

Masarykova univerzita

Pedagogická fakulta



## KLIMA PRACOVIŠTĚ

Management 1

Vyučující: PaedDr. Jan Šťáva, 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 spokojeni 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 skutečnost 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 neohraňčené 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 způsobem 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 pocíťována 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 PRACOVIŠTĚ**

*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 podmínek.*

### **Použitá literatura:**

- Provozník, 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
- Kopriva, 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