

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

bakalářské kombinované studium
2009 – 2012

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Kateřina Křížková

Stimulace pracovního prostředí dle filozofie FENG SHUI

Praha 2012

Vedoucí bakalářské práce:

PhDr. Miloš Chlad, CSc.

JAN AMOS KOMENSKÝ UNIVERSITY PRAGUE

Bachelor Combined (Part time)
2009 - 2012

BACHELOR THESIS

Kateřina Křížková

Stimulation of the working environment according to FENG
SHUI philosophy

Prague 2012

The Bachelor Thesis Work Supervisor:

PhDr. Miloř Chlad, CSc.

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 5.3.2012

Kateřina Křížková

Poděkování

Tímto bych chtěla poděkovat vedoucímu práce PhDr. Milošovi Chladovi, CSc. za jeho podporu, mnoho cenných rad, doporučení literatury a odborné vedení při realizaci mé bakalářské práce. Jeho pomoc pro mě byla velmi důležitá, protože mi vždy dokázal odpovídat na mé dotazy a pomohl mi zorientovat se v tak náročném oboru, jako je psychologie práce.

V neposlední řadě děkuji všem respondentům, kteří se zúčastnili mého výzkumu a poskytli mi cenná data.

Anotace

Bakalářská práce je věnována tématu pracovního prostředí, jeho vhodnosti uspořádání a vlivu na pracovníka, jeho výkon a psychiku. Jsou zde uvedené pojmy jako psychologie práce, která velmi úzce souvisí s daným tématem, pracovní prostředí, výkon a pracovní podmínky.

V teoretické části jsou blíže popsány a vysvětleny pojmy související s pracovním prostředím, jsou představeny největší osobnosti, které se zabývaly pracovním prostředím a psychologické aspekty. Je zde představeno čínské umění FENG SHUI, jeho historie, původ, význam, nástin jeho učení a prvků.

V praktické části je zjišťován stav spokojenosti s pracovním prostředím ve společnosti Hewlett – Packard (dále jen HP), zhodnocení stávajícího stavu a doporučení plynoucí z výsledků výzkumu.

Klíčové pojmy

Čchi, elementy energie, ergonomie, Feng Shui, jin a jang, openspace, pět prvků, pracovní podmínky, pracovní prostředí, pracovní výkon, pracovník, psychologie práce, seberealizace.

Annotation

My dissertation work deals with the working environment, its suitable layout and its influence on the worker, his efficiency and psychic. Here you can find concepts as the psychology of work in close connection with the given task, the working background, efficiency and conditions.

The theoretical part depicts and explains in detail the concepts related to the working background. There are presented the personalities who dealt with this item and its psychological aspects. I also speak about the Chinese art Feng Shui, its history, origin, importance, the outline of its learning and elements.

The practical part makes a research on the state of satisfaction with the working background in HP, the evaluation of the actual state and the recommendation at the end of the research.

Key words

Elements of power, ergonomics, Feng Shui, five elements, jin and yang, job, open space, performance, psychology of work, Qi, self-fulfillment, worker, working conditions, working environment.

OBSAH

ÚVOD	8
------------	---

TEORETICKÁ ČÁST

1. PSYCHOLOGIE PRÁCE.....	10
1.1 Vznik, vývoj a předmět psychologie práce	10
1.1.1 Historie psychologie práce	10
1.2 Předmět psychologie práce	13
1.3 Cíle a úkoly psychologie práce.....	15
1.4 Současné trendy psychologie práce	15
1.5 Výzkumné metody psychologie práce.....	16
1.5.1 Pozorování	16
1.5.2 Rozhovor	16
1.5.3 Dotazník.....	17
1.5.4 Konzultace s experty	18
1.5.5 Skupinová diskuze.....	18
1.5.6 Testy	19
1.5.7 Assessment centre.....	19
1.5.8 Případová studie	19
1.5.9 Brainstorming	20
2. PRACOVNÍ VÝKON.....	21
2.1 Humanistické přístupy k organizaci	23
2.1.1 Abraham Harold Maslow	23
2.1.2 George Elton Mayo	26
2.1.3 Frederik Winston Taylor	28
2.1.4 Hugo Münsterberg	29
2.1.5 Douglas McGregor	30
3. PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ A PRACOVNÍ PODMÍNKY	33
3.1 Pracovní prostředí.....	34
3.1.1 Openspace.....	36
3.1.2 Oddělené kanceláře.....	37
3.2 Pracovní podmínky.....	39
3.2.1 Fyzikální pracovní podmínky	39
3.2.1.1 Hluk a vibrace.....	40
3.2.1.2 Osvětlení a barevné zrakové podmínky.....	42
3.2.1.3 Klimatické podmínky	44
3.2.2 Chemické a biologické podmínky	45
3.3 Stresory v pracovním prostředí.....	46
3.3.1 Klasifikace stresorů	46
3.3.2 Psychosociální zátěž	48
3.4 Ergonomie	50
3.4.1 Základní oblasti ergonomie	51
3.4.1.1 Fyzická ergonomie	51
3.4.1.2 Kognitivní ergonomie.....	51
3.4.1.3 Organizační ergonomie.....	52
3.4.2 Speciální oblasti ergonomie.....	52

4.	FENG ŠUEJ	54
4.1	Historie Feng Shui	55
4.2	Hlavní proudy Feng Shui.....	56
4.2.1	Škola kompasu.....	57
4.2.2	Škola formy	57
4.2.2.1	Energie Fénixe.....	57
4.2.2.2	Energie draka.....	58
4.2.2.3	Energie tygra.....	58
4.2.2.4	Energie hada	58
4.2.2.5	Energie želvy	58
4.3	Energie čchi	60
4.3.1	Proudění čchi	61
4.3.2	Čchi a budovy	61
4.3.2.1	Voda v budovách	63
4.3.2.2	Světlo a zvuky v budovách.....	64
4.3.2.3	Jedovaté šípky.....	64
4.4	Jin a jang.....	65
4.4.1	Tvary, barvy a materiály.....	66
4.5	Pět prvků Feng Shui	67
4.5.1	Dřevo	68
4.5.2	Oheň.....	68
4.5.3	Země	68
4.5.4	Kov	69
4.5.5	Voda.....	69
4.6	Feng Shui na pracovišti	71
4.6.1	Budovy a jejich okolí.....	71
4.6.1.1	Cesty v okolí.....	72
4.6.1.2	Okolní budovy	72
4.6.1.3	Řeky a vodní zdroje.....	73
4.6.1.4	Materiál.....	73
4.6.1.5	Tvar.....	74
4.6.1.6	Vchody, dveře, zastínění	75
4.6.2	Kancelář.....	75

PRAKTICKÁ ČÁST

5.	POPIS VÝZKUMU	79
5.1	Cíl a hypotézy výzkumu	79
5.2	Charakteristika výzkumného vzorku	80
5.3	Metody sběru dat	80
5.4	Interpretace údajů	81
5.5	Shrnutí a doporučení.....	89
ZÁVĚR	91	
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	93	
SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ	95	
SEZNAM PŘÍLOH.....	96	

ÚVOD

Psychologie práce a pracovní podmínky jsou velmi aktuální témata a v současné době jsou už velmi dobře metodologicky zabezpečeny. Společnost klade stále větší důraz na pracovní spokojenost pracovníků, která je důležitým aspektem v jejich pracovním životě a také má vliv na jejich pracovní výkonnost. Na pracovní výkon mají vliv pracovní podmínky, které jsou fyzikálního, chemického, biologického, fyziologického či psychologického charakteru. Jsou to rizikové faktory práce, které mohou mít přímý vliv na pracovníkovo zdraví. Pracovník, který není s pracovními podmínkami spokojený, se dříve či později bude poohlížet po nové práci, která mu přinese pocit bezpečí a seberealizace. Stále více se řeší vztahy mezi pojmy člověk – práce, člověk – stroj a člověk – člověk.

Problematikou pracovního prostředí se zabýval v 19. století Elton Mayo, který se snažil prokázat, že fyziologické pracovní podmínky mají přímý vliv na výkon pracovníků. Jeho domněnky se nepotvrdily tak, jak očekával, ale ukázalo se, že velmi důležitým aspektem pro pracovníky je sociální prostředí na pracovišti. V případě, že bude mít pracovník příznivé pracovní podmínky, ale nebude spokojený se svým sociálním okolím, nemůže odvádět stoprocentní výkony a pracovní výkon společně s pracovní spokojeností bude klesat.

Stále více lidí dnes vyhledává alternativní způsoby stimulace pracovních podmínek. Organizace jsou si vědomy toho, že nestačí pouze poskytnout pracovníkovi optimální pracovní místo, ale že jsou i způsoby, kterými ho lze stimulovat. Na východě je učení Feng Shui velice rozšířené a v posledních letech ho začíná uplatňovat i západní svět. Toto učení, které je staré více než 7 000 let, se zabývá zlepšováním životních i pracovních podmínek. Využívá především vlivu životních pohybujících se energií, kterými lze stimulovat prostředí, ve kterém se lidé pohybují. Toto učení je velmi složité, a když chce organizace stimulovat své pracovní prostředí právě touto filozofií, je nutné se

obrátit na odborníky. V opačném případě by se totiž mohlo stát, že člověk, který se zabývá tímto učením a nemá dostatečnou kvalifikaci, napáchá více škody než užitku. Při určování středu budovy a následnému propočítávání všech důležitých bodů se dá snadno udělat chyba a následný efekt, místo toho, aby organizaci pomohl, ji spíše uškodí.

Stimulace pracovního prostředí je dnes velmi diskutovaným tématem. Do západního světa stále více a více pronikají prvky východní kultury a spojením těchto dvou světů může přinést do pracovního prostředí změny k lepšímu. Právě z tohoto důvodu bylo vybráno dané téma. Tato práce se pokusí nastínit současné vlivy pracovních podmínek a základní prvky a poznatky učení Feng Shui. Budou představeny hlavní cíle tohoto učení, jeho proudy, popis energií a vliv těchto prvků v pracovním prostředí.

TEORETICKÁ ČÁST

1. PSYCHOLOGIE PRÁCE

1.1 Vznik, vývoj a předmět psychologie práce

Psychologie práce sleduje zákonitosti psychické regulace pracovní činnosti a využití těchto zákonitostí v praxi. Předmětem zkoumání je samotná práce, pracovní podmínky a pracovní výsledky. Psychologie práce a organizace se soustřeďuje na praktické užití výzkumných výsledků v pracovní činnosti a vztah této činnosti k psychickým vlastnostem, stavům a procesům, které jednak umožňují činnost, na druhé straně jsou prací utvářeny a modifikovány. Pomocí lepší znalosti zákonitostí mentální regulace pracovní činnosti psychologie práce a organizace se vytváří základ pro efektivní intervenci v lidských pracovních činnostech.¹ Psychologie studuje vliv pracovního prostředí na pracovní výkon, otázky bezpečnosti práce a mezilidské vztahy na pracovišti. V roce 1973 se pojmenování této disciplíny změnilo v USA ze specializační oblasti psychologie práce na psychologii práce a organizace. Nebylo to pouze důsledkem toho, že tamější psychologové pracovali ve formálních firmách a organizacích, ale především proto, že se začalo studovat jednání i v organizacích. K tomuto rozvoji docházelo i v dalších zemích.

1.1.1 Historie psychologie práce

Historické kořeny dílčího oboru psychologie práce jsou spojeny s rozhraním 19. a 20. století. Mezi první velké osobnosti tohoto oboru patří jistě německý psycholog Hugo Münsterberg (1863–1916), který žil ve Spojených státech a vydal zde knihu *Psychologie und Wirtschaftsleben*

¹ ŠTIKAR a kol. *Vznik a vývoj*. Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0448-5.

(Psychologie a hospodářský život). V této knize použil poprvé termín „Psychotechnika“. Dal základy k tomu, aby se z psychotechniky brzy stala samostatná disciplína. Jejím obsahem bylo:

- zjišťování schopností člověka a výběr uchazečů pro různá povolání,
- pracovní příprava, výcvik a výchova,
- racionalizace práce a pracovního prostředí,
- rozbor práce a pracovní studie.

V 19. století se objevily první studie o lidské práci. Nesporný průkopník tohoto směru byl F. W. Taylor (1856–1915) - zakladatel vědeckého myšlení, podnikatel z USA. Taylor zformuloval na základě svých studií čtyři základní doporučení ke zvýšení výkonnosti:

- vytvoření a uplatnění norem času,
- výběr nejkvalifikovanějších pracovníků pro danou práci a jejich výcvik a školení,
- maximální věnování pozornosti organizačnímu zabezpečení práce,
- dbát na dělbu práce a odpovědnosti mezi managementem a pracovníky.

Taylor především kladl důraz na důležitost role a význam člověka v oblasti práce.

Tab. 1: Hlavní směry (etapy vývoje) psychologie práce

Psychotechnika	Zaměření na diagnostiku, výběr a výcvik pracovníků
Teorie lidských vztahů – humans relations	Důraz na význam sociálních podmínek práce
Inženýrská psychologie a ergonomie	Řešení vztahů člověk – stroj – pracovní prostředí
Psychologie organizace	Zdůraznění jednotlivce – pracovníka jako součásti organizačního systému

Zdroj: PAUKNEROVÁ, D. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. Praha: Grada Publishing, a. s., 2006. s. 39. ISBN 80-247-1706-9.

Pro vývoj psychologie práce a organizace je výrazným determinantem technicko-technologický a organizační rozvoj. Další výrazné změny přináší i rozvoj informačních technologií. V druhé polovině 19. století se začala vědecky studovat lidská práce. Byly zjišťovány rozdíly ve výkonnosti všeho druhu. Byla sledována povaha smyslové, duševní a pohybové činnosti a únavy.

Během první světové války se psychotechnika rozvíjela především v USA a v Německu. V Německu to bylo formou testů pro piloty nebo řidiče, v USA to vedlo k rozvoji skupinových testů inteligence, které se začaly využívat především v ozbrojených silách. V Německu byla založena Psychotechnická laboratoř na Vysoké škole technické v Drážďanech. Na rozvoj psychotechniky v Československu měl podstatný vliv Walter Blumenfeld (1882–1967), který byl ředitelem Psychotechnické laboratoře v Drážďanech a poradce Psychotechnického ústavu pražského v jeho začátcích. Dalším důležitým jménem je Ewald Sachsenberg (1877–1948), odborník v průmyslové psychologii, a poslední, neméně důležitou osobností byl Čech Jan Doležal (1902–1965). Velice úzce spolupracoval se Sachsenbergem. Co se týče užití psychotechniky v Československu, po první světové válce se opírala hlavně o angloamerické výzkumy a zkušenosti. Úkoly a výzkumy se týkaly z největší části výběru zaměstnanců a poradenství pro výběr zaměstnání.

V roce 1925 se na Psychotechnický ústav obrátil i Tomáš Baťa se žádostí o psychotechnickou pomoc při přijímání prodavačů a vedoucích pracovníků pro prodejny s obuví a koženým zbožím. Od konce roku 1948 se vedla jednání o zrušení Psychotechnického ústavu a převedení jeho agendy jinam. Toto jednání dospělo ke svému cíli až roku 1951, kdy vláda nařídila zrušení ústavu a část jeho agendy začalo zpracovávat nově zřízené ministerstvo pracovních sil.

Jan Doležal se zasloužil o to, aby v Československu nedošlo v letech 1948–1965 k takovému obrovskému úpadku psychologie, jako tomu bylo v jiných středoevropských či východoevropských zemích. Čelil útokům likvidátorů psychologie, kteří přicházeli s názorem, že psychologie je pouze část pedagogiky či fyziologie. Doležal vytvořil moderní koncepci psychologie práce spojující výzkumnou a aplikační aktivitu v oboru.

Od šedesátých let dvacátého století se začal objevovat pojem psychologie organizace. V centru jejího zájmu se stal pracovník, který byl pojatý jako člen organizačních systémů a řešil zde vztahy pracovníka a organizačního systému. Mezi hlavní představitele patří McGregor a Rensis Likert. Likert například srovnával různě úspěšné vedoucí pracovníky. Jeho výzkum ukázal, že rozdíly mezi vedoucími pracovníky jsou minimální, až na jeden. Méně úspěšní vedoucí pracovníci byli zaměřeni na produkci společnosti, ale ti více úspěšní vedoucí pracovníci se orientovali na práci s lidmi, tedy se svými podřízenými. Právě díky závěrům z těchto výzkumů se začaly připravovat koncepce pro přípravu vedoucích pracovníků. V šedesátých až devadesátých letech se problematika lidské práce řešila v rezortech ministerstev. Jedním z hlavních důvodů pro změnu označení a struktury bylo, že se řešily otázky financování a hledal se optimální rozsah instituce. Časem se totiž ukázalo, že pouze výběr a výzkum nestačí a je třeba ho obohatit o oblasti odměňování, motivace, organizace práce a zvyšování bezpečnosti práce.

V dnešní době je již tento obor vysoce rozvinutý. Především díky rozvoji informačních technologií začaly vznikat společnosti, které se zabývají zajišťováním poradenství a poskytováním služeb pro organizace všeho druhu. Ve větších organizacích, či mezinárodních korporacích mají své oddělení, které se tímto tématem zabývá. Většinou ale spadá pod oddělení Human Resources.

1.2 Předmět psychologie práce

Psychologie práce se soustřeďuje především na pracovní činnosti či způsoby, které lidé vykonávají při plnění svých úkolů a které jsou odvozeny od pracovního procesu. Zaměřuje se na vztah mezi organizací a člověkem a na vytváření vzájemného vztahu. Psychologie práce je užitečnou, teoretickou vědou, která se zabývá studiem psychologických podmínek, zvláštností a vztahů pracovní činnosti člověka v určitém pracovním prostředí. Kohoutek o tom říká: „*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.*² Ke speciálním úkolům psychologie práce patří např. zjistit vhodnost pracovních pohybů z hlediska pohybové ergonomie, pracovní motivace, vliv faktorů pracovního prostředí, (jako jsou osvětlení, hluk, barevná úprava pracoviště) na výkon člověka.

Důležité pojmy zde jsou:

- pracovní úkoly,
- pracovní prostředí,
- časové uspořádání,
- pracovní výkon,
- design zařízení a prostředí.

Vždy záleží na vnitřních i vnějších podmínkách, jak bude práce úspěšná, protože je svou povahou velmi složitá. Práce je komplexní lidská činnost. Do vnitřních podmínek můžeme zahrnout například subjektivní osobnostní podmínky a do vnějších pak ekonomické, organizační, technologické, nebo sociálně-psychologické. Pauknerová (2006) ve své knize uvádí definici: *„Psychologie práce a organizace tedy představuje speciální psychologickou disciplínu, která se zabývá řadou různých aspektů působících na člověka v pracovním procesu s cílem jeho optimalizace.“*

² KOHOUTEK, Rudolf. Předmět a metody psychologie práce. In: *Psychologie v teorii a praxi* [online]. 2009-01-02 [cit. 2012-01-05]. Dostupné z: <http://rudolfkohoutek.blog.cz/0901/psychologie-prace-a-organizace>

1.3 Cíle a úkoly psychologie práce

Mezi hlavní cíle psychologie práce a organizace patří především zvýšení produktivity práce u zaměstnanců, jejich pracovní výkon, aby se zvýšila bezpečnost práce, racionalizace a sociální a vzdělávací rozvoj pracovníků. Dalším cílem psychologie práce a organizace je najít takový způsob vedení pracovníků a přizpůsobení se co možná nejvíce pracovníkům tak, aby byla omezena fluktuace pracovníků, jejich demotivace a naopak byl v nich podpořen pocit hrdosti, v jaké firmě pracují, a loajálnost.

Do hlavních úkolů psychologie práce a organizace mohou být zařazeny také - vytváření pracovního prostředí, organizování lidských schopností, znalostí, dovedností, zkušeností a iniciativy tak, aby z toho měla prospěch i celá společnost. Dále by určitě mělo být zahrnuto do tohoto výčtu i vytváření technických zařízení v souvislosti s vytvářením pracovního prostředí a životního prostředí.

1.4 Současné trendy psychologie práce

V současné době je již psychologie práce velmi dobře metodologicky zabezpečená. Většina organizací a firem se podle ní řídí a bere ji v potaz. Dnes se již více dbá na týmovou práci zaměstnanců, je méně řídicích úrovní, pravomoci se spíše delegují a opravdu velký důraz je kladem na komunikaci v týmu, ať už vertikálně, tak horizontálně. Řeší se více vztahy mezi pojmy člověk – práce, člověk – stroj, člověk – člověk. Poslední vztah je nejdůležitější, vztah na pracovišti.

Stále větší důraz je také kladem na efektivitu řízení, personální management (organizační rozvoj, výcvik a rozvoj pracovníků, hodnocení a odměňování a výběr a rozmisťování pracovníků). Rozvíjí se také manažerské techniky (self – management), time management, work life balance. Vnitřní

rozvoj vedoucích pracovníků se dostává do popředí, aby byli schopni správně vést a motivovat svůj tým, delegovat pravomoci a v neposlední řadě aby přenášeli pozitivní energii na podřízené a vnášeli pohodovou atmosféru do týmu, a tím se vytvářelo pozitivní pracovní prostředí.

1.5 Výzkumné metody psychologie práce

Výzkumné metody mají základní rozdělení:

- základní,
- specifické.

Základní techniky

1.5.1 Pozorování

Tato metoda může mít charakteristiku časových, pohybových a technických studií či může být specifická jako je například pozorování nové pracovní skupiny nebo účastníky během porad. Pozorování se dá rozdělit do dvou forem. První z nich je sebezpozorování a druhá je pozorování jiných. Výhody této metody jsou v získávání bezprostředních dat, které co nejpřesněji popisují stav a minimalizují přerušení pracovní činnosti nebo skupinové aktivity.

Mezi nevýhody patří zvláště to, že pozorování musí provádět zkušený pozorovatel, dá se praktikovat pouze u některého typu práce. Skupina, která je pozorovaná, může tuto metodu cítit jako přílišné vyzvídání a budou odpovídat tak, jak si myslí, že by se předpokládalo.

1.5.2 Rozhovor

Metoda rozhovoru může mít mnoho podob. Mohou být strukturované či nestrukturované, osobní či telefonické (elektronické), na pracovišti nebo mimo něj, formální, příležitostné nebo kombinované.

Výhody rozhovoru jsou v takové, že tázaný se může projevit spontánně a snáze se dá určit příčina a následně řešení problému. Při této metodě se dají lépe zachytit pocity.

Nevýhodou jsou ale poměrně složité výsledky zanalyzovat a klasifikovat pokud jsou nestructurovaného charakteru. Musí zde být vytvořen pocit důvěry mezi tázaným a vedoucím rozhovoru.

1.5.3 Dotazník

V pracovním prostředí je možnost využití metody dotazníku velmi široká. Dají se využívat ke zjištění pracovní spokojenosti, pracovních postojů, motivace či stylů řízení. Zpravidla jsou v písemné podobě a v dnešní době rozvoje informačních technologií a možností také přednostně elektronické. Tato metoda spočívá získávání údajů od respondentů písemnou formou. Může se skládat buď z uzavřených (nejčastější ano - ne) nebo otevřených otázek (respondent musí odpovědět vlastními slovy), nebo nucenou volbou, která vyžaduje stanovení pořadí.

Výhodou dotazníkové metody je, že je možno i během relativně krátké doby oslovit velký počet respondentů a tato metoda je poměrně levnou záležitostí. Jelikož bývá velmi často anonymní, respondent může bez obav vyjádřit všechny své pocity, nemusí cítit žádný strach ani rozpaky.

Na druhou stranu je velikou nevýhodou, že je jen velmi malá šance na základě odpovědí rozpoznat příčinu problému nebo možných řešení. V případě, že se jedná o uzavřené otázky, respondenti mohou mít pocit, že nemohli plně a přesně vyjádřit svůj postoj ke zkoumanému tématu. A největší nevýhodou dotazníkové metody je velmi malá návratnost dotazníků.

1.5.4 Konzultace s experty

Konzultace s experty spočívá v tom, že informace se shromažďují od všech osob, které mají určité postavení a velmi dobře znají zkoumanou skupinu nebo jedince, nebo rozumějí danému problému. Experti konzultují s pracovníky, jako jsou například vedoucí skupin, linioví manažeři, team leadři, specialisté či konzultanti. Konzultace mohou probíhat pomocí rozhovorů, skupinových rozhovorů či dotazníků.

Výhodou je především malé vynaložení finančních prostředků, dá se provádět i v interakci s více jednotlivci, kdy každý účastník přináší vlastní perspektivu potřeb v dané oblasti.

Mezi nevýhody patří především to, že každý dotazovaný má tendenci přinášet pouze své hledisko a zkoumaný předmět vidí pouze ze své perspektivy, ať už individuální či organizační.

1.5.5 Skupinová diskuze

Vedou se na základě skupinových technik, jako je například brainstorming, brainwritting či myšlenkové mapy. Metoda brainwrittingu se dá provádět například metodou 635 (písemná metoda).

Výhodou je to, že dovoluje okamžitou syntézu různých hledisek, vytváří podporu pro určitá rozhodnutí. V případě vzájemné komunikace je pozitivní také to, že velmi obohacuje analýzu dat.

Nevýhodou je to, že je časově náročná a také finančně nákladná.

1.5.6 Testy

Psychologické testy jsou standardizované a mají za úkol zjistit určité duševní vlastnosti člověka. S testy musí zacházet pouze zkušený psycholog, zvláště s testy inteligence, testy paměti, temperamentu či osobnostní. Mohou se využívat například při výběru a rozmisťování pracovníků.

Mezi výhody patří poměrně přesná analýza testovaného jedince, výsledky jsou snadno klasifikovatelné a jsou velkým pomocníkem při zjišťování toho, zda je příčinou jakéhokoliv problému nedostatek vědomostí a dovedností nebo postojů či inteligence a předpokladů.

Co je zde za nevýhodu? Především to, že pro specifické situace existuje velmi malý počet validních testů.

Specifické výzkumné metody psychologie práce

1.5.7 Assessment centre

Tato metoda se nepoužívá pouze k výběru pracovníků, ale slouží i jako nástroj pro zjišťování míry pracovního výkonu a rozvojového potenciálu především u pracovníků na manažerských pozicích.

1.5.8 Případová studie

Případová studie je využívána hlavně pro vzdělávání tvůrčích pracovníků a pracovníků na pozicích manažerů. Studie spočívá v tom, že popisuje problém či konkrétní událost. Skupina, která je právě školená, se poté snaží tento problém analyzovat a odhalují se příčiny podstaty problému. Výsledkem by mělo být navržení toho nejúčinnějšího řešení.

1.5.9 Brainstorming

Jedná se o metodu, která patří k nejoblíbenějším díky tomu, že během krátké doby bývá získáváno velké množství nápadů. Probíhá tak, že jeden člověk diskusi vede a účastníci přináší vlastní pohledy a názory. Vymezí se daný čas, po který mohou účastníci říkat své nápady a názory, ale nesmí se kritizovat v průběhu diskuze, aby nedocházelo k ovlivňování nebo upravování názoru. Až po skončení této části nastává prostor pro diskusi nad uvedenými návrhy, aby se potlačil vliv možných předsudků.

2. PRACOVNÍ VÝKON

Pracovní výkon je dle Štikara (2006) definován jako výsledek určité pracovní činnosti dosažený v daném čase a za daných podmínek. Kohoutek (2009) o pracovním výkonu říká toto: „*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*“. Koubková (2004) definice pracovního výkonu zní: „*Pojem pracovního výkonu se vztahuje ke stupni plnění úkolů tvořících náplň práce určitého pracovníka. Znamená nejen množství a kvalitu práce, ale i ochotu, přístup k práci, pracovní chování, frekvenci pracovních úrazů, fluktuaci, absenci, pozdní docházka, vztahy s lidmi v souvislosti s vykonávanou prací a další charakteristiky jedince považované za významné v souvislosti s vykonávanou prací.*“

Pracovní výkon člověka není stálá veličina. Je zvláštní, že v létě je vyšší fyzická výkonnost a v zimě spíše psychická. Pracovní výkon ovlivňuje i to, jak dlouho je pracovník v organizaci, jaký má vztah k podniku, jak je motivován, jakou mají pracovní nástroje kvalitu a v neposlední řadě i to, jaké pracovní prostředí pracovníka obklopuje. K tomu, aby byl pracovní výkon úspěšný, je třeba, aby byly přítomny tři složky pracovního výkonu.

- **úsilí** – v některých případech může dojít k tomu, že výkon pracovníka není roven jeho úsilí. Stává se tomu zpravidla v okamžiku, kdy je rozpor v dalších složkách, a to tak, že pracovník nepochopí svou pracovní roli či úkol nebo pracovníkovi chybí požadované schopnosti či dovednosti. V takovém případě se stává, že i přesto, že se pracovník snaží, měřitelná hodnota výkonu nebude nijak velká.
- **schopnosti** – jsou to především charakteristické známky člověka, které mu pozvedají jeho pracovní kapitál. Platí zde přímá úměrnost, že čím

více schopností a dovedností pracovník ovládá, tím se stává pro organizaci potřebnější. Tím se tvoří také jeho horní hranice pracovního výkonu.

- **vnímání role či úkolů** – pracovník se domnívá, že na zadané úkoly se má soustředit a věnovat svou pozornost tak, aby udělal svou práci co nejlépe, ale stává se, že úkol špatně pochopil a úsilí, které úkolu věnoval, bylo sice dostatečné, ale přišlo vniveč. Jde totiž o míru pochopení jeho role či pracovního úkolu.

Na pracovní výkon má vliv velmi mnoho činitelů. Tito činitelé se dají rozdělit na okolnosti, které působí z vnějšího prostředí, a osobnostní pracovníkovy předpoklady.

Okolnosti z vnějšího prostředí:

- systém organizace a řízení v organizaci,
- pracovní prostředí a jeho vybavenost,
- technologie pracovních postupů a zpracovávaný materiál,
- motivační programy,
- sociální prostředí a vztahy mezi lidmi.

Osobnostní předpoklady:

- charakterové a morální vlastnosti,
- zdravotní stav,
- tělesné a duševní schopnosti, odborná připravenost,
- zaměřenost a motivace.

Pracovní výkon do jisté míry ovlivňují individuální předpoklady lidí. Proto se dnes provádějí analýzy, které určí, v jakém odvětví potřebuje pracovník více vzdělání. Lidé v pracovní činnosti mají různé výsledky a podávají různý pracovní výkon. Je třeba výslovně definovat, jaký výkon je přijatelný, žádoucí nebo už nežádoucí. V některých organizacích mohou mít

písemně stanovené normy výkonu. Jedná se ale spíše o výrobní průmysl, kde zaměstnavatel nařídí, kolik výrobků musí zaměstnanec vytvořit, či jaké množství musí být zpracováno. Dále pracovní výkon určitě také ovlivňují pracovní podmínky zaměstnanců. Armstrong (2011) ve své knize uvádí, že se mění pohled na pracovní výkon. Říká o tom: „*Výkon znamená jak chování, tak výsledky. Chování vyzařuje z vykonavatele práce a mění výkon z abstrakce na akci. Chování není jenom nástrojem dosahování výsledků, ale je také výsledkem samo o sobě – je produktem duševního a fyzického úsilí vynaloženého na úkoly – a lze je posuzovat odděleně od výsledků*“.

2.1 Humanistické přístupy k organizaci

Humanistický přístup k organizaci spočívá v kladení zvýšeného důrazu na individuální rozvoj pracovníků, jež je brán jako základní lidská potřeba. V dnešní době je mnoho pracovníků, kteří usilují o seberealizaci a snaží se o ni i tím, že mění práce, dokud nenajdou tu pravou pro ně. Jsou i lidé, kteří přes nízkou seberealizaci dávají přednost méně namáhavé práci. Raději budou dělat práci, která pro ně není úplně ideální a cítí, že by jinde svůj potenciál mohli využít, ale jsou natolik pohodlní, že raději budou dělat tuto práci, kde je nižší pracovní úsilí za stejnou mzdu.

2.1.1 Abraham Maslow

Abraham Maslow se narodil 1.4.1908 v New Yorku. Kořeny měl ale v Rusku, odkud pocházeli jeho židovští rodiče. Rozhodl se vystudovat psychologii ve Wisconsinu-Madisonu a poté působil na Columbia University v Brooklynu a na Brandeis University. V dnešní době je jeho jméno spojováno se zakladateli školy humanitní psychologie.

Maslow považoval za jednu z nejdůležitějších lidských potřeb tzv. seberealizaci. Pojem seberealizace znamená, že člověk využije všechny své schopnosti a dovednosti, veškerý svůj potenciál. Pro mnoho lidí to také představuje skutečnost, že budou dělat práci, která je baví, kterou nejlépe umí a o které si myslí, že ji nejlépe ovládá svými schopnostmi a dovednostmi. V dnešní době je žádoucí, aby seberealizaci dopřávala svým zaměstnancům každá organizace. Ne všude je to možné, a proto se i nedostatek seberealizace může stát důvodem pro opuštění zaměstnání a následné hledání jiného zaměstnání, kde pracovník tuto možnost dostane a využije ji. Seberealizace ale nemusí nutně znamenat pouze pojem v pracovní oblasti, ale i to, jak je člověk schopen zajistit si celkovou seberealizaci. Takže pokud má nějaký koníček nebo vedlejší činnost, která přímo nesouvisí s pracovním výkonem, ale daří se mu třeba ve sportovní oblasti, nemá touhu a potřebu měnit práci, i když si třeba myslí, že má schopnosti na práci vyžadující vyšší míru schopností. Jeho potřeba seberealizace je uspokojena ve sportovní oblasti a takový člověk se cítí spokojený. Navíc to přispívá i ke zlepšení komunikace na pracovišti. V takovém případě mluvíme o seberealizaci v oblasti sociální a ekonomické.

Stěžejním životním dílem Abrahama Maslow je tzv. Maslowova pyramida potřeb. Sestavil zde lidské potřeby od těch nejzákladnějších až po seberealizaci.

Obr. 1: Maslowova pyramida potřeb



Zdroj: Abraham Maslow: Maslowova pyramida lidských potřeb. In: *Wikipedia: the free encyclopedia* [online]. San Francisco (CA): Wikimedia Foundation, 2001- [cit. 2012-01-09]. Dostupné z: http://cs.wikipedia.org/wiki/Abraham_Maslow

Fyziologické potřeby jsou nejzákladnější lidskou potřebou. Patří mezi ně potřeba spánku, dostatek potravy a tekutin, v zimě potřeba tepla, uspokojivý sexuální život a dostatek odpočinku.

Mezi potřeby bezpečí a jistoty - stabilní rodinné zázemí, potřeba práce, mít pocit bezpečí, zajištěné bydlení, zdravotní péče a dostupnost lékařského ošetření. Potřeba bezpečí je druhá základní lidská potřeba.

Potřeba lásky a pocit, že jedinec někam patří. Také se nazývá potřebami sociálními. Zde vynikají především potřeby jako dobré vztahy na pracovišti, dobrá atmosféra v osobním životě jedince, přátelství a rodinné zázemí.

Úcta, uznání, někdy také ego. Jedinec potřebuje cítit, že je pro ostatní nepostradatelným a za svou odvedenou práci či postoj potřebuje cítit uznání od ostatních. V pracovním životě se to týká především uznání ze strany spolupracovníků a pochvaly od nařízeného za odvedenou práci či provedený úkol. U vedoucích pracovníků jde o ocenění kvalit ze strany podřízených.

Seberealizace trůní na vrcholu Maslowovy pyramidy. Pro jedince, který trpí nedostatkem dosažení vrcholu pyramidy, to může mít nedozírné následky.

Takový člověk začne postupně přemýšlet, zdali je vše v jeho životě správně. Začne přemýšlet, zdali má povolání, které odpovídá jeho schopnostem a dovednostem či zdali je nejlepším člověkem, jakým může být. Seberealizovaný člověk přijímá okolnosti kolem sebe místo toho, aby je odmítal, zajímá se o řešení problémů často i ostatních lidí ve snaze jim pomoci, váží si života a cítí blízkost ostatních lidí. Takový člověk dokáže žít bez předsudků, nikoho podle nich neposuzuje a disponuje vysokou dávkou vnitřní etiky. Je spokojený sám se sebou a se svým životem.

2.1.2 George Elton Mayo

G. E. Mayo je považován za zakladatele školy mezilidských vztahů. Narodil se 26.12.1880 v Austrálii Georgovi Gibes Mayovi a jeho ženě Henriettě Marii Donaldsonové. Když si vybíral vysokou školu, zapsal se nejdříve na lékařskou fakultu. Po čase ale zjistil, že to není jeho obor a odstěhoval se na nějakou dobu do Anglie, kde se věnoval psaní. Když se vrátil zpět do Austrálie, zapsal se na univerzitu v Adelaidě a studoval filozofii. Přestěhoval se do Ameriky a vystudoval Harvard.

Mayo byl známý spíše experimentálními výzkumy a moc nepublikoval. Věnoval se především tématu pracovních podmínek, jak pracovní prostředí ovlivňuje pracovní výkon. Byl přesvědčen o tom, že pracovní podmínky a prostředí mají zásadní vliv na pracovní výkon. Rozhodl se tedy si tuto svoji teorii ověřit. Po dobu dvanácti let prováděl různé pokusy na zaměstnancích firmy Western Electric v americkém Chicagu.

Rozhodl se provést tzv. Hawthornský efekt. Mayo kritizoval tvrdé principy řízení a v této studii proti nim postavil měkké systémy řízení. Jeho výzkum měl tři základní fáze. V první fázi Mayo změnil sledované skupině

pracovní podmínky, jako bylo osvětlení, regulace tepla a chladu a další fyzikální podmínky. Výsledkem této studie bylo, že se žádné závratné zvýšení či snížení pracovní produktivity a výkonnosti nezměnilo. Druhá fáze jeho výzkumu spočívala ve vyčlenění žen do samostatné dílny. Zde jim zkoušel také upravovat podmínky při práci, například zhoršováním osvětlení a ukázalo se, že jakákoliv změna přinesla u žen zvýšení produktivity práce. Poté se Mayo rozhodl realizovat ještě poslední fázi svého výzkumu. Zkusil začlenit výzkumného pracovníka mezi zkoumanou pracovní skupinu. Výše mezd se určovala na základě pracovního výkonu, kolik práce skupina odvedla, za to byla také ohodnocena. Jeho předpoklad, že se dramaticky zvedne pracovní výkon, se však nekonal. Naopak došlo ke snížení produktivity, a to z toho důvodu, že pracovní skupina si začala vytvářet své vlastní normy a hodnoty tak, aby odpovídaly výši vypláceným mzdám.

Jaké tedy byly jeho poznatky? Především se mu nepotvrdila jeho hypotéza, že zhoršení pracovních podmínek musí vést ke snížení produktivity u zkoumané skupiny. Na jedince sice působí do jisté míry fyzikální vlastnosti (hluk, světlo, teplo, zima...), ale mnohem větší význam mají sociální aspekty. Pro zaměstnance není práce pouze místem, kam chodí vydělávat peníze, ale berou ho i jako místo, kde se setkávají s ostatními. Když pracovníka pochválí kolega, jak dobře odvedl práci, je to pro něj cennější než pochvala od vedoucích pracovníků. Na základě vztahu k ostatním lidem získává člověk pocit vlastní identity. Aby byl pracovník spokojen, potřebuje mít pocit důležitosti, chce být uznáván a být správně řízen. Jeho teorie nekorespondovala s Taylorovou, který pracovníky motivoval pouze hmotně.

Je také pravděpodobné, že jeho výzkum byl ovlivněn tím, že zkoumaná pracovní skupina vnímala přítomnost výzkumných pracovníků, a proto se tedy nechovali na sto procent přirozeně. Už jenom pocit, že se o pracovníky někdo zajímá, vyptává se jich a zkoumá jejich chování, je stimulovala k vyšší produktivitě práce a k většímu pracovnímu výkonu, i když se reálně nic nezměnilo. Mayo se snažil pracovníkům vytvořit lepší atmosféru a dal jim více

svobody. Tím dokázal, že pro pracovníky je dobré sociální prostředí více motivující než ekonomické faktory. Dobré vztahy s vedením dokázaly, že se pracovníkům pracovalo lépe a cítili se potřební. Ke zvýšení produktivity nevedly tedy ekonomické faktory, ale sociální klima na ni mělo vliv mnohem vyšší.

2.1.3 Frederik Winston Taylor

F. W. Taylor se narodil 20.3.1856 v americké Philadelphii. Taylorův otec byl vysoce vzdělaný právník a matka se horlivě věnovala otázce zrušení trestu smrti. Vzdělání nejdříve dostával od své matky doma, poté studoval dva roky ve Francii a v Německu. Posléze se rozhodl, že půjde ve šlépějích svého otce a vystuduje práva na Harvardu. Příjímací zkoušky zvládl dobře, ale kvůli rychle se zhoršujícímu zraku i celkovému zdravotnímu stavu si nakonec vybral jinou cestu. Taylor se stal učněm ve firmě, která patřila přátelům jeho rodičů. Po čtyřech letech odešel pracovat do společnosti Midvale Steel Company a dělal zde hlavního inženýra. Zde také dostal příležitost poznat problémy a postoje pracujících lidí a poskytly mu velikou inspiraci pro zdokonalování výroby. V roce 1893 se přestěhoval do amerického New Yorku a odstartoval zde kariéru jako poradenský inženýr. Jelikož se mu opravdu dařilo, jeho zámožnost mu dovolila odejít do důchodu již v roce 1901, kdy mu bylo pouhých 45 let, a až do své smrti se zabýval bezplatným poradenstvím a přednášením o svých vědeckých idejích. Je považován za otce vědeckých řízení.

Taylorův přístup byl založen na zvyšování produktivity lidské práce. Ve svém řízení vyznával technokratický přístup (vláda techniků – specialistů). Snažil se u pracovníků v průmyslu eliminovat veškeré pohyby a pracovní činnosti, které je od práce zdržovaly. Hledal ty nejefektivnější. Dle něj byla iniciativa dělníků na změnách nežádoucí, dělníci měli přesně vědět co a jak mají dělat. Pro stanovení norem nepoužíval průměrný pracovní výkon, ale jenom ten nejlepší. Mezi jeho zásady se řadí:

- rozdělení práce rovnoměrně mezi manažery a pracovníky tak, že manažer aplikuje vědecký přístup a pracovník vykonává vlastní úkoly,
- poskytování detailní instrukce a dohled nad každým pracovníkem a plnění jeho úkolu,
- nahrazování postupů, které neměly ustálenou podobu na vědecký design činnosti na základě předchozího sledování,
- je lepší každého pracovníka rozvíjet, školit a vybírat odborným způsobem, než je nechat aby se rozvíjeli sami.

Taylorova práce měla ve světě mnoho obdivovatelů. Znal a propagoval ji například Američan Ford, Rus Lenin a jeho práce byla známa i v Japonsku. Měl však i své odpůrce. Taylor dokonce musel v roce 1911 obhajovat své myšlenky před komisí, kde byli někteří účastníci nepřátelsky naladěni, protože se báli, že jeho metody, pokud se naaplikují, povedou ke zvyšování intenzity práce dělníků a mohlo by to znamenat propouštění části zaměstnanců.

2.1.4 Hugo Münsterberg

V roce 1863 1.6. se narodil Hugo Münsterberg. Byl to německý filozof, psycholog a profesor na univerzitě ve Freiburgu a na Harvardské univerzitě. Nejprve působil v Německu, časem se ale přestěhoval do Spojených států. Je považován za zakladatele psychotechniky, což je věda zabývající se především výběrem pracovníků pro budoucí povolání. Poukazoval na to, že problémy, které vznikají při pracovním procesu, mohou mít svůj původ už v obsazování pozic lidmi, kteří nemají vhodné předpoklady pro konkrétní pracovní činnost.

V současné době je termín psychotechnika už vnímán pouze jako personální činnost při výběru pracovníků, ale v době, kdy tento pojem vznikl, bylo její pojetí mnohem širší.

Tab. 2: Hlavní oblasti zájmu psychotechniky

Identifikace schopnosti uchazečů o konkrétní práci a výběr nejvhodnějších z nich	tzv. Subjektpsychotechnik
Další vzdělávání a výcvik pracovníků, rozvoj jejich schopností a výchova	tzv. Subjektpsychotechnik
Racionalizace práce a pracovních podmínek v neširším slova smyslu včetně racionalizace pracovního prostředí	tzv. Objektpsychotechnik
Provádění psychologických studií, analýz a rozbor práce a jejich podmínek jakožto vytváření předpokladů efektivní realizace úkolů uvedených v předchozích bodech (diagnostiky, výběru, výcviku i racionalizace práce)	tzv. Objektpsychotechnik

Zdroj: PAUKNEROVÁ, D. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. Praha: Grada Publishing, a. s., 2006. ISBN 80-247-1706-9.

První a druhý bod označil Münsterberg jako Subjektpsychotechnik, což znamená psychotechnika zaměřená na člověka, na pracovní činnosti. Druhý a třetí bod označil jako Objektpsychotechnik a ta se zabývá objektivními podmínkami pracovní činnosti. Münsterberg ovlivnil jak školu vědeckého řízení, tak především školu lidských vztahů.

2.1.5 Douglas McGregor

Narodil se v roce 1906 v Americe. Studoval na Harvardu sociální psychologii a je představitelem psychologicko-sociálních přístupů v psychologii práce. V roce 1960 vyšla jeho stěžejní publikace, kde popisoval teorii X a Y. Ty zde představovaly dva extrémní názory na vztah lidí k práci a k odpovídající formě řízení. V době, kdy McGregor formuloval tyto dvě teorie, obecně převládal názor, že nejlepší nástroj pro řízení je moc. McGregor s tím nesouhlasil a uváděl, že člověk nepotřebuje být neustále kontrolován, že nemá přirozený odpor k práci a nemá být neustále vystaven hrozbě trestu. V případě, že se nechutí k práci objevila, bylo to podle něj tím, že panovala v organizaci obecně špatná atmosféra a poměry. Manažeři by měli více hledět na lidské

potřeby a snažit se neustále vytvářet pozitivní a příjemné pracovní prostředí, protože spokojený člověk chodí do práce rád a odvádí svou práci lépe.

Teorie X byla podle McGregora postavena na negativním přístupu lidí k práci. Podle této teorie lidé považují práci za nutné zlo, je to podle nich nevídaný prostředek pro získání prostředků pro obživu a snaží se ulehčit si práci všemi možnými způsoby. Také vychází z předpokladu, že zaměstnanci jsou od přírody líní, je třeba je neustále kontrolovat a nutit do práce, zaměstnanci nemají žádnou ctižádost a udělají cokoli, aby se práci vyhnuli. Z těchto důvodů je třeba užít tzv. krátké vodítko. To znamená, že zaměstnanci budou kontrolováni, budou dostávat přesné instrukce a bude se vyžadovat přesné plnění úkolů. Zároveň je ale třeba zavést systém lákavého odměňování, motivace, aby za těchto předpokladů zaměstnanci byli snáze motivováni k práci a aby v ní byli více spokojeni. Manažeři, kteří sympatizují s touto metodou, jsou přesvědčeni o tom, že zaměstnanci mohou být motivováni pouze prostřednictvím odměny nebo trestu, jinými slovy cukru a biče. Mezi toto odměňování se řadí pochvaly, hmotné výhody, finanční prémie a naopak mezi sankce se řadí ztráta prémie, ostrá kritika či jistá omezení. Zaměstnanci musí plnit pouze příkazy a úkoly a není zde žádný prostor pro vlastní iniciativu. Pokud se něco takového objeví, je tato iniciativa potlačena hned v zárodku.

Teorie Y je naopak založena na předpokladu, že zaměstnanci mohou být ctižádní, motivováni, zodpovědní a jsou schopni za svou práci garantovat. Pokud mají zaměstnanci příležitost, jsou schopni svou práci sami kontrolovat a vyhledávají další příležitosti k převzetí více zodpovědnosti, jsou schopni odvádět i více práce. Tato teorie je postavena na tom, že není třeba vždy jako motivaci používat pouze odměny nebo tresty, ale že se dá motivovat i tím, že zaměstnavatel či vedoucí pracovník dá zaměstnanci jistou volnost při rozhodování, volnost při plnění úkolů a především důvěru. Manažer, který vyznává metodu Y, si myslí, že nestačí zaměstnance motivovat pouze hmotně, či lepšími pracovními podmínkami, je ale třeba jim uspokojit i jejich psychické potřeby. Mezi takové se řadí pracovní jistota, uznání, odpovědnost či

seberealizace. Dostávají nabídky na sebevzdělávání, kurzy pro zvyšování kvalifikace, jsou zapojováni do náročnějších projektů a je zde vítána každá jejich iniciativa. Tím se zaměstnanci cítí potřební, stávají se z nich loajální pracovníci a jsou potom ochotni i přidat nějaký benefit v případě potřeby práce přesčas při dokončování projektů nebo při neočekávaných událostech přijít do práce (připojení práce z domova), i když mají volno. Manažeři kladou důraz na spokojenost s pracovním prostředím, pracovním klimatem i veškerými vztahy na pracovišti.

3. PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ A PRACOVNÍ PODMÍNKY

Proč je vlastně nutné se zabývat problematikou pracovního prostředí? Je to ve své podstatě jednoduché. Podstatou každé organizace je člověk - zaměstnanec. Pokud chce mít organizace spokojené zaměstnance, kteří chodí do práce nejenom proto, aby si vydělali peníze nutné k přežití, je třeba se této otázce věnovat. V dnešní době se otázka motivace pracovníků začíná vcelku ve velkém řešit, ale jedná se spíše o větší zahraniční firmy nebo naopak malé, rodinné. Jelikož cílem každé organizace je zisk a prosperita, musí také zajistit svým zaměstnancům takové pracovní podmínky a prostředí, které je bude psychologicky stimulovat k vyšším výkonům, a tím i větší loajalitě. Protože jenom spokojený zaměstnanec je pro firmu přínosem.

Dle Kociánové (2010) je pracovní prostředí souhrn všech materiálních podmínek činnosti (stroje a zařízení, manipulační prostředky, osobní ochranné prostředky, vybavení pracovišť, suroviny a materiál a stavební řešení), které spolu s dalšími podmínkami (technologickými, organizací práce a společenskými podmínkami práce) vytváří faktory ovlivňující pracovníka v pracovním prostředí. Skladba a úroveň pracovního prostředí působí na pracovní pohodu, výkon, ale i na zdravotní stav pracovníka. Štikar (2006) definuje pracovní prostředí takto: *„Pod pojmem pracovní prostředí se rozumí soubor činitelů působících na činnost člověka v určitém prostoru, anebo také soubor podmínek, za jakých se uskutečňuje pracovní proces.“*

Mezi činitele, které působí na činnost člověka, se řadí:

- světlo,
- hluk,
- mikroklimatické podmínky,
- osobní pomůcky,
- pracovní prostředky
- technické vybavení pracoviště.

Dalších činitelů by se dala vyjmenovat ještě celá řada, ale toto jsou ty nejvýznamnější, které by měly být v souladu s hygienickými, estetickými, psychologickými, fyziologickými a také ergonomickými požadavky zaměstnanců a pracovníků. Pracovní prostředí by se mělo záměrně upravovat tak, aby cíleně působilo na lidské smysly. Prostřednictvím lidských smyslů se dále působí na myšlení, jednání a city člověka. To znamená, že si zaměstnavatel musí uvědomit, že je třeba zajistit pracovníkům příjemné pracovní podmínky. Ty totiž nejenže mají vysoký podíl na produktivitě práce a na celkovém pracovním výkonu, ale také nastolují příjemnou pracovní pohodu. Pracovní pohodu Štikar (2006) charakterizuje jako souhrn hodnot a parametrů charakterizujících pracovní prostředí a příznivě působících na činnost člověka a též příznivě subjektivně hodnocených.

3.1 Pracovní prostředí

Vytváření příjemného pracovního prostředí, které by vyhovovalo pracovníkům, je velmi náročným úkolem. Zohledňují se zde ergonomické prvky, celková kultura organizace a estetické přizpůsobování prostředí potřebám všech pracovníků.

Příručka pro kancelářská pracoviště (Michalík 2009) v širším pojetí rozlišuje tyto složky:

- **Formální stránka** – týká se především vybavení pracovišť, uspořádání, barevného řešení, fyziologických podmínek či vymezení pracovního prostoru.
- **Činnostní stránka** – odměňování, motivace, charakter činností, rozvoj pracovníků a jejich vzdělávání.
- **Vztahová stránka** – vztahy na pracovišti jsou pro pracovníka velmi důležitým aspektem (i dle Mayových výzkumů), jedná se o vztahy se spolupracovníky, s vedoucími pracovníky, v opačném směru o vztahy nadřízených s podřízenými, či vztahy formální a neformální.

- **Bezpečnostní stránka** – zabezpečení majetku dané organizace a bezpečnost jejich pracovníků.

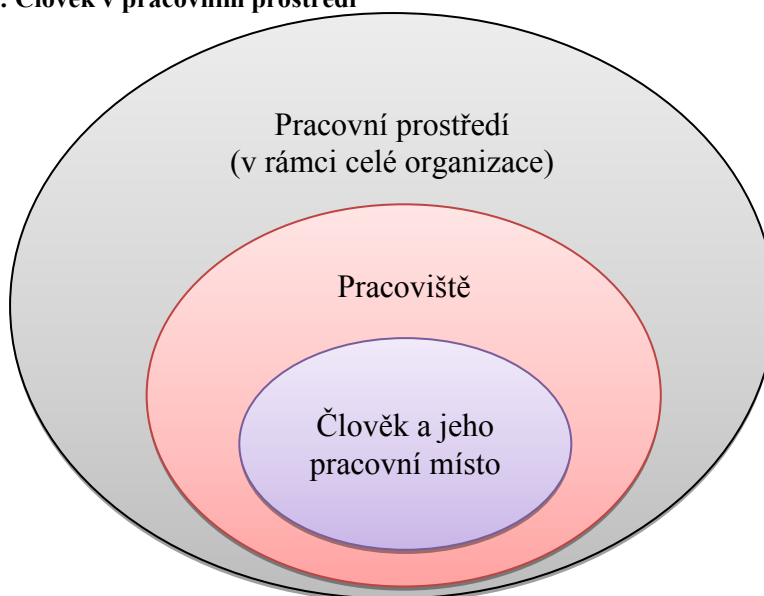
Tato příručka (2009) ukazuje, že pojem pracovní prostředí se netýká pouze uspořádání věcí na pracovišti a ostatního hmotného prostředí, ale že pracovníky v tomto pojmu ovlivňují další aspekty - nehmotné.

Pracovní prostředí je definováno jako soubor fyzikálních, chemických a biologických faktorů mimo člověka. Dle Štikara (2006) je to také soubor činitelů působících na činnost člověka v určitém prostoru, anebo také soubor podmínek, za jakých se uskutečňuje pracovní proces.

Pracoviště je místo, kde pracovník vykonává svou pracovní činnost (budova, město...).

Pracovní místo je část pracovního prostředí vymezená zaměstnanci či skupině zaměstnanců, v němž vykonávají své pracovní úkoly. Uspořádání a vybavení pracovního místa: rozlišujeme trvalé, přechodné a vedlejší. Trvalé - na něm zaměstnanec setrvá víc než polovinu své pracovní doby.

Obr. 2: Člověk v pracovním prostředí



Zdroj: MICHALÍK, David. Příručka pro kancelářská pracoviště. *Co je potřeba pro optimální pracovní prostředí?*. Praha: Ministerstvo vnitra České Republiky, Oddělení psychologie OPe MV ČR, 2009.

Obrázek vysvětluje pojem **pracovní prostředí**. Nejedná se tedy pouze o jeden význam. Organizace řeší otázky jak pracovního prostředí v rámci celé organizace, tak pracoviště. Trochu se zapomíná na pracovní místa každého jednotlivce, ale v době, kdy každá organizace spíše vynakládá prostředky na marketing, se jen málo prostředků dostane i do této interní sféry.

Pracovní prostředí v rámci celé organizace vychází především z firemní kultury. Pracoviště je dílčí jednotka každé organizace. Vymezuje se v podobě konkrétních pracovních prostorů, kde tráví většinu času své pracovní doby každý pracovník. Tento prostor může být řešený jako dílčí kanceláře nebo openspace.

3.1.1 Openspace

Ve většině firem, které mají více zaměstnanců (zpravidla více než 10) se v posledních letech rozmohl americký fenomén zvaný **openspace**. Roky se provádějí výzkumy, zdali je toto uspořádání pracovního prostředí opravdu vhodné. Jistě má své pro a proti.

K jednoznačným pro určitě patří:

- rychlejší komunikace,
- manažer vidí všechny své podřízené a může je lépe řídit,
- openspace podporuje týmovost,
- pracovníci si mezi sebou lépe vytváří osobní vztahy,
- přenos informací – nově příchozí pracovník se může leccos rychleji naučit, když vidí ostatní kolegy, jak na úkolu pracují a jak řeší případné problémy.

K proti se dá přičíst:

- nedostatek soukromí pracovníků,
- ne každý pracuje na pracovním místě, které je pro něho příjemné,

- nedostatek klidu, hlučnost (např. při telefonování),
- neschopnost se soustředit na 100 % u většiny pracovníků,
- pracovníci můžou mít pocit, že jsou až příliš sledováni vedoucími pracovníky, a tak může jejich pracovní výkonnost klesat,
- jen velmi obtížně se zde dají nastavit individuální podmínky práce (nevyhovující teplota, klimatizace, otevírání oken),
- vyšší míra nemocnosti – při epidemiích je mnohem větší pravděpodobnost, že se kolegové mezi sebou vzájemně nakazí.

Je na každém vedení firmy, zdali se rozhodne pro kanceláře řešené formou otevřených prostor. Výhodou a zřejmě i lákadlem pro levnější řešení jsou nižší pořizovací náklady. Openspace je vhodný pro různá call centra, marketingové společnosti, kde se dají momentální nápady ihned konzultovat, nebo třeba pro pracovníky v obchodní oblasti, kteří jsou část své pracovní doby (nebo většinu) na cestách.

Problematikou openspace se zabývala i studie European Workplace Trends z roku 2008, kde se ukázalo, že Češi otevřené pracovní prostory moc v oblibě nemají, ale jejich nelibost k otevřeným prostorám stále více roste. Ve větších firmách se zavedla speciální místa, kam se pracovník může dočasně uchýlit, když potřebuje opravdu klid na důležitý hovor či jeho práce vyžaduje plné soustředění (například uzávěrky). Je možné, že forma pracovních prostorů openspace vyvolá mezi pracovníky soutěživost a budou se snažit odvádět co nejlepší pracovní výkony, ale také se může stát, že dojde k úpadku pracovní morálky, a to je jistě nežádoucí efekt.

3.1.2 Oddělené kanceláře

Oddělené kanceláře jsou u většiny pracovníků populárnější, protože se tam cítí příjemněji a mají větší klid na práci. Mají také širší možnosti modifikace pracovního prostředí, což v openspace není tolik umožněné.

V ideálním případě kancelář obývá jeden až dva zaměstnanci, ale z praxe se dá říci, že počet pracovníků na jednu kancelář není nijak stanovený. Vždy záleží na rozloze kanceláře.

Pro - oddělených kanceláří:

- soukromí pracovníků,
- klid na vykonávanou práci, vyšší schopnost soustředění,
- možnost personifikace svého pracovního prostředí,
- možnost úpravy pracovních podmínek (vyvětrání, přitopení...)
- možnost pustit si rádio,
- vytvoření vazeb na kolegy v kanceláři.

Proti - oddělených kanceláří:

- neschopnost vedoucích pracovníků efektivně kontrolovat své podřízené,
- klesající produktivita a výkonnost,
- méně lidí, kteří mohou pracovníkovi pomoci při řešení problému,
- pracovník komunikuje především se svým nejbližším okolím, tudíž si nevytváří takové vztahy s ostatními kolegy v jiných kancelářích.

Při hodnocení pro a proti oddělených kanceláří může vyvstat otázka, zdali je vůbec možné, zajistit pracovníkům optimální pracovní podmínky, aby neměly dopad jak na sociální stránku jedince, tak na jeho výkonnost. Typ uzavřených kanceláří se hodí především pro manažery, pro pracovníky různých úřadů, pro kontrolní orgány.

Obecně je velmi těžké zhodnotit, která forma pracovních prostorů je pro organizace nejvhodnější. Vždy si musí daná organizace uvědomit, jestli je pro jejich podnikatelský záměr vhodná forma openspace či oddělených kanceláří. Každá z těchto forem má svá **pro** i **proti** a je jenom na vedení společnosti, aby se rozhodlo i na základě svých finančních možností, kterou cestou se vydají.

3.2 Pracovní podmínky

Pracovní podmínky jsou velmi provázané s pracovním prostředím. Pracovní prostředí by mělo být upravováno tak, aby záměrně působilo na smysly lidí, a tím se zajišťovaly neoptimalnější pracovní podmínky, které napomáhají pracovníkovi k pracovní pohodě a umožňují šanci na jeho vyšší produktivitu práce. Dokonalé pracovní podmínky mohou být pro každého jiné, individuální, ale obecně lze říci, že mají být takové, aby byly v souladu s úrovní techniky a technologií a z hlediska estetiky a ergonomie má být vše dokonale dořešeno. Má vliv i na společenský rozvoj pracovníka, jeho schopnosti a vlastnosti.

Pracovní podmínky mají mnoho faktorů, které je výrazným způsobem dokáží ovlivnit. Mezi nejdůležitější patří:

- fyzikální podmínky,
- chemické podmínky,
- biologické podmínky.

3.2.1 Fyzikální pracovní podmínky

Tyto podmínky velmi výrazně ovlivňují zdraví pracovníků a mohou výrazným způsobem ovlivnit projev pracovníka. Dají se obecně rozdělit na obtěžující, rušivé a škodlivé. V pozitivních měřících se může jednat i o příjemné fyzikální podmínky. Nepříznivé fyzikální pracovní podmínky vysoce ovlivňují pracovní výkonnost, produktivitu práce a výrazným způsobem ovlivňují úrazovost a celkovou bezpečnost práce. Pokud je pracovník vystaven dlouhodobě nepříznivým pracovním podmínkám, nejen že to vede k jeho možné psychické nevyrovnanosti, ale především mají dopad na fyzickou stránku člověka.

K tomu, aby mohla firma vytvořit příznivé pracovní podmínky jen nezbytné, aby byli nepříznivé podmínky práce dokonale rozeznány a klasifikovány.

3.2.1.1 Hluk a vibrace

Hluk je na pracovištích velmi nebezpečným faktorem, který přímo ovlivňuje zdraví zaměstnanců. Je velmi nebezpečný především tím, že nemá vliv pouze na zdravotní stav, ale ovlivňuje emocionální stránku člověka. Vyvolává v pracovnících nervozitu, nepříjemné pocity a zásadním způsobem ovlivňuje i míru schopnosti soustředění se. Hluk může být pravidelný a monotónní nebo nepravidelný. Lidem začíná hluk vadit, když se pohybuje okolo 90 decibelů, což se dá přirovnat ke zvuku pneumatického kladiva v blízkosti několika málo metrů. Záleží také na tom, kde se hluk nachází. Jinak je vnímán u pracovníků, kteří jsou v kanceláři. Zde je každý hluk nepříjemný, protože se na takovém místě tolik nepředpokládá. Jinak ho vnímají pracovníci, kteří pracují u výrobních linek, protože ho očekávají. Ze zákona je nařízeno používání ochranných pomůcek, které mají za úkol omezit případný dopad na zdraví pracovníků.

U hluku se rozlišuje jeho intenzita hlasitosti, výška vydávaného hluku a charakter časového průběhu. Působení hluku na pracovníky je závislé i na akustickém tlaku, kmitočtovém složení, ale i na individuálních vlastnostech daného jedince. Při působení hluku na jiné než sluchové orgány je poměrně těžké rozlišit, zda se jedná o vlivy škodlivé či rušivé. Obecně se dá říci, že rušivé vlivy mají dopad spíše na psychickou stránku člověka především, pokud má působení dlouhodobější charakter. Pak vyvolává pocity podráždění. Dochází zde ke stimulaci nejen zvukových orgánů ale i celého organismu. Z vegetativních funkcí ovlivňuje funkci analyzátorů či endokrinní funkce. Co se týká neurovegetativních reakcí, objevují se především bolesti hlavy, zvýšené napětí svalových skupin či nespavost, ale také se objevuje zvýšený krevní tlak,

zvýšení vylučování žaludečních šťáv a má vliv i na oběhový systém. V případě, že pracovník je dlouhodobě vystaven působení hluku, po čase se objeví záněty sliznic, zhoršení vidění a změny ve funkci endokrinních žláz.

Jak je vnímán hluk při různých aktivitách:

- 20 dB – šelest listí,
- 30 dB – šepot,
- 50 dB – tichý hovor,
- 80 dB – silný dopravní ruch ve vzdálenosti 7 metrů,
- 90 dB – pneumatické kladivo,
- 130 dB – tryskový motor.

Přípustná hladina hluku je upravena normami. Při obsluze strojů a hlučných zařízení hladina nemá překračovat 80 fónů v místě obsluhy. V kanceláři je to 50 fónů.

Ruku v ruce jde s hlukem i další problém na pracovišti nazývaný vibrace. Vibrace i hluk mají společnou příčinu a tím, že snížíme míru jednoho se automaticky sníží i míra druhého faktoru. Působení vibrací má za následek bolesti hlavy, nepříjemné pocity v okolí žaludku a vede ke zhoršování pracovního výkonu. Za nejzávažnější působení vibrací se považuje místní vibrace přenášená pomocí rukou. Při dlouhodobém působení vibrací přes paže do celého těla vzniká onemocnění cév, nervů, kostí, kloubů a šlach. Pracovník cítí mravenčení, zhorší se mu citlivost prstů a nejhorším důsledkem působení je postižení páteře, což může mít fatální následky. Například to, že bude postižen pohybový aparát a schopnost pohybu pracovníků bude velice ztížena.

Ochranné pomůcky jsou nařízené. Do 95 decibelů je nařízeno používání ušních zátek, nad 95 decibelů jsou to mušlové chrániče uší a nad 100 decibelů musí pracovník používat ochranu přilbu a ochranu uší. Mezi prevenci u vibrací se řadí především přestávky při práci s přístroji, které vibrace vydávají. Používají se též antivibrační rukavice, které současně chrání i před chladem.

3.2.1.2 Osvětlení a barevné zrakové podmínky

Světelné podmínky jednoznačně ovlivňují pracovní výkon. Při nízkém osvětlení se pracuje stejně špatně jako při velmi vysoké svítivosti. Osvětlení se hodnotí především těmito kritérii:

- světelná intenzita,
- světelná stálost,
- rovnoměrnost světla,
- směr světla,
- stínivost a kontrasty,
- barva světla,
- celkový jas a barva prostoru,
- oslnivost a ostrost světla.

Mnohdy se firmy dopouštějí chyb v tom, že si myslí, že čím více světla zaměstnancům poskytnou, tím je to pro ně lépe. Pokud není možné zajistit všem pracovníkům denní přirozené venkovní světelné podmínky, nastupují stolní lampy, zářivky či závěsná svítidla. Význam celkového osvětlení je v zajištění dostatečné viditelnosti a bezpečné orientace v prostoru. Umělé osvětlení by se mělo co nejvíce přibližovat svými vlastnostmi světlu dennímu, protože takové světlo je pro lidské oko nejpřirozenější a zároveň i nejpříjemnější. Osvětlení v pracovním prostoru by nemělo vrhat velké množství stínů, nemělo by vytvářet velké kontrasty a prostor by měl být tedy osvětlen co nejvíce rovnoměrně.

Požadavky na osvětlení pracoviště upravuje zákon č. 309/2006 Sb., zákon a zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, v platném znění.

Ke snížení jasu oblohy se občas využívají okna se zabarveným sklem. Tato skla zabraňují propouštění ultrafialového nebo infračerveného záření.

Výsledkem může ale být zkreslení barevnosti vnějšího prostředí. Navíc většina zabarvených skel propouští světlo s koeficientem propustnosti 25-60 %, avšak pro účinné odstínění je potřebná hodnota propustnosti méně než 10 %.

Používání barevných variací ovlivňuje pracovní pohodu, vede ke zvýšení schopnosti orientace v prostoru a umožňuje dobrou rozlišovací schopnost v pracovním prostředí. V případě, že se firma rozhodne přispět svým zaměstnancům k lepší pracovní pohodě barevným řešením pracoviště, je třeba klást důraz na tyto aspekty:

- pracovníci na pracovišti podle věku a genderu,
- tepelné poměry na pracovišti,
- barva a intenzita osvětlení,
- tvar, velikost a poloha pracovního prostoru,
- druh, způsob a trvání převládající činnosti.

Barevné řešení pracoviště výrazným způsobem ovlivňuje i psychiku zaměstnanců. Pokud by například v mrazárnách byla použita modrá či šedá barva, byl by u pracovníků vyvolán pocit ještě větší zimy. Musí se rozlišovat intenzita barvy, barevný tón, sytost a světlost barvy, i to, jestli jsou barvy chromatické (pestré) či achromatické (bílá, černá, šedá...).

Pro různé předměty či cesty je barva už předem určená. Například hasicí přístroje jsou vždy červené, elektroinstalace modrá. Potrubí je rozlišováno barvami podle toho, co v něm proudí, je-li je to plyn či tekutina. Signalizační barvy jsou zelená, červená, modrá, někde modrá a žlutá.

Normami jsou určené bezpečnostní barvy. Červená je barvou výstražnou, pokud je zkombinovaná s bílou, jedná se o signalizační barvy například v dopravě. Černožlutá se používá u vyznačování ramp a nájezdů, změny úrovní podlah či zúžených průjezdů. Oranžová barva charakterizuje místa, kde lidem hrozí bezprostřední nebezpečí, žlutá značí pouze potencionální nebezpečí. Zelená je barvou bezpečí, takže nemocnice, zdravotnická zařízení či nouzové

východy jsou značeny právě touto barvou. Pro informace, nástěnky či tabule slouží barva modrá.

Barvy mají přímý vliv na psychiku lidí, zaměstnanců. Co se týká pracovních prostor a pracovního místa zaměstnance, je třeba brát v úvahu polohu a světovou stranu, na kterou je pracoviště orientováno. V dnešní době úspor nákladů je zde ale velký problém a zaměstnavatelé vybírají často pouze dle svých finančních možností a raději investují do něčeho jiného, než je zrovna barevné a celkové technické vybavení pracovníka. Kanceláře, které jsou orientovány na jih, by měly mít spíše studenější odstíny barev s přihlédnutím k materiálu nábytku. Místnosti, které trpí nedostatkem denního světla je dobré vybavit teplými barevnými odstíny, protože navodí teplejší atmosféru. Obecně se nedoporučuje používat lesklé barvy a materiály, které mohou vytvářet druhotné světlo a mohou házet odlesky, které zkreslují či dokonce oslňují.

V případě, že by se prostorové vybavení více barevně řešilo, byla by rozšířenější pracovní pohoda a ta, jak je známo, přispívá ke zvýšení pracovní produktivity. I tato malá investice může pomoci pracovníkům při plnění svých pracovních povinností.

3.2.1.3 Klimatické podmínky

Jsou klimatické podmínky důležité? Rozhodně ano. Mikuláščík (2007) ve své knize uvádí, že klimatické podmínky zahrnují několik parametrů:

- teplotu vzduchu,
- vlhkost vzduchu,
- prašnost.

Teplota vzduchu se liší na základě vykonávané práce. Lidé pracující v chladárnách, mrazárnách se běžně pohybují v teplotách kolem 5–10 stupňů Celsia. V kancelářích by mělo být něco mezi 19–23 stupni Celsia při vlhkosti

kolem 17 %. V případě, že na pracovišti jsou nepříznivé klimatické podmínky, vede to k problémům s termoregulací organismu. Teplota v šatnách, na toaletách či umývárkách je stanovena normami.

Relativní vlhkost mezi 50 % až 70 % u některých jedinců vyvolává dýchací potíže, případně může vyvolávat i další vážnější zdravotní potíže, jak uvádí Jokl (2002) ve své publikaci.

Znečištění ovzduší drobnými pevnými částicemi neboli prachem je obecně považováno za velký problém pro zdraví pracovníka, který musí v takovém prostředí pracovat. Prach může být buď toxický, nebo netoxický. Netoxický prach má především dráždivý charakter, kdy se může jednat o minerální prach (cement, oxid vápenatý...), textilní, živočišný nebo rostlinný. Maximální limity prachu jsou upraveny normami. Částice prachu mají vliv na zdraví z hlediska své velikosti. Ty nejmenší z nich zachytí horní cesty dýchací, střední jsou zachyceny v dolních cestách dýchacích a velké částice se dostávají do alveolů a mohou činit respirační obtíže. Nejúčinnější ochranou, jak se chránit proti prachovým částicím, jsou prachové roušky a vhodné zakrytí očí, například transparentními brýlemi.

3.2.2 Chemické a biologické látky

Chemické a biologické látky na člověka působí nebezpečně. Touto problematikou se zabývá především průmyslová toxikologie a pracovní lékařství. Tuček (a kol., 2005) je klasifikuje následovně: výbušné, oxidující, extrémně hořlavé, vysoce hořlavé, hořlavé, vysoce toxické, toxické, zdraví škodlivé, žíravé, dráždivé, senzibilující, karcinogenní, mutagenní a toxické pro reprodukci. Řešení problematiky týkající se toxikologie je interdisciplinární záležitost, na které se podílejí biochemici, chemici, hygienici, psychiatři, neurologové a další odborníci. Působení chemických a toxických látek je velice škodlivé, protože působí primárně přímo na centrální nervový systém.

Nejčastějšími toxiny jsou: benzen, benzin, toluen, olovo, sirovodík, hexan, alkoholy, glykoly, chlór a další chemické látky. Tyto látky musí být podle norem řádně označeny i se stupněm jejich nebezpečí.

Slabé intoxikace vyvolávají nervozitu, bolest hlavy, poruchy spánku, poruchy koncentrace nebo mohou být příčinou úrazů či mezosobních konfliktů.

Při práci s těmito chemickými látkami je vždy nutné mít odpovídající pracovní pomůcky a ochranné prostředky.

3.3 Stresory v pracovním prostředí

Stres na pracovišti zažil snad každý pracovník. Stres na pracovišti se dá rozlišovat podle příčiny, ze které pramení – tedy z psychické či fyzické zátěže. Vzniká z nepřiměřené pracovní zátěže (pracovní podmínky, sociální faktory, míra zabezpečení zdraví a ochrany pracovníků, může být nadlimitní či podlimitní. O nadlimitním stresu se mluví v případech, kdy pracovní požadavky na pracovníka přesahují jeho výkonovou kapacitu a podlimitní je v případě, že pracovník plně nevyužívá všechen svůj potenciál. Nepřiměřená pracovní zátěž se zprvu projevuje tak, že pracovník se cítí nekomfortně a může vyústit až v závažné zdravotní problémy. Pokud je pracovník dlouhodobě vystaven silnému tlaku a nedojde ke včasné korekci pracovního stresu, můžou se u pracovníka projevit patologické změny.

3.3.1 Klasifikace stresorů

Stresory v pracovním prostředí se dají rozlišit takto:

- proces práce (množství, čas vymezený na práci, charakteristika práce),

- fyzikální pracovní podmínky,
- sociálně psychologické podmínky.

Proces práce je vymezením pracovních úkolů a jejich provádění. Množství práce je většinou předem určeno, pracovník dále vykonává i nově přichozí požadavky. Čas vymezený na práci je doba, za kterou pracovník musí množství práce stihnout udělat. Odlišují se požadavky na činnosti, které jsou spojené s velmi vysokými nároky na koncentraci, a to buď na jedno či více míst, na rychlost rozhodování, rozpoznávání, na myšlení koncepčního a tvořivého typu (řešení nově přicházejících problémů na základě velkého či neúplného souboru informací), dále požadavky na pracovní činnost, která je stereotypní, nestejněměrná, práce která zatěžuje pouze některé části svalstva a jiné další.

Fyzikální pracovní podmínky ovlivňují pracovní výkon. Na pracovníka působí faktory, jako jsou: pracovní úrazy, nemoci z povolání (například při práci s chemickými látkami), práce v hlučném prostředí, v horku, v zimě nebo ve špatném osvětlení. Všechny tyto faktory vnímá pracovník jako rušivé elementy, které brzdí pracovní činnost, protože se na ně moc soustředí, ať už vědomě či nevědomě, nebo je vnímá jako ohrožení svého zdraví, života či osobních potřeb.

Sociálně psychologické podmínky jsou podle Eltona Maya na pracovišti pro pracovníky výrazným prvkem. Jde o uznání činnosti spojené se zvýšenou odpovědností ostatními pracovníky, která může být buď hmotná, nebo sociální. Dalším faktorem ovlivňujícím pracovníka je to, zda pracuje v izolovaných podmínkách s nedostatkem sociální interakce nebo naopak pracuje ve stálém kontaktu s ostatními lidmi, což může narušovat pracovní rytmus (časté zvonění telefonu, návštěvy nebo hovor ostatních pracovníků). Může se také stát, že pracovník je frustrovaný ze situací, které vzniknou nevhodným rozložením pravomocí či odpovědností, nedostatečným ohodnocením vykonané práce (ztrácení motivace) nebo nemá možnost platového růstu. Takovéto faktory

může pracovník vnímat jako rušivé či až ohrožující ve smyslu ohrožování seberealizace a uspokojování vlastních potřeb.

3.3.2 Psychosociální zátěž

Psychosociální zátěž v pracovních podmínkách ukazuje na zdroje zátěže, které pramení ze společenského prostředí a jeho podmínek. Pracovník se necítí v pracovní skupině příjemně, může mít konflikty s dalším pracovníkem, či může být vystaven šikaně. Takový pracovník se postupně začíná uzavírat do sebe, snaží se moc nekomunikovat, a takové stavy mají vysoce negativní dopad na jeho psychickou stránku. Ta má přímý dopad na jeho pracovní výkonnost. Zprvu se mu nebude chtít do práce chodit, bude do ní chodit s nechutí. Jeho pracovní výkon začne úměrně klesat vzhledem k jeho psychickému stavu, protože se bude bát jakkoliv zeptat či poradit se, aby se mu pracovníci nevysmívali či ho pouze neodbyli. U takového pracovníka je jen otázkou času, kdy mu začnou zdravotní problémy, bude častěji nemocný a nakonec to může vyústit až k jeho celkovému zkolabování. Po psychické stránce na tom bude tak špatně, že si bude hledat nové zaměstnání a nejspíš pracovní skupinu opustí. Už pak nezáleží na tom, jestli byl pracovník šikanován kolegy či vedoucím pracovníkem (mobbing či bossing).

Naproti sociálním faktorům stojí další skupina, která trpí tzv. techostresem. Tento termín označuje strach z technických věcí, strojů či pomůcek. Tento strach označuje obavy ze složitého ovládní strojů nebo z nepříznivého vlivu na zdravotní stav pracovníka, který musí stroj obsluhovat. Tento problém se objevuje spíše u pracovníků vyššího věku v době, kdy se mají naučit pracovat s počítačem. Mají strach, že se ho nenaučí správně používat, že smažou nějaká důležitá data nebo že přístroj nějakým způsobem poškodí. Když si s počítačem nevědí rady, dostanou se i do časové tísně, a tím se vyvolá stres.

Fyzické příznaky stresu

- pocit tíhy na hrudníku,
- napětí nebo bolesti svalů
- pocit tuhosti v kloubech,
- bolesti zad,
- pulzování ve spáncích,
- žaludeční obtíže (po jídle, před jídlem),
- časté infekce nebo nachlazení,
- rychlejší činnost srdce nebo bušení srdce,
- drastické změny v chuti nebo váze,
- alergie, zrudlá kůže, kopřivka.

Emoční příznaky stresu

- zrudnutí, nezáměr,
- neklid, nespokojenost, strach, panika, obavy,
- podráždění, zlost, nepřátelství,
- pocity beznaděje a bezradnosti,
- smutek, deprese,
- emoční nestabilita – střídání emocí,
- neschopnost se bránit okolnostem.

Další příznaky

- ztráta koncentrace,
- odkládání rozhodnutí a neschopnost se rozhodovat,
- demotivace,
- nespavost, porucha usínání,
- ospalost přes den,
- noční buzení a pocit vyčerpání po ránu,
- sociální izolace (společenská),
- chození do práce v noci nebo o víkendech,
- nošení si práce domů,
- vnímání sebe příliš vážně,
- způsobem relaxace a útěku od problémů se mohou stát drogy.

Je důležité snažit se tyto vlivy minimalizovat a předcházet jim. Jako nástroj při snížení těchto vlivů je nápomocno dodržování zásad bezpečnosti práce nejenom používáním ochranných pomůcek, ale správným dodržováním přestávek, rotací práce, předcházení špatným interpersonálním podmínkám. Jen tak dokáže pracovník snížit dopad stresu a zkrátit jeho čas působení.

3.4 Ergonomie

Slovo ergonomie pochází z řečtiny, kdy *ergon* znamená *práce* a *nomos* znamená *zákon*. Tato věda se zabývá optimalizací lidské činnosti především vhodnými tvary a rozměry nástrojů, nábytku a dalších předmětů, které pracovník k vykonávání své práce potřebuje a používá. Ergonomie je mezioborová disciplína, která integruje poznatky z dalších věd. Z humanistických je to například psychologie a fyziologie práce, hygiena práce, biomechanika či antropometrie a z technických věd je to věda o řízení, kybernetika či normování.

Cílem ergonomie je, aby všechny používané předměty pro práci co nejvíce vyhovovaly individuálním předpokladům každého pracovníka. Tento obor je velmi úzce spjatý s pracovními podmínkami a také má vliv na pracovní výkon a spokojenost zaměstnanců. Tato věda má také za úkol to, aby se pracovníci při práci cítili pohodlněji, aby práce neměla vliv na jejich zdraví a pracovali efektivněji.

V dřívějších dobách se těmto podmínkám nevěnovalo tolik pozornosti. Až s nástupem mechanizace a začátkem lidské práce se stroji se tento obor začal rozvíjet. Protože robotizace a mechanizace přinesly určité změny, muselo se začít k lidské práci přistupovat jinak. Realizace ergonomie není na první pohled tak jednoduchá, jak se může zdát. Aplikování poznatků ergonomie do praxe je mnohdy neřešitelným problémem. V dnešní době, kdy lidé tráví většinu svého dne sezením, a to především u počítače, se poznatky a aplikace

ergonomie stávají důležitou prevencí při onemocněních z jednostranné, dlouhodobé, nadměrné zátěže.

Norský inženýr Boss jako první přišel s návrhem ergonomie jako vědní disciplíny a jeho náměty se rozvíjely především v Německu. Na přelomu 19. a 20. století se jí zabývali také Taylor a Gilberth, když vytvořili metodiky, přesné pracovní postupy a vyloučily všechny zbytečné pohyby při práci.

3.4.1 Základní oblasti ergonomie

Mezi základní oblasti ergonomie se řadí tři hlavní směry. Jsou to oblasti, které se zabývají fyzickými podmínkami pracovního prostředí, psychickým působením a organizačními systémy.

3.4.1.1 Fyzická ergonomie

Zabývá se vlivem pracovního prostředí a podmínek na lidské zdraví. Využívá poznatky z vědních oborů anatomie, fyziologie, biomechaniky a antropometrie. Její hlavní zaměření je na problematiku pracovních poloh, uspořádání pracovního místa, opakovatelnosti pracovních činností, na manipulaci s předměty, na bezpečnost práce a onemocnění, která jsou prací podmíněna (pohybový aparát).

3.4.1.2 Kognitivní ergonomie

Psychická ergonomie řeší psychologické aspekty pracovní činnosti. Mezi ně se řadí především percepce, schopnost soustředění, paměť, schopnost

reálného úsudku, psychická zátěž, schopnost rozhodování a interakci člověk – počítač, pracovní stres a další aspekty působící na lidskou psychiku.

3.4.1.3 Organizační ergonomie

Zaměřuje se zvláště na sociálně technické systémy včetně jejich organizačních struktur, postupů a strategií. Řeší systém komunikace mezi lidmi na pracovišti, týmovou práci, pozitivní sociální klima, pocity komfortu nebo režim práce a odpočinku.

3.4.2 Speciální oblasti ergonomie

Tyto speciální oblasti se vztahují vždy k určité profesi a k určitému pracovnímu systému. Mezi hlavní speciální oblasti ergonomie se počítá myoskeletární ergonomie, psychosociální, participační, rehabilitační ergonomie a ergonomie a legislativa.

Myoskeletární ergonomie se zabývá prevencí onemocnění pohybového aparátu, především páteře a horních končetin v důsledku nadměrné jednostranné zátěže. Psychosociální ergonomie řeší psychosociální požadavky na pracovníka při práci. Velký význam má při výběru pracovníků na adekvátní pracovní místa. Je úzce spjata s myoskeletární ergonomií. Podstatou participační ergonomie je účast pracovníků při navrhování změn upravování pracoviště. Profesní přípravu handicapovaných osob má na starost právě rehabilitační ergonomie. Upravuje podmínky pracovních pomůcek, nástrojů a nábytku tak, aby byla v souladu a podmínkami handicapovaného pracovníka. Ergonomii řeší i legislativa. Je ustanovena v zákonech, vládních nařízeních a především v normách a směrnících (ISO, ČSN).

Hlavní zásadou při tvoření vhodného pracovního místa je odstranění všech škodlivých, obtěžujících a rušivých vlivů, protože jen tak se dá vytvořit

pracovní místo a pracovní podmínky, které mají na pracovníka motivující efekt a vliv na pracovní spokojenost spojenou s pracovní výkonností. To, zda je pracovník na svém pracovišti spokojen, se dá zjistit buď formou rozhovoru, nebo dobře zkonstruovaným dotazníkem. Tím, že se zjistí všechny možné faktory ovlivňující pracovní spokojenost, se dá pracovní prostředí stimulovat ke spokojenosti všech a dobrého pocitu z vykonané práce. Co je pro organizaci víc než spokojený pracovník?

4. FENG SHUI

Lidé mají dnes k Feng Shui rozdílné přístupy. Dalo by se říci, že se obecně dají rozdělit do tří skupin. První jsou věřící, druzí jsou skeptici a třetí skupina zahrnuje lidi, kteří nejsou plně rozhodnuti, zdali tomuto učení věří nebo ne. Na veřejnosti je obecně jakékoliv východní učení přijímáno s nedůvěrou. Je poměrně těžké říci, proč se tomu západní svět tak brání. Je to jenom jejich trik nebo přístup jak zamaskovat svou neznalost? Učení Feng Shui se nedá přesně definovat.

Jeho nejrozšířenější definice jsou:

- Feng Shui se považuje za umění rozmíst'ování.
- Cílem Feng Shui je design interiéru.
- Cílem Feng Shui je vyzdobit naše prostředí objekty zajišťující štěstí.
- Cílem Feng Shui je život v souladu s přírodou.
- Cílem Feng Shui je rozmnožení bohatství.
- Cílem Feng Shui je obohacení našeho života.

Avšak, která z těchto definic je správná? Není to definitivně pouze výzdoba prostředí, ve kterém se lidé pohybují, ani to není umění rozmíst'ování nábytku. Správné rozmíst'ování předmětů a nábytku se jako nový koncept dostal do učení Feng Shui až v devadesátých letech dvacátého století. Takže pokud někdo tvrdí, že za starých dob to bylo součástí učení, tak nemluví pravdu nebo o historii Feng Shui ví pramálo. Je pravda, že předměty byly používány, ale vždy pouze jako součást tamní kultury. Feng Shui není návod na správný design interiéru ani není o životě v harmonii s přírodou. Pokud by někdo chtěl žít v souladu s přírodou, musel by žít někde poblíž lesa, nevyužívat elektrické energie a sám si pěstovat a obstarávat potravu. Je pravdou, že učení je o harmonizaci, ale harmonizaci čeho? Ve starých čínských spisech je možno se dozvědět, že v čínské metafyzice se rozlišuje 5 kategorií studia světa. Feng Shui spadá pod fyziognomii životního prostředí. Fyziognomie je vlastně posouzení vzhledu skrz vzorce a výpočty za účelem

posuzování možností a šancí jedince v životě a v konkrétním prostoru. Toto učení není pouze módní záležitostí. Je to věda, která se objevuje už více než 7 000 let na našem světě a je založena na správném využití energie čchi okolního prostředí. Tuto životní energii využívají i západní lékaři, kteří se zabývají akupunkturou či akupresurou.

Feng Shui je starověké čínské učení, které se zabývá vztahem jednotlivce k životnímu prostoru, prouděním pozitivní energie a harmonie. Neznamená to pouze vědění, jak má být v domě či kanceláři rozestaven nábytek, či kde má budova stát. Jeho rozsah je mnohem širší. Pomáhá i v takových oblastech, jako je úspěch v pracovním životě, v partnerských vztazích, v komunikaci obecně a ke zklidnění energií.

Své základy staví hlavně na správném proudění energie čchi, používá školy formy a kompasu, vychází z polarit yin a jang, spolupracuje s pěti elementy (voda, země, dřevo, oheň a kov). Harmonii mezi nimi vytváří prostřednictvím barevného uspořádání, správným použitím tvarů, materiálů, vůní či doplňků. V minulosti velmi úzce spolupracovalo s čínskou astrologií, numerologií a dá se říci, že má mnoho společného i s indickým systémem vástu šástra.

Feng Shui má jako stěžejní tok energii čchi, která je všudypřítomná a její proudění je pro celý systém Feng Shui velice důležité. Kvalita, množství, a to, zda je pozitivní nebo negativní, má přímý vliv na naše zdraví a psychiku, i když si to lidé často neuvědomují.

4.1 Historie Feng Shui

S přesností se nedá určit, jak dlouho je již učení Feng Shui na světě. Hovoří se o více než 7 000 let. Vzniklo v daleké Číně. Jedná se o vědu, umění, která byla původně určena jako metoda pro hledání nejvhodnějšího místa pro

hroby příbuzných nebo panovníků. Číňané pevně věřili, že hrob je dům jeho předka, a proto chtěli, aby po smrti měl klid a harmonii. Toto ale nebyl jediný důvod. Dalším důvodem, pro ně tenkrát rozhodujícím, bylo to, že pokud jejich předci měli vhodné umístění hrobu, zaručí to rodině úspěch v budoucnu. V případě úmrtí panovníka se hledalo neoptimálnější místo pro jeho hrob, aby to přineslo úspěch celému národu. Na samém počátku vzniklo velké množství metod, ale v dnešní době se používají pouze některé.

Tato metoda hledání neoptimálnějších míst pro hroby nezůstala jenom u tohoto. Brzy začali bohatí majitelé pozemků vyhledávat první odborníky Feng Shui, aby jim pomohli nalézt nejlepší místo pro výstavbu jejich domů, či v případě panovníků pro výstavbu jejich paláců. Mezi první poradce vědy Feng Shui se patřili mudrcové a kněží, kteří byli zároveň lékaři, astrologové, duchovní či všestranní věštcí. Když se na ně lidé obrátili, tito odborníci pečlivě proměřovali a probádávali místo, kde měla být budova umístěna. Mágové poté poskytli detailní výklad toho, jak a kde přesně by měl dům být postaven. Brzy poté, co se dostaly některé poznatky a zásady do veřejného povědomí, stalo se pro světské poradce Feng Shui podnikatelským oborem.

4.2 Hlavní proudy Feng Shui

V průběhu celého zkoumání Feng Shui vznikly hlavní dva proudy praktikování. Jedním proudem byla škola kompasu a druhým škola formy. Při správném posouzení místa pro výstavbu budov se ale zohledňují i další faktory. Patří mezi ně okolní příroda, podnebí, počasí v cílové lokalitě, rychlost nejbližšího vodního toku a výhled do světových stran. Butler Biggsová (2003) ve své knize uvádí následující rozdělení:

4.2.1 Škola kompasu

Prvním proudem je tzv. **Škola kompasu**. Poradce, který využívá Školu kompasu, vytváří astrologický výklad pro majitele domu vždy, určí nejvhodnější světovou stranu, kam by daný dům měl být nasměrován. Používají speciální kompas, který se nazývá lo-pan a ten určuje světovou stranu. Proporce, rozměry délky a počátek stavby se určí také podle kompasu lo-pan ještě s využitím numerologie a aktuálním rozmístěním nebeských těles.

4.2.2 Škola formy

Metoda formy se naprosto odlišuje od metody kompasu. Ke stejným cílům přistupuje ze zcela jiného úhlu. Dává přednost pozorování a výkladu viditelných i neviditelných energií, které dané a požadované místo obklopují a charakterizují. K výkladu byly používány tvary bájných zvířat. Mezi ně patří především draci, hadi, želvy, fénixové a tygři a každému z nich se přisuzuje několik úrovní významu.

4.2.2.1 Energie Fénixe

Týká se především otevřeného prostoru před vchodovými dveřmi. Místo před vchodem se v termínech Feng Shui nazývá tradičně zářivý palác nebo Fénix. Čchi (životní energie) Fénixe představuje energii jihu a elementu ohně. Neměly by se zde nacházet vysoké zdi, jehličnany, úzké pěšinky nebo rušné silnice.

4.2.2.2 Energie draka

Čchi draka je energií východu a elementu dřeva a představuje levou stranu domu či budovy. Tato energie by měla vytvářet ochranou a podpůrnou energii domu či budovy v nepřehnané míře. Drak vychází z podzemí a směřuje vzhůru mezi mraky, proto je dobré, aby na levé straně budovy byl buď kopec, nebo v případě budov ve městě jiná budova se srovnatelnou výškou.

4.2.2.3 Energie tygra

Na druhé straně přímo naproti drakovi se nachází energie tygra. Pokrývá pravou stranu budovy či domu. Tygr představuje energii západu a element kovu. Jeho energie je prchavější než energie ostatních, protože je spojována s tygřím skokem. Symbolizuje chvíli, kdy je v jediném okamžiku uvolněna nastřádaná energie. Nejlépe by se měl tygr projevovat jako zvlněná krajina nebo shluk výškově srovnatelných budov, lépe nižších.

4.2.2.4 Energie hada

Síla hada je přímo uvnitř budovy nebo domu. Vyjadřuje klid stejně jako pohyb, reaguje na podněty ve svém okolí. Tvoří osu, kolem které se točí všechny energie v domě, a představuje element země.

4.2.2.5 Energie želvy

Vše co se nachází za domem či budovou je velmi důležité pro správné proudění energie. Prostor za budovou se nazývá želva. V případě, že je želva ideálně řešená, poskytuje domu dlouhodobou a silnou oporu. Nejlepší čchi

želvy poskytuje krajina, která má stoupající tendenci, na jejímž úpatí jsou silné zdi nebo například mnohaletý strom.

Všechny tyto energie se dají přirovnat pro lepší představivost ke křeslu s opěradlem. Když si budete vybírat pohodlné ale i funkční křeslo, měli byste zvážit všechny tyto aspekty. Chcete mít jistou oporu za zády, dostatek prostoru, mít podpory po stranách a příjemný pohled dopředu. Jedině v takovém křesle se můžete cítit dobře a realizovat se v něm. Stejně tak je to i s budovami. Budete mít dostatečnou oporu za zády i po stranách, budete se cítit jistí, ale ne stísnění. Komu se může pracovat dobře v prostorách, které absolutně neodpovídají správnému rozvržení energií?

V dnešní době většina východních odborníků používá právě tyto dvě metody, které vzájemně kombinují. V průběhu posledních let se začaly používat metody jako **škola symboliky**, která posuzuje a vykládá prostředí jako toky energie, nebo **škola čtení čchi**, která velice zdůrazňuje čtení energie budov. Ať už se při posuzování situací použije kterákoliv metoda, všechny dohromady mají jediný cíl. Ten cíl je vytvoření rovnováhy mezi člověkem a jeho prostředím.

Cílem Feng Shui je harmonizace člověka s prostředím, které na něj působí. Jedná se o individuální přizpůsobení jednotlivých prostorů s využitím starověkých čínských zkušeností. Toto učení se nedá nijak zobecňovat. Při aplikaci na každý objekt je třeba přistupovat k tomuto úkolu naprosto individuálně. Základy jsou samozřejmě stejné, jako třeba využití **školy forem**, ale další personalizace je důležitá především v tom, co klient vlastně požaduje. Pokud požaduje pouze příjemnější prostředí a má zájem o své zdraví s využitím energie čchi, bude se k takovému úkolu přistupovat jinak, než když bude jiný člověk požadovat vytvoření kvalitního prostředí, například ke svému podnikání.

Pro staré Číňany byly jedny z nejdůležitějších prvků voda a vítr. V překladu znamená vítr *feng* a voda *shui*, odtud tedy pochází název Feng Shui (šuej). Vítr měl pro Číňany význam dobré úrody a zdraví jejich zvířat. Voda představovala prameny a řeky, které jim zajišťovaly potravu a ochranu jejich obydlí před suchem. Na druhé straně ale zrovna vítr i voda v extrémní formě mohl jejich obydlí zničit. Pokud se vítr stal velmi prudkým nebo se voda vylila z břehů, znamenalo to pro obyvatele většinou zkázu. Voda, pokud stála, byla příčinou nemocí, a pokud se divoce hnala krajinou, nemohla vyživovat půdu, kde by mohli lidé pěstovat potraviny určené k přežití.

K čemu všemu se Feng Shui ještě může využívat? Může nám pomoci například v oblasti lidského zdraví, mezilidských vztahů, prosperity či se zajímá o oblast vnitřního klidu, spokojenosti a štěstí.

4.3 Energie čchi

Čchi je tok energie, který se vyznačuje tím, že je klidný, má elektromagnetickou energii a spojuje všechny objekty a věci ve vesmíru. Pochopení a ovládání toků energií se na Dálném východě využívá v léčebných procedurách, jako je akupunktura či šiatso, nebo je využívána při bojových uměních, jako jsou aikido, tai čchi nebo qui kong. Východní země dávají této energii jiné názvy. Japonci ji nazývají ki, Číňané čchi a Indové prana. Západní svět je v tomto omezen, protože nemá žádný speciální výraz pro tyto energie, ale volně by se tento výraz dal pochopit jako atmosféra, duch, životní síla či nálada.

Tato energie je hlavně v lidském těle, v budovách a v rostlinách. Osobní energie každého člověka se propojuje s energií kolem něj. Působí na něj energie budov, rostlin i jiných lidí. Zvláště senzitivní lidé poté dokáží předpovídat budoucnost v méně intenzivní formě má jedinec pouze zlá tušení.

4.3.1 Proudění čchi

Základem tohoto učení je proudění energie. Čchi má přímý vliv na lidskou náladu, duševní energii, emoce a postupem času i na lidské zdraví. Je přenášena větrem, vodou, sluneční energií, světlem a zvukem. Pohybuje se podobně jako všechny tyto jevy, ale na rozdíl od nich má jednu schopnost, a to proudění i pevnými materiály. V budovách proudí zvláště okny a dveřmi, ale část jí prochází i zdmi. Obklopuje Zemi a chová se jako příliv, proudí ve vlnách. Takto se chová v celé sluneční soustavě a Mléčné dráze, ne pouze na planetě Zemi. Země má svou energii čchi, kterou vyzařuje do vesmíru nejvrchnějším bodem planety a tuto energii lidstvo pojmenovalo jako zemskou sílu. Planety, které krouží kolem Slunce, vyzařují další energii čchi, která směřuje k Zemi a nazývá se Nebeská síla. Díky těmto poznatkům se ukázalo, že lidský život ovlivňuje samotná Země a okolní planety. Tím, jak se planety otáčejí, se mění směr působení čchi a tento tok lidí ovlivňuje.

4.3.2 Čchi a budovy

Ve chvíli, kdy se Nebeská energie spojí s energií Země, každý předmět či vegetace, která jí stojí v cestě, mění její směr a její dopady. Když tato energie narazí na budovu, má velký význam, z jakého materiálu je budova postavena, jaké jsou materiály uvnitř budovy a další její rozměry. To má velký vliv na to, jak a kam bude energie proudit. Nejsnadnější proudění je pomocí dveří a oken. Budova orientovaná směrem ke Slunci určuje druh energie, který do ní vstoupí. Je tedy zřejmé, že každý rok, každý měsíc, den, hodinu, minutu i vteřinu se tato pozice mění a vytváří se stále nové a nové energie. Vliv na toto proudění má i bezprostřední okolí. Vodní toky, silnice či ostatní budovy.

V ideálním případě čchi bude proudit celou budovou, ale v západním světě se toto učení teprve začíná poznávat a využívat jeho tisíciletých

zkušeností, takže se čchi většinou někde zastaví. Výzdoba a vzhled ovlivňuje tuto energii. Především barvy, materiály a vzory napomáhají správnému proudění. K pozitivním předmětům se řadí především ty, které jsou vyrobeny ze dřeva, z tvrdého kamene či z keramiky. Plasty Feng Shui nedoporučuje, protože mají energii ohně a ta je pro klidnou práci nežádoucí. Na začátku musí být jasné, zdali chceme energii posílit, udržet, či zmírnit. S barevným řešením to není tak snadné. Už malé množství jasné barvy přinese efekt. Barvy se určují pomocí světových stran, kam je kancelář či jiná místnost orientována. Nejde ale jenom o vymalování stěn a úpravu podlah, to tvoří pouze část celkového dojmu, atmosféru mění i předměty ze dřeva a doplňky či čalounění a květiny.

Obr. 3: Použitelnost barev, materiálů a vzorů podle orientace budovy



Zdroj: BROWN, Simon. *Feng-šuej na pracovišti*. Reader's Digest, 2005. ISBN 80-86196-89-5.

Barvy, vzory i materiály ovlivňují intenzitu světla v místnosti, a tím se dá měnit proudící energie. Dřevo působí neutrálně na rychlost energie, kovy a skla ji urychlují a textil či rostlinné vlákno ji brzdí. Co se týká povrchu materiálu, je obecná zásada, že ploché a lesklé povrchy (sklo, glazované kachlíky, leštěný

kámen) povzbuzuje energii a spoluvytváří dynamičtější atmosféru a ovzduší. Matné a členité povrchy (textil, koberce...) čchi brzdí a tím přispívají ke klidnější atmosféře. Doplnky, jako například zrcadla i jiné lesklé předměty, se používají v prostorách, kde je moc nábytku a je třeba energii dovést i do míst, kam by jinak neměla šanci sama doproudit. Tyto ploché plochy energii odrazí a vypouklé plochy ji rozptýlí do mnoha stran. V případě, že je na chodbě příliš dynamická energie, dá se zpomalit tak, že se zrcadla umístí střídavě na protilehlé strany a tím se energie diagonálně odráží ze strany na stranu a zpomalí se.

4.3.2.1 Voda v budovách

Voda v budově je považována za zdroj energie, pokud je udržována čerstvá. To platí především v obchodních prostorách, kdy chtějí obchodníci nalákat zákazníky do vyšších pater budovy. Fontány uprostřed prostor s tryskající vodou osvěžují a čistí vzduch a přinášejí dynamickou energii, která stoupá vzhůru. V případě, že je fontána ještě zezdola podsvícená či dokonce barevně bliká, energie se posiluje ještě více. V obchodech se mohou lidé setkat s vodou proudící přímo do zadní části obchodu a to zákazníky stimuluje, aby šli přímo do zadní části obchodu.

Při používání akvárií je nutné dbát na čerstvost vody a na vhodný výběr ryb. Agresivní a rychlé rybky (parmičky čtyřpruhé, perutýni ohniví) podporují dynamickou energii a naproti tomu méně zbarvené rybky, které plují klidně a pomalu (paví očka, mřenky) vnášejí do akvária a následně i do prostoru klid a pohodu.

4.3.2.2 Světlo a zvuky v budovách

Jasně osvětlení nebo plameny z loučí nebo pochodní se používají ve chvíli, kdy chce člověk zdůraznit fasádu budovy. Napomáhá prodeji a zvyšuje obecné povědomí o společnosti. V budově, která je orientovaná na západ, se energie nejlépe rozptočí pomocí purpurové a červené barvy.

Zvuk chvěje vzduchem a tím se stimuluje energie. Odbíjení zvonů má příznivější účinky na energii než elektronické zvonky. Velké hodiny s kyvadlem, které je slyšitelné při tikání vyvolává energii, která vnáší do firmy řád a orientaci na nové plány. Tekoucí voda nebo tlumená hudba přeje tvůrčím procesům a vnímavosti. V kanceláři, kde pořád zvoní telefon nepřijemným vyzváněním, kde se zvoní na elektronický zvonek či se rozhlasem šíří různá hlášení akorát vyvolávají napětí a agresivitu zaměstnanců. Tyto zvuky by měly být co nejvíce eliminovány.

4.3.2.3 Jedovaté šípky

V místech, kde energie proudí kolem rohů, začne energie kroužit, tvoří se spirály a víry, které jsou rychlé jako proud řeky při povodních. Jednou za čas, když už je energie na místě moc, najde si skulinku a obrovský proud energie se rozletí jedním směrem. Ten, koho zasáhne nebo zasahuje častěji, se cítí podrážděný a při dlouhodobém vlivu může dojít k onemocnění. Stane se to v důsledku toho, že vlastní energie začne kroužit kolem člověka. Pro zjemnění hran se jako nejúčinnější prostředek jeví rostliny nebo textilie.

Jedovaté šípky ale mohou být i prospěšné. Při dobrém umístění předmětů, které je vysílají, působí jako ochránci. Kaktus nebo malá palma mají ostré listy a bodlinky, které když jsou nasměrovány do frekventované ulice, mohou být prospěšné. Na pracoviště ani doma, kde potřebují být lidé klidní, by se rozhodně neměly pořizovat květiny, které mají špičaté listy

4.4 Jin a jang

Síla jinu a jangu má svou podstatu v rovnováze. Aby bylo prostředí harmonické, musí být vše v rovnováze. Energie jinu a jangu mají svůj původ v dávné čínské filozofii a popisuje dvě energie opačného směru, které se vzájemně doplňují. Nic není jenom jinové ani jangové.

Ve své knize cituje Mistr Lam Kam Čchuen (1998) dávného čínského mudrce Lao-c', který řekl v Tao-te-t'ingu: „*Znát starodávný počátek je podstatou cesty.*“ Vnímání Lao-c' bylo založeno na staletí dlouhé tradici pečlivých úvah o světě přírody. Západní svět své vědecké pozorování zaměřoval především na chování materiálních předmětů, oproti tomu čínské tradice vnímají zvláště nehmotné pozadí. V tomto důsledku pozorovali Číňané neomezený neurčitý prostor a uvědomovali si neomezený potenciál vesmíru. Tento energetický potenciál se Číňané snažili vyjádřit nakreslením dokonalého kruhu. Tento kruh měl signalizovat ženské vajíčko a černá tečka uvnitř zase mužskou spermii, která vajíčko oplodní. Tak vznikl symbol jinu a jangu.

Obr. 4: Jin a jang



Zdroj: Jin i jang. In: *Wikipedia: the free encyclopedia* [online]. San Francisco (CA): Wikimedia Foundation, 2001- [cit. 2012-02-01]. Dostupné z: http://hr.wikipedia.org/wiki/Jin_i_jang

Tyto dvě energie se týkají všeho a všech v celé sluneční soustavě a nic jejím zákonům nemůže uniknout. Jevy a věci jsou většinou spíše jinové nebo spíše jangové. V období úplňku jsou lidé více jangoví, takže mají více energie, jsou aktivnější, chodí více do společnosti a stává se více nehod. V opačném období jsou lidé více jinoví a jsou zahleděni do sebe, klidnější a uvolněnější.

Základní principy této filozofie, kterou hojně využívá i Feng Shui jsou:

- vše je buď více jin, nebo jang,
- usiluje o rovnováhu,
- jin a jang se vzájemně přitahují,
- nic není úplně jin nebo úplně jang,
- vše se mění.

Energie čchi je ovládána tímto konceptem. Při práci v objektu, kde proudí energie čchi ovlivňovaná jinem a jangem působí na lidi tyto energie. Ty mohou být buď prospěšné, nebo škodlivé. Když se pracovník v pracovním prostředí cítí být bez zájmu, chybí mu nápady nebo má nedostatek motivace, je jeho čchi ovlivňována spíše jinovou energií. Zde čchi proudí jen velmi pomalu a pro změnu je třeba její rychlost stimulovat prostřednictvím pracovního prostředí. V opačném případě, když se pracovník cítí v napětí, je neklidný a podrážděný, působí na něj jangová energie, čchi proudí moc rychle a je třeba ji zpomalit.

4.4.1 Tvary, barvy a materiály

Ve stimulaci pracovního prostředí nám jsou tyto energie velmi nápomocné ke správnému nasměrování čchi, pokud proudí neuspokojivě, nebo ji chceme dostat do míst, kde neproudí.

Tvary kulatého charakteru jsou spíše jinového charakteru. Rovné strany jsou jangové. U kulatých stolů platí výjimka. I přesto, že jsou kulaté, jsou nejkompaktnějším tvarem, a tím jsou jangové.

Barvy mají větší význam, než si dnešní západní svět dokáže vůbec představit. Jsou tak důležité především proto, že odrážejí různou intenzitu světla zpět do místnosti a lidé na ně reagují velmi osobitým způsobem. Člověk, který bude pracovat v prostředí, které bude mít žlutý, červený nebo oranžový charakter, bude pod jangovou energií, tudíž bude příliš stažený a bude se cítit v napětí, může pociťovat stavy nervozity, podráždění. Čím větší část prostředí je barvou pokrytá, tím intenzivnější je její vliv. Pastelové barvy jsou obecně více jinové než jangové. Malba nebo obraz, kde je třeba i jen malý kousek zářivě červené barvy, ovlivní čchi celé místnosti.

Materiály, ze kterých jsou předměty v lidském prostředí vyrobeny, mají přímý vliv na tok energie. Buď povzbuzují (lesklé materiály), nebo zpomalují energii (koberce).

Působení těchto energií se nemůže nikdo a nic vyhnout, a proto je nejlepší pochopit jejich principy a naučit se s energií zacházet jako s nástrojem, který může být lidem prospěšný a může stimulovat své okolí. Je nutno dodat, že poznatky vlivu působení energií se nevyužívají zdaleka pouze v bydlení či stimulaci pracovního prostředí. Celá podstata makrobiotiky je těmito energiemi ovlivňována a vychází z nich. Tím, co člověk jí, se prezentuje navenek.

4.5 Pět prvků Feng Shui

Feng Shui využívá kromě principu jinu a jangu systém pěti prvků. Mezi tyto prvky se řadí dřevo, oheň, země, kov a voda. Jejich původ je z dob orientálních, kdy se ve východní Asii uplatňoval systém pěti ročních období. Princip je stejný jako na západě, ale páté roční období přichází po orientálním létě, které by se v dnešní době dalo přirovnat k babímu létu.

4.5.1 Dřevo

Dřevo je symbolizováno zelenou barvou a má souvislost s jarem, růstem a smyslností. Energie dřeva je považována za nabíječící, všestrannou a výbušnou. Pozitivní využití má jako hůl a negativní jako rakev. Význam má pro život, růst, vitalitu nebo aktivitu a materiály, které se používají jsou bambus, papír, rákos či proutí. Tato energie se pohybuje všemi směry a má obrovskou sílu jako rostoucí strom.

4.5.2 Oheň

Prvek ohně je spojen s létem, červenou barvou, suchem, přináší světlo, teplo a význam má pro teplo, výraz, vášně a vzrušení. Zastupuje čest, spravedlnost, ale na druhé straně i agresi a válku. Z popela ohně vzniká země. Asociace: slunce, svíčky či umělé materiály. Energie ohně vystřeluje směrem nahoru, cyklus je na svém vrcholu, a když ho dosáhne, začne se postupně snižovat.

4.5.3 Země

Země signalizuje podzim - žlutá, hnědá a oranžová barva. Význam má především pro pohodlí, bezpečí, obezřetnost či vyrovnanost. Z používaných materiálů symbolizuje prvek země především sádra, porcelán, cihla, přírodní vlákna, jíl, keramika nebo vápenec. Země má dvě rovnocenné síly, buď oživí, nebo udusí. Pokud oživuje, je jejím symbolem živá půda, která vede k růstu, moudrosti a spravedlnosti a opačně, pokud dusí, nepodněcuje instinkty, je příliš starostlivá, až udusí. Energie země se pohybuje horizontálně po své ose a ovlivňuje změny mezi dvěma obdobími.

4.5.4 Kov

Kov je jako babí léto. Přináší s sebou už začátek zimy, a proto je jeho barva bílá. Může být i šedá, stříbrná nebo zlatá. V pozitivním slova smyslu značí komunikaci, invenci, nápady, schopnost organizování a bohatství. V tom negativním se mluví o destrukci, neoblovnosti, melancholii a disponuje ničivostí. Kov může být vzácným prvkem nebo čepelí ničivé zbraně. Jeho další vlastnost je, že umožňuje vodě, aby protékala půdou a jinými skulinami země. Asociace: mince, hodiny, kulaté tvary, nerez, mosaz, bronz, měď, železo a zlato. Kovová energie je nejhustší ze všech a má tendenci směřovat dovnitř, do sebe.

4.5.5 Voda

Poslední z pěti prvků představuje vodu. Je charakteristický modrou a černou barvou, je neustále v pohybu, proměnlivý. Může ničit a devastovat nebo pomáhat. Symbolizuje vlastní vnitřní já, umění, krásu a harmonii. Jeho tvary jsou křivé, vlnité, neuspořádané či až dokonce chaotické. Základním materiálem prvku vody je sklo, které symbolizuje led a má velký význam pro flexibilitu, poklidnost, moc a hloubku. Ve spojitosti s emocemi představuje strach, nervozitu nebo stres. Voda dává život dřevu a tím se celý kruh uzavírá a je zřejmé, že se všechny prvky neustále točí. Je nutná přítomnost všech. Energie vody má klesající tendenci a věci dosahují maximálního klidu, vše je připraveno na nové zrození, nový začátek.

Všechny tyto prvky na sebe vzájemně působí. Každý z nich posiluje a umocňuje čchi v následujícím cyklu a zmírňuje energii prvku v předcházejícím cyklu. Tyto procesy se považují za harmonické. Pokud se stane, že jeden prvek je narušen nebo oslaben, zničí tím prvek nadcházející a tím se vyvolají bouřlivé reakce.

Tab. 3: Vliv oslabení některých prvků

PRVKY	Podporují	Ničí	Oslabují
Voda	Dřevo	Oheň (slabé dřevo)	Kov
Dřevo	Oheň	Země (slabý oheň)	Voda
Oheň	Země	Kov (slabá země)	Dřevo
Země	Kov	Voda (slabý kov)	Oheň
Kov	voda	Dřevo (slabá voda)	Země

Zroj: Z BROWN, Simon. *Základy feng – šuej*. Alpress, s. r. o., 2002. ISBN 80-7218-685-X.

Energie čchi pěti prvků se převádí do prostoru buď v čisté formě, nebo prostřednictvím předmětů, které tyto prvky obsahují. Nejvhodnější jsou předměty, které jsou kombinací požadovaných tvarů, barev a materiálů pro každý prvek.

Zvýšení energie vody – musí být použita čistá čerstvá voda, skleněné předměty nepravidelného tvaru.

Zvýšení energie dřeva – používají se živé rostliny, dřevěné předměty, papír nebo vysoké štíhlé zelené předměty.

Zvýšení energie ohně – použít může být otevřený oheň, což se ale obecně na pracovišti nedoporučuje nebo je to přímo zakázané. V takovém případě se volí předměty červené barvy s výraznými hranami, špičky, šátky, červené květiny...

Zvýšení energie země – zemina, jíl nebo předměty z jílu vyrobené, žluté, hnědé obdélníkové předměty (kostkovaná látka, rámeček na fotografie...).

Zvýšení energie kovu – nejvhodnější je použít přímo kovové předměty kulatého tvaru jako dekoraci.

Význam pěti prvků je naplněn, pokud jsou v každé místnosti obsaženy všechny prvky. Pokud nějaký prvek chybí nebo je velmi oslaben, nemůže se

energie tak harmonicky přeměňovat jedna v druhou, a tím je narušen cyklus tvorby. Množství používaných prvků je závislé na tom, k jakému účelu je místnost určena a jaký druh podnikání se zde odehrává. Energie se dají posilovat, ale nikdy by neměla žádná energie razantním způsobem převyšovat ostatní.

4.6 Feng Shui na pracovišti

V posledních letech dochází k tomu, že lidé tráví na pracovišti stále více času, někdy i více než doma. Je pozitivní, že si to zaměstnavatelé začínají uvědomovat a snaží se zpříjemňovat pracovní podmínky svým zaměstnancům. Objevuje se stále více odborníků na učení Feng Shui a některé společnosti se podle něj řídí už při výběru kanceláří. Zatím to v České republice není moc častý jev, ale v Americe se už tyto postoje k práci objevují a sklízí úspěch. Správné usměrňování toku energií ovlivňuje celá řada aspektů.

4.6.1 Budovy a jejich okolí

Každé místo na světě disponuje svou vlastní energií, která je formována místním prostředím. Skalnaté horské oblasti prospívají činnostem, při kterých jsou vyžadovány hluboké znalosti a velkou dovednost ve specifických oblastech. Takovým příkladem je Švýcarsko. Zde je skalnatý terén a jeho poloha umožňuje, aby se zde vyráběly precizní hodinky, ocel či jiná jemná mechanika. Země, kde jsou spíše planiny než hory, jsou vhodné pro podnikání všech oborů a podporují pronikání firem do dalších aktivit.

4.6.1.1 Cesty v okolí

V minulých dobách měly v okolí budovy důležitou roli řeky. V dnešní době vliv řek nahradil vliv pozemních komunikací, protože se nové budovy stavějí především ve městech s dopravní infrastrukturou. Čchi se po komunikacích šíří rychle a dynamicky a má velký vliv na budovy kolem sebe i na kolemjdoucí. Je paradoxem, že právě rušnost zvyšuje povědomí o společnostech, které u těchto komunikací sídlí. Silnice je jako stvořená díky svému hladkému povrchu pro dynamické proudění energií. Z hlediska Feng Shui je ale zcela nevhodné, pokud budova stojí u křižovatky ve tvaru T. Dynamická energie proniká přímo do budovy a ovlivňuje energii v ní. Když už budova v takové křižovatce stojí, dá se tato energie z komunikace odrazit zpět tak, že se budova zvenku vybaví kovovými lesklými tvrdými předměty, jako jsou destičky nebo velká kovová lesklá socha.

4.6.1.2 Okolní budovy

Dalším aspektem pro správné proudění energie jsou okolní budovy. Velkou roli hraje především materiál a vzdálenost okolních budov. Okolní budovy ze skla nebo jiných tvrdých lesklých materiálů mají tendenci urychlovat proudění energie po svém vnějšku a tímto se z budov stávají povzbuzující prvky. Budova, která je oblá a je postavena z cihel, tuto energii zpomaluje. Taková budova v okolí budovy, kde společnost sídlí, může pomoci v dlouhodobé stabilitě společnosti. Je velmi důležité, aby na budovu nebyl namířen ostrý roh jiné budovy. Takové rohy víří energie a vystřelují jedovaté šípy a dynamická energie by prostupovala zdmi do budovy. Může mít vliv na soustředěnost zaměstnanců.

4.6.1.3 Řeky a vodní zdroje

Simon Brown (2005) ve své knize uvádí, že vliv vody sílí úměrně blízkosti a množství, ale aby lidé skutečně pocítili její účinky, musí na vodu přímo vidět. V budovách, kde je fontána nebo malý vodopád, se šíří pozitivní energie a tam, kde je stojatá voda, jezírko, má energie uklidňující charakter. Ať se jedná o tekoucí vodu nebo stojatou, Feng Shui říká, že voda musí být čerstvá a čistá. To se dá zařídit pomocí čerpadel a nasazením ryb. Řeka v blízkosti budovy by měla mít směr toku nejlépe k budově, protože tím se do budovy čchi přináší, kdežto odtékající voda ho s sebou odnese. Vodní zdroj, který je nejbližší, má vliv na působení prvků v budovách. Jeho světová strana se určí kompasem. Voda na jihu od společnosti má na svědomí horší vztahy společnosti s veřejností (dá se stimulovat nasazením více prvků dřeva), východ a jihovýchod je naopak příznivý, protože je posílena energie dřeva a ta podporuje růst a rozvoj firmy. Vodní zdroj umístěný na severu má za následek stagnaci a vyvolává zpomalení obchodů. Tento efekt je možno stimulovat vysazením stromů, protože je nutné posílit energii dřeva. V případě, že se s vodním zdrojem nedá nic dělat ani ho nijak stimulovat, může se v budově udělat opatření, že se vytvoří další vodní zdroj tam, kde je třeba posílit energii.

4.6.1.4 Materiál

Každá budova v sobě nese ozvěny minulosti. Neplatí to ale pro novostavby. Feng Shui říká, že energie minulosti po předchozích nájemnících časem slábne. Pomaleji se tak děje u budov, které jsou vlhké a temné. Tam je nehybná energie a tím pádem pomaleji slábne. Obecně se dá říci, že kde se firmám dařilo v minulosti, bude to mít pozitivní vliv i na společnost, která se chystá nastěhovat do nových prostor. Jestliže v budově podniky jeden po druhém pomalu krachovaly, může to mít na svědomí nesprávné využití energií a s takovou budovou není něco v pořádku. V různých kancelářských prostorách jsou zaznamenávány úpadky, které jsou způsobené špatným odbytem. Tento

problém mohl vzniknout tak, že má budova umístěné toalety v jižní části budovy a tím se narušuje ohnivá čchi, která má vliv na veřejné povědomí o společnosti.

Budovy postavené z tvrdých kamenů mají jangovou energii a schopnost ji rychle šířit. Pro její zpomalení je důležité budovu vybavit i měkkými prvky, aby došlo k rovnováze.

Hlína, ze které se vyrábí cihly pro stavby, je méně jangová než kámen, a umožňuje energii prostupovat skrz dovnitř. Mohlo by ale dojít k nehybné energii v koutech, proto je dobré zeď omítnout a tím se energie zpět rozproudí.

Dřevěné budovy jsou nejvíce jinové a umožňují energii prostupovat budovami jak je jim libo. Barva dřeva má vliv na jinovost nebo jangovost.

Budovy postavené z tvárníc jsou nejčastějším dnešním jevem. Používání tvárníc se spojuje se syntetickými materiály, které brání pronikání energie. Skleněné budovy jsou výrazně jangové a jejich hladký povrch podněcuje rychlost Čchi. Dá se zpomalit tak, že se použijí prvky dřeva, rostlin, textilií všude tam, kde je prosklená pasáž.

4.6.1.5 Tvar

Různé budovy mají různé architektonické styly a vnitřní výzdobu. Proudění energie zde ovlivňují materiály i všechny detaily. Nedostatek nebo přebytek energie se vyrovnává přidáním nebo odebráním předmětu, které obsahují požadované prvky. Například v budovách s klenutými okny se zvýší množství chybějící energie kovu (díky svému tvaru) a potlačí energii dřeva. Dle Feng Shui je nejvýhodnější tvar budovy pro podnikání pravoúhlý se souměrnými proporcemi.

4.6.1.6 Vchody, dveře, zastínění

Je to právě vchod, který má mimořádnou roli v celém učení Feng Shui. Svou důležitou roli má proto, že je to nejsnazším způsobem, jak se energie dostává do budovy. Návštěvníci ji neustále stimulují procházením. V úměrnosti velikosti stavby klesá vliv osob, kteří dveřmi projdou. Nesmírně důležitým se vchod stává pro zařízení restauračního a zábavního typu.

Množství světla, které vstupuje do budovy, je určující pro množství přinesené energie. Sluneční svit energii stimuluje a navozuje živou atmosféru. Budova, která stojí v zastínění jiné, vyšší budovy je automaticky oslabena. Nejenže jí brání v proudění a stimulování toku energie, ale také jí bere přirozené sluneční světlo. Stín jiné budovy přicházející z jihovýchodu má neblahý vliv na komunikaci podniku s okolím, stín ze severu přináší riziko stagnace či izolace.

Pro odborníky Feng Shui je důležité, aby při konzultaci věděli základní informace o budově. Její tvar a polohu, orientaci sousedních budov, blízké vodní toky, cesty a komunikace, orientaci budovy, stavební materiál, rohy, výklenky, pořádek a čistota, podlahovou krytinu, toalety, osvětlení a tak dále.

4.6.2 Kancelář

Feng Shui nemá žádná přesně definovaná pravidla pro vytváření vhodného prostoru pro jednotlivé činnosti. Řídí se základem, že i skladatelovi by se velmi špatně komponovalo v místnosti o velikosti větší než šatní skříň. Nebo účetní, který má 24 hodin na podání daňového přiznání. Má ale různá doporučení a poznatky, které stimulují pracovní výkon a mají vliv na zdraví pracovníka, ať duševní nebo fyzické. Je třeba mít vždy na paměti jin a jang a pět elementů, které jsou velkým pomocníkem při stimulaci pracovního prostředí.

Velká pracovna s obrovskými okny a východem do zahrady se zdá být krásným harmonickým prostředím pro práci a získání peněz. Není tomu tak. Pro dobře odvedenou práci, která má zajistit výdělek (u lidí, kteří pracují sami pro sebe a sami) je dobré mít tišší kout, kulatý stůl na čtvercovém koberci a měděnou misku s liliemi. Místnost bez oken rozhodně není dobrým místem vhodným pro práci. Nejsou vhodné ani prostory v suterénu, protože to znamená izolaci pracovníků od okolního světa. V potaz se berou další rysy, jako například prostorové vybavení pracoviště. Každá práce, která zabere pracovníkovi více než pět minut, by neměla být vykonávána pod trámy nebo svažujícími se stropy. Je to z toho důvodu, že svažující energie místnosti padá pracovníkovi přímo na hlavu, ovlivňuje jeho jednání a při práci v delším časovém úseku způsobuje i zdravotní problémy, jako jsou bolesti hlavy či pnutí v krční oblasti.

Vždy musí být předem definováno, k jakým účelům a výsledkům jsou prostory určeny. Jinak bude vypadat kancelář pro pracovníka, který dokončuje úkoly a jinak pro ředitele nebo pracovníka, který musí jednat ve své kanceláři se zákazníky. I zde se velice klade důraz na prvky.

Butler-Biggsová (2003) ve své knize uvádí následující rozdělení:

Element dřeva – vhodný pro plánování, dokončování projektů, marketing, vzdělávání a pro všechny nové začátky. Jistým negativem může být to, že člověk, který pracuje pod nadvládou tohoto elementu, si na svá bedra nabere příliš a není schopen všechny projekty dotáhnout do konce.

Element ohně – vhodné pro práci s veřejností a pro nestálé činnosti vyžadující mnoho energie. Při převaze ohně může být pracovník vyčerpan a může ho vést až k syndromu vyhoření.

Element kovu – vhodné na organizační schopnosti, činnosti odrážející konečnou fázi a dokončování projektů. Prostředí tohoto elementu je vhodné pro návrháře, terapeuty, restaurátory a lidi s analytickým myšlením. Mnoho energie kovu ztěžuje schopnost užívání nových postupů a nových směrů myšlení.

Element země – nejlépe využitelná je zejména pro sociální pracovníky, zdravotnictví, pečovatelské domy, personální management a pro lidi, u kterých je vyžadován talent, koncentrace a dovednosti. Mnoho energie země vede k chaosu v životním stylu a tendenci schovávat věci na dobu, kdy budou užitečné.

Element vody – nejpřínosnější je pro básníky, spisovatele, léčitele a povolání, která vyžadují schopnost využívat vnitřní zdroje k intuitivní práci. Energie vody vede i vědeckým poznáním a vynalézavým aspektům, ale mnoho její energie způsobuje deprese nebo vede ke snílkovství.

Openspace ztěžují implementaci Feng Shui. Záleží na přístupu každého jednotlivého pracovníka. Různými věcmi si může každý zaměstnanec rozproudit energii na svém pracovním místě. Pro posílení energie želvy na pracovním místě, kde je jí nedostatek, se dá udělat to, že se zavěsí sako na opěradlo židle. Už jen tento malý úkon zaručuje pracovníkovi větší jistotu a pocit ochrany zad. V každém případě je důležité nesesdět zády ke dveřím nebo na konci chodby, kde budou lidé celý den chodit směrem k zádům pracovníka. Pokud je to nemožné stačí malý trik a to pořídít si zrcátko, které se zavěsí na paravan a pracovník uvidí, co se za jeho zády děje. Energie Fénixe se dá posílit úklidem na pracovním stole a nechat zde jen to nejdůležitější, co se stále používá.

Uspořádání pracovního prostoru má velký vliv na celkový dopad Feng Shui. Velký pracovní stůl napomáhá k pocitům, že je pracovník silný a uznávaný, za to malá stísněná plocha minimalizuje přínos osobní invence a nápadů. Vhodnější je stůl kulatý nebo oválný kvůli vystřelování šípů, ale

v kancelářích je kvůli prostoru využíváný spíše čtvercový nebo obdélníkový tvar. Stůl ze dřeva dodává pozitivní energii a pocit uvolnění. Měkké dřevo jako je borovice dodává pocit uvolnění a tvrdší dřevo, jako je mahagon, dodává formálnost a vážnost. Na pracovníka působí energie směru, kterým se dívá. Lidé, kteří často pracují s počítači, by měli být obráceni směrem na východ, lidé, kteří pracují v týmu, by měli být obráceni na jihozápad.

Používání rostlin je velmi důležitým poznatkem Feng Shui. Pomáhají vytvořit přirozenější atmosféru a především vytvářejí protiváhu umělých materiálů. Různé rostliny mají různý vliv na energii. Květiny se špičatými listy proudění energie urychlují a oblé listy ji zpomalují. Vliv na celou místnost má i barva květů a působení této energie se dá stimulovat vhodnou nádobou pro květiny. Používání rostlin se v dnešní době stává více populárnější. Je ale důležité, aby s nimi lidé uměli pracovat. Rostlina umístěná do vyčnívajícího prostoru má za úkol zklidnit vířící energii a nejvhodnější je rostlina s oblými listy nebo keřiky. Moc rychlou a dynamickou energii zpomalí rozmístění rostlin podél stěn, rostliny začnou vyzařovat vlastní energii, která se propojí s energií chodby. V místech, kde je energie nehybná (kouty, rohy), je vhodné umístit rostlinku se špičatými ohnivými listy, která se postará o rozhybání energie.

PRAKTICKÁ ČÁST

5. POPIS VÝZKUMU

Výzkum realizovaný v rámci této práce byl proveden v organizaci, kde pracuji. Zajímalo mě, zda jsou kolegové spokojeni se svým pracovním místem, zdali mají možnost úpravy svého pracovního prostředí, zdali této možnosti využívají a jestli mají vůbec nějaké povědomí o čínské filozofii FENG SHUI.

5.1 Cíl a hypotézy výzkumu

Cílem výzkumu bylo zjistit, jak vnímají pracovníci společnosti Hewlett-Packard své pracovní místo, jak jsou s ním spokojeni a zdali už slyšeli o Feng Shui.

Hypotéza 1:

Byla stanovena hypotéza, že pracovníci nejsou se svým pracovním místem spokojeni. Hypotéza vychází z předpokladu, že si pracovníci neformálně stěžují na svá pracovní místa.

Hypotéza 2:

Druhá hypotéza předpokládá, že už pracovníci o učení Feng Shui slyšeli. Tato hypotéza vychází z předpokladu, že toto učení je poměrně rozšířené.

Hypotéza 3:

Poslední hypotéza předpokládá, že pracovníci využívají poznatky Feng Shui v praxi. Tato poslední hypotéza vychází z předpokladu, že u některých kolegů jsem prvky Feng Shui v kancelářích zahlédl.

5.2 Charakteristika výzkumného vzorku

Tento výzkum jsem se rozhodla realizovat ve společnosti, kde v současné době pracuji. Jedná se o společnost mezinárodního charakteru a v České republice zaměstnává více než 2 000 lidí. Ve vybraném vzorku respondentů jsou pracovníci se středoškolským vzděláním s maturitou, vysokoškolským bakalářským i navazujícím magisterským či inženýrským. Výzkum byl prováděn nejen s pracovníky, kteří mají dedikovaná pracovní místa, ale i s pracovníky, kteří mají místa sharingového charakteru.

5.3 Metody sběru dat

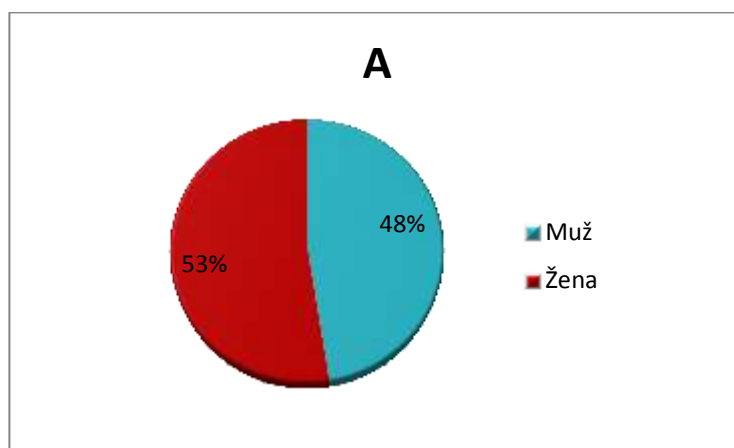
Data byla zjišťována pomocí dotazníku, který byl distribuován e-mailem v příloze s úvodním textem. Otázky byly tvořeny uzavřenou formou, některé ale i s možností otevřené odpovědi, kde bylo pravděpodobné, že pracovníci budou chtít vyjádřit svůj názor. Celkový počet respondentů byl stanoven na 100. Otázek v dotazníku bylo celkem 17 a pracovníci mohli odpovídat ano, ne, částečně nebo s možností jiná (ne u všech otázek). Celkově bylo vyplněno přesně 80 dotazníků, tedy 80 % návratnost.

5.4 Interpretace údajů

V poskytovaném dotazníku byly obsaženy tyto odpovědi:

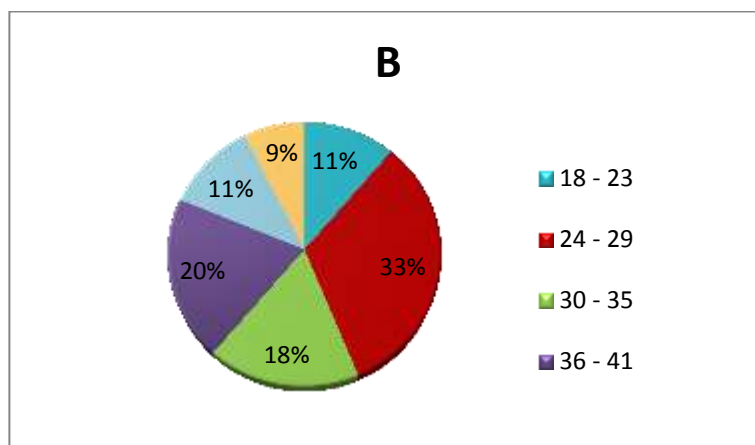
a) *Jste:* muž – žena?

Graf č. 1: Odpovědi na otázku A



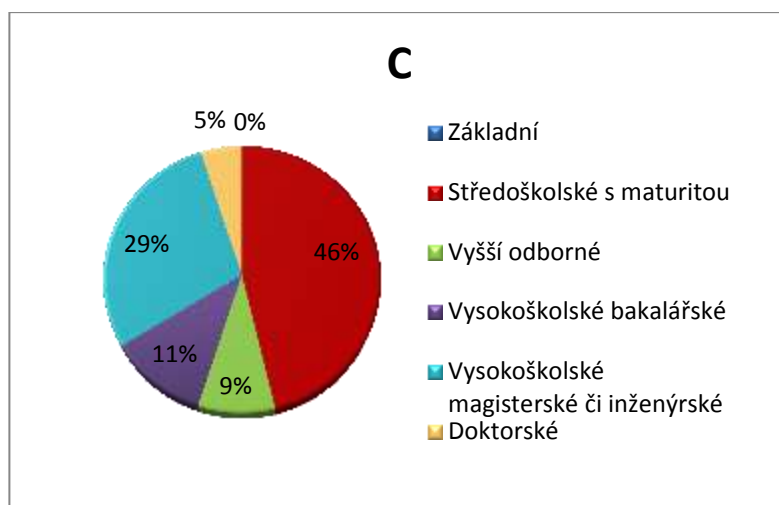
b) *Do jaké věkové kategorie se řadíte?*

Graf č. 2: Odpovědi na otázku B



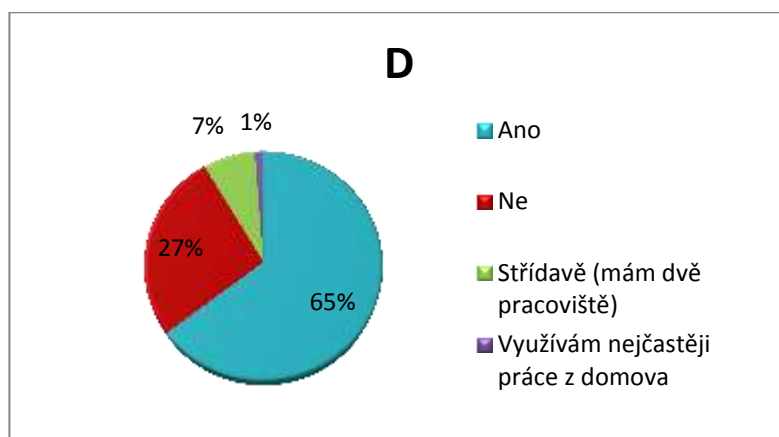
c) *Vaše nejvyšší vzdělání je:*

Graf č. 3: Odpovědi na otázku C



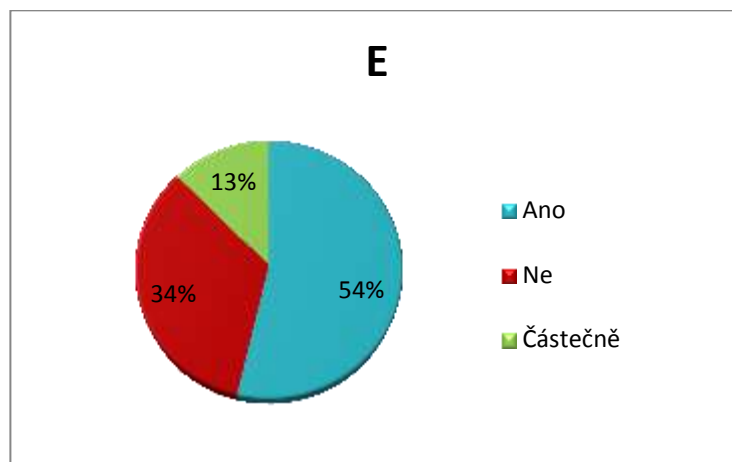
d) *Pracujete v otevřeném prostoru?*

Graf č. 4: Odpovědi na otázku D



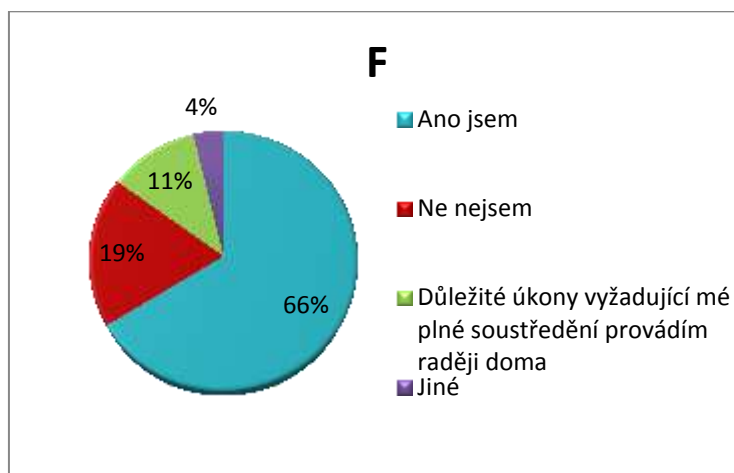
e) *Myslíte si, že otevřený pracovní prostor přispívá k efektivnější a rychlejší vzájemné komunikaci?*

Graf č. 5: Odpovědi na otázku E



f) *Jste schopni se plně koncentrovat na svou práci?*

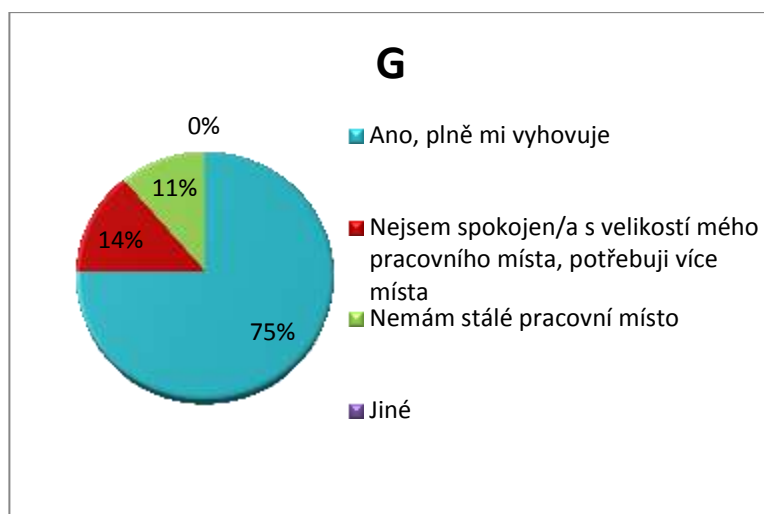
Graf č. 6: Odpovědi na otázku F



- Jiné:
- 1) Pro důležité projekty si bookuji konferenční místnost.
 - 2) Částečně.
 - 3) Pokud jsem v kanceláři sama, tak ano.

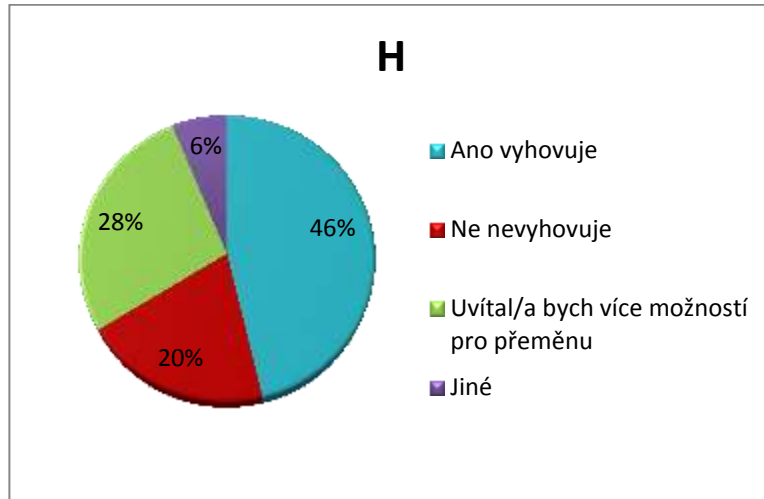
g) Je velikost Vašeho pracovního místa dostatečná?

Graf č. 7: Odpovědi na otázku G



h) Vyhovuje Vám technické zázemí (kancelářský nábytek, osvětlení, barevné provedení...) na Vašem pracovním místě?

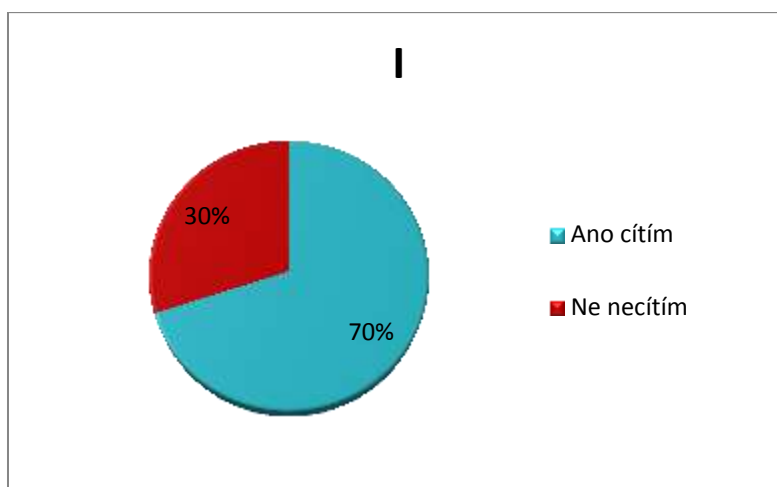
Graf č. 8: Odpovědi na otázku H



- Jiné:
- 1) Chybí možnost regulace klimatizace, někdy je teplo a jindy zima.
 - 2) Specifický zápach nevětraných budov (chybí čerstvý vzduch).
 - 3) Uvítal bych příjemnější a osobnější prostředí, barvy jsou studené.
 - 4) Chybí mi možnost vyvětrat a nedostatek čerstvého vzduchu.
 - 5) S výjimkou vzduchotechniky mi to vyhovuje.

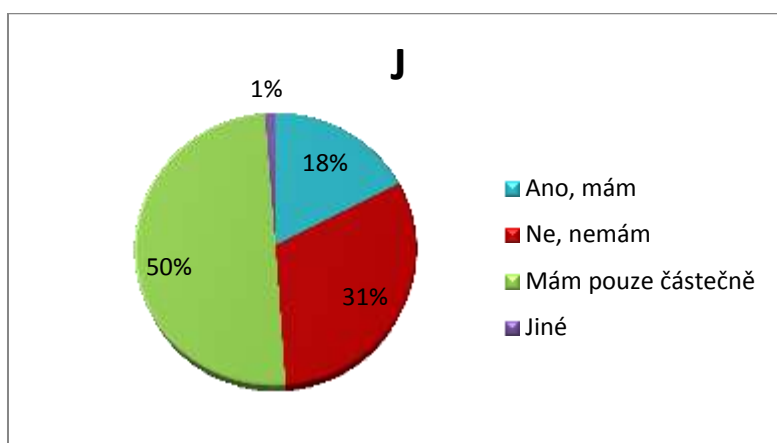
i) Cítíte se na svém pracovním místě příjemně?

Graf č. 9: Odpovědi na otázku I



j) Máte možnost své pracovní místo modifikovat?

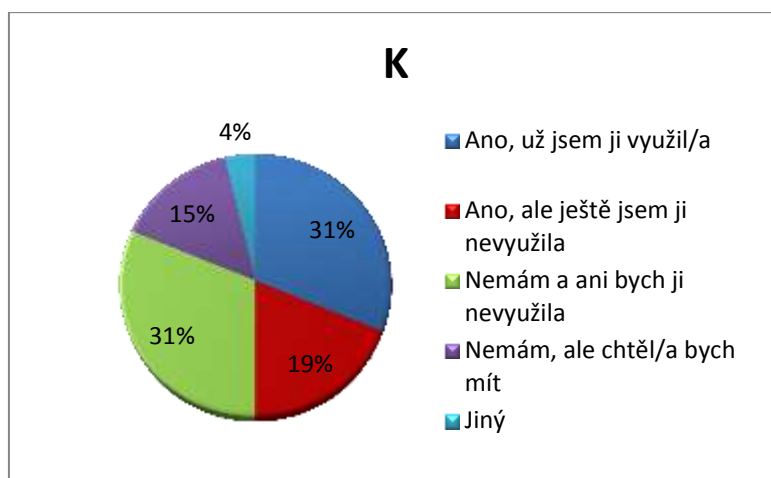
Graf č. 10: Odpovědi na otázku J



Jiné: 1) Pouze personifikace.

k) Využíváte možnost personalizace svého pracovního místa?

Graf č. 11: Odpovědi na otázku K



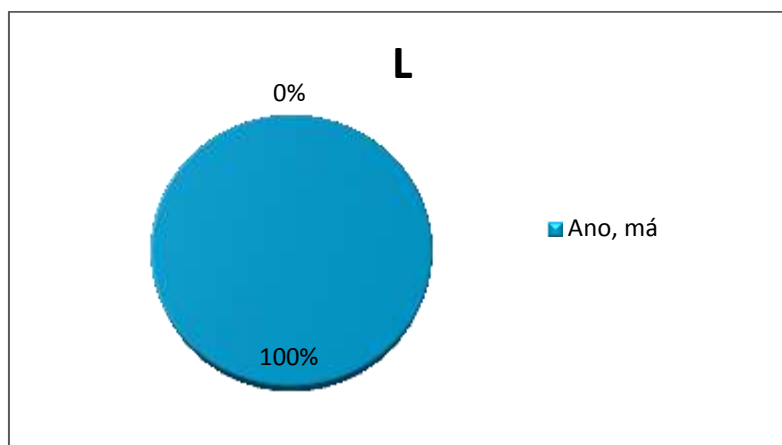
Jiné: 1) Ani ne.

2) Netrávím tam tolik času, abych měla potřebu cokoliv měnit.

3) Použila jsem květiny a soukromé fotografie na nástěnce.

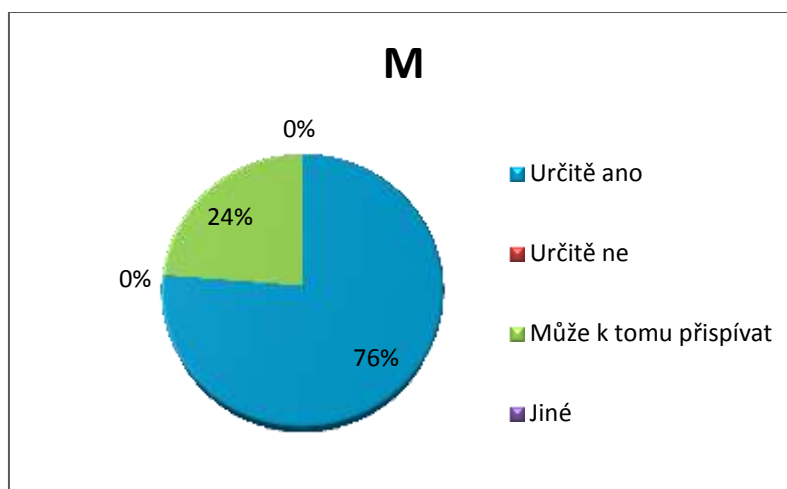
l) Myslíte si, že pracovní prostředí má vliv na spokojenost pracovníků?

Graf č. 12: Odpovědi na otázku L



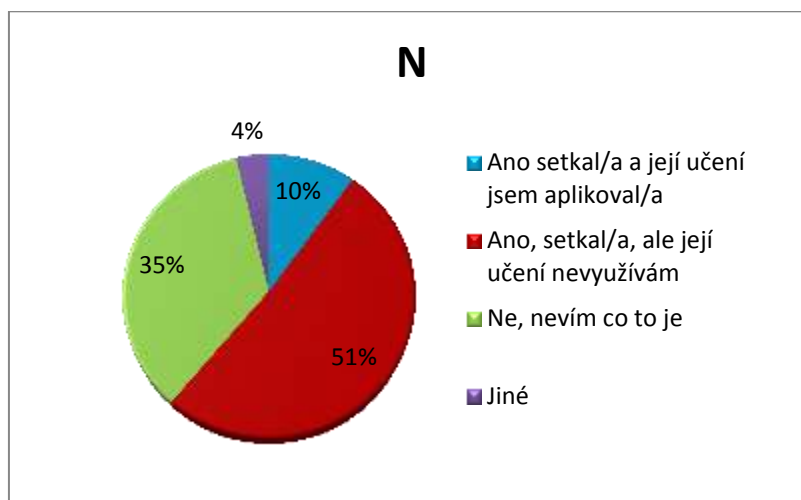
m) Myslíte si, že pracovní spokojenost má vliv na Váš pracovní výkon?

Graf č. 13: Odpovědi na otázku M



n) Setkali jste se někdy během Vašeho života s čínskou filozofií FENG SHUI?

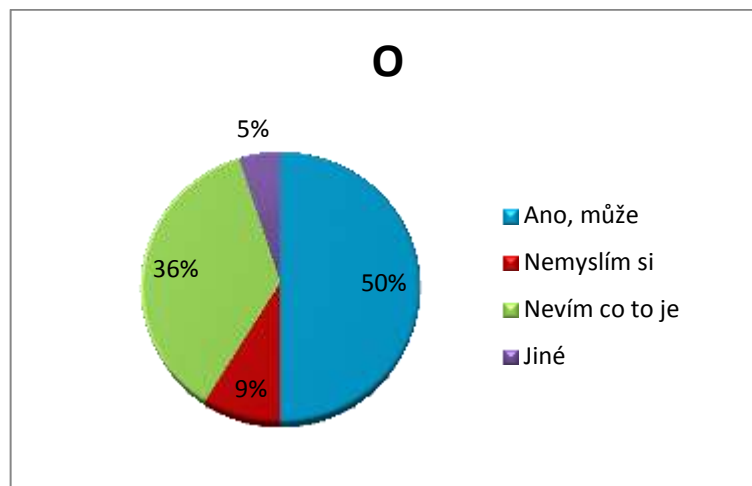
Graf č. 14: Odpovědi na otázku N



- Jiné:
- 1) Vím co to je, ale nesetkal.
 - 2) Setkala jsem se s tím v minulém zaměstnání.
 - 3) Slyšela jsem o tom, ale neznám přesné zásady.

o) Myslíte si, že pokud je FENG SHUI aplikováno, může ovlivňovat pracovní prostředí pozitivně?

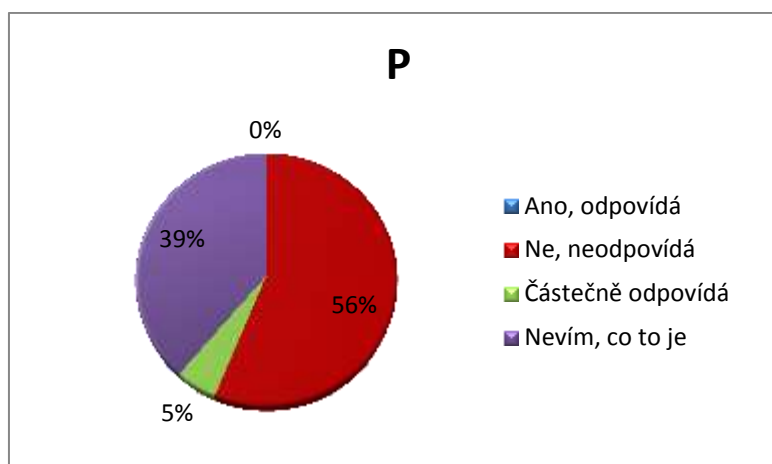
Graf č. 15: Odpovědi na otázku O



- Jiné:
- 1) Nemohu posoudit.
 - 2) Kdo tomu věří tak ano.
 - 3) Ano, pokud tomu člověk věří.
 - 4) Možná ano.

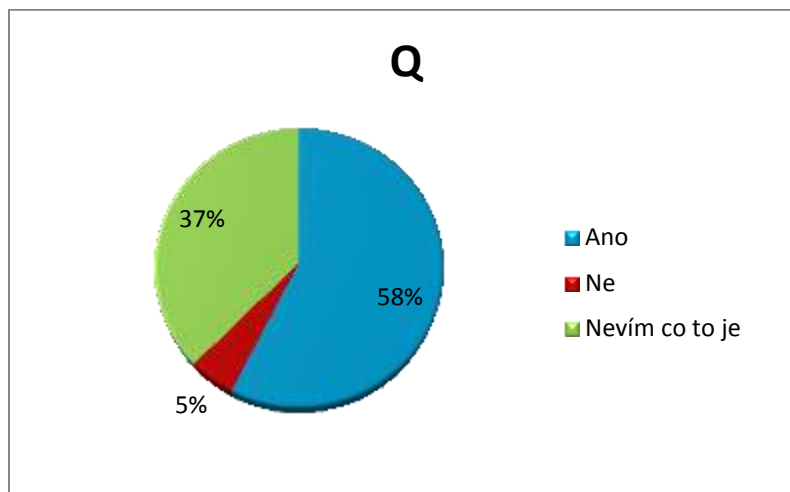
p) Odpovídá Vaše pracoviště zásadám FENG SHUI?

Graf č. 16: Odpovědi na otázku P



q) *Mohou zásady učení FENG SHUI na pracovišti přispět ke zkvalitnění pracovního života?*

Graf č. 17: Odpovědi na otázku Q



5.5 Shrnutí a doporučení

Na základě výsledků dotazníkového šetření se vyvrátila první hypotéza, tedy že jsou pracovníci se svým pracovním místem nespokojeni. Většina respondentů pracuje v otevřeném pracovním prostoru a myslí si, že to přispívá k rychlejší a efektivnější komunikaci, jsou spokojeni s velikostí pracovního místa, mohou se soustředit na svou práci a cítí se na svém místě příjemně.

Pracovníci mají většinou částečnou možnost své pracovní místo modifikovat a personifikovat, vyjma pracovníků, kteří nedisponují dedikovaným pracovním místem. Všichni respondenti se shodli, že pracovní prostředí má vliv na pracovní spokojenost a z nich tři čtvrtiny shodně uvádějí, že pracovní spokojenost má vliv na pracovní výkon. Zbýlá čtvrtina respondentů se domnívá, že k tomu může přispívat.

Druhá hypotéza, která se vztahuje k tvrzení, že pracovníci o čínské filozofii Feng Shui už slyšeli, se potvrdila z 50 %. Polovina dotazovaných

uvedla, že se s čínskou filozofií Feng Shui už setkala, ale její poznatky nevyužívá a myslí si, že aplikace Feng Shui může ovlivňovat pracovní prostředí pozitivně. Jenom deset procent kolegů její poznatky dokázalo aplikovat a třicet pět procent uvedlo, že nevědí, co to Feng Shui je.

Třetí, poslední hypotéza potvrdila, že pracovníci využívají Feng Shui v praxi, se nepotvrdila. Jenom 10 % respondentů uvedlo, že poznatky učení aplikovalo. Je ale pozitivní, že 50 % dotazovaných se s tímto učením setkala.

Tyto výsledky dokazují, že pracovníci jsou spíše se svým pracovním prostředím spokojeni, i když by rádi využili větší možnosti personifikace. Povědomí o čínské filozofii Feng Shui je zatím poměrně nízké.

Doporučení z tohoto dotazníkového šetření je následující:

- 1) Zaměstnavatel by měl zjišťovat, jak jsou pracovníci se svým pracovním prostředím spokojeni, protože pracovní spokojenost má vliv na pracovní výkon podle mínění respondentů.
- 2) Měla by být dána zaměstnancům větší pravomoc při rozhodování o úpravě svých pracovních míst.
- 3) Organizace by měly alespoň částečně prostudovat a implementovat některé prvky Feng Shui ve společných prostorech a tím stimulovat pracovní podmínky.

ZÁVĚR

Problematika pracovního prostředí v interakci s pracovníkem je stále více diskutovaným tématem. S přibývajícím dobou rostou požadavky na fyzické zabezpečení pracovníků, ale především se klade důraz na vliv pracovního prostředí, na pracovníkovu psychiku. Proto se stále více začínají hledat způsoby, jak pracovníkům jejich práci zpříjemnit, namotivovat je i pracovním prostředím, aby chodili do práce rádi a aby vykonávali zadanou práci v prostředí, které je bude pozitivně ovlivňovat.

Téma Feng Shui je velice obsáhlé a tato práce nastínila pouze jeho základy, také ukázala, že ve společnosti HP se tyto prvky částečně objevují. Stimulace pracovního prostředí pomocí Feng Shui by vždy měla být vedena odborníky, aby se cíle, kterých má být dosaženo pomocí tohoto učení, realizovaly a měly pozitivní výsledek.

Ve společnosti HP pracuje celosvětově něco přes 150 000 zaměstnanců ve více než 170 zemích na 6 světadílech. V České republice je zaměstnáno na 2 000 zaměstnanců ve třech hlavních pražských pobočkách. Pro tolik zaměstnanců je velice těžké najít prostory, kde by se každý mohl pohodlně usadit a nerušeně pracovat. Ve společnostech, kde pracuje tolik lidí, je téměř nevyhnutelné, aby byly prostory řešeny jinak než formou openspace. I na tuto formu pracoviště se dají použít jisté prvky Feng Shui, které budou stimulovat správný směr a rychlost Čchi a také pěti prvky podporovat energie, které jsou na pracovišti v oslabení.

Ve společnosti HP jsou základní prvky Feng Shui aplikovány na chodbách a společných prostorách. Jsou zde použity květiny ke stimulaci energií, jelikož celá budova je navenek skleněná a uvnitř jsou použity na chodbách lesklé tvrdé materiály, po kterých energie proudí příliš dynamicky. Květinami a látkovými sedačkami je tento tok energie stimulován, aby

nedocházelo k její roztříštěnosti. Společnost HP má povědomí o učení Feng Shui a její poznatky pomalu aplikuje a stimuluje své pracovní prostředí.

Každá společnost by se měla zamyslet nad tím, jestli má možnost své prostředí upravovat, nebo zda všem vyhovuje. Učení Feng Shui je mocné a může být nápomocno i v takových oblastech, jako je úspěch, zisk a spokojenost.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- ARMSTRONG, Michael. Řízení pracovního výkonu v podnikové praxi. 1. vyd. Praha: Fragment, 2011. 400 s. ISBN 978-80-253-1198-1.
- BIGGSOVÁ, BUTLER, Jane. *Feng-šuej v 10 lekcích*. Svojtka a Co. . ISBN 80-7237-9/4-3.
- BROWN, Simon. *Feng-šuej na pracovišti*. Reader's Digest, 2005. ISBN 80-86196-89-5.
- BROWN, Simon. *Základy feng – šuej*. Alpress, s. r. o., 2002. ISBN 80-7218-685-X.
- ČCHUEN, K., Lam. *Praktické rady jak si vylepšit životní a pracovní prostředí*. 1. vyd. Svojtka a Co. ISBN 80-7237-066-9.
- HERMANN, Meyer a Sator GÜNTHER. *Harmonický život s feng-šuej*. Praha: Euromedia Group-Ikar, 2004. ISBN 80-249-0332-6.
- JOKL, Miloslav. *Zdravé a obytné pracovní prostředí*. Praha: Academica, 2002. 280 s. ISBN 80-200-0928-0.
- KASEMANN, Irene. *Pomůcky feng-šuej*. Bratislava: Eugenika, 2011. ISBN 978-80-89227-09-9.
- KENEDY, D., Daniel. *Feng-šuej pro každého*. NOXI, s. r. o., 2011. 184 s. ISBN 978-80-89179-82-3.
- KOUBEK, Josef. Řízení pracovního výkonu. Praha: Publisher Management Press, 2004. 209 s. ISBN 80-726-1116-X.
- KOCIÁNOVÁ, Renata. *Personální činnosti a metody personální práce*. Praha: Grada Publishing, a. s., 2010. 215 s. ISBN 80-247-2497-9.
- KWAN, L. *Feng Shui*. Praha: Pragma, 1996. ISBN 80-7205-351-5
- MICHALÍK, David. Příručka pro kancelářská pracoviště. *Co je potřeba pro optimální pracovní prostředí?*. Praha: Ministerstvo vnitra České Republiky, Oddělení psychologie OPe MV ČR, 2009.
- MIKULÁŠTÍK, Milan. *Manažerská psychologie*. 2. vyd. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1349-6.
- PAUKNEROVÁ, D. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. Praha: Grada Publishing, a. s., 2006. s. 39. ISBN 80-247-1706-9.

ŠTIKAR a kol. *Vznik a vývoj*. Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0448-5.

TUČEK, Milan, Miroslav CIKRT a Daniela PELCLOVÁ. *Pracovní lékařství pro praxi: Příručka s doporučeným standardy*. Praha: Grada, 2005. 344 s. ISBN 80-247-0927-9.

INTERNETOVÉ ZDROJE

KOHOUTEK, Rudolf. Předmět a metody psychologie práce. In: *Psychologie v teorii a praxi* [online]. 2009-01-02 [cit. 2012-01-05].
Dostupné z: <http://rudolfkohoutek.blog.cz/0901/psychologie-prace-a-organizace>

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam obrázků

Obr. 2:	Maslowova pyramida potřeb.....	25
Obr. 2:	Člověk v pracovním prostředí.....	35
Obr. 3:	Použitelnost barev, materiálů a vzorů podle orientace budovy	61
Obr. 4:	Jin a jang	64

Seznam tabulek

Tab. 1:	Hlavní směry (etapy vývoje) psychologie práce.....	11
Tab. 2:	Hlavní oblasti zájmu psychotechniky	30
Tab. 3:	Vliv oslabení některých prvků	69

Seznam grafů

Graf č. 1:	Odpovědi na otázku A.....	80
Graf č. 2:	Odpovědi na otázku B.....	80
Graf č. 3:	Odpovědi na otázku C.....	81
Graf č. 4:	Odpovědi na otázku D.....	81
Graf č. 5:	Odpověď na otázku E.....	82
Graf č. 6:	Odpovědi na otázku F	82
Graf č. 7:	Odpovědi na otázku G.....	83
Graf č. 8:	Odpovědi na otázku H.....	83
Graf č. 9:	Odpovědi na otázku I	84
Graf č. 10:	Odpovědi na otázku J.....	84
Graf č. 11:	Odpověď na otázku K	85
Graf č. 12:	Odpovědi na otázku L	85
Graf č. 13:	Odpovědi na otázku M.....	86
Graf č. 14:	Odpovědi na otázku N.....	86
Graf č. 15:	Odpovědi na otázku O.....	87
Graf č. 16:	Odpovědi na otázku P	87
Graf č. 17:	Odpověď na otázku Q	88

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A: Průvodní dopis k dotazníku	I
Příloha B: Dotazník	II

PŘÍLOHY

Příloha A – Průvodní dopis k dotazníku

Vážení spolupracovníci a kolegové,

Dovoluji si vás jako studentka třetího ročníku bakalářského studia oboru Řízení lidských zdrojů na Univerzitě Jana Amose Komenského Praha požádat o vyplnění následujících otázek v dotazníku týkajících se vlivu učení a aplikace Feng Shui na pracovní výkon a spokojenost.

Cílem tohoto dotazníku je zjistit, zda má pracovní prostředí vliv na pracovní výkon a pracovní spokojenost ve firmě Hewlett – Packard. Všechny vaše odpovědi budou zaznamenávány anonymně. S výsledky mého andragogického šetření se budete moci v případě vašeho zájmu seznámit v mé bakalářské práci, jenž bude po obhajobě veřejně dostupná v knihovně areálu univerzity.

Děkuji vám za váš čas při vyplňování a za vaši ochotu.

Kateřina Křížková

Příloha B – Dotazník

Dotazník

Otázka A - Pohlaví

Jste?

Muž

Žena

Otázka B - Věková skupina

Do jaké věkové kategorie se řadíte?

18 - 23

24 - 29

30 - 35

36 - 41

42 - 47

47 a více

Otázka C - Vzdělání

Vaše nejvyšší vzdělání je?

základní

středoškolské s maturitou

vyšší odborné

vysokoškolské bakalářské

vysokoškolské magisterské či inženýrské

doktorské

Otázka D - Typ uspořádání pracoviště

Pracujete v otevřeném prostoru? (tzv. openspace)

Ano

Ne

Střídavě (mám dvě pracoviště)

Využívám nejčastěji práce z domova

Otázka E - Efektivní komunikace v pracovním prostoru

Myslíte si, že otevřený pracovní prostor přispívá k efektivnější a rychlejší vzájemné komunikaci?

Ano

Ne

Částečně

Otázka F - Koncentrace
<i>Jste schopni se plně koncentrovat na svou práci?</i>
Ano, jsem
Ne, nejsem
Důležité úkony vyžadující mé plné soustředění provádím raději doma
Jiné

Otázka G - Velikost pracovního místa
<i>Je velikost Vašeho pracovního místa dostatečná?</i>
Ano, plně mi vyhovuje
Nejsem spokojen/a s velikostí mého pracovního prostoru, potřebuji více místa
Nemám stálé pracovní místo
Jiné

Otázka H - Spokojenost s technickým zázemím
<i>Vyhovuje Vám technické zázemí (kancelářský nábytek, osvětlení, barevné provedení...) na Vašem pracovním místě?</i>
Ano, vyhovuje
Ne, nevyhovuje
Uvítal/a bych více možností pro přeměnu
Jiné

Otázka I - Spokojenost s pracovním místem
<i>Cítíte se na svém pracovním místě příjemně?</i>
Ano, cítím
Ne, necítím

Otázka J - Modifikace pracovního místa
<i>Máte možnost své pracovní místo modifikovat?</i>
Ano, mám
Ne, nemám
Mám pouze částečně
Jiné

Otázka K - Personifikace pracovního místa
<i>Využíváte možnost personifikace svého pracovního místa?</i>
Ano, už jsem ji využil/a
Ano, ale ještě jsem ji nevyužila
nemám a ani bych ji nevyužil/a
Nemám, ale chtěl/a bych mít
Jiné

Otázka L - Vliv pracovního prostředí na spokojenost
<i>Myslíte si, že pracovní prostředí má vliv na spokojenost pracovníků?</i>
Ano, má
Ne, nemá

Otázka M - Vliv spokojenosti na pracovní výkon
<i>Myslíte si, že pracovní spokojenost má vliv na Váš pracovní výkon?</i>
Určitě ano
Určitě ne
Může k tomu přispívat
Jiné

Otázka N - Setkání s Feng Shui
<i>Setkali jste se někdy během Vašeho života s čínskou filozofií FENG SHUI?</i>
Ano setkal/a a její učení jsem aplikoval/a
Ano, setkal/a, ale její učení nevyužívám
Ne, nevím co to je
Jiné

Otázka O - Ovlivňování pracovního prostředí pomocí Feng Shui
<i>Myslíte si, že pokud je FENG SHUI aplikováno, může ovlivňovat pracovní prostředí pozitivně?</i>
Ano, může
Nemyslím si
Nevím co to je
Jiné

Otázka P - Pracoviště a Feng Shui
<i>Odpovídá Vaše pracoviště zásadám FENG SHUI?</i>
Ano, odpovídá
Ne, neodpovídá
Částečně odpovídá
Nevím co to je

Otázka Q - Zkvalitnění pracovního života pomocí Feng Shui
<i>Mohou zásady učení FENG SHUI na pracovišti přispět ke zkvalitnění pracovního života?</i>
Ano
Ne
Nevím co to je

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Kateřina Křížková

Obor: Řízení lidských zdrojů

Forma studia: kombinovaná

Název práce: Stimulace pracovního prostředí dle filozofie FENG SHUI

Rok: 2012

Počet stran textu bez příloh: 92

Celkový počet stran příloh: 4

Počet titulů české literatury a pramenů: 17

Počet titulů zahraniční literatury a pramenů: 0

Počet internetových zdrojů: 1

Vedoucí práce: PhDr. Miloš Chlad, CSc.