



PSYCHOLOGIE  
A  
PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ

# PSYCHOLOGIE PRÁCE

- se zabývá studiem psychologických zvláštností, podmínek a vztahů pracovní činnosti člověka v určitém pracovním prostředí, protože práce se neodehrává ve vakuu.

- **z teoretického hlediska:** soustava poznatků získaných zkoumáním zákonitostí, kterými lidská psychika řídí pracovní činnost
- **z praktického hlediska:** soubor poznatků, významných pro úpravu pracovních postupů, objektivních vnějších i společenských podmínek práce, řízení a organizace práce atp.

# DÍLČÍ OBORY PSYCHOLOGIE PRÁCE

- inženýrská psychologie
- zkoumá vztahy člověka a stroje  
(přizpůsobení stroje, pracovního nástroje a ovládacího zařízení vlastnostem člověka)
  - sociální psychologie práce
- zkoumá vztahy ve skupinách na pracovišti a jejich vliv na pracovní výkonnost

# Inženýrská psychologie

- usiluje o zvyšování efektivnosti systému  
člověk – stroj
- zkoumá příznivé i škodlivé činitele  
okolního prostředí (hluk, teploty, osvětlení, vlhkost,  
chvění, škodlivých plynů, nedostatku kyslíku, únavy, vyčerpání,  
přetížení aj.)
- jde jí i o co nejekonomičtější vynaložení  
lidských sil

# Příklad ze stavebnictví – principy uspořádání ovládacích panelů:

- 1. funkční princip
- 2. princip důležitosti
- 3. princip opt. umístění
- 4. princip posloupnosti
- 5. princip frekv. použ.



# ČINNOST PRACOVNÍHO PSYCHOLOGA



- by měla vždy směřovat k **zajištění optimalizace** všech podmínek a faktorů pracovního prostředí i pracovníka samotného tak, aby byla kladně ovlivňována **pracovní pohoda pracovníka**.

# SMYSL A CÍL OVLIVŇOVÁNÍ PRACOVNÍHO PROSTŘEDÍ

Spočívá v **zajištění** co  
nejvhodnějších a **nejpříjemnějších**  
**pracovních podmínek** pro **podání**  
**optimálního výkonu**, jak z  
hlediska produktu, tak z hlediska  
pracovníka.



Cílem je rovněž rozvoj  
pracovníka a kultivace  
jeho schopností,  
dovedností, vlastností aj.

# PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ



- **pracovní prostředí:** soubor všech činitelů a podmínek, za nichž se uskutečňuje pracovní činnost a které na tuto činnost působí
- **pracovní prostředí:** souhrn materiálních a společenských podmínek pracovního procesu

(stavební, prostorové a strojní vybavení pracovišť, technologický proces, hygiena a estetická úroveň, organizace práce, tepelná, ventilační, světelná a zvuková pohoda)

# FAKTORY PRACOVNÍHO PROSTŘEDÍ

Rozlišujeme tři základní soubory faktorů:

- faktory fyzikálně chemické,
- faktory vycházející z druhu a organizace práce,
- faktory sociálně psychologické.

Působení všech faktorů  
pracovního prostředí se  
vzájemně ovlivňuje a  
spolupůsobí na průběh a  
výsledek činnosti pracovníka

např. fyzikálně chemické podmínky působí na  
smysly člověka a jejich prostřednictvím ovlivňují  
prožívání, myšlení i jednání jedince

# OSOBNOSTNÍ CHARAKTERISTIKY VE VZTAHU K DRUHŮM PRACOVNÍHO PROSTŘEDÍ

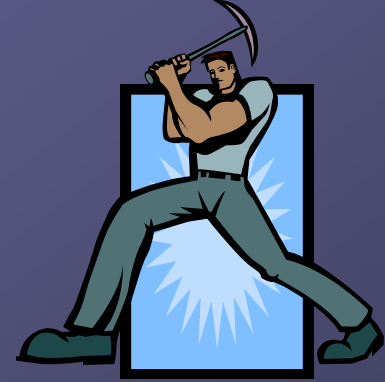
- většina lidí může zastávat celou řadu různých povolání
- přesto jsou cenné teorie, které rozlišují typy osobnosti pracovníků ve vztahu k pracovnímu prostředí

# TEORIE J. L. HOLLANDA

## TYPY MODÁLNÍCH ORIENTACÍ OSOBNOSTI

- motorické prostředí
- podpůrné prostředí
- konformní prostředí
- přesvědčující (persuasivní) prostředí
- estetické prostředí
- intelektuální prostředí

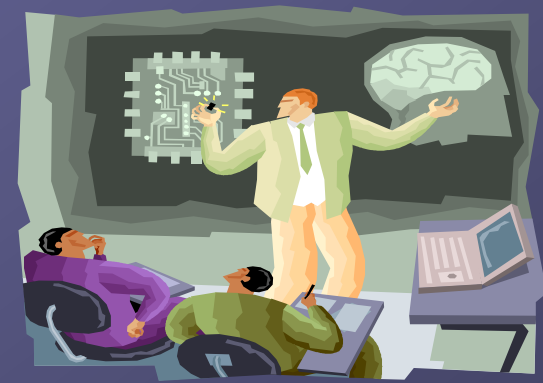
# Typ motorické orientace realistický typ



- preference aktivit, které vyžadují fyzickou sílu, maskulinní až agresivní akci, motorickou koordinaci a obratnost,
- upřednostňují konkrétní dobře definované problémy před abstraktní problematikou,
- vyhýbají se situacím, které vyžadují verbální a interpersonální obratnost,
- jsou často ohrožováni blízkými vztahy k jiným.



# Typ intelektuální orientace kognitivní typ



- zaměření spíše na teoretické promýšlení problémů x jejich řešení v praxi,
- výrazné sklony pochopit a myšlenkově organizovat tento svět,
- mají rádi nejasné, obtížné úkoly a jsou jim vlastní poněkud nekonvenční hodnoty a postoje,
- vyhýbají se interpersonálním problémům, které vyžadují častý kontakt se skupinami lidí.

# Typ podpůrné orientace sociální typ



- mají rádi učitelské nebo terapeutické role, jsou verbálně a interpersonálně obratní,
- jejich orientace odráží jejich touhu po socializaci a přesně definovaném zázemí a po pozornosti ostatních lidí,
- jsou zodpovědní, sociálně orientovaní, mají tendenci přijímat ženské impulsy a úkoly,
- cítí se ohrožováni situacemi, které vyžadují intelektuální způsob řešení problematiky nebo fyzickou obratnost, manuálním činnostem se vyhýbají,
- dávají přednost řešení problémů vysoce řízenou interpersonální manipulací.

# Typ konformní orientace přizpůsobivý typ



- dává přednost stabilizovaným a přesně definovaným strukturálním a verbálním administrativním činnostem a podřízeným rolím,
- docilují svých cílů konformitou,
- předurčení pro práci na dobře definovaných a více méně automatizovaných úkolech.
- posuzují svůj život podle toho, jak je soudí jejich okolí, což je u nich spojeno s nadměrnou sebekontrolou.

# Typ estetické orientace umělecký typ



- dávají přednost nepřímým vztahům k ostatním lidem,
- řeší si své problémy pomocí sebevyjádření uměleckým způsobem,
- vyhýbají se problémům vyžadujícím interpersonální interakci, vysoký stupeň "strukturnosti" nebo fyzické obratnosti,
- jsou feminněji založeni a zdají se mít méně sebekontroly a větší potřebu přímého emočního vyjádření - pravděpodobně trpí víc emočními poruchami.

# Typ přesvědčující podnikavý typ



- preferují použití svých verbálních obratností v situacích, které poskytují příležitosti pro ovládnání druhých,
- usilují o změny u lidí na jejich pracovištích, mívají silné dominantní, mocenské a maskulinní tendence,
- vyhýbají se přesně definovanému jazyku nebo jednostranným a přesně definovaným pracovním situacím,
- vyhýbají se i situacím, které vyžadují dlouhá a vytrvalá období, ve kterých je nutno vyvinout intelektuální úsilí koncentrované na dílčí problematiku,
- jsou sociabilní, se zájmem o sebeuplatnění, o moc, význačné společenské postavení a vůdčí roli vůbec.

# Využití Hollandova testu:

- profesní poradenství – volba povolání
- výběr a rozmisťování lidí na pracovišti
- stanovování priorit kariéerního růstu
- rekvalifikace
- ...

# ÚROVEŇ PRACOVNÍHO PROSTŘEDÍ



Je dána zejména těmito podmínkami:

- fyzikálně chemické podmínky
- materiální a technicko-technologické podmínky (předmět ergonomie - např. úroveň prostoru, strojů, zařízení, nástrojů, mikroklima, osvětlení, fyzická i psychická zátěž...)
- sociální podmínky (sociální klima, mezilidské vztahy, vztahy mezi nad- a podřízenými...)
- organizační podmínky (organizace práce, systém informačních toků, systém pravidel pracovní činnosti...)
- subjektivní činitele (úroveň znalostí a schopností pracovníka, kulturní úroveň pracovníka, hygienické návyky...)



# ZÁKLADNÍ FYZIKÁLNĚ- CHEMICKÉ PODMÍNKY PRÁCE

- hluk a vibrace,
- osvětlení (barvy),
- teplota (vlhkost vzduchu),
- prach a chemické škodliviny.



# Vliv biorytmicity

- biologové tvrdí, že rytmicitě podléhá veškerá živá hmota
- astronomové potvrzují, že existuje rytmicita ve vesmíru
- a psychologové vědí, že rytmicitě podléhá i člověk, i když každý trochu jinak...

# Rytmicita dle Pery

- sekundové intervaly - buněčné struktury
- minutové rytmy - dýchání a krevní oběh
- denní (cirkadiánní) rytmy - aktivity celého organismu
- týdenní a měsíční cykly - adaptabilita ke společenskému dění
- roční a víceleté cykly - osobní zdatnost a vitalita

# Měsíční a roční rytmy - Swoboda

- existence 3 různých rytmů:
  - 23 denní = fyzický rytmus
  - 28 denní = emocionální rytmus
  - 33 denní = intelektuální rytmus
- hlavními rytmy pro osobnost jsou podle Perny, ale už i podle Hippokkrata či Komenského sedmileté rytmy

# Denní rytmy

např.:

- **4. hodina ranní** = nejrizikovější bod, hodina smrti
- **10.-12. hodina** = ideální pro náročné aktivity
- **14. hodina** = druhý nejrizikovější bod
- **22. a 7. hodina** = ideální pro sanogenetickou autoregulaci (sugesce zdraví)

(blíže viz V. Smékal - Psychologie osobnosti str. 169)

# Rytmus práce a odpočinku



- každé napětí musí přejít v uvolnění, svalové i psychické
- v rámci pracovní doby je proto nutné dělat **přestávky** - ze zákona po 4 hodinách alespoň 30 minut
- a po práci je nezbytné dopřát si **spánek** - alespoň tolik, aby nevznikal spánkový dluh, (projevující se jako ospalost)

# Provádění bdělostních úkonů...

- ❑ ...vede po určité době zákonitě k únavě
- ❑ mnohdy se liší subjektivní pocit únavy a faktický stav únavy a vyčerpání
- ❑ pocit únavy se může dostavit po krátké práci či ještě před jejím započatím
- ❑ ani po velké námaze se nemusí dostavit pocit únavy, přestože tělesně je člověk vyčerpán



# Jak vypadá unavený člověk?



- ☐ pokles činnosti analyzátorů
- ☐ pokles v motorické oblasti
- ☐ změny v oblasti emocí

=> zmnožení chyb

# Zajímavost o únavě

- ❶ každá fyzická práce nemusí nutně unavovat psychicky
- ❷ každá psychická práce unavuje vždy také fyzicky
- ❸ neboli psychická práce vyčerpá organismus jako celek



# V provozu rozlišujeme...

- **únavu nutnou** - přirozená, její následky do druhého dne zmizí
- **únavu zbytečnou** - plyne ze špatné organizace práce, odstranit ji lze reorganizací práce
- **únavu škodlivou** - její účinky se latentně hromadí a obvykle se projeví naráz (až „přeteče pohár“)

# A jak předcházet únavě?

- zajistit hlavní přestávku i kratší mikropauzy
- dodržovat správný režim stravování
- dodržovat pitný režim
- zařazovat relaxační a tělovýchovné „momenty“
- zajistit vyhovující sociální zařízení (šatny, WC, umývárny, sprchy...)
- vyvarovat se fyzického, intelektuálního, volního i emocionálního přetěžování



