

האוניברסיטה העברית בירושלים
הפקולטה למדעי החברה
המחלקה לפסיכולוגיה

**אתיקה של ראיונות הקבלה
למגמות הקליניות בפסיכולוגיה**

עבודת גמר במסגרת לימודי מ.א. בפסיכולוגיה קלינית
מוגשת ע"י טלי לביא, ת.ז. 3340626

נכתבה בהנחייתו של
פרופ' גבי שפלר

דצמבר 2007

כל הזכויות שמורות למחברת ©

מילות תודה..

לאמא, על שאת מלווה אותי תמיד באהבה ומסירות אין קץ. אין כמוך!
לחברים ולמשפחה, אהבתכם יקרה לי ונוסכת בי אושר ואומץ ללכת בדרכי.
תודה מיוחדת לנעמה, ליאור וג'יטָל – על העידוד והפרגון שלכם ברגעים קטנים וגדולים.
למטפלים שבזכותם מפעמת בי התשוקה למקצוע המרגש מכולם.
במיוחד למרגי. שיניית את חיי.
וכמובן, לפרופ' שפּלר - תודה לך על הכל.

תקציר

עבודה זו מהווה צעד בקידום נושא האתיקה של ראיונות הקבלה למגמות הקליניות בפסיכולוגיה, ובעיקר להעלאת המודעות לקצה הנשכח שלה – המחויבות האתית כלפי המרואייין. מוצע ניסיון לניתוח אתי שיטתי של ראיונות הקבלה, שממחיש מורכבות אתית, מתח פנימי וניגוד עניינים שמלווים אותם, שלא זכו למענה עד כה. על מנת לברר הביטויים לכך וכדי לזהות נורמות אתיות רלוונטיות, נערך מחקר גישוש ראשוני, שבירר, באמצעות שאלונים פתוחים, תפיסות של 39 נבדקים משלוש קבוצות בעלות מעורבות בתהליך הראיונות: 12 מראיינים, 16 מרואיינים בפועל (סטודנטים במגמות קליניות) ו-11 מרואיינים בכוח (סטודנטים שמתעתדים להתראיין). ניתוח נרטיבי איפשר לזהות מתשובותיהם תימות שעלו ולערוך השוואות התרשמותיות בין הקבוצות. התגלה כי בנוסף לחשיבות הצורך באיזון בין מטרות המראיין וזכויות המרואיין עלו תוצאות מפתיעות באשר לפגיעות המרואיינים, עמימות שישנה באשר למחויבות כלפיהם וטשטוש שהתגלה בין ראיון הקבלה לבין מפגש טיפולי. לאור התוצאות הועלו כיוונים שונים לקידום הנושא, שבכוחם לתרום לשמירה על מרואיינים, לשיפור איכות הראיונות ולקידום מעמדו של המקצוע.

תוכן העניינים

1	מבוא
3	אופיים הייחודי של ראיונות הקבלה למגמות הקליניות בפסיכולוגיה
	המורכבות האתית בראיונות הקבלה למגמות הקליניות בפסיכולוגיה לאור עקרונות האתיקה
5	המקצועית
10	ראיונות הקבלה למגמות הקליניות בפסיכולוגיה לאור קוד האתיקה של הפסיכולוגים
16	האתיקה של ראיונות הקבלה למגמות הקליניות בפסיכולוגיה בספרות המחקרית
17	האיפיונים האישיותיים הרלוונטיים לתפקיד
20	תקפותם ומהימנותם של ראיונות הקבלה
22	ההתייחסות למחויבות האתית כלפי המרואיין
27	ביטויי המחויבות האתית למרואיין בתחומים משיקים
28	המחויבות כלפי מרואיין במחקר
30	המחויבות כלפי מועמד ללימודים
31	המחויבות כלפי מועמד לעבודה
42	שיטה
42	נבדקים
43	כלים
44	תוצאות
44	מטרות המראיין מול זכויות המרואיין
48	מהות הראיון: שקיפות מול עמימות
53	כוח המראיין מול פגיעות המרואיין
57	על הגבול בין ראיון וטיפול

63	דיון
63	ביטויי המורכבות האתית וניגוד העניינים
67	ערכי הטיפוליות כמקור לפגיעה אפשרית במרואין
72	על תקפות, שונות ופגיעה במועמדים
75	אופק חדש: אפשרויות לשינוי
79	סיכום
82	מקורות
87	נספחים
88	נספח 1 – שאלוני מראיינים שלב I
100	נספח 2 – שאלוני מרואיינים בפועל שלב I
123	נספח 3 – שאלוני מרואיינים בכוח שלב I
136	נספח 4 – שאלוני מראיינים שלב II
149	נספח 5 – שאלוני מרואיינים בפועל שלב II
162	נספח 6 – שאלוני מרואיינים בכוח שלב II
173	נספח 7 – טופס פניה למשתתף במחקר בשלב I
174	נספח 8 – טופס פניה למשתתף במחקר בשלב II

אתיקה של ראיונות הקבלה

למגמות הקליניות בפסיכולוגיה

מבוא

המגמות הקליניות בפסיכולוגיה¹ הינן מגמות מבוקשות בקרב רבים. ביקוש זה משפיע על כל המעורבים בתהליך הקבלה אליהן. מקבלי ההחלטות מתמודדים עם מספר נרשמים רב ונאלצים למצוא את הדרך המתאימה לבחור את הראויים ביותר, שלרוב אמורים לשמש בתפקיד הטיפולי בסמוך לתחילת לימודיהם. המועמדים נדרשים להשקיע מאמצים רבים על מנת להתמודד בהצלחה עם הקריטריונים שהוצבו. יש בין האוניברסיטאות והמכללות הבדלים במשקל היחסי שניתן לכל מרכיב בתהליך המיון והבחירה, אך המרכיבים הינם לרוב ממוצע ציוני התואר הראשון, ציון מבחן המתא"ס, שאלונים לתיאור עצמי, המלצות שניתנות למועמד על יכולותיו האקדמיות והטיפוליות, לאור התנסויות ממושכות שעבר, והשתתפות בימי מיון או בראיונות קבלה.

ראיונות הקבלה מתקיימים ברוב המגמות הקליניות והם בדרך כלל המשוכה האחרונה אליה מגיע המועמד במידה וכל שאר נתוניו נמצאו מתאימים. ראיונות אלו הם הרי גורל למרואיין, שכן עבורו זו תחנה שבכוחה להכריע את עתידו המקצועי. המראיין הינו פסיכולוג קליני מומחה המתבקש להעריך במהלך הראיון את מידת ההתאמה של המרואיין לדרישות תפקיד הפסיכולוג הקליני, ובכך לתרום לעיצוב פני דור ההמשך, ויש הרואים בו "שומר הסף" של המקצוע (Nevid & Gildea, 1984).

למרות חשיבותם הרבה של הראיונות בעיצוב פני המקצוע והיותם תחנה משמעותית עבור המרואיין, הם טרם היו מושא להתבוננות ישירה, שיטתית ומקיפה מהזווית האתית. זאת בעוד תחומים אחרים במקצוע ובמקצועות אחרים נבחנים ונבדקים מההיבטים האתיים באופן גובר והולך, מתוך שאיפה לקדם ולשפר אותם מהבחינה המקצועית. אראה בהמשך כי ההתייחסות עד כה לאתיקה של ראיונות הקבלה לא היתה שיטתית, ולמעשה התבטאה באופן חלקי ולא ממצה בנוגע למחויבות האתית למקצועיות הראיונות ולאיכותם, וזאת מבלי שנבחנה מחויבותם האתית של המראיינים כלפי המרואיינים, למעט מאמר דעה יחיד שאיתרתי בעניין (ברמן, 2000).

הטענה המרכזית בעבודה זו היא שהצורך בדיון אתי מפורש במחויבות המראיין למרואיין בראיונות הקבלה למגמות הקליניות בפסיכולוגיה נחוץ במיוחד לאור (1) אופיים הייחודי של הראיונות

¹ הכוונה לכל המגמות הקליניות לתואר שני בפסיכולוגיה (קלינית, קלינית של הילד, שיקומית-קלינית ורפואית-קלינית)

ופגיעות המרואיינים, (2) מורכבות אתית וניגוד עניינים בהם נתון המראיין, ו-(3) חסר שקיים בקוד האתיקה ובספרות המקצועית.

לצורך זאת אתאר את ייחודיותם של ראיונות הקבלה למגמות בפסיכולוגיה קלינית ואראה כי זהו מפגש ייחודי עבור המרואיין שדורש שימת לב והתייחסות מיוחדת. בנוסף, לאור העדר התייחסות מקיפה עד כה, אציע לראשונה ניתוח שיטתי באשר לאתיקה של ראיונות הקבלה. בניתוח זה אראה כי לאור עקרונות האתיקה המקצועית ולאור קוד האתיקה של הפסיכולוגים, הפסיכולוג-המראיין מושפע בראיון ממחויבויות אתיות שונות, המצויות במתח פנימי. ממתח זה עולות שאלות ואי-בהירות באשר למחויבותו של המראיין כלפי המרואיין.

בהמשך, אראה כי בקוד האתיקה המקצועית ובספרות המחקרית טרם הוכר במורכבות זו ובחשיבותה של המחויבות האתית של המראיינים כלפי המרואיינים. אראה כי העדר זה זועק לאור ייחודיותו של הראיון עבור המרואיין, שלאור פגיעותו נדרשת בהירות רבה יותר באשר למחויבות המראיין אליו. לבסוף אראה כי העדר זה בולט גם על רקע ההתייחסות הגוברת והולכת בשנים האחרונות למקומו של המרואיין ולמחויבות האתית של המראיין כלפיו, כפי שבאה לידי ביטוי במספר תחומים משיקים לראיונות הקבלה למגמות הקליניות בפסיכולוגיה, בהם המחויבות למרואיין בעולם המחקר (Beskow, Runeson & Asgard, 1990; Beskow, Runeson & Asgard, 1991; Josselson, 1996; Kvale, 2003; Parkes, 1996; Sinding & Aronson, 2003; Swain, Heyman & Gillman, 1998; Winchester, 1996; Anderson, Jacobs & Blue, 1999; Willard, 1992; ;2004; (גמליאל וקאהן, 2004; Rippentrop, Wong & Altmaier, 2003) והמחויבות למועמד לעבודה (אבנשפנגר, 2003; קוטלובסקי, 1997; שטאובר, 2001; Maldé, 2006; Fletcher, 1992a; Fletcher, 1992b; Anderson & Goltsi, 2006).

לאור חשיבות הנושא, ייחודיותם והמורכבות האתית של ראיונות אלו, כמו גם החסר באשר להתייחסות לאתיקה של ראיונות הקבלה למגמות הקליניות בפסיכולוגיה בספרות, נערך לצורך עבודה זו מחקר גישוש ראשוני. במחקר התבקשו אנשים בעלי מעורבות בנושא לשתף בעמדותיהם באשר לאתיקה של ראיונות הקבלה למגמות הקליניות בפסיכולוגיה. המחקר נועד על מנת להתחקות אחר ביטויי של המתח הקיים ואחר דרכים אפשריות ליישובו, וכדי לנסות להמשיג ולמפות מוקדים ראויים להרחבה במחקרי המשך. לאור הממצאים שעלו במחקר יובא דיון בו תתואר חשיבות העלאת הנושא לסדר היום, ויוצע כי יישבו עשוי לתרום לא רק לשיפור ההתנהלות כלפי המרואיינים אלא גם להגברת איכות הראיונות והבחירה שנעשית באמצעותם ולתרום תרומה משמעותית לקידום רמתו של המקצוע ודימויו בציבור הרחב.

אופיים הייחודי של ראיונות הקבלה למגמות הקליניות בפסיכולוגיה

ראיונות הקבלה למגמות הקליניות בפסיכולוגיה הינם בעלי צביון ייחודי לעומת ראיונות קבלה שנערכים למסלולי לימוד אחרים בפסיכולוגיה או בתחומי לימוד נוספים, וגם שונים ממרבית ראיונות הקבלה לעבודה, לצבא או למסגרות אחרות. הבדל זה ניכר כבר בדרישות המקדימות לקיום הראיון. מספר לא מבוטל של מגמות דורשות כבר בעת ההרשמה להוסיף לטפסי ההרשמה וקורות החיים השגרתיים תיאורים מקיפים על חייהם והתפתחותם האישית של המועמדים. כך למשל המועמדים מתבקשים על ידי מספר מגמות² לתאר: אירועים חשובים שחוו, נקודות פסגה ושפל בחייהם, חוויות בעקבות פרידה או מוות של דמות קרובה, לאפיין את הקשר עם הוריהם, לתאר תכונותיהם החיוביות והשליליות, התנסויותיהם בטיפול פסיכולוגי אישי שעברו ונושאים שמיעדים לטיפול כזה בעתיד, לתאר תכונות אישיות שמצויות בהם שעשויות לתרום או עלולות להפריע לתפקודם כפסיכולוג טיפולי ולתאר כיצד הם מתמודדים עם מצבי לחץ.

מגמות אחרות לא מתוות שאלות ממוקדות אלא מנחות את המועמד להוסיף על מה שנרשם בטפסי ההרשמה ובשאלון הסטנדרטי ולספר על עצמו ועל חייו ולתאר לפי תפיסתו "חוויות חשובות, אנשים משמעותיים, תחומי עניין או התלבטויות או כל דבר אחר שיעזור להכירו"³. חשוב לציין כי מעבר לתפקידה של דרישה זו להכיר את המועמד לקראת זימונו לראיון, בחלק מהאוניברסיטאות תיאור זה כשלעצמו יכול להוות מדד למידת התאמתו או אי התאמתו של המועמד ולשמש כחלק מאמצעי ההכרעה לגבי עצם זימונו של המועמד לראיון, שמהווה שלב מתקדם יותר בהליך הקבלה⁴.

הרקע לדרישה מוקדמת זו והיבט נוסף שמייחד ראיונות אלו מראיונות אחרים קשור בכך שבראיונות הקבלה למגמות הקליניות המוקד המרכזי בהכרעה לגבי מידת ההתאמה אינה רק ניסיונו או כישוריו של המועמד אלא אישיותו עצמה, שכן היא הכלי שנתפס כמשמעותי ומכריע בעבודת הפסיכולוג, כפי שעולה מתיאוריהן של חלק מהמגמות. למשל בדפי ההסבר להרשמה למגמה הקלינית באוניברסיטת חיפה⁵ רשום "העבודה הקלינית דורשת מן המטפל לנצל את אישיותו שלו כמכשיר טיפולי מעבר לשיטות

² מובאות השאלות שעולות בטפסי ההרשמה של המגמות הקליניות באוניברסיטת בר אילן, באוניברסיטת בן גוריון ובתוכנית ההשלמה לפסיכולוגיה קלינית באוניברסיטת תל אביב

³ כפי שמופיע בהסבר של המגמה הקלינית באוניברסיטת חיפה

<http://blue.hevra.haifa.ac.il/psy/data.asp?menu=he&link=print&id=26>

⁴ כפי שמתואר ע"י אוניברסיטאות חיפה, בר אילן ובן גוריון <http://www.biu.ac.il/SOC/ps/meida.html>

<http://blue.hevra.haifa.ac.il/psy/data.asp?menu=he&link=print&id=23>

<http://cmsprod.bgu.ac.il/NR/rdonlyres/EFC8DCE9-01DA-4EBB-8A98-0BB2DA69EC56/20463/psy2008.pdf>

⁵ כפי שמופיע באתר האינטרנט של המחלקה בכתובת: <http://blue.hevra.haifa.ac.il/psy/files/160.pdf>

ספציפיות בהן הוא מיומן... בבחירת סטודנטים למגמה או מחפשים מועמדים המתאימים למטרות אלו, הן מבחינת כישוריהם האינטלקטואליים והן מבחינת תווי אישיותם..."

כמו כן, בעוד גם בראיונות אחרים המראיין מנסה להתרשם מאספקטים רלוונטיים באישיות המועמד, בראיונות הקבלה למגמות הקליניות בפסיכולוגיה המראיין אינו אדם מן השורה שמשתמש באינטואיציה לצורך מטרה זו, אלא פסיכולוג קליני מיומן, שאבחון אישיות, על הסגנון, האפיונים והדינאמיקה הייחודיים שלה, הינו אספקט מהותי בהכשרתו ומיומנותו המקצועית. זהו אינו ראיון קבלה "רגיל", כי אם שילוב בין ראיון קבלה, שנועד לברר כישורים ותכונות הרלוונטיים לתפקיד, ובין ראיון קליני, שנערך ע"י פסיכולוג קליני שמעמיק בהיסטוריה האישית של המרואיין ובסגנון אישיותו ושביכולתו לזהות מבנה נפשי ואף פתולוגיות שונות. למעשה התייחסות שכזו אל הראיון עולה ישירות בדפי ההסבר על הליך ההרשמה של אחת המגמות הקליניות, בהם הוא מתואר כראיון קליני⁶. מכך מתחזק הרושם כי בעוד שראיונות קבלה רגילים מתחקים אחר כישורים רלוונטיים לתפקיד, בכוחו של ראיון זה לברר בנוסף לכך גם אפיונים נפשיים עמוקים יותר, בירור שמתאפשר עקב המומחיות המקצועית הספציפית של המראיינים.

ניתן לראות כי עבור המרואיין הראיון הוא מפגש חשוב ורגיש. הוא מגיע אליו לאחר השקעה ממושכת (הן בהישגים אקדמיים לאורך לימודים לתואר הראשון ומבחן המתא"ם והן בהתנדבויות ממושכות בהתנסויות אקדמיות וטיפוליות שונות) שאפשרה לו לעמוד בהצלחה בדרישות הסף הגבוהות. כמו כן, אל הראיון עצמו הוא מגיע כשהוא חשוף יחסית, לאחר שהציג מידע רב שנידרש לשתף בכתב אודות חייו האישיים, בשונה מראיונות מקבילים בתחומים אחרים, וכשהוא ניצב בפני מפגש שונה מראיונות אחרים שחוה בעבר. הוא עושה כל זאת, כשהוא מצוי במהלכו של חלון הזדמנויות צר, שמתקיים רק אחת לשנה, בו לרוב מתראיין בפרק זמן קצר על ידי מראיינים שונים ממגמות שונות, והוא עושה זאת כשהוא דרוך לגלות האם עומד בדרישות שניצבות בפניו בכדי להגשים את ייעודו המקצועי הנכסף. לא מפתיע שתקופה זו הינה מתוחה ורגישה עבור מרואיינים רבים. ביטויים למתח ולקשיים בהם נתונים חלק מהמרואיינים ניתן לזהות בפורומים ייעודיים שמוקדשים לתהליך הקבלה באינטרנט⁷.

ייחודיות זו של ראיונות הקבלה ממחישה את משקלו של הראיון גם עבור המראיין. מוטלת עליו אחריות גדולה מאחר ועליו לחוות דעתו המקצועית על התאמת אישיות המרואיין לתפקיד רגיש, ולמעשה

⁶ כפי שמופיע בעמוד 5 בחוברת של המגמה הקלינית בבאר שבע שזמינה בכתובת:

<http://cmsprod.bgu.ac.il/NR/rdonlyres/EFC8DCE9-01DA-4EBB-8A98-0BB2DA69EC56/20463/psy2008.pdf>

⁷ למשל בכתובת: <http://www.hebpsy.net/forum.asp?id=45>

לקבל החלטות הוותיקות בזמן קצר יחסית. הוא עושה זאת תוך שנחשף למידע אישי ואף אינטימי אודות המרואייין, בין אם בטפסים שהוגשו לפני הראיון ובין אם במהלך השיחה עצמה, שבהמשך טבעי לאופי השאלונים הינה גם כן בעלת אופי מעמיק וחושפני. הוא עושה זאת תוך שימוש במיומנויות הראיון וכישורי האבחון העומדים לרשותו עקב הכשרתו הייחודית. מכך עולה ייחודיותו של הראיון עבור המרואייין: הוא נידרש לפעולה מקצועית ומעמיקה בעלת אופי אישי, חושפני ורגיש מול אדם מתוח, ואולי אף פגיע, איתו הוא מצוי במפגש חד פעמי. ככל פעולה מקצועית הפסיכולוג נתון במחויבויות אתיות שונות שמנחות ומכוונות אותו להתנהל באופן מיטבי. מהן המחויבויות האתיות לאורך פועל המרואייין בראיון? בזירה ייחודית זו יש, כפי שכבר ציינתי, מורכבות אתית רבה וניגוד עניינים בהם נתון המרואייין. על מנת להבינם יש לעמוד על מהותה של האתיקה המקצועית לאורה פועל ואלהיה מחויב הפסיכולוג-המרואייין כאיש מקצוע.

המורכבות האתית בראיונות הקבלה למגמות הקליניות בפסיכולוגיה

לאור עקרונות האתיקה המקצועית

האתיקה המקצועית היא חלק מהאתיקה, הידועה גם בשם "הפילוסופיה של המוסר". האתיקה הינה תחום בפילוסופיה שנהוג לזהות ראשיתו ביוון העתיקה ועיקרו למידה ובחינה של ערכים ומוסר. כך היא עוסקת, בין השאר, בסוגיות של צדק, עוולה, טוב, רע ואחריות. עצם קיומה של האתיקה מבטא את השאיפה המתמדת של בני האנוש להתפתח ולפעול באופן שמשקף את הבחירה בטוב (Craig, 1998).

האתיקה המקצועית הינה ניסיון של אנשים בתחום מקצועי כלשהו לבסס קווים מנחים להתנהלות מקצועית ראויה, על מנת לקדם ולשפר באופן מתמיד את רמתו ומעמדו של המקצוע. אסא כשר, פרופסור לפילוסופיה המופקד על הקתדרה לאתיקה מקצועית ולפילוסופיה של הפרקטיקה באוניברסיטת תל אביב, מגדיר את האתיקה המקצועית כך: "תפיסה סדורה של האידיאל המעשי של ההתנהגות, במסגרת מקצועית, שהיא מסגרת מוגדרת של פעילות אנושית מיוחדת" (כשר, 2003, עמ' 15).

כשר (2003) מסביר כי כוונתו שהאתיקה המקצועית הינה תפיסה שיטתית וברורה של מערכת ערכים, שמהווה עבור בעל המקצוע בסיס הכרעה להתנהגות הראויה שעליו לבחור במסגרת פעילותו המקצועית. היא מייצגת את ערכי הליבה שמהווים את הזהות המקצועית ואת המצפן שמכוון את בעל המקצוע בהכרעותיו המקצועיות השונות. מכך עולה שהיא מכלול של עקרונות וכללים שמבהירים מה היא מקצועיות בכלל ומהות המקצוע הספציפי בפרט (שפיר, אכמון ווויל, 2003). מכאן שלקיומה של האתיקה המקצועית ולעיסוק בה חשיבות רבה עבור אנשי המקצוע: בכוחה להגדיר את תחומי ואופני פעילותו המקצועית של איש המקצוע, לעצב דמותו וזהותו, וגם להוות סמן דרך עבורו לכשנקלע להתלבטויות וצמתי הכרעה שונים מבחינת התנהלותו המקצועית הנדרשת.

מה הם אותם ערכים שמזינים את האתיקה המקצועית של כל מקצוע ומאין הם נובעים? לטענת כשר (2003), למבנה הפנימי של מערכת הערכים שמהווה את האתיקה המקצועית שלושה מרכיבים: המרכיב הראשון הוא ערך המקצועיות; המרכיב השני הוא הייחוד המקצועי; המרכיב השלישי הוא ערכי המעטפת החברתית.

בערך המקצועיות הכוונה לחובתו של בעל מקצוע לשלוט היטב בגוף המיומנויות שביסוד תחום פעילותו, לבסס החלטותיו המקצועיות על גוף ידע מקצועי ולשכלל את הידע, המיומנות וההבנה המקצועיים שלו עם התקדמות התחום. ערך זה מבטא את המחויבות של איש מקצוע להתנהל לאור הידע הייחודי הרלוונטי לפעילות אותה נדרש לעשות. ידע זה הוא שמבחין בינו ובין האדם הרגיל, והוא שהופך אותו לבר-סמכא בתחום בו עוסק. ללא שליטה בידע שמצוי בבסיס זהותו המקצועית אין בסיס להכרעותיו המקצועיות או לזהותו המקצועית.

בייחוד מקצועי הכוונה לשילוב ייחודי של ערכים המצויים בבסיס המקצוע, גם אם חלקם משותפים למקצועות אחרים. למשל, בתחום הרפואה ידועה ומוכרת שבועת היפוקרטס אליה מתחייבים רופאים בראשית דרכם. שבועה זו מציגה תמהיל ערכים המשקף את רוח מקצוע הרפואה ומבהיר לרופאים החדשים את מחויבויותיהם האתיות השונות, כגון המחויבות לטובת המטופל והמחויבות להימנעות מפגיעה ומגרימת מוות. מתמהיל זה עולות מחויבויותיו של רופא מעבר ליישום הידע המקצועי שרכש, ומכך מכוונת התנהלותו ומחן ניזונות הציפיות הנשואות אליו מהסביבה באשר להתנהלותו הראויה. למשל, בנסיבות בהן רופא נקלע לסיטואציה בה אדם זקוק לעזרתו כשאין ברשותו הכלים המקובלים לפעולה מקצועית, טבעי לצפות ממנו שיתנהג באופן שמבטא להיטות ומחויבות להגן על חיי אדם בהתנהלותו הכוללת בסיטואציה, לא רק מכורח הידע המקצועי והאפשרויות לפעולה שעומדים לרשותו (כשר, 2003).

כשר (2003) מדגיש כי למקצועות שונים יש ערכים ייחודיים שונים, למשל: ערך הממלכתיות, המאפיין והמשותף לשופט, לפרקליט ולשוטר, ערך הטיפוליות, שהובא בדוגמת הרופא, שמשותף גם למקצועות טיפוליים נוספים כגון עבודה סוציאלית, סיעוד ופסיכולוגיה טיפולית, וכמובן שישנם ערכים נוספים.

ערכי המעטפת החברתית הינם ערכים שעל בעל המקצוע להיות נאמן להם, הנגזרים מהערכים של החברה בה הוא חי, ובהם, בראש ובראשונה, ערכיו של המשטר הדמוקרטי, שמתווה את המסגרת להתנהלותה של הפעילות המקצועית (שם, עמ' 19-21). הכוונה לכך שכל איש מקצוע מחויב ככל אדם לחוקים ולערכים המקובלים במדינה בה הוא חי.

כידוע, המשטר הדמוקרטי חרט על דגלו את סוגיית זכויות האדם. עד כמה שהמושג "זכויות האדם" הינו שגור ומוכר בימינו, הוא למעשה מושג חדש יחסית בחשיבה האנושית וראשיתו במאה ה-17.

הפילוסוף ג'ון לוק, "אבי המשטר הדמוקרטי בעת החדשה", הוא ההוגה שמיוחסת לו הטבעת המושג, לאחר שטען כי לכל אדם "זכויות טבעיות" להן זכאי מעצם היותו אדם, בהן בדרך כלל אין לפגוע. הוא ציין שלוש זכויות טבעיות: הזכות לחיים, הזכות לחירות והזכות לקניין (מדינת ישראל, 2003).

הזכויות הטבעיות מצאו עצמן בהדרגה מוטמעות במסמכים מדיניים משמעותיים, בראשם הכרזת העצמאות של ארה"ב וחוקתה ב-1776. ב-1789, בעקבות המהפכה הצרפתית, הוכרזה בצרפת ההצהרה על זכויות האדם והאזרח ומשם הרעיון התפשט ברחבי אירופה. בעקבות זוועות מלחמת העולם השנייה הוקמה על ידי האו"ם הוועדה לזכויות האדם, שניסחה את ההכרזה לזכויות האדם שהתקבלה באו"ם ב-1948, שנועדה לרפא את החברה מהסתאבותה המוסרית שהתגלתה בתקופה אפלה זו. במדינת ישראל רעיונות אלו קיבלו ביטוי במגילת העצמאות ובהמשך בחוקי יסוד שונים (מדינת ישראל, 2003).

נהוג לראות את זכויות האדם כנחלקות לארבע קבוצות: (1) הזכות לחיים ולביטחון מתייחסת לזכותו של כל אדם לביטחון בחייו, לשמירה על שלמות גופו וליהנות מרכוש שצבר. (2) הזכות לחירות, מתייחסת לחירות של כל אדם להתנהג לפי רצונו, וגם לחירות לתנועה, למחשבה וביטוי, לאמונה דתית והתאגדות פוליטית. (3) הזכות לשוויון מכירה בכך שכל בני האדם שווים ומבטאת את עיקרון ההתנגדות לאפליה, ונובע ממנה גם חופש העיסוק ו-(4) הזכות לכבוד היא הזכות המהותית ממנה נגזרות שאר הזכויות, אך מעבר לכך ישנן זכויות שקשורות ישירות בכבודו של האדם, בהן הזכות לפרטיות, לשמירה על השם הטוב וזכויות להליך הוגן (גביון ושניידר, 1991; בן-גל, אלכסנדר, בנדור ורביץ, 1991).

בנוסף לזכויות אלו מדגישה "ההכרזה על זכויות האדם" גם חובות שחלות על האדם מעצם היותו חלק מחברה (מדינת ישראל, 2002). כפי שמופיע בה בסעיף כ"ט:

"כל אדם יש לו חובות כלפי הכלל, כי רק בתוך הכלל נתונה לו האפשרות להתפתחות החופשית המלאה של אישיותו.... לא יוגבל אדם בזכויותיו ובחירויותיו, פרט לאותן הגבלות שנקבעו בחוק על מנת להבטיח את ההכרה בזכויות ובחירויות של הזולת ואת יחס הכבוד אליהן, וכן את מילוי הדרישות הצודקות של המוסר, של הסדר הציבורי ושל טובת הכלל בתוך החברה הדמוקרטית".

לאור ערכי המעטפת החברתית ניתן לראות את המתח הפנימי שמצויים בו מראיינים בכל סוגי ראיונות המיון השונים, ולא רק בראיונות הקבלה למגמות הקליניות בפסיכולוגיה. העקרונות שמכוונים מראיין לאור רוח ערכי הדמוקרטיה משפיעים עליו לחוש מחויבות בו זמנית למושאים: טובת הכלל מחד וטובת הפרט מאידך. פיצול זה הוא שמהווה את אחד ממוקדי המתח הפנימי שקיימים בראיונות הקבלה: המראיין, מעצם תפקידו, מחויב במפגשו עם המראיין לאסוף את מירב המידע הרלוונטי על מנת לקבל לגביו החלטות שנוגעות לטובת הכלל. מחויבות זו גלויה לכל מעצם הדרישה הקונקרטית שמוטלת על

המראיין להעריך את מידת התאמתו של המרואיין לתפקיד בו אמור לשרת את הכלל בעתיד. עם זאת, עולה כי במקביל למחויבות גלויה זו, יש למראיין, לאור עקרונות הדמוקרטיה, גם מחויבויות כלפי המרואיין עצמו - בהן המחויבות לכבד כל אדם באשר הוא אדם ולאפשר לו את זכויותיו הטבעיות והחוקיות.

חשוב להדגיש כי עצם קיומו של מתח זה לא מרמז על צורך בביטול הראיון או תהליכי מיון אחרים: דרישות המציאות לעיתים מחייבות את המראיין לקיים אותו, מאחר והמחויבות לדאוג לטובת הכלל מכתובה להשתמש בשיטות מיון על מנת לשפר באופן מקסימלי את הבחירה שנעשית.

עם זאת, כשבוחנים את הראיון מזווית המרואיין, ניתן להבחין שלמעשה בכל ראיון, ולעיתים גם בשיטות מיון אחרות, ישנה אפשרות אינהרנטית לפגיעה בזכויות טבעיות של המרואיין מעצם קיומו של המיון, מוצדק והכרחי ככל שיהיה: הזכות לחופש העיסוק עלולה להיפגע עקב האפשרות שהאדם יימנע מלהגשים את הדרך המקצועית אליה שואף; הזכות לפרטיות עומדת מול דרישה שקיימת לחשיפה עצמית; הזכות לשיוויון נפגעת מעצם מהותו של הראיון, שמתמקד בשוני, ומכוון את המראיין להעדפת אדם אחד על פני אדם אחר. כמו כן, מיונים שונים הינם בסיס להפרת זכויות על בסיס אפליה שמעורבת בהם והיעדר הוגנות בהליכי הקבלה.

כנראה שבעקבות מתח אינהרנטי זה ניתן לזהות בשנים האחרונות את ראשית התהוותו של דיון שנוגע לצורך ביישובו במיונים תעסוקתיים (אבנשפנגר, 2003; קוטלובסקי, 1997; שטאובר, 2001; Anderson & Goltsi, 2006; Fletcher, 1992a; Fletcher, 1992b; Maldé, 2006; גמליאל וקאהן, 2004; Anderson, Jacobs & Blue, 1999; Willard, 1992; Rippentrop, Wong & Altmaier, 2003; ובתחום המחקר (Beskow, Runeson & Asgard, 1990; Beskow, Runeson & Asgard, 1991; Josselson, 1996; Kvale, 2003; Parkes, 1995; Sinding & Aronson, 2003; Swain, Heyman & Gillman, 1996; Winchester, 1998), אך טרם ניתן לזהות דיון דומה בנוגע לראיונות הקבלה למגמות הקליניות בפסיכולוגיה, כפי שאראה בהמשך.

העדר דיון בנוגע לראיונות הקבלה למגמות הקליניות בפסיכולוגיה בולט במיוחד. לטענתי, בולטות זו עולה הן לאור ייחודיותו של הראיון ופגיעות המרואיין בו כפי שתוארו לעיל, והן לאור קיומו של מוקד מתח נוסף וייחודי בראיונות אלו, שמעמיק את הצורך בדיון וליבון הסוגיה. בנוסף למתח הנובע מערכי המעטפת החברתית, המשותף לכל סוגי הראיונות באשר הם, ישנו מוקד מתח נוסף, הנובע מייחודיותם הספציפית בפסיכולוגיה של שני המרכיבים הנוספים באתיקה המקצועית: ערכי המקצועיות וערכי הייחוד המקצועי.

ערך המקצועיות רלוונטי בראיון זה בשל היות מיומנות הראיון והערכת האישיות פן מקצועי בזהותו ותפקידו של הפסיכולוג-המראיין, בשונה מראיונות בתחומים אחרים⁸. עבור הפסיכולוג-המראיין, מערך המקצועיות עולה מחויבות לבסס את הכרעותיו המקצועיות תוך שימוש בכלים, ביכולות ובידע המקצועיים הרלוונטיים העומדים לרשותו. מכך עולה שעליו לוודא כי בכוחו של הראיון להעיד על מידת התאמתו של המועמד לתפקיד הנדון, לבסס את הכרעותיו באופן מקצועי ורציני ולהשתמש במיומנויות המקצועיות העומדות לרשותו על מנת להשיג את המידע הרלוונטי מהמראיין באופן היעיל ביותר.

בד בבד, מערכי הייחוד המקצועי עולה כי המראיין, מעצם היותו פסיכולוג טיפולי, פועל בהשפעת ערכים טיפוליים. מה הם אותם ערכים טיפוליים? בתחום האתיקה הביו-רפואית, שדנה באתיקה של העוסקים ברפואה ומחקר ורלוונטית גל לעיסוקים אחרים שקשורים בקידום רווחתם הפיסית והנפשית של בני האדם, נהוג לזהות ארבעה ערכים מנחים רלוונטיים: (1) חובה להיטיב ("beneficence"), (2) חובה למניעת נזק ("nonmaleficence"), (3) כבוד לאוטונומיה של האדם ("respect for autonomy"), ו-(4) צדק ("justice") (Beauchamp & Childress, 2001).

ניתן להבחין כי לאור ערכים אלו מסתמן לכאורה מתח פנימי בראיון הנובע מתוך החלת ערך המקצועיות וערך הטיפוליות. על פי עקרונות האתיקה ערכים אלו מצויים בליבה ומשפיעים על כל הפעולות המקצועיות. מכך עולה כי ערכי הטיפוליות אמורים להיות רלוונטיים בראיונות הקבלה. מאידך, המטרה המרכזית העומדת לנגד עיניו של המראיין אינה טובתו של המראיין, אלא מחויבותו האתית המקצועית למחלקה בה עובד ולמשימה שמוטלת עליו. דהיינו, בעוד שערך המקצועיות וערכי המעטפת החברתית מכוונים את המראיין לחוש מחויבות למחלקה ולטובת הכלל, ערכי הטיפוליות מכוונים אותו לכאורה לדאוג גם לרווחת המראיין ולמנוע פגיעה בו. אולם, כיום לא ברור האם וכיצד המראיין מהווה מושא לערכים אלו. בנוסף, סביר שלמראיין קשה מלכתחילה 'להימנע מלהזיק' למראיין מעצם העובדה הבלתי נמנעת שהוא עלול להיות זה שמוביל לדחייתו ולפגיעה אפשרית בו.

עולה האפשרות כי ישנם מתח פנימי וניגוד עניינים שמעמידים את המראיין בסיטואציה לא פשוטה, בה הדרישה ממנו למקצועיות ולפעולה בעלת אופי עם פוטנציאל אינהרנטי לפגיעה - עומדת במתח עם ערכים המצויים בלב התנהלותו המקצועית, שמכוונים אותו להיטיב ולהימנע מפגיעה בזולת.

בנוסף, ניתן להניח שעצם קיומו של ערך הטיפוליות יכול להשפיע על הציפיות שיש למראיין מאופן התנהלותו המקצועית של המראיין. אפשר ומעצם המפגש עם 'פסיכולוג', ולאור הערכים המקושרים

⁸ אפשר ושאלת מעמדו של ראיון קבלה מבחינת מקצועיותו עבור המראיין ראויה לדיון ובדיקה גם בתחומים אחרים, אך אין זה המקום במסגרת עבודה זו.

לתפקיד זה, המרואיין עשוי לצפות מהמראיין להתנהגות שתשקף ערכים טיפוליים, כגון שאיפה להיטיב והימנעות מפגיעה. כמובן שאפשרות זו הינה בגדר ספקולציה גרידא, שעד למחקר הנוכחי טרם נבחנה בשיטתיות, אך ראוי לקחת אותה בחשבון הן בהבנת המורכבות האתית שטמונה בראיונות אלו והן כרקע להבנת ייחודיותו של הראיון עבור המרואיין.

הראיתי עד כה כי לאור עקרונות האתיקה המקצועית, שאינם ספציפיים למקצוע הפסיכולוגיה, מתעוררת אי בהירות באשר לזיקה בין ערכי המקצוע ואופן ההתנהלות הראויה של המראיין. המקור להכוונה לבירור סוגיות קונפליקטואליות כגון אלו עבור אנשי מקצוע הוא קוד האתיקה המקצועית שלהם, שנועד להנחות אותם באופן יותר ספציפי ולסייע ביישוב דילמות כגון אלו. עם זאת, אראה כי בעוד שעיון בקוד האתיקה המקצועית של הפסיכולוגים מאפשר הרחבת ניתוח סוגיית האתיקה של ראיונות הקבלה לאור הערכים הספציפיים שמציג, הוא לא מספק מענה ספציפי למורכבות שמאפיינת את הראיון, מה שממחיש את היעדר הדין וחוסר המודעות לסוגיית ראיונות הקבלה ואת חשיבותה של העבודה הנוכחית בקידום הנושא.

ראיונות הקבלה למגמות הקליניות בפסיכולוגיה

לאור קוד האתיקה של הפסיכולוגים

בשנים האחרונות בעלי מקצועות שונים יוצקים ברוח העקרונות שהובאו ע"י כשר (2003) תכנים רלוונטיים ומבססים לעצמם קוד אתי בו מוגדרים עקרונות האתיקה של המקצוע, על ערכיו הייחודיים והאוניברסליים. קיומו של קוד אתי מבהיר את הזהות המקצועית של העוסק במקצוע מחד ומתווה עבורו התנהלות ראויה בשגרה ובהתמודדות עם דילמות אתיות מאידך. הטמעתו של הקוד האתי בקרב אנשי המקצוע אמורה לשפר את המקצועיות שלהם ואת עיגונם בערכי היסוד שבלבו של המקצוע בו הם אווזים (כשר, 2003). גם בפסיכולוגיה מגמה זו באה לידי ביטוי ברחבי העולם ובישראל.

קוד האתיקה המקצועית של הסתדרות הפסיכולוגים בישראל נכתב על ידי ועדת האתיקה של הסתדרות הפסיכולוגים בישראל ואומץ על ידי מועצת הפסיכולוגים, כך שמשמש את כל הפסיכולוגים בישראל, גם אלו שלא משתייכים להסתדרות הפסיכולוגים בישראל (שפיר, אכמון ווויל, 2003). הקוד "קובע מערכת של עקרונות מנחים המשקפים את ערכי המקצוע ומגדירים את אחריותם של הפסיכולוגים בעבודתם" (ההדגשה במקור) (הסתדרות הפסיכולוגים בישראל, 2004). בנוסף לעקרונות המנחים, מופיעים בקוד כללי התנהגות ספציפיים, שנגזרים מהערכים שביסוד העקרונות המנחים, ומפרטים באופן מעשי את ההתנהגות הראויה בתחומי פעילות שונים בעבודת הפסיכולוג.

בקוד ישנם ארבעה עקרונות מנחים שמשקפים את ערכי המקצוע ומגדירים את אחריותם של הפסיכולוגים בעבודתם (הסתדרות הפסיכולוגים בישראל, 2004). העיקרון הראשון מתייחס לקידום טובתם ורווחתם הנפשית של הלקוחות:

”בעבודתם המקצועית פועלים פסיכולוגים לקידום רווחתו הנפשית של הלקוח, למניעת סבלו ולהקטנתו, וכן, לקידום התפתחותו. זאת על-פי שיקולים מקצועיים ומתוך הכבוד הראוי לאדם, לערכיו, לזכויותיו, להגדרתו העצמית ולאוטונומיה שלו, כל עוד אלה אינם פוגעים באלו של האחר. במצבים של ניגוד אינטרסים או כאשר נוצרים קונפליקטים בין מחויבויות מתחרות, על הפסיכולוגים לעשות כל שביכולתם כדי להגיע לפתרון שיאפשר להם למלא את תפקידיהם בצורה אחראית וכדי למנוע נזק אפשרי או למזער אותו ככל האפשר”.

עיקרון זה משקף את מחויבותו של הפסיכולוג לטובת הלקוח, לקידום רווחתו הנפשית ולצמצום סבלו, ובכך ערך הטיפוליות שהועלה ע”י כשר (2003) בא לידי ביטוי, תוך הדגשת ייחודיותו של מקצוע הפסיכולוגיה, בו המוקד הוא ברווחה ובסבל נפשיים ולא גופניים. בנוסף, עולה גם המחויבות לערכי המעטפת החברתית, כפי שהועלתה על ידי כשר (2003), מעצם הדגש המובא בו באשר למתן כבוד לאדם ולזכויותיו. כמו כן, עולה מעיקרון זה גם ההכרה במצבים בהם יש מתח בין מחויבויות מתחרות ועל המאמץ שראוי להשקיע על מנת ליישב אותו תוך מניעה או מזעור מקסימלי של הנזקים. עיקרון ההימנעות מנזק שמופיע בהקשר זה תואם לעיקרון ההימנעות מנזק שקיים בעולם הביו-רפואי. עם זאת, לאור תפיסת האתיקה הביו-רפואית עיקרון ההימנעות מנזק לא מתקיים רק בהקשר הספציפי של יישוב מחויבויות מתחרות כפי שמצוין בקוד, אלא באופן שלרוב מנחה את איש המקצוע במכלול פעילויותיו המקצועיות (Beauchamp & Childress, 2001).

יישום עיקרון זה לסוגיית הראיונות מלמד כי קוד האתיקה מכוון את הפסיכולוגים ליישוב המתח הפנימי שהוצג בראשית העבודה, תוך השקעת מחשבה למזעור הנזקים האפשריים הנובעים ממנו, וזאת בהתאם לקריאתי בעבודה זו. בנוסף, ערך הטיפוליות שהוצג לעיל מובא בקוד באופן מוחשי בו מופיעה מחויבותו הייחודית של הפסיכולוג לרווחתו הנפשית של הלקוח.

עם זאת, הגדרת מחויבות זו כלפי לקוח ממחישה שוב את הטענה בעבודה זו באשר לרגישות שקיימת בראיונות הקבלה: מי הוא הלקוח של הפסיכולוג-המראיין בראיונות הקבלה? הלקוח המידי והמובן מאליו הוא אינו המרואיין, אלא המגמה אליה מחויב המראיין לתת חוות דעתו לגבי המרואיין. מה הוא אם כן מעמדו של המרואיין? אם אינו מוגדר כלקוח בקוד האתי, מה אופייה של מחויבות המראיין כלפיו? ניתן להבחין כי שאלות אלו לא מקבלות מענה מספק לאור עיקרון זה.

העיקרון השני בקוד האתיקה מתייחס לחובת הפסיכולוגים למקצועיות :

"פסיכולוגים יפעלו בעבודתם על פי סטנדרטים גבוהים של ידע ושל מיומנות מקצועית, מתוך הכרה ברב-גוניות המקצוע ובמגבלות הידע, מתוך הכרה בגבולות יכולותיהם הספציפיות וניסיונם המקצועי ומתוך הבנת המשמעויות של פעולותיהם ולקיחת אחריות אישית לעשייתם המקצועית. כדי לשמור על רמה מקצועית נאותה, יקפידו הפסיכולוגים על התעדכנות ועל השתכללות מקצועית ומדעית מתמדת, שרלוואנטיות לשירות שאותו הם מעניקים, תוך שימוש במשאבים מדעיים ומקצועיים עדכניים. בתחומים בהם טרם גובשו סטנדרטים מקצועיים מוכרים, יפעלו הפסיכולוגים שיקול דעת המבוסס על ידע מדעי ומקצועי וינקטו אמצעי זהירות הולמים. הפסיכולוגים יפעלו בצורה אתית, יעודדו גישה והתנהגות אתית ראויה אצל סטודנטים, מתמחים, מודרכים ועמיתים. פסיכולוגים יקיימו התייעצויות עם עמיתים למקצוע, לרבות חברים בוועדת האתיקה."

עיקרון זה אף הוא משקף את הערכים שבבסיס האתיקה המקצועית שהובאו בשם כשר (2003). לפי עיקרון זה הפסיכולוג מחויב לערך המקצועיות, והדבר חל גם בראיונות. עיקרון מנחה זה לא מציע דרך חדשה להתייחס למורכבות שיש בראיונות, אלא הוא שוב מבטא את החשיבות של המחויבות למקצועיות המראיין בראיון. כזכור, מחויבות זו מהווה רק היבט אחד ממכלול המחויבויות שמייצר את המתח הפנימי וניגוד העניינים שהוצגו לעיל.

העיקרון השלישי בקוד האתיקה הינו עיקרון היושרה :

"פסיכולוגים יפעלו מתוך יושרה במחקר, בהוראה ובעיסוק בפסיכולוגיה. בפעילויות אלו הם ינהגו ביושר, בכנות, בהגינות ובכבוד הזולת. פסיכולוגים ידווחו אמת ויימנעו מהולכת שולל ומהטעיה בכל הצגת מידע הנוגע לעבודתם. פסיכולוגים יהיו מודעים לעצמם על מכלול אפיוניהם ויפעלו בדרכים שיצמצמו ככל האפשר השפעות שליליות של אלה על עבודתם. פסיכולוגים יהיו מודעים לכוח ולהשפעה שמערכת היחסים המקצועית מקנה להם, ולא ישתמשו בהם לניצול לרעה של לקוחותיהם או לכל מטרה שאיננה בתחום תפקידם המקצועי."

עיקרון זה שוב מדגיש את מחויבות הפסיכולוג לנהוג בבני אדם עימם בא במגע מקצועי בהגינות ובכבוד, כפי שעולה מערכי המעטפת החברתית. עולה מעיקרון זה ייחוד נוסף של המקצוע – החשיבות של מודעות עצמית והאחריות שמצופה מפסיכולוג לגלות כדי לצמצם השפעות שליליות של אפיוני האישיים על התנהלותו המקצועית. בהמשך, הפסיכולוג נידרש לגלות מודעות גם לכוח ולהשפעה שמוקנים לו וניקרא

לא להשתמש בהם לניצול לרעה. להנחיה זו רלוונטיות רבה מאוד לסוגיית הראיונות. היא מזכירה שבנוסף למורכבות האתית שתוארה עד כה, ראיונות הקבלה למגמות בפסיכולוגיה קלינית הם זירה בה יש יחסי כוח.

באופן טבעי כוח מצוי בידיו של הצד שביכולתו לתת משהו שהצד השני רוצה, וכך גם בראיון קבלה. במידה והמראיין מאוד אטרקטיבי ומחוזר על ידי מספר מקומות עבודה או לימודים ובפני המראיין אין די מועמדים ראויים, אזי הכוח מצוי בידי המראיין. אך במקרה של ראיונות הקבלה למגמות בפסיכולוגיה קלינית, בהם התחרותיות רבה, הכוח מצוי בידיו של המראיין: מעצם האפשרות שעומדת לרשותו לבחור מבין כל המועמדים את המתאימים ביותר, ביכולתו לחרוץ גורלו המקצועי של המראיין שמולו ולהשפיע עליו באופן משמעותי, ומכאן כוחו. באופן בלתי נמנע, היכן שיש כוח קיים גם הסיכוי לניצולו של הכוח לרעה. בראיונות קבלה ניצול כוח לרעה עלול לבוא לידי ביטוי בהתנהגויות שפוגעות במראיין (Fletcher, 1992a), מה שעלול לקרות במיוחד בסיטואציות תחרותיות בהן כוחו של המראיין רב יותר (Anderson, Jacobs & Blue, 1999). דברים אלו מגבירים את הרושם בדבר פגיעותו של המועמד למגמות הקליניות בפסיכולוגיה, מה שמדגיש ומגביר חשיבותה של העבודה הנוכחית.

אם כן, אחת ההכוונות הנגזרות על הפסיכולוג-המראיין מהעיקרון השלישי בקוד האתיקה היא לגלות מודעות לכוח שמצוי בידיו ולהימנע מלנצל את המראיינים לרעה בסיטואציה רגישה זו. עם זאת, ראוי להדגיש כי גם ההנחיה להימנע מניצול לרעה מופיעה ביחס ל"לקוחות" או ביחס "לכל מטרה שאיננה בתחום תפקידם המקצועי". לאור זאת עולה השאלה מה מעמדם של מראיינים ומה זיקת הפסיכולוג-המראיין אליהם לאור עקרונות קוד האתיקה המקצועית, מאחר ואינם ה"לקוחות" הטבעיים בסיטואציה. מכאן שוב עולה החשיבות של הגדרה ברורה הן של מעמד המראיינים והן של "תפקידם המקצועי" של המראיינים, על מנת להבהיר מה אכן מצוי בתחום תפקידם זה ומה מצוי מחוצה לו.

העיקרון המנחה הרביעי והאחרון הינו עיקרון האחריות החברתית:

"פסיכולוגים יכבדו בני אדם באשר הם, ויהיו מודעים להבדלים אישיים ותרבותיים-חברתיים בין בני אדם. בעבודתם עם לקוחות מרקעים שונים יתאימו ככל האפשר את שיטות עבודתם לאפיונים ולצרכים המיוחדים של כל מטופל ושל כל מי שמבקש התערבות פסיכולוגית. פסיכולוגים יהיו מודעים לאחריותם המקצועית והמדעית לקהילה ולחברה בה הם עובדים וחיים. הם יישמו ויביאו לידיעת הציבור את ידיעותיהם בפסיכולוגיה במטרה לתרום לרווחת בני האדם. פסיכולוגים יעשו כל שביכולתם לשמירה על כבוד המקצוע, כבודה של הקהילה המקצועית ולסולידריות בתוכה תוך מחויבות לקוד האתיקה".

כשבוחנים את סוגיית הראיונות לאור עיקרון זה ניתן לזהות ביטוי לעקרונות הדמוקרטיה הקוראים לכבוד ולמתן יחס שווה לכל אדם. עקרונות אלו כאמור הופכים כל מיון באשר הוא לאתגר משמעותי מבחינה אתית עבור הממין. לאור עקרון זה ניתן לראות כי הפסיכולוג-המראיין נקרא לכבד כל מרואיין מעצם היותו אדם ולגלות ערנות להבדלים בין-אישיים על רקע תרבותי שקיימים בין בני אדם ומצריכים התייחסות מיוחדת. אפשר וגלומה בעיקרון זה הנחיה להיזהר מאפליה ביחס למועמדים מרקעים שונים, בהתאם לרוח הדמוקרטיה.

בנוסף, ישנה הנחיה לכך ש"פסיכולוגים יהיו מודעים לאחריותם המקצועית והמדעית לקהילה ולחברה בה הם עובדים וחיים". הנחיה זו שוב מעידה על המורכבות האתית וניגוד העניינים בהם מצויים המראיינים בשעת הראיון, עקב הדגש על מחויבותם המקצועית לחברה בבחירת הפסיכולוגים שעתידים לשרת אותה בעתיד, במקביל למחויבותם למרואיין.

ההנחיה האחרונה בעיקרון האחריות החברתית הינה באשר ל"שמירה על כבוד המקצוע". כשבוחנים את ראיונות הקבלה לאור הנחיה זו עולה מוקד מתח נוסף: על המראיינים לקחת בחשבון כי בשעת הראיון הם מייצגים את קהילת הפסיכולוגים ומשפיעים על שמה וכבודה בקהילה. מדי שנה מאות מועמדים מתראיינים למגמות הקליניות בישראל, ולחלקם מפגש זה עשוי להיות השיחה האישית הראשונה שמנהלים עם פסיכולוג קליני. אמנם ברור לשני הצדדים כי לא מדובר במפגש טיפולי, אך עדיין זהו מפגש בו המרואיין מתבקש לדבר בפתיחות על נושאים אישיים ורגישים, כפי שעולה מהשאלונים ובהתאם למוניטין שיצא לראיונות מזה זמן רב. סביר שיש בכוחה של התנהלותו של הפסיכולוג בראיון להעיד על סגנון עבודתו באופן כללי: איזו עמדה הוא מגלה כלפי אדם שמצוי בסיטואציה לא נוחה ואף קשה? כיצד מתייחס להגנות המרואיין? איך נוגע בסוגיות אישיות ורגישות? באיזה אופן מתמודד עם סתירות או פערים שעולים מדברי המרואיין? לאור שכיחותם והיקפם, סביר שבכוחם של ראיונות אלו להשפיע על עיצוב דימויו של הפסיכולוג הקליני אצל שכבה הולכת ומתרחבת של האוכלוסייה, וממנה להשליך על הדימוי של המקצוע בציבור הרחב.

לאחר הצגת הערכים בקוד האתיקה לאורם פועלים הפסיכולוגים, ניתן להבחין כי מתרחבת ומתחדדת המורכבות שישנה בראיונות, עקב העלאת מספר סוגיות נוספות. מעבר למוקדי המתח שהוצגו בחלק הראשון של עבודה זו, עולות תהיות באשר למודעות הנדרשת ביחס לכוחו של המראיין, חשיבותה של ייצוגיות המראיינים שראויה להילקח בחשבון במקביל לשאר ההיבטים בראיון. כמו כן, התחדדה שאלת מעמדו של המרואיין – האם ניתן לראות בו לקוח? האם פסיכולוג מונחה לדאוג רק לטובתם של לקוחות? מה באשר לאלו שהוא בא אתם במגע מקצועי ואינם לקוחותיו?

בהמשך קוד האתיקה, לפני הצגתם של כללי ההתנהגות הספציפיים שמוגדרים בו, מופיעה ההגדרה למינוח "לקוח" שעשויה לשפוך אור על מושאי זיקת מחויבותו של הפסיכולוג. לפי קוד האתיקה לקוח מוגדר כ"מטופל, מטופל של מודרך, מודרך, נועץ וכל מי שמבקש או מבקשים בעבורו התערבות פסיכולוגית". "התערבות פסיכולוגית" מוגדרת כ"טיפול, אבחון, הערכה, שיקום, ייעוץ או הדרכה מקצועיים בתחום העיסוק בפסיכולוגיה". בהמשך קוד האתיקה, לכשפורטים כללי ההתנהגות המעשיים, ניתן לזהות הגדרת נורמות ספציפיות לסיטואציות ויחסים מוגדרים השכיחים בחייו המקצועיים של הפסיכולוג: יחסי פסיכולוג-לקוח, יחסים בין עמיתים, התנהלות אתית ראויה במהלך תהליכי אבחון והערכה פסיכולוגיים, ייעוץ באינטרנט ובאמצעי התקשורת, אתיקה בהדרכה ובהוראה, ואתיקה במחקר. כפי שניתן להבחין, אין ביניהם התייחסות ספציפית לאופן התנהלותו של ראיון קבלה המנוהל על ידי פסיכולוג. דהיינו, לאור קוד האתיקה כיום, מרואיין לא מוגדר כ"לקוח" וכמושא למחויבויות אתיות, ראיון הקבלה לא מוגדר מפורשות כ"התערבות פסיכולוגית" וגם אין התייחסות ספציפית לקיומו. הדבר ממחיש ביתר שאת העדר ההתייחסות ליחסי מראיין-מרואיין, למרות היותם פעולה מקצועית שכיחה ורגישה, ומשאיר בצל את שאלת מחויבות הפסיכולוג-המראיין כלפי המרואיין.

ראוי לציין כי גם בקוד האתיקה האמריקאי (APA, 2004) אין התייחסות ספציפית ליחסי מראיין-מרואיין, בעוד שיש התייחסות ליחסים ספציפיים אחרים. אפשר והעדר זה גם בקוד האמריקאי מעיד על חוסר מודעות שאופף את הנושא ואת המחסור בדיון הולם בסוגיה זו בקנה מידה רחב, מה שמדגיש את חשיבותה של העבודה הנוכחית.

עם זאת, קוד האתיקה האמריקאי, בשונה ממקבילו הישראלי, מחיל את הסטנדרטים האתיים שמובאים בו מלכתחילה על כל הפעולות הקשורות לעבודתו של הפסיכולוג. התייחסות רחבה זו ממחישה את המחויבות העמוקה של הפסיכולוג לערכים שבבסיס המקצוע, בהם גם ערכים טיפוליים, בכל הפעולות השונות אותם מבצע הפסיכולוג. דהיינו, מקוד האתיקה האמריקאי משתמעת בצורה ברורה ליבת הערכים שבבסיס המקצוע והיותה מנחה את הפסיכולוגים בכל פעילויותיהם המקצועיות. מכאן עולה שמיון סטודנטים לתכנית לימודים קלינית נכללת בהגדרה רחבה זו, כך שגם במהלכו אמורים הפסיכולוגים לבטא מחויבות לערכים אלו (Dimson, 1994). התייחסות רחבה זו בקוד האתיקה האמריקאי ממחישה ביתר שאת את המתח הפנימי שקיים בראיונות בין ערכי הטיפוליות לבין ערכי המקצועיות, אם כי טרם ברור כיצד ראוי ליישב מתח זה, גם לאור קוד האתיקה האמריקאי.

החלת קוד האתיקה על ראיונות הקבלה למגמות הקליניות בפסיכולוגיה מראה כי מעמדו של המרואיין עמום. ניכרת מורכבות רבה באשר למחויבויות האתיות השונות בהן פועל המראיין, כשלא ברורה מחויבותו כלפי המרואיין מכוח קוד האתיקה המקצועי. המפגש בין מראיין למרואיין אינו מפגש של

פסיכולוג מול לקוח ואינו תהליך הערכה או אבחון שגרתיים. בעוד שקוד האתיקה מבהיר כי תהליכי הערכה ואבחון רגילים מחייבים את הפסיכולוג להתנהלות ספציפית עם הכוונה ברורה, אין בקוד האתיקה הישראלי, או במקבילו האמריקאי, הנחיות ספציפיות באשר למחויבות המרואיין בראיון הקבלה, למרות המורכבות האתית הרבה שבו. העדר זה מעצים פגיעות של המרואיין בסיטואציה בה פגיע ממילא, ומבליט את המורכבות הקיימת בראיונות הקבלה למגמות בפסיכולוגיה קלינית ואת היעדרן של נורמות אתיות ברורות שהיו עשויות להוות מענה מסוים למורכבות זו.

האם ניתן לאתר מענה לסוגיה זו בספרות המחקרית? לעת עתה אין התייחסות שיטתית למורכבות האתית שטמונה בראיונות הקבלה במגמות הקליניות בפסיכולוגיה, כפי שתוארה עד כה. בהמשך אסקור את הביטויים המרכזיים בספרות באשר לאתיקה של ראיונות הקבלה ואראה שהם התמקדו בעיקר בסוגיות אתיות הנוגעות למקצועיות הראיונות, לדאגה לטובת הכלל ולשמירה על שמו הטוב של המקצוע בקרב הציבור. באשר למחויבות המראיין למרואיין טרם קיים דיון שמהווה מענה הולם לסוגיה זו, אם כי ניתן לזהות ראשיתה של הכרה בצורך ליישב אותה (ברמן, 2000).

האתיקה של ראיונות הקבלה

למגמות הקליניות בפסיכולוגיה

בספרות המחקרית

למרות מורכבותו וחשיבותו של הנושא, כפי שהוצגו לעיל, ולמרות שניתן לזהות הדים להכרה בכך בתחומי מקצוע אחרים, כפי שיובא בהמשך, בסקירת הספרות המחקרית קשה לאתר כל התייחסות מפורשת למורכבות האתית, מוקדי המתח הפנימי וניגוד העניינים שמלווים את ראיונות הקבלה למגמות הקליניות בפסיכולוגיה. חסר זה בולט לאור הפגיעות המלווה את המרואיין עקב אופיים הייחודי של הראיונות (הדרישה הגבוהה לחשיפה עצמית, היותם מפגש דמוי 'איבחון קליני', המתח הנלווה והתחרותיות שמעצימה את הכוח של המראיין) ולאור חוסר הבהירות באשר למחויבות המראיין כלפיו בנורמות האתיות הקיימות.

בעוד שאין התייחסות ישירה למכלול המחויבויות האתיות השונות בהן נתון המראיין בראיונות הקבלה, ולמתח האינהרנטי שקיים בהם כפי שהוצג עד כה, ניתן לזהות בספרות המחקרית ביטוי למחויבות המראינים לאיכות הבחירה שמתבצעת בתהליך. התייחסות לאספקט זה באתיקה של הראיונות ממחיש את היות הראיונות פעולה מקצועית של המראינים, ומבטא למעשה את מחויבותם האתית של המראינים למקצועיות, לדאגה לטובת הכלל ולשמירה על שמו הטוב של המקצוע בקרב

הציבור הרחב (ברמן, 2005; Johnson & Campbell, 1949; Fromm-Reichman, 1949; Baker & Benjamin, 2000; Sakinofsky, 1979; Thorne, 1945/2000).

ראוי לציין כי למרות שהמחויבות למקצועיות מבטאת למעשה גם מחויבות כלפי המרואיין עצמו (למשל באשר לזכותו להתמקד בכלי מקצועי שמאפשר הוגנות), היא לא הוצגה כך על ידי מחברי המאמרים השונים, שכלל לא התייחסו לפן זה באשר למחויבויותיהם האתיות. הדבר מחזק את הרושם כי המרואיין מצוי בנקודה עיוורת של תחום החשיבה האתית המלווה את ראיונות הקבלה למגמות הקליניות בפסיכולוגיה.

ביחס לראיונות, מקצועיות מתבטאת בהרחבת הידיעה באשר לאפיונים שרלוונטיים מלכתחילה לתפקיד הפסיכולוג הקליני ובשכלול הדרכים בהן ניתן להתחקות אחר אפיונים אלו בשיחה יחסית קצרה עם המרואיין. דרך נוספת להעריך ולשפר את מקצועיות הראיונות היא בבדיקת מהימנותם ותקפותם. הכוונה לבירור האם המידע שמופק באמצעות הראיונות מדויק, וכן עד כמה המידע שנאסף אכן מסוגל לשמש בהבחנה בין אלו שמתאימים יותר לתפקיד ובין אלו שמתאימים פחות או שכלל לא מתאימים. עיון בספרות מראה כי ישנם מספר מאמרים ומחקרים שמבטאים מאמצים שנעשו על מנת לברר מוקדים אלו.

האפיונים האישיותיים הרלוונטיים לתפקיד

שאלת האפיונים האישיותיים הנדרשים לתפקיד הפסיכולוג הקליני נדונה בספרות שנים רבות. ממאמרים שונים עולה קריאה המדגישה את החשיבות של תכונות וסגנוני אישיות בתפקיד הטיפולי ואת הצורך להשקיע מאמצים בחיפוש מכוון ומושכל של האפיונים הנדרשים על מנת לבחור את המועמדים הראויים ביותר. בהתאם לעקרונות האתיקה, שאלת האפיונים הרלוונטיים וחשיבות הסינון של מועמדים ראויים נקשרת במאמרים אלו באחריות הרבה שמעורבת בהליך המיון עקב הצורך בשמירה על דימוי המקצוע בעיני הציבור ועקב הצורך להגן על מטופלים עתידיים מפני נזק אפשרי, בהתאם למחויבויות האתיות שהובאו לעיל (ברמן, 2005; Johnson & Campbell, 1949; Fromm-Reichman, 1949; Baker & Benjamin, 2000; Sakinofsky, 1979; Thorne, 1945/2000).

Thorne (1945/2000), במאמר החניכה של Journal of Clinical Psychology, קרא לסינון קפדני של מועמדים למגמות לפסיכולוגיה קלינית. הוא נימק זאת, בין השאר, במשיכה שיש בתחום הטיפולי עבור אנשים עם בעיות אישיות, ולדעתו יש לסנן מועמדים כאלו לטובת הכלל. Johnson & Campbell (2002) גרסו כי מועמדים עם פתולוגיה אישית או הפרעה פסיכיאטרית מועדים לפגיעה בתפקוד במהלך ההכשרה ולאורך התפקוד המקצועי. הם קישרו את המשיכה של אנשים עם בעיות אישיות למקצועות טיפוליים לנתונים שמעידים על אחוז גבוה של מגמות לפסיכולוגיה קלינית בהן יש תפקוד מקצועי לקוי בקרב

סטודנטים (89% מהמגמות שנבדקו דיווחו על כך) וסטודנטים שידוע כי יש להם בעיות אישיות או רגשיות (34% מהמגמות שנבדקו דיווחו על כך), ולמצא כי בין 38% ובין 75% מהסטודנטים במגמות הקליניות מצויים בטיפול פסיכותרפי בעצמם (Holzman, Searight & Hughes, 1996). לדעתם, אישיות נרקסיסטית או תלותית לא תוכל לבצע את תפקיד המטפל היטב ודפוסי אישיות נוקשים או לא סתגלניים לא יתרמו למקצוע לאורך זמן. הם מכירים בקושי לקבוע מה הסף לזיהוי אפיונים אלו במועמדים, אך מדגישים את מחויבותן של המגמות להתאמץ לסנן סטודנטים עם הפרעות אישיות גלויות מוקדם ככל האפשר. בנוסף, לדעתם מועמדים ראויים צריכים להפגין יציבות פסיכולוגית, דהיינו להיות חפים מהפרעות פסיכולוגיות שעלולות לפגוע בביצועיהם. כוונתם לתופעות מרכזיות כגון דיכאון, סכיזופרניה או הפרעות דיסוציאטיביות שפוגעות או שהפריעו לתפקוד לאחרונה.

גישה זו, גם אם לא מייצגת את כלל מקבלי ההחלטות, מעידה על תפיסה שרואה בראיון הקבלה אמצעי לזיהוי פתולוגיה ובעיות נפשיות בקרב המרואיינים, וזאת על מנת לסנן אותם. תפיסה זו מעידה כי ישנם פסיכולוגים שתופסים את ראיון הקבלה באופן ישיר כסוג של אבחון קליני, שכן סביר שמראיינים אחרים, בלי הכשרה קלינית, לא מסוגלים לאבחן אפיונים אלו. גישה זו ממחישה את הייחודיות של ראיון הקבלה למגמות הקליניות בפסיכולוגיה, שכאמור מהווה שילוב של ראיון קבלה וראיון קליני.

במקביל לגישה זו, ישנם קולות נוספים באשר לאפיונים שרלוונטיים לתפקיד הפסיכולוג הקליני. Thorne (1945/2000) מדגיש, מעבר לחשיבות סינון מועמדים שיציבותם הרגשית מוטלת בספק, גם את חשיבות סינונם של מועמדים עם גישות לא מדעיות ולא אתיות, אם כי הוא לא מרחיב באשר לדרכים לגילוי אפיונים אלו. Sakinofsky (1979) סבור שמועמד ראוי למגמה קלינית אמור להיות אדם אינטליגנטי, איכפתי, בעל חמלה ורגיש, מאחר ואלו תכונות שלא ניתן לרכוש במהלך ההכשרה והן מהותיות לתפקיד. בישראל, עמנואל ברמן (2005) קרא לאחרונה כנגד הדגש שמושם בארץ בשנים האחרונות על היכולת המחקרית, כפי שבאה לידי ביטוי בציוני מבחן המתאם. לטענתו, עלולים להיות סטודנטים שמצטיינים בתחום האקדמי אך חלשים בתרומתם הטיפולית, ולעומתם:

”יש סטודנטים עם ניסיון חיים עשיר ומורכב (ולא פעם כאוב), שמבחינה אקדמית הם טובים אך לא מעולים. ודי ברור שאין להם פוטנציאל להפוך לחוקרים או למרצים באוניברסיטה. מאידך, הרגישות הבין-אישית שלהם גבוהה, יכולתם האינטרוספקטיבית והאינטואיטיבית טובה, הם חווים דברים באופן עמוק, פתוחים לעבודה על עצמם בטיפול אישי ובהדרכה, ויש סיכוי מצוין שיהפכו למטפלים מעולים. האם נכון לסגור בפניהם את שערי הפסיכולוגיה הקלינית? לדעתי זהו עוול משווע, להם ולעתיד המקצוע כאחד” (שם, עמ' 276).

מדבריו של ברמן עולה כי הוא רואה חשיבות בניסיון חיים עשיר, מורכב ואף כאוב, כרלוונטי להתאמה לתפקיד הפסיכולוג הקליני, זאת כשבמקביל לניסיון זה למועמד יש כישורים כגון רגישות, יכולת אינטרוספקטיבית, עומק ופתיחות לעבודה עצמית בטיפול אישי ובהדרכה. גישתו של ברמן מצביעה על עמדה שרואה ברגישות נפשית מסוימת ובהתנסויות טיפוליות אישיות עדות להתאמה גבוהה יותר למקצוע. לאור הקולות שהוצגו שקוראים לסנן מועמדים לא יציבים בנפשם וסנוקקים לטיפול אישי עולה שאלה בדבר ניגוד בין עמדה זו לעמדתו של ברמן. בעוד Thorne (1945/2000) ו-Sakinofsky (1979) העלו את חשיבות היציבות הרגשית, החמלה והאכפתיות, ברמן העלה חשיבותן של התנסויות עבר מורכבות ואף כואבות, יכולת לחוויה עמוקה ופתיחות לעבודה עצמית. אמנם אין בהכרח סתירה בין אפיונים אלו, אך סביר להניח כי מוקדי החשיבות מעט שונים. יש מקום להניח כי אנשים שעברו התנסויות אישיות מורכבות וכואבות והתנסו בטיפולים אישיים בעברם עשויים לגלות רגישות מסוימת שלא תעלה בקנה אחד עם ה"יציבות הרגשית" שנדרשת לפי Thorne (1945/2000) או Johnson & Campbell (2002) או עם הסתייגותם של האחרונים מסטודנטים שמצויים בעצמם בפסיכותרפיה.

למעשה, כפי שהובא בראשית העבודה, לפחות 5 מגמות בארץ דורשות מהמועמדים להציג בשאלון האישי את התנסויותיהם בטיפול אישי שעברו. מאחר ומדובר לרוב במועמדים צעירים יחסית, סביר יותר להניח כי מדובר בהתנסויות טיפוליות עקב חוויות עבר לא פשוטות ופחות עקב סקרנות וחקירה עצמית גרידא - מה שמעיד כנראה על התמקדות של חלק מהמגמות בבירור אפיונים הדומים לאלו שהועלו על ידי ברמן.

מהאמור עולה שאפשר וישנה שונות מסוימת באשר לתפיסת האפיונים הרלוונטיים לתפקיד ולשאלה בדבר מקומן של רגישות ומורכבות נפשית גדולה וניסיון אישי בטיפול. למעשה, Johnson & Campbell (2002) מתריעים שכיום אין גישה עקבית באשר לאפיונים שנדרשים לתפקיד הפסיכולוג בתהליך הקבלה למגמות הטיפוליות, ומעבר לאפיונים שהציעו בעצמם הם התריעו במאמרם על הצורך החיוני לעורר דיון בסוגיה זו. מכאן עולה כי בעוד קיים דיון אתי ער באשר לשאלת האפיונים הרלוונטיים, הרי שדיון כזה טרם מוצה וראוי להמשיך התייחסות, במיוחד עקב קיומם של שני מוקדים שונים לבירור שנעשים בראיונות (כישורים רלוונטיים מחד ומידת היציבות הנפשית מאידך) שטרם הובהר עד כה.

במקביל לשאלת האפיונים הרלוונטיים לתפקיד הטיפולי, עולה בספרות המחקרית גם העיסוק באשר לשאלת המהימנות והתקפות של האמצעי להערכת האפיונים הללו, דהיינו מהימנותם ותקפותם של תהליכי המיון, ובהם גם ראיונות הקבלה. ניכר שנעשו מאמצים לא מבוטלים לברר באיזו מידה תהליך המיון מאפשר להבחין באופן ראוי בין המתאימים יותר ובין המתאימים פחות לתפקיד.

תקפותם ומהימנותם של ראיונות הקבלה

נערכו מחקרים רבים שניסו להתחקות אחר מהימנותם ותקפותם של ראיונות הקבלה בניסיון לאתר את המועמדים המתאימים ביותר לתפקיד, כשמסתמן כי הממצאים מתגלים כלא עקביים. מחקרי תוקף ניסו לבדוק באיזו מידה הראיונות, כמו גם פרמטרים אחרים שמשוקללים בתהליך קבלת ההחלטות, אכן קשורים בהצלחה עתידית במקצוע, כפי שמתבטא בפרמטרים שונים. מחקר אחד השווה בין מועמדים שהתקבלו ללא ראיון ובין מועמדים שהתקבלו בעקבות ראיון ומצא כי אלו שעברו ראיון ביטאו יכולות קליניות טובות יותר והצלחה רבה יותר כקלינאים לעומת אלו שלא ראוינו (Broadhurst, 1974). במחקר שבדק את הקשר בין כל הפרמטרים שנבדקים בתהליך המיון ובין התפקוד במהלך התואר השני ובהתמחות גילה כי המשתנים האישיותיים שנבדקו היו המנבאים הטובים ביותר להערכות התפקוד בהתמחות (Daehnert & Carter, 1987). במחקר אחר נמצא כי שקלול ההישגים האקדמיים וגורמים אישיותיים אכן קשור לניבוי הציון במבחן הרישוי הארצי בארה"ב, למשך הזמן שנידרש עד לקבלת הרישוי ולמספר הבחינות הכושלות (Gabrielsen, 1987).

לעומת זאת, מחקרים אחרים הראו תוצאות שונות. למשל, במחקר שבדק את מידת המהימנות בין מראיינים שונים נמצא כי בעוד שבין מראיינים שראוינו יחדיו היה קשר מובהק בהערכותיהם את המראיינים, הקשרים בין הערכות של מראיינים שלא ראוינו יחד, היו נמוכים באופן משמעותי ומאכזב. ממצאים אלו עולה האפשרות שכשאותו מראיין מתראיין בהקשרים שונים הוא זוכה להערכות שונות. כמו כן, נמצא באותו המחקר כי בחירת המועמדים המועדפים מבין כלל המועמדים שהתראיינו לא הייתה שונה מבחירה אקראית (Broadhurst, 1974).

במחקר אחר שבדק קשרים בין מדדים שנלקחו בחשבון בהליך הקבלה, בהם גם ההערכות מראיון הקבלה, ובין התפקוד בפועל במהלך הלימודים, לא נמצא כל קשר בין האפיונים השונים שנמדדו ובין היכולות הקליניות כפי שעלו בהערכות הפרקטיקום (Izaak, 2002). הקשר היחיד שנמצא במחקר זה היה בין היכולות האקדמיות של הסטודנטים ובין הכישורים הדיאגנוסטיים שלהם. על מנת לשפר המהימנות והתוקף של הליך המיון מספר אוניברסיטאות בחרו להפוך את התהליך ליותר מובנה, כפי שהוצע על ידי פסיכולוגים מהתחום התעסוקתי (McDaniel, Whetzel, Schmidt, Huffcutt & Arthur, 1994; Jelf, 1999; Maurer, 1994). כך התפתחה גישה לפיה המועמדים מוערכים לא בראיון אלא במרכז הערכה. מדובר ביום מיונים בו המועמדים מתבקשים לבצע משימות שונות הקשורות לתפקיד, בשעה שצופים בהם ומדרגים את רמת השתתפותם, סגנונם הבין-אישי והיכולת האינטלקטואלית שלהם, כשיש דיווח על שיפור בתהליך המיון בעקבות השימוש בשיטה זו (Gluck, Babick & Price, 1979).

ניתן למצוא בספרות המחקרית עוד דוגמאות רבות לממצאים לא עקביים באשר למידת המהימנות והתוקף של ראיונות הקבלה. לאור העובדה שהמחקרים השונים שנערכו עד כה לא העלו מידע חד משמעי בדבר איכותו ותרומתו של הראיון, הן מבחינת האיפיונים הרלוונטיים והן מבחינת היכולת לאתר תכונות אלו בתהליך המיון, חלק מהאוניברסיטאות בארץ ובעולם בחרו להעריך מחדש את משקלו. כיום במקביל למגמות בהן הראיון הוא הגורם המכריע העיקרי לגבי קבלתו של המועמד, ישנן מגמות בהן הראיון משמש רק לצורך סינון מועמדים לא מתאימים, כשהקבלה של אלו המתאימים נקבעת על סמך ציוני הסף שלהם⁹, בעוד שמגמות אחרות בחרו לוותר על הראיונות בתהליך המיון ועברו מראיונות למרכזי הערכה¹⁰.

חשוב להדגיש כי במקביל לחילוקי דעות שקיימים באשר לתקפותו של הראיון ולשונות הקיימת לגבי משקלו בתהליך הקבלה, הוא עדיין משמש בצורה כזאת או אחרת את רוב המגמות, וככל הנראה הוא נתפס על ידן כמספק חומר רב ערך וכתורם ומשפיע על הבחירה במועמדים המתאימים ביותר (ברמן, 2000; Johnson & Campbell, 2002; King, Beehr & King, 1986; Nevid & Gildea, 1984). ראוי לציין שבתחומים אחרים הועלתה האפשרות כי למרות מהימנותם ותקפותם הנמוכה ראיונות מתקיימים עקב סיבות שאינן נובעות משיקולים פסיכומטריים (בן-שחר ובלר, 1993). כך למשל הוצע כי הם מתקיימים עקב אמונה (לא מוכחת) שניתן להכיר אנשים היטב לאחר פגישה אחת, עקב תחושות אשליה של תוקף עקב הטיות הקשורות באישוש הרושם הראשוני לאורך המפגש, עקב הזמינות הגבוהה שלהם ותחושת המעורבות שמספקים למראיינים, ובשל כוחם לאפשר למראיינים לבחור בדומים להם לתפקיד (בן-שחר ובלר, 1993). עם זאת, אפשר ומקומם של ראיונות הקבלה בפסיכולוגיה נשמר עקב היותם קריטריון המיון היחיד המהווה מפגש אישי וישיר עם המועמד ועקב הביטחון של המראיינים ביכולתם לאבחן נכונה את מידת התאמת המועמד לתפקיד עקב מומחיותם המקצועית באבחון והערכת אישיות, מעצם היותם פסיכולוגים קליניים מנוסים.

בעוד שבספרות המחקרית ניתן לזהות מאמצים לברר את הסוגיה האתית המקצועית באשר לאפיונים הרלוונטיים לתפקיד הפסיכולוג ובאשר לתקפותם ואיכותם של הראיונות, לא ניתן לזהות הדים למורכבות האתית וניגוד העניינים בהם נתון הפסיכולוג-המראיין. כלומר המתח בין מחויבות המראיין לחברה, לציבור המטופלים ולשמו הטוב של המקצוע מחד ובין מחויבותו למרואיין עמו הוא מצוי בשיחה

⁹ כפי שמתקיים במגמה הקלינית באוניברסיטת בן גוריון והמגמה הקלינית באוניברסיטה העברית

¹⁰ כפי שמתקיים במגמות הקליניות באוניברסיטת תל אביב ובמכללת תל אביב-יפו ובמגמה לפסיכולוגיה קלינית של הילד באוניברסיטה העברית

אישית ורגישה מאידך. העדר זה מעיד על כך שלמרות הפגיעות שקיימת בראיונות אלו בקרב קבוצה גדולה מאוד של מרואיינים, טרם נערך דיון אתי מספק באשר למחויבות כלפיהם, כפי שיוצג בהמשך.

ההתייחסות למחויבות האתית כלפי המרואיין

במאמר, שמוקדש לסוגיות אתיות בטיפול במועמדים למגמות קליניות בתהליך המיון מופנית תשומת הלב לסוגיות אתיות חשובות, בהן גם ראיונות הקבלה, אך אין התייחסות לסוגיות המחויבות למועמד במהלך הראיון (Dimson, 1994). במאמרה, Dimson (1994) מדגישה את המתח הנפשי הרב ואת הפגיעות הרגשית שמאפיינת את המועמדים במהלך תהליך המיון למגמות הקליניות, וקוראת בעקבות כך לרגישות אתית מקסימלית כלפיהם מצדם של מקבלי ההחלטות. היא גורסת שאחריות מקצועית זו קיימת בנוסף לאחריות הכבדה של סינון מעמיק ויעיל של המועמדים הראויים ביותר, ושעל מקבלי ההחלטות להיות מעוגנים היטב בסוגיות האתיות הרלוונטיות. למעשה, Dimson (1994) מתייחסת בכך למתח הפנימי שקיים בין המחויבויות השונות, והיא מזכירה את הצורך של המרואיינים לאזן בין מחויבותם האתית לאוניברסיטה בה עובדים ולחברה אותה משרתים ובין מחויבותם האתית למרואיינים.

Dimson (1994) מעלה מספר סוגיות אתיות חשובות הנוגעות לתהליך המיון, לאור קוד האתיקה של ארגון הפסיכולוגים האמריקאי משנת 1992. בין הסוגיות שמעלה: מחויבותן האתית של המגמות הקליניות לספק מידע מעודכן, מדויק ומפורט אודות תוכנית הלימודים, דרישות ההרשמה, הליך המיון והסידורים הכלכליים הנחוצים; החובה האתית להיזהר מיחסים כפולים¹¹ עם המועמדים בהליך ההרשמה, שעלולים להתבטא בקידום או חבלה בקבלה של אדם שהיו מעורבים אתו ביחסים אישיים, או בניסיון לחזר אחר מועמד אטרקטיבי; המחויבות האתית של המחלקות לכבד את הזכויות, הכבוד והערך של כל המועמדים, גם אלו שנדחו ואלו שמצויים ברשימות המתנה; מחויבות אתית נוספת שDimson מציינת קשורה בעקרון ההימנעות מאפליה לא הוגנת על בסיס תרבותי, אישי, אתני, דתי, רקע סוציו-אקונומי ומגדרי.

בהקשר למחויבות האחרונה שהובאה, עיקרון ההימנעות מאפליה, Dimson (1994) מעלה את המחויבות למועמד בהקשר לראיון. היא עושה זאת בנוגע לצורך להגיע למפגש פנים-מול-פנים כחלק מתהליך הקבלה, והבעייתיות בכך לדעתה טמונה בקושי למלא תנאי זה בקרב אנשים ממעמד כלכלי נמוך, אשר לא יכולים להרשות לעצמם להתנייד למקום הראיון. לטענתה, אוניברסיטאות שלא מתגמשות ומאפשרות למועמדים שמתגוררים במרחק רב מהאוניברסיטה שתיבחן מועמדותם בדרך אלטרנטיבית

¹¹ ביחסים כפולים הכוונה למצב בו לאיש המקצוע קשרים נוספים עם הלקוח, השונים במהותם מהקשר המקצועי (אכמון, 2002).

לראיון (כגון ראיון טלפוני) חורגות מחובתן האתית להימנע מאפליה על רקע כלכלי. עם זאת, נגיעה של Dimson בסוגיית הראיונות עוסקת בשאלה אתית ספציפית הקשורה בעצם קיומו של הראיון, ולא לגבי מחויבויות אחרות שעשויות להיות כלפי המרואיין.

כאן בישראל, סוגיית המרחק שמועלית במאמרה של Dimson (1994), אינה מצטיירת כמשמעותית כפי שהינה בארה"ב, אך עדיין הרלוונטיות של מאמרה רבה. לראשונה היא העלתה לדיון את המחויבות האתית של האוניברסיטאות כלפי המועמדים למגמות הקליניות, גם בנוגע לראיונות. למרות שלא התייחסה ישירות למחויבות כלפי המועמד בראיון, היא מדגישה פן אתי משמעותי שמייצג את מחויבות האוניברסיטאות למועמד, ואת החשיבות של השמירה על זכויותיו לכל אורך תהליך הקבלה.

צעד נוסף לקראת התנהלות אתית יותר בראיון עצמו, שמתייחס למחויבות הפסיכולוג-המראיין למרואיין, נעשה כאן בישראל ע"י פרופ' עמנואל ברמן, במאמר הדעה שכתב "ראיונות קבלה: מעשירים, סתמיים וטראומתיים" (ברמן, 2000). ברמן הינו חבר הסגל האקדמי של המגמה הקלינית באוניברסיטת חיפה, ומראיין בוועדות קבלה רבות ומגוונות בתחום הקליני. ברשימתו הוא בחר להתייחס לראיונות הקבלה מזווית המרואיין. מזווית זו הוא מתאר, בעקבות עשרות ומאות סיפורים של מרואיינים שהזדמן לו לשמוע, את השונות הרבה של החוויות המלוות את המרואיינים בראיונות קבלה בתחומי הפסיכולוגיה הקלינית. שונות זו נעה לטענתו "בטווח שבין ראיונות מעשירים, בהם עלו תובנות חדשות, או נחוה מפגש אותנטי ומרגש; דרך ראיונות סתמיים, שיגרתיים וצפויים; ועד לקצה של ראיונות טראומתיים, שהשאירו אחריהם חוויות של כאב, עלבון או השפלה, לפעמים למשך שנים רבות" (שם, עמ' 242).

לפני שברמן מתאר סוגי ראיונות, הוא מתייחס לתפיסה הקושרת בין תוצאת הראיון לחוויה שנקשרת אליו אצל המרואיין. ברמן מכיר בכך כי "לחוויות הראיון יש כמובן קשר גם לתוצאתו הסופית. סביר שמי שהתקבל למסגרת בה התראיין יהיה אוהד או סלחני כלפי מראייניו, ומי שנדחה ירגיש בדיעבד את ההיבט השלילי".

בהקשר זה ראוי להביא מחקר שאכן גילה קשר בין תוצאת הראיון להערכת הליך הראיון (Rickard & Rahaim, 1982). במחקר זה הושוו עמדותיהם של מתקבלים ושל נידחים שנה לאחר הראיון, ונמצא כי המועמדים שהתקבלו תמכו מאוד בהליך הראיון, בעוד שלנידחים היו הערכות שליליות.

למרות ממצאים אלו, ברמן מדגיש כי "מניסיוני, למדתי שהסבר זה רחוק מלהיות ממצה" וכי "לחוויות הראיון יש דינמיקה ומשקל משלה, גם מעבר להשלכותיו במציאות". דהיינו, ברמן מנתק הקשר האינטואיטיבי שקיים בין חווית הראיון של המרואיין לבין תוצאותיו. הוא מעיד כי שמע לא פעם תגובות בנוסח "זו הקלה שהתקבלתי, אבל לא אשכח מה שעשו לי בראיון הנורא ההוא", וגם "עצוב לי שלא התקבלתי, אבל מהראיון אצל X הפקתי הרבה". דהיינו, בעוד שההסבר המקובל לרגשות שליליים כלפי

ראיון הוא עקב תוצאותיו, כנראה מאחר והדחייה והפגיעה שבעקבותיה נתפסות כעיקר ההשפעה על ההערכה השלילית, מדבריו של ברמן עולה כי גם בקרב אנשים שהתקבלו נשמעים דיווחים על ראיונות קשים.

ברמן מציע הסבר אלטרנטיבי לייחוס חווית הראיון לתוצאותיו. עולה מדבריו שיתכן שאדם שהתקבל ללימודים לאחר ראיון שהיה עבורו מלווה בחוויה שלילית עשוי לגלות סלחנות למראיין ואולי אף אהדה מתוך הכרת תודה ושבועקבותיהן תעוצב חווית הראיון כחיובית. דהיינו, עצם הקבלה היא שעשויה לצבוע בחיוב את הראיון, שאפשר והיה שלילי באופיו לכשהתרחש. ברצוני להציע אפשרות נוספת, לפיה ביקורת על ראיון שאיפשר קבלתו של מרואיין עלולה לעורר בו תחושת דיסוננס המאיימת על תחושת הזכאות לקבלה ועל הדימוי העצמי החיובי שקשור בה.

לאחר שברמן הדגיש כי האבחנה בין סוגי חוויות שמלוות את המרואיינים אינה קשורה בהכרח לתוצאות הראיון, הוא פנה לעמיתיו ואמר: "לא הייתי מציע שנקל על עצמנו יותר מדי, בכך שנפטור דיווחים אלה כ"עיוותים בשל חרדה" ותו לא". בנוסף, הוא השתמש בניסיונו כדי לאפיין סוגים שונים של ראיונות.

ברמן (2000) תיאר ראיונות, שמשאירים חוויה חיובית, כראיונות בהם המרואיין חש התעניינות אמיתית של המראיין, בקיאות שהמראיין מגלה בקורות החיים שהוגשו, ושהראיון מתנהל באווירה סובלנית ולא שיפוטית, שמאפשרת למרואיין לבטא מה שחשוב לו בדרכו. בנוסף, ברמן התרשם כי הראיון מלווה בתחושה של תהליך שמתפתח ואף של "מרחב מעבריי", שבו "המרואיין מצליח להתחבר לעצמו בדרכים חדשות, למרות החרדה".

בנוסף לתיאור המשותף לראיונות שמותירים חוויה חיובית, ברמן ארגן למספר דפוסים סגנונות שונים של ראיונות שמשאירים תחושה שלילית, בליווי תיאור סוג ההשפעה שלהם על המרואיינים. לפני דבריו הוא בחר להדגיש כי דבריו מביאים תיאור של חוויות סובייקטיביות של מרואיינים, "מבלי לנסות לקבוע" מה באמת קרה" במקום הראשומוני המובהק הזה".

לסגנון הראשון קרא "המרואיין כמסך חלק". כוונתו למראיינים שממעטים לדבר ושמעוררים דרגות חרדה עצומות במרואיין שמרגיש "מפרפר כדג ברשת". במקרים קיצוניים יש מראיינים שכלל לא מדברים בפתיחת הראיון ואחרים מסתפקים בשאלה כללית כגון "ספר על עצמך". לדברי ברמן, המרואיין יוצא מהראיון "בלי שום תחושה איזה רושם השאיר, ועם חרדות שמא דיבר לא לעניין ואכזב".

סוג נוסף הוא "המרואיין הפעלתן-הדברן", שמרבה לדבר בעצמו, לספר על המסגרת אליה שיך, משתף בהשקפותיו המקצועיות ואף מנסה "לגייס את המרואיין לזיוכוחים מקצועיים שהוא שקוע בהם, ואינו נראה פנוי להקשיב. הוא שואל שאלות, אך ממחר לקטוע את המרואיין באמצע התשובה ולהתקדם

הלאה. בתגובה המרואיין מרגיש "מנוצל כקהל" ולא מבין על פי מה תוערך התאמתו לתפקיד: "האם לפי התרשמות המרואיין שהיה קהל קשוב עבורו, והסכים עם דעותיו?".

"המרואיין המשוועם" משדר כי הוא שחוק ונטול עניין, "שהסכים לראיין כי חייבו אותו או לא היה נעים לו לסרב, אך למעשה אין לו עניין, לא במשימה ולא במרואיין כאדם". הוא מגיע באיחור, מרבה להסתכל בשעון, שואל את השאלות במכניות שגרתית ומרבה להתבלבל בין סיפורו של המרואיין וסיפורים אחרים ששמע במהלך יום הראיונות המתיש. באופן טבעי, המרואיין מצדו נותר בספק אם המרואיין כלל בקי בפרטים שהגיש בפניו.

"המרואיין הסקרן-החקרן", הוא כזה שחוקר את המרואיין במפורט על מסגרות ואנשי מקצוע שעבד עימם, וכך המרואיין חש "שלמראיין יש סדר יום משלו, בעל אופי רכילותי, תחרותי או כדומה". לעיתים נידרש להשיב על השאלה "מה אמרו לך עלי?". – שאלה שלפי ברמן הנה מלכוד קשה, שכן כל אסטרטגית התמודדות עלולה להתפרש לא טוב: "אם יספר דעות חיוביות, האם ייתפס כחנפן? אם יספר דעות שליליות, האם יפגע המרואיין (הרי עצם השאלה מעידה על פגיעות נרקסיסטית), והדבר יפגע בסיכויי להתקבל? אם יימנע מלענות או יתחמק, האם ייתפס כהגנתי?".

ברמן הציג גם את "המרואיין המפרש":

"מרואיין הבטוח בעצמו והפסקני, שמציע במהלך הראיון או בסופו פירושים מגובשים באשר לדינמיקה הרגשית של המרואיין. פרטים מדפוס חיו של המרואיין, או התנהגותו בעת הראיון, מוצעים כמפתח לעולמו הנפשי. הפירושים עשויים להיות חשובים ומעניינים, אפילו מבריקים, אך בהיעדר קשר המשכי ותהליך של עיבוד טיפולי הם נשארים תלויים באוויר, בגדר ספקולציה. המטופל מהסס לדחות אותם, אך אינו יכול באמת לעכל אותם ולעשות בהם שימוש. לעיתים התחושה היא שהמרואיין מתחרה עם המטפל האישי של המרואיין, כאילו רמז, "איך זה שאחרי כמה שנות עבודה עוד לא הגעתם לפירוש החשוב הזה, אותו הצלחתי לנסח כל כך מהר?". ממד זה עוד מחריף את הקונפליקטואליות של המצב עבור המרואיין" (שם, עמ' 243).

הסוג האחרון שתואר על ידי ברמן הינו "המרואיין המעמת-הפוגע":

"המרואיין נוקט בעמדה סמכותית כל-יודעת, אך הדגש הוא על איתור נקודות תורפה וחשיפתן. רציונלים כמו "חשוב לראות כיצד המרואיין מתמודד עם לחץ, הרי גם מטופלים עשויים להכניס לחץ", עשויים להיות מוצעים כדי להצדיק סגנון זה; אך יש חשש שאלו הן רציונאליזציות לצרכים ראשוניים יותר של המרואיין. המרואיין עלול לצאת מהראיון מעורער, עם תחושה שהוא אדם לקוי וחולה, וכל בחירתו לפנות

לתחום הטיפול או הפסיכואנליטי הייתה שגיאה; אם אחרים חושבים שהוא מתאים, אין זאת אלא שהם עיוורים לאמת המרה שחשף המראיין ב'עיני הרנטגן' שלו. ראיונות כאלה עלולים לחייב בעקבותיהם עבודה טיפולית ממושכת לעיבוד התגובה הפוסט-טראומטית" (שם, עמ' 243).

ברמן (2000) הציע כי מלבד סוגי המראיינים שתיאר, סביר שישנם עוד דוגמאות ודפוסים בעייתיים נוספים. תיאוריו מעידים כי ישנם מרואיינים שמדווחים על חוויות קשות שהם עוברים במהלך הראיונות מזה תקופה ארוכה. אפילו מדובר בחוויות סובייקטיביות בלבד, האם ניתן להישאר אדישים לדיווחים על קשר בין ראיונות הקבלה לבין תגובות פוסט-טראומטיות של מרואיינים, ותחושות קשות שמתעוררות בהם של ערעור וחולי?

בסיום רשימתו ברמן עצמו שואל: "האם זה חשוב?" ומשיב:

"נראה לי שכן. התחום הטיפולי בנוי על המחויבות האתית "קודם כל, לא להזיק", והדבר חשוב לא רק בתוך הקשר הטיפולי עצמו. ובנוסף, הראיון למסגרת הכשרה או עבודה משמש, במובן מסוים, גם ככרטיס הביקור של המסגרת, ושל המקצוע בכלל. ראיונות המשאירים טעם מר, משפיעים גם על ההזדהות המקצועית של המרואיין" (שם, עמ' 243).

בדבריו אלו ברמן פונה בעצמו לנורמות אתיות כמענה להכוונת אופן התנהלותם של הפסיכולוגים הקליניים. ניתן לזהות שהוא התייחס בדבריו הן למחויבות לערך הטיפוליות והן למחויבות לשמירה על כבוד המקצוע והוא קרא למראיינים לפעול לאור עיקרון זה גם ביחסם כלפי המרואיינים. במאמרו של ברמן (2000) מובאת התייחסות משמעותית לזווית המרואיין בעצם העלאת חוויות מצטברות ששמע ממרואיינים לאורך השנים. דיווחים אלו עליהם מעיד מבטאים את הבעייתיות שקיימת בזירה זו. ברצוני להציע שבעייתיות זו נובעת מהמורכבות האתית ומניגוד העניינים שמלווים אותה, כפי שהצגתי בתחילת העבודה. כמו כן, ברמן (2000) מקשר את יישוב הבעייתיות הקיימת בפנייה לערכים האתיים המצויים בבסיס המקצוע, אולם מדבריו עדיין לא ברור מהן הנורמות האתיות הרלוונטיות לזירה זו וכיצד ראוי ליישב את המתח הפנימי שתואר על ידי.

הראיתי עד כה כי ראיון הקבלה למגמות הקליניות בפסיכולוגיה הינו מפגש ייחודי עבור המרואיין. הוא מגיע אליו חשוף, לאחר שנדרש לתאר פרטים אינטימיים על התפתחותו האישית ורזי נפשו, כשהמפגש מוצג באופן לא עקבי ולעיתים עמום במגמות השונות. ראיון זה הינו עבורו חלק מחלון הזדמנויות צר, לאחר השקעה ממושכת של משאבים פיסיים ונפשיים רבים שנמשכה מספר שנים. הוא נפגש עם פסיכולוג קליני מיומן, שעריכת ראיונות ואבחון אישיות הינם פן משמעותי בהכשרתו, ושבכווח להכריע את עתידו

המקצועי של המרואיין. בחלון הזדמנויות זה המרואיין מאפשר גישה לנפשו למספר פסיכולוגים-מראיינים, שאופן התנהלותם מושפע משונות באפיונים הנתפסים כרלוונטיים לתפקיד ומאי-בהירות באשר למחויבותם האתית כלפיו.

למרות ייחודיותה ורגישותה של זירה זו עבור המרואיין לא ניתן לאתר מענה אתי לכך בקודים לאתיקה מקצועית לפסיכולוגים בארץ ובעולם או בספרות המקצועית - מה שכנראה ממחיש את היותה של זירה זו נקודה עיוורת שטרם הוארה. במאמר הדעה היחיד שנכתב (ברמן, 2000) לא הוצגה בדיקה אתית שיטתית של הסוגיה אך הוצגה התבוננות מזווית המרואיין והושמע קול עדותם של מרואיינים שנפגעים בראיונות תקופה ארוכה – לא מתוצאותיו אלא, ככל הנראה, מהאופן בו מתנהלים כלפיהם המראיינים במהלכו. שילוב עדות זו עם העדר ההתייחסות לסוגיה זועק לאור ייחודיותם של הראיונות עבור המרואיינים והרגישות שמלווה אותם עקב אופיים המיוחד. העדר זה מפליא לאור התייחסות לסוגיית המחויבות למרואיין שניתן לזהות בתחומים משיקים בשנים האחרונות, כפי שאסקור בפרק הבא.

ביטויי המחויבות האתית למרואיין

בתחומים משיקים

עיון בקודי אתיקה ובספרות המקצועית בתחומים רבים מעיד על כך שקשה לאתר התייחסות שיטתית ומעמיקה באשר לאתיקה של תהליכי מיון בכלל והמחויבות למועמד ו/או למרואיין בפרט. כפי שמתקיים בפסיכולוגיה קלינית, ניתן לזהות מאמצים רבים שעוסקים בתוקף ובמהימנות של תהליכי קבלה, שהינם, כאמור, אך אספקט אתי אחד בסוגיית המיונים. מנגד קשה לזהות ניסיון משמעותי להתייחס למועמד כאדם שמצוי בסיטואציה בה זכויותיו נתונות במצב פגיע שדורש התייחסות. דהיינו, מעמדו של המועמד והמחויבות האתית כלפיו מתגלה כסוגיה שלא נידונה בשיטתיות ובהרחבה בתחומים רבים, ולא רק בראיונות הקבלה למגמות הקליניות בפסיכולוגיה.

עם זאת, בשנים האחרונות ניתן לזהות ראשיתה של הכרה במקומו הרגיש של המועמד/המרואיין ובמחויבות הגוף שמולו כלפיו מתוך עקרונות האתיקה, בהם ערכי הדמוקרטיה, כפי שהוצגו בראשית עבודה זו. אסקור ביטויים שונים לחשיבה על מקומו של המועמד ועל המחויבות כלפיו כפי שבאו לידי ביטוי בשלושה תחומים קרובים לראיונות קבלה למגמות הקליניות בפסיכולוגיה: המחויבות כלפי מרואיינים במחקר, המחויבות כלפי מועמד ללימודים והמחויבות כלפי מועמד לעבודה.

הצורך לגבש עמדה באשר למחויבות כלפי משתתף במחקר, נובע אף הוא מהמתח שקיים לאור עקרונות הדמוקרטיה שקוראים הן למחויבות לטובת הכלל, שלמענו קיים המדע ושלקידומו נערך המחקר, והן למחויבות לטובת הפרט, הוא האדם שמשתתף במחקר. המתח מתעורר כשלעיתים יש צורך בפעולה לטובת הכלל שעלולה לגרום לפגיעה בפרט המשתתף במחקר. ההכרה באפשרות לפגיעה בפרט בשם המחויבות לטובת הכלל בכל שקשור למחקר מדעי התעוררה בעקבות מלחמת העולם השנייה, במהלכה נערכו ניסויים לא אנושיים בבני אדם. כחלק ממשפטי נירנברג שהתקיימו לאחר המלחמה התקיים גם "משפט הרופאים", בו נשפטו רופאים נאציים על ניסויים רפואיים שביצעו. קיום המשפט המחיש כי למעשה לא היה קיים עד אותו זמן איזשהו קוד מנחה – חוקי או אתי, באשר להתנהלות ראוייה כלפי בני אדם במחקר. בעקבות זאת גובש קוד נירנברג, בו הוצגו עקרונות אתיים מנחים לביצוע ניסויים רפואיים. ב-1964 ההסתדרות הרפואית העולמית הגדירה מחדש את העקרונות מקוד נירנברג וניסחה את "הצהרת הלסינקי", שכוללת עקרונות אתיים מנחים לביצוע מחקרים בבני אדם בהתאם לנורמות של אתיקה רפואית (Lock, 1995). הצהרה זו משמשת מאז את החוקרים בתחום הרפואה והשפיעה על המודעות והמחויבות למשתתפים במחקר גם בתחומים אחרים כולל פסיכולוגיה.

קיומה של הצהרה זו מבטא ניסיון מודע ושיטתי ליישב מתח אינהרנטי שקיים במחקר רפואי בבני אדם. ניתן להבחין כי מתח זה דומה למוקדי המתח שתוארו בעבודה זו באשר לראיונות הקבלה למגמות הקליניות בפסיכולוגיה: גם במחקר הרפואי, קיים בנוסף למוקד המתח בין המחויבות לכלל והמחויבות לפרט, מוקד מתח נוסף, שנובע מערכי הייחוד המקצועי. ערכי הטיפוליות המכוונים רופאים להיטיב ולהימנע מלהזיק מעצימים את המתח, כאשר טובת המשתתף במחקר אינה במוקד ההתכוונות והעשייה של החוקר. לאור זאת כיום מקובל וידוע כי על החוקר חלים הערכים הטיפוליים (עשיית טוב, הימנעות מפגיעה, כבוד לאוטונומיה של האדם וצדק) גם כלפי משתתפים במחקר.

המודעות שהשתרשה בחמישים השנים האחרונות באשר לזכויותיו של משתתף במחקר כנראה קשורה לכך שלכשהתפתח המחקר הנרטיבי, המבוסס על איסוף מידע מנחקרים באמצעות ראיונות, החלו להופיע בספרות המקצועית התייחסויות באשר למחויבות האתית של החוקר כלפי המרואיין (Beskow, Runeson & Asgard, 1990; Beskow, Runeson & Asgard, 1991; Josselson, 1996; Kvale, 2003; Parkes, 1996; Sinding & Aronson, 2003; Swain, Heyman & Gillman, 1998; Winchester, 1995).

במחקר נרטיבי החוקר מראיין אדם שמשתף מעולמו הפנימי וניסיון חייו במהלך שיחה אותה מכון המראיין בהתאם לנושא המחקר ולצרכיו. כך ניתן לזהות כי מדובר בשיטת מחקר המתבססת על

ראיונות עם אנשים כאמצעי לאיסוף מידע והרחבת הידע המדעי, מה שהופך שוב את המרואיין לאמצעי לאיסוף מידע, כך שטובתו האישית של המרואיין אינה יעד או מטרה מרכזית או מוצהרת עבור החוקר. כך נפגש החוקר, לרוב במפגש בודד או במפגשים קצובים, עם המרואיין ומזמין אותו לחשוף פרטים אישיים בפניו בשיחה שאופייה אינטימי באופן חד צדדי. כך גם סיטואציה זו מזמנת מתיחות אתית באשר לשאלת המחויבות של החוקר-המראיין למרואיין וצורך ליישב אותה (Kvale, 2003).

ניתן לזהות ראשיתו של דיון בדילמות אתיות שעולות בעקבות ייחודיותו של מפגש זה במספר מאמרים שנכתבו על כך. במאמר על ראיונות לצורך מחקר עם אנשים בעלי קשיי למידה נדונו מספר סוגיות אתיות חשובות (Swain, Heyman & Gillman, 1998). במאמר זה הועלתה תהיה בדבר האפשרות כי במחקר שמאפשר למרואיין להשמיע את קולו באשר להתעללות שעבר, עולה האפשרות שעצם הראיון עלול להוות עבורו התעללות משחזרת, ולפיכך פגיעה בו. כמו כן, מועלות במאמר תהיות באשר להחלטות האם וכיצד לקיים את המחקר, חשיבות הצורך לכבד את המרואיין, להשיג ממנו הסכמה מדעת להשתתפות, חובת החוקר להתמודד עם זכותו של המרואיין לפרטיות, חיסיון ואנונימיות, וגם חשיבות הדיון באשר לביטחונו של המרואיין וניצולו האפשרי.

כותבי המאמר קראו לקיום דיון מתמשך באשר לקבלת ההחלטות הכרוכה במחקר מסוג זה (Swain, Heyman & Gillman, 1998). לטענתם, הדילמות האתיות שמתעוררות במחקרים אלו הן אינטגרליות לסוג זה של מחקר, והתריעו שגם התייחסות לכך בקוד אתי עלולה להיות בלתי מספקת עקב המורכבות והחשיבה המתמדת שנדרשות לכך. במאמר אחר שדן במורכבות האתית במחקר הנרטיבי הכותבות מצביעות על היותו של הראיון למעשה סיטואציה של יחסי כוח ועל הפגיעות של המרואיין בה, ולאור זאת קראו לניהול נבון ומושכל של כוח המראיין לאור ייחודיותה של הסיטואציה (Sinding & Aronson, 2003).

ממאמרים אלו עולה כי קיימת הכרה באשר למחויבות האתית של החוקר-המראיין כלפי המרואיין. ניכרת מודעות מסוימת באשר למקומו הרגיש של המרואיין בראיון מחקרי בו חושף את עולמו הפרטי בפני אדם זר שזקוק לסיפורו על מנת ללמוד ממנו, ובצורך של המראיין לגלות אחריות לגבי האופן בו משתמש בכוח שלו ולגלות ערנות באשר לזכויותיו של המרואיין לשמירה על שלמותו הנפשית (להימנע מטראומה חוזרת), זכותו לכבוד (לקבל הסבר מרבי על פרטי המחקר), לפרטיות (להימנע מלפרסם פרטיו) ולחופש בחירה ואוטונומיה (הצורך במתן הסכמה מדעת על ידי המרואיין באשר להשתתפות במחקר).

ביטויי המחויבות כלפי המועמד ללימודים מתבטאים קודם כל בשאלה באשר להוגנות תהליכי הקבלה שנדונה בשנים האחרונות. שאלת ההוגנות נובעת מערכי הדמוקרטיה ולתפיסה שנובעת מהם שחותרת לשיוויון הזדמנויות לכל. כך הושקעו משאבים רבים בקביעת קריטריונים אובייקטיביים (ציוני בחינות בגרות והבחינה הפסיכומטרית) לצורך הקבלה לאוניברסיטאות, ומתקיים דיון ענף הן בספרות המקצועית והן בעיתונות היומית באשר לאיכותו של הקריטריון ובאשר לשאלת מקומו בצמצום האפליה או בהנצחתה (גמליאל, 2004; גמליאל וקאהן, 2004; ווארד, 2004; נבון, 2003).

עצם קיומו של הדיון מעיד על חשיבותו והמקום שמייחסת לו החברה בה אנו חיים לאור הערכים שמנחים אותנו. עם זאת, בעוד ששאלת ההוגנות אמנם מתייחסת לזכותו של המועמד להזדמנות שווה, היא למעשה קשורה גם לשאלת איכותו ויעילותו של הכלי, דהיינו רלוונטיות לשאלת התוקף והמהימנות של דרך הברירה, שהיא כאמור גם חלק מהמחויבות לבחירה המיטיבה לטובת הכלל, ולא רק מתוך החשיבה הספציפית על הפרט, המועמד עצמו שעובר את התהליך.

באשר למקומו של המועמד עצמו, ברצוני להזכיר את מאמרה של Dimson (1994) שהובא בסקירה בדבר ההתייחסות לתהליך הקבלה לתואר שני בפסיכולוגיה. במאמר זה התייחסה Dimson (1994) לרגישות שמאפיינת את המועמד בתהליך ובמחויבותה האתית של המחלקה לאזן בין מחויבותה לחברה בבחירת המועמד המתאים לבין מחויבותה למועמד, ולוודא שזכויותיו לפרטיות, לכבוד, להזדמנות שווה והוגנות לא נפגעות. עם זאת, כזכור, Dimson (1994) לא התייחסה לראיון עצמו כמוקד התייחסות ספציפי.

לאחרונה התפרסם מאמר ובו ישנה התייחסות ממוקדת לחוויתו של המרואיין בתהליך הקבלה, אך לא בהליך הקבלה למגמות הקליניות בפסיכולוגיה, אלא בקבלה לבתי הספר לרפואה (Rippentrop, Wong & Altmaier, 2003). מאמר זה התבסס על ניתוח תוכן של משובים שניתנו על ידי מעל 4600 מועמדים ל-161 בתי ספר לרפואה ואוסטאופתיה בארצות הברית, קנדה ופורטו ריקו. במשובים המועמדים התבקשו לתאר אילו שאלות נשאלו במהלך הראיונות. השאלות שתוארו על ידי המועמדים קוטלגו על ידי החוקרים לסוגים שונים: שאלות הבהרה ("האם היה לך ניסיון במחקר?"), "מדוע אתה רוצה להיות רופא/ה?", שאלות אישיות ("מה הקונפליקט הכי גדול שהיה לך במהלך הלימודים?"), "מה אתה אוהב/ת לקרוא?", שאלות ידע ויכולת קוגניטיבית ("איך אתה מציע להתמודד עם בעיית ההשמנה בארצות הברית?"), שאלות על התפיסה האתית של המועמד ("מה דעתך על שיבוט?"), "האם תתמוך בהארכת חיים על ידי מכונות של תינוק ללא מוח?", שאלות שאינן הולמות ולא חוקיות ("לאיזה בתי ספר

אחרים הינך מועמד/ת?", "מה מצבך המשפחתי?", שיחתיות ("כתבת שירים בעבר?", "לאן בכוונתך לטייל השנה?") ושאלות לגיוס המועמד ("תן לי לנמק בפניך מדוע כדאי לך להגיע לבית ספרנו...").

ממצאי המחקר עלה כי שכיחות השאלות האישיות היא 47% בעוד ששכיחות שאלות ידע היא 26%, מה שמעיד אולי על החתירה להיכרות אישית בראיון מעבר להתרשמות העניינית באשר לכישוריו או מיומנותו הרלוונטיות של המועמד לתפקיד. בנוסף, עלה כי שכיחות השאלות שאינן הולמות ולא חוקיות עומד על 2% בשקלול כולל של בתי הספר. ממצא מעניין התגלה כשנערכה השוואה בין בתי הספר לאור דירוג היוקרה והביקוש שלהם: התגלה כי בקרב בתי ספר שמדורגים ב"עשירייה הפותחת" שכיחות השאלות שאינן הולמות ולא חוקיות הוא 4%, בעוד שבבתי ספר שמדורגים נמוך שכיחותן של שאלות אלו נמוכה מ-1% (Rippentrop et al., 2003). החוקרים הסבירו ממצא זה בכך שמראיינים בבתי ספר יוקרתיים חשים ש"אין להם מה להפסיד" כששואלים שאלות לא הולמות ולא חוקיות.

ברצוני להציע הסבר נוסף, שקשור בסוגיה שהועלתה עד כה בדיון לאור קוד האתיקה הישראלי – סוגיית ניצול הכוח. סביר כי למראיין בבית ספר מבוקש ויוקרתי יש יותר כוח ממראיין בבית ספר לא מבוקש. אפשר והבדל זה ביחסי הכוחות בין המראיינים למרואיינים הוא שמוביל לשכיחות גבוהה יותר של התנהלות לא הולמת ואף לא חוקית מצד המראיינים. דהיינו, כפי שהוצע על ידי אחרים (Fletcher, 1992a), ככל שכוחו של מראיין רב יותר, גדל הסיכוי לניצולו של הכוח לרעה, אך כמובן שזוהי השערה שראוי לבחון.

החוקרים התייחסו לכך שחלק מהשאלות שהמרואיינים תיארו היו משפילות, מעליבות ולא רלוונטיות באופן שמעורר תהיות באשר לתפקודו של המראיין או הוועדה שניהלה את ראיון הקבלה (Rippentrop et al., 2003). לאור זאת, קראו מחברי המאמר לפקולטות שמקיימות ראיונות לקיים הכשרה לעורכי הראיונות על מנת שהשאלות יעמדו בסטנדרטים של איכות ואחידות. חשוב להדגיש כי בעוד שמאמר זה אמנם לא בחן את סוגיית הראיונות מהפרספקטיבה האתית או ניסה להסביר את התוצאות שהתגלו, הוא התייחס לזווית המרואיינים, היווה עבורם פנה ואיפשר להעלות לדיון קיומה של התנהלות לא מכבדת ואף לא חוקית בסיטואציית הראיונות. מסתמן שבקרב מראיינים עם כוח, שכיחות השאלות הלא הולמות גבוהה משמעותית מהשכיחות בקרב מראיינים עם פחות כוח.

המחויבות כלפי מועמד לעבודה

תהליך הקבלה לעבודה אף הוא לרוב יוצר יחסי כוח בהם המועמד זקוק לעבודה שבכוחו של הממין להכריע אם אכן יתקבל אליה או יידחה (Fletcher, 1992a). גם בסיטואציה זו הממין מחויב קודם כל לארגון, ובשעת המיון המועמד מהווה עבורו אמצעי לאיסוף מידע לצורך קבלת ההחלטה הנכונה עבור

הארגון. לאור זאת ולאור עקרונות הדמוקרטיה, שוב עולה כי הממין מצוי במתח בין מחויבותו לארגון ובין מחויבותו למועמד ולזכויותיו, בהיותו אדם. לאור מתח אינהרנטי זה יש מדינות שחוקקו חוקים ספציפיים, מעבר להגדרת זכויות האדם באופן כללי, על מנת להבהיר את גבולות הכוח של הממין לשני הצדדים בתהליך המיון, על מנת לצמצם הסיכוי לפגיעה במועמד בתהליך רגיש זה.

למשל באנגליה ובארצות הברית נחקקו החל משנות ה-60 של המאה ה-20 מספר חוקים ספציפיים להגנה על עובדים. בחוקים אלו נאסר על מעסיקים להפלות מועמדים לעבודה על בסיס גזע, מין, דת, לאום, נכות (פיזית או נפשית), גיל או עקב שירות במילואים¹². במידה ומועמד לעבודה חש שנשאל בתהליך המיון שאלות בלתי חוקיות הוא יכול ליישם את זכותו החוקית ולהתלונן על הממין במשטרה, בין אם התקבל לעבודה ובין אם לאו.

ישנן מדינות מסוימות בארצות הברית שאף הרחיבו בחוקים מקומיים נוספים את איסור ההפליה. כך למשל קליפורניה חוקקה חוק נגד הפליה עקב נטייתו המינית של המועמד¹³, ובחוק של מדינת ויסקונסין נאסרת הפליה עקב היסטוריית מעצרים או הרשעות של המועמד¹⁴. גם בישראל נחקק ב-1988 חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח¹⁵ בו נקבע בסעיף 2 "איסור הפליה", לפיו:

" לא יפלה מעביד בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת מינם, נטייתם המינית, מעמדם האישי, הריון, היותם הורים, גילם, גזעם, דתם, לאומיותם, ארץ מוצאם, השקפתם, מפלגתם או שירותם במילואים, קריאתם לשירות מילואים או שירותם הצפוי בשירות מילואים כהגדרתו בחוק שירות ביטחון [נוסח משולב], התשמ"ו-1986, לרבות מחמת תדירותו או משכו..."

לאחרונה הונחה על שולחן הכנסת על ידי חבר הכנסת גדעון סער "הצעת חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה (תיקון - איסור הפליה בראיון עבודה או בשליחה להכשרה מקצועית), התשס"ז-2007". בהצעה זו חבר הכנסת סער מבקש לשנות את החוק הקיים כך שיופיע בו במפורש איסור לדרוש בראיון עבודה מידע ישיר או עקיף בנושא לגבי חל איסור הפליה¹⁶. חה"כ סער נימק הצעה זו לאור הנורמות הקיימות כיום בראיונות עבודה בישראל בהן נשאלות לרוב שאלות כאלו בראיונות, והוא נשען בהצעתו זו על חוקים

12 ר' <http://www.eeoc.gov/facts/qanda.html> וגם <http://www.dol.gov/compliance/guide/>

13 ר' <http://www.dfeh.ca.gov/statutes/feha.asp>

14 ר' http://dwd.wisconsin.gov/er/discrimination_civil_rights/fair_employment_law.htm

15 ר' <http://www.moital.gov.il/NR/exeres/82CF3999-915B-4D33-BE32-48D61416302D.htm>

16 ר' http://www.aisrael.org/_Uploads/86222741.rtf, הצעה זו הוגשה ב-2.7.2007.

מקבילים בניו יורק ובקליפורניה שבארה"ב. אמנם הצעה זו מצויה בתהליכי חקיקה ועדיין לא ברור מה יעלה בגורלה, אך עצם העלאתה לשולחן הדיונים בכנסת ישראל מעיד על ההכרה הגוברת, גם בישראל, באשר לחשיבות השמירה על זכויותיו של המרואיין הפגיע בסיטואציה זו, לאור מאזן הכוחות שפועל לרוב לרעתו. בעקבות המגמות החוקיות הנ"ל מסתמנת ראשיתה של הכרה במגזר העסקי כי לאור הדגש על כבוד האדם וזכותו לפרטיות ועיגון בחוק, יתכן ובעתיד כלל לא יתאפשר לבדוק בתהליכי מיון לעבודה תכונות אישיות של מועמדים, כגון סובלנות, עקשנות, יושר ולויאליות (שטאובר, 2001).

עם זאת, בעוד שהמסגרת המשפטית שתוארה עד כה באשר למחויבות כלפי המועמד לעבודה מהווה את "הסף" המחייב מבחינת נורמות התנהגות, שהפרתן מהווה התנהגות עבריינית, עדיין אין בה בחינה של הסוגיה מהזווית האתית. חשוב להבהיר בהקשר זה כי האתיקה המקצועית לא מהווה את המינימום הנדרש על פי החוק, אלא מבטאת את "הרף" הראוי להתנהגות מעבר למינימום הנדרש על ידי החוק (כשר, 2002). לאור זאת, כל התנהלות בראיון שמפרה איסור חוקי שקיים הינה למעשה התנהגות עבריינית ובהכרח גם לא אתית, אך ראוי, בנוסף לכך, לברר מהו הסף האתי להתנהלות בראיונות, לאור עקרונות המקצוע.

כשבוחנים את הדיון האתי בנוגע למחויבות למועמד לעבודה ישנן מספר התייחסויות רלוונטיות בספרות. עם זאת, עוד בטרם ההתייחסות לדיון האתי שהתקיים בעניין, ראוי לציין כי ניתן לזהות הכרה בספרות המקצועית באשר לרגישות שמאפיינת את המועמדים לעבודה, ובצורך של אנשי משאבי אנוש בארגונים השונים לגלות רגישות אליהם כבני אדם (אבנשפרגר, 2003; קוטלובסקי, 1997). אמנם אמירות אלו לא מופיעות תחת כותרת של דיון אתי מפורש, אך הן מבטאות הפנמה של ערכי הדמוקרטיה, שקוראים להתייחס לכל אדם בכבוד הראוי ולהיזהר מלשכוח זאת, גם בסיטואציות שאפשר ומזמינות לשכוח זאת, מעצם טיבען. כך למשל נכתב במאמר דעה מאת אבנשפרגר (2003) בירחון לעוסקים במשאבי אנוש:

"במילים הבאות אינני הולכת לדבר על תהליך גיוס "נכון" ויעיל היכול לחסוך לארגון כספים רבים. אני מבקשת להדגיש את נושא תלאות חיפוש העבודה עבור המועמד (ודווקא בימים אלו) ומה אחריותנו מקבלי ההחלטות ומה אחריות מנהלי משאבי אנוש בפרט.

כיום, ניתן למצוא ארגונים ומנהלי משאבי אנוש החושבים כי מותר להם הכל בעת גיוס כוח אדם למערכותיהם.

אלה המובילים תהליכי גיוס וקובעי המדיניות שכחו את התחושה של האדם שמחפש עבודה....

...ביכולתנו, מנהלי משאבי אנוש, להקל על מועמדים רבים (ולא לנצל את היצע השוק היום) על ידי כך שנוביל תהליכים קצרים וממוקדים. עלינו להיות רגישים בהצגת שאלות שלא תהיינה חודרניות ופולשניות מדי. להתייחס למועמד מרגע פנייתו לארגון, אם דרך דוא"ל, ואם דרך קורות חיים שהגיעו באופן ישיר, כאילו הוא אחד מהצוות, וכאילו הוא העובד אותו אנו רוצים לשמר, או לפחות בהגינות וברגישות כפי שהיינו רוצים שיתייחסו אלינו אילו היינו במצב שלו/ה" (שם, עמ' 6).

בדבריה אלו מזכירה אבנשפנגר (2003) לעמיתיה, מנהלי משאבי אנוש בחברות, כי בעודם ממוקדים במחויבות שלהם לארגון בו הם עובדים, יש להם מחויבות גם כלפי המועמדים עצמם, שמדבריה עולה כי היא נשמטת ונשכחת על פי רוב. למעשה, גם אם לא התייחסה לכך במפורש, זוהי קריאה אתית לאזן בין מחויבויות המצויות במתח פנימי, כשגורסת כי עליהם לפעול, בנוסף למחויבות לארגון, גם לפי ערכי החברה בה אנו חיים, לפיהם לכל אדם יש זכות טבעית לכבוד, פרטיות והוגנות, גם אם הוא אחד מני רבים שמחפשים עבודה.

ניתן לזהות גם בספרות המקצועית בפסיכולוגיה דיון אתי בסוגיה זו. Clive Fletcher, פרופ' לפסיכולוגיה באוניברסיטת לונדון שמתמחה בתחום המיון התעסוקתי, התייחס במאמרו לנושא (Fletcher, 1992a). לטענתו, לאור סיפורים קשים שרבים מתוודעים אליהם באשר לחוויותיהם של מרואיינים בראיונות עבודה, יש מקום לפעול, מתוך המחויבות לאתיקה מקצועית, בשני כיוונים חשובים: (1) חתירה להגדרת ההתנהלות הראויה בראיונות ו-(2) השקעת מאמצים בבחינת השפעת הראיונות על המשתתפים.

באשר לבירור לגבי ההתנהלות הראויה בראיונות, Fletcher שטח במאמר את תפיסתו האישית, והתייחס לשתי זכויות שרלוונטיות לדעתו לסוגיית הראיונות: הזכות להסכמה מדעת, לפיה לאדם יש זכות שיתנהגו אליו בהתאם לאופן שהסכים לו, במודע ובחופשיות, והזכות לפרטיות, שהיא הזכות לחופש פעולה מחוץ לשעות העבודה והזכות לשלוט על מידע מחייו הפרטיים של האדם (Fletcher, 1992a). בהמשך הוא התייחס לראיון כיחסי כוח ברורים, והתריע שבאופן בלתי נמנע היכן שיש כוח, קיים גם הסיכוי לניצולו לרעה ולהתנהגות לא אתית שפוגעת בזכויותיו של המרואיין. בעיני Fletcher (1992a) אחת הדרכים הבוטות לשימוש לרעה בכוח היא כשהמרואיין מנסה באופן מכוון להלחץ את המרואיין, בין אם על ידי גרימה להמתנה ממושכת, יצירת סביבה פיזית לא נוחה, התנהלות אגרסיבית ועריכת הראיון בסגנון של חקירה. Fletcher (1992a) סבור כי במידה והתמודדות עם לחץ רלוונטית לתפקיד ויש הצדקה ראויה לבירור התמודדותו של המועמד עם לחץ, יש לידע על כך את המועמד מראש. עם זאת, Fletcher (1992a) מדגיש כי

לרוב הראיון לכשעצמו הינו סיטואציה מלחיצה מספיק, כך שדרושה זהירות רבה בהחלטה אם יש להגביר את הלחץ מאיזושהי סיבה.

בנוסף, Fletcher (1992a) התייחס למידע שנאסף בראיון. בהקשר זה Fletcher (1992a) תהה באשר לבעלות והחיסיון של מידע זה. הוא הציע כי למעשה המידע שנאסף אודות המועמד (בשיתוף פעולה מלא שלו) שייך למועמד ולא לממייין, כך שהעברתו הלאה לאנשים בלי מודעותו ואישורו למעשה פוגעת בזכותו לפרטיות ולהסכמה מדעת. סוגיה נוספת שהעלה בהקשר למידע שנאסף קשורה במידת תקפותו של הראיון. Fletcher (1992a) סבור כי לאור תקפותו הנמוכה של הראיון ראוי כי תהיה למועמד זכות תגובה על האבחון שנערך לו. לחיזוק עמדתו הוא מביא כדוגמה את קוד האתיקה של הפסיכולוגים בהולנד, לפיו על הפסיכולוג הממייין לאפשר למועמדים לראות את חוות הדעת, לפני שהיא מועברת למעסיק. הוא סבור שמשלב למועמד יכול לאפשר לו ולמראיין לתקן רושם שגוי שהיה עלול להיווצר, במיוחד לאור תקפותו הנמוכה של הראיון.

במאמר נוסף מאת Fletcher (1992b), הוא מתאר מחקר שערך ובו השווה עמדותיהם של מראיינים ומרואיינים באשר להתנהלות אתית של ראיון. בקרב המראיינים 88% סברו שלא אתי לשאול על אמונות פוליטיות, 70% סברו שלא אתי לשאול על בן/בת הזוג של המועמד, 55% סברו כי לא אתי לשאול על חייו האישיים של המועמד ו-73% סברו שלא אתי לשאול על הרקע המשפחתי שלו. באופן מפתיע, כשמועמדים נשאלו על כך הם גילו נכונות יותר גבוהה להישאל על שאלות אלו, מלבד בנוגע לחייהם האישיים, שרק 27% ראו בהן שאלות אתיות. לאור הנכונות הגבוהה של מרואיינים להישאל על שאלות פרטיות, Fletcher (1992b) הציע כי מראיינים למעשה מגלים זהירות יתר. כמו כן, הוא הציע כי ניתן להפחית מתחושת חודרנות של מרואיינים באמצעות הבהרת הרלוונטיות של השאלות והמידע שנאסף לקבלת ההחלטות של הממייין.

בנוסף, מראיינים נשאלו באיזו שכיחות הלחיצו במכוון מרואיינים. מהממצאים התגלה כי 13% דיווחו כי עושים זאת לעיתים תכופות, 27% עושים זאת לעיתים, 27% עושים זאת לעיתים נדירות ורק 33% דיווחו כי לעולם לא עושים זאת. Fletcher (1992b) הוטרד מהממצאים הללו מאחר ולתפיסתו גישה שכזו כמעט תמיד מהווה פגיעה בזכויותיו של המרואיין. לטענתו קשה להצדיק גישה שכזו אלא אם העבודה דורשת עמידות גבוהה במיוחד לדחק. הוא הוסיף לכך את הנתון כי 80% מהמרואיינים דיווחו כי ראיונות מלחיצים אותם בין כה וכה, כך שלתפיסתו הוספת לחץ לא רק שאינה אתית, אלא שעלולה לפגום ביכולת של המראיין ביצירת הקשר הנדרש לצורך הערכה נכונה של המרואיין.

פער נוסף בין תפיסות המראיינים ותפיסות המרואיינים התגלה בנוגע לשאלת המשוב. 33% מהמרואיינים חשו מחויבות חזקה לתת משוב למרואיינים שנידחו, 50% חשו מחויבות מסוימת

ו-17% לא חשו כל מחויבות לעשות כן. לעומת זאת, יותר ממחצית המרואיינים חשו שיש למראיינים מחויבות גדולה לעשות כן.

לאור הפערים הגדולים שהתגלו במחקר זה בין תפיסות המרואיינים לתפיסות המרואיינים, Fletcher (1992b) הציע שראוי שיהיו כללים יותר ברורים לשני הצדדים בנוגע לאינטראקציה הזו. Fletcher (1992b) גרס כי בכוחם של כללים מנחים יהיה להסיר חלק מהשונות הלא מוסברת בהתנהגות שני הצדדים שסביר שמקטינה מתקפותו של הכלי. דהיינו, ממאמרו של Fletcher (1992b) עולה כי בהירות ואחידות גדולות יותר למראיין ולמרואיין באשר לאופי הראיין, ולקיחה בחשבון של מקום המרואיין, עשויות לתרום למעשה למחויבותו של המראיין לארגון.

כפי שהצביע Fletcher (1991), ביטוי נוסף למחויבות האתית כלפי המועמד לעבודה, מעבר לאופן התנהלות הראיין, קשור בהשפעתם של תהליכי המיון על המועמד לאחר שמתקיימים. נערכו לא מעט מחקרים שבדקו את השפעת ההשתתפות בתהליכי מיון על אספקטים שונים ברווחתו הנפשית של המרואיין לאחר המיון (ר' סקירה ב-Anderson & Goltsi, 2006). מועמדים שהצליחו ביטאו עליה במוסר העבודה, שאפתנות ותפקוד כולל. מועמדים שכשלו ביטאו ירידה במצב הרוח, בשאפתנות ובמעורבות בעבודה, וערך עצמי נמוך במקום העבודה מייד לאחר תוצאות המיון וגם שישה חודשים לאחר מכן (Fletcher, 1991).

במחקר אחר נבחנה לאורך זמן תפיסתם העצמית של עובדים בבנק באשר ליכולותיהם לאחר שהשתתפו במרכז הערכה שנועד לזהות פוטנציאל ניהולי (Fletcher & Kerslake, 1991). במחקר זה התגלה כי התפיסה העצמית באשר ליכולות בקרב מועמדים שלא הצליחו במרכז ההערכה היתה בקורלציה שלילית עם ההערכות האמיתיות שהיו עליהם, באופן שמעיד על אפשרות של הנמכה בתפיסה העצמית בעקבות הכישלון. לאור זאת, מחברי המאמר קראו לניטור זהיר של תפיסתם העצמית של מועמדים שלא הצליחו, הן על ידי מתן משוב במהירות וברגישות והן באמצעות מתן כלים להערכה מדויקת יותר של עצמם בעתיד. מחברי המאמר התריעו כי ללא התייחסות שכזאת חווית ההשתתפות במרכז ההערכה עלולה להיות הרסנית לחלק מהמועמדים שלא הצליחו בו.

בישראל פורסם מאמר שניסה להתחקות אחר חוויות המועמדים במכונים תעסוקתיים (קוטלובסקי, 1997). במאמר זה נסקרה שיטת מיון זו מעמדות שונות, בהן גם מזווית המועמדים, ולאורה עלתה ההתייחסות אל חוויה זו כ"טראומת מכונים". ספי רנן, אחת הפסיכולוגיות שרואיינה לצורך המאמר, ייחסה טראומה זו דווקא לחשיפת תוצאות האבחון למועמדים בלי שום הסברים:

"צריך להבין שכאשר זורקים לבנאדם רק את המינוסים בלי לדווח על הפלוסים

יכולות להיות לכך השלכות מסוכנות, בייחוד לאנשים בעלי דימוי עצמי נמוך. זו גם

הסיבה שחוק הפסיכולוגיה קבע שפידבק פסיכולוגי יינתן רק על ידי פסיכולוג" (שם, עמ' 32).

מדבריה עולה שמכירה בכך שלתהליך עלולות להיות "השלכות מסוכנות" על המועמד, במידה ולא מתנהלים מולו באופן שמותאם למצב הייחודי בו הוא מצוי. בנוסף, מדבריה עולה גם בטחונה בכך שהמענה ההולם לבעייתיות זו הוא בכך שפסיכולוג יהיה זה שנותן את הפידבק. עם זאת, חשוב להדגיש כי טרם נבדק האם אכן כשפסיכולוג נותן משוב הדבר מצמצם את האימפקט השלילי האפשרי. הסתייגות זו עולה במיוחד לאור העובדה כי לרוב מדובר בפסיכולוג תעסוקתי שרגישות להלך נפשו של הזולת, התמודדות עם הגנות, זיהוי מבנה אישיות פגיע וכדומה אינם בהכרח חלק מהכשרתו המקצועית. נידמה שכשמדובר ב"השלכות מסוכנות" אפשריות על בני אדם, ראוי לבסס עמדות באשר להתנהלות הראויה כלפיהם במחקר שיטתי ומסודר שמבטיח שאכן השלכות אלו לא מתממשות.

באשר לשאלת הפגיעה האפשרית במועמדים, חשוב להדגיש כי ישנם גם ממצאים שמעידים כי אין בהכרח השפעה שלילית על מועמדים שהשתתפו במרכזי הערכה. במחקר שנערך לאחרונה, שחתר להגדיר בצורה שיטתית את המונח "השפעה פסיכולוגית שלילית" בעקבות מרכזי הערכה למועמדים לתפקידים בעבודה, לא נמצאו עדויות להשפעות פסיכולוגיות שליליות לאורך זמן על מועמדים שנידחו (Anderson & Goltsi, 2006). למרות זאת, הכותבים הסבירו ממצאים אלו בכך שיתכן והעדר ההשפעה השלילית קשור בכך שהיה מדובר בניסיון קבלה לארגון יוקרתי ומבוקש, כך שיתכן והתחרויות הגבוהה אפשרה למועמדים שנכשלו לייחס כישלונם למספר המועמדים הרב ולא ליכולותיהם האמיתיות. בעוד שהממצאים של מחקר זה לא היוו חיזוק לכך שתהליכי מיון עלולים לפגוע ברווחתם הפסיכולוגית של המועמדים, הכותבים התריעו שתחום זה מוזנח מאוד במחקר ולא זוכה להתייחסות מספקת.

המשך לביקורת בדבר ההתייחסות הלא מספקת למקומו של המועמד ולהשפעת תהליכי המיון עליו הובאה לאחרונה על ידי Bharat Maldé (2006) במאמר הדעה שפירסם "Do Assessment Centers Really Care about the Candidate?". לאור מעורבותו המקצועית הרבה במרכזי הערכה, Maldé קרא לדיון גלוי באפשרות הפגיעה במועמדים, שלטענתו הינם "הקצה הנשכח" בדיון הקיים אודות מרכזי הערכה. לאורך המאמר הוא העלה תהיות רבות באשר להשפעותיו השליליות האפשריות של מרכזי הערכה. כך הוא הציע שהנטייה הגוברת להערכה וכימות של מועמדים קשורה לרמות הגוברות של דחק בקרב האוכלוסייה העובדת כיום ומהווה חסם ליצירתיות ומקוריות. בנוסף הוא התייחס לכישרון האנושי כמיוחד וייחודי, והטיל ספק באשר ליכולת של מעריכים לאתר אותו. הוא תהה שמא מעריכים משמשים כ"מיטות סדום" למועמדים בכך שמקטלגים אותם לאור מיומנויות וסולמות מוגדרים ובכך מפשיטים אותם מייחודיותם. בנוסף הוא העלה שאלות מוסריות ותהה: מאין מוקנית למעריך הזכות "להיות

אלוהים" ולשפוט בני אדם השווים לו בנושאים ששייכים למרחבו של האדם הפרטי? במידה והשיפוטיות הזו אכן הכרחית בעולם המודרני – האם פעילות זו אכן מלווה במידה הראויה של דאגה, כבוד וצניעות? האם תפקיד המעריך והרציונל מאחורי התהליך מוסברים ומוצדקים בפני המועמד? כיצד נבחרים ומוכשרים המעריכים? מדוע יש לצפות ממועמדים לנדב עצמם לבחינה דקדקנית שנעשית על ידי זרים? למי יש הזכות לחקור נושאים שהם מעולמו הפרטי של המועמד? כיצד התנהלות שכזו אינה הפרה של חופש הפרט?

Maldé (2006) העלה בהמשך גם את סוגיית התוקף. הוא התייחס לכך שמרכז הערכה נתפס ככלי חזק יחסית מאחר ותקפותו גבוהה יותר משל ראיון הקבלה. אך Maldé התייחס להיאחזות המשתמשים בו במקדמי תוקף ומהימנות והזכיר כי למעשה מדובר במדע סובייקטיבי ביותר שמתיימר באמצעות מקדמים סטטיסטיים כאלו ואחרים להיות מדע איתן, בעוד שבפועל מקדמי התוקף הידועים רחוקים מאוד מרמת הביטחון המקובלת במדע. בעקבות כך, יש מצד אחד תחושת ביטחון מופרזת בקרב מעריכים "מבלי לקחת מספיק בחשבון את האפשרות שהם מועדים להערכת יתר או חסר", כשמנגד מועמדים רבים מצויים תחת הרושם כי מדובר בכלי מבוסס ואמין (Maldé, 2006).

Maldé (2006) הדגיש כמה קל לפספס מועמדים מוכשרים במרכזי הערכה. הוא שיתף במאמר כי הגיע למסקנה שהצלחה במרכז הערכה אינה סיבה להרגיש בעל ערך עבור המועמד, בדיוק כשם שכישלון לא אמור להוות בסיס לערך עצמי מופחת. לאור זאת, הוא ממליץ למועמדים לראות במרכזי הערכה סוג של 'מבחן נהיגה' – אין בהכרח קשר בין תפקוד בפעם ראשונה ובין הפעם השניה, ושסביר שבאיזשהו שלב תעבור.

בנוסף, Maldé (2006) דן בהתייחסות למועמד כיום, ומדגיש כי מרכזי הערכה לא מתמקדים במועמד אלא בעבודה. הם לא מנסים להתאים עצמם למועמד, אלא המועמד נידרש להתאים עצמו אליהם. לאור זאת הוא תוהה עד כמה ממיינים, שמיומנים במיצוי מידע רלוונטי מאמירות מופרזות של מועמדים, מפתחים ומיישמים גם את המיומנות המקבילה: עד כמה הם מתאמצים להרחיב בהיכרות עם מועמדים שמספקים הצהרות שמפחיתות מיכולותיהם? לטענתו, ממין שמכוון למועמד צריך לגלות מיומנות שכזו, בליווי גילויי אכפתיות ותשומת לב כלפי אופיו וסגנונו הייחודי של המועמד. זאת על מנת שיתאפשר גם למועמדים שכאלו לחשוף יכולותיהם – לטובתם ולטובת הארגון כאחד. דהיינו, Maldé קורא לממיינים להיות בעמדה מיטיבה כלפי המועמדים, להתכוון לסגנונו של כל מועמד ולהשתדל, תוך איכפתיות והקשבה, לאפשר לכל מועמד להוציא את המיטב מעצמו. לטענתו, בכוחה של גישה שכזו לתרום הן למועמד והן לארגון, שיוכל להיחשף למלוא יכולותיהם של כלל המועמדים שמציעים עצמם לעבודה.

Maldé (2006) מביע דאגה כי לאור אופיים הקדחתני והמהיר של תהליכי המיון כיום לא מתאפשרת התייחסות שכזו. הוא מתריע כי מסקירת מחקרים רבים שנערכו בנושא הוא התקשה לאתר מחקרים שבאמת מתעניינים בשלומם הנפשי של המועמד. לטענתו, רוב המחקרים שבדקו את השפעתם של מרכזי הערכה על המועמדים, כגון אלו שהובאו לעיל (Fletcher, 1991; Fletcher, 2006; Anderson & Goltsi, 1991), עשו זאת כשהדאגה המרכזית שביטאו היא עבור הארגון ולא עבור המועמדים: מדובר במחקרים שבדקו השפעת מרכזי הערכה על עובדים בארגון שמנסים מזלם לצורך קידום ולא כאלו שמנסים מלכתחילה להתקבל. דהיינו, אלו שלא מצליחים נשארים בארגון, כך שהעניין בהשפעת מרכז ההערכה בודק עד כמה הארגון נפגע משינויים בקרב העובדים שלו לאחר שנשלחו למרכזי הערכה ונדחו (Maldé, 2006).

לסיכום, סקירת המאמרים שהובאה עד כה ממחישה את המודעות הגוברת והולכת בשנים האחרונות בתרבות המערבית באשר למחויבות אתית-מוסרית כלפי האדם הפרטי שמצוי בסיטואציה בה טובת הכלל, ולא טובתו האישית, מצויה במוקד. מתקבל הרושם כי מחויבות זו אינה מובנת מאליה ואף נשכחת בקלות יחסית. מסתמנת גם הכרה מסוימת בכך שההימצאות במצב זה עבור הצדדים המעורבים בו קשורה ליחסי הכוחות בסיטואציה, שהופכים את האדם שאינו מצוי בעמדת כוח לפגיע ואת האדם שמצוי בעמדת הכוח לבעל פוטנציאל לפגיעה באדם החלש יותר.

מחויבות זו כלפי האדם הפרטי עלתה מהמאמרים בעמדות שונות שהובעו על ידי מחבריהם: הקריאה להתבונן על הסיטואציה מהזווית של המועמד לעבודה או ללימודים ולגלות הבנה לרגישות ולפגיעות שמאפיינות לרוב את מצבו (אבנשפרגר, 2003; Dimson, 1994); חשיבות השמירה על זכויות אדם במחקר (Swain et al., 1998), בתהליכי מיון ללימודים (גמליאל וקהאן, 2004; Dimson, 1994) ולעבודה (Fletcher, 1992a, Fletcher, 1992b); חשיבות הצורך במודעות לכוח ובנקיטת זהירות מלהשתמש בו לרעה במחקר (Sinding & Aronson, 2003), בראיונות קבלה לעבודה (Fletcher, 1992a) ובמרכזי הערכה לצורך קבלה לעבודה (Maldé, 2006), וחשיבותה של ההימנעות מפגיעה בראיונות במחקר (Sinding & Aronson, 2003; Swain et al., 1998), במרכזי הערכה לצורך קבלה לעבודה (קוטלובסקי, 1997; Maldé, 2006) ובראיונות קבלה למגמות הקליניות בפסיכולוגיה (ברמן, 2000).

ניתן לזהות כי למרות שהמחברים השונים לא הציעו ניתוח שיטתי לאור עקרונות האתיקה, כפי שהצגתי בעבודה זו, הרי הם ביטאו בחיבוריהם את היותם נתונים באותו מתח פנימי הקיים בין מחויבויות אתיות סותרות שחלות עליהם בו זמנית. במאמרים שנסקרו בתחומים משיקים לראיונות הקבלה למגמות הקליניות בפסיכולוגיה ניכר עיסוק ראשוני של מראיינים וממיינים מתחומים שונים במתח בין המחויבות לכלל ובין המחויבות לפרט. בנוסף, עולה כי התעוררו תהיות גם באשר לסיכון של פגיעה בשלומם הנפשי של

מרואיין במחקר הנרטיבי (Swain et al. 1998) ובמועמד לעבודה (קוטלובסקי, 1997; Anderson & Goltzi. 2006; Fletcher, 1991; Fletcher & Kerslake, 1991; Maldé, 2006). ניתן להבחין כי תהיה זו באשר להימנעות מפגיעה קשורה במוקד המתח השני הנוגע במחויבות לערכים טיפוליים. לא מפתיע שאמירות אודות חשיבות ההימנעות מפגיעה בראיונות אלו הגיעו מאנשים מעולם הפסיכולוגיה, שערכי הטיפוליות מכוונים אותם.

העדות המסתמנת באשר לקיומם של מוקדי מתח פנימי בתחומים משיקים, מחזקת חשיבותה של עבודה זו, שכן בראיונות הקבלה למגמות הקליניות בפסיכולוגיה קיימת סבירות שהמורכבות האתית ורגישות המרואיינים רבות אף יותר. זאת לאור האיפיונים הייחודיים שלהם, כפי שהוצגו בתחילת עבודה זו: היותם הזדמנות חד שנתית לאחר שנות השקעה רבות, הדרישה הגבוהה מהמרואיין לחשיפה עצמית, והיות המרואיין פסיכולוג קליני (ולא חוקר או ממיין תעסוקתי), על כל המשמעויות הנלוות לכך. ניתן להניח שגם גילם הצעיר יחסית של המועמדים הופכים את יחסי הכוחות לבלתי מאוזנים אף יותר מאשר בראיונות נרטיביים או בראיונות קבלה לעבודה. כמו כן, סביר שמוקד המתח שקשור בערכי הטיפוליות, עולה ביתר שאת בראיונות הקבלה למגמות הקליניות בפסיכולוגיה. זאת עקב היות המרואיין בראיונות אלו פסיכולוג קליני, שעיקר עבודתו היא טיפולית במהותה, בשונה מפסיכולוג שאינו קליני. אפשר והדבר משפיע באופן שונה על המתח הפנימי, הן מבחינת ציפיות המרואיין מהמרואיין, והן באשר להתנהלות המרואיין בראיון.

על רקע זה בולטת העובדה שמלבד מאמר הדעה של ברמן (2000) שהתייחס לחוויות קשות שמרואיינים במסלולי לימוד בפסיכולוגיה קלינית עוברים מזה זמן רב, ולקשר לערכי הטיפוליות כמענה לכך, לא נערך ניסיון שיטתי לנתח או לחקור ראיונות אלו מהבחינה האתית בכלל ומבחינת מחויבות המרואיין למרואיין בפרט.

בספרות אמנם ניתן לזהות דיון באשר לתקפותו של הראיון, שמבטא את מחויבותו האתית של המרואיין לערך המקצועי, אולם ניכר, לאור השוונות הקיימת במגמות השונות כיום, שדיון זה טרם הגיע למיצוי.

באשר למחויבות הבלעדית למרואיין, שעולה הן מעצם היותו אדם והן לאור פגיעותו היחסית בסיטואציה, ניכר שאין ביטוי ממש לדין באשר לאמצעים שראוי לנקוט על מנת להגן על זכויותיו, ובאשר לדרכים שראוי לנקוט על מנת להימנע מפגיעה אפשרית בו ובשלומו הנפשי. בנוסף לכך, אין מענה ספציפי לסוגיה זו בקוד האתיקה של הפסיכולוגים בישראל ובקודים מקבילים בעולם.

חשיבות עבודה זו בעצם העלאתו של נושא ראיונות הקבלה, בהחלת עקרונות האתיקה עליהם לראשונה, ובהצבעה על המורכבות האתית, ניגוד העניינים והמתח הפנימי האינהרנטיים שמלווים אותם. בנוסף, לצורך עבודה זו נערך כאמור מחקר גישוש.

עקב ראשוניותו, מחקר זה נועד על מנת להתרשם מהאופן בו באים לידי ביטוי, אם בכלל, המורכבות האתית, ניגוד העניינים והמתח הפנימי שלכאורה קיימים. לצורך כך נבחנו תפיסותיהם של מראיינים, מרואיינים שהתקבלו ללימודים וסטודנטים שמתעתדים להתראיין בעתיד הקרוב. לא כללתי מרואיינים שלא התקבלו על מנת לנטרל השפעות אפשריות של הדחייה על תפיסותיהם. הבירור בשלוש קבוצות שונות נועד לזהות אזורי הסכמה ומחלוקת בין אנשים עם מעורבות שונה בתהליך. בירור ההצעות שהועלו על ידי המשתתפים במחקר נועד להעמקת ההבנה של המצב כיום, לאיתור דרכים אפשריות ליישוב המורכבות האתית ולביסוס נורמות מתאימות, מתוך כוונה לזהות את הראוי להיכלל בקוד אתי עתידי אפשרי.

שיטה

נבדקים

איסוף הנתונים נערך בשני שלבים. בשלב הראשון 21 איש השיבו לשאלון. בקבוצת המראיינים הפנייה נעשתה בשלושה אופנים: פניה אישית, פניה טלפונית או פניה בדוא"ל. השתתפו בפועל 6 משתתפים שנעדרו מבין 14 שפנו אליהם (שיעור השתתפות של 43%), בהם 5 מהמגמה הקלינית ו-1 מהמגמה הקלינית של הילד. מבין המשיבים, 6 גברים ו-2 נשים.

בקבוצת המראיינים בפועל מבין 11 שהתבקשו למלא השאלון, 10 משתתפים השיבו בפועל על השאלונים (שיעור השתתפות של 91%). 9 מהמגמה הקלינית, מתוכם 4 משנה א', 5 משנה ב'. 1 משנה ג' במגמה הקלינית של הילד. מבין המשיבים, 7 נשים, 3 גברים, גיל ממוצע 30.9.

בקבוצת המראיינים בכוח השתתפו 6 סטודנטים מבין 10 שפנו אליהם (שיעור השתתפות של 60%). מבין השישה שהשתתפו 5 נשים וגבר אחד, גיל ממוצע 24.5. כל המשתתפים בקבוצה זו הינם מועמדים שטרם נרשמו ועברו תהליך מיון. 4 מביניהם סטודנטים בשנים שונות ללימודי תואר ראשון בפסיכולוגיה באוניברסיטה העברית שמתעתדים להירשם למגמות הקליניות. 2 סיימו את לימודיהם לתואר ראשון ונערכים להרשמה לתואר השני.

בשלב השני של איסוף הנתונים נעשה שינוי בפנייה ובאופן איסוף השאלונים. השינוי התבצע לאחר שבשלב הראשון ניכר הבדל משמעותי בין אופן ההתייחסות של מראיינים ובין אופן ההתייחסות של מראיינים בפועל באשר לגילוי העניין והנכונות להשתתף במחקר. תגובות המראיינים היו אוהדות ולהטות מאוד ("סוף סוף משהו חוקר את זה!") בעוד שתגובות המראיינים אליהם פניתי ביטאו קושי ("עקרונית אני בהחלט מוכן לשתף פעולה אך קשה לי לעשות זאת על ידי מילוי שאלון") או שהיו חשדניות ("מי אישר לך את המחקר הזה?"), זהירות ("אני צריך קודם לקבל אישור על ההשתתפות במחקר מראש המגמה") ואף תוקפניות ("רק חוקרים עצלנים משתמשים בשאלון פתוח!"). לאור זאת עלתה האפשרות כי תגובות אלו נבעו עקב היות החוקרת קרובה יותר בגיל ובמעמד לקבוצת המראיינים. על מנת לאזן השפעה אפשרית בתגובות לאור זהות החוקרת הוחלט בשלב השני להציג את הפניה להשתתפות במחקר עבור כל הקבוצות על ידי מנחה העבודה, שהינו מראיין ותיק ומוכר.

בשלב השני חולקו ל-35 אנשים המשוויכים לשלוש הקבוצות (סה"כ חולקו שאלונים ל-105 איש) שאלונים זהים לאלו שחולקו בשלב הראשון, כשנוסף שמו של המנחה כאחראי על המחקר. השאלונים לוו במעטפות ממוענות ומבילות על מנת להגביר את שיעור ההשתתפות ולשמור על אנונימיות המשתתפים באופן מקסימלי.

בקבוצת המראיינים השתתפו 6 מתוך 35 שפנו אליהם (שיעור השתתפות של 17%), בהם 1 ממגמה שיקומית-קלינית, 2 ממגמה קלינית של הילד, 1 מהמגמה הקלינית, 1 מראיין למגמה הקלינית ולמגמה הקלינית של הילד, 1 לא ציין לאיזו מגמה קלינית מראיין. מבין המשיבים 5 נשים וגבר אחד. הגיל הממוצע עמד על 42.67.

בקבוצת המראיינים בפועל השתתפו 6 מתוך 35 שפנו אליהם (שיעור השתתפות של 17%), כולם מהמגמה הקלינית, למרות שחולקו שאלונים גם לסטודנטים ממגמה נירופסיכולוגית-קלינית. מבין המשיבים 5 נשים וגבר אחד. הגיל הממוצע עמד על 26.17.

בקבוצת המראיינים בכוח השתתפו 5 מתוך 35 שפנו אליהם (שיעור השתתפות של 14%), 3 משנה השניה ללימודי ה-BA, 2 מהשנה השלישית ללימודי ה-BA. מבין המשיבים 3 גברים ו-2 נשים. הגיל הממוצע עמד על 24.8.

סה"כ משתתפים בשני השלבים יחד: בקבוצת המראיינים: 12 מתוך 49 אליהם פניתי (שיעור השתתפות של 24%), בקבוצת המראיינים בפועל: 16 מתוך 46 אליהם פניתי (שיעור השתתפות של 35%), בקבוצת המראיינים בכוח: 11 מתוך 45 אליהם פניתי (שיעור השתתפות של 24%).

כלים

עקב ראשוניות המחקר נעשה שימוש בשאלון שנבנה במיוחד, בו 6 שאלות פתוחות הנוגעות לאתיקה של ראיונות הקבלה למגמות הקליניות בפסיכולוגיה. מחציתן נוסחו על דרך החיוב ומחציתן על דרך השלילה, מתוך כוונה להזמין את המשיבים להרחיב כמה שיותר על תפיסותיהם לגבי האתיקה של ראיונות הקבלה. השאלות הן: (1) מהו ראיון אתי לדעתך? (2) אילו סוגים של שאלות הינן אתיות בעיניך? (תוכן, סגנון) (3) איזה סוג של עמדה על מראיין אתי לנקוט במהלך ראיון? (4) מהו ראיון לא אתי לדעתך? (5) (אילו סוגי שאלות הינן בגדר חריגה מנורמות אתיות לדעתך? (תוכן, סגנון) (6) איזה סוג של עמדה של מראיין אינה אתית לדעתך? כמו כן ניתנה למשיבים האפשרות להוסיף הערות, מחשבות או הצעות נוספות הקשורות לנושא בסיום השאלון. לשלוש הקבוצות ניתנו שאלונים זהים, מלבד משפט פניה אחד שמותאם לכל קבוצה, על מנת לחזק את הזיקה בין המקום האישי של הנבדק והשבתו על השאלון. למראיינים נרשם: "כמראיין/ת נשמח אם תשתף/י בעמדותיך בעניין זה ותענה/י על השאלות הבאות". למראיינים בפועל נרשם: " מאחר והתנסית בראיונות שכאלו נשמח אם תשתף/י בעמדותיך בעניין זה ותענה/י על השאלות הבאות". למראיינים בכוח נרשם: "כאדם שמתעתד לעבור ראיונות שכאלו נשמח אם תשתף/י בעמדותיך בעניין זה ותענה/י על השאלות הבאות" (ר' נספחים 1א'-6ה' לכלל השאלונים משלב I ומשלב II,

נספח 7 כדוגמה לטופס פניה למשתתף במחקר בשלב I, ונספח 8 כדוגמה לטופס פניה למשתתף במחקר בשלב II).

תוצאות

תשובות הנבדקים נותחו בהתאם לשיטת Grounded Theory (Charmaz, 2003) לניתוח נרטיבי. שיטה זו מתווה עקרונות לניתוח תמלילי ראיונות, ומאפשרת לזהות תימות חוזרות שעולות בטקסט באופן שיטתי ויעיל. בהתאם לעקרונות אלו עבר כל משתתף במחקר הנוכחי זווה וקודדו הנושאים שעלו מתשובותיו לשאלון וזווה תימות חוזרות בשאלוני הנבדקים. לאחר מיפוי התימות נערכה השוואה התרשמותית בין הקבוצות על ידי זיהוי הבדלים ניכרים לעין באופן הופעת התימות בקבוצות השונות. תהליך איתור התימות וההשוואה ההתרשמותית בין הקבוצות איפשר לזהות ארבעה צירים מרכזיים לאורם יוצגו התוצאות: (1) מטרות המראיין מול זכויות המראיין, (2) תכלית הראיון: שקיפות מול עמימות, (3) כוח המראיין מול פגיעות המראיין, ו- (4) על הגבול בין ראיון וטיפול. על מנת לאפשר התרשמות בלתי אמצעית מתשובות המשתתפים, מופיעים איזכורים לאורך התוצאות, שמפנים לשאלון המתאים המופיע בפרק הנספחים.

מטרות המראיין מול זכויות המראיין

בשלוש הקבוצות ניתן להבחין כי עלו תימות שקשורות ביחס בין מטרות המראיין ובין זכויותיו של המראיין. עולה כי מטרה אחת של המראיין קשורה למעשה גם לזכות של המראיין - הכוונה לעריכת ראיון בעל תקפות ראויה. כפי שגם עלה במבוא, סוגיית תקפותו של הראיון קשורה גם במחויבותו של המראיין למקצועיות (להשתמש בכלי מהימן ותקף) וגם בזכותו של המראיין להוגנות, דהיינו להתמין בכלי שבאמת מאפשר להפגין יכולותיו וכישוריו הרלוונטיים לתפקיד אליו מועמד. בהתאם, במחקר עלה שגם מראיינים וגם מראיינים התייחסו לחשיבות תקפותם של הראיונות. כך למשל מראיינת אחת רשמה: "ראיון אתי הוא כזה שמברר שאלות הנוגעות להצלחה אפשרית עתידית של המועמד"⁽¹¹⁾. מראיינת נוספת ציינה: "כל שאלה יכולה להיות אתית מבחינת התוכן בתנאי ש.. יש לנו ידע שתוכן זה רלבנטי לתפקוד כפסיכולוג"⁽¹¹⁾. מראיין בפועל התייחס במפורש למושג התוקף וטען כי "ראיון אתי.. צריך להיות תקף – כלומר לבחון את מה שהוא מיועד לבחון"⁽¹²⁾. מראיינת בפועל נוספת הרחיבה וכתבה "חשוב, (ואמרו את זה לפני), לבנות פרופיל מדויק של התפקיד/מטרה של הראיון כולל מטרות, תת מטרות ואופן הערכה אחיד לכולם (סילום). חשוב במידת האפשר לשמור על סטנדרטיזציה של הראיונות"⁽¹²⁾.

מראיינת בפועל אחרת רשמה כי ראיון אתי הוא "ראיון שמכוון לבדוק תכונות אישיותיות רלבנטיות לתפקיד המטפל, לאחר שהוגדרו תכונות כאלו בצורה ברורה ואחידה אצל כל המראיינים"⁽¹⁵⁾.

מרואיינת בכוח ציינה כי ראיון אתי הוא: "ראיון שמתמקד רק בפרטים הרלוונטיים לקבלה לקלינית והתפקוד העתידי בתור מטפל..."⁽¹³⁾.

עם זאת, התגלה במחקר גם ביטוי לתקפות המוגבלת של ראיונות כיום כפי שעלה מהסקירה הספרותית הרלוונטית. הדבר התבטא בהערתה של אחת המראיינות, בה התייחסה לקושי שלה באשר למצב כפי שהוא כיום:

"באופן אישי, אני מאוד לא שלמה עם תהליך הראיונות, אך אין לי הצעה חלופית. הייתי שמחה אם היו לנו קריטריונים ברורים יותר מה מחפשים בראיונות ומה הקשר בין "הצלחה" בראיונות ותפקוד מקצועי עתידי. עדויות / קריטריונים כאלה יכולים להפוך את הראיונות לכלי קביל ולכן אתי יותר"⁽¹⁴⁾.

תימה נוספת שעלתה קשורה בהכרת של משתתפים בקבוצות השונות בחשיבות הצורך של המראיין להעמיק בהיכרות שלו את המרואיין. כך אחת המרואיינות בכוח רשמה כי שאלות אתיות הינן "שאלות אישיות להכרות מעמיקה" וניכר כי היא מכירה בכך שמדובר ב"ראיון שמטרתו להכיר אותך כאדם" ו"שלא מדובר בראיון על עמדות נייטרליות אלא על דברים שמהותיים בעבור המרואיין"⁽¹³⁾. מרואיין בכוח נוסף התייחס לכך ש"אפשר לשאול שאלות אישיות"⁽¹⁶⁾. מראיינת הגדירה כי על מראיין אתי להתנהל כשהוא "... חוקר ביסודיות ובהדרגה"⁽¹¹⁾. מרואיינת בפועל התייחסה לכך שבראיון אתי "ניתן להגיע לתוכן עמוק ורלוונטי מבחינת יכולותיו וחולשותיו של האדם..." ועולה מדבריה גם שמכירה בכך ש"שמדובר בתחום בו חשוב להבין את עולמו הדינמי של המרואיין"⁽¹⁵⁾.

אל מול ההכרה בחשיבות הצורך של המראיין להכיר את המרואיין לעומק ובאופן אישי, עלתה גם ההכרה בדבר המורכבות שמתעוררת בעקבות כך. היטיב להגדיר זאת אחד המשיבים בקבוצת המרואיינים בכוח שכתב "יתכן שבתחום רגיש כמו פסיכולוגיה שבו דברים אישיים רבים הם כן רלוונטיים למקצוע (בניגוד למקצועות רבים אחרים) קשה להבדיל בין אתי ללא אתי..."⁽¹³⁾.

לאור זאת, אל מול ההכרה בצורך של המראיין בהעמקה ובנגיעה בתכנים אישיים הנדרשת עקב אפיוני המקצוע, ניכר שמשיבים מכל הקבוצות הכירו בזכויות של המרואיינים שעל המראיין לקחת בחשבון במקביל לשאיפתו להעמיק בהיכרות במהלך הראיון. מבין התימות שעלו ניתן היה להתחקות אחר מספר זכויות שעל המראיין להתחשב בהן במהלך ראיון קבלה.

הן המראיינים והן המרואיינים העלו את החשיבות של שמירה על סודיות והזכות לפרטיות בראיון. למשל, אחת המרואיינות כנראה ייחסה חשיבות כה רבה לעניין שכתבה במשפט הראשון בשאלון שבעיניה ראיון אתי הוא ראיון שבו: "המראיין יציג עצמו ויבטיח סודיות (דיסקרטיות)"⁽¹¹⁾. בהמשך היא הוסיפה גם כי חשוב ש"המראיין... יאפשר למרואיין לשמור על גבולות שמתאימים לו (כמו להיות יכול

לומר שאינו רוצה לענות)^(א1). מראיין אחר התייחס לחשיבות צנעת הפרט והגדיר ראיון אתי כ"ראיון שבו נשמרים גבולות מקצועיים (אין כניסה לנושאים אינטימיים שלא לצורך)" וגם הגדיר שאלות אתיות כ"שאלות המאפשרות באופן ברור למראיין שלא לענות עליהן"^(ב1).

חשיבות השמירה על פרטיות הועלתה בעיקר על ידי מראיינים בכוח. כך כתבה אחת המראיינות בכוח: "יש לערוך את הראיון באופן שלא יחדור בצורה קיצונית מידי לפרטיותו של המראיין"^(ד3). בקרב המראיינים בפועל עלתה על ידי אחת המראיינות חשיבותה של השמירה על פרטיות גם לאחר הראיון, והדגישה כי חשוב "שהתוכן בראיון יישאר בו דיסקרטי"^(ט2).

בכל קבוצות המשיבים עלתה החשיבות האתית שיש לחס מכבד כלפי המראיין. מראיינים הכירו בכך ופירטו כי ראיון אתי הוא "ראיון המתנהל מתוך כבוד ורגישות לנתונים האישיים של כל מועמד"^(א1), כשלא אתי לשאול "שאלות שאינן שומרות על כבוד המראיין"^(ב1) וכי על הסגנון להיות "מתעניין, מכבד"¹⁾.^(א) מראיינים בפועל התייחסו לכך שבראיון אתי יש חשיבות לכך שתהיה "קודם כל עמדה מכבדת – המראיין כאדם מבוגר, ושווה."^(ה2), וכן גם לאחד/ת המראיינים/ות בפועל היה חשוב "להדגיש את חשיבותה בעיני של שפת גוף מכבדת, טון דיבור ידידותי ונעים. אפשר לשאול שאלות מאתגרות ביותר גם בנסיבות כאלה"^(נ2), מה שממחיש את הכרתו בכך שהראיון כולל שאלות לא פשוטות ואת תפיסתו שעל המראיין לאזן זאת תוך מתן יחס מכבד למראיין.

זכות נוספת שעלתה מתוך השאלונים היא זכות המראיין להוגנות ולהזדמנות שווה. כאמור זכות זו קשורה גם לביטויים בדבר תקפותו של הראיון, אך מעבר לכך ניכרו התייחסויות נוספות בשאלונים שראוי להרחיב עליהם. כך אחת מהמראיינות הציעה כי ראיון אתי הוא "ראיון הנותן הזדמנות הוגנת למראיין להציג צדדים חשובים של עצמו" וגם "הנותן הזדמנות שווה לכל מראיין להצליח (ללא קשר לאפיונים לא רלוונטים כמו יופי)"^(א1). מראינת אחרת הדגישה את החשיבות של מראיין אתי מלהימנע מ"נקיטת עמדה מוקדמת (קודם לראיון) במובן של הטיה על בסיס הרקע של המועמד, ממליצו וכו'"^(ד4). מראינת אחרת הרחיבה ופירטה כי ראיון לא אתי הינו "ראיון שבו קיימות אצל המראיין דעות מוקדמות לגבי המראיין בשל אפיון כלשהו שלו: מין, דתיות, לאום, קרבת משפחה וכו'"^(א1). מראיין נוסף כתב "נושא נוסף שנראה לי חשוב לאתיקה של הראיון נוגע לכך שהמראיין אינו מביא לראיון דעות קדומות כלפי קבוצות מיעוט כגון הומוסקסואלים ושהראיון נעשה על פי עקרונות של רגישות תרבותית"^(ה1). חשיבות הזהירות מהפליה עלתה גם על ידי מראיין אחר שהתייחס לזהירות הנדרשת מ"עמדה שמישהו מזרם פוליטי מסוים לא ראוי להיות פסיכולוג"^(ב1). דוגמאות נוספות לצורך להימנע מהפליה עלו על ידי אחת המראיינות בכוח שהדגישה כי חשוב שלא יהיה ראיון "שהמראיין בו לא נייטרלי ונוקט עמדה מסוימת"^(א3) ואחרת הציעה כי עמדה לא אתית הינה "עמדה שבה המראיין מחליט אם כדאי לקבל אותו

ע"פ האם הבן אדם הזה חביב בעיניו או לא"⁽¹³⁾. מראינת בפועל הציעה כי "על המראיין לשמור על התייחסות אובייקטיבית אל המראיין ולהימנע ככל האפשר מהטיות והשפעות שאינן רלוונטיות בשיקול הדעת של המראיין (כמו רמת הכריזמה של המראיין, מראהו החיצוני וכו')"⁽¹⁵⁾. מראינת אחרת הציעה כי ראוי לא "לבקש מבן אדם לספר על נטיותיו המיניות, תוכניות להריון וכו'",⁽¹⁴⁾.

באשר למדד לגבי שמירה על ההוגנות, אחת המראינות בפועל הציעה שראיון אתי הוא "ראיון שהמראיין יוצא ממנו בהרגשה כי הראיון היה הוגן"⁽¹²⁾, דהיינו שתחושתו הסובייקטיבית של המראיין היא שמעידה על קיומה בפועל של הנחיה אתית זו. גם בקרב המראינים בכוח הציעה אחת המראינות כי ראוי ש"על אף שמס' מאוד מצומצם של אנשים מתקבלים לתואר II בפסיכולוגיה ולפסיכולוגיה קלינית בפרט יש לתת למראיין את התחושה שהוא היה במיטבו וייצג את עצמו היטב"⁽¹³⁾.

בעוד שכל הזכויות שעלו עד כה מצויות במתח מסוים מול המטרות האובייקטיביות של המראיין, מתוך השאלונים עלתה התייחסות גם למטרות אחרות שעלולות להיות למראיין. בשלוש קבוצות המשיבים היתה התייחסות לזהירות שעל המראיין לגלות משימוש לא מתאים שהוא עלול לעשות במראיין לצרכים שאינם רלוונטים לראיון, בין אם צרכים סובייקטיביים שלו, בין אם צרכים אחרים. למשל, אחד המראינים כתב בהגדרתו לראיון אתי: "ראיון שאינו משרת את הצרכים הלא רלוונטים של המראיין (למשל להשפיל את המראיין)"⁽¹¹⁾ או "ראיון המבוסס על צרכים של המראיין"⁽¹¹⁾, והסביר בהמשך שכוונתו למה שעשוי להתבטא למשל ב"שאלות שנכנסות לתכנים רכילותיים"⁽¹¹⁾. מראינת אחרת התייחסה לכך שהשאלות לא אמורות לבטא "חטטנות גרידא" ושעל מראיין להימנע מלהיות "מראיין מתחכם שמנסה להרשים ע"י הפחתת ערך המראיין"⁽¹⁴⁾. מראינת נוספת הדגישה אף היא כי יש להימנע מ"עמדה חטטנית מתוך סקרנות או רכלנות"⁽¹⁴⁾. מבין המראינים בפועל היו התייחסויות לכך שראיון אתי אינו ראיון "שמכוון לסיפוק צרכי המראיין (מציצנות, סאדיזם וכו')"⁽¹²⁾ וששאלות אתיות הינן "שאלות שאין תכליתן לספק סקרנות/הנאתו וכו' של המראיין"⁽¹²⁾.

אם כן, עולה מהמשתתפים במחקר הנוכחי כי מלאכת הראיון דורשת תשומת לב רבה מצד המראיין על מנת להגיע לאיזון עדין בין זכויותיו של המראיין לפרטיות, סודיות, כבוד, הזדמנות שווה ושמירה על שלמותו הנפשית ובין מטרותיו של המראיין, בהן עליו לנסות ולממש רק את אלו שנגזרות מתפקידו כמראיין (לערוך ראיון תקף ומעמיק) ולהיזהר מלהשתמש בראיון להגשמת מטרות אישיות שלו כגון סקרנות, מציצנות, סדיזם, חטטנות, רכלנות, התנשאות, השפלה וכדומה.

מהות הראיון : שקיפות מול עמימות

מהנדסקים בשלוש קבוצות המחקר עלו מספר תימות שנוגעות בתפיסות באשר לאספקטים שונים במהותם של הראיונות ולמידת השקיפות שמאפיינת אותם, כשניכרת שונות בין הנבדקים בתפיסות אלו. כך הועלו התייחסויות בנוגע למטרות הראיון ולשאלות רלוונטיות, גבולות ראויים באשר לנגיעה בנושאים רגישים, חתירה לשקיפות בין המראיין והמראיין באמצעות משוב הדדי והתייחסות באשר למעמדו המיתי של הראיון.

ראשית, בכל קבוצות המשיבים, אך בעיקר בקבוצות המראיינים, שב ועלה תיאור ראיון אתי כראיון שמתנהל בענייניות ובשקיפות כלפי המראיין וברורה הרלוונטיות בין השאלות ובין מהות הראיון. כך אחת המראיינות כתבה כי לדעתה ראיון אתי הוא "ראיון שמסביר את הרציונל לשאלת שאלות מסוג זה תוך כדי הראיון עצמו"⁽⁴⁾. מראיינים רבים תיארו ראיון אתי כ"ראיון שמעלה שאלות ענייניות"⁽²⁾, ראיון בו "יתקיים גילוי נאות (למשל: מראיין יבהיר למועמד את מקומו של הראיון בתהליך הקבלה ואת העמדה שממנה הוא מנהל את הראיון. מראיין לא יציג למראיין שאלות שאינן רלוונטיות ושאינן מעניינים לקידום הבנת התאמתו של הסטודנט"⁽²⁾. "ראיון.. שהמראיין (בעל מידה של "הגיון בריא") הבין את הקשר בין כל אחת מן השאלות כשלעצמה לתפקיד/מטרה עבורה רואיין"⁽²⁾, שהשאלות שנשאלות בו הן כאלו "שההלימה בינן לבין התפקיד ברורות בראש ובראשונה למראיין. במידת האפשר, מבלי להחטיא את המטרה, גם למראיין"⁽²⁾ ושיש בו "עמדה עניינית"^(2,12). אחת המראיינות בפועל רשמה: "לדעתי בפתחת הראיון על המראיין להבהיר מה הציפיות שלו"⁽²⁾.

באשר למטרות הראיון ניכר, כפי שעלה בציר הקודם, כי בקרב נבדקים שונים קיימת ההכרה הבסיסית בכך שמטרת הראיון היא להעמיק בהיכרות עם המראיין עקב ייחודיותו של התפקיד. באשר לשאלת מטרתה של העמקה זו ובאשר לידע שראוי למצות עלו מספר כיוונים. בקרב מראיינים עלו התייחסויות שונות באשר לתפיסתם את מטרת הראיון. כך מראיין אחד הציג את תפיסתו:

"ראיון אתי ממלא את ייעודו שהוא הערכה של המועמד על-פני שני פרמטרים עיקריים. האחד הוא שלילת פסיכופתולוגיה שיכולה לפגוע בתפקודו של המועמד כפסיכולוג קליני כלפי מטופליו בעתיד והשני הוא הערכת איכותיות אישיות שיכולות לתרום לתפקודו של המועמד כפסיכולוג קליני כלפי מטופליו בעתיד. בראיון אתי המטרות האלו מונחות על השולחן (יש שקיפות כלפי המראיין)"⁽¹¹⁾

מראיין נוסף לא התייחס ישירות לשאלת מקומו של איבחון פסיכופתולוגיה בראיון אך רשם כהערה בשאלון: "אני תוהה האם יש ייחודיות לראיון הקבלה לעומת כל מפגש טיפולי או אבחוני... מדובר בעצם בכלי אבחוני וכל הכללים האתיים החלים על אבחון חלים עליו."⁽¹⁴⁾

עם זאת, במקום אחר בשאלון הוא ציין כי עמדה אתית "צריכה להיות אמפתית ומכילה שכן מדובר בחבר למקצוע שעובר שלב מקצועי חשוב". מכך עולה שבמקביל לתייחוס באשר למקומו של הראיון כאבחון הוא מביע התייחסות שמשקפת הדדיות וחברות. לאור זאת לא מפתיע שאחת המרואיינות בפועל אף היא ביטאה התייחסה אחרת, שונה עקרונית במהותה מתפיסתו כאבחון. לתפיסתה ראיון אתי הוא: "ראיון שקווי המנחה בו הוא אותם כללי הפ"י שחלים על מדריך למתלמד בפסיכולוגיה"⁽¹²⁾. מדבריה אלו עולה תפיסה הרואה בראיון סוג של יחסי הדרכה. אי הבהירות באשר לתפיסת הראיון כ"כלי אבחוני" עולה גם מדבריה של אחת המרואיינות שהביעה עמדה מסתייגת מהיות הראיון סוג של אבחון בכך שטענה כי ראיון לא אתי הוא "ראיון שהופך להיות אבחון של אישיות המרואיין"⁽¹⁴⁾.

סוגיה נוספת שהועלתה באשר לשקיפות הנוגעת למהות הראיון עלתה מהתייחסותם של מרואיינת אחת ושני מרואיינים בכוח, שמבטאת כי לראיון הקבלה ישנו מעמד מיתי וסביבו מתרוצצות שמועות שונות. התייחסות זו עשויה להעיד שככל הנראה קשורה בו מהות עלומה, שקיימת מעבר לזו הגלויה המציגה אותו כראיון קבלה גרידא. המרואיינת הוסיפה כהערה בסוף השאלון את ההתייחסות הבאה: "יש מיתוס של הראיון שזה אמור להיות מאוד משמעותי, כמעט כמו מפגש טיפול, שאתה יוצא עם הבנות חדשות על עצמך ועובר חוויה טראומטית (כמו טקס מעבר)"⁽¹⁴⁾. ביטוי נוסף למעמד מיתי זה של הראיון עלה מדבריהם של שני מרואיינים בכוח. האחת ציינה בשדה ההערות בסוף השאלון:

"בתור מי שטרם התנסתה בראיונות, חשוב לי לציין שמה ששומעים עליהם נשמע רע ביותר: סיפורים על אנשים ש"נשברו" בראיונות וכד' – תחושה כאילו מדובר בגיבוש ליחידה צבאית... בנוסף, יש תחושה שהמראיין הספציפי בסגנון שלו, מאוד משפיע על איך יהיה הראיון – שמועות על מרואיינים יותר אגרסיביים וכדו'"⁽¹³⁾.

מרואיין בכוח נוסף ציין כי ראיון אתי לדעתו הוא:

"ראיון ענייני שיש בו כמה שפחות (אם בכלל) דיסטנס והתנשאות מקצועית ואישית (אין לראות במה שאני אומר האשמה על כך שזה אופי הראיונות כי עוד לא עברתי אותם! מה שאני כותב זה בעצם מתוך שמועות ומיתוסים שכולנו יודעים שיכולים להטעות)"⁽¹³⁾.

כשבהמשך הוסיף בשדה ההערות: "היה לי קשה למלא את השאלון כפי שניכר בתשובותיי הקצרות. ייתכן שזה משום שעוד לא התראיינתי ואני מסתייג מאמונה עיוורת לשמועות".

בשאלונים גם הועלו התייחסויות לשאלות שרלוונטיות ולאופיונים הרלוונטיים לתפקיד שיש להתחקות באמצעותן. כך אחד המראיינים סבר כי על המראיין לשאול "שאלות הנוגעות למטרה שלשמה נערך הראיון (התנסות קודמת, עניין בתחום, סיבות לבחירה בתחום וכו')"⁽¹¹⁾. בקרב מראיינים אחרים עלה כי חשוב בראיון לבדוק במראיין את "יכולת האינטרוספקציה"⁽¹⁴⁾, "יכולת התבוננות בעצמו, למידת הגמישות"^(11א) כמו גם לבדוק את "יכולותיו הבינאישיות ואת המניעים העומדים בבסיס רצונו ללמוד פסיכולוגיה קלינית מחד, ומאידך ראיון שמאפשר למראיין לאתר סגנון ומניעים במראיין שיהפכו אותו למטפל לא אמין"^(14ד). מראינת אחרת הציעה כי חשוב לעמוד בראיון "על כישורי המועמד להכיל בעיות קשות ומורכבות"^(14א) והוסיפה בהערות כי לדעתה:

"בראיונות הקבלה ניתן משקל יתר לציוני המועמד במקצועות השונים ולהישגיו האקדמיים. אם המטרה לחפש חוקרים אקדמאיים יש לכך אולי מקום. אם המטרה לחפש מטפלים שעובדים בשדה בפסיכולוגיה – יש לשים דגש על אישיות המועמד (לא על ההיסטוריה שלו) ועל יכולתו להתמודד עם כישלונות ושאר בעיות. יתכן שכדאי לקלוט ללימודי תואר שני ושלישי אנשים מבוגרים יותר ובעלי ניסיון חיים."

מראיין אחר ציין כי ראיון אתי הינו "ראיון פתוח שבו ניתן להכיר את ההתמודדויות של המראיין עם לחץ, קשר ותקשורת בינאישית, עמידה מול סמכות, יכולת לבטא את עצמו בצורה אוטנטית, רגישות לעצמו ולאחר ושאר מרכיבים מעבר להכרות אישית עם חייו המקצועיים והחיבור שלהם לאישיותו."^(14ג) גם בקרב מראיינים עלו התייחסויות באשר לשאלות רלוונטיות. כך אחת המראיינות בפועל כתבה כי על המראיין לשאול "שאלות שמתייחסות למוטיבציה, קונפליקטים/ התלבטויות/ חששות ביחס למקצוע, מעודדות ומאפשרות למראיין לחשוף נקודות חוזק וחולשה שעשויות להיות רלוונטיות לתפקודו המקצועי"⁽¹²⁾.

מראינת בפועל אחרת רשמה כי שאלות אתיות הן "שאלות לגבי האופן בו המראיין תופס את המהות של החוויה הטיפולית, את דמות המטפל שהיה רוצה להיות. שאלות על כיצד רואה עצמו מתאים, ומהן נקודות החולשה שלו כמטפל עתידי. שאלות על חוויות כחונך ומטפל בהתנסויות עבר"^(12ה).

מראיין בפועל נוסף הגדיר שאלות אתיות כך:

"שאלות שמנסות לברר את מידת המודעות העצמית ויכולת האינטרוספקציה של המראיין. עד כמה הוא מודע לרגשותיו? מסוגל לראות מורכבות של טוב ורע הן אצלו והן אצל אחרים? יכולת לעמוד מול קשיים (בעבר), ויציבות יחסית לאורך החיים, יחד

עם גמישות מסוימת. שאלות נוספות הנוגעות למקצוע. מה המוטיבציה למקצוע? כיצד

תתמודד עם הקשיים? למה אתה חושב שתוכל לטפל?"⁽¹²⁾.

מרואינת בפועל אחרת סבורה כי ראוי לשאול שאלות כגון: "ספר לי על חייך, רגשות שהתעוררו במצבי חיים מסוימים, סיבות להגיע למגמה, התלבטויות וספקות, חששות, חוויות מטיפול אישי ועבודה מעשית טיפולית."⁽¹⁵⁾ לעומתה מרואינת אחרת סבורה כי דווקא לא אתי לשאול "האם המרואיין נמצא בטיפול, האם מתנדב/התנדב בעבודה טיפולית... ← דברים שלא קשורים ליכולות אישיותיות שעושות אותו מתאים לתפקיד, אלא דברים שקשורים לנסיון ולמצב כלכלי שלו"⁽¹⁵⁾. מרואינת בפועל נוספת מציעה כי יש לשאול:

"שאלות שבדקות את היכולת של המרואיין להתמודד עם רגשות, באיזו מידה הוא מודע ומחובר לעולמו הרגשי, שאלות על יחסים בין-אישיים שיש למרואיין ושהיו לו בעבר – באיזו מידה יש בהם מורכבות ועומק ואמפטיה, שאלות על חוויות שעבר והתמודד איתן, על היכולת שלו להתמודד עם חוויות קשות, לגדול ולצמוח מתוך קשיים"⁽¹⁵⁾.

בקרב מרואינים שונים הועלו גם דוגמאות לשאלות רלוונטיות. כך בקרב מרואינים בכוח הוצעו: "שאלות הנוגעות לניסיון עבר, תובנות חשובות, תכונות של המועמד הרלוונטיות למקצוע"⁽¹³⁾, "שאלות נייטרליות שמטרתן הכרת המרואיין, תכונות הטובות, שליליות, דפוסי התנהגות כלליים"⁽¹³⁾. "שאלות מקצועיות – תחומי עניין בפסיכולוגיה, עתיד מקצועי וכד'. שאלות אישיות להיכרות מעמיקה על סמך טפסים שמולאו קודם – להרחיב עוד על אירוע בחיך, כיצד הרגשת, כיצד התמודדת, מה היית משנה וכדו"⁽¹³⁾.

היתה בשאלונים גם התייחסות לסוגי שאלות שראוי לא לשאול בראיונות. כך אחת המראינות טענה כי לא אתי לשאול: "שאלות שנכנסות לתכנים רכילותיים, שאלות שנכנסות לעומק נושאים אינטימיים (בעיקר קשר זוגי ויחסי מין) שלא לצורך"⁽¹¹⁾. גם מראינת אחרת התייחסה לסוגיית יחסי המין וטענה שאסור לשאול "כל הקשור למין שהוא מעבר להתמודדות טיפולית עם הנושא כמטפל לעתיד"⁽¹⁴⁾. ממראינות אלו ניתן להבין כי ישנה תפיסה שרואה כי ישנם מצבים בהם שאלות הקשורות במין עשויות להיות רלוונטיות לשאלת התאמת המרואיין לתפקיד הפסיכולוג הקליני. עם זאת, לתפיסתה של מראינת אחרת "שאלות מתחום אישי – כמו יחסי אישות"⁽¹¹⁾ אינן אתיות, וזאת ללא שצינה הסתייגויות או חריגות שעשויות להצדיק שאלות שכאלו. מראינת נוספת הציעה כי שאלות כגון "תאר את מערכת יחסים עם אימך" ו"נראה שיש לך קושי עם שליטה, מה דעתך?" אינן אתיות"⁽¹⁴⁾. מראינת אחרת הציעה כי מחוץ לתחום מצויות "שאלות ישירות באשר למשפחת המוצא וחוויות הילדות של המרואיין אלא אם המרואיין

ספק אינפורמציה זו מיוזמתו בראיון או בקורות חיים); שאלות ישירות על מערכות יחסים בהן המטופל מעורב בהווה (עם אותה השגה כפי שצוינה קודם לכן)^(ד4).

גם בקרב מרואיינים עלו הגבלות באשר לנושאים נוספים לגביהם ראוי לא לשאול. כך אחת המרואיינות בפועל כתבה כי "שאלות פולשניות לגבי מראה חיצוני, חיי מין ועוד אינן אתיות"^(ט2) ואף הרחיבה על כך בהערות ושיתפה ברתיעה "אני מכירה מישהי שמראיין העיר לה משהו על חטטים בפניה ושאל איך הרגישה בגיל ההתבגרות בגלל אקנה". אחת המרואיינות בפועל כתבה כי לדעתה לא אתי לשאול "שאלות על חיי המין (למעט מקרים יוצאי דופן כשנראה שהדבר רלוונטי להבנת התאמתו של המרואיין)"⁽⁵⁾.^(א) מרואינת בכוח כתבה כי "שאלות על ההשפעה של המראה/ המוצא/ נכות פיזית על מידת ההצלחה העתידית בלימודים/במקצוע"^(א6) הינן בבחינת חריגה מנורמות אתיות.

היבט נוסף בו התבטאה חשיבות השקיפות בראיון הינו בהתייחסות המשיבים לאפשרות לקבלת משוב בעקבותיו. מספר מרואיינים בפועל הביעו משאלתם לקבל משוב בתום הראיון. כך אחת המרואיינות בפועל ציינה כי "ראוי להוסיף לראיון פידבק לאחריו (במקרה של קבלה ואי קבלה גם יחד)"^(ט2). מרואינת אחרת ציינה כי לדעתה ראוי ש"תוכן הראיון יתועד על ידי המראיין באופן שיאפשר בירור ומתן משוב לבקשת הסטודנט. סטודנט יהיה זכאי לקבל משוב כזה לבקשתו"^(ט2). מרואיין בפועל אחר ציין כי ראיון לא אתי הינו כזה בו "המרואיין אינו יודע את סיבת קבלתו/אי קבלתו בסופו או לאחר מכן"^(ט2). בהמשך אף הוסיף בעניין בסעיף ההערות בשאלון: "ראיונות קצרים אינם אתים לדעתי, מחוויה עצמית, לא הבחנתי בהבדלים מהותיים ביניהם, אך למרות זאת התוצאות היו שונות. הגופים המרואיינים גם לא נאותו להסביר מהי סיבת הדחייה".

במקביל למשאלה לשקיפות באשר להערכה שנערכה על ידי המראיין במהלך הראיון עלו גם דעות באשר לבעייתיות שעלולה לנבוע ממשב שכוה. אחת המרואיינות כתבה כי ראיון לא אתי הינו "ראיון המחזיר למרואיין פידבק הרסני (שאינו יכול להשתמש בו והגורם לו נזק)"^(א1). מרואינת אחרת התייחסה לכך שלא אתי "שאתה אומר לבנאדם שהוא יתקבל!"^(ה4). מראיין נוסף העלה אספקט אחר באשר לשקיפות באמצעות משוב. הוא הציע כי דווקא על המרואיין לספק משוב למראיין באשר לאופן התנהלותו של הראיון על ידו: "ניתן לבקש פידבק ממרואיינים אם הם סבורים שהראיון היה מכבד ובלתי פוגע שלא לצורך, וכך להעלות את המודעות של מרואיינים לנושא"^(א1).

לסיכום הציר השני, ניתן להתרשם כי במקביל להכרה באופיים המעמיק של הראיונות עלתה התייחסות, בעיקר בקרב מרואיינים בפועל, באשר לחשיבות שקיפות ובהירות הן באשר למטרות הראיון והן באשר להלימה בין אופי השאלות ומטרת הראיון. באשר לסוגיות הרלוונטיות לבירור בראיון נכרו השקפות שונות בקרב המשתתפים. על ידי אחד המרואיינים הוצע בירור קיומה של פסיכופתולוגיה

במראיין. על ידי משתתפים אחרים הוצעו איפיונים אישיותיים שונים שנתפסים כרלוונטיים להתאמה לתפקיד כגון אמינות, מידת המודעות העצמית, ניסיון חיים, ביטוי עצמי אותנטי, עמידה מול סמכות, רגישות לעצמי ולאחר, התמודדות עם לחץ, יכולת לאינטרוספקציה, להכלת מורכבות ולהתמודדות עם כישלון. כמו כן, הוצע כי חשוב ללבן בראיון סוגיות מקצועיות כגון המוטיבציה לתפקיד כמו גם למידה והתפתחות בעקבות טיפול אישי והתנסויות עבר רלוונטיות. מהשאלונים גם עלו סייגים עליהם ראוי שהמראיינים לא יעברו, בהם בלטה התייחסות לשאלות הנוגעות ביחסי מין, כשעלה מהשאלונים חוסר בהירות מסוים באשר לגבול הראוי בהתייחסות לנושא רגיש זה. סוגיה נוספת שעלתה היא סוגיית המשוב, כשמראיינים בפועל ביטאו משאלה לבהירות רבה יותר באשר לסיבות לקבלה או לדחייה בעקבות ראיונות שנערכו להם. לעומתם, מראיינים הביעו הסתייגות מהשלכות בעייתיות שעלולות להיות במידה וניתן למראיינים משוב לא רגיש שלא מותאם להם. מראיין נוסף הציע לקיים משוב דווקא בכיוון ההפוך, בו מראיינים יתנו משוב למראיינים בדבר האופן בו התנהלו בראיון. לבסוף, הועלתה התייחסות שמעידה כי מעבר להגדרתו הגלויה של הראיון כראיון קבלה מתקבל הרושם בדבר מעמד מיתי וייחודי של הראיון, כשאפשר ומתפקד כ'טקס מעבר' או כמהלך הדומה ל'גיבוש ליחידה קרבית', ועלו התייחסויות בדבר שמועות שמתרוצצות בקרב המתעתדים להתראיין שכנראה מלבנות מעמד זה.

כוח המראיין מול פגיעות המראיין

מהשאלונים השונים עולה הכרת חלק ניכר מהנבדקים בהיות הראיון סיטואציה בה הכוח נתון בידי המראיין ופגיעותו של המראיין בה היא רבה. ההתייחסות לסוגיית כוחו של המראיין ופגיעותו של המראיין עלתה בקרב מראיינים אך בעיקר בקרב מראיינים ונגעה בסוגיות כגון: מקומם של הפעלת לחץ על המראיין ושל שימוש בקונפרונטציה בראיון, פגיעותו של המראיין לאור אופיים הייחודי של הראיונות וחשיבות הצורך בהירות מחודרנות, שיפוטיות וזלזול לאור פגיעות זו. כך אחד המראיינים הגדיר ראיון אתי ככזה המתנהל:

"בלי להשתמש בכוח של המראיין כדי ללחוץ את המראיין לדבר על תחומים שאינו

רוצה לדבר עליהם. במילים אחרות, חשוב לתת למראיין תחושה של שליטה על מהלך

הראיון, במיוחד כאשר הוא חש שהראיון גולש לעבר תחומים שאינו מרגיש בנוח לפתח

אותם ושאינו חושב שהם נוגעים באופן ישיר למטרות הראיון."⁽¹¹⁾

מראיין אחרת ציינה כי עמדה לא אתית היא "כוחנית, חודרנית, פולשנית, מתנשאת" והדגישה כי

מאחר ו"המראיין יעשה הכל כדי להתקבל" חשוב "שהוא לא ירגיש שהוא מוכרח לספר דברים, שהוא אינו

רוצה לספר כדי לרצות אותנו" ושראוי "לזכור שראיון זה מפגש רגיש". לבסוף חתמה באומרה "לדעתי

מאחר ורוב האנשים מאוּד רוצים להתקבל, הם פגיעים מאוד...^(ה4). מראינת נוספת ציינה כי לא אתי מצד המראיין לנקוט ב"עמדה מעליבה, משפילה, עמדת כח. יומרנות, התנשאות. קוצר רוח"^(ב4). מראינת אחרת ציינה כי לא אתי לערוך "ראיון פרובוקטיבי, מזלזל, לוחץ, מניפולציות רגשיות" ולשאול "שאלות פרובוקטיביות – כמו לתקוף את המראיין כדי לבדוק התמודדות עם תוקפנות למשל"^(א1). מראיין נוסף הגדיר ראיון לא אתי כ"ראיון חודרני מדי (קשה להגדיר מתי זה "מדי") – אבל בכ"ז וראה ב"שאלות אגרסיביות" שאלות לא אתיות^(ב1). מראינת אחרת ציינה כי לא אתי לערוך "ראיון חודרני וחושפני של בעיות המועמד" או "ראיון שמעליב אותו או מקטין אותו" וכי לא אתי מצד המראיין לנקוט ב"עמדה של כל יודע"^(א4). מראיין אחר הגדיר "שאלות חודרניות" כלא אתיות ושעמדה בה "הכל פתוח והכל מותר" אינה אתית^(ד1). מראיין נוסף הגדיר ראיון לא אתי כ"ראיון פולשני, המבקש לחקור ולחדור לכל סוג של קונפליקט או רגישות הניתגלים במהלכו, שבו המראיין... מתעמת עם פערים או סתירות בדברי המראיין", תיאר שאלות לא אתיות כ"שאלות בתחומים שהמראיין מגלה אי נוחות לגביהם" ועמדה לא אתית כ"מעמדת, שיפוטית, חודרנית לתחומים שלא נוח למראיין בהן"^(ג1). מראיין נוסף ציין כי לא אתי מצד המראיין לנקוט ב"עמדה שמטרתה לפגוע במראיין כדי לראות איך הוא מתארגן במצב כזה"^(א4).

בעוד שמהמראיינים שצוטטו עד כה עולה חשיבות זהירות המראיין מעימות המראיינים, מדבריהם של שני מראיינים עולה גם השקפה אחרת. אחת המראיינות תיארה כי סגנון אתי בראיון "חייב להיות מכבד ורגיש, גם אם הוא כולל קונפירנטציה"^(ג1). מראיין אחר ציין כי בראיון אתי "העמדה צריכה להיות מקצועית ולעיתים מעמדת כדי לאפשר סיטואציה שנותנת תוך זמן קצר מידע חיוני להחלטה לגבי התאמתו למקצוע המורכב של פסיכולוג קליני"^(א4). בעוד שממראיינים אלו עולה הלגיטימיות של השימוש בקונפירנטציה מצד המראיין, לא ניתן להתרשם מגישה מקבילה בקרב המראיינים.

בקרב מראיינים בכוח הובאו בעיקר התייחסויות לכוחו של המראיין אל מול פגיעותו של המראיין. כך אחד המראיינים בכוח ציין כי ראוי שבראיון אתי יהיה "כמה שפחות (אם בכלל) דיסטנס והתנשאות מקצועית ואישית", כראיון לא אתי ככזה בו "מוצב המראיין בפני פאנל חסר סבלנות/ מזלזל/ פולשני" ועמדה לא אתית כ-"יודעת כל, מזלזלת"^(ב3). מראינת בכוח נוספת ציינה כי "ראיון אתי הוא ראיון בעל גבולות מוגדרים מראש – מה מותר ומה אסור, שלמראיין עצמו לא תהיה יד חופשית מוחלטת בחדירה לפרטיות המתראיין ואופן ניהול הראיון. שלא יהיה שיפוטי, מזלזל, ביקורתי..." ובהמשך הדגישה כי ראיון לא אתי הינו ראיון שיפוטי, ביקורתי, מכשיל...^(א3). מראינת נוספת תיארה ראיון לא אתי ככזה ש"יש לו מטרות עקיפות מלבד לשמוע אותך ולהכיר אותך, כגון לראות איך אתה עומד בכעס, זלזול בך או איך אתה מתמודד עם העלאה של נושאים רגישים ובעייתיים. שימוש במניפולציות פסיכולוגיות" ושהסגנון בו

"תוקפני, אגרסיבי, חודרני ופולש לאיזורים כאובים"^(א3). מרואיינת נוספת ציינה כי "ראיון לא אתי הוא בעיניי ראיון בעל גוון מאשים או תוקפני, ראיון שבו המראיין מנצל את עמדת הכוח ואת הרצון של המרואיין להצליח בראיון"^(ה3). מרואיינת נוספת רשמה כי ראיון לא אתי הוא "ראיון תוקפני שגורם למרואיין לתחושה שהמראיין לא חושב שהיתה למרואיין בכלל סיבה לבוא לראיון", שנשאלות בו "שאלות פוגעניות, המנמיכות את המרואיין" ושהעמדה בו "מאיימת ותוקפנית"^(ב6). מרואיין נוסף ציין כי ראיון אתי הוא "ראיון שלא "מחפש" את המרואיין, כלומר דורש ממנו לענות על שאלות, לחוות דעה, אך לא בצורה של חקירה – נסיון למצוא סתירות בדבריו. בנוסף, ראיון שלא נובע ממנו שצריך לחשוף פרטים מהחיים האישיים" ושלא יהיו בו "פרובוקציות שנועדו לבחון את המרואיין"^(א6). מרואיינת נוספת הגדירה ראיון אתי כ"ראיון שבו המראיין לא משתמש בכוחו וסמכותו כדי לשאול שאלות שאינן רלוונטיות באופן ישיר לנושא הראיון"^(ה6).

בקרב מרואיינים בפועל מתקבל הרושם שההתייחסויות לכוח המראיין ופגיעות המרואיין עלו בעוצמה רבה אף יותר מבקבוצת המרואיינים בכוח. אחת המרואיינות רשמה שבראיון אתי על המראיין מוטל "כמובן שלא לנצל מעמדו ואת עמדתו החלשה של המרואיין." והוסיפה בהערות:

"המחקר נשמע לי חשוב ורלוונטי ביותר, מאחר ומעטים הסטוד' במגמה שאינם חשים כי תהליך הראיונות קשה וכואב – ללא צורך ממשי בכך. יש לזכור כי על אף שמדובר בתחום בו חשוב להבין את עולמו הדינמי של המרואיין, מדובר בתהליך סינון וכי פעמים רבות רב הנזק לנפש המרואיין על התועלת להבנתו"^(א5)

מרואיינת אחרת הגדירה ראיון לא אתי כ"ראיון שלא מתחשב במצבו הרגיש של המרואיין ומנצל אותו לרעה ע"י השפלה, תסכול, התגרות. ראיון שלא מכיר במגבלותיו להכיר את המרואיין באופן מלא אלא ראיון שמשתמש במה שהמרואיין מוכן לספק באופן וולונטרי" או כש"מראיין שמשתמש ביחסי הכוחות כדי להשפיל או להביך את המועמד"^(ד5).

מרואיינת אחרת הציעה כי "המראיין צריך להיות מודע לכוח שלו ולמשמעותיות של הסיטואציה ולנהוג באחריות בהתאם"^(א2), משאלון נוסף עלה כי "בראיון אתי המראיין מתייחס למרואיין באופן ענייני, כאל אדם שווה ולא משתמש לרעה ביחסי הכוחות הלא שוויוניים" ועמדה לא אתית תוארה כ"עמדה מקטינה ששמה את המרואיין בחוסר אונים מול יחס משפיל שעליו לספוג בכניעה כדי לא לאבד את סיכוייו להתקבל"^(ה2).

מרואיינת אחרת ציינה כי ראיון לא אתי הינו "ראיון תוקפני – רצון לעורר רגשות שליליים אצל המרואיין. כל מה שנועד ליצור לחץ מעבר למובן מאליו בסיטואציה. ראיון המתעקש לחטט במקרים שהם

בבירור טראומתיים". עמדה לא אתית בעיניה היא כזו "הגורסת שיש לעורר לחץ, פחד או מתח אצל המרואיין כדי לבדוק איך הוא מגיב לכך". בסוף השאלון הוסיפה ושיתפה:

"אותי שאלו בערך בשאלה השניה: "אז מה המצוקה הנפשית שלך?" זה לא בדיוק לא אתי אבל הסגנון הוא מאוד חודרני. יש דרכים אחרות, מה שלא אתי כאן זה ניצול של הרצון העז של המרואיין לרצות על מנת לשאול שאלות מאוד חודרניות ולא נעימות"²⁾

(א).

מרואינת אחרת בחרה לשתף כי "יותר מדי אנשים שאני מכירה יוצאים בתחושת טראומה מהראיונות ואין לזה שום הצדקה"⁽²⁾.

פגיעות המרואיין וכוחו של המראיין עולים גם מדבריו של המרואיין הבא שגרס כי ראיון לא אתי הוא:

"ראיון שפוגע ברגשות המרואיין, דורש ממנו בכוח לחשוף פרטים אינטימיים, משרה אווירה מלחיצה ודה-ולואטיבית. ראיון שבא לבדוק את "יכולת העמידה" של המרואיין מול התנסות המראיין, תוך פגיעה בהערכה העצמית, צריך לזכור שראיון כזה מעורר חרדה גדולה, והמרואיין נמצא במצב פגיע גם כך".

בהערות הוא בחר להוסיף:

"אני עצמי לא חושב שעברתי ראיונות לא אתיים, למרות שלפחות אחד היה לי קשה מאוד. עם זאת, ראיתי אחרים שיצאו מראיונות מפורקים ומעורערים, ולא רק בגלל שלא הצליחו אלא בגלל שהראיון חדר לנושאים קשים בברוטליות ובחוסר רגישות. הלזה יקרא אתי?"⁽²⁾

לסיכום, ניתן להתרשם כי בקרב רוב המשתתפים במחקר ישנה הכרה בדבר הפער ביחסי הכוחות שקיים בראיונות ובדבר הרגישות והפגיעות שמלוות את המרואיין. עם זאת, בקבוצת המרואיינים בפועל הועלו תיאורים טעונים למדי בנוגע לכוחנות המראיין ופגיעות המרואיין. בתיאורם את כוחנות המראיין אל מול פגיעות המרואיין הם השתמשו בביטויים חזקים מאוד. את כוחנות המראיין לוו תיאורים כגון תוקפנות, ביקורתיות, השפלה, חטטנות, הכשלה, מניפולטיביות, העלבה, זלזול, פגיעה, התגרות, ערעור ואף ברוטליות וניצול. את פגיעות המרואיין תיארו במילים כגון: מתח עצום, חרדה גדולה, פחד, פירוק, ערעור, חולשה, חוסר אונים, כניעה, מצב רגיש, כאוב ופגיע. השימוש במילים טעונות אלו, ששבו וחזרו בשכיחות רבה לאורך השאלונים בלט מאוד, במיוחד לנוכח התייחסות יותר מינורית בשאלוני המראיינים והמרואיינים בכוח. בנוסף, עולה מתשובות המשתתפים אי בהירות באשר למקומה של קונפירונטציה בראיונות. ניכר כי בעוד שמספר מראיינים רואים בקונפירונטציה אספקט הכרחי ושימושי בהליך המיון, על

ידי מראיינים אחרים וחלק ניכר מהמראיינים היא נתפסת כלא אתית וכביטוי לשימוש לא אתי של כוח המרואיין לרעה.

על הגבול בין ראיון וטיפול

במקביל להתייחסות לחובות המראיין וזכויות המרואיין, למהותו של המפגש בין המראיין והמרואיין ואופי יחסי הכוח ביניהם ניכרו התייחסויות מהותיות רבות הקשורות במידת הדמיון בין ראיון קבלה ומפגש טיפולי. מהתייחסויות המשתתפים עלו עמדות שונות באשר למובחנותו של ראיון הקבלה לעומת מפגש טיפולי שנוגעות במידת הלגיטימיות של שימוש בכלים טיפוליים במהלך הראיון (בהם פרשנות, עמימות וקונפונטציה) ובבירור מקומם של ערכים טיפוליים ועמדה טיפולית של המראיין כלפי המרואיין.

ראשית, מספר משתתפים הדגישו כי לתפיסתם ראיון אתי הוא כזה בו ברור כי לא מדובר בסוג של מפגש טיפולי. כך אחת המראיינות רשמה כי ראיון לא אתי הוא "ראיון חודרני וחושפני של בעיות המועמד ופסאודו נסיון להדגים לו טיפול קטן"^(4א). ראוי להזכיר בהקשר זה שוב את המראיינת שהתנגדה להפיכת הראיון למפגש "כמו טיפול" כשטענה:

"יש מיתוס של הראיון שזה אמור להיות מאוד משמעותי, כמעט כמו מפגש טיפול, שאתה יוצא עם הבנות חדשות על עצמך ועובר חוויה טראומטית (כמו טקס מעבר). אני מתנגדת לגישה זו כי זה פותח מקומות אך משאיר את האדם לבד. גם לדעתי מאחר ורב האנשים מאונד רוצים להתקבל, הם פגיעים מאוד ועלינו אחריות גם לשמור עליהם במידה ואפשר"^(4ה).

בהתאמה לכך שרשמה כי בעיניה בעייתי כשראיון מתנהל כמו מפגש טיפולי, היא ציינה בהקשר אחר שראיון אינו אתי כשהוא "מלא פירושים על האישיות של האדם" או כשהוא "נכנס יותר מדי ל"קישקס", שפותח מקומות רגישים שאי אפשר לסגור אותם". עם זאת, בשאר דבריה עולה אי בהירות באשר למקומם של פירושים בראיון. בתארה ראיון אתי ציינה כי חשוב "לזכור שראיון זה מפגש רגיש אחד ושאנחנו צריכים מאוד להיזהר לפני שמפרשים". כשמדבריה אלו משתמע כי ניתן לפרש, רק שראוי לגלות זהירות כשעושים כך. הבהרה מסוימת לגבי אופן מתן הפירושים ניתנה על ידה כשהתייחסה לכך שחריגה מנורמות אתיות נעשית כשיש "פירושים (בגדול) – אפשר משהו קל כדי לבדוק את יכולת האינטרוספקציה של האדם"^(4ה). דהיינו, במקביל לתפיסתה שמתן פירושים הינו בגדר חריגה מנורמות אתיות, ובמקביל להכרתה בכך שבכוחם של פירושים "לפתוח מקומות רגישים" היא אווזת בתפיסה שישנם פירושים

"קלים" שמטרתם לברר אפיון רלוונטי לתפקיד (יכולת אינטרוספקציה), ושהשימוש בפירושים כגון אלו הינו לגיטימי.

גם בקרב מראיינים נוספים עלו התייחסויות באשר למקומם של פירושים בראיון הקבלה. מראיינת נוספת תיארה ראיון אתי כראיון בו המראיין "יימנע מפרשנות"^(א1). אחד המראיינים כתב כי "ראיון אתי הוא כזה שמברר שאלות הנוגעות להצלחה אפשרית עתידית של המועמד, ללא חודרנות מיותרת וללא שימוש יתר על המידה הנדרשת בכלים הטיפולים העומדים לרשות המראיין..". ובהמשך תיאר ראיון לא אתי ככזה "שבו המראיין מפרש פירושים "עמוקים", שאלות לא אתיות ככאלו "שהמראיין מגלה אי נוחות לגביהם, שאלות הנוגעות לפנטזיות, אסוציאציות וחומר "ראשוני" והגדיר עמדה לא אתית כ"עמדה מפרשת, מעמתת, שיפוטית, חודרנית לתחומים שלא נוח למראיין בהן"^(א1).

בקרב קבוצת המראיינים בפועל היו התייחסויות רבות וטעונות למדי בנוגע לסוגיה זו. כך אחת המראיינות בפועל רשמה כי לא אתי מצב בו יש "מראיין שלא ברור אם הוא מראיין או מטפל"^(א2). מראיינת בפועל נוספת רשמה "המראיין צריך לבוא מעמדה של ממיין מקצועי ולא של פסיכולוג קליני. זה ראיון הבוחן כישורים ולא פגישה טיפולית". בהמשך הוסיפה כי ראיון לא אתי הוא כזה בו יש "נגיעה במקומות שהמראיין מזהה כרגישים ולא מעובדים ומתן "פירושים" למראיין כאילו היתה זו סיטואציה טיפולית", או כשמתקיימת בו "עמדה "פסאודו-טיפולית" בה המראיין כביכול מנסה לזהות תכנים לא מודעים ולהאיר את עיני המראיין בתובנות חדשות"^(ה2). מראיינת בפועל אחרת רשמה "הסגנון לא צריך להיות "טיפולי" או אינטימי מדי אלא ענייני בעיקרו" וכי "עמדה טיפולית אינה אתית בראיון שבו אין לספק פירושים למראיין או להזמין אותו לנבור בנפשו שלא לצורך" ולבסוף חתמה ושיתפה מניסיונה האישי "בראיון שלי הרגישו צורך המראיינים לספק לי לא מעט פירושים.. מה שלא היה לעניין"^(ט2). מראיינת בפועל נוספת כתבה כי ראיון אתי הינו "ראיון שלא מתיימר להיות טיפול חד פעמי" וכי עמדה אתית היא כזו:

"שמנסה לרדת לעומקו של המראיין בכל האמצעים השיגרתיים ולא ע"י מניפולציות

שנובעות מטכניקה טיפולית. המראיין מייצג את המגמה ולא את המטפל של המראיין

ועליו להיזהר שלא להשאיר במראיין רשמים שליליים על כוחה התוקפני של העבודה

הטיפולית כשהיא מושמת בקונטקסט לא מתאים".

שאלות לא אתיות בעיניה הן "שאלות שמנוסחות כשיקוף או פירוש ואינן אובייקטיביות אלא

חותרות להגיע ללא מודע ולבחון את גבולותיו של המראיין באופן חסר רגישות" ועמדה לא אתית היא של

"מראיין שנמצא בעמדה של מטפל". בהערות היא אף הרחיבה והוסיפה:

"נראה שבשם 'המיון הנכון' מגמות רבות בארץ פגעו והזיקו למועמדים, גם כאלה שהתקבלו אח"כ וגם כאלו שלא. אני לא מכירה בזכות של מוסד אקדמי לטלטל באופן רגשי את המועמד שמנסה להתקבל לשורותיו ובעיני כל שימוש בטכניקה טיפולית בראיון היא מניפולטיבית ומאחר שהמועמד לא מודע למטרות אלו של המראיין הוא מאוד פגיע. הרבה פעמים בגלל קוצר הזמן, המראיין מביא להצפה רגשית שלא ניתן לפתור אותה וכך הראיון משאיר חוויה מאוד טראומטית. הכי חשוב זה שהמועמד לא מבין את מטרת השיחה ויוצא מאוד מבולבל ומתוסכל – חסר טעם!"^(ד5)

עולה אם כן כי בעוד שבקרב המרואיינים בפועל שהשתתפו במחקר נשמעו קריאות ברורות שיוצאות כנגד הטשטוש בין ראיון קבלה ומפגש טיפולי וכנגד השימוש בפרשנות, מסתמן כי בקרב קבוצת המרואיינים, במקביל להכרה בכוחם המזיק של פירושים ללא הקשר טיפולי, פירושים כן נתפסים כלגיטימיים בראיון, אך לא ברור באיזה אופן.

בנוסף לסוגיית שעלו עד כה ניתן לזהות בתשובות המשתתפים התייחסויות לשני כלים טיפוליים נוספים בראיון: קונפירונטציה ושתיקה. כזכור, סקירת ההתייחסות לשימוש בקונפירונטציה הובאה בציר הנוגע בכוחו של המראיין אל מול פגיעותו של המרואיין, לאור היותה של הקונפירונטציה ביטוי אפשרי לכוחו של המראיין בכל סיטואציה של ראיון, ולא רק בראיון שנערך על ידי פסיכולוג קליני. עם זאת, לאור היות הקונפירונטציה כלי ייחודי בשימוש של הפסיכולוג הקליני ראוי לאזכר העלאתה כסוגיה משמעותית על ידי המשתתפים במחקר גם בציר הנוכחי הנוגע לדימיון בין ראיון קבלה ובין מפגש טיפולי. בהקשר זה חשוב להזכיר כי גם בנוגע לקונפירונטציה התגלה אי בהירות בין מרואיינים שונים וביניהם למרואיינים באשר ללגיטימיות השימוש בה במהלך הראיון.

בנוסף, ניתן לזהות בתשובותיה של אחת מהמרואיינות בפועל ביטוי לשימוש בכלי טיפולי נוסף בראיונות קבלה, שסביר להניח שקשור בהיות המראיין פסיכולוג קליני. מרואינת זו הרחיבה בהערות בשאלון:

"כפי שציינתי מאוד משמעותי בעיני להתייחס לראיון כסיטואציה מאפשרת ביטוי ולא כסיטואציה מתקילה (כמו, למשל, שני מרואיינים שיושבים דקות ארוכות! בתחילת הראיון בשתיקה ונועצים עיניים במרואיין). אם זה מיועד לבחון התמודדות עם מצבי לחץ/מצוקה וכו' צריך להגדיר אחרת את כלי המיון הזה!"^(ד2)

מדבריה משתמעת התנסות עם סגנון עריכת ראיון בו המראיין פותח את הראיון בשתיקה ממושכת. לאור מקומה של השתיקה בזירה הטיפולית, סביר כי סגנון זה קשור בהיותו של המראיין פסיכולוג קליני, וכי התנהלות זו קשורה אף היא בהתנהלות דמוית-טיפול בראיון קבלה.

בעוד שבקבוצת המראיינים ובקבוצת המרואיינים בפועל ניכרו התייחסויות ערות ומקיפות לסוגיות שנידונו עד כה, בקרב המרואיינים בכוח כמעט ולא עלו התייחסויות מקבילות. אחת המרואיינות בכוח תיארה ראיון לא אתי ככזה שבו המראיין מוביל את המרואיין "למקומות קשים מדי או מקומות שהמרואיין היה לא מודע אליהם לחלוטין"^(ה3). מרואינת אחרת התייחסה לראיון לא אתי ככזה בו נעשה שימוש ב"מניפולציות פסיכולוגיות"^(א3). מאזכורים אלו ניתן להתרשם מחשש מסוים שמתעורר בקרב מרואיינים לעתיד באשר לאיפיונים פסיכולוגיים שעלולים לבוא לידי ביטוי בראיון, אך נידמה שבולט בעיקר העדר ההתייחסות לאיפיון זה בקרב קבוצת המרואיינים בכוח.

בעוד שעד כה הועלו הסתייגויות מהפיכת הראיון ל"פסאודו טיפול", כשמסתמן חוסר עקביות בין גישות שונות של מראיינים לנושא, ניכרו בקרב הקבוצות התייחסויות גם בנוגע לכיוונים נוספים שקשורים בהיותו של המראיין מטפל. מתשובות המשתתפים עולה כי בעוד שפירושים, שיקופים, קונפירמציה ושתיקה נתפסים כאספקטים טיפוליים מהם ראוי להימנע בראיון הקבלה, ניכר שאיפיונים מקצועיים, מאפשרים ומעודדים שקשורים בדמות הפסיכולוג הקליני כן שזורים בתפיסות המשתתפים לגבי התנהלות אתית ראויה בראיון. בתיאורים עלו איפיונים כגון גילוי אמפתיה, רגישות והכלה ובא לידי ביטוי עיקרון ההימנעות מפגיעה וחשיבות השמירה על המרואיין ומקומה של מודעות עצמית בהתנהלותו של המראיין.

מספר מראיינים התייחסו לחשיבות של גילוי רגישות, אמפתיה, חוסר שיפוטיות והכלה כלפי המרואיינים. כך אחד המראיינים הגדיר ראיון אתי כראיון ש"צריך להיות מכיל ושתהיה בו הזמנה למרואיין להביא את עצמו וסגירה/סכום של תהליך הראיון ביחד עם המרואיין" ושהשאלות "צריכות להעשות מעמדה אמפתית אשר לוקחת בחשבון את החרדה של המרואיין והאישיות שלו" והעמדה "צריכה להיות אמפתית ומכילה"^(א4). אצל מראיינים נוספים הוגדר ראיון אתי ככזה שבו "על המראיין לנקוט עמדה מתעניינת ופתוחה מתוך אמפתיה למרואיין ולהבנותיו ועמדותיו"^(א1), עליו להתנהל "מתוך כבוד ורגישות לנתונים האישיים של כל מועמד"^(א1) וחשוב שהמראיין יגלה "עמדה חמה, אמפתית ומרגיעה"^(א4). כמו כן, הוצע כי ראוי שהסגנון יהיה "פתוח, מכיל, מאפשר ומקבל את כל מגוון התגובות החל מבחירה שלא להגיב ועד הכלה של תגובה בלתי צפויה" ושעל המראיין להיות "פתוח, מכיל, לא שיפוטי"^(א4).

בקרב מרואיינים בפועל עלו התייחסויות דומות. כך אחד המרואיינים רשם כי על המראיין לגלות "התחשבות בכך שמדובר בפגישה אחת בודדת ומלחיצה, ולא בטיפול מתמשך" וכי עמדה אתית "צריכה להיות ביסודה עניינית, עם קצת אמפתיה בהתחלה, מתוך התחשבות במתח העצום הכרוך בראיונות אלו. הניסוח צריך להיות מכובד, וכשנוגע לעניינים אישיים להיות עדין ולא חודרני מדי, ורגיש לנגיעה בנקודות כואבות מידי בצורה אגרסיבית (כמו אבל לא מעובד, חרדות)"^(א2). מרואינת אחרת רשמה כי בעמדה אתית ראוי שתהיה "אמפתיה – המראיין ישקול את תגובותיו כלפי הראיון מתוך הכרה במצב המלחיץ שבו

המרואיין נמצא וישמור על נימה חיובית כלפי כל המועמדים", והדגישה שחשוב כי "נימת הראיון תישאר חיובית ואמפתית כלפי המועמד, גם אם המראיין חש כי אינו מעריך את המועמד כראוי לקבלה"⁽⁷²⁾. על ידי מרואיינים אחרים עלה כי חשוב שהמראיין יהיה "מבין ומתחשב בעמדתו הלא נוחה של המרואיין"⁽⁷²⁾, "הסגנון צריך להיות ענייני ובראיון מסוג זה – אמפטי ונעים"⁽⁷⁵⁾ וכי "על המראיין להחזיק בראש את התכונות האישיותיות שהוא בא לבדוק, תוך התייחסות אמפתית לקושי של המרואיין בסיטואציה של הראיון"⁽⁷⁵⁾. מרואינת נוספת תיארה ראיון אתי ככזה ש"שיש בו אווירה אמפטית, נוחה", שהשאלות "נשאלות בנעימות" ושהעמדה "אמפטית, מכבדת, מרגיעה. מאוד מחוברת למרואיין. נגיעה בעניינים רגישים ואישיים באופן זהיר"⁽⁷⁵⁾. מרואינת אחרת הדגישה חשיבותן של "רגישות, נעימות, תקשורתיות... חביבות"⁽⁷⁵⁾. אחד המרואיינים הציע כי "המראיין עשוי להביא את המרואיין לכך שיחשוף את עצמו, אבל עם זאת עליו לשמור על עמדה רגישה...". וכי שאלות ש"דורשות כי (המרואיין) יחשוף דברים בצורה לא רגישה"⁽⁷²⁾ הן לא אתיות. מרואינת נוספת הציעה כי ראיון אתי הוא "ראיון שלא גורם למצוקה נפשית מוגזמת למרואיין ואם זו נגרמת, שהמראיין יהיה ער לכך ורגיש לכך"⁽⁷²⁾.

בקרב המרואיינים בכוח רק שלושה ביטאו התייחסויות לאספקט זה של ההשקה בין ראיון וטיפול. כך תיארו ראיון אתי ככזה בו "על המראיין, כפסיכולוג, להיות רגיש לאדם העומד מולו כיוון שלא מדובר על עמדות נייטרליות אלא על דברים שמהותיים בעבור המרואיין. הראיון צריך לשקף את 'רוח המקצוע' בהיבט החיובי שלו"⁽⁷³⁾. הסגנון "לא מתנשא ואפילו אמפטי"⁽⁷³⁾. מרואינת נוספת הציעה כי בראיון אתי על המראיין לשאוף ל"ניטרול תגובות לחץ לראיון"⁽⁷⁶⁾.

בקרב הקבוצות השונות ניתן לזהות ביטוי להיותו של המראיין פסיכולוג קליני באיזכורים שונים הנוגעים למחויבותו כפסיכולוג לערך הטיפולי של עשיית טוב והימנעות מפגיעה. בקרב המשתתפים עלתה חשיבות תפקידו של המראיין לגלות אחריות כלפי המרואיין, לשמור על שלומו הנפשי של המרואיין ולהימנע מפגיעה בו.

מרואיינים התייחסו לכך באמירות שרואות בראיון לא אתי ככזה "אשר פוגע במרואיין בצורה מכוונת על מנת לבחון התמודדות עם לחץ. ראיון שגבולות הזמן והקשר בו לא ברורים ולא מוגדרים בצורה שפוגעת במרואיין", או כשמדובר ב"ראיון המעורר רמות מזיקות של חרדה"⁽⁷¹⁾. חשוב לשים לב כשנשאלת שאלה ש"רמת החרדה שהיא עשויה להעלות במרואיין איננה מעבר ליכולת ההתמודדות שלו (וזאת על ידי התקרבות זהירה לנושאים מעוררי חרדה)"⁽⁷¹⁾. ראוי להימנע מ"שאלות אשר הסגנון והתוכן שלהן פוגע במרואיין באופן מכוון" וכשהמראיין נוקט "עמדה שמטרתה לפגוע במרואיין כדי לראות איך הוא מתארגן במצב כזה" וכי "פגיעה נפשית מכוונת, פיזית או מינית היא עבירה אתית"⁽⁷⁴⁾. אחד המרואיינים ציין כי ראיון אינו אתי הוא כזה "שהמרואיין יוצא ממנו בתחושה שנפגע"⁽⁷¹⁾. מרואינת אחרת ציינה כי חשוב

שהמראיין "יזהר ברגשות המרואיין" וכי "לא אתי לגרום למרואיין לחוש רגשות שליליים בתוך המפגש עצמו – מעבר לתכנים שהוא מעלה בעצמו"^(א1). מראיין נוסף כתב כי המראיין "אינו צריך לנקוט עמדה מול המרואיין או במהלך הראיון אלא מול עצמו וכיצד הוא ינהל ראיון שאכן ישמור על המרואיין" ושראיון לא אתי הינו ראיון "שלא שומר על פרטיותו והגנותיו של המרואיין"^(ד1). אחת המראיינות אף העידה על התלבטות מוסרית שמתעוררת אצל מראיינים, שמעידה על מחויבות לטובתו של המרואיין, כשהוסיפה כהערה בסוף השאלון את האמירה הבאה:

"גם למראיין אתי, שמנסה להיות אתי – יכולה להיות סיטואציה של קונפליקט כשעולה תוכן מסוים – כלומר דילמה אתית יכולה לעלות בכל ראיון, מתוך התוכן. הדילמה האתית יכולה להיות לא רק בתוך השיחה – אלא בתוצאות (כמו עד כמה להתריע או לשתף גורמים נוספים בדאגה מסוימת)"^(א1).

מרואיינים בפועל ציינו כי ראיון אתי הוא "ראיון שאינו פוגע במרואיין, אינו חושף אותו לחרדות שלא לצורך"^(ז2), "שאינו מוציא את המתראיין במצב פחות טוב משהיה קודם, הן מבחינת תחושתו הסובייקטיבית והן בבחינה "אובייקטיבית" יותר"^(ז2). "הוא ראיון שאינו גורם כל נזק למרואיין – כלומר משאיר אותו ללא פגיעה בתחושת הערך העצמי שלו, ללא תחושה שנחשף מידי, ללא בלבול רב מדי וכו'"^(ז2), ושעל המראיין "לבחון האם אינו פוגע במרואיין"^(נ2). בנוסף, עלה כי "חשוב גם לסכם בסוף כדי לא להשאיר את המרואיין עם תחושה קשה"^(ז2). הדבר התבטא גם בדברי מרואיינות אחרות שכתבו שחשוב ש"המראיין יאפשר סגירה נאותה של הראיון ולא יגלוש למצבים שבהם המועמד נחשף יתר על המידה ונשאר ללא שמירה"^(ז2), ושלא אתי לשאול "שאלות שפותחות נושאים קשים שלא ייזכו לסגירה בראיון"^(ז2).

הטשטוש בגבול בין ראיון ובין טיפול בא לידי ביטוי בשאלונים גם באופנים עקיפים. ניתן לזהות טעויות שמעידות על טשטוש מסוים בין תפיסת המפגש כראיון או כטיפול. כך למשל בקרב מספר מרואיינים בפועל ניתן לזהות כי השתמשו במונח "מטופל" במקום ב"מרואיין". כשרשמו כי על המראיין "להשתדל לשמור על המטופל מפני חשיפה שאינה נדרשת"^(ה5), בראיון אתי יש לערוך "בירור המוכנות של המטופל למקצוע טיפולי"^(ז2), וכי בראיון לא אתי נשאלים לגבי "תכנים – שיש בהם חדירה גדולה לעולם של המטופל"^(ה2).

דיון

עבודה זו נועדה להוות מחקר גישוש ראשוני לצורך בירור קיומם וביטוייהם של המורכבות האתית וניגוד העניינים המלווים את ראיונות הקבלה למגמות הקליניות בפסיכולוגיה, ועל מנת להתחקות אחר כיוונים ליישובם. מהממצאים עלו אזורי הסכמה ואזורי אי-הסכמה בתוך ובין קבוצות המשתתפים השונות, שהמחישו כי בעוד שבמבוא הוצגו המורכבות האתית וניגוד העניינים באשר לראיונות הקבלה ופגיעותם של המרואיינים באופן תאורטי, תוצאות המחקר הנוכחי מהוות ביטוי מוחשי לקיומם.

ביטויי המורכבות האתית וניגוד העניינים

ראשית, המורכבות האתית וניגוד העניינים שהוצגו במבוא אכן ניכרים בדבריהם של משתתפי המחקר. הן מראיינים והן מרואיינים התייחסו למחויבויות האתיות השונות שהועלו במבוא באופן תאורטי. במחקר באו לידי ביטוי הן ערכים הקשורים במקצועיות, הן ערכים הקשורים בייחוד המקצועי והן ערכים הקשורים בערכי המעטפת החברתית. למעשה תפיסת ערכים אלו כרלוונטיים לסוגיית הראיונות מהווה חיזוק לטיעוניו של כשר (2003) בדבר היות שלושת מרכיבים אלו תשתית מבנה מערכת הערכים שבבסיס האתיקה המקצועית.

מהתוצאות עלה ביטוי למתח הפנימי בו נתונים המראיינים ולהעדר ההכוונה באשר לאופן בו ראוי ליישובו. הביטויים למתח הפנימי ולהעדר ההכוונה עלו מדילמות אתיות שמראיינים שיתפו לגביהן, ושונות רבה שהתגלתה באשר לאופנים בהן מראיינים יישבו בינם לבין עצמם את תפיסתם האתית בנוגע לראיונות. הריק שקיים בהכוונת המראיינים באשר להתנהלות אתית ראויה בראיונות הקבלה אף הוא בא לידי ביטוי במחקר באופנים שונים, כשהמטריד והמפתיע בהם הוא ביטויי הפגיעה הטעונים שביטאו במחקר הנוכחי המרואיינים בפועל. ממצא זה מפתיע מאחר ולא היתה ציפייה כי בשאלון המחקר, שכלל לא נועד להזמין את המשיבים לשתף בפגיעה, יבואו לידי ביטוי תיאורים כה טעונים, פגיעים וביקורתיים. כמו כן, במחקר נכללו רק מרואיינים בפועל שהתקבלו ללימודים למגמה המבוקשת, מתוך כוונה מלכתחילה לנטרל השפעות אפשריות של פגיעה בעקבות דחייה על תפיסות המשתתפים בנוגע לאתיקה של הראיונות.

דהיינו, מדובר בביטויי פגיעה בקרב מרואיינים שהתקבלו בפועל ללימודים. ממצא זה מנוגד לכאורה לתפיסה הרווחת לפיה "לחווית הראיון יש כמובן קשר גם לתוצאתו הסופית. סביר שמי שהתקבל למסגרת בה התראיין יהיה אוהד או סלחני כלפי מראייניו, ומי שנדחה ירגיש בדיעבד את ההיבט השלילי" (ברמן, 2000, עמ' 242). לאור זאת, עולה שהתיאורים שהתקבלו כנראה מהווים עדות לחוויה קשה, ואולי אף טראומתית לפי חלק מהתיאורים, שככל הנראה לא קשורה בהכרח לתוצאותיו של הראיון.

ממצא זה מפתיע גם לאור המחקר שגילה כי מועמדים למגמות קליניות בפסיכולוגיה שהתקבלו תמכו בהליך הראיון, בעוד שלנידחים היו הערכות שליליות כלפיו (Rickard & Rahaim, 1982). ישנן מספר אפשרויות להסביר פער זה בממצאים. ראשית, במחקר הנוכחי לא נבדקו עמדותיהם של מרואיינים שנידחו, כך שאין קנה מידה להשוואה ויתכן שבאופן יחסי התגובות הנוכחיות הינן מינוריות ביחס לתגובות אפשריות של הנידחים.

שנית, ראוי לזכור כי המחקר הנוכחי לא עסק כלל בעמדות כלפי קיומם של הראיונות כפי שנעשה במחקר של Rickard & Rahaim (1982), אלא ניסה לברר אילו עקרונות אתיים רלוונטיים בראיונות לשמתיקיימים. במחקר עלה כי מרואיינים שהתקבלו בפועל ביטאו חווית פגיעה וביקורת כשנשאלו על אופן ניהול הראיונות ולא על עצם קיומם. יתכן שהמחקר של Rickard & Rahaim (1982) הניב ממרואיינים שהתקבלו עמדות חיוביות כלפי הראיון מאחר וביקורת מצידם על ראיון שאיפשר את קבלתם היתה עלולה לעורר בהם דיסוננס שמאיים על עצם תחושת הזכאות לקבלה ועל הדימוי העצמי של האדם שהתקבל. בעקבות כך במחקר הנוכחי, בו המרואיינים הוזמנו לבטא עמדותיהם באשר לאופן התנהלותו הראוי של הראיון, וכלל לא הוזמנו להתמודד עם הסוגיה הדיסוננסית בנוגע לעצם קיומו של הראיון, התאפשר ביטוי ספונטני של כאב וביקורת לגבי הסוגיה.

אפשרות שלישית שראוי לבחון היא שבעוד שההסבר המקובל לביקורת של מרואיינים כלפי ראיונות קשור בחווית הדחייה שחוו והפגיעה שלהם בעקבותיה, ראוי לתת את הדעת לגבי אפשרות של קשר בין תוצאת הראיון והעמדה כלפיו דווקא בכיוון ההפוך: אפשר ובמחקר של Rickard & Rahaim (1982), שגילה עמדות חיוביות בקרב אלו שהתקבלו, עצם הקבלה היא שצבעה בחיוב את החוויה (ברמן, 2000). דהיינו יתכן וחווית הדעת החיוביות בקרב המתקבלים התעוררו בעקבות עצם הקבלה, שטשטשה ראיונות שאפשר והיו פוגעים או מכאיבים באופיים.

אפשרות נוספת שראוי לקחת בחשבון היא שהמשתתפים במחקר הנוכחי חוו דחייה ממגמות אחרות ובעקבותיה תגובותיהן הטעונות. מאחר והמחקר לא תוכנן מלכתחילה לברר חוויות פגיעה של מרואיינים או להתחקות אחר קשר אפשרי בינן ובין התנסות בדחייה, לא נאסף מהמרואיינים מידע רלוונטי בעניין. עם זאת, ראוי לזכור כי משתנה זה לא נבדק גם במחקרם של Rickard & Rahaim (1982).

במקביל להסתייגויות שעולות ואי הבהירות שישנה באשר לשאלת השפעת דחייה על חוויות קשות של המרואיינים, תוצאות המחקר הנוכחי ממחישות כי פגיעות המרואיינים היא כנראה תופעה שכיחה, שראוי לתת עליה את הדעת, ושאינו לפטור אותה כ'ביטויי אכזבת הדחויים' ותו לא.

בנוסף, הממצא אודות הפגיעה במרואיינים שהתקבלו מהווה חיזוק לתיאוריו של ברמן (2000), הן בדבר ניסיונו והתרשמותו האישית כי אין בהכרח קשר בין תוצאת הראיון לחוויה שעורר

במרואיין, והן באשר להתרשמותו בדבר קיומם של "ראיונות טראומטיים, שהשאירו אחריהם חוויות של כאב, עלבון או השפלה, לפעמים למשך שנים רבות" (שם, עמ' 242).

ערכי ליבת הזהות המקצועית של הפסיכולוגים הופכת ממצא זה בדבר הסיכוי לפגיעה במרואיינים לחשוב במיוחד. נידמה שכפסיכולוגים קליניים, שעשיית טוב והימנעות מפגיעה הינם הערכים עליהם מושתת קיומנו המקצועי, ממצאים אלו קוראים לבדיקה עצמית באשר לאפשרות שיש לפסיכולוגים חלק בפגיעה שנגרמת למועמדים שמנסים להשתלב במקצוע. כפי שברמן (2000) אמר "לא הייתי מציע שנקל על עצמנו מדי בכך שנפטור דיווחים אלה כ"עיוותים בשל חרדה" ותו לא", וכי "התחום הטיפולי בנוי על המחויבות האתית "קודם כל, לא להזיק", והדבר חשוב לא רק בתוך הקשר הטיפולי עצמו" (שם, עמ' 242-243).

אפשרות מוחשית בדבר קיומה של פגיעה שכזו, עד כדי טראומה, מחייבת לעשות מאמץ רציני על מנת לברר מהות הפגיעה, מה חלקם של הפסיכולוגים-המרואיינים ביצירתה, באיזו מידה היא באה לידי ביטוי, וכמובן – מה ניתן לעשות על מנת למנוע היווצרותה בעתיד. למעשה, אפילו אם יתגלה במחקרי המשך כי ה"טראומה" קשורה "רק" לחוויית הדחייה או ל"עיוותים בשל חרדה", הרי לאור עקרונות האתיקה המקצועית, האפשרות כי פסיכולוגים קשורים לתהליך מחולל פגיעה או טראומה, מצטיירת כאנטי-תיזה למהותו של המקצוע. נידמה שבכל מקרה יהיה ראוי לברר מה ניתן לעשות על מנת לצמצם זאת.

למעשה כיוון זה של מחויבות מקצועית עלה במחקר כאחד מהביטויים למורכבות בה נתונים המרואיינים בראיון. כזכור, במבוא הצעתי את האפשרות כי לאור עקרונות האתיקה של המקצוע, בראיונות הקבלה למגמות הקליניות בפסיכולוגיה המרואיינים נתונים במחויבויות אתיות שונות המצויות במתח פנימי – בין המחויבות לכלל והמחויבות לפרט ובין המחויבות למקצועיות והמחויבות לערכי הטיפוליות. מממצאי המחקר עולה כי אכן יש ביטוי ניכר למחויבויות השונות בתשובותיהם של המרואיינים.

הדבר בא לידי ביטוי בהתייחסות לחשיבות ההעמקה בראיון ובירור איפיונים רלוונטים, מה שמעיד על המחויבות למקצועיות ולבחירת המועמדים הראויים ביותר שישרתו את החברה. במקביל ניכרה המחויבות לזכויות הפרט בהתייחסות ישירה לזכויותיהם של המרואיינים לפרטיות, סודיות, כבוד והזדמנות שווה. בנוסף לזכויות אלו שעלו באופן ישיר ניתן לזהות לאור התימות שהועלו גם הכרה בשתי זכויות רלוונטיות נוספות של המרואיינים: הציפייה לבהירות באשר למטרות הראיון מרמזת על הכרה בזכות המרואין להסכמה מדעת, שכבר הופנמה בעולם מחקר (Swain, Heyman & Gillman, 1998) ושהועלתה על ידי Fletcher (1992a) כרלוונטית בראיונות תעסוקתיים שנערכים על ידי פסיכולוגים. זכות

נוספת שהשתמעה מהתכנים שהובאו היא זכותו של המרואיין לשמירה על שלומו הנפשי, כפי שעלה מהציפייה ממראיין להיזהר מלפגוע במרואיין.

מחויבותם של המראיינים לערכי הטיפוליית עלתה בהתייחסויות שהובאו באשר לפגיעות המרואיינים, בשאיפה להיטיב עימם ולצמצם הפגיעה בהם ובהעלאת שאלות מוסריות באשר לדאגה לשלומם. כך מראיינים ומרואיינים ביטאו ציפייה ממראיינים לגלות בראיון איפיונים טיפוליים כגון מודעות עצמית, רגישות, סובלנות, הכלה, אמפתיה, ואף העצמה, ואחת המראיינות אף שיתפה בדילמה אתית שנובעת ממחויבותה למרואיין, כשתהתה מה עליה לעשות אם בעקבות הראיון מתעוררת בה דאגה לשלומו. התייחסויות אלו מעידות על המחויבות העמוקה שמלווה פסיכולוגים להיטיב. הדילמה שהועלתה מעידה על חוסר הבהירות שישנו באשר לדרך הפעולה הראויה שיש לנקוט במקרים שכאלו - מה שממחיש את המורכבות האתית שמלווה את הראיונות והעדר ההכוונה והדיון בעניין.

המחויבות העמוקה להיטיב עלתה גם מדבריו של ברמן (2000) כשתיאר כמדד להשוואה את הקצה המנוגד לראיונות הטראומטיים – הראיונות הלא טראומטיים. כזכור, הוא תיאר אותם כ"ראיונות מעשירים, בהם עלו תובנות חדשות, או נחוה מפגש אותנטי ומרגש", בהם:

"למרואיין יש תחושה של עניין וסקרנות מצד המראיין להכירו באמת. מורגשת השקעה סבלנית, ובצידה אווירה סובלנית ולא שיפוטית. למראיין יש נוכחות אישית, אך אין זו נוכחות דומיננטית מדי. המראיין בקי בקורות החיים, אם הוגשו כאלה, זוכר פרטים, מתאר מוטיבים ייחודיים; ובה בעת נותן הזדמנות למרואיין לבטא את מה שחשוב לו בדרכו שלו. במהלך הראיון יש תחושה של תהליך, של משהו שמתפתח ונבנה; לעיתים של מרחב מעברי, כפי שתיאר ויניקוט, שבו גם המרואיין מצליח להתחבר לעצמו בדרכים חדשות, למרות החרדה" (שם, עמ' 242).

קל להבחין שתיאורו זה של ברמן מעיד אף הוא על התייחסות לראיון באמצעות מושגים וערכים מעולם הטיפול ('מרחב מעברי', 'תהליך', 'אווירה סובלנית ולא שיפוטית'), ומציג אותם כאלטרנטיבה הראויה לראיונות הפוגעניים.

לעומת זאת, בעוד שערכים ומושגים טיפוליים עלו בממצאים ובדוגמה של ברמן בהקשר של שמירה על המרואיין, שאיפה להיטיב עימו והימנעות מפגיעה בו, מהתוצאות עולה כי דווקא הקירבה לעולם הטיפולי עלולה למעשה להיות מקור עיקרי לפגיעה במרואיין לכשמשולבת בראיון.

ערכי הטיפוליות כמקור לפגיעה אפשרית במרואין

מתשובות חלק מהמראיינים והמרואיינים בפועל עלתה ההכרה בדבר כוחו המטלטל והמערער של טשטוש זה בין ראיון ומפגש טיפולי. כך התגלו כסוגיות משמעותיות ובעייתיות מקומן של הפרשנות, השתיקה האנליטית, הקונפונטציה והנגיעה בתכנים רגישים לכשמיושמים בראיון.

בנוגע לפרשנות, ניכר חוסר עקביות באשר לגיטימיות השימוש בפירושים שבוטאה על ידי מראיינים. כוונתי לפסילתם הגורפת על ידי חלקם לעומת התייחסות לחשיבות גילוי זהירות לכשמפרשים, או הכשרתם של פירושים "קלים", לעומת פסילתם של "עמוקים" על ידי אחרים. בנוסף, עצם העלאת הנושא על ידי מרואיינים בפועל ושיתוף בהתנסויות אישיות שעברו, מעידים על קיומה של פרשנות בראיונות הקבלה כיום.

שונות זו בתפיסת המראיינים באשר למקומה של פרשנות בראיון, עלולה להיות קשורה בפוגענות הגלומה בראיון עבור המרואיינים. כפי שהצביע ברמן (2000) על הבעייתיות שטמונה בהיתן פירושים בראיון "בהיעדר קשר המשכי ותהליך של עיבוד טיפולי" ובפוטנציאל שלהם לתרום בראיון לרובד ש"מחריף את הקונפליקטואליות של המצב עבור המרואיין" (שם, עמ' 243).

אופיים האינטימי של הראיונות מצטייר כמוקד נוסף לפגיעות המרואיינים עקב הטשטוש בין ראיון וטיפול וממחיש את חשיבות הצורך בבהירות. בעוד טיפול פסיכולוגי מאופיין בנגיעה באזורים כמוסים, עדינים ולעיתים כאובים בנפשו של המטופל עולה תהיה בדבר התנהלות מקבילה שכזו בראיונות. עלה מהממצאים כי בקרב מראיינים, מעבר לחוסר הבהירות והעקביות באשר למקומה של פרשנות, אין הסכמה היכן עובר הקו האדום בעת נגיעה בסוגיות אינטימיות, כשסוגיה שעלתה במיוחד כרלוונטית ושנויה במחלוקת, הן על ידי מראיינים והן על ידי מרואיינים בפועל, היא הדיון בחיי המין של המרואיין.

ראשית, ראוי להצביע על כך שעצם העלאתו של נושא כה אינטימי כקשור לראיונות הקבלה בפסיכולוגיה קלינית מתמיה ומעיד על אופיים האינטימי ואף החודרני של הראיונות. בנוסף, נושא זה הועלה על ידי משתתפי המחקר בהקשרים שונים, חלקם מתנגדים וחלקם תומכים. באופן לא מפתיע, בקרב המרואיינים נשמעו אמירות בדבר הגדרת נושאים כגון זוגיות ויחסי מין במפורש כ"מחוץ לתחום" בראיון. עם זאת, אף בקרב מראיינים ומרואיינים שהביעו הסתייגות משאלות חודרניות היו שהצדיקו שאלות כאלו – במידה ורלוונטיות להתאמה לתפקיד או במידה והמרואיין העלה נושאים אלו או נושאים רגישים אחרים בעצמו.

מנגד נשמעה גם אמירה בעלת אופי אחר מאחת המראיינות שגרסה כי לאור פגיעותם הרבה של המרואיינים והלהיטות שלהם לרצות ולהיענות לדרישת המראיינים, מוטלת על המראיינים חובת השמירה

עליהם. לאור תפיסה זו עולה האפשרות כי על המראיינים להיות אלו שמותחים קו ברור על מנת להקטין חשיפה חודרנית ומיותרת של המרואיינים, גם אם אלו מביעים נכונות ומוטיבציה לדון בנושאים אינטימיים ורגישים. עולה כי ראוי לקיים דיון מבחינה אתית הן באשר לרלוונטיות של שאלות אלו (כחלק מהמחויבות למקצועיות) והן באשר ללגיטימיות של שאלות אלו מבחינת פוטנציאל הפגיעה שלהן במרואיין.

ראוי להזכיר שוב את דבריה של אחת המרואיינות בפועל שהתייחסה להשפעת מסגרת הזמן המוגבלת אליה התייחס ברמן (2000) כשרשמה: "הרבה פעמים בגלל קוצר הזמן, המראיין מביא להצפה רגשית שלא ניתן לפתור אותה וכך הראיון משאיר חוויה מאוד טראומטית" וגם הוסיפה שחשובה הזהירות שעל המראיין לגלות על מנת "שלא להשאיר במרואיין רשמים שליליים על כוחה התוקפני של העבודה הטיפולית כשהיא מושמת בקונטקסט לא מתאים". לאור זאת לא מפתיע כי משיבים רבים, בעיקר מרואיינים בפועל, קראו להבחנה יותר ברורה בין ראיון וטיפול והצביעו על הבעייתיות שטמונה במפגש 'פסאודו-טיפולי' בראיון.

ההצבעה על ההשפעה השלילית של פרשנות, ונגיעה בנושאים אינטימיים בקונטקסט שאינו טיפולי, מעצימה את הדאגה לשלומם של המרואיינים לאור הבלבול הרב שעלה מהשאלונים באשר למובחנות בין הראיון ובין מפגש טיפולי. למרות שברור לפי כל הגיון סביר כי מדובר בראיון קבלה ולא במפגש טיפולי, ניכר באופן בולט טשטוש רב הן בקרב מראיינים והן בקרב מרואיינים בפועל בעניין. ממצא זה מפתיע גם לאור הציפייה שהועלתה במבוא בו הוצג הראיון, בהתאם לתיאור המגמות, כדומה יותר לאבחון קליני מאשר למפגש טיפולי.

מעבר ללגיטימיות העיסוק בתכנים אינטימיים (דמויות משמעותיות, טיפולים בעבר ובעתיד, אובדנים, נקודות שיא ושפל) והלגיטימיות החלקית שניתנה למתן פרשנות, הטשטוש בין ראיון וטיפול בא לידי ביטוי בתשובות המשתתפים במחקר בציפייה מהמראיין להתנהל באופן "טיפולי", למשל לגלות מודעות עצמית, אמפתיה, רגישות, חוסר שיפוטיות, הבנה, הרגעה, הפחתת לחץ ואף העצמה כלפי המרואיינים, כפי שגם עלה במאמרו של ברמן (2000) באשר ל'ראיונות מעשירים'.

מעניין לזהות מתשובות הנבדקים כי הטשטוש בין הראיון לבין מפגש טיפולי (על ההיבטים החיוביים והשליליים) עלה בעיקר בקרב המראיינים והמרואיינים בפועל. בקרב מרואיינים שטרם התנסו בראיונות כמעט ולא היה ניתן לזהות ביטוי לטשטוש זה. ממצא זה מעלה את השאלה מה בהתנסות עצמה בראיונות עלול היה להוביל לכך?

כיוון אפשרי אחד הינו המפגש של המרואיין עם מראיין שבעצמו לא מבחין באופן ברור בין תפקודו כמטפל ובין תפקודו כמרואיין, כפי שאכן עלה מהשאלונים. התנהלות שכזו על ידי חלק מהמרואיינים עלולה לטעת את זרעי הבלבול בקרב המרואיינים ולהוביל לפגיעה בהם.

כיוון אפשרי נוסף לטשטוש בין ראיון וטיפול עלול להיות באופן הגעת המרואיינים לראיון. כאמור, הם עושים זאת לאחר שהתבקשו למלא טפסי קורות חיים שמזמינים אותם לשתף באופן אינטימי על חייהם האישיים. עולה האפשרות כי ההזמנה לשיתוף בתכנים אינטימיים וטיפולים במהותם, בשילוב המפגש עם פסיכולוג קליני בראיון, עלולים להשפיע על הטשטוש בין ראיון וטיפול הן עבור המרואיינים והן עבור המרואיינים. לאור טפסי קורות החיים גם השיחה בראיון נסובה סביב נושאים אלו שבאופיים הינם רגישים, לעיתים כאובים, ושלרוב נדונים בהקשר טיפולי על ידי שני הצדדים בראיון. בנוסף, לעיתים הראיונות עצמם נערכים במערך דמוי טיפול – כשמתקיימים למשל בקליניקה של המרואיין.

אפשר והממצאים שעלו עד כה בדבר הטשטוש שקיים בין ראיון הקבלה ומפגש טיפולי והשונות שקיימת בקרב מרואיינים באשר לתפיסותיהם לגבי פרשנות וגילוי רגישות, מודעות עצמית, אמפתיה וחוסר שיפוטיות, עשוי לשפוך אור על החוויות הקשות והמוניטין הלא מחמיא שיצא לראיונות הקבלה למגמות הקליניות מזה זמן רב (ברמן, 2000). ישנה האפשרות כי טשטוש זה בין "ראיון" ו"טיפול" משפיע מצד אחד על התנהלות "טיפולית" מדי של מרואיינים שעשויה להותיר מרואיינים חשופים לתובנות חדשות, שמתקשים להכיל ולעבד, ולהתמודד עם ערעור של הגנות ופתיחה של נושאים רגישים בלי סגירה הולמת. בנוסף עולה האפשרות כי טשטוש זה עלול להוביל מרואיינים להגיע לראיון עם ציפיות למפגש רגיש ואמפתי ומלווה בסובלנות ובמודעות עצמית - ציפיות לא בהכרח ריאליות, שעלולות להגדיל הסיכוי שלהם לפגיעה ואכזבה אל מול מראיין שלא חובש את "כובע המטפל" במהלך הראיון.

מלבד זאת, נידמה שיש מתח אינהרנטי בין מפגש טיפולי וראיון, שעולה במיוחד בהקשר של נושא השיפוטיות: בעוד שבמפגש טיפולי אפשר וטמונה ההבטחה לקבלה ללא תנאי וללא שיפוטיות, הרי שראיון הינו באופן אינהרנטי סיטואציה שיפוטית בהוויתה והינה אנטי-תיזה למהותו של טיפול. אפשר ושילוב כמעט בלתי אפשרי זה הוא שהופך את המפגש לטעון ולבעל פוטנציאל לפגיעה, בעיקר עקב היותו מתוזמן לשעתם הרגישה של המרואיינים.

כמו כן, היות הראיון סיטואציה שיפוטית במהותה, מעלה את סוגיית הפגיעות הנרקסיסטית שמלווה את ראיונות הקבלה. ראיונות אלו מהווים הזמנה מצד המראיין להתבונן פנימה אל תוך עצמו ולחוות את המראיין כשותף להתבוננות זו, כשבאופן טבעי סביר שציפיית המרואיין היא להתפעלות ולקבלת חיזוקים. אפשר ובראיונות הקבלה למגמות הקליניות בפסיכולוגיה רמת החשיפה הגבוהה בשילוב חווית התבוננות חיצונית מעמיקה, עקב מומחיותו של המראיין (בעל 'עיני הרנטגן'), עלולות להעצים

כמיהה זו ולהגביר פגיעות המרואיין כשלא זוכה לה (עם ובלי קשר לתוצאות הראיון). סיטואציה פסאודו-טיפולית עלולה להחרیف אף יותר את הבלבול והטלטלה שעשויים ללוות תהליך זה, עקב הקונפליקטואליות שעלול לזמן הן עבור המרואיין והן עבור המראיין.

חוסר בהירות נוסף, שהתגלה בממצאים בשל היות המראיין פסיכולוג קליני, קשור להשוואת הראיון לאבחון קליני או ליחסי הדרכה. מראיין אחד הציע להחיל על ראיונות הקבלה את ההנחיות שקיימות לגבי אבחון בקוד האתיקה של הפסיכולוגים, בעוד שמרואיית אחרת הציעה להחיל את ההנחיות בקוד האתיקה שקיימות לגבי יחסי הדרכה בפסיכולוגיה. למעשה הפניות אלו לפרקים ספציפיים בקוד האתיקה – ממחישות את העדרו של פרק מפורש המתייחס לראיונות קבלה בקודי אתיקה בארץ ובעולם – העדר עליו הצבעתי במבוא.

כשקוראים בקוד האתיקה של הפסיכולוגים את הפרק שמתייחס לאבחון והערכה ניתן להבחין כי הוא קורא לאיסוף מידע שיטתי, לעשות שימוש בכלים מקצועיים מהימנים ותקפים וקורא לגלות זהירות מהטיות אפשריות על מנת לדייק ככל האפשר בהערכה. אכן הנחיות אלו רלוונטיות מאוד לסוגיית הראיונות וסביר לצפות מפסיכולוגים ליישם אותן גם בראיונות הקבלה. עם זאת, בהמשך ההנחיות באשר לאבחון ישנה התייחסות ל"הסברה ומסירה של תוצאות אבחון". בסעיף זה מובא כי "פסיכולוגים העוסקים באבחון יבטיחו שיינתן הסבר מספק של תוצאות האבחון תוך שימוש בשפה מובנת באופן סביר לאדם המאובחן או לאדם אחר המוסמך (חוקית) בשם הלקוח". בהמשך אף מוגדר כי "מעמדו של דו"ח סיכום המבחנים הוא מעמד של רשומה פסיכולוגית כהגדרתה בחוק זכויות החולה".

מכאן עולה זכותו המוקנית של אדם שעובר תהליך, בו מאבחן אותו איש מקצוע מתחום בריאות הגוף או הנפש, לקבל נגישות לתוצאותיו של האבחון. בתקופתנו, אבחון שקשור בבריאותו הפיזית או הנפשית של האדם, שייך לאדם עליו נערך האבחון. ככל הנראה יש לכך בסיס מוסרי שקשור לזכותו של אדם לשמירה על שלמותו הפיזית והנפשית: אם איש מקצוע נחשף למידע על בעיה בריאותית או נפשית – מחובתו המוסרית (והחוקית) ליידע את האדם שאובחן, כנראה על מנת שיתאפשר לו לקבל החלטות בנוגע לבריאותו. עם זאת, אין להנחיה זו ביטוי בפועל כיום בראיונות הקבלה, בהם לרוב לא נהוג לשתף המרואיין בממצאי הראיון, בין אם התקבל ובין אם נידחה, כפי שעלה גם מדיווחי מרואיינים במחקר הנוכחי. שוב ניכר הטשטוש באשר למעמדם של ראיונות הקבלה למגמות הקליניות בפסיכולוגיה – הפעם בין ראיון קבלה וראיון קליני. בעוד שבראיון קבלה רגיל זכות זו לא נתפסת כרלוונטית בהקשר זה, בראיון הקבלה למגמות הקליניות בפסיכולוגיה ניכר שלאור תפיסתו והצגתו על ידי חלק מהמגמות כראיון קליני מתעוררת שאלה באשר למימושה של זכות זו על ידי המרואיין. כמו כן, סביר שהדבר מעלה דילמות אתיות לא פשוטות: מה על הפסיכולוג-המראיין לעשות במידה ומזהה בעיות או קשיים נפשיים אצל המרואיין

(בין אם מתקבל ובין אם נידחה)? האם עליו להפנות אותו לטיפול? האם עליו לחשוף בפני המרואיין את אבחנתו? התלבטות אתית שכזו אכן הועלתה כאמור על ידי אחת המראיינות במחקר, מה שמעיד על חוסר הבהירות כיום באשר לאופן ההתנהלות הראוי ולאופי המחויבות כלפי המרואיין.

לאור זאת לא מפתיע הממצא בדבר ציפיית המרואיינים לקבל משוב בעקבות הראיון. חלקם התייחס לצורך בקבלת משוב בעקבות דחייה, ובאופן די מפתיע בא לידי ביטוי רצון לקבל משוב גם לאחר קבלה. עם זאת, בעוד רבים מהמרואיינים התייחסו לאספקט זה, התייחסות המראיינים לסוגיה זו התבטאה דווקא בהסתייגות ממתן משוב, עקב פגיעה אפשרית במרואיין לאחר החשיפה למשוב. טיעון דומה, הקושר פגיעה וטראומה אפשרית, בעקבות תהליכי מיון, למתן משוב, הובא גם על ידי פסיכולוגים שעוסקים בתחום המיון התעסוקתי, כפי שהובא במבוא (קוטלובסקי, 1997). ראוי להפנות את תשומת הלב כי הנמקה זו למעשה מעידה אף היא על המחויבות לשמירה על המועמדים, שכנראה הועלתה על ידי פסיכולוגים, הן במיון התעסוקתי והן במחקר הנוכחי, עקב מחויבותם האתית לערכי הטיפוליות.

ממצא זה בדבר פער בין תפיסות מראיינים ומרואיינים באשר למתן משוב בעקבות הראיון תואם במידה מסוימת את שעלה ממחקרו של Fletcher (1992b). הוא השווה בין עמדות מראיינים ומרואיינים וגילה כי 50% מהמרואיינים חשו שיש למראיינים מחויבות עמוקה לתת למועמדים משוב, לעומת 33% מהמראיינים. אם כן, גם בתחום המיון התעסוקתי בפסיכולוגיה ניכרים פער ושונויות בין הקבוצות ובתוכן באשר למקומו של משוב לאחר המיון, ונידמה שיש להשקיע מחשבה באשר לכך ולשאוף להגיע לאחידות בעניין.

Fletcher (1992b) סבור בהקשר לסוגיית המשוב, שתקפותם הנמוכה של הראיונות מחייבת את המראיינים למתן משוב, על מנת לאפשר למרואיין את "זכות התגובה", בה יתאפשר לו לתקן דעה שגויה של המראיינים שהתקבלה עקב התקפות המוגבלת (Fletcher, 1992a; Fletcher, 1992b). מתן משוב עשוי לאפשר גם למראיינים לתקן טעויות שנובעות מתקפות המוגבלת של הראיון, ואולי לשפר גם את איכות בחירת המועמדים.

בעיית התוקף והמהימנות של ראיונות הקבלה למגמות הקליניות בפסיכולוגיה באה לידי ביטוי במחקר הנוכחי. ראשית היא הועלתה בצורה ישירה על ידי אחת המראיינות שהעידה על עצמה (וכנראה גם על מראיינים אחרים) שלמעשה נאלצת להתנהל בראיונות ללא קריטריונים ברורים באשר לאפיונים שעליה לאתר במועמד, ומבלי שעומד לרשותה ידע בדבר הקשר בין תפקודו של המרואיין בראיון ובין התאמתו בפועל לתפקיד הפסיכולוג הקליני.

על תקפות, שונות ופגיעה במועמדים

סוגיית התוקף והמהימנות של הראיונות באה לידי ביטוי לאור השונות שעלתה מתשובות המראיינים, באשר לאפיונים אותם הם תופסים כרלוונטיים לתפקיד. מראיינים ומרואיינים שונים העלו אפיונים מגוונים, כגון: יכולת אינטרוספקציה, גמישות, התמודדות עם קשיים וכישלונות, אמינות, יכולת להכלת בעיות מורכבות, התמודדות עם לחץ, עמידה מול סמכות, יכולת לביטוי עצמי אותנטי, רגישות לסביבה, יציבות רגשית, עומק רגשי, אמפתיה ושליטת קיומה של פסיכופתולוגיה, שעלולה להפריע לתפקוד. העלאת מגוון אפיונים אלו באופן לא אחיד עשויה להעיד על כך שמראיינים שונים מחפשים אפיונים שונים. אפשר ושונות זו קשורה במגוון הטיפוליים והאוריינטציות הטיפוליות השונות שמכוונות את הפסיכולוגים-המראיינים. למשל, סביר שפסיכולוג-מראיין בעל אוריינטציה קוגניטיבית יחפש אחר אפיונים שונים מאלו שיחפש פסיכולוג בעל אוריינטציה פסיכואנליטית.

אבחון פסיכופתולוגיה כאיפיון רלוונטי בראיון מעלה דילמה מוסרית משמעותית. מעצם היות הראיון כלי איבחוני לזיהוי פסיכופתולוגיה מתקבל הרושם כי המראיין משתמש במיומנותיו הקליניות הייחודיות על מנת לזהות פתולוגיות נפשיות שעלולות, לטענת המצדדים בגישה זו, לפגוע בתפקודו כפסיכולוג. דהיינו, אותן המיומנויות של הפסיכולוג-המראיין, שנרכשו במהלך הכשרתו המקצועית על מנת לסייע לבני אדם, לאבחן מצוקותיהם ובכדי לטפל בהם, משמשות בשעת הראיון ככלי בידיו על מנת להדיר מרואיינים המתמודדים עם קשיים נפשיים מייעודם המקצועי הנחשק. אפשרות זו ראויה למחשבה משום שהיא הופכת את מיומנויות הפסיכולוג שנועדו להיטיב, לאמצעי מפלה דווקא כנגד מיגזר האוכלוסייה, עליו חונך להגן ולטפל. ראוי לייחס לאפשרות משקל משמעותי לנוכח היעדר ממצאים המעידים באופן חד משמעי על קשר בין קיומן של פסיכופתולוגיות לרמת התיפקוד כפסיכולוג קליני. לכאורה, באותה המידה קיימת אפשרות כי סוגי פסיכופתולוגיות מסוימים עשויים להתגלות כלא רלוונטיים לתפקוד כפסיכולוג, או אפילו בכוחם לתרום לתפקוד כפסיכולוג באספקטים מסוימים. על כל פנים, נידמה שבטרם ייעשה שימוש בכלי אבחוני זה, שמלכתחילה נועד לסייע ולרפא, ראוי לברר הרלוונטיות של ממצאים אלו, ולדון במעמדו האתי של השימוש בכלי זה, שלא בהכרח לטובתו של המועמד.

אחד האפיונים הנוספים שהתגלו כשנויים במחלוקת בין המראיינים השונים הינו התמודדות המרואיין עם מצבי לחץ. בעוד שהייתה התייחסות לחשיבות הצורך בבירור איפיון זה בראיון על ידי אחד המראיינים, הובעו הסתייגויות מבירור איפיון זה באמצעות הפעלת לחץ על המרואיין במהלך הראיון. העלאת נושא זה, בעיקר על ידי מרואיינים בפועל, כנראה מעידה כי התמודדות עם לחץ יזום על ידי המראיין הינה התנסות שמרואיינים חווים באופן שכיח.

קושי זה שביטאו מרואיינים עם ניסיונות של מראיינים להלחיצם כדי לבחון כיצד מתמודדים עם לחץ תואם לתיאוריו של ברמן (2000), שקשר במאמרו בין התנהלות שכזו לאפשרות הפגיעה במרואיין. כזכור, ברמן תיאר כאחד מסוגי המראיינים הבעייתיים את המראיין ה"מעמת-פוגע". כוונתו למראיין שמתנהל בסמכותיות, מנסה לאתר ולחשוף נקודות תורפה, ולבדוק איך המרואיין מתמודד עם לחץ. אזכיר שוב שברמן הציע כי:

"רציונלים כמו 'חשוב לראות כיצד המרואיין מתמודד עם לחץ, הרי גם מטופלים עשויים להכניס ללחץ', עשויים להיות מוצעים כדי להצדיק סגנון זה; אך יש חשש שאלו הן רציונליזציות לצרכים ראשוניים יותר של המראיין. המרואיין עלול לצאת מהראיין מעורער, עם תחושה שהוא אדם לקוי וחולה, וכל בחירתו לפנות לתחום הטיפול או הפסיכואנליטי הייתה שגויה; אם אחרים חושבים שהוא מתאים, אין זאת אלא שהם עיוורים לאמת המרה שחשף המראיין ב'עיני הרנטגן' שלו. ראיונות כאלה עלולים לחייב בעקבותיהם עבודה טיפולית ממושכת לעיבוד התגובה הפוסט-טראומטית" (שם, עמ' 243).

ממחקר הגישוש הנוכחי עולים חיזוקים לקיומה בפועל של התנהלות שכזו בראיונות הקבלה למגמות הקליניות בפסיכולוגיה. ניתן ללמוד על כך בין השאר מההתייחסות להתמודדות עם לחץ כמאפיין רלוונטי על ידי אחד המראיינים, אף שבכך אין להעיד בהכרח על קיומו בפועל של ניסיון כזה. עם זאת, מספר מרואיינים תיארו התנסויות כאלו כפסולות וחלקם שיתפו שחו או ששמעו על חוויות כאלו מפי אחרים. עצם האזכור של התנהלויות כאלו כפסולות כנראה מעיד על קיומן בשכיחות בעלת השפעה נתפסת על ציבור המרואיינים. עם זאת, מאחר ומטרת המחקר לא הייתה בירור עצם קיומם ושכיחותם של מראיינים בעלי סגנון התנהלות שכזה, לא נשאלו על כך המרואיינים ישירות. לכן לא ניתן להתבסס על דברי המרואיינים בהקשר זה מעבר להשערה שמבוססת על התרשמות.

ממצא נוסף שעלול להעיד על בעייתיות הקיימת הינו חוסר העקביות שהתגלה בנוגע לתפיסת המראיינים את הקונפירונטציה בראיון הקבלה. קונפירונטציה התגלתה מתשובות המרואיינים כאמצעי בעייתי עבורם. חוסר העקביות באשר לגיטימיות השימוש בה בראיון, כפי שבא לידי ביטוי על ידי מראיינים, עלול להעיד על שכיחות שלה בראיונות, ואולי גם על סיכוי מוגבר לפגיעה במרואיינים.

מעניין שהתמונה שהסתמנה בדבר חוסר תמימות הדעים של המראיינים באשר לשימוש ביצירת לחץ בראיון והתנגדותם של המרואיינים לכך, עלתה גם במחקרו של Fletcher על עמדותיהם של מראיינים ומרואיינים בתחום המיון התעסוקתי (Fletcher, 1992b). במחקר זה 13% מהמרואיינים תיארו שמשתמשים באופן שכיח ביצירת לחץ (stress) בראיון, 27% לפעמים, 27% לעיתים נדירות ו-33% לעולם.

לא נוהגים לעשות זאת. Fletcher, בדומה לברמן (2000), הסתייג מגישה זו שלדעתו כמעט בוודאות מפרה את זכויותיו של המרואיין, במיוחד כשהעבודה המבוקשת כלל לא דורשת עמידות ללחץ.

מתגלה שונות בקרב מראיינים באשר למקומה של יצירת לחץ בראיון, וזאת כשהקשר בין עמידות המרואיין ללחץ לבין מידת ההתאמה של לחץ לתפקיד - לא לגמרי ברור, לא בראיונות עבודה ולא בראיונות קבלה למגמות הקליניות בפסיכולוגיה. כמו כן, השונות בין מראיינים, והעדר מחקרים הקושרים בין אופן התמודדות המרואיין עם לחץ בראיון להצלחה בתפקיד, מעידים שככל הנראה התנהלות זו אינה נובעת מחשיבה שיטתית ומושכלת אלא כנראה יותר קשורה להצעתו של ברמן (2000) כי אפשר ומדובר ברציונליזציות לצרכים יותר ראשוניים של המרואיין.

כמו כן, השונות בין המראיינים עלולה להגביר אף יותר את העמימות והחרדה אצל המרואיין. למשל, הוא עשוי לפגוש בהתחלה מראיין שנמנע מקונפרונטציות, בעקבותיו לבסס את הציפייה שלו לגבי ראיונות, ואז למצוא את עצמו מתראיין אצל מראיין אחר, שמשמש בהן לצורך הערכה. חשוב לציין שעמימות שכזו גם פוגעת בזכותו של המרואיין להסכמה מדעת, דהיינו זכותו שיתנהגו אליו בהתאם לאופן שהסכים עליו מתוך הבנה ובחירה חופשית. לאור השונות שקיימת עולה כי המרואיין אינו יכול לדעת מראש עם מה אמור להתמודד בראיון, מה שמעצים פגיעותו והסיכוי לפגיעה בו. במידה וקונפרונטציה היא חלק בלתי נפרד מראיונות הקבלה, לאור הזכות להסכמה מדעת, יש מקום ליידע את המועמדים על איפיון זה של הראיונות, כמו גם על איפיונים אחרים (Fletcher, 1992a).

בנוסף, ראוי לקחת בחשבון כי השונות שקיימת בקרב מראיינים הן בנוגע לקונפרונטציה והן באשר לסוגיות אחרות שנדונו לעיל, כמו גם הטשטוש שקיים בין ראיון ומפגש טיפולי, עלולים לגרום לפגיעה בתקפותם של הראיונות, מעבר להגברת הסיכוי לפגיעה במרואיין. כוונתי לכך שהערך האבחוני של המידע שמופק בראיון עלול להיות מושפע מתגובות של המרואיין לשונות ולטשטוש, ולא לייצג את האיפיונים הרלוונטיים שקיימים בו בדרך כלל, ושיכולים לבוא לידי ביטוי מול מטופליו העתידיים.

כך למשל, במידה ומרואיין מתנהל בראיון בבהלה, הגנתיות והיסוס – לאור המצב כיום, קשה להעריך האם התנהלות זו מבטאת את אישיותו, כפי שהיא עשויה להתבטא מול מטופלים, או שמא הוא מוצף באותה עת, או מצוי ב'פוסט טראומה'. זאת בעקבות ראיון בו פירשו אותו באופן עמוק ולא מותאם, התעמתו עם דבריו, עוררו בו תחושה כי אינו ראוי לתפקיד, או שאר התנהלויות שתוארו, שככל הנראה מתקיימות בשכיחות לא מבוטלת (ברמן, 2000).

בנוסף, עולה האפשרות כי הטשטוש בין ראיון וטיפול עלול להזמין את המרואיין למצב גרגסיבי ולא מייצג, ובכך לפגוע ביכולת ההכללה של המראיין בדבר התנהלותו של המרואיין בדרך כלל. כמו כן, אפשר וגם המראיין עצמו עלול, לאור היכנסותו למצב דמוי טיפול, להיות מושפע יותר מהרגיל מהפעלות

לא מודעות של המרואייין, שלא בהכרח קשורות במידת התאמתו לתפקיד (למשל בעקבות יחסים טרנספרנסיאליים שאפשר ונוצרים ביתר קלות בעקבות הנסיבות המיוחדות).

אפשרות נוספת שראוי לקחת בחשבון היא כי בראיון קליני גלומה הבטחה לקבלת עזרה (ברבדים מודעים ולא מודעים) (בן-שחר ובלר, 1993). לאור זאת, המראיין מזמין את המרואייין לשתף בבעיות, מצוקות וקשיים. עם זאת, בראיון קבלה סביר שמועמד משתדל להראות במיטבו ולנסות לשכנע שמתאים לקריטריונים אותם תופס כרלוונטיים לתפקיד (בן-שחר ובלר, 1993). טשטוש בין סוגי מפגשים אלו בראיון עלול להניב ממרואיינים שיתוף בקשיים ובעיות, שלאור מגבלת הזמן האובייקטיבית, עלולים לבוא על חשבון הצגה עצמית מיטבית, שבכוחה להפגין יכולות וכישורים שעשויים להתאים לקריטריונים שמחפשים. אפשרות זו עלול להוות החמצה של מידע חיוני ורלוונטי לשאלת התאמתו של המועמד, ובכך לא מועילה למי מהצדדים, ואולי אך פוגעת במרואייין.

אופק חדש : אפשרויות לשינוי

עולה תהיה אם ניתן למנוע פוטנציאל הפגיעה במרואיינים על ידי הבהרה מקיפה יותר בדבר אופי הראיון למראיינים ולמרואיינים. עולה החשש כי הערך שעשוי לספק הראיון ייפגע אם המרואייין יהיה מיועד באשר למטרותיו. נידמה שבמקביל לשאיפה לאסוף ידע מירבי ואותנטי מהמרואייין, ראוי לשקול הן את סימני השאלה שעולים באשר לתקפותם הנוכחית של הראיונות, והן את המחיר הנפשי שאותו עלול לשלם המרואייין.

ממצא נוסף שעשוי לסייע להשלים את החלל שיווצר בראיונות, במידה ותגבר השקיפות באשר למטרות הראיון, עולה מקבוצות המרואיינים. בשתי קבוצות המרואיינים עלו תכנים שמבטאים הכרה במטרתו של הראיון להכיר את המועמדים לעומק, ונכונות מלאה לשתף פעולה. בקרב רבים מהמרואיינים עלתה נכונות לפתיחות, מבלי להגביל את סוג השאלות וסגנון, כל עוד הכוונה מקצועית, וברורה ההלימה בין השאלות ותכלית הראיון.

ממצא דומה עלה גם ממחקרו של Fletcher (1992b). במחקרו, בו כאמור השווה בין עמדות של מראיינים לעמדות של מרואיינים לגבי ראיונות קבלה לעבודה, הוא גילה כי המרואיינים מגלים פתיחות רבה יותר לדון בחייהם האישיים מאשר מייחסים להם המראיינים. מכך משתמע כי למעשה גם המרואיינים מעוניינים שהמראיינים יכירו אותם לעומק והם מגלים פתיחות רבה. דהיינו היכרות מירבית של המרואייין מתגלה כמטרה משותפת של שני הצדדים בסיטואציה, למרות שהיא כנראה נתפסת אחרת על ידי המראיינים (Fletcher, 1992b). לאור זאת, Fletcher הציע כי ניתן ליידע מראיינים בדבר פער זה,

ולשתמש בנכונות המראיינים לאיסוף מידע, מה שעשוי לתרום לקידום שיתוף פעולה פורה וישיר יותר בין הצדדים, עם פחות סיכוי לפגיעה במרואיינים והפקת יותר מידע משמעותי עבור המראיינים.

עם זאת, ראוי במקביל גם להעלות הסתייגות ממסקנה שכזו ולהיזכר בהתראתו של Maldé (2006) כי מראיינים השתמשו במחקרים כדי למצוא דרכים על מנת להרחיב את איסוף המידע מהמועמדים, מבלי לקחת בחשבון את זכויותיהם או פגיעותם. אפשר וגם תגלית זו בדבר נכונותם של מרואיינים לחשיפה רבה תביא לכך. כוונתי שאפשר והמלצתו של Fletcher (1992b) להשתמש במידע זה על מנת להגביר את איסוף המידע על המרואיינים מעידה יותר על הזדהות עם המחויבות למקצועיות הראיון ופחות עם המחויבות לשמירה על המרואיין.

אפשר ונכונותם של המרואיינים לחשיפה עצמית רבה מעידה על פגיעותם של המרואיינים ולהיטותם להצליח בראיונות, בכך שמוותרים מרצון על זכותם לפרטיות ולכבוד, ובלבד שיתקבלו. חיזוק לכך עולה מממצאי המחקר, לפיהם מרואיינים בפועל כמעט ולא התייחסו לזכותם לפרטיות, בשונה מקבוצת המראיינים וקבוצת המרואיינים בכוח. מבחינה אתית אפשר ועל מראיינים יהיה לבחון האם עליהם להסתייע בנכונות זו של המרואיינים או שמחובתם יהיה דווקא לשמור עליהם מפני "חשיפת יתר", לאור עקרונות ערכי הטיפוליות.

ניכרים מורכבות אתית וניגוד עניינים המלווים את ראיונות הקבלה למגמות הקליניות בפסיכולוגיה, עד כדי כך שהם מקשים ההכרעה באשר לדרך הפעולה הראויה. בהתאמה, ניכרת שונות רבה באשר לתפיסות המראיינים שעלולה להעצים פגיעותם של המרואיינים.

מסתמן קשר אפשרי בין דיווחי פגיעה של מרואיינים, עד כדי טראומה נפשית, לבין הראיון. אפשר והדבר קשור בכך שהראיון מתנהל בהעדר נורמות ברורות להתנהלות המראיינים, כשהוא מלווה ברמות גבוהות של חשיפה עצמית ונגיעה בתכנים רגישים מצד המרואיינים, כמו גם בטשטוש באשר למקומם של ערכים טיפוליים, שהתגלה בקרב מראיינים ומרואיינים כאחד.

ניכר שערך הטיפוליות הוא אינהרנטי לתהליך מעצם היות המראיין פסיכולוג קליני. עולה כי בעוד שערך זה אמור להיטיב לכאורה, בפועל מזמין בעייתיות, עקב בלבול בציפיות באשר להתנהלות הראויה של המראיין, ובאשר למוגבלות האפשרות להיטיב - בסיטואציה שמטבעה הינה מלחיצה ושיפוטית, ומנוגדת לערכים הגלומים במקצוע.

לאור אופיו ומהותו של המקצוע, כפי שגם בא לידי ביטוי באתיקה המקצועית, עולה כי יש לפעול על מנת לחקור וללבן את תופעת הפגיעה והטראומה עליה מעידים מרואיינים. יש לבדוק את הקשרים האפשריים שלהן ליחסי הכוח ולטשטוש שקיים בקרב מראיינים ומרואיינים באשר למהות הראיון (בין ראיון קבלה, אבחון פסיכולוגי, יחסי הדרכה או פסאודו-טיפול). כמו כן, יש לבדוק את האפשרות כי ברמה

לא מודעת יתכן ומדובר ב"טקס מעבר", כפי שתיארה אחת המראיינות במחקר. אפשרות זו עלולה להעיד על משקלן של מוטיבציות לא רציונליות לגבי אופן קיומו והתנהלותו של הראיון.

הימנעות מפגיעה ומודעות עצמית הינם ערכים מרכזיים וייחודיים למקצוע ובכוחם להנחות את יחסנו לראיונות הקבלה, שמהווים את "שער הכניסה" למקצוע. כמו כן, ניתן להניח שלאור היות הראיון שער הכניסה עבור אלו שמתקבלים, המראיין אמור להיות מודל לחיקוי עבור הפסיכולוגים הצעירים באשר להתנהלות הראויה של פסיכולוג בעבודתו, ולשמש בכך דוגמה לאופן ההתנהלות הראוי בעת מפגש חושפני ואינטימי עם אדם בשעתו הרגישה.

אפשר ולאור עיקרון ההימנעות מפגיעה, והחזיוקים שהתקבלו באשר לקיומה של טראומה, ראוי לפעול באופן מיידי על מנת לצמצם את המשך היווצרותה של טראומה בקרב מרואיינים. דהיינו, במקביל לחשיבות של פיתוח ההבנה והדיון התאורטי בסוגיה זו, ראוי ליישם זאת הלכה למעשה. כיצד ראוי לפעול? ראשית, ניתן ללמוד מהמלצותיו של Maldé (2006) שהעלה את הבעייתיות המקבילה הקיימת עבור פסיכולוגים בתחום המיון התעסוקתי. הוא קרא לאנשים הרלוונטיים לבחון את מצפונם, ולשאול את עצמם האם הם עושים מספיק כדי לדאוג לצרכים של המועמדים. הוא הציע כי מעריכים צריכים לראות עצמם גם כמנחים או כמייעצים עבור המועמדים, זאת על פי עקרונות האתיקה המקצועית של הפסיכולוגים. חשוב לתפיסתו לגלות עירנות מיוחדת לצרכיהם של המועמדים הנכשלים. על המעריכים לפעול לאיזון היחסים הלא מאוזנים בין המעריך והמועמד ולא לקחת כמובן מאליו את נכונותם של המועמדים לעמוד למבחן קפדני ומדוקדק, במיוחד בכל הנוגע לנושאים פרטיים. לטענתו, הזכות לחדור למרחב הפרטי של המועמד צריכה להתבצע במידה הראויה של הוגנות, כבוד וצניעות. כמו כן, יש לספק למועמדים, זמן קצר ככל האפשר לאחר המיון, משוב מקיף, אך חשוב גם להבהיר להם את הסבירות לטעות שקיימת בתהליך, וכי אל להם לראות בהצלחה או בכישלון כעדות מוצקה באשר לערך העצמי שלהם.

בנוסף, Maldé (2006) הדגיש כי סגנון ניהול חרדה של המועמד הוא שעשוי להשפיע על התפקוד בתהליך ההערכה, וכי חשוב להזכיר למועמדים כי תהליכי הערכה עלולים לא לעשות צדק עם האיכויות האמיתיות שלהם. כמו כן, Maldé (2006) הזכיר כי ישנם מועמדים שנוטים להקטין בערך הישגיהם ושמבקשים להביא עצמם לידי ביטוי באופן מלא במרכזי הערכה, ושקושי זה עלול להסתיר כישורים יוצאי דופן בקרב מועמדים אלו, מאחר ולא באים לידי ביטוי באופן מלא בשיטת המיון הזו. הוא גם הדגיש את פגיעותם הגדולה יותר של מועמדים צעירים ולא מנוסים לכשמשתתפים במרכזי ההערכה. תזכורת זו חשובה ומשמעותית באשר לראיונות הקבלה למגמות הקליניות בפסיכולוגיה בהם מדובר לרוב במועמדים יחסית צעירים ולא מנוסים בהשוואה למיונים מקבילים בשלבים מקצועיים מתקדמים יותר.

Maldé (2006) חתם את מאמרו בקריאה למועמדים ולעוסקים בתחום להיות יותר פעילים בהגנה על זכויות הפרט. הוא גם פנה לכל אנשי המקצוע שעוסקים בזיהוי, ניהול וטיפול של כישרון אנושי ובקידום רווחתו של האדם, לפתוח בדיון פעיל בדבר ההשפעה השלילית של "משטר ההערכה והבדיקה ההולכות וגוברות" בו אנו חיים, ולפעול באסרטיביות בעניין ברמה המערכתית על ידי שינוי המדיניות ולא להסתפק רק בהושטת עזרה ברמה הפרטנית באיסוף השברים של האנשים הפגועים.

בנוסף להמלצותיו של Maldé (2006), שעולות מניסיונו בתחום התעסוקתי, מממצאי המחקר הנוכחי עולים כיוונים נוספים לפעולה. לאור הבעייתיות שעולה מהקירבה בין הראיון למפגש טיפולי, שמסתמנת כקשורה לפגיעות המרואייין (הצפה, פירוק הגנות, ציפייה לדמות מיטיבה ולא שיפוטית בסיטואציה שיפוטית במהותה וכדומה) ואולי אף כמפחיתה מתקפותם של הראיונות (עקב הזמנה לרגרסיה ויחסים טרנספרנסיאליים שעלולים לפגוע ביכולת ההכללה), ראוי לפעול לקידום המובחנות בין סיטואציות אלו, הן בקרב מראיינים והן בקרב מרואיינים. לאור פגיעות המרואיינים, ראוי לידע מראיינים באשר לכוחה המערער של עבודה טיפולית (פירושים, שתיקה, קונפונטציה), לכשנעשית בקונטקסט לא טיפולי. ראוי לבחון האם רמת החשיפה העצמית הנדרשת אינה מופרזת ואף מיותרת, ולאור השונות בין מראיינים חשוב לקבוע גבולות ברורים באשר לתכנים שיוגדרו בבירור כ'מחוץ לתחום' (כגון נושאים אינטימיים כיחסי מין).

במחקר עלתה חשיבותן של מספר זכויות של המרואיינים שראוי להעלות למודעותם של כל הנוגעים בדבר: זכותם של המרואיינים להסכמה מדעת, לשמירה על הפרטיות, הסודיות, הכבוד, לשמירה על שלמותם הנפשית, תוך הימנעות מקסימלית מפגיעה בהם, ולממש זכותם החוקית לקבלת משוב באשר למצבם הנפשי בעקבות הראיון. מעבר להעלאת זכויות אלו למודעות, מהממצאים עולה כי יש לבחון באיזה אופן ראוי לאפשר מימושן. למשל, לאור התרעתם של פסיכולוגים במחקר הנוכחי ובמאמרים אחרים (קוטלובסקי, 1997) על הסיכון לפגיעה שטמון במתן משוב לא מותאם, ראוי לבחון מהו האופן המיטבי בו ניתן לעשות זאת, כך שתימנע פגיעה.

ראוי לעגן מחויבויות הפסיכולוג-המראייין כלפי המרואייין בקוד האתיקה של הפסיכולוגים, בדומה לפעילויות מקצועיות אחרות. עולה כי למרות היותו של הראיון פעולה מקצועית שכיחה, ולא רק במגמות הקליניות בפסיכולוגיה. לאור היותם מצויים כיום בנקודה עיוורת, מבחינת קוד האתיקה, נידמה שהגיעה העת להאירה.

באשר למחקרי המשך, עולה כי על מנת להבין תופעת פגיעותם של המרואיינים חשוב לחקור בקרב מרואיינים שהתראיינו בעבר על החוויות, סגנון הראיון והשפעתו ולנסות להתחקות באמצעות סיפוריהם

על נסיבות אפשריות להיווצרותה של פגיעה, ולא להסתפק בדיווחים אקראיים שנאספו באופן התרשמותי על ידי ברמן (2000) והתגלו באופן אגבי בשאלוני המחקר הנוכחי.

באשר לבירור היקף התופעה, על מנת לברר מידת פוגענותם של הראיונות, מבלי לפטור כלאחר יד תופעה זו כקשורה לתוצאות הראיון (קבלה או דחייה), ניתן לברר מצבם ועמדותיהם של מראיינים כלפי הראיונות שעברו, לפני מתן הודעות הקבלה או הדחייה. אפשר ובכוחו של ניסיון שכזה להציג התופעה באופן בהיר ושיטתי, ולנטרל ההסברים המייחסים לדחייה (או לקבלה) את ההשפעה על ההערכות. עם זאת, חשוב קודם כל לפעול על מנת לצמצם הפגיעה, שכן ההבנה שהיא עלולה להתרחש רובצת על מצפוננו ולא נותנת מנוח. יהיה ניתן להשתמש בשיטה שהוצעה (לבירור חווית הפגיעה לפני מתן התוצאות) על מנת לעקוב אחר ניסיונות המזעור של תופעה זו.

יש מקום לברר שלומם של המראיינים גם לאחר קבלת התשובות, לאור הרגישות ואפשרות הפגיעה בעקבות חווית הדחייה. ניתן לברר זאת במחקרים כגון אלו שנערכו לבירור השפעת ההשתתפות במיונים תעסוקתיים על שלומם הנפשי של המשתתפים, מיד לאחר התהליך וקבלת התשובות, וגם לאחר תקופה ממושכת יותר, כפי שהוצג במבוא (Fletcher, 1991). בנוסף, ניתן לאמץ את המלצת אחד המראיינים במחקר הנוכחי ולבקש משוב מהמראיינים לאחר הראיון, על מנת לברר מידת פוגענותם. בכוחה של אפשרות זו גם להעצים המראיינים, בכך שמתן משוב יכול להוות עבורם פה, כשניכר שבפועל כמעט ולא משמיעים קולם.

כמו כן, לאור השונות שהתגלתה בתפיסת המראיינים באשר לאיפיונים הרלוונטיים לתפקיד, עולה כי טרם הגיע למיצוי המחקר באשר לאיפיונים שחשוב לאבחן בראיונות הקבלה. עולה כי יש מקום לשכלל את האמצעים לזיהויים של מאפיינים אלו ובכך לתרום לקידום מהימנותם ותקפותם של הראיונות, כחלק מהמחויבות למקצועיות. ראוי לבחון את האפשרות שהעליתי בדבר הפגיעה בתקפות הראיונות, שעלולה לנבוע מהדמיון בין הראיון ובין מפגש טיפולי, ולבחון בהתאם אפשרויות שבכוחן יהיה הן לתרום לתקפותם של הראיונות והן למזעור הפגיעה האפשרית במראיינים.

סיכום

במחקר הנוכחי הצבעתי על המורכבות האתית וניגוד העניינים שמלווים את ראיונות הקבלה למגמות הקליניות בפסיכולוגיה, והבאתי תוצאות מחקר גישוש שהיוו עדות לקיומם ולפגיעותם של המראיינים. עלה כי בראיונות אלו על המראיין לאזן בין מטרתו להעמקה בהיכרות עם המראיין, לצורך הערכת אישיותו ומידת התאמתו של המראיין לתפקיד הרגיש, לבין זכויותיו של המראיין לפרטיות, כבוד, סודיות, הוגנות, שמירה על שלומו הנפשי, הסכמה מדעת וזכותו למשוב באשר לממצאים שהתגלו.

עלה כי ערכי הטיפוליות שמצויים בליבת הערכים שמכוונים פסיכולוגים בפעילויותיהם המקצועיות, מהווים מוקד מתח אינהרנטי נוסף: הן לאור טיבעם השיפוטי של הראיונות ופוטנציאל הפגיעה שישנו עקב הדחייה שגלומה בהם, והן לאור מחויבותם העיקרית של המראיינים לאוניברסיטה ולא למרואיינים עצמם.

ניכר שערכים טיפוליים מכוונים מראיינים ומרואיינים לציפיות להתנהלות 'מיטיבה' מהמראיינים, מבלי שברורה הרלוונטיות והיעילות של השמת התנהלות שכזו בראיון. בנוסף, עלתה בעייתיות שטמונה בהתנהלות פסאודו-טיפולית במפגש חד פעמי וקצר שעלול להותיר את המרואיינים מוצפים רגשית, מבולבלים וחשופים, בהעדר מענה טיפולי הולם, ונתונים תחת רושם שלילי בדבר "כוחה התוקפני של העבודה הטיפולית כשהיא מושמת בקונטקסט לא מתאים" (כדברי אחת המרואיינות). במחקר הועלו ביטויים שהיוו חיזוק לקשר אפשרי בין ראיונות הקבלה וטראומה נפשית שעלולה להתעורר בעקבותיהם.

הוצע כי אי-הבהירות שישנה באשר למהות הראיון ובאשר למחויבות המראיין כלפי המרואיין עלולה להשפיע גם על תקפות הראיונות. זאת לאור פגיעה ביכולת האבחון וההכללה שאפשר ומתרחשת בעקבות השונות הרבה שקיימת בהתנהלות המראיינים השונים, כמו גם בעקבות קושי בהכרות אותנטית עם יכולותיהם של המרואיינים. קושי שכזה עלול לנבוע בעקבות ההזמנה שטמונה בראיון בעל אופי קליני לשוחח על מורכבות וקשיים נפשיים, על חשבון הזמנת המועמד להציג כוחות ויכולות, כמתבקש בראיון קבלה (בן שחר ובלר, 1993), או בעקבות תגובות רגרסיביות, טרנספרנסיאליות או פוסט-טראומטיות של מרואיינים שעלולות להוביל לביטוי חלקי, עצור או מוגבל שלהם.

בנוסף, עלתה האפשרות כי מיומנותם של פסיכולוגים קליניים באיתור קשיים נפשיים עלולה להפוך אותם בשעת הראיון לגורם מפלה כנגד אנשים שסובלים מקשיים נפשיים. זאת כשכלל לא ברור אם אכן יש קשר בין קשיים נפשיים שונים ובין היכולות הנדרשות לצורך התפקיד. הדבר בולט במיוחד כשהמגמה בעולם המערבי הדמוקרטי כיום היא לצמצם דעות קדומות שקשורות בהפליה כנגד אנשים הסובלים מהפרעות פיזיות או נפשיות, כשאלו אינן רלוונטיות לתפקיד הנדון, כפי שבא לידי ביטוי בחקיקה במדינות שונות.

באופן אישי, אני חייבת לציין כי חשיבותו של הנושא הלכה והתעצמה בקרבי עם התקדמותו של המחקר הנוכחי. תגובותיהם של המרואיינים בפועל, שחוויותיהם והלהיטות שביטאו בתגובה למחקר, עודדו אותי לפעול לקידום הנושא, וחיזקו בי את התחושה שמדובר במיגזר שלם, אשר לא השמיע קול פגיעתו. התברר לי בהדרגה כי פגיעות המרואיינים (עד כדי טראומה נפשית) עקב העדר נורמות אתיות, וחוסר המודעות למורכבות הנלווית, לא מלווים רק את המועמדים למגמות הקליניות בפסיכולוגיה, אלא

גם פסיכולוגים בהמשך דרכם המקצועית (ברמן, 2000), ולמעשה גם שיעור הולך וגדל באוכלוסייה הכללית, שלוקח חלק בתהליכי מיון שונים, שנערכים על ידי פסיכולוגים (קוטלובסקי, 1997; Fletcher, 1992a; Fletcher, 1992b; Maldé, 2006).

עולה אם כן, כי פסיכולוגים מעורבים בתהליכי מיון באופן רחב היקף – בקבלה לעבודה, בשיבוץ בצבא ובמערכות ביטחוניות וכמובן גם בקבלה ללימודים בפסיכולוגיה ובמסלולי הכשרה מתקדמים. דהיינו, תהליכי מיון שנערכים על ידי פסיכולוגים, הינם פעולה מקצועית שכיחה, מורכבת ורגישה, שלרוב מערבת מפגש בעל אופי חושפני עם מרואיינים, שהינם החלשים והפגיעים בסיטואציה. בנוסף, כמובן שפסיכולוגים קליניים עורכים גם ראיונות קליניים (אינטייקים) בתהליכי אשפוז והערכה של אנשים הנזקקים לעזרה נפשית. מסתבר שפסיכולוגים לוקחים חלק בפעולות רגישות אלו כבר שנים רבות, כשלא נהיר לאילו נורמות אתיות מכפיפים את עצמם.

כמו כן, עולה האפשרות כי ראיונות הקבלה למגמות הקליניות מהווים 'טקס חניכה' שבכוחו להוות מודל לחיקוי (לא מודע בהכרח) עבור הפסיכולוג הצעיר בהשפעת אופן ההתייחסות לו זכה בעצמו לכשנכנס למקצוע. לאור חוסר הבהירות שקיים היום ולאור חוויית הפגיעות הנלווית לכך, קיומה של אפשרות זו מטרידה ומעיקה: עולה האפשרות שדווקא פסיכולוגים, שאמורים להיטיב ולצמצם פגיעה, עלולים, לאור העדר הכוונה אתית רלוונטית ובהשפעה אפשרית של חווית החניכה אותה חווים בעת כניסתם למקצוע, להוות בעצמם גורם לפגיעה נפשית בתפקודם המקצועי במהלך מפגשים רגישים אלו.

בנוסף, לאור שכיחותה של פעילות זו סביר שהיא מהווה המפגש הנפוץ ביותר של האוכלוסייה הכללית עם דמות הפסיכולוג. כיוון זה מעיד כי יש בכוחה של התנהלות הפסיכולוג בסיטואציה זו לעצב את דימויו של הפסיכולוג, קליני או אחר, בציבור הרחב. האפשרות כי במפגש זה אנשים עלולים להיפגע מעוררת דאגה רבה, הן באשר לשלומם הנפשי של אנשים רבים, והן באשר לשמו הטוב של המקצוע.

לאור זאת עולה כי בכוחו של דיון מפורש בסוגיית האתיקה של ראיונות הקבלה, למגמות הקליניות בפסיכולוגיה בפרט ולראיונות שונים שעורכים פסיכולוגים בכלל, לתרום באופן משמעותי הן בקידום השמירה על שלומם הנפשי וזכויותיהם של הצד הפגיע בסיטואציה שכיחה זו, הן בשיפור רמתם המקצועית של הראיונות והבחירה שנעשית באמצעותם והן בקידום מעמדו של מקצוע הפסיכולוגיה בציבור הרחב.

אחתום עבודה זו בתקווה שמקומן של האתיקה והשמירה על זכויותיהם וכבודם של אלו שמתקשים להשמיע את קולם יימצא במהרה, ושראיונות שנערכים על ידי פסיכולוגים יהוו דוגמה למקצועיות, הומניות, רגישות ואחריות, ויגלמו את רוחה ותרומתה של הפסיכולוגיה בקידום רווחתם הנפשית של בני האדם.

מקורות

- אבנשפנגר, נ. (2003). תהליכי גיוס בחברות, "זעקת המועמדים". משאבי אנוש, 186, 6.
- אכמון, י. (2003). יחסים כפולים. ב: שפיר, ג. אכמון, י. ווייל, ג. (עורכים), סוגיות אתיות במקצועות הטיפול והייעוץ הנפשי. ירושלים: מאגנס, האוניברסיטה העברית.
- בן-גל, ט. אלכסנדר, ד. בנדור, א. ורבין, ש. (1991) זכויות האדם והאזרח בישראל. כרך ג', האגודה לזכויות האזרח בישראל.
- בן שחר, ג. ובלר, מ. (1993). על הראיון האישי כמכשיר למיון ולברירה. מגמות, ל"ה, 246-259.
- ברמן, ע. (2000). ראיונות קבלה: מעשירים, סתמיים וטראומטיים. שיחות, י"ד, 242-243.
- ברמן, ע. (2005). קבלת סטודנטים באוניברסיטת חלם. שיחות, י"ט, 275-276.
- גביון, ר. ושניידר, ח. (1991). זכויות האדם והאזרח בישראל, כרכים א' ו-ב'. האגודה לזכויות האזרח בישראל.
- גמליאל, א. (2004). מיון לא הוגן, הארץ, פורסם ב-16.11.2004, בארכיון מזוהה ככתבה מס' 1141460.
- גמליאל, א. וקאהן, ס. (2004). חוסר הוגנות בקבלה לאוניברסיטאות: הגירסה המודרנית של משל "כבשת הרש". מגמות, מ"ג, 433-445.
- הסתדרות הפסיכולוגים בישראל (2004). קוד האתיקה המקצועית של הפסיכולוגים בישראל – 2004, <http://www.psychology.org.il/public/ethics>.
- ווארד, ל. (2003). סיכוי טוב יותר למועמדים משכונות עוני. הארץ, (21.10.2003), בארכיון מזוהה ככתבה מס' 1037863.
- כשר, א. (2003). אתיקה מקצועית. ב: שפיר, ג. אכמון, י. ווייל, ג. (עורכים), סוגיות אתיות במקצועות הטיפול והייעוץ הנפשי, ירושלים: מאגנס, האוניברסיטה העברית.
- מדינת ישראל (2003), <http://www.knesset.gov.il/library/heb/docs/sif004.htm>.
- מדינת ישראל (2002), http://www.knesset.gov.il/docs/heb/un_dec.htm.
- נבון, ד. (2003). הזדמנות לא שווה. הארץ, 18.12.2003, כתבה מס' 1053908.
- קוטלובסקי, ר. (1997). חורצי הגורלות. סטטוס, 69, 28-36.
- שטאובר, ש. (2001). מבחני מיון ואתיקה ניהולית. משאבי אנוש: ירחון לענייני כוח אדם, 69, 165-

- שטר, ש. (1999). ראיון הקבלה לבית הספר לרפואה כמנבא תפקוד בסטאז'. עבודת גמר בפסיכולוגיה, ירושלים: האוניברסיטה העברית.
- שפיר, ג. אכמון, י. ווייל, ג. (עורכים) (2003), סוגיות אתיות במקצועות הטיפול והייעוץ הנפשי, ירושלים: מאגנס, האוניברסיטה העברית.
- American Psychological Association (2002). Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct. *American Psychologist*, 57, 1060–1073.
- Anderson, N. & Goltsi, V. (2006). Negative Psychological Effects of Selection Methods: Construct Formulation and an Empirical Investigation into an Assessment Center. *International Journal of Selection and Assessment*, 14, 236-255.
- Anderson, K. D., Jacobs, D. M. & Blue, A. V. (1999). Is Match Ethics an Oxymoron? *The American Journal of Surgery*, 177, 237-239.
- Baker, D. B. & Benjamin, L. T. (2000). The Affirmation of the Scientist-Practitioner: A Look Back at Boulder. *American Psychologist*, 55, 241-247.
- Beauchamp, T. L., & Childress, J. F. (2001). *Principles of Biomedical Ethics (5th ed)*. NY: Oxford University Press.
- Beskow, J., Runeson. B. & Asgard, U. (1990). Psychological Autopsies: Methods and Ethics. *Suicide and Life Threatening Behavior*, 20, 307-323.
- Beskow, J., Runeson. B. & Asgard, U. (1991). Ethical Aspects of Psychological Autopsy. *Acta Psychiatrica Scandinavica*, 84, 482-487.
- Broadhurst, A. (1974). Reliability of Interview in Selecting Students for Postgraduate study in Clinical Psychology. *Psychological Reports*, 34, 819-825.
- Charmaz, K. (2003). Grounded Theory, in Smith, J. A. (Ed), *Qualitative Psychology: A practical guide to research methods*, 81-110. CA: Thousand Oaks.
- Craig, E. (Ed.) (1998). *Routledge Encyclopedia of Philosophy*. London: Routledge.
- Daehnert, C & Carter, J. D. (1987). The Prediction of Success in a Clinical Psychology

- Graduate Program. *Educational and Psychological Measurement*, 47, 1113-1125.
- Dimson, C. (1994). Ethical Issues in the Treatment of Applicants to APA-Accredited Ph.D Programs. *Psychological Reports*, 74, 1323-1330.
- Fletcher, C. (1991). Candidates' Reactions to Assessment Centers and their Outcomes: A Longitudinal Study. *Journal of Occupational Psychology*, 64, 117-127.
- Fletcher, C. (1992a). Ethical Issues in The Selection Interview. *Journal of Business Ethics*, 11, 361-367.
- Fletcher, C. (1992b). Ethics and the Job Interview. *Personnel Management*, 24, 36-39.
- Fletcher, C. & Kerslake, C. (1991). The Impact of Assessment Centers and Their Outcomes on Participants' Self Assessments. *Human Relations*, 45, 281-290.
- Fromm-Reichman, F. (1949). Notes on the Personal and Professional Requirements of a Psychotherapist. *Psychiatry*, 12, 361-378.
- Gabrielsen, D. L. (1987). Prediction of Graduation and Licensure in a Clinical Psychology Graduate Program. *Proquest Dissertations and Theses 1987. Section 0369*. California: Rosemead School of Psychology, Biola University.
- Gluck, M. R., Babick, A. & Price, K. P. (1979). The Use of Structured Situations in Screening Applicants to a Graduate Program in Clinical Psychology. *Clinical Psychologist*, 33, 7-8.
- Holzman, L. A., Searight, H. R., & Hughes, H. M. (1996). Clinical Psychology Graduate Students and Personal Psychotherapy: Results of an Exploratory Survey. *Professional Psychology: Research and Practice*, 27, 98-101.
- Huffcutt, A. I. & Arthur, W. (1994). Hunter and Hunter (1984) Revisited: Interview Validity for Entry-Level Jobs. *Journal of Applied Psychology*, 79, 184-190.
- Izaak, A. R. (2002). The Prediction of Clinical Competence in Clinical Psychology Graduate Students. *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering*, 63, 2059.

- Jelf, G. S. (1999). A Narrative Review of post-1989 Employment Interview Research. *Journal of Business and Psychology, 14*, 25-58.
- Johnson, W. B. & Campbell, C. D. (2002). Character and Fitness Requirements for Professional Psychologists: Are There Any? *Professional Psychology, 33*, 46-53.
- Josselson, R. (Ed.). (1996). *Ethics and Process in the Narrative Study of Lives*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- King, D. W., Beehr, T. A. & King, L. A. (1986). Doctoral Student Selection in One Professional Psychology Program. *Journal of Clinical Psychology, 42*, 399-407.
- Kvale, S. (2003). The Psychoanalytical Interview as Inspiration for Qualitative Research. In: Rhodes, J. E. & Camic, P. M. (2003). *Qualitative Research in Psychology: Expanding Perspectives in Methodology and Design*. Washington, DC : American Psychological Association, pp 275-297.
- Lock, S. (1995). Research Ethics - A Brief Historical Review to 1965. *Journal of Internal Medicine, 238*, 513-520.
- Maldé, B. (2006). Do Assessment Centers Really Care About The Candidate? *British Journal of Guidance and Counselling, 34*, 539-549.
- McDaniel, M. A., Whetzel, D. L., Schmidt, F. L. & Maurer, S. D. (1994). The Validity of Employment Interviews: A Comprehensive Review and Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology, 79*, 599-616.
- Nevid, J. S. & Gildea, T. J. (1984). The Admission Process in Clinical Training: The Role of the Personal Interview. *Professional Psychology: Research and Practice, 15*, 18-25.
- Parkes, C. M. (1995). Guidelines for Conducting Ethical Bereavement Research. *Death Studies, 19*, 171-181.
- Rickard, H. C. & Rahaim, G. L. (1982). Retrospective Responses to an Interview Procedure by Accepted and Rejected Clinical Applicants. *Professional Psychology: Research and Practice, 13*, 439-443.

- Rippentrop, A. E., Wong, M. & Altmaier, E. M. (2003). A Content Analysis of Interviewee Reports of Medical School Admissions Interviews. *Med-Educ Online*, 2003;8:10, Available from <http://www/med-ed-online.org>.
- Sakinofsky, J. (1979). Evaluating the Competence of Psychotherapists. *Canadian Journal of Psychiatry*, 24, 193-205.
- Sinding, C. & Aronson, J. (2003). Exposing Failures, Unsettling Accommodations: Tensions in Interview Practice. *Qualitative Research*, 3, 95-117.
- Singer, E. (1984). Public Reactions to Some Ethical Issues of Social research: Attitudes and Behavior. *Journal of Consumer Research*, 11, 501-509.
- Swain, J., Heyman, B. & Gillman, M. (1998). Public Research, Private Concerns: Ethical Issues in the Use of Open-Ended Interviews with People who Have Learning Difficulties. *Disability and Society*, 13, 21-36.
- Thorne, F. C. (2000). The Field of Clinical Psychology: Past, Present, and Future. *Journal of Clinical Psychology*, 56, 257-274. (Original work published 1945)
- Winchester, H. P. M (1996). Ethical Issues in Interviewing as a Research Method in Human Geography. *Australian Geographer*, 27, 117-131.
- Willard, M (1992). Guidelines on Etical Recruitments of Residents. *Comment in Fam-Med*, 24, 502-503.

נספחים

נספח 1 – שאלוני מראיינים שלב I

שאלון – ראיונות קבלה למגמות קליניות בפסיכולוגיה

1. מהו ראיון אתי לדעתך?

2. אילו סוגים של שאלות הינן אתיות בעיניך? (תוכן, סגנון)

3. איזה סוג של עמדה על מראיין אתי לנקוט במהלך ראיון?

4. מהו ראיון לא אתי לדעתך?

ראיון פרובוקטיבי, מזלזל, לוחץ, מניפולציות רגשיות

5. אילו סוגי שאלות הינן בגדר חריגה מנורמות אתיות לדעתך? (תוכן, סגנון)

שאלות מתחום אישי – כמו יחסי אישות, עמדה מתנשאת, שאלות פרובוקטיביות – כמו לתקוף את המרואיין כדי לבדוק התמודדות עם תוקפנות למשל. לא אתי לגרום למרואיין לחוש רגשות שליליים בתוך המפגש עצמו – מעבר לתכנים שהוא מעלה בעצמו

6. איזה סוג של עמדה של מראיין אינה אתית לדעתך?

במידה ויש לך הערות, מחשבות, הצעות נוספות הקשורות לאתיקה בראיונות הקבלה או לשאלון עצמו אנא רשום/י אותן כאן.

לא ברור מה הכוונה בביטוי "ראיון אתי". גם למראיין אתי, שמנסה להיות אתי – יכולה להיות

סיטואציה של קונפליקט כשעולה תוכן מסוים – כלומר דילמה אתית יכולה לעלות בכל ראיון,

מתוך התוכן. הדילמה האתית יכולה להיות לא רק בתוך השיחה – אלא בתוצאות (כמו עד

כמה להתריע או לשתף גורמים נוספים בדאגה מסוימת)

לגבי השאלון – לא תמיד קל לחלק מה כן ומה לא – הגדרת האתיות היא לגבי השלילה, והחלוקה

מלאכותית ומקשה קצת

שאלון – ראיונות קבלה למגמות קליניות בפסיכולוגיה

1. מהו ראיון אתי לדעתך?

ראיון ממוקד במטרה, ראיון שלא גורם נזק למרואיין, ראיון שאינו משרת את הצרכים הלא רלוונטיים של המראיין (למשל להשפיל את המרואיין), ראיון שבו נשמרים גבולות מקצועיים (אין כניסה לנושאים אינטימיים שלא לצורך)

2. אילו סוגים של שאלות הינן אתיות בעיניך? (תוכן, סגנון)

שאלות המאפשרות באופן ברור למרואיין שלא לענות עליהן, שאלות הנוגעות למטרה שלשמה נערך הראיון (התנסות קודמת, עניין בתחום, סיבות לבחירה בתחום וכו')

3. איזה סוג של עמדה על מראיין אתי לנקוט במהלך ראיון?

4. מהו ראיון לא אתי לדעתך?

ראיון המבוסס על צרכים של המרואיין, ראיון שהמרואיין יוצא ממנו בתחושה שנפגע, ראיון

חודרני מדי (קשה להגדיר מתי זה "מדי") – אבל בכ"ז.

5. אילו סוגי שאלות הינן בגדר חריגה מנורמות אתיות לדעתך? (תוכן, סגנון)

שאלות שנכנסות לתכנים רכילותיים, שאלות שנכנסות לעומק נושאים אינטימיים (בעיקר קשר

זוגי ויחסי מין) שלא לצורך, שאלות אגרסיביות, שאלות שאינן שומרות על כבוד המרואיין

6. איזה סוג של עמדה של מראיין אינה אתית לדעתך?

בעיקר עמדות פוליטיות (למשל עמדה שמישהו מזרם מסוים לא ראוי להיות פסיכולוג),

עמדות לגבי קשר מיני והעדפה מינית

במידה ויש לך הערות, מחשבות, הצעות נוספות הקשורות לאתיקה בראיונות הקבלה או לשאלון עצמו אנא רשום/י אותן כאן.

שאלון – ראיונות קבלה למגמות קליניות בפסיכולוגיה

1. מהו ראיון אתי לדעתך?

1. ראיון הנותן הזדמנות הוגנת למרואיין להציג צדדים חשובים של עצמו

2. ראיון הנותן הזדמנות שווה לכל מרואיין להצליח (ללא קשר לאפיונים לא רלוונטים כמו

יופי)

3. ראיון המתנהל מתוך כבוד ורגישות לנתונים האישיים של כל מועמד

4. ראיון המביא בחשבון את השפעת הראיון על מצבו הנפשי של המועמד לאחר הראיון

2. אילו סוגים של שאלות הינן אתיות בעיניך? (תוכן, סגנון)

הסגנון חייב להיות מכבד ורגיש, גם אם הוא כולל קונפירנטציה

כל שאלה יכולה להיות אתית מבחינת התוכן בתנאי ש-1. יש לנו ידע שתוכן זה רלבנטי

לתפקוד כפסיכולוג 2. שרמת החרדה שהיא עשויה להעלות במרואיין איננה מעבר ליכולת

ההתמודדות שלו (וזאת על ידי התקרבות זהירה לנושאים מעוררי חרדה)

3. איזה סוג של עמדה על מראיין אתי לנקוט במהלך ראיון?

מתעניין, חוקר ביסודיות ובהדרגה, מאתגר, מכבד, רגיש, ואנושי (כולל חוש הומור)

4. מהו ראיון לא אתי לדעתך?

ראיון שבו קיימות אצל המראיין דעות מוקדמות לגבי המרואיין בשל אפיון כלשהו שלו: מין,

דתיות, לאום, קרבת משפחה וכו')

ראיון המחזיר למרואיין פידבק הרסני (שאינו יכול להשתמש בו והגורם לו נזק)

ראיון העוסק בשאלות שאינן רלבנטיות לתפקוד במקצוע

ראיון המעורר רמות מזיקות של חרדה

5. אילו סוגי שאלות הינן בגדר חריגה מנורמות אתיות לדעתך? (תוכן, סגנון)

ראה שאלה 2-ההיפך

6. איזה סוג של עמדה של מראיין אינה אתית לדעתך?

ראה שאלה 3-ההיפך

במידה ויש לך הערות, מחשבות, הצעות נוספות הקשורות לאתיקה בראיונות הקבלה או לשאלון עצמו אנא רשום/י אותן כאן.

שאלות 456 מנדנדות וחזרתיות

שאלון – ראיונות קבלה למגמות קליניות בפסיכולוגיה

1. מהו ראיון אתי לדעתך?

2. אילו סוגים של שאלות הינן אתיות בעיניך? (תוכן, סגנון)

שאלות שאינן מאיימות על פרטיותו והגנותיו של המרואיין

3. איזה סוג של עמדה על מראיין אתי לנקוט במהלך ראיון?

הוא אינו צריך לנקוט עמדה מול המרואיין או במהלך הראיון אלא מול עצמו וכיצד הוא ינהל

ראיון שאכן ישמור על המרואיין

4. מהו ראיון לא אתי לדעתך?

ראיון שלא שומר על פרטיותו והגנתיו של המרואיין

5. אילו סוגי שאלות הינן בגדר חריגה מנורמות אתיות לדעתך? (תוכן, סגנון)

שאלות חודרניות, אישיות, שלא קשורות למקצוע

6. איזה סוג של עמדה של מראיין אינה אתית לדעתך?

שהכל פתוח והכל מותר

במידה ויש לך הערות, מחשבות, הצעות נוספות הקשורות לאתיקה בראיונות הקבלה או לשאלון עצמו אנא רשום/י אותן כאן.

השאלות מדי פתוחות לטעמי ואינן ברורות

חושב שצריך שאלות סגורות

טלי שלום,

קשה לי להתייחס בנפרד לכל אחת מהשאלות שלך שכן אני מוצא שיש לי גישה כללית לנושא המדובר והתשובות שלי יחזרו על עצמן. אי לכך אני כותב לך מספר מילים על גישה זו. להרגשתי, ראיון אתי ממלא את ייעודו שהוא הערכה של המועמד על-פני שני פרמטרים עיקריים. האחד הוא שלילת פסיכופתולוגיה שיכולה לפגוע בתפקודו של המועמד כפסיכולוג קליני כלפי מטופליו בעתיד והשני הוא הערכת איכותיות אישיות שיכולות לתרום לתפקודו של המועמד כפסיכולוג קליני כלפי מטופליו בעתיד. בראיון אתי המטרות האלו מונחות על השולחן (יש שקיפות כלפי המראיין) והראיון מונחה על-ידיהן בלי להשתמש בכוח של המראיין כדי ללחוץ את המראיין לדבר על תחומים שאינו רוצה לדבר עליהם. במילים אחרות, חשוב לתת למראיין תחושה של שליטה על מהלך הראיון, במיוחד כאשר הוא חש שהראיון גולש לעבר תחומים שאינו מרגיש בנוח לפתח אותם ושאינו חושב שהם נוגעים באופן ישיר למטרות הראיון.

נושא נוסף שנראה לי חשוב לאתיקה של הראיון נוגע לכך שהמראיין אינו מביא לראיון דעות קדומות כלפי קבוצות מיעוט כגון הומוסקסואליים ושהראיון נעשה על-פי עקרונות של רגישות תרבותית.

בברכה,

א"ג (שם בדוי)

שאלון – ראיונות קבלה למגמות קליניות בפסיכולוגיה

1. מהו ראיון אתי לדעתך?

2. אילו סוגים של שאלות הינן אתיות בעיניך? (תוכן, סגנון)

3. איזה סוג של עמדה על מראיין אתי לנקוט במהלך ראיון?

4. מהו ראיון לא אתי לדעתך?

ראיון לא אתי הוא ראיון פולשני, המבקש לחקור ולחדור לכל סוג של קונפליקט או רגישות

הנתגלים במהלכו, שבו המראיין מפרש פירושים "עמוקים" או מתעמת עם פערים או

סתירות בדברי המרואיין

5. אילו סוגי שאלות הינן בגדר חריגה מנורמות אתיות לדעתך? (תוכן, סגנון)

שאלות בתחומים שהמרואיין מגלה אי נוחות לגביהם, שאלות הנוגעות לפנטזיות, אסוציאציות

וחומר "ראשוני"

6. איזה סוג של עמדה של מראיין אינה אתית לדעתך?

עמדה מפרשת, מעמתת, שיפוטית, חודרנית לתחומים שלא נוח למרואיין בהן

במידה ויש לך הערות, מחשבות, הצעות נוספות הקשורות לאתיקה בראיונות הקבלה או לשאלון עצמו אנא רשום/י אותן כאן.

ניתן לבקש פידבק ממרואיינים אם הם סבורים שהראיון היה מכבד ובלתי פוגע שלא לצורך,

וכך להעלות את המודעות של מראיינים לנושא

נספח 2 – שאלוני מרואיינים בפועל שלב I

שאלון – ראיונות קבלה למגמות קליניות בפסיכולוגיה

1. מהו ראיון אתי לדעתך?

ראיון המתייחס באופן ענייני לנסיון, גישה לטיפול

וכן היסטוריה אישית אך בגבולות (בהמשך)

2. אילו סוגים של שאלות הינן אתיות בעיניך? (תוכן, סגנון)

שאלות שמטרתן לבדוק בצורה מכבדת את ההתאמה של המרואיין מתוך מקום הנותן לו

כבוד כאדם – התוכן והסגנון הם פחות העניין ברגע שהעמדה שעומדת מאחור היא של רצון

אמיתי להבין את המקום שממנו המרואיין מגיע ולא של רצון להתנשא, להשפיל או לתקוף

3. איזה סוג של עמדה על מראיין אתי לנקוט במהלך ראיון?

עמדה עניינית ומכבדת. ניתן לשאול שאלות אישיות ביות אך הכל באופן מאוד מכבד ונעים,

הסיטואציה היא גם כך לא נעימה ואין שום צורך להוסיף לכך

4. מהו ראיון לא אתי לדעתך?

ראיון תוקפני – רצון לעורר רגשות שליליים אצל המרואיין

כל מה שנועד ליצור לחץ מעבר למובן מאליו בסיטואציה

ראיון המתעקש לחטט במקרים שהם בבירור טראומתיים

5. אילו סוגי שאלות הינן בגדר חריגה מנורמות אתיות לדעתך? (תוכן, סגנון)

אותי שאלו בערך בשאלה השניה: "אז מה המצוקה הנפשית שלך?" זה לא בדיוק לא אתי

אבל הסגנון הוא מאוד חודרני. יש דרכים אחרות, מה שלא אתי כאן זה ניצול של הרצון העז

של המרואיין לרצות על מנת לשאול שאלות מאוד חודרניות ולא נעימות

6. איזה סוג של עמדה של מראיין אינה אתית לדעתך?

עמדה הגורסת שיש לעורר לחץ, פחד או מתח אצל המרואיין כדי לבדוק איך הוא מגיב לכך

במידה ויש לך הערות, מחשבות, הצעות נוספות הקשורות לאתיקה בראיונות הקבלה או לשאלון עצמו אנא רשום/י אותן כאן.

לדעתי כדאי להקדים לראיון ולומר שמדובר בסיטואציה מלחיצה והלחץ מובן ושאים יש משהו

שהמרואיין לא רוצה לענות עליו יכבדו את בקשתו (ובאמת לכבד – לא באופן גורף אבל

לעיתים יש מקום לא לחטט יותר מדי) אבל שישתדל להיות כנה ככל האפשר

שאלון – ראיונות קבלה למגמות קליניות בפסיכולוגיה

1. מהו ראיון אתי לדעתך?

ראיון שהמראיין יוצא ממנו בהרגשה כי הראיון היה הוגן, והמראיין (בעל מידה של "הגיון בריא") הבין את הקשר בין כל אחת מן השאלות כשלעצמה לתפקיד/מטרה עבודה רואיין. (כמובן המדובר במרואיינים עם מידה של ביקורת עצמית, היינו לא אלו שתמיד מגיע להם/דופקים אותם) הם מתאימים – האמור בסוגריים הוא לעיניים ההוגנות).

2. אילו סוגים של שאלות הינן אתיות בעיניך? (תוכן, סגנון)

שאלות שההלימה בין לבין התפקיד ברורות בראש ובראשונה למראיין. במידת האפשר, מבלי להחטיא את המטרה, גם למראיין. שאלות שאין תכליתן לספק סקרנותו/הנאתו וכו' של המראיין. שאלות השומרות על זכויותיו הבסיסיות של המראיין כאדם: הזכות לפרטיות, לכבוד וכו'.

3. איזה סוג של עמדה על מראיין אתי לנקוט במהלך ראיון?

עמדה עניינית מעיקרה. המראיין יכול להלחץ אם למשל חלק מתאור התפקיד הוא עמידה בתנאי לחץ. אך כל עמדה שינקוט אם היא שונה בתכלית מעמדה בסיסית עניינית עליה להיות מקושרת ישירות למבנה התפקיד/מטרת הראיון וחשוב מכך על המראיין להיות מודע לעמדה בה הוא נוקט, היינו לנקוט אותה מבחירה, ובפרט להיות ער לסיבות הענייניות שהובילו לנקיטת עמדה זו.

4. מהו ראיון לא אתי לדעתך?

ראיון שעובר על זכויות אדם כמו פרטיות, כבוד (בפרט רצונו של אדם – כבודו) וכו'. ראיון שמפעיל מניפולציות שלא לצורך, ראיון שלא נבנה על בסיס קריטריונים ברורים ואחידים של המטרה לשמה נועד. ראיון שבצד רצונו לבחון לבדוק אדם למטרה/ תפקיד מסוימים מספק צרכים נוספים (של המראיין, הגוף, הארגון וכו') שאינם מין העניין

5. אילו סוגי שאלות הינן בגדר חריגה מנורמות אתיות לדעתך? (תוכן, סגנון)

שאלות המפרות זכויות האדם לעיל. שאלות שאינן הלימה בין לבין מטרות הראיון. שאלות המאלצות אדם לענות על שאלות שהביע את חוסר רצונו לענות עליהן.

6. איזה סוג של עמדה של מראיין אינה אתית לדעתך?

עמדה לא עניינית

במידה ויש לך הערות, מחשבות, הצעות נוספות הקשורות לאתיקה בראיונות הקבלה או לשאלון עצמו אנא רשום/י אותן כאן.

חשוב, (ואמרו את זה לפני), לבנות פרופיל מדויק של התפקיד/מטרה של הראיון כולל

מטרות, תת מטרות ואופן הערכה אחיד לכולם (סילוס). חשוב במידת האפשר לשמור על

סטנדרטיזציה של הראיונות. חשוב שהמראיין יהיה מודע לעצמו ככל האפשר על מנת לפסול

אפשרות של הטיה ממניעים זרים בשיקול הדעת. חשוב מאוד שהראיון יסתיים בתחושה

המרואין שהיה הוגן. חשוב, במידת האפשר, לאפשר שקיפות באשר למטרות הראיון, מבנה

התפקיד/מטרה ואף תכליתה של כל שאלה.

באשר לכל יכולת/כישור שרוצים לבדוק יש לבחון דרכים שונות לבחינה, ולבחור את

הקצרה/עניינית ביותר (במובן שאינה פתלתלה/מניפולטיבית/חודרנית)

שאלון – ראיונות קבלה למגמות קליניות בפסיכולוגיה

1. מהו ראיון אתי לדעתך?

ראיון אתי הוא ראיון שאינו גורם כל נזק למרואיין – כלומר משאיר אותו ללא פגיעה בתחושת

הערך העצמי שלו, ללא תחושה שנחשף מידי, ללא בלבול רב מדי וכו'

2. אילו סוגים של שאלות הינן אתיות בעיניך? (תוכן, סגנון)

שאלות שמשאירות למרואיין את הבחירה באיזו רמת חשיפה הוא רוצה לענות עליהן ואינן

גורמות לו מצוקה או תחושה שמבקרים אותו

3. איזה סוג של עמדה על מראיין אתי לנקוט במהלך ראיון?

לדעתי בפתיחת הראיון על המראיין להבהיר מה הציפיות שלו, מכיוון שמרואיינים באים עם

בלבול וחששות רבים ומנסים לענות על ציפיות המראיין כפי שהם תופסים אותו. חשוב גם

לסכם בסוף כדי לא להשאיר את המרואיין עם תחושה קשה המראיין צריך להיות מודע לכוח

שלו ולמשמעותיות של הסיטואציה ולנהוג באחריות בהתאם.

4. מהו ראיון לא אתי לדעתך?

ראיון שהמראיין יצא ממנו מעורער או פגוע – ראה שאלה 1

5. אילו סוגי שאלות הינן בגדר חריגה מנורמות אתיות לדעתך? (תוכן, סגנון)

שאלות שיש בהן ביקורת או רמז לביקורת על המראיין, שאלות שפותחות נושאים קשים

שלא ייזכו לסגירה בראיון, שאלות חודרניות

6. איזה סוג של עמדה של מראיין אינה אתית לדעתך?

מראיין שלא ברור אם הוא מראיין או מטפל, או לחילופין מראיין ביקורתי

במידה ויש לך הערות, מחשבות, הצעות נוספות הקשורות לאתיקה בראיונות הקבלה או לשאלון עצמו אנא רשום/י אותן כאן.

(סיפרה בע"פ על חברה שלה שאמרו לה בראיון שהיא זקוקה לטיפול אינטנסיבי)

שאלון – ראיונות קבלה למגמות קליניות בפסיכולוגיה

1. מהו ראיון אתי לדעתך?

ראיון תקף

שאינו מוציא את המתראיין במצב פחות טוב משהיה קודם, הן מבחינת תחושתו

הסובייקטיבית והן בבחינה "אובייקטיבית" יותר

2. אילו סוגים של שאלות הינן אתיות בעיניך? (תוכן, סגנון)

כאלו הבודקות תכנים רלוונטים לסיבת הראיון

נעדרות כל תוקפנות או פוגענות

3. איזה סוג של עמדה על מראיין אתי לנקוט במהלך ראיון?

ענייני

מבין ומתחשב בעמדתו הלא נוחה של המרואיין

נעדרת שיקולים זרים או עמדות קודמות ככל הניתן, ואם לא ניתן שיפרט את הסיבות

לעמדות אלו

4. מהו ראיון לא אתי לדעתך?

לא תקף

פוגע במרואיין

כולל חלקים לא רלוונטים

שהמרואיין אינו יודע את סיבת קבלתו/אי קבלתו בסופו או לאחר מכן

5. אילו סוגי שאלות הינן בגדר חריגה מנורמות אתיות לדעתך? (תוכן, סגנון)

ראה שאלה 2

6. איזה סוג של עמדה של מראיין אינה אתית לדעתך?

ראה שאלה 3

במידה ויש לך הערות, מחשבות, הצעות נוספות הקשורות לאתיקה בראיונות הקבלה או לשאלון עצמו אנא רשום/י אותן כאן.

ראיונות קצרים אינם אתיים לדעתי, מחוויה עצמית, לא הבחנתי בהבדלים מהותיים ביניהם,

אך למרות זאת התוצאות היו שונות. הגופים המראיינים גם לא נאותו להסביר מהי סיבת

הדחייה

שאלון – ראיונות קבלה למגמות קליניות בפסיכולוגיה

1. מהו ראיון אתי לדעתך?

ראיון בו המראיין מנסה לעמוד על תכונותיו וכישוריו של המרואיין אך לא מתיימר לפגוש ולהבין את העולם הפנימי של המרואיין, גם לא מנסה לעמת אותו עם תכנים שזיהה.

בראיון אתי המראיין מתייחס למרואיין באופן ענייני, כאל אדם שווה ולא משתמש לרעה ביחסי הכוחות הלא שוויוניים

2. אילו סוגים של שאלות הינן אתיות בעיניך? (תוכן, סגנון)

תוכן – שאלות לגבי האופן בו המרואיין תופס את המהות של החוויה הטיפולית, את דמות המטפל שהיה רוצה להיות. שאלות על כיצד רואה עצמו מתאים, מהן נקודות החולשה שלו כמטפל עתידי. שאלות על חוויות כחונך ומטפל בהתנסויות בעבר

3. איזה סוג של עמדה על מראיין אתי לנקוט במהלך ראיון?

קודם כל עמדה מכבדת – המרואיין כאדם מבוגר, ושווה.

שנית המראיין צריך לבוא מעמדה של ממיין מקצועי ולא של פסיכולוג קליני. זה ראיון הבוחן כישורים ולא פגישה טיפולית

4. מהו ראיון לא אתי לדעתך?

ראיון שיש בו מניפולציה רגשית על המראיין. כשהמראיין יוצר במכוון stress ובוחר כיצד

המראיין מתמודד עם מצבי לחץ.

גם נגיעה במקומות שהמראיין מזהה כרגישים ולא מעובדים ומתן "פירושים" למראיין כאילו

היתה זו סיטואציה טיפולית

5. אילו סוגי שאלות הינן בגדר חריגה מנורמות אתיות לדעתך? (תוכן, סגנון)

תכנים – שיש בהם חדירה גדולה לעולם של המטופל, או כשיש סיכוי שיערערו באיזשהו

אופן את העולם הרגשי של המראיין

6. איזה סוג של עמדה של מראיין אינה אתית לדעתך?

עמדה "פסאודו-טיפולית" בה המראיין כביכול מנסה לזהות תכנים לא מודעים ולהאיר את

עיני המראיין בתובנות חדשות.

גם עמדה מקטינה ששמה את המראיין בחוסר אונים מול יחס משפיל שליו לספוג בכניעה

כדי לא לאבד את סיכויו להתקבל

במידה ויש לך הערות, מחשבות, הצעות נוספות הקשורות לאתיקה בראיונות הקבלה או לשאלון

עצמו אנא רשום/י אותן כאן.

שאלון – ראיונות קבלה למגמות קליניות בפסיכולוגיה

1. מהו ראיון אתי לדעתך?

ראיון שמעלה שאלות ענייניות ואינו מייצר באופן מכוון סיטואציה של לחץ (דוגמה בהמשך)

2. אילו סוגים של שאלות הינן אתיות בעיניך? (תוכן, סגנון)

שאלות שמתייחסות למוטיבציה, קונפליקטים/התלבטויות/חששות ביחס למקצוע, מעודדות

ומאפשרות למרואיין לחשוף נקודות חוזק וחולשה שעשויות להיות רלוונטיות לתפקודו

המקצועי

3. איזה סוג של עמדה על מראיין אתי לנקוט במהלך ראיון?

עמדה של קשב וכבוד למרואיין

4. מהו ראיון לא אתי לדעתך?

ראיון שיוצר באופן מכוון ומלאכותי סיטואציה של לחץ

5. אילו סוגי שאלות הינן בגדר חריגה מנורמות אתיות לדעתך? (תוכן, סגנון)

שאלות שעוסקות בתחומים שאינם רלוונטים לעתידו המקצועי של המרואיין כפסיכולוג

6. איזה סוג של עמדה של מראיין אינה אתית לדעתך?

שפת גוף, הבעת פנים, טון וניסוח של השאלות שמשקפים זלזול, התנשאות ואף עוינות (כמו למשל שאלה שנשאלתי "למה את חושבת שאנחנו צריכים לקבל אותך" במקום "האם תוכלי לציין מה בכישוריך/נסיוןך וכו' עשויים לתרום ללימודיך ועבודתך..")

במידה ויש לך הערות, מחשבות, הצעות נוספות הקשורות לאתיקה בראיונות הקבלה או לשאלון עצמו אנא רשום/י אותן כאן.

כפי שצינתי מאוד משמעותי בעיני להתייחס לראיון כסיטואציה מאפשרת ביטוי ולא כסיטואציה מתקילה (כמו למשל, שני מראיינים שיושבים דקות ארוכות! בתחילת הראיון בשתיקה ונועצים עיניים במרואיין). אם זה מיועד לבחון התמודדות עם מצבי לחץ/מצוקה וכו' צריך להגדיר אחרת את כלי המיון הזה.

כמו"כ אני רוצה להדגיש את חשיבותה בעיני של שפת גוף מכבדת, טון דיבור ידידותי ונעים.

אפשר לשאול שאלות מאתגרות ביותר גם בנסיבות כאלה

שאלון – ראיונות קבלה למגמות קליניות בפסיכולוגיה

1. מהו ראיון אתי לדעתך?

ראיון שאינו פוגע במרואיין, אינו חושף אותו לחרדות שלא לצורך, ומתמקד בצרכים הענייניים

של הראיון – בירור המוכנות של המטופל למקצוע טיפולי, תוך התחשבות בכך שמדובר

בפגישה אחת בודדת ומלחיצה, ולא בטיפול מתמשך

2. אילו סוגים של שאלות הינן אתיות בעיניך? (תוכן, סגנון)

שאלות שמנסות לברר את מידת המודעות העצמית ויכולת האינטרוספקציה של המרואיין.

עד כמה הוא מודע לרגשותיו? מסוגל לראות מורכבות של טוב ורע הן אצלו והן אצל אחרים?

יכולת לעמוד מול קשיים (בעבר), ויציבות יחסית לאורך החיים, יחד עם גמישות מסוימת.

שאלות נוספות אתיות נוגעות למקצוע. מה המוטיבציה למקצוע? כיצד תתמודד עם הקשיים?

למה אתה חושב שתוכל לטפל?

3. איזה סוג של עמדה על מראיין אתי לנקוט במהלך ראיון?

העמדה צריכה להיות ביסודה עניינית, עם קצת אמפתיה בהתחלה, מתוך התחשבות במתח

העצום הכרוך בראיונות אלו. הניסוח צריך להיות מכובד, וכשנוגע לעניינים אישיים להיות עדין

ולא חודרני מדי, ורגיש לנגיעה בנקודות כואבות מידי בצורה אגרסיבית (כמו אבל לא מעובד,

חרדות)

4. מהו ראיון לא אתי לדעתך?

ראיון שפוגע ברגשות המרואיין, דורש ממנו בכח לחשוף פרטים אינטימיים, משרה אווירה מלחיצה ודה-ולואטיבית. ראיון שבא לבדוק את "יכולת העמידה" של המרואיין מול התנסות המראיין, תוך פגיעה בהערכה העצמית, צריך לזכור שראיון כזה מעורר חרדה גדולה, והמרואיין נמצא במצב פגיע גם כך.

5. אילו סוגי שאלות הינן בגדר חריגה מנורמות אתיות לדעתך? (תוכן, סגנון)

שאלות על נושאים שהמרואיין מראה או אומר שאינו מעוניין להיכנס אליהם, שאלות "סקרניות" שאינן משרתות ישירות את צרכי המרואיין. שאלות על נושאים אינטימיים שנוגעות לפרטים מציאותיים, ולא לעמדה ולהתמודדות כללית עם הנושא

6. איזה סוג של עמדה של מראיין אינה אתית לדעתך?

עמדה תוקפנית ומלחיצה במכוון. עמדה מזלזלת, מתנשאת ומבטלת את יכולותיו ונסיונו של המרואיין. עמדה אינטימית וחודרנית, ולא עניינית ושומרת על מרחק מכובד

במידה ויש לך הערות, מחשבות, הצעות נוספות הקשורות לאתיקה בראיונות הקבלה או לשאלון עצמו אנא רשום/י אותן כאן.

אני עצמי לא חושב שעברתי ראיונות לא אתיים, למרות שלפחות אחד היה לי קשה מאוד.

עם זאת, ראיתי אחרים שיצאו מראיונות מפורקים ומעורערים, ולא רק בגלל שלא הצליחו

אלא בגלל שהראיון חדר לנושאים קשים בברוטליות ובחוסר רגישות. הלזה יקרא אתי?

שאלון – ראיונות קבלה למגמות קליניות בפסיכולוגיה

1. מהו ראיון אתי לדעתך?

2. אילו סוגים של שאלות הינן אתיות בעיניך? (תוכן, סגנון)

3. איזה סוג של עמדה על מראיין אתי לנקוט במהלך ראיון?

4. מהו ראיון לא אתי לדעתך?

ראיון לא אתי הוא ראיון שאינו תקף – כלומר, שאינו בוחן את מה שהוא מיועד לבחון. כמו כן,

ראיון לא אתי הוא ראיון שלא נערך באופן מקצועי או ענייני. כמו כן, ראיון לא אתי הוא ראיון

שלא מכבד את המרואיין.

5. אילו סוגי שאלות הינן בגדר חריגה מנורמות אתיות לדעתך? (תוכן, סגנון)

שאלות החורגות מנורמות אתיות הן לדעתי כאלו שחודרות לעולמו האישי של המרואיין יתר

על המידה (וזאת ללא הצדקה מקצועית). אך גם אם כביכול יש צידוק מקצועי לשאלת שאלה

חודרנית, יש לבחון האם היא לא חודרת מדי – אם כן, אז היא לא אתית.

6. איזה סוג של עמדה של מראיין אינה אתית לדעתך?

עמדה בה המראיין משתמש בראיון לספק את צרכיו שלו ו/או אינו מתחשב במרואיין ובצרכיו.

עמדה לא אתית של המרואיין היא כאשר הוא אינו עושה את עבודתו במקצועיות. עמדה לא

אתית תהיה כזאת שפוגעת במרואיין במכוון (ובמקרים מסוימים גם שלא במכוון).

במידה ויש לך הערות, מחשבות, הצעות נוספות הקשורות לאתיקה בראיונות הקבלה או לשאלון עצמו אנא רשום/י אותן כאן.

לגבי השאלון – שאלות 1-3 יותר מדי חופפות לשאלות 4-6 ← זה קצת מבלבל לענות על זה

קודם על דרך החיוב ואז על דרך השלילה. בנוגע לאתיקה בראיונות קבלה, אני חושב שזה

מצב בעייתי שיש לאדם אחד סמכות לשלול מישהו על סמך ראיון אחד (למשל, בחיפה ובר

אילן, רשאי המראיין הבודד להדיח את המועמד לאחר הראיון הראשון).

שאלון – ראיונות קבלה למגמות קליניות בפסיכולוגיה

1. מהו ראיון אתי לדעתך?

ראיון שבו לכל שאלה יש מטרה. ראיון שלא גורם למצוקה נפשית מוגזמת למראיין ואם זו נגרמת, שהמראיין יהיה ער לכך ורגיש לכך. רצוי להוסיף לראיון פידבק לאחריו (במקרה של קבלה ואי קבלה גם יחד). שהתוכן בראיון ישאר בו דיסקרטי

2. אילו סוגים של שאלות הינן אתיות בעיניך? (תוכן, סגנון)

* שאלות שמכוונות לקבלת עמדה מסוימת לגבי משהו הן אתיות
* שאלות אישיות בגבול הטעם הטוב, מבלי שאלו יהיו חודרניות יתר על המידה, מעליבות או ללא מטרה מוגדרת שלשמה הן נשאלות.
* הסגנון לא צריך להיות "טיפולי" או אינטימי מדי אלא ענייני בעיקרו

3. איזה סוג של עמדה על מראיין אתי לנקוט במהלך ראיון?

על המראיין לנקוט עמדה נטראלית במהלך הראיון והימנע ככל האפשר מתוקפנות, פולשנות מוגזמת, מציצנות וכו'.
הגישה, כפי שכבר צויין קודם לכן צריכה להיות עניינית בבסיסה ולא אינטימית באופן מוגזם.

4. מהו ראיון לא אתי לדעתך?

ראיון שאינו מכבד את המרואיין, מעליב אותו, פוגע ברגשותיו, ללא מטרה ברורה, ראיון שמכוון לצורך לסיפוק צרכי המרואיין (מציצנות, סאדיזם וכו') ושלא משרת את מטרת הראיון. שימוש במידע העולה בראיון ללא הסכמת המרואיין מהווה הפרה אתית חמורה.

5. אילו סוגי שאלות הינן בגדר חריגה מנורמות אתיות לדעתך? (תוכן, סגנון)

שאלות פולשניות לגבי מראה חיצוני, חיי מין ועוד אינן אתיות. כמו כן, לא מתאים טון תוקפני או תקיף.

6. איזה סוג של עמדה של מראיין אינה אתית לדעתך?

עמדה טיפולית אינה אתית בראיון שבו אין לספק פרושים למרואיין או להזמין אותו לנבור בנפשו שלא לצורך. כל עמדה שקשורה שאינה רואה את האינטרסים של הראיון בראש מעייניה וזו הנותנת מקום לעמדה אישית מדי.

במידה ויש לך הערות, מחשבות, הצעות נוספות הקשורות לאתיקה בראיונות הקבלה או לשאלון עצמו אנא רשום/י אותן כאן.

* אני מכירה מישהי שמראיין העיר לה משהו על חטטים בפניה ושאל איך הרגישה בגיל ההתבגרות בגלל אקנה...

* כמעט שלא פגשתי אדם שיצא מראיון כלשהו ללא דמעות בעיניו (עיניה)

* בראיון שלי הרגישו צורך המראיינים לספק לי לא מעט פרושים... מה שלא היה לעניין.

שאלון – ראיונות קבלה למגמות קליניות בפסיכולוגיה

1. מהו ראיון אתי לדעתך?

ראיון שקווי המנחה בו הוא אותם כללי הפ"י שחלים על מדריך למתלמד בפסיכולוגיה. שכוונת המראיין נשאר תהורה, היינו לסנן מבין המועמדים את המתאימים ביותר בעיניו, ללא שימוש בעמדת הכוח שלו כלפי המראיין. המראיין ישמור על "ראש פתוח" על מנת שהערכת הראיון תעמוד בפני עצמה ולא תושפע מקריטריונים אחרים (לקבלה) אין טעם לקיים ראיון אם המראיין כבר חרץ גורל לאחר קריאת קורות החיים. לא יהיו יחסים מקבילים (למשל מראיין לא יראיין תלמיד המוכר לו מהעבר ולא ינסה לדלות מידע על אותו תלמיד ממנחים אחרים). יתקיים גילוי נאות (למשל: מראיין יבהיר למועמד את מקומו של הראיון בתהליך הקבלה ואת העמדה שממנה הוא מנהל את הראיון. מראיין לא יציג למראיין שאלות שאינן רלוונטיות ושאינן מעניינים לקידום הבנת התאמתו של הסטודנט. מראיין לא ישאל שאלות שמטרתן להכשיל את המועמד בלשונו או לכוון אותו לתיאוריה קודמת שהיתה לו על המועמד (למשל מתוך קורות חיים). מראיין יכול לבקש הבהרה לגבי פרט עמום בקורות חיים, אך לא ישאל שאלות שמטרתן לכוון את המועמד לדעתו, אלא אם הציג אותה באופן ברור למועמד ובאופן שלא יפגע ברגשותיו.

המראיין ישאר ממוקד בראיון (לא ירדס למשל...) וישקיע את הזמן באופן שיאפשר הערכה ראוייה של המועמד. נימת הראיון תישאר חיובית ואמפתית כלפי המועמד, גם אם המראיין חש כי אינו מעריך את המועמד כראוי לקבלה. תוכן הראיון יתועד על ידי המראיין באופן שיאפשר בירור ומתן משוב לבקשת הסטודנט. סטודנט יהיה זכאי לקבל משוב כזה לבקשתו.

המראיין ישמור על גבולות זמן סבירים כך שיאפשרו לסטודנט לבטא את עצמו כדרש אך

לא יגרמו לחריגה מיותרת מזמנם של שני הצדדים

2. אילו סוגים של שאלות הינן אתיות בעיניך? (תוכן, סגנון)

תוכן - שאלות שמטרתם להבהיר ולהבין מיהו המועמד ואת מידת התאמתו לפי תפיסת

העולם של המראיין ושל המגמה אותה הוא מייצג. (אם יש סתירות על המראיין להבהיר

אותם לפני המפגש עם המועמד).

סגנון – שמירה על נימה חיובית ועל ניסיון להבין את נקודת מבטו של המרואיין (גם אם לא מצטייר כמועמד מתאים)

3. איזה סוג של עמדה על מראיין אתי לנקוט במהלך ראיון?

נייטרליות – אי ביסוס דעה קודמת. הקורות חיים ישמשו כבסיס להרחבה ולא לשיפוט. כבוד – מתן כבוד בסיסי לאדם שנחשף לפני המראיין תוך המנעות מפגיעה בו. אמפתיה – המראיין ישקול את תגובותיו כלפי הראיון מתוך הכרה במצב המלחיץ שבו המרואיין נמצא וישמור על נימה חיובית כלפי כל המועמדים. שמירה על גבולות – המראיין יאפשר סגירה נאותה של הראיון ולא יגלוש למצבים שבהם המועמד נחשף יתר על המידה ונשאר ללא שמירה. המראיין יאפשר למרואיין לשאול שאלות על התהליך בתום הראיון.

צניעות – המראיין יקח בחשבון לאורך כל הדרך (ללא כל קשר להערכתו הסופית) כי כלי ההערכה שלו הם מוגבלים וכי עמדתו מייצגת את האופן שבו המועמד מתאים או לא מתאים לקבלה למגמה. שאלותיו והתייחסויותיו (גם כלפי עצמו) לא יתיימרו לתת ניתוח אישיותי על המועמד מעבר להתאמתו למגמה בתנאי הקבלה הנוכחיים.

4. מהו ראיון לא אתי לדעתך?

סקיימים בו מרכיבים של: רשלנות (אי מתן כובד ראש למאמציו של המרואיין, חוסר תיעוד מתאים שמאפשר הערכה התרשמותית בלבד), כוחנות (שימוש לרעה בעמדת הכוח כדי להשיג משהו מהמועמד או כדי לכפות את דעתך), חוסר גבולות (מעורבות רגשית שלא מאפשרת קיום ראיון נייטרלי, אי שמירה על חשאיות).

5. אילו סוגי שאלות הינן בגדר חריגה מנורמות אתיות לדעתך? (תוכן, סגנון)

סגנון: כל שאלה שנשאלת ממקום ביקורתי, קנטרני ווכחני.
תכן: כל שאלה שמטרתה אינה מכוונת להיכרות נייטרלית עם המועמד כי אם לביסוס השערות קודמות. או למטרה אחרת.

6. איזה סוג של עמדה של מראיין אינה אתית לדעתך?

עמדה לא אמפתית שמנסה להגיד משהו על המועמד ולא על מידת התאמתו למגמה בתנאים הנוכחיים. עמדה לא נייטרלית שאינה מאפשרת מתן היזדמנות שווה למועמד להציג את עצמו ביחס למועמדים אחרים.

במידה ויש לך הערות, מחשבות, הצעות נוספות הקשורות לאתיקה בראיונות הקבלה או לשאלון עצמו אנא רשום/י אותן כאן.

דוגמאות של חברים: מראינת שנרדמה תוך כדי ראיון ולא איפשרה למועמדת להציג עצמה כראוי, בדיעבד לא לקחה אחריות על כך (מבחינתה המרואיינת היא אחת מיני רבות ולא יכלה להבין את חשיבות הראיון עבור המועמדת).

מראינת שהתחילה ראיון עם מועמד מתוך עמדה ביקורתית ואף ציינה בפניו כי לאור קורות החיים שלו, סיכויי קלושים להתקבל (לא לקחה בחשבון כי אמירה כזו מבטלת את זכותו של המועמד לראיון הוגן, מלחיצה אותו ומבטאת עמדה של זילזול בקורות החיים שבהם הוא חשף את עצמו).

דוגמאות שלי: מראיין פתח ראיון באמירה "ניתוחית" שלי – על סמך קורות החיים

וניסה לבסס אותה שוב ושוב לאורך כל הראיון, אף כי הסתבר די בתחילתו שעמדתו עוצבה מאי הבנה של פרט טכני בקורות החיים. אותו מראיין משך את הראיון במשך למעלה משעה וחצי אף שברור היה לשנינו שאין בכוונתו לקבל אותי, ובכך פגע בי ובזבז את זמני. נראה היה כי כל מטרתו בראיון הוא להביא אותי להודאה בכך שהוא צודק בדבריו...

מראינת שאלה אותי שאלות חקרניות ואינטימיות על בעיה רפואית שעלתה מתוך קורות החיים, באופן שאיבד לחלוטין את הפרופורציות של ניסיון להכיר אותי. בדיעבד הסתבר לי כי אותה מראינת סובלת בעצמה מאותה בעיה רפואית וכי ניסתה דרכי להשיג מידע עבור עצמה...

מראיין החליף קורות חיים שלי בקו"ח של מישהי אחרת, והשאלות הראשונות שלו גרמו לה חשיפה לא הוגנת בפני ולי אי נעימות בולטת.... יותר מדי אנשים שאני מכירה יוצאים בתחושת טראומה מהראיונות ואין לזה שום הצדקה. (ויש גם סתם שאלות מטמטמות שגרמו לי להסס אם אני במקצוע הנכון, כמו: "אז איך זה שקיבלת בפסיכופתולוגיה רק...")

נספח 3 – שאלוני מרואיינים בכוח שלב I

שאלון – ראיונות קבלה למגמות קליניות בפסיכולוגיה

1. מהו ראיון אתי לדעתך?

ראיון אתי הוא ראיון בעל גבולות מוגדרים מראש – מה מותר ומה אסור, שלמראיין עצמו לא

תהיה יד חופשית מוחלטת בחדירה לפרטיות המתראיין ואופן ניהול הראיון. שלא יהיה

שיפוטי, מזלזל, ביקורתי, שלא יכוון לתשובות מסוימות וכו'...

2. אילו סוגים של שאלות הינן אתיות בעיניך? (תוכן, סגנון)

שאלות נייטרליות שמטרתן הכרת המרואיין, תכונות הטובות, שליליות, דפוסי התנהגות

כלליים – ללא אלמנט ביקורתי / שיפוטי

3. איזה סוג של עמדה על מראיין אתי לנקוט במהלך ראיון?

מראיין אתי לא צריך לנקוט עמדה – הוא צריך להיות נייטרלי – לשאול את השאלות, להכיר

את המרואיין ולהשיג את מטרתו המוגדרת מראש ללא אלמנט של שיפוטיות, ביקורתיות,

זלזול וכדומה

4. מהו ראיון לא אתי לדעתך?

ראיון שיפוטי, ביקורתי, מכשיל

שהמראיין בו לא נייטרלי ונוקט עמדה מסוימת

5. אילו סוגי שאלות הינן בגדר חריגה מנורמות אתיות לדעתך? (תוכן, סגנון)

שאלות שיפוטיות שונות

6. איזה סוג של עמדה של מראיין אינה אתית לדעתך?

עמדה שיפוטית, שהמראיין נוקט דעה מזלזלת כלפי תשובות המרואיין או מעביר עליו

ביקורת תוך כדי הראיון

במידה ויש לך הערות, מחשבות, הצעות נוספות הקשורות לאתיקה בראיונות הקבלה או לשאלון עצמו אנא רשום/י אותן כאן.

שאלון – ראיונות קבלה למגמות קליניות בפסיכולוגיה

1. מהו ראיון אתי לדעתך?

2. אילו סוגים של שאלות הינן אתיות בעיניך? (תוכן, סגנון)

3. איזה סוג של עמדה על מראיין אתי לנקוט במהלך ראיון?

4. מהו ראיון לא אתי לדעתך?

ראיון שבו מצב המרואיין בפני פאנל חסר סבלנות/ מזלזל/ פולשני

5. אילו סוגי שאלות הינן בגדר חריגה מנורמות אתיות לדעתך? (תוכן, סגנון)

אני סבור ששאלות על חייו הפרטיים של אדם (להבדיל מחייו המקצועיים) צריכות להישאל

בזהירות רבה כי יש בהן פוטנציאל רב להיות לא אתיות (וזאת כאשר אין להן קשר ישיר

לאיכות המועמד כמטפל)

6. איזה סוג של עמדה של מראיין אינה אתית לדעתך?

עמדה יודעת-כל, מזלזלת

במידה ויש לך הערות, מחשבות, הצעות נוספות הקשורות לאתיקה בראיונות הקבלה או לשאלון עצמו אנא רשום/י אותן כאן.

היה לי מאוד קשה למלא את השאלון כפי שניכר בתשובותיי הקצרות. ייתכן שזה משום

שעוד לא התראיינתי ואני מסתייג מאמונה עיוורת לשמועות. ייתכן שבתחום רגיש כמו

פסיכולוגיה שבו דברים אישיים רבים הם כן רלוונטים למקצוע (בניגוד למקצועות אחרים

רבים) קשה להבדיל בין אתי ללא אתי בגלל שמדובר בדקויות של יחסי אנוש ולא בתוכן

מוגדר (זאת אומרת שיתכנו שני מרצים ששואלים את אותם הדברים ואחד יהיה

בעיניי לא אתי והשני כן...) בכל מקרה אני מקווה שעזרתי ובהצלחה!

נספח 3'

שאלון – ראיונות קבלה למגמות קליניות בפסיכולוגיה

1. מהו ראיון אתי לדעתך?

ראיון שמטרתו להכיר אותך כאדם, שאלות דומות לכלל המרואיינים, ראיון בו ניתנת לך

שהות לבטא את עצמך

2. אילו סוגים של שאלות הינן אתיות בעיניך? (תוכן, סגנון)

שאלות מקצועיות – תחומי עניין בפסיכולוגיה, עתיד מקצועי וכד'.

שאלות אישיות להיכרות מעמיקה על סמך טפסים שמולאו קודם – להרחיב עוד על ארוע

בחיך, כיצד הרגשת, כיצד התמודדת, מה היית משנה וכד'.

3. איזה סוג של עמדה על מראיין אתי לנקוט במהלך ראיון?

על המראיין, כפסיכולוג, להיות רגיש לאדם העומד מולו כיוון שלא מדובר בראיון על עמדות

נייטרליות אלא על דברים שמהותיים בעבור המרואיין. הראיון צריך לשקף את 'רוח המקצוע'

בהיבט החיובי שלו.

4. מהו ראיון לא אתי לדעתך?

ראיון שיש לו מטרות עקיפות מלבד לשמוע אותך ולהכיר אותך, כגון לראות איך אתה עומד

בכעס, זלזול בך, או איך אתה מתמודד עם העלאה של נושאים רגישים ובעייתיים. שימוש

במניפולציות פסיכולוגיות

5. אילו סוגי שאלות הינן בגדר חריגה מנורמות אתיות לדעתך? (תוכן, סגנון)

שאלות בקשר לחיים הפרטיים שלך שאינן במקום כגון מה הדת שלך, מה הזהות המינית

שלך

סגנון תוקפני, אגרסיבי, חודרני ופולש לאיזורים כאובים

6. איזה סוג של עמדה של מראיין אינה אתית לדעתך?

במידה ויש לך הערות, מחשבות, הצעות נוספות הקשורות לאתיקה בראיונות הקבלה או לשאלון עצמו אנא רשום/י אותן כאן.

בתור מי שטרם התנסתה בראיונות, חשוב לי לציין שמה ששומעים עליהם נשמע רע ביותר :

סיפורים על אנשים ש"נשברו" בראיונות וכד' – תחושה כאילו מדובר בגיבוש ליחידה צבאית.

התחושה היא שהדרך בה חלק מהראיונות מתקיימים אפילו סותרת את מהות המקצוע.

כל העניין גם נראה לי די שיטחי – יכולים להיות סוגים רבים של מטפלים שונים בעלי

תכונות שונות. בנוסף, יש תחושה שהמראיין הספציפי בסגנון שלו, מאוד משפיע על איך יהיה

הראיון – שמועות על מראיינים יותר אגרסיביים וכד'.

שאלון – ראיונות קבלה למגמות קליניות בפסיכולוגיה

1. מהו ראיון אתי לדעתך?

אני חושבת שעל אף שבראיון לפסיכולוגיה בתואר שני יש לברר מהן תכונות האופי המיוחדות

את המרואיין יש לערוך את הראיון באופן שלא יחדור בצורה קיצונית מידי לפרטיות של

המרואיין ולא תגרום לו לתחושת מבוכה קשה או אף עוגמת נפש. כלומר, שאופי שאילת

השאלות וההתמקדות יהיו בגבול הטעם הטוב ולא יפגעו במרואיין

2. אילו סוגים של שאלות הינן אתיות בעיניך? (תוכן, סגנון)

כמובן ששאלות הנוגעות לניסיון המקצועי של המרואיין הינן אתיות.

ניתן לשאול שאלות ביוגרפיות, אבל שוב, בגבול הטעם הטוב, ולא להיכנס עמוק מידי

לפרטיותו של המרואיין. ניתן לשאול שאלות לגבי תחומי העניין של המרואיין והסיבה לשמה

הוא מעוניין במסלול לימודים זה.

3. איזה סוג של עמדה על מראיין אתי לנקוט במהלך ראיון?

לדעתי, על המראיין להיות חביב ולתת למרואיין הרגשה נוחה לאורך הראיון, ולא תחושה של

שיפוט וביקורת.

4. מהו ראיון לא אתי לדעתך?

ראיון לא אתי הוא ראיון שבו ישנה חדירה מוגזמת לפרטיותו של המרואיין, עד לכדי פגיעה בו

וגרימה לכך שהוא נמצא בעמדה של התגוננות. ניתן להתרשם מאופיו של מרואיין גם ללא

הגעה למצב של ביקורת נוקבת וגלויה.

5. אילו סוגי שאלות הינן בגדר חריגה מנורמות אתיות לדעתך? (תוכן, סגנון)

שאלות על מערכות יחסים רומנטיות.

שאלות ישירות מידי שנותנות למרואיין תחושה שפלוסו לפרטיותו באופן קיצוני.

6. איזה סוג של עמדה של מרואיין אינה אתית לדעתך?

עמדה ביקורתית נוקבת וגלויה שנותנת למרואיין הרגשה שהוא או הדברים שהוא מספר על

עצמו אינם לגיטימיים ואף שליליים.

במידה ויש לך הערות, מחשבות, הצעות נוספות הקשורות לאתיקה בראיונות הקבלה או לשאלון עצמו אנא רשום/י אותן כאן.

אני חושבת שבכל ראיון על המראיין לתת למרואיין תחושה נוחה ונעימה. על אף שמס' מאוד

מצומצם של אנשים מתקבלים לתואר II בפסיכולוגיה ולפסיכולוגיה קלינית בפרט יש לתת

למרואיין את התחושה שהוא היה במיטבו וייצג את עצמו היטב.

שאלון – ראיונות קבלה למגמות קליניות בפסיכולוגיה

1. מהו ראיון אתי לדעתך?

2. אילו סוגים של שאלות הינן אתיות בעיניך? (תוכן, סגנון)

3. איזה סוג של עמדה על מראיין אתי לנקוט במהלך ראיון?

4. מהו ראיון לא אתי לדעתך?

ראיון לא אתי הוא בעיני ראיון בעל גוון מאשים או תוקפני, ראיון שבו המראיין מנצל את עמדת הכוח ואת הרצון של המרואיין להצליח בראיון ומוביל אותו למקומות קשים מדי או מקומות שהמרואיין היה לא מודע אליהם לחלוטין.

5. אילו סוגי שאלות הינן בגדר חריגה מנורמות אתיות לדעתך? (תוכן, סגנון)

שאלות חודרניות, שאלות שדורשות מהמרואיין לספק הסברים והצדקות למעשיו. שאלות שאינן קשורות למטרת הראיון וגורמות מצוקה למרואיין. אווירה תוקפנית.

6. איזה סוג של עמדה של מראיין אינה אתית לדעתך?

מראיין שמתייחס אל המרואיין בזלזול, לא מכבד את פרטיותו וגורם לו לתחושת מצוקה גדולה. מראיין בעל עמדות מוקדמות לגבי מי המועמד המתאים, מראיין לא גמיש ולא קשוב.

במידה ויש לך הערות, מחשבות, הצעות נוספות הקשורות לאתיקה בראיונות הקבלה או לשאלון עצמו אנא רשום/י אותן כאן.

בעיני תהליך ארוך יותר שמשלב גם ראיון קבוצתי יכול היה לאפשר הכרות טובה יותר של

המרואיין

שאלון – ראיונות קבלה למגמות קליניות בפסיכולוגיה

1. מהו ראיון אתי לדעתך?

2. אילו סוגים של שאלות הינן אתיות בעיניך? (תוכן, סגנון)

שאלות על מצבים וסיטואציות אפשריות ועל אופן התמודדות משוער.

3. איזה סוג של עמדה על מראיין אתי לנקוט במהלך ראיון?

אובייקטיבית, לא משנה מה המראיין חושב על המרואיין בתור בן אדם אלא על איך חושב

שיהיה בתור מטפל עתידי.

4. מהו ראיון לא אתי לדעתך?

ראיון שעוסק בדברים שלא רלוונטיים לקבלה עצמה למשל על חייו הפרטיים של המרואיין.

שאלות שהמרואיין מרגיש מהם פגוע.

5. אילו סוגי שאלות הינן בגדר חריגה מנורמות אתיות לדעתך? (תוכן, סגנון)

שאלות חודרניות. שאלות מעליבות.

6. איזה סוג של עמדה של מראיין אינה אתית לדעתך?

עמדה שבה המראיין מחליט אם כדאי לקבל אותו ע"פ האם הבן אדם הזה חביב בעיניו או

לא.

במידה ויש לך הערות, מחשבות, הצעות נוספות הקשורות לאתיקה בראיונות הקבלה או לשאלון עצמו אנא רשום/י אותן כאן.

נספח 4 – שאלוני מראיינים שלב II

שאלון – ראיונות קבלה למגמות קליניות בפסיכולוגיה

1. מהו ראיון אתי לדעתך?

ראיון שעומד על כישורי המועמד

להכיל בעיות קשות ומורכבות

2. אילו סוגים של שאלות הינן אתיות בעיניך? (תוכן, סגנון)

1. נסיון חיים.

2. הצלחות וכשלונות

3. הבנת המוטיבציה לעסוק במקצוע.

3. איזה סוג של עמדה על מראיין אתי לנקוט במהלך ראיון?

אוהדת, ותומכת.

4. מהו ראיון לא אתי לדעתך?

1. ראיון חודרני וחושפני של בעיות המועמד ופסוידו נסיון להדגים לו טיפול קטן.

2. ראיון שמעליב אותו או מקטיין אותו.

5. אילו סוגי שאלות הינן בגדר חריגה מנורמות אתיות לדעתך? (תוכן, סגנון)

תאר את מערכת יחסים עם אימך

נראה שיש לך קושי עם שליטה, מה דעתך?

6. איזה סוג של עמדה של מראיין אינה אתית לדעתך?

עמדה של כל יודע

במידה ויש לך הערות, מחשבות, הצעות נוספות הקשורות לאתיקה בראיונות הקבלה או לשאלון עצמו אנא רשום/י אותן כאן.

בראיונות הקבלה ניתן משקל יתר לציוני המועמד במקצועות השונים ולהישגיו האקדמיים.

אם המטרה לחפש חוקרים אקדמאיים יש לכך אולי מקום.

אם המטרה לחפש מטפלים שעובדים בשדה בפסיכולוגיה – יש לשים דגש על אישיות

המועמד (לא על ההיסטוריה שלו) ועל יכולתו להתמודד עם כשלונות ושאר בעיות.

יתכן שכדאי לקלוט ללימודי תואר שני ושלישי אנשים מבוגרים יותר ובעלי נסיון חיים.

שאלון – ראיונות קבלה למגמות קליניות בפסיכולוגיה

1. מהו ראיון אתי לדעתך?

ראיון שהשאלות מכוונות להערכת יכולת לתפקוד כפסיכולוג ולא בחטטנות גרידא. ראיון מכבד – שמאפשר למרואיין לסיים משפטים, רעיונות לתיאור ללא קטיעות – ששואל את רשות המרואיין לשאילת שאלות אישיות או מקשות. ראיון שמסביר את הרציונל לשאלת שאלות מסוג זה תוך כדי הראיון עצמו.

2. אילו סוגים של שאלות הינן אתיות בעיניך? (תוכן, סגנון)

האם חשבת כיצד תתמודד עם מפגש עם אנשים עם מצבי חיים קשים כמחלות או נכויות?
האם התמודדת בעבר עם נושאים אלו?
למה את רוצה להיות פסיכולוגית?
למה פסיכולוגית שיקומית?

3. איזה סוג של עמדה על מראיין אתי לנקוט במהלך ראיון?

עמדה חמה, אמפתית ומרגיעה

4. מהו ראיון לא אתי לדעתך?

-ראיון שהופך להיות אבחון של אישיות המרואיין

מראיין מתחכם שמנסה להרשים ע"י הפחתת ערך המרואיין.

5. אילו סוגי שאלות הינן בגדר חריגה מנורמות אתיות לדעתך? (תוכן, סגנון)

- כל הקשור למין שהוא מעבר להתמודדות טיפולית עם הנושא כמטפל לעתיד

6. איזה סוג של עמדה של מראיין אינה אתית לדעתך?

-עמדה מעליבה, משפילה, עמדת כח

-יומרנות, התנשאות

-קוצר רוח

במידה ויש לך הערות, מחשבות, הצעות נוספות הקשורות לאתיקה בראיונות הקבלה או לשאלון עצמו אנא רשום/י אותן כאן.

שאלון – ראיונות קבלה למגמות קליניות בפסיכולוגיה

1. מהו ראיון אתי לדעתך?

ראיון פתוח שבו ניתן להכיר את ההתמודדויות של המרואיין עם לחץ, קשר ותקשורת בינאישית, עמידה מול סמכות, יכולת לבטא את עצמו בצורה אוטנטית רגישות לעצמו ולאחר ושאר מרכיבים מעבר להכרות אישית עם חייו המקצועיים והחיבור שלהם לאישיותו. ראיון אתי צריך להיות מכיל ושתהיה בו הזמנה למרואיין להביא את עצמו וסגירה/סכום של תהליך הראיון ביחד עם המרואיין.

2. אילו סוגים של שאלות הינן אתיות בעיניך? (תוכן, סגנון)

שאלות אשר מסייעות להכיר את חייו האישיים והמקצועיים של המרואיין. כמובן שהשאלות צריכות להעשות מעמדה אמפתית אשר לוקחת בחשבון את החרדה של המרואיין והאישיות שלו.

3. איזה סוג של עמדה על מראיין אתי לנקוט במהלך ראיון?

העמדה צריכה להיות אמפתית ומכילה שכן מדובר בחבר למקצוע שעובר שלב מקצועי חשוב. מצד שני העמדה צריכה להיות מקצועית ולעיתים מעמתת כדי לאפשר סיטואציה שנותנת תוך זמן קצר מידע חיוני להחלטה לגבי התאמתו למקצוע המורכב של פסיכולוג קליני הדורש בגרות ויכולות שהמראיין צריך להסיק לגביהן מתוך הראיון.

4. מהו ראיון לא אתי לדעתך?

ראיון אשר פוגע במרואיין בצורה מכוונת על מנת לבחון התמודדות עם לחץ.

ראיון שגבולות הזמן והקשר בו לא ברורים ולא מוגדרים בצורה שפוגעת במרואיין.

5. אילו סוגי שאלות הינן בגדר חריגה מנורמות אתיות לדעתך? (תוכן, סגנון)

שאלות אשר הסגנון והתוכן שלהן פוגע במרואיין באופן מכוון.

שאלות אישיות שאינן רלוונטיות למטרות הראיון.

6. איזה סוג של עמדה של מראיין אינה אתית לדעתך?

עמדה שמטרתה לפגוע במרואיין כדי לראות איך הוא מתארגן במצב כזה.

במידה ויש לך הערות, מחשבות, הצעות נוספות הקשורות לאתיקה בראיונות הקבלה או לשאלון עצמו אנא רשום/י אותן כאן.

אני תוהה האם יש יחודיות לראיון הקבלה לעומת כל מפגש טיפולי או אבחוני :

בכל מקרה פגיעה נפשית מכוונת, פיזית או מינית היא עבירה אתית.

מדובר בעצם בכלי אבחוני וכל הכללים האתיים החלים על אבחון חלים עליו.

שאלון – ראיונות קבלה למגמות קליניות בפסיכולוגיה

1. מהו ראיון אתי לדעתך?

ראיון שנותן למרואיין הזדמנות להציג את עצמו, את יכולותיו הבינאישיות ואת המניעים

העומדים בבסיס רצונו ללמוד פסיכולוגיה קלינית מחד, ומאידך ראיון שמאפשר למראיין

לאתר סגנון ומניעים במרואיין שיהפכו אותו למטפל לא אמין.

2. אילו סוגים של שאלות הינן אתיות בעיניך? (תוכן, סגנון)

שאלות המתייחסות למניעיו של המרואיין; התנסויות מקצועיות קודמות – כיצד התמודד,

כיצד חווה כיצד מבין את תגובותיו; נקודות חוזק ותורפה שיאפשרו לו להתמודד עם הדרישות

המקצועיות כולל דוגמאות רלוונטיות מחיי היומיום

3. איזה סוג של עמדה על מראיין אתי לנקוט במהלך ראיון?

עמדה שיש בה בדיקה והתרשמות מאישיותו של המרואיין ומכוונותיו, מאידך, ללא נקיטת

עמדה מוקדמת (קודם לראיון) במובן של הטיה על בסיס הרקע של המועמד, ממליציו וכו'.

לדעתי המראיין הוא צריך להיות קורקטי, לא חטטני מדי אך עם עמדה בוחנת ומבקרת.

4. מהו ראיון לא אתי לדעתך?

ראיון בעל גוון טיפולי החוקר את עברו של המרואיין, אלא אם זה פתח את הדברים מיוזמתו;

ראיון שיוצר לחץ לא סביר על המרואיין;

5. אילו סוגי שאלות הינן בגדר חריגה מנורמות אתיות לדעתך? (תוכן, סגנון)

שאלות ישירות באשר למשפחת המוצא וחוויות הילדות של המרואיין אלא אם המרואיין ספק

אינפורמציה זו מיוזמתו בראיון או בקורות חיים); שאלות ישירות על מערכות יחסים בהן

המטופל מעורב בהווה (עם אותה השגה כפי שצוינה קודם לכן).

6. איזה סוג של עמדה של מראיין אינה אתית לדעתך?

עמדה חטטנית מתוך סקרנות או רכלנות

עמדה מתקיפה

במידה ויש לך הערות, מחשבות, הצעות נוספות הקשורות לאתיקה בראיונות הקבלה או לשאלון עצמו אנא רשום/י אותן כאן.

באופן אישי, אני מאוד לא שלמה עם תהליך הראיונות, אך אין לי הצעה חלופית. הייתי

שמחה אם היו לנו קריטריונים ברורים יותר מה מחפשים בראיונות ומה הקשר בין "הצלחה"

בראיונות ותפקוד מקצועי עתידי. עדויות/קריטריונים כאלה יכולים להפוך את הראיונות לכלי

קביל ולכן אתי יותר.

שאלון – ראיונות קבלה למגמות קליניות בפסיכולוגיה

1. מהו ראיון אתי לדעתך?

1. ראיון שמכבד את הבנאדם – כלומר לא שואל שאלות פרטיות ספציפיות שהמראיין ירגיש

שהוא חייב לענות עליהם, אלא לשאול שאלות מספיק פתוחות שהאדם יבחר על מה לדבר.

2. ראיון ששומר על דיסקרטיות מתאימה – כלומר לא צריך לספר לצוות כל הפרטים

האישיים.

3. ראיון "אנושי"

2. אילו סוגים של שאלות הינן אתיות בעיניך? (תוכן, סגנון)

שאלות פתוחות, עם מרחב. שאלות רלוונטיות ללימודים.

3. איזה סוג של עמדה על מראיין אתי לנקוט במהלך ראיון?

1. להבין שהמראיין יעשה הכל כדי להתקבל ושנחנו צריכים להציב גבולות שישמרו עליו –

שהוא לא ירגיש שהוא מוכרח לספר דברים, שהוא אינו רוצה לספר כדי לרצות אותנו.

2. לזכור שראיון זה מפגש רגיש אחד ושנחנו צריכים מאוד להיזהר לפני שמפרשים.

4. מהו ראיון לא אתי לדעתך?

יש כמובן דברים חמורים (הצעות מיניות, כספיות, וכו' אבל אני לא מתייחסת לדברים אלו

1. ראיון מלא פירושים על האישיות של האדם.

2. ראיון שנכנס יותר מדי ל"קשקש", שפותח מקומות רגישים שאי אפשר לסגור אותם.

3. שאתה אומר לבנאדם שהוא יתקבל!

5. אילו סוגי שאלות הינן בגדר חריגה מנורמות אתיות לדעתך? (תוכן, סגנון)

1. לבקש מבן אדם לספר על נטייתו המיניים, תוכניות להיריון וכו'.

2. פירושים (בגדול – אפשר משהו קל כדי לבדוק את יכולת האינטרוספקציה של האדם)

3. שאלות מאוד חודרניות.

6. איזה סוג של עמדה של מראיין אינה אתית לדעתך?

עמדה כוחנית, חודרנית, פולשנית, מתנשאת.

במידה ויש לך הערות, מחשבות, הצעות נוספות הקשורות לאתיקה בראיונות הקבלה או לשאלון עצמו אנא רשום/י אותן כאן.

יש מיתוס של הראיון שזה אמור להיות מאוד משמעותי, כמעט כמו מפגש טיפול, שאתה

יוצא עם הבנות חדשות על עצמך ועובר חוויה טראומטית (כמו טקס מעבר). אני מתנגדת

לגישה זו כי זה פותח מקומות אך משאיר את האדם לבד. גם לדעתי מאחר ורוב האנשים

מאוד רוצים להתקבל, הם פגיעים מאוד ועלינו אחריות גם לשמור עליהם במידה ואפשר.

שאלון – ראיונות קבלה למגמות קליניות בפסיכולוגיה

1. מהו ראיון אתי לדעתך?

ראיון המתנהל ברוח נעימה, פתוחה המאפשרת למרואיין לבחור אם ואיך להגיב, תוך קבלה

והכלה של התכנים שהמרואיין מעלה.

התכנים צריכים להאיר את אישיותו של המועמד וייחודו

2. אילו סוגים של שאלות הינן אתיות בעיניך? (תוכן, סגנון)

כל תוכן שיש בו כדי להאיר את אישיות המרואיין – חוויות מכוונות, דרכי התמודדות, תובנות

לגבי עצמו והאחר

סגנון פתוח, מכיל, מאפשר ומקבל את כל מגוון התגובות החל מבחירה שלא להגיב ועד

הכלה של תגובה בלתי צפויה

3. איזה סוג של עמדה על מראיין אתי לנקוט במהלך ראיון?

פתוח, מכיל, לא שיפוטי

4. מהו ראיון לא אתי לדעתך?

ראיון בו המרואיין לא מרגיש שהביא עצמו לידי ביטוי, המרואיין לא מרגיש נח עם התכנים,

לא מרגיש שיכול לא להשתתף, מרגיש שינוק אם לא יענה בדרך הטבועה עבורו ע"י המראיין

5. אילו סוגי שאלות הינן בגדר חריגה מנורמות אתיות לדעתך? (תוכן, סגנון)

כנובע משאלה 4

6. איזה סוג של עמדה של מראיין אינה אתית לדעתך?

שיפוטית, שאינה מאפשרת פתיחות לאחר ולדרכו הייחודית

במידה ויש לך הערות, מחשבות, הצעות נוספות הקשורות לאתיקה בראיונות הקבלה או לשאלון עצמו אנא רשום/י אותן כאן.

נספח 5 – שאלוני מרואיינים בפועל שלב II

שאלון – ראיונות קבלה למגמות קליניות בפסיכולוגיה

1. מהו ראיון אתי לדעתך?

ראיון שבדק את כל ורק מה שרלוונטי לתפקיד אליו המרואיין מועמד. חשוב לא ייעשה ניצול

של אופי הראיון כפתיח לשאילת שאלות חודרניות / לא רלוונטיות.

2. אילו סוגים של שאלות הינן אתיות בעיניך? (תוכן, סגנון)

הסגנון צריך להיות ענייני ובראיון מסוג זה – אמפטי ונעים. להערכתי ניתן להגיע לתוכן עמוק

ורלוונטי מבחינת יכולותיו וחולשותיו של האד, גם ללא גרימת תחושת ניכור וחוסר ערך.

שאלות ישירות על תכנים רלוונטים (חרדה, מודעות, נק. חולשה) עדיפות על הכנסת המרואין

למצב אותו המראין רוצה לבדוק – למרות המחיר.

3. איזה סוג של עמדה על מראיין אתי לנקוט במהלך ראיון?

כמובן שלא לנצל מעמדו ואת עמדתו החלשה של המרואיין. לבדוק עצמו בכל רגע של הראיון

ששאלותיו ושאלות המשך שלו אכן נובעות מרלוונטיות לקבלה לחוג המדובר ולא מתוך

עניין, סקרנות, רצון למתוח את גבולות המרואיין.

+ לוודא שאינו מנוהל ע"י רושם חיצוני / העדפות / נטיות.

4. מהו ראיון לא אתי לדעתך?

ההופכי לראיון האתי ☺ האפשרויות לראיון לא אתיכה מרובות:

- חודרנות שלא במקומה

-גרימת מצוקה למרואין – גם אם יש לכך ערך "אבחוני".

- עיסוק מרובה בנושא המחקר או העניין של המראיין על חשבון מידע רלוונטי אחר...

-הסתמכות על היכרות קודמת של המרואיין.

5. אילו סוגי שאלות הינן בגדר חריגה מנורמות אתיות לדעתך? (תוכן, סגנון)

- שאלות על חיי המין (למעט מקרים יוצאי דופן כשנראה שהדבר רלוונטי להבנת התאמתו

של המרואיין)

- שאלות "מכשילות"

- שאלות "אישיות" שאינן רלוונטיות, יאה כי יישאלו רק בתום הראיון (באם נוצרת האווירה

המתאימה לכך).

6. איזה סוג של עמדה של מראיין אינה אתית לדעתך?

עמדה שאינה באה ממקום מקצועי ככל הניתן – חודרנות, שימוש בעמדת הכוח הנובעת

מעצם המעמד, אופורטוניזם, שימוש בידע קודם לא רלוונטי..

במידה ויש לך הערות, מחשבות, הצעות נוספות הקשורות לאתיקה בראיונות הקבלה או לשאלון עצמו אנא רשום/י אותן כאן.

המחקר נשמע לי חשוב ורלוונטי ביותר, מאחר ומעטים הסטוד' במגמה שאינם חשים

כי תהליך הראיונות קשה וכואב – ללא צורך ממשי בכך.

יש לזכור כי על אף שמדובר בתחום בו חשוב להבין את עולמו הדינמי של המרואיין, מדובר

בתהליך סינון וכי פעמים רבות רב הנזק לנפש המרואיין על התועלת להבנתו.

שאלון – ראיונות קבלה למגמות קליניות בפסיכולוגיה

1. מהו ראיון אתי לדעתך?

ראיון שלא שואל שאלות חודרניות מדי, אך עם זאת יש מקום לשאלות אישיות אך באופן המבהיר שאין חובה לענות. ראיון שלא יוצר אווירה של חרדה או לחץ לענות גם כשלא רוצים שיש בו אווירה אמפטית, נוחה, מבהיר שידברו רק על נושאים שהמראיין מוכן לפתוח אך בכל זאת הפתיחות חשובה.

2. אילו סוגים של שאלות הינן אתיות בעיניך? (תוכן, סגנון)

שנשאלות בנעימות, בלי הלחצה, בלי מבע זלזול או תוקפנות. נותנות אופציה לא לענות. שאלות הנוגעות במשפחה (אך לא בצורה חודרנית) נסיון תעסוקתי, לימודים, רגשות ומחשבות ביחס למקצוע. שאלות פתוחות המאפשרות לענות באופן מתאים ונוח. שאלות כלליות המאפשרות למראיין לענות על תחום שרוצה. שאלות שנובעות מתוך החומר שהמראיין שלח ובכך הראה שאלו נושאים שהוא מוכן לגעת בהם.

3. איזה סוג של עמדה על מראיין אתי לנקוט במהלך ראיון?

אמפטית, מכבדת, מרגיעה. מאוד מחוברת למראיין. נגיעה בעניינים רגישים ואישיים באופן זהיר.

יש מקום להיכנס פנימה לרגשות, מחשבות אירועים וכו' כי זה חשוב לראיון, אך באופן זהיר ולא לתת תחושה שזה נכפה. או שחייבים להשיב.

4. מהו ראיון לא אתי לדעתך?

ראיון בו יש אווירה מלחיצה, מעוררת חרדה.

חדירה לתחומים לא רלוונטים תוך ניצול של הרצון של המרואיין להתקבל.

יצירת תחושה שהמרואיין חייב לענות ואם לא לא יתקבל. ובוודאי, פיתוי.

5. אילו סוגי שאלות הינן בגדר חריגה מנורמות אתיות לדעתך? (תוכן, סגנון)

שאלות שמכוונות את המרואיין לתשובה מסוימת, שאלות מאוד אישיות ולא רלוונטיות.

שאלות אישיות הנשאלות באופן שמחייב לענות כך שאם לא יענה התשובה תהיה ברורה

מאליו (כמו שאלות האם אתה...)

שאלות שמטרתן אינן מטרת מיון אלא עניין אישי.

6. איזה סוג של עמדה של מראיין אינה אתית לדעתך?

מתנשאת, מלחיצה, חודרנית, כופה.

מפתה. מאיימת

במידה ויש לך הערות, מחשבות, הצעות נוספות הקשורות לאתיקה בראיונות הקבלה או לשאלון עצמו אנא רשום/י אותן כאן.

הערה על השאלון: לדעתי עדיף לשאול קודם את השאלות מה לא אתי

(שאלות 4-6) וכך אנשים יימנעו מלתת אותם בהתחלה, ויענו תשובות יותר טובות בימה כן

אתי תשובות שהן לא לא ככה ולא ככה וכד'.

שאלון – ראיונות קבלה למגמות קליניות בפסיכולוגיה

1. מהו ראיון אתי לדעתך?

2. אילו סוגים של שאלות הינן אתיות בעיניך? (תוכן, סגנון)

3. איזה סוג של עמדה על מראיין אתי לנקוט במהלך ראיון?

4. מהו ראיון לא אתי לדעתך

ריאיון פוגע, משפיל, לא מכוון למטרה שלו, חודרני יתר על המידה, כזה שמשאיר את

המרואיין בתחושות של השפלה, חוסר בהירות בנוגע לכוונות המראיין

5. אילו סוגי שאלות הינן בגדר חריגה מנורמות אתיות לדעתך? (תוכן, סגנון)

שאלות חודרניות שנוגעות לתכנים רגישים של המרואיין, אשר אינן תורמות באופן משמעותי

למטרת הראיון ועלולות להשאיר את המרואיין לאחרי פגוע.

6. איזה סוג של עמדה של מראיין אינה אתית לדעתך?

עמדה לא אמפתית, לא מתחשבת, מזלזלת, לא עניינית,

במידה ויש לך הערות, מחשבות, הצעות נוספות הקשורות לאתיקה בראיונות הקבלה או לשאלון עצמו אנא רשום/י אותן כאן.

בתהליך הקבלה בירושלים, לא ברור כלל מה באמת המטרה של הראיונות, ולדעתי אפילו

למראיינים עצמם זה לא לגמרי ברור, מה שמוביל לראיונות מבולבלים, לא ענייניים, לעיתים

מבודחים וקלילים עד כדי זלזול וכד'.

שאלון – ראיונות קבלה למגמות קליניות בפסיכולוגיה

1. מהו ראיון אתי לדעתך?

ראיון שלא מתיימר להיות טיפול חד פעמי. כלומר ראיון שמתמקד בנסיון להבין את אישיותו של המטופל המרואיין מתוך דבריו המודעים ואולי דרך התרשמות כללית אבל בשום אופן לא דרך תסכול של המרואיין ועירור של חרדתו. בעיקר בגלל שהמרואיין לא מודע לכך שהדברים שנאמרים לו הם פרובוקציות ולא מסרים חד משמעיים.

2. אילו סוגים של שאלות הינן אתיות בעיניך? (תוכן, סגנון)

ספר לי על חייך, רגשות שהתעוררו במצבי חיים מסוימים, סיבות להגיע למגמה, התלבטויות וספקות, חששות, חוויות מטיפול אישי ועבודה מעשית טיפולית.

3. איזה סוג של עמדה על מראיין אתי לנקוט במהלך ראיון?

עמדה שמנסה לרדת לעומקו של המרואיין בכל האמצעים השגרתניים ולא ע"י מניפולציות שנובעות מטכניקה טיפולית. המראיין מייצג את המגמה ולא את המטפל של המרואיין ועליו להיזהר שלא להשאיר במרואיין רשמים שליליים על כוחה התוקפני של העבודה הטיפולית כשהיא מושמת בקונטקסט לא מתאים.

4. מהו ראיון לא אתי לדעתך?

ראיון שלא מתחשב במצבו הרגיש של המרואיין ומנצל אותו לרעה ע"י השפלה, תסכול,

התגרות. ראיון שלא מכיר במגבלותיו להכיר את המרואיין באופן מלא אלא ראיון שמשתמש

במה שהמרואיין מוכן לספק באופן וולונטרי.

5. אילו סוגי שאלות הינן בגדר חריגה מנורמות אתיות לדעתך? (תוכן, סגנון)

שאלות שמנוסחות כשיקוף או פירוש ואינן אובייקטיביות אלו חותרות להגיע ללא מודע ולבחון

את גבולותיו של המרואיין באופן חסר רגישות.

6. איזה סוג של עמדה של מראיין אינה אתית לדעתך?

(1) מראיין שנמצא בעמדה של מטפל

(2) מראיין שמשתמש ביחסי הכוחות כדי להשפיל או להביך את המועמד.

במידה ויש לך הערות, מחשבות, הצעות נוספות הקשורות לאתיקה בראיונות הקבלה או לשאלון עצמו אנא רשום/י אותן כאן.

נראה שבשם "המיון הנכון" מגמות רבות בארץ פגעו והזיקו למועמדים, גם כאלה שהתקבלו

אח"כ וגם כאלו שלא. אני לא מכירה בזכות של מוסד אקדמי לטלטל באופן רגשי את המועמד

שמנסים להתקבל לשורותיו ובעיני כל שימוש בטכניקה טיפולית בראיון היא מניפולטיבית ומאחר

שהמועמד לא מודע למטרות אלו של המראיין הוא מאוד פגיע. הרבה פעמים בגלל קוצר הזמן,

המראיין מביא להצפה רגשית שלא ניתן לפתור אותה וכך הראיון משאיר חוויה מאוד

טראומטית. הכי חשוב זה שהמועמד לא מבין את מטרת השיחה ויוצא מאוד מבולבל ומתוסכל –

חסר טעם!

שאלון – ראיונות קבלה למגמות קליניות בפסיכולוגיה

1. מהו ראיון אתי לדעתך?

ראיון שמכוון לבדוק תכונות אישיותיות רלבנטיות לתפקיד המטפל, לאחר שהוגדרו תכונות כאלו בצורה ברורה ואחידה אצל כל המראיינים.

2. אילו סוגים של שאלות הינן אתיות בעיניך? (תוכן, סגנון)

שאלות שבדקות את היכולת של המרואיין להתמודד עם רגשות, באיזו מידה הוא מודע ומחובר לעולמו הרגשי, שאלות על יחסים בין-אישיים שיש למרואיין ושהיו לו בעבר – באיזו מידה יש בהם מורכבות ועומק ואמפטיה, שאלות על חוויות שעבר והתמודד איתן, על היכולת שלו להתמודד עם חוויות קשות, לגדול ולצמוח מתוך קשיים

3. איזה סוג של עמדה על מראיין אתי לנקוט במהלך ראיון?

על המראיין להחזיק בראש את התכונות האישיותיות שהוא בא לבדוק, תוך התייחסות אמפתית לקושי של המרואיין בסיטואציה של הראיון ותוך שמירה על כבודו, במידת האפשר. כלומר להשתדל לשמור על המטופל מפני חשיפה שאינה נדרשת. על המראיין לשמור על התייחסות אובייקטיבית אל המרואיין ולהימנע ככל האפשר מהטיות והשפעות שאינן רלבנטיות בשיקול הדעת של המראיין (כמו רמת הכריזמה של המרואיין, מראהו החיצוני וכו').

4. מהו ראיון לא אתי לדעתך?

ראיון שבדק דברים שאינם רלבנטיים, למשל דברים שהם לא אישיותיים אלא נרכשים.

5. אילו סוגי שאלות הינן בגדר חריגה מנורמות אתיות לדעתך? (תוכן, סגנון)

שאלות על ידע אודות פסיכולוגיה קלינית, תאורטי וכו'.

האם המרואיין נמצא בטיפול, האם מתנדב/התנדב בעבודה טיפולית... = < דברים שלא

קשורים ליכולות אישיותיות שעושות אותו מתאים לתפקיד, אלא דברים שקשורים לנסיון

ולמצב כלכלי שלו.

6. איזה סוג של עמדה של מרואיין אינה אתית לדעתך?

עמדה שאינה אובייקטיבית, עמדה שמושפעת מהטיות לא רלבנטיות (מידת הכריזמה של

המרואיין, היכרות קודמת איתו וכו').

במידה ויש לך הערות, מחשבות, הצעות נוספות הקשורות לאתיקה בראיונות הקבלה או לשאלון עצמו אנא רשום/י אותן כאן.

השאלון קצת בעייתי לפי דעתי. קשה להבחין בין השאלות השונות (ראיון לא אתי לעומת

שאלות לא אתיות וכו'). כמו כן המושג "אתי" הוא רחב ועמום ולא ברור מה בדיוק שואלים.

אולי היה כדאי להוסיף פסקת הבהרה בהתחלה מה בדיוק שואלים...

שאלון – ראיונות קבלה למגמות קליניות בפסיכולוגיה

1. מהו ראיון אתי לדעתך?

ראיון לא פולשני, שלא מנסה בכוונה לעורר חרדה (ממילא ישנה חרדה בראיון כך שתהיה יכולת להתרשם מהתמודדות הנבדק עם מצב כזה) לא ארוך מדי. רגיש וחביב כלפי הנבדק. נותן לו תחושה שרצונו להיות בתחום מוערך ולגיטימי. שלא מעורר תחושה של: תוכיח לי שאתה ראוי לטפל. אלא יותר התעניינות – אנחנו יודעים שאתה רוצה בוא תספר יותר על הרצון הזה. רצון למה זה בדיוק וכו'.

2. אילו סוגים של שאלות הינן אתיות בעיניך? (תוכן, סגנון)

שאלות שמכוונות להיכרות כללית עם הנבדק. לא משהו חושפני מדי.

שאלות שמכוונות לאיך הוא תופס את המקצוע, מבחינת מה שנדרש בו ואיזה סוג של פעילות או נוכחות הוא דורש.

שאלות שמנסות לברר בעדינות יכולת אינטרוספקטיבית. – שאלות אישיות יותר אך פתוחות מספיק כדי שהנבדק יוכל לבחור על מה הוא רוצה לענות – מבלי להיענש על אי נכונות להחשף.

3. איזה סוג של עמדה על מראיין אתי לנקוט במהלך ראיון?

רגישות, נעימות, תקשורתיות, המנעות מפולשנות והעמדה במצב של עמימות, בלבול או הפתעה דרך שאלות בלתי צפויות, לא מובנות. שמירה על דיסטנס ומכובדות של הסיטואציה. (אפילו באופן הישיבה של המראיין מול המרואיינת...) לצד חביבות מספיקה כדי שהמרואיין ירגיש בטוח לבטא את עצמו בחופשיות ככל האפשר ויצא בתחושה שהצליח להעביר את עצמו כפי שהוא ולא נאלץ להפעיל מנגנוני הגנה חזקים ובכך לא לאפשר לצד השני להכיר את החלקים החיוביים שלו, שבגללם הוא חושב את עצמו מתאים למקצוע.

4. מהו ראיון לא אתי לדעתך?

פולשני, לא נעים, מעורר חרדה בכוונה, כל דבר שגורם למראיין להרגיש שלא מכבדים אותו

ואת רגשותיו. מאיחור של המראיין לראיון, וצורת ישיבה זרוקה ולא מכובדת של המראיין ועד

בדיחות שלא במקום, פלרטוט וכו'.

וכן ראיון ארוך מדי או קצר מדי (ראוי להגדיר מסגרת זמן קבועה לכולם)

נסיון לנתח בו במקום את אישיות המראיין – באוזניו.

5. אילו סוגי שאלות הינן בגדר חריגה מנורמות אתיות לדעתך? (תוכן, סגנון)

שאלות חושפניות מדי,

שאלות מוזרות או מפתיעות במינון גבוה מדי. חקירה מעמיקה מדי בתחומים שמזוהים

כרגישים אצל המראיין.

6. איזה סוג של עמדה של מראיין אינה אתית לדעתך?

עמדה פלרטטנית, מתנשאת, משחקית ומשועשעת, חודרנית וחושפנית, לא רצינית, לא

מכובדת, לא נעימה.

במידה ויש לך הערות, מחשבות, הצעות נוספות הקשורות לאתיקה בראיונות הקבלה או לשאלון

עצמו אנא רשום/י אותן כאן.

נספח 6 – שאלוני מרואיינים בכוח שלב II

שאלון – ראיונות קבלה למגמות קליניות בפסיכולוגיה

1. מהו ראיון אתי לדעתך?

ראיון שלא "מחפש" את המרואיין, כלומר דורש ממנו לענות על שאלות, לחוות דיעה, אך לא

בצורה של חקירה – נסיון למצוא סתירות בדבריו. בנוסף, ראיון שלא נובע ממנו שצריך

לחשוף פרטים מהחיים האישיים.

2. אילו סוגים של שאלות הינן אתיות בעיניך? (תוכן, סגנון)

שאלות המאפשרות חופש מבחינת התוכן – לא מכוונת ל"תשובה מהספר".

סגנון ניטרלי, לא שיפוטי.

3. איזה סוג של עמדה על מראיין אתי לנקוט במהלך ראיון?

לדלות פרטים ממה שהמראיין מספר ולא להוביל לחקירה, קצת כמו פסיכולוג קליני. לא

להיות שיפוטי.

4. מהו ראיון לא אתי לדעתך?

ראיון שנובעת מהמראיין תחושה של מהי תשובה נכונה. שהמראיין לא מקבל גישות השונות

משלו. הראיון הדורש חושפנות שלא הכרחית.

5. אילו סוגי שאלות הינן בגדר חריגה מנורמות אתיות לדעתך? (תוכן, סגנון)

תוכן – שאלות חושפניות שלא קשורות לתחום הראיון.

סגנון – פרובוקציות שנועדו לבחון את המראיין.

6. איזה סוג של עמדה של מראיין אינה אתית לדעתך?

עמדה שיפוטית, עמדה תוקפנית.

במידה ויש לך הערות, מחשבות, הצעות נוספות הקשורות לאתיקה בראיונות הקבלה או לשאלון עצמו אנא רשום/י אותן כאן.

שאלון – ראיונות קבלה למגמות קליניות בפסיכולוגיה

1. מהו ראיון אתי לדעתך?

ראיון הבוחן את היכולות החברתיות של מראיין ואת מאפייני אישיותו תוך ניטרול תגובות

לחץ לראיון.

2. אילו סוגים של שאלות הינן אתיות בעיניך? (תוכן, סגנון)

שאלות שעוסקות בנסיון בתחום, בתכונות אופי הקשורות לטיפול, בהשקפת העולם על

טיפול.

3. איזה סוג של עמדה על מראיין אתי לנקוט במהלך ראיון?

עמדה נייטרלית – לא מאיים – אין בכך שום טעם ולא אוהד – מכיוון שאז יטופחו אצל

המראיינים ציפיות שווא.

4. מהו ראיון לא אתי לדעתך?

ראיון תוקפני שגורם למרואיין לתחושה שהמראיין לא חושב שהיתה למרואיין בכלל סיבה לבוא לראיון.

5. אילו סוגי שאלות הינן בגדר חריגה מנורמות אתיות לדעתך? (תוכן, סגנון)

שאלות פוגעניות, המנמיכות את המרואיין.

6. איזה סוג של עמדה של מראיין אינה אתית לדעתך?

מאיימת ותוקפנית

במידה ויש לך הערות, מחשבות, הצעות נוספות הקשורות לאתיקה בראיונות הקבלה או לשאלון עצמו אנא רשום/י אותן כאן.

שאלון – ראיונות קבלה למגמות קליניות בפסיכולוגיה

1. מהו ראיון אתי לדעתך?

ראיון שלא משפיל את המרואיין. ראיון שלא מבקר את עולמו ועמדותיו של המרואיין. ראיון שנותן למרואיין לבטא את תשובותיו תוך הקשבה וכבוד של המראיין. ראיון שנותן למרואיין הרגשה של ביטחון, של מקצועיות בתהליך המיון (שהראיון הוא חלק ממנו).

2. אילו סוגים של שאלות הינן אתיות בעיניך? (תוכן, סגנון)

לספר על עצמך, על חוויות, דילמות שיכולות להיות רלוונטיות למראיין על מנת לקבל מידע על מידת ההתאמה של המרואיין.

3. איזה סוג של עמדה על מראיין אתי לנקוט במהלך ראיון?

עמדה אמפטית, לא תוקפנית ולא קרה מדי, מפני שזה מביא את האדם שמרואיין להיסגר גם הוא ואז מידת המידע שיתקבל בראיון תצטמצם.
עמדה מכבדת, מקשיבה, מקצועית.

4. מהו ראיון לא אתי לדעתך?

ראיון שמעלה דילמות בלתי פתירות או דילמות שהן חד מימדיות ובתשובה להן לא מאפשרים תשובה יצירתית החורגת מבחירה בא' או ב'. ראיון שבו מובע זלזול במרואיין, ראיון החודר לרמות פרטיות לא רלוונטיות. ראיון שבו המראיין מנסה בכוונה להביך או להכשיל את המרואיין.

5. אילו סוגי שאלות הינן בגדר חריגה מנורמות אתיות לדעתך? (תוכן, סגנון)

שאלות על ההשפעה של המראה/ המוצא/ נכות פיזית על מידת ההצלחה העתידית בלימודים/ במקצוע. שאלות משפילות.

6. איזה סוג של עמדה של מראיין אינה אתית לדעתך?

עמדה מתנשאת שרואה במרואיין אובייקט

במידה ויש לך הערות, מחשבות, הצעות נוספות הקשורות לאתיקה בראיונות הקבלה או לשאלון עצמו אנא רשום/י אותן כאן.

שאלון – ראיונות קבלה למגמות קליניות בפסיכולוגיה

1. מהו ראיון אתי לדעתך?

כל עוד זה לא מפלה

2. אילו סוגים של שאלות הינן אתיות בעיניך? (תוכן, סגנון)

אשר לשאל שאלות אישיות – כל עוד המרואיין יכול לסרב לענות וזכות הזאת תהיה מפורשת

3. איזה סוג של עמדה על מראיין אתי לנקוט במהלך ראיון?

עמדה המאפשרת למרואיין לבחור אם לענות לשאלה או לא.

4. מהו ראיון לא אתי לדעתך?

5. אילו סוגי שאלות הינן בגדר חריגה מנורמות אתיות לדעתך? (תוכן, סגנון)

לא לבחון את הדעות הפוליטיות, דתיות וכו'

6. איזה סוג של עמדה של מראיין אינה אתית לדעתך?

עמדה הלוחצת על המרואיין לגלות פרטים אישיים

במידה ויש לך הערות, מחשבות, הצעות נוספות הקשורות לאתיקה בראיונות הקבלה או לשאלון עצמו אנא רשום/י אותן כאן.

שאלון – ראיונות קבלה למגמות קליניות בפסיכולוגיה

1. מהו ראיון אתי לדעתך?

ראיון שבו המראיין שלא משתמש בכוחו וסמכותו כדי לשאול שאלות שאינן רלוונטיות באופן

ישיר לנושא הראיון. מעבר לכך גם בשאלות שהינן רלוונטיות בראיון אתי יהיה שקלול של

חשיבות השאלה מול חדירותה לפרטיות המרואיין

2. אילו סוגים של שאלות הינן אתיות בעיניך? (תוכן, סגנון)

* שאלות רלוונטיות

*שלא נשאלות ממניעי סקרנות (בעיני אותה שאלה יכולה להיות אתית או פסולה, תלוי

בכוונה של המראיין כשהוא שואל אותה).

* אינה ישירה מדי שמאפשרת למרואיין "מרחב נשימה"

3. איזה סוג של עמדה על מראיין אתי לנקוט במהלך ראיון?

עמדת חוקר, בשלב מניסוי, ששואל שאלות אך עדיין לא מאמת השערות.

להימנע מסיפוק צרכים אישיים (מציצנות, סקרנות..) על חשבון המרואיין.

4. מהו ראיון לא אתי לדעתך?

ראיון פולשני

שאלות חודרניות אך לא רלוונטיות

מכאן שמבטא עמדה כלפי דבריו של המרואיין (למשל מתחיל להתווכח)

5. אילו סוגי שאלות הינן בגדר חריגה מנורמות אתיות לדעתך? (תוכן, סגנון)

שאלות שמניען הוא סקרנות

שאלה תוקפנית

שאלה מזלזלת

שאלה מאוד חודרנית שלא מתחשבת ברגשות המרואיין

6. איזה סוג של עמדה של מראיין אינה אתית לדעתך?

מראיין שמבטא את עמדתו כלפי המרואיין

מראיין שמספק סקרנות בראיון

מראיין מזלזל

מראיין ווכחן

במידה ויש לך הערות, מחשבות, הצעות נוספות הקשורות לאתיקה בראיונות הקבלה או לשאלון עצמו אנא רשום/י אותן כאן.

שאלון – ראיונות קבלה למגמות קליניות בפסיכולוגיה

שלום, ותודה על נכונותך להקדיש זמן כדי להשיב על השאלון. שאלון זה ניתן לך במסגרת מחקר בו אני משתתפת כחלק מלימודי לתואר שני במחלקה לפסיכולוגיה באוניברסיטה העברית. מחקר זה עוסק בראיונות הקבלה למגמות הקליניות בפסיכולוגיה. ראיונות אלו הינם תחנת מעבר חשובה בדרכו המקצועית של הפסיכולוג הקליני, והם בעלי צביון ייחודי, הנבדל מראיונות קבלה סטנדרטיים בתחומים אחרים. במקביל, לא קיימת התייחסות בקוד האתי של המקצוע באשר לאופן בו ראוי להתנהל הראיון. בכוונת המחקר הנוכחי לעשות ניסיון לשרטט, בעזרתך, את העקרונות האתיים המנחים אופן קיומו של ראיון, מתוך כוונה לזהות את הראוי להיכלל בקוד אתי עתידי אפשרי. כמראיין/ת אשמח אם תשתף/י בעמדותיך בעניין זה ותענה/י על השאלות הבאות.

נספח 8 – טופס פניה למשתתף במחקר בשלב II



הפקולטה למדעי החברה

המחלקה לפסיכולוגיה

האוניברסיטה העברית בירושלים



שלום,

בדפים הבאים מופיע שאלון שניתן לך במסגרת מחקר שנערך במחלקה לפסיכולוגיה באוניברסיטה העברית. מחקר זה עוסק בראיונות הקבלה למגמות הקליניות בפסיכולוגיה. כידוע, ראיונות אלו הינם תחנת מעבר חשובה בדרכו המקצועית של הפסיכולוג הקליני, והם בעלי צביון ייחודי, הנבדל מראיונות קבלה סטנדרטיים בתחומים אחרים. במקביל, לא קיימת התייחסות בקוד האתי של המקצוע באשר לאופן בו ראוי להתנהל הראיון. בכוונת המחקר הנוכחי לעשות ניסיון לשרטט, בעזרתך, את העקרונות האתיים המנחים אופן קיומו של ראיון, מתוך כוונה לזהות את הראוי להיכלל בקוד אתי עתידי אפשרי. כמראיין/ת נשמח אם תשתף/י בעמדותיך בעניין זה ותענה/י על השאלות הבאות. לנוחיותך ועל מנת לאפשר שמירה על האנונימיות שלך מצורפת מעטפה מבוילת שתאפשר לך לשלוח את השאלון במידה ותבחר/י להשיב עליו.

על כל שאלה, תהייה, הערה או הארה הינך מוזמן/ת לפנות לטלפון 052-3530510 (טלי)

תודה רבה,
פרופ' שפיר וצוות המחקר

ABSTRACT

This thesis is a stepping stone in forwarding the Ethics of Selection Interviews for Graduate Programs in Clinical Psychology, mainly with the purpose of raising awareness towards its forgotten end: The interviewer's ethical obligation towards the interviewee. A systematic analysis of the Ethics of the Selection Interviews is presented, according to the principles of Professional Ethics, which demonstrates ethical complexity, inner tension and conflicts of interests involved. In order to explore its manifestations and to identify relevant ethical norms, an Exploratory Study was conducted, in which open-end questionnaires were filled by 39 subjects involved, including 12 interviewers, 16 interviewees, and 11 undergraduate students planning to apply to Clinical Psychology programs. A Narrative Analysis of their answers revealed a surprising vulnerability of interviewees, with a possible link to both the lack of norms regarding the ethical obligation towards them, and a confusion that apparently exists among interviewers and interviewees regarding the Selection Interview as opposed to a Therapeutic Session. In light of the results, further options for advancing the subject are discussed, which in turn may help develop protecting the interviewees, improve the quality of the interviews, and promote the status of the profession.

The Hebrew University Of Jerusalem
Faculty of Social Sciences
Department of Psychology

***Ethics of Selection Interviews
for Clinical Psychology Programs***

A Thesis
Presented for the
Masters of Clinical Psychology Degree

Written By Tali Lavi
Under the Guidance of
Prof. Gaby Shefler

December 2007