksimale 29 dhe devijim standard (SD=3,98). Orientimi në ***siguri\stabilitet*** është vlerësuar me mesatare (M= 21,73)

nga vlera minimale 7 dhe ajo maksimale 30 dhe devijim standard (SD=4,82). Orientimi në **shkathtësi teknike** është vlerësuar me mesatare (M=21,30) nga vlera minimale 8 dhe ajo maksimale 30 dhe devijim standard (SD=4,14). Orientimi në **shkathtësi menaxheriale** është vlerësuar me mesatare (M=18,02) nga vlera minimale 7 dhe ajo maksimale 30 dhe devijim standard (SD=4,58). Orientimi në **kreativitet ndërmarrës** është vlerësuar me mesatare (M=23,16) nga vlera minimale 11 dhe ajo maksimale 30 dhe devijim standard (SD=4,55). Orientimi në **shërbim\dedikim ndaj kauzave** është vlerësuar me mesatare (M=22,77) nga vlera minimale 10 dhe ajo maksimale 30 dhe devijim standard (SD=4,46). Orientimi profesional në **sfidë** është vlerësuar me mesatare (M=21,78) nga vlera minimale 10 dhe ajo maksimale 30 dhe devijim standard (SD=4,25), dhe orientimi profesional në **stil jete** është vlerësuar me mesatare (M=22,41) nga vlera minimale 10 dhe ajo maksimale 30 dhe devijim standard (SD=4,27).

Këto të dhëna na tregojnë se maturantët e qytetit të Shkupit në Republikën e Maqedonisë më së shumti janë të orientuar në profesione **kreativitet ndërmarrës** me mesatare më të lartë nga të gjithë orientimet e tjera profesionale, ndërsa më pak shprehin interes në orientimin profesional të **shkathtësi menaxheriale** me mesatare më të ulët nga të gjitha orientimet e tjera profesionale të përfshira në studim.

4.3. Testi i normalitetit të variablave

Përmes testit të normalitetit do të kontrollojmë shpërndarjen e mostrës, duke krahasuar me shpërndarjen normale përmes analizës së Kolmogorov-Smirnov dhe Shapiro-Wilk.

	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Autonomi\pavarësi	,069	479	,000	,984	479	,000
Siguri\stabilitet	,073	479	,000	,979	479	,000
Shkathtësi teknike	,083	479	,000	,985	479	,000
Shkathtësi menaxheriale	,070	479	,000	,991	479	,006

Kreativitet ndërmarrës	,110	479	,000	,960	479	,000
Shërbim\dedikim	,076	479	,000	,971	479	,000
Sfidë	,074	479	,000	,981	479	,000
Stil jete	,089	479	,000	,976	479	,000
Konformitet	,084	479	,000	,980	479	,000
Traditë	,091	479	,000	,976	479	,000
Mirësjellje	,104	479	,000	,961	479	,000
Universalizëm	,077	479	,000	,978	479	,000
Vetë drejtim	,106	479	,000	,968	479	,000
Stimulim	,103	479	,000	,965	479	,000
Hedonizëm	,110	479	,000	,980	479	,000
Arritje	,083	479	,000	,981	479	,000
Fuqi	,070	479	,000	,981	479	,000
Siguri	,068	479	,000	,983	479	,000
Ekstraversioni	,062	479	,000	,987	479	,000
I hapur	,070	479	,000	,984	479	,000
I pajtueshëm	,066	479	,000	,991	479	,004
Neuroticizmi	,066	479	,000	,992	479	,015
Ndërgjegjshmëria	,070	479	,000	,991	479	,007

a. Lilliefors Significance Correction

Tabela 10. Testi i normalitetit

Në Tabelën 10 është testuar normaliteti i variablave, ***tipare të personalitetit, vlera personale dhe orientim profesional***. Nga rezultatet e fituara prej subjekteve përmes instrumenteve matëse shihet se vlerat e Kolmogorov-Smirnovit dhe Shapiro-Wilk në rastin e variablit *autonomi\pavarësi* ka signifikançë të rëndësishme statistikore për shkallët e lirisë 0.01. Kjo është paraqitur edhe në grafikun numër 5, që tregon një shpërndarje më të theksuar në qendrën e histogramit. Po ashtu, është paraqitur edhe tek shtojca grafiku 1 Q-Q plots.

Vlerat e Kolmogorov-Smirnovit dhe Shapiro-Wilk në rastin e variablit ***Siguri\stabilitet*** ka signifikançë të rëndësishme statistikore për shkallët e lirisë 0.01. Kjo është paraqitur edhe në grafikun numër 6, që tregon një shpërndarje më të theksuar në qendrën e histogramit

dhe me rritje nga ana pozitive. Po ashtu, është paraqitur edhe tek shtojca grafiku 2 Q-Q plots.

Vlerat e Kolmogorov-Smirnovit dhe Shapiro-Wilk në rastin e variablilit **Kreativitet ndërmarrës** ka signifikançë të rëndësishme statistikore për shkallët e lirisë 0.01. Kjo është paraqitur edhe në grafikun numër 7, që tregon një shpërndarje më të theksuar në anën pozitive e histogramit. Po ashtu, është paraqitur edhe tek Shtojca grafiku 3 Q-Q plots.

Vlerat e Kolmogorov-Smirnovit dhe Shapiro-Wilk në rastin e variablilit **Shkathtësi teknike** ka signifikançë të rëndësishme statistikore për shkallët e lirisë 0.01, është paraqitur edhe në grafikun numër 8, që tregon një shpërndarje më të theksuar në qendrën e histogramit. Po ashtu, është paraqitur edhe tek Shtojca në fund të këtij punimi Grafiku 4 Q-Q plots.

Vlerat e Kolmogorov-Smirnovit dhe Shapiro-Wilk në rastin e variablilit **Shërbim\dedikim** ka signifikançë të rëndësishme statistikore për shkallët e lirisë 0.01, është paraqitur edhe në grafikun numër 9, që tregon një shpërndarje më të theksuar prej qendrës dhe anës pozitive të histogramit. Po ashtu, është paraqitur edhe tek shtojca grafiku 5 Q-Q plots.

Vlerat e Kolmogorov-Smirnovit dhe Shapiro-Wilk në rastin e variablilit **Sfidë** ka signifikançë të rëndësishme statistikore për shkallët e lirisë 0.01, është paraqitur edhe në grafikun numër 10, që tregon një shpërndarje më të theksuar në qendrën e histogramit. Po ashtu, është paraqitur edhe tek Shtojca grafiku 6 Q-Q plots.

Vlerat e Kolmogorov-Smirnovit dhe Shapiro-Wilk në rastin e variablilit **Stil jete** ka signifikançë të rëndësishme statistikore për shkallët e lirisë 0.01, është paraqitur edhe në grafikun numër 11, që tregon një shpërndarje më të theksuar në qendrën e histogramit. Eshtë paraqitur edhe tek Shtojca grafiku 7 Q-Q plots.

Vlerat e Kolmogorov-Smirnovit dhe Shapiro-Wilk në rastin e variablilit **Konformitet** ka signifikançë të rëndësishme statistikore për shkallët e lirisë 0.01, është paraqitur edhe në

grafikun numër 12, që tregon një shpërndarje më të theksuar në qendrën e histogramit. Kjo është paraqitur edhe tek Shtojca grafiku 8 Q-Q plots.

Vlerat e Kolmogorov-Smirnovit dhe Shapiro-Wilk në rastin e variablit **Traditë** ka signifikançë të rëndësishme statistikore për shkallët e lirisë 0.01, është paraqitur edhe në grafikun numër 13, që tregon një shpërndarje më të theksuar në qendrën e histogramit. Kjo është paraqitur edhe tek Shtojca grafiku 9 Q-Q plots.

Vlerat e Kolmogorov-Smirnovit dhe Shapiro-Wilk në rastin e variablit **Mirësjellje** ka signifikançë të rëndësishme statistikore për shkallët e lirisë 0.01, është paraqitur edhe në grafikun numër 14, që tregon një shpërndarje më të theksuar në anën pozitive të histogramit. Po ashtu, është paraqitur edhe tek Shtojca grafiku 10 Q-Q plots.

Vlerat e Kolmogorov-Smirnovit dhe Shapiro-Wilk në rastin e variablit **Universalizëm** ka signifikançë të rëndësishme statistikore për shkallët e lirisë 0.01, është paraqitur edhe në grafikun numër 15, që tregon një shpërndarje më të theksuar në qendrën e histogramit. Kjo është paraqitur edhe tek Shtojca grafiku 11 Q-Q plots.

Vlerat e Kolmogorov-Smirnovit dhe Shapiro-Wilk në rastin e variablit **Vetëdrejtim** ka signifikançë të rëndësishme statistikore për shkallët e lirisë 0.01, është paraqitur edhe në grafikun numër 16, që tregon një shpërndarje më të theksuar nga qendra dhe ana pozitive e histogramit. Po ashtu, kjo është paraqitur edhe tek Shtojca grafiku 12 Q-Q plots.

Vlerat e Kolmogorov-Smirnovit dhe Shapiro-Wilk në rastin e variablit **Stimulim** ka signifikançë të rëndësishme statistikore për shkallët e lirisë 0.01, është paraqitur edhe në grafikun numër 17, që tregon një shpërndarje më të theksuar në qendrën e histogramit, poashtu është paraqitur edhe tek Shtojca grafiku 13 Q-Q plots.

Vlerat e Kolmogorov-Smirnovit dhe Shapiro-Wilk në rastin e variablit **Hedonizëm** ka signifikançë të rëndësishme statistikore për shkallët e lirisë 0.01, është paraqitur edhe në

grafikun numër 18, që tregon një shpërndarje më të theksuar në qendrën e histogramit. Po ashtu, kjo është paraqitur edhe tek Shtojca grafiku 14 Q-Q plots.

Vlerat e Kolmogorov-Smirnovit dhe Shapiro-Wilk në rastin e variablit **Arritje** ka signifikançë të rëndësishme statistikore për shkallët e lirisë 0.01, është paraqitur edhe në grafikun numër 19, që tregon një shpërndarje më të theksuar në qendrën e histogramit. Kjo është paraqitur edhe tek Shtojca grafiku 15 Q-Q plots.

Vlerat e Kolmogorov-Smirnovit dhe Shapiro-Wilk në rastin e variablit **Fuqi** ka signifikançë të rëndësishme statistikore për shkallët e lirisë 0.01, është paraqitur edhe në grafikun numër 20, që tregon një shpërndarje më të theksuar në qendrën e histogramit. Kjo është paraqitur edhe tek Shtojca grafiku 17 Q-Q plots.

Vlerat e Kolmogorov-Smirnovit dhe Shapiro-Wilk në rastin e variablit **Siguri** ka signifikançë të rëndësishme statistikore për shkallët e lirisë 0.01, është paraqitur edhe në grafikun numër 21, që tregon një shpërndarje më të theksuar në qendrën e histogramit. Kjo është paraqitur edhe tek Shtojca grafiku 18 Q-Q plots.

Vlerat e Kolmogorov-Smirnovit dhe Shapiro-Wilk në rastin e variablit **Ekstraversioni** ka signifikançë të rëndësishme statistikore për shkallët e lirisë 0.01, është paraqitur edhe në grafikun numër 22, që tregon një shpërndarje më të theksuar në qendrën e histogramit. Po ashtu, kjo është paraqitur edhe tek Shtojca grafiku 19 Q-Q plots.

Vlerat e Kolmogorov-Smirnovit dhe Shapiro-Wilk në rastin e variablit **I hapur** ka signifikançë të rëndësishme statistikore për shkallët e lirisë 0.01, është paraqitur edhe në grafikun numër 23, që tregon një shpërndarje më të theksuar në qendrën e histogramit. Po ashtu kjo është paraqitur edhe tek Shtojca grafiku 20 Q-Q plots.

Vlerat e Kolmogorov-Smirnovit dhe Shapiro-Wilk në rastin e variablit **I pajtueshëm** ka signifikançë të rëndësishme statistikore për shkallët e lirisë 0.01, është paraqitur edhe në

grafikun numër 24, që tregon një shpërndarje më të theksuar në qendrën e histogramit.

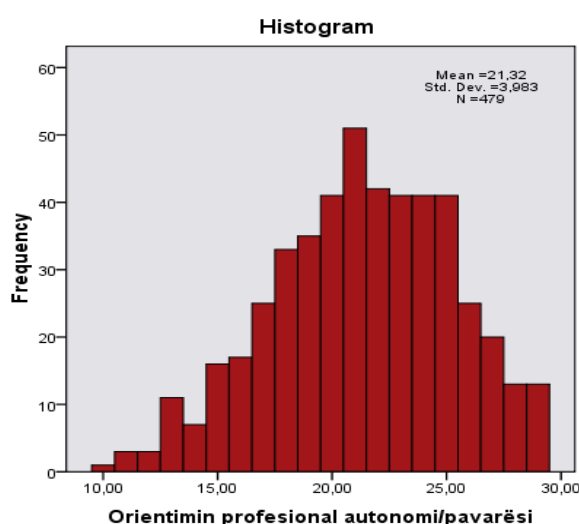
Kjo është paraqitur edhe tek Shtojca grafiku 21 Q-Q plots.

Vlerat e Kolmogorov-Smirnovit dhe Shapiro-Wilk në rastin e variablit **Neuroticizmi** ka signifikançë të rëndësishme statistikore për shkallët e lirisë 0.01, është paraqitur edhe në grafikun numër 25, që tregon një shpërndarje më të theksuar në qendrën e histogramit.

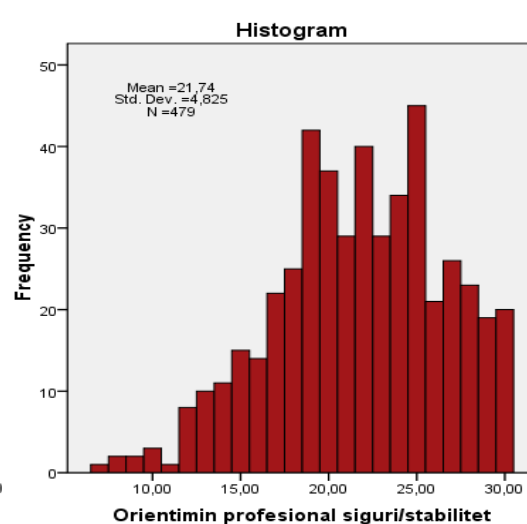
Kjo është paraqitur edhe tek Shtojca grafiku 22 Q-Q plots.

Vlerat e Kolmogorov-Smirnovit dhe Shapiro-Wilk në rastin e variablit **Ndërgjegjshmëria** ka signifikançë të rëndësishme statistikore për shkallët e lirisë 0.01, është paraqitur edhe në grafikun numër 26 që tregon një shpërndarje më të heksuar në qendrën e histogramit.

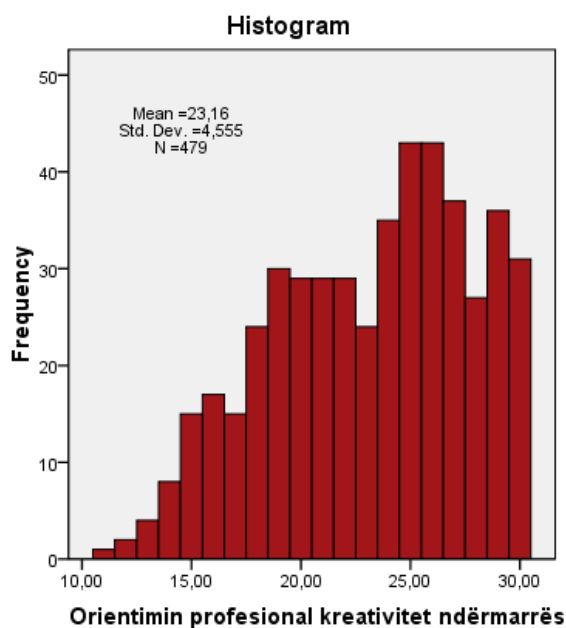
Po ashtu, kjo është paraqitur edhe tek Shtojca grafiku 23 Q-Q plots.



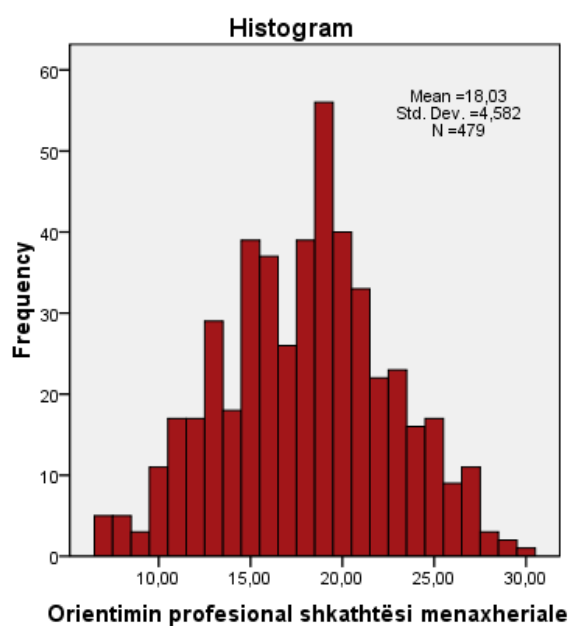
Grafiku 5. Shpërndarja e mesatareve për orientimin profesional *autonomi \ pavarësi*



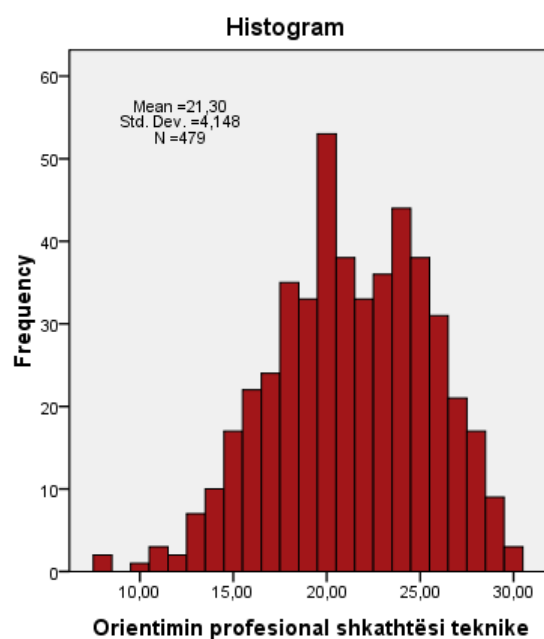
Grafiku 6. Shpërndarja e mesatareve për orientimin profesional *siguri\stabilitet*



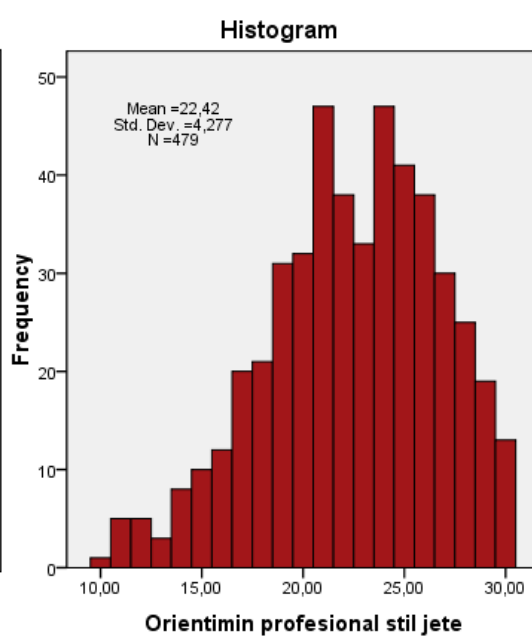
Grafiku 7. Shpërndarja e mesatareve për orientimin profesional *kreativitet ndërmarrës*.



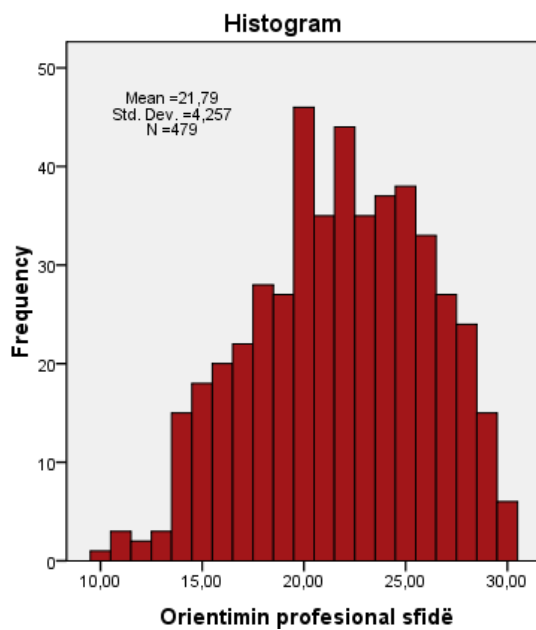
Grafiku 8. Shpërndarja e mesatareve për orientimin profesional *shkathtësi menaxheriale*



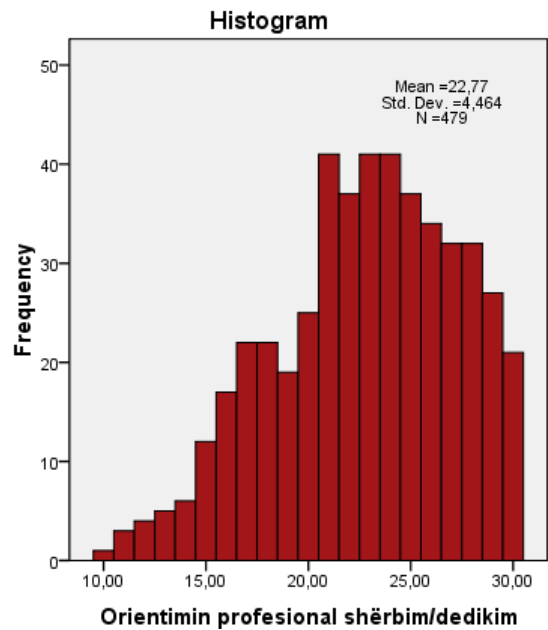
Grafiku 9. Shpërndarja e mesatareve për orientimin profesional *shkathtësi teknike*



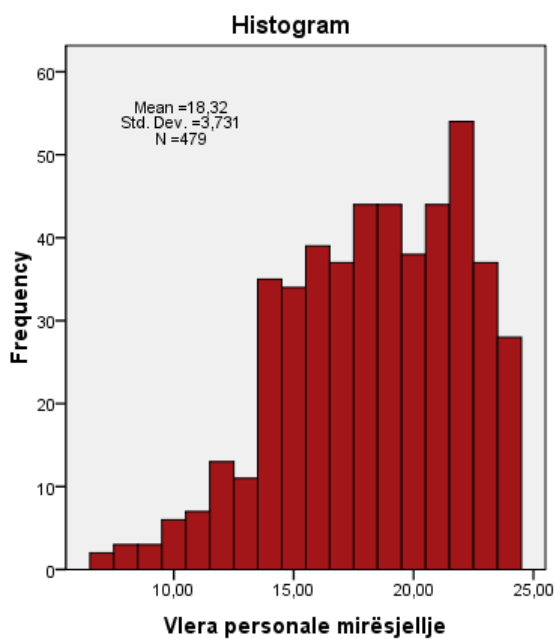
Grafiku 10. Shpërndarja e mesatareve për orientimin profesional *stil jete*



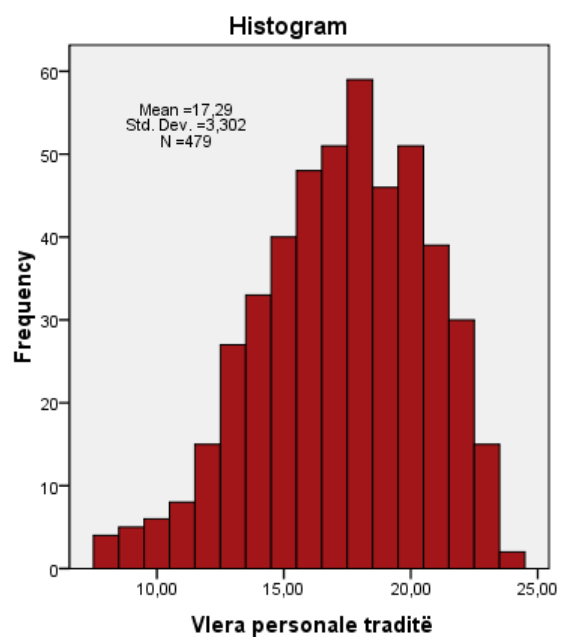
Grafiku 11. Shpërndarja e mesatareve për orientimin profesional *sfidë*



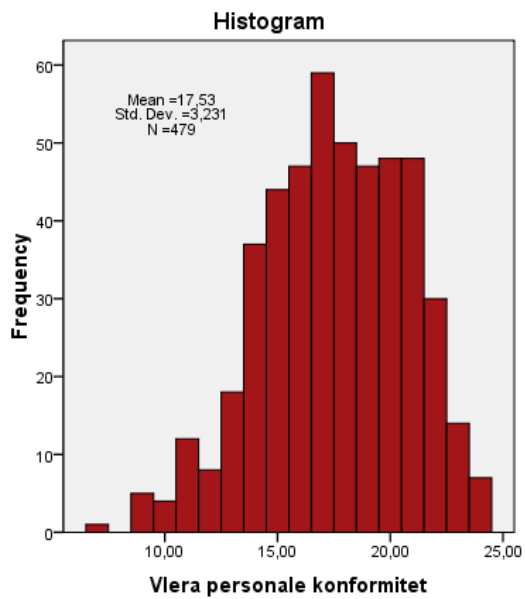
Grafiku 12. Shpërndarja e mesatareve për orientimin profesional *shërbim/dedikim*



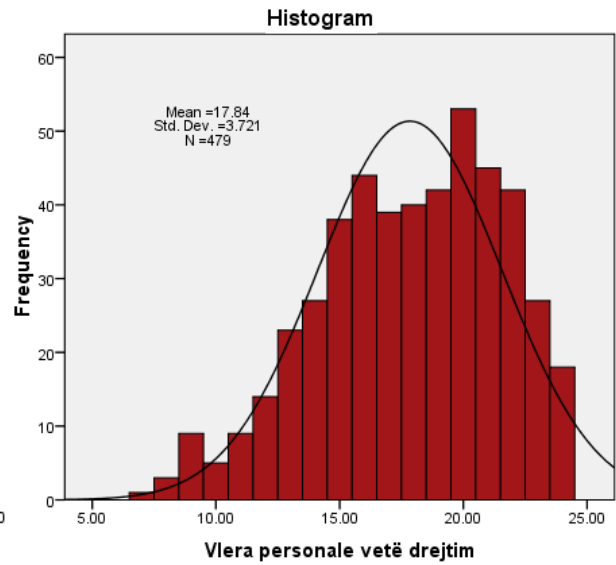
Grafiku 13. Shpërndarja e mesatareve për vlerën personale *mirësjellje*



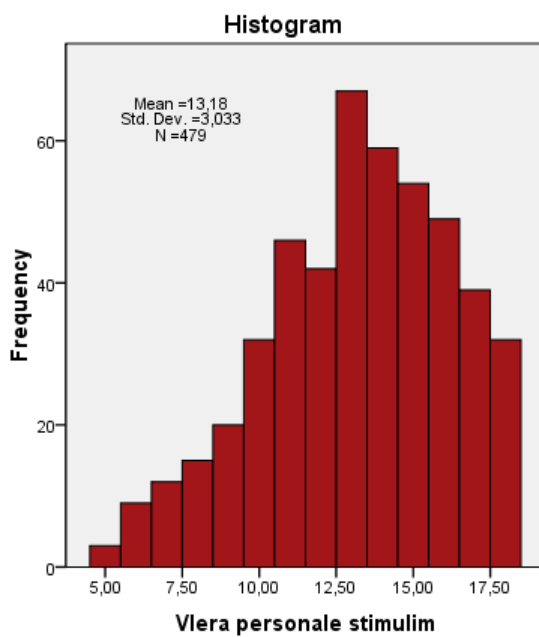
Grafiku 14. Shpërndarja e mesatareve për vlerën personale *tradihtë*



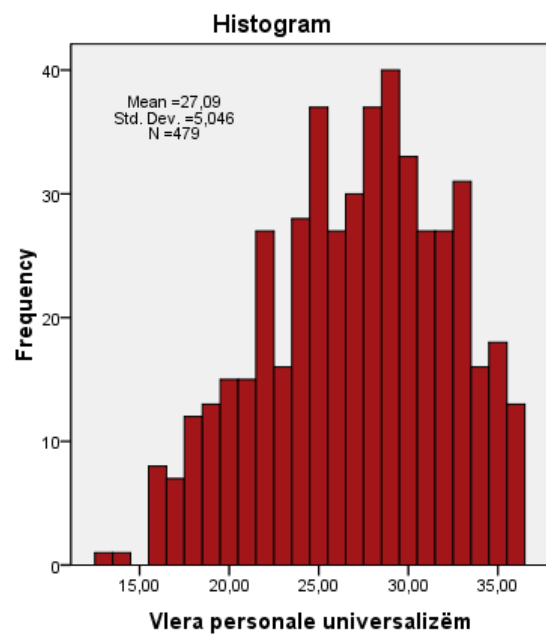
Grafiku 15. Shpërndarja e mesatareve për vlerën personale *konformitet*



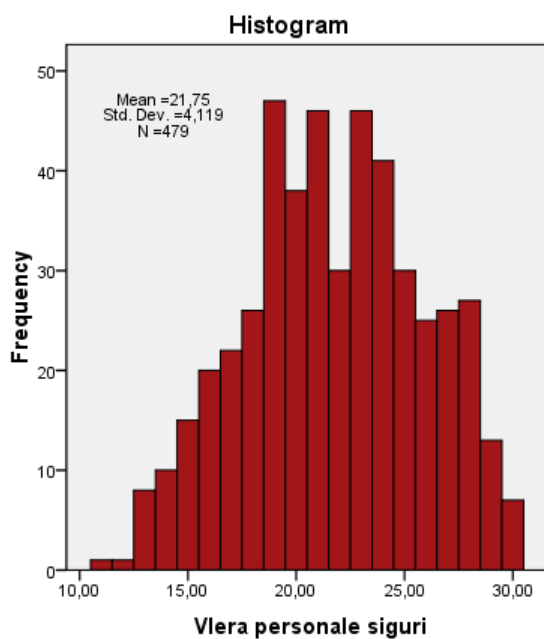
Grafiku 16. Shpërndarja e mesatareve për vlerën personale *vetë-drejtim*



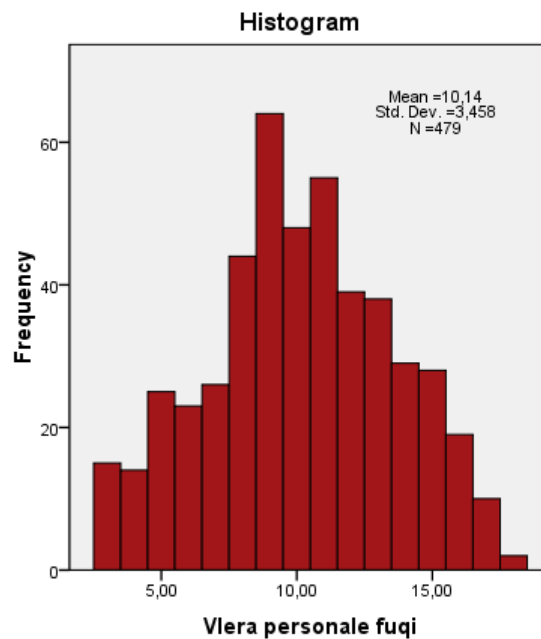
Grafiku 17. Shpërndarja e mesatareve për vlerën personale *stimulum*



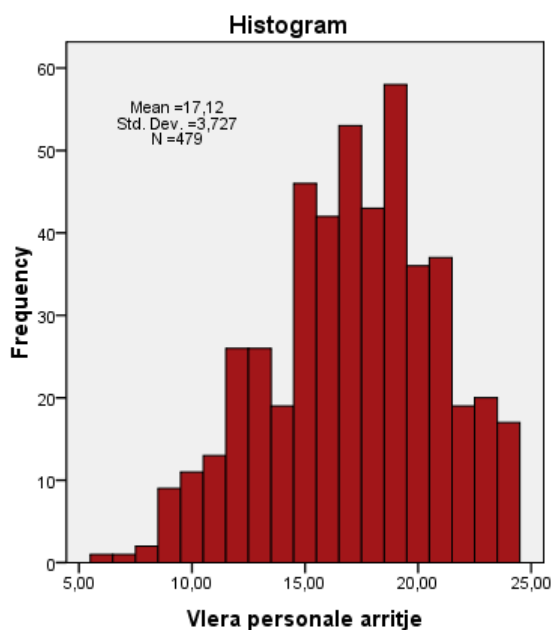
Grafiku 18. Shpërndarja e mesatareve për vlerën personale *universalizëm*



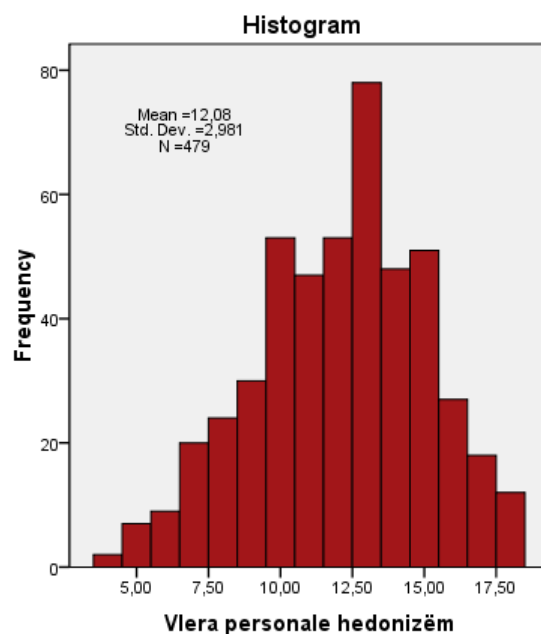
Grafiku 19. Shpërndarja e mesatareve për vlerën personale *siguri*



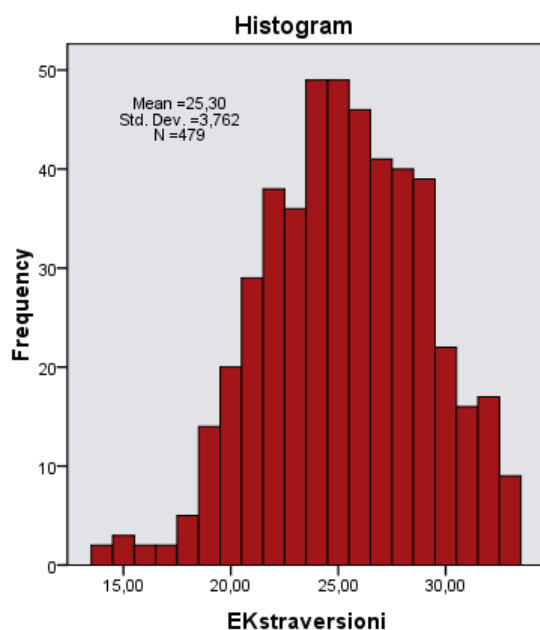
Grafiku 20. Shpërndarja e mesatareve për vlerën personale *fuqi*



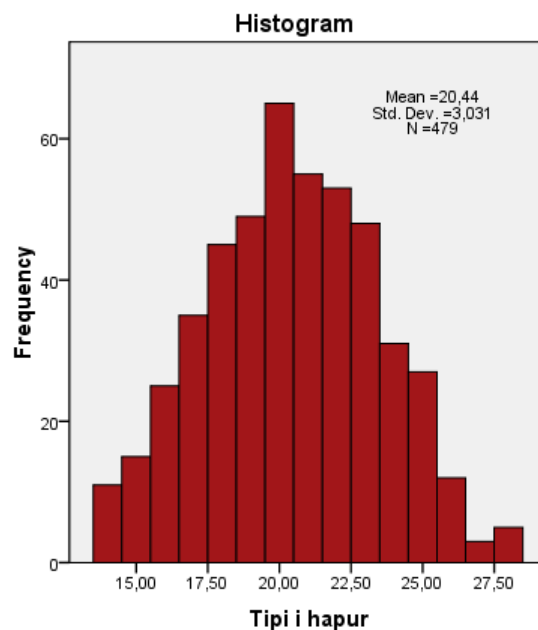
Grafiku 21. Shpërndarja e mesatareve për vlerën personale *arritje*



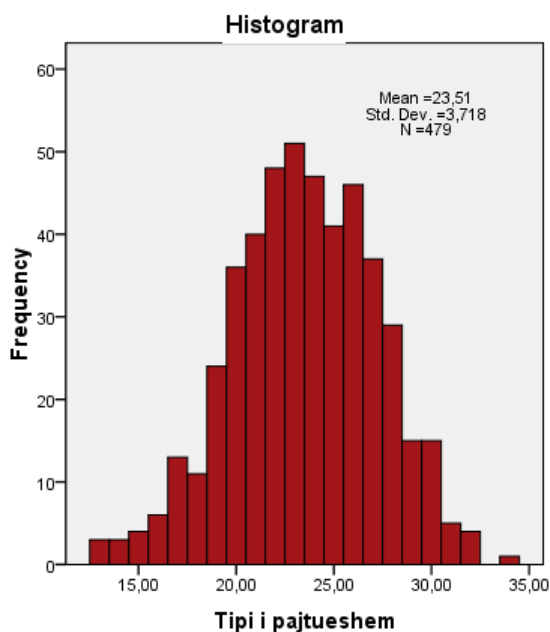
Grafiku 22. Shpërndarja e mesatareve për vlerën personale *hedonizëm*



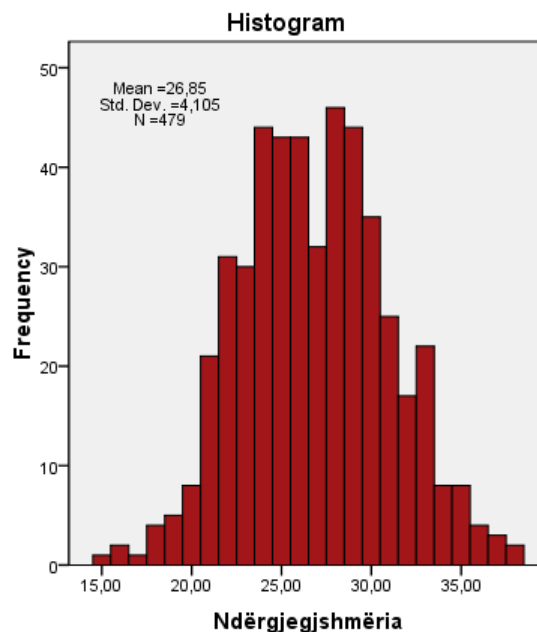
Grafiku 23. Shpërndarja e mesatareve për tiparin e personalitetit *ekstraversion*



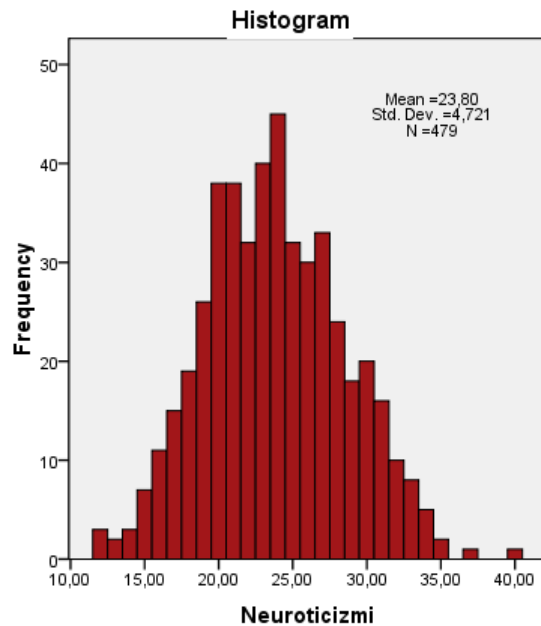
Grafiku 24. Shpërndarja e mesatareve për tiparin e personalitetit *i hapur*



Grafiku 25. Shpërndarja e mesatareve për tiparin e personalitetit *i pajtueshëm*



Grafiku 26. Shpërndarja e mesatareve për tiparin *ndërgjegjshme*



Grafiku 27. Shpërndarja e mesatareve për tiparin e personalitetit *neuroticizmi*

4.4. Testimi i hipotezave

Për vërtetim të ndërlidhjes së variablave është përdorur *Korrelacioni i Pearson-it* me shkallë të lirisë $p < ,005$, përkatësisht $p < 0,01$.

4.4.1. Korrelacioni mes tipareve të personalitetit, vlerave personale dhe orientimit profesional

Supozimi ynë kryesor se *ekziston marrëdhënie mes tipareve të personalitetit, vlerave personale dhe orientimit profesional* është vërtetuar se një marrëdhënie e tillë ekziston dhe se është me vlerë të rëndësishme statistikore. Për shkak të numërit të madh të variablave dhe sasisë që merr tabela e të dhënave të korrelacionit të të tre variablave, u vendos që rezultatet e analizës korrelative do të prezantohen në tre tabela të veçanta.

4.4.1.1. Korrelacioni mes tipareve të personalitetit dhe orientimit profesional

Në vazhdim do të prezantohen rezultatet e analizës korrelative të Pearson-it, të cilët do të interpretohen në nivel rëndësie $p < ,01$ dhe $p < ,05$.

	Autonomi\pavarësi	Sigurimi\stabilitet	Shkathhtësi i teknike	Shkathhtësi i menaxheriale	Kreativitet ndërmarrës	Shërbimi\dedikim	Sfidë	Stil jete
Ekstraversioni	,135 **	,153**	,226**	,207**	,207**	,236**	,202**	,221**
Sig.	,003	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Tipi hapur	,116**	,063	,191**	,100*	,151**	,162**	,113*	,140**
Sig.	,011	,171	,000	,028	,000	,000	,013	,002
Tipi i pajtueshëm	,031	,031	,143**	,002	,153**	,125**	,113*	,125**
Sig.	,493	,495	,002	,959	,001	,006	,013	,006
Neuroticizmi	-,064	,047	-,035	-,121**	-,019	,002	-,013	,098*
Sig.	,161	,300	,443	,008	,686	,957	,776	,032
Ndërgjegjshëm	,090	,167**	,209**	,070	,089	,205**	,127**	,107*
Sig.	,049	,000	,000	,128	,051	,000	,005	019

[*Shënim: Korelacioni është sinjifikant në nivelin $p < .01$ (**)]

[**Korelacioni është sinjifikant në nivelin $p < .05$ (*)]

Tabela 11. Korrelacioni mes tipareve të personalitetit dhe orientimit profesional

Të dhënat e paraqitura në tabelën 11, si rezultat i interesit të qëllimit të studimit mbi verifikimin e hipotezave dhe arritjes së qëllimeve të studimit tregojnë marrëdhëniet e gjetura me rëndësi statistikore mes tipeve të personalitetit dhe orientimeve profesionale. Këto të dhëna tregojnë se *tipi ekstravert* ka lidhje të fuqishme dhe të rëndësishme statistikisht me të gjithë orientimet profesionale, ku me orientimin **autonomi\pavarësi** të dhënat tregojnë: ($r = .135$, $p < .01$), me orientimin **siguri\stabilitet** të dhënat tregojnë: ($r = .153$, $p < .01$), me **shkathhtësi teknike** të dhënat tregojnë: ($r = .226$, $p < .01$), **me shkathhtësi menaxheriale** të dhënat tregojnë: ($r = .207$, $p < .01$), **me kreativitet ndërmarrës** të dhënat tregojnë: ($r = .207$, $p < .01$), me **shërbim\dedikim** të dhënat tregojnë: ($r = .236$, $p < .01$), me sfidë ($r = .202$, $p < .01$) dhe me **stil jete** të dhënat tregojnë: ($r = .221$, $p < .01$). Ndërlidhja më e fuqishme është treguar mes tipit **ekstravert** dhe orientimit në **shkathhtësi teknike** dhe **shërbim\dedikim**. Mes **tipit të hapur** dhe orientimeve profesionale rezultatet tregojnë se

ekzistojnë korrelacion me sinjifikancë të rëndësishme statistikore $p < .01$ përpos orientimit profesional ***siguri\stabilitet***, i cili nuk tregon koeficient me sinjifikancë të rëndësishme statistikore në asnjërën prej shkallëve të lirisë të. Rezultate të njejta janë arritur edhe në hulumtimin e realizuar nga Resnburg, Rothman, (2003), ku ***tipi i hapur*** ka korrelacion negativ me orientimin profesional ***shkathtësi teknike*** dhe ***siguri\stabilitet***, kurse me këto orientime ekziston lidhshmëri siç vijon: me *autonomi\pavarësi* ($r = .116$, $p < .01$), me *shkathtësi teknike* ($r = .191$, $p < .01$), me *shkathtësi menaxheriale* ($r = .100$, $p < .05$), me *kreativitet ndërmarrës* ($r = .151$, $p < .01$), me *shërbim dedikim* ($r = .162$, $p < .01$), me *sfidë* ($r = .113$, $p < .05$) dhe me *stil jete* ($r = .140$, $p < .01$). ***Tipi i pajtueshëm*** rezulton me koeficient pozitiv dhe statistikisht të vlefshëm me këto orientime profesionale: me *shkathtësi teknike* ($r = .143$, $p < .01$), me *kreativitet ndërmarrës* ($r = .153$, $p < .01$), me *shërbim\dedikim* ($r = .125$, $p < .01$), me *sfidë* ($r = .113$, $p < .05$) dhe me *stil jete* ($r = .125$, $p < .01$). Nga këto rezultate vijmë në përfundim se sa më shumë *tip i pajtueshëm* të jesh, aq më shumë shfaq interes në orientimet profesionale që kërkohen *shkathtësi teknike, kreativitet, shërbime, sfidë dhe stil jete*. ***Neuroticizmi*** si tipar rezulton të jetë i lidhur negativisht vetëm me orientimin profesional *shkathtësi menaxheriale* ($r = -.121$, $p < .01$). Korrelacion i vlefshëm statistikisht rezulton vetëm me orientimin profesional ***stil jete***, por marrëdhënia rezulton të jetë e dobët ($r = .098$, $p < .05$), kurse me orientimet e tjera nuk ka lidhshmëri të rëndësishme statistikore.

4.4.1.2. Korrelacioni mes tipareve të personalitetit dhe vlerave personale themelore

Tabela 12. Korrelacioni mes tipareve të personaliteti dhe vlerave personale

	KO	TR	MS	UN	VD	ST	HD	ARR	FQ	SG
Ekstraversioni	,178	,139**	,225**	,196**	,274**	,241**	,253**	,271**	,161**	,236**
Sig.	**	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	,000									
Tipi i hapur	,120	,153**	,101*	,197**	,176**	,154**	,115*	,164**	,083	,188**
Sig.	**	,001	,027	,000	,000	,001	,012	,000	,069	,000
	,009									
Tipi i pajtueshëm	,135	,122**	,249**	,255**	,224**	,234**	,274**	,172**	,119**	,173**
Sig.	**	,007	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,009	,000
	,003									
Neuroticizmi	,013	,085	,058	,049	,017	-,021	,009	-,057	-,095*	,024
Sig.	,774	,063	,208	,288	,767	,651	,841	,217	,038	,598
Ndergjegjshmëria	,141	,065	,166**	,152**	,149**	,083	,004	,184**	-,016	,187**
Sig.	**	,155	,000	,001	,001	,069	,937	,000	,719	,000
	,002									

Shënim: *Korrelacioni është sinjifikant në nivelin $p < ,05$,

**Korrelacioni është sinjifikant në nivelin $p < ,01$

(KO = konformitet, TR = traditë, MS = mirësjellje, UN = universalizëm, VD = vetëdrejtim, ST = stimulim, HD = hedonizëm, ARR = arritje, FQ = fuqi, SG = siguri)

Tek tabela 12 janë prezantuar rezultatet e analizës korrelative mes **tipave të personalitetit dhe vlerave personale themelore**. Kjo analizë korrelative ka rezultuar me koeficiente statistikisht të rëndësishme për shkallë të lirisë $p < 0,01$. Edhe pse në këtë studim këto korrelacione për nga fuqia nuk janë shumë të lartë, por tregojnë marrëdhënie të fortë pozitive, respektivisht, *mes tipit të personalitetit dhe vlerave*. Kështu, *tipi ekstravert* ka lidhje të fortë statistikisht me të gjitha vlerat me sinjifikancë $p < 0,01$, ku vlera më e lartë e korrelacionit është mes *tipit ekstravert dhe vlerës arritje* ($r = ,271$, $p < ,01$). *Tipi i hapur* ka korrelacione të fuqishme me të gjitha vlerat me sinjifikancë $p < ,01$, përpos vlerës **fuqi** me të cilën nuk kemi korrelacion statistikisht të rëndësishëm. Korrelacion më i lartë është treguar mes *tipit të hapur dhe vlerës vetëdrejtim* ($r = ,274$, $p < ,01$). *Tipi i pajtueshëm* ka korrelacione të konsiderueshme me të gjitha vlerat me sinjifikancë $p < 0,01$, ku korrelacioni

më i lartë është treguar mes *tipit të pajtueshëm* dhe *vlerës hedonizëm* ($r=,274$, $p<01$). Mes *neuroticizmit* si tipar dhe vlerave themelore personale nuk ekzistojnë korrelacione statistikisht të rëndësishme, përveç me *vlerën fuqi* ku kemi korrelacion negativ ($r= -,095$, $p<05$). Kjo dëshmon se me *uljen e neuroticizmit* rritet *vlera personale fuqi*. Mes ndërgjegjshmërisë dhe vlerave personale themelore janë treguar korrelacione të konsiderueshme me sinjifikancë $p<01$, ku vlera më e lartë është me *sigurinë* ($r=,187$, $p<01$).

4.4.1.3. Marrëdhënia korrelative mes orientimit profesional dhe vlerave personale themelore

Tabela 13. Marrëdhënia korrelative mes orientimit profesional dhe vlerave personale themelore

	KO	TR	MS	UN	VD	ST	HD	ARR	FQ	SG
AU\PA	,131**	,047	,101*	,146**	,248**	,167**	,123**	,219**	,200**	,129**
Sig.	,004	,305	,028	,001	,000	,000	,007	,000	,000	,005
SG\ST	,247**	,286**	,336**	,323**	,300**	,179**	,084	,185**	-,025	,363**
Sig.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,066	,000	,585	,000
SHT	,283**	,248**	,300**	,380**	,415**	,240**	,171**	,334**	,118*	,322**
Sig.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,010	,000
SHM	,070	,043	-,050	,001	,045	,124**	,123**	,120**	,222**	,093**
Sig.	,128	,349	,279	,988	,325	,006	,007	,008	,000	,043
KN	,355**	,278**	,361**	,407**	,412**	,388**	,258**	,376**	,157**	,339**
Sig.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000
SH\D	,367**	,355**	,501**	,499**	,455**	,268**	,136**	,267**	-,070	,376**
Sig.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,000	,125	,000
SF	,282**	,224**	,362**	,411**	,390**	,310**	,144**	,273**	,013	,268**
Sig.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,770	,000
SJ	,333**	,283**	,428**	,449**	,439**	,218**	,216**	,284**	-,003	,338**
Sig.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,948	,000

Shënim: *Korelacioni është sinjifikant në nivelin $p<,05$,

**Korelacioni është sinjifikant në nivelin $p<,01$

(AU\PA = autonomi\pavarësi, SG\ST = stabilitet\siguri, SHT = shkathtësi teknike, SHM = shkathtësi menaxheriale, KN = kreativitet ndërmarrës, SH\D = shërbim\dedikim, SF = sfidë, SJ = stil jete).

Në tabelën 13 janë paraqitur të dhënat, të cilat tregojnë statistikën e analizës së korrelacionit mes variablilit të orientimit profesional dhe variablilit të vlerave personale themelore ku shihet se ekzistojnë korrelacione statistikisht të rëndësishme në shkallën e lirisë $p < ,01$ dhe $p < ,05$. Të gjitha të dhënat e paraqitura në tabelë tregojnë marrëdhënie statistikisht të rëndësishme edhe pse dallojnë për nga fuqia, ku shumica e të dhënave tregojnë se kategoritë e variablilit të orientimit profesional dhe kategoritë e variablilit të vlerave personale themelore kanë marrëdhënie jo shumë të fuqishme mes tyre.

Orientimi profesional **autonomi\pavarësi** ka lidhshmëri me të gjitha vlerat përveç me vlerën *traditë* ku rezultatet e fituara treguan se nuk ka korrelacion, kurse me vlerat e tjera ka këto lidhshmëri: me *konformitetin* të dhënat tregojnë: ($r = ,131$ $p < ,01$), me vlerën *mirësjellje* të dhënat tregojnë: ($r = ,101$, $p < ,05$), me *universalizmin* të dhënat tregojnë: ($r = ,146$ $p < ,01$), me *vetëdrejtimin* të dhënat tregojnë: ($r = ,248$ $p < ,01$), me vlerën *stimulim* të dhënat tregojnë: ($r = ,167$ $p < ,01$), me vlerën *hedonizëm* të dhënat tregojnë: ($r = ,123$ $p < ,01$), me vlerën *arritje* të dhënat tregojnë: ($r = ,219$ $p < ,01$), me vlerën *fuqi* të dhënat tregojnë: ($r = ,200$ $p < ,01$), dhe me vlerën *siguri* të dhënat tregojnë: ($r = ,129$ $p < ,01$). Orientimi profesional **siguri\stabilitet** ka korrelacion me të gjitha vlerat përveç me vlerën *hedonizëm* dhe *fuqi*, kurse me vlerat e tjera ka këto koeficientë: me vlerën *konformizëm* të dhënat tregojnë: ($r = ,247$, $p < ,01$), me vlerën *traditë* të dhënat tregojnë: ($r = ,286$ $p < ,01$), me vlerën *mirësjellje* të dhënat tregojnë: ($r = ,336$, $p < ,01$), me vlerën *universalizëm* të dhënat tregojnë: ($r = ,323$, $p < ,01$), me vlerën *vetëdrejtim* të dhënat tregojnë: ($r = ,300$ $p < ,01$), me vlerën *stimulim* të dhënat tregojnë: ($r = ,179$, $p < ,01$), me vlerën *arritje* të dhënat tregojnë: ($r = ,185$, $p < ,01$) dhe vlerën *siguri* të dhënat tregojnë: ($r = ,129$ $p < ,01$). Ashtu siç edhe vërehet nga vlerat, lidhja mes orientimit profesional **siguri\stabilitet** dhe vlerave personale themelore është statistikisht e rëndësishme për shkallë të lirisë $p < ,01$, e cila dëshmon fuqinë e marrëdhënies që kanë këto dy variabla, por vlerat e korrelacioneve janë të

konsiderueshme, vlera më e lartë është me vlerën *mirësjellje* ku dëshmon se sa më shumë të kultivosh vlera të mirësjelljes, aq më shumë orientoresh në *siguri\stabilitet* në karrierë profesionale. Mes orientimit profesional *shkathtësi teknike* dhe vlerave personale themelore ekzistojnë marrëdhënie statistikisht të rëndësishme ku koeficienti më i lartë paraqitet me vlerën *vetëdrejtim* ($r=,415$ $p<,01$). Ky na tregon një marrëdhënie të fortë për nga fuqia e lidhjes, ndërsa koeficienti më i dobët, por statistikisht i rëndësishëm me shkallë të lirisë $p<05$ është me vlerën *fuqi* ($r=,118$ $p<05$), kurse me vlerat e tjera këto koeficientë janë arritur si vijon: me vlerën *konformitet* ($r=,283$ $p<,01$), me vlerën *traditë* ($r=,286$ $p<,01$), me vlerën *mirësjellje* ($r=,300$ $p<,01$), me vlerën *universalizëm* ($r=,380$ $p<,01$), me vlerën *stimulim* ($r=,240$ $p<,01$), me vlerën *hedonizëm* ($r=,171$ $p<,01$), me vlerën *arritje* ($r=,334$ $p<,01$) dhe me vlerën *siguri* ($r=,322$ $p<,01$). Nga vlerat e fituara mund të konkludojmë se lidhja mes orientimit profesional *shkathtësi teknike* dhe vlerave personale themelore ekziston dhe se këto lidhje janë statistikisht të rëndësishme. Mes orientimit profesional *shkathtësi menaxheriale* dhe vlerave themelore personale si koeficient statistikisht të rëndësishëm janë treguar këto vlera: me *stimulimin* të dhënat tregojnë: ($r=,124$ $p<,01$), me *hedonizmin* të dhënat tregojnë: ($r=,123$ $p<,01$), me *arritjen* të dhënat tregojnë: ($r=,120$ $p<,01$) me *fuqinë* të dhënat tregojnë: ($r=,222$ $p<,01$) dhe *sigurinë* të dhënat tregojnë: ($r=,093$ $p<,01$) kurse me vlerat e tjera nuk është treguar se ekziston marrëdhënie statistikisht e rëndësishme për asnjërën prej shkallëve të lirisë. Ashtu siç edhe vërehet nga lartësia e koeficientit, vlerat janë të moderuara, por statistikisht të rëndësishme për shkallë të lirisë $p<01$, gjë që dëshmon se mes orientimit profesional *shkathtësi menaxheriale* dhe vlerave personale themelore ekziston lidhshmëri. Mes orientimit profesional *kreativitet ndërmarrës* dhe vlerave personale themelore ekziston marrëdhënie korrelative statistikisht e rëndësishme për shkallë të lirisë $p<01$, e cila na dëshmon se marrëdhënia është e fortë dhe se me rritjen e njërës rritet edhe tjetra.

Koeficienti më i lartë paraqitet me vlerën *vetëdrejtim* ($r=,412$ $p<,01$) dhe ai më i ulët me vlerën *fuqi* ($r=,157$ $p<,01$), kurse me vlerat e tjera ekzistojnë këto lidhje siç vijojn: mes orientimit profesional *kreativitet ndërmarrës* dhe vlerës *konformitet* ($r=,355$ $p<,01$), me vlerën *traditë* ($r=,278$ $p<,01$), me vlerën *mirësjellje* ($r=,361$ $p<,01$), me vlerën *universalizëm* ($r=,407$ $p<,01$), me vlerën *stimulim* ($r=,388$ $p<,01$), me vlerën *hedonizëm* ($r=,258$ $p<,01$), me vlerën *arritje* ($r=,376$ $p<,01$) dhe me vlerën *siguri* ($r=,339$ $p<,01$).

Nga këto koeficientë shihet se ekziston lidhshmëri statistikisht e rëndësishme mes orientimit profesional *kreativitet ndërmarrës* dhe vlerave personale themelore me dallime të vogla në lartësinë e vlerës së koeficientit. Mes orientimit profesional *shërbim dhe dedikim ndaj kauzave* dhe vlerave personale themelore ekziston lidhshmëri statistikisht e rëndësishme për shkallë të lirisë $p<,01$, e cila na lejon të konkludojmë se marrëdhënia mes tyre është e fuqishme. Koeficienti më i lartë paraqitet mes orientimit profesional *shërbim dhe dedikim ndaj kauzave* dhe vlerës *mirësjellje* ($r=,501$ $p<,01$), e cila dëshmon që sa më shumë të jesh i mirësjellshëm, orientimi profesional mund të drejtohet në *shërbim dhe dedikim ndaj kauzave*, kurse korelacioni më i ulët është paraqitur me vlerën *hedonizëm* ($r=,136$ $p<,01$), ndërsa me vlerat e tjera janë arritur këto rezultate: me vlerën *konformitet* të dhënat tregojnë: ($r=,367$ $p<,01$), me vlerën *traditë* të dhënat tregojnë: ($r=,355$ $p<,01$), me vlerën *universalizëm* të dhënat tregojnë: ($r=,499$ $p<,01$), me vlerën *vetëdrejtim* të dhënat tregojnë: ($r=,455$ $p<,01$), me vlerën *stimulim* të dhënat tregojnë: ($r=,268$ $p<,01$), me vlerën *arritje* të dhënat tregojnë: ($r=,267$ $p<,01$) dhe me vlerën *siguri* të dhënat tregojnë: ($r=,376$ $p<,01$) kurse me vlerën *fuqi* të dhënat tregojnë se nuk ekziston lidhshmëri statistikisht e rëndësishme për asnjërën prej shkallëve të lirisë. Vlerat dhe lartësia e koeficientëve të korrelacionit dëshmojnë se *vërtetohet supozimi ynë se ekziston marrëdhënie mes këtyre dy variablave* që na le të konkludojmë se orientimi profesional *shërbim dhe dedikim ndaj kauzave* ka lidhje të fuqishme dhe statistikisht të rëndësishme

pothuajse me të gjitha vlerat personale themelore. Orientimi profesional *sfidë* ka lidhshmëri statistikisht të rëndësishme me të gjitha vlerat personale themelore, përveç se me vlerën *fuqi* ku nuk ekziston korrelacion statistikisht i rëndësishëm. Korrelacione statistikisht të rëndësishëm janë paraqitur mes: *konformitetit*, ku të dhënat tregojnë: ($r=,282$ $p<,01$), *traditës* ($r=,224$ $p<,01$), *mirësjelljes* ($r=,362$ $p<,01$), *universalizmit* ($r=,411$ $p<,01$), *vetëdrejtimit* ($r=,390$ $p<,01$), *stimulimit* ($r=,310$ $p<,01$), *hedonizmit* ($r=,144$ $p<,01$), *arritjes* ($r=,273$ $p<,01$) dhe *sigurisë* ($r=,268$ $p<,01$). Nga këto vlera mund të konkludojmë se ekziston lidhshmëri statistikisht e rëndësishme mes orientimit profesional *sfidë* dhe vlerave personale themelore, të cilën e dëshmon lartësia e vlerës së koeficientit dhe shkalla e lirisë $p<01$. Orientimi profesional *stil jete* ka marrëdhënie statistikisht të rëndësishme për shkallë të lirisë $p<01$, pothuajse me të gjitha vlerat personale themelore, ku korrelacioni më i lartë paraqitet me vlerën *universalizëm* ($r=,449$ $p<01$), ndërsa më i ulët me vlerën *hedonizëm* ($r=,216$ $p<,01$). Korrelacionet me vlerat e tjera themelore personale janë si vijojn: me konformitetin *konformizëm* të dhënat tregojnë: ($r=,333$ $p<,01$), me *traditën* të dhënat tregojnë: ($r=,283$ $p<,01$), me *mirësjelljen* të dhënat tregojnë: ($r=,428$ $p<,01$), me *vetëdrejtimin* të dhënat tregojnë: ($r=,439$ $p<,01$), me *stimulimin* të dhënat tregojnë: ($r=,218$ $p<,01$), me *arritjen* të dhënat tregojnë: ($r=,284$ $p<,01$) dhe me *sigurinë* të dhënat tregojnë: ($r=,338$ $p<,01$). Sipas rezultateve dëshmohet lidhshmëria statistikisht e rëndësishme mes orientimit profesional *stil jete* dhe vlerave personale themelore.

Konkluzion: Në të dhënat e paraqitura në tabelën 11, 12, 13 tregohet se **Hipoteza e parë:** *Ekziston marrëdhënie pozitive mes orientimit profesional, vlerave themelore personale dhe tipareve të personalitetit tek nxënësit maturantë shqiptarë në qytetin e Shkupit, është vërtetuar me vlera të rëndësishme statistikore me $p<01$, $p<05$.*

4.5. Dallimet psikologjike mes tipareve të personalitetit, vlerave personale themelore dhe orientimit profesional

Për të vërtetuar diferencat mes variablave të studimit është përdorur Anova, e cila do të interpretohet në nivelin e rëndësisë $p < 0.01$ dhe $p < 0.05$.

Gjatë përpunimit të rezultateve tipat e personalitetit i kemi grupuar në subjekte që rankohen: *Lart*, *Mesatarisht* dhe *Ulët*. Përmes Anovës kemi realizuar diferencimin e këtyre tipave në raport me vlerat. Domethënë *a* *egziston dalim mes tipave që janë rankuar lart, mesatarisht dhe ulët në raport me vlerat respektivisht në orientimin profesional.*

4.5.1. Dallimet e tipit Ekstraversion, vlerave personale themelore dhe orientimit profesional

		N	Mesatarja	Dv.Std	Gabi.Std	Min.	Max.	F	Sig.
Autonomi\ pavarësi	Pak	200	21,05	4,23	,299	10,00	29,00	4,76	,00
	Mesatar	136	20,83	3,82	,328	12,00	29,00		
	I lartë	143	22,16	3,65	,305	11,00	29,00		
	Total	479	21,32	3,98	,182	10,00	29,00		
Siguri\ stabilitet	Pak	200	20,96	5,04	,356	7,00	30,00	5,18	,00
	Mesatar	136	21,94	4,52	,388	8,00	30,00		
	I lartë	143	22,62	4,64	,388	8,00	30,00		
	Total	479	21,73	4,82	,220	7,00	30,00		
Shkathtësi teknike	Pak	200	20,45	4,24	,299	8,00	30,00	9,28	,00
	Mesatar	136	21,42	3,85	,330	11,00	30,00		
	I lartë	143	22,37	4,04	,338	12,00	30,00		
	Total	479	21,30	4,14	,189	8,00	30,00		
Shkathtësi menaxheriale	Pak	200	17,18	4,42	,312	7,00	29,00	9,35	,00
	Mesatar	136	17,92	4,50	,386	7,00	29,00		
	I lartë	143	19,30	4,61	,386	7,00	29,00		
	Total	479	18,02	4,58	,209	7,00	30,00		
Kreativitet ndërmarrës	Pak	200	22,35	4,62	,326	12,00	30,00	9,27	,00
	Mesatar	136	23,00	4,74	,406	11,00	30,00		
	I lartë	143	24,44	3,98	,333	12,00	30,00		

Shërbim dedikim	Total	479	23,16	4,55	,208	11,00	30,00	
	Pak	200	21,85	4,67	,330	10,00		8,80 ,00
	Mesatar	136	23,00	3,98	,341	12,00	30,00	
	I lartë	143	23,83	4,36	,364	12,00	30,00	
Sfidë	Total	479	22,77	4,46	,203	10,00	30,00	
	Pak	200	20,84	4,25	,301	11,00		8,73 ,00
	Mesatar	136	22,42	3,80	,326	14,00	30,00	
	I lartë	143	22,50	4,43	,370	10,00	30,00	
Stil jete	Total	479	21,78	4,25	,194	10,00	30,00	
	Pak	200	21,54	4,53	,320	10,00		8,30 ,00
	Mesatar	136	22,69	4,00	,343	11,00	30,00	
	I lartë	143	23,37	3,92	,327	13,00	30,00	
	Total	479	22,41	4,27	,195	10,00	30,00	

Tabela 14. Anova e tipit ekstraversion dhe orientimeve profesionale

Në tabelën 14 janë prezantuar rezultatet e ANOVA një kahesh për diferencat mes tipit *ekstraversion* dhe kategorive të orientimit profesional. Sipas të dhënave të fituara përmes pyetësorëve tek subjektet maturantë të shkollave të mesme të qytetit të Shkupit u vërtetua se: Tipi *ekstraversion* arrin nivel të lartë të orientimit profesional *autonomiëpavarësi* me $M=22,16$ dhe $SD=3.65$, në dallim nga tipi mesatar me $M=20,83$ dhe $Sd=3.82$ dhe ai më pak ekstravert me $M=21.05$ dhe $SD=3.82$ [$F(4,76)$ $p<.009$].

Tek orientimi profesional *siguri stabilitet* tipi *ekstraversion* arrin nivel të lartë me $M=22,62$ dhe $Sd=4,64$ në dallim nga tipi mesatar me $M=21,94$ dhe $SD=4,52699$ dhe ai më pak ekstraversion me $M=20,96$ dhe me $SD=5,043$ [$F(5,187)$ $p<.006$].

Tek orientimi profesional *shkathtësi teknike* tipi *ekstraversion* arrin nivel të lartë me $M=22,37$ dhe $Sd=4,04$ në dallim nga tipi mesatar me $M=21,42$ dhe $SD=3,85$ dhe ai më pak ekstraversion me $M=20,45$ dhe me $SD=54,24$ [$F(9,287)$ $p<.000$].

Tek orientimi profesional *shkathtësi menaxheriale* tipi *ekstraversion* arrin nivel të lartë me $M=19,30$ dhe $Sd=4,61$ në dallim nga tipi mesatar me $M=17,92$ dhe $SD=4,50$ dhe ai më pak ekstraversion me $M=17,1800$ dhe me $SD=4,42$ [$F(9,350)$ $p<.000$].

Tek orientimi profesional *kreativitet ndërmarrës* tipi ekstraversion arrin nivel të lartë me $M= 24,44$ dhe $Sd= 3,98$ në dallim nga tipi mesatar me $M= 23,00$ dhe $SD= 4,74$ dhe ai më pak ekstraversion me $M= 22,35$ dhe me $4,62$ [$F(9,270) p<.000$].

Tek orientimi profesional *shërbim dedikim* tipi ekstraversion arrin nivel të lartë me $M= 23,83$ dhe $Sd= 4,36156$ dhe tipi mesatar me $M=23,00$ dhe $SD=3,98$ në dallim nga ai më pak ekstraversion me $M= 21,85$ dhe me $SD=4,67$ [$F(8,807) p<.000$].

Tek orientimi profesional sfidë tipi *ekstraversion* arrin nivel të lartë me $M= 22,50$ dhe $Sd= 4,43$ dhe tipi mesatar me $M=22,42$ dhe $SD= 3,80$ në dallim nga ai më pak ekstraversion me $M= 20,84$ dhe me $SD=54,25$ [$F(8,731) p<.000$].

Tek orientimi profesional *stil jete* tipi ekstraversion arrin nivel të lartë me $M=23,3776$ dhe $Sd= 3,92$ në dallim nga tipi mesatar me $M= 22,69$ dhe $SD= 4,00$ dhe ai më pak ekstraversion me $M= 21,54$ dhe me $SD=4,53$ [$F(8,306) p<.000$].

		N	Mesatarja	Devijimi standard	Gabimi standard	Min.	Max.	F	Sig.
Konformitet	Pak	180	17,04	3,42	,255	7,00	24,00	3,96	,020
	Mesatar	173	17,64	3,20	,244	9,00	24,00		
	I lartë	126	18,07	2,88	,257	11,00	24,00		
	Total	479	17,53	3,23	,147	7,00	24,00		
Traditë	Pak	180	16,68	3,41	,254	8,00		5,02	,007
	Mesatar	173	17,57	3,35	,254	8,00	24,00		
	I lartë	126	17,75	2,94	,262	9,00	24,00		
	Total	479	17,28	3,30	,150	8,00	24,00		
Mirësjellja	Pak	180	17,76	3,66	,272	7,00		3,24	,040
	Mesatar	173	18,66	3,60	,273	8,00	24,00		
	I lartë	126	18,65	3,93	,350	7,00	24,00		
	Total	479	18,32	3,73	,170	7,00	24,00		
Universalizem	Pak	180	26,06	5,29	,395	14,00		9,58	,000
	Mesatar	173	27,05	4,89	,372	13,00	36,00		
	I lartë	126	28,58	4,51	,402	16,00	36,00		
	Total	479	27,08	5,04	,230	13,00	36,00		
Vetë drejtim	Pak	180	17,13	3,67	,274	8,00		8,30	,000
	Mesatar	173	17,80	3,79	,288	7,00	24,00		

Stimulim	I lartë	126	18,87	3,46	,308	9,00	24,00		
	Total	479	17,83	3,72	,170	7,00	24,00		
	Pak	180	12,67	2,95	,220	5,00		6,19	,002
	Mesatar	173	13,17	3,17	,241	5,00	18,00		
	I lartë	126	13,90	2,80	,249	7,00	18,00		
Hedonizëm	Total	479	13,17	3,03	,138	5,00	18,00		
	Pak	180	11,86	3,03	,226	5,00		2,36	,095
	Mesatar	173	11,95	3,01	,228	4,00	18,00		
	I lartë	126	12,57	2,82	,251	6,00	18,00		
	Total	479	12,08	2,98	,136	4,00	18,00		
Arritje	Pak	180	16,51	3,53	,263	9,00		5,43	,005
	Mesatar	173	17,16	3,81	,290	6,00	24,00		
	I lartë	126	17,92	3,74	,333	7,00	24,00		
	Total	479	17,12	3,72	,170	6,00	24,00		
	Pak	180	9,90	3,46	,258	3,00		,74	,477
Fuqi	Mesatar	173	10,23	3,29	,250	3,00	17,00		
	I lartë	126	10,35	3,66	,326	3,00	18,00		
	Total	479	10,13	3,45	,158	3,00	18,00		
	Pak	180	20,96	4,01	,299	11,00		5,65	,004
	Mesatar	173	22,09	4,25	,323	13,00			
Siguri	I lartë	126	22,41	3,91	,348	13,00			
	Total	479	21,75	4,11	,188	11,00	30,00		

Tabela 15. Anova mes tipit ektraversion dhe vlerave personale

Në tabelën 15 janë prezantuar rezultatet e ANOVA një kahësh për diferencat mes tipit *ekstraversion* dhe kategorive të vlerave personale. Këto të dhënave që u morrën nga matja e variablave përkatëse përmes pyetësorëve tek subjektet maturatë të shkollave të mesme të qytetit të Shkupit vërtetuan se: Tipi *ekstraversion* arrin nivel të lartë të vlerës personale **konformitet** në shkallën 2 me $M=18,07$ dhe $SD=2,88$ për dallim nga vlera e shkallës 1 me $M=17,64$ dhe $Sd=3,20$ dhe tipi *ekstraversion* me më pak vlera personale me $M=17,04$ dhe $SD=3,42$ [$F(3,96)$ $p<,020$].

Tek vlera personale **traditë** tipi *ekstraversion* arrin nivel të lartë në shkallën 2 me $M=17,75$ dhe $SD= 2,94$ dhe shkallën 1 me $M= 17,57$ dhe $SD= 3,35$, në dallim nga tipi *ekstraversion* me më pak vlerë *traditë* me $M = 16,68$ dhe $SD= 3,41$ [$F(5,02)$ $p<,007$].

Tek vlera personale **mirësjellje** tipi *ekstraversion* arrin nivel të lartë në shkallën 2 me $M=18,6508$ dhe $SD= 3,930$ dhe shkallën 1 me $M= 18,66$ dhe $SD= 3,60$, në dallim nga tipi *ekstraversion* me më pak vlerë *mirësjellje* me $M = 17,76$ dhe $SD= 3,66$ [$F(3,24)$ $p<,,040$].

Tek vlera personale *universalizëm* tipi *ekstraversion* arrin nivel të lartë në shkallën 2 me $M=28,58$ dhe $SD= 4,51$ në dallim nga shkalla 1 me $M= 27,05$ dhe $SD= 4,89$, dhe nga tipi *ekstraversion* me më pak vlerë *universalizëm* me $M = 26,06$ dhe $SD= 5,29$ [$F(9,58)$ $p<,000$].

Tek vlera personale **vetëdrejtim** tipi *ekstraversion* arrin nivel të lartë në shkallën 2 me $M=18,87$ dhe $SD= 3,72$ në dallim nga shkalla 1 me $M= 17,80$ dhe $SD= 3,79$, dhe nga tipi *ekstraversion* me më pak vlerë *vetëdrejtimi* me $M = 17,13$ dhe $SD= 3,67$ [$F(8,30)$ $p<,000$].

Tek vlera personale **stimulim** tipi *ekstraversion* arrin nivel të lartë në shkallën 2 me $M=13,90$ dhe $SD= 2,80$ dhe shkallën 1 me $M= 13,17$ dhe $SD= 3,17$, në dallim nga tipi *ekstraversion* me më pak vlerë *stimulim* me $M = 12,67$ dhe $SD= 2,95$ [$F(6,19)$ $p<,002$].

Tek vlera personale **hedonizëm** tipi *ekstraversion* arrin nivel të lartë në shkallën 2 me $M=12,57$ dhe $SD= 2,82$ në dallim nga shkalla 1 me $M= 11,95$ dhe $SD= 3,01$, dhe nga tipi *ekstraversion* me më pak vlerë *hedonizëm* me $M = 11,86$ dhe $SD= 3,03$ [$F(2,36)$ $p<,095$].

Tek vlera personale **arritje** tipi *ekstraversion* arrin nivel të lartë në shkallën 2 me $M=17,92$ dhe $SD= 3,74$ dhe shkallën 1 me $M= 17,16$ dhe $SD= 3,81$, në dallim nga tipi *ekstraversion* me më pak vlerë *arritje* me $M = 16,51$ dhe $SD= 3,53$ [$F(5,43)$ $p<,005$].

Tek vlera personale **fuqi** tipi ekstraversion arrin nivel të lartë në shkallën 2 me M=10,35 dhe SD= 3,66 dhe shkallën 1 me M= 10,35 dhe SD= 3,66, në dallim nga tipi ekstraversion me më pak vlerë **fuqi** me M = 9,90 dhe SD= 3,46 [F(,74) p<,477].

Tek vlera personale **siguri** tipi ekstraversion arrin nivel të lartë në shkallën 2 me M=22,41 dhe SD= 3,91 dhe shkallën 1 me M= 22,09 dhe SD= 4,25, në dallim nga tipi ekstraversion me më pak vlerë **siguri** me M = 20,96 dhe SD= 4,01 [F(5,65) p<,004].

Konkluzion: Në tabelën 14 dhe 15 janë prezantuar rezultatet e ANOVA një kahësh për diferencat mes tipit ekstraversion, orientimit profesional **autonomi/pavarësi** dhe vlerës personale **arritje**. Sipas të dhënave vërtetohet se *tipi ekstraversion arrin nivel më të lartë të orientimit profesional autonomi/pavarësi* me M=22,16 dhe SD=3.65 për dallim nga tipi mesatar me M=20,83 dhe Sd=3.82 dhe ai më pak ekstravert me M=21.05 dhe SD=3.82 [F(4.76) p<.009]. Po ashtu, edhe tek vlera **e arritjes** tipi ekstraversion arrin nivel më të lartë me M=18.44 dhe SD=3.23 sesa tipi mesatar me M=17.16 dhe SD=3.73 dhe ai më pak me M=16,15 dhe SD=3.75 [F(16.79 p<,000)]. Nga këto të dhëna mund të vijmë në përfundim se supozimi ynë, respektivisht **hipoteza 1a** se *ekziston diferencë te tipi ekstraversion, orientimi profesional dhe vlera themelore personale*, nga analizat e realizuara u konsistua të jetë statistikisht e rëndësishme dhe se *këto rezultate janë në favor të pohimit dhe se i njëjti pohim vërtetohet*.

		N	Mesa tarja	Devijimi standard	Gabimi standard	Min.	Max.	F	Sig.
Autonomi\ pavarësi	Pak	188	21,36	4,16	,303	10,00	29,00	,464	,629
	Mesatar	139	21,06	3,80	,323	11,00	29,00		
	I lartë	152	21,50	3,92	,318	13,00	29,00		
	Total	479	21,32	3,98	,182	10,00	29,00		
Siguri\stabilitet	Pak	188	21,94	4,64	,338	9,00	30,00	,626	,535
	Mesatar	139	21,84	5,04	,428	7,00	30,00		
	I lartë	152	21,38	4,84	,393	8,00	30,00		
	Total	479	21,73	4,82	,220	7,00	30,00		

Shkathhtësi teknike	Pak	188	20,86	4,20	,306	8,00		2,54	,080
	Mesatar	139	21,25	4,08	,346	8,00			
	I lartë	152	21,88	4,09	,332	11,00	30,00		
	Total	479	21,30	4,14	,189	8,00	30,00		
Shkathhtësi menaxheriale	Pak	188	18,29	4,63	,337	7,00	30,00	1,16	,314
	Mesatar	139	18,16	4,50	,382	7,00	29,00		
	I lartë	152	17,56	4,58	,371	7,00	27,00		
	Total	479	18,02	4,58	,209	7,00	30,00		
Kreativitet ndërmarrës	Pak	188	22,59	4,41	,322	12,00		1,85	,158
	Mesatar	139	22,94	4,61	,391	11,00			
	I lartë	152	24,06	4,56	,370	13,00	30,00		
	Total	479	23,16	4,55	,208	11,00	30,00		
Shërbim dedikim	Pak	188	22,46	4,58	,334	11,00	30,00	1,85	,158
	Mesatar	139	22,56	4,40	,373	10,00	30,00		
	I lartë	152	23,34	4,33	,351	11,00	30,00		
	Total	479	22,77	4,46	,203	10,00	30,00		
Sfidë	Pak	188	21,55	4,28	,312	10,00		2,29	,102
	Mesatar	139	21,43	4,43	,376	11,00			
	I lartë	152	22,39	4,01	,325	14,00	30,00		
	Total	479	21,78	4,25	,194	10,00	30,00		
Stil jete	Pak	188	22,11	4,65	,339	10,00	30,00	2,26	,105
	Mesatar	139	22,17	4,19	,355	11,00	30,00		
	I lartë	152	23,02	3,79	,307	11,00	30,00		
	Total	479	22,41	4,27	,195	10,00	30,00		

Tabela 16. Anova mes tipit të pajtueshëm dhe orientimeve profesionale

Në tabelën 16 janë prezantuar rezultatet e ANOVA një kahësh për diferencat mes tipit të **pajtueshëm** dhe kategorive të orientimit profesional. Sipas të dhënave të fituara përmes pyetësorëve tek subjektet maturantët e shkollave të mesme të qytetit të Shkupit u vërtetua se: Tipi **i pajtueshëm** arrin nivel të lartë të orientimit profesional *autonomi\pavarësi* me $M=22,16$ dhe $SD=3.65$ për dallim nga tipi mesatar me $M=20,83$ dhe $Sd=3.82$ dhe ai më pak i pajtueshëm me $M=21.05$ dhe $SD=3.82$ [$F(4,76)$ $p<.009$].

Tek orientimi profesional *siguri\stabilitet* tipi i pajtueshëm arrin nivel të lartë me $M=22,62$ dhe $Sd=4,64$ për dallim nga tipi mesatar me $M=21,94$ dhe $SD=4,52$ dhe ai më pak i pajtueshëm me $M=20,96$ dhe me $SD=5,04391$ [$F(5,187)$ $p<.006$].

Tek orientimi profesional *shkathtësi teknike* tipi i pajtueshëm arrin nivel të lartë me $M=21,8816$ dhe $Sd= 4,09$ dhe tipi mesatar me $M= 21,25$ dhe $SD= 4,08$ për dallim nga ai më pak i pajtueshëm me $M= 20,86$ dhe me $SD=4,20$ [$F(2,541) p<.,080$].

Tek orientimi profesional *shkathtësi menaxheriale* tipi i pajtueshëm arrin nivel të ulët me $M= 17,5658$ dhe $Sd= 4,58$ në dallim nga tipi mesatar me $M= 18,16$ dhe $SD= 4,50$ dhe ai më pak i pajtueshëm me $M= 18,29$ dhe me $SD=4,63$ [$F(1,163) p<.,314$].

Tek orientimi profesional *kreativitet ndërmarrës* tipi i pajtueshëm arrin nivel të lartë me $M= 24,06$ dhe $Sd= 4,56$ për dallim nga tipi mesatar me $M= 22,94$ dhe $SD= 4,61$ dhe ai më pak i pajtueshëm me $M= 22,59$ dhe me $SD=,322$ [$F(1,852) p<.,158$].

Tek orientimi profesional *shërbim/dedikim* tipi i pajtueshëm arrin nivel të lartë me $M= 23,34$ dhe $Sd= 4,33$, për dallim nga tipi mesatar me $M=21,43$ dhe $SD=4,40$ dhe ai më pak i pajtueshëm me $M= 22,46$ dhe me $SD=4,58$ [$F(1,852) p<.158$].

Tek orientimi profesional *sfidë* tipi i pajtueshëm arrin nivel të lartë me $M= 22,39$ dhe $Sd= ,325$, për dallim nga tipi mesatar me $M=21,43$ dhe $SD= 4,43817$ dhe nga ai më pak i pajtueshëm me $M= 21,55$ dhe me $SD=4,28$ [$F(2,297) p<.102$].

Tek orientimi profesional *stil jete* tipi i pajtueshëm arrin nivel të lartë me $M=23,02$ dhe $Sd= 3,79$ për dallim nga tipi mesatar me $M= 22,17$ dhe $SD= 4,19$ dhe ai më pak i pajtueshëm me $M= 22,11$ dhe me $SD=4,65$ [$F(2,26) p<.105$].

		N	Mesatarja	Devijimi standard	Gabimi standard	Min.	Max.	F	Sig.
Konformitet	Pak	188	17,17	3,30	,241	9,00	24,00	2,23	,108
	Mesatar	139	17,61	3,15	,267	9,00	24,00		
	I lartë	152	17,90	3,17	,257	7,00	23,00		
	Total	479	17,53	3,23	,147	7,00	24,00		
Traditë	Pak	188	16,98	3,33	,243	8,00	23,00	1,61	,201
	Mesatar	139	17,64	3,11	,264	9,00	24,00		
	I lartë	152	17,34	3,40	,276	8,00	23,00		
	Total	479	17,28	3,30	,150	8,00	24,00		

Mirësjellja	Pak	188	17,43	3,75	,273	7,00	24,00	10,91	,000
	Mesatar	139	18,48	3,39	,288	8,00	24,00		
	I lartë	152	19,27	3,75	,304	7,00	24,00		
	Total	479	18,32	3,73	,170	7,00	24,00		
Universalizëm	Pak	188	26,06	5,32	,388	13,00	36,00	11,78	,000
	Mesatar	139	26,76	4,90	,416	14,00	36,00		
	I lartë	152	28,63	4,43	,359	17,00	36,00		
	Total	479	27,08	5,04	,230	13,00	36,00		
Vetë drejtim	Pak	188	17,20	3,53	,257	7,00	24,00	9,47	,000
	Mesatar	139	17,54	4,07	,345	8,00	24,00		
	I lartë	152	18,88	3,39	,275	11,00	24,00		
	Total	479	17,83	3,72	,170	7,00	24,00		
Stimulim	Pak	188	12,64	3,02	,220	5,00	18,00	8,73	,000
	Mesatar	139	13,01	3,01	,256	5,00	18,00		
	I lartë	152	13,98	2,90	,235	5,00	18,00		
	Total	479	13,17	3,03	,138	5,00	18,00		
Hedonizëm	Pak	188	11,36	2,97	,216	4,00	18,00	8,73	,000
	Mesatar	139	11,76	2,75	,233	5,00	18,00		
	I lartë	152	13,25	2,85	,231	5,00	18,00		
	Total	479	12,08	2,98	,136	4,00	18,00		
Arritje	Pak	188	16,53	3,73	,272	6,00	24,00	19,44	,000
	Mesatar	139	17,07	3,43	,291	8,00	24,00		
	I lartë	152	17,89	3,86	,313	9,00	24,00		
	Total	479	17,12	3,72	,170	6,00	24,00		
Fuqi	Pak	188	9,712	3,23	,236	3,00	18,00	3,35	,036
	Mesatar	139	10,12	3,30	,279	3,00	17,00		
	I lartë	152	10,68	3,79	,307	3,00	18,00		
	Total	479	10,13	3,45	,158	3,00	18,00		
Siguri	Pak	188	21,25	4,29	,313	11,00	30,00	2,35	,096
	Mesatar	139	21,97	3,90	,331	13,00	30,00		
	I lartë	152	22,16	4,05	,328	14,00	30,00		
	Total	479	21,75	4,11	,188	11,00	30,00		

Tabela 17. Anova mes tipit të pajtueshëm dhe vlerave personale

Në tabelën 17 janë prezantuar rezultatet e ANOVA një kahësh për diferencat mes tipit *i pajtueshëm* dhe kategorive të vlerave personale. Këto të dhëna që u morrën nga matja e variablave përkatëse përmes pyetësorëve tek subjektet maturantë të shkollave mesme të qytetit të Shkupit vërtetuan se:

Tipi i *pajtueshëm* arrin nivel të lartë të vlerës personale *konformitet* në shkallën 2 me $M=18,0714$ dhe $SD=2,88771$ për dallim nga vlera e shkallës 1 me $M=17,6474$ dhe $Sd=3,20926$ dhe tipi i pajtueshëm me më pak vlera personale me $M=17,0444$ dhe $SD=3,42162$ [$F(3,963)$ $p<,020$].

Tek vlera personale *traditë* tipi i *pajtueshëm* arrin nivel të lartë në shkallën 2 me $M=17,7540$ dhe $SD= 2,94397$ dhe shkallën 1 me $M= 17,5780$ dhe $SD= 3,35341$, për dallim nga tipi i pajtueshëm me më pak vlerë traditë me $M = 16,6833$ dhe $SD= 3,41452$ [$F(5,023)$ $p<,007$].

Tek vlera personale *mirësjellja* tipi i pajtueshëm arrin nivel të lartë me $M=19,2763$ dhe $Sd= 3,75614$ për dallim nga tipi mesatar me $M= 18,4892$ dhe $SD= 3,39729$ dhe ai më pak i pajtueshëm me $M= 17,4309$ dhe me $SD=3,75599$ [$F(10,910)$ $p<.000$].

Tek vlera personale *universalizëm* tipi i pajtueshëm arrin nivel të lartë me $M=28,6382$ dhe $Sd= 4,43279$ për dallim nga tipi mesatar me $M= 26,7698$ dhe $SD= 4,90684$ dhe ai më pak universalizëm me $M= 26,0691$ dhe me $SD=5,32781$ [$F(11,789)$ $p<.000$].

Tek vlera personale *vetëdrejtim* tipi i pajtueshëm arrin nivel të lartë me $M=18,8816$ dhe $Sd= 3,39640$ për dallim nga tipi mesatar me $M= 17,5468$ dhe $SD= 4,07044$ dhe ai me më pak vetë drejtim me $M= 17,2021$ dhe me $SD=3,53615$ [$F(9,470)$ $p<.000$].

Tek vlera personale *stimulim* tipi i pajtueshëm arrin nivel të lartë me $M=13,9868$ dhe $Sd= 2,90236$ dhe mesatar me $M= 13,0144$ dhe $SD= 3,01923$ për dallim nga ai me më pak i stimulim me $M= 12,6489$ dhe me $SD=3,02647$ [$F(8,739)$ $p<.000$].

Tek vlera personale *hedonizëm* tipi i pajtueshëm arrin nivel të lartë me $M=13,2566$ dhe $Sd= 2,85290$ për dallim nga tipi mesatar me $M= 11,7698$ dhe $SD= 2,75396$ dhe ai me më pak hedonist me $M= 11,3617$ dhe me $SD=2,97171$ [$F(8,739)$ $p<.000$].

Tek vlera personale **arritje** tipi i pajtueshëm arrin nivel të lartë me $M=17,8947$ dhe $Sd=3,86212$ për dallim nga tipi mesatar me $M=17,0719$ dhe $SD=3,43182$ dhe ai me më pak vlerë personale arritje me $M=16,5319$ dhe me $SD=3,73365$ [$F(19,442) p<.000$].

Tek vlera personale **mirësjellja** tipi i pajtueshëm arrinë nivel të lartë me $M=19,2763$ dhe $Sd=3,75614$ për dallim nga tipi mesatar me $M=18,4892$ dhe $SD=3,39729$ dhe ai më pak i pajtueshëm me $M=17,4309$ dhe me $SD=3,75599$ [$F(10,910) p<.000$].

Tek vlera personale **siguri** tipi i pajtueshëm arrin nivel të lartë me $M=22,1645$ dhe $Sd=4,05009$ për dallim nga tipi mesatar me $M=21,9784$ dhe $SD=3,90553$ dhe ai me më pak i siguri me $M=21,2553$ dhe me $SD=4,29385$ [$F(2,352) p<.096$].

		N	Mesatarja	Dv. Std	Std. Error	Min	Max	F	Sig.
Autonomi\pavaresi	Pak	190	21,05	3,97	,28	11,00	29,00	1,42	,242
	Mesatar	165	21,25	4,14	,32	10,00	29,00		
	I lartë	124	21,82	3,76	,33	13,00	29,00		
	Total	479	21,32	3,98	,18	10,00	29,00		
Siguri\stabilitet	Pak	190	21,06	5,03	,36	8,00		4,06	,018
	Mesatar	165	21,83	4,74	,36	7,00	30,00		
	I lartë	124	22,63	4,46	,40	8,00	30,00		
	Total	479	21,73	4,82	,22	7,00	30,00		
Shkathësi teknike	Pak	190	20,64	4,33	,31	8,00		6,82	,001
	Mesatar	165	21,24	4,13	,32	11,00	30,00		
	I lartë	124	22,38	3,64	,32	12,00	29,00		
	Total	479	21,30	4,14	,18	8,00	30,00		
Shkathësi menaxheriale	Pak	190	18,07	4,73	,34	7,00		2,60	,075
	Mesatar	165	17,46	4,57	,35	7,00	27,00		
	I lartë	124	18,70	4,27	,38	8,00	29,00		
	Total	479	18,02	4,58	,20	7,00	30,00		
Kreativitet ndërmarrës	Pak	190	22,87	4,65	,33	11,00		,815	,443
	Mesatar	165	23,20	4,57	,35	12,00	30,00		
	I lartë	124	23,54	4,36	,39	12,00	30,00		
	Total	479	23,16	4,55	,20	11,00	30,00		
Shërbim dedikim	Pak	190	22,11	4,60	,33	10,00		6,60	,001
	Mesatar	165	22,63	4,52	,35	11,00	30,00		
	I lartë	124	23,95	3,94	,35	14,00	30,00		
	Total	479	22,77	4,46	,20	10,00	30,00		

Sfidë	Pak	190	21,56	4,19	,30	11,00	4,79	,009
	Mesatar	165	21,30	4,45	,34	10,00	30,00	
	I lartë	124	22,78	3,95	,35	11,00	30,00	
	Total	479	21,78	4,25	,19	10,00	30,00	
Stil jete	Pak	190	22,17	4,35	,31	10,00	2,53	,080
	Mesatar	165	22,13	4,61	,35	11,00	30,00	
	I lartë	124	23,16	3,58	,32	15,00	30,00	
	Total	479	22,41	4,27	,19	10,00	30,00	

Tabela 18. Anova mes tipit të ndërgjegjshëm dhe orientimet profesionale

Në tabelën 18 janë prezantuar rezultatet e ANOVA një kahësh për diferencat mes tipit **të ndërgjegjshëm** dhe kategorive të orientimit profesional. Sipas të dhënave të fituara përmes pyetësorëve tek subjektet maturatë të shkollave të mesme të qytetit të Shkupit u vërtetua se:

Tipi i ndërgjegjshëm arrin nivel të lartë të orientimit profesional *autonomi\pavarësi* me $M=22,16$ dhe $SD=3,65$ për dallim nga tipi mesatar me $M=20,83$ dhe $Sd=3,82$ dhe ai më pak i ndërgjegjshëm me $M=21,05$ dhe $SD=3,82$ [$F(4,76)$ $p<.009$].

Tek orientimi profesional *siguri stabilitet* tipi i ndërgjegjshëm arrinë nivel të lartë me $M=22,63$ dhe $Sd=4,46$ për dallim nga tipi mesatar me $M=21,83$ dhe $SD=4,74$ dhe ai më pak siguri stabilitet me $M=21,06$ dhe me $SD=5,03$ [$F(4,06)$ $p<.018$].

Tek orientimi profesional *shkathtësi teknike* tipi i ndërgjegjshëm arrin nivel të lartë me $M=22,38$ dhe $Sd=3,64$ dhe tipi mesatar me $M=21,24$ dhe $SD=4,13$ për dallim nga ai më pak i ndërgjegjshëm me $M=20,64$ dhe me $SD=3,14$ [$F(6,82)$ $p<.001$].

Tek orientimi profesional *shkathtësi menaxheriale* tipi i ndërgjegjshëm arrin nivel të ulët me $M=18,7016$ dhe $Sd=4,27125$ për dallim nga tipi mesatar me $M=17,46$ dhe $SD=4,57$ dhe ai më pak i ndërgjegjshëm me $M=18,07$ dhe me $SD=4,73$ [$F(2,60)$ $p<.075$].

Tek orientimi profesional *kreativitet ndërmarrës* tipi i ndërgjegjshëm arrin nivel të lartë me $M=23,54$ dhe $Sd=4,36$ për dallim nga tipi mesatar me $M=23,20$ dhe $SD=4,57$ dhe ai më pak i ndërgjegjshëm me $M=22,87$ dhe me $SD=4,65$ [$F(8,15)$ $p<.443$].

Tek orientimi profesional *shërbim\dedikim* tipi i ndërgjegjshëm arrin nivel të lartë me M= 23,95 dhe Sd= 3,94, për dallim nga tipi mesatar me M=22,63 dhe SD=4,52 dhe ai më pak i ndërgjegjshëm me M= 22,1158 dhe me SD=4,60 [F(6,60) p<,001].

Tek orientimi profesional *sfidë* tipi i ndërgjegjshëm arrin nivel të lartë me M= 22,78 dhe Sd= 3,95, për dallim nga tipi mesatar me M=21,30 dhe SD= 4,45 dhe nga ai më pak i ndërgjegjshëm me M= 21,56 dhe me SD=4,19 [F(4,79) p<,009].

Tek orientimi profesional *stil jete* tipi i ndërgjegjshëm arrin nivel të lartë me M=23,16 dhe Sd= 3,58 për dallim nga tipi mesatar me M= 22,13 dhe SD= 4,61 dhe ai më pak i ndërgjegjshëm me M= 22,17 dhe me SD=4,35 [F(2,53) p<,080].

		N	Mesatarja	Dv.Std	Std. Error	Min	Max	F	Sig.
Konformitet	Pak	190	17,16	3,31	,240	7,00	24,00	2,37	,094
	Mesatar	165	17,63	3,34	,260	9,00	24,00		
	I lartë	124	17,95	2,90	,260	10,00	24,00		
	Total	479	17,53	3,23	,147	7,00	24,00		
Traditë	Pak	190	17,17	3,45	,250	8,00	24,00	,525	,592
	Mesatar	165	17,21	3,30	,257	8,00	24,00		
	I lartë	124	17,54	3,05	,274	8,00	23,00		
	Total	479	17,28	3,30	,150	8,00	24,00		
Mirësjellja	Pak	190	17,85	4,08	,296	7,00	24,00	2,59	,076
	Mesatar	165	18,56	3,59	,279	8,00	24,00		
	I lartë	124	18,72	3,25	,292	8,00	24,00		
	Total	479	18,32	3,73	,170	7,00	24,00		
Universalizëm	Pak	190	26,52	5,15	,374	13,00	36,00	3,73	,025
	Mesatar	165	26,97	5,02	,391	16,00	36,00		
	I lartë	124	28,09	4,78	,429	16,00	36,00		
	Total	479	27,08	5,04	,230	13,00	36,00		
Vetë drejtim	Pak	190	17,58	3,98	,288	7,00	24,00	3,39	,034
	Mesatar	165	17,55	3,47	,270	9,00	24,00		
	I lartë	124	18,58	3,55	,319	8,00	24,00		
	Total	479	17,83	3,72	,170	7,00	24,00		
Stimulim	Pak	190	12,92	3,00	,218	5,00	18,00	1,35	,260
	Mesatar	165	13,23	3,18	,247	5,00	18,00		
	I lartë	124	13,49	2,85	,256	5,00	18,00		
	Total	479	13,17	3,03	,138	5,00	18,00		

hedonizëm	Pak	190	12,01	3,01	,218	5,00	18,00	,550	,577
	Mesatar	165	12,27	2,99	,232	4,00	18,00		
	I lartë	124	11,92	2,93	,263	4,00	18,00		
	Total	479	12,08	2,98	,136	4,00	18,00		
Arritje	Pak	190	16,48	3,83	,278	7,00		5,11	,006
	Mesatar	165	17,34	3,74	,291	8,00	24,00		
	I lartë	124	17,79	3,40	,306	6,00	24,00		
	Total	479	17,12	3,72	,170	6,00	24,00		
Fuqi	Pak	190	10,26	3,54	,257	3,00	18,00	,452	,636
	Mesatar	165	9,93	3,48	,270	3,00	18,00		
	I lartë	124	10,22	3,30	,296	3,00	17,00		
	Total	479	10,13	3,45	,158	3,00	18,00		
Siguri	Pak	190	21,27	4,05	,294	13,00	30,00	5,63	,004
	Mesatar	165	21,51	4,16	,323	11,00	30,00		
	I lartë	124	22,79	4,00	,359	13,00	30,00		
	Total	479	21,75	4,11	,188	11,00	30,00		

Tabela 19. Anova e tipit të ndërgjegjshëm dhe vlerave personale themelore

Në tabelën 19 janë prezantuar rezultatet e ANOVA një kahësh për diferencat mes tipit **të ndërgjegjshëm** dhe kategorive të vlerave personale. Këto të dhënave që u morrën nga matja e variablave përkatëse përmes pyetësorëve tek subjektet maturantë të shkollave të mesme të qytetit të Shkupit vërtetuan se:

Tek **tipi i ndërgjegjshëm** vlera personale *konformitet* nuk ka diferencë në asnjërën nga kategoritë.

Tek tipi i ndërgjegjshëm vlera personale *traditë* nuk ka diferencë në asnjërën nga kategoritë.

Tipi i ndërgjegjshëm arrin nivel të lartë të vlerës personale *mirësjellja* me $M=18,72$ dhe $SD=3,25$ dhe vlera e mesme me $M=18,56$ dhe $Sd=3,595$ për dallim nga tipi ndërgjegjshëm me më pak vlera personale mirësjellje me $M=17,85$ dhe $SD=4,08$ [$F(2,59)$ $p<,076$].

Tipi i ndërgjegjshëm arrin nivel të lartë të vlerës personale **universalizëm** me $M=28,09$ dhe $SD=28,09$ për dallim nga vlera e mesme me $M=26,97$ dhe $Sd=5,02$ dhe tipi ndërgjegjshëm me më pak vlera personale universalizëm me $M=26,52$ dhe $SD=5,15$ [$F(3,73) p<,025$].

Tipi i ndërgjegjshëm arrin nivel të lartë të vlerës personale **vetëdrejtim** me $M=18,58$ dhe $SD=3,55$ për dallim nga vlera e mesme me $M=17,55$ dhe $Sd=3,47$ dhe tipi ndërgjegjshëm me më pak vlera personale vetëdrejtim me $M=17,58$ dhe $SD=3,98$ [$F(3,39) p<,034$].

Tipi i ndërgjegjshëm arrin nivel të lartë të vlerës personale **stimulim** me $M=13,49$ dhe $SD=,256$ dhe vlera e mesme me $M=13,23$ dhe $Sd=,247$ për dallim nga tipi ndërgjegjshëm me më pak vlera personale stimulim me $M=12,92$ dhe $SD=3,00$ [$F(1,35) p<,260$].

Tipi i ndërgjegjshëm arrin nivel të lartë të vlerës personale **hedonizëm** me $M=11,92$ dhe $SD=2,93$ për dallim nga vlera e mesme me $M=12,27$ dhe $Sd=2,99$ dhe tipi ndërgjegjshëm me më pak vlera personale hedonizëm me $M=12,01$ dhe $SD=3,01$ [$F(,550) p<,577$].

Tipi i ndërgjegjshëm arrin nivel të lartë të vlerës personale **arritje** me $M=17,79$ dhe $SD=3,40$ dhe vlera e mesme me $M=17,34$ dhe $Sd=3,74$ për dallim nga tipi ndërgjegjshëm me më pak vlera personale arritje me $M=16,48$ dhe $SD=3,83$ [$F(3,96) p<,006$].

Tek tipi i ndërgjegjshëm vlera personale **fuqi** nuk ka diferencë në asnjërën nga kategoritë.

Tipi i ndërgjegjshëm arrin nivel të lartë të vlerës personale **siguri** me $M=22,79$ dhe $SD=4,00$ për dallim nga vlera e mesme me $M=21,51$ dhe $Sd=4,16$ dhe tipi ndërgjegjshëm me më pak vlera personale siguri me $M=21,27$ dhe $SD=4,05$ [$F(5,63) p<,004$].

Konkluzion: Nga të dhënat e përgjithshme të tabelës 18 dhe 19 që tregon diferencën mes tipit ndërgjegjshëm, orientimeve profesionale dhe vlerave personale të maturantëve të shkollave të mesme të qytetit të Shkupit u vërtetua se tipi i ndërgjegjshëm arrin nivel më të ulët të orientimit profesional *shkathtësi menaxheriale* dhe vlerës fuqi. Kjo tregon se **nën**

hipoteza 1c: Tipari i personalitetit *i ndërgjegjshëm* arrin nivel më të ulët në orientimin profesional *shkathtësi menaxheriale* dhe vlerën *fuqi*, vërtetohet.

		N	Mesa tarja	Dv.Std	Std. Error	Min	Max	F	Sig.
Autonomi\ pavarësi	Pak	180	20,80	4,23	,315	10,00	29,00	3,34	,036
	Mesatar	173	21,37	3,82	,290	12,00	29,00		
	I lartë	126	21,99	3,74	,333	11,00	29,00		
	Total	479	21,32	3,98	,182	10,00	29,00		
Siguri stabilitet	Pak	180	21,28	4,87	,363	9,00	30,00	1,25	,285
	Mesatar	173	22,02	4,55	,346	7,00	30,00		
	I lartë	126	21,99	5,08	,453	8,00	30,00		
	Total	479	21,73	4,82	,220	7,00	30,00		
Shkathtësi teknike	Pak	180	20,13	4,29	,320	8,00	30,00	13,52	,000
	Mesatar	173	21,66	4,02	,306	11,00	30,00		
	I lartë	126	22,47	3,67	,327	13,00	29,00		
	Total	479	21,30	4,14	,189	8,00	30,00		
Shkathtësi menaxheriale	Pak	180	17,48	4,54	,338	7,00	28,00	2,16	,116
	Mesatar	173	18,24	4,71	,358	7,00	30,00		
	I lartë	126	18,50	4,39	,391	7,00	28,00		
	Total	479	18,02	4,58	,209	7,00	30,00		
Kreativitet ndërmarrës	Pak	180	22,33	4,58	,341	12,00	30,00	6,67	,001
	Mesatar	173	23,23	4,31	,328	11,00	30,00		
	I lartë	126	24,23	4,63	,412	12,00	30,00		
	Total	479	23,16	4,55	,208	11,00	30,00		
Shërbim dedikim	Pak	180	21,82	4,74	,353	10,00	30,00	7,61	,001
	Mesatar	173	23,02	4,18	,318	12,00	30,00		
	I lartë	126	23,76	4,18	,372	13,00	30,00		
	Total	479	22,77	4,46	,203	10,00	30,00		
Sfidë	Pak	180	21,11	4,27	,318	11,00	30,00	4,49	,012
	Mesatar	173	21,93	4,14	,314	11,00	30,00		
	I lartë	126	22,55	4,27	,380	10,00	30,00		
	Total	479	21,78	4,25	,194	10,00	30,00		
Stil jete	Pak	180	21,74	4,65	,346	11,00	30,00	3,97	,019
	Mesatar	173	22,65	3,88	,295	12,00	30,00		
	I lartë	126	23,06	4,12	,367	10,00	30,00		
	Total	479	22,41	4,27	,195	10,00	30,00		

Tabela 20. Anova e tipit të hapur dhe kategorive të orientimit profesional

Në tabelën 20 janë prezantuar rezultatet e ANOVA një kahësh për diferencat mes **tipit të hapur** dhe kategorive të orientimit profesional. Sipas të dhënave të fituara përmes pyetësorëve tek subjektet maturantë të shkollave të mesme të qytetit të Shkupit u vërtetua se: *Tipi i hapur* arrin nivel të lartë të orientimit profesional **autonomi/pavarësi** me $M=21,99$ dhe $SD=3,74$ për dallim nga tipi mesatar me $M=21,37$ dhe $Sd=3,82$ dhe ai më pak i hapur me $M=20,80$ dhe $SD=4,23$ [$F(3,34) p<.036$].

Tek orientimi profesional **siguri\ stabilitet** tipi i hapur arrin nivel të ulët me $M= 21,99$ dhe ai me më pak siguri stabilitet me $M= 21,28$ dhe $Sd= 5,08$ për dallim nga tipi mesatar me $M= 22,02$ dhe $SD= 4,55$ dhe me $SD=4,23$ [$F(1,25) p<.285$].

Tek orientimi profesional **shkathtësi teknike** tipi i hapur arrin nivel të lartë me $M=22,47$ dhe $Sd= 3,67$ për dallim nga tipi mesatar me $M= 21,66$ dhe $SD= 4,02$ dhe ai më pak i hapur me $M= 20,13$ dhe me $SD=4,29$ [$F(13,52) p<,000$].

Tek orientimi profesional **shkathtësi menaxheriale** tipi i hapur arrin nivel të ulët me $M= 18,50$ dhe $Sd= 4,39$ dhe tipi mesatar me $M= 18,24$ dhe $SD= 4,71$ për dallim nga ai më pak i hapur me $M= 17,48$ dhe me $SD= 4,54$ [$F(2,16) p<,116$].

Tek orientimi profesional **kreativitet ndërmarrës** tipi i hapur arrin nivel të lartë me $M= 24,23$ dhe $Sd= 4,63$ për dallim nga tipi mesatar me $M= 23,23$ dhe $SD= 4,31$ dhe ai më pak i hapur me $M= 22,33$ dhe me $SD= 4,58$ [$F(6,67) p<,001$].

Tek orientimi profesional **shërbim\ dedikim** tipi i hapur arrin nivel të lartë me $M= 23,76$ dhe $Sd= 4,18$ dhe tipi mesatar me $M=23,02$ dhe $SD=4,18$, për dallim nga ai më pak i hapur me $M= 21,82$ dhe me $SD=4,74$ [$F(7,61) p<,001$].

Tek orientimi profesional **sfidë** tipi i hapur arrin nivel të lartë me $M= 22,55$ dhe $Sd= 4,27$, për dallim nga tipi mesatar me $M=21,93$ dhe $SD= 4,14$ dhe nga ai më pak i hapur me $M= 21,11$ dhe me $SD=4,27$ [$F(4,49) p<,012$]

Tek orientimi profesional *stil jete* tipi i hapur arrin nivel të lartë me M=23,06 dhe Sd= 4,12 për dallim nga tipi mesatar me M= 22,65 dhe SD= 3,88 dhe ai më pak i hapur me M= 21,74 dhe me SD= 4,65 [F(3,97) p<,019].

		N	Mesatarja	Dv.Std	Std. Error	Min	Max	F	Sig.
Konformitet	Pak	188	17,17	3,30	,241	9,00	24,00	2,23	,108
	Mesatar	139	17,61	3,15	,267	9,00	24,00		
	I lartë	152	17,90	3,17	,257	7,00	23,00		
	Total	479	17,53	3,23	,147	7,00	24,00		
Traditë	Pak	188	16,98	3,33	,243	8,00		1,61	,201
	Mesatar	139	17,64	3,11	,264	9,00	24,00		
	I lartë	152	17,34	3,40	,276	8,00	23,00		
	Total	479	17,28	3,30	,150	8,00	24,00		
Mirësjellja	Pak	188	17,43	3,75	,273	7,00		10,91	,000
	Mesatar	139	18,48	3,39	,288	8,00	24,00		
	I lartë	152	19,27	3,75	,304	7,00	24,00		
	Total	479	18,32	3,73	,170	7,00	24,00		
Universalizëm	Pak	188	26,06	5,32	,388	13,00		11,78	,000
	Mesatar	139	26,76	4,90	,416	14,00	36,00		
	I lartë	152	28,63	4,43	,359	17,00	36,00		
	Total	479	27,08	5,04	,230	13,00	36,00		
Vetë drejtim	Pak	188	17,20	3,53	,257	7,00		9,47	,000
	Mesatar	139	17,54	4,07	,345	8,00	24,00		
	I lartë	152	18,88	3,39	,275	11,00	24,00		
	Total	479	17,83	3,72	,170	7,00	24,00		
Stimulim	Pak	188	12,64	3,02	,220	5,00		8,73	,000
	Mesatar	139	13,01	3,01	,256	5,00	18,00		
	I lartë	152	13,98	2,90	,235	5,00	18,00		
	Total	479	13,17	3,03	,138	5,00	18,00		
Hedonizëm	Pak	188	11,36	2,97	,216	4,00		19,44	,000
	Mesatar	139	11,76	2,75	,233	5,00	18,00		
	I lartë	152	13,25	2,85	,231	5,00	18,00		
	Total	479	12,08	2,98	,136	4,00	18,00		
Arritje	Pak	188	16,53	3,73	,272	6,00		5,74	,003
	Mesatar	139	17,07	3,43	,291	8,00	24,00		
	I lartë	152	17,89	3,86	,313	9,00	24,00		
	Total	479	17,12	3,72	,170	6,00	24,00		

Fuqi	Pak	188	9,71	3,23	,236	3,00		3,35	,036
	Mesatar	139	10,12	3,30	,279	3,00	17,00		
	I lartë	152	10,68	3,79	,307	3,00	18,00		
	Total	479	10,13	3,45	,158	3,00	18,00		
Siguri	Pak	188	21,25	4,29	,313	11,00		2,35	,096
	Mesatar	139	21,97	3,90	,331	13,00	30,00		
	I lartë	152	22,16	4,05	,328	14,00	30,00		
	Total	479	21,75	4,11	,188	11,00	30,00		

Tabela 21. Diferencat mes tipi të hapur dhe kategorive të vlerave personale

Në tabelën 21 janë prezantuar rezultatet e ANOVA një kahësh për diferencat mes **tipit të hapur** dhe kategorive të vlerave personale. Këto të dhënave që u morrën nga matja e variablave përkatëse përmes pyetësorëve tek subjektet maturantë të shkollave të mesme të qytetit të Shkupit vërtetuan se: Tek tipi i hapur vlera personale **konformitet** nuk ka diferencë në asnjërën nga kategoritë.

Tipi i hapur arrin nivel të lartë të vlerës personale **traditë** me $M=18,72$ dhe $SD=3,25$ për dallim nga vlera e mesme me $M=17,64$ dhe $Sd=3,11$ dhe tipi hapur me më pak vlera personale traditë me $M=16,98$ dhe $SD=3,33$ [$F(1,61) p<,201$].

Tipi i hapur arrin nivel të lartë të vlerës personale **mirësjellja** me $M=19,27$ dhe $SD=3,75$ për dallim nga vlera e mesme me $M=18,48$ dhe $Sd=3,39$ dhe nga tipi hapur me më pak vlera personale mirësjellje me $M=17,43$ dhe $SD=3,75$ [$F(10,91) p<,000$].

Tipi i hapur arrin nivel të lartë të vlerës personale **universalizëm** me $M=28,63$ dhe $SD=4,43$ për dallim nga vlera e mesme me $M=26,76$ dhe $Sd=4,90$ dhe tipi hapur me më pak vlera personale universalizëm me $M=26,06$ dhe $SD=5,32$ [$F(11,78) p<,000$].

Tipi i hapur arrin nivel të lartë të vlerës personale **vetëdrejtim** me $M=18,88$ dhe $SD=3,39$ për dallim nga vlera e mesme me $M=17,54$ dhe $Sd=4,07$ dhe tipi i hapur me më pak vlera personale vetëdrejtim me $M=17,20$ dhe $SD=3,53$ [$F(9,47) p<,000$].

Tipi i hapur arrin nivel të lartë të vlerës personale **stimulim** me $M=13,9868$ dhe $SD=2,90$ dhe vlera e mesme me $M=13,01$ dhe $Sd=3,01$ për dallim nga tipi hapur me më pak vlera personale stimulim me $M=12,64$ dhe $SD=3,02$ [$F(8,73) p<,000$].

Tipi i hapur arrin nivel të lartë të vlerës personale **hedonizëm** me $M=13,25$ dhe $SD=2,85$ për dallim nga vlera e mesme me $M=11,76$ dhe $Sd=2,75$ dhe tipi i hapur me më pak vlera personale hedonizëm me $M=11,36$ dhe $SD=2,97$ [$F(19,44) p<,000$].

Tipi i hapur arrin nivel të lartë të vlerës personale **arritje** me $M=17,89$ dhe $SD=3,86$ dhe vlera e mesme me $M=17,07$ dhe $Sd=3,43$ për dallim nga tipi i hapur me më pak vlera personale arritje me $M=16,53$ dhe $SD=3,73$ [$F(5,74) p<,003$].

Tipi i hapur arrin nivel të lartë të vlerës personale **fuqi** me $M=10,68$ dhe $SD=3,79$ dhe vlera e mesme me $M=10,12$ dhe $Sd=3,30$ për dallim nga tipi hapur me më pak vlera personale fuqi me $M=9,71$ dhe $SD=3,23$ [$F(3,35) p<,036$].

Tipi i hapur arrin nivel të lartë të vlerës personale **siguri** me $M=22,16$ dhe $SD=4,05$ për dallim nga vlera e mesme me $M=21,97$ dhe $Sd=3,90$ dhe tipi i hapur me më pak vlera personale siguri me $M=21,25$ dhe $SD=4,29$ [$F(2,35) p<,096$].

Konkluzion: Nga të dhënat e përgjithshme të tabelës 23 dhe 24 që tregon diferencën mes tipit i hapur, orientimeve profesionale dhe vlerave personale të maturantëve të shkollave të mesme të qytetit të Shkupit u vërtetua se *tipi i hapur* arrin nivel më të ulët të orientimit profesional *shkathtësi menaxheriale* dhe nivel më të lartë të vlerës *universalizëm*. Kjo tregon se **nën hipoteza 1d** : Tipi i personalitetit të hapur ka më shumë vlerën *siguri* dhe orientohet më shumë në orientimet profesionale që ofrojnë *sfidë*, nuk vërtetohet, ngaqë tipi i hapur arrin mesatare më të lartë të orientimi profesional kreativitet ndërmarrës dhe vlera universalizëm.

		N	Mesatarja	Dv.Std	Std. Error	Min	Max	F	Sig.
Autonomi\ pavarësi	Pak	162	21,62	3,99	,313	10,00	29,00	,869	,420
	Mesatar	179	21,27	4,11	,307	11,00	29,00		
	I lartë	138	21,02	3,80	,323	13,00	29,00		
	Total	479	21,32	3,98	,182	10,00	29,00		
Siguri\ stabilitet	Pak	162	22,06	4,22	,331	12,00		1,60	,202
	Mesatar	179	21,22	5,07	,379	8,00	30,00		
	I lartë	138	22,02	5,12	,436	7,00	30,00		
	Total	479	21,73	4,82	,220	7,00	30,00		
Shkathtësi teknike	Pak	162	21,66	4,15	,326	11,00		,942	,390
	Mesatar	179	21,12	4,08	,305	8,00	29,00		
	I lartë	138	21,10	4,21	,358	11,00	30,00		
	Total	479	21,30	4,14	,189	8,00	30,00		
Shkathtësi menaxheriale	Pak	162	18,40	4,55	,357	7,00		4,67	,010
	Mesatar	179	18,45	4,41	,329	8,00	28,00		
	I lartë	138	17,02	4,71	,401	7,00	30,00		
	Total	479	18,02	4,58	,209	7,00	30,00		
Kreativitet ndërmarrës	Pak	162	23,43	4,61	,362	12,00		,455	,635
	Mesatar	179	23,00	4,56	,341	11,00	30,00		
	I lartë	138	23,03	4,49	,382	13,00	30,00		
	Total	479	23,16	4,55	,208	11,00	30,00		
Shërbim dedikim	Pak	162	23,44	4,31	,339	12,00		4,34	,013
	Mesatar	179	22,04	4,50	,336	10,00	30,00		
	I lartë	138	22,92	4,47	,381	11,00	30,00		
	Total	479	22,77	4,46	,203	10,00	30,00		
Sfidë	Pak	162	22,15	4,20	,330	10,00		3,07	,047
	Mesatar	179	21,16	4,07	,304	11,00	30,00		
	I lartë	138	22,16	4,47	,380	11,00	30,00		
	Total	479	21,78	4,25	,194	10,00	30,00		
Stil jete	Pak	162	22,59	4,20	,330	11,00		4,69	,010
	Mesatar	179	21,70	4,40	,329	10,00	30,00		
	I lartë	138	23,14	4,06	,346	11,00	30,00		
	Total	479	22,41	4,27	,195	10,00	30,00		

Tabela 22. Anova e neuroticizmit dhe orientimeve profesionale

Në tabelën 22 janë prezantuar rezultatet e ANOVA një kahësh për diferencat mes tipit të neuroticizmit dhe kategorive të orientimit profesional. Sipas të dhënave të fituara përmes

pyetësorëve tek subjektet maturantët e shkollave të mesme të qytetit të Shkupit u vërtetua se:

Tek **tipi i neuroticizmit** orientimi profesional **autonomi\pavaresi** nuk ka diferencë në asnjërën nga kategoritë.

Tek orientimi profesional **siguri stabilitet** tipi i neuroticizmit arrin nivel të ulët me $M=22,02$ dhe ai me më pak siguri stabilitet me $M=21,22$ dhe $Sd=5,07$ për dallim nga tipi mesatar me $M=22,06$ dhe $SD=5,07$ dhe me $SD=4,22$ [$F(1,60) p<.202$].

Tek **tipi i neuroticizmit** orientimi profesional **shkathtesi teknike** nuk ka diferencë në asnjërën nga kategoritë.

Tek orientimi profesional **shkathtësi menaxheriale** tipi i neuroticizmit arrin nivel të ulët me $M=17,02$ dhe $Sd=4,71$ dhe tipi mesatar me $M=18,45$ dhe $SD=4,41$ për dallim nga ai më pak i neuroticizmit me $M=18,40$ dhe me $SD=4,55$ [$F(4,67) p<.010$].

Tek **tipi i neuroticizmit** orientimi profesional **kreativitet ndërmarrës** nuk ka diferencë në asnjërën nga kategoritë.

Tek orientimi profesional **shërbim\dedikim** tipi i neuroticizmit arrin nivel të lartë me $M=22,92$ dhe $Sd=4,47$, dhe tipi mesatar me $M=22,04$ dhe $SD=4,50$, për dallim nga ai me më pak i neuroticizm me $M=23,44$ dhe me $SD=4,31$ [$F(4,349) p<.013$].

Tek orientimi profesional **sfidë** tipi i neuroticizmit arrin nivel të lartë me $M=22,16$ dhe $Sd=4,47$, për dallim nga tipi mesatar me $M=21,16$ dhe $SD=4,07$ dhe nga ai më pak i neuroticizmit me $M=22,15$ dhe me $SD=4,20$ [$F(3,07) p<.047$]

Tek orientimi profesional **stil jete** tipi i neuroticizmit arrin nivel të lartë me $M=23,14$ dhe $Sd=4,06$ për dallim nga tipi mesatar me $M=21,70$ dhe $SD=4,07$ dhe ai më pak i neuroticizmit me $M=22,59$ dhe me $SD=4,20$ [$F(4,69) p<.010$].

		N	Mesatarja	Dv.Std	Std. Error	Min	Max	F	Sig.
Konformitet	Pak	162	17,87	3,39	,267	9,00	24,00	3,93	,020
	Mesatar	179	17,00	3,18	,238	7,00	23,00		
	I lartë	138	17,81	3,01	,256	9,00	24,00		
	Total	479	17,53	3,23	,147	7,00	24,00		
Traditë	Pak	162	17,17	3,23	,254	8,00	24,00	1,63	,197
	Mesatar	179	17,06	3,46	,259	8,00	23,00		
	I lartë	138	17,71	3,13	,267	10,00	24,00		
	Total	479	17,28	3,30	,150	8,00	24,00		
Mirësjellja	Pak	162	18,45	3,73	,293	7,00	24,00	4,08	,017
	Mesatar	179	17,74	3,79	,283	7,00	24,00		
	I lartë	138	18,92	3,54	,301	9,00	24,00		
	Total	479	18,32	3,73	,170	7,00	24,00		
Universalizëm	Pak	162	27,29	5,25	,412	16,00	36,00	1,50	,223
	Mesatar	179	26,58	5,07	,379	13,00	36,00		
	I lartë	138	27,50	4,73	,403	16,00	36,00		
	Total	479	27,08	5,04	,230	13,00	36,00		
Vetë drejtim	Pak	162	17,97	3,69	,290	9,00	24,00	,580	,560
	Mesatar	179	17,59	3,74	,279	8,00	24,00		
	I lartë	138	17,97	3,73	,318	7,00	24,00		
	Total	479	17,83	3,72	,170	7,00	24,00		
Stimulim	Pak	162	13,58	2,80	,220	5,00	18,00	2,16	,116
	Mesatar	179	12,94	3,12	,233	5,00	18,00		
	I lartë	138	13,01	3,14	,267	6,00	18,00		
	Total	479	13,17	3,03	,138	5,00	18,00		
Hedonizëm	Pak	162	12,28	3,05	,240	4,00	18,00	,652	,521
	Mesatar	179	11,91	2,94	,220	4,00	18,00		
	I lartë	138	12,05	2,94	,250	5,00	18,00		
	Total	479	12,08	2,98	,136	4,00	18,00		
Arritje	Pak	162	17,62	3,44	,270	6,00	24,00	2,25	,106
	Mesatar	179	16,89	3,80	,284	7,00	24,00		
	I lartë	138	16,81	3,91	,332	8,00	24,00		
	Total	479	17,12	3,72	,170	6,00	24,00		
Fuqi	Pak	162	10,56	3,18	,250	3,00	18,00	2,71	,067
	Mesatar	179	10,13	3,25	,243	3,00	17,00		
	I lartë	138	9,637	3,93	,335	3,00	17,00		
	Total	479	10,13	3,45	,158	3,00	18,00		
Siguri	Pak	162	22,09	4,14	,325	13,00	30,00	1,36	,257
	Mesatar	179	21,37	4,05	,302	11,00	30,00		

I lartë	138	21,84	4,16	,354	13,00	30,00
Total	479	21,75	4,11	,188	11,00	30,00

Tabela 23. Anova e neuroticizmit dhe vlerave personale themelore

Në tabelën 23 janë prezantuar rezultatet e ANOVA një kahësh për diferencat mes **tipit neuroticizmi** dhe kategorive të vlerave personale. Sipas të dhënave të fituara përmes pyetësorëve tek subjektet maturantët e shkollave të mesme të qytetit të Shkupit u vërtetua se: Tek tipi i neuroticizmit vlera personale konformitet nuk ka diferencë në asnjërën nga kategoritë.

Tek **tipi i neuroticizmit** vlera personale **traditë** nuk ka diferencë në asnjërën nga kategoritë.

Tipi i neuroticizmit arrin nivel të lartë të vlerës personale **mirësjellja** me $M=18,9203$ dhe $SD=3,54$ dhe vlera e mesme me $M=17,74$ dhe $Sd=3,79$ për dallim nga tipi neuroticizmit me më pak vlera personale mirësjellje me $M=18,45$ $SD=3,73$ [$F(2,59)$ $p<,017$].

Tipi i neuroticizmit arrin nivel të lartë të vlerës personale **universalizëm** me $M=27,50$ dhe $SD=4,73$ për dallim nga vlera e mesme me $M=26,58$ dhe $Sd=5,07$ dhe tipi neuroticizmit me më pak vlera personale universalizëm me $M=27,29$ dhe $SD=5,25$ [$F(1,50)$ $p<,223$].

Tek tipi i neuroticizmit vlera personale **vetëdrejtim** nuk ka diferencë në asnjërën nga kategoritë.

Tipi i neuroticizmit arrin nivel të lartë të vlerës personale **stimulim** me $M=13,01$ dhe $SD=3,14$ dhe vlera e mesme me $M=12,94$ dhe $Sd=12,94$ për dallim nga tipi neuroticizmit me më pak vlera personale stimulim me $M=13,58$ dhe $SD=2,80$ [$F(2,16)$ $p<,116$].

Tipi i neuroticizmit arrin nivel të lartë të vlerës personale **hedonizëm** me $M=12,0580$ dhe $SD=2,94$ për dallim nga vlera e mesme me $M=11,91$ dhe $Sd=2,94$ dhe tipi neuroticizmit me më pak vlera hedonizëm me $M=12,28$ dhe $SD=3,05$ [$F(,652)$ $p<,521$].

Tipi i neuroticizmit arrin nivel të lartë të vlerës personale **arritje** me $M=16,81$ dhe $SD=3,91$ dhe vlera e mesme me $M=16,89$ dhe $Sd=3,80$ për dallim nga tipi neuroticizmit me më pak vlera personale arritje me $M=17,62$ dhe $SD=3,44$ [$F(2,25)$ $p<,106$].

Tipi i neuroticizmit arrin nivel të lartë të vlerës personale **fuqi** me $M=9,63$ dhe $SD=3,93$ dhe vlera e mesme me $M=10,13$ dhe $Sd=3,25$ për dallim nga tipi neuroticizmit me më pak vlera personale fuqi me $M=10,56$ dhe $SD=3,18$ [$F(2,71)$ $p<,067$].

Tipi i neuroticizmit arrin nivel të lartë të vlerës personale **siguri** me $M=21,84$ dhe $SD=4,16$ për dallim nga vlera e mesme me $M=21,37$ dhe $Sd=4,05$ dhe tipi neuroticizmit me më pak vlera personale siguri me $M=22,09$ dhe $SD=4,14$ [$F(1,36)$ $p<,257$].

Konkluzion: Nga rezultatet e paraqitura në tabelën 20, 21, 22 dhe 23 tregohet se orientimi profesional në **kreativitet ndërmarrës** dhe vlerën e **universalizëm** arrijnë nivel më të lartë tek tipi **i pajtueshëm** me mesatare të **kreativitetit ndërmarrës** $M= 24,06$ dhe vlerë **universalizëm** $28,63$ për dallim nga neuroticizmi me mesatare $M= 27,50$ dhe **kreativitet ndërmarrës** $23,03$. Kjo tregon se **nën hipoteza 1b**: Orientimi profesional në **kreativitet ndërmarrës** dhe vlerën e **universalizëm** arrijnë nivel më të lartë tek tipi i pajtueshëm për dallim nga neuroticizmi, vërtetohet dhe pranohet.

4.5.2. Analiza krahasuese, T-test mes orientimit profesional, vlerave personale themelore.

	Gjinia	N	Mean	Devijimi Standard	Gabimi standard i mesatares
Siguri stabilitet	Meshkuj	200	21.02	4.59	.325
	Femra	279	22.25	4.92	.294
Shkathtësi menaxheriale	Meshkuj	200	18.52	4.39	.310
	Femra	279	17.67	4.68	.280
Shërbim dedikim	Meshkuj	200	22.37	4.44	.314
	Femra	279	23.05	4.46	.267

Tabela 24. Të dhënat përshkruese të orientimit profesional sipas gjinisë

		Testi i Levinit për barazinë e variancave		Testi t për barazinë e mesatareve				
		F	Sig.	T	df	Sig. (2- tailed)	Diferenca e mesatareve	Gabimi standard i diferencave
Siguri\ stabilitet	Barazia e supozuar e variancës	.608	.436	-2.761	477	.006	-1.22590	.44398
	Barazia e pasupozuar e varianës			-2.793	445.466	.005	-1.22590	.43893
Shkathësi menaxheriale	Barazia e supozuar e variancës	.293	.589	2.020	477	.044	.85475	.42319
	Barazia e pasupozuar e varianës			2.042	444.538	.042	.85475	.41866
Shërbim\ dedikim	Barazia e supozuar e variancës	.044	.834	-1.665	477	.097	-.68735	.41286
	Barazia e pasupozuar e varianës			-1.666	430.308	.096	-.68735	.41246

Tabela 25. Testi-t për krahasimin e mesatareve të orientimit profesional

Për të kontrolluar vërtetësinë e hipotezës së dytë: *A ekziston diferencë gjinore (meshkuj/femra) në përcaktimin e shtyllave të orientimit profesional?* u përdor statistika e T-testit në të dhënat e fituara prej 479 subjekteve të paraqitura edhe në tabelën 24 dhe tabelën 25, ku këto rezultate tregojnë se:

Tek gjinia mashkullore subjektet maturantë të shkollave të mesme të qytetit të Shkupit në Republikën e Maqedonisë mesatarja e arritur e orientimit profesional ***siguri stabilitet*** prek

vlerë më të lartë prej M= 21.02 për dallim nga gjinia femërore që prek vlerë prej M=22.25 dhe (t= -2.76 dhe p=.006).

Mesatarja e arritur e orientimit profesional **shkathtësi menaxheriale** prek vlerë më të lartë lartë tek gjinia mashkullore prej M= 18.52 për dallim nga gjinia femërore që prek vlerë prej M=17.67 dhe (t=2.02 dhe p=.04).

Mesatarja e arritur e orientimit profesional **shërbim dedikim** prek vlerë më të ulët tek gjinia mashkullore prej M= 22.37 për dallim nga gjinia femërore që prek vlerë prej M=23.05 dhe (t= -1.65 dhe p=.09).

Statistikat e T-testit tregojnë se ekzistojnë diferenca gjinore në orientimet profesionale, por vetëm në disa prej tyre. Kjo nënkupton se **Hipoteza e dytë** pranohet vetëm në disa nga orientimet profesionale, ndërsa tek orientimet profesionale: *autonomiëpavarësi*, *shkathtësi teknike*, *kreativitet ndërmarrës*, *sfidë* dhe *stil jete* nuk ekzistonte diferencë gjinore, prandaj u vendos që tabelat me të dhënat e këtyre orientimeve profesionale të fituara përmes pyetësorëve tek subjekti maturant i shkollave të mesme të qytetit të Shkupit të mos paraqitet në këtë punimin doktoral.

		N	Mesataret	Devijimi Standard	Gabimi standard	F	Sig.
Konformitet	Fillor	105	17.19	2.93	.286	.498	.778
	Mesëm	264	17.64	3.44	.211		
	Fakultet	74	17.45	3.03	.353		
	Magjistraturë	17	18.17	2.94	.713		
	Doktoraturë	12	17.75	2.34	.675		
	Tjetër	3	16.66	3.05	1.76		
	Total	475	17.53	3.22	.148		
Traditë	Fillor	105	17.53	3.30	.322	.336	.891
	Mesëm	264	17.32	3.26	.200		
	Fakultet	74	17.02	3.33	.387		
	Magjistraturë	17	16.76	3.75	.909		
	Doktoraturë	12	16.91	3.39	.980		
	Tjetër	3	17.66	5.68	3.28		
	Total	475	17.29	3.30	.151		

Mirësijella	Fillor	105	18.02	3.86	.377	.922	.467
	Mesëm	264	18.47	3.74	.230		
	Fakultet	74	18.68	3.54	.412		
	Magjistraturë	17	16.94	3.13	.759		
	Doktoraturë	12	18.00	3.97	1.14		
	Tjetër	3	17.00	5.00	2.88		
	Total	475	18.33	3.73	.171		
Universalizëm	Fillor	105	26.83	5.83	.569	.548	.740
	Mesëm	264	27.39	4.94	.304		
	Fakultet	74	26.64	4.77	.555		
	Magjistraturë	17	27.00	3.20	.776		
	Doktoraturë	12	25.66	4.05	1.16		
	Tjetër	3	27.00	6.55	3.78		
	Total	475	27.09	5.06	.232		
Vetëdrejtim	Fillor	105	17.11	3.76	.367	1.99	.078
	Mesëm	264	18.17	3.66	.225		
	Fakultet	74	17.86	3.55	.412		
	Magjistraturë	17	18.76	3.09	.750		
	Doktoraturë	12	16.58	4.37	1.26		
	Tjetër	3	15.33	7.50	4.33		
	Total	475	17.85	3.71	.170		
Stimulim	Fillor	105	12.70	3.00	.293	2.08	.066
	Mesëm	264	13.31	3.07	.189		
	Fakultet	74	13.28	3.00	.349		
	Magjistraturë	17	14.00	2.95	.717		
	Doktoraturë	12	11.58	1.88	.542		
	Tjetër	3	16.00	1.00	.577		
	Total	475	13.17	3.03	.139		
Hedonizëm	Fillor	105	11.40	2.76	.269	2.79	.017
	Mesëm	264	12.10	3.04	.187		
	Fakultet	74	12.75	3.09	.359		
	Magjistraturë	17	13.29	2.20	.533		
	Doktoraturë	12	11.50	2.35	.679		
	Tjetër	3	14.00	2.00	1.15		
	Total	475	12.09	2.97	.136		
Arritje	Fillor	105	16.50	3.85	.376	1.42	.213
	Mesëm	264	17.26	3.77	.232		
	Fakultet	74	17.00	3.61	.419		
	Magjistraturë	17	18.88	3.27	.794		

	Doktoraturë	12	17.16	2.91	.842		
	Tjetër	3	17.33	2.51	1.45		
	Total	475	17.11	3.73	.171		
Fuqi	Fillor	105	10.22	3.81	.372	3.97	.002
	Mesëm	264	9.74	3.40	.209		
	Fakultet	74	10.62	3.19	.371		
	Magjistraturë	17	13.29	2.20	.533		
	Doktoraturë	12	10.50	2.67	.773		
	Tjetër	3	9.33	1.52	.881		
	Total	475	10.13	3.46	.159		
Siguri	Fillor	105	21.51	4.12	.402	1.28	.269
	Mesëm	264	21.74	4.26	.262		
	Fakultet	74	22.16	3.42	.398		
	Magjistraturë	17	22.17	3.98	.967		
	Doktoraturë	12	19.91	4.29	1.23		
	Tjetër	3	25.66	1.52	.881		
	Total	475	21.75	4.10	.188		

Tabela 26. Anova e vlerave personale themelore dhe nivelit arsimor të prindërve

Në përpunimin e të dhënave të marra përmes pyetësorëve për matjen e variablave të studimit dhe për të vërtetuar hipotezën e tretë: *Ekzistojnë diferenca në vlerat personale themelore sipas nivelit të arsimimit të prindërve*, përdorëm Anovën, e cila tregoi se *ekzistojnë diferenca në vlerat personale themelore sipas nivelit të arsimit të prindërve* (Tabela 26) dhe se hipoteza pranohet, sepse në vlerën personale themelore **konformitet** nivel më të lartë të mesatares arrijnë subjektet që prindërit e tyre kanë kryer magjistraturën me $M = 18.17$, në dallim nga ato subjekte që kanë prindërit me nivel arsimor të kategorive shkollë fillore, të mesme, fakultet, doktoraturë e të tjerë ($F = .49$ dhe $p < .77$).

Në vlerën personale themelore **traditë** nivel më të lartë të mesatares arrijnë subjektet që prindërit e tyre kanë të kryer shkollimin fillor me $M = 17.53$, të mesëm me $M = 17.32$, fakultetin me $M = 17.02$. Tek këto subjekte që prindërit e tyre janë të arsimuar në këto

kategori nuk ka dallime të dukshme në mesatare, në dallim nga ato subjekte që kanë prindërit me nivel arsimor të kategorive magjistraturë dhe doktoraturë ($F=.33$ dhe $p< .89$). Në vlerën personale themelore **mriësjellje** nivel më të lartë të mesatares arrijnë subjektet që prindërit e tyre kanë të kryer shkollimin fillor me $M=18.02$, të mesëm me $M= 18.47$, fakultetin me $M= 18.68$ dhe doktoraturë me $M= 18.00$. Tek këto subjekte që prindërit e tyre janë të arsimuar në këto kategori nuk ka dallime të dukshme në mesatare, për dallim nga ato subjekte që kanë prindërit me nivel arsimor me doktoraturë me $M= 16.94$ ($F=.92$ dhe $p< .46$).

Në vlerën personale themelore **universalizëm** nivel më të lartë të mesatares arrijnë subjektet që prindërit e tyre kanë të kryer shkollimin të mesëm me $M= 27.39$ dhe me magjistraturë me $M= 27.00$. Tek këto subjekte që prindërit e tyre janë të arsimuar në këto kategori nuk ka dallime të dukshme në mesatare, për dallim nga ato subjekte që kanë prindërit me nivel arsimor fillor, fakultet dhe me doktoraturë ($F=.548$ dhe $p< .740$).

Në vlerën personale themelore **vetëdrejtim** nivel më të lartë të mesatares arrijnë subjektet që prindërit e tyre kanë të kryer shkollim të mesëm me $M= 18.17$ dhe me magjistraturë me $M= 18.76$. Tek këto subjekte që prindërit e tyre janë të arsimuar në këto kategori nuk ka dallime të dukshme në mesatare, për dallim nga ato subjekte që kanë prindërit me nivel arsimorë me shkollim fillor, fakultet dhe me doktoraturë ($F=1.99$ dhe $p< .78$).

Në vlerën personale themelore **stimulim** nivel më të lartë të mesatares arrijnë subjektet që prindërit e tyre kanë kryer magjistraturën me $M= 14.00$, për dallim nga ato subjekte që kanë prindërit me nivel arsimor fillor, të mesëm, fakultet dhe me doktoraturë ($F=2.08$ dhe $p< .066$).

Në vlerën personale themelore **hedonizëm** nivel më të lartë të mesatares arrijnë subjektet që prindërit e tyre kanë kryer magjistraturën me $M= 13.29$, për dallim nga ato subjekte që

kanë prindërit me nivel arsimor fillor, të mesëm, fakultet dhe me doktoraturë ($F=2.79$ dhe $p<.017$).

Në vlerën personale themelore **arritje** nivel më të lartë të mesatares arrijnë subjektet që prindërit e tyre kanë kryer magjistraturën me $M= 18.88$, për dallim nga ato subjekte që kanë prindërit me nivel arsimor fillor, të mesëm, fakultet dhe me doktoraturë ($F=1.42$ dhe $p<.213$).

Në vlerën personale themelore **fuqi** nivel më të lartë të mesatares arrijnë subjektet që prindërit e tyre kanë kryer magjistraturën me $M= 13.29$, për dallim nga ato subjekte që kanë prindërit me nivel arsimor fillor, të mesëm, fakultet dhe me doktoraturë ($F=3.97$ dhe $p<.002$).

Në vlerën personale themelore **siguri** nivel më të lartë të mesatares arrijnë subjektet që prindërit e tyre kanë kryer fakultetin ku mesatarja është $M= 22.16$ dhe me magjistraturë me $M= 22.17$. Tek këto subjekte që prindërit e tyre janë të arsimuar në këto kategori nuk ka dallime të dukshme në mesatare, në dallim nga ato subjekte që kanë prindërit me nivel arsimor fillor, fakultet dhe me doktoraturë ($F= 1.28$ dhe $p<.269$).

KAPITULLI V: DISKUTIMI I GJETJEVE

Objekt i shtjellimeve në këtë kapitull janë gjetjet e hulumtimit tonë si dhe diskutimi i tyre. Paraprakisht, na duhet të theksojmë se në punën tonë kërkimore si bazë orientuese kemi patur rezultatet e hulumtimeve të tjera apo gjetjet në literaturën e përdorur, të cilat shërbyen si mjet udhëzues për gjetjet rreth hipotezave tona, për koordinimin e punës lidhur me metodologjinë e kërkimit, në përzgjedhjen e instrumentave matës dhe të përpunimit të të dhënave e të tjera. Kjo mundësoi që nga ana jonë të arrihej në gjetjen e të dhënave të mjaftueshme për vërtetësinë e hipotezave, për t'iu përgjigjur pyetjeve kërkimore dhe për të realizuar qëllimin së bashku me objektivat e studimit.

Teoritë që u morrën si mbështetje bazë në këtë studim janë ato të Costa dhe McCrae (1992) dhe Goldberg (Goldberg, 1993) për tiparet e personalitetit, (Schwartz, 1992, 2006a) për teorinë e vlerave personale themelore dhe për orientimin profesional nga Sheihn (1963).

Qëllimi kryesor i këtij studimi ishte vërtetimi i lidhjeve të ndërsjellta mes tipareve të personalitetit, vlerave personale themelore dhe orientimit profesional, por në të njëjtën kohë, edhe evidentimi i diferencave mes tipave të personalitetit, vlerave dhe orientimit profesional. Tek grupi i të anketuarve deshëm të shohim edhe dallimet në lidhje me orientimin profesional përmes variablave të kontrollit si gjinia, mosha, niveli arsimor i prindërve dhe vendbanimi.

Gjithë ecuria e punimit është fokusuar kryesisht në gjetjen e marrëdhënieve konkrete mes tre koncepteve kryesore të orientimit profesional tek nxënësit shqiptarë maturantë të qytetit të Shkupit në Republikën e Maqedonisë.

Mendojmë se rezultatet e gjetura në këtë studim japin kontribut të veçantë në kërkimet e kryera në psikologjinë organizative, posaçërisht në orientimin profesional të të rinjve e në

veçanti për nxënësit shqiptarë në Republikën e Maqedonisë. Marrja parasysh e të gjithë faktorëve që kanë efekt në orientim profesional ishte e pamundur, pasi numëri i tyre është tepër i madh. Por ajo që na lehtësoi në punën tonë ishte mënyra si kanë proceduar hulumtues të tjerë në kërkimet e tyre në këtë fushë. Pra, në këtë vështrim, gjetja e lidhshmërisë mes vlerave dhe tipareve, ka qenë koncept i trajtuar në shumë hulumtime të Resnburg dhe Rothman (2003), Hussein et al. (2012), D' Silva dhe Hamid (2014) e të tjerë.

Njohja me tiparet dhe vlerat personale është e një dobie shumë të madhe në orientimin profesional, për shkak se kjo ndihmon në përcaktimin më të saktë ose dhe të përafërt të shtyllës dhe orientimit profesional. Pra, në këtë drejtim qendrat për orientim profesional dhe karrierë në shkolla të mesme e kanë për detyrë të ndihmojnë sa më mirë nxënësit të për zgjedhin ose të pastrojnë dilemat në lidhje me karrierën profesionale që ata pretendojnë, në varësi të vlerave dhe tipave të personalitetit të tyre. Edhe studimet e tjera që kanë trajtuar këtë problematikë, kontributin e shohin në këtë drejtim, por jo vetëm tek mosha që ne kemi aplikuar studimin. Pyetësorët që kemi aplikuar në kërkimin tonë janë shumë të përshtatshëm edhe për ata që kanë një punë apo profesion, por dëshirojnë ta ndryshojnë, ose thjesht të shohin a përputhen qëllimet e tyre fillestare kur kanë nisur punën me këto të tanishmet.

Gjithsesi, ne gjykojmë se studimi ynë ka arritur të shpjegojë dhe hap horizonte të reja në perceptimin e lidhjeve të ndërsjella mes tipareve të personalitetit, vlerave personale dhe orientimit profesional, duke kuptuar më mirë dhe më qartë edhe faktorët që kanë efekt mbi to. Nga rezultatet e fituara mund të dëshmojmë se një pjesë e madhe e tyre vërteton qëllimin e hulumtimit dhe u prgjigjet pyetjeve kërkimore, kurse disa prej tyre nuk u përshatën me hipotezat e parashtruara nga ana jonë. Në vazhdim do të paraqitet diskutimi

i këtyre rezultateve në përputhje me teoritë dhe hulumtimet e zhvilluara në këtë fushë si dhe gjetjet lidhur me qëllimin, objektivat, pyetjet kërkimore dhe hipotezat e studimit tonë.

5.1. Diskutim i variablave kryesore

Variablat e studimit *tipat e personalitetit dhe vlerat personale themelore* janë trajtuar tek mostra e nxënësve shqiptarë në qytetin e Shkupit të Republikës së Maqedonisë. Fillimisht, sipas analizave përshkruese të tipareve, ku siç është cek në Tabelën 9. shpërndarja e mesatareve për tiparet e personalitetit lëviz nga vlera minimale 12 dhe ajo maksimale 40. Tipi, i cili ka mesatare më të lartë tek kjo mostër është tipari *i ndërgjegjshmërisë*, që realisht ka tejkaluar pritjet tona ku mendohej se tipari *ekstraversion* do të jetë më i përfaqësuar.

Variabla e dytë e këtij studimi janë *vlerat personale themelore*, ku u testuan gjithësej dhjetë vlera sipas modelit të Shwartz-it. Këto vlera mendohet se janë të përfaqësuara tek të gjithë njerëzit, pavarësisht kulturave, por ajo që dallon është e varur nga fakti se cilën vlerë e kemi më të përfaqësuar ose dominante. Mesataret e vlerave lëvizin nga vlera minimale 3 dhe vlera maksimale 36. Rezultatet kanë treguar se ekzistojnë dallime të vogla mes vlerave (Shih tabelën 10), gjë që na dëshmon se dallimi mes vlerës dominante të një individ është shumë i vogël dhe kjo mund të arsyetohet me moshën e subjekteve, për shkak se ata janë të orientuar në më shumë gjëra dhe vlera, të cilave u japin më shumë rëndësi dhe nuk mund të ndahen në një faktor të vetëm. Pavarësisht dallimeve të vogla, vlera e cila kishte mesatare më të lartë tek të rinjtë maturantë në qytetin e Shkupit ishte vlera **universalizëm**, vlerë e cila karakterizohet me këto cilësi *kuptueshmëri, çmuarje, tolerancë dhe mbrojtje e mirëqenies së njerëzve dhe natyrës* (mendjehapur, urtësi, drejtësi shoqërore, barabarësi, një botë në paqe, një botë e së bukurës, unitet me natyrën, mbrojtje e ambientit).

5.2. Tipi ekstravert në orientimet profesionale dhe vlerat themelore personale

Në përcaktimin e tipit ekstravert të personalitetit është shfrytëzuar koncepti që tregon se: *Ekstraversioni pasqyron shoqërueshmërinë, siguri, emocionalitet pozitiv dhe aktiv* (Schneck, 2014). Ekstravertët gëzojnë grumbullimin e njerëzve, janë plot energji, shpesh përjetojnë emocione pozitive, individë të prirur për aksion, të zëshëm dhe entuziast (Cutler et al, 2006).

Në kërkimin tonë përmes matjeve me pyetësorë të përshtatshëm u gjet korrelacion i ulët, por i rëndësishëm statistikor mes **tiparit ekstavert** dhe të gjitha orientimeve profesionale. Këto gjetje përputhet edhe me studimin e Akhelil (2006) që gjeti rezultate korrelative tek mostra prej 178 subjekte; “Marrëdhënia mes tipareve të personalitetit dhe zgjedhjes së karrierës në këtë studim arriti këto rezultate ku *ekstraversioni* korrelonte me *shkathtësi menaxheriale* me nivel të ulët prej 0,33, **tipari i pajtueshëm** me vlerë prej 0.45, **tipari i hapur** 0,25, **tipari i ndërgjegjshëm** 0,53 dhe **neuroticizmi** 0.33. Ndërsa me orientimin kërkimor dhe shkencor **tipari ekstraversion** korrelon me vlerën prej 0.44, me *tipin e pajtueshëm* 0,22, me atë të hapur 0,45, me *tipin e ndërgjegjshëm* 0,25 dhe me *neuroticizmin* 0.35. Po ashtu, sipas këtij studimi ekzistonte korrelacion pjesërisht i lartë mes *ekstraversionit* dhe *shkathtesive teknike* me vlerë 0.55, me **tiparin e pajtueshëm** është gjet korrelacion i ulët me vlerë 0.28, me **tiparin e hapur** ekziston korrelacion me vlerë 0.42, me **tiparin e ndërgjegjshëm** 0.36 dhe me **neuroticizmin** korrelacion i ulët me vlerë 0,23.

Rezultatet e studimeve të tjera mbi variablat e përafërta tregojnë gjetje të ndryshme, sepse ato konklundojnë: se *interesi ndërmarrës* lidhet dobët me *ekstraversionin*. Po ashtu, edhe studimi i Šverko, Pilar dhe Babarović (2016) tregon se dimensionin njerëz-gjësënde korrelon pozitivisht me emocionalitetin dhe ekstraversionin, dhe në rezultatet e tyre paraqitet se; *prestigji i lartë* korrelonte me *ekstraversionin* dhe *tipin e hapur* ndaj

eksperiencës Si faktor i rezultateve të ndryshme apo i mospërputhjes së nivelit të korrelacionit janë: ndryshimi kulturor i mostrës, matja me pyetësor të ndryshëm, target-mostra, për faktin se në këtë studim pyetësori është aplikuar në një periudhë ku në vend ka pasur trazira politike dhe subjektet kanë qenë nën tension social.

Korrelacion statistikisht i rëndësishëm u gjet edhe mes *tipit ekstravert* dhe të gjithë vlerave themelore personale edhe pse ky arrin nivel modest apo pjesërisht të ulët, por edhe në studimin e Costa and McCrae, 1992; Hoeksra et al., 1996 që përshkruan marrëdhënien mes tipareve të modelit pesë faktorësh dhe vlerave të punës është gjetur korrelacion i përafërt me të dhënat e këtij studimi ku tregohet se shumica e vlerave të punës janë të lidhura me tiparet e modelit pesë faktorësh dhe korrelacionet ishin modeste deri në të moderuara, që nuk tejkalonin 0.44.

Rezultatet graduale të analizës regressive hierarkike tregojnë se vlerat e punës kanë vlefshmëri në rritje përtej tipareve të modelit pesë faktorësh për të parashikuar interesat profesionale *ndërmarrëse* dhe *sociale*. Intereset profesionale janë parashikuar nga ekstraversioni, ndërsa intereset sociale janë parashikuar nga tipi i hapur si tipar.

Gjetjet e statistikës së Anova një kahëshe për diferencat mes tipit ekstraversion dhe orientimeve profesionale paraqitën se *tipi ekstravert* arrinte nivel më të lartë të orientimit profesional *kreativitet ndërmarrës*, ndërsa nivel më të ulët tek orientimi profesional *shkathhtësi menaxheriale*. Edhe pse në studimin e S. van Rensburg, J. C. Rothmann, S. Rothmann (2003) me subjekte të profesionit farmacist rezultatet vërtetojnë të kundërtën ku: farmacistët, të cilët arritën rezultate më të larta në *ekstraversion* dhe më të ulët në *neuroticizëm* dhe *pajtueshmëri* prirën të kenë menaxhimin e përgjithshëm si një spirancë karriere. Po ashtu, *ekstraversioni* tek tipi i hapur dhe *neuroticizmi* kanë rezultate më të ulta tek orientimi profesional *shërbim\dedikim ndaj kauzave, sfidë dhe kreativitet ndërmarrës* si spiranca të karrierës.

Përmes statistikës Anova njëkahëshe u zbulua se kishte diferenca të rëndësishme statistikore tek të gjitha vlerat personale themelore në *tipin ekstravert* të personalitetit, ku vlera themelore personale që arrinte mesatare më të lartë ishte *universalizëm*, ndërsa ajo që tregonte mesatare më të ulët ishte vlera themelore personale *fuqi*. Edhe pse nuk ka shumë studime të kryera paraprakisht mbi diferencat e vlerave themelore personale në tipin ekstravert, por në studimin e kryer paraprakisht me variabla të përafërta është gjetur se: *ekstraversioni* ishte një prediktor i mirë i vlerave të orientuara drejt njerëzve siç janë: *puna ekipore, bashkësia dhe ndikimi*, por gjithashtu ka qenë edhe prediktor i *kreativitetit* dhe *inovimit*. Parashikimi i vlerave të orientuara drejt njerëzve reflekton anën interpersonale të ekstraversionit, ndërsa vlefshmëria e parashikimit të kreativitetit dhe inovimit ka të bëjë me aspektin e kërkimit të aventurës të ekstraversionit të matur nga NEO-PI-R.

5.3. Tipi i hapur në orientimet profesionale dhe vlerat themelore personale

Duke i'u referuar citimit mbi tipin e hapur që tregon se njerëzit që posedojnë këtë tipar të veçantë kanë tendencë të jenë shumë të hapur, imagjativë dhe krijues (Howard dhe Howard, 1995) në intelektin e tyre. Këto njerëz janë të ndjeshëm ndaj mendimeve të tyre të brendshme, kanë aftësi për të analizuar çështjet ndryshe (Cattell dhe Mead, 2008). Ata janë kureshtarë të njohin gjëra të panjohura dhe të jenë deduktive nga kënde të ndryshme (Mount et al., 2005). Në këtë studim u gjet se *tipi i hapur* ka korrelacion statistikisht të ulët, por statistikisht të rëndësishëm në të gjithë orientimet profesionale. Edhe studimi Costa et al. (1977) gjeti se *tipi i hapur* ishte më i lidhur në mënyrë të qartë me një faktor që interpretuan si "*Stili i Ndërveprimit Teorik*". Profesione që kanë ngarkesa të larta në këtë faktor përfshinin *psikolog, ministër, biolog, punonjës social dhe bibliotekar*; profesione me ngarkesa të mëdha negative përfshinin *fermer, bankier, varrmihës dhe polic*. Akhelil (2006) në studimin e tij gjeti se *tipi i hapur* korrelonte me *shkathtësi*

menaxheriale me nivel të ulët prej 0,25, ndërsa me orientimin *kërkimor dhe shkencor* korrelojnë me vlerë prej 0,45. Nuk është bërë ndonjë studim paraprak mbi korrelacionin e vlerave themelore personale dhe *tipit të hapur*, prandaj ky studim do të hapë një derë në drejtimin e psikologjisë organizative me rezultatet e reja të korrelacionit mes tipit të hapur dhe vlerave themelore personale.

Statistikat e Anova një kahëshe treguan diferenca të rëndësishme statistikore mes tipit të hapur dhe orientimeve profesionale, ku mesatare më të lartë kishte orientimi profesional *kreativitet ndërmarrës* dhe mesatare më të ulët orientimi profesional *shkathtësi menaxheriale*. Ndërsa në studimin e Akhelil (2006) është gjetur se *tipi i hapur* ka më shumë gjasa të orientohet në orientimet *kërkuese shkencore*. Në kërkimin tonë u gjet se kishte diferenca statistikisht të rëndësishme mes vlerave themelore personale tek tipi i hapur, ku mesatare më të lartë kishte vlera *universalizëm* dhe mesatare më të ulët vlera *fuqi*. Kjo gjetje e fundit e këtij kapitulli nuk është krahasuar aspak me studime të tjera, sepse paraprakisht nuk i është kushtuar vëmendje nga ndonjë studiues. Konkretisht, në këtë studim është shfrytëzuar vetëm një referencë mbi këto të dhëna, prandaj besojmë se gjetja jonë në këtë rast do t'u shërbejë shumë studimeve të ardhshme që do kenë për qëllim të studiojnë variablat e njëta.

5.4. Tipi neuroticizëm, orientimet profesionale dhe vlerat themelore personale

Përkufizimi i neuroticizmit tregon se frustrimi, zemërimi, depresioni, stresi dhe vetë fajësimi (Howard dhe Howard, 1995) është simboli i personalitetit të personave që renditen lart në *tiparin e neuroticizmit* të personalitetit (Ostendorf et al., 1992). Ky është një tipar thelbësor i personalitetit, i cili është i lidhur me individë që kanë qasje pesimiste dhe që gjithnjë reagojnë më tepër mbi gabimet e tyre. Përmes këtij përkufizimi që ishte si udhëzues në realizimin e qëllimit tonë në gjetjen e korrelacionit dhe diferencës së variablës në fjalë me variablat përkatëse u vërtetua se: *neurotizmi* kishte lidhje të dobët,

por statistikisht të rëndësishme me të gjithë orientimet profesionale. Këto rezultate i mbështetën edhe studimi i Akhelil (2006) me temë: “*Marrëdhënia mes tipareve të personalitetit dhe zgjedhjes karrikerike*”, me mostër 178 subjekte, që ka vërtetuar se *neuroticizmi* korreloonte me *shkathtësi menaxheriale* me nivel të ulët prej 0.33. Ndërsa studimi i Holland et al. gjeti se *neuroticizmi* korrelojon negativisht me orientimin *ndërmarrës* (-.34 dhe -.36). Studimi i Tokar, Vaux & Swanson (1995) që si subjekt studimi kishte përdorur 102 femra dhe 91 studentë meshkuj kishte arritur në këto të dhëna: tek femrat këto korrelacione u gjetën si të rëndësishme: *neuroticizmi* me interesat realiste (-.26) dhe sipërmarrëse (-.22). Të dhëna të njëjta treguan se shkalla Realiste dhe Investigative korreloonte pozitivisht me tipin e hapur dhe anasjelltas me *neuroticizmin*. Rezultatet e studimit tonë nuk dallojnë shumë, gati se aspak, nga studimet e tjera me variabla të njëjta dhe të përafërta të kryera në vende të ndryshme dhe me mostër të ndryshme.

Me të njëjtat kritere të pyetësorit që u mat korrelacioni i variablave paraprake u mat edhe korrelacioni i tipit *neuroticizëm* me vlerat themelore personale, ku u gjet lidhje e dobët, por statistikisht e rëndësishme mes *tipit neuroticizëm* dhe të gjithë vlerave themelore personale. Studimi i Dries Berings EHSAL dhe Filip De Fruyt, cili është kryer me variabla të përafërta tregon se *neuroticizmi pozitivisht* ka parashikuar evitimin e stresit, nevojën për strukturë dhe preferencën për stabilitet si dhe është i lidhur negativisht me racionalitetin. Në këtë kontekst, me këto variabla nuk ka shumë studime të kryera, prandaj edhe krahasimi apo diskutimi i gjetjeve tona me këto variabla është shumë i varfër në raport me studime të tjera.

Në statistikën e Anova një kahëshe u gjetën diferenca statistikisht të rëndësishme mes të gjitha orientimeve profesionale në *tipin neuroticizëm*, ku mesatare më të lartë kishte orientimi profesional *kreativitet ndërmarrës*, ndërsa mesatare më të ulët kishte orientimi

profesional *shkathësi menaxheriale*. Në dallim nga këto gjetje, studimi i S. van Rensburg, J. C. Rothmann, S. Rothmann (2003) vërteton se farmacistët, të cilët treguan vlera më të ulëta në neuroticizëm kanë tendencë të kenë *shërbim\dedikim ndaj kauzave, Sfidën dhe kreativitet ndërmarrës* si spiranca të karrierës. Ata preferojnë të përqëndrohen në botën e jashtme të njerëzve dhe janë të dashur, miqësorë, të shoqërueshëm, të sigurt dhe energjikë. Kurse sipas Aldridge (1997), njerëzit që janë të lartë në shkallën e neuroticizmit nuk do të jenë në gjendje të marrin iniciativë të rrezikshme për të zgjeruar biznesin në lidhje me rivalët e tyre në industri. Gjetjet e studiuesve të tjerë paraprakisht tregojnë se individët neurotikë vlerësojnë rehatinë sociale të ofruar nga grupi më shumë se sa që shprehin preferencën për të punuar së bashku. Ky kontrast është paralel me dallimin e Sverko's mes "interakcioneve sociale" dhe "marrëdhënieve sociale" gjatë diskutimit të vlerave të punës (Bering et al. 2004; Sverko 1999). Asyetimi kryesor në mospërputhjen e konkluzioneve të studimit tonë me studimet e tjera është në dallimin esencial të targetit të mostrës, ndryshimit kulturor të mostrës dhe kohës së aplikimit të pyetësorëve.

Në gjetjet e diferencave të vlerave themelore personale tek *tipi neuroticizëm* dominante sipas mesatare më të lartë ishte vlera themelore personale *universalizëm* dhe më pak dominante sipas mesatares më të ulët kishte vlera *fuqi*. Po ashtu, edhe kjo gjetje nuk ka ndonjë mbështetje statistikore apo teorike nga ndonjë studiues paraprak qoftë në Republikën e Maqedonisë ose në vende të tjera, prandaj edhe këto gjetje do të jenë një portë e rëndësishme për hulumtuesit e vendit që do kenë për qëllim të bëjnë gjetje të reja me variablat e njëjta.

5.5. Tipi i ndërgjegjshëm në orientimet profesionale dhe vlerat themelore personale

Në këtë hulumtim *tipi i ndërgjegjshëm* është trajtuar në kontekstin e Burch dhe Anderson (2008). "Njerëzit që kanë karakter të ndërgjegjshmërisë priren të jenë shumë të kujdesshëm në lidhje me planifikimet e tyre të ardhshme". Ata janë të kujdesshëm për

rrethin e tyre, të kompletuar dhe gjithçka me orar (Cattell dhe Mead, 2008). Por në gjetjet tona, të cilat u fituan përmes aplikimit të instrumeteve matëse tek maturantët e shkollave të mesme në qytetin e Shkupit të Republikës së Maqedonisë, treguan se ekziston korrelacion statistikisht i rëndësishëm, por jo i fuqishëm mes *tipit të ndërgjegjshëm* të personalitetit dhe të gjithë orientimeve profesionale. Gjetjet tona përputhen edhe me vlerat e korrelacionit të studimit Akhelil (2006) se *tipi i ndërgjegjshëm* korrelonte me *shkathtësi menaxheriale* me nivel të ulët prej 0,33, ndërsa me orientimin *kërkimor dhe shkencor* tipi i ndërgjegjshëm korrelon me vlerën prej 0,25, me shkathtësi teknike korrelonte me vlerë prej 0.36. Po ashtu, mbështetje të fuqishme rezultateve tona u jep edhe studimi i Silver dhe Malone (1993): *Tipi i ndërgjegjshëm* lidhej pozitivisht me *interesat ndërmarrëse* (0.29 & 0.26). Tipi i ndërgjegjshëm pritet të korrelojë me *interesat konvencionale* dhe kjo është vërejtur vetëm në rastin e grave (0.28). Por, pavarësisht këtyre gjetjeve statistikisht të rëndësishme, hulumtimi i kryer me variabla të përafërta, por vetëm me subjekt femra dhe po me të njëjtën rëndësi statistikore tregon se *Tipi i Ndërgjegjshëm* nuk ka korreluar në mënyrë të konsiderueshme me asnjë nga fushat e interesit të SDS dhe *interesat konvencionale* nuk treguan korrelacione të rëndësishme me ndonjë prej faktorëve të personalitetit nga NEO-PI në rastin e femrave (Tokar, Vaux & Swanson, 1995).

Rezultatet e korrelacionit mes tipit të ndërgjegjshëm dhe vlerave personale themelore treguan se ka lidhje të dobët por statistikisht të rëndësishme mes të gjithë vlerave themelore personale dhe tipit të ndërgjegjshëm. Ndërsa përmes Anova një kahëshe u gjet se *tipi i ndërgjegjshëm* ishte i orientuar më shumë në orientimin profesional *kreativitet ndërmarrës*, dhe në vlerën themelore personale *universalizëm*. Këto gjetje nuk kanë ndonjë mbështetje teorike të më parshme, si pasojë e mungesës së interesit të studiuesve praraprakë mbi hulumtimin e variablave të njëjta apo të përafërta, prandaj ky studim, si

studimi i parë apo nga të parët do të jetë një arkiv-shërbyes për të gjithë ata që do trajtojnë problemin e njëjtë apo të përafërt.

5.6. Tipi i pajtueshëm në orientimet profesionale dhe vlerat themelore personale

Pajtueshmëria është një veçori e personalitetit që i bën njerëzit të përshtaten dhe të ndihmojnë (Burch dhe Anderson, 2008) që të zgjidhin çështjet, duke krijuar situatë të favorshme me qëndrimet e tyre fleksibël (Cattell dhe Mead, 2008). Ky koncept orientoi procesin e studimit tonë në arritjen e rezultateve të kësaj kategorie, duke gjetur instrumentet e përshtatshme matëse dhe përmes tyre edhe rezultatet e rëndësishme statistikore, ku *tipi i pajtueshëm* kishte marrëdhënie të dobët, por statistikisht të rëndësishme me të gjitha orientimet profesionale. Këto rezultate i mbështetin edhe gjetjet e hulumtimit të Akhelil (2006), ku *Tipi i pajtueshëm* korreloonte me *shkathtësi menaxheriale* në nivel të ulët me vlerë prej 0.45. Tek femrat këto korrelacione u gjetën si të rëndësishme statistikisht ku *tipi i pajtueshëm* korreloonte me *intereset sociale* me vlerë prej .37. Po ashtu, u gjet edhe marrëdhënie statistikisht e rëndësishme mes *tipit të pajtueshëm* dhe të gjithë vlerave themelore personale, por për këtë gjetjen e fundit nuk është bërë ndonjë hulumtim paraprak në vend ose më gjërë, prandaj edhe diskutimi i këtyre rezultateve nuk do të ketë mundësi të krahasohet me ndonjë gjetje paraprake, por do ketë mundësi të diskutohet me gjetjet e ardhshme, të cilat do të dalin nga hulumtimet me variabla të njëjta apo të përafërta.

Përmes statistikës së Anova një kahëshe u gjetën diferenca të rëndësishme mes të gjitha orientimeve profesionale në *tipin e pajtueshëm* të personalitetit ku mesatare më të lartë arrinte orientimi *kreativitet ndërmarrës*. Në studimin e S. van Rensburg, J. C. Rothmann, S. Rothmann (2003) që mostër studimi kanë pasur farmacistët është gjetur se “*farmacistët, të cilët treguan rezultate të ulëta te tipi i pajtueshëm kanë tendencë të kenë identifikimin organizativ si një ankorë karriere. Prandaj, duket se ata farmacistë, që duan të*

identifikohen me një punëdhënës të fuqishëm dhe prestigjioz, janë më pak altruistë, me dashamirësi ndaj të tjerëve dhe të etur për t'i ndihmuar ata, ndoshta për shkak të nevojave të tyre të fuqisë”. Ndërsa në diferencat mes vlerave themelore personale tek *tipi i pajtueshëm* u gjet se mesatare më të lartë kishte vlera *universalizëm*, ku edhe këto rezultate mbeten të pa diskutueshme, sepse nuk është gjetur ndonjë studim paraprak i kryer me variablën në fjalë në vendin tonë ose më gjërë.

5.7. Tipi i pajtueshëm në orientimet profesionale dhe vlerat themelore personale

Pajtueshmëria është një veçori e personalitetit që i bën njerëzit të përshtaten dhe të ndihmojnë (Burch dhe Anderson, 2008) që të zgjidhin çështjet, duke krijuar situatë të favorshme me qëndrimet e tyre fleksibël (Cattell dhe Mead, 2008). Ky koncept orientoi procesin e studimit tonë në arritjen e rezultateve të kësaj kategorie, duke gjetur instrumentet e përshtatshme matëse dhe përmes tyre edhe rezultatet e rëndësishme statistikore, ku *tipi i pajtueshëm* kishte marrëdhënie të dobët, por statistikisht të rëndësishme me të gjithë orientimet profesionale. Këto rezultate i mbështetnin edhe gjetjet e hulumtimit të Akhelil (2006), ku *Tipi i pajtueshëm* korreloonte me *shkathtësi menaxheriale* në nivel të ulët me vlerë prej 0.45. Tek femrat këto korrelacione u gjetën si të rëndësishme statistikisht, ku *tipi i pajtueshëm* korreloonte me *intereset sociale* me vlerë prej .37. Po ashtu, u gjetën edhe marrëdhënie statistikisht të rëndësishme mes tipit të pajtueshëm dhe të gjithë vlerave themelore personale, por për këtë gjetjen e fundit nuk është bërë ndonjë hulumtim paraprak në vend ose më gjërë, prandaj edhe diskutimi i këtyre rezultateve nuk do të ketë mundësi të krahasohet me ndonjë gjetje paraprake, por do ketë mundësi të diskutohet me gjetjet e ardhshme, të cilat do të dalin nga hulumtimet me variabla të njëjta apo të përafërta.

Përmes statistikës së Anova një kahëshe u gjetën diferenca të rëndësishme mes të gjitha orientimeve profesionale në *tipin e pajtueshëm* të personalitetit, ku mesatare më të lartë

arrinte orientimi *kreativitet ndërmarrës*. Në studimin e S. van Rensburg, J. C. Rothmann, S. Rothmann (2003) që mostër studimi kanë pasur farmacistët është gjetur se “farmacistët, të cilët treguan rezultate të ulëta tek *tipi i pajtueshëm* kanë tendencë të *kenë identifikimin organizativ* si një ankorë karriere. Prandaj, duket se ata farmacistë që duan të identifikohen me një punëdhënës të fuqishëm dhe prestigjioz janë më pak altruistë, me dashamirësi ndaj të tjerëve dhe të etur për t'i ndihmuar ata, ndoshta për shkak të nevojave të tyre të fuqisë”. Ndërsa në diferencat mes vlerave themelore personale tek *tipi i pajtueshëm* u gjet se mesatare më të lartë kishte vlera *universalizëm*, ku edhe këto rezultate mbeten të pa diskutueshme, sepse nuk është gjetur ndonjë studim paraprak i kryer me variablën në fjalë në vendin tonë ose më gjërë

KAPITULLI VI: PËRFUNDIME, REKOMANDIME DHE SUGJERIME

Punimi me temë “*Tipat e personalitetit, vlerat personale themelore dhe orientimi profesional*” i referohet fushës së psikologjisë organizative dhe asaj të personalitetit. Ideja pse hulumtohet rreth kësaj teme, buron nga fakti që shpesh herë ne ndodhemi në udhëkryq mes asaj çka duam të orientojmë lidhur me të ardhmen profesionale të moshave të reja dhe përshtatjen e tyre me vlerat e punës apo me kërkesat e sotme të tregut të punës. Për këtë, në qendër të këtij punimi vihet ***orientimi profesional i të rinjve***, duke e parë të lidhur ngushtë më një varg çështjesh të rëndësishme siç janë: pse orientimi profesional i të rinjve është një nevojë e kërkesë në rritje të vazhduar, cila është marrëdhënia mes tipave të personalitetit, vlerave personale themelore dhe orientimit profesional, si mund të sigurohet një harmonizim më i mirë mes tyre, çfarë instrumente përdoren për këtë qëllim në qendrat e orientimit profesional dhe të karrierës e të tjera.

6.1. Përfundimet e studimit

Përmes teorive themelore dhe hulumtimeve të tjera të kryera paraprakisht mbi variablat e njëjta apo të përafërta, përmes matjeve me instrumente matëse të përshtatshëm dhe metodave kërkimore që përdoren sot, duke respektuar çdo kriter etik dhe duke mos thyer asnjë rregull morale në asnjë hap të procesit për realizimin e studimit me temë “*Tipat e personalitetit, vlerat personale themelore dhe orientimi profesional*”, dolëm në këto përfundime:

- *Tipi ekstravert* kishte korrelacion me të gjitha orientimet profesionale tek subjektet maturatë të shkollave të mesme të qytetit të Shkupit, por më shumë korrelacion ekzistonte tek orientimi profesional *shërbim\dedikim*, ndërsa më pak korrelacion tek orientimi profesional *autonomi \pavarësi*.

- Ekzistonte korrelacion statistikisht i rëndësishëm mes *tipit ekstravert* dhe të gjitha vlerave personale themelore, por më shumë korrelacion ekzistonte tek vlera personale themelore *vetëdrejtim*, por jo shumë të dallueshme nga kategoritë e tjera të vlerave personale, ndërsa më pak korrelacion tek vlera personale *traditë*.
- Tek *tipi i hapur* ekzistonte korrelacion pozitiv me të gjitha orientimet profesionale, por më shumë korrelacion ekzistonte tek orientimi profesional *shkathtësi teknike*, ndërsa më pak korrelacion tek orientimi profesional *siguri\ stabilitet*.
- Kishte korrelacion jo shumë të fuqishëm, por statistikisht i rëndësishëm mes *tipit të hapur* dhe të gjitha vlerave personale themelore, por më shumë korrelacion ekzistonte tek vlera personale themelore *universalizëm*, ndërsa më pak korrelacion tek vlera personale *fuqi*.
- *Tipi i pajtueshëm* kishte korrelacion me të gjitha orientimet profesionale duke dalluar më shumë me orientimin profesional *kreativitet ndërmarrës*, ndërsa më pak korrelacion tek orientimi profesional *shkathtësi menaxheriale*.
- Korrelacion statistikisht të rëndësishëm pavarësisht fuqisë *tipi i pajtueshëm* kishte me të gjitha vlerat personale themelore, duke veçuar korrelacionin më të fortë me vlerën personale themelore *hedonizëm* dhe më pak korrelacion me vlerën personale *fuqi*.
- *Tipi i neurotik* kishte korrelacion me të gjitha orientimet profesionale duke dalluar më shumë korrelacionin negativ me orientimin profesional *shkathtës menaxheriale*, ndërsa më pak korrelacion me orientimin profesional *shërbim\ dedikim*.
- Korrelacion statistikisht i rëndësishëm u gjet mes *tipit neurotik* dhe të gjitha vlerave personale themelore, duke veçuar korrelacionin më të fortë me vlerën personale themelore *traditë* dhe më pak korrelacion me vlerën personale *hedonizëm*.
- *Tipi i ndërgjegjshëm* kishte korrelacion me të gjitha orientimet profesionale duke

- dalluar më shumë korrelacionin me orientimin profesional *shkathtës teknike*, ndërsa më pak korrelacion me orientimin profesional *shkathësi menaxheriale*.
- Korrelacion statistikisht të rëndësishëm pavarësisht fuqisë *tipi i ndërgjegjshëm* kishte edhe me të gjitha vlerat personale themelore, duke veçuar korrelacionin më të fortë me vlerën personale themelore *siguri* dhe më pak korrelacion me vlerën personale *hedonizëm*.
 - Në *tipin ekstraversion* kishte dallime të rëndësishme statistikore mes orientimeve profesionale dhe vlerave themelore personale, ku mesatare më të lartë prekte orientimi profesional *kreativitet ndërmarrës* dhe më të ulët *shkathtësi menaxheriale*. Ndërsa mesatarja më e lartë e arritur e vlerave themelore personale ishte *universalizëm* dhe ajo më e ulët ishte *fuqi*.
 - Në *tipi ekstravert*, i cili ishte i ndarë në tre nivele, u zbulua se mesatare më të lartë arrinte nivel i lartë i orientimit profesional *autonomi* pavarësi dhe tek vlera *arritje*.
 - Ekzistonin dallime statistikisht të rëndësishme tek orientimet profesionale dhe vlerat themelore personale në *tipin e pajtueshëm*, ku mesatare më të lartë prekte orientimi profesional *kreativitet ndërmarrës* dhe më të ulët *shkathësi menaxheriale*. Ndërsa mesatarja më e lartë e prekur e vlerave themelore personale ishte tek *universalizëm* dhe më e ulët tek vlera *fuqi*.
 - Orientimi profesional në *shkathtësi menaxheriale* dhe vlerën e *hedonizmit* arrinte nivel të lartë tek *tipi i pajtueshëm* për dallim nga *tipi neuroticizëm* nga tre nivelet e ndara.
 - U zbuluan dallimet mes *tipit i ndërgjegjshëm* dhe të gjitha orientimeve profesionale dhe vlerave themelore personale, ku mesatarje më të lartë preku orientimi profesional *kreativitet ndërmarrës* dhe më të ulët *shkathtësi menaxheriale*. Ndërsa mesatarja më e lartë e prekur në vlerat themelore personale ishte tek *universalizëm* dhe më e ulëta ishte tek *fuqi*.

- Tipi i personalitetit *i ndërgjegjshëm* arrinte nivel më të ulët në orientimin profesional *stil jete* dhe vlerën *hedonizëm* nga tre nivelet e ndara.
- Dallime të rëndësishme statistikore u zbuluan edhe tek të gjithë orientimet profesionale dhe vlerave themelore personale në *tipin e hapur* të personalitetit, ku mesatare më të lartë të prekur kishte orientimi profesional *kreativitet ndërmarës* dhe më të ulët *shkathtësi menaxheriale*. Ndërsa mesatare më të lartë të prekur nga vlerat themelore personale kishte vlera *universalizëm* dhe më pak vlera *fuqi*.
- U zbulua se *tipi i personalitetit të hapur* kishte më shumë *siguri* dhe orientohet më shumë në orientimet profesionale që ofrojnë *sfidë*.
- Rezultatet treguan se nivel më të lartë të vlerës së *mirësjelljes* dhe orientimit profesional *kreativitet ndërmarrës* kishte tipi i hapur i personalitetit.
- Në tipin e personalitetit *neuroticizëm* orientimet profesionale dhe vlerat themelore personale të gjitha dallonin në mesataren e tyre, ku mesatarja më e lartë e prekur ishte tek orientimi profesional *kreativitet ndërmarës* dhe më e ulët tek *shkathtësi menaxheriale*. Ndërsa mesatarja më e lartë e prekur tek vlera themelore personale ishte tek vlera *universalizëm* dhe më e ulët tek vlera *fuqi*.
- Ekzistonte diferencë gjinore (meshkuj\femra) në përcaktimin e shtyllave të orientimit profesional, ku meshkujt për dallim nga femrat kishin mesatare më të lartë në orientimet profesionale *siguri\stabilitet* dhe *shkathtësi menaxheriale*, ndërsa femrat për dallim nga meshkujt në orientimin profesional *shërbim\dedikim*.
- Kishte diferenca në vlerat personale themelore sipas nivelit të arsimimit të prindërve, ku mesataret më të lartë të prekur në vlerën *komfortitet* kishin subjektet me prindër të nivelit arsimor magjistraturë, tek vlera *traditë* subjektet me prindër të nivelit arsimor me shkollim fillor, të mesëm dhe fakultet, tek vlera *mirësjellje* subjektet me prindër të arsimit fillor, të mesëm, fakultet dhe doktoraturë, tek vlera *universalizëm* subjektet me

prindër me arsim të mesëm dhe magjistraturë, tek vlera *vetëdrejtim* subjektet me prindër të arsimit të mesëm dhe magjistraturë, tek vlera *stimulum* mesatare më të lartë kishin subjektet me prindër me arsim magjistraturë, tek vlera *hedonizëm* subjektet me prindër me arsim magjistraturë, tek vlera *arritje* subjektet me arsim magjistraturë, tek vlera *fuqi* subjektet me arsim magjistraturë dhe tek vlera personale themelore mesatare më të lartë të arritur kishin subjektet që kishin prindër me arsim të kryer fakultet dhe magjistraturë.

6.2. Rekomandime

Duke patur parasysh rezultatet e studimit dhe natyrën e problemit që është hulumtuar, rekomandoj që:

- ✓ Të mundësohet ngritja dhe funksionimi i qendrave të Orientimi profesional në të gjitha shkollat e mesme.
- ✓ Të mundësohet siguri dhe përdorimi i instrumenteve të vlefshme për matje të aftësive të karrierës sidomos për nxënësit që ndodhen para zgjedhjes së profesionit.
- ✓ Krijimi i shërbimeve profesionale të karrierës do të ndihmonte nxënësit me njohuri e informata më të sakta për përcaktimin e profesionit të tyre të ardhshëm.
- ✓ Përforsimi i rolit të psikologut në shkollë merr theks të veçantë në aspektin e orientimit profesional.
- ✓ Të krijohet strategji afatgjatë e orientimit profesional, e cila të përcaktojë fillimin dhe vazhdimin e shkollimit të çdo nxënësi, për të zhvilluar aftësitë personale të tyre.
- ✓ Tu ofrohen mundësi që nxënësit t'u nënshtrohen testeve për të matur e identifikuar tipare të personalitetit të tyre.
- ✓ Krijimi i një doracaku me instrumente të vlefshme për popullatën në R.M që shkollat dhe shërbimi profesional t'i përdorin për orientim karriere.

- ✓ Tu kushtohet më shumë kujdes njohurive apo informatave të nxënësit për vlerat bazë personale dhe për ndërlidhjen e tyre me orientimin profesional, sepse rezultatet treguan që numër i madh i nxënësve nuk kishin një vlerë dominante.

6.3. Sugjerime për studime të mëtejshme

Si rezultat i gjetjeve tona, më poshtë do të paraqesim disa sugjerime për studime tjera të kësaj natyre për ato aspekte që mendoj se punimi nuk ka arritur të përgjigjet:

- T'u kushtohet më shumë vëmendje edhe faktorëve të tjerë ndikues në përcaktimin e orientimit profesional siç janë: ndikimi i faktorit kulturë tek vlerat personale themelore; profesioni i prindërve dhe ndikimi i tij në orientimin e karrierës së të rinjve e të tjera.
- I njëjti studim të aplikohet edhe në qytetet e tjera të Republikës së Maqedonisë, që të kemi mundësi për përgjithësim të rezultateve për të gjithë target moshën e studimit;
- Të aplikohet hulumtimi edhe me nacionalitetet e tjera, shtetas të Republikës së Maqedonisë, siç janë maqedonas, turq, vlleh, boshnjakë e të tjerë. Mbi bazën e tyre mund të bëhen analiza krahasuese më të thella në lidhje me tiparet e personalitetit dhe vlerave personale themelore;
- Lidhjet jo shumë të fuqishme mes tipareve, vlerave dhe orientimit profesional kërkojnë analiza më të thella shkencore të faktorëve që ndërveprojnë këto marrëdhënie;
- I njëjti studim të aplikohet edhe me individë që kanë një profesion ose punë, për të parë a janë në gjendje të përshtasin interesat e tyre me mundësitë që ofron vendi i punës.

REFERENCAT

1. Ackerman P. L., Margaret E. B. (2003). *Intelligence, Personality, and Interests in the Career Choice Process*. J. Career Assess, 11(2):205–218.
2. Aizzat Mohd Nasurdin & Mohamad Salmi Mohd Sohod (1996). *Work values and organizational commitment*. Sintok, Kedah: Universiti Utara Malaysia.
3. Aldridge J. H. (1997). *An occupational personality profile of the male entrepreneur as assessed by the 16 PF*, Fifth Edition, unpublished doctoral dissertation, Cleveland State University.
4. Ali A. J. and Al-Kazemi A. (2005). “*The Kuwaiti Manager: Work Values and Orientations*”, Journal of Business Ethics, Vol.60, pp.63-73.
5. Allport G. W. (1961). *Pattern and growth in personality*. New York: Holt, Rinehart & Winston.17.
6. Alvaro Tamayo, Juliana Barreiros Porto (2009). *Validity of the Portrait Values Questionnaire (PVQ) in Brazil*, Psicologia: Teoria e Pesquisa Jul-Set 2009, Vol. 25 n.3, pp. 369-376.
7. Angleitner A., Ostendorf F. & John O. P. (1990). *Towards a taxonomy of personality descriptors in German: A psycho-lexical study*. Special Issue: Personality language. European Journal of Personality, 4, 89-118.
8. Ari E., Vatansever F. & Uzun A. (2009). *Student professional orientation using fuzzy logic rules and quality*. 6th Research Expert Conference With International Participations “Quality 2009”, June 04 – 07, Neum B. & H.
9. Bandura A. (1977). *Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change*. Psychol. Rev. 84:191-215.
10. Barrick M. R. & Mount M. K. (1991). *The big five personality dimension and job performance: A meta-analysis*. Personnel Psychology, 44, 1-26.
11. Barrick M. R. & Mount M. K. (1996). *Effects of impression management and self-deception on the predictive validity of personality constructs*. Journal of Applied Psychology, 81, 261-272.
12. Barrick M. R., Mount M. K. and Judge T. A. (2001), *Personality and Performance at the Beginning of the New Millenium: What do we Know and Where do We Go Next? Personality and Performance*, Vol. 9, No. 1, pp. 9-30.
13. Barry B. & Stewart G. L. (1997). *Composition, process, and performance in self-managed groups: The role of personality*. Journal of Applied Psychology, 82, 62-78.
14. Basson M. J. and Rothmann S. (2002). *Sense of Coherence, Coping and Burnout of Pharmacists*.

15. Berings D., de Fruyt F. and Bouwen R. (2004), *Work Values and Personality Traits as Predictors of Enterprising and Social Vocational Interests*, Personality and Individual Differences, Vol.36, pp.349-364.
16. Beukman T. L. (2005). *The Effect of Selected Variables on Leadership Behaviour within the Framework of a Transformational Organization Paradigm*, Doctor Commerci, University of Pretoria.
17. Borgen F. H., Weiss D. J., Tinsley H. E., Dawis R. V. & Lofquist L. H. (1968a) *Minnesota Job Description Questionnaire*. Minneapolis, MN: University of Minnesota, Psychology Department, Vocational Psychology Research.
18. Brocke B. & Bilsky W. (2005). *The measurement of value preferences by paired comparisons*. Paper presented at the 1st European Association for Survey Research Conference, Barcelona, Spain.
19. Burch G. St. J., Neil A. (2008). *Personality as predictor of Work Related Behavior and Performance: Recent advances and directions for future*. International Review of Industrial and Organizational Psychology. Edited by G.P. Hodgkinson & J. K. Ford. Vol. 23, John Wiley & Sons Ltd.
20. Burke R. J. (1983). *Career orientations of Type A individuals*. Psychological Reports, 53, 979–989.
21. Butler T, Waldroop J.(1999). *Job sculpting*, Harvard Business Review, vol 77, Issue 5, pp 144-152.
22. Butler T. & Waldroop J. (1999). *Job sculpting: The art of retaining your best people*. Harvard Business Review, September–October, 144–152.
23. Carson J. Sandy, Samuel D. Gosling, Shalom H. Schwartz & Tim Koelkebeck (2016): *The Development and Validation of Brief and Ultrabrief Measures of Values*, Journal of Personality Assessment, DOI: 10.1080/00223891.2016.1231115.
24. Catherine B. Silver Jean Malone (1993). *A Scale of Personality Styles Based on DSM-III-R for Investigating Occupational Choice and Leisure Activities*.
25. Cattell H. E. P., Alan D. M (2008). *The Sage Handbook of Personality Theory Assessment*, pp. 135-159.
26. Cattell R. B. (1966). *The Scree Test for the Number of Factors*. Multivar. Behav Res., 1(2): 245-276.
27. Cattell R. B. (1943). *The description of personality: Basic traits resolved into clusters*. Journal of Abnormal and Social Psychology, 38, 476-506.
28. Cattell R. B. (1945a). *The description of personality: Principles and findings in a factor analysis*. American Journal of Psychology, 58, 69-90.

29. Chen I. (1995). *Work Values, Acculturation and Job Satisfaction among Chinese Immigrant Professionals*, Ph.D. in Education, New York University.
30. Christopher J. Soto, Oliver P. John (2008). *Ten facet scales for the Big Five Inventory: Convergence with NEO PI-R facets, self-peer agreement, and discriminant validity*.
31. Coetzee M. & Schreuder, A.M.G. (2008). *A multi-cultural investigation of students' career anchors at a South African higher education institution*. *SA Journal of Labour Relations*, 32(2), 1–21.
32. Coetzee M. & Schreuder D. (2009). *Psychological career resources as predictors of working adults' career anchors: An exploratory study*. *SA Journal of Industrial Psychology*, 35(1), 117 127.
33. Coetzee M. & Schreuder D. (2009). *Using the career orientations inventory (COI) for measuring internal career orientations in the South African organisational context*. *SA Journal of Industrial Psychology* SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde, 35(1), Art. 806, 13 pages. DOI: 10.4102/sajip. V. 35 i1.806.
34. Constanze Beierlein, Eldad Davidov, Peter Schmidt, Shalom H. Schwartz, Beatrice Rammstedt (2012). *Testing the discriminant validity of Schwartz' Portrait Value Questionnaire items – A replication and extension of Knoppen and Saris*, *Survey Research Methods* 6(1):25-36 ·January 2012 DOI: 10.5167/uzh-63005.
35. Cook V. D. (2005). *An Investigation of the Construct Validity of the Big Five Construct of Emotional Stability in Relation to Job Performance, Job Satisfaction and Career Satisfaction*, Ph. D. Dissertation, University of Tennessee.
36. Cooper J. & Schindler D. (2001). *Business research methods*. Boston: McGraw Hill.
37. Costa P. T. (1991). *Clinical use of the five factor model: An introduction*. *Journal of Personality Assessment*, 57, 393-398.
38. Costa P. T., Busch C. M., Zonderman A. B. & McCrae R. R. (1986). *Correlations of MMPI factor scales with measures of the five factor model of personality*. *Journal of Personality Assessment*, 50, 640-650.
39. Craig R. J., Loheidi R. A., Rudolph B., Leifer M. & Rubin N. (1998). *Relationship between psychological needs and the five-factor model of personality classification*. *Journal of Research in Personality*, 32, 519-527.
40. Custodio L.P. (2004). *Career anchors of Filipino Academic Executives*. Philippines: School of Commerce Research Paper Series: 00–13: College of Business and Accountancy.
41. Cutler J. L., Alspector S. L., Harding K. J., Wright L.L. & Graham M.J. (2006). *Medical students perception of psychiatry as a career choice*, *Academic Psychiatry*, vol. 30, no. 2.

42. Dawis R. V. & Lofquist L.H. (1984). *A Psychological Theory of Work Adjustment*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
43. Dawis R.V. (1994). *The theory of work adjustment as a convergent theory*. In M.L.Savickas & R.W.Lent (Eds.), *Convergence in career development theories* (pp.33-44). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
44. Dawis R.V. and Lofquist L.H. (1984). *A psychological theory of work adjustment: An individual-differences model and its applications*. Minneapolis: University of Minnesota.Eggerth.
45. Dawis R. V. and Lofquist L. H.(1984). *The theory of work adjustment as a convergent theory*. In M.L.Savickas & R.W.Lent (Eds.), *Convergence in career development theories* (pp.33-44). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Pres.
46. De Fruyt, F. and Mervielde, I. (1997). *The Five-Factor Model of Personality and Holland's RIASEC Interest Types*. *Personality and Individual Differences*, Vol.1, pp. 87-103.
47. De Fruyt F., Van De Wiele L. & Van Heeringen C. (2000). *Cloninger's psychobiological model of temperament and character and the five-factor model of personality*. *Personality and Individual Differences*, 29, 441-452.
48. Deci E. L. (1975). *Intrinsic Motivation*. NY: Plenum DeLong, T.J. (1982a). The career orientations of MBA Alumni.
49. DeLong T. J. (1982a). *The career orientations of MBA Alumni:A multi-dimensional model*. In R. Katz (Ed.), *Career Issues in Human Resource Management*, (pp. 50–64). Upper Saddle River: Prentice Hall.
50. DeLong T. J. (1982b). *Reexamining the career anchor model Personnel*, 59(3), 60–61.
51. Desirée Knoppen; Willem Saris (2009). *Evaluation of the Portrait Values Questionnaire using SEM: A New ESS Proposal*, Italy, June 11-12, 2009.
52. Dhanasarnsilp P., Johnson H. and Chaipoopirutana S. (2006). *An Investigation of Work Values and Resulting Job Satisfaction in Relation to Two Work Roles in Thailand*, *The Business Review*, Vol.5, No.1, pp.161-170.
53. Digman J. M. (1989). *Five robust trait dimensions: Development, stability, and utility. Special Issue: Long-term stability and change in personality*. *Journal of Personality*, 57, 195-214.
54. Digman J. M. & Inouye J. (1986). *Further specification of the five robust factors of personality*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 116-123.
55. Digman J. M. (1990). *Personality structure: Emergence of the five-factor model*, *Annual Review of Psychology*, vol. 41, pp. 417-440.

56. Drummond R. J., McIntire W. G. and Skaggs C. T. (1978). *The Relationship of Work Values to Occupational Level in Young Adult Workers*, Journal of Employment Counseling, Vol.15, No.3, pp.117-121.
57. Emmons R. A. (1989). *The personal striving approach to personality*. In L. A. Pervin (Ed.), Goal concepts in personality and social psychology (pp. 87-126). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
58. Eysenck H. J, Eysenck S. B. G. (1975). *Manual of the Eysenck Personality Questionnaire*. San Diego: Educational and Industrial Testing Service.
59. Engler B. (1985). *Personality Theories*. Boston: Houghton Mifflin.
60. Feather N. T. (1995). *Values, valences. and choice: The influence of values on the perceived attractiveness and choice of alternatives*. Journal of Personality and Social Psychology, 68, 1135-1151.
61. Feldman D.C. & Bolino M.C. (1996). *Careers within careers: Reconceptualising the nature of career anchors and their consequences*. Human Resource Management Review, 6(2), 89–112.
62. Fiske D. W. (1949). *Consistency of the factorial structures of personality ratings from different sources*. Journal of Abnormal and Social Psychology, 44, 329-344.
63. Furnham A. (1996). *The Big Five versus the Big Four: The Relationship between the Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) and the NEO-PI Five Factor Model of Personality*. Personality and Individual Differences, 21: 303-307.
64. Furnham A., Forde L. and Ferrari K. (1999). *Personality and Work Motivation*, Personality and Individual Differences, Vol.26, pp.1035-1043.
65. Furnham A., Petrides K. V., Tsaousis I., Pappas K. and Garrod D. (2005). *A Cross-Cultural Investigation into the Relationships between Personality Traits and Work Values*, The Journal of Psychology, Vol.139, No. 1, pp.5-32.
66. G Hall (2015). *Pearson's correlation coefficient*.
67. Gerber M., Wittekind A., Grote G. & Staffebach B. (2009). *Exploring types of career orientation: a latent class analysis approach*. Journal of Vocational Behavior, 75(3), 303-318.
68. Goldberg L. R. (1993). *The structure of phenotypic personality traits*. American Psychologist, 48, 26-34.
69. Goldberg L. R (1993). *The structure of phenotypic personality traits*, American Psychologist, vol. 48, pp. 26-34.
70. Guth W. D. and R. Tagiuri. (1965). *Personal Values and Corporate Strategy*, Harvard Business Review 43(5):123-32.

71. Hackman J. R. and Oldham G. R. (1975). *Development of the Job Diagnostic Survey*. Journal of Applied Psychology, (60), 1975, pp. 159-1.
72. Harrison J. S., Bosse D. A. & Phillips R. A. (2010). *Managing for stakeholders, stakeholder utility functions and competitive advantage*. Strategic Management Journal, 31: 58-74.
73. Hartman R. O. (2006). *The Five Factor Model and Career Self-Efficacy: General and Domain-Specific Relationships*, Ph. D. Dissertation, The Ohio State University
74. Hatcher L. (1994). *A step-by-step approach to using the SAS(R) system for factor analysis and structural equation modeling*. Cary, NC: SAS Institute.
75. Havran H., Visser D. & Crous F. (2003). *The internal career orientations of permanent and contracting information technology staff*. SA Journal of Industrial Psychology, 29(3), 53–60.
76. Heckman K. E. (2004). *An Assessment of the Effect of Personality and Forward Context on the Expertise of a Collective Learning System Using the Five-Factor Model of Personality*, Doctor of Science Dissertation, Cedar Crest College.
77. Heine S. J. & Buchtel E. E. (2009). *Personality: The universal and the culturally specific*. Annual Review of Psychology, 60, 369–394. doi: 10.1146/annurev.psych.60.110707.163655.
78. Hirschi A., Niles S.G., Akos P. (2010). *Engagement in adolescent career 2260 Afr. J. Bus. Manage. preparation: Social support, personality, and the development of choice decidedness and congruence*. J. Adolescence, 34, 173-182. doi: 10.1016/j.adolescence.2009.12.009 Hove, UK: Psychology Press.
79. Hogan R. (1996). *A socioanalytic perspective on the five-factor model*. In J. S. Wiggins (Ed.), *The five-factor model of personality: Theoretical perspectives* (pp. 180-207). New York: Guilford Press.
80. Hogan R. & Ones D. S. (1997). *Conscientiousness and integrity at work*. In R. Hogan, J.A.
81. Holland J.L., Johnston J. A., Asama N. F. and Polys S.M. (1993). *Validating and Using the Career Beliefs Inventory*. Journal of Career Development, 19: 233-244. Kaplan, R.A.L. 1990.
82. Howard P. J., Howard J. M. (1995). *The Big Five Quick Start: An introduction to the five factor model of personality for human resource professionals*. ED 384754, Centre of applied cognitive studies, Charlotte, North Carolina.
83. Howell D. C. (2002). *Statistical Methods for Psychology* (5 th ed.). Pacific Grove, CA: Duxbury.
84. Huck S. W. (2004). *Reading Statistics and Research* (4 th ed.). New York: Pearson Education, Inc.

85. Igbaria M. and Greenhaus J. (1991). *Determinants of MIS Employees' Turnover Intentions: A Structural Equation Model*, Communications of the ACM, Vol. 35, No. 2, February 1991, pp. 34-49.
86. Igbaria M., Greenhaus J.H. and Parasuraman S. (1991). *Career Orientations of MIS employees: An Empirical Analysis*, MIS Quarterly, 15(2), , pp. Center for Digital Economy Research Stem School of Business IVorking Paper IS-92-37 151-169. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (pp. 1-65). San Diego, CA: Academic Press.
87. Jan Hauke, Tomasz Kossowski (2011). *Comparison of values of Pearson's and Spearman's correlation coefficients on the same sets of data, cuaetiones geographicae* 30(2).
88. John O. P. (1989). *Towards a taxonomy of personality descriptors*. In D. M. Buss and N. Cantor.
89. John O. P. & Robins R. W. (1993). *Gordon Allport: Father and critic of the Five-Factor Model*. In K. H. Craik, R. T. Hogan, & R. N. Wolfe (Eds.), *Fifty years of personality research* (pp. 215-236). New York: Plenum.
90. John O. P. & Robins R.W.(1998). *Recent trends in Big Five research: Development, predictive validity, and personality types*. In J. Bermudez et al. (Eds.), *Personality Psychology in Europe* (Vol. 6, pp. 6-16). Tilbourg, The Netherlands: Tilbourg University Press.
91. John O. P. & Srivastava S.(1999). *The Big Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives*. In L. A.
92. John O. P., Angleitner A, & Ostendorf F. (1988). *The lexical approach to personality: A historical review of trait taxonomic research*. *European Journal of Personality*, 2, 171-203.
93. John O. P., Donahue E. M. & Kentle R. L. (1991). *The Big Five Inventory—Versions 4a and 54*. Berkeley, CA: University of California, Berkeley, Institute of Personality and Social Research.
94. John O. P., Hampson S. E. & Goldberg L. R. (1991). *Is there a basic level of personality description?* *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 348-361. Johnson and S. R. Briggs (Eds.), *Handbook of personality psychology* (pp. 849-870). San Diego, CA: Academic Press.
95. Johnson M. K. (2001). *Job Values in the Young Adult Transition: Change and Stability with Age*, *Social Psychology Quarterly*, Vol.64, No. 4, pp.297-317.
96. Judge T.A, Chad A.H, Carl J.T, Murray R.B (1999). *The Big Five Personality Traits, General Mental Ability, and Career Success Across The Life Span*. *Personality Psychol.*, 52, 3; ABIëINFORM Global, pg 621.

97. K. Wijnen, I. Vermeir, P. Kenhove (2007). *The relation between traits, personal values topic in averment and topic sensitivity in a mail survey context*. Personality and individual differences V42(1)pp 61-73.
98. Kabanoff B. & Rossiter J. R. (1994). *Recent developments in applied creativity*. International Review of Industrial and Organizational Psychology, 9, 283-324.
99. Kara S. I. (2013). *An improvement of process of organization of pedagogical practice is priority condition of forming of professional competence of future teachers the basics of health*. Medical – Biological Problems of Physical Training And Sports, 11, 28-31.
100. Kelly K. E. & Kneipp L. B. (2004). *You do what you are: the relationship between the scale of creative attributes and behavior and vocational interest*. Journal of International Psychology, 36(1), 79-83.
101. Kim Jae-on & Charles W. Mueller. (1978). *Introduction to factor analysis : what it is and how to do it*. Beverly Hills, Calif. : Sage Publications. (HA29.Q35ëVOL 13)
102. Kluckhohn C. (1951). *Values and value-orientations in the theory of action: An exploration in definition and classification*. In T. Parsons & E. Shils (Eds.), *Toward a general theory of action* (pp. 388-433). Cambridge, MA: Harvard University Press.
103. Knafo A. & Spinath F. M. (2011). *Genetic and environmental influences on girls' and boys' gender-typed and gender-neutral values*, Developmental Psychology, 47, 726-731.
104. Kniveton B.H. (2004). *Managerial career anchors in a changing business environment*. Journal of European Industrial Training, 28(7), 564–573.
105. Kohn Melvin L. and Carmi Schooler.(1983). *With the collaboration of Joanne Miller, Karen A. Miller, Carrie Schoenbach, and Ronald Schoenberg*. Work and Personality: An Inquiry into the Impact of Social Stratification. Norwood, N.J.: Ablex.
106. Konty M. (2012). *Refining the theory of basic individual values*. Journal of Personality and Social Psychology, 103, 663-688.
107. Lami R. & Mile K. (2013). *Neoliberalism effects in Albanian higher education*. Journal of International Academic Research for Multidisciplinary, 11, 487-494.
108. Lindley L. D. and Borgen F. H. (2000). *Personal Style Scales of the Strong Interest Inventory: Linking Personality and Interests*, Journal of Vocational Behavior, Vol.57, pp.22-41.
109. Locke E. A. (1984). *Job Satisfaction in Social Psychology and Organizational Behaviour*, New York: John Willey & Sons.
110. Loewenthal K. M. (2004). *An introduction to psychological tests and scales* (2 ed.). Hove, UK: Psychology Press.

111. Lyudmyla Romanyuk, Taras Shevchenko, Pavlo Surkov (2013). *Values' becoming as criterions of personal well-being: The cross-cultural study*, University of Banking of the National Bank of Ukraine.
112. Manuel Garcia-Sedeño, Jose I. Navarro and Inmaculada Menacho (2009). *Relationship between personality traits and vocational choice*, Psychological Reports, 2009, 105, 1-10.
113. Marshall V. & Bonner D. (2003). *Career anchors and the effects of downsizing: Implications for generations and cultures at work: A preliminary investigation*. Journal of European Industrial Training, 27(6), 281–291.
114. McCrae R. R. & Costa P. T. (1985a). *Updating Norman's adequate taxonomy: Intelligence and personality dimensions in natural language and in questionnaires*. Journal of Personality and Social Psychology, 49, 710-721.
115. McCrae R. R. & Costa, P. T. (1985b). *Openness to experience*. In R. Hogan & W. H. Jones, Perspectives in personality (Vol. 1, pp. 145-172). Greenwich, CT: JAI Press.
116. McCrae R. R. & Costa, P. T. (1985c). *Comparison of EPI and psychoticism scales with measures of the five-factor model of personality*. Personality and Individual Differences, 6, 587-597.
117. McCrae R. R. & Costa P. T. (1987). *Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers*. Journal of Personality and Social Psychology, 52, 81-90.
118. McCrae R. R. & Costa, P. T. (1990). *Personality in adulthood*. New York: Guilford Press.
119. McCrae R. R. & John O. P. (1992). *An introduction to the five-factor model and its applications*. Journal of Personality, 60, 175-215.
120. McKnight M. A. (2009). *Career orientation decisions of rural high school students: a case study*. Journal of Human Resource and Adult Learning, 5(2), 1-11.
121. Mcoetzee C, Schreuder A (2002). *The relationship between career patterns and personality type*. SA J. Ind. Psychol., 28(1): 53-59.
122. Millosi M. (2013). *How to improve the performance of high school education in the city of Durrës and to cultivate a more critical thinking at the students*. 1st Albania International Conference On Education (AICE) (pp. 440-447) Tirana: Epoka University.
123. Mount M K, Murray RB, Steve MS (2005). *Higher-Order Dimensions Of The Big Five Personality Traits And The Big Six Vocational Interest Types*. Pers. Psycho., 58: 447–478.

124. Mount M.K, Murray R.B, Steve M.S (1998). *Five Factor Model of Personality and Performance in jobs involving interpersonal interactions*. Hum. Perform., 11 (2&3): 145-165.
125. Moussa N. (2003). *Orientations and their relationship with cognitive methods and academic specialty of first secondary grade's students at El-Menia*. Journal of Researches in Education and Psychology, 17(2), 1-58.
126. Myers I.B, McCaulley M.H, Quenck N.L. and Hammer A.L. (1998). *MBTI manual: A guide to the development and use of the Myers-Briggs Type Indicator (3 ed.)*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
127. Myers I, B. & McCaulley M. H. (1985). *Manual: A guide to the development and use of the Myers-Briggs Type Indicator*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
128. Nagy K. (2008). *Specialization of students choosing helping professions in partium* University of Debrecen, Debrecen.
129. Nauta A., Vianen A., Heijden B., Dam K. & Willemssen M. (2009). *Understanding the factors that promote employability orientation: The impact of employability culture, career satisfaction, and role breadth self-efficacy*. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 82(2), 233-251.
130. Nikolaou G. (2008). *The university tutorial: Greek students' development of intercultural competences*. Revista Interuniversitaria De Formación Del Profesorado, 22(1), 165-184.
131. Oishi S., Schimmack U., Diener E. & Suh E. (1998). *The measurement of values and individualism-collectivism*. Personality and Social Psychology Bulletin, 24, 1177-1189.
132. Onoyase D, Onoyase A (2009). *The Relationship between Personality Types and CareerChoice of Secondary School Students in Federal Government Colleges in Nigeria*. Anthropologist, 11(2): 109-115.
133. Ostendorf F, Angleitner A (1992). *On the generality and comprehensiveness of the five factor model of personality: evidence for five robust factors in questionnaire data*. Modern personality psychology, eds. Gian-Vittorio Caprara et al., New York [u.a.]: Harvester Wheatsheaf, pp. 73-109.
134. Palade A. & Constantin C. (2012). *The necessity of counselling and vocational orientation in students' career management*. Bulletin of the Transilvania University of Braşov, 5(2), 61-68.
135. Parsons F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston: Houghton Mifflin.
136. Parsons T. (1951). *The social system*. Glencoe, IL: Free Press.18 Online Readings in Psychology and Culture, Unit 2, Subunit 1, Chapter 11.

137. Perone M., DeWaard R J & Baron A (1979) *Satisfaction with real and simulated jobs in relation to personality variables and drug use*. Journal of Applied Psychology 64, 660-668.
138. R.V. & Lofquist, L.H. (1984). *A Psychological Theory of Work Adjustment*. Minneapolis: University of Minnesota Press. River: Prentice Hall.
139. Roberts B. W. & Robins R. W. (2000). *Broad dispositions, broad aspirations: The intersection of personality traits and major life goals*. Personality and Social Psychology Bulletin, 26(10), 1284-1296.
140. Roberts B. W. & Robins R. W. (2001). *Broad dispositions, broad aspirations: The intersection of personality traits and major life goals*. Personality and Social Psychology Bulletin, 26, 1284-1296.
141. Rohan M. J. (2000). *A rose by any name? The values construct*. Personality and Social Psychology Review, 4, 255-277.
142. Rokeach M. (1973). *The nature of human values*. New York: Free Press.
143. Rothmann S. & Coetzer E. P.(2003). *The Relationship between the Big Five Personality Dimensions and Job Performance*. South African. Journal of Industrial Psychology.
144. Rothmann S. and Coetzer E.P. (2002). *The Relationship between Personality Dimensions and Job Satisfaction Management Dynamics*, 11(1): 29-42.
145. Rounds J.B., Henley G. A., Dawis R.V., Lofquist L.H. & Weiss D.J.(1981). *The Interaction of Work Adjustment and Attachment Theory: Employment Counseling Implications*. Journal of Employment Counseling . Mar2009. Vol 46.
146. S. van Rensburg J. C. Rothmann S. Rothmann (2003). *The relationship between personality characteristics and career anchors of pharmacists*, Management Dynamics Volume 12 No. 3.
147. S. Hussain, M. Abbas, K. Shahzad and S. Bukhari.(2011). *Personality and career choices*, African Journal of Business Management Vol. 6(6), pp. 2255-2260,15 February, 2012.
148. Sagiv L. & Schwartz S. H. (1995). *Value priorities and readiness for out-group social contact*. Journal of Personality and Social Psychology, 69, 437-448.
149. Sajad Hussain, Muhmmad Abbas, Khurram Shahzad and Syeda Asiya Bukhari, (2011). *Personality and choices*.
150. Salgado J. F. (1997). *The Five Factor Model of Personality and Job Performance in the European Community*, Journal of Applied Psychology, Vol.82, pp.30-43.
151. Savickas M. & Lent R. (1994). *Convergence in Career Development Theories*. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press, Inc.

152. Schein E. H. (1996). *Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century*. The Academy of Management Executive, 10(4), 80-88.
153. Schein E. H. (1974). *Career anchors and career paths: A panel study of management school graduates*. Technical report No. 1. Cambridge, MA: Sloan School of Management.
154. Schein E.H. (1975). *How "career anchors" hold executives to their career paths*. Personnel, 52(3), 11-24.
155. Schein E.H. (1978). *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*. Boston, MA: Addison-Wesley.
156. Schein E.H. (1990). *Career anchors: Discovering your real values*. San Diego: Pfeiffer Company.
157. Schein E.H. (1996). *Career anchors revisited. Implications for career development in the 21st century*. Academy of Management Executive, 1, 80-88.
158. Scherbaum Jr. C. A. (2003). *Detecting Intentional Response Distortion on Measures of the Five-Factor Model of Personality: An Application of Differential Person Functioning*. Ph. D. Dissertation, Ohio University.
159. Schermerhorn J.R. Hunt, J.R. and Osborn N.R.(2005). *Organizational Behaviour*, 9th Ed. New York: John Wiley & Sons.
160. Schneck S. (2014). *Why the self-employed are happier: Evidence from 25 European countries*. Journal of Business Research, 67(6), 1043-1048.
161. Schneider B. and Dachler H. P. (1978). *A note on the stability of the Job Descriptive Index*. Journal of Applied Psychology, Vol 63 No.5, Oct, pp 650-653.
162. Schwartz S. H. (1992). *Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries*. In: M. P. Zanna. (Ed.), *Advances in experimental social psychology*, Vol. 25 (pp. 1-65). New York. Academic Press.
163. Schwartz S. H. (1992). *Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries*.
164. Schwartz S. H. (1994). *Are there universal aspects in the content and structure of values?* Journal of Social Issues, 50, 19-45.
165. Schwartz S. H. (1996). *Value priorities and behavior: Applying a theory of integrated value systems*. In C. Seligman, J. M. Olson, & M. P. Zanna (Eds.), *The psychology of values: The Ontario Symposium* (Vol. 8, pp. 1-24). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
166. Schwartz S. H. (2006b). *Value orientations: Measurement, antecedents and consequences across nations*. In Jowell.

167. Sekaran U. (2001). *Research methods for business: A skills building approach (2nd ed)*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
168. Sekaran U. (2003). *Research methods for business: A skills building approach*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
169. Seligman C, Olson J.M, Zanna M.P (1996). *The psychology of values: The Ontario Symposium*, Volume 8.
170. Slabbert I.(1978). *An Evaluation of the Management Training and Career Anchors of MBA&MBL graduates*. Report MM-116, Human Research Council, Pretoria.
171. Sonia Roccas; Lilach Sagiv, Shalom H. Schwartz and Ariel Knafo (2002). *The Big Five Personality Factors and Personal Values*, *Personality and Social Psychology Bulletin*, 2002, 28, 789-801.
172. Stitt-Gohdes,W.(1997). *Career Development*. Columbus, Ohio: *ERIC Clearinghouse on Adult, Career and Vocational Education*.
173. Šverko I. (2008). *Spherical model of interests in Croatia*. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 14–24.
174. Šverko I. & Babarović T. (2006). *The validity of Holland's theory in Croatia*. *Journal of Career Assessment*, 14(4), 490–507.
175. Šverko I., Babarović T. & Međugorac V. (2014). *Pictorial assessment of interests: Development and evaluation of Pictorial and Descriptive Interest Inventory*. *Journal of Vocational Behavior*, 84, 356–368.
176. Tabachnick B. G. & Fidell L. S. (2001). *Using Multivariate Statistics (5th ed.)*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Allyn & Bacon.
177. Tayyab S. and Tariq N. (2001). *Work Values and Organizational Commitment in Public and Private Sector Executives*, *Pakistan Journal of Psychological Research*, Winter, Vol. 16, No.3&4, pp.95-112.
178. Terre Blanche & Durrheim (2003). *Research in practice: Applied methods for the Social Sciences*. Cape Town: UCT Press.
179. Tett R. P., Jackson D. N. and Rothstein M. G. (1991). *Personality Measures as Predictors of Job Performance: A Meta-Analytic Review*, *Personnel Psychology*, Vol.44, pp.703-742.
180. Tokar D. M., Fischer A. R. and Subich L. M. (1998). *Personality and vocational behavior: A selective review of the literature, 1993-1997*, *Journal of Vocational Behavior*, Vol.53, pp.115-153.
181. Tupes E. C. & Christal R. C. (1961). *Recurrent personality factors based on trait ratings. Technical Report*, USAF, Lackland Air Force Base, TX.

182. Tupes E. C. & Christal R. C. (1992). *Recurrent personality factors based on trait ratings*. Journal of Personality, 60, 225-251.
183. Tupes EC & Cristal RE(1961). *Recurrent Personality Factors Based on Trait Ratings*, Technical Report ASDTR- 61 97, Lackland Air Force Base, TX: Personnel Laboratory, Air Force Systems Command.
184. Weisberg Y. J., DeYoung C. G. & Hirsh J. B. (2011). *Gender Differences in Personality across the Ten Aspects of the Big Five*. Frontiers in Psychology, 2, 178.
185. Winter D. G., John O. P., Stewart A. J., Kohnen E. C. & Duncan L. E. (1998). *Traits and motives: Toward an integration of two traditions in personality research*. Psychological Review, 105, 230-250.
186. Wollack S., Goodale J. G., Wijing J. P. and Smith P. C. (1971). *Development of the Survey of Work Values*, Journal of Applied Psychology, Vol.55, No.4, pp.331-338.
187. Wood L., Winston R.B. Jr. & Polkosnik M.C. (1985). *Career orientations and professional development of young student affairs professionals*. Journal of College Student Personnel, 26(6), 533–538.
188. Wu T., Lee K., Liu Y. and O. H. (1996). *The Reliability, Validity, Norms and Value Patterns of Work Value Inventory for the Employees of College-Graduate*”, Psychological Testing, Vol.43, pp.173-175.
189. Zhao H. & Seibert S. E. (2006). *The Big Five personality dimensions and entrepreneurial status: A meta-analytical review*. The Journal of Applied Psychology, 91, 259–271.
190. Oleg Z., Eugene P., Bogdan V., Paweł K., Wojciech B., Marian R. & Zaborniak S. (2011). *The problem of professional awareness and legal culture of cadets-rescuers*. Journal of Health Promotion and Recreation, 3 17-20.

SHTOJCA

Ne nderuar nxënës\e,

Ky hulumtim që aktualisht realizojmë është pjesë e rëndësishme e studimit mbi orientimin profesional. Arsyeja se përse pikërisht ju jeni përzgjedhur si pjesëmarrës në këtë hulumtim është për shkak se vlerësojmë se ky vit është momenti ku ju vendosni se cilin profesion do të ndiqni. Hulumtimi është anonim. Të gjitha të dhënat që do të grumbullohen do të shfrytëzohen vetëm për qëllime të hulumtimit.

Ju lutemi që në pyetjet e parashtuara të përgjigjeni sa më sinqerisht që është e mundur dhe sipas udhëzimeve të dhëna.

Ju faleminderit për kohën tuaj!

Ju lutem rrethoni dhe shënoni të dhënat në vijim:

I.1	Gjinia:	1. Mashkull	2. Femër
I.2	Mosha:		
I.3	Vendbanimi:	1. Fshat	2. Qytet
I.4	Shkolla:		
I.5	Drejtimi:		
I.6	Arsimimi i prindërve:	1. Babai: a. Fillor b. Mesëm c. Lartë d. Magjistraturë e. Doktoraturë f. tjetër_____	2. Nëna a. Fillor b. Mesëm c. Lartë d. Magjistraturë e. Doktoraturë f. tjetër_____
I.7	Profesioni i prindërve:	1. Babai_____	2. Nëna_____
I.8	Në cilin Universitet preferoni të studioni:	1. Universiteti i Tetovës 2. UEJL 3. Universiteti “Nënë Tereza” 4. Shën Kirili dhe Metodi 5. Tjetër (shëno)_____	

1. Pyetësi për tipat e personalitetit

Ju lutem të tregoni shkallën e pajtueshmërisë duke rrethuar vetëm njërin nga pesë alternativat e dhëna, që kanë këtë domethënie:

1-Aspak nuk pajtohem; 2-Nuk pajtohem; 3-Neutral; 4-Pajtohem; 5-Plotësisht pajtohem;

FI	II. Vetën time e shoh si dikush që:	Aspak nuk pajtohem	Nuk pajtohem	Neut ral	Pajtohem	Plotësi sht pajtohem
1	Afrohet shpejt me të tjerët.	1	2	3	4	5
2	Preferon të jetë vetëm.	1	2	3	4	5
3	Është gjithnjë aktiv.	1	2	3	4	5
4	Mund ti bind të tjerët të bëjnë gjëra.	1	2	3	4	5
5	Kërkon qetësi.	1	2	3	4	5
6	Është i vendosur dhe merr përsipër përgjegjësi.	1	2	3	4	5
7	Përmbahet nga shprehja e mendimit.	1	2	3	4	5
8	Shijon të jetë pjesë e një grupi.	1	2	3	4	5
9	Lejon gjërat të zhvillohen sipas ritmit të tyre.	1	2	3	4	5
FII	Vetën time e shoh si dikush që:	Aspak nuk pajtohem	Nuk pajtohem	Neut ral	Pajtohem	Plotësi sht pajtohem
10	Shpesh ndjehet i/e pikëlluar.	1	2	3	4	5
11	Nuk shqetësohet lehtë nga gjërat.	1	2	3	4	5
12	Lehtësisht stresohet.	1	2	3	4	5
13	Përshkohet (përfshihet) nga emocionet.	1	2	3	4	5
14	Është i/e qetë, edhe në situata të tensionuara.	1	2	3	4	5
15	Frikësohet se Unë do të bëj gjënë e gabuar.	1	2	3	4	5
16	Më mban në kontroll.	1	2	3	4	5
17	Bën gjëra për të cilat pendohem më vonë.	1	2	3	4	5
FII I	Vetën time e shoh si dikush që:	Aspak nuk pajtohem	Nuk pajtohem	Neut ral	Pajtohem	Plotësi sht pajtohem
18	Nuk ka imagjinatë të mirë.	1	2	3	4	5
19	I pëlqen të lexojë material sfidues.	1	2	3	4	5
20	Është i interesuar për shumë gjëra.	1	2	3	4	5
21	Mundohet të më kuptojë.	1	2	3	4	5
22	Nuk është i interesuar për ide abstrakte.	1	2	3	4	5
23	Beson në rëndësinë e artit	1	2	3	4	5
24	Preferon të qëndroj me gjërat që unë i di.	1	2	3	4	5
25	Ka tendencë të votojë për kandidatët politike tradicional (konzervativ)	1	2	3	4	5
F IV	Vetën time e shoh si dikush që:	Aspak nuk pajtohem	Nuk pajtohem	Neut ral	Pajtohem	Plotësi sht pajtohem

26	Dyshon në qëllimet e fshehura të tjerëve .	1	2	3	4	5
27	U beson të tjerëve.	1	2	3	4	5
28	Bie në kundërshtim me të tjerët.	1	2	3	4	5
29	Vlerëson bashkëpunimin para konkurrencës.	1	2	3	4	5
30	Kënaqet lehtë.	1	2	3	4	5
31	Ka mendim të lartë për veten time.	1	2	3	4	5
32	Brengoset për të tjerët.	1	2	3	4	5
33	Vë njerëzit nën presion.	1	2	3	4	5
FV	Veten time e shoh si dikush që:	Aspak nuk pajtoh em	Nuk pajtohe m	Neut ral	Pajtoh em	Plotësi sht pajtoh em
34	Përmbysh detyrat me sukses.	1	2	3	4	5
35	Shpesh bën plane në minutën e fundit.	1	2	3	4	5
36	Shkëlqen në atë që unë bëj.	1	2	3	4	5
37	Shpesh harron të kthejë gjërat në vendin e tyre të përshtatshëm.	1	2	3	4	5
38	I shtyn vendimet.	1	2	3	4	5
39	Punon shumë .	1	2	3	4	5
40	Paguan faturat në kohë.	1	2	3	4	5
41	Nuk i sheh pasojat e gjërave.	1	2	3	4	5

2. Pyetësi për orientim profesional

Ju lutem të tregoni shkallën e pajtueshmërisë duke rrethuar vetëm njërin nga gjashtë alternativat e dhëna, që kanë këtë domethënie:

- 1 - nëse pohimi asnjëherë nuk është i vërtetë për ju
- 2 apo 3 - nëse pohimi është ndonjëherë i vërtetë për ju
- 4 apo 5 - nëse pohimi është shpesh i vërtetë për ju
- 6 - nëse pohimi është gjithnjë i vërtetë për ju

SA I VËRTETË ËSHTË POHIMI PËR JU							
Nr		Asnjëherë	Ndonjëherë		Shpesh		Gjithnjë
1	Ëndërroj të jem aq i/e mirë në atë që bëj, sa që këshillat e mia si ekspert do të kërkojnë vazhdimisht	1	2	3	4	5	6
2	Unë jam më i plotësuar në punën time, kur kam mundur të integrohem dhe të menaxhoj përpjekjet e të tjerëve	1	2	3	4	5	6
3	Ëndërroj të kem karrierë e cila do të më jep lirinë të bëj punën në mënyrën time dhe sipas orarit tim	1	2	3	4	5	6
4	Siguria dhe stabiliteti janë më të rëndësishme për mua se sa liria dhe autonomia	1	2	3	4	5	6
5	Jam gjithnjë në kërkim të ideve që do më lejojnë të filloj biznesin tim	1	2	3	4	5	6
6	Do të ndjehem i/e suksesshëm në karrierën time vetëm kur të ndjej se kam dhënë kontribut real për mirëqenien e shoqërisë	1	2	3	4	5	6
7	Ëndërroj për një karrierë në të cilën mund të zgjidh probleme apo tejkaloj situata të cilat janë jashtëzakonisht sfiduese	1	2	3	4	5	6
8	Më parë do isha larguar nga organizata ime se sa të më caktojnë në një punë që do të pengonte aftësinë time për të përmbushur brengat personale dhe familjare	1	2	3	4	5	6
9	Do të ndjehem i/e suksesshëm në karrierën time vetëm në qoftë se mund të zhvilloj aftësi teknike ose funksionale me një kompetencë të nivelit shumë të lartë	1	2	3	4	5	6
10	Ëndërroj të jem në krye të një organizate komplekse dhe të marr vendime që përfshijnë shumë njerëz	1	2	3	4	5	6
11	Më së shumti jam i/e plotësuar në punë kur jam krejtësisht i/e lirë të përcaktoj detyrat, orarin dhe procedurat e mia	1	2	3	4	5	6
12	Më parë isha larguar tërësisht nga organizata ime se sa të pranoj një detyrë që rrezikon sigurinë time në atë organizatë	1	2	3	4	5	6
13	Ndërtimi i biznesit tim është më i rëndësishëm për mua se sa arritja e një pozitë të nivelit të lartë menaxherial në organizatën e dikujt tjetër	1	2	3	4	5	6

14	Jam më i �e plotësuar në karrierë kur kam mundësi të përdor talentet e mia në shërbim të të tjerëve	1	2	3	4	5	6
15	Do të ndjehem i�e suksesshme në karrierë vetëm nëse ballafaqohem dhe tejkaloj sfida të vështira	1	2	3	4	5	6
16	��nd�rroj n�j� karrierë e cila do të më lejojë të integroj nevojat e mia personal, familjare dhe profesionit.	1	2	3	4	5	6
17	Të b�hem menaxher i lartë funksional në sferën ku unë jam ekspert është më tërheqëse për mua se sa të b�hem menaxher gjeneral.	1	2	3	4	5	6
18	Do të ndjehem i�e suksesshme në karrierë vetëm nëse b�hem menaxher gjeneral në ndonjë organizatë	1	2	3	4	5	6
19	Do të ndjehem i�e suksesshme në karrierë vetëm nëse arrij autonomi dhe liri të plotë	1	2	3	4	5	6
20	Kërkoj punë në organizata të cilat do të më japin ndjenjën e sigurisë dhe stabilitetit	1	2	3	4	5	6
21	Jam më i�e plotësuar në karrierë kur të kem pasur mundësi të ndërtoj diçka që është tërësisht rezultat i ideve dhe përpjekjeve të mia.	1	2	3	4	5	6
22	Shfrytëzimi i shkathtësive të mia për ta bërë botën n�j� vend më të mirë është më e rëndësishme për mua se sa të arrij n�j� pozitë të nivelit të lartë menaxherial	1	2	3	4	5	6
23	Unë jam më i�e plot�suat në karrierë kur të kem zgjidhur probleme që duken të pazgjidhshme ose të kem tejkaluar mosmarrëveshje që duken të patejkalueshme	1	2	3	4	5	6
24	Ndjehem i�e suksesshme në jetë vetëm nëse kam mundur të balancoj kërkesat personale, familjare dhe të karrierës	1	2	3	4	5	6
25	Më parë do isha larguar nga organizata ime se sa të pranoj ndërrimin e detyrave që do të më kishin nxjerrë jashtë nga sfera ime e ekspertizës	1	2	3	4	5	6
26	Të b�hem n�j� menaxher gjeneral është më tërheqëse për mua se sa të b�hem n�j� menaxher i lartë funksional në sferën të ekspertizës sime	1	2	3	4	5	6
27	Mundësia të bëj n�j� punë në mënyrën time, pa rregulla dhe kufizime është më e rëndësishme për mua se sa siguria	1	2	3	4	5	6
28	Jam më i plotësuar në punë kur ndjej se kam siguri të plotë financiare dhe vend të sigurt pune	1	2	3	4	5	6
29	Do të ndjehem i�e suksesshme në karrierë vetëm nëse arrij të krijoj apo ndërtoj diçka që është tërësisht prodhim apo ide e imja	1	2	3	4	5	6
30	��nd�rroj të kem n�j� karrierë e cila jep kontribut të vërtetë për njerëzimin dhe shoqërinë	1	2	3	4	5	6
31	Kërkoj mundësi punësimi që fuqimisht sfidojnë shkathtësitë e mia të zgjidhjes së problemeve dhe�apo shkathtësitë konkurruese	1	2	3	4	5	6
32	Balancimi i kërkesave të jetës personale dhe profesionale është më i rëndësishëm për mua se sa arritja e n�j� pozite të nivelit të lartë menaxherial	1	2	3	4	5	6
33	Jam më i�e plot�suat në punën time kur kam mundësi të shfrytëzoj shkathtësitë dhe talentet e mia të veçanta	1	2	3	4	5	6

34	Më parë do isha larguar nga organizata ime se sa të pranoj një punë e cila do më kishte larguar nga rruga drejt menaxherit gjeneral	1	2	3	4	5	6
35	Më parë do isha larguar nga organizata ime se sa të pranoj një punë e cila do të zvogëlonte autonominë dhe lirinë time	1	2	3	4	5	6
36	Ëndërroj të kem një karrierë e cila do të më lejojë të kem ndjenjën e sigurisë dhe stabilitetit	1	2	3	4	5	6
37	Ëndërroj të filloj dhe ndërtoj biznesin tim	1	2	3	4	5	6
38	Më parë do isha larguar nga organizata ime se sa të pranoj një detyrë e cila do të dëmtonte aftësinë time për të qenë në shërbim të tjerëve	1	2	3	4	5	6
39	Të punoj lidhur me probleme të cilat janë gati të pazgjidhshëm është më e rëndësishme për mua se sa arritja e një pozite të nivelit të lartë menaxherial	1	2	3	4	5	6
40	Gjithnjë kam kërkuar mundësi pune që zvogëlojnë pengesat me brengat personale dhe familjare	1	2	3	4	5	6

3. Pyetësi për vlera personale

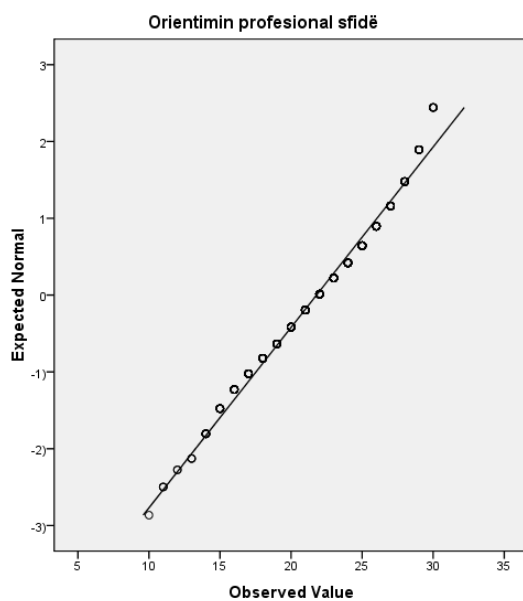
Ju lutem të tregoni shkallën e pajtueshmërisë duke rrethuar vetëm njërin nga gjashtë alternativat e dhëna, që kanë këtë domethënie:

- 6 – Shumë sikur unë
- 5 – sikur unë
- 4 – deri diku sikur unë
- 3 – pak sikur unë
- 2 – jo sikur unë
- 1 – aspak sikur unë

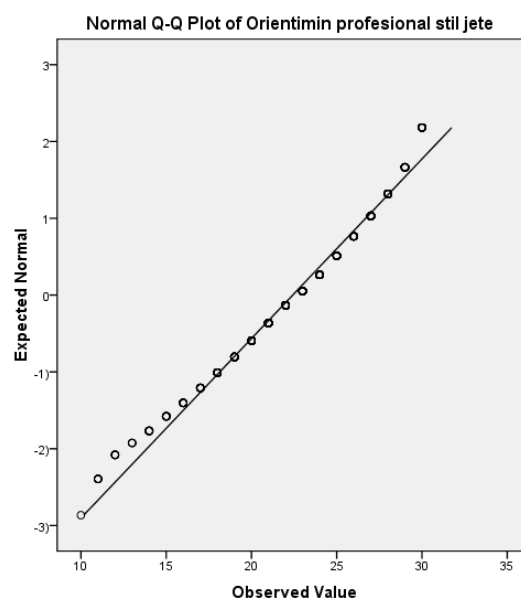
SA SHUMË KY PERSON ËSHTË SI TI?							
Nr		aspak sikur unë	jo sikur unë	pak sikur unë	deri diku sikur unë	sikur unë	Shumë sikur unë
1	Zbulimi i ideve të reja apo të qenit kreativ është e rëndësishme për të. I pëlqen të bëjë gjërat në mënyrën e tijësaj origjinale.	1	2	3	4	5	6
2	Për të është e rëndësishme të jetë i/e pasur. Dëshiron të ketë shumë para dhe gjëra të shtrenjta.	1	2	3	4	5	6
3	Mendon se është e rëndësishme që çdo person në botë të trajtohet në mënyrë të barabartë. Beson se çdokush duhet të ketë mundësi të barabarta në jetë.	1	2	3	4	5	6
4	Për të është shumë e rëndësishme të tregojë aftësitë e veta. Dëshiron që njerëzit ta admirojnë për atë që bën.	1	2	3	4	5	6
5	Për të është e rëndësishme të jetojë në rrethana të sigurta. Eviton gjithçka që mund t'ia rrezikojë sigurinë.	1	2	3	4	5	6
6	Mendon se është e rëndësishme të bëjë shumë gjëra të ndryshme në jetë. Gjithnjë kërkon gjëra të reja për të provuar.	1	2	3	4	5	6
7	Beson se njerëzit duhet të bëjnë atë që u është thënë. Mendon se njerëzit duhet të ndjekin rregullat gjatë gjithë kohës, edhe kur askush nuk i sheh.	1	2	3	4	5	6
8	Për të është me rëndësi ti dëgjojë njerëzit që janë të ndryshëm nga ai/ëajo. Edhe kur nuk pajtohet me ta, sërish dëshiron ti kuptojë ato.	1	2	3	4	5	6
9	Mendon se është me rëndësi që të mos kërkohet më shumë se sa që ka. Beson se njerëzit duhet të jenë të kënaqur me atë që kanë.	1	2	3	4	5	6
10	Kërkon çdo shans që mundet për tu zbavitur. Për të është me rëndësi të bëjë gjëra që i sjellin kënaqësi.	1	2	3	4	5	6
11	Për të është me rëndësi të sjellë vet vendimet për atë që bën. I pëlqen të ketë lirinë për të planifikuar dhe të	1	2	3	4	5	6

	zgjedhë aktivitetet për veten e vet.						
12	Për të është me rëndësi t'u ndihmojë njerëzve rreth vetes. Dëshiron të kujdeset për mirëqenien e tyre.	1	2	3	4	5	6
13	Të qenit shumë i/e suksesshme është me rëndësi për të. I pëlqen ti impresionojë njerëzit tjerë.	1	2	3	4	5	6
14	Për të është shumë e rëndësishme që shteti të jetë i sigurtë. Mendon se shteti duhet të jetë në gatishmëri kundër kërcënimeve nga brenda dhe jashtë.	1	2	3	4	5	6
15	I pëlqen të rrezikojë. Gjithnjë kërkon aventura..	1	2	3	4	5	6
16	Për të është me rëndësi të sillet përshtatshëm. Dëshiron të evitojë çfarëdo qoftë që njerëzit do të kishin thënë se është gabim.	1	2	3	4	5	6
17	Për të është me rëndësi të jetë përgjegjës dhe t'ju thotë tjerëve çfarë të bëjnë. Dëshiron që njerëzit të bëjnë atë që u thotë	1	2	3	4	5	6
18	Është me rëndësi për të që të jetë i besueshëm ndaj miqve. Dëshiron t'u përkushtohet njerëzve të afërt.	1	2	3	4	5	6
19	Fuqimisht beson se njerëzit duhet të kujdesen për natyrën. Kujdesi për ambientin është me rëndësi për të.	1	2	3	4	5	6
20	Besimi fetar është i rëndësishëm për të. Mundohet shume të bëjë atë që feja kërkon.	1	2	3	4	5	6
21	Për të është me rëndësi që gjërat të jenë të organizuara dhe të pastra. Me të vërtetë nuk i pëlqen që gjërat të jenë rrëmuje.	1	2	3	4	5	6
22	Mendon se është e rëndësishme të jesh i/e interesuar për gjëra. Dëshiron të jetë kureshtarëe dhe të mundohet të kuptojë të gjitha llojet e gjërave.	1	2	3	4	5	6
23	Beson se të gjithë popujt e botës duhet të jetojnë në harmoni. Promovimi i paqes në të gjithë grupet në botë është me rëndësi për të.	1	2	3	4	5	6
24	Mendon se është me rëndësi të jesh ambicioz. Dëshiron të tregojë sa i/e aftë është.	1	2	3	4	5	6
25	Mendon se është më së miri që gjërat të bëhen në mënyrat tradicionale. Është me rëndësi tu përmbahet zakoneve/traditave që i ka mësuar..	1	2	3	4	5	6
26	Shijimi i kënaqësive të jetës është me rëndësi për të. Dëshiron ta "lazdrojë" veten.	1	2	3	4	5	6
27	Është me rëndësi për të që t'u përgjigjet nevojave të tjerëve. Mundohet t'i përkrahë ata që i njeh.	1	2	3	4	5	6
28	Beson se duhet që gjithnjë të tregojë respekt ndaj prindërve dhe me të vjetërve. Për të është me rëndësi të jetë i/e dëgjueshme	1	2	3	4	5	6
29	Dëshiron që çdokush të trajtohet në mënyrë të drejtë, edhe njerëzit që nuk i njeh. Për të është me rëndësi t'i mbrojë të dobët në shoqëri	1	2	3	4	5	6
30	I pëlqejnë befasishtë. Për të është me rëndësi të ketë një jetë emocionuese	1	2	3	4	5	6

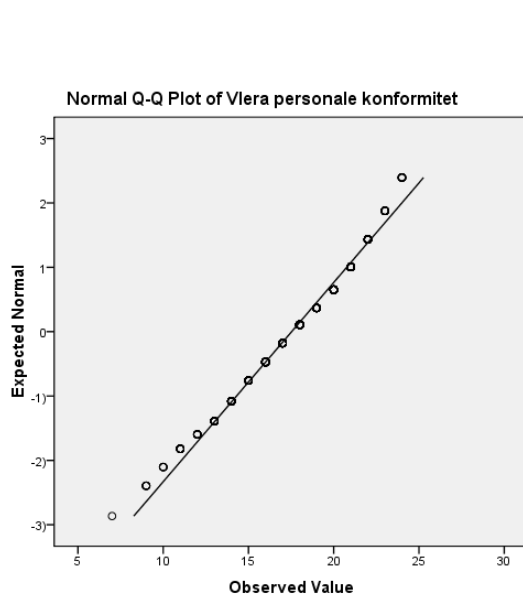
31	Mundohet shumë të mos sëmuret. Të qenit iëe shëndoshë është shumë me rëndësi për të.	1	2	3	4	5	6
32	Të përparojë në jetë është me rëndësi për të. Lufton për të qenë më iëe mirë se të tjerët.	1	2	3	4	5	6
33	Të falurit e njerëzve që e kanë lënduar është me rëndësi për të. Mundohet të shoh të mirën në ata dhe mos të mbajë mëri.	1	2	3	4	5	6
34	Për të është me rëndësi të jetë i le pavarur. I pëlqen të mbështetet te vetvetja.	1	2	3	4	5	6
35	Të pasurit e një qeverie stabile është me rëndësi për të. Brengoset që rendi shoqëror të jetë i mbrojtur.	1	2	3	4	5	6
36	Për të është me rëndësi që të jetë i sjellshëm me tjerët gjatë gjithë kohës. Mundohet që asnjëherë mos t'i shqetësojë apo irritojë të tjerët.	1	2	3	4	5	6
37	Me të vërtetë dëshiron ta shijojë jetën. Është shumë me rëndësi për të që të kalojë mirë.	1	2	3	4	5	6
38	Është e rëndësishme që ai të jetë iëe përulur dhe modestëe. Mundohet të mos tërheq vëmendje.	1	2	3	4	5	6
39	Dëshiron që të jetë gjithnjë aiëajo që sjell vendimet. Dëshirën të jetë lider.	1	2	3	4	5	6
40	Për të është me rëndësi që t'i adaptohet natyrës dhe të përshtatet me të. Beson se njerëzit nuk duhet ta ndryshojnë natyrën.	1	2	3	4	5	6



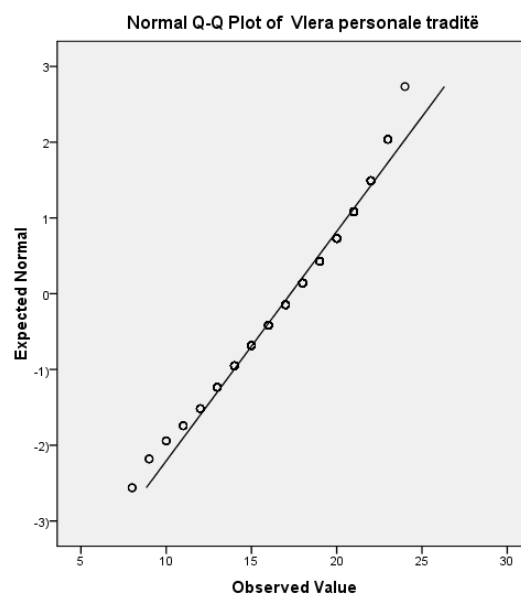
Grafiku 1. Orientimi profesional sfidë



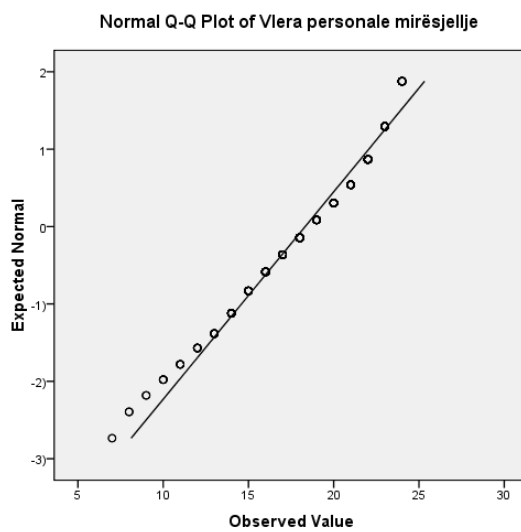
Grafiku 2. Orientim profesional stil jete



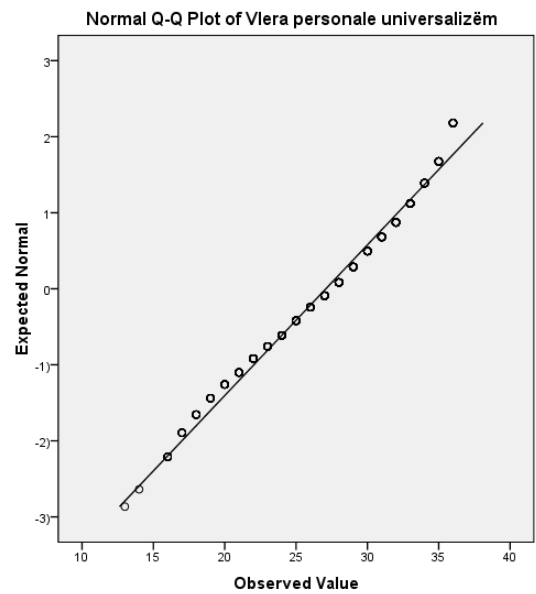
Grafiku 3. Vlera personale konformitet



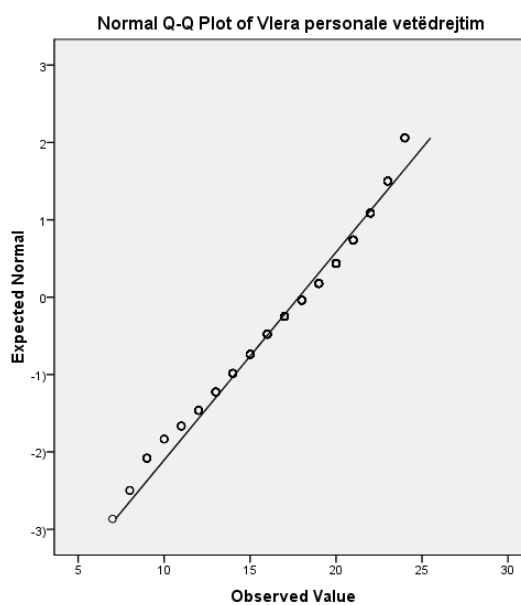
Grafiku 4. Vlera personale traditë



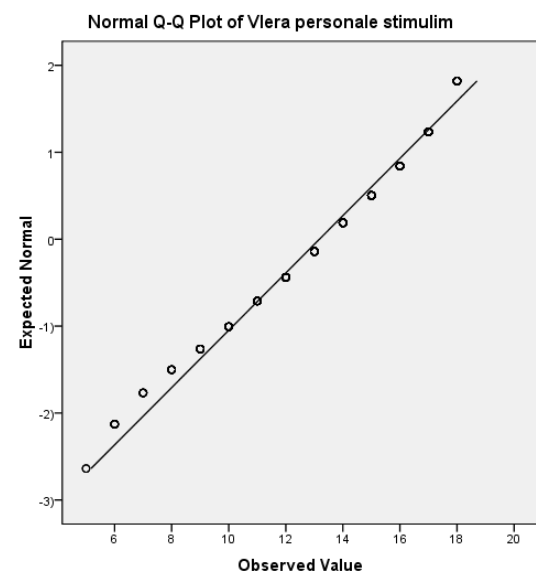
Grafiku 5. Vlera personale mirësjellje



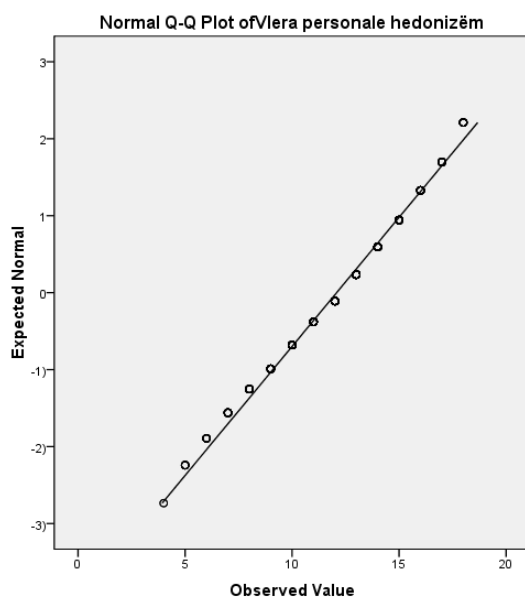
Grafiku 6. Vlera Personale universalizëm



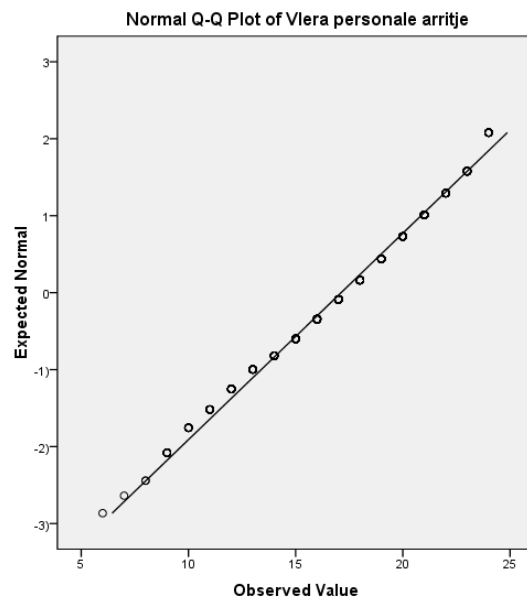
Grafiku 7. Vlera personale vetë drejtim



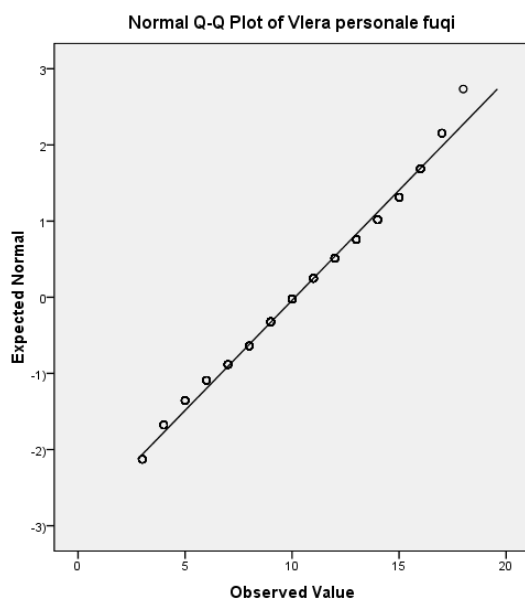
Grafiku 8. Vlera personale stimulim



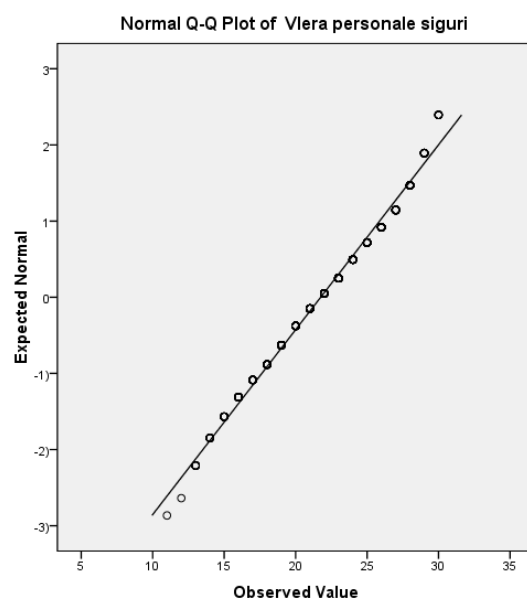
Grafiku 9. Vlera personale hedonizëm



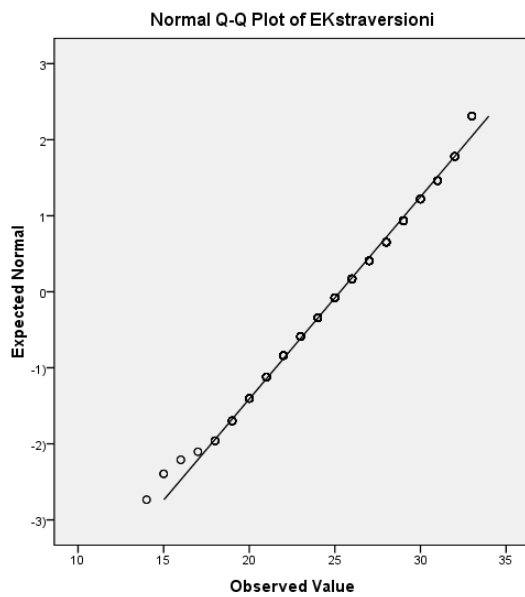
Grafiku 10. Vlera personale arritje



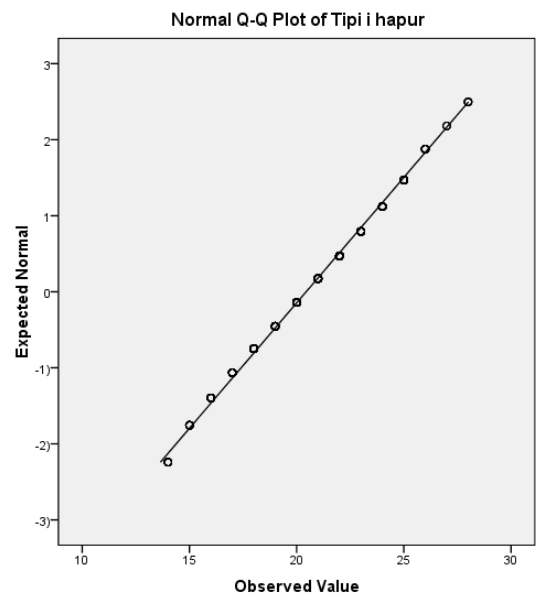
Grafiku 11. Vlera personale fuqi



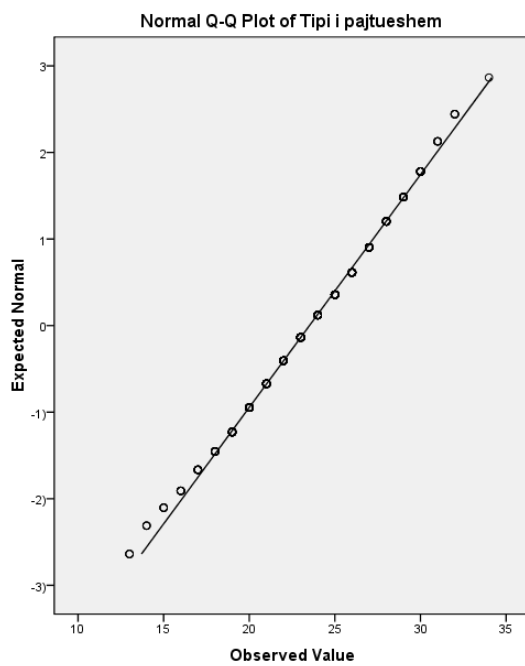
Grafiku 12. Vlera personale siguri



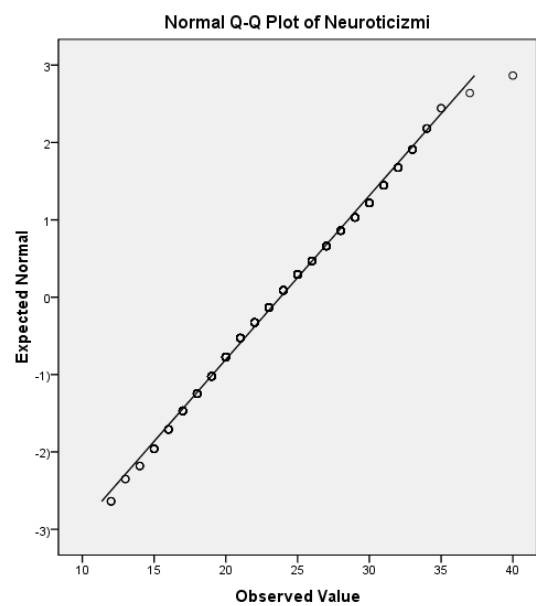
Grafiku 13. Tipi i personalitetit ekstraversion



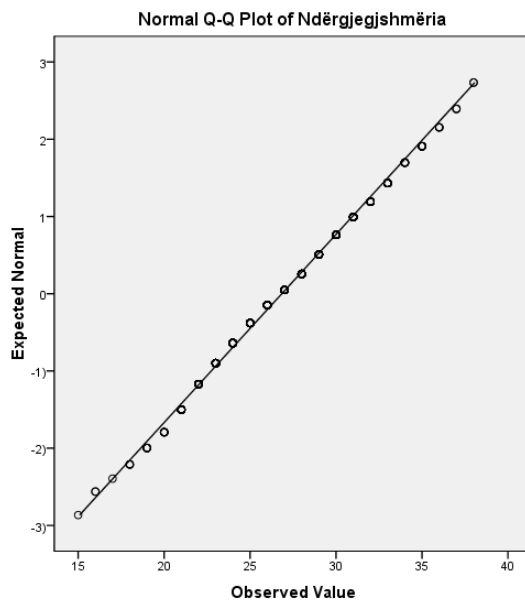
Grafiku 14. Tipi i personalitetit i hapur



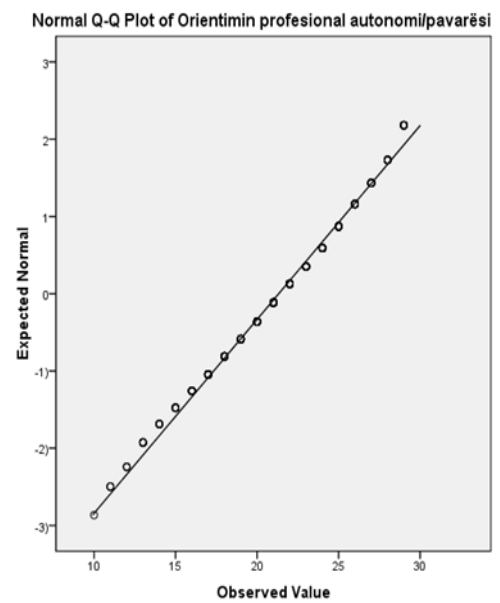
Grafiku 15. Tipi i personalitetit i pajtueshëm



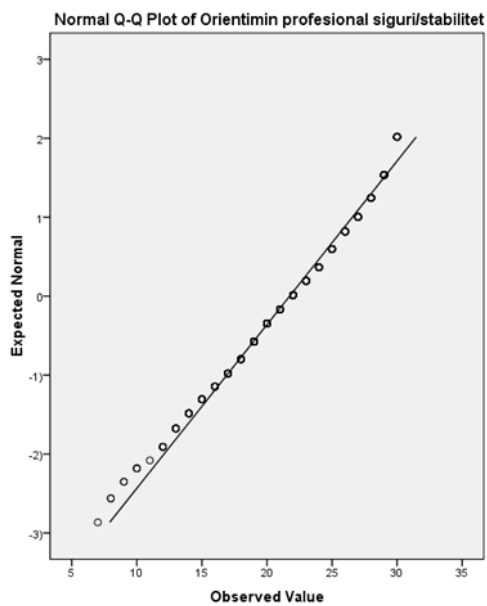
Grafiku 16. Tipi i personalitetit neuroticizmi



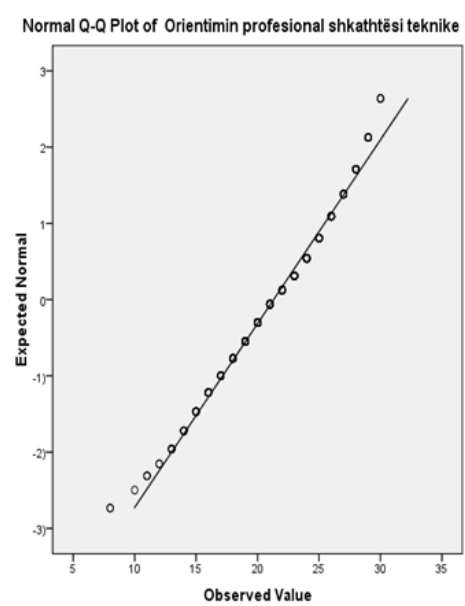
Grafiku 17. Tipi i personalitetit i ndërgjegjshëm



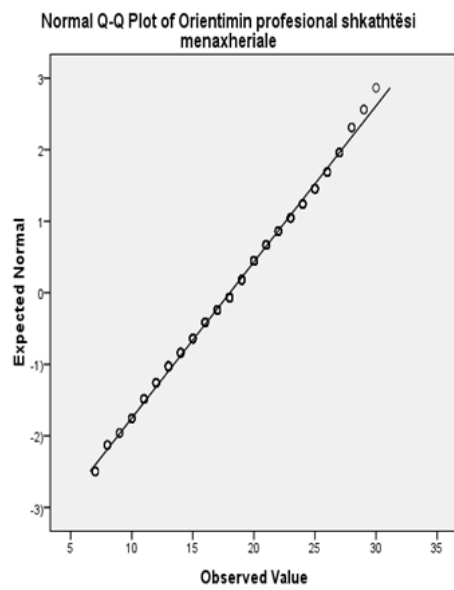
Grafiku 18. Orientimi profesional autonomi ë pavarësi



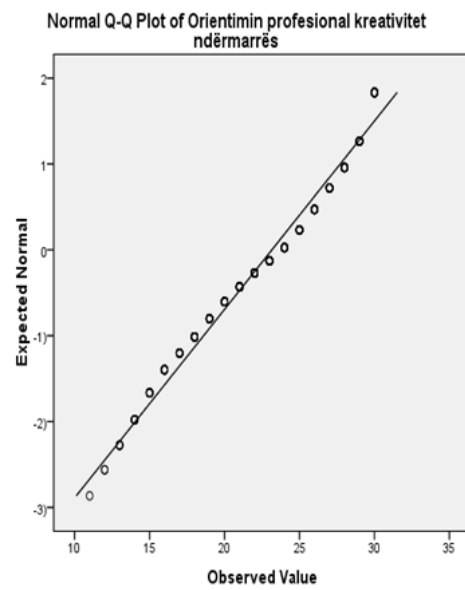
Grafiku 19. Orientim profesional siguri \ stabilitet



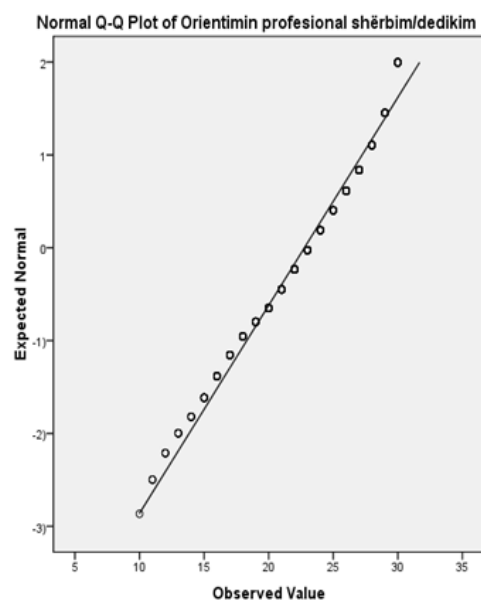
Grafiku 20. Orientim profesional shkathësi teknike



Grafiku 21. Orientim profesional shkathtësi menaxheriale



Grafiku 22. Orientim profesional kreativitet ndërmarrës



Grafiku 23. Orientim profesional shërbim\dedikim