

## MUNKAPSZICHOLOGUSOK GONDJA ÉS FELELŐSSÉGE

Az utóbbi években nálunk is egyre több sajtóközlemény, rádió- és televízióadás ismertette a munkalélektan elvi és gyakorlati kérdéseit. E tudományág terén elért hazai eredmények egyik utóbbi mérlegét az 1970 decemberében Bukarestben megtartott munkalélektani szimpozion anyaga tartalmazza. Ennek tükrében számottevő fejlődést tapasztalhatunk mind az elméleti kutatások, mind gyakorlati alkalmazásuk tekintetében, ami annál öröndetesebb, mivel hosszú évtizedekig tartó stagnálás után a munkalélektan hazai fejlődése csak pár éve kezd kibontakozni.

Az alábbiakban a *munkalélektani gyakorlat* néhány problémáját óhajtjom érinteni, ahogyan azokat a gyakorló pszichológus látja; olyan aspektusokat, melyekről a sajtóban ritkábban esik szó, de amelyek élet- és emberközélelől nyújtanak bepillantást a munkalélektan erkölcsi és érzelmi, szociális és adminisztratív gondjaiba. Mert ilyenek is vannak. Ember és munka, élet és tudomány összefüggéseit másként is lehet — és kell is — látni, mint elvont elméletek hideg fényű megvilágításában. A példákat és a tényanyagot, amelyek révén megközelíteni próbálom a mondott kérdéseket (főleg a pszichológiai alkalmasságvizsgálatok tekintetében), a hivatásos gépkocsivezetőkön végzett vizsgálatok tapasztalata szolgáltatata, a megfogalmazott problémák többsége azonban általános.

\*

A hazai munkalélektan évtizedes lemaradása a fejlődéstől rányomta bélyegét újjászületése körülményeire is. A pszichológusok jó ideig nem foglalkoztak munkalélektannal, még kevésbé gyakorlati alkalmazásával — mert nem létezett *hivatalosan is elismert* társadalmi szükséglet ilyen irányban. Ez szükségyszerűen hozta magával a pszichológusképzés korlátozását: egyrészt az egyetemekről is kevés pszichológus került ki, másrészt ezek oktatási programjában sem szerepelt tantárgyként a munkalélektan. Amikor az ipar fejlődésével párhuzamosan egyre fokozottabban jelentkezett a társadalmi-gazdasági igény a munkalélektan és alkalmazása iránt, hiányoztak a pszichológus-szakemberek, akik munkásságukkal ezt az igényt megfelelő mértékben kielégíthették volna.

A Szállításiügyi Minisztérium — korábbi tapasztalatok birtokában — elsőként ismerte fel a lélektani szempontú munka-alkalmassági vizsgálatok szükségességét. 1952-től alkalmasságvizsgáló lélektani laboratóriumokat létesített a vasúti, majd a vízi és légi szállításnál. 1963-ban miniszteri rendelettel kötelező lélektani vizsgálatra utasította a hatáskörébe tartozó egységek összes gépkocsivezetőit, de csak 1967-ben döntötte el,

hogy a hivatásos gépkocsivezetők szakmai kiválasztása és munkahelyi átírányítása céljából a tervezett *laboratóriumokat* megalakítsa. Ez azonban bizonyos nehézségekkel járt. A bukaresti — országunkban akkor még egyetlen — lélektani fakultásról nem került ki annyi abszolvens, hogy a Szállításiügyi Minisztérium létesítette pszichológusi állásokra is elegendő számban jelentkezhettek volna, és így a fennmaradt helyeket a filozófia szakot végzeteknek ajánlották fel. A filozófus tanárjelöltek nem kalandvágyból fogadták el ezeket az állásokat: 1967-ben mintegy kilencven ösztöndíjas filozófiai szakos államvizsgázott, az Oktatásiügyi Minisztérium viszont abban az évben csak húsz tanári kinevezést tudott biztosítani számukra.

A pszichológushíány miatt a vasútnál már korábban is több pedagógia szakos dolgozott pszichológusi minőségben; a gépkocsiszállítási vállalatok pszichológusai pedig — mint láttuk — többségükben a filozófia szakosok közül kerültek ki. A továbbiakban kevesebb filozófus, de egyre több gyógypedagógus kapott pszichológusi kinevezést. Mindez nemcsak a szállításügyben történt így; a helyzet hasonló volt a későbbiek során létesült üzemi lélektani laboratóriumok esetében is, aminek következtében egy adott pillanatban a gyakorlati munkapszichológusoknak mintegy fele képzettségére nézve *nem pszichológus* volt. Ez a látszatra érdektelen — valójában eléggé visszás — felszíni mozzanat a tudományos és erkölcsi problémák egész sorát takarja.

Az a filozófia vagy pedagógia szakos abszolvens (de nyugodtan mondhatnánk pszichológia szakost is), aki tíz évvel ezelőtt a gyakorlati munkalélektant pályájaként vállalta, indulásakor meglehetősen keveset tudhatott a mondott tudományág alkalmazási gondjairól. Ismeretei között többnyire negatív értékelésekkel társítva raktározta el azt a keveset is, amit a munka pszichológiai ésszerűsítéséről, az alkalmasságvizsgálatokról, tesztekéről stb. hallott-olvasott. A tesztekéről például körülbelül ezt tudta: „áltudományos eszközök osztályérdekű képesség- és személyiségvizsgálatok szolgálatában“. Ez az egyértelmű elutasítás, amely a tőkés társadalomban a tesztekkel való *visszaélésekért* magukat a teszteket kárhoztatta, érthető fenntartásokat és idegenkedést ébresztett a fiatal abszolvensokban a tesztekkel szemben (ez részben a köztudatba is átment). A szakirodalomban közben egyre nagyobb súllyal kezdtek már jelentkezni a munkalélektani kérdések, s a teszt-probléma ismét napirendre került; a gyakorlati pszichológiára vállalkozó abszolvens azonban ugyancsak meglepődött, mikor munkába állásakor mindjárt a „kompromittált“ tesztekkel dolgozva kellett kenyerét keresnie.

Ami addig elavult, majd újraelevenedett, ám sokak számára elvont vitatémának látszott, az egyszerre egzisztenciális problémája lett mindazoknak, akik elsősorban tesztvizsgálatok végzéséért kaptak fizetést, továbbá azoknak is, akiknek az elvégzett vizsgálatok következményeként megváltozott a munkahelyük, beosztásuk, jövedelmük — vagy bizonyos irányú vágyaikat nem valósíthatták meg. A munka-alkalmassági felmérések célja ugyanis az, hogy a „minden embert a neki megfelelő munkahelyre“ elv alapján kiválasszák egy adott munkahelyre a legmegfelelőbb dolgozót, azaz: minden egyént a képességeinek, személyiségalkatának megfelelő munkahelyre irányítsanak. Ez pedig szükségszerűen maga után vonja egyes alkalmazottak vállalaton belüli *státusának módosulá-*

sát, ami az egyén számára előnyös is lehet, de hátrányos is. A gépkocsiszállításnál meglehetősen nagyok a státusbeli módosulások, amelyeket éppen a pszichológus rendelhet el az alkalmasságvizsgálat eredményeként; egy gépkocsivezető havi jövedelme például felére csökkenhet, ha a személyszállítástól a helyiérdekű teherszállításhoz kerül, s az is megtörténik, hogy valaki teljesen alkalmatlannak bizonyul a gépkocsivezetésre. (A gépkocsiszállításnál folyó lélektani vizsgálatok eredményei jelenleg csak a szállítástól keretében érvényesek, országos szinten nem. Az a gépkocsivezető, akit itt a pszichológus eltilt a személyszállítástól, minden további nélkül munkába állhat a városi közszállításnál, mivel ez más szervek hatáskörébe tartozik, a gépkocsivezető munkakönyvében pedig nem szerepel a lélektani alkalmassági minősítés.) A munka-alkalmassági minősítés tehát mindenképp óriási erkölcsi és szakmai felelősség terhét jelenti a pszichológus számára, különösen ott, ahol az ilyen minősítés nem pusztán javaslat jellegű, hanem kötelező érvényű utasítás.

A tesztek tudományos értékéről folytatott, széles körben gyűrűző vita nem lehetett sem közömbös, sem csekély jelentőségű a munkapszichológusok számára, akik nap mint nap tesztvizsgálatokat végeztek és emberek munka-alkalmasságáról döntöttek. A döntések helyessége — általánosságban tekintve — a vizsgálati eszközök és módszerek *tudományos értékétől*, valamint a pszichológusok *szakmai hozzáértésétől* függ. A pszichológusok tehát a tesztekkel kapcsolatos pró és kontra érvek tükrében munkájuk értelmét, sőt létjogosultságát latolgatták. A vita nyomán a tesztek használhatóságának elvi elismerése fokozatosan megtörtént: a szakemberek megegyeztek abban, hogy egyes tesztek tudományos értékű pszichológiai mérőeszközök lehetnek — a hozzáértő szakemberek kezében. A vélemények továbbra is megoszlottak egyik-másik teszt használhatóságát illetően, de a tesztvizsgálatok általában *elvi létjogosultságot* nyertek, ami fontos lépés volt a gyakorlati munkalélektan kibontakozásában, s a gyakorlati munkapszichológusok szakmai lelkiismeretét is megnyugtatta. Tény, hogy korábban az elvek és a gyakorlat között nem volt teljes az összhang, s a gyakorlat sok tekintetben az elmélet előtt járt. (Tíz évvel ezelőtt például egyetemünkön még csak elutasító véleményeket hallott a diák a tesztekéről, miközben a vasúti lélektani laboratóriumokban már 1952 óta megszakítás nélkül végeztek tesztvizsgálatokat. Ez persze nem véletlen, hiszen a forgalmi biztonság érdekében valóban szükséges az alkalmazottak pszichológiai vizsgálata, s ennek elsődleges eszközei a tesztek.)

A gyakorlat tehát az elmélet előtt szentesítette a tesztvizsgálatokat. Az elméleti szakemberek fenntartásai a tesztvizsgálatok alkalmával érvényesülhető szubjektívizmus, a téves ítéletek, az egyént hátrányba hozó tévedések veszélyével számoltak, némiképp joggal — a gyakorlatban a közérdek, a forgalmi biztonság, a tesztvizsgálatok globálisan vett *eredményessége* számított. A fenntartások és óvások azonban, amelyeket a szakemberek szüntelenül hangoztattak, ma sem avultak el, sőt fokozottan időszerűek, mivel az elmélet ma már jóval megelőzte a gyakorlatot, s most már a gyakorlat növeli az ellentmondásokat, a feszültséget a maga lemaradásával. A pszichológus állandóan beleütközik ezekbe az ellentmondásokba, valahányszor döntenie kell, s nap mint nap általános

humanizmus és konkrét erkölcs, tudományos igény és kényszerű igénytelenség közötti feszültségeket él át; nyugtalansága így folyamatos, mert dilemmái továbbra is dilemmák maradtak.

A pszichológus arra törekszik, hogy tevékenységével csökkentse, sőt lehetőleg kizárja a munkabaleseteket, indokoltan tiltson el egyeseket bizonyos munkahelytől, foglalkozástól; másrészt feladata, hogy lehetővé tegye másoknak reális adottságaik, képességeik kibontakoztatását a nekik megfelelő munkahelyen — saját maguk és a közösség, a termelés érdekében. Am előfordulhat, hogy a pszichológus tévesen ítél, indokolatlanul hoz hátrányba egyeseket, alaptalanul részesít előnyben másokat. Az alkalmasságvizsgálatokat a munka — mondhatni, maga az élet — igényli, s a tudomány igazolta és igazolja e vizsgálatok eredményességét. Van lehetőség a megvizsgált személyek *újravizsgálatára* is. Mindez azonban inkább csak általában érvényes, és a pszichológus csak saját *szakmai lelkiismeretességében* bízva nyugodhat meg afelől, hogy döntést döntés után, ítéletet ítélet után hozva minden konkrét esetet helyesen értékel. Megnyugodnia nehéz, hiszen a tökéletes tárgyilagosság még a mikrofizikában is csak igény, hát még a pszichológiában, ahol a kutatás tárgya az emberi pszichikum, a személyiség, aminél bonyolultabb és nehezebben feltárható jelenségterület alig van!

A munkapszichológusok számára mindenképp örömdetes, hogy munkájuk értelmét és társadalmi hasznát a gyakorlat és az elmélet egyaránt igazolta, jöllehet — mint említettem már — a pszichológia szaktekintélyei továbbra is messzemenő óvatosságra intenek a tesztek alkalmazásában és általában az alkalmasságvizsgálatokban. A legtöbbet hangoztatott követelmény a hozzáértő pszichológus-szakember, akiben joggal látják a munkalélektani gyakorlat tudományosságának és becsületességének alapvető biztosítékát. A követelés korábban annál inkább indokoltnak tűnt, minél nagyobb számban működtek pszichológusként a nem-pszichológus képesítésűek, akik — magától értetődően — elsősorban magukra vonatkoztatták a hozzá nem értés implicite megfogalmazott vádját. Természetesen erkölcsi igény, hogy mindazok, akik naponta ítélik meg mások munka-alkalmasságáról, előbb önmaguk munka-alkalmasságáról győződjenek meg. Csakhogy ez valójában szinte kizárólag *lelkiismeret és öntudat dolga*. Mindazoknak, akik a gyakorlati pszichológiában vállaltak munkakört, eredeti képesítésüktől függetlenül át kellett képezniük magukat gyakorlati „lélektanásszá”, ami évekig tartó munkahelyi, sok tekintetben erőfeszítésekkel járó autodidakta tanulást jelentett. Az egyénenként elsajátított szaktudás színvonala, az általános- és munkalélektani ismeretek mélysége, terjedelme, rendszeressége, valamint a pszichológusi tevékenységhez szükséges személyes képességek, sőt *tehetség* mértéke adta meg sokaknak közülük a hozzáértés rangját. A hozzáértés kritériuma pedig továbbra sem lehet más, a pszichológia szakot végzettek esetében sem — amíg az „egyetemen képzett pszichológus” fogalma azonos értelmet nem kap a „hozzaértő és rátermett pszichológus”-sal.

Több szakember kifogásolta és kifogásolja, hogy egyes helyeken túl korán tértek rá a tömegesen végzett, hivatalos következményeket is

maguk után vonó lélektani alkalmasságvizsgálatokra. A kifogás egyik indoka korábban éppen a hozzáértő pszichológusok kevés száma volt, a másik pedig az, hogy nem mindenütt végeztek el idejében vagy megfelelő szinten a vizsgálati eszközök és módszerek érvényességének ellenőrzését (ún. validálását), valamint az előzetes kísérleti kutatásokat és felméréseket. Az ilyen jellegű mulasztások — érthető módon — rosszízű emlékeket idéznek az alkalmasságvizsgálatok múltjából, és jogos aggodalomra késztetnek. Ezeknek a mulasztásoknak a pótlása folyamatban van, de a Pszichológusok Egyesületének egyik utóbbi ülésén felmerült gondolat, a tesztellenőrző bizottságok létrehozásának gondolata is jelzi, hogy a fentebbiekkel kapcsolatos gond még mindig időszerű. Persze a korábbi mulasztásokat és az újabban elért eredményeket mérlegre téve, a mulasztások háttérbe szorulnak, de jelentőségük semmiképpen sem hanyagolható el, még akkor sem, ha miattuk nemcsak — és sokszor egyáltalán nem — a pszichológusok hibáztathatók.

Azoknak a vállalatoknak a vezetősége, ahol az alkalmasságvizsgálatokat bevezették, helyenként úgy vélekedett, hogy kissé későn került sor ezekre a vizsgálatokra. Amiben feltétlenül igazuk is volt, hiszen a dolgozók szakmai kiválasztásának és irányításának első fokon a szakma el-sajátítása *előtt*, az iskolai felvétel idején kell elkezdődnie és alapjában megvalósulnia. Mivel ez a legtöbb szakmában nem történt meg, az alkalmasságvizsgálatok feladata a többéves szakmai, illetve konkrét munkahelyi gyakorlattal rendelkező nagy tömegének „átszűrése“ és „átrendezése“ lett volna — tekintve, hogy a vállalatok vezetősége sokszor olyan szempontokat is érvényesített alkalmazottainak munkahelyi beosztásakor, amelyek nem mindenben fedték a „minden munkahelyre a legmegfelelőbb embert, minden embert a neki megfelelő munkahelyre“ elvet. Nem tagadható, hogy a gyakorlati beválás a munkahelyen, a szakmai tudás és az elért termelési eredmények elsődleges alapul szolgáltak az alkalmazottak munkahelyi beosztásánál, de közrejátszottak és — ismerjük el — közrejátszanak szubjektív szempontok is, hatottak és hatnak az antipátia—szimpátia, érdekelletét—érdekazonosság stb. mikroszociológiai erővonalai. A pszichológus tehát egy már kialakult rendbe és szempontrendszerbe kénytelen beleszólni, mely törekvése nem mindig áll összhangban a vállalatvezetők és más munkahelyi irányítók véleményével.

Ez az ellentét többféleképp oldódhatik meg. Egyes helyeken az alkalmasságvizsgálatok csak az „új emberekre“, a most munkára jelentkezőkre nézve kötelezők (vagy azokra, akik nem váltak be munkahelyükön), de nem kerül sor az alkalmazottak összességének a felülvizsgálatára. Más helyeken a pszichológiai alkalmassági minősítés csak javaslat jellegű, s ezt a vállalat vezetősége elfogadhatja vagy sem. Mindenképpen: *a vállalatvezetők hozzáállása, magatartása* az egyik legfontosabb tényezője lett a gyakorlati munkalélektan fejlődésének, illetve eredményei hasznosításának. És nemegyszer épp a vállalatvezetők azok, akiknek elsősorban tulajdoníthatók mind az elért sikerek, mind az apróbb vagy nagyobb mulasztások ezen a téren.

Ma már egyre több az olyan vállalatvezető, aki határozottan igényli a lélektani laboratóriumok, a munkapszichológusok munkáját, de egyelőre többségben vannak azok, akik nem ismerték fel mindennek a szükségét

— akár mert speciális szakmai (munkalélektani) tájékozottságuk hiányos, akár mert általános műveltségükben „fehér folt” a lélektan. A már működő laboratóriumokat néhol a felsőbb szervek — a minisztériumok — utasítására létesítették, néhol azonban a vállalatvezetők kezdeményezésére. Ezért előfordul, hogy míg egyes vállalatok szeretnének ilyen laboratóriumokat berendezni, de nincs rá anyagi alapjuk (vagy nincs honnan „beszerezniük” pszichológust), addig más vállalatoknál a felsőbb szervek intézkedése nyomán létesültek ugyan laboratóriumok, de a vállalatvezetők csak teherterelt, költséges improduktív „részleget” látnak bennük, s ennek a szemléletnek megfelelő a magatartásuk is irántuk. Ezek a vezetők csupán adminisztratív vonalon törődnek — ha törődnek — a nekik alárendelt pszichológusok munkájával: mivel „papíron” elsősorban a vizsgáztatási tervek számadatai szerepelnek, egyetlen gond a mennyiségi mutatók megvalósítása, vagyis a havonta és évente vizsgáztatott személyek száma.

Ha kezdetben a gyakorlat sok tekintetben megelőzte az elméletet, s ez ösztönzőleg hatott az elméleti munkapszichológia fejlődésére, a jelenlegi fordított helyzet, a gyakorlatnak az elmélet mögött való elmaradása egyáltalán nem örvendetes. Nem szabad megfélekednünk arról, hogy a munkalélektan, közelebbről az alkalmasságvizsgálatok esetében *alkalmazott tudománnyal* van dolgunk, s nem mindegy, hogy ezt alkalmazzuk-e csakugyan vagy sem, vagy pedig hogy mit és miképpen alkalmazunk.

Ahol az elmélet megkövetelte tudományos igényesség és a munkahelyi gyakorlat kialakította igénytelenség ellentéte kiéleződik, a pszichológus új lelkiismereti kérdés előtt áll: beletörődjön-e a számára adott körülményekbe, hatáskörbe, a bizonyos szinten megrekedt tevékenységbe és rutinmunkába — vagy továbbra is bővítse ismereteit, s próbálja tudása legjavát adni? Az utóbbi esetben előfordulhat, hogy kénytelen munkahelyet változtatni, azaz olyan helyet keresni, ahol több lehetősége van olyan színvonalú munkára, amelyet a tudomány követelményei és saját igényei megszabnak. Ez persze nem igazi megoldás; s ha egyes lélektani laboratóriumok felszámolódása, a pszichológusok „vándorlása”, máskor szakmai elsekélyesedése, valamint a pszichológia és gyakorlati alkalmazása közötti ellentmondások elszaporodása csupán esetenkénti gondot jelez is, nem válságot — ez is kellő hangsúllyal figyelmeztet arra, hogy minél hamarabb meg kell találni mind az elvi, mind a konkrét megoldásokat, mielőtt a hozzáértéssel és tudományos becsületességgel végzett pszichológusi munkára árnyékot vetne a szűklátókörűség, a bürokrácia, a felszíni nagyizolás köntösében ágáló tudománytalanság.

\* \* \*

A minden alkalmazottra nézve kötelező orvosi vizsgálat mellett fokozatosan *a pszichológiai vizsgálat is kötelező lesz*; a fejlődésnek ez az iránya, s ez kikerülhetetlen. Máris százezres tömegek esnek át állandóan pszichológiai alkalmasságvizsgálatokon, de sajnos egyelőre anélkül, hogy minimális elméleti ismereteik lennének az ilyen jellegű vizsgálatok hasznáról és fontosságáról. Ez a helyzet, *a vizsgálandó személyek*

*tájékozatlansága* ezen a téren, nem kevesebb gondot okoz a munkapszichológiának, mint egyes vállalatvezetők tájékozatlansága. Amilyen mértékben eltér maga a vizsgált személy véleménye a pszichológus véleményétől (s ez az eltérés rendszerint az illető személy tájékozatlanságából, tudatlanságából származik), annál inkább hajlamos az illető a közvéleményt a pszichológus ellen hangolni, hozzáértését és illetékességét tagadni, eszközeinek használható voltát kétségbe vonni. A munkaléktanról, közelebbről az alkalmasságvizsgálatokról kialakuló közvélemény pedig maga is befolyásoló, visszaható tényezője, bizonyos mértékig tehát meghatározója annak a szerepkörnek, amelyet a munkaléktan társadalmi-gazdasági életünkben betölthet és be is kell hogy töltsön.

A munkaléktan hazai fejlődésének eredményeit mérlegelve, a részben immár történelmi tanulságokat idézve, föltétlenül említeni, sőt hangsúlyozni kell az ilyenszerű konkrét gondokat és megoldást sürgető problémákat. Visszatérve a sajtó, a rádió és a televízió közvéleményalakító lehetőségeire: az eddiginél sokkal szélesebb körben és ugyanakkor sokkal mélyrehatóbban kellene elemezni, a köztudatba átvinni a munkaléktannal kapcsolatos időszerű kérdéseket, sokkal nagyobb hangsúllyal kellene felhívni a figyelmet az időszerű tennivalókra; és ez is a munkapszichológusok felelősségkörébe tartozik elsősorban.

**Kabán József: Lencse alatt**

