

Práce je rozdělena celkem do osmi kapitol, ve kterých se autoři zabývají postupně jednotlivými problémy spadajícími do širokého oboru psychologie práce.

V první kapitole podávají nejprve definici psychologie a vymezují její vztah na jedné straně k biologickým, a na druhé straně ke společenským vědám. Potom velmi stručně objasňují základní psychologické pojmy.

Druhá kapitola podává především nástin historického vývoje psychologie práce, kterou autoři vymezují jako „psychologickou disciplínu zaměřenou na řešení praktických otázek hospodářské společenské praxe“. Zdůrazňují závislost na metodologických principech celé psychologické vědy a kladou rovnítko mezi „teoretickou psychologií práce“ a „praktickou ekonomickou psychologií.“ Jako první etapu psychologie práce uvádějí psychotechniku, která dosáhla největšího významu ve 20. letech našeho století v souvislosti s racionalizačním úsilím průmyslu. Rozvíjela se hlavně ve Spojených státech a v Německu a jejím předním úkolem byl výběr vhodných pracovníků pro výkon určité profese. Vedle psychotechniky, která se postupně změnila v jakousi poradenskou průmyslovou psychologii, vytvořily se další samostatné obory, zejména obor aplikované psychologie nejčastěji nazývaný „human relations“. Využívá poznatků sociální psychologie a rozsah prací v tomto oboru je dnes již nepřehledný. Dalším novým oborem je inženýrská psychologie nebo ergonomika, která vznikla z průmyslové experimentální psychologie a zabývá se intenzivním studiem vztahu člověk — stroj.

V Československu byl roku 1921 založen Ústřední psychotechnický ústav, který na podkladě psychotechnických zkoušek vykonával poradní činnost pro různé závody a podniky. Roku 1940 byl přeměněn na Ústav lidské práce, po válce pak přejmenován na Čs. ústav práce. V souvislosti s kritikou psychologie práce z hlediska jejího využívání v kapitalistické společnosti i její teoretické nezrlosti byl ústav v roce 1951 zrušen a zároveň byla zrušena všechna psychologická pracoviště na závodech. Teprve od roku 1956 se začíná v SSSR i v ostatních socialistických zemích rozvíjet psychologie práce jako nedílná součást marxistické psychologie podle potřeb požadavků společenské výrobní praxe.

Při komplexním řešení vědeckých problémů výroby spolupracuje psycholog v závodě s ekonomem, technikem a s řadou lékařských disciplín. V roce 1960 byl schválen statut psychologa práce v závodě, který pro něj vymezuje předepsané vzdělání a úkoly.

Třetí kapitola je věnována psychologickému rozboru pracovního výkonu. Výkon pracovníka je určen jednak technickými a ekonomickými podmínkami, jednak jeho osobními předpoklady. Základem k posuzování výkonu jsou pracovní nebo výkonové křivky, na které působí mnoho faktorů, např. (podle

Kraepelina) nácvik, únava, stimulace, přivýknutí práci a volní vypětí. Dalším ukazatelem pro stanovení výkonnosti je časový a kvalitativní rozbor chyb a chybného jednání v průběhu pracovní činnosti. Nejvýraznější pokles výkonnosti působí únava. Je závislá nejen na fyziologických, ale i na psychologických, výrobních a společenských faktorech. Při dlouhodobé kumulaci únavy dochází k vyčerpání. Od únavy třeba odlišit pocit únavy, který patří mezi orgánové požitky a má pro organismus ochranný význam.

Racionalizační snahy ve dvacátých letech daly podnět k intenzivnímu zkoumání elementárních částí pracovní činnosti. Vznikaly časové a pohybové studie, kterých se používalo k normování práce a k stanovení optimálních pohybů a úkonů. Pracovní výkon je závislý nejen na vhodné pracovní metodě, ale i na délce pracovní doby, na jejím vhodném členění pracovními přestávkami a na správném aktivním odpočinku.

Nejobsáhlejší a z našeho hlediska nejzajímavější je kapitola čtvrtá, nazvaná *Sociální psychologické problémy práce*.

O psychologické řešení společenských problémů na pracovišti vzniká stále živější zájem u nás i v cizině. „Human relations“ i průmyslová sociální psychologie (Haier 1956, Vroom a Maier 1961) vycházejí z praktického pojetí psychologie práce a vydělují sociálně psychologickou problematiku práce jako samostatnou psychologickou disciplínu. Toto vydělení není podle autorů správné, protože psychologie práce tvoří jediný celek nejen z hlediska teoretického, ale také z hlediska předmětu a metodiky výzkumné práce.

V pracovní psychologii hraje velkou úlohu motivace pracovní činnosti. Pro pracovní motivaci je nejdůležitější vztah k práci, který je závislý zejména na sociálně ekonomickém systému. Projevuje se v rozmanitých postojích jednotlivce. Při hodnocení práce skupiny má význam pracovní morálka, na níž má vliv jednak zaměření pracovníků a skupin, jednak systém řízení a mimopracovní činitelé. Špatné vnější pracovní podmínky samy o sobě špatnou morálku neurčují. Faktory, které podmiňují pracovní uspokojení v jednotlivých zaměstnaneckých kategoriích, nebyly u nás zkoumány; stejně tak chybí výzkumy účinnosti hlavních stimulujících společenských prostředků. Pracovní uspokojení člověka závisí i na technologii výroby — jiné požadavky na něj klade řemeslná výroba, jiné pásová nebo automatizovaná. Společenské postavení pracovních oborů hraje úlohu nejen v otázce pracovního uspokojení, ale i při volbě povolání mládeže. U nás nebylo dosud zkoumáno.

Autoři věnují potom pozornost skupinám a charakterizují je z psychologického hlediska jako „soubor osob, které jsou spojeny systémem vzájemných vztahů“. Rozlišují skupiny primární a sekundární a vypočítávají dimenze, které skupinu určují (podle Hemphilla). U pracovních skupin, u nichž rozlišují strukturu formální a neformální, uvádějí několik typů formální struktury a uka-

zuji, jak lze postavení jedince i vzájemné vztahy ve skupině ilustrovat sociometrickou technikou. Na pracovištích doporučují věnovat pozornost také představitelům některých širších společenských skupin, kteří se určitými rysy liší od členů užší pracovní skupiny (mládež, ženy přicházející z domácnosti, pracovníci se změněnou pracovní schopností). Pracovní skupina má značný výchovný význam a ovlivňuje také společenskou atmosféru na pracovišti; nepříznivá atmosféra má škodlivé účinky zdravotní a morální.

Velká pozornost je věnována vedoucímu pracovníku. Jsou podrobně vypočítávány jeho úkoly zejména při vedení skupiny. Porovnávání demokratického, liberálního a autoritativního stylu řízení je věnována jen letmá zmínka. Při hodnocení osobnosti vedoucího upozorňují autoři na důležitost sociálních okolností, ve kterých se jeho vlastnosti mohou uplatnit. Pro výběr a rozmísťování pracovníků a zejména jejich hodnocení citují hodnotící schémata přeložená ze zahraniční literatury a uvádějí četné pokyny, ve kterých vycházejí ze znalosti poměrů na našich pracovištích. Letmou pozornost věnují psychologickým otázkám výcviku vedoucích pracovníků.

Krátká pátá kapitola se zabývá psychologickými aspekty výběru a rozmísťování pracovníků. Je v ní objasňován vznik, podstata a možnosti užití psychologických zkou-

Další kapitola je věnována psychologickým aspektům při řešení strojů. Inženýrská psychologie je jednou z nejmladších oblastí psychologie práce, i když otázky správného přizpůsobení strojů a nástrojů člověku byla věnována pozornost již odedávna. Teprve od druhé světové války se při konstrukci strojů a přístrojů uplatňuje také psychologické hledisko. Zpočátku spolupracovali psychologové s technikou při řešení některých dílčích otázek, např. čitelnosti a umístění sdělovačů, volbě a umístění ovládačů apod. V současné době představuje již inženýrská psychologie rozsáhlý obor, který se opírá o matematiku, statistiku, biochemii, kinetiku ap. Shromáždila velké množství poznatků např. o vizuálních informacích, které se týkají uspořádání číselníků měřících přístrojů, optimálního značení stupnic apod. Experimentálně byly zjištěny četné poznatky o sdělovačích a ovládačích. Při projekci pracovního stanoviště je kladen důraz i na anatomické faktory.

Sedmá kapitola upozorňuje na faktory vnějšího pracovního prostředí. Prvním z nich je osvětlení. Vhodné osvětlení zabraňuje zrakové únavě, zvyšuje produktivitu práce a pracovní pohodu. Intenzita umělého osvětlení je závislá na druhu a jemnosti práce a je určena státními normami. S osvětlením souvisí barevná úprava pracoviště. Zpočátku bylo barev užíváno pro bezpečnostní účely, později i při úpravě pracovních prostorů. Také pro barevnou úpravu strojů, strojních zařízení, dalších výrobních prostředků, a dále pro barevné značení zdrojů nebezpečí a bezpečnostních zařízení byla u nás i v cizině vydána řada směrnic a norem.

Dalším faktorem vnějšího pracovního pro-

středí je hluk. Nepůsobí jen na sluch, ale na celý organismus, projevuje se zvláště u složitějších činností a lze se domnívat, že po delší době přivodí dlouhodobá expozice hluku s nepříznivými parametry u mnoha pracovníků nervovou labilitu s typickými znaky neurózy. Otázky ochrany proti hluku jsou formulovány v hygienických předpisech ministerstva zdravotnictví.

Posledním zevním faktorem na pracovišti jsou mikroklimatické podmínky, o jejichž vztahu k výkonnosti byla shromážděna již řada poznatků.

Závěrečná kapitola je věnována bezpečnosti práce. Uvádí základní příčiny úrazů, doporučuje vhodnou prevenci a věnuje pozornost také psychologickým otázkám poúrazové péče.

Kniha vyšla v sociologické knižnici, a je tedy podle slov vydavatele určena hlavně čtenářům zabývajícím se sociologií v praxi. V tomto směru byla její potřeba jistě již dávno pocítována. Vyplňuje značnou mezeru v našich odborných pracích se společenskou problematikou. Hodnocení vlastní psychologické náplně ponecháváme pracovním psychologům; na tomto místě chceme spíše zaujmout k publikaci stanovisko z hlediska čtenářů, jimž byla určena. Není pochyby, že jak výzkumní, tak hospodářští a političtí pracovníci ji jistě uvítají.

Ve všech kapitolách, až na nečetné výjimky, se autoři opírají pouze o cizí odbornou literaturu. Domníváme se, že by bylo užitečné citovat českému čtenáři alespoň některé domácí práce, kterých je řada, i když jistě nejde vždy o práce zcela nové. V kapitole, která se zabývá společenskou problematikou práce, postrádá čtenář odkazy na polskou sociálně psychologickou a sociologickou literaturu, která je nám svou problematikou a svým zaměřením podstatně bližší než uváděné práce americké. Zejména tam, kde nám chybí vlastní výzkumy (společenské hodnocení pracovních oborů, výzkum faktorů ovlivňujících pracovní uspokojení), by bylo vhodné citovat původní polské práce. Totéž se týká i důležitě a často diskutované otázky výcviku vedoucích pracovníků. Pokud se autoři zabývají definicí sociální psychologie, která je bezesporu hraniční disciplínou, bylo by jen žádoucí, aby vymezili jasně také její vztah k sociologii. I sama vpředu citovaná definice psychologie práce a ztotožnění teoretické psychologie práce a praktické ekonomické psychologie je podle názoru recenzenta pochybné. Při definici inteligenčního kvocientu (IQ) by bylo na místě upozornit, že všechny novější inteligenční zkoušky (i uvedený Wechsler) nevycházejí již z definice opřené o mentální věk, ale z přesnější definice využívající statistického kritéria rozptylu. Do práce se vloudily i některé drobné nesrovnalosti; na str. 162. T. Simonová místo T. Simon. Na závadu práce je její složitá a ne vždy dost srozumitelná dílka.

Vcelku je ale možno říci, že jde o užitečnou publikaci, která přináší nejdůležitější základní poznatky ze svého oboru a jistě najde široké uplatnění. *Dana Langmeierová*