בעריכת: ט. כץ

מוצאים עבודה / עם הגרפולוגית חנה קורן. אוטוריטה בתחום, ומנהלת מכון גרפולוגיה.

מחפשת עבודה? נא לצרף דיגום רנטגן של האישיות: כתב יד

"זה לא. עד כאן. דברו איתי מהיום ועד מחר. דירשו ממני להתמודד עם סיטואציות עתידיות, עמתו אותי מול חקירה צולבת, העבירו אותי מבדקי אישיות, העבידו אותי בפרך מול מבחנים פסיכוטכניים, הכל. רק אל תבצעו לי מבדק גרפולוגי. זה יותר מדי בשבילי, כאן מדובר בחציית גבול ובחדירה לתחום הפרט".

מכירים את התגובה הזו? רבים נלחצים מול המשפט התמים: "לכאורה הכל בסדר ונראה שיש התאמה לעבודה. רק משהו קטן, קחי דף A 4וכתבי כמה מילים על החורף המתקרב/ הסתווניות היפה והרקפת הביישנית/ האם לשלוח ילד למטפלת או למשפחתון/ קורות חיים שלך או כל טקסט שיעלה על דעתך. אנחנו מעבירים את כל המועמדות מבדק גרפולוגי".

הפנימו, יותר ויותר מקומות עבודה במשק מציבים תנאי מקדים לראיון עבודה: מבדק גרפולוגי. הם רואים בו מסנן תעסוקתי ראשון במעלה. מאות חברות במשק מקיימות את ההליך באופן רוטיני, הן לא מקבלות עובד ללא מבדק גרפולוגי מסודר. מדובר באחת הבדיקות הפופולריות ביותר בתהליך מיון וקבלת עובדים, בה נבדקים תכונות ומרכיבי אישיות שונים של המועמד לעבודה.

הגרפולוגים לא מחליטים אם לקבל עובד או לדחות אותו, זו כבר החלטה של המעביד. הגרפולוג מציג את הניתוח הגרפולוגי שמהווה כעין שיקוף רנטגן של הנבדק. הגרפולוגית הנודעת חנה קורן, בעלת מכון גרפולוגיה, (שבין לקוחותיו משרדי ממשלה, חברות עסקיות גדולות, קונצרנים, הצבא ועוד), אומרת ל"יתד נאמן": "כשמנהל כוח־אדם מתקשר ואומר שהוא רודפ המלצה, אני לא נותנת. אני אומרת לו: אתה הרופא של החברה. אני הרנטגנולוג - איש המעבדה שנותן לך את הכלים כדי שההחלטה שלך תהיה יותר מדויקת". עם זאת, מקובל לייחס משקל נכבד לבדיקה הגרפולוגית בהחלטה אם להעסיק עובד פוטנציאלי או לא. המעביד מקבל את הניתוח לידיו, מחליט אם לקבל או לא לקבל את העובד, וגם אם כן, באיזה תפקיד למצב אותו.

אפשר בהחלט להבין את המעבדים; מקום העבודה רוכש מחשב? אחראי הרכש משווה מחירים, מתעמק במפרט הטכני, מוודא את נושא הטיב והאיכות, בורר תנאים ועוד ועוד. שוו בנפשכם שהוא ידלג על תחום טרייאלי: התוכנה, ויחליט שמיותר להתייחס אליה. אין מצב, תוכנה איכותית היא המנוע והמנוע שסביבם סובב העסק.

העובד הוא התוכנה של המפעל/ בית החרושת/ בית הספר/ המשרד להנהלת חשבונות ועוד ועוד. יותר ויותר מקומות עבודה מפנימים, שקיים יחס ישיר בין עקומת ההישגים לאיכויות האנושיות. העובד הוא גלגל השיניים הראשון והעיקרי של מכונת התפוקה.

יחד עם זה, גם קורן מסכימה שהגרפולוגיה היא לא הכלי היחיד המשמש לאבחון ומיון עובדים. היא לא מתיימרת להחליף את המראיין ואת כלי הבדיקה הנוספים. מטרת הניתוח הגרפולוגי היא לתת למנהל כוח האדם כלי חשוב נוסף לקבלת החמונה השלמה.

להבדיל ממבחנים פסיכוטכנים ופסיכומטריים, הבאים לבדוק את בסיסי הידע ואת היכולות הקוגניטיביות של המועמד קרי: זיכרון, שליפה ותפיסה, הרי שבמבדק הגרפולוגי באה לידי ביטוי יכולת היישום. האבחון הגרפולוגי איננו בודק ידע, אלא בודק יכולות תפקודית אינטלקטואליות, סוציאליות, חברתיות ואינסטינקטואליות המרכיבים את אישיותו של הכותב.

אבל למה דווקא גרפולוגיה? לא עומדת בזה

למה דווקא גרפולוגיה? למה להשתמש גם בה לצד מבדקי אישיות פסיכולוגיים וקוגניטיביים? המומחים טוענים כי הגרפולוגיה היא כלי מהיר ויעיל לאבחון בני אדם. יתרון בולט של הגרפולוגיה הוא בראש ובראשונה בשמירה על אובייקטיביות. הגרפולוג אינו מושפע מהופעתו, מצורת דיבורו ומ"לייטושו" של הנבדק.

יש לדעת כי הגרפולוגיה היא בדיקה שאי אפשר לזייף בה. זאת בניגוד למבדקים אחרים אליהם יכול העובד להתכונן ואפילו "לשפץ" את עצמו. הנה למשל ראיון עבודה, המועמד מלטש כל מילה, מתכונן ועושה את כל המאמצים ללמוד על עצמו וגם על המעביד. גם קורות החיים אותם הגיש, עוברים סגנון, עריכה ומקצה שיפורים נרחב. הנבדק בגרפולוגיה אינו יכול לפתח מיומנות כפי שהוא עושה בראיונות ובמבדקים אחרים. זאת בדיוק הסיבה בגללה רבים לעבור את המבדק הזה, הם מרגישים שאין להם שליטה על הנעשה, ושאין להם אפשרות ליפות את המציאות.

חשוב לזכור: הגרפולוגיה היא הכלי האבחוני היחיד המסוגל ל"התרומם" מעל הזמן והמקום. בעזרת כתבי־יד מתקופות שונות, אפשר ליצור גרף אישיותי בעל רצף של נקודות דינמיות, המלמדות על מגמת ההתפתחות האישית.

ומעל לכל: זמן. הבדיקה הגרפולוגית אינה דורשת ניוד הנבדק וגנדונדו. נתון זה מונע טרחה מיותרת וחוסך זמן יקר בתהליך קבלת ההחלטות. בעזרת ניתוח כתב היד, אפשר לעמוד על אופי הכותב, כישוריו, התנהגותו וגישתו לעבודה ולעולם הסובב אותו. אפשר לאבחן נקודות בעייתיות באישיותו ולחשוף נקודות רגישות סמויות שאותן הוא מנסה להסתיר.

אין ממה לפחד, האבחון שלך ובשבילך

למה באמת חשוב להרכיב פרופיל מלא של העובד? מה יקרה אם נשאיר חללים בלתי ממופים שלו? ובכן, הדבר התאמה בין העובד לתפקיד, מביא לצרות צרורות. תכונות חיוניות לתפקיד מסו־ים, יהיו הרסניות לתפקיד אחר. קחו למשל תכונות כמו: גמישות, עירנות למתחולל מסביב, פטפטנות, מקור־יות, אלתור כשיטה, צורך בגיוון ואפילו ערמומיות, כל התכונות הללו הן פלטפורמה מהן ממריא איש מכירות מעולה. אולם הן תהוונה כישלון לעובד שיתמקם בכיסא מנ־הל חשבונות. בקיצור, אותו עובד שהמוזה סיפור הצלחה במשרה אחת, יגלם כישלון חרוץ במשרה אחרת.

תכונות לא מתאימות עלולות לגר־ום למעביד נזקים כבדים. הגרפולוגית חנה קורן מספרת, שבאחת החברות הנמנות עם לקוחותיה, לא ביצעו עד לאחרונה בדיקות גרפולוגיות למזכירות שביקשו להתקבל לעבודה, אלא רק למנהלים. בשלב מסוים ניגשה החברה למכרז של מליוני שקלים.

נציג של המתחרים דיבר עם המזכירה של החברה, משך אותה בלשונה והיא "זימרה" את הנתונים הכספיים שהחברה סיפקה במכרז. כתוצאה מכך החברה הפסידה במכרז. חשוב להדגיש, המזכירה פעלה בתום לב, ממש לא בזדון, היתה זו הפטפטנות הטבעית שלה שגרמה לה למסור נתונים. הכישלון הזה גרם לחברה להחליט שגם על מזכירות לעבור אבחון גרפולוגי.

לדברי קורן, אחד הסימנים לאנשים פטפטנים הוא כתב גדול וכתיבה מהירה. במקרה כזה צריך גם לבדוק דיסקרטיות, כי פטפטן הוא לא בהכרח אדם לא דיסקרטי.

הנה מקרה נוסף עליו מספרת קורן; מנכ"ל של חברה המקימה אתרי שעשועים חיפש במשך חודשים ארוכים מועמד למשרת מנהל פריקטים, לאחר זמן ממושך הוא מצא את המנהל האולטימטי־בי. לכל הנוגעים בדבר לא היה ספק שמדובר בעובד המתאים למשרה, ממש כאילו נולד בשבילה. רק כדי לצאת ידי חובה הועבר העובד בדיקה גרפולוגית. במהלך הבדיקה גילתה קורן כי מדובר בנוכל הידוע להולך שולל ולהקסים, הנמצא על גבול פיצול האישיות. רק לאחר זמן התברר שהאיש בילה שנתיים בבית־סוהר וסבל מהפרעות נפשיות.

"לא נותנים לי מקום להסתתר", טוען המועמד לעבודה ומרגיש מאוים, "תנו לי את הזכות להציג את עצמי כמו שאני מעוניין. במהלך העבודה אשתדל להתאים את עצמי ולהשתפר".

נו, אז קשה מאד "להשתפר". מדובר בתכונות ייסוד שהולכות עם האדם מיום היוולדו ולאורך כל התחנות בחייו. ובעצם, אם תחשבו לעומק, אין לעובד שום עניין לשווק את עצמו כמישהו אחר. עובד שאינו מתאים למשרה ספציפית ובכל זאת מתעקש לקבל אותה, גורם רעה בראש ובראשונה לעצמו.

קורן עצמה נכוותה ממקרה כזה. היא ראיינה מועמדת למטרת מזכירות, וציינה ששליטה באנגלית הוא תנאי סף לקבלה לעבודה. "אני שולטת באנגלית", אמרה האשה, "תראי, לא אנגלית אוקספורד, אבל אנגלית טובה". לאחר מספר חודשים, כשהעבודה בסניף בברסלנה הפכה ליום יומית והקשר עם הארץ הפך לרוטיני, התברר שהאשה מתקשה באיות בסיסי ולא מצליחה לנסח אפילו פקס פשוט.

מה קיבלנו? בכי, דמעות, תסכול ותחושת כישלון שצרובה לעולם בדיסק הקשיח. האשה הבינה שמקום העבודה לא מתאים לה והתפטרה. "ושיהיה ברור", אומרת קורן, "מדובר באשה מדהימה ומוכשרת בעלת יכולות מוכחות, רק שהאנגלית היא לא הצד החזק שלה. עד היום אנחנו בקשר הדוק, אבל למרבה הצער, בגלל דרישות המשרה, אני לא יכולה להעסיק אותה. לשם מה עברנו את כל תשעת החודשים המסיימים האלה?".

ויותר מזה, על הציפיות להיות מאוזנות. הן מקום העבודה חייב להיות מרוצה, ומצד שני, כדאי לכל הצדדים שגם העובד יהיה מרוצה. "מגיעה מועמדת וטוענת שיש לה את כל הכלים להיות אשת מכירות דגולה", מדגימה קורן. "כשמגיעות התוצאות הדלות, כולם מאוכזבים, המעביד מהעובדת, והעו־בדת מעצמה. יתכן מאד שהיא נהדרת בתכנון ומבריקה ביזומה, אבל מכירות הן לא הצד החזק שלה. המעביד כועס והעובדת חווה תחושת כישלון קשה, לא חבל?".

כתב היד שלך לאורך כל הדרך

הבדיקה הגרפולוגית משמשת למעביד לא רק כדי לקבל החלטה אם לקבל את העובד המסוים לעבודה, אלא גם כדי להעריך אותו נכונה ולדעת למה ניתן לצפות ממנו. כאשר מעביד מקבל חוות דעת על עובד מסוים והוא יודע למה לצפות, הוא יכול לתמוך בעובד, להבין אותו טוב יותר, וכמובן להפיק ממנו תועלת רבה יותר עבור המערכת.

השימוש בניתוח הגרפולוגי נעשה לאורך כל תקופת העבודה. מנהלי משאבי אנוש קוראים את חוות הדעת שוב ושוב, כדי להתכייל מול העובד לאורך כל הדרך ובכל התחנות בהן הוא מוצב. הם משתמשים בה גם כשמדובר בקידום עובד או בניידו למשרה אחרת. הם בודקים מהן התכונות הדומיננט־יות שלו ואם הוא כשיר למלא משרה אחרת. וכשמתעלמים מהגרפולוגיה? מזמינים צרות צרו־רות.

קורן מספרת על עובד בחברת היי־טק מסוימת שעבד בתפקיד עצמאי בתחום המחקר והפיתוח, שם הוכיח את עצמו והצליח מאד. המעבידים החליטו לנייד אותו לתפקיד שבו יהיה אחראי על צוותעובד־ים. בחוות הדעת הגרפולוגית בלטה האינדיווידואליסיות שלו והקושי ליצור תקשורת עם הסובבים אותו, יחד עם הקושי לנהל ולגלות תקיפות. מאחר שהוא היה עובד מצליח, מסור ואחראי, החליטו בכל זאת לקדם אותו. אך בתוך חודש, לאחר כישלון קולוסאלי מהדהד, נאלצו לפטר אותו. כך איבדו איש מחקר מעולה ועובד מצטיין, רק משום שלא יימחו תשומת לב מספיקה לתכונות האישיות שלו.

"כך מפסידים שתי משרות", מדגישה קורן, "גם את העובד המצטיין שנכשל במשרה החדשה, וגם את המשרה הקודמת אותה מילא בהצלחה".

רוצה עבודה? מתלבטת? בקשי ייעוץ גרפולוגי

ומהצד השני, מחפשי עבודה רבים שמתלבטים בין כיווני תעסוקה שונים, פונים למכון גרפולוגי או לגרפולוג כדי להתמקד בתחום ההולם את כישורי־הם הקוגניטיבים והאישיים. הגרפולוג מזהה נטיות שונות בכתב ומציע כיווני תעסוקה שונים.

דינה ל. מצטטת לנו מתוך חוות דעת גרפולוגית שקיבלה: "הגרפולוגית קבעה שאני טיפוס אנליטי. היא זיהתה אצלי "יכולת יראלית, ניתוחית, נטייה להעמקה ויסודיות, תוך דגש ואבחנה בפרטים". היא טענה שאני "מעדיפה עבודה יחידנית על פני שיתוף פעולה רצורך בתקשורת בין אישית. טיפוס אחראי, השומר על כללים ונהלים ופועל במסגרת". המקצו־עות המומלצים עבורי היו מחשבים, מתמטיקה, ועוד".

אסתר ש. קיבלה חוות דעת שונה לחלוטין, לטענתו של הגרפולוג, היא "אדם המתאים למקצו־עות טיפוליים, הדורשים רגישות ואמפתיה, גישה אנושית, יכולת הבעה רגשית, איכפתיות ונכונות לעזור, יכולת ליצור קשרים בין אישיים באופן טבעי ופתוח, לגלות מסירות ועם זאת, לא להיטמע ולשמור על מבט אובייקטיבי. אדם שאוהב לעבוד עם אנשים וסומך על עצמו". הכיוונים אותם נשלחה לבדוק, היו ייערן חינוכי, חינוך מיוחד ועוד.

קורן: "בדיקה גרפולוגית יכולה לכוון אדם לתחום או לעיסוק המתאים לאישיותו. אני לא אומרת לאף אחד אל תלך ללמוד מקצוע ספציפי, אבל אני יכולה לומר מה החלקים באישיות של הנבדק שיהיה לו קשה לשלב אותם עם המקצוע שאותו הוא רוצה ללמוד, ואז כל אחד בוחר אם מתאים לו הקושי הזה או לא. למשל: צורך במרחבים, אינטראקציה עם אנשים וכו'".

באחד המקרים הגיעה אל קורן צעירה שרצתה ללמוד ראיית חשבון, זאת משום שבני משפחתה הם רואי־חשבון ומקום העבודה מצפה לה. "גיליתי מכתב ידה שהמקצוע לא מתאים לה. היא היתה רגשנית מדי וסבלה קצת מחוסר ריכוז. לבסוף היא שינתה כיוון ולמדה פסיכולוגיה". במקרה אחר הגיע רופא שיניים וביקש לעשות הסבה. קורן הגיעה למסקנה שהתחום המסחרי והיזומות מתאימים לאופיו. לאחרונה הוא סיים לימודי משפטים והשתלב בתחום העסקי בהצלחה.

רנטגן גרפולוגי

"ציוד בסיסי של גרפולוג הוא ירשרה, אינטגרי־טי", אומרת קורן. "כשאנחנו בודקים כתב יד עבור מעסיק, אנחנו נותנים אך ורק חוות דעת הקשורה למקום העבודה. בשום אופן לא אתן חוות דעת הנוגעת ליחסים האישיים של המועמד עם משפחתו, קשריו עם הוריו ועוד ועוד. בעבר הפסדתי לקוח שייצג חברה בין לאומית גדולה. הוא דרש לדעת הכל בכל על המועמדים, כולל צדדים זניחים שלא היו קשורים למקום העבודה. הוא דרש: 'את כמו נהג מונית, חייבת לספק לי כל מידע שאבקש'. הסברתי לו שאני מתעסקת בנשמות, בדיני נפשות, ומנפיקה אך ורק דו"ח שקשור להתאמה לעבודה. אין כל רלוונטיות בסיבות, ב'למה', ב'מה היתה מהות הקשר של הנבדק עם הוריו ודודיו'. לא הסכמתי בשום אופן וכל אחד הלך לדרכו".

מה בודקים בבדיקה גרפולוגית? ובכן, בראש ובראשונה נבדקים מרכיבים יסודיים; מאפייני האישיות - (מוחצן? מופנם?), טיפוס האישיות הדומיננטי ומידת היציבות לסביבה. הלאה, הגרפולו־וג בודק את יחסי האנוש, (אמינות בדיווח, אמינות תפקודית). את איכות העבודה ויעילותה. את רמת הכתוב והאינטליגנציה הרגשית שלו. את יכולת ההתמודדות שלו במצבי לחץ ואי וודאות. את קבלת המרות שלו ויכולות ההסתגלות. את היכולת שלו לצמוח למנהל או מנהיג בארגון.

והרבה יותר לעומק; בכל בדיקה גרפולוגית לצורך התאמה לעבודה, נבדקות יותר מ־80 תכונות אופי, כמו שאפתנות, כושר אלתור, זיכרון, שליטה עצמית, מהימנות ועוד. רוב המעסיקים מבקשים לבדוק את האינטליגנציה, הנאמנות והמהימנות, וכן תכונות נוספות שהן רלוונטיות לתפקיד.

הבדיקה הראשונה שנעשית היא בדיקת מהימ־נות. בתחום המהימנות נותנת הגרפולוגיה ממצאים הטובים מאלה שנותן כל כלי אחר. בבדיקות אלו ניתן לעמוד על יושרו של הכותב ועל אמינותו, על נטייה בסיסית לפשע, על נטייה להעמיד פנים ולהסתיר כוונות. האם הוא מסוגל לעמוד בפיתויים ובהשפעות. האם הוא מדייק בדיווחיו ובנתונים שהוא מוסר לגבי עצמו או לגבי עבודתו? האם הוא שומר סוד, בעל אמות מידה מוסריות?

קורן: "אם הנבדק לא עבר בדיקת יושר, אנחנו עוצרים את המשך הבדיקה. יש 164 סימנים שצריך לבדוק כדי להגיע למסקנה שאדם הוא לא מהימן. בבדיקה רגילה בודקים 18 סימנים - אם התוצאה לא יוצאת חד־משמעית, ממשיכים הלאה. אם נמצאת מהימנות גבולית, ערמומיות, התחנפות וכו', צריך לבדוק לאיזה תפקיד מיועד העובד. אם מדובר במשרת איש מכירות, אותן תכונות לא ממש יפסלו אותו, אבל אם זו משרת מנהל חשבונות, זה כבר לא בסדר".

לדבריה, יש מעסיקים שמזמינים בדיקה גרפולו־גית ובדו"ח הסופי נאמר להם שהמועמד לא ישר, ועדיין הם מתעקשים לקבלו: "לאחרונה שלח אלי בעלים של חברה מסחרית מרבילה, כתב יד של מנהל שאותו ביקש להעסיק כמנכ"ל. בדקתי את כתב ידו ובנהלתי. הוצאתי דו"ח קשה מאוד שציין כי מדובר באיש אינטרסנטי, מנצל אחרים, מעמיד פנים וללא הגינות בסיסית. למרות זאת צייתתי שמדובר באיש אינטליגנטי מאוד בעל כושר ארגון מעולה. בתוצאה הסופית רשמתי שהאיש לא עבר את בדיקת המהימנות".

"הבעלים של החברה קרא את הדו"ח ואמר לי: 'הפעם טעית. אני מכיר אותו עשר שנים. לפחות פעם בחודש אני אוכל איתו ארוחת צהריים'. אמרתי לו שיש הבדל גדול בין לאכול עם מישהו פעם בחודש לבין להעסיק אותו. הוא לא קיבל את דעתי והעסיק אותו בחוזה לשנה במשכורת מאוד מכובדת. לאחר שלושה שבועות הוא התקשר לומר שטעה. המפלה היתה כה קשה, עד שהוא העדיף לשלם למנהל מראש משכורת לשנה, העיקר שיעזוב".

בבדיקת המהימנות חשובה מאד המקצוענות של הגרפולוג, אולם יש לדעת שאין יושר אבסולוטי. לכל אדם נורמלי יכולים להיות שניים־שלושה סימנים לאי־יושר. ככל שיש יותר סימנים, האדם פחות מהימן. לדברי קורן, נורה אדומה צריכה להידלק אם מישהו כותב כתיבה איטית מאוד, (לא מדובר על אנשים שיש להם מעצורים בכתיבה מחוץ אי־יידיעת השפה או מחלה). כתיבה איטית מרמזת על אדם שמנסה להסתיר את כתב ידו האמיתי. ככל שעובד יגסה להסתיר, כך הכתב ייעשה יותר "מצועצע".

סימנים נוספים: אי־יציבות כללית של הכתב, כתב הדומה ל"תבנית בית־הספר", הדגשת האות הראשונה במלה, השמטת אותיות או תחלופת אותיות בכתב איטי, תיקונים שאינם משפרים את רמת הקריאות, נקודות מיותרות שאין להן משמעות, הצלבה באות ח' ובאות ת' (שני קווי האות חותכים זה את זה) וחתימה בלתי ברורה או שאינה תואמת את הכתב.

רק מה, יתכן מאד שהבדיקה תעלה שמדובר באדם לא ישר, אם כי לא ממש גנב בפוטנציה - ואז יתכנו סוגי משרות (מכירות למשל) שלהן הוא יכול אולי להתאים. ההמלצה שלה לעובדים המנסים להתקבל לעבודה: לכתוב באופן ספונטני, אז האמינות בולטת. לאחרונה, לנוכח ריבוי המעילות הנחשפות בחברות שונות, יומה קורן קורס ראשון בסוגו להכשרת מנהלי כוח־אדם בזיהוי חשדות למעילות ולחוסר יושר בעזרת כתב היד.

לצד הסימנים הללו, יכולים מנהלי כוח אדם לזהות כישורים נוספים אצל המועמדים. למשל, כדי לזהות עובד בעל אינטליגנציה גבוהה, יש צורך בסימנים רבים. ככל שיימצאו יותר סימנים - הם ילמדו על אינטליגנציה גבוהה יותר. בין הסימנים: כתיבה מהירה וספונטנית, כתב מחובר בקלות, לחץ חלש, כתב קטן, חלוקת שטח טובה, חתימה קטנה ועוד.

החתימה נותנת שיקוף טוב של דמות הנבחן יותר מכל תמונה שהוא מצייר, פגישה איתו או תיאור של אישיותו. "אף על פי כן, לחתימה אין ערך רב ללא כתב היד עצמו. החתימה מושפעת מהגיל, מהמצב המשפחתי ומעמעמ סוציו־אקונומי. היא מסמלת את ה'אני'. שם המשפחה מייצג את התדמית החברתית, השם הפרטי מתייחס יותר ל'אני'".

הדגשת השם הפרטי עשויה לבטא צורך בתשומת לב ודחף של הכותב להוכיח את עצמו. ייתכן שהכותב אינו סומך על בני משפחתו ובונה את עצמו במו ידיו. כאשר השם הפרטי נפוח וגדול יותר משם המשפחה או מהטקסט הכתוב, הדבר עלול להעיד על אגוצנטריות ועל אהבה עצמית מוגזמת. הדגשת שם המשפחה עשויה לבטא גאווה משפ־תחתית או אולי תלות. כשהחתימה מתאימה לכתב היד בכללותו, אפשר להסיק שמדובר באדם שלם עם עצמו.

יותר משלושה מיליון כתבי יד שמורים בארבעת המשרדים שבמכון הגרפולוגיה של חנה קורן. את כולם היא זוכרת. "אין כתב יד שדומה במאה אחוז לשני". אם חשובה לך העבודה, תני כתב יד אמיתי, ספונטני וכזה שיגרום למעסיקים להכיר אותך ולהיות מעוניינים דווקא ביכולות שלך.

בדיקה גרפולוגית: מה לא לעשות

לא מצייפים את ה"אני"

האם ישנן דרכים לעשות "יחסי ציבור" דרך הכתב? ואולי אם רק נשנה קצת את הב', נגדיל את השקערורית של הפ' ונרחיב קצת את הל', נהפוך לעובדים מבוקשים?

"אין שום דרך בעולם להתחזות בבדיקה גרפולוגית", אומרת ל"יתד נאמן" הגרפולוגית המומחית חנה קורן, אחת הגרפולוגיות המערכות בעולם, (!!!) ומנהלת מכון גרפולוגיה. "הגרפולוג יקלוט את הזיוף באופן מיידי, וידע באופן וודאי שמדובר בכתב מעושה ובאדם שמעמיד פנים".

הכתב הוא ראי הנפש, והוא משקף תכונות ויכולות, לעיתים כאלה שגם האדם בעצמו לא מודע אליהן. אין כל אפשרות לארוז את עצמנו באריזות מתנה קורצת, שמסווה את התוכן.

ואולי נלמד קודם על הסימנים המרשיעים ו"נעלים" אותם מכתב היד? שלא תעזו. הדרישה האולטימטיבית היא פסנטניות. אחרת רק תפסידו. קחו למשל את נושא השוליים שמשאיר הכותב בצידי הטקסט, שמהווים חלק מכרטיס הביקור שלו. שוליים יומיים צרים מראים על שיקול דעת, משמעת פנימית, כושר ארגון ותכנון זהיר. שוליים רחבים מלמדים על בזבזנות, בריחה מזכרונות והעמדת פני מאושר.

אך גם כאן, אומרת קורן, בדיקת השוליים בלבד היא חסרת משמעות. יהיה מועמד שינסה ללמוד את הדרך הנכונה להשאיר שוליים כדי להיראות כבעל שיקול דעת וכושר ארגון, אבל בבדיקות האחרות יתברר כי הוא אינו כזה. הבוחן יקטלג אותו כמי שסובל מתסכול ומאישיות המורכבת מסתירות.

מכירים את המבחן הגרפולוגי הפופולרי הניתן כתופסת, ציור "עץ" או "איש"? שילוב של המבחנים השונים נותן לגרפולוג תמונה מדויקת יותר על הנבדק.

קורן: "כל ניסיון לצייר ולכתוב בצורה הנתפסת כ'נכונה', סופו שיפגע במועמד ובסיכוייו להתקבל לעבודה", היא אומרת. לדוגמה: עץ גדול, שמצויר בלחץ חזק, מכסה היטב את הדף ופורס בצורה מרשימה תוך הפגנת נוכחות, משקף ביטחון עצמי ושאפתנות. למי שזהו אופיו וזה גם מה שמשתקף משאר המבחנים הגרפולוגיים שלו, אין בעיה. אבל אם מועמד למד שזוהי הדרך ה"נכונה" לצייר עץ, אך בכל שאר המבחנים ישתקף אדם זהיר, שמסתפק בהישגיו, מתאים עצמו למצוי וללא שאיפות גרנדיוזיות - ייווצר פער בין המבחנים. הגרפולוג עלול לפרש את הפער לא נכון ולראות בו אישיות המורכבת מסתירות - מסקנה שלא תהיה לטובתו.

כך גם בציור איש; דמות קטנה מלמדת לעתים קרובות על חרדות, חוסר ביטחון וחשש ליזום או לגלות אסרטיביות. הדגשת השיער מסמלת לעתים קרובות נכונות להשקיע אמצעים, וכפיים רחבות מסמלות חשיבות עצמית, ביטחון והחלטיות. אם מועמד ינסה באופן מלאכותי לצייר לפי ה"מתכון" הזה - עלול שוב להיווצר קונפליקט, והוא יסומן כבעל אישיות המורכבת מסתירות פנימיות. מצד שני, מועמד שהוא אדם תוקפן ויימנע מלצייר פה גדול עם שיניים כי מישהו גילה לו שמודבר בסימן לתוקפנות - תוקפנותו תתגלה בכל מקרה, על־פי שאר הסימנים הנבדקים.

מחפשת עבודה?

כך מתכוננים לאבחון גרפולוגי

1. היו מי שאתם. אל תנסו לייפות את כתב היד. כל גרפולוג יודע שאדם השולח כתב יד לבדיקה גרפולוגית, מנסה לעשות את הרושם החיובי ביותר, ונתון בלחץ נפשי בעת הכתיבה.
2. בלי הסתרה. יש לכתוב באופן טבעי, ספונטני וזורם, כל ניסיון להעמיד פנים, יתפרש לרעתכם.
3. יש לציין גיל, מצב משפחתי, השכלה, היד הכותבת, (ימין או שמאל), אם קיימות בעיות בראייה, הרכבת משקפיים או עדשות מגע, היסטוריה של דיסלקציה, דיסגרפיה, הפרעות מוטוריות, נכות פיזית כלשהיא אז ליקוי למידה.
4. יש לכתוב בשפת אם (או בכתב שאתם שולטים בו יותר).
5. כותבים באופן ברור. יש להשתדל להיות ענייניים ולהימנע מפרטים שוליים ומחזרה על נתונים.
6. אין להגיש טקסט מועתק. טקסט כזה משקף פחות את האישיות, משום שכתב היד נעשה פחות טבעי. כמו כן, לא רצוי שיקריאו לכם. כתב מועתק איננו ספונטני וההפסקות אינן טבעיות. הפסקות אלה עלולות להתפרש כהפסקות בפעילות.
7. הטוב ביותר הוא להגיש קורות חיים על גבי נייר לבן חלק (4A). כדאי להקפיד למלא את הדף בתפוסה מלאה, ולא להסתפק בשורות קטועות. נא לזכור לצרף חתימה.
8. יש להגיש כתב יד מקורי, לא צילום.
9. מומלץ להגיש את הכתב על גבי נייר לבן, חלק, ללא שורות או משבצות. יש להקפיד שבעת הכתיבה - מצע הדפים יהיה מונח על משטח ישר.
10. יש לכתוב בעט כדורי תקין, ולהניח את הנייר על מצע של כמה דפים, זאת כדי לאפשר לגרפולוג לבדוק את לחץ הכתיבה ומבנה הקו.
11. האם להגיש נייר מקושקש או נקי ממחיקות? שימו לב, דף קורות חיים עם תיקונים ומחיקות עלול ללמד על זלזול.
12. אין צורך לכתוב ספרות.