

A NEM IPARI MUNKÁSOK IPARI MUNKAKÖRNYEZETBE VALÓ BEILLESZKEDÉSÉNEK PSZICHIKAI PROBLÉMÁI

A nem ipari munkások az ipari munkakörnyezetbe való beilleszkedésük folyamán elsősorban a fizikai adaptáció problémáival találják magukat szembe. Ez a folyamat, bár sok nehézséget okoz a beilleszkedés során, viszonylag mégis könnyebb, mint a pszichikai adaptáció.

A pszichikai adaptáció valójában nem más, mint az ipari termelési rendszerben működő munkaközösség légkörébe való beilleszkedés. Egy-egy közösség pszichikai légkörének tanulmányozása, elemzése igen összetett feladat, mivel ezt különböző érzelmek, vonzalmak és ellenszenvek szövik át. Így az emberek egymás közötti viszonya még bonyolultabbá válik.

Az ipari munkakörnyezetbe való beilleszkedés során a nem ipari dolgozó már kialakult csoportokkal és a bennük uralkodó viszonyokkal találja szembe magát. Ezek az egymás közötti emberi viszonyok és kialakult szokások már többé-kevésbé állandóak, bejárdottak, s mint ilyenek, zártabbá teszik a csoportot az „idegenek” előtt. Bizalmatlanok velük szemben, s egy bizonyos mértékig le is nézik a kintről jött munkást. Ez a lenézés különösképpen a mezőgazdaságból jött munkásokra vonatkozik, ugyanis butáknak, alkalmatlanoknak tartják őket az ipari munkára. A velük szembeni bizalmatlanság addig fajulhat, hogy csoporttársaik kizárják őket a szaktársi és baráti körökből. Mindez persze még nehezebbé, lassúbbá teszi a beilleszkedési folyamatot a mezőgazdaságból jött munkások számára.

Egy bizonyos fokú ellenszenvet tanúsítanak a volt kézműiparosokkal és kisiparosokkal szemben is, amennyiben ők is bekerülnek a gyáriparba. Ugyanis eddig, mint mestereket felettük álló társadalmi rétegnek tartották, „beképzeltnek” és „felfuvalkodottnak” nevezték őket.

Az ipari munkások sok esetben kárörvendő mosollyal állapítják meg, hogy intenzitásuk, s így termelékenységük is nagyobb a volt mester teljesítményénél. Azzal persze nem számol „a régi gárda” hogy ez az állapot csak ideig-óráig tart, addig amíg a kisiparosok is el nem sajátítják az egyes munkaműveletek elvégzéséhez szükséges rutint. Eddig ugyanis

ők maguk végezték az egész termelési folyamatot, s így egy-egy új munkaműveletet még nem tudnak olyan intenzitással elvégezni, mint az a munkás, aki évek óta csak ezt csinálja. Annak ellenére, hogy lemaradásukat gyorsan behozzák a volt kisiparosok, sok esetben mégis kinevetik, kigúnyolják őket. Mindez persze megnehezíti a normális munkalétkör és az egészséges egymás közötti viszonyok kialakulását.

Az ipari munkakörnyezetbe való beilleszkedés során említésre méltó még a meghatározott, formális társadalmi viszonyokhoz való alkalmazkodás. A nem formális társadalmi viszonyokon kívül (melyekről az előbbiekben volt szó) minden munkaszervezetben és munkaközösségben léteznek ún. formális struktúrák is, melyekben sajátos viszonyok uralkodnak. Ezt a formális struktúrát maga a termelés megszervezése határozza meg. Így a bennük uralkodó viszonyok viszonylag változatlanok, s a kívülről jött, új munkások már készen, kialakultán, sőt néha megkövesedettten találják őket. Az eddigi mezőgazdasági és kisipari munkásoknak ez a jelenség új és szokatlan. Eddig ők voltak a termelés fő tényezői, s ha többen is dolgoztak, az alárendeltség fogalma ismeretlen számukra.

A formális csoportokat a munkacsoportokon belül, illetve a társadalmi termelési csoportokban, a termelési eszközök fejlettségétől függően alakítják meg. Tehát a termelés megszervezésének szintjétől és az uralkodó társadalmi-gazdasági és szociális-politikai viszonyoktól függenek. „A gyárban (az ipari vállalatban) szoros együttműködésre van szükség a termelési folyamat egyes megkülönböztethető részlege között, aminek elérése céljából fennáll a behatás központosítása, vagyis a munkások viselkedésének ilyenféle irányítása a személytelen kapcsolatok hierarchikus rendszerének és szövevényének rendszerét alakítja ki, amelyet a vállalat formális összetétele foglal magába.”¹

A természetes környezetből jött munkások (a mezőgazdasági és kisipari dolgozók) az előbb említett személytelen kapcsolatokkal találják magukat szembe, mely szintén nagy nehézséget jelent a pszichikai adaptálódás során. Ez az „újdonság” valójában az írásos információk áramlata a felsőbb vezetőségtől a végrehajtókig, és megfordítva. A különböző írásos utasítások, határozatok, kérdések és feleletek megfosztják az embereket az egymás közötti személyes kommunikálás lehetőségétől, s kialakítják az ún. személytelen kapcsolatokat. A papírok és dokumentumok pedig semmi esetre sem helyettesíthetik az embert és az emberi viszonyokat. Azok ugyanis csak tárgyak, amelyek érzelmeket, óhajokat és szándékokat tartalmaznak, de olyan tárgyak, amelyekkel nem lehet vitatkozni, elbeszélgetni.

A pszichikai beilleszkedés folyamata nagymértékben függ a munkásoknak a munkához való viszonyulásától is. A nem ipari környezetből jött munkásoknak különböző a munkához való hozzáállása, így az adaptálódási problémáik is különbözőek. A munkához való viszonyulás már a gyermekkorban, a családban kezd kialakulni, később pedig tovább formálódik a többi társadalmi csoportban is. Így az egész társadalom

hatást gyakorol a munkaszokás és szorgalom kialakítására. A munkához való helyes viszonyulást, valamint a munkafeltételekhez való pszichikai és fizikai alkalmazkodást az egyén intelligenciája is befolyásolja. „Az intelligenciaképesség, mely segítségével igazodni tudunk az újonnan kialakult helyzethez, s meg tudjuk oldani az új problémákat, melyeket az élet tár elénk; tehát ellentéte a megszokásnak.”²

Megállapíthatjuk, hogy az ipari dolgozó intelligencia szintje igen különböző, ugyanis ezek a munkások különböző képzettségűek.

Az adaptálódás során a nem ipari munkásoknak le kell győzniük a megrázkódtatásokat és ki kell lábalniuk a konfliktusos helyzetekből. „Megrázkódtatás (frusztráció) alatt olyan pszichikai állapotot értünk, melyben az ember elképzeléseinek megvalósítása során akadályba ütközik. Az elképzelések valóra váltásának akadályai előtt az emberek különbözőképpen viselkednek: egyesek jobban, mások kevésbé engedékenyek, egyesek könnyebben, mások nehezebben igazodnak az újonnan kialakult viszonyokhoz... Konfliktusos helyzet alatt olyan helyzetet értünk, amikor az ember két vagy több elképzelés megvalósítása előtt áll, amelyek közül mindegyik egyformán fontos számára. Ilyenkor az ember abba a helyzetbe kerül, hogy fölméri erejét, indítékainak irányát és fajtáját, és az időszerűsített motívumoktól függően eldönti, hogy miként fog viselkedni.”³

A természetes környezetből jött munkások számára külön gondot okoz a pszichikai fáradtság leküzdése, mely annál intenzívebb, minél több megrázkódtatás és konfliktushelyzet éri a munkást. A pszichikai fáradtságot különbözőképpen viselik el a munkások, de valamennyiüket megviseli a feszült munkalégkör.

Különböző viszonyulások a munkához

Az ember társadalmi alkotó lény; legközvetlenebbül a társadalmi termelőcsoportokban jut kifejezésre, ahol az emberek társadalmilag hasznos tevékenységet végeznek, akár anyagi javakat termelnek, akár különböző szolgáltatásokat végeznek. A termelési folyamatban ezekben a csoportokban különböző érzések, elképzelések, óhajok és célok jelentkeznek. Ezeknek az emberi tulajdonságoknak az intenzitásától függően különböztetjük meg az embereket jellemvonásaik szerint.

Ezzel kapcsolatban megállapíthatjuk, hogy „szembe kerülve az egyének külalakja megtévesztő összetettséggel és különbözőséggel az ember az írott történelem kezdetétől fogva »foglalkozott« az emberi személyiség leírásának kérdésével, oly módon, hogy típusokba sorolta őket... A típuselméletről szóló történelmi adatok Hippokratésszal kezdődnek (a 400. év körül i. e.) aki négy temperamentumtípus létezéséről beszél, s hogy ezek a testben lévő folyékony anyag vagy »humor« négy fontos fajtájával állnak összefüggésben.”⁴

Ezektől az első próbálkozásoktól kezdve — hogy az embereket főbb

jellemvonásaik szerint csoportosítsák — a szakemberek sokáig keresték a magyarázatot és az összefüggést az emberi viselkedés és az egyes testi vagy szellemi tulajdonságok között. A kutatások során arra a megállapításra jutottak, hogy az embereknek előre meghatározott típusokba való csoportosítása lehetetlen, azonban mégis kidolgoztak néhány elvet a személyiség osztályzására.

Újabban ismertek a Scheldon és Kretschmer által meghatározott tipológiák. Ők az egyéniségtípusokat az emberek fizikuma, illetve testalkata szerint állították föl. Típusaikat az empirikus kutatások eredményeként állították fel, melyben az egyének testalkatának, szellemi és munkatulajdonságának jellemző elemeit tanulmányozták, s arra a megállapításra jutottak, hogy az embereket és jellemüket nem lehet képletek és matematikai modellek szerint fölállítani. Függetlenül ettől a megállapítástól a pszichológia és a pszichofiziológia mégis használja ezt a pszichoszomatotipológiát, mint segédeszközt az emberek csoportosításánál.

A Scheldon és Kretschmer alkattipológiája közötti lényeges különbség, hogy Kretschmer meghatározása főként a testalkat külső, látható jeleire támaszkodik, míg Scheldon tipológiája a testi felépítés egyes alkotórészeinek (endomorf, ektomorf és mezomorf elem) különböző fokú részvételén alapul. Mindhárom elem mérésekor a fokozatot 1—7-ig határozta meg, így a típusokba való besorolásnál sok kombináció állt rendelkezésére. „Kretschmer alkattipológiájának legnagyobb fogyatéksága, hogy a nagyszámú, különböző embertípusokat mindössze három csoportba sorolja be, míg Scheldon 343 elméletileg lehetséges kombinációt határoz meg. Igaz, a gyakorlat ebből csak 78 alkattípust ismer el, de ez is jóval több a Kretschmer által meghatározott három típusnál.”⁵

Ez a két alkattipológia a különbségeken és fogyatékságokon kívül hasonlóságokkal is rendelkezik. Scheldon alkattípusainak többségét három jellegzetes csoportba sorolhatjuk, s ez nagymértékben megfelel Kretschmer alkattipológiájának. A legfontosabb közös vonásuk, hogy a testalkati sajátosságok alapján próbálnak rámutatni az ember szellemi és munkaképességére, tulajdonságaira. Ezek a kutatási eredmények komoly segítséget nyújtanak a munkaszervezőknek a munkások megfelelő munkahelyre való beosztásakor.

A munkához való viszonyulásban jelentős tényező az illető munkaképessége is. Kretschmer a következőképpen foglalja össze az egyes alkattípusok munkaképességének főbb jellemvonásait:

Asztenikus típus: apró termetű, sovány, gyenge izomatú, kifejezett uralkodási hajlamokkal, a hangulat embere. Képes a gondolkodásra és analitikus elemzésre, megfelelő kezűgyességgel rendelkezik, azonban igen nehezen sajátítja el az új munkafeladatokat. A fizikai fáradtság ezeknél a típusoknál hirtelen jelentkezik, így munkateljesítményük is gyorsan csökkenhet.

Atléta típus: fejlett izomzatú és testalkatú, kifejezett parancsolási hajlammal. Szeret kitűnni, hangulata szélsőséges. Átlagon felüli fizikai erejét nem használja ki egyenletesen, s így gyorsan elfárad.

Piknikus típus: megtermett testalkatú, hízásra hajlamos. Alkalmas a közvetítésre és a munkatársakkal való együttműködésre. A munkában kitartó, elvárja az eredményeket úgy önmagától mint munkatársaitól. Pozitívan ambiciózus. Szeret kiemelkedni a többiek közül, de csak a munkasikerei alapján. Gyorsan beletanul az új munkába, alkotókészséggel rendelkezik. A rendszeres munkának és az energiája racionális kihasználásának köszönhetően lassan fárad el.

A különböző testalkatú munkásoknak tehát különböző a szellemi képessége és munkaszokása, ezért a munkaszervezés során különböző munkahelyeket is kell biztosítani számukra. Ezeknek a munkásoknak a jelleme kihatással van a munkához való különböző viszonyulás kialakítására is, mely egyben az egyéniség egyik jelentős pszichikai tényezője.

A munkához való viszonyulás azonban nem csak pszichoszomatikus tulajdonságoktól függ, hanem nagymértékben befolyásolja azt a környezet is, amelyben a munkás felnőtt. A környezet hatása a munkaszokás kialakításakor tulajdonképpen társadalmi hatás, s mint ilyen befolyásolja az erkölcsi normák és a szokások kialakulását is, az egész társadalmi közösségben. A munkaszokás kialakításában döntő fontosságú a család hatása, ugyanis itt tölt el legtöbb időt az egyén, s a családi viszonyokon keresztül alakítja ki állásfoglalását a társadalmi jelenségekkel szemben.

A munkaszokás kialakításának társadalmi tényezői közül legismertebb az erkölcs, s ezen belül a munkaerkölcs. „Az erkölcsöt az emberek viselkedésének szabályai és normái alkotják a közös életben, az egymás közötti viszonyokban, a társadalomban. Ezek a normák úgy az egyének egymás közötti viszonyából keletkeznek, mint az egyén és a társadalmi közösség viszonyából és fordítva. Az erkölcsi szabályoknak szükségszerűen meg kell felelniük a társadalom meghatározott fejlettségi fokának, vagyis a viselkedési normák a társadalom megfelelő fejlettségi fokából erednek.”⁶ A társadalom fejlődésével változnak az erkölcsi felfogások is, elsősorban a társadalmi és osztályösszetétel változásai, valamint a termelőerők fejlődése miatt. Az osztály fejlődésével minden osztály számára kialakul az erkölcsi normák új struktúrája is, mely arról tanúskodik, hogy az erkölcs osztályjellegű, illetve hogy a viselkedési normákról minden osztálynak megvan a saját elképzelése.

Az erkölcsi normák külön csoportját képezik a munkaerkölcs viselkedési normái. A viselkedés társadalmi normái közül kiválhatnak egyes, attól eltérő normák, melyek az egyén vagy egy egész munkacsoport viselkedését határozzák meg a munka folyamatában. A munkaerkölcs definíciójaként azt a meghatározást fogadhatjuk el, mely szerint: „A munkaerkölcs az embernek a munkafolyamatban való viselkedési normáinak összességét képezi, mely a munka helyzetéről és jelentőségéről kialakított általános felfogáson alapszik az adott társadalomban, s egyben magába foglalja azon társadalmi csoport részvevőinek állásfoglalását, elvárását és elégedettségét, melyben a munkafolyamatot végzik.”⁷

Az állásfoglalások, elvárások, célok és az elégedettség foka elsősorban

az egyén munkához való viszonyulásán keresztül tükröződik. A munkás munkakedve közvetlenül hat saját munkaeredményeire, és így befolyásolja az egész csoport munkaeredményeit is.

A munkásnak a munkához való viszonyulása alapján véve kétféle lehet: pozitív és negatív. Minden normálisan fejlett ember, aki fizikailag és szellemileg egészséges és képes a munkafeladatok elvégzésére, általában pozitívan viszonyul a munkához. Az ilyen emberek képesek arra, hogy megfelelő munkaléggkört teremtsenek, hogy együttműködjenek és kölcsönösen segítsék egymást a csoporton belül, s hogy minden tőlük telhetőt megtegyenek a munkasikerek eléréseért. Az ilyen munkások készek arra, hogy alkalmazkodjanak minden újonnan előállt helyzethez a munkafolyamatban.

A munkások többségével ellentétben, akiknek a munkához való viszonyulása pozitív, néhányan, a „kisebbség” gyakran, sőt rendszerint negatívan viszonyulnak a munkához. Ezek a munkások többnyire valamilyen szellemi, érzelmi vagy családi problémával küzdenek, de sok esetben deformált jelleműek is. A munkaközösségben vagy munkacsoportban problematikus helyzetet idéznek elő, kötekedők és munkakerülők.

A munkához való negatív viszonyulás okát az éretlen jellemben kell keresni, ugyanis legtöbbször olyan emberekről van szó, akiknek nincs kialakult munkaszokásuk. Életük kezdeti szakaszában úgy is elérték céljukat, ha nem dolgoztak, s azt hiszik, ez az állapot örökké tarthat, s ezt el is várják a társadalomtól. A munkát szükséges rossznak, esetleg érvényesülési eszköznek tekintik.

Az említetteken kívül negatívan viszonyulnak a munkához „az érzelmileg szegény egyének is. Az ilyen egyének az élet egyetlen értékében sem találnak igazi elégedettséget, s így a munkában sem. Azonban a gyenge szociális jellemű egyének is negatívan viszonyulnak a munkához; versengési félelmükben kerülnek a munkát.”⁸

A munkához való negatív viszonyulás azoknál a munkásoknál is jelentkezhethet, akik félnek a balesettől. Ezt az érzést kiválthatja a korábban átélt üzemi baleset, vagy pusztán csak az esetleges balesettől való félelem. Ezek a munkások szintén kerülnek a munkát, ha viszont dolgoznak, az állandó rettegés tényleg balesetet eredményezhet. A baleset után pedig végleg elbátortalanodnak és felmondanak. Megtörténhet ez a természetes munkakörnyezetből jött munkásokkal is, akik először találkoznak a gépekkel. Ezeknek a munkásoknak még szokatlan a gépek zaja, nehezen tudják követni a tempót, állandó szorongással dolgoznak, de lemaradni sem szeretnének, s ilyenkor sokszor a kellő óvatosság és ügyesség hiányában éri őket baleset. Ilyenkor a feszültséget és félelmet az új munkakörnyezet és munkamódszer okozza.

A pszichikai fáradtság az ipari munkakörnyezetben

Az ipari munkakörnyezet sok jellegzetes tulajdonságban különbözik a természetes környezettől. Egyik ilyen tulajdonsága a munkás pszichikai fáradtsága is. A termelési folyamatot az ipari munkakörnyezetben túlnyomórészt valamilyen gép vagy mechanizált szerszám igénybevétele végzi, ami elsősorban meghatározza a munkás munkatempóját, de a munkafolyamatban jelentkező alapmozdulatokat is, melyek szünet nélkül ismétlődnek. Ilyen munkafeltételek közepette jelentkezik a monotonia, melynek egyik megnyilvánulási formája a munkás pszichikai fáradtsága is.

Amikor az ipari termelésben a műszaki munkamegosztás már olyan tökéletes, hogy a termelési folyamat egész apró összetevőkre oszlik, akkor a munkás állandóan néhány munkafogást vagy műveletet ismétel és ilyenkor szükségszerűen jelentkezik a monotonia, mint kísérő jelenség.

„A monotonia a munkában az egyhangúságot, a műveletek egyformaságát jelenti, ami unalommal kísért pszichikai fáradtságot eredményez. A műveletek egyformasága a magas fokú, műszaki munkamegosztásban és az ismétlődő munkában jelentkezik, amikor a műveleteket a végsőig leegyszerűsítik. A huzamosabb ideig folytatott ilyen jellegű munka unalma és érdektelensége nehéz pszichikai fáradtsághoz vezet, majd zavarkat idéz elő a vegetatív idegrendszerben, sőt az emésztőszervek működésében is. Következései biológiai, pszichofiziológiai, szociológiai és gazdasági jellegűek.”⁹

Egyéni szempontból a monotonia legveszélyesebb következményei a biológiaiak és pszichofiziológiaiak. Ugyanazon műveleteknek az ismétlése mindig ugyanazokat az izmokat és testrészeket veszi igénybe, ami ezeknél a munkásoknál bizonyos mértékű elferdülést eredményez. Ilyen deformáció mindenekelőtt az izomrendszer egyenlőtlen fejlődése, egyes testrészek gyorsan fejlődnek, erősödnek, a többi pedig elkorcsosul, visszafejlődik. A testrészek egyenlőtlen igénybevétele pedig hatással van az egyén lelkiállapotára is. A káros biológiai hatás legkifejezettebben a szalagrendszerű munkafolyamatban jelenkezik. A láncrendszerű munka a gyáripar egyik jellegzetes szervezési formája, ahol a munkás a termelési folyamat egészének csak egy kis részét végzi, amelynek során állandóan a gép munkautemét követi. A gép munkauteme pedig rendszerint gyorsabb a munkás biológiai ritmusánál, ezért a követése még nagyobb fizikai, sőt pszichikai megerősítésbe kerül. Ez a pszichikai erőfeszítés csak abban jut kifejezésre, hogy a munkásnak állandóan „éberen” kell figyelnie a gép munkautemét, de egyéb pszichikai tevékenység teljesen lehetetlen.

A gyáripari, de különösen a láncrendszerű termelésben az emberi erőnek mindig ugyanazon „fajtái” használnak, mindig ugyanazon izmokat veszi igénybe a munka, s így gyorsan elfáradnak. A fizikai fáradtság, valamint a monotonia káros következményeinek elhárítása végett javasolják újabban a gyakori rövid szüneteket. Ezek a szünetek rendsze-

rint aktív pihenők, ami azt jelenti, hogy a dolgozók rekreatív testgyakorlatokat végeznek, melyeket szakemberek állítanak össze, a munkafolyamatban nem tevékenykedő izmok és testrészek igénybevételére. Ilyen formában oldható fel legkönnyebben a pszichikai feszültség is, ami lényegében a fizikai fáradtság következménye.

A testi fáradtság okozta pszichikai feszültség leggyakrabban akkor jelentkezik, amikor a munkateljesítmény és a termelékenység csökkenni kezd. Ilyen esetekben a munkás átlagon felüli fizikai erőfeszítést fejt ki, hogy megtartsa a munka ütemét és eredményét, de mivel ez nem sikerül, még a szervezet tudaton kívüli tevékenysége árán sem, a mellékes izmok bevetésével, bekövetkezik az idegesség és a lelki feszültség, valamint a fáradtság.

Az ipari termelésben egy jellegzetes pszichikai állapot az unalom. „Az unalmat egyesek a fáradtsággal azonosítják. Azonban az unalom lényegesen különbözik a fáradtságtól, mert nem a munkaerő csökkenésén alapul, hanem a végzett munka iránti érdeklődés és a szellemi éberség csökken. Az unalom leginkább a teljesítménygörbe szabálytalanságában fejezhető ki, nem pedig e görbe fokozatos hanyatlásában. Az unalom az egyszerű, egyhangú, monoton munka következtében jelentkezik. Az unalom az érdeklődés hiányát jelenti, az érdeklődés hiánya pedig szellemi eltompuláshoz vezet.”¹⁰ Az unalom pszichikai következményei a legérzékenyebbek a természetes környezetből származó munkásoknál, akik a gyáripari környezetbe kerülnek. Külön nehézségek jelentkeznek a többértékű képesséssel rendelkező munkásoknál, akik az ipari láncrendszerű munka vagy a felmorzsolts termelés bármely formája felaprózott műveleteit végzi.

A gyáripari környezet mindezen hatásait a munkás testi és lelki állapotára végső soron a fáradás érzetében összegeződnek. „A fáradás a testi és a lelki funkcióknak a munka hatására bekövetkezett gyengülése. . . A fáradtság mindig megjelenik, ha a szervezet fizikai vagy idegi megterhelése túllépi a megengedhető határokat.”¹¹ A fáradtság — éppúgy, mint az emberi munka — lehet testi és szellemi. Noha a fáradtságnak ezek a megjelenési formái az emberi test és szervezet különböző részeiben jutnak kifejezésre, mégsem lehet a fizikai fáradtságot teljes mértékben elszigetelni a szellemi fáradtságtól, vagy fordítva.

A fizikai fáradtság Turudija és Kostić magiszterek szerint kétféle lehet: „Ha a testi munka túlfeszített (a sportversenyeknél) bekövetkezhet a) a kimerültség fáradtsága, vagyis az addigi tevékenység teljes méretű megszűnése. . . A testi fáradtság másik fajtáját b) az erőszétszóródás jellemzi és a munka végén jelentkezik. A fáradtság e formájánál a munkateljesítmény csökken, de jelentősen nulla felett marad.

A testi és lelki fáradtság között átmenetet képeznek: a) a telítettség fáradtsága és b) a munkát kísérő erős érzelmi hatások következtében jelentkező fáradtság. Az erős érzelmi izgalmak által előidézett fáradtság gyakran jelentkezik a felelősségteljes munkát végző személyeknél. A fáradtság e fajtája hatására különféle pszichoszomatikus megbetegedés

álíthat elő (pl. gyomorfekély). A szellemi fáradtság a megfeszített és hosszan tartó szellemi munkánál jelentkezik, s különböző formát öltethet.”¹²

A szellemi fáradtság legkifejezettebb és legláthatóbb formája a fáradtságérzet. Ez a jelenség a testi munkától és általában a bármilyen tevékenységtől teljesen elkülönülten is jelentkezhet. A fáradtságérzet közvetlen kapcsolatban áll a központi idegrendszer állapotával, amire különféle tényezők hatnak. Ezekről a hatásokról és a reagálásokról a jelenkori tudományok még igen keveset tudnak, úgyhogy a fáradtságérzet is, mint a központi idegrendszer állapotának eredménye, még magyarázatra szoruló jelenség. Azonban az eddigi kutatások már szolgáltatnak bizonyos eredményeket. „A fáradtságérzés létrejöttét befolyásolják a munkavégzés szempontjából pozitív vagy negatív ösztönzések. A munkaöröm hiánya elősegíti a fáradásérzést. Azt is tudjuk, hogy a fáradásérzés összefügg az agyfolyadék (liquor cerebrosinalis) C-vitamintartalmával. Ezt igazolja az „emberek tavaszi fáradékonysága”, amely a táplálék kevés C-vitamin-tartalmának következménye. A fáradásérzésnek napi ritmusa is közismert: legerősebb a főétkezés, ebéd után, továbbá éjfél és hajnal között.”¹³

A szellemi fáradtság legerőteljesebb formában a kimerültségben jelentkezik, majd végső fokon a végkimerültségben, mely még halált is okozhat. Azonban, a fáradtság — tehát a pszichikai fáradtság is — nem egyszerre jelentkezik, hanem az elfáradás néhány szakaszát különböztethetjük meg. A munkapszichológiai szakirodalom leggyakrabban az emberi fáradtság erősödésének három szakaszát említi: „Az első szakaszban lelkesültség, fokozott ingerlékenység lép fel. A második szakaszra a lehangoltság, depresszió, elernyedés a jellemző. Ebben a szakaszban a dolgozó nem nyújtja szokott teljesítményét sem. Ezt a szakaszt az erőgyűjtés szakaszának is nevezzük. A harmadik a kimerülés szakasza, amelyre a rendszertelen tevékenység vagy munkaképtelenség a jellemző.”¹⁴

A szellemi elfáradás kifejezetten károsan hat a munkára, mert ilyen állapotban a munkás elveszíti munkakedvét, majd fokozatosan a figyelem és az összpontosítási képességét is, úgyhogy nagyon könnyen bekövetkezhet az üzemi baleset is. Azonban baleset nélkül is veszélyes jelenség a pszichikai fáradtság, mivel nem hárítható el egyszerű pihenéssel. A pszichikai fáradtság súlyosabb eseteire vonatkozik ez, mely hosszan tartó szellemi megerőltetés eredménye, s csak teljes kikapcsolódással és aktív pihenéssel küszöbölhető ki. Természetesen az ilyen pihenési folyamatban minden egyén számára más életmód érvényes, ugyanis minden egyén másként érzékeli a fáradtságérzetet és másképpen is viselkedik a testi és szellemi fáradtság állapotában.

Változások a figyelem összpontosításában, az automatikus nagyüzemi munkakörnyezetben

A korszerű gyáripár fejlődésének utolsó szakaszaként újabban egyre több helyen jelentkezik a termelési folyamat, sőt gyakran nagy üzenirészlegek automatizálása. Az automatizáció nemcsak a fejlett világ, de valamennyi ország célja is, mivel ily módon lehetővé válik a tömegesebb termelés, a nagyobb termelékenység és kifizetődőség, s ezzel egyidőben az emberi munkaerő csökkentett igénybevétele.

A termelési folyamat automatizálása lényegesen megváltoztatja magának a technológiának a koncepcióját, mindinkább kiszorítja az emberi munkaerőt, nemcsak a fizikait hanem az ellenőrzés és igazgatás területéről a szellemit is. Az emberi munkaerő helyére pedig az automatikus kibernetikai vezérlőberendezéseket felszerelt gép kerül. „A komplex automatizáció... állandóan halad tovább: fokozatosan kizárja az emberi erőt az ellenőrzés szakaszából, csökkenti a gépek szabályos működését ellenőrző munkások számát, felszabadítja az embert a termelési folyamatban való közvetlen részvételtől. Felszabadítja a gépi rendszerben játszott „fogaskerekecske” szerepköréből és helyébe a kezdeményező alkotó, a műszaki termelésirányító szerepével, ruházza fel, de ezzel már kívül reked a kidolgozás közvetlen folyamatán. Az emberi tevékenység súlypontját a termelés előkészítési szakaszába helyezi. Ezért rohamosan növekszik a mérnöki-technikusi és a műszaki-gazdasági dolgozók száma, különösen a technikus-alkotóké, a technológusoké, a tervezőké, a programot kidolgozó matematikusoké (system analist) és a tudósoké, mint a közgazdász irányítóké, az ipari pszichológusoké, szociológusoké, esztétikusoké, higiénikusoké és másoké.”¹⁵

A foglalkoztatottak szakmai összetételében az automatikus műszaki környezetben más változások is bekövetkeznek. Ez abban nyilvánul meg, hogy egyfelől kialakul a jelzőberendezések és mérőműszerek ellenőrzését végző dolgozók tömege, másfelől pedig megjelenik a sokoldalúan szakképzett munkás-szakember az automatikus géprendszerek karbantartására és javítására. Ennek következtében pedig lényegesen megváltozik a munkás helyzete az automatikus géprendszerekben. Újból kialakul tehát a munkások szakképzettségi szintkülönbsége, csak azzal az eltéréssel, hogy most a többségük szakképzetlen, míg a karbantartó és javítóműhelyek munkásai mind magas szakképzettséggel rendelkeznek. Ez a körülmény kedvezőbb légkört teremthet az emberek közötti viszonyokban a különböző munkacsoportokban és munkakörnyezetekben.

Az automatizációról az is elmondható, hogy „lényegesen megváltoztatja a munkás és munkahelyének viszonyát, különösen a régebbi meghatározás értelmében, vagyis mint a munkafolyamatok sorát, amelyek előfeltételezik a megmunkálás valamilyen kézi formáját, közvetlenül az anyag megművelésével kapcsolatban. Az automatizált folyamatban az ember többé nem hat közvetlenül a megmunkálendő anyagra vagy a termékre, hanem csak a gépekre, úgyhogy nem létezik semmiféle hason-

latosság az emberi mechanikus mozdulatok és a gép mechanikus jellege között. A gép többé nem az emberi kéznek a kiegészítője, hanem magának az emberi agynak is.”¹⁶

A munkahelyeken végbemenő munkafeltétel-változások előidézik a munkások iránti azon követelmények lényeges megváltoztatását is, amelyeknek eleget kell tenniük egy meghatározott munkahelyre való felvételük alkalmával. Az automata gépeknél a munkás feladata csupán annyi, hogy ellenőrzi a berendezés működését, illetve hogy a munkafolyamat fennakadásakor mielőbb értesítse az illetékes szakembert a hiba elhárítása céljából. Az ilyen munka egész másfajta képességet követel a munkástól, mint pl. a kisipari termelés, de különbeket a mechanikailag felszerelt ipari dolgozóktól is. Ott a munkások közvetlenebbül ismerték a munkát, amit végeztek, míg az automata gépen dolgozók csak az egyes jelzések jelentését ismerik.

A teljesen automatizált gyáriparban a munkás helyzete a központi irányítófülkében nem tér el lényegesen az eddig elmondottaktól. A különbség csak annyi, hogy neki egyidőben nagyszámú jelzőberendezést és mérőműszert kell ellenőrizni, ami bizonyos értelemben megnehezíti helyzetét. Lényegében azonban ő sem ismeri az egész technológiai folyamat valamennyi alkotóelemét. Neki úgyszintén az a feladata, hogy minél gyorsabban reagáljon a vészjelzésre és minél rövidebb idő alatt értesítse a hiba elhárítására hivatott szakembert. Ily módon ezek a dolgozók is rendkívül felelősségteljes munkát töltenek be, mert a gyors és helyes reagálásuktól nemcsak a termelés sikere, hanem néha az egész berendezés, sőt az egész ipari létesítmény épsége is függ, de mégiscsak a hozzácsatolt ellenőrző szerepét játsszák, az ellenőrzésük alatt lebonyolódó folyamat lényegének mélyrehatóbb ismerete nélkül.

Ezek a munkahelyek tehát — mint ahogy az előbbieken kifejtettük — különleges tulajdonságot, rátermettséget és leleményességet követelnek a munkásoktól. Ezen tulajdonságok között nem a magas szakképzettség a legfontosabb, hanem az éberség és gyors reagálás. Ezért a munkások felvételekor a szükséges tulajdonságokat tesztvizsgálattal ellenőrzik. Ezekkel a pszichomotorikus tesztekkel a munkás látását és hallását, a fény- és hangjelzések észlelési gyorsaságát és a jelzésekre történő helyes reagálás ütemét vizsgálják. Az ügyességen, valamint a gyors észlelésen és reagáláson kívül a munkásoknak nyugodtaknak, higgadtaknak kell lenniük, nehogy könnyen megijedjenek vagy pánikba essenek.

A munkafeltételek az automatikus rendszerekben lényegesen megváltoztak, egyrészt az emberi fizikai energia gépi mechanikai erővel való felcserélésével, másrészt pedig azzal, hogy képessé tették a gépeket az ellenőrzésre, sőt az önellenőrzésre is a munkafolyamat végzése közben. A munkás tehát kiszorul a gép munkájának közvetlen szellemi ellenőrzéséből is. Ez azonban nem jelenti azt, hogy az emberi munkaerő, különösen pedig az alkotóképesség feleslegessé válik az automatizáció feltételei között. Ellenkezőleg. Az ember alkotóképességét mindinkább a termelés előkészítő szakaszában, az új termékek és technológiák alkotó tervezésé-

ben, valamint a tudományos és kutatómunkában használják föl. Itt említjük meg, hogy újabban a tudomány túlnyomó szerepet kapott a termelési folyamatban, mindinkább alkotórészévé, előfeltételévé válik a termelési és munkafolyamat fejlesztésének és korszerűsítésének.

A munka jellegének megváltoztatásával az automata ipari környezetben, ahol a munkás csak ellenőrzi a mérőberendezéseket és a jelzéseket, megváltozik a munkás helyzete is a munkakörnyezetben. „Feltétlenül utalni kell arra, hogy noha az automatizált munkafolyamatban a munkás nem végez megerőltető fizikai munkát, noha az automatizáció felszabadítja a munkafolyamat közvetlen részvevőjét a gép általi leigázottságtól és rutinműveletektől, a gép munkájának felügyelete mégis fárasztó, hisz az izommunka megszüntetésével különböző fokú lelki feszültséget követel.”¹⁷ Tulajdonképpen az automatikus feltételek közötti munka az irányítóasztal mellett jelentős intellektuális-emóciós erőfeszítést követel, ami a munkafolyamat részvevőinél különböző pszichofizikai változásokat idéz elő, s ez egészségüket is alááshatja.

Az említett szellemi feszültséget méginkább növeli a felelősségérzet, amivel az irányítóasztalnál dolgozó munkás tartozik, hiszen minden esetben drága berendezésekről és műszerekről van szó, amelyek könnyen meghibásodnak, s ez egyrésztől fennakadást idézhet elő a termelési folyamatban, másrésztől pedig végzetes következményekkel is járhat. Ilyen helyzetben a munkásnak még az az időszak is fárasztó, amikor úgyszólván semmi sem történik, mert mindig készenlétben áll, hogy szükség esetén minél gyorsabban reagálhasson. Ez a készültségi állapot pedig nagyon is igénybe veszi az ember szellemi erejét.

A munkás az irányítóasztal mellett általában egyedül van, úgyhogy nagyon gyorsan jelentkezhethet munkájában a monotonia, ami az említett körülmények között úgyszintén óriási veszélyt jelent, mert — mint ahogy azt már korábban megállapítottuk — a monotonia csökkenti a figyelmet, ez pedig az automata nagyüzemi vezérlőrendszer munkájának ellenőrzésében helyrehozhatatlan következményeket okozhat. A munka egyhangúsága akkor jelentkezik, amikor a termelésben minden az előírt mércék és szabályok szerint folyik, úgyhogy a munkás csak felügyel. A monotonia és a figyelem-lazulás elkerülése vagy legalábbis megjelenésének elodázása érdekében a vezérlőasztalnál dolgozó munkás ellenőrző és felügyelő munkafeladatát általában kibővítik bizonyos mérések eredményeinek, vagyis a termelési folyamat egyes paramétereinek feljegyzésével. Ezeket a feladatokat általában meghatározott időközönként végzik, de ez egyidőben a munkás szellemi képességének megterhelését jelenti.

A munkás szellemi-érzelmi (intellektuális-emotív) megterheltsége az irányító-vezérlő asztal melletti munkakörben olyan erős is lehet, hogy a munkás nem tud tőle szabadulni a munkaidő után sem, s így a családi környezetben is feszültséget és idegességet visz be. A munkás magánéletének ez a légköre leginkább visszahat a munkájára is, úgyhogy az idegfeszültség állandóan növekedik. Ez a helyzet pedig előbb-utóbb a

munkás egészségének lerombolásához vezet. A munkás egészségi állapotának romlása a legjobb esetben csak negatív viszonyulást idéz elő a munkához, ami azonban mindenképpen az adott munkakörből való felmentéssel jár.

A sokoldalúan szakképzett munkások az automatizált munkakörnyezetben, vagyis a karbantartó részleg munkásai a monotonia tekintetében hasonló helyzetbe kerülhetnek, amennyiben a munka- és termelési folyamat jelentősebb fennakadás nélkül folyik. Ebben az esetben ezek a munkások gyakorlatilag „munka nélkül” vannak (ami mindenképpen pozitív a munkaszervezet és a termelés szemszögéből), így megjelenhet az unatkozás, sőt a negatív „időfecsérlés” formái is (kártya és egyéb hazardjáték). Ezek a káros jelenségek megakadályozhatók, ha lehetőség nyílik a dolgozók továbbképzésére, vagy lehetővé válik számukra (sőt talán kötelező is lehet) a termelés ésszerűsítésén való tevékenység, az újítás, a feltalálás. Így a munkás kibontakoztathatja alkotóképességét, ami pozitív mind a termelés, mind pedig a munkás szemszögéből.

Jegyzetek

- ¹ Dr. Danilo Ž. Marković: Sociologija rada, Savremena administracija, Belgrád, 1977. 188. old.
- ² Rudi Supek: Psihologija u privredi, Rad, Belgrád, 1958. 47. old.
- ³ mr. Simo Turudija — dr. Slobodanka Kostić: Psihologija udruženog rada, Savremena administracija, Belgrád, 1977. 43—44. old.
- ⁴ Dejvid Kreč — Rikard Krečfild: Elementi psihologije, Naučna knjiga, Belgrád, 1978. 630. old.
- ⁵ Stjepan Han: Nauka o radu i njegovom organizovanju, Fakult. odbor Saveza studenata Elektroteh. fak., Belgrád, 1974. 66. old.
- ⁶ Dr. Vladimir Rašković: Sociologija, Savremena administracija, Institut za ekonomska istraživanja, Belgrád, 1973. 121. old.
- ⁷ Dr. Danilo Ž. Marković: Id. mű 331—332. old.
- ⁸ Uo. 335. old.
- ⁹ Ekonomski leksikon, Savremena administracija, Belgrád, 1975. 760. old.
- ¹⁰ Rudi Supek: Id. mű, 82. old.
- ¹¹ Vaszkó Mihály: Munkalélektan, Tankönyvkiadó, Budapest, 1964. 135—136. old.
- ¹² mr. Simo Turudija — mr. Slobodanka Kostić: Id. mű, 79. old.
- ¹³ Vaszkó Mihály: Id. mű, 137. old.
- ¹⁴ Uo. 138—139. old.
- ¹⁵ Radovan Rihta és munkatársai: Civilizacija na raskršću, Komunist, Belgrád, 1972. 106. old.
- ¹⁶ Rudi Supek: Automatizacija i radnička klasa, Centar za dokum. i inform. u suvremenom radničkom pokretu „Božidar Adžija”, Zágráb, 1965. 44. old.
- ¹⁷ Dr. Danilo Ž. Marković: Id. mű, 217—218. old.

Problemi psihičke adaptacije neindustrijskih radnika u industrijskoj radnoj sredini

Prelaskom neindustrijskih radnika u industrijsku radnu sredinu, oni se suočavaju sa bitno drugačijom tehničkom i fizičkom sredinom, na koju trebaju na neki način da se privikavaju. Međutim, pored ovog problema javlja se kod tih radnika i poteškoća pri navikavanju na postojeće kolektivne i društvene odnose. Ti odnosi naročito utiču na psihičko stanje radnika iz neindustrijske sredine, među kojim radnicima posebnu kategoriju čine poljoprivredni radnici, a isto tako posebnu grupu i bivši zanatlijski radnici sa polivalentnom kvalifikacijom.

U tom procesu navikavanja jedan od bitnih faktora je ulazak ovih novodošlih radnika u postojeći krug prijateljstva, što je dosta težak i dugotrajan proces. S jedne strane su radnici sa sela, većinom s niskom kvalifikacijom (bolje rečeno skoro sa nikakvom), a bivši zanatski radnici su svi visokokvalifikovani, pa otuda i jedne i druge teško prihvataju industrijski radnici, koji su najčešće sa određenim specifičnim znanjem za određeni posao ili za određeno radno mesto tj. oni su mahom priučeni radnici.

Pored ovih neformalnih veza — na bazi kojih se stvaraju prijateljstva i dobri kolegijalni odnosi — u industrijskoj sredini postoje i formalne veze i odnosi među učesnicima. Novodošli radnici trebaju prihvatiti i ovu postojeću situaciju i uklapati se u te odnose, koje se većinom baziraju na hijerarhiji bezličnih veza.

Uspesno prilagođavanje industrijskoj radnoj i životnoj sredini u velikoj meri zavisi od odnosa radnika prema radu. Telesna konstrukcija — po nekim istraživanjima — ima određenog uticaja na psihičke osobine čoveka, pa su na toj bazi nastali takozvani psihosomatski tipovi koji raspolažu sa određenim radnim dispozicijama, pa je pomoću ove tipologije „lakše“ pronaći pravog čoveka na pravo mesto. Najpoznatija i najviše se primenjuje Krečmerova i Šeldonova tipologija, koje mada se bitno razlikuju, ipak imaju sličnosti, pa uglavnom sve ljudske tipove kategoriziraju u tri grupe: u astenički, atletski i piknički tip čoveka.

Odnos čoveka prema radu, pored psihosomatskih karakteristika u velikoj meri zavisi i od uticaja sredine, pa i čitavog društva, prilikom formiranja ličnosti. Društveni uticaj u izgrađivanju pravilnog odnosa prema radu počinju u okviru porodice, ali sve institucije društva (kao što su obrazovno-vaspitne ustanove, političke partije, razni oblici društvene svesti) igraju odgovarajuću ulogu u ovom procesu. U osnovi odnos pojedinaca prema radu može biti: pozitivan ili negativan. Negativan odnos prema radu u velikoj meri može kvariti međuljudske odnose u radnoj grupi ili u nekoj zajednici.

Među osnovnim karakteristikama industrijske radne sredine se nalazi i detaljna tehnička podela rada što znači da radnik na određenom radnom mestu vrši samo nekoliko radnih operacija ili zahvata. To stalno ponavljanje uvek istih pokreta prouzrokuje monotoniju, odnosno osećaj jednoličnosti posla. Pojava monotonije ne prouzrokuje samo psihičke tegobe radniku, nego ima i fizičkih posledica, pre svega usled upotrebe uvek istih mišića i delova tela. Protiv štetnog uticaja jednoličnog rada u industrijskoj sredini, sve se više prime-

njuju stručno koncipirana aktivna rekreacija u pauzama, tokom radnog vremena.

Najopasnije posledice jednoličnog rada u industriji su osećaj dosade i zamorenosti. I jedna i druga pojava negativno utiče na psihičko stanje radnika, a u krajnjoj liniji obe smanjuju rezultate rada kako pojedinca, tako i čitave grupe i organizacije. Psihički zamor je s tim opasniji, jer može dovesti do „spiralnog“ nagomilanja osećaja zamorenosti kod radnika, što u krajnjoj liniji može dovesti do vrlo teških zdravstvenih poremećaja.

U položaj radnika u industrijskoj sredini bitnu promenu donosi automatizacija pojedinih radnih mašina, pa i čitave industrije. Na bazi automatizacije ljudska radna snaga se sve više istiskuje i iz faze neposredne kontrole i „posluživanja“ mašine, tako da ljudska radna snaga se sve više javlja u fazi pripreme proizvodnje i u istraživačkim i razvojnim poslovima.

U pogledu psihičkog položaja radnika, ni automatizovana industrija ne pruža mnogo bolje uslove u pogledu jednoličnosti radnih mesta. Čak šta više! Radnici u potpuno automatizovanim pogonima ili fabrikama skoro isključivo vrše samo nadgledavanje rada postrojenja preko mnogobrojnih signalnih uređaja i mernih instrumenata. Tako su radnici odvojeni od mašina i od toka tehnologije i smešteni u posebnoj prostoriji pred komandni pult. U takvim uslovima kod radnika se vrlo brzo može javljati osećaj monotonije i dosada, što naročito negativno utiče na psihičko stanje. Te negativne posledice su s tim veće, što radnici u ovakvom nadgledanju vrše vrlo odgovoran posao. Njihovo nadgledanje se vrši, naime, s tom ciljem da u slučaju signala opasnosti ili zastoja u proizvodnji, ovi radnici u moguće najkraće vreme obaveste odgovarajućeg radnika-stručnjaka sa polivalentnim znanjem, da bi ovaj otklonio kvar na postrojenjima.

Intelektualno-emociono naprezanje radnika u ovakvom automatizovanom industrijama može biti tako veliki da ih prate čak i posle radnog vremena, stvarajući napetost i nervozu u krugu porodice i u svakodnevnom životu.

Glavna karakteristika ovih radnika, je, da su većinom sa niskom kvalifikacijom, pa za razbijanje monotonije može korisno poslužiti proširivanje njihovog stručnog znanja i kreativne sposobnosti, tako da se na ovaj način u velikoj meri može podići osećaj zadovoljstva na radu, pa samim tim se stvara i pozitivniji odnos prema radnom mestu i radnim zadacima.

Zusammenfassung

Problemen der psychischen Anpassung der nichtindustriellen Arbeiter in das industrielle Milieu

Im Prozess der Eingliederung der nichtindustriellen Arbeiter in das industrielle Produktionsmilieu, werden sie, mit einer wesentlich neuer technischer und physischer Umgebung konfrontiert, an die sie sich zunächst irgendwie gewöhnen müssen. Gleichzeitig meldet sich bei diesen Arbeitern ein neues Problem: die Schwierigkeit der Anpassung zu dem bestehenden gemeinschaftlichen und gesellschaftlichen Verhältnissen. Diese Verhältnisse beeinflussen die nichtindustrielle Arbeiter kräftig. Unter diesen Arbeitern, melden sich, als spezielle

Kategorien, die landwirtschaftlichen, so wie auch die handwerklichen Arbeiter, mit polyvalentlicher Qualifikation.

In diesem Anpassungsprozess ist einer der wesentlichen Faktoren, die Eingliederung der neu zugekommenen Arbeiter in die bestehenden Freundschaftskreise, die sich als schwieriger und langwieriger Prozess bewiesen hat; einerseits, da die Arbeiter vom Dorfe meist mit niedriger Qualifikation (d. h. oft mit gar keiner), die gewesenen Handwerksarbeiter aber alle hochqualifiziert sind. Sie werden daher von den industriellen Arbeitern, die an und für sich mit spezifischem Wissen, für eine bestimmte Arbeit bzw. für einen bestimmten Arbeitsplatz verfügen, d. h. meistens angelernte Arbeiter sind, nur schwierig übernommen werden.

Neben diesen unformellen Bindungen — an denen Freundschaften und gute kollegiale Verhältnisse entstehen — bestehen in der industriellen Umgebung auch formelle Bindungen und Teilnehmerschaftsverhältnisse. Die neu eingegliederte Arbeiter müssen sich auch diese bestehende Situation aneignen und sich in diese Verhältnisse — die meist in einer Hierarchie unpersönlicher Bindungen entstanden sind — einordnen.

Das erfolgreiche Eingliedern in die industrielle Arbeits- und Lebensverhältnisse, hängt in grossem Masse vom Verhältniss des Arbeiters zur Arbeit an sich, ab. Die physische Konstruktion hat — laut einigen Vorschungen — bestimmten Einfluss auf die psychische Eigenschaften der Menschen. Daher ist auf dieser Typologie „leichter“ dem geeigneten Menschen für den entsprechenden Platz zu finden. Zumeist wird die Typologie von Kretschmer und Sheldon angewandt, die sich — wenn sie auch sehr verschieden sind — in einer Hinsicht ähneln — da sie nämlich die menschliche Typen in drei Kategorien einordnen: in die astenische, athletische und picknische Kategorie.

Das Verhältniss der Menschen gegenüber der Arbeit hängt inzwischen — nebst der psychomatischen Charakteristik — in grossem Masse auch von dem Einfluss der Umgebung, so wie der ganzen Gesellschaft — gelegentlich der Bildung der Persönlichkeit — ab. Der Einfluss der Gesellschaft bei der Formierung des Verhältnisses zur Arbeit, besteht schon in der Familie, aber alle Institutionen der Gesellschaft, Lehr- und Erziehungsinstitutionen; polytische Parteien; verschiedene Formen des gesellschaftlichen Seins, spielen entsprechende Rolle bei diesem Prozess. Eigentlich kann sich das Verhältniss des Einzelnen zur Arbeit positiv oder negativ gestalten. Das negative Verhältniss kann ziemlich leicht die zwischenmenschliche Beziehungen in einer Gruppe oder Gemeinschaft, verderben.

Zwischen den grundlegenden Eigenschaften des industriellen Arbeitsbereiches, ist die detaillierte technische Arbeitsteilung; d. h. dass der einzelne Arbeiter an einem bestimmten Arbeitsplatz nur einige bestimmte Operationen — bzw. Arbeitsgriffe — zu machen hat. Dieses stete Wiederholen derselben Bewegungen bewirkt eine Monotonie, ein Gefühl der Einförmigkeit der Arbeit. Die Monotonie erzeugt nicht nur psychische Schwierigkeit bei dem Arbeiter sondern auch psychische Beschwerden, vor allem, wegen Gebrauch derselben Muskel und derselben Körperteile, während der ganzen Arbeitszeit. Gegen die schädlichen Auswirkungen der Einförmigkeit der Arbeit in der industriellen Arbeitsweise, werden neuerdings fachlich konzipierte aktive Rekreatiionsübungen in den Rastpausen während der Arbeitszeit angewandt.

Die gefährlichste Nachwirkung der Einöde der industriellen Arbeitsweise ist das Gefühl der Langweile und Müdigkeit. Die eine wie die andere, beeinflusst

negativ das psychische Status des Arbeiters und wirken auf die Arbeitserfolge des einzelnen so wie auch der Gruppe und der ganzen Organisation. Die psychische Müdigkeit ist desto gefährlicher da es zu angehäuften Müdigkeitsgefühl kommen kann, und so ein Gefühl kann ernste gesundheitliche Schäden hervorrufen.

Die Automation einzelner Maschinen oder ganzer Industrievorgänge, bringt wesentliche Änderungen in der Stellung des industriellen Arbeiters mit sich. Durch die Automation wird die menschliche Arbeitskraft aus der direkten Kontrolle und „Bedienung“ der Maschine verdrängt und meldet sich immer stärker in der Vorbereitungsphase und in Forschungs- und Entwicklungsarbeiten.

In Hinsicht auf die psychische Einstellung des Arbeiters, schafft die Automation keine bessere Bedingungen an einzelnen Arbeitsplätzen. Im Gegenteil! Die Arbeiter leisten in den vollautomatisierten Betrieben meistens nur die Kontrolle der Arbeit der Maschinen, mit Hilfe vieler geeigneter Signalisier- und Messungsinstrumente. Die Arbeiter sind daher von den Maschinen getrennt, in besonderen Hallen neben den Kommandierapparaten unterbracht. In solchen Verhältnissen, kann sich bei den Arbeitern leicht Monotonie und Langweile melden, das sich negativ an das psychische Gleichgewicht auswirken kann. Die schwierige Folgen solcher Gefühle sind desto schädlicher, je wichtiger und verantwortungsvoller diese Arbeit ist. Das Überwachen der Maschinenarbeit wird nämlich dazu gebraucht, dass bei jedem Gefährlichkeits- oder Fehlersignal, der hier angestellt Arbeiter am schnellsten den betreffenden Sachkundigen, der das dazu nötige polyvalentes Wissen besitzt, herbeiruft und die Beschädigung zu entenden.

Die intellektuelle-emotionelle Anstengung des Arbeiters, kann in solchen automatisierten Industrien so stark sein, dass sie auch nach der Arbeitszeit haftend bleibt, und in der Familie, sowie im Alltagsleben überhaupt unangenehme Spannungen hervorruft.

Die Hauptcharakteristik dieser Arbeiter ist, dass sie meistens niedrige Qualifikation besitzen. Zur Entwendung solcher Monotonie kann daher die Erweiterung ihrer Fachkundigkeit und der Ausbau ihrer kreativen Eigenschaften sehr viel beitragen. So kann nämlich das Befriedigungsgefühl wegen der Arbeit hervorgerufen und auch ein gutes Verhältnis zur Arbeit, zum Arbeitsplatz und den Aufgaben, erzeugt werden.