



## Uvod u psihologiju rada

### Što je uopće psihologija rada?

Psihologija rada prema Davidu Guionu, koji je 1965. godine definirao ovaj pojam, odnosi se na naučnu studiju ljudskog ponašanja u radnom okruženju.

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