

SYSTEM PSYCHOLOGICKÝCH DISCIPLÍN

Psychologické disciplíny se dělí do tří skupin:

- 1. základní (teoretické)**
- 2. speciální ? zaměřené na konkrétní obory lidské činnosti**
- 3. užité (aplikované)**

1. Základní psychologické disciplíny

podávají základní popis a vysvětlení psychologických jevů, jejich třídění, vzájemné vztahy mezi nimi

zahrnují ty psychologické jevy, které mají obecný charakter a postihují psychický jev ze základních hledisek

obecná psychologie ? zabývá se nejzákladnějšími a nejobecnějšími poznatky (vymezení psychologie, její metodické základy, teorie psychiky a chování, vědomí, činnosti atd.)

sociální psychologie ? zkoumá utváření a projevy psychických jevů při zařazení jedince do společnosti

-zabývá se působením společnosti na jedince a jeho vývoj, vztahy mezi lidmi

-zkoumá a vysvětluje styčné otázky psychologie a společenských věd

vývojová (ontogenetická) psychologie ? zkoumá vývoj lidské psychiky a chování v průběhu individuálního života, psychické stavy jedince od narození přes jednotlivá vývojová stadia (dětství, mládí, dospělost, stáří)

psychologie osobnosti ? zkoumá strukturu, formování a rozvíjení osobnosti, rozdíly mezi lidmi

-zabývá se teorií osobnosti

psychologická metodologie ? zabývá se objevováním a ověřováním zákonitostí týkajících se lidské psychiky

-nauka o principech, které jsou předpokladem různých metod

psychopatologie ? zkoumá zákonitosti vzniku, vývoje a projevů psychických poruch

psychologie srovnávací ? zkoumá biologické základy chování, jednání a prožívání člověka a hledá souvislosti s projevy jiných živočišných druhů

dějiny psychologie ? podává přehled o historickém vývoji psychologie, působení různých psychologických směrů a významných osobnostech psychologie

2. Speciální psychologické disciplíny

psycholingvistika ? psychologie řeči, studuje vztahy mezi myšlením a řečí

zoopsychologie ? psychologie zvířat

zkoumá psychiku zvířat na různých stupních vývoje (od nejnižších stupňů až po lidoopy)
poskytuje materiál pro poznávací psychologii

biopsychologie ? zkoumá biofyziologickou stránku psychiky

psychofyziologie ? zkoumá základy psychických jevů, hlavně mozkové procesy

farmakopsychologie ? zkoumá účinky chemických látek (léků, drog atd.) na psychiku

diferenciální psychologie ? zkoumá rozdíly mezi měřitelnými psychologickými jevy (schopnostmi, vlastnostmi), dále např. rozdíly mezi pohlavími, různými společenskými skupinami atd.

psychometrie ? zabývá se ověřováním a užíváním psychologických testů

3. Aplikované psychologické disciplíny

pedagogická psychologie ? sleduje člověka v podmínkách výchovy, zkoumá činitele a zákonitosti výchovy,
-zaměřuje se i na psychologickou analýzu výchovně vzdělávacích cílů a prostředků

psychologie práce (průmyslová psychologie) ? studuje např. vliv pracovního prostředí na pracovní výkon, otázky bezpečnosti práce, mezilidské vztahy na pracovišti atd.

inženýrská psychologie ? zabývá se vztahem člověka a stroje

poradenská psychologie ? zabývá se školním, výchovným, profesním a manželským poradenstvím

klinická psychologie ? zabývá se psychikou člověka v souvislosti s nemocí (jak psychickou, tak i somatickou)

forenzní (soudní) psychologie ? používá se v soudní praxi při zjišťování psychologických zvláštností delikventa, při vyšetřování a posuzování výpovědí svědků apod.

dále např. psychologie sportu, dopravy, trhu, reklamy, vojenská psychologie, psychologie řízení, umění, ekologická psychologie atd. Psychologie práce

Psychologický směr, který se zabývá podmínkami pracovního procesu včetně mezilidských vztahů, výběru pracovníků, tvorby týmů, a to podmínkami:

a- vnitřními – schopnosti, dovednosti, motivace pracovníka,

b- vnějšími – vybavení pracoviště, hluk, osvětlení, design

Psychologie průmyslová

Vznik 1917, obor zabývající se psychologickými stránkami průmyslové výroby, nejčastěji se zaměřením na konkrétní podnik nebo společnost, do její kompetence patří spoluúčast na tvorbě image firmy, podnikové kultury, podnikové komunikace a mezilidských vztahů i pomoc při tvorbě vzdělávacích a výcvikových programů.

1. Předmět psychologie
 - základní psychologické pojmy: psychika a její význam, vnímání, pozornost, paměť, poznávání – myšlení, prožívání, volní jednání – vůle
2. Výkon pracovníka a pracovní režim
 - výkon a výkonnost, změny ve výkonu – únava, režim práce a odpočinku
3. Mentální zátěž a stres
 - psychická zátěž a stres v pracovním procesu, stres a distres, stresory v praxi, stres a výkonnost.
4. Pracovní podmínky a pracovní prostředí
 - význam pracovní činnosti pro rozvoj člověka, pracovní podmínky, vliv technického rozvoje na změny v charakteru pracovní činnosti a v nárocích na psychiku pracovníka, změny v pracovních podmínkách, profesní příprava
5. Osobnost člověka
 - obecná charakteristika osobnosti, schopnosti a jejich význam, zaměřenost a motivace člověka, vlastnosti osobnosti
6. Osobnost jedince v pracovním procesu
 - činnost a osobnost člověka v práci, vyrovnávání se člověka s prací, postoje a morálka člověka v práci, sociální pozice a sociální role člověka v práci.
7. Jedinec v pracovní skupině
 - charakteristika pracovní skupiny, uspořádání pracovní skupiny, postavení jedince v pracovní skupině, význam pracovní skupiny pro jedince.
8. Osobnost vedoucího pracovníka
 - charakteristika vedoucího, osobní vlastnosti vedoucího, sebepoznání a sebevýchova vedoucího pracovníka, žena ve funkci manažera
9. Subjektivní determinanty kvalitní práce
 - požadavky na řízení ke kvalitní práci, osobnost pracovníka, stimulace ke kvalitní práci
10. Pracovní způsobilost a kompetence pracovníka
 - způsobilost a kompetence, posuzování způsobilosti, zdroje informací pro posuzování způsobilosti
11. Bezpečnost práce a pracovní jednání člověka
 - bezpečná práce, prevence, rozbor úrazů
12. Psychologické stránky obchodního jednání
 - Obchodní jednání obecně, strategie jednání se zákazníkem, osobní předpoklady prodávajícího, fáze obchodního jednání
13. Marketing /výzkum trhu, propagace/
 - využití psychologických poznatků v marketingu, propagace, reklama
14. Podnikatelská aktivita
 - charakteristika podnikání, osobnost podnikatele, podnikatelská strategie
15. Psychologická stránka různých koncepcí řízení
 - humanitní složka řízení, dřívější koncepce řízení, současné koncepce řízení
16. Tvořivost v hospodářské praxi
 - pojem tvořivost, tvořivost ve vědě i v praxi, bariéry tvůrčí činnosti, osobnost tvůrce a styl řízení v organizaci
17. Využití psychologie v managementu podniku
 - výběr, příprava, rozmisťování pracovníků, úloha personálního řízení

PSYCHOLOGIE PRÁCE A ORGANIZACE

(Prof.PhDr.Rudolf Kohoutek,CSc.)

1.1 Předmět psychologie práce

Psychologie práce je teoretickou a užitou vědou, která se zabývá studiem psychologických zvláštností, podmínek a vztahů pracovní činnosti člověka v určitém pracovním prostředí, a to jak ve školství, tak v průmyslu, obchodě, dopravě aj. odvětvích.

Práce je základní lidská činnost. Prací člověk pozměňuje své okolí (přírodu i společnost) i sebe sama, své duševno, svou osobnost, která zase zpětně ovlivňuje průběh pracovní činnosti. Práce je uvědomělá činnost zaměřená na utváření hmotných a duchovních hodnot. Vytváří svět kultury a přetváří přírodu.

Z hlediska *teoretického* tvoří psychologie práce soustavu poznatků získaných zkoumáním zákonitostí, kterými lidská psychika řídí pracovní činnost.

Z hlediska *praktického* představuje tato disciplína soubor poznatků, významných pro úpravu pracovních postupů, objektivních vnějších i společenských podmínek práce, řízení a organizace práce atp.

Počátky vědeckého studia lidské práce patří do druhé poloviny 19. století, kdy byla sledována povaha pohybové, smyslové a duševní činnosti a únavy, kdy byly zjišťovány individuální rozdíly ve výkonnosti všeho druhu.

Vlastní psychologie práce se dělí na dílčí obory, např.: - *inženýrská psychologie* zkoumá vztahy člověka a stroje, a to především z hlediska přizpůsobení stroje, pracovního nástroje a ovládacího zařízení vlastnostem člověka.

- *Sociální psychologie* práce zkoumá vztahy ve skupinách na pracovišti a jejich vliv na pracovní výkonnost.

Ke speciálním úkolům psychologie práce patří např. zjistit vhodnost pracovních pohybů z hlediska pohybové ekonomie, pracovní motivace, zvláštnosti role vedoucího pracovníka, vliv faktorů pracovního prostředí, (jako jsou osvětlení, hluk, barevná úprava pracoviště) na výkon člověka apod.

Inženýrská psychologie zkoumá takové způsoby konstruování strojů (mechanismů) a takovou organizaci operací a pracovního prostředí, která odpovídá co nejvíce možnostem a hranicím schopností a dovedností pracovníků. Sbližuje tedy člověka a stroje. Snaží se přizpůsobit nástroje, pracovní nářadí a prostředí lidem či skupinám osob a přihlížet přitom k individuálním a skupinovým zvláštnostem lidí, a to jak zděděným, tak také získaným, snaží se zvyšovat efektivnost systému člověk - stroj.

Do oblasti inženýrské psychologie patří také zkoumání příznivých i škodlivých činitelů okolního prostředí (hluku, teploty, osvětlení, vlhkosti, chvění, škodlivých plynů, nedostatku kyslíku, únavy, vyčerpání, přetížení aj.). Inženýrská psychologie zkoumá adekvátnost konstrukcí indikátorových systémů (škál, měřidel, grafikonů, diagramů) a výkonů řízení

(optimálnost rozměrů a forem orgánů řízení, kterými se mechanismy uvádějí v činnost, směry pohybů, jejich rychlosti, setrvačnosti). Jde i o co neekonomičtější vynaložení lidských sil.

Využití poznatků inženýrské psychologie např. ve stavebnictví je velmi obsáhlé. Při konstrukci staveb se často používají velké stroje (jeřáby apod.). Ovládání těchto strojů musí být z hlediska efektivnosti a bezpečnosti provozu jednoduché a přehledné.

Uspořádání ovládacích panelů na desce musí splňovat pět základních zásad (srv. Mac Cormick):

1. *Funkční princip* - ten vyžaduje, aby se orgány řízení a kontrolní orgány seskupovaly na panelech podle povahy svého poslání.
2. *Princip důležitosti* - podle něho se musí nacházet orgány řízení a kontroly spjaté s hlavními operacemi na nejvhodnějších místech (např. uprostřed panelu, na úrovni nebo poněkud pod úrovní očí).
3. *Princip optimálního umístění* každého z prvků v závislosti na jeho zvláštnosti a s přihlédnutím k pohodlí, přesnosti a rychlosti manipulace, potřebnému úsilí apod.
4. *Princip posloupnosti* - podle něho je nutno provést rozmístění v souhlasu s posloupností operací.
5. *Princip frekvence používání* - vyžaduje, aby prvky nejčastěji používané byly umístěny na nejvhodnějších místech.

Při zkoumání relativní efektivnosti *ručních orgánů* řízení (pák, řídicích kol) a *nožních orgánů* (pedálů) bylo zjištěno, že *ruční orgány* umožňují mnohem přesnější pohyb než *nožní orgány*, které proto musí být používány především pro hrubší práce.

Ukázalo se, že *kruhové* pohyby mohou být prováděny rychleji než pohyby *posuvné*. Kromě toho bylo zjištěno, že *kruhové* a *eliptické* pohyby (např. při otáčení setrvačníku nebo šlapání na pedál) mají větší setrvačnost než pohyby při manipulaci s jinými orgány řízení (např. pákami), a proto za podmínek nepřetržitých a opakujících se pracovních pohybů nejvíce vyhovují.

Otázky a úkoly

1. *Co je předmětem zkoumání psychologie práce.*
2. *Charakterizujte pojem práce.*
3. *Popište inženýrskou psychologii*
4. *Co zkoumá sociální psychologie práce?*
5. *Kde se využívá psychologie práce ve stavebnictví?*

1.2 Psychologické aspekty pracovního prostředí

Pracovní prostředí je souhrn materiálních a společenských podmínek pracovního procesu. Pracovní prostředí je dáno stavebním, prostorovým a strojním vybavením pracovišť, technologickým procesem, hygienou i estetickou úrovní a organizací práce spolu s vhodnou tepelnou, ventilační, světelnou a zvukovou pohodou.

Pracovní prostředí je pro člověka světem, ve kterém žije, aby ho měnil, a to pokud možno stále k větší dokonalosti. Z psychologického hlediska jde hlavně o to, aby člověk vykonával pracovní činnost s kladným vztahem k ní, se zájmem a rád.

Jde i o to, aby člověk na pracovní činnost stačil svými tělesnými a duševními silami a aby si svoji osobnost v práci obohacoval. Člověk často potřebuje i jistotu o užitečnosti své práce pro společnost. Uznání a solidarita je pro dodržování pracovní morálky a produktivity často důležitější než fyzikální podmínky práce.

Etické hodnoty pracoviště se projevují v respektování zákonů, na kvalitě výrobků, v řešení konfliktu zájmů, v serióznosti při uzavírání a plnění pracovních smluv, v úrovni bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti, v korektnosti vztahů k dodavatelům a zákazníkům, v serióznosti při stanovení cen, v ochraně životního prostředí atd.

Úspěch v pracovní činnosti je nutným předpokladem pocitu spokojenosti.

Na pocit spokojenosti a pohody pracujícího má vliv také hygienická úroveň, adekvátnost, důstojnost a reprezentativnost jeho pracovního prostředí a pracovní řád, kázeň na pracovišti a image pracoviště, což je psychologický a tržní "obraz" - souhrn představ, citů, myšlenek, přání, hodnot, asociací, který se v duševnu člověka pojí s nějakou institucí, věcí, ale i s osobou.

Image podniku je tedy obraz, který si vytváří vnější okolí o celém podniku. Obdobné je také image školy.

Vytváření žádoucího vztahu předmětu a jeho obrazu (tj. image) se v propagační psychologii nazývá *mentální most*.

Každý člověk má tendenci preferovat určitou skupinu podobných činností, a tím vlastně inklinovat k odpovídajícímu seskupení, trsům příbuzných povolání. Někdy je člověk k této preferenci přinucen svým postižením: smyslovým, tělesným atd.

Pracovní činnost má vliv na vývoj a zrání celé řady osobnostních vlastností (např. na pracovitost, ochotu, iniciativnost, snaživost, přesnost aj.).

Typy pracovního prostředí

Většina lidí může zastávat celou řadu různých povolání, neboť existují rozsáhlé možnosti kompenzace, vyrovnávání nedostatků přednostmi a zejména možnostmi výcviku specifických profesionálních dovedností a návyků.

Přesto jsou cenné teorie, které rozlišují typy osobnosti pracovníků ve vztahu k hlavním druhům pracovního prostředí. Je to např. teorie J. L. Hollanda, který rozlišuje:

- *motorické prostředí* - patří sem zemědělství pracovníci, strojnici, letci, řidiči nákladních aut, tesaři, maséři, opraváři, švadleny, malíři a natěrači, zedníci, slévači, bagristé, elektroinstalatéři, topenáři atd.

- *podpůrné prostředí* - suportivní - patří sem např. učitelé, poradci, sociální pracovníci, diplomaté

- *konformní prostředí* - administrativní pracovníci, účetní, sekretáři aj.

- *přesvědčující* - persuasivní prostředí - patří sem např. státní funkcionáři, řídicí pracovníci, úředníci pojišťoven, právníci, obchodníci

- *estetické prostředí* - patří sem hudebníci, výtvarníci, aranžéři, sochaři, malíři, spisovatelé, básníci aj.

- *intelektuální prostředí* - matematici, chemici, fyzici, biologové, kybernetici atd.

Nedomyšlené přesuny jednotlivce mezi pracovními prostředími může mít záporný dopad na osobnost a psychiku pracovníka.

Typy modálních orientací osobnosti

Každý z nás má podle své hierarchie hodnot sklon preferovat povolání patřící do jedné z těchto šesti velikých skupin pracovního prostředí. Tento sklon se projevuje již v době první volby povolání. Každý člověk je podle této teorie orientován především motoricky nebo intelektuálně, suportivně, konformně, persuasivně nebo esteticky.

Modální orientace mohou být u dané osobnosti zařazeny v jakési hierarchii podle své relativní síly. Hlavní směr volby povolání nebo úsilí člověka jsou pak určovány životním stylem, který je v čele hierarchie. Tato intrapersonální hierarchie může být definována kódovanými "zájmovými inventáři".

Každý člověk je jiný než jsou ostatní lidé. Ke každému proto musíme volit individuální přístup, má-li být naše komunikace úspěšná.

Nyní k podrobnější charakteristice modálních orientací osobnosti podle J. L. Hollanda:

Typ motorické orientace - realistický typ

Lidé patřící k tomuto typu orientace milují aktivity, které vyžadují fyzickou sílu, maskulinní až agresivní akci, motorickou koordinaci a obratnost, preferují tedy tzv. mužské role. Dávají přednost konkrétním dobře definovaným problémům před abstraktní problematikou. Raději úkol manuálně "dělají", provedou, vyřeší, než aby o něm přemýšleli. Vyhýbají se situacím, které vyžadují verbální a interpersonální obratnost, protože jim často chybí. Jsou často ohrožováni blízkými vztahy k jiným, nebo to tak alespoň pociťují.

Chápu sami sebe většinou jako agresivní, silné a maskulinní typy s konvenčními politickými a ekonomickými hodnotami. Jsou tedy typizováni svou mužností, fyzickou silou a obratností, konkrétními a praktickými způsoby, jak jednájí s životními problémy a nedostatkem sociální obratnosti a vnímavosti. Do povolání, která patří pod povolání v motorickém prostředí (jde

např. o zemědělství, stavebnictví a řemesla), by pak měli být vybíráni ti jedinci, kteří jsou motoricky orientovaní.

Typ intelektuální orientace - kognitivní typ

Lidé patřící k tomuto typu jsou zaměřeni spíše na to, aby problémy teoreticky promýšleli, než aby je řešili v praxi. Mají výrazné sklony pochopit a myšlenkově organizovat tento svět. Mají rádi nejasné, obtížné úkoly a introceptivní činnosti a jsou jim vlastní poněkud nekonvenční hodnoty a postoje. Vyhýbají se zhusta interpersonálním problémům, které vyžadují častý kontakt se skupinami lidí a s mnohými lidmi vůbec. Je pro ně typická abstrakce v protikladu ke konkrétnosti, analýza v protikladu k verbalizaci, "oralitě", introcepce v protikladu k extracepci, asociálnost v protikladu k sociabilitě. Hlavní rysy tohoto zaměření připomíná také Sternovo pojetí intelektuálního typu. Horneyová v tomto smyslu hovoří o odtáženém typu.

Typ suportivní, podpůrné orientace - sociální typ

Lidé tohoto typu mají rádi učitelské nebo terapeutické role. Jsou verbálně a interpersonálně obratní. Jejich orientace patrně odráží jejich touhu po socializaci a přesně definovaném, a proto běžném zázemí a po pozornosti ostatních lidí. Jsou zodpovědní, sociálně orientovaní, mají tendenci přijímat ženské impulsy a úkoly. Hlavní hodnoty v jejich osobním hodnotovém systému jsou hodnoty humanistické. Cítí se ohrožováni situacemi, které vyžadují intelektuální způsob řešení problematiky nebo fyzickou obratnost, činnostem se vyhýbají. Dávají přednost řešení problémů vysoce řízenou interpersonální manipulací. Obdoba tohoto typu je receptivní orientace u Fromma a poddajný typ Horneyové.

Typ konformní orientace - konvenční, přizpůsobivý typ

Lidé tohoto typu dávají přednost stabilizovaným a přesně definovaným strukturálním a verbálním administrativním činnostem a podřízeným rolím. Docilují svých cílů komformitou. Tímto způsobem získávají uspokojení a vyhýbají se konfliktům a úzkostem, které vyplývají z nejasných situací nebo problémů, které jsou spojeny s interpersonálními vztahy a činnostmi vyžadujícími fyzickou obratnost. Podřízenost jejich osobních potřeb je patrně činí zvláště vhodnými pro práci na dobře definovaných a více méně automatizovaných úkolech. Charakterizuje je extracepce. Pro své zhusta úplné přijetí kulturních hodnot a postojů posuzují svůj život podle toho, jak je soudí jejich okolí, což je u nich spojeno s nadměrnou sebekontrolou. Vyvíjí se v nich potřeba po konformnosti, mají zájem o pravidla a regulace pro život. Stern nazývá tento typ stereopatickým. Můžeme sem zařadit např. práci projektanta ve stavebnictví.

Typ estetické orientace - umělecký typ

Lidé tohoto typu dávají přednost nepřímým vztahům k ostatním lidem. Řeší si své problémy pomocí sebevyjádření uměleckým způsobem. Vyhýbají se problémům vyžadujícím interpersonální interakci, vysoký stupeň "strukturalnosti" nebo fyzické obratnosti. Připomínají osoby s intelektuální orientací ve své introceptivně a nedostatku sociability. Liší se však od nich tím, že mají větší potřebu pro individuální vyjádření, jsou feminněji založeni a zdají se mít méně sebekontroly a větší potřebu přímého emočního vyjádření a pravděpodobně trpí víc emočními poruchami. Špatně adaptovaní studenti měli tendenci k většímu skóre v uměleckých, literárních a hudebních škálách. Šlo o škály Kudara. Tuto orientaci obráží také komplexní osoba na dimenzi komplexnost - jednoduchost.

Typ persuasivní - přesvědčující, motivační, podnikavý typ

Lidé tohoto typu preferují použití svých verbálních obratností v situacích, které poskytují příležitosti pro ovládnání druhých. Jde o osoby, které rovněž často usilují o všechny možné typy změn u lidí na jejich pracovištích, např. o změny poznatků, změny v přístupu k pracovní činnosti (tj. změny v motivaci), změny v chování jednotlivců (např. aby přestali kouřit) i změny v chování skupin. Usilují o překonání odporu lidí ke změnám, o překonání tendence k setrvačnosti. Lidé persuasivní modální orientace osobnosti mívají silné dominantní, mocenské a maskulinní tendence. Vyhýbají se přesně definovanému jazyku nebo jednostranným a přesně definovaným pracovním situacím, jakož i situacím, které vyžadují dlouhá a vytrvalá období, ve kterých je nutno vyvinout intelektuální úsilí koncentrované na dílčí problematiku; ačkoliv se s konformním typem lidí podílejí o společnou extrareceptivní orientaci, liší se od lidí konformní orientace ve své potřebě obtížných, náročných a nejasných verbálních úkolů a jim příbuzných dovedností svou sociabilitou a svým větším zájmem o sebeuplatnění, o moc, význačné společenské postavení a vůdčí roli vůbec. Tento typ je přílehlavě určen Weinsteinovým souslovím: "člověk s orálně agresivní orientací". Weinstein toto terminologické spojení užil ve své studii o právnících. Fromm hovoří o tržní, prodejní orientaci a Hornby o agresivním typu. Patří sem manažeři všech typů, a to od *nejvyšších*, tzn. top manažerů (ti se zabývají převážně strategií, pak taktikou a velmi málo operativou), přes *střední* (middle) manažery (ti se zabývají nejvíce taktickými přístupy, méně strategickými záležitostmi a operativou) k manažerům *první* (lower) *linie* (ti se zabývají převážně operativou, méně taktikou a nejméně strategií).

Persuasivní typ se dobře uplatňuje při řešení procesů personálního managementu, tj. při vyhledávání, náboru, přijímání a rozmisťování pracovníků, při řešení otázek pracovní a sociální adaptace, výchově a vzdělávání, motivaci a stimulaci, hodnocení, profesní kariéře a uvolňování pracovníků.

Základní cíle, zásady, formy a metody personálního managementu přitom určuje *podniková kultura*.

Personální management se v rámci náboru, výběru a přijímání pracovníků zabývá také problematikou zjišťování pracovní způsobilosti a kompetence pracovníků.

Všimněme si nyní metodického postupu při vyšetřování osob z hlediska předpovědi úspěšnosti v určitých povoláních. J. L. Hollandovi vlastně jde o to, aby v tomto směru našel stupně podobnosti zkoumané osoby k jedné ze šesti jeho modálních orientací. Rozvinul teorii, podle které jsou lidé přímo determinováni a poháněni k preferování jedné z jeho modálních orientací. Hovoří se proto vtipně o teorii či hypotéze "vrána k vráně sedá".

Pokud jeden typ modální orientace u člověka výrazně převládá nad ostatními, je profesní orientace jednoduchá. Pokud však dochází k rovnováze dvou nebo více orientací, dochází ke kariérovým rozporům a konfliktům.

Holland proto používá jako hlavní metodu svůj inventář preference povolání a Strongův seznam zájmů. Nabádá k dalšímu rozšíření vyšetřování ve směru zjišťování zájmů a hodnot. Hollandův test profesního typu byl publikován např. v příručce *Osobní kariéra* od Františka Bělohávků. Vydala ji GRADA v Praze 1994. Jako další metody doporučuje Holland zkoušky inteligence, vyšetření sebehodnocení a pojetí sebe sama a testy vědomostí, informovanosti o povoláních, které vlastně budou také obrazem o síle zájmů a úrovně selektivní percepce

informací v oblasti jednotlivých povolání. Mezi výsledky jednotlivých metodických postupů pak chce Holland hledat příslušné vztahy.

Na základě svých dosavadních šetření vyslovil Holland několik hypotéz: osoby s větší informovaností o pracovních prostředích si lépe volí povolání než lidé s menší informovaností. Adekvátnost volby povolání je částečně funkcí věku, protože čas sám poskytuje více příležitostí pro shromažďování informací. Osoby s adekvátnější volbou povolání mají diferencovanější a organizovanější vědomosti o povoláních než osoby s méně adekvátní volbou povolání. Množství vědomostí o zaměstnáních bude pozitivně korelovat s vývojovou hierarchií člověka.

Člověk bude více vědět o povoláních, která jsou v čele jeho vývojové hierarchie, než o povoláních, která jsou vespod, na dně jeho osobní hierarchie hodnot. Právě tato vývojová hierarchie je zkoumána pomocí kódovaných zájmových inventářů. Lidé s nepřesnou znalostí sebe sama, zahrnující v to i sebehodnocení, mohou dělat neadekvátní rozhodnutí vzhledem k rozsahu i úrovni volby. Osoby, jejichž znalosti o sobě jsou omezeny v rozsahu, směru i úrovni (např. v relativní úrovni inteligence), budou představovat extrém v neadekvátní volbě povolání; naproti tomu osoby s relativně přesnou znalostí sebe sama budou dělat adekvátnější volby.

Spojitost mezi typologickými zvláštnostmi lidí a typy lidské činnosti se považuje za teoretický základ profesijního poradenství.

Pro profesijní poradenství je optimální přístup kazuistický, strukturální, který zevrubně, všestranně a dlouhodobě studuje jednotlivé případy z kauzálního a prognostického hlediska a srovnává je s profesiografickými rozbory. Je třeba poznávat člověka komplexně, týmově, integrovat jednotlivé poznatky o jeho organismu a o složkách tvořících strukturu jeho osobnosti a předvídat i další vývoj - perspektivu jeho zdravotního stavu, osobnostních rysů a jeho chování včetně výkonnosti.

Při výběru a rozmístování lidí na pracoviště bychom např. neměli člověka nestálého a neklidného (cholerika) přidělovat na pracoviště s převážně monotónní prací, vyžadující velké soustředění a houževnatost nebo naopak člověka vytrvalého, ale pomalejšího bychom neměli pověřovat prací vyžadující velkou přizpůsobivost (adaptabilitu) a distributivní pozornost.

Zakladatel tzv. *technokratické školy* americký sociolog a ekonom Thorstein Veblen (1857 - 1929) viděl rozvoj společnosti v aplikaci sociálně psychologických poznatků. S rostoucím významem techniky vzniká nová sociální skupina - *technokraté*. Ovládají technické a administrativní řízení výroby. Docenění psycho-sociálních podmínek nacházíme u teoreticko-praktického směru nazvaného *human relation*, který založil profesor harwardské univerzity Elton Mayo (1880 - 1949).

Otázky a úkoly

- 1. Které druhy pracovního prostředí znáte?*
- 2. Charakterizujte typ motorické orientace člověka.*
- 3. Charakterizujte typ intelektuální orientace člověka.*

4. Popište *persuasivní typ orientace člověka*.

5. Uveďte příklad na *kazuistický poradenský model*.

1.3 Psychologické působení faktorů pracovního prostředí

Všechny faktory pracovního prostředí mají vliv na zdraví a psychologický dopad na psychiku, na pohodu a pracovní výkon osobnosti. Jsou to nejen *materiální podmínky*, např. prostor, architektonické řešení pracovních prostor, urbanistické řešení komplexu provozních budov, estetická úroveň řešení pracovních interiérů a exteriérů, stav technického rozvoje, přístupové komunikace, čistota prostorů, osvětlení, barevná úprava, hluk, mikroklimatické podmínky, ale i *sociální pracovní podmínky*, např. motivace, uspokojení z práce, typ pracovní skupiny, vztahy v ní, psychosociální klima a typ řízení. Celé chování organizace se nazývá podniková kultura.

Interakce subjektu s prostředím je dána přejímáním informací z prostředí a jednáním subjektu vůči prostředí.

Dnešní civilizovaný člověk tráví více než 90 % svého života v zastavěném prostoru. Obydlí, ve kterém žije a pracuje, se označuje v biologii a psychologii za tzv. "*třetí kůži člověka*", tedy za součást jeho osobnosti. První "kůže" je vlastně kůže těla, druhá "kůže" je náš oděv a třetí je naše obydlí.

Málo optimální obydlí může vést k pocitům nespokojenosti, subdeprese až deprese, k úzkostem, k pocitům únavy až vyčerpanosti a k duševním poruchám. Jak jinak na nás působí dvě stejně vysoké rozlehlé budovy: panelový dům a gotická katedrála. První budí často nespokojenost, druhá pocit vznešenosti. Je pravděpodobné, že na dušení stav člověka, nepříznivě působí zejména umělé, člověku a přírodě cizí stavební materiály (např. železobeton). Dochází proto k pokusům preferovat na obytných stavbách látky přírodního původu (dřevo, vápno, přírodní kámen, jíl, cihly, sláma, rákos apod.).

Jednotlivé stavební materiály mají také různou úroveň přirozené radioaktivity. Největší *radioaktivita* je uváděna u žuly, škvárobetonu a pěnasilikátů (zhotovených z radioaktivního uhelného popela) a některé chemické sádry. Mezi rozpadnými produkty radia je též radioaktivní plyn *radon*, který difunduje stavebními materiály do vzduchu v místnostech a je vdechovaný do plic. Tak stoupá počet onemocnění na rakovinu plic.

Důležitým faktorem vnějšího prostředí, který má velký vliv na psychiku, osobnost a pracovní výkonnost, je osvětlení pracoviště. **Osvětlení** třídíme na celkové, místní a kombinované a také na denní (přirozené) světlo a umělé světlo. Často je nutno využívat kombinace obou typů světla. Naše oko je nejlépe přizpůsobeno dennímu slunečnímu světlu. Ale i v takovém případě je vhodné střídat pohledy z blízka s pohledy do dálky. Předpokladem pro správné úpravy osvětlení na pracovišti je jeho rozbor. Cílem každé úpravy osvětlení musí být snaha zabránit zrakové únavě, zvýšit pracovní pohodu, a tím ovlivnit pracovní produktivitu. Lidé, kteří mají předepsané brýle, měli by je také v souladu s pokyny lékaře nosit.

Nedostatečné osvětlení pracoviště vede k pocitům nepohody až subdeprese a deprese a k poklesu pracovní výkonnosti. Zvláště velký význam má osvětlení v projekční, architektonické a inženýrské činnosti.

Lampy a zářivky by přitom měly být klinicky testovány, aby nezatěžovaly zrakový nerv.

Vlivem špatného osvětlení (např. tam, kde jsou špinavá, dlouho nemytá okna), bývá snížena výkonnost při tělesné a duševní práci až o 30 %.

Pro běžné zrakové rozlišování je přiměřená hodnota 50 - 70 lx. Zvyšováním intenzity osvětlení až do 300 lx lze dosáhnout lepší produktivity práce.

Sledujeme intenzitu osvětlení (jak silně je určitá plocha osvětlena), jas (svítivost plochy). Svítivost (podíl záření zdroje v určitém prostoru) a světelný tok (množství světla vyzařovaného do prostoru).

Zásady správného osvětlení

Celý prostor by měl být osvětlen rovnoměrně, stejnoměrně. Světlo nesmí vrhat rušivé stíny, ale nesmí také vytvářet prostředí bez stínů, nesmí vytvářet velké kontrasty, celý prostor musí být rovnoměrně osvětlen, nesmí oslňovat. K *oslnění* dochází tehdy, jestliže sítnice oka je vystavena takovému jasu, který není v souladu s okamžitou přizpůsobivostí, adaptací oka. Oslňování je považováno za nejzávažnější záporný činitel osvětlení. Adekvátní úhel dopadu světla (např. 30 stupňů) oslnění zabraňuje.

Rozlišujeme oslnění absolutní a relativní z hlediska velikosti jasu. K *absolutnímu* oslnění dochází, když se oko nemůže již přizpůsobovat a vidění je znemožněno, např. 200 W mléčná žárovka, reflektor dopravního prostředku. K *relativnímu* oslnění dochází při menších jasech, kdy však je jas příliš kontrastní vůči pozadí. Z hlediska zdroje může být oslnění způsobeno svítidly bez stínidel, oslnění způsobené odraženým světlem vzniká např. u předmětů s vysoce lesklými povrchy, zrcadlením svítidel ve skle apod.

Z hlediska hygieny zraku je žádoucí střídát čtení s pohledy do dálky, např. z okna.

Optimální intenzita osvětlení (v luxech) je závislá na vykonávané práci. Např. pro administrativní práce by měla být minimálně 200 luxů, což představuje světlo asi 100 W žárovky z jednoho metru. Důležité je, aby osvětlení přicházelo z takového směru, aby na pozorovaném místě nebyl stín (L. Chundela).

Světlo by mělo dopadat z levé strany a poněkud dopředu.

Správné osvětlení je nezbytným předpokladem nejen pracovní pohody, ale i pohody osobní a také předpokladem pro úspěšné zvyšování pracovní produktivity.

Správnou úpravou osvětlení je možno dosáhnout zvýšení výkonu až o několik desítek procent.

Vedoucí pracovníci jsou povinni kontrolovat, zda je osvětlení pracoviště optimální.

S osvětlením pracoviště úzce souvisí **barevná úprava** exteriérů i interiérů pracoviště. Použití barev v pracovním prostředí nejen příznivě ovlivňuje pracovní pohodu, ale má i ekonomické důsledky. Usnadňuje a urychluje orientaci, zvyšuje bezpečnost práce a usnadňuje rozlišovací, diferenciací procesy. V současné době probíhá oprávněná kritika šedé uniformity našich staveb.

Barvy s *delší vlnovou délkou*, např. červená, oranžová, žlutá, zvyšují činnost vegetativního systému organismu, zvyšují krevní tlak, frekvenci tepu atd. Barvy s *kratší vlnovou délkou*, tzn. modrá, modrozelená a zelená mají účinek opačný. Snižují aktivitu vegetativního systému. Uvádí se však, že při dlouhodobé expozici je účinek barev opačný. Proto se při barevné úpravě doporučuje používat tónů červené, oranžové a žluté tam, kde je třeba zvýšení emočního stavu na kratší dobu, např. u dopravních světelných signálů. Tyto barvy mají stimulační účinek. Oblíbenost barev bývá podmíněna typologicky.

Z hlediska psychologického účinku se barvy často dělí na studené a teplé. Mezi *studené barvy* patří modrá a zelená a mezi *teplé barvy* patří červená, oranžová a některé odstíny žluté. Barevné změny jsou citlivými osobami vnímány i povrchem kůže, nejen zrakem. Často se uvádí, že ženy dávají přednost teplým a sytým barvám a muži zase barvám tlumeným.

Dochází k rozvoji i tzv. **barvové terapie** (colorterapie). Předpokládá se, že barvy mohou ovlivnit i zdravotní stav člověka, a to jak kladně, tak i záporně. Úkolem barvové terapie obnovit nebo stabilizovat pro každého člověka potřebnou "vnitřní barevnou rovnováhu".

Jako doplněk barevné terapie se používají čerstvě barevným světlem ozářené léky a potraviny (i voda).

Stav harmonického hospodaření organismu s barvami se nazývá *euchromatóza*, kdežto při barevné disharmonii organismu dochází při nedostatku barev k *dischromatóze* a při přetížení barvami k *hyperchromatóze*. Barvy potřebujeme i v potravě podobně jako potřebujeme vitamíny, bílkoviny aj. živiny.

Děti s poporodní žloutenkou se v porodnicích umísťují do místnosti s modrým osvětlením.

Barvy se využívají také k diagnostice duševní a osobnosti. Oblíbená barva může poskytovat určitou informaci o vlastnostech člověka.

Např. *červená* - impulzivnost, optimismus, činorodost, vitalita; (zvyšuje krevní tlak)

žlutá - vynalézavost, kreativita; svěžest (působí antidepresivně, opticky zvětšuje prostor)

zelená - zdrženlivost, sebevědomí; smyslové založení (zvyšuje údajně chuť k jídlu)

modrá - vyrovnanost, klid, přesnost (nervózní člověk může být uklidňován zařízením a vymalováním bytu do modra)

černá - důstojnost, serióznost atp. (zmenšuje dojem objemnosti a hmotnosti)

růžová - uklidňuje, pacifikuje, působí na uvolnění svalstva

hnědá - prostota, jednoduchost, neústupnost, vzdor

šedá - kompromisnost, nenápadnost, adaptivnost (šedě zařízený a vymalovaný byt může signalizovat snahu přizpůsobit se)

bílá - citlivost, smysl pro čistotu a pořádek, ctižádostivost, někdy chlad

zlatá a stříbrná - pocit vlastní důležitosti, neryzost ("není vše zlato, co se třpytí")

Červená barva údajně zvyšuje krevní tlak i svalové napětí. Zrychluje také srdeční činnost i dýchání. Má tedy aktivizační účinek. Lidé se liší mírou citlivosti na barvy. Ženy bývají na barvy citlivější než muži.

V horkých prostorách se doporučuje užívat tzv. studených barev (modrá, zelená). V chladných prostorách se doporučuje užívat barev teplých (oranžová, červená).

Při řešení barevné úpravy musíme přihlížet k druhu práce, poloze pracoviště a charakteru materiálu. Pro trvalejší duševní práci bývají doporučovány tóny studených barev - např. lomené odstíny modré a zelené. Pro krátkodobou intenzivní duševní nebo tělesnou práci jsou vhodné spíše odstíny teplých barev. Pro stropy místností se doporučují světlé odstíny barev vyskytujících se kolem nás ve volné přírodě. Tmavé nebo zašpiněné stropy celou místnost zatěžují, deestetizují a jakoby snižují jejich výšku.

Pro místnosti a prostory situované na jih, kde je nadbytek slunečního světla, jsou vhodné studené barvy. V prostorách, kde je nedostatek slunečního světla, jsou naopak vhodné odstíny teplých barev. Barvou je možno i opticky rozšiřovat, zvýšit atp. rozměry místnosti. Čelní stěny se často malují zeleně, boční stěny žlutě nebo oranžově. Barvy ovlivňují vnímání prostoru, délky, výšky a vzdálenosti i rozlišování předmětů, pociťování chladu a tepla.

Uklidňující účinek se uvádí u modré barvy. Američtí černoši nazývají své melancholické písně "blues", tj. modrá. Vlivem modré barvy se může i snížit krevní tlak a svalové napětí. Dýchání a srdeční činnost se pod působením modré barvy zpomaluje. Účinkům modré barvy se blíží barva zelená.

Pokud jde o charakter zpracovávaného materiálu, máme za cíl dosáhnout optimální kontrastnosti mezi předmětem a pozadím. Např. pokud jde o *čitelnost slov* na určitém pozadí, je vhodné toto pořadí dvou barev:

modrá na bílé,

modrá na žluté,

zelená na bílé,

černá na bílé,

zelená na červené,

červená na žluté,

červená na bílé,

oranžová na černé,

černá na fialové.

Využití kontrastu je účinné zejména na tabulích upozorňujících na nebezpečí. Např. "Pozor, vysoké napětí", apod.

Relativně největší tradici má využití barev právě v **signalizaci nebezpečí**. Zásady používání barevné signalizace jsou většinou tyto:

červená - výstraha, upozorňuje na nutnost jednání k odvrácení nebezpečí

oranžová - označení míst, kde hrozí bezprostřední nebezpečí, nebezpečná místa u strojů, nebezpečí exploze a ohně, nebezpečí ozáření radioaktivními paprsky apod. Oranžovou barvou bývají natřeny také jeřáby a bagry, aby působily výstražně

žlutá - označení míst, která mohou být zdrojem nebezpečí, překážky stojící v cestě, pilíře, zábradlí, nechráněné okraje lešení apod.

zelená - označení bezpečí - např. bezpečnostní a zdravotnické zařízení

modrá - informace a orientace - nástěnky, tabule, nápisy, šipky atd.

Výrazné označení nebezpečných výkopů, výčnělků, trubek, nechráněných schodů, ale i míst kde hrozí nebezpečí úrazů elektrickým proudem nebo nebezpečí výbuchu, snižuje výskyt úrazovosti na pracovišti.

Konečný výsledek barevného řešení pracovního prostředí má být takový, aby prostor vyhovoval jak z hlediska estetického, tak i z hlediska účelnosti. Správně využití barvy zvyšují výkon a snižují únavu.

Každé pracoviště bývá ozvučené. Pro charakteristiku této skutečnosti je užíván název **hluk** nebo hlučnost. Jedná se o směsici nejrůznějších tónů a šumů. Tiché pracoviště je pro psychiku i osobnost velkou výhodou. Avšak např. ve stavebnictví je celá řada velice hlučných strojů.

Hladina hluku v našem prostředí neustále roste. V průměru se hladina ve městech zvyšuje přibližně o 1 dB za rok (srv. L. Chundela). Při hodnocení hlučnosti se nesmíme omezit pouze na intenzitu hlučnosti (v dB), ale musíme hodnotit i výšku, frekvenci hluku (v Hz = hertzech).

Člověk vnímá zvukové intenzity v rozsahu asi 130 decibelů.

Kotulán uvádí přehled hluků v jednotlivých hladinách intenzity:

Intenzita*Hluk (v závorce vzdálenost od zdroje)

10 dB*počátky sluchového vnímání

20 dB*šelest listí

30 dB*tichý šepot (1 m)

40 dB*hluk pronikající zvenčí do uzavřené místnosti v tiché městské čtvrti

50 dB*tichý hovor, slabě hrající rozhlas (1 m)

60 dB*výklad učitele nezvýšeným hlasem (5 m)

65 dB*normální rozhovor (1 m), kašláni (1 m)

70 dB*psací stroj (1 m), hra na klavír v obytné místnosti

75 dB*velmi hlasitý výklad učitele (1 m)

80 dB*silný dopravní ruch (7 m), sborové čtení

85 dB*dopravní hluk městských křižovatek, školní jídelny, chodby o přestávkách, sborový zpěv

90 dB*provoz na dálnici (7 m), pneumatické kladivo (3 m), hry v hernách družin a v tělocvičnách, hlučná práce v dílnách

95 - 100 dB*traktor (10 m), přelet tryskového letadla, maximální hladiny v tělocvičnách a hernách

100 - 110 dB*tkalcovské dílny, velký orchestr fortissimo

120 dB*diskotéky populární hudby při maximálním zesílení

130 dB*tryskový motor

Z hlediska časového lze rozeznávat hluk *nepřetržitý* a hluk pravidelně nebo nepravidelně *přerušovaný*. Hluk nepravidelně přerušovaný je charakteristický např. pro stavební praxi. Jde např. o hluk bagrů, kompresorů, dozérů, sbíjecích kladiv, motorových pil.

Hluk znesnadňuje a někdy i znemožňuje komunikaci, dorozumívání mezi lidmi při práci. Hluk člověka obtěžuje, takže se na svou práci hůře soustředí. Musí pak vynakládat více úsilí, aby svůj pracovní úkol splnil.

Působení hluku závisí na fyzikálních parametrech hluku, na frekvenci a časovém průběhu; na individuálních zvláštěnostech člověka - na jeho vnímavosti, schopnosti přizpůsobení a celkovém zdravotním stavu; na denní době (hluk o stejné intenzitě a frekvenci je obvykle v noci posuzován jako víc rušivý než tentýž hluk ve dne), na ročním období (tentýž hluk v letním období je posuzován jako méně rušivý než v zimě). Rozlišujeme trvání hluku v čase, zvukovou odrazivost, propustnost a dozvuk (ozvěnu).

Vykonává-li člověk jednoduchou činnost, není účinek hluku na tuto činnost většinou příliš velký. Rušivý účinek hluku je však dobře patrný při vykonávání složitější duševní činnosti. Dlouhodobá expozice hluku dokonce u mnoha pracovníků přivádí po létech nervovou labilitu s typickými znaky neurózy. Trvalá expozice hluku o vyšších intenzitách může poškodit sluchový analyzátor. Citlivost na hluk se zvyšuje u žen v období před menstruací. K oslabené odolnosti vůči hluku přispívají i sociální konflikty na pracovišti. Nenávratné poškození sluchu může způsobit poslech hudby o síle nad 140 dB. Černá káva, kouření a alkohol údajně zvyšují záporný vliv hluku.

Zvuky o frekvenci 3 000 - 4 000 Hz mají již na lidi výrazný vliv, a to i při menší hlasitosti. Už dvacetiminutové působení hluku (4 000 Hz a 90 dB) může narušit duševní koncentraci na dobu celého jednoho dne. Hluk také brzdí činnost žaludku a může vyvolat poruchy zažívání.

Negativní vliv hluku se projevuje nejen přímo na sluchu (různý stupeň nedoslýchavosti), ale i na nervovém a srdečně cévním systému (vysoký krevní tlak) a na stupni únavy a vyčerpanosti jedince.

Ochrana proti hluku se může realizovat několika způsoby. Patří sem:

změna technologie - nahrazení technologických postupů, které jsou zdrojem hluku, jinými, nehlučnými nebo méně hlučnými

zmenšením vibrace součástí - obložení kmitajících se součástí materiály, které pohlcují hluk - např. korek, skelná vata apod.

zmenšení rychlosti proudění - snížení obrátek u zařízení, kde se vyskytuje aerodynamický hluk, např. u ventilátorů

izolace zdrojů hluku - uzavření prostorů, které jsou zdrojem hluku, upevnění porézních materiálů pohlcujících vzduch na stěny, strop a podlahu, budování zvukoizolačních kabin

použití tzv. osobních ochranných pomůcek do uší, sluchové chrániče (ušní zátky apod.).

Osobní ochranné pomůcky (např. plastové tlumiče hluku) je třeba používat všude tam, kde nelze použít méně hlučných technologických postupů.

Stará, hlučná technická zařízení je nutno nahradit dokonalejšími, novějšími, které mají méně škodlivý vliv na lidský organismus.

Nepřiměřený hluk může negativně ovlivňovat (zvyšovat) úrazovost, zejména překrývá-li se ze zvuky, které jsou výstražné.

Hluk může mít také vliv na fluktuaci pracovníků.

Snížení intenzity a frekvence hluku vede ke snížení zmetkovitosti a ke zvýšení produktivity práce.

Významný vliv na zdraví pracovníků, pracovní pohodu a výkonnost mají také mikroklimatické neboli tepelné podmínky. Tepelný stav pracovního prostředí není určen jen teplotou vzduchu, nýbrž dalšími důležitými faktory, a to vlhkostí vzduchu, rychlostí proudění vzduchu a teplotou okolních ploch a předmětů.

V České republice jsou optimální hodnoty mikroklimatických podmínek zakotveny v hygienických předpisech. V těchto směrnících jsou uvedeny hodnoty pro vnitřní teplotu a intenzitu výměny vzduchu na různých pracovních či hygienických zařízeních, např. kancelářské místnosti mají mít teplotu od 18° Celsia do 21° Celsia, vzduch se v nich má vyměňovat dvakrát až třikrát za hodinu.

Jsou zde také uvedeny mikroklimatické podmínky pro různě obtížné pracovní podmínky:

velmi lehké práce*22 °C,*maxim. 25 °C,

lehké práce*18 °C,*maxim. 21 °C,

středně těžké práce*14 °C,*maxim. 18 °C,

těžké práce*minim. 10 °C.

Např. pro administrativní činnost je doporučena hodnota 21 ± 1° Celsia. *Vlhkost vzduchu* by měla být kolem 50 % relativní vlhkosti. Při nízkých vlhkostech, což je časté u ústředního vytápění bez odpařovače vody, stoupá nervozita, nesoustředěnost a agresivita člověka. Je tedy nutné instalovat výkonné zvlhčovače vzduchu mechanické, které mají i další výhodu, že jsou zdrojem negativních iontů, které jsou nezbytné pro psychickou pohodu. Někteří lidé, např. kardiaci, neurotici, revmatici, pociťují především rychlé kolísání tlaku vzduchu. Nevhodně působí i extrémní hodnoty.

Důležitý je samozřejmě také stav ovzduší a klimatické podmínky vůbec a takový způsob vytápění budov, který by vedl k tepelné pohodě. Z otevřeného plamene vycházejí jak infračervená tepelná záření a početné vlnové délky světelného a barevného spektra ultrafialového záření, tak i elektrony a záporné ionty. To vše má vliv jak na zdraví, tak na citové rozpoložení člověka a relaxaci.

Začíná se doceňovat sálavé teplo místo tepla pomocí cirkulace teplého vzduchu. Krby a tradiční kachlová kamna jsou považovány za zdravější topidla, než ústřední topení.

V současné době se intenzivně zkoumá také zamoření prostředí tzv. "*elektromagnetickým smogem*". Předpokládá se, že může docházet k poruchám zdraví (zejména u malých dětí) např. v blízkosti elektrických tratí a jejich zastávek, v blízkosti magnetizovaných vodních rezervoárů, v blízkosti bezdrátových vysílačů, letišť, kostelů a továrních komínů s bleskosvody v důsledku bludných zemních proudů mezi drážními tratěmi různých systémů, na koncových místech železničních tratí (též silné bludné proudy), uprostřed zatáček elektrické pouliční dráhy. Za přirozené elektromagnetické pole se považuje pole střídavé s velmi nízkou frekvencí. Optimalizace pracovního prostředí je významná nejen z ekonomických důvodů, ale i z důvodů zdravotních a humánních.

Otázky a úkoly

1. *Charakterizujte materiální pracovní podmínky svého pracoviště či školy.*
2. *Charakterizujte sociální pracovní podmínky svého pracoviště či školy.*
3. *Uveďte zásady správného osvětlení.*
4. *Co které barvy na pracovišti signalizují?*
5. *Jak může hluk poškodit zdraví?*

1.4 Psychologie pracovní činnosti

Práci charakterizujeme jako soubor činností, které jsou vykonávány určitým člověkem na určitém pracovišti, a to s jistou stálostí, trvalostí a pravidelností. V zásadě dělíme práci na tělesnou, fyzickou a duševní, psychickou. Oblast v níž si zaměstnavatel vybírá nové pracovníky se nazývá trh pracovní síly.

Známým systémem *klasifikace profesí* je Systém mezinárodního úřadu práce v Ženevě. Profese zde třídí např. podle zaměstnance profesí vědeckých, technických, svobodných a příbuzných; ředitele a vedoucí administrativní kádry; zaměstnance administrativní; zaměstnance obchodní a podomní; pracovníky specializované ve službách; zemědělce, chovatele dobytka, lesníky, rybáře a lovce a řidiče dopravních prostředků. Zvláště jsou zařazeni rovněž příslušníci ozbrojených sil.

Práce byla jedním ze základních činitelů vzniku lidského duševna. Umožnila zhotovovat a používat nástroje, což vedlo k zdokonalení nejen tělesných orgánů, zejména ruky, ale i psychických procesů: citění, vnímání, myšlení, pozornosti a vlastností osobnosti. Práce, její délka, vzájemná spolupráce vedly ke skupinovému životu, jehož nezbytnou podmínkou byla potřeba vzájemně se dorozumívat. Tím se spoluúčastnila na vzniku lidské řeči, která umožnila předávat pracovní a další zkušenosti z generace na generaci.

Historický vývoj lidstva je podmíněn postupným zdokonalováním pracovních a výrobních nástrojů. Vývoj a zdokonalování výrobních nástrojů byly nerozlučně spojeny s vývojem a zdokonalováním lidského duševna, duševních procesů a vlastností osobnosti, zejména schopností a dovedností. Úspěšná práce posiluje u člověka pocit jeho osobní důstojnosti a sebevědomí.

Zatížení při práci může být buď převážně tělesné nebo převážně duševní, neuropsychické. Výkonnost je při stejné pracovní námaze tím větší, čím výhodnější je pracovní poloha, čím méně energie se při práci spotřebuje neúčelným držením těla a čím více pracovní poloha usnadňuje účelové pracovní operace.

Pracovní operace je ta část výrobního postupu, prováděná jedním nebo několika pracovníky a zahrnující všechny po sobě následující činnosti vedoucí ke kvantitativní a kvalitativní změně výrobku (např. maltování). Operace se mohou dělit na *úkony*, které jsou ukončenou činností pracovníka (např. nabráním malty lžicí). Úkony se mohou dělit na *pohyby*, které jsou částí úkonu (např. ponoření lžice do malty).

Mnoho povolání klade výrazné požadavky především na pohybové vlastnosti člověka, tedy na jeho motoriku. Byla formulována a ověřena hlediska, podle kterých je možno činnost rozkládat na poměrně jednoduché a dále nedělitelné celky, tj. pohyby a z nich odvozovat závěry pro celou činnost. To je způsob rozboru pracovní činnosti, který se opírá o časové a pohybové studie.

Za tvůrce *pohybových studií* je považován F. Gilbreth. Zabýval se studiem ekonomičnosti pracovních pohybů, objasňováním optimálních pracovních pohybů a problematikou registračních metod, např. použitím filmové kamery. Důležitou myšlenkou pohybových studií bylo rozčlenění pracovních pohybů na drobné prvky, tzv. *therbligy*.

Z těchto mikroelementů se původně sestavovala každá pracovní činnost. Šlo však o přístup atomistický a mechanický. Ve skutečnosti se spojováním a kombinací hodnota mikroelementů mění, protože vznikají nové pohybové celky s odlišnými vlastnostmi. Pro lidskou pracovní

činnost mají význam spíše pohybové struktury než samotné elementy a izolované úkoly. Někdy se pod pojmem *therblig* označuje nejdokonalejší pracovní postup.

Stále mají svůj význam pokusy o formulaci zákonů *pohybové ekonomie*. Tyto zásady můžeme rozdělit na tři skupiny. První skupinu tvoří zásady pohybové ekonomie pracujícího těla, druhou skupinu tvoří zásady pohybové ekonomie z hlediska uspořádání pracovního místa a třetí tvoří zásady pohybové ekonomie z hlediska uspořádání pracovních nástrojů a zařízení.

Pracovní poloha ovlivňuje značně fyzickou zátěž: stoj je téměř o 100 % namáhavější než sed, předklon je o 200 % namáhavější než sed. Doporučuje se vyhýbat se při činnosti tzv. statické, *isometrické práci*, kdy sval je trvale napjat (držení, náklon, tlačení atp.) a nemůže být vyživován čerstvou krví.

Při navrhování stroje a pracoviště je především nutno navrhnout vhodnou pracovní polohu a respektovat rozměry člověka. Lidé se generaci od generace neustále zvětšují, což musí brát konstruktéři při projektování strojů a pracovišť v úvahu. Nelze vycházet pouze z průměrných rozměrů dospělého muže, ale je třeba zohlednit i rozměry žen a mládeže.

Rozměry stroje jsou omezeny pohybovými možnostmi člověka, a to jak rukou - *manipulační prostor*, tak nohou - *pedipulační prostor*, jak v horizontální, tak i ve vertikální a sagitální (předozadní) rovině.

Významný problém je určení správné *pracovní roviny*, což je výška, ve které se provádí většina pracovních činností. Za optimální se považuje prostor zhruba mezi výškou pasu a srdce. Pracovní poloha nemá být jednoznačně fixována. Je žádoucí mít možnost ji obměňovat, např. přesednutím, zkřížením nohou atp. Souvisí to s další sociálně-demografickou veličinou, což je hustota = počet obyvatel (osob) na místnost, byt, jednotku plochy. Vysoká hustota vede k přetížení stimulací a pocitům stresu. Přehučení vyvolává poruchy ve fyziologických pochodech a v chování.

Pracovní činnost člověka a jeho výkonnost není ovlivněna pouze vnějším fyzikálním prostředím, ale i jeho osobnostními vlastnostmi, pracovní skupinou a dokonce i manželstvím a rodinou.

Úspěšné vykonávání každé činnosti vyžaduje rovněž **optimum motivace**. *Motivy* jsou dynamické tendence osobnosti člověka, vnitřní hnací síly jeho činností, které usměřují jeho prožívání i jednání.

Príměřená motivace směřuje k žádoucí (optimální) úrovni výkonu.

Na motivaci osobnosti se významnou měrou podílejí *zájmy* člověka.

Pro úspěch každé pracovní činnosti je důležitý zájem o tuto činnost, tzn. takový vztah k ní, který zahrnuje kladné citové hodnocení této činnosti, snahu ji poznat a zálibu v jejím konání. Zájmy musíme odlišovat od přání. Psychologové se důkladně zabývají - zejména při psychologických poradenských činnostech - tím, zda přání a zájmy člověka nejsou v rozporu s jeho schopnostmi a zda jsou jednotlivé zájmy člověka v souladu nebo v protikladu.

Zájem, zainteresovanost na splnění úkolů, je velmi důležitý faktor podmiňující úspěch v každém povolání. Platí však, že z pouhého zájmu nevyplývá nutně úspěch, pouze na základě

zájmu není možno provádět předpovědi úspěšnosti člověka v určité pracovní činnosti. Je však velmi důležité, když na určité pracovní činnosti je zúčastněný celý člověk, který má ke své práci vyhraněný vztah, pro kterého jeho práce něco znamená, který má ve své práci nejen prostředek obživy, ale také prostředek přiměřeného uplatnění, společenského vyžití, dosažení vážnosti před sebou i lidmi a nakonec i prostředek svého přiměřeného vyžití, když tedy práce uspokojuje osobní hodnotový systém daného člověka.

Zájmy se třídí např. na vědecké a poznávací, umělecké (hudební, literární, výtvarné aj.), jazykové, rukodělné, obchodně ekonomické, sociální, o přírodu, sportovní, sběratelské.

Zájem má velmi blízko k *postoji*, který je jakýmsi "obalem" osobnosti či filtrem, který některé podněty zvenčí zastavuje, jiné filtruje a zvolna propouští a při propouštění dalších působí jako katalyzátor.

Na úroveň vztahů v pracovní skupině, na její vnitřní rozpoložení mají vliv *typy řízení*, např. demokratické, autoritativní, diktátorské a liberální. Jde vlastně o způsoby, jakými vedoucí pracovník získává poslušnost při plnění úkolů, jak svou skupinu vychovává a jde také o míru spoluúčasti členů skupiny při vykonávání řídicích činností. U řídicích povolání převládají *interakce*, tzn. kontakty mezi pracovníky, vzájemné působení lidí navzájem, kdežto u neřídicích povolání převládají *prováděcí činnosti*.

Řídicí manažerská kompetence má podle E. H. Scheina nejméně tři oblasti či součásti:

- *analytická kompetence* je schopnost identifikovat, analyzovat a řešit problémy v podmínkách neurčitosti a neúplné informovanosti. Je to schopnost přijímat velké množství informací, vybírat z nich jen to, co je podstatné a nacházet optimální řešení.

- *Interpersonální kompetence* je schopnost vést lidi a dosahovat organizačních cílů.

- *Emocionální kompetence* znamená, že řídicí pracovník dokáže humánně, zodpovědně a bez afektů zvládat i nepříjemné interpersonální situace (včetně potrestání a propouštění pracovníků).

S pracovní rolí řídicího pracovníka se pojí vyšší míra určité *sociální osamocenosti*. Prožívá často "tíseň izolovaného, osamělého běžce". Právě zde může přinést pozitivní efekty tzv. *coaching* (čti koučing), což znamená proces poskytování podpory řídicímu pracovníkovi psychologicky školeným poradcem formou jakéhosi reflektování a pomoci při hodnocení a dokonce měnění jeho myšlení, jednání, představ, prožívání. To vše s cílem zvýšit jeho kompetentnost, rozšířit rejstřík vzorců jednání, získat realistický sebeobraz ve vztahu k vlastním řídicím schopnostem a tím zvýšit jeho řídicí schopnost a osobní, zvláště pak pracovní spokojenost (A. H. Huck).

Coach (čti kouč) představuje jakéhosi partnera, se kterým řídicí pracovník může otevřeně diskutovat o svých problémech. Původní význam tohoto slova je trenér (trénování).

Současné systémy řízení můžeme rozdělit do dvou skupin: na řízení technologické a organizační. V **technologickém** systému řízení člověk řídí pracovní stroje, tzn. plní úlohu *operátora*. Funkci člověka v tomto systému (člověk - stroj) analyzuje inženýrská psychologie. Snaží se přizpůsobovat techniku a pracovní podmínky člověku.

Organizační systémy řízení využívají technické prostředky na to, aby řídily kolektivy lidí. Parkinson považuje za výkonnější mužské organizace než ženské. Mužské organizace se prý řídí racionálním principem klasické byrokracie, zatímco management ženských organizací připomíná údajně řízení domácnosti. To ovšem neznamená, že by ženy nemohly být ve vedoucích pozicích někdy úspěšnější než muži, a to zejména v postmoderním světě budoucnosti. Organizace si hledají takové lidi, jejichž vystupování, chování a jednání nejlépe zapadá do rámu organizační kultury daného podniku. Organizační (či podniková) kultura obsahuje tradiční, nezvyklé způsoby jednání lidí v dané organizaci, jejich jazyk, zvyky, skupinové normy, vyznávané hodnoty, pravidla, dovednosti, klima, psychosociální atmosféru.

Zakladatel manažerismu, americký sociolog a ekonom James Burnham (nar. 1905) byl přesvědčen, že nejdůležitější osobou v řízení je *manažer*, který se liší od inženýrsko-technických kádrů již svou kvalifikací, která je mnohem širší. Manažerismus považuje řídicí činnost za zvláštní profesi. Manažer musí mít totiž znalosti ekonomiky a dalších společenských věd, zejména psychologie, sociologie a pedagogiky.

Otázky a úkoly

1. *Jak lze třídit profese?*
2. *Co je to pracovní operace?*
3. *Co je to *therblig*?*
4. *Charakterizujte pojem optimum pracovní motivace.*
5. *Popište pojem emocionální kompetence vedoucího pracovníka.*

1.5 Psychologický rozbor pracovního výkonu a kariéry člověka

Pracovní výkon ve smyslu množství práce vykonané za jednotku času je z hlediska psychologie výchozím bodem při výzkumném zjišťování specifického podílu všech výkonových determinant, zejména psychických procesů a vlastností, které pracovní činnost člověka ovlivňují. Psychologie zjišťuje např. soubory vlastností osobnosti a výcvikových předpokladů, které musí člověk v jednotlivých profesích splňovat, má-li úspěšně plnit své pracovní úkoly. Zkoumá vztahy motivace výkonu a úrovně aspirace člověka.

Výkon člověka není veličina stálá. Ovlivňuje ji mnoho faktorů. Např. kvalifikace pracovníka, délka praxe v oboru, motivace ke konkrétní pracovní činnosti, jeho schopnosti, vztah k podniku, kvalita materiálu, kvalita pracovních nástrojů a pracovního prostředí vůbec. Různí lidé dosahují v pracovní činnosti nestejných výsledků, podávají nestejný pracovní výkon a i u téhož pracovníka, žáka, studenta se výkon často různým způsobem situačně mění. Rozdíly jsou dány obecnými, skupinovými a individuálními vlastnostmi člověka (trvalými a situačními).

V létě je větší výkonnost fyzická, v zimě psychická. Během týdne je pondělní minimum způsobeno poklesem, útlumem dynamických stereotypů a nižší koncentrovaností člověka. Ve středu bývá výkonnost maximální, páteční pokles není způsoben pouze únavou, ale také poklesem soustředění, psychickou "přípravou" na dny volna.

Charakteristická je i *křivka výkonnosti* během 24 hodin. Typ lidí, kterým se říká "skřivani", má křivku výkonnosti posunutou o 1 - 2 hodiny kupředu, tzn. že jsou aktivní již kolem 5. - 6. hodiny ránní. Naproti tomu tzv. "sůvy" jsou aktivní později - kolem 9. a 10. hodiny. Maximální výkonnost během dne má dvě údobí. Dopoledne mezi 9. a 12. hodinou, potom následuje útlum a odpolední maximum je od 15. do 17. hodiny.

Výkonnost kolísá i během pracovních směn. Po údobí zapracovávání se dosahuje maxima denní produktivity kolem 3. hodiny směny, pak nastává útlum a je vhodné zařadit přestávku. Druhý vrchol výkonnosti kolem 6. hodiny směny je již nižší.

Zjednodušeně a mechanisticky pojato má lidské tělo "účinnost" asi 20 %. Z přijaté potravy dokáže na mechanickou práci přeměnit od 5 % (házení lopatou) do 30 %. Zbytek energie se spotřebuje na udržení tělesné teploty, malá část na zajištění dýchání, na zajištění pohybu srdce a na zažívání. Ženy jsou přibližně o 1/3 slabší než muži především proto, že mají menší průřezy svalů (srv. L. Chundela).

Výkonnost pracovníka a produktivita práce jsou objektivně spoluurčovány ekonomickým stavem společnosti a dosaženým stupněm technického rozvoje. Technické a ekonomické podmínky se promítají:

- v systému řízení a organizace práce;
- v systému odměňování a hmotné zainteresovanosti pracovníků;
- v technologii výroby;
- v kvalitě uspořádání pracovního místa a v míře optimality pracovního prostředí.

Velký vliv na pracovní výkonnost v řadě povolání mají také sociálně psychologické podmínky výkonnosti, např. společenské prostředí pracovníka (skupina, typ mezilidských vztahů), prestiž pracoviště, konkrétní situace na pracovišti, náročnost pracoviště na psychosociální adaptibilitu. Výkonný a úspěšný pracovník bývá současně pracovníkem *adaptovaným*. Přizpůsobený pracovník plní kvalitně své úkoly, a to i v potřebné kvantitě, je pracovně aktivní, iniciativní, samostatný a spokojený.

Úroveň skutečného výkonu může podstatně ovlivnit také *úroveň aspirace* pracovníka. Pracovníci, kteří mají jasné, zřetelné a reálné cíle položeny poněkud výše než dosud dosahované výsledky práce, byli výkonnější. Záleží také na stupni identifikace pracovníka s pracovištěm.

Hodně záleží na pracovní skupině a jejich normách. Jednotliví pracovníci skupiny by neměli pracovat podstatně více než jiní pracovníci. Jinak jejich pracovní spokojenost trpí.

Psychologie práce se zabývá také rozbořením *osobních předpokladů výkonnosti* člověka, jako jsou např.:

- tělesné a duševní schopnosti pro práci,
- odborná připravenost (kvalifikační úroveň)

- morálně charakterový profil,
- zájmové zaměření a pracovní motivace,
- zdravotní stav, pohoda při práci, počasí, atmosférické vlivy,
- věk, pohlaví a etapa životní kariéry.

Tyto předpoklady determinují také individuální rozdíly mezi lidmi.

Již F. W. Taylor (1856 - 1915) učil, že je vhodné využít individuálních rozdílů mezi pracovníky pro jejich nejvhodnější pracovní zařazení. Předchází tomu ovšem analýza pracovního výkonu a osobnosti pracovníka. Nadto považoval za žádoucí zacvičit vybrané pracovníky, aby užívali nejvhodnější pracovní metody (racionalizace) a v souvislosti s tím doporučoval upravit mzdovou soustavu tak, aby co nejvíce podněcovala pracovníky k výkonu. Upřesnění v tomto směru provedl např. Hugo Münsterberg (1863 - 1916) v dnes již klasické práci nazvané *Psychologie a hospodářský život* (1912). Doceňoval např. již vlivy pracovního prostředí.

Životní kariéra se většinou rozděluje do čtyř etap:

- přípravné období (do prvního nástupu do zaměstnání)
- počátek kariéry (od prvního nástupu do 35 let)
- střední věk (od 35 do 60 let)
- starší věk (nad 60 let).

Kariéra je vlastně dráha životem, zejména životem profesním. Její úspěšnost úzce souvisí s osobním potenciálem člověka. Rozvoj kariéry má dvě složky: úsilí jednotlivce o nalezení a uskutečnění své vlastní cesty životem, nazývané plánování kariéry a jednak úsilí organizace, která umožňuje pracovníkům růst v souladu s jejich osobním či osobnostním potenciálem - tzv. *management kariéry*. Pro jednotlivce i pro organizaci je optimální dosáhnout souladu realizace potřeb pracovníka a potřeb pracoviště.

Měřítek pro posuzování *výkonu* je celá řada. Výkon je výsledkem *technicko ekonomických* předpokladů (řízení, organizace, technologie, odměňování) a *osobnostních* předpokladů (tělesných, zdravotních a duševních schopností, dovedností, kvalifikace, praxe, motivace).

Výkon lze posuzovat buď *přímo* (množstvím a kvalitou práce, četností zmetků, chyb) nebo *nepřímo* (absence, fluktuace, úrazovost). Můžeme používat přímých ukazatelů, jako je množství vykonané práce nebo kvalita práce, nebo ukazatelů nepřímých, jako je např. bezpečnost při práci, absentismus, stabilita výkonu v průběhu pracovní směny a jiné, jako např. metody časového a kvalitativního rozboru chyb a chybného jednání v průběhu pracovní činnosti. Např. při stupňování pracovního zatížení roste výskyt chyb (i když se současně nemusí projevovat snížení v kvantitativních ukazatelích) a chybného jednání.

Rozdíly ve výkonu a chybovosti pracovníků je třeba hledat především v jejich individuálních odlišnostech. Praktická závažnost individuálních odlišností vystupuje výrazně v případech, že

výkon v pracovním oboru, resp. základní pracovní operace klade velmi vyhraněné požadavky na některou vlastnost pracovníka. Toto platí zejména pro osoby se změněnou pracovní schopností, ať již s mentálním, smyslovým, fyzickým, či kombinovaným defektem, resp. s poruchami v chování. V těchto případech je nutno provádět výběr a rozmisťování pracovníků na základě posuzování psychických zvláštností, které mají pro výkon a produktivitu práce rozhodující význam. Výkonnost člověka a změny v ní v průběhu určitého časového úseku se znázorňují graficky tzv. *pracovní křivkou*.

Otázky a úkoly

1. *Které faktory ovlivňují výkon člověka?*
2. *Popište denní křivku výkonnosti.*
3. *Popište týdenní křivku výkonnosti.*
4. *Co je to aspirační pracovní úroveň?*
5. *Uveďte etapy životní kariéry.*

1.6 Psychologické aspekty při řešení výrobních nástrojů

Psychologickými aspekty při řešení výrobních nástrojů se zabývá inženýrská psychologie a ergonomika.

Inženýrská psychologie zkoumá psychofyzilogické možnosti člověka v systému člověk - stroj. Byla např. stanovena zákonitost *rozsahu vnímání* člověka, která je uváděna čísly 5 - 2, protože vjemové pole člověka je schopno současně pojmout pouze 3 - 7 podnětů.

Ergonomika (ergonomie) zkoumá možnosti souladu mezi požadavky stroje, předpoklady člověka a pracovním prostředím.

Celý systém: člověk - stroj - pracovní prostředí je nutno přizpůsobit člověku. Je třeba podávat takové návrhy na vytvoření pracovních podmínek, při nichž by se snížila fyzická a psychická námaha a které by pozitivně působily na rozvoj osobnosti člověka. Práce by měla být nejenom produktivní a spolehlivá, ale i humánní (přizpůsobená člověku).

Je třeba zabývat se fyzickými i psychickými možnostmi a hranicemi pracovního výkonu člověka a zároveň jeho předpoklady k tomuto výkonu a všemi vnitřními a vnějšími faktory, jež vytvářejí nebo ovlivňují pracovní prostředí, včetně nástrojů a zařízení.

Na ergonomickém výzkumu se podílí celá řada dalších disciplín, především:

- *fyzilogie práce* - zkoumá činnost jednotlivých orgánů i organismů jako celku při konkrétní pracovní činnosti,
- *psychologie práce* - studuje psychické funkce procesu práce a vztahy mezi lidmi při práci,
- *hygiena práce* - studuje způsob, jakým se lidský organismus vyrovnává s pracovními podmínkami a prostředím.

Ergonomika, ergonomie je interdisciplinární obor, který sjednocuje poznatky technických věd, fyziologie, hygieny a organizace práce, teorie řízení, poznatky z psychologie, sociologie, technické estetiky atd.

Důležité poslání v humanizačním trendu techniky plní *průmyslový DESIGN* (projekt, vzor, návrh). Jako principiálně nový druh estetické činnosti podmíněný zákonitostmi moderní výroby je nevyhnutelnou součástí všeobecné estetické kultury společnosti. Je třeba průmyslový design zaměřovat především na humanizaci techniky, na strukturální zkvalitňování životního a pracovního prostředí. Jde o to, aby byly vzaty v úvahu humánní potřeby člověka a aby se design neomezoval pouze na úpravy forem jednotlivých produktů. Existuje tzv. *open - end - design* (design s otevřeným koncem). Např. COCA-COLA používá stále stejného logotypu, avšak ve spojení s ním mění slogany, ilustrativní motivy aj. sdělovací prvky.

Design v širším slova smyslu se týká všech vnějších, vizuálně vnímatelných podnikových (resp. i školských) artefaktů. Jde o architekturu budov, vnitřní vybavení, zařízení kanceláří, oblečení zaměstnanců, balení výrobků, logo, dopisní papíry, vizitky a formuláře.

Otázky a úkoly

1. *Jaký je rozsah vnímání člověka?*
2. *Čím se zabývá ergonomický výzkum?*
3. *Co víte o významu průmyslového designu?*
4. *Čím se zabývá hygiena práce?*

1.7 Únava

Nejvýraznější změnou organismu pracovníka, která do značné míry určuje jeho výkon, je únava, což je pokles schopnosti k činnosti po více či méně dlouhodobé práci. Rozlišujeme únavu akutní a chronickou.

Krajním případem chronické únavy je *vyčerpání*. Dochází k němu přetížením při dlouhodobé únavě v důsledku nedostatečného odpočinku a zotavení. Projevuje se např. bolestí hlavy, svalů, očí, nechutenstvím, ospalostí, podrážděností, neurotickými stavy, závratěmi, zhoršováním paměti a pozornosti, malátností. Vyčerpanost je stav vystupňované duševní, sociální a fyzické únavy, který je provázen silným a trvalým stresem, zátěží.

Zátěž je vlastně taková konfliktní, deprivační či frustrační situace, která člověka nutí vydat více energie, než je schopen v dané době opět načerpat. Člověk postupně prožívá stadium šoku, rezistence a vyčerpání.

Stresová situace může být dána jak přebytkem určitých podnětů, tak jejich nedostatkem, potenciálním či faktickým ohrožením hodnot, které člověk vyznává, fyzickým či emočně-volním přetížením a intelektuálním přetížením.

Od únavy je třeba odlišit *pocit únavy*. Tento pocit patří mezi orgánové počitky (jako hlad, žízeň apod.) a má ochranný význam pro organismus. Signalizuje nebezpečí poškození organismu vyčerpáním nebo přepětím sil. Tento pocit únavy nemusí vždy odpovídat skutečnému stavu únavy a vyčerpání organismu. V některých případech si pracující člověk narůstající únavu neuvědomuje, nepocítuje, že je blízek vyčerpání. Naproti tomu se může stát, že silný pocit únavy neodpovídá vykonané práci nebo se dokonce projevuje i před započatím činnosti.

Tyto nesrovnalosti mezi únavou a jejím subjektivním pocíťováním jsou dány tím, že stav, který pocíťujeme, není určen pouze výkonností, ale také *vztahem* k pracovním úkolům, pracovní zaujatostí apod.

Každá fyzická práce nemusí unavovat psychicky, ale každá psychická práce člověka unavuje rovněž fyzicky.

Pracovní činnost je tedy pro vznik únavy sice činitelem rozhodujícím, nikoli však jediným. Významnou úlohu zde mohou hrát i činitelé další, jako je motivace, cesta do práce, organizace práce, mimopracovní činnost, přesčasová práce, celkový duševní a tělesný funkční stav pracujícího (zejména chorobné stavy), časový stres (začínám-li s prací na poslední chvíli) apod.

Projev únavy: ve sféře smyslů (zrak, sluch apod.) je spojena s poklesem činnosti analyzátorů. Např. lidské oko přijímá kolem 80 % informací z okolního světa. Vnímá přesně to, co přímo pozoruje, ve velmi úzkém úhlu. Ke kraji zorného pole ostrost vidění rychle klesá. Únava tento stav rychle zhoršuje.

V pohybové (motorické) oblasti dochází spolu s poklesem svalové síly k zhoršení pohybové koordinace, zhoršení stability těla, mění se rychlost a přesnost pohybů. V citové (emocionální) oblasti dochází k narůstání napětí, které může být spojeno s různými afekty (rozčilení, zlost apod.) i s neurotickými projevy. Jedním z významných činitelů, které vedou ke snížení únavy a zvýšení výkonnosti, je vhodné členění pracovní doby a přestávek, režimu práce i odpočinku, spánku.

Význam rozdělení pracovní doby pomocí *přestávek* v průběhu pracovního dne je dán určitými fakty. Přestávky částečně snižují tělesnou a duševní únavu, snižují proměnlivost výkonu v průběhu pracovního dne, ovlivňují růst produktivity práce, umožňují omezovat výdaje energie, snižují jednotvárnost práce a podporují dobrou pracovní motivaci.

Vymezení celkové doby přestávek je určováno především základními potřebami člověka a křivkou jeho pracovní výkonnosti. Po čtyřech hodinách práce má následovat patnáctiminutová přestávka. Pokud na některých pracovištích je přestávka delší, je podle toho upravena celková pracovní doba.

Vedle *hlavní* přestávky se uplatňují *kratší* přestávky (mikropauzy), které slouží výhradně k udržování dobré pracovní schopnosti a výkonnosti a oddalují únavu. Obecně platí, že těžká práce musí být častěji přerušována než práce lehká, práce jednotvárná musí být častěji přerušována než práce rozmanitá.

Důležitou podmínkou spokojenosti na pracovišti jsou také vyhovující *sociální zařízení* (WC, umývárny, sprchy, šatny).

Zvýšené nároky na pracovníky klade *noční práce*. Nemusí však být vykonávána s újmou na zdraví. Příčinou zvýšených nároků není pouze přirozený biologicky podmíněný pokles výkonnosti organismu v nočních hodinách, ale také častá nemožnost dosáhnout plnohodnotného režimu v hodinách denních: nedostatek klidu, rušivý účinek světla, společenský život ostatních příslušníků rodiny apod.

Práce může být ulehčena *rytmickým členěním* pracovní činnosti. Jde o zákonité opakování organizovaného celku, který se vyznačuje určitými, přesně danými časovými a prostorovými charakteristikami.

Je zde však jedna nevýhoda. Při opakujících se, zpravidla jednoduchých pohybových pracovních úkonech, může dojít k pocitu jednotvárnosti, *monotonie*, která může být jednou z příčin vážné únavy pracovníka. Monotonii si totiž pracovník uvědomuje zpočátku jako neuspokojení z práce, později jako nudu a ztrátu zájmu o činnost, a konečně má pocit únavy.

Tyto nepříjemné pocity spojené s jednoduchou opakovanou činností jsou individuálně velmi odlišné. Někteří pracovníci je téměř nepocítují, zejména je-li taková činnost dobře placena, jiní se opakované, monotónní činnosti přizpůsobují jen velmi obtížně.

Je zajímavé a snad i překvapivé zjištění, že každá fyzická práce nemusí unavovat psychicky, ale každá psychická práce vždy člověka unavuje také fyzicky. Psychická práce vyčerpává organismus jako celek.

Součástí racionálního režimu práce a oddechu je také *režim stravování* a přijímání tekutin, tzv. *pitný režim*. V podstatě to znamená zajistit možnost stravování ve správnou dobu, tj. dříve než dojde k výraznému poklesu výkonnostní křivky u většiny pracovníků. Jde ovšem také o správnou skladbu a objem podávané stravy a tekutin.

Konečně nedílnou součástí řešení racionálního režimu práce, studia a oddechu je též zařazování a provádění *tělovýchovných* či *relaxačních chvil*. Nezapomínejme, že mimořádně důležitá pro optimální výkon je dobrá úroveň motivace a schopností a dovedností (též informací).

Je třeba vyvarovat se nejen *fyzického* přetěžování a *intelektuálního* přetěžování, ale i *emočního* a *volního* přetěžování.

Otázky a úkoly

1. *Co to je akutní únava?*
2. *Popište chronickou únavu.*
3. *Jakou funkci má pocit únavy?*
4. *Uveďte typické projevy únavy.*
5. *Jaký význam mají pracovní přestávky?*

1.8 Psychologické otázky bezpečnosti práce

Nelze souhlasit s takovými pracovními činnostmi, které by vedle výrobků a ostatních cílových výsledků práce produkovaly také úrazy, nemoci z povolání atp.

Nepříznivé vlivy, jež mohou být příčinou pracovních úrazů, nemocí z povolání a jiných poškození lidského organismu, třídíme zpravidla takto:

- *mechanické* působení: pořezání, píchnutí, pohmoždění apod.,
- *chemické* působení: akutní a chronické otravy, popálení, poruchy centrálního nervového systému, dýchacího systému apod.,
- zasažení *elektrickým* proudem,
- působení nevhodného *tlaku* vzduchu,
- působení *prachu* (ekzémy, záněty spojivek, záněty průdušek),
- působení nadměrného *hluku* (poruchy sluchu),
- nepříznivé působení *světla*,
- vliv *otřesů*,
- působení škodlivého *záření*,
- působení extrémní *teploty*,
- nepříznivá nebo *jednostranná námaha* (fyzická),
- *psychické vypětí*.

Je pozoruhodné, že úrazy a pracovní nehody mají charakteristické rozložení podle časového průběhu práce. Asi ke 45 % úrazů a nehod dochází v poslední třetině sledovaného časového úseku pracovní doby. Na nebezpečí v pracovním procesu lze lépe upozornit sluchovým signálem než zrakovým, pokud ovšem pracovníci nejsou hluchoněmi.

Trvalá péče o zdraví a bezpečné pracovní podmínky jsou nezbytnou podmínkou komplexně chápané péče o zdraví pracujících. Zdravé a bezpečné práce není možno dosáhnout bez znalostí a důsledného dodržování platných bezpečnostních a hygienických předpisů, týkajících se ochrany zdraví při práci.

Při podrobnější rozvaze o pořadí naléhavosti jednotlivých plánovaných opatření se využívá především výsledků kategorizace pracovišť, které vyjadřují v podstatě míru zátěže pracovníků danou škodlivinou i rizika nemocí z povolání, průmyslové otravy a jiného poškození zdraví z práce. Je třeba zabezpečit, aby mladistvým nebyla přidělena práce, která je *pro mladistvé zakázána*. Jedná se např. o práce, které se zřetelem k fyziologickým, anatomickým a psychickým vlastnostem tohoto věku jsou pro mladistvé nepřiměřené nebo škodlivé jejich zdraví, resp. ohrožují jejich zdravý vývoj. Patří sem rovněž práce, při nichž jsou mladiství vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu nebo by při jejich výkonu mohli vážně ohrozit

bezpečnost a zdraví jiných osob. Týká se to také, prací přesčas a prací v noci, prací pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol.

Ve skupině **mladistvým zakázaných prací** jsou:

- a) práce s rizikem *ionizujícího záření* každého druhu (otevřené zářiče, radioaktivní látky, suroviny, rtg. přístroje atd.).
 - b) Práce, při nichž dochází k *vibracím*, které se přenášejí místně i celkově, a práce v hluku s číslem třídy vyšším než N 80 (A).
 - c) Práce ve vysokofrekvenčním *elektromagnetickém* poli.
 - d) Práce v nadměrně zatěžujících *mikroklimatických* podmínkách (horké provozy, práce v chladu, změny atmosférického tlaku).
 - e) Práce, při nichž je pracující vystaven *nákazám* (zejména těm, které způsobují chronická onemocnění nebo trvalé následky). U děvčat i s výhledem na možné následky snížení plodnosti. Jsou to např. tuberkulóza, toxoplazmóza, brucelóza, antrax, ornitózy, rickettsiózy, tularemie, ostatní nákazy přenosné ze zvířat na člověka. U chovů zamořených tuberkulózou platí zákaz práce mladistvých až do 21 let.
 - f) Práce, při nichž je člověk vystaven působení *určitých látek*. Jde zpravidla o práce při výrobě léčiv, barev, hnojiv, o práce s jedy a s látkami zdraví škodlivými.
 - g) Práce vyžadující *nepřiměřenou fyzickou námahu*, hlavně jde-li o zdvíhání nadměrně těžkých břemen a jejich překládání (rezortní seznamy o přípustné zátěži).
 - h) Práce, při kterých je zvýšené nebezpečí *úrazů*. Zde je možné učinit výjimku u studentů nebo žáků, podle druhu výuky (např. výjimku ze zákazu jízdy s traktorem u studentů starších 16 let).
- Mezi hlavní cesty ke **snížení úrazovosti** můžeme zařadit:
- a) bezpečnostní technické zajišťování strojů, náradí a výrobních zařízení včetně dopravy.
 - b) Účelnou organizaci práce a pracovišť, pořádek na pracovišti, zajištění ochranných pomůcek.
 - c) Správné zařazení pracovníků z hlediska zdravotně - psychologického. Je třeba vyloučit osoby s vážnými zdravotně - psychologickými kontraindikacemi pro určité zaměstnání. Lidé pracující na rizikových pracovištích by měli být pod pravidelnou psychologickou a zdravotnickou kontrolou.
 - d) Výcvik pracujících k bezpečné práci a zdravotní výchovu. Úkolem *zdravotní výchovy* pracujících i žáků a studentů je, aby byli vedeni nejenom ke znalosti platných norem, ale aby jejich dodržování také důsledně vyžadovali. Sami se ovšem musí podle těchto norem v práci i ve volném čase řídit především. Jedině tak zabráníme pracovním a mimopracovním úrazům, nemocem z povolání a poškození zdraví z práce.

e) Patří sem i respektování obecného ekologického principu *preventivní opatrnosti*, tj. vyvarování se všech činností, jejichž případné záporné důsledky můžeme s vysokou pravděpodobností předvídat.

f) Kontrolní činnost. Je nutno usilovat, aby zjištění kontrolních orgánů byla objektivní a průkazná. Při zjištění nedostatků je nutno je přesně popsat, uvést porušený předpis, příčiny zjištěných nedostatků a délku jejich trvání, odpovědnou osobu, která nedostatek způsobila, výši zjištěné škody, resp. i další škodlivý důsledek, který byl uvedeným nedostatkem způsoben. Na závěr se uvádějí i další skutečnosti, které vyplynuly z kontrolní prověrky a termínované návrhy nápravy včetně kárného opatření podle příslušných ustanovení zákoníku práce.

Otázky a úkoly

1. *Kdy nejčastěji dochází k úrazům?*
2. *Které pracovní činnosti jsou zakázány mladistvým?*
3. *Čím lze snížit úrazovost?*
4. *Jaký význam má zdravotní výchova na pracovišti?*
5. *Co to je princip preventivní opatrnosti?*

1.9 Profesiogramy

Jedním ze základních předpokladů správného začlenění a rozmístění dorostu i dospělých osob do pracovního procesu je vědecky zdůvodněný způsob výběru přiměřených, vhodných, optimálních pracovních míst.

K tomu napomáhá odborný popis a rozbor povolání a z něho vycházející popis nároků profese, který může být vydatnou pomůckou pro pedagogické pracovníky (zejména pro výchovné poradce ve školách), pracovníky pedagogicko-psychologických poraden, pracovníky odboru pracovních sil obecních úřadů a magistrátů, pracovníky zdravotnictví a sociální pracovníky v nejširším slova smyslu.

Rozborem jednotlivých profesí se tradičně zabývá **profesiografie**, tj. metoda pro získávání systematických poznatků o pracovních a o jednotlivých profesích. Tento rozbor není pouze psychologický, ale také pedagogický, fyziologický, ekonomický aj. Proto i zde je optimální funkčně integrovaná týmová spolupráce. Jde o popis činnosti a stanovení požadavků určitého povolání na osobnost člověka a popis podmínek, za nichž má být vykonáváno. Popis je prováděn podle předem připravených klasifikačních hledisek, kritérií, shrnovaných zpravidla pod názvem profesiografická schémata.

Profesiogramy se dělí na dvě části. Je to:

- část *obecná* - charakterizuje to, co člověk v profesi činí

- část *speciální* - vymezuje přesné a dominující požadavky na somatické a psychické funkce člověka.

Zabývá se také zpětnými účinky práce na člověka, a to jak pozitivními tak negativními - např. vzhledem k utváření rysů jeho osobnosti, vzhledem k jeho tělesné i duševní výkonnosti apod.

Psychologický rozbor člověka v pracovním procesu je zaměřen na poznání jeho vlastní pracovní činnosti v souvislosti s vnitřními procesy, vlastnostmi a stavy, které na tuto činnost působí.

Při zkoumání pracovních činností se vychází od pracovního úkolu a jemu pak odpovídají příslušné komponenty pracovní činnosti a další faktory jako vědomosti, dovednosti, návyky, které zajišťují plnění úkolů příslušnou pracovní činností.

Při psychologickém rozboru pracovní činnosti se opíráme především o výkon člověka. Pozornosti přitom soustředíme na determinanty, které výkon ovlivňují. Je to soubor vlastností a předpokladů, které musí člověk splňovat, má-li úspěšně plnit své pracovní úkoly.

Různí pracovníci dosahují v pracovní činnosti nestejných výsledků, podávají nestejný výkon, a i u téhož pracovníka se výkon různým způsobem mění. Platí to zejména pro osoby se změněnou pracovní schopností.

Výkonnost tedy není veličina stálá. Ovlivňuje ji mnoho faktorů. Můžeme ji třídit takto:

Technické a ekonomické podmínky výkonnosti

Produktivita práce a výkonnost pracovníka jsou objektivně spoluurčovány ekonomickým stavem společnosti a dosaženým stupněm technického rozvoje. Technické a ekonomické podmínky se promítají:

- v systému řízení a organizace práce
- v systému odměňování a hmotné zainteresovanosti pracovníků
- v technologii výroby
- v uspořádání pracovního místa a pracovního prostředí

Sociálně psychologické podmínky výkonnosti

- společenské prostředí pracovníka (skupina, typ mezilidských vztahů)
- prestiž pracoviště
- konkrétní sociální situace na pracovišti, náročnost pracoviště na psychosociální adaptabilitu
- psychosociální atmosféra

Osobní předpoklady výkonnosti pracujícího

Při rozboru osobních předpokladů se můžeme opírat např. o toto třídění:

- tělesné a duševní schopnosti pro práci
- odborná připravenost (kvalifikační úroveň)
- morálně charakterový profil
- zájmové zaměření a pracovní motivace
- zdravotní stav
- věk a pohlaví

Výkon z hlediska psychologie práce:

- je výchozím bodem při výzkumném zjišťování specifického podílu psychických procesů a vlastností
- stává se prostředkem psychologického hodnocení jedince i celé výrobní praxe

Měřítek pro posuzování výkonu je celá řada. Můžeme použít přímých ukazatelů, jako je množství vykonané práce nebo kvalita práce, nebo ukazatelů nepřímých, jako je např. bezpečnost při práci, absentismus, stabilita výkonu v průběhu pracovní směny a jiné, jako např. metody časového a kvalitativního rozboru chyb a chybného jednání v průběhu pracovní činnosti. V průběhu pracovní činnosti nebo při stupňování pracovního zatížení roste výskyt chyb (i když se současně nemusí projevovat snížení v kvantitativních ukazatelích) a chybného jednání.

Rozdíly ve výkonu pracovníků je nutno hledat především v jejich individuálních odlišnostech. Praktická závažnost individuálních odlišností vystupuje výrazně v případech, že výkon v pracovním oboru, resp. základní pracovní operace klade velmi vyhraněné požadavky na některou vlastnost pracovníka. Toto platí zejména pro osoby se změněnou pracovní schopností, ať již s mentálním, smyslovým či fyzickým defektem, resp. poruchami v chování. V těchto případech je nutno provádět výběr a rozmisťování pracovníků na základě speciálního, pokud možno klinického posuzování těch individuálních odlišností, které mají pro výkon v povolání rozhodující význam.

S otázkou chyb a chybného jednání bývá někdy spojováno rozložení úrazů a nehod podle časového průběhu práce. Ukázalo se, že asi k 45 % všech úrazů a nehod dochází v poslední třetině sledovaného časového úseku pracovní doby.

Jednotlivé činnosti v profesi si můžeme utřídit do několika kategorií, které se obvykle vyskytují u většiny druhů činností, např.:

- plánování a příprava vlastní práce
- vlastní pracovní výkon

- kontrola pracovní činnosti, dílčích a konečných výsledků činností, péče o stroj, resp. pracovní nástroj

- nepracovní činnosti

Zobecněnými a přehlednými výsledky popisu a profesiografické analýzy (povolání) a získáním pedagogických, psychologických, fyziologických, ekonomických, sociálních i jiných poznatků o náročnosti a požadavcích různých profesí na jednotlivé složky člověka jsou profesiogramy. Jsou syntézou základních poznatků o práci a souhrnem všech jejích důležitých charakteristik.

Úrovně, na kterých se profesiografické analýzy provádějí, jsou tedy velmi rozmanité. Záleží na účelu, pro který je profesiogram vypracován. V každém případě však patří popis a analýza práce k základním metodám používaným v psychologii práce.

Druhy profesiogramů

Můžeme rozeznávat např. tyto základní druhy profesiogramů:

- komplexní (z hlediska všech zúčastněných disciplín)

- parciální (např. psychologické nebo fyziologické)

- k ryze teoreticko-výzkumnému účelu

- určené pouze pro profesionální orientaci

- určené pro profesionální poradenství a pro výběr a rozmisťování pracovníků do různých profesí (včetně osob se změněnou pracovní schopností)

(Zde je nutno věnovat větší pozornost a podrobnější rozbor těm požadavkům, které nějakým způsobem překračují obvyklý průměr, nebo které jsou pro zkoumané povolání zvlášť charakteristické. Zejména je třeba všimnout si kontraindikací, které přicházejí v úvahu).

- určené pro racionalizační zásahy uvnitř profese, např. pro:

-- podklady pro platové hodnocení profese a jeho standardizace (revize systému odměňování)

- ujasnění pracovních povinností a odpovědnosti pracovníků vůči pracovišti

- stanovení perspektivního postupu jednotlivých zaměstnanců na pracovišti

- získání objektivních podkladů pro přemísťování a povyšování pracovníků

- získávání podkladů pro spravedlivé vyřizování stížností

- vytvoření objektivních základů pro dorozumění mezi různými úrovněmi pracovníků a vedením pracoviště

- zkvalitnění vyšetřování úrazů a nehod

- zjišťování a odstraňování nesprávných pracovních postupů
- zlepšení údržby, seřizování a obsluhy strojů
- doplňující údaje k časovým a pohybovým studiím
- lepší vymezení pravomoci
- získání podkladů, sloužících k přesnějšímu zjištění zásluh jednotlivců
- zjišťování příčin osobních neúspěchů
- zpřesnění vzdělávacích a výcvikových programů v podnicích
- sestavení programů dalšího vzdělávání pracovníků
- získávání podkladů pro odstraňování únavy a monotonie
- zlepšení poradenské péče o jednotlivé pracovníky
- podklady pro komplexní systém práce s lidmi v podniku, zvláště pro posuzování pracovní a psychické způsobilosti

Profesiogramy určené většinou pro profesionální informaci a profesionální orientaci se někdy nazývají profesiogramy klasifikační, kdežto profesiogramy sloužící jako podklad k dalšímu podrobnějšímu studiu v rámci jedné profese se nazývají profesiogramy analytické.

Profesiogramy *klasifikační* poskytují výčet (řadu klasifikačních hledisek, podle kterých je možno jednotlivé profese seřadit: např. podle kalorické spotřeby, podle intelektuálních nároků, podle nároků na paměť, pozornost, vyrovnanost atd.).

Těchto hledisek bývá několik desítek a podle každého z nich můžeme srovnávané profese třídit určitým způsobem. Dosáhnout můžeme tolika utřídění profesí, kolik máme ve schématu klasifikačních hledisek.

Profesiogramy *analytické* postrádají metodické uniformity profesiogramů klasifikačních. Jejich schémata se v mnohem větší míře přizpůsobují cíli a předmětu výzkumu. Analytické profesiogramy přitom musí rozlišovat popis konkrétních činností a výsledek vysuzování. Ten je vždy hypotézou, kterou je nutno teprve verifikovat.

Složky profesiografických výzkumů

Jde o dvě relativně samostatné složky:

- první tvoří *analýza a popis samotné profese* (např. výčet činností a povinností zaměstnance)
- druhou tvoří *stanovení požadavků*, které profese klade na uchazeče, a to jak z hlediska psychologického, tak fyziologického, ekonomického atd.

Profesiogram, který by byl vyjádřen pouze v pojmech požadavků na psychické vlastnosti bez provedení adekvátního popisu činností, z něhož se mohou požadavky jediné vysuzovat, nemůže si činit nárok na objektivnost ani vědeckost.

Účel profesiografických studií

Hloubku poznání pracovní profese a z toho vyplývající hloubku a šířku příslušných profesiografických průzkumů a výzkum určuje cíl, pro který profesiogram sestavujeme (jiný bude profesiogram pro účely profesionální orientace, jiný pro účely zlepšení obsahové i formální stránky odborné přípravy pracovníků).

Jde však vždy o systematické shromáždění poznatků v daném povolání, což vytváří předpoklady pro úspěšné řešení dalších úkolů personální psychologie i samotných personálních činností.

Velký význam mají profesiografické studie pro profesionální orientaci dorostu.

*Profesiografické rozbor*y nám umožňují ve srovnání se zjištěnými více méně stálými tělesnými a duševními vlastnostmi osobnosti předpovědět úspěšnost člověka v povolání. Je však nutno přitom současně odhadnout do jaké míry a za jak dlouho se dají určité návyky, vědomosti a pracovní dovednosti vyvinout v průběhu vykonávání pracovní činnosti, tedy procesem *učení*.

Normální člověk sice může některé jednodušší práce vykonávat po krátkém několikadenním zácviku, složitější pracovní činnosti však vyžadují někdy nadprůměrnou úroveň některých vlastností osobnosti člověka (např. inteligence, tvořivosti atd.) a dlouhý odborný výcvik (i několikaletý). Navíc si v některých pracovních oborech musí pracovníci po základním výcviku průběžně svoje vědomosti doplňovat a rozšiřovat.

Při srovnání profesiografických rozborů a profilem osobnosti pracovníka (psychogramem) za účelem profesionální porady musíme brát zvláštní zřetel na *motivaci*, která je významnou složkou každé pracovní činnosti a významným činitelem úspěchu či neúspěchu v učení i v pracovních činnostech.

Ke zdrojům motivace počítáme:

- zájmy
- potřeby
- postoje
- cíle a ideály člověka
- jeho morální kritéria, jeho hodnotový systém a celkový typ modální orientace osobnosti

V současné době se stále častěji uvádí názor, že jednotlivá povolání se sice mohou lišit ve svém názvu a částečně i ve svém popisu, ale přitom si mohou být blízká povahou svých požadavků, svou náročností na osobnost pracujícího. Mohou si být blízké také pracovními *podmínkami*, za kterých se vykonávají.

Taková povolání, z psychologického hlediska vzájemně podobná, jsou pak sdružována do skupin příbuzných povolání („rodin“ - job families).

Např. v obchodních povoláních se o toto sdružování pokusili pomocí metody jednoduché trsové analýzy Dunnette a Kirchner.

Tento názor je v souladu s teoriemi modálních orientací osobnosti. Podle těchto teorií má každý člověk tendenci preferovat určitou skupinu podobných činností, a tím vlastně inklinovat k odpovídajícímu seskupení (trsům) příbuzných povolání. Někdy je člověk k této preferenci přinucen svým postižením (smyslovým atd.).

Většina lidí přitom může zastávat celou řadu různých povolání, neboť existují rozsáhlé možnosti *kompenzace*, vyrovnání nedostatků jinými přednostmi a zejména možnosti výcviku specifických profesionálních dovedností a návyků.

METODY SESTAVOVÁNÍ PROFESIOGRAMU

Z celé škály metod testování profesiogramu uvádíme pouze ty, které považujeme za nejnosnější.

Volný popis povolání

Má pouze orientační význam, může však přinést některé zajímavé postřehy kvalitativní povahy.

Zadejte zainteresovaným osobám - těm, které profesi vykonávají a těm, které ji přímo nevykonávají (jsou s ní ale dobře obeznámeni) úkol napsat co nejpodrobněji, přitom však věcně a bez zbytečného rozepisování a verbalizování vlastnosti, které jsou pro danou profesi v daných podmínkách nezbytné!

Výsledky shrňte a porovnejte případné rozdíly a analyzujte příčiny těchto rozdílů v náhledu na profesi!

Snímek pracovního dne

Požádejte opět obě skupiny pracovníků o to, aby vám procentuálně vyjádřily podíl jednotlivých činností ve svém typickém pracovním dnu. Posuzují opět osoby, které profesi přímo vykonávají a ti, kteří ji sice přímo nevykonávají, jsou s ní ale velmi dobře obeznámeni.

K úkolu je možno zadat inventář činností, z nichž si te, který snímek pracovního dne dělá, může vybírat, aniž by sám aktivně musel hledat pojmy.

Analýza kritických událostí

Na základě rozhovoru (event. i písemnou formou) s těmi, kteří profesi dlouhodobě vykonávají a s těmi, které pracovníky řídí a mají proto o sledované profesi značný přehled, sestavit informaci o nejčastějších kritických událostech v dané profesi, o nejfrekventovanějších příčinách selhání či nutnosti dané pracovní místo opustit.

Zjišťujeme z jakých důvodů lidé profesi vykonávající museli místo opustit, co zapříčinilo jejich selhání, o jaké nedostatky z jejich strany šlo.

Ptáme se, kdy pracovník uvažoval o tom, že pracovní místo opustí a z jakých důvodů. Ptáme se pracovníků, kteří pracují v blízkosti, která vlastnost či nedostatek, resp. které vlastnosti vedou nejčastěji ke kritickým událostem na daném pracovním místě či přímo k selhání nebo nekompetentnosti, neschopnosti dané místo vykonávat.

Dotazníková metoda

Dotazníkovou metodou a formou karty minimálních nároků na povolání zjistit v procentech názory kompetentních osob na nároky profese. Dotazník je určen těm, kteří profesi vykonávají, jejich nadřízeným, případně odborníkům, kteří nároky profese dobře znají. Výsledky všech získaných skupin srovnáváme a rozdíly analyzujeme. Za směrodatné považujeme náročnost vyjádřenou více než 50 % účastníků posuzování.

Metoda rozhovoru

Výsledky ze všech aplikovaných metod konfrontujeme osobními rozhovory s předními vykonavateli profesí a zasvěcenými řídicími pracovníky a společně se snažíme dobrat kvalitativní analýzou k pochopení případných sporných údajů a k sestavení konečných závěrů pro profesioqram.

Takto získané nároky shrneme do profesiografického schématu vytvořeného pro dané účely. Může to být i samotná již použitá karta minimálních nároků. Tentokrát v ní budou závěrečná zjištění, nikoliv pouze mínění některého jednotlivce.

Využití výše uvedených metod nám může dát hodnotný, adekvátní popis sledovaných pracovních míst s nároky, které na pracovníky kladou. Další zpřesnění žádoucích vlastností může přinést aplikace *psychodiagnostických metod*. U skupiny vybraných vykonavatelů dané profese by bylo možno uskutečnit komplexní psychologické vyšetření, které by upřesnilo informace o vykonavatelích profese a tím i o nárocích na tuto profesi.

Pro účely výběru a rozmístování pracovníků vybraných profesí KPS doporučujeme využít především dotazníkové metody ve formě karty minimálních nároků povolání, kterou jsme pro KPS zkonstruovali (viz dále). Považujeme za vhodné, aby kartu vyplňovali přímí vykonavatelé profese a experti. Nároky týkající se somatických funkcí by měly být stanoveny zdravotníky (zejm. položky č. 6, 7, 9, 14, 18, 19).

Dále uvedené profesiografické schéma (karta minimálních nároků povolání) vychází z již existujících profesiografických schémat, které však modifikuje a přidává další relevantní aspekty nutné ke zkoumání nároků dané profese. Karta minimálních nároků povolání slouží jednak pro konečné zachycení výsledků ze zkoumání nároků práce prostřednictvím metod popsaných v metodické části, jednak je určena také jako dotazníková metoda zadávaná přímým posuzovatelům profese a expertům.

Výsledkem aplikace karty minimálních nároků povolání je především informativní a orientační profesioqram dané profese. Náročnost profese na somatické a psychické funkce člověka a vlastnosti jeho osobnosti lze vyjádřit grafem, který je možno srovnávat např. s

konkrétními profily jednotlivých uchazečů o danou profesi nebo reprezentantů této profese. Získaný profesiogram lze využít jako součást metodiky výběru a rozmístování pracovníků.

Kartu minimálních nároků je možno využít rovněž pro hodnocení stávajících pracovníků různých profesí. Srovnání stanovených nároků profese a výsledků hodnocení jednotlivých pracovníků dává podněty pro profesní a osobnostní rozvoj těchto pracovníků, protože zviditelňuje jejich přednosti a nedostatky. Doporučujeme nároky profesí na zdravotní stav, fyzickou kondici a zdatnost a na smyslové vnímání stanovit na základě odborné expertízy zdravotníků. Ostatní nároky mohou být stanoveny na základě posouzení vykonavatelů profese (za směrodatné se považují hodnoty uváděné více než 50 % posuzovatelů). Za optimální počet považujeme čtyřicet posuzovatelů.

PROFESIOGRAFICKÉ SCHÉMA

(karta minimálních nároků povolání podle R. Kohoutka a J. Štěpaníka)

Posuzovaná profese (uveďte):

Profese posuzovatele: Věk:

Vzdělání posuzovatele:

Délka odborné praxe posuzovatele:

INSTRUKCE: Obracíme se na Vás se žádostí o laskavé posouzení minimálních nároků uvedené profese. Předpokládáme, že Vaše odborné zkušenosti a vědomosti nám pomohou sestavit profesiogram daného povolání. Prosíme Vás, abyste doplnili, rozvedli, zaškrtnli atp. všechny položky předloženého profesiografického schématu. Pokud je u položky uvedeno též grafické znázornění, znamená vždy bod č. 1 úsečky značně nadprůměrnou hodnotu, bod č. 2 mírně nadprůměrnou hodnotu, bod č. 3 průměrnou hodnotu, bod č. 4 nižší než průměrnou hodnotu a bod č. 5 minimální hodnotu posuzované vlastnosti či jevu, resp. naopak.

1. Všeobecná charakteristika práce

1.1. Hlavní cíle, předmět a obsah profese

1.2. Dosavadní požadavky na kvalifikaci

1.3. Pravidelné prověřování pracovní způsobilosti (např. ověřování jazykových znalostí, ověřování záznamů v rejstříku trestů)

2. Věk vhodný k vykonávání posuzované profese

2.1. Minimální věk

2.2. Maximální věk

2.3. Věk nerozhoduje

3. Posuzovaná profese je vhodná

- 3.1. Pouze pro muže
- 3.2. Spíše pro muže
- 3.3. Spíše pro ženy
- 3.4. Pouze pro ženy
- 3.5. Nerozhoduje

4. Vzdělání žadoucích pro výkon profese

- 4.1. Vysokoškolské obor
- 4.2. Odborné středoškolské s maturitou obor
- 4.3. Všeobecné středoškolské s maturitou
- 4.4. Odborné bez maturity obor
- 4.5. Vyučení obor
- 4.6. Základní

5. Předchozí praxe

Kolik let praxe a konkrétně v které pracovní funkci je pro zařazení do posuzované profese žadoucí?

- 5.1. Délka praxe (v letech)
- 5.2. Pracovní zařazení

6. Zdravotní stav

- 6.1. Pracovní funkce vyžaduje zcela zdravého člověka
- 6.2. Lze tolerovat tyto příp. nedostatky zdravotního stavu:

7. Fyzická kondice

- 7.1. Práce vyžaduje mimořádnou tělesnou kondici a zdatnost
- 7.2. Vyžaduje běžnou tělesnou kondici a zdatnost
- 7.3. Stačí i mírně snížená tělesná kondice a zdatnost
- 7.4. Stačí i podprůměrná tělesná kondice a zdatnost
- 7.5. Na tělesné kondici a zdatnosti záleží pouze minimálně

8. Pracovní prostředí

8.1. Kancelář

8.2. Dílna

8.3. Hala

8.4. Volné prostranství

8.5. Střídání prostředí

8.6. Cestování, jednání na různých místech

8.7. Jiné

9. Zvláštní nároky pracovního prostředí

9.1. Vibrace

minimální

mimořádně silné

9.2. Prašnost

minimální

mimořádně velká

9.3. Klimatické podmínky

velmi příznivé

nepříznivé

9.4. Osvětlení

optimální

nevyhovující

9.5. Záření

minimální

mimořádně silné

9.6. Hlučnost

minimální

mimořádně silná

9.7. Jiné stresové faktory (rozved'te):

10. Pracovní doba

10.1. Jednosměnný provoz

10.2. Dvousměnný provoz

10.3. Třisměnný provoz

10.4. Práce končí s ukončením fixní pracovní doby

10.5. Práce přesahuje rámec pracovní doby

10.6. Profese vyžaduje i plnění úkolů doma, po práci, případně i o sobotách a nedělích

10.7. Jiné (např. výhody a nevýhody pracovní doby, přestávky)

11. Pracovní poloha

11.1. Ve stoje

11.2. V sedě

11.3. V chůzi

11.4. V pohybu

11.5. Střídavá

11.6. Jiná

12. Celková náročnost práce

12.1. Fyzické zatížení

maximální

minimální

12.2. Psychické zatížení (řešení konfliktů apod.)

maximální

minimální

13. Celková pohoda na pracovišti

- 13.1. Pracoviště je maximálně stresující, neklidné
- 13.2. Pracoviště je velmi neklidné, pohoda při práci je minimální
- 13.3. Pracoviště je často neklidné, s malou pracovní pohodou
- 13.4. Pracoviště je většinou klidné, poskytující pohodu při práci
- 13.5. Pracoviště je mimořádně klidné, poskytující plnou pohodu při práci
- 13.6. Jiné

14. Rizikové faktory profese

Jakými poruchami, resp. chorobami z povolání a profesními deformacemi je pracovník ohrožen?

Uveďte příp. nutnost speciálních bezpečnostních a hygienických opatření.

15. Forma odměňování za práci

- 15.1. Platová třída
- 15.2. Průměrný měsíční výdělek
- 15.3. Pohyblivé části platu a možnost získat odměnu za mimořádné výsledky práce
- 15.4. Plat je vzhledem k současnému celostátnímu průměru
 - 15.4.1. nadprůměrný
 - 15.4.2. podprůměrný
 - 15.4.3. přiměřený
- 15.5. Hmotná zodpovědnost
- 15.6. Možnost finančně oceňovat práci druhých

16. Proměnlivost pracovní náplně

- 16.1. Práce je velmi proměnlivá, vyžadující stále nové a tvůrčí přístupy
- 16.2. Práce je značně proměnlivá a různorodá
- 16.3. Práce je proměnlivá, ale cyklicky se opakující
- 16.4. Práce je spíše monotónní a stereotypní

16.5. Práce je výrazně monotónní a stereotypní

17. Sociální charakter práce

17.1. Práce obsahuje v maximální míře řízení a organizování lidí

17.2. Práce má těžiště v kontaktech a jednání s lidmi

17.3. Práce je založena na časté individuální i skupinové interakci a kooperaci

17.4. Práce je individuální při pouhé fyzické blízkosti dalších pracovníků

17.5. Práce je individuální s minimálním sociálním kontaktem

18. Nároky profese na senzoriku

18.1. Zrakové vnímání

maximální náročnost na zrak

minimální náročnost na zrak

Vady zraku, které výkon práce vylučují

Vady zraku, které lze tolerovat

18.2. Sluchové vnímání

maximální nároky na sluch

minimální nároky na sluch

Vady sluchu, které výkon práce vylučují

Vady sluchu, které lze tolerovat

18.3. Je-li významný čich, chuť, hmat - též uvést

19. Nároky na motoriku

19.1. Nároky na hybnost celého těla

práce je maximálně pohybově náročná

práce je minimálně pohybově náročná

19.2. Pohybové zatížení prstů

maximální

minimální

19.3. Pohybové zatížení rukou

maximální

minimální

19.4. Pohybové zatížení nohou

maximální

minimální

20. Motorické (fyzické) tempo

maximální

minimální

21. Nároky na pohybovou obratnost

maximální

minimální

22. Nároky na duševní tempo (rychlost myšlení a reagování)

maximální

minimální

23. Nároky na úroveň slovní (ústní i písemné) komunikace

maximální

minimální

24. Nároky na úroveň obecné inteligence (nadání)

24.1. Profese vyžaduje mimořádně vysokou inteligenci

24.2. Profese vyžaduje nadprůměrnou inteligenci

24.3. Profese vyžaduje průměrnou inteligenci

24.4. K výkonu profese stačí i mírně podprůměrná inteligence

24.5. K výkonu profese stačí i podprůměrná inteligence

Doplňky

25. Nároky na tvořivost, kreativitu, invenci, tvůrčí myšlení

25.1. Profese klade mimořádné nároky na originalitu a tvůrčí myšlení

25.2. Profese klade nadprůměrné nároky na originalitu

25.3. V profesi je tvořivost občas nezbytná

25.4. Profese se většinou obejde bez tvořivosti

25.5. V profesi není nutná tvořivost

Doplňky

26. Paměť

26.1. Práce klade mimořádně vysoké nároky na zapamatování

26.2. Práce klade nadprůměrné nároky na zapamatování

26.3. Pro výkon práce stačí průměrná úroveň zapamatování

26.4. Stačí i mírně podprůměrná úroveň zapamatování

26.5. Náročnost na paměť je minimální

Doplňky (např. jsou specifické nároky na paměť na jména, čísla, lidi atp.)

27. Nároky na pozornost

27.1. Soustředěnost pozornosti

maximální náročnost

minimální náročnost

27.2. Rychlost rozdělování a přenášení pozornosti

maximální náročnost

minimální náročnost

Doplňky

28. Nároky profese na volní vlastnosti (na vůli)

(Jde o náročnost na rozhodnost, cílevědomost a vytrvalost při překonávání překážek)

maximální náročnost

minimální náročnost

Doplňky

29. Nároky na smysl pro pořádek, povinnost a odpovědnost

maximální náročnost

minimální náročnost

Doplňky

30. Nároky práce na citovou stálost a odolnost vůči zátěži

maximální náročnost

minimální náročnost

Doplňky

31. Náročnost na sebevědomí, sebedůvěru a sebejistotu

maximální náročnost

minimální náročnost

Doplňky

32. Nároky profese na dovednost organizovat práci sobě i ostatním

maximální náročnost

minimální náročnost

Doplňky

33. Nároky profese na umění jednat s lidmi

maximální náročnost

minimální náročnost

Doplňky

34. Nároky na dovednost řídit a kontrolovat jednotlivce i skupiny

maximální náročnost

minimální náročnost

Doplňky

35. Nároky na všeobecné znalosti (kulturní, ekonomické, politické)

maximální náročnost

minimální náročnost

Doplňky

36. Nároky na znalost motivů chování lidí

maximální náročnost

minimální náročnost

Doplňky

37. Nároky na zájem o práci (úroveň pracovní motivovanosti)

maximální náročnost

minimální náročnost

Doplňky

38. Nároky na jazykové znalosti

38.1. Pracovník musí aktivně ovládat tyto cizí jazyky:

38.2. Pracovník musí pasivně ovládat tyto cizí jazyky:

Doplňky

39. Nároky na práci s osobním počítačem

39.1. Musí s počítačem umět zacházet jako uživatel

39.2. musí umět pracovat s počítačem jako uživatel i jako programátor

39.3. Uveďte, co konkrétně by měl s počítačem ovládat

40. Další znalosti a dovednosti pro profesi nezbytné

Jde např. o znalost těsnopisu, psaní na stroji apod. (uveďte)

41. Profese má celkový charakter především

41.1. Tělesné práce

41.2. Duševní práce

- řídicí

- obchodní

- technické

- speciálně odborné

- výzkumné

- jiné (doplňte)

42. Uved'te nejméně pět vlastností, které jsou pro výkon profese nezbytné, klíčové, nevyhnutelné

42.1.

42.2.

42.3.

42.4.

42.5.

43. Uved'te nejméně pět vlastností či okolností, které úspěšný výkon profese vylučují nebo výrazně ztěžují

43.1.

43.2.

43.3.

43.4.

43.5.

44. Představte si veškerá lidská povolání, která znáte a jejich význam od nejvyššího hodnocení (1) po nejnižší (10). Jakou známku přiřadíte posuzované profesi?

45. Totéž proved'te na základě postavení (autority, prestiže) posuzované profese ve Vašem podniku

Otázky a úkoly

1. Popište svoji budoucí či současnou profesi.

2. Vymezte požadavky této profese na somatické a psychické funkce člověka.