

Povijest psihologije rad

kako je nastala psihologija rada

Same ideje o organizaciji, kao strukturiranoj cjelini, javile su se u doba antike te razvijale kroz vrijeme.

Aristotel (384-322 pr.Kr.) je u svojoj knjizi «Politika» raspravljao o konceptima upravljanja, specijalizaciji posla i selekciji uspješnog vođe tj. rukovoditelja tima.

Machiavelli (1527.) je predložio praktične savjete kako razviti autoritarnu strukturu unutar organizacije.

Thomas Hobbes (1651.) je predložio strogo centralizirano rukovođenje kako bi se «uveo red u kaos koji je stvorio čovjek». On je tvorac autokratskog tipa rukovođenja koji je prevladavao u organizacijama sve do 19. stoljeća.

John Locke (1690.) je u filozofiji isticao ono što je kasnije postalo osnovom Američke deklaracije o nezavisnosti, a to je da je rukovođenje zapravo dano kao dar od rukovođenih tj. osnove moderne demokracije u kojoj se rukovoditelji biraju, a nisu postavljeni po nekim drugim pravilima.

Adam Smith (1776.) je iznio za ono doba revolucionarnu ideju da se rad treba specijalizirati te da se isto tako i uprava u tvornicama treba specijalizirati za svoj posao.

Frederick W. Taylor (1856-1915)

1881. s radom je započela prva škola profesionalnog menadžmenta na Sveučilištu Pennsylvania.

Dvije godine kasnije, 1883., Frederick W. Taylor započeo je s eksperimentima u čeličani Bethlehem što je kasnije rezultiralo razvojem njegovog «Znanstvenog menadžmenta».

Taylor je 1911. napisao knjigu «Principi znanstvenog menadžmenta» u kojoj je opisao da se znanstveno utemeljenim oblikovanjem rada može povećati učinkovitost te da se može selekcionirati najbolje radnike i trenirati ih na najbolji način.

Međutim, njegove spoznaje dovele su do negativnih posljedica (pojava nazvana *taylorizam*), točnije do nehumanog eksploatiranja radnika i povećanja nezaposlenosti.

Hugo Münsterberg (1863-1916)

Münsterberg se smatra ocem organizacijske (i primijenjene) psihologije iz razloga što je prvi započeo s primjenom znanja stečenih u psihologijskim eksperimentima u radnim organizacijama. On je upozoravao upravu da mora voditi računa o umoru, monotoniji, zadovoljstvu radnika i nagrađivanju.

1913. napisao je knjigu «Psihologija i efikasnost u industriji» u kojoj je opisao metode selekcije kadrova i oblikovanja radnih mjesta.

1. Svjetski rat

U doba 1. Svjetskog rata javila se potreba za regrutiranjem velikog broja ljudi, a time i za selekciju za određene položaje i funkcije, pri čemu je psiholozima dodijeljena velika uloga.

Robert Yerke je predložio da se pri regrutiranju vojnika pregledavaju i psihološke varijable kako bi se izbjeglo regrutiranje mentalno zaostalih. U svojoj selekciji naglasak je stavljao i na motivaciju vojnika, njihov moral, disciplinu i slično.

Walter Dill Scott je istovremeno proučavao kako najbolje rasporediti vojnike na određene zadatke. Klasificirao je preko 500 poslova u vojsci te predložio kako najbolje birati ljude za pojedine od njih.

The Hawthorne Experiment

Ovo istraživanje provedeno je u tvornici Hawthorne, podružnici Western Electric Company blizu Chicaga, 1927-1937. Cilj eksperimenta bio je ispitati utjecaj pauza i osvjetljenja na radni učinak. Istraživanje je trajalo 5 godina, a dalo je vrlo zanimljive rezultate.

Pokazalo se, da su u normalnim uvjetima (48 sati rada tjedno, uključujući subote i bez pauza u radu) radnice su proizvodile 2400 releja tjedno.

Pauze

Kada su uvedene dvije pauze od 5 minuta, produktivnost je narasla. Također, kada su te pauze bile produžene na 10 minuta, produktivnost je ponovno narasla. Tada je uvedeno 6 pauza od po 5 minuta i produktivnost je malo pala, jer su se radnice žalile da im te pauze prekidaju ritam rada.

Nakon što su ponovno uvedene 2 pauze i topli obrok, produktivnost je opet narasla.

Radno vrijeme

Uz pauze, uvedeno je i skraćeno radno vrijeme- završilo u 4:30 umjesto u 5 i produktivnost je još narasla. Kada je radno vrijeme smanjeno još pola sata, odnosno završilo u 4, produktivnost je ostala ista.

Na kraju, sve je vraćeno na staro, 48-satni tjedan, bez pauza, bez toplog obroka, radno vrijeme do 5 i kroz 12 tjedana takvog režima produktivnost je bila veća nego ikad – 3000 releja tjedno.

Slični su rezultati postignuti i s osvjetljavanjem radnog mjesta – s boljim osvjetljenjem rasla je i produktivnost. Međutim, ona je nastavila rasti i kad se osvjetljenje smanjivalo čak do jačine svjetla kakva je pri mjesecini, još uvijek je produktivnost bila veća nego prije.

Ovaj efekt naziva se **Hawthornovim efektom**. Njime se pokazalo da zadovoljstvo, želje i potrebe radnika mogu biti važnije od fizičkih uvjeta radne okoline. Radnici žele imati utjecaj, žele poštovanje te će, bez obzira na fizičke uvjete, pokazivati veću produktivnost

ako im se omogućiti uvažavanje njihovih potreba. Ovaj eksperiment je zapravo bio uvertira u humanistički pristup organizacijskom ponašanju.

Sam termin „Hawthorne effect“ opisao je i „osmislio“ Henry Landsberger 1950. godine.

Hawthorne efekt je pojava da ispitanik poboljša ili promijeni svoje ponašanje zbog same činjenice da je predmet ispitivanja, a ne zbog eksperimentalne manipulacije.

Ova psihologija, barem u svojim još nerazrađenim pocecima, nije baš potpuno nova znanost. Još 1567, dvadeset i šest godina poslije njegove smrti, izašla je knjiga Theoprastusa Bombastusa Paracelusa (1493-1541) Rudarske bolesti i ostale bolesti rudara. Tu je on opisao bolesti koje nastaju udisanjem živinih i arsenovih para ili pak zbog utjecaja kiselina ili otrovnih minerala. Istina, on se ovdje više bavi općim problemima socijalne higijene, a manje zdravstvenom zaštitom radnika. No ipak neki dijelovi znanosti o kojoj govorimo prisutni su u okvirima njegovih interesa. Međutim, za razvoj inženjerske psihologije daleko je značajniji rad Bernardina Ramazzija (1633-1714) Bolesti zanatlija (1713). To je knjiga koja se bavi profesionalnim bolestima rudara, zlatara, kemicara, lončara, staklara, slikara, svih mogućih zanimanja, sve do bolesti intelektualnih radnika. Na primjer, Ramazzini upozorava na deformitet kralježnice kod određenih statičkih opterećenja, govori o osobnoj higijeni, o "mijenjanju radne odjece, kupanju, pravilnom držanju tijela, zaštitnim maskama i rukavicama".

Istina, u tim djelima nema govora o nekim posebnim područjima kojima se bavi naša znanost. Nema tu "ljudskog faktora", osim bolesti i nekih zaštitnih preporuka. Zbog toga je za nas sada u ovom razgovoru značajnija knjiga španjolskog liječnika Juana Huaerta Ispit ljudskog roda (1575), koja se već tada bavila jednim od značajnijih područja inženjerske psihologije: izborom zanimanja. On upozorava da su ljudi međusobno različiti po svojim tjelesnim i duhovnim sposobnostima, pa preporučuje školovanje svakog pojedinca upravo prema tim osobnostima. Međutim, vrlo brz razvoj znanosti nakon 17.

stoljeca otklonio je pažnju od takvih "ljudskih" problema. U prvi je plan došlo zanimanje za "mehanicke" probleme proizvodnje. No, prije no što to pokušamo obrazložiti valja nam upozoriti na još jedan pokušaj vrednovanja "ljudskog faktora" u industriji (radu, proizvodnji). To je pokušaj tzv. psihotehnike, vezan uz ime Huga Munsterberga (1863-1916). On je uočio da se razvijaju takvi radni sustavi u kojima su strojevi vladajući moment, pa je i radni tijek raspoređen prema mehaničkim pravilima. Zbog toga je čovjekova djelatnost podvrgnuta pritisku mehaničkih zakona, pa je nužno prilagoditi čovjeka stroju.