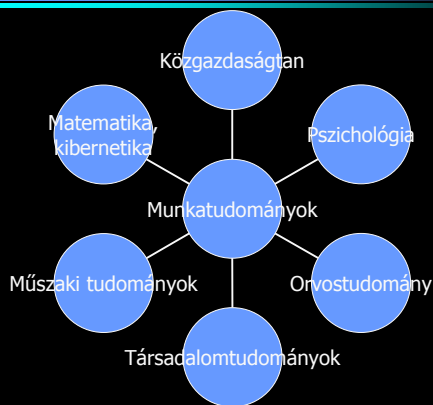
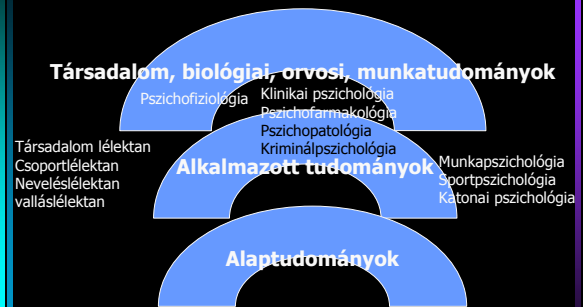


## A MUNKAPSZICHOLÓGIA CÉLJA, TÁRGYA, TÖRTÉNETE

[www.erg.bme.hu](http://www.erg.bme.hu)

## A munkapszichológia helye



## Kettősségek...

- Differenciálódás és integráció
- Specializáció és általános érvényű elméletek
- interdiszciplinaritás

## Előzmények

### Társadalmi, gazdasági és technikai fejlődés

- > egyidejűleg vezérelt elemek száma
- > termelési technológia tökéletesedése
- > távirányítás
- > munkafeltételek változása

gép > → < a fizikai igénybevétel → > a szellemi igénybevétel  
(WHO, 1959)

## A MUNKAPSZICHOLÓGIA, CÉLJA

- A munkapszichológia az, amivel a munkapszichológusok foglalkoznak.
- A munkapszichológia célja:  
*Az emberi viselkedés tanulmányozása a munkával, illetve a munkaszervezettel összhangban hatékony munkavégzés elégedett dolgozókkal.*
- Olasz mondás: A munka nemesíti az embert – de le is aljasíthatja.
- Három tényezőre irányítja a figyelmet:
  - dolgozó ember
  - munkakörnyezet
  - termelési tevékenység

## A munkapszichológia célja

[www.erg.bme.hu/szakkepzes](http://www.erg.bme.hu/szakkepzes)

- Ember és közösség védelme, segítése
- Társ. érdek és egyéni érdek egyeztetése
- Egyéni és vállalati érdekes közelítése
- Könnyebb, biztonságosabb, örömtelibb munkavégzés

## A munkapszichológia meghatározása

A munkapszichológia olyan tudomány, mely a dolgozó emberek munkakörnyezetében lejátszódó tevékenységének **pszichológiai vonatkozásait** vizsgálja a **hatékonyabb** termelés és a dolgozók **jóléte** érdekében.

## A munkapszichológia feladata

1. Pszichológiai jellegű problémák vizsgálata..
2. Kutatási eredmények gyakorlati alkalmazása
  - Munkakörülmények javítása
  - Pszichés ártalmak csökkentése
  - Elégedettség fokozása
  - Munka hatékonyságának növelése

## A MUNKAPSZICHOLÓGIA FELADATAI

A British Psychological Society (1986) felosztása szerint

1. Személyzet kiválasztás és értékelés
2. Képzés
3. Teljesítményértékelés
4. Szervezetfejlesztés
5. Ergonómia
6. Pályatanácsadás
7. Szociális jártasság fejlesztése
8. Esélyegyenlőség javítása
9. Foglalkozás-egészségügy pszichológiai vonatkozásai

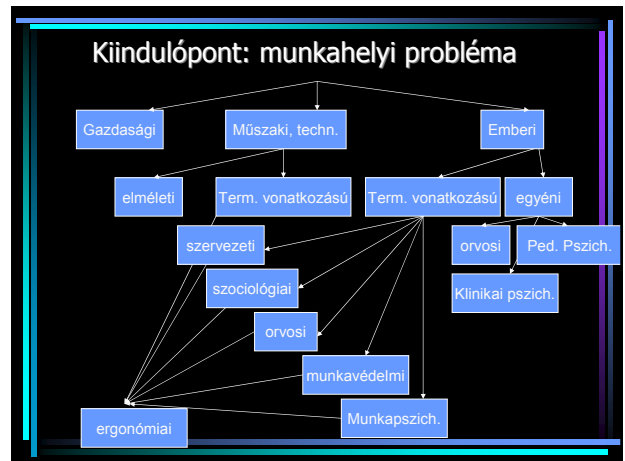
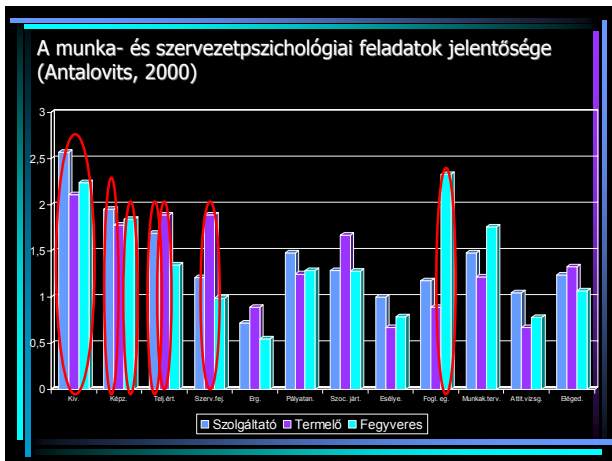
## A MUNKAPSZICHOLÓGIA FELADATAI

10. Munkakör tervezés
11. Attitűd vizsgálatok
12. Elégedettség

2002-ben 8 témakör

[www.bps.org.uh](http://www.bps.org.uh)

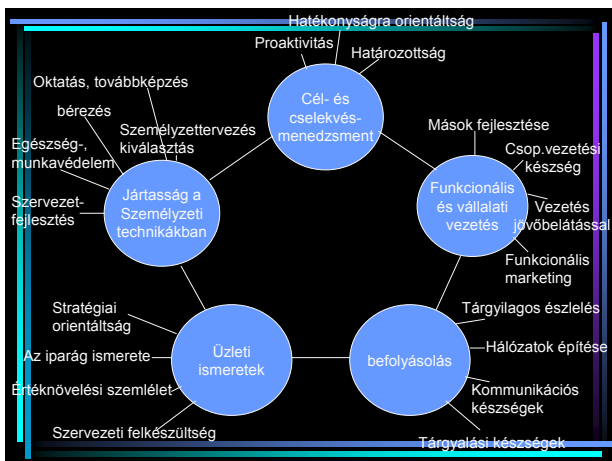
Alkalmazási területek jelentősége	EU-szakemberek előrelépése 1990-2000			Magyarországi szakemberek előrelépése 1999-2000		
	Nő (1-3)	Nem v. (4-6)	Csökken (7-9)	Nő (1-3)	Nem v. (4-6)	Csökken (7-9)
Stressz vizsgálatok	63	37	0	57	38	5
Képzés	58	29	13	87	13	0
Info-kommunikációs technológiák alk.	54	33	13	95	5	0
Kiválasztás	38	58	4	79	21	0
Tesztok kidolgozása	38	58	4	46	44	10
Tanácsadás	38	58	4	64	26	10
Munkakör-tervezés	33	54	13	62	28	10
Szervezeti vizsgálatok	35	661	4	69	26	5
Munkacsoportok	30	57	13	62	33	5
Szervezetfejlesztés	33	48	19	95	5	0
Ergonómia	25	50	25	44	44	12
Elégedettségi vizsgálatok	16	71	13	49	41	10



### Kiindulópont: munkahelyi probléma

1 ember 1 gép → kezelőelemek opt. Elhelyezése  
 Kiscsoport → formális - informális vezető konfliktusa  
 Üzemrész → baleset  
 Üzemi → vezetési stílus  
 Ágazati → fizikai elfáradás  
 Népgazdasági → ösztönzési rendszer  
 Világméretű → monotonia, zajártalom

- ### Munkapszichológusok?
- **Hatékonyasága???**
  - Gyakorlati szakember és kutató
  - Általánosítás és konkretizálás képessége
  - Kreativitás
  - Kritikai érzék, fantázia, gondolkodás fegyelmezettsége
  - Magabiztos fellépés
  - Előzékenység, udvariasság, türelem, szerénység, megfontoltság
  - Etikai érzék
  - Extravertált személyiség???



### A MUNKAPSZICHOLÓGIA TÖRTÉNETE



## Az ókortól a XIX. sz. végéig

- Ósidőktől fogva fontos gyakorlati feladat volt az **alkalmasság** megállapítása (Platon, Biblia)
- A másik fontos kérdéskör, a **motiváció** a középkortól vált érdekessé.
- Kapitalista gazdálkodási rend: a munkát már nem tekintik büntetésnek, **szabad foglalkozásválasztás**, megjelennek a gyárak, de a hatékonyság nem megfelelő.

## A tudományos munkaszervezés (Taylor XIX. Sz. vége, XX.sz. eleje)

- Az első kísérlet, mely a tudományt hívta segítségül a nagyiparban jelentkező, a munkaerővel kapcsolatos problémák egészének tanulmányozásához és megoldásához.

## A tudományos munkaszervezés a rendszer feladatai

1. Keressük meg a kiválasztott munkához a **legjobb eljárást**.
2. Válogassuk ki azokat az embereket, akik ezekkel az eljárásokkal a **legrövidebb idő** alatt tudják elvégezni a termelési műveleteket.
3. A kiválogatott emberek munkájának időtartamából állapítsuk meg minden egyes művelet elvégzésének **normaidejét**.
4. **Tanítsuk be** ezeket az összes munkásnak és a munkabér szabályozásával, büntetésrendszerrel, felmondási fenyegetéssel kényszerítsük őket a **normaidő betartására**.

## A tudományos munkaszervezés

- A tulajdonosok körében hamar népszerűvé vált, de nem vette számításban, hogy az előírt mozdulatok megfelelnek-e az emberi szervezet adottságainak. A szokatlan mozdulatok a munkás számára jelentős túlterhelést eredményeztek
- Az ember alkalmazkodott a munkához
- Ford futószalag szervezése
- Szakszervezetek tiltakozása

## Tudományos vezetés (Fayol) (10-es évek)

A vezetés 14 alapelve:

munkamegosztás  
hatáskör és felelősség  
fegyelem  
rendelkezés egysége  
vezetés egysége  
általános érdekek prioritása  
ellenszolgáltatás  
centralizálás szükséges  
hierarchia pontos meghatározása  
rend  
méltányosság  
személyzet állandósága  
kezdeményezés  
szervezet ereje a tagok egységében rejlik

## Pszichotechnika (1915-1930)

- **Münsterberg** nevéhez fűződnek az első munkapszichológiai jellegű vizsgálatok és írások.
- 1912-13-ban kidolgozott egy alkalmasságvizsgálati módszert a bostoni villamosvezetők számára
- A munkaléktan első nagy fellendülése az I. világháború idején következett be.

## Pszichotechnika

- **Célja:** vizsgálati technika kifejlesztése a pszichológiai ismeretek felhasználásával.
- A pszichotechnikai kutatások kérdéscsoportjai:
  1. Mozgás racionalizálása (leggyorsabb, legkevesebb hibával, taylorizmusból ered)
  2. A változó fizikai környezet feltételeinek befolyása a teljesítmény alakulására (világítás, zaj, stb.)
  3. Alkalmasság elbírálása

## A pszichotechnika tartalma

1. Az ember képességeinek megállapítása, **kiválogatás** a különböző foglalkozásokra
2. Munkavégzésre történő **betanítás**
3. A munka ésszerűsítése, a műszaki berendezések, gépek **alakítása** az emberi követelményeknek megfelelően, munkakörnyezet.
4. A munkafolyamat **elemzése** és **tanulmányozása** különböző tudományos elvek alapján (fiziológiai, pszichológiai, közgazdasági, műszaki).

## Csalódás a pszichotechnikában (20-as évek közepétől)

### Okok:

- Számos, pl. a kiválasztásban használt teszt nem volt elég hatékony.
- A dolgozók teljesítményének bejósolásához szükség van a személyiség és a motiváció vizsgálatára is.
- Nem ismerte fel a munkacsoport jelentőségét.

### A pszichotechnika **fogyatékoságai:**

- atomisztikus szemlélet
- statikus jelleg
- sematikus

## Human relations (1930-1950)

- Kiderült, hogy a pszichotechnika önmagában már nem tudja megoldani a vállalatok pszichológiai kérdéseit.
- A tudományos munkaszervezés ellenlábasként jött létre az „emberi kapcsolatok” irányzat.
- **Hawthorne-vizsgálatok** (E. Mayo) 1927-32 meglepő eredmények → további vizsgálatok: kutatás a csoportról, a csoportos tevékenység következményeiről, az informális csoportnormáról

## Human relations

- **Alaptézise:** A vállalat nem csak technikai és szervezeti, hanem szociális rendszer is.
- Folyományok:
  - vezetési stílusok (Lewin és mtstai)
  - szociometria (Moreno)
  - szervezetpszichológia (70-es évek)
  - emberi erőforrások megközelítés

## Ergonómia (1943-)

- Jelentése: ergos=munka, nomos=törvények
- Az emberi adottságoknak maximálisan megfelelő munkafeltételek kialakítására vonatkozó komplex tudománycsoport. Az ember és munkakörnyezete kölcsönhatásának tudományos tanulmányozása.
- **Fő célja:** a **hatékonyság** növelése és az **emberi igények** kielégítése.
- Az ergonómiai problémák
  - Valamely műszaki probléma megoldása során merülnek fel
  - Megoldásuk során figyelembe kell venni az ember pszichológiai, fizikai adottságait, képességeit, igényeit.

## Az ergonómia története

1. Előzmények, kezdetek
2. Az ergonómia születése: A „**fogantyúk és skálák**” ergonómiája (1945-60)
3. Az ergonómia ipari alkalmazása, „**rendszerergonómia**” (60-as évek)
4. Ergonómia a munka világán kívül, **termékergonómia** (70-es évek)
5. **Biztonság** és ergonómia, **számítógép** és ergonómia, **kognitív ergonómia** és **szoftver ergonómia** (80-as évek)

## A hazai munkapszichológia története

- **1945 előtt** a vállalatvezetés nem alkalmazta a munkapszichológiát
- **1945-49:** értékes tevékenység folyt, majd megszakadt (parthatározat)
- **50-es évek vége:** munkapszichológia jelentős lemaradása
- **60-as évek eleje:** pszichotechnika, részjelenségek sematikus, sablonos vizsgálata
- **60-as évek vége:** munkapszichológiai robbanás
- **rendszerelváltás:** megszűnnek a nagy állami vállalatok laboratóriumai, de a munkapszichológiai jellegű tevékenység tovább él.

## Szakmai jövőkép

1995-2001 közötti felmérés (Antalovits M.)

- 39 fős minta

Wolff és Shimmin `90-es évek

- Európaszerte 30 szakember
- 9 fokú skálán egyetértés jelölése
- Visszatekintés és prognosztizálás

A lehetséges forgatókönyvek	EU-retrospektív értékelés 1980-1990			EU-jövőkép 1999-2000		
	Egyetért (1-3)	Semleges (4-6)	Nem (7-9)	Egyetért (1-3)	Semleges (4-6)	Nem (7-9)
Laissez faire	57	26	17	30	30	40
Belülről jövő reform	30	40	30	57	35	8
Multidiszciplináris keretek	22	70	8	74	22	4
A pszichológia mindenkié	2	56	22	30	53	17
Visszavonulás a labortaóriumba	13	30	57	17	22	61
Elsorvadás	26	30	44	17	22	61
Kiválás a pszichológiából	8	44	48	12	44	44

A lehetséges forgatókönyvek	EU-jövőkép 1999-2000			Magyarországi jövőkép 2000-2010		
	Egyetért (1-3)	Semleges (4-6)	Nem (7-9)	Egyetért (1-3)	Semleges (4-6)	Nem (7-9)
Laissez faire	30	30	40	49	20	31
Belülről jövő reform	57	35	8	51	31	18
Multidiszciplináris keretek	74	22	4	64	23	13
A pszichológia mindenkié	30	53	17	15	39	46
Visszavonulás a labortaóriumba	17	22	61	8	23	69
Elsorvadás	17	22	61	2	13	85
Kiválás a pszichológiából	12	44	44	74	8	18

## Kiemelt különbségek...

1. Nálunk erőteljesebb piaci hatások jóslása, a „szakma más cégér alatt” működése (74% vs. 12%)
2. A szakma jövőjét és társadalmi hasznosságát megkérdőjelező forgatókönyvek elutasítása (elsorvadás, visszavonulás) erősebb a magyar mintában

## Friss összegzés a munka- és szervezetpszichológia hazai helyzetéről

- Az utóbbi 10 évben egyre növekvőbb igény (fegyveres szervezetek, szolgáltatási szektor, multik)
- A munkaerő piac tartósan kedvező volta
- A munkakör elnevezésében a pszichológus elnevezés nem szerepel („elő előítélet”)
- Éles versenyhelyzet más szakmák képviselőivel
- Egyre szélesedő kompetencia-határok
- Interdiszciplináris keretben való működés hatékonysága

## Friss összegzés a munka- és szervezetpszichológia hazai helyzetéről

- Az utóbbi évtized fő alkalmazási területei:

Személyzet-, vezető kiválasztás

Tréningezés

Vezetői tanácsadás

Szervezetpszichológiai feladatok

- Problematikus terület: a külföldről átvett metodológia korrektsége
- Kutatási szféra visszamaradottsága
- Kevés tud. közlemény, nemzetközi szinten alig vagyunk jelen
- Munka - szakpszichológusok száma 2000 előtt több, mint 100:

55% szervezetpszichológia

40% munkapszichológia

5% közlekedépszichológia