

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 pocítovány 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 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