

Psihologija rada

Uvod

Psihologija rada, poznata i kao industrijska i organizacijska psihologija, područje je koje istražuje ljudsko ponašanje u radnom okruženju. Cilj joj je razumjeti, predvidjeti i poboljšati interakciju između ljudi i njihovih radnih zadataka kako bi se povećala produktivnost i zadovoljstvo na poslu. Ovo područje povezuje psihološke principe i znanstvene metode s poslovnim praksama, omogućujući stvaranje radnih okruženja koja podržavaju dobrobit zaposlenika i organizacijski uspjeh.

Povijest psihologije rada.

Pojam **psihologije rada** nije definirao jedan pojedinac, već se razvio kroz doprinos više znanstvenika u području psihologije i menadžmenta. No, ključni doprinos dali su sljedeći autori:

1. **Hugo Münsterberg** (1863.–1916.)

- Često se smatra jednim od utemeljitelja psihologije rada. U svojoj knjizi "*Psychology and Industrial Efficiency*" (1913.) istraživao je kako psihologija može pomoći u povećanju produktivnosti i efikasnosti na radnom mjestu.

1. **Frederick Winslow Taylor** (1856.–1915.)
   - Iako nije psiholog, Taylor je razvio ideje znanstvenog menadžmenta (*Scientific Management*), koje su snažno utjecale na rano shvaćanje psihologije rada. Njegova teorija usmjerena je na optimizaciju rada i analizu učinkovitosti.

1. **Elton Mayo** (1880.–1949.)
   - Osnivač *pokreta ljudskih odnosa*, Mayo je poznat po eksperimentima u Hawthorne studijama. Njegov rad naglašava utjecaj međuljudskih odnosa i radne klime na produktivnost.

1. **Kurt Lewin** (1890.–1947.)
   - Razvio je teoriju *organizacijskog ponašanja* i istraživao dinamiku grupa, što je snažno utjecalo na razvoj psihologije rada.

1. **David Guion**
   - Jedan od suvremenih autora koji je psihologiju rada precizno definirao kao interdisciplinarno područje koje povezuje psihološke principe s organizacijskim procesima.

Razdoblje razvoja

Tijekom Drugog svjetskog rata, psihologija rada dobiva na značaju zbog potrebe za boljim selekcijskim i trening metodama za vojne kadrove.

Suvremeni fokus

Danas se naglasak stavlja na digitalnu transformaciju, rad na daljinu, ravnotežu izme?u poslovnog i privatnog života te raznolikost i inkluziju na radnom mjestu.

Što je uopće psihologija rada?

Pojam se kroz povijest razvijao kao odgovor na potrebe industrijskih društava, a danas obuhvaća široki spektar tema, uključujući motivaciju, selekciju, obuku, organizacijsku kulturu i dobrobit zaposlenika.

Guion je naglasio da je cilj psihologije rada razumjeti i unaprijediti **efikasnost, produktivnost i zadovoljstvo zaposlenih** kroz analizu njihovih radnih uloga, uvjeta rada i interakcija u organizacijama.

Prema Guionu, psihologija rada obuhvata niz aktivnosti koje uključuju:

selekciju,

obuku zaposlenih,

procjenu radnog učinka,

razvoj sistema za motivaciju i nagrađivanje,

analizu radnih zadataka,

unapređenje radnih uvjeta

kako bi se postigao maksimalan učinak i zadovoljstvo zaposlenih.

Ova disciplina se bavi i istraživanjem kako različiti faktori poput: **liderstva, timskog rada, komunikacije i organizacione kulture** utiču na ponašanje zaposlenih i rezultate organizacije. Guionova definicija psihologije rada postavila je temelje za dalji razvoj ove discipline, koja je danas ključna u menadžmentu ljudskih resursa i organizacionom razvoju.

Blum & Naylor (1968)

Blum i Naylor naglašavaju primjenu psiholoških principa i metoda u rješavanju problema vezanih za radno mesto. Ovo uključuje: **selekciju zaposlenih, procjenu radnog učinka, obuku, kao i poboljšanje radnih uvjeta**.

Selekcija i obuka: Oni su dali poseban značaj selekciji zaposlenih kao ključnom procesu u kojem se koriste psihološki testovi i intervjui kako bi se identificirali kandidati s najboljim sposobnostima za određeni posao. Također, ističu važnost obuke zaposlenih kako bi se osiguralo da oni posjeduju neophodne vještine i znanja za uspješan rad.

Motivacija i zadovoljstvo poslom: Blum i Naylor su proučavali faktore koji utiču na motivaciju zaposlenih, kao što su sistemi nagrađivanja, mogućnosti za napredovanje i radno okruženje. Oni su također analizirali kako ovi faktori utiču na zadovoljstvo zaposlenih i njihov radni učinak.

Ljudski odnosi na radu: Njihov rad uključuje i proučavanje međuljudskih odnosa u organizacijama, uključujući interakcije između zaposlenih, rukovodilaca i timova, kao i kako te interakcije utiču na produktivnost i moral u organizaciji.

Organizaciona klima i kultura: Blum i Naylor su se bavili i temama kao što su organizaciona klima i kultura, istražujući kako vrijednosti, norme i uvjerenja unutar organizacije utiču na ponašanje i performanse zaposlenih.

Njihov pristup psihologiji rada je bio holistički, obuhvaćajući ne samo individualne aspekte ponašanja zaposlenih, već i šire organizacione faktore koji utiču na produktivnost i efikasnost. Njihovo delo je postalo klasičan tekst u oblasti industrijske i organizacione psihologije, i ima značajan utjecaj na praksu upravljanja ljudskim resursima.

Što je (radna) organizacija?

Organizacija je svojstvo složenog sustava čiji su raznoliki dijelovi međusobno povezani i funkcionalno usklađeni tako da čine postojanu strukturu i djeluju kao cjelina.

Organizacija ima određena svojstva, a to su:

- usklađen napor članova u postizanju zajedničkih ciljeva
- podjela rada
- diferencijacija uloga
- hijerarhija položaja

Budućnost radne organizacije

Mnogi istraživači misle da se danas suočavamo s velikim promjenama u strukturi radne organizacije.

Toffler, poznati futurolog optimistički vidi novog radnika kao:

- neovisnog
- fleksibilnog
- obrazovanog i vještog

Vjeruje se da je stalni radni odnos nešto što pripada prošlosti, odnosno da će novi radnik pokazivati tendenciju mijenjanju radnih mjesta, s ciljem usavršavanja i potragom za novim radnim izazovima.

Izazovi s kojima se susreće svaka radna organizacija, a time i sam radnik su:

- raznovrsnost radne snage (dob, spol, rase)
- globalizacija
- konflikt život(obitelj)/rad koji se odnosi na usklađivanje karijere i obitelji
- smanjenje radne snage
- doživotno učenje: napredak tehnologije

Najčešći poslovi u području organizacijske psihologije/psihologije rada su:

- Oblikovanje radnog mjesta i okoliša
- Selekcija zaposlenika
- Procjena radne uspješnosti
- Savjetovanje i razvoj karijere
- Profesionalni trening
- Međuljudski odnosi
- Motivacija zaposlenika
- Razvoj i promjene u organizaciji
- Odnos stroj-radnik