

A többlet időt mindig más, vagy újabb feladatok elvégzésére fordíthatja a könyvtáros, tehát a hasznos idő ésszerűsítéssel is növelhető. Ésszerűsítés a könyvtári munka bármely területén alkalmazható. Gyakorlati munkája közben bárki eldöntheti, és el is kell döntenie, milyen ésszerűsítés bevezetése célszerű. Adott esetben élni kell a lehetőséggel. Néha csak megszokásból ragaszkodunk a régi, hagyományos eljáráshoz. Ha elérjük, hogy az egyes részterületeken a veszteségidő lehetőség szerint csökken, akkor a hasznos munkával töltött idő a teljesítmények maximalizálását teszi lehetővé a könyvtári munkafolyamat egészében.

1. PLATE, Kenneth H. - STONE, Elizabeth W.: Milyen tényezőktől függ a könyvtárosok elégedettsége munkájukkal? = Könyvtári és Dokumentációs Szakirodalom, 6. évf. 1974. 4.no. 74/814.
2. SCHWARZ, Gerhard: A munka normázásának módszerei a tudományos könyvtárakban. = Könyvtári és Dokumentációs Szakirodalom, 6. évf. 1.no. 74/121.

A munkaszervezés és a személyiség-munka kapcsolata az orvostudományi-egészségügyi információs rendszerben

EGRY Éva

A tudományos- és szakkönyvtárak vezetőképző tanfolyamára készült záródolgozat. - a szerk.

Az információ egyidős az emberrel. Vele együtt fejlődött, változott, alakult, míg a technikai forradalom vívmányainak egyik eredményeként eljutott az "információrobbanás" koráig. Információk özöne éri nap mint nap az embert. Az információk egy része spontán, válogatás nélkül érkezik a befogadóhoz, s az emberi agy ezeket szortizorra, tárolja - hosszabb-rövidebb ideig -, vagy be sem fogadja. Van egy másik információcsoport, amelyre viszont - általában a munkájához - az embernek szüksége van. Ezeket az információkat keresi, kutatja, elébe megy, valamilyen módon megpróbálja megszerezni. Ehhez a művelethez ma már segítségre van szüksége, mert az információk áradatával egyedül nem képes megbirkózni. Így a szükséglet létrehozta egy-egy tudományterület információs rendszerét, melynek célja az információk megszerzése, rögzítése, tárolása, illetve feldolgozása; a feldolgozás eredményeként új információk előállítása, tárolása, továbbítása és felhasználása.

Az információs rendszer s környezete között kölcsönhatás van. A környezet az, amely életre hívja rendszerét, ahhoz viszont, hogy a rendszer ki tudja szolgálni környezetét tudnia kell, hogy:

1. mire van igénye, szüksége a környezetnek,
2. mire képes maga a rendszer, vagyis mik a lehetőségei.

Vizsgáljuk meg először a "környezetet", jelen esetben azokat a tudományterületeket, melyekből felépül az orvostudomány- és az egészségügy információs rendszere.

Maga az orvostudomány elméleti és gyakorlati tudomány, mely az ember egészséges és kóros életjelenségeit vizsgálja, s mivel az ember bioszociális lény -, fiziológiai, pszichológiai jelenségeit komplex módon, a természettudományok és társadalomtudományok oldaláról tanulmányozza. Az orvostudomány tehát a természettudomány és a társadalomtudomány határterülete. Az elméleti orvostudomány területén főleg alap kutatás jellegű tudományos munka folyik, a gyakorlati (klinikai) orvostudomány iránya inkább alkalmazott tudomány jellegű. Persze a kettő között nincsenek merev határok.

Az orvostudománynak az az ága, mely a környezetnek, az élet- és munkakörülményeknek az emberi szervezetre való hatását vizsgálja, az egészségtudomány. Ide tartozik a településhigiéne, ételmezés-, munka-, iskola-, személyi higiéné. Az egészségtudományi kutatás kémiai, bakteriológiai, élettani, klinikai, statisztikai vizsgálati módszereket vesz igénybe. Mindezen ismeretanyag gyakorlati hasznosítása az egészségügy. Az orvostudomány ismeretanyagának nagysága és differenciáltsága következtében egyre több rész tudományágra bomlik. Az új tudományos megismerések, technikai-metodikai lehetőségek következtében nemcsak mélységében, de tárgykörét illetően is bővül - az utóbbi időben pl. a molekuláris biológia, molekuláris patológia, orvosi kibernetika, stb. kialakulásával. Felsorolásunk nem lenne teljes az orvostudomány határterületeinek ismertetése nélkül. Ezek a tudományterületek a biológia, kémia, fizika, matematika, filozófia, pszichológia, szociológia, pedagógia.

A rendszer szervezésénél, működtetésénél tekintetbe kell venni, hogy a környezetnek - fentiek alapján - igen sokrétű lehet az igénye.

Történt már felmérés azzal kapcsolatban, hogy hazánkban egy egészségügyi információs rendszernek milyen területről, milyen témacsoportokban kell tájékoztatást, a feltett kérdésekre feleletet adnia. A felmérés szerinti sorolás:

1. A lakosság életkörülményei, az egészségügyi viszonyokat leginkább befolyásoló tényezők. (Ide tartoznak a demográfiai helyzetre, a közegészségügyi-járványügyi viszonyokra, a társadalmi-természeti és gazdasági környezetre vonatkozó információk.)

2. A lakosság egészségi állapotára vonatkozó információk. (Morbiditási viszonyok, fekvő- és járóbetegellátásban kezelt megbetegedések, keresésképtelenséget vagy munkaképtelenséget okozó megbetegedések.)

3. Az egészségügyi ellátás szervezete, kapacitása és tevékenysége (pl. milyen hatással van az egészségügyi szolgálat működése a lakosság egészségügyi állapotára.)

4. Munkaerőhelyzet, képzés, továbbképzés. (Az egészségügy maga gondoskodik a felső- és középfokú káderek képzéséről és továbbképzéséről, ezért ismernie kell a népgazdaság és ezen belül részletesen az egészségügy munkaerőhelyzetének várható alakulását, az egészségügyi személyzet munkakörülményeit, bérhelyzetét.)

5. A tudományos kutatással kapcsolatos információk.

6. Az egészségügy anyagi, műszaki helyzete, gazdálkodása. Gyógyszerellátás. (Intézmények elhelyezési körülményei, fejlesztése, műszerezettség.)

7. A nemzetközi összehasonlításhoz szükséges információk.

Röviden és vázlatosan összefoglalva ezek tehát azok a területek, ahonnan az orvostudomány-egészségügy területén dolgozó vagy azzal kapcsolatban álló szakember, kutató várja, igényli az információkat, a rendszeres, megbízható tájékoztatást, mert ezek nélkül az információk nélkül munkáját ma már megfelelő szinten nem tudja elvégezni.

A RENDSZER MŰKÖDÉSE ÉS AZ EMBER

Az információs rendszer működtetésének nélkülözhetetlen láncszeme az ember. A szakirodalmat áttekintve megállapítható, hogy egyre több közlemény foglalkozik a könyvtári, dokumentációs, információs szakemberek képzésével, továbbképzésével. A közlemények kiemelik, hogy a dokumentációs és könyvtári szolgáltatásokat végzőket megfelelő továbbképzésben kell részesíteni, hogy az információs feladatok ellátása zavartalan legyen. Fontos a könyvtárosok általános és sokoldalú képzése, amely jól felkészült, széleskörű műveltséggel rendelkező könyvtárosokat, dokumentációs, információs szakembereket eredményez, hiszen az információs, dokumentációs tevékenység hatékonysága nemcsak a korszerű berendezések és módszerek alkalmazásán múlik, hanem nagymértékben függ az információs szakemberek hozzáértésétől is.

Minden munkavégzés követelményeket támaszt a munkát ellátó emberrel szemben. Ezeknek a követelményeknek csak abban az esetben tud megfelelni, ha rendelkezik bizonyos jellemzőkkel.

A különböző munkakörök más és más tevékenységet igényelnek. Ennek következtében más és más pszichológiai funkciók szükségesek ezeknek a tevékenységeknek megfelelő elvégzéséhez. Ebből adódik, hogy a különféle munkaköröket különböző típusú emberekkel kell betölteni. A személyiségkutatók több ezerre teszik a személyiségjegyek számát, de arra igen kevés helyen van lehetőség, hogy tudományos mérésekre, megfigyelésekre alapozott információkat szerezzünk be az emberről s ezen tények birtokában állítsuk a megfelelő munkakörbe. A konkrét feladat nem is a típusbesorolás, az alapvető személyiségjegyek megállapítása, hanem megbízható képkialakítás egy adott személy munkaértékéről, alkalmazhatóságáról. A vizsgálatnál tehát azt kell mérlegelni, hogy az ember képességei, személyi jellemzői összhangban álljanak a munkaköri követelményrendszerrel.

Ember és munkája között sajátos kölcsönhatás van. A munkatevékenység visszahat a munkát végzőre, befolyásolja, alakítja főbb jellemzőit, elősegíti vagy gátolja személyiségének fejlődését. Az információs rendszer szervezőjének tehát arra is törekednie kell, hogy a munkakör emberre gyakorolt hatásainak összessége harmonikusan illeszkedjen érdeklődéséhez, igényéhez, s végső soron segítse elő a személyiség összességének fejlődését, gazdagodását.

Hogyan érhető el mindez? Csakis abban az esetben, ha a szervező pontosan tudja, ismeri az információs rendszeren belül jelentkező valamennyi munkafázis legapróbb részletét is.

Következő felsorolásunkban az orvostudományi információs rendszer egy-egy jellemző munkakörét ismertetjük röviden, rámutatva az ember munkája s a személyiségjellemzők összefüggésére.

Az információk beszerzéséhez nélkülözhetetlen a rendszer működéséhez szükséges könyvek, folyóiratok, egyéb dokumentumok folyamatos figyelése, jártasság a kereskedelmi életben, az információs rendszert alkotó tudományterület ismerése, terminológiai ismeretek, nyelvtudás. Mindez változatos, sokféle irányba szerteágazó feladatokat jelent. - Olyan ember-típust kíván, aki mozgékony, szereti a változatosságot, jó kritikai érzékel rendelkezik, tárgyalóképes, az emberekkel való kapcsolat kialakítása jó.

Az információk feldolgozásának egyik munkafázisa a szakozás. Ez a közleményeknek valamilyen szakjelzettel, számmal vagy tárgyszóval való jelölése, melynek alapján az információ bármikor "előhívható". - A közlemény lényegének felismerése, megértése elmélyülő, a résztémákat is ismerő, olykor sok utánanézést, nagy türelmet igénylő munka - nagy gyakorlattal bíró szakembereket követel. Ezen a munkaterületen csak olyan emberek tudnak eredményesen dolgozni, akikben megvan az igény arra, hogy állandóan továbbképezzék magukat.

Mi az elvárás egy orvostudományi információs rendszer tájékoztató szakemberével szemben? - Legyen jól képzett dokumentalista. Ismerje tudományterülete terminológiáját. Legyen érdeklődő, kíváncsi típus, aki rendszeresen olvasva gyarapítja ismereteit. Szükséges a jó memorizáló képesség. Legyen felkészülve arra, hogy a legváltozatosabb kérdésekkel találhatja magát szembe. Egy-egy feladat megoldásához sokszor szivós, kitartó kutató munka szükséges. Ne legyen kapkodó, nem a válaszok azonnalisága a döntő, hanem tudni kell azt, hogy a helyes választ honnan, milyen forrásból lehet megadni.

Rendszerünkben a referensi, fordítói, lektori tevékenységet az a helyes ha orvos végzi. Amennyiben erre nincs lehetőség, legalább a lektori munkához szükséges az orvos ismerete. Bármilyen jó nyelvtudással rendelkezik egy fordító, de ha nem érti - magyarul sem - egy-egy bonyolult élet-tani, kórtani, gyógyszerhatástani mechanizmus összefüggéseit, téves információkat szolgáltathat.

Minden információs rendszerben vannak un. "mechanikus munkák". Ezek az - általában adminisztratív jellegű - tevékenységek a rendszer működése szempontjából igen fontosak. - Nézzük a gépirók munkáját. Szellemi és fizikai munka egyaránt. Ha egy gépiró napi 8 órán keresztül állandóan csak gépel, ezen egyhangu tevékenység és változatlan munkakörnyezet hatására - az elfáradáson kívül - az elfáradáshoz hasonló állapot, a monotónia jön létre. A munkaszervezőnek erre nagyon oda kell figyelni, s a munkafeladatok változatosságával kell ezen segíteni.

Minden munkafajtánál kimutatható meghatározott mértékű pszichés megterhelés és ebből adódó pszichés elfáradás. Ha a munka egyhangu, bizonyos idő múlva a hibák, tévedések száma megnő. A munkát végzők funkcionális állapotában a munka okozta megterhelés hatására (akár szellemi, akár fizikai munka) olyan változások következnek be, amelyek hosszabb-rövidebb ideig csökkentik teljesítőképességüket. Az ember teljesítőképességét azonban nemcsak képességei, fiziológiai és pszichés státusa határozza meg, hanem a munkafeladat sikeres vagy sikertelen elvégzésének lehetősége és ezt a lehetőséget kell körültekintő munkaszervezéssel biztosítani.

A munkaszervezőnek számolnia kell a munkahelyen belüli emberi kapcsolatok jelentőségével. - A dolgozó a munkahelyre való belépéssel nem

hagyja kapun kívül egyéni élete problémáit, gondjait, ezek tovább hatnak a munkaidőben, a végzett munka folyamán is. Az egyén viselkedésében be-
következő változások általában közvetlenül megfigyelhetők, nehéz azonban
eldönteni, hogy minek tudhatók be. A levertség, kedvetlenség vagy csök-
kent munkateljesítmény sok esetben az egyéni életvitel konfliktusaiból adó-
dik, helytelen lenne tehát minden ilyen jelből a munkához való viszony
megromlására következtetni.

Minden ember egy külön világ, sok ezernyi személyiségjelet, pozitív
és negatív tulajdonságot hordozva, s ezek megannyi kapcsolódást feltételez-
nek a különböző cselekvésekhez, így a munkavégzéshez is. Az összhang
kialakításának megteremtése végső soron - a munkaszervező feladata.