

# Színre lép a munkapszichológus

Beszélgetés Dr. Hódl Sándorral

Az adal Potisje Öntöde és Szerzőszámgyár az olyan úttörő vállalásai munkaszervezetek közé tartozik, amelyek belátták egy üzemi pszichológus alkalmazásának szükségességét. Az évek során a körülmények úgy alakultak, hogy most már két pszichológus is van a gyárban. HÓDL Sándor, a pszichológiai tudományok doktora, a rangidős, munkapszichológiai kérdésekkel foglalkozik, igen széles körű patientúrát épített ki a dolgozók között és legújabbban egy figyelmet keltő programot dolgozott ki az alkohol elleni küzdelem beindításához.

A munkapszichológus egyik legfontosabb feladata, úgy is mondhatnánk, hogy munkájának leglátványosabb része azonban az új munkaeör felvételénél, azaz a felvétel előtti alkalmasságvizsgálatoknál jut kifejezésre. Kérdéseinket is ezzel kapcsolatban intéztük a fiatal pszichológus elsősorban az az ember, aki az üzemből történő felvétel során megvizsgálja, hogy bizonyos munkára alkalmasak-e vagy sem a jelentkezők. Így van-e ez?

— Az üzemi pszichológus tevékenységi körébe tartozó sok más feladat mellett az alkalmasságvizsgálat, vagyis a dolgozók kiválasztása, tesztrozása mindennapi rutinmunka. A pszichológiai tesztes az üzemekben mintegy hetven éves múltúra tekinthet vissza, világszerte azonban csak a második világháború után vált általános gyakorlattá. Mivel pedig közvetlenül érinti az emberek elhelyezkedését, egzisztenciális problémáit, így érthető, ha az emberek felkigyilkelték rá és hamar átment a köztudatba.

▼ Miből állnak ezek az alkalmasságvizsgálatok?

— Az alkalmasságvizsgálatok elméleti alapja egyszerű: a dolgozó emberek egyéni különbségei minden területen igen nagyok. Ezek a különbségek különböző minőségű és mennyiségű munkatevékenységben nyilvánulnak meg. Az alkalmasságvizsgálatok egy-egy képességre vonatkozóan előre jelezik a várható eredményeket, illetve a személyek közötti különbségeket. A gyakorlatban azonban a munkaadalmasság-megállapításnak nincs egy mindenütt és mindenkor érvényes módszere. Más például az eljárás, ha nagy a munkaeör kinnlat, s nekem tíz jelentkező közül kell a legmegfelelőbb kéthárom embert kiválasztanom, és megint más, ha munkaeörhiány, vagy atszerzés miatt egy-egy jelölt képességei, személyisége, érdeklődési köre stb. szerint azt kell feltárnom, hogy melyik két három munkaeörre lennének legalkalmasabbak.

▼ Mennyire megbízhatóak az alkalmasságvizsgálatok eredményei? Tévedhetetlen-e a pszichológus?

— Az eredmények megbízhatósága nem csupán a pszichológuson és a teszteken, hanem több tényezőn is múlik. A pszichológusnak mindenekelőtt arra vonatkozóan kell pontos információkat kapnia, hogy az adott munkakörben valójában milyen típusú, képességű személyre van szükség. Ennek érdekében minden munkafolyamatot jól meghatározott pszichológiai dimenziókkal kell leírni. A munkafolyamat-elemzés azonban túlnő a pszichológus alkalmasságvizsgálatnak keretén. A gyakorlatban ezt a problémát rendszerint úgy hidalják át, hogy a pszichológus megbeszéli az adott munkában jártas, megfelelően képzett szakemberekkel (vezetővel) hogy az adott munkakörhöz milyen személyiség-jegyeket kell elsősorban figyelembe vennünk. Es itt bizony becsúszhatnak bizonytalansági tényezők. Előfordulhat, hogy a pszichológus a megjelölt pszichológiai dimenziók vizsgálata érdekében olyan alkalmasságvizsgálati rendszert hoz működésbe, amely az adott munkakörben csak feltételezhető, de nem ténylegesen a lényegesebb változót méri. Es ez bizony nem csupán a pszichológuson múlik. Az ő személyi tévedése abban van, ha a helyesen feltüntetett pszichológiai dimenziók vizsgálathoz nem megfelelő vizsgálatmódszert alkalmaz.

▼ Es a jól megválasztott tesztek már nem tévedhetnek?

— A megfelelő teszt a jelöltek képességei közötti különbséget viszonylag árnyalt finomsággal képes elkülöníteni. Csakhogy ez még nem minden. Az alkalmasságvizsgálati módszereink eredményelt a munkakör jellemétől függően maga a tényleges gyakorlat nem kis mértékben befolyásolhatja. Az ember ugyanis bizonyos hiányosságait, valamely területen megnyilvánuló gyengébb képességeit más tulajdonságával sokszor tudja korrigálni. Amikor tehát tesztrozás során két jelölt közül A alkalmassábnak bizonyul, távolról sem azt jelenti, hogy B alkalmatlan lenne arra a munkahelyre, sőt, bizonyos fel nem ismert, figyelembe nem vett tulajdonságai miatt a tényleges praxis során A-nak méltó vetélytársa is lehetne. Ez azonban nem biztos, hogy így lesz. Es A-t alkalmazva, mivel benne bizonyítottan megvan a leglényegesebb tulajdonságok, sokkal nagyobb a valószínűsége annak, hogy jó munkaeört nyerünk vele. A tesztek eredményeire úgy kell tekintelnünk, mit az adott munkahelyen való beválás valószínűségi értékére.

▼ Az emberek általában félnek minden vizsgaszituációban. Nem befolyásolja ez a szorongás a teszteredményeket?

— Befolyásolja. Es ez nem is minden esetben baj. Pszichológiai ismereteink szerint ugyanis vannak emberek, akiknél a szorongás, a „vizsgadrukk” növeli a teljesítőképességet. Igaz, vannak viszont olyanok is, akiket a félelem és a szorongás legától. Hogy konkrétan mikor melyik esetről van szó, erről a pszichológus még a tesztrozás előtt meggyőződik a lehetőségekhez mérten igyekszik kedvező légkört teremteni. Természetesen minél több ideje jut egy-egy jelöltre, s minél többször találkozhat velük, annál oldottabb a helyzet.

▼ Milyen tesztek állnak a pszichológus rendelkezésére?

— A pszichológiai tesztek száma rendkívül nagy. Egy 1975-ös adat szerint 1219 teszt forog köz kézen. Elméletileg mindenestire több száz teszt áll minden pszichológus rendelkezésére. Gyakorlatilag persze más a helyzet: a pszichológiai laboratórium felszereltségétől függ, ezek viszont rendszerint gyérek. Még kell jeyeznünk, hogy a számbelleg sok teszt nem olyan sokféle. Általános jellemzőnk szerint csoportosíthatjuk őket. Így vannak intelligenciatesztek, személyiségtesztek, érdeklődés és motivációs tesztek, képességvizsgáló tesztek. Más csoportosítás szerint vannak egyéni és csoporttesztek, szóbeli és nyelvtől független tesztek, időre és teljesítményre irányuló tesztek stb.

▼ Ismeretes, hogy a tesztek mellett az alkalmasságvizsgálatok során néha műszereket is alkalmaznak. Ezeket mi a helyzet?

— Ahhoz, hogy az üzemből dolgozó pszichológus elláthassa akárcsak a mindennapi rutinfeladatait is, az üzempszichológiai laboratóriumok műszeres felszereltsége nélkülözhetetlen. Sajnos, ez még mindenütt eléggé problémás. A műszerek költsége sokkal mint a tesztek, még kevésbé jut rájuk pénz.

▼ Az alkalmasságvizsgálatok költségei nyilvánvalóan valahogyan megtérülnek. Hogyan tudná ezt érzékeltesse tenni?

— Ami a leglényegesebb: úgy a társultmunka-szervezetek, mint az egyes dolgozóknak is a legfontosabb társadalmi érdekük, hogy érdeklődésüknek és képességeiknek leginkább megfelelő munkakörben tevékenykedjenek az emberek. Nem lényegtelen persze a közvetlen gazdasági szempont sem. Hogy mennyi anyagi veszteséget okoz az „alkalmatlanok” alkalmazása, erre vonatkozóan nincs konkrét adat. Ismeretes viszont számomra egy 1976-os felmérés eredménye, mely szerint az alkalmatlanok minősített dolgozók mintegy 800 000 dinár kárt okoztak évente egy üzemből.

K-ly