

RAZGOVOR S RAZLOGOM: Branimir Šverko, profesor emeritus

Prava psihologija rada je znanstveno utemeljena. To znači da u praksi primjenjuje znanstvene spoznaje dobivene laboratorijskim i terenskim istraživanjima, u radu se koristi metodama koje su empirijski validirane, a rezultate svojih intervencija u načelu provjerava evaluacijskim istraživanjima. Istraživanje, validacija i evaluacija nisu samo akademski ukrasi, koje provode znanstvenici u institutima. Ako ih ne usvoji svaki praktičar, barem za svoje ključne poduhvate, znanstveno utemeljenje psihologije rada se urušava. Psihologija nije egzaktna znanost, naše teorije i spoznaje su često aproksimativne. Bez stalne provjere vlastitih postupaka djelovanja, lako je skrenuti u područje prodavanja magle.



Poštovani profesore, najprije naše čestitke za imenovanje profesorom emeritusom. Naraštaji studenata poznaju Vas kao dugogodišnjeg nastavnika i predstojnika Katedre za psihologiju rada Odsjeka za psihologiju Filozofskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu. Što Vas je usmjerilo na ovo područje?

Zahvaljujem na čestitkama. Ponosan sam što sam nakon **Zorana Bujasa** i **Borisa Petza** treći profesor psihologije kojemu je Zagrebačko sveučilište dodijelilo ovo počasno zvanje. Obojica su utjecali na mene i doprinijeli mom profesionalnom usmjerenju, premda su primarne bile moje temeljne sklonosti i interesi. Uvijek su me više zanimale opće spoznaje, a manje

razumijevanje ponašanja konkretnih pojedinaca. Nikad nisam imao osobite sklonosti za „pomaganje ljudima“, odnosno rješavanje njihovih osobnih problema. Nije da to nisam smatrao važnim, ali smatrao sam da psiholozi mogu i više od toga – aktivnije sudjelovati u oblikovanju životne i radne okoline, uvjeta rada i života, organizacijskih propisa i drugih okolnosti koje utječu na kvalitetu života većih skupina ljudi. Psihologija rada, organizacijska psihologija i ergonomija činile su mi se područjima primijenjene psihologije u kojima se to možda najviše može ostvariti.

Prije dolaska na Odsjek za psihologiju radili ste neko vrijeme u brodogradilištu „3. maj“ u Rijeci. Zašto ste se odlučili otići i kako je izgledao Vaš početak rada na Odsjeku za psihologiju?

U Brodogradilištu osnovao sam „Službu psihologije rada“, pokrenuo sustavne analize poslova, uveo redovita testiranja pri primanju novih radnika, sudjelovao u istraživanju potreba izobrazbe, anketirao i intervjuirao radnike te na temelju dobivenih rezultata predlagao različite mjere za poboljšanje njihovih uvjeta rada. Bio sam vrlo zadovoljan s poslom i statusom u organizaciji. Zato mi nije bilo lako donijeti odluku da napustim Brodogradilište. Nakon kraćeg kolebanja, prihvatio sam poziv profesora Borisa Petza da mu se pridružim kao asistent na Katedri za psihologiju rada. Privukli su me izazovi akademske karijere i mogućnost da se u većoj mjeri posvetim znanstvenom radu. Profesor Petz je bio istaknuta figura tadašnje psihologije rada, a uz to i ugodna osoba širokih obzora. Mogao sam računati na to da će mi on pružiti pouzdano vodstvo u znanstvenom razvoju, ali i slobodu djelovanja i vlastitog odlučivanja o mom razvojnom putu.

Svoj početak rada na Odsjeku za psihologiju pamtim u najljepšem svjetlu. Došao sam koncem 1963. godine, ubrzo nakon što se Filozofski fakultet preselio u posve novu zgradu, primjerenu tadašnjem broju nastavnika. Odsjek za psihologiju je dobio čitav jedan kat na kojem smo, uz dovoljan broj kabineta za osobni rad, imali i velik prostor prilagođen samo za istraživanja. A zahvaljujući ponajviše profesoru Zoranu Bujasu, ona su se svakodnevno odvijala. I svi mlađi suradnici bili su na ovaj ili onaj način uključeni. Imali smo tjedne večernje sastanke na kojima smo svi zajedno žustro raspravljali teorijske i metodološke aspekte istraživanja, a družili smo se i na svakodnevnim jutarnjim kavama. Odsjek je tada bio prilično jedinstven

kolektiv i poželjno mjesto za znanstveno sazrijevanje.

Objavili ste velik broj znanstvenih radova. Između ostalog, dugo godina istraživali ste radne vrijednosti, ulogu rada u životu pojedinca, usklađenost privatnog i poslovnog života... Mislim da ste najpozvanija osoba koja može odgovoriti na pitanje - Što se promijenilo u današnjem sustavu u odnosu na bivši sustav – vezano uz zadovoljstvo radnika i mogućnosti da čovjek kroz rad realizira svoje vrijednosti?

U načelu, tranzicija nekadašnjih socijalističkih zemalja je bila usmjerena prema slobodnom tržišnom sustavu koji bi trebao poticati privatnu inicijativu, poduzetništvo i gospodarsku učinkovitost. Njegova ideološka sastavnica je sustav vrijednosti koji naglašava uzlaznu mobilnost i materijalni uspjeh. Uz ove utilitarne vrijednosti, ideologija slobodnog poduzetništva ističe i vrijednosti individualizma i individualnih sloboda. Stoga je naglasak na slobodi, pravima i nezavisnoj akciji pojedinca vjerojatna vrijednosna sastavnica post-socijalističkog odmaka od kolektivismu. Moja istraživanja to i potvrđuju: u odnosu na prethodno razdoblje, porasla je "utilitarna" orijentacija (usmjerenost na ekonomski probitak, napredovanje i postignuće), porasla je i važnost "individualističke" orijentacije (težnja autonomiji i nezavisnom stilu života), a smanjila se važnost „altruističkih“ vrijednosti.

Međutim za kvalitetu radnog života i opću dobrobit ključno je pitanje u kojoj mjeri mogu ljudi ostvariti svoje vrijednosti u radu. **Darja Maslić Seršić, Zvonimir Galić** i ja niz godina smo provodili uzastopna godišnja anketiranja i pratili indikatore kvalitete radnog života. U početku 1990-ih, u vrijeme rane tranzicije i rata, svi indikatori bili su na izuzetno niskoj razini. Sudionici naših istraživanja prosuđivali su vrlo niskom mogućnost ostvarenja svih poželjnih aspekata rada. To se osobito odnosi na materijalnu kompenzaciju, sigurnost zaposlenja, mogućnost napredovanja i mogućnost sudjelovanja u odlučivanju. Koncem 1990-ih bilježimo početak oporavka: većina indikatora subjektivne kvalitete rada pokazala je postupni porast, koji je trajao sve do 2008. godine. To je bila posljednja godina u našoj analizi. No nastavili smo s anketiranjem, pa će biti zanimljivo vidjeti kakve su subjektivne reakcije na ovu najnoviju recesiju.

Dok glavne ekonomije u svijetu polako izlaze iz recesije, u Hrvatskoj još nema jasnih naznaka oporavka. Čini se da je kriza duboka. Ima li u njenim uzrocima i nekih psihologijskih aspekata?

Sve društveno-ekonomske pojave imaju i svoje psihologijske aspekte, a ponekad i uzroke. No uzroci su u pravilu složeni, višeslojni i međuzavisni, pa su zato teško uhvatljivi. Treba izbjegavati pojednostavljena objašnjenja koja ekonomski razvoj društava svode na pojednostavljene psihosocijalne ili psihologijske konstrukte. Takva je, primjerice, Weberova teza o kauzalnoj vezi između protestantske radne etike i ekonomskog razvoja kapitalističkih zemalja. Takva je i Lynnova teza da se stupanj ekonomskog razvoja zemalja može objasniti prosječnim stupnjem nacionalne inteligencije izmjerene našim testovima. U politici su pojednostavljena objašnjenja još češća pojava. Tako je nedavno predsjednik Hrvatske gospodarske komore, objašnjavajući kolaps našeg gospodarstva ustvrdio da je „hrvatski narod neobrazovan i nema radne navike“. Osim što su znanstveno neutemeljena, takva su objašnjenja neumjesna i opasna, jer zamagljuje stvarne probleme.

No možda doista jest problem u inteligenciji, obrazovanju, radnim navikama i poštenju. Ali ne čitavog naroda, nego onog njegovog dijela koji je zasjeo na pozicije gdje se donose razvojni programi i ključne odluke. Svojevremeno sam pročitao članak iranskog psihologa **Amira Mehryara** u kojem on objašnjava da su problemi zemalja u razvoju u osnovi politički i ekonomski, pa je njihovo psihologiziranje nekorisno i nemoralno. Psiholozi bi, drži on, možda najviše mogli učiniti istraživanjem putova i načina promjene ponašanja onih koji upravljaju našim resursima. Meni se pak čini da je u našoj situaciji iluzorno očekivati promjenu njihova ponašanja. Treba nam promjena sustava njihovog odabira i napredovanja: umjesto podobnih trebaju nam sposobni i poštteni.

Danas se u Hrvatskoj sve više psihologa bavi provođenjem selekcijskih postupaka za tvrtke. Za selekciju kandidata potrebno je poznavati zahtjeve radnog mjesta, osim toga, selekcija je izuzetno zahtjevan posao i u stručnom i u etičkom smislu. Što mislite, da li bi trebalo imati posebnu dopusnicu za rad od Komore za obavljanje poslova selekcije? Koje uvjete psiholog koji želi raditi selekciju mora ispunjavati, je li dovoljno znanje koje

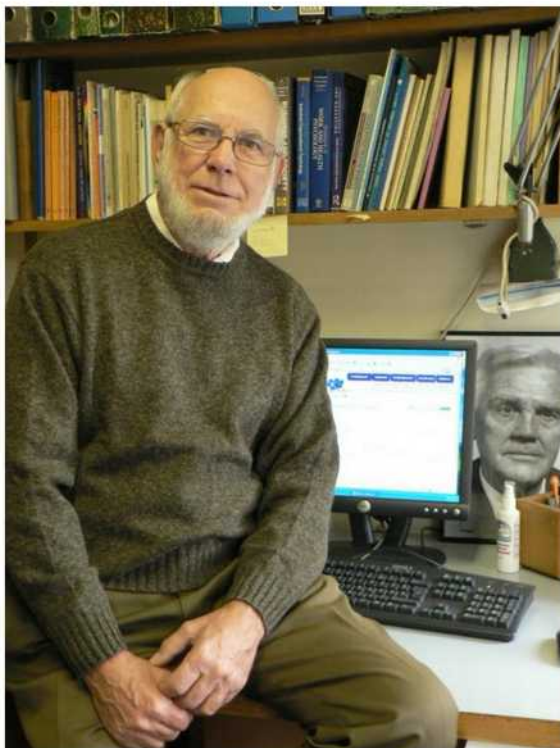
se dobije na sveučilištu ili bi trebala i dodatna edukacija?

Selekcija doista jest složeni zadatak, koji traži i određeno iskustvo. Ali znanstveno utemeljena selekcija, dakle ona koja se temelji na statističkim algoritmima, a ne na proizvoljnom „kliničkom“ pristupu, prvenstveno počiva na znanjima i vještinama koja se mogu (i trebaju) naučiti na fakultetu. Pitanje je dakako da li današnji programi studija psihologije u dovoljnoj mjeri osposobljavaju studente. Meni se čini da se studij psihologije na zagrebačkom Filozofskom fakultetu približava potrebnoj razini. Međutim, uz sadašnji opći tip diplome, bez specijalističkog usmjerenja, uvijek će biti studenata koji će završiti studij s manjkavim specijalističkim znanjima. Moj uvid u selekcijsku praksu nekih psihologa to i potvrđuje. Ne vjerujem da bi „dopusnice za selekciju“ riješile taj problem. Ali sustav licenciranja u području psihologije rada i organizacijske psihologije treba usavršiti tako da uključuje i kompetencije za programiranje i provedbu selekcijskih programa. Dodatna edukacija koju bi Društvo ili Komora organizirali u suradnji s Fakultetom tome bi mogla doprinijeti.

Na travanjskom simpoziju o psihologiji rada održanom na Filozofskom fakultetu u Zagrebu, osim povijesnog prikaza, dosta se raspravljalo o različitim područjima primijenjene prakse u ovom području. Što su po Vama temeljni naglasci i poruke s ovog simpozija?

Skupom „Psihologija rada u Hrvatskoj: prošlost, sadašnjost i budućnost“, obilježili smo 50. godišnjicu osnivanja prve katedre za psihologiju rada u Hrvatskoj te 90. godišnjicu rođenja i 5. godišnjicu smrti njenog utemeljitelja Borisa Petza. Prvi dio skupa bio je posvećen razvoju psihologije rada u Hrvatskoj i doprinosu profesora Petza, u drugom dijelu iznesen je niz aktualnih priopćenja, a u trećem dijelu održan je okrugli stol o stanju i perspektivama naše psihologije rada. Skup nije bio deklaracijski ni programatski, pa nikakvi zaključci nisu doneseni. Zato se ne bih usudio suditi o njegovim „porukama“. Meni se čini da je ovaj skup pokazao da postoji kontinuitet u razvoju psihologije rada u Hrvatskoj, od njenih početaka koncem 1950-ih godina pa do danas. U početku je naglasak bio na istraživanju radnih uvjeta i nesreća pri radu, selekciji i osposobljavanju kadrova. Danas je područje psihologije rada prošireno i na probleme organizacijskog razvoja.

Čini mi se da je jedno područje bilo zapostavljeno na skupu. Ergonomija, kolegij kojeg ste svojevremeno držali na Odsjeku, gotovo da nije spomenuta. Kako to objasniti?



Osnovao sam taj kolegij još školske godine 1974/75. i predavao neko vrijeme. Kasnije ga je preuzeo profesor **Željko Jernei**, koji ga sad predaje pod nazivom „Ergonomijska psihologija“. Bavio sam se i istraživanjem u tome području. Istraživao sam primjerice koliko istodobno prezentiranih prometnih znakova može procesirati vozač automobila. U vrijeme rata i zračnih uzbuna istraživali smo učinkovitost sustava javnog uzbunjivanja i na temelju naših istraživanja Hrvatska je uvela novi sustav znakova uzbunjivanja. I moja rana istraživanja detekcije rijetkih signala imala su implikacije za rad operatera koji nadgledaju automatizirane procese. Ergonomija se bavi prilagodbom rada čovjeku, a njene spoznaje se primjenjuju osobito pri konstrukciji i oblikovanju strojeva, alata i drugih predmeta koje čovjek koristi. Kako se u Hrvatskoj proizvodi malo originalnih proizvoda, mala je i potreba za ergonomijskom ekspertizom. Zato se naši psiholozi njome vrlo malo bave, kako je to ovaj skup i pokazao. Međutim, ergonomijska znanja su važna i za preoblikovanje i poboljšanje postojećih uvjeta rada. Problem je možda u tome što u okviru današnje koncepcije „upravljanja ljudskim

resursima“ manje ima sluha za radne uvjete i tradicionalne probleme humanizacije rada.

Između niza različitih dužnosti obnašali ste i dužnost predsjednika Društva psihologa Hrvatske. Kako danas vidite stanje i ulogu Hrvatskog psihološkog društva u psihološkoj zajednici?

Predsjednikom Društva bio sam davno, u vrijeme kad je ono imalo znatno manje članova, svega nekoliko sekcija, a regionalna društva nisu ni postojala. Smatrao sam tada da je osnovni cilj Društva: predstavljati i promovirati psihologiju kao znanost i struku te pomagati psiholozima da uspješnije djeluju na dobrobit pojedinaca i zajednice. Ako dobro razumijem onu korporativnu umotvorinu koju možemo pročitati na mrežnim stranicama HPD-a, a koja se naziva „vizija“ i „misija“, današnje Društvo ima isti ili sličan cilj. No svakako je njegovo ostvarivanje danas puno složenije. DPH ima preko 2000 članova, podijeljenih u velik broj sekcija i županijskih društava, koji rade u znanosti i praksi, a sljedbenici su različitih teorijskih i metodoloških pristupa. Treba održati njihovo jedinstvo i to jest ozbiljan problem i izazov Društva. Drugi je problem kako u toj velikoj skupini pojedinaca različite kvalitete održati visoke stručne i etičke standarde. Taj problem danas otežava i to što imamo veći broj studija psihologije. Budući da prosvjetne vlasti u Hrvatskoj nisu osobito kritične i odgovorne pri davanju dopusnica za rad pojedinih studija, mislim da je danas povećan broj diplomiranih psihologa upitne kvalitete. A s time dolazimo i do trećeg problema: kako zaštititi korisnike psiholoških usluga. To nije samo etičko već i egzistencijalno pitanje, jer samo će zadovoljan klijent ponovo tražiti uslugu i širiti dobar glas koji potiče nove klijente.

Jedan način zaštite korisnika psiholoških usluga jest licenciranje diplomiranih psihologa. No to je posao koji je preuzela Hrvatska psihološka komora, koja daje osnovne i posebne dopusnice za rad. Moram priznati da nikad nisam razumio zašto je bilo potrebno osnovati Komoru. Meni se čini da smo premali za održavanje dvije složene organizacije čije se ingerencije isprepliću, a međuodnosi su nejasni. Britansko i američko psihološko društvo, primjerice, sami licenciraju svoje psihologe. Imam dojam da je Komora više usmjerena prema zaštiti svojih članova, a naglasak bi morao biti na zaštiti njihovih klijenata.

Danas ste u mirovini. Čime se bavite i koliko ste još u kontaktu s psihologijom i događanjima u našoj struci?

Među dosjetkama o umirovljenju ima i ova: „Što rade vrtlari kad pođu u mirovinu?“ Mislim da ona ima veze i sa svim sveučilišnim profesorima kojima je znanstveni rad izazov, a ne samo sredstvo u sveučilišnom napredovanju. Da, ostao sam u kontaktu s psihologijom. Kao profesor emeritus zadržao sam radni prostor na Fakultetu i mogućnost da sudjelujem u nastavi. Navratim povremeno i u tijeku sam zbivanja koja me zanimaju, a zadržao sam i jedan kolegij. Profesor Jerneiđ, koji je preuzeo Katedru za psihologiju rada i ergonomiju, zamolio me da još neko vrijeme pomognem u nastavi. Radim i na jednoj knjizi. Onako, umjerenim tempom, ne zapostavljajući „slobodne“ aktivnosti.

I na kraju, Vaša preporuka kolegicama i kolegama koji započinju rad u praksi psihologije rada.

Prava psihologija rada je znanstveno utemeljena. To znači da u praksi primjenjuje znanstvene spoznaje dobivene laboratorijskim i terenskim istraživanjima, u radu se koristi metodama koje su empirijski validirane, a rezultate svojih intervencija u načelu provjerava evaluacijskim istraživanjima. Istraživanje, validacija i evaluacija nisu samo akademski ukrasi, koje provode znanstvenici u institutima. Ako ih ne usvoji svaki praktičar, barem za svoje ključne poduhvate, znanstveno utemeljenje psihologije rada se urušava. Bez istraživanja i evaluacije srozavamo se na razinu „eksperata“ koji čitaju iz dlana ili iz konstelacija zvijezda. Psihologija nije egzaktna znanost, naše teorije i spoznaje su često aproksimativne. Bez stalne provjere vlastitih postupaka djelovanja, lako je skrenuti u područje prodavanja magle.

Zahvaljujemo za ovaj razgovor i želimo Vam lijepe umirovljeničke dane!

Priredio: Josip Lopizić