

Masarykova univerzita

Pedagogická fakulta



## KLIMA PRACOVIŠTĚ

Předmět: Školská politika, školský systém a legislativa II  
Vyučující: PaedDr. Jan Št'áva, CSc.

### *Pracovní spokojenost, klima pracoviště...*

*Při zkoumání úrovně pracovní spokojenosti pracovníků bývá obvykle pozornost věnována následujícím skutečnostem, jež se na její kvalitě v různé míře podílejí, zpravidla v závislosti na profesi a pracovním zařazení, jakož i na individuálních charakteristikách každého pracovníka.*

#### *Nejčastěji bývají uváděny:*

- *obsah a charakter práce*
- *mzdové ohodnocení*
- *pracovní perspektivy*

- *vedoucí pracovník*
- *spolupracovníci*
- *organizace práce*
- *fyzické podmínky práce*
- *úroveň sociální péče*

### **OBSAH A CHARAKTER PRÁCE**

*Ovlivňují úroveň pracovní spokojenosti lidí ve značné míře. Pozitivní podoba, tedy spokojenost nebo alespoň spíše spokojenost, bývá obvyklá v profesích, které dávají pracovníkovi větší prostor pro seberealizaci, tvůrčí uplatnění a pro sebeprosazení. Jde především o tvůrčí a řídicí profese. Méně spokojeni s obsahem a charakterem práce bývají naopak lidé, kteří pracují v málo atraktivních monotónních, špinavých či velmi těžkých profesích.*

### **MZDOVÉ OHODNOCENÍ PRACOVNÍKA**

*Patří mezi dosti významné zdroje pracovní spokojenosti, zejména pak v její spíše nepříznivé podobě. Často zde přitom nehraje roli sama výše mzdy, ale mzdové relace mezi spolupracovníky. Pracovníci také bývají mnohdy se mzdou i tam, kde jejich pracovní výkon je nižší a mzdové ohodnocení z různých důvodů dosti vysoké. Vztahy mezi vykonávanou prací a odměnou za práci nemají v našich podmínkách podobu přímé úměrnosti. Bude však velmi obtížné tuto skutečnosti změnit, neboť současná ekonomická situace k tomu sama o sobě nestačí a vedoucí pracovníci se dosud nenaučili vyšší nároky na pracovníky v tomto směru ani formulovat, ani prosazovat ve výkonu řídicí práce.*

### **PRACOVNÍ PERSPEKTIVY**

*Bývaly obvykle v rámci výzkumů pracovní spokojenosti pocíťovány většinou pracovníků jako omezené. Současná doba a změny, které ve společnosti probíhají, by tvořily pro uplatnění jednotlivců větší prostor, současně však lidem ubyly některé základní jistoty, takže se zvýšila i míra rizika. Za těchto okolností se dá předpokládat, že mnozí lidé nebudou považovat neohrazené pracovní perspektivy za výhodné a pozitivně ovlivňující jejich pracovní spokojenost.*

### **VEDOUcí PRACOVNÍK**

*ovlivňuje spokojenost řízených pracovníků obvykle ve značné míře. Stylem své řídicí práce a svou autoritou se výrazně podílí na převažujícím sociálním klimatu na daném pracovišti. Nepříznivě ho obvykle ovlivňuje různými formami autokratického jednání, ale i nerozhodností, nespravedlivým jednáním, hrubostí, nedůsledností apod. Pozitivně se na úrovni pracovní spokojenosti jednotlivců i pracovních kolektivů podepisuje svou náročností, rozhodností, spravedlivostí a sociální citlivostí, případně i dalšími svými vlastnostmi a způsoby jednání.*

### **SPOLUPRACOVNÍCI**

*Jsou rovněž významným faktorem ovlivňujícím pracovní spokojenost. Vyplývá to ze*

skutečnosti, že pracovní činnost má již sama o sobě společenský charakter, lidé ji nevykonávají sami, nýbrž vždy se uplatňuje určitá forma spolupráce s druhými lidmi. Spolupracovníci jsou pro pracovníka obvykle zdrojem mnoha podnětů, jež svým rozsahem mnohdy i značně překračují potřeby pracovního procesu.

## **ORGANIZACE PRÁCE**

Bývá velmi často spíše zdrojem pracovní nespokojenosti, přičemž tomu tak bývá zejména proto, že ji pracovníci nahlížejí jako vnější - na nich nezávislou - a změnám pocházejícím z jejich iniciativy nepřístupnou.

## **FYZICKÉ PODMÍNKY PRÁCE**

Bývají zdrojem nespokojenosti především tam, kde výrobní proces či užívaná technologie vyžadují takové fyzikální parametry prostředí, které jsou vzhledem k pracovníkům nepříznivé až škodlivé. Nespokojenost s fyzickými podmínkami práce se však může objevit také při práci v kancelářích, kde i relativně příznivé fyzické podmínky práce mohou ovlivňovat spokojenost pracovníků nepříznivě (stačí nízká úroveň uspořádanosti či uklizenosti pracovního prostoru).

## **ÚROVEŇ SOCIÁLNÍ PÉČE**

Bývala v minulosti alternativně dobře či špatně hodnocena pracovníky v různých podnicích. Obecně byla obvykle pocítována spíše spokojenost s úrovní sociální péče. Současné společenské změny však v řadě případů vedly ke snížení rozsahu a kvality pracovníkům poskytované sociální péče zejména v soukromých podnicích. To může vést ke zvýšení celkové míry jejich pracovní nespokojenosti.

Převažující počet výzkumných šetření v oblasti pracovní spokojenosti ukazuje, že jde o citlivé měřítko vztahu člověka k práci a pracovnímu zařazení, do kterého se výrazně promítají celospolečenské vlivy, žádoucí i nepříznivé změny ve společnosti.

## **Pracovní podmínky a jejich dopad na výkonnost a spokojenost pracovníků a na spolehlivost jejich výkonu**

### **NEJDŮLEŽITĚJŠÍ SKUPINY PODMÍNEK PRACOVNÍHO PROSTŘEDÍ**

- 1) prostorové a funkční řešení pracovišť
- 2) fyzické podmínky
- 3) podmínky bezpečnosti práce
- 4) zdravotně - preventivní péče o pracovníky
- 5) hygienické podmínky
- 6) organizační podmínky

7) *estetické podmínky*

8) *sociálně-psychologické faktory pracovního prostředí*

### **PROSTOROVÉ A FUNKČNÍ USPOŘÁDÁNÍ PRACOVISŤE**

*aby každý pracovník měl co nejlepší předpoklady pro výkon své pracovní činnosti, je třeba zajistit určité podmínky, a to:*

- *pracovní prostory musí být konstruovány tak, aby byly přiměřené tělesným rozměrům pracovníků v produktivním věku, tj. musí odpovídat jejich antropometrickým charakteristikám*
- *pracovní místo musí být uspořádáno tak, aby pracovníkům zajišťovalo účelné vykonávání pracovních pohybů*

### **FYZICKÉ PODMÍNKY PRÁCE**

*do této skupiny podmínek patří světelné podmínky na pracovišti, barevné řešení pracoviště, zvukové podmínky pracoviště a podmínky mikroklimatické. Každá z těchto podmínek je spojena s celým komplexem problémů.*

#### **1) Světelné podmínky na pracovišti**

*Lidské oko je přizpůsobeno dennímu světlu a to je pro pracovní výkon nejvhodnější. Z různých důvodů však musíme často pracoviště osvětlovat uměle.*

*Hodnotíme-li osvětlení, bereme tedy především v úvahu osvětlení **umělé**. Záleží přitom na tom, zda jde o osvětlení **celkové, místní nebo kombinované**.*

***Negativním jevem**, který se často vyskytuje v souvislosti s osvětlením, je **oslnění**. Dochází k němu i u osvětlení, které samo oslnivé být nemusí, jestliže se odráží od lesklých předmětů. **Nevhodné jsou též přílišné kontrasty**, např. silné místní osvětlení stroje v poměru k celé hale.*

#### **2) Barevné řešení pracovišť**

*Barevné řešení pracovišť má několikery cíl. Jednak ovlivňuje **estetické cítění pracovníků**, dále **má vliv na vnímání prostoru**. Např. syté barvy (červená a hnědá) opticky prostor zmenšují, zatímco méně výrazné barvy (světlemodrá a světlezelená) opticky prostor zvětšují. Barevné řešení **ovlivňuje také pocit tepla**. Proto se v horkých provozech doporučuje užít tzv. barvy studené (zelená a modrá) a v chladných provozech barvy teplé (oranžová, žlutá, červená).*

*Barevné řešení pracoviště plní minimálně tyto funkce:*

- ***bezpečnostní** (kromě výše zmíněné barevné úpravy ovladačů se barvy uplatňují též při označování prvního, resp. posledního stupně schodiště, sníženého či zúženého prostoru, nebezpečného prostoru apod.)*
- ***orientační** (slouží k usnadnění orientace v prostoru např. vyznačením ústupových cest, uplatněním různých barev pro různé prostory)*
- ***estetickou** (vyjádřeno obecně: významně ovlivňují prožívání a následně i jednání člověka na pracovišti)*

#### **3) Zvukové podmínky pracovišť**

*Při hodnocení zvukových podmínek pracoviště můžeme vyčlenit **tři typy zvukových***

**podnětů působících na pracovníka.** Jednak to může být tzv. **zvuková kulisa**, kterou obvykle tvoří slabé akustické podněty bez signálního významu pro jedince. Přesto je tato zvuková kulisa nezbytná pro smyslovou pohodu člověka, který jen těžko snáší pobyt v prostředí, v němž nejsou zastoupeny žádné zvukové podněty. Současně však nesmí být příliš intenzivní, aby nepřehlušila případné zvukové podněty, jež mají signální význam.

**Třetím případem působení zvukových podmínek na pracovníka je** výskyt zvukových podnětů takové intenzity, že vystupují jako **hluk**. Zdrojem hluku mohou být určité technologické procesy, chod určitých strojů a technických zařízení apod.

**Účinky hluku jsou škodlivé** v mnoha směrech. Především hluk znesnadňuje dorozumívání mezi lidmi při práci, způsobuje horší soustředění a urychluje vznik únavy. Dále hluk působí na zdraví pracovníka. Jednak může způsobit tzv. částečnou nebo úplnou hluchotu tím, že poškodí sluchové orgány, jednak působí škodlivě na celý nervový systém a může tak vyvolat neurózu. Hluk též znesnadňuje kvalitní výkon práce. Zde záleží na typu činnosti. Čím je práce psychicky náročnější, tím je její kvalita hlukem narušována podstatněji.

#### **4) Mikroklimatické podmínky**

V souvislosti s mikroklimatickými podmínkami se na pracovišti sledují zejména teplota, vlhkost a proudění vzduchu, jakož i různé druhy znečištění ovzduší (prašnost, chemické výpary, radioaktivní znečištění apod.). Všechny tyto vlivy jsou předmětem studia hygieny a fyziologie práce a jsou normativně podchyceny.

Fyzické podmínky práce tedy mohou velmi výrazně **pozitivně i negativně ovlivňovat pracovní pohodu a výkonnosti pracovníků, jakož i bezpečnosti práce.**

**V praxi bývají k řešení negativních účinků nepříznivých fyzických podmínek na pracovníky nejčastěji užívány následující přístupy:**

- **hledání nových technologií**, které by umožňovaly nepříznivé vlivy pracovního prostředí vyloučit nebo alespoň minimalizovat
- **různé dílčí úpravy fyzických podmínek práce**, jež by umožňovaly uvést do souladu fyzikální parametry prostředí s příslušnými normami
- **opatření ke snížení negativních účinků nepříznivých fyzických podmínek práce na straně samotných pracovníků** (např. používání nejrůznějších osobních ochranných prostředků)
- **provádění pravidelné kontroly zdravotního stavu lidí pracujících v provozech**, kde negativní vlivy tohoto druhu jsou aktuální.

### **ORGANIZAČNÍ PODMÍNKY PRÁCE**

Tyto podmínky tvoří další stránku pracovního prostředí, která velmi výrazně ovlivňuje nejen výkonnost, ale i spokojenost a celkové sociální klima na pracovišti. **Organizační podmínky zahrnují následující skutečnosti:**

- *organizace pracoviště z hlediska zajištění efektivního a bezporuchového výkonu pracovní činnosti*
- *organizace práce na pracovišti ve smyslu racionální a efektivní koordinace pracovního úsilí jednotlivých členů pracovní skupiny (obvykle spadá do kompetence příslušného vedoucího pracovníka)*
- *organizační zajištění plynulosti práce spočívá v plynulém přísunu pracovních úkolů, materiálu a energie, jakož i ve zkrácení lhůt oprav technických zařízení na minimum.*

**Pracovní podmínky lze dělit i podle jiného kritéria než podle jejich druhu. Tímto kritériem jsou důsledky jejich působení na člověka.**

Podle tohoto kritéria můžeme rozdělit pracovní podmínky následovně:

- **škodlivé pracovní podmínky**
- **rušivé pracovní podmínky**
- **nepříjemné pracovní podmínky**

### **ŠKODLIVÉ PRACOVNÍ PODMÍNKY**

způsobují poškození organismu, např. zranění, popálení, otravu, nemoc z povolání apod. Takové následky může způsobit např. extrémní hluk, oheň, vysoké teploty, různé chemikálie, mechanické prvky apod.

### **RUŠIVÉ PRACOVNÍ PODMÍNKY**

mají za následek snížení pracovního výkonu. Vedle fyzikálních faktorů pracovního prostředí (např. nedostatečného osvětlení) zde mohou působit i nevhodné sociálně-psychologické faktory, nedostatky v organizačních podmínkách apod.

### **NEPŘÍJEMNÉ PRACOVNÍ PODMÍNKY**

nemají nutně za následek snížení pracovního výkonu, ale jen změnu postoje pracovníka k určité podnikové realitě. Tato změna spočívá v posunu subjektivního hodnocení určitého stavu od příjemného či žádoucího k nepříjemnému či nežádoucímu. Jako nepříjemné či nežádoucí se mohou projevit jak parametry fyzikální a hygienické, tak sociálně-psychologické, estetické a další podmínky.

### **Použitá literatura:**

- Pro vazník, V. a kol. *Psychologie pro ekonomy*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, spol. s r.o., 2001. 230 s. ISBN 80-7169-434-7
- Veber, J. *Základy managementu*. 2. vyd. Praha: Fortuna, 1999. 136 s. ISBN 80-7168-654-9
- Kopřiva, K. *Lidský vztah jako součást profese*. 4. vyd. Praha: Portál. 147 s. ISBN 80-7178-429-X

- Hartl, P., Hartlová, H. *Psychologický slovník*. 1. vyd. Praha: Portál, 2004. 774 s. ISBN 80-7178-303-X