

## SOCJOLOGIA I PSYCHOLOGIA PRACY - Charakterystyka podstawowych pojęć

Początki:-XVIII w –C. H. Saint –Simon wyodrębnia nową naukę –fizjologię społeczną będącą nauką o społeczeństwie rozumianym jako wewnętrznie spójna, rządząca się własnymi prawami całość

-1864 wyodrębnienie socjologii przez A. Comte’a w ramach nowej klasyfikacji nauk szczegółowych, jako autonomicznej dyscypliny naukowej. -Comte wyodrębnia też psychologię jako odrębną dziedzinę naukową

SOCJOLOGIA PRACY-dział socjologii ogólnej, zajmuje się zachowaniem ludzi w procesie pracy, bada pracę jako proces społeczny.

PROCES-seria następujących po sobie zjawisk(te zjawiska mają charakter społeczno-socjalny pracy). Charakter społeczny polega na badaniu tych zjawisk, które mają wpływ na człowieka, na otoczenie w sensie socjologicznym. Pracujemy, aby zaspokoić potrzeby egzystencjalne i społeczno-kulturowe. Socjologia pracy zakłada, że praca oddziałuje na nas i wpływa na zmiany społeczne: etapy rozwoju, warsztat rzemieślniczy, monofaktura, społeczeństwa przedindustrialne, społeczeństwa industrialne, społeczeństwa postindustrialne(informacyjne).

AUTOMACJA- epoka mózgów elektronicznych

Socjologia pracy ma swoje teorie, metody(aspekt poznawczy, aspekt pragmatyczny).Stosuje te same metody i techniki, co socjologia ogólna.

Socjologia pracy zajmuje się pracą ludzką wykonywaną w dowolnym miejscu(człowiek i zakład pracy- każde miejsce wykonywania pracy).

PRACA:

-produkcyjna- jej efekty są widoczne i bezpośrednio konsumowane(w zakładzie pracy);

-nieprodukcyjna -nie tworzymy dóbr materialnych.

SOCJOLOGIA PRACY: Dział socjologii przemysłu-zajmuje się tylko pracą produkcyjną, przemysłową. Wpływ przemysłu na otoczenie, na człowieka. Każda nauka społeczna powinna korzystać z innych nauk społecznych, które ułatwiają lepszą orientację.

SOCJOLOGIA PRACY KORZYSTA Z:

- 1.psychologii pracy- motywacje, procesy psychologiczne, itp.;
- 2.fizjologii pracy-bada zdolności organizmu człowieka do pracy oraz ustala optymalne warunki pracy tak, aby wykluczyć możliwe choroby i zmęczenie;
- 3.ergonomia-bada przystosowanie maszyn i narzędzi do człowieka(„ergos”- praca, ”nomos”- ciężar);
- 4.ekonomia ogólna -bada rynek, popyt, podaż, zatrudnienie, itp.;
- 5.socjologia gospodarcza
- 6.teoria organizacji i zarządzania pracy;
- 7.ekonomia przemysłu-bada działalność instytucji przemysłowych z punktu widzenia ich efektywności ekonomicznej.

Podstawowy przedmiot socjologii pracy= praca ludzka w różnych formach i fazach.

Praca, aby miała charakter ludzki musi być:

\*świadoma-wynikająca z rozumu;

\*dobrowolna - człowiek podejmuje ją z własnej woli.

Inne byty nie posiadają tych cech, ponieważ ich praca jest zakodowana. Dlatego one nie odpowiadają za swoją pracę, ich wynagrodzeniem jest możliwość życia. Praca sprawia, że człowiek, jest kimś, coś znaczy, integruje się z innymi, spełnia się i rozwija(osobowość, "ja").Praca sytuuje nas w strukturze społecznej(prestiż, pozycja społeczna, szacunek)."Praca stwarza człowieka"- pozwala mu się doskonalić.

Istnieje wiele definicji pracy.

Definicja prakseologiczna pracy: PRAKSEOLOGIA- nauka o sprawnym działaniu(Tadeusz Kotarbiński).Praca to wszelki splot czynów mający charakter pokonywania trudności dla uczynienia zadość czymś istotnym problemom(Tadeusz Kotarbiński).

Definicja ekonomiczna pracy:(Langa Oskar)-Praca jest zespołem czynności wykonywanych w procesie produkcji, a mających na celu wytwarzanie dóbr- tj. przedmiotów służących do zaspokajania potrzeb ludzkich, „Ekonomia polityczna”.

Definicja socjologiczna pracy: (J. Szczepański)- Pracą jest każda celowa czynność, prowadząca do zaspokajania dowolnych potrzeb ludzkich, posiadająca społeczną doniosłość, zapewniająca jednostkę i grupę określoną pozycję w społ. „Jak pracuje człowiek?”.

Wszystkie definicje podkreślają, że praca to droga doskonalenia człowieka, że jest to zespół czynności, polega na przetwarzaniu.

Motywy pracy człowieka: ekonomiczne, egzystencjalne, psychologiczne, społeczne, religijne, patriotyczne, polityczne, partyjne.

Każda praca ma charakter indywidualny, jak i społeczny(owoce pracy są konsumowane przez innych, itd.). Nie ma anonimowej pracy, praca jest do rozszyfrowania, potrafimy odnaleźć autora pracy, „Rzecz mała swego pana”. Praca wiąże się z etyką, moralnością, zespołem norm i wartości (etos pracy).

SOCJOLOGIA ORGANIZACJI- powstała w drugiej połowie lat '60- tych (jako nauka), jest refleksją socjologiczną, towarzyszącą wszelkiego rodzaju procesom organizowania się ludzi w pracy.

3 znaczenia organizacji: 1.w znaczeniu atrybutowym- organizacja jako cecha rzeczy zorganizowanej, coś jest zorganizowane; 2.w sensie czynnościowym- oznacza procesy organizowania się; 3.w sensie rzeczowym- rzecz zorganizowana.

ORGANIZACJA- są to powtarzające się i skoordynowane stosunki społeczne wśród wzajemnie zależnych osób czy grup.

ORGANIZACJA- to ogół sposobów zarządzania ludźmi i zasobami. Oznacza grupę celową, która w sposób zorganizowany, zmierza do określonych celów. Może oznaczać sposoby koordynowania czynności, sposoby zarządzania ludźmi i różnymi środkami działania, sposoby koordynowania różnych wysiłków ludzkich. Cele organizacji spełniamy wtedy, jeśli potrafimy kierować i zarządzać ludźmi i zasobami.

ZARZĄDZANIE- jest to działanie polegające na spowodowaniu funkcjonowania rzeczy lub organizacji lub osób zgodnie z wytyczonymi przez zarządzającego celami. Istotą zarządzania jest formułowanie

celów działania, pozyskiwanie i rozmieszczanie zasobów, planowanie i kontrolowanie realizacji działań. Dotyczy zarządzania ludźmi i rzeczami (zasobami).

KIEROWANIE- dotyczy tylko zarządzania ludźmi.

Bez kierowania i zarządzania nie mogą prawidłowo funkcjonować zakłady pracy.

Psychologia pracy – dziedzina psychologii stosowanej, obejmująca rozmaite aspekty organizacji i zarządzania zasobami ludzkimi; początkowo ograniczała się do weryfikowania cech osobowości, predestynujących człowieka do pewnej pracy lub wykluczających go z jej wykonywania; stopniowo rozszerzyła swój przedmiot na wykrywanie i opis czynników stresogennych, pojawiających się w pracy fabrycznej (np. zatrudnienie przy taśmie lub automatach produkujących pewne detale), źródeł konfliktów, wpływu komunikacji międzyludzkiej w zakładzie na wydajność, optymalizację warunków pracy (np. barwa przedmiotów, oświetlenie, hałas, wibracje, działanie pola elektromagnetycznego).

Ustalenia psychologii pracy pomagają w lepszej organizacji przedsiębiorstwa i podnoszeniu jego efektywności, zapobiegają także powstawaniu niektórych chorób zawodowych i wypadków przy pracy; jej przedmiotem zainteresowań są nie tylko fabryki, ale także szpitale, szkoły, więzienia i inne instytucje.

Psychologia pracy jako odrębna nauka powstała już podczas pierwszej wojny światowej (w ten sposób badano m.in. żołnierzy), a niektórzy nadal nie wiedzą, czym ona się zajmuje. Jest to niejako połączenie tradycyjnej psychologii, socjologii oraz zarządzania zasobami ludzkimi. Psychologia pracy stanowi dziedzinę psychologii stosowanej, która wykorzystuje wyniki badań teoretycznych do rozwiązywania problemów występujących w rzeczywistości. A w przedsiębiorstwie tych problemów bywa sporo.

Psychologia pracy odnosi się do badania zagadnień związanych z przedsiębiorstwem oraz relacjami między pracownikami na każdym szczeblu. Dziedzina ta skupia się na obserwacji i analizie poszczególnych zachowań, postaw i działań pracowników rozpatrywanych indywidualnie, jak i współpracujących w zespole. Brana jest pod uwagę przede wszystkim osobowość każdego pracownika i jego wpływ na otoczenie oraz wpływ otoczenia na tego pracownika.

Psycholog pracy bada ponadto zależności pomiędzy pracownikami. Są to głównie sposoby komunikowania się między nimi i zrozumienia przez współpracowników oraz kontakty na linii przełożony – podwładny. Jeżeli w firmie występują nieporozumienia, czy to związane z sytuacją w przedsiębiorstwie, czy związane z kłopotami, przeżywanymi przez pracownika, to do akcji wkracza psycholog pracy. Jego zadaniem jest rozpoznać źródła konfliktu i wyeliminować albo przynajmniej ograniczyć jego wpływ na przedsiębiorstwo i pracowników.

Ergonomia, czyli dostosowanie technicznych warunków pracy do potrzeb i możliwości konkretnego pracownika na danym stanowisku, to następne zadanie dla psychologa pracy. Zapewnienie odpowiedniego mikroklimatu w firmie (np. odpowiednie natężenie światła, temperatura i wilgotność powietrza) ma zagwarantować pracownikowi, że jego samopoczucie będzie lepsze i lepiej będzie mu się pracowało. Tym samym osiągnie bardziej wydajne wyniki pracy.

Istotne jest również badanie zachowania pracownika w określonych warunkach tzw. aktywności zawodowej. Aktywność ta dotyczy wykonywania zadań w zmieniających się warunkach otoczenia, czyli przykładowo w stresie („zadania miały być wykonane na wczoraj”), hałasie lub przy zakłóconym przepływie informacji (tzw. szum informacyjny). Poziom aktywności zawodowej jest obliczany m.in. z podziałem na płeć oraz wiek pracowników, a także ich doświadczenie zawodowe.

Źródła : [psychologia.pracy.com](http://psychologia.pracy.com), [docplayer.pl](http://docplayer.pl), [praca.pl](http://praca.pl)