

PROFESSIONAL STANDARDS FOR THE PRACTICE OF I-O PSYCHOLOGY

STANDARDE PROFESIONALE PENTRU PRACTICAREA PSIHOLOGIEI MUNCII ȘI ORGANIZAȚIONALE

Psihologia aplicată a avut dintotdeauna probleme cu controlul standardelor de calitate. De exemplu cele trei modele de validitate (de conținut, de construct, de criteriu) au fost propuse pentru ca cel ce folosește un test să poată decide care este cel mai potrivit test pentru măsurarea inteligenței, a personalității sau a intereselor. În Statele Unite, în jurul anilor 1940-1950, s-a produs o explozie de teste menite să măsoare un întreg șir al atributelor / particularităților umane. Unele dintre acestea s-au dovedit reușite, fiind proiectate respectând cele mai înalte standarde psihometrice și de dezvoltare a testelor, pe când altele, mai slabe, au fost dezvoltate de către indivizi fără pregătire și experiență în psihometrie. Consumatorii însă – de exemplu un antreprenor ce dorea evaluarea candidaților pentru un post anume – nu puteau face diferența între un test bun și unul slab. Din această cauză, “Asociația Americană de Psihologie” le-a cerut lui Lee Cronbach și Paul Meehl să dezvolte câteva standarde cu ajutorul cărora consumatorii să poată aprecia valoarea testelor. Rezultatul acestor eforturi s-a arătat în “Standarde pentru testarea educațională și psihologică”, publicat de către “Asociația Americană de Psihologie”, în cooperare cu “Asociația Americană de Cercetare Educațională” și “Consiliul Național pentru Evaluare Educațională”. Aceste standarde au fost revizuite de câteva ori, cea mai recentă versiune fiind publicată în 1999. Aceste standarde sunt cele care includ prima descriere a modelelor comune de validitate.

Chiar dacă acum există o definiție și o acceptare unanimă a validității ca și criteriu de adecvanță a testelor, psihologii se ocupă de multe alte lucruri – cum ar fi analiza muncii, evaluarea performanțelor, training-uri, modelele de motivare-compensare - care, de asemenea ar necesita standarde de evaluare. De cele mai multe ori un antreprenor fără pregătire în Psihologia Muncii și Organizațională (M/O) nu poate face diferența între instrumentele sau metodologiile bune și cele slabe. Am fost rugat de către editorul acestei reviste să mă gândesc la cum s-ar putea aplica principiile controlului calității în practica psihologiei M/O, în România. Aceasta este o întrebare de actualitate, deoarece, periodic, ne confruntăm și în Statele Unite cu aceeași problemă. În Statele Unite o rezolvăm prin licențierea psihologilor - în domeniul clinic, al consilierii, educațional, psihologiei M/O etc. Licențierea constă într-un examen care demonstrează cunoașterea principiilor psihologiei, incluzând principiile etice pentru a practica psihologia. Licențierea însă nu este o garanție că persoana respectivă va aplica într-un mod responsabil și etic aceste cunoștințe, de aceea, în caz de aplicare nepotrivită, licența poate fi retrasă. În Statele Unite nu există licență națională, fiecare stat își fixează criteriile proprii - cele mai multe cer ca un psiholog să participe la un anumit număr de ore de instruire continuă în fiecare an, pentru a-și putea păstra licența. Astfel se asigură o oportunitate de a fi la zi cu dezvoltarea științei în domeniu.

Există un domeniu al psihologiei M/O unde este necesară o cercetare serioasă și substanțială, cel puțin în Statele Unite. Acesta este litigiul de angajare (“employment litigation”). În Statele Unite diferite legi protejează drepturile anumitor categorii de muncitori. Aceste categorii includ minoritățile etnice și rasiale, femeile, muncitorii în vârstă și muncitorii cu handicap. Cele mai multe state au categorii de muncitori care necesită o protejare specială. În Africa de Sud, aceștia ar fi muncitorii de culoare, în Noua Zeelandă ar fi muncitorii Maori, iar în Australia muncitorii băștinași. În România ar fi categoriile

de muncitori maghiari, rromi etc. Ideea este că din cauza antecedentelor de discriminare, anumite subgrupuri de muncitori necesită protecție specială împotriva discriminării prezente sau viitoare.

În Statele Unite, aceste grupuri special protejate pot intenta proces angajatorului dacă acesta îi supune, intenționat sau accidental, unor activități de muncă neadecvate. Aceste procese sunt foarte tehnice și pot implica mai multe domenii ale psihologiei industriale. Angajații pot depune plângeri în legătură cu inadecvanța testelor folosite în selecție sau pot afirma că modul de evaluare a performanțelor pe baza cărora au fost retrogradați sau concediați a fost nedrept. Curtea va lua în vedere validitatea sau fidelitatea testelor folosite, ori va considera “statisticile itemilor testului sau teoria răspunsului la itemi”. Ca rezultat, psihologul industrial va apărea ca și martor tehnic (numit martor expert) pentru a depune mărturie în legătură cu aceste date tehnice. De obicei, fiecare parte – angajatul și angajatorul – are de partea lui câte un psiholog M/O. Întrebarea este care dintre ei este “calificat” pentru a face față rolului de martor expert. Poate oricine să se considere psiholog M/O și să depună mărturie sau există niște standarde care decid cine este și cine nu este calificat?

În Statele Unite există standarde legale care hotărăsc cui îi este permis să depună mărturie. Aceste standarde nu sunt elaborate de către psihologii M/O sau forurile care îi reprezintă, ci de către justiție, fiind aplicate de către judecător. Standardele cer ca un individ să poată depune mărturie ca expert doar în cazul în care dovedește că dispune de expertiza necesară pentru a explica judecătorului și juraților datele tehnice necesare rezolvării cazului. Această expertiză se poate achiziționa în mai multe feluri, incluzând educația formală (de exemplu masterat sau Ph.D în psihologia M/O), trainingul (cum ar fi o serie de cursuri în testare, statistică sau HR), experiența (acumularea de responsabilități și experiență de-a lungul anilor în procedurile de testare sau evaluare a performanțelor). În Statele Unite, înainte de începerea unui proces pe probleme de discriminare a angajaților, avocatul poate cere dovada de expertiză a psihologului M/O, dând-o apoi judecătorului care va hotărî dacă acel psiholog este într-adevăr expert în domeniu. Dacă judecătorul hotărăște că psihologul întrunește această calitate (bazându-se pe criteriile prezentate mai sus), îi va permite să depună mărturie în cursul procesului. În cazul în care judecătorul hotărăște contrariul, psihologului nu-i va fi permis să depună nici un fel de mărturie. Chiar dacă psihologul este considerat calificat, judecătorul îi poate limita domeniile în care să depună mărturie. De exemplu, judecătorul poate decide că psihologul este calificat doar în domeniul

testelor și al procesului de testare, nu și în evaluarea condițiilor de muncă sau evaluarea aptitudinilor / deprinderilor fizice. Astfel, curtea și judecătorii acționează precum un “standard al controlului de calitate”, hotărând cine este în măsură să depună mărturie. În Statele Unite există însă o altă problemă a mărturiilor în procese – aceasta se referă la ce se poate numi mărturie științifică legitimă și ce nu se încadrează în această categorie.

La începutul anilor 90 în Statele Unite au început o serie de procese controversate legate de apariția cancerului la sân după implanturile cu silicon. În aceste procese, mulți experți în medicină, biologie și chimie și-au spus opiniile în legătură cu această problemă. Deoarece nu au existat studii concrete despre legătura dintre cancerul la sân și implanturile de silicon, nici teorii acceptate în acest domeniu, fiecare expert și-a prezentat ideea sau teoria proprie. Unele dintre aceste teorii nu au fost enunțate niciodată înainte de aceste procese, altele au fost enunțate, dar niciodată testate în laborator, nici măcar pe animale. Ca rezultat, curțile au dezvoltat un set de principii pentru a decide care mărturie poate fi considerată științifică și legitimă. Aceste principii au dus la diferențierea foarte clară a martorilor privind credibilitatea științifică, dar au și limitat oarecum domeniile în care aceștia își puteau expune părerea. De exemplu, curtea putea să fie de acord cu titlul de expert în testare, permițând să depună mărturie, dar restricționând posibilitatea de a enunța orice aspect legat de o teorie proprie, conform căreia rezultatele obținute la teste pot fi puternic influențate de către ceea ce a mâncat candidatul dimineața. Aceste principii sunt cunoscute sub numele de “principiile Daubert”, dat fiind faptul că o doamnă cu acest nume a dat în judecată compania *Dow Chemical* din cauza problemelor cauzate de implantul de silicon.

Cele mai importante principii Daubert, conform cărora se decide dacă o mărturie este științifică sau nu, sunt următoarele:

1. Este teoria general acceptată de către comunitatea științifică? Aceasta nu înseamnă că teoria trebuie acceptată ca fiind corectă, doar că trebuie să fie legitimă, cu o bază logică, fermă și cu suport empiric. De exemplu, în psihologia M/O, generalizarea validității este o teorie conform căreia anumite atribute (de ex. aptitudinea mentală generală) sunt implicate în succesul muncii. Un psiholog M/O poate afirma despre *conștiinciozitate* – unul dintre factorii personalității, conform modelului Big Five – că este de asemenea implicată în succesul muncii. Acel psiholog poate fi acuzat pe baza principiilor Daubert, iar avocații pot pune sub semnul întrebării valoarea științifică a afirmației

respective, deoarece nu a fost demonstrată ca fiind adevărată. Acuzația Daubert poate eșua din cauză că se poate arăta că teoria generalizării validității (ex. afirmația conform căreia unele trăsături prezic succesul muncii) a fost acceptată și s-a demonstrat raționalitatea sa. Rolul psihologului M/O în cursul procesului este acela de a convinge judecătorul că ceea ce s-a afirmat mai sus e la fel de adevărat și în cazul conștiinciozității, ca și în cazul aptitudinilor mentale.

2. A fost teoria revizuită de către colegi? Teoria enunțată a fost sau nu publicată într-o revistă de specialitate sau prezentată la o conferință? Această cerință stă la baza demersului științific de "acreditate" a unei noi teorii. În știință se cere ca datele care au dus la acea concluzie și concluzia însăși să fie la îndemâna oricui din comunitatea științifică pentru a putea fi examinate, replicate, criticate etc. De exemplu o companie de testare psihologică conduce un program de cercetare pentru a dovedi existența unei noi trăsături, numită "tehnicitate", pe care ei o definesc ca fiind abilitatea de a înțelege repede noile tehnologii. Dacă un expert psiholog M/O depune mărturie în această cauză, avocatul părții oponente poate cere dovada articolelor apărute în reviste de specialitate și dovada unei revizuiri riguroase înainte de publicare. În cazul în care acest nou atribut – *tehnicitatea* – a fost susținut doar de raporturi ale companiei de testare, nefiind publicate, este foarte probabil ca psihologului M/O să nu-i fie permisă mărturia. Pe de altă parte, dacă psihologul ar dori să depună mărturie despre rolul stabilității emoționale în violența la locul de muncă, ar putea face față oricărui interogatoriu, deoarece au apărut foarte multe publicații despre aceste două fenomene.
3. Care este rata de eroare a teoriei enunțate? Ea este cunoscută? Se poate accepta sau este mult prea mare? Logica ce stă la baza acestei cerințe este ideea falșilor pozitivi și falșilor negativi (erori de evaluare), deciziile fiind luate pe baza rezultatelor obținute la teste. Cu alte cuvinte, dacă un test prezice succesul, cât de bine îl prezice? În psihologie, rata de eroare este de obicei o problemă ce ține de semnificația statistică. Convențional, această valoare sau prag (rata de eroare) este stabilită la $p=.05$, valoarea-prag a semnificației statistice.
4. Ultimul principiu major se referă la faptul dacă o teorie poate sau nu să fie testată. Observați că cerința este ca teoria să *poată fi testată*, nu să *fi fost testată*. De exemplu, să presupunem

că afirmăm că există o legătură între stilul de conducere transformațional și satisfacția angajaților. Ar fi ușor de testat afirmația, deoarece există numeroase instrumente care măsoară satisfacția în muncă, la fel sunt și câteva instrumente acceptate cu care se poate măsura stilul de conducere transformațional. Mai mult chiar, există o înțelegere generală a ceea ce înseamnă stilul de conducere transformațional și satisfacția în muncă. Să presupunem acum că afirmăm că "tehnicitatea" este transmisă genetic. Aceasta ar fi o ipoteză greu de propus, poate chiar imposibil de testat, din cauză că a.) sunt foarte puține (sau chiar nu există) definiții și moduri de măsurare a "tehnicității" și b.) nu e specificat ce se înțelege prin "genetic" – o singură genă, un cromozom sau care cromozom anume etc.

Principiile Daubert sunt o modalitate bună, cel puțin teoretic, de spori controlul calității în practica psihologiei M/O. În Statele Unite sunt aplicate doar pentru a hotărî care dintre mărturii poate fi acceptată și care va fi respinsă în cursul proceselor. Dar îmi pot imagina cum s-ar putea extinde folosirea lor într-o țară (de ex. România) pentru a îndruma psihologii M/O sau a-i orienta pe cei ce vor să angajeze un psiholog M/O în a evalua dacă cele propuse de psiholog sunt sau nu raționale și fundamentate științific. La fel ca și în cazul standardelor originale APA, care au produs modelele de validitate descrise mai sus, aceste principii ar fi doar orientative, și nu reguli. Dar, cel puțin, acestea constituie câteva standarde pe baza cărora s-ar putea evalua munca psihologilor M/O. Aceste principii nu ar opri psihologii în a propune programe, teste sau proceduri noi ori netestate însă ar preveni afirmațiile conform cărora propunerile lor ar fi bazate pe știință.

Îmi exprim recunoștința și stima pentru sugestiile lui Kyle Harper, încorporate de altfel în această schiță de manuscris.

Frank J. Landy
CEO SHL, North America
Litigation Support Division