

ETIKA V PSYCHOLOGII PRÁCE A ORGANIZACE

PhDr. Mgr. Irena Wagnerová, Ph.D., MBA

Institut řízení lidských zdrojů, irena.wagner@gmail.com

PhDr. Michal Walter

AKTIP, mike.ter@seznam.cz

Abstrakt

V praxi psychologa práce a organizace často nastávají situace, ve kterých se musí rozhodovat na základě etických pravidel. Jejich primárním účelem, stejně jako pravidel právních, je ochrana zaměstnanců organizací, ochrana klientů, uchazečů o zaměstnání a v neposlední řadě i ochrana samotného psychologa. V současné době u nás neexistuje jednotný etický kodex pro psychology práce a organizace, nicméně jeho zavedení je pouze otázkou času, protože v rozvinutém světě jsou etické kodexy standardem.

I v psychologii platí stejné pravidlo jako v lékařské praxi – Primum non nocere. Tedy především neškodit. Etická pravidla se týkají tří oblastí: práce s daty, práce s klienty a práce s metodami.

Důležitost etiky v práci psychologa je skutečně veliká. Česká společnost se vyznačuje vysokou tolerancí k neetickému jednání a současně i zprofanovaností právního systému. Přesto je dodržování jak etických, tak i právních norem zcela nezbytným a to jak v zájmu ochrany klienta, tak i psychologa samotného.

Z hlediska teorie přežití se dlouhodobě rozhodně vyplatí etické jednání, nicméně krátkodobě se může vyplácet i jeho opak. Z dlouhodobého hlediska má společnost zájem, aby v ní panovalo etické jednání. Rozhodně se dá říci, že špičkový zaměstnanec chce pracovat pro firmu, která ctí etiku jednání se zaměstnanci.

Ve vztahu k psychologii práce a organizace pojednáme hlouběji o ochraně osobních dat a dále o práci s metodami. Dále pak pojednáme o etických aspektech důležitých činností v oblasti psychologie práce a organizace jako je etika v procesu náboru a výběru.

Abstract

In practice, work and organizational psychologist often challenge the situations in which decisions must be based on ethical rules. Their primary purpose, as well as legal rules is to protect employees' organizations, protection of clients, job seekers and also protect psychologist himself. Currently in our country there is no uniform code of ethics for work and organization psychologist, but its implementation is only a matter of time because in the developed world are codes of ethics a standard.

In psychology, the same rule as in medical practice - Primum non Nocere. First of all not harm. Ethical rules are related to three areas: working with data, working with clients and work methods.

The importance of ethics in the work of psychologist is really great. Czech society has a high tolerance for unethical behavior and also loss of trust in legal system. Nevertheless, adherence to ethical and legal standards is absolutely necessary both in order to protect the client and the psychologist himself.

In terms of the theory of long-term survival is definitely worth ethical conduct, however, may not be paid short term and its opposite. In the long term ethical conduct pays back to the company. Certainly we can say that a top employee wants to work for a company that respects the ethics of dealing with employees.

In relation to the psychology of work and organization are discussed more deeply subjects of privacy and methods. Then we discuss the ethical aspects of the important activities in work and organizational psychology as ethics in the process of recruitment and selection.

Klíčová slova

Etika, etické kodexy, psychologie práce a organizace

Key words

Ethics, Ethical codexes, Work and Organization Psychology

1. ÚVOD

V praxi psychologa práce a organizace často nastávají situace, ve kterých se musí rozhodovat na základě etických pravidel. Jejich primárním účelem, stejně jako pravidel právních, je ochrana zaměstnanců organizací, klientů, uchazečů o zaměstnání a v neposlední řadě i samotného psychologa. V současné době u nás neexistuje jednotný etický kodex pro psychology práce a organizace, nicméně jeho zavedení je pouze otázkou času, protože v rozvinutém světě jsou etické kodexy standardem.

I v psychologii platí stejné pravidlo jako v lékařské praxi – *primum non nocere*, tedy „především neškodit“*. Etická pravidla se týkají tří oblastí: práce s daty, práce s klienty a práce s metodami.

Důležitost etiky v práci psychologa je skutečně veliká, a to i přestože česká společnost se vyznačuje vysokou tolerancí k neetickému jednání a současně i zprofanovaností právního systému. Dodržování jak etických, tak právních norem je však zcela nezbytné v zájmu ochrany klienta i psychologa samotného.

Často se firmy i odborníci tážou, zdali se etické jednání firmě vyplatí. Zavádění etických standardů, jejich audity a průběžné sledování totiž často stojí nemalé prostředky, zejména ve firemní kultuře s nízkým respektem a nedůvěrou k etice a k zákonům. Z hlediska teorie přežití se dlouhodobě rozhodně vyplatí etické jednání, nicméně krátkodobě se může vyplácet i jeho opak (Sokol, 2003, Batson a Ahmad, 2008). Z dlouhodobého hlediska však má společnost zájem, aby v ní panovalo etické jednání. Rozhodně se dá říci, že špičkový zaměstnanec chce pracovat pro firmu, která ctí etiku jednání se zaměstnanci.

Ve vztahu k psychologii práce a organizace pojednáme hlouběji o ochraně osobních dat a dále o práci s metodami. Dále pak pojednáme o etických aspektech důležitých činností v oblasti psychologie práce a organizace, jako je etika v procesu náboru a výběru a etika koučování.

2. ETICKÉ KODEXY

V klinické praxi se odborníci řídí etickými standardy a kodexy svých odborných profesních organizací, které jsou uvedeny podrobněji v předchozích kapitolách*. Etický kodex Americké psychologické asociace APA byl např. poprvé vydán v roce 1953. U nás existuje etický kodex Asociace klinických psychologů z roku 1998 (AKP, 1998)

Z dalších se lze zmínit o Etickém kodexu psychologa v resortu Ministerstva vnitra (Věstník Ministerstva vnitra, 2007). V tomto kodexu se nachází poslání a uplatnění tohoto etického kodexu, obecné zásady výkonu práce psychologa a zásady jednání s klientem, jednání psychologa v pracovních vztazích včetně střetu zájmu. V roce 2003 byl vydán i Etický kodex psychologa Hasičského záchranného sboru České republiky (HZS ČR, 2003). Ten popisuje deset základních principů: zodpovědnost, kompetence, morální a právní aspekty, důvěrnost, prospěch klienta, profesionalita vztahů, používání technik, výzkum, aktivity na veřejnosti a zodpovědnost vůči zaměstnavateli.

Americká Society of Industrial/Organizational Psychology je sekci APA, a proto používá její etický kodex.

Ve Velké Británii existuje etický kodex The British Psychological Society (BPS), s názvem Guidelines for Professional Practice and Conduct for Occupational Psychologists (The British Psychological Society, 2010). Tedy jedná se, volně přeloženo, o **Pravidla pro profesionální praxi a**

chování psychologů práce. Tato pravidla jsou pokládána za jakýsi minimální standard pro chování psychologů v této oblasti.

Dokument vychází z toho, že psychologové práce a organizace si cení osobní integrity, čestnosti a respektu ke klientům a ke kolegům a snaží se zavést nejvyšší etické standardy své práce. Zde jsou aktivně propagovány principy rovných příležitostí a nediskriminujícího přístupu. Z hlediska kompetencí musí psycholog zajistit, aby jeho schopnosti a zkušenosti odpovídaly požadavkům a nárokům práce. Psycholog nesmí uvádět, že má odbornost či vzdělání, které ve skutečnosti nemá. Smí přijmout jen práci, která odpovídá jeho schopnostem. Psycholog musí věnovat čas tomu, aby se seznamoval průběžně s relevantní psychologickou literaturou, navštěvoval konference a udržoval profesní vztahy s kolegy. To je zejména důležité pro ty, kdo pracují jako samostatní odborníci. Psycholog musí klienta informovat o stavu poznání psychologie práce a organizace a nesmí poskytovat služby, které nejsou na odborné úrovni. Psycholog musí vykazovat vědeckou opatrnost a být si vědom omezení současných poznatků. Pokud prezentuje své výsledky, má se vyhnout přehnaným a zveličeným tvrzením, honbě za senzacími a povrchnosti.

V druhé kapitole se pojednává o chování. Psycholog musí zajistit jasné osobní hranice vztahu s klientem a udržovat je. V případě střetu zájmů musí informovat zainteresované subjekty. Musí ukončit poradenský vztah, když je zjevné, že pro klienta není prospěšný. Pokud požaduje osobní informace, musí být zjevný účel tohoto jednání a způsob, kterým budou informace využity. Důležitý je odstavec 2.1.5. o mocenském vztahu, kde se zakazuje profesionální zneužití moci prostřednictvím manipulace, lži apod. Psycholog musí jednat citlivě a dodržovat morální očekávání komunity, ve které působí. Dále se stanovuje, že psycholog musí pravdivě vypovídat o své kvalifikaci, zkušenosti, praxi a členství v odborných organizacích. Totéž má činit při marketingu svých služeb.

Ve vztahu ke svým kolegům musí psycholog dodržovat vzájemný respekt. Neměl by veřejně kritizovat osobní, profesní nebo etické jednání kolegů. Měl by udržovat mechanismy osobní a profesní podpory pro sebe a své kolegy tak, aby docházelo k udržování a rozvíjení dobré praxe.

Třetí kapitola se zabývá informovaným souhlasem. Ten spočívá v právu klienta vybrat si, zdali má zájem o psychologické služby, a učinit tak na základě co nejlepších informací. To je závislé i na klientově schopnosti pochopit poskytované informace. Pouze ve výjimečných situacích, které jsou v obecném zájmu, může být služba poskytnuta bez předchozího klientova souhlasu. Informovaný souhlas musí být získán před provedením psychologického vyšetření nebo intervence. V případě změny postupu nebo delšího časového odstupu musí být získán nový informovaný souhlas. V případě, že není informovaný souhlas získán, musí psycholog zvážit rizika. Klientovi musí být poskytnuty informace týkající se role a funkce psychologa práce a organizace, jeho kvalifikace, oblastí působení a možností, rozsahu jeho povinností a pravomocí, povahy činnosti, zdůvodnění a možných důsledků. Klient musí být vždy informován o použití audio- a videozáznamů, případně o pozorování přes jednostranné zrcadlo. Klient musí být informován o způsobech archivace záznamů a přístupu k nim. Dále je nezbytné klienta upozornit i na důvěrnost informací a na to, že má právo svůj informovaný souhlas kdykoli odvolat.

Čtvrtá kapitola je věnována přístupu k záznamům. Stejně jako v České republice má klient právo vědět, jaké informace jsou o něm shromažďovány a archivovány.

Pátá kapitola popisuje otázky důvěrnosti informací. Klient je oprávněn očekávat, že informace, které poskytne, zůstanou důvěrné. Psycholog má povinnost tyto informace nesdělovat kromě jasně definovaných případů. Psycholog musí o důvěrnosti informací informovat klienty při prvním setkání. Pokud je sdělení informací třetí straně nezbytné, musí získat informovaný souhlas od klientů. V takovém případě musí být okolnosti sdělení informací jasně specifikovány. Důvěrnost informací musí být zajištěna i v rámci tréninků a školení. Psycholog musí získat informovaný souhlas vždy před audio- nebo videozáznamem chování klienta. Pokud má být materiál použit pro účely

školení, musí to být klientům předem oznámeno, včetně povahy školení a charakteristiky studentů, kterým bude materiál prezentován. Psycholog musí vždy získat informovaný souhlas předtím, než informace o klientovi jakkoli zveřejní.

Psycholog musí jako důvěrné uchovávat i informace o kolezích, které získá v průběhu pracovních povinností. Pokud je klient nebezpečný sobě nebo okolí, musí psycholog zvážit oznámení informace. To je důležité zejména v situacích, kdy neoznámení informace může vést k ohrožení zdraví a života klienta nebo jiných osob. Psycholog musí zajistit, aby klient rozuměl účelu vyšetření, které je vyžadováno zaměstnavatelem nebo pojišťovnou, a rozuměl povinnosti psychologa výsledky vyšetření předat těmto institucím. V případě vyšetření uchazeče o zaměstnání musí psycholog získat písemný informovaný souhlas s poskytnutím údajů zaměstnavateli. Smrtí klienta důvěrnost informací nezaniká.

Šestá kapitola se zabývá zodpovědností při použití testů. Psycholog musí zajistit, že je kompetentní při používání psychometrických testů a standardizovaných testovacích postupů. Musí věnovat pozornost důvěrnosti, respektu ke klientovi a procesu sdělování výsledků testování. Musí dodržovat standardy testování. Testy může administrovat pouze při klientově souhlasu s postupem. Pokud jsou testy administrovány pouze pro výzkumné účely, musí to být klientovi předem sděleno. Psycholog musí zajistit, že testy jsou vhodné pro danou situaci, jsou použity profesionálně, je dodržen nediskriminační postup. Výsledky testování mohou být vyhodnoceny, interpretovány a sdělovány pouze vyškolenými jedinci, kteří mají příslušnou certifikaci. Jedinci podstupující testování musí být informováni o důvodech, proč test podstupují, jak budou informace z testu použity a jak mohou získat zpětnou vazbu o výsledcích.

Psycholog při testování musí jednat tak, aby byl minimalizován klientův distres. Výsledky musí být sdělovány tak, aby byla minimalizována možnost dezinterpretace, nepochopení a zneužití. Psycholog musí poskytnout informace o omezeních testování. Klient musí vždy dostat zpětnou vazbu. Komunikaci musí doprovodit doporučení dalšího postupu. Při zveřejnění nového testu musí být vždy uvedeny omezení testu jako takového. Vždy musí být poskytnuty údaje o validitě a reliabilitě. V případě, kdy testový materiál musí být ponechán u jedince, který není způsobilý k samostatnému testování, je třeba zajistit důvěrnost testových podkladů a zajistit podklady proti zneužití. To znamená, že by dotyčný podklady neměl rozmnožovat. Psycholog musí používat pouze testy, které byly vydány v souladu se standardy BPS.

Sedmá kapitola je věnována zajištění osobní pohody psychologa samého. Aby mohl psycholog poskytovat svoje služby, musí věnovat pozornost vlastnímu bezpečí, osobnímu rozvoji a své profesní činnosti. Pokud není schopen dělat svoji práci kompetentně, neměl by se o to snažit. Pokud psycholog vidí, že tyto problémy má jeho kolega, měl by to ohlásit. Psycholog, zejména s privátní praxí, by měl zvážit, zda uzavře pojistku týkající se zodpovědnosti za škodu. Psycholog si musí být vědom toho, že v práci využívá svoji osobnost, i toho, že následný stres je obvyklý. Měl by věnovat pozornost příznakům vyhoření a zajistit, aby stres byl adekvátní k jeho osobnostním možnostem a kapacitě. Psycholog by měl podporovat společnou podporu, spolupráci a zájem o dobro kolegů na pracovišti.

Osmá kapitola se zaměřuje na výuku, trénink a supervizi. Vychází z toho, že psychologové práce a organizace na těchto činnostech aktivně participují. Při výuce by měli věnovat pozornost etickým normám. Taktéž by si měli být vědomi otázek hranic a moci ve vztahu se studenty. Vztahy učitel–žák, které jsou současně osobní, by měly být eliminovány, aby byl eliminován jakýkoli potenciál pro zneužití. V případě, že by mezi učitelem a žákem takový vztah vznikl, musí se supervizor/trenér/učitel vzdát profesního vztahu. Supervizoři/trenéři/učitelé nesmí zneužít zranitelnosti studenta pro získání osobního nebo finančního prospěchu. Je nezbytné zajistit, aby v rámci výuky nedocházelo ke skryté ani otevřené formě sexuálního pronásledování. Jakákoli forma sexuálních návrhů je zcela nepřijatelná.

Supervizor musí informovat studenty, že jsou zodpovědní za svoji interakci s klientem. Psycholog musí zajistit, aby studenti při interakci klienta informovali o svém postavení studenta. Musí zajistit, aby práce studentů nepřesahovala jejich odbornost. V případových studiích musí být zajištěna anonymita informací o klientovi.

Devátá kapitola je věnována soustavnému profesnímu rozvoji. Aby psycholog práce a organizace mohl zajistit adekvátní úroveň služeb, musí se vzdělávat po celou dobu své profesní dráhy. Musí mít plán osobního rozvoje a vzdělávání a neustále věnovat pozornost tomu, aby jím používané metody odpovídaly stavu současného poznání.

Desátá kapitola se věnuje školení nep psychologů. Psychologie je atraktivní pro jiné profese i pro laiky a mělo by se zajistit, aby se metody neocitly v neoborných rukou. Při výuce nep psychologů je nezbytné vyhodnotit jejich znalosti psychologických termínů a metod a proškolit je alespoň v nezbytně nutné míře. Vždy zajistit, aby si nep psychologové byli vědomi omezení svých poznatků a nezbytnosti odborného vedení. Je nutné zabezpečit testové materiály tak, aby se nedostali k těm, kdo nejsou oprávněni je administrovat.

Jedenáctá kapitola se věnuje výzkumu a publikování. Psycholog musí věnovat pozornost etickým otázkám výzkumu. Musí informovat účastníky výzkumu o účelu, metodách, očekáváních a předpokládaném distresu. Při přesvědčování k účasti ve výzkumu nesmí být vyvíjen nátlak. Účastník musí být informován o tom, že svůj souhlas může kdykoli odvolat. Souhlas musí být vždy písemný. Informovaný souhlas musí obsahovat jak souhlas s účastí na výzkumu, tak souhlas se zveřejněním výsledků. Psycholog musí zajistit důvěrnost při nakládání s daty. V případě, že je jedinec ve výzkumu popisován, musí být jeho údaje pozmeněny tak, aby nemohl být identifikován třetími osobami a aby se pokud možno ani nemohl poznat sám. Psycholog musí zajistit, aby publikace výsledků vždy vycházela z přínosu jednotlivých autorů. Autorství vychází z praktického přínosu a intelektuálního vlastnictví každého autora či spoluautora.

Psycholog práce a organizace si musí být vědom toho, že pro klienty je někdy těžké odmítnout, a proto musí učinit maximum pro to, aby rozhodnutí klienta bylo svobodné. Účastníci výzkumu musí být informováni o míře, do jaké budou informace o nich zveřejněny. Po provedení experimentu ve výzkumu je obvyklé udělat debriefing (což je jednorázový, polostrukturovaný rozhovor zaměřený na redukci psychologických následků kromě případů, kdy jde o anonymní vyplnění dotazníku.

Dvanáctá kapitola se věnuje vztahu k veřejnosti a k médiím. Zejména jde o to, že média žádají odborníky o vyjádření. Přestože to pro obor může být přínosné, je třeba se vyvarovat rizika dezinterpretace, a to např. tím, že požádáme o autorizaci textu nebo záznamu. Psycholog se má vyhýbat tomu, aby komentoval události mimo jeho kompetenci. Musí se vyhnout prozrazení osobních informací. Musí zajistit, že jeho komentář vychází z ověřených informací a validních výzkumů.

Na závěr lze říci, že tato pravidla jsou velmi podrobná a zachycují aspekty práce v oblasti psychologie práce a organizace, které u nás nebyly dosud kvalitně zpracovány.

3. OCHRANA OSOBNÍCH DAT

V České republice jsou osobní údaje chráněny. Legislativní úprava je dána zákonem č. 101/2001 Sb., o ochraně osobních údajů, a některými dalšími právními předpisy. Zákon definuje osoby, které s osobními daty jiných mohou pracovat jakožto **správci nebo zpracovatelé osobních údajů**. Jedinci, jejichž osobní data jsou zpracovávána, jsou nazýváni subjekty údajů. V rámci psychologické praxe jsou psychologové nejčastěji v roli zpracovatelů osobních údajů. Z toho vyplývá řada povinností a pro subjekty, jejichž data jsou zpracovávána, vyplývají ze zákona určitá práva. Ochranou dat se zabývá

Úřad na ochranu osobních údajů, který může při neplnění příslušných povinností zpracovateli osobních údajů uložit sankce.

Je nezbytné, aby každý psycholog své povinnosti zpracovatele osobních údajů znal a podrobně jim rozuměl. Psycholog často pracuje s důvěrnými daty, z nichž část tvoří osobní data. Pokud psycholog podniká, pak má i další povinnosti správce osobních údajů, protože podnikatelé jsou jedním ze správců osobních údajů, kteří zpracovávají osobní údaje na základě nejrůznějších zákonů (např. zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání – tzv. živnostenského zákona).

Základem je rozumět tomu, které údaje o klientovi jsou osobními údaji. Ochrana osobních údajů je promítnuta do povinnosti správce, která spočívá v definování účelu shromažďování a zpracování osobních dat. Je tedy nutné v rámci auditu evidovaných osobních dat přesně stanovit, které osobní údaje se evidují a jaký je jejich počet, množství, účel a nakládání s nimi. V rámci nakládání s údaji se definuje okruh osob, které mají k údajům přístup, důvody přístupu, dále období, po které údaje archivujeme, způsoby jejich údajů i způsoby zabezpečení dat proti zneužití. Jde tedy o tyto kroky:

- provést audit osobních údajů (co jako správce mám a proč),
- roztřídit si tyto údaje podle účelu (podle toho, na co je potřebuji) a
- každý účel podrobně popsat v termínech, jež stanovuje zákon.

Podle § 5 odst. 1 písm. d) zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, může správce osobních údajů shromažďovat osobní údaje odpovídající pouze stanovenému účelu a v rozsahu nezbytném pro naplnění stanového účelu (Šalomoun, 2006).

Tímto zákonem jsou v § 4 vymezeny údaje osobní a dále údaje citlivé. Nutno říci, že psycholog prakticky vždy pracuje s údaji osobními a velice často s údaji citlivými. Za **osobní údaj** se považuje jakákoli informace týkající se určeného nebo určitého subjektu údajů. Subjekt údajů se považuje za určený nebo určitelný, jestliže jej lze údajů přímo či nepřímo identifikovat zejména na základě čísla, kódu, nebo jednoho či více prvků specifických pro jeho fyzickou, fyziologickou, psychickou, ekonomickou, kulturní nebo sociální identitu. **Citlivým údajem** je osobní údaj vypovídající o národnostním, rasovém nebo etnickém původu, politických postojích, členství v odborových organizacích, náboženství a filosofickém přesvědčení, odsouzení za trestný čin, zdravotním stavu a sexuálním životě subjektu údajů a jakýkoli biometrický nebo genetický údaj subjektu údajů.

Vzhledem k definici zpracování osobních údajů podle zákona je prakticky každé nakládání s daty klienta takovýmto postupem. Zákon totiž uvádí, že „zpracováním osobních údajů se rozumí jakákoli operace nebo soustava operací, které správce nebo zpracovatel systematicky provádějí s osobními údaji, a to automatizovaně nebo jinými prostředky. Zpracováním osobních údajů se rozumí zejména shromažďování, ukládání na nosiče informací, zpřístupňování, úprava nebo pozměňování, vyhledávání, používání, předávání, šíření, zveřejňování, uchovávání, výměna, třídění nebo kombinování, blokování a likvidace.“

Dále se v zákoně uvádí, že údaje lze zpracovávat pouze se souhlasem. Takový souhlas může vypadat následovně:

Souhlas se zpracováním osobních údajů

Souhlasím s tím, aby v souladu se zákonem č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů, společnost ... se sídlem ..., IČ ... zpracovávala mnou poskytnuté osobní údaje obsažené v dotazníku, popř. přiloženém životopisu a dalších souborech, a to pro účely nábory, výběru a zprostředkování zaměstnání u klientů společnosti. Beru na vědomí, že údaje budou uchovávány a využívány pouze pro potřeby náborových a výběrových aktivit v rámci činnosti této

společnosti, a to až do odvolání písemnou formou. Jsem si vědom/a toho, že poskytnutí údajů je dobrovolné a že souhlas s jejich zpracováním mohu kdykoli odvolat.

Podpis:

Z toho vyplývá, že pokud nám klient předává jakékoli osobní údaje, musíme ho současně požádat o souhlas s jejich získáním, zpracováním a archivací pro přesně uvedené účely.

4. ETIKA TESTOVÁNÍ

Nejdůležitější etické principy souvisejí obecně s psychologií práce. Patří mezi ně (ostatně jako i v jiných oblastech psychodiagnostiky, jak je podrobně uvedeno v příslušné kapitole*) dobrá znalost používaných metod, ohleduplný a lidský přístup ke kandidátům (zátěž jen v nezbytné míře), nabídka zpětné vazby a adekvátní zacházení s výstupy. Personální psychologie má k dispozici řadu metod, které mohou být použity při výběru (viz např. Štikar et al., 2000). Nutno říci, že v současné době se řada firem obejde bez použití psychologických testových metod i bez konzultace s psychologem. To je v pořádku, pokud nepoužívají testové metody.

Z hlediska současné úpravy pracovního práva a zajištění zákazu diskriminace musí být zaměstnavatel schopen prokázat, že zásadní rozhodnutí v pracovně-právních vztazích učinil **na základě validních a nediskriminačních postupů**. Mezi takováto rozhodnutí patří rozhodnutí o:

- přijetí či odmítnutí zájemce o zaměstnání,
- povýšení či přeřazení na jinou práci,
- zvýšení či snížení platu/mzdy,
- propuštění.

Zaměstnavatel, případně psycholog, který pro něj pracuje, tedy musí být schopen prokázat, že metody použité pro rozhodnutí byly validní. Bohužel právě zde nastává problém. V soudním řízení by neobstály žádné populární metody. Řada firem, bohužel i těch renomovaných, používá testové metody, které zpracovali sami zaměstnanci firmy a které se tváří jako validní psychologický test. Setkáváme se tedy s laicky vytvořenými testy inteligence, testy pozornosti, testy osobnosti a dalšími. Pro veřejnost rovněž splývá rozdíl mezi časopisovým testem pro zábavu a validním, standardizovaným psychologickým testem. Situaci v podnikové praxi sťažují i **populární testy** osobnosti, jako je nestandardizovaná verze MBTI, v Česku propagovaná sociologem Michalem Čákrtem v jeho četných publikacích. Propagátoři nestandardních metod v odborné diskusi rádi poukazují na to, že jsou jejich metody jen orientační a že je nedoporučují používat k výběru ani k rozvoji, nicméně sami vědí, že v praxi k těmto účelům jejich metody využívány jsou. Proto jsou velice vítány standardní psychologické metody, jako je např. Golden Profiler of Personality (Havlůj, Hoskovcová, Niederlová, 2009), který poskytuje obdobná data, nicméně na základě srovnání s normami vytvořenými na 500 jedincích přímo v naší zemi. Mezi metody, které však nebyly prověřeny validním výzkumem ve světě ani u nás, patří metody jako Thomas, Garuda atd. Jde o metody velmi finančně nákladné a bohužel se v praxi setkáváme s tím, že jsou používány i v těch nejlepších firmách v naší zemi. Prodejci těchto metod se hájí tím, že jde o metody nikoli psychodiagnostické, ale metody zaměřené pouze na rozvoj osobnosti.

Problém může nastat i tehdy, pokud jsou použity metody s **normami 20–30 let starými** (např. Ravenovy progresivní matrice).

Ze soudní praxe dále víme, že problémy nastaly i tehdy, pokud byl použit kvalitní psychodiagnostický test, nicméně administrace proběhla na okopírovaném formuláři. Okopírováním totiž byla porušena autorská práva a jako důkaz v soudním řízení nelze použít protiprávně získaný

důkaz. Záznamové archy, které byly okopírované, byly soudem odmítnuty, přestože jejich obsah jasně dokládal důvodnost odmítnutí kandidáta. Z výše uvedeného zcela jasně vyplývají důvody, proč by měl mít každý psycholog zájem o to, aby jim používané metody byly **standardní, aktuální a legálně používané**. Činí to totiž i pro vlastní ochranu.

4.1 ASSESSMENT/DEVELOPMENT CENTRUM

Další problém nastává u metod, které jsou známy dobrou validitou i reliabilitou, avšak jsou využity nevhodným způsobem. Konkrétně může jít o assessment centrum (dále jen AC) a development centrum (dále jen DC) – což je totožná metoda, pouze se liší využitím. Vše dále uvedené platí jak pro assessment, tak i pro development centra. Tato metoda je známa jako velmi kvalitní, a právě proto se stále více rozšiřuje. Bohužel se stále častěji setkáváme i s tím, že je takto nazýván postup, který žádným AC není, nebo že **úlohy jsou natolik obecné či nemají souvislost s pracovní náplní**, že takto koncipované AC nemá prediktivní validitu.

AC by mělo obsahovat úlohy individuální (individuální prezentace, in-basket, tedy třídění došlé pošty atd.), párové (modelové situace pokárání, povýšení atd.) a skupinové (vytvoření plánu řešení problému, porada nad úkoly atd.). Platí, že v ideálním případě by každá skupina měla obsahovat dvě úlohy, tedy by jich mělo být zhruba šest. Mimo to AC musí zahrnovat psychodiagnostiku a rozhodně i rozhovor. Vzhledem k této náplni by mělo jít minimálně o jednodenní, ale spíše o dvoudenní metodu.

V praxi se setkáváme s tím, že i velice renomované firmy za assessment/development centrum vydávají např. kombinaci polostrukturovaného rozhovoru, skupinové diskuse a dvou kvalitních testů v celkovém časovém rozsahu do dvou hodin.

Setkali jsme se též s případy, kdy špičkové firmy používají AC, ve kterém úlohy nemají souvislost s pracovní náplní pozice, na kterou jsou uchazeči vybíráni. Například při výběru na pozici facility managera (tedy správce budov) byla použita úloha, kdy ze tří balíčků špaget měli uchazeči vytvořit most mezi stoly. Údajně tím byla měřena kreativita, flexibilita a schopnost týmové práce. Není nutno dodávat, že validita této metody je zcela nepřijatelná.

Obecně platí, že hodnotitelé by měli být připraveni a proškoleni. Musí dodržovat termíny a pokyny. Ke kandidátům se mají chovat zdvořile a s respektem. Informace o hodnocených nesmí poskytovat jiným uchazečům a nesmí se kriticky vyjadřovat ani o dalších hodnotitelích. Pokud budou hodnotitelé o některém z kandidátů mluvit, měli by zajistit, aby je neslyšel nikdo nepovolaný. Také veškeré poznámky, které si během AC vytvoří by neměly být k dispozici nikomu nepovolanému (Kyrianová, 2001).

Samostatnou kapitolou jsou případy, kdy firmy svoji metodu prezentují jako samospásnou a vše řešící. Je tedy na autorech metod, aby je propagovali etickým způsobem a nevyvolávali očekávání, která nejsou podložena výzkumy.

4.2 VÝBĚR METOD

Při sestavení testové baterie a při výběru použitých metod musíme vždy **vycházet z popisu práce** či z profesiogramu. Souhlasíme s Kyrianovou (2001), že např. není důvod testovat asistentky komplexním testem inteligence. Stejně tak i stresová interview by měla být adekvátní k pracovní náplni. Kyrianová uvádí, že náročnost metod by neměla přesahovat míru náročnosti práce samotné. K tomu je nutné dodat, že práce se dá charakterizovat průměrnou mírou stresu a dále maximální a minimální mírou. Za eticky přijatelné považujeme, pokud v rámci výběrového řízení jsou použity metody, které nepřesahují maximální míru stresu. Dokonce považujeme za důležité zjistit, jak si bude vést uchazeč vystavený právě této míře stresu.

4.3 KVALIFIKACE TESTUJÍCÍHO

Je známo, že při interpretaci metod vznikají rizika projekce. Proto je naprosto nezbytné, aby s metodami pracovali pouze psychicky zralí jedinci, kteří mají i určitou moudrost a nadhled. V praxi bohužel velmi často i v této oblasti vidíme mírně neetické jednání.

V každém případě je nezbytné zdůraznit, že psychodiagnostické metody může používat pouze **jedinec k tomu vyškolený**. Například Testcentrum rozděluje psychodiagnostické metody do několika skupin: na ty určené pouze jednooborovým psychologům, ty určené pouze proškoleným jedincům a ty určené laikům. Metody určené pouze jednooborovým psychologům prodá pouze těm zájemcům, kteří předloží kopii diplomu o ukončeném vysokoškolském vzdělání v tomto oboru. Je však povinností a zodpovědností těchto odborníků, aby s těmito metodami zacházeli oni sami. Zejména vyhodnocování a interpretaci těchto metod by neměli provádět nedostatečně vyškolení jedinci. Opět, v praxi jsme se setkali s případy, kdy interpretaci testů prováděli např. studenti psychologie (Kyrianová, 2001). Něco podobného je zcela nepřijatelné.

4.4 NEETICKÉ A DISKRIMINAČNÍ OTÁZKY

V zákoně č. 262/2006 Sb. jsou jasně definovány diskriminační kritéria. Jde o pohlaví, věk, rasu, vyznání, národnost, sexuální orientaci, zdravotní stav, rodinný stav, vzdělání, majetkové poměry, politickou příslušnost a další. V praxi se setkáváme s tím, že zaměstnavatelé se snaží přijímat nejraději mladé muže. U žen může dojít ke kladení diskriminujících dotazů např. na počet dětí, těhotenství či zajištění hlídání dětí. Takovéto postupy jsou však neetické a diskriminační.

Zde je nutno dodat poznámku o rozdílu mezi přístupem klinicko-psychologickým a pracovně-psychologickým. V rámci klinického rozhovoru a vyšetření má psycholog právo zjišťovat o klientovi i velmi citlivé informace (např. o jeho sexuální orientaci, preferenci, praktikách). V rámci pracovně-psychologického rozhovoru však toto právo nemá, a proto jeho dotazy do intimní oblasti klienta nikdy zasahovat nesmí.

4.5 ZPĚTNÁ VAZBA UCHAZEČI A ZADAVATELI

I v psychologii platí princip *due diligence*. Je nezbytné učinit po odborné stránce vše s nejvyšší pečlivostí a vyhodnotit výsledky v kontextu s požadavky práce. Nakládání s výsledky je závislé na předchozí dohodě se zadavatelem. Obecně patří ke slušnosti poskytnout uchazečům zpětnou vazbu. Je to sice časově náročné, nicméně důležité pro důvěryhodnost metody, postupu i psychologie, a proto je vhodné na tom trvat. Zpětná vazba by měla být nabídnuta vždy. Měl by ji poskytnout kvalifikovaný jedinec, který komunikuje srozumitelně a citlivě.

V rámci výběru je uchazeč motivován snahou získat nabízené místo. V rámci rozličných rozvojových postupů jsou si účastníci vědomi, že jde o to, aby byli vybráni ti nejlepší, a s ostatními se nepočítá. Motivace účastníků je tedy značná, a proto je pro ně velmi důležité získat zpětnou vazbu. S klienty jednáme s respektem, slušností a snažíme se být co nejvíce konkrétní a věcní.

Písemné zprávy by měly být vždy zabezpečeny před nepovolanými osobami a mělo by být zabráněno jejich kopírování a rozesílání. Touto problematikou se také zabývá § 13 zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů (Kyrianová, 2001).

4.6 FINANČNÍ OTÁZKY

Profesionální vztah psychologa s klientem je vždy daný zakázkou a smlouvou, která obsahuje zadání práce, její podmínky a termíny plnění a rovněž i finanční odměnu za tuto práci. Korektní musí být postup i v této oblasti. Písemná smlouva je směrodatná pro obě strany a chrání je obě.

5. DISKUSE

Při porovnání etického kodexu BPS se současnou českou praxí vidíme značné rezervy v naší praxi. Současně je pro nás tento kodex inspirací a ukazatelem oblastí, kterým je nutno věnovat větší pozornost.

6. ZÁVĚRY

Dodržování etických principů je zcela zásadní součástí práce psychologa práce a organizace. V tomto článku definujeme základní principy a problémové oblasti.

7. LITERATURA

AKP. *Etický kodex Asociace klinických psychologů* [online]. [Ověř. 14. 5. 2010]. Dostupné na <www.akpcr.cz/content/view/12/50/>.

EMCC. *Etický kodex* [online]. [Ověř. 12. 5. 2010]. Dostupné na <www.emcc-czech.cz/domain/emcc-czech/files/emcc_czech_eticky-kodex.doc>.

HZS ČR (2003). *Etický kodex psychologa HZS ČR*. Sbírka interních aktů řízení generálního ředitele HZS ČR a NMV – částka 29/2003. Praha: HZS ČR.

THE BRITISH PSYCHOLOGICAL SOCIETY. Division of *Occupational Psychology*. *Guidelines for Professional Practice and Conduct for Occupational Psychologists* [online]. [Ověř. 12. 5. 2010]. Dostupné na <www.bps.org.uk/downloadfile.cfm?file_uuid=778927C3-1143-DFD0-7EA5-FD7909CB8AB4&ext=pdf>.

VĚSTNÍK MINISTERSTVA VNITRA (2007). Nařízení Ministerstva vnitra ze dne 31. října 2007, kterým se vydává statut psychologického pracoviště Ministerstva vnitra a etický kodex psychologa. Částka 97, Část I, 62.

BATSON, D., AHMAD, N. (2008). Altruism: Myth or Reality? *In-Mind Magazine*, 6.

HAVLŮJ, V., HOSKOVCOVÁ, S., NIEDERLOVÁ, M. (2009). *Dotazník typologie osobnosti – GPOP: Teoretické základy a charakteristika metody*. Praha: Hogrefe – Testcentrum.

KYRIANOVÁ, H. (2001). Etika náboru a výběru nových zaměstnanců. *Psychologie v ekonomické praxi*, 42, č. 3–4, 155–164.

PELTIER, B. (2010). *The Psychology of Executive Coaching: Theory and Application*. New York: Routledge.

SOKOL, J. (2003). Zajatcovo dilema a problém černých pasažérů. *Vesmír*, 82, 8, 467–468.

ŠALOMOUN, M. (2006). Ochrana osobních údajů jako právo na informace sui generis. *Právní rozhledy* 11, 389–396.

ŠTIKAR, J., RYMEŠ, M., RIEGEL, K., HOSKOVEC, J. (2000). *Metody psychologie práce a organizace*. Praha: Nakladatelství Karolinum.