

Munkalélektan

Elhelyezése a pszichológia tudományában

Pszichológia

- Lelki jelenségekkel foglalkozó tudomány,
 - nem létezik idegrendszer nélkül
 - az idegrendszerre hat a fizikai környezet
 - milyen hatással vannak
 - a fizikai környezet bizonyos állapotai az egyes lelki jelenségekre

A munkalélektan figyelembe veszi az üzemben található fizikai környezetet

- A munkapszichológus csak úgy tud hatékonyan dolgozni, ha együttműködik a rokon tudományokkal
 - Célja a dolgozók elégedettsége, és a termelékenység növelése
 - A pszichológia rendszerében a pszicholingvisztika, és az általános lélektan mezőjében helyezkedik el
 - A pszichológia egyes területei rendkívül magas specializálódást mutatnak
- A munkapszichológus feladatai
- Döntően a társadalmi gyakorlat szükségletei határozzák meg, nem a pszichológus egyéni érdeklődése

Technikai fejlődés szakaszai

- Gépesítés előtti
- Gépesített termelés
- Automatizált termelés

A munkapszichológia célja

- A termelékenység növelése a FLOW (optimális élmény) megélésével
Hatékonyabb munkavégzés, elégedettebb dolgozókkal

Feladatai, területei, tartalmuk alapján

- Személyzet kiválasztás és értékelés: Toborzás, pályaprofil, alkalmasság vizsgálat, bevállás, kompetencia elemzés
- Képzés: Tréning, fejlesztés, ki- és tovább-képzés, kommunikáció
- Teljesítmény értékelés: Munkatevékenység elemzés és értékelés
- Szervezetfejlesztés: Szervezeti diagnózis
- Ergonómia: Ember- gép, munkaszervezés, biztonság-hatékonyság-konfort
- Pálya és karrier tanácsadás: Pályaválasztás, pályafejlődés, karriertervezés és tanácsadás, munkahelyi szocializáció
- Szociális jártasság: Személyközi kapcsolatok és készségek, munkahelyi szoc.ps.
- Esélyegyenlőség: Foglalkozási rehabilitáció, fogyatékkal élők integrációja,
- Foglalkozás egészségügy: Mentélhigiéné, munkahelyi stressz, munkabiztonság, baleset drog, dohányzás,
- Munkakör tervezés: Munkakör elemzés- és tervezés, munkaköri leírás
- Attitűd vizsgálatok: Attitűd-mérés, munkaértékvizsgálatok, kérdőívek
- Elégedettség: Munkahelyi elégedettség vizsgálata, a munka és a magánélet harmóniája

A munkapszichológia 3 tényezőre irányítja figyelmét

- A dolgozó emberre (mint egyénre és mint a csoport tagjára)
- A dolgozók munkakörnyezetére
- A termelési tevékenységre

- A munkapszichológus egy meghatározott környezetben tevékenykedő dolgozók vizsgálatával foglalkozik
- A betanítással, ösztönzéssel, a munka és pihenési rend kialakításával stb. kapcsolatban javaslatokat tud tenni, amelyek javulást idéznek elő
- A munkapszichológia fő területe a vállalat
- A munkapszichológus megbízója a vezetés, a menedzsment, ami problémákat okoz.
- Ma a munkapszichológus inkább külső szakember

A vállalat egy rendszer, szervezet

- Rendszer, szervezet: Egymással kölcsönhatásban álló elemek együttese
- Szociális elrendeződés közös célok megvalósítására, ellenőrzött teljesítmény által

A szervezetekre általában minden országban igazak az alábbi kijelentések

- Hierarchikus szervezettségűek
- Az autoritást szisztematikusan elosztják
- Csapatmunkát feltételeznek
- Döntéseket hoznak, konfliktusokat gerjesztenek, rendelkeznek egy szervezeti kultúrával, szocializálják az embereket, széleskörű munkaerővel rendelkeznek, motiválják az alkalmazottakat, és problémákat oldanak meg
- Gazdasági, politikai és törvényes (törvénytelen erők is) erők által befolyásoltak
- A rendszer minden elemének lényeges változása befolyással van a rendszerre
- A feladat tehát nem egy-egy elem maximalizálása, hanem az egész rendszer vizsgálata

A rendszer tanulmányozásának fontos eleme a modell: A modell a megfigyelt valóság olyan egyszerűsített mása, mely híven tükrözi a rendszer lényeges összefüggéseit

- A modellezés segítségével oldja meg a munkapszichológus az üzemi problémát,

A jó rendszermodellben 3 modelltípus integrálódik

- Az osztályozási modell:
- A felépítési modell:
- A kölcsönhatások dinamikus alakulását leképező működési modell

A munkapszichológiai tevékenység megindítója a munkahelyi probléma

- Gazdasági
- Műszaki
- Emberi

A munkapszichológia története

- Hagyományos szervezetek vérségi alapon szerveződtek
- A kötelező oktatás, ipari társadalmak megjelenése
- Történetét azonban 3000 évvel ezelőttre lehet visszavezetni
- Kínában kidolgozott tesztek katonai és közügyi szolgálatokat óhajtó emberek számára

- Egyiptomi piramisok építése nagyszámú koordináló személyzet meglétét feltételezi
- Arisztotelesz: „Politika”: - vezetés
 - specializáció
 - decentralizáció
- Középkori Európa: mesterségbeli szövetségek
- Hobbes (1651): centralizálás
- Smith (1723-1790 „Nemzetek Gazdasága”): A munkamegosztás termelést meghatározó pozitív szerepe:

Kezdeti évek (az első világháborút megelőző időszak)

- 20. század elején a közgazdászok érték el m.pszí-i sikereket: H. Ford
- 1881 Pennsylvania: első menedzser iskola
- Max Weber (1864-1920): bevezette a bürokratikus vezetés fogalmát (a hatékonyság kulcsa, a maximális ellenőrzés és irányítás)

A bürokratikus szervezetekben minden csoport fölött van egy irányító- ellenőrző

- A vezető magasabb hatékonysággal rendelkezik, mint a beosztottak
- Az utasítás és az ellenőrzés módja előre meghatározott
- A beosztottak megítélése személytelen
- A vezetőnek távolságot kell tartania a beosztottaktól
- A kommunikációs hálózatnak követnie kell a szervezeti struktúra felépítését
- A külső kapcsolat tartása vezetői szinthez kötött

Bár a rendszer hatékonynak bizonyult, számos problémát okoz

- Személytelen
- Információ veszteség
- Lassú rendszer
- A kreativitást megöli

- Frustráció
 - Kellemetlenül érzi magát a személy
 - Nem érdekelt a szervezet jövőjében
 - Nagy a mobilitás
 - Nő az agresszivitás
 - Parahierarchiát épít
- C. Babbage: az egyszerűbb munkáért kevesebbet kell fizetni
 - A tudományos vezetés szülőatyja Frederick Winslow Taylor (1856-1916): a vezetés objektív megközelítése:

Taylor érdemei

- Az anyagi elismerés
- Optimális munkamódszerek kidolgozása
- Munkakörelemzés,
- Specializáció növelése
- Legjobb munkások kiválasztása
- Vezetők közötti munkamegosztás bevezetése

Taylor munkásságának köszönhetően a munkatermelékenység megnőtt

Henry Fayol (1841- 1921)

- A vállalkozások racionalizálását tartotta szem előtt
- A szervezetekben folyó munkát 6 csoportba sorolta:
 - műszaki
 - kereskedelmi
 - pénzügyi
 - biztonsági
 - számviteli

- vezetés

A vezetés elemeit a következőkben határozta meg

- Előrelátás
- Szervezés
- Irányítás
- Koordináció
- ellenőrzés

Az első világháború, és a két világháború közötti időszak

- Robert Yerkes: Katonai sorozások alkalmával, mentális képességek, motiváció pszi alkalmasság
- Walter Dill Scott: a tisztek teljesítményértékelése A háboró után egyre több nő vállalt munkát
- 1921-ben James Cattell létrehozta a Pszichológia Társaságot 1920-tól doktori fokozatot lehetett szerezni amerikai egyetemeken munka és szervezetpszichológiából

Humán relations irányzat

(és a második világháború alatti évek)

- Hawthorne: kísérletei a munkatényezők hogyan befolyásolják a munka termelékenységét
- Mayo: a beosztottakhoz való odafordulás, a velük való törődés, beszélgetés jótékony hatású,
- Kurt Lewin (30-as évek végén) : vezetési stílusok

- Ebben az időszakban több tesztet dolgoztak ki
- 1946-ban a munka és szervezetszichológusok megalakították az Amerikai Pszichológiai Társaság 14. divízióját, 1983-tól ez a Munka és Szervezet Pszichológiai Társaságként működik

A magyar munkapszichológia története

- 50-es évek végén született újjá a hazai pszichológia összes alkalmazási területe
- A vállalatok vezetői felől nem mutatkozott semmiféle igény a munkapszichológiára
- 1958-ban Országos Munkaegészségügyi Intézetben folyt munkapszichológiához kapcsolódó munka
- Munkapszichológia jellegű tevékenység a cégeknél a kiválasztásban és képzési rendszerben, tanácsadó cégeknél, egyetemi tanszékeken, és kutató intézetekben folyt.

A munkapszichológia módszerei

- Témafelvetés
- Hipotézis
- Adatgyűjtés
- Interjú
- Tesztek
- Grafológia
- Műszerek
- Adatok kiértékelése

Kiválasztás

- A toborzás:
 - mik az alkalmazó szükségletei
 - a rendelkezésre álló személyek közül azokat kiválasztani, akiknek az érdeklődése, képessége legjobban megfelel ezeknek
 - általában fejtámasz cégek végzik

A toborzás történet

- Újraalkalmazás, visszahívás
- Hírdetés
- Közvetlen jelentkezés
- Alkalmazotti közvetítés
- Ügynökség
- Alkalmazott lízingelése

A munkakörnyezet

- A megvilágítás
- A színek szerepe
- Akusztikai környezet
- Rezgések
- Klímaviszonyok
- Légszennyeződés
- Meteorológiai tényezők

A szervezetek vezetése

- A szervezetek fennmaradásának és fejlődésének legfontosabb feltétele a hatékony vezetés

- A vezetés az a folyamat, amelynek során a kiválasztott személy meghatározott csoport cél elérése irányába befolyásolja a tagok viselkedését.

A vezetés legfontosabb funkciói

- Tervezés
- Szervezés
- Rendelkezés- utasítás
- Koordinálás, ellenőrzés
- Kommunikáció
- Beosztottak koordinálása

Klasszikus vezetés elméletek

1. vonásmélet

- Nagyon hasonlít a személyiség-lélektan vonásméleti megközelítéséhez
- Alapgondolat: a jó vezetők rendelkeznek néhány közös vonással (ezek kimutatása a cél)
- Bizonyos vonások szükségesek, de nem elégségesek a jó vezetéshez, valamint bizonyos kiemelt vonások hiánya nem akadályozza a jó vezetést.

Fontos vezetői vonások

- Teljesítmény motiváció
- Önérvényesítési szükséglet
- Energia
- Kitartás
- Kezdeményező szellem
- Pozitív értelemben kell domináns legyen
- Önbizalom
- Szakismeret

- Jó kognitív képességek (IQ)
- Kreativitás
- Gondolkodás rugalmassága

2. viselkedés elmélet

● A vonáselméletek sikertelensége miatt a kutatók a a konkrét viselkedést kezdték el vizsgálni

● K. Lewin (1946) vezetési stílusok:

- autokrata
- demokrata
- ráhagyó (laissez-faire)

● Coch további finomításokat végzett ezen vezetői stílusok meghatározásában

- Partenalista: atyáskodó
- Konzultatív: Tanácskozó

Ezen belül több alosztályt is feltártak:

- Szigorú autokrata
- Jóindulatú autokrata
- Inkompetens autokrata
- Valódi demokrata
- Áldemokrata

● Lokert a vezetési stílus különböző fokozatait tárta fel:

- Elnyomó autokrata:
- Jóindulatú autokrata
- Konzultatív

- Participatív

További kutatások arra mutattak rá, hogy a vezetést nem lehet egy dimenzió mentén körülírni

- 2 dimenzió fontosságát emelték ki:
- autokratikus-demokratikus döntéshozatal
- Direktív (irányító)- permisszív (megengedő) végrehajtás módjára vonatkozik

E mentén 4 stílus írható le

- Direktív autokrata
- Permisszív autokrata
- direktív autokrata
- permisszív demokrata

- Likert termelékenység szempontjából vizsgálta a vezetési stílust:
 - Termelésközpontú vezetés
 - Alkalmazott központú vezetés

Vezetés kontingencia elmélet

- A vezetés hatékonyságát két tényező határozza meg:
- A vezető tulajdonságai, viselkedése
- A helyzet

Legkevésbé kedvelt beosztott teszt:

Feladat motivált,

kapcsolat motivált

● McGregor: A vezetői sikeresség annak a függvénye ahogyan a vezető látja a vezetetteket. Két alapfeltevésből indul ki:

- X elmélet
- Y elmélet

● Fromm: az én megóvásának fontosságából alakul ki az autoritáriánus vezetői stílus

- tekintélyelvű
- Konvencionizmus
- Túl szigorú erkölcsösség
- Manicheizmus
- Agresszivitás

Út cél elmélet

House:

alapvetően négy féle vezetői stílus

- direktív vezetés
- támogató vezetés
- Partecipatív vezetés
- Teljesítménymotivált vezetés

Modern vezetésfelfogások

● Karizmatikus vezetés: a karizma több vonás szerencsés egybeesése:

- erős önbizalom
- dominancia
- saját felfogásban való hit
- küldetéstudat

- határozottság

A karizmatikus vezetői stílusról kiderült, hogy inkább válsághelyzetben célravezetőek

- Interaktív látásmód (Green és Hollander)

- A vezetést nem mint független változót vizsgálja, hanem a változók kölcsönösségére helyezi a hangsúlyt

- A vezető össze kell egyeztesse sajátosságait és elvárásait a beosztottak sajátosságaival és elvárásaival, valamint a helyzet követelményeivel. A beosztottak és a vezető között szociális csere létezik.

- Független diádkapcsolatok modellje:

- belső csoport (elégedettebbek, jobban teljesítenek)

- külső csoport

- Vezetőpótlékok : Kerr és Jemin feltárt olyan tényezőket, amelyek feleslegessé teszik a vezetőt:

- A beosztottak egyéni tulajdonságai

- A feladatok jellemzői

- Szervezeti jellemzők

KÖSZÖNÖM A FIGYELMET