

terapija. Dandanes so v prometu tudi retard preparati litija, ki terapijo napravijo nekoliko prijetnejšo.

Doza je individualna, ker se litij pri različnih ljudeh, pa tudi pri istih pacientih v različnih obdobjih izloča skozi ledvice v različnih količinah. Važno je to, da je za terapevtski in profilaktični učinek raven litija v krvi med 0,6—1,6 miliekvivalenta na liter. Manjše vrednosti so neučinkovite, večje pa toksične. Zato kontroliramo litij v krvi v začetku enkrat na teden, ko pa je terapija vpeljana, enkrat na dva meseca, razen če se nam zbudi sum za zastrupitev.

Manipulacija s krvjo je enostavna. Vzeti je treba 5 ccm krvi brez anti-koagulansa. Kri lahko pošljemo v laboratorij enostavno po pošti, kar je prikladno za ustanove, ki ne izvajajo teh preiskav. Na jutro odvzema krvi bolnik ne vzame litija.

Bolnikov z ledvičnimi okvarami ne zdravimo z litijem. To je tudi edina resnejša kontraindikacija. Čeprav ni resnih svaril, ga tudi nosečnicam raje ne dajemo.

Na žalost tudi terapija in profilaksa z litijem nista brez zapletov, ki so pa na splošno bolj neprijetni kakor nevarni in nastanejo pri nekaterih bolnikih posebno v začetku obravnave, kasneje pa izginejo. Tako npr. že pri dovoljeni ravni litija v krvi lahko nastanejo manjše slabosti in druge prebavne motnje, tremor, žeja, poliurija in edemi, nekateri bolniki pa se precej zredijo. Teh znakov se ni treba pretirano bati, dokler so krvne vrednosti litija v redu. Če pa le-te porastejo čez dopustno mejo, postanejo znaki hujši in pride do zastrupitve, ki se kaže v motnjah zavesti do kome, z epileptičnimi napadi, hudimi diarejami, pljučnimi komplikacijami in podobnim.

Ostane še vprašanje, na kakšen način deluje litij. Vsekakor ima stabilizacijski učinek na tiste biološke procese, ki so bistveni za ciklofrenijo, katerih pa še ne poznamo.

---

Franc Č o p, dipl. psiholog  
Tovarna verig Lesce

## Vloga psihologa v industriji

Naloge psihologije v industriji so v okviru same znanosti dovolj natančno opredeljene, medtem ko industrija še vedno nima jasnega koncepta o uporabnosti psihologije v industrijski praksi.

Tako si psiholog, ki pride v podjetje, sam išče delo, samoiniciativno si določa področje dela, od njegove osebne iznajdljivosti pa je odvisna uspešnost dela. Čeprav je industrijska psihologija samostojna uporabna veda, dejansko nastopa psiholog v industriji še najmanj kot industrijski psiholog. Običajno so psihologi v industriji zaposleni v kadrovskem oddelku ali sektorju, kjer je dosedanja strokovnost delavcev zelo pomanjkljiva.

Potrebo psihologije v industriji in gospodarstvu je narekovala ekonomska nuja, ki se je manifestirala predvsem v naslednjih področjih dela:

1. profesionalna selekcija,
2. profesionalna orientacija,
3. medosebni odnosi in vodenje,
4. psihotehnika.

Profesionalna selekcija ni le gospodarska nujnost, pač pa je tudi genetsko in psihološko utemeljena. Kljub temu da so jo predvsem vzhodne države zavračale in jo oznamovale kot sistem načrtnega zatiranja, je tako utemeljena kakor tudi humana.

Profesionalna selekcija je izbiranje najprimernejšega delavca za določeno delovno mesto. Tako utemeljenost kakor tudi humanost te dejavnosti lahko opravičimo z dejstvom, da je bolje, če delavec sploh ne dobi določenega delovnega mesta, kakor da dobi takšno, na katerem ne bo zadovoljen niti uspešen. Logično je, da v profesionalno selekcijo funkcionalno spada tudi zdravniški pregled, o katerem pa nihče več ne dvomi, da bi ne bil human ali utemeljen.

Medtem ko je profesionalna selekcija z aspekta kandidata za določeno delovno mesto nehumana, pa za profesionalno orientacijo lahko rečemo, da je humana in gospodarsko nujna. Profesionalna orientacija je svetovanje oz. delovanje delovnih mest (če se izvaja ob sprejemu) glede na sposobnosti oz. konfiguracijo delavčevih sposobnosti. Profesionalna orientacija naj bi služila predvsem metodološko za doseg načela »vsakomur delovno mesto po njegovih sposobnostih«.

Psihologija medosebnih odnosov in vodenja spada pravzaprav v področje socialne psihologije. Vendar je prav to področje v naši industriji manj obdelano in najbolj pereče.

Medosebni odnosi, formalne in neformalne skupine in socialna dinamika so pomemben faktor delovne uspešnosti. Tovrstna problematika se proučuje z različnimi anketami, vprašalniki in sociometričnimi metodami. Z uspešnim indiciranjem tovrstnih podatkov lahko vodstvo podjetja pametno ukrepa predvsem pri obravnavi problematike, ki se delavcev najbolj tiče (plače, preemstitve, formiranje delovnih skupin itd.).

Nič manj niso pomembni problemi s področja vodenja (supervision) in nadziranja. Upoštevati je treba, da naš tehnični kader tovrstne izobrazbe nima in kljub visoki strokovnosti pri vodenju marsikdaj pogreši, ker ne upošteva človekovega faktorja v proizvodnem sistemu.

Psihotehnika je verjetno najstarejša aplikacija psihologije v industriji. Psihotehnika je dejansko mejno področje psihologije dela in tehnike. To je v večji meri sklop metod kakor pa uporabna veda. Psihotehnika je način oziroma metodologija za študij dela. Temeljni psihotehnični podatki o opravljanju nekega dela so osnovni temelj za racionalnejše delo človeškega pod-sistema v produkcijskem sistemu. Psihotehnika tako proučuje:

- gibe pri opravljanju dela,
- energetska potrošnja pri delu,
- sukcesivnost in čas posameznih gibov,
- organizacijo dela ožjih, funkcionalno odvisnih delovnih skupin itd.

To so le glavna področja psihologovega dela v industriji, vendar vse bolj prodira psihologija tudi v reklamo, raziskavo trga, organizacijo dela ipd.