

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra psychologie



Bakalářská práce

Psychologické aspekty práce z domova

Kateřina Secká

© 2022 ČZU v Praze



Česká zemědělská univerzita v Praze
Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Autorka práce:	Kateřina Secká
Studijní program:	Veřejná správa a regionální rozvoj - k.s. Litoměřice
Vedoucí práce:	PhDr. Kristýna Krejčová, Ph.D.
Garantující pracoviště:	Katedra psychologie
Jazyk práce:	Čeština
Název práce:	Psychologické aspekty práce z domova
Název anglicky:	Psychological Aspects of Working from Home
Cíle práce:	<p>Bakalářská práce se zabývá problematikou psychosociálních dopadů zaměstnanců pracujících z domova v době mimořádných opatření zavedených během pandemie nemoci COVID-19. Toto období je v práci podrobena srovnání s podobou home office před rokem 2020. Cílem práce je komparace obou období především z pohledu work-life balance.</p> <p>Práce sestává z části teoretické a empirické. Teoretická část si klade za cíl vysvětlit terminologii spojenou s fenomény home office a work-life balance a zhodnotit míru s tím související psychické zátěže při zohlednění pracovního a sociálního prostředí výkonu práce. V empirické části slouží koncept work-life balance, tedy rovnováha mezi pracovním a osobním životem, jako nástroj pro analýzu psychosociálních aspektů dlouhodobé práce na home office. Získaná data o pozitivních a negativních dopadech jsou následně vyhodnocena a slouží k identifikaci příčin, jež tyto dopady v jednotlivých případech ovlivňují. Na jejich základě práce představuje možná preventivních opatření.</p>
Metodika:	<p>Teoretická část bakalářské práce vychází z literární rešerše odborné literatury a z kompilace textů odborných prací a výzkumů.</p> <p>V empirické části je pro sběr dat využito dotazníkového šetření v několika firmách spolu s polostandardizovaným rozhovorem s personalisty. Získané údaje jsou statisticky vyhodnoceny, je provedena grafická analýza a interpretace výsledků výzkumu včetně příslušných doporučení pro praxi.</p>
Doporučený rozsah práce:	30-40 stran
Klíčová slova:	COVID 19, home office, pracovní prostředí, pracovní zátěž, psychická zátěž, work-life balance

Doporučené zdroje informací:

1. REICHEL, J. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada, 2009. ISBN 978-80-247-3006-6.
2. ŠIKÝŘ, M. *Personalistika pro manažery a personalisty*. Praha: Grada, 2016. ISBN 978-80-247-5870-1.
3. ŠPATENKOVÁ, N., Krize: Psychologický a sociologický fenomén. Praha: Grada, 2004. ISBN 80-247-0888-4.
4. ŠTIKAR, J. *Psychologie ve světě práce*. V Praze: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0448-5.
5. VÝROST, J. -- SLAMĚNÍK, I. *Sociální psychologie*. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-1428-8.

Předběžný termín obhajoby: 2021/22 LS – PEF

Elektronicky schváleno: 26. 11. 2021

PhDr. Pavla Rymešová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno: 30. 11. 2021

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci " Psychologické aspekty práce z domova " jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucí bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 6. 3. 2022

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala PhDr. Kristýně Krejčové, Ph.D za vedení mé práce, za její ochotu, nápomocnost a hodnotné rady.

Psychologické aspekty práce z domova

Abstrakt

Předložená bakalářská práce se zabývá problematikou psychosociálních dopadů na zaměstnance korporátní společnosti pracujících z domova v době mimořádných opatření z důvodu pandemie nemoci covid-19, kde došlo vlivem pandemické situace k nařízené práci z domova. Obsah práce je rozdělen do dvou částí, teoretické a empirické.

V teoretické části bakalářské práce, která je zpracována na základě rešerší a studia odborné literatury, dochází k vysvětlení pojmů home office, work-life balance a psychosociálních rizik práce z domova a s tím související psychické zátěže s ohledem na pracovní a sociální prostředí výkonu práce.

Empirická část obsahuje analýzu psychosociálních aspektů dlouhodobé práce na home office, prozkoumání vztahu mezi vnímáním fyzického i psychického zdraví a work-life balance, zvládání pracovních povinností spolu se zvládáním rodinných rolí s ohledem na typ osobnosti, věk a další aspekty oslovených zaměstnanců.

Pro účel této bakalářské práce bylo provedeno dotazníkové šetření mezi zaměstnanci předmětné společnosti a personalisty. Vyhodnocení bylo provedeno formou grafů a tabulek, na jejichž základě došlo k ověření stanovených hypotéz. V závěru jsou popsány a vyhodnoceny výsledky výzkumu.

Klíčová slova: COVID 19, home office, pracovní prostředí, pracovní zátěž, psychická zátěž, work-life balance

Psychological Aspects of Working from Home

Abstract

The present bachelor thesis addresses the issue of psychosocial impacts on corporate employees working from home during the emergency measures due to the COVID-19 pandemic, where working from home was mandated due to the pandemic situation. The content of the thesis is divided into two parts, theoretical and empirical.

The theoretical part of the bachelor thesis, which is based on research and study of literature, explains the concept of home office, work-life balance, and psychosocial risks of working from home and the related psychological burden regarding the work and social environment of work performance.

The empirical part includes an analysis of the psychosocial aspects of working remotely for a longer period, exploring the relationship between perceptions of physical and psychological health and work-life balance, coping with work responsibilities along with coping with family roles with respect to personality type, age and other aspects of the employees interviewed.

For this bachelor's thesis, a questionnaire survey was conducted among the employees of the subject company and with the Human Resources department. The evaluation was carried out by means of graphs and tables that contributed to the test of the hypotheses established. In the conclusion, the results of the research are described and evaluated.

Keywords: COVID 19, home office, work environment, workload, psychological stress, work-life balance

Obsah

1 Úvod.....	6
2 Cíl práce a metodika	8
2.1 Cíl práce	8
2.2 Metodika	9
3 Teoretická východiska	11
3.1 Covid-19.....	11
3.2 Home office.....	12
3.2.1 Pracovní podmínky a pracovní zátěž	14
3.2.2 Výhody a nevýhody home office.....	16
3.2.3 Work-life balance	18
3.2.4 Rizika při práci z domova	23
3.3 Psychosociální rizika při práci z domova.....	24
3.3.1 Dopady psychosociálních rizik.....	25
3.3.2 Možné příčiny psychosociálních dopadů práce z domova	27
3.3.3 Psychosociální rizika při návratu z home office do zaměstnání	29
3.4 Shrnutí	30
4 Empirická část.....	31
4.1 Výzkumné cíle a metodologie.....	31
4.2 Popis výzkumného souboru	32
4.3 Výsledky dotazníkového šetření	33
4.3.1 Přehled základního členění respondentů na základě dotazníkového šetření	34
4.3.2 Testování stanovených hypotéz	37
4.3.3 Hodnocení ekonomických dopadů při práci z domova	45
4.3.4 Hodnocení pozitivních a negativních stránek práce z domova a predikce jejího dalšího vývoje.....	46
4.4 Home office z pohledu personalistů.....	49
4.5 Diskuse.....	52
5 Závěr.....	56
6 Seznam použitých zdrojů	58
7 Přílohy.....	62

Seznam obrázků

Obrázek 1 Procentuální rozložení provádění činností během dne.....	19
Obrázek 2 Procentuální využití volného času.....	20

Seznam tabulek

Tabulka 1 Rozložení respondentů podle pohlaví a vnímání rovnováhy mezi osobním a pracovním životem	38
Tabulka 2 Rozložení respondentů podle věku a vnímání rovnováhy mezi osobním a pracovním životem	39
Tabulka 3 Rozložení respondentů podle věku a většího času stráveného sledováním TV seriálů v období pandemie covid-19	39
Tabulka 4 Rozložení respondentů podle počtu osob ve společné domácnosti a soustředění se na práci v období pandemie covid-19	40
Tabulka 5 Rozložení respondentů podle počtu osob ve společné domácnosti a pocitu sociální izolace v době pandemie covid-19	41
Tabulka 6 Rozložení respondentů podle místa bydliště respondentů a dostatku fyzické aktivity v době pandemie covid-19.....	42
Tabulka 7 Rozložení respondentů podle pohlaví respondentů a vnímání sociální izolace v době pandemie covid-19	42
Tabulka 8 Rozložení respondentů podle pohlaví respondentů a zvládnutí skloubení jednotlivých rolí v době pandemie covid-19	43
Tabulka 9 Rozložení respondentů podle postoje k práci z domova a pocitu sociální izolace v době pandemie covid-19	44

Seznam grafů

Graf 1 Procentuální rozložení podle pohlaví respondentů.....	34
Graf 2 Procentuální rozložení podle věkové kategorie respondentů	34
Graf 3 Procentuální rozložení podle osob žijících ve společné domácnosti.....	35
Graf 4 Procentuální rozložení druhu a místa bydliště respondentů	36
Graf 5 Procentuální rozložení podle subjektivního přiřazení vlastností.....	37
Graf 6 Úspory či výdaje na home office a porovnání vlastních nákladů.....	46
Graf 7 Postoj k definovaným výhodám home office	47
Graf 8 Postoj k definovaným nevýhodám home office	48
Graf 9 Stanovisko k budoucí možnosti pracovat z domova	48

Seznam použitých zkratk

HO

Home office

1 Úvod

Nebezpečná rychlost šíření onemocnění covid-19, vyhlášený nouzový stav a s tím spojená mimořádná vládní opatření zabráňující nepředvídatelnému rozšiřování nemoci způsobily změny v různých oblastech společnosti. Jedním z opatření, které se dotklo velkého počtu zaměstnanců, bylo doporučení maximálního využívání práce z domova. Zaměstnavatelé spolu se zaměstnanci museli v co nejkratší době vyřešit vzniklou situaci, se kterou často neměli dřívější zkušenost. Před rokem 2020 mělo zkušenost s touto formou práce v České republice 4–8 % zaměstnanců a v době pandemie je odhadováno využívání práce z domova až u 30 % zaměstnanců napříč různými profesemi.¹ Home office se stalo výrazným mediálním tématem nejen pro laickou veřejnost, ale i pro odborníky z odvětví bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, Ministerstva práce a sociálních věcí a v neposlední řadě také pro psychology.

Podstatnou změnou, kterou pandemie covidu-19 přinesla, je rozdíl v nahlížení na tento způsob organizace práce. Zatímco před pandemií znamenala práce na dálku určitý benefit pro zaměstnance, nastalá situace a spojení s doporučenými preventivními opatřeními proměnila tuto formu pracovní organizace v nutnost, která by měla chránit zdraví a život zaměstnanců. Práce z domova již nebyla určena jen pro vybrané zaměstnance, kteří ji požadují a oceňují, ale i pro větší skupiny zaměstnanců, kteří se s ní dosud neselekali, a kterým tento způsob vykonávání pracovních povinností vnesl nejen do pracovního života nové, neočekávané, ale v některých případech i vynucené výzvy.²

V souvislosti s dlouhodobým využíváním home office je důležité sladování pracovního a osobního života, aby tak zaměstnanec mohl efektivně plnit své pracovní povinnosti, ale zároveň neupozadil své osobní zájmy a priority. Koncept work-life balance se stává jedním z pilířů psychické rovnováhy každého jednotlivce pracujícího z domova.

Obtížná situace v celé společnosti v souvislosti s covidem-19 nastolila problém v nárocích na psychickou stabilitu člověka. Obavy z onemocnění blízkých, z možné ztráty zaměstnání a finanční nejistoty se spojovaly s nastolením nových požadavků při změně pracovního prostředí. Běžné každodenní požadavky prostupovaly do pracovního režimu, kde pro většinu zaměstnanců nebylo snadné pevně oddělit pracovní povinnosti a péči o rodinu. K tradičním úkolům se přidávaly stesky dětí a mladistvých po jejich vrstevnících a

¹ LIPŠOVÁ, V. *Ergonomické a psychosociální aspekty práce z domova*. 2020.

² KYZLINKOVÁ, R., VEVERKOVÁ, S., VYCHOVÁ, H. *Práce z domova – popis stavu před pandemií a možné konsekvence do nových poměrů organizace práce*. 2021.

zájmových kroužcích, omezené volnočasové aktivity a kontakty i další mnohá omezení, která způsobují mnohem vyšší nároky na naše zvládání běžného života.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Bakalářská práce se zabývá problematikou psychosociálních dopadů zaměstnanců korporátní společnosti pracujících z domova v době mimořádných opatření z důvodu pandemie nemoci covid-19, kde došlo vlivem pandemické situace k nařízené práci z domova, které vedlo k nutnosti vykonávání práce u většiny zaměstnanců způsobem home office bez jasně stanovené doby trvání tohoto „benefitu“. Zároveň v bakalářské práci dochází k porovnání toho, jak zaměstnanci subjektivně vnímali tento způsob práce před rokem 2020 a po něm. Cílem práce je prozkoumat vztah mezi vnímáním fyzického i psychického zdraví a work-life balance, zvládání pracovních povinností spolu se zvládáním rodinných rolí s ohledem na typ osobnosti, věk a další aspekty oslovených zaměstnanců.

Bakalářská práce je rozdělena do dvou částí, teoretické a empirické.

V teoretické části dochází k vysvětlení problematiky home office, work-life balance a souvisejících psychických zátěží s ohledem na pracovní a sociální prostředí výkonu práce. Cílem práce v empirické části je provedení analýzy psychosociálních aspektů dlouhodobé práce na home office, mezi vnímáním fyzického i psychického zdraví zaměstnanců a jejich work-life balance, zvládání pracovních povinností spolu se zvládáním rodinných rolí s ohledem na typ osobnosti, věk a další aspekty oslovených zaměstnanců.

Pro výzkum byly stanoveny tyto hypotézy:

H1₀: mezi pohlavím respondentů a vnímáním rovnováhy mezi osobním a pracovním životem v době pandemie covid-19 neexistuje závislost

H2₀: neexistuje závislost mezi věkem respondentů a vnímáním rovnováhy mezi osobním a pracovním životem v době pandemie covid-19

H3₀: častější sledování TV seriálů v době pandemie covid-19 nezávisí na věku respondentů, neexistuje zde závislost

H4₀: mezi počtem osob ve společné domácnosti a schopností se soustředit na práci u respondentů v době pandemie covid-19 neexistuje závislost

H5₀: počet osob ve společné domácnosti nesouvisí s pocitem sociální izolace v době pandemie covid-19, neexistuje zde závislost

H6₀: neexistuje závislost mezi místem bydliště respondentů a dostatkem fyzické aktivity v době pandemie covid-19

H7₀: mezi pohlavím respondentů a vnímáním sociální izolace v době pandemie covid-19 neexistuje závislost

H8₀: neexistuje závislost mezi pohlavím respondentů a zvládnutím jednotlivých rolí v pracovním a osobním životě v době pandemie covid-19

H9₀: postoj k práci z domova nesouvisí s pocitem sociální izolace u respondentů v době pandemie covid-19, neexistuje zde závislost

2.2 Metodika

Teoretická část bakalářské práce vychází z literární rešerše odborné literatury a z kompilace textů odborných prací a výzkumů.

Pro sběr dat v empirické části byla zvolena kvantitativní metoda výzkumu, kdy proběhlo dotazníkové šetření ve více firmách korporátní skupiny a doplňující dotazník pro personalisty. Dotazníky byly rozeslány vnitropodnikovou elektronickou poštou nebo osobně předány zaměstnancům, kteří nemají v pracovní době přístup na internet.

Vyhodnocení dotazníku bylo provedeno pomocí internetového nástroje survio.com³ a stanovené hypotézy byly zpracovány v programu Excel pomocí Chí-kvadrát testu nezávislosti při hladině významnosti $\alpha = 0,05$ (5 %), tedy potvrzení s 95% pravděpodobností (spolehlivostí).

Pro výzkum jsme použili metodu komparace pro zjišťování rozdílů mezi jednotlivými zjištěnými daty a metodu indukce, která sloužila pro stanovení obecného tvrzení na základě znalosti konkrétních dat.

Zjištěné skutečnosti vyplývající ze získaných dat jsou tabulkově i graficky zpracovány spolu s komentářem.

Vzhledem k možnosti získání zkoumaných dat z většího výběrového souboru zaměstnanců společnosti a poměrně rychlému sběru a analýze dat, jsme pro výzkum zvolili kvantitativní přístup. U tohoto přístupu je možné zkoumání několika aspektů u většího množství objektů a získaná data lze statisticky zpracovat a ověřit si předem stanovené hypotézy. Dalším aspektem tohoto přístupu je snížení subjektivních vlivů a zároveň poměrně vysoká reliabilita.

³ Survio®. *Internetový nástroj pro vytváření dotazníků*. 2021.

Na základě stanovených cílů byla zvolena Metoda dotazníkového šetření. Způsob sběru dat prostřednictvím dotazníku je v sociálních výzkumech velmi rozšířený až tradiční. Písemná forma dotazníku má výhodu pro respondenta v množství času na promyšlení odpovědi, možnost odpovědět v libovolném pořadí či vytvoření anonymního prostředí. Výhodou pro výzkumníka může být možnost rychlého získání většího vzorku respondentů, pokud bude návratnost dotazníků dost vysoká.⁴

Pro komplexnější pohled na danou problematiku byl původně zamýšlen, jako vhodná doplňková metoda našeho výzkumu, strukturovaný rozhovor s personalisty z oddělení Lidských zdrojů. Z důvodu epidemiologických opatření, kdy nebylo možné osobně takový rozhovor provést, byla zvolena možnost zaslání dotazníku s otevřenými otázkami e-mailem.

V závěrečné části je provedena analýza pozitivních a negativních dopadů home office v době opatření spojených s pandemií covid-19 do pracovního i soukromého života respondentů.

⁴ REICHEL, J. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. 2009.

3 Teoretická východiska

3.1 Covid-19

Covid-19 je označení pro onemocnění, které je způsobeno novým typem koronaviru s odborným označením SARS-CoV-2. Jedná se o vysoce infekční onemocnění, které se projevuje zejména horečkami, respiračními potížemi (kašel, dušnost), bolestí svalů a únavou. U starších a chronicky nemocných osob může mít nemoc vážnější průběh a může vést i k úmrtí. Počátek šíření tohoto onemocnění, prohlášený Světovou zdravotnickou organizací za pandemii, je datován k 31. prosinci 2019, kdy byly první případy hlášeny v čínském městě Wu-Chan v provincii Chu-Pej. Ke dni 30. 1. 2020 byl WHO vyhlášen globální stav zdravotní nouze a 11. 3. 2020 bylo šíření této nemoci označeno za pandemii. V České republice, jak uvádí Ministerstvo zdravotnictví, byly první tři případy nákazy novým koronavirem prokázány 1. března 2020.⁵

Slovo *pandemie* je odvozeno z řeckých slov *pan* (všichni) a *demos* (lidé) a jedná se o velmi nebezpečné infekční onemocnění šířící se mezi lidmi napříč státy a kontinenty. V minulosti se jednalo např. o pandemii moru, tuberkulózu, či v nedávné době o šíření viru HIV nebo H1N1. Pandemie potřebuje ke svému vzniku neznámý typ patogenu, se kterým se lidský organismus ještě nesetkal, a proto proti němu nemá vytvořeny žádné protilátky. Světová zdravotnická organizace WHO vydala v roce 1999 dokument na připravenost při propuknutí pandemie a příslušná opatření pro různé fáze výskytu. Jednotlivé země se řídí vlastním pandemickým plánem při možném riziku či vypuknutí pandemie.⁶

V České republice během první a druhé vlny pandemie covid-19 (1. březen 2020 až 30. červen 2021) bylo přes 1 666 900 potvrzených případů, z toho 16 % osob nad 65 let a necelých 11 % osob do 15 let věku. Z uvedených hodnot zveřejňovaných na stránkách Ministerstva zdravotnictví vyplývá, že bylo v době pandemie nakaženo přes 1,2 milionu osob v produktivním věku, což odpovídá přibližně 17 % všech obyvatel v České republice ve věkovém rozmezí 15 až 65 let. Ke konci roku 2021 bylo evidováno přes 2,5 milionu potvrzených případů onemocnění.⁷

⁵ MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ ČR. COVID 19: Přehled osob s laboratorně prokázaným onemocněním COVID 19 dle hlášení krajských hygienických stanic (validovaná data). 2021.

⁶ PANDEMIE.CZ. Co je to pandemie? 2021.

⁷ MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ ČR. COVID 19: Přehled osob s laboratorně prokázaným onemocněním COVID 19 dle hlášení krajských hygienických stanic (validovaná data). 2021

Vzhledem ke vzniklé situaci bylo zapotřebí kolektivní i individuální opatření zamezující šíření nemoci jako bylo např. používání roušek, později respirátorů, pro zakrytí nosu a úst, dále zvýšení hygieny rukou a rozestupy ve všech prostorách možného sociálního kontaktu. V průběhu roku 2021 došlo k možnosti postupného očkování jednotlivých věkových skupin obyvatel.

Zaměstnavatelům bylo doporučeno využití práce z domova pro maximální počet zaměstnanců. Téměř ze dne na den se z vyhledávaného bonusu pro určitý okruh pracovníků stala prakticky nařízená forma práce s využitím informačních technologií v domácím prostředí bez předchozí zkušenosti většiny zaměstnanců a připravenosti jednotlivých firem na vzniklou situaci.

3.2 Home office

Pojem home office je jedna z forem flexibilního zaměstnání a má mnoho definic – od práce v kanceláři s možností vzít si práci domů až po pracovní formu, kdy za určitých pravidel a podmínek umožňuje zaměstnavatel pracovat z domova i několik dní v měsíci. Práci mimo pracoviště zaměstnavatele se řídí zákoník práce 262/2006, kde v § 317 zákoníku práce je mimo jiné uvedeno, že zaměstnanec si rozvrhuje pracovní dobu sám a také, že zaměstnanci při práci z domova nepřísluší plat za práci přesčas. Dále je v §102 zákoníku práce uvedeno, že zaměstnavatel je vždy povinen vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky i pro zaměstnance pracující z domova. Tato skutečnost bývá pro zaměstnavatele problematická především při řešení pracovních úrazů mimo pracoviště.⁸

Pro potřeby bakalářské práce jsme zůstali u pojmenování home office či práce z domu i z důvodu obecně používaného označení tohoto druhu práce ve zkoumaném období pandemie.

Home office rovněž posloužil jako preventivní opatření v případě pandemie covid-19 na základě doporučení vlády, kdy měl zaměstnavatel možnost své zaměstnance izolovat, avšak nemusel zcela přerušit jejich výkon práce. Toto řešení bylo vhodné jak pro zaměstnavatele, jehož podnikatelská činnost mohla nadále pokračovat, tak pro zaměstnance,

⁸ ZÁKONY PRO LIDI. *Zákon č. 262/2006 Sb.* 2021.

kterým za takto odvedenou práci náležela plná mzda/plat, zatímco v případě nařízené karantény by pobírali pouze 60 % mzdy/platu (v souladu s § 192 odst. 2 zákoníku práce).⁹

Zároveň byla práce z domu v době vyhlášených nouzových opatření jednou z doporučených možností, jak zamezit šíření viru ve velkých pracovních skupinách. Některé společnosti tento druh flexibilního pracovního úvazku již využívaly, přesto na takovou míru, ve které byl využíván v období pandemie, nebyla většina zaměstnavatelů připravena. Pro tuto skupinu zaměstnavatelů znamenal obrovský nárůst přechodu zaměstnanců na práci z domova zcela jiné problémy a výzvy. Prvotní potíže převážně technického charakteru, jak uvádí Žáková Talpová, se podařilo v brzké době vyřešit navýšením konektivity, vybavením zaměstnanců notebooky nebo osvojením si práce s novými programy. Některé firmy umožnily zaměstnancům vybavení domácí kanceláře monitory, stoly a židlemi a byly sepsány nové směrnice pro práci z domova.¹⁰

Vlivem okolností pandemie byli zaměstnanci i zaměstnavatelé nuceni se velmi rychle vzniklé situaci přizpůsobit i bez předchozí zkušenosti s touto formou práce. Už během první vlny pandemie se home office stal středem zájmu zaměstnavatelů a zaměstnanců, ale i odborné veřejnosti a médií. Podle Kyzlinkové téma home office byla věnována intenzivnější pozornost již v souvislosti s ropným šokem v roce 1973, kdy vlivem nedostatku ropy na trhu několikanásobně vzrostly ceny této suroviny a zaměstnancům dojíždějícím za prací se cesta do práce začala výrazně prodražovat. Vznikl první motiv zavádění práce na dálku z důvodu eliminace nákladů spojených s dopravou do zaměstnání. Za dalším z motivů pro práci na dálku stály teroristické útoky na Světové obchodní centrum 11. září 2001, kdy se zaměstnanci obávali pobytu na místech s velkou koncentrací lidí, jako jsou hromadné dopravní prostředky a velké kancelářské budovy. Prudký rozvoj informačních a komunikačních technologií a celosvětový systém počítačových sítí umožnil využívání práce z domova pro mnohé profese.¹¹

Jak uvádí Wichterlová, zaměstnavatel nemůže práci z domova zaměstnanci nařídit a zároveň není povinen žádosti o práci z domova zaměstnanci vyhovět. Vždy musí dojít k oboustranné dohodě. Tento fakt byl v době nouzových opatření nahrazen vládním doporučením pro zaměstnavatele, na jejichž základě následně docházelo k oboustranné dohodě se zaměstnanci z důvodu zdravotní prevence. Dále Wichterlová s uvedením právní

⁹ ZÁKONY PRO LIDI. *Zákon č. 262/2006 Sb.* 2021.

¹⁰ ŽÁKOVÁ TALPOVÁ, S. *Home office v době minulé, současné a budoucí.* 2020.

¹¹ KYZLINKOVÁ, R., VEVERKOVÁ, S., VYCHOVÁ, H. *Práce z domova – popis stavu před pandemií a možné konsekvence do nových poměrů organizace práce.* 2021.

úpravy uvádí, že je třeba dohodou upravit místo výkonu práce a pracovní dobu. Pokud zaměstnavatel požaduje, aby byl zaměstnanec vykonávající práci z domova k dispozici v určitý čas, stanoví zaměstnanci rozvrh pracovní doby bez náhrady mzdy či platu v případě překážek v práci či přesčasů. Zaměstnanec by se se zaměstnavatelem měli závazně dohodnout na způsobu vzájemné komunikace a způsobu předávání odvedené práce.¹²

Práce z domova není z dlouhodobějšího hlediska vhodná pro všechny pracovní pozice a současně je třeba posuzovat vhodnost jednotlivých zaměstnanců pro využití této formy práce – osobnostní nastavení jedince, sebekázeň, zodpovědnost, schopnost nastavení si denního režimu, zdravotní rizika apod.

Opatření proti šíření nemoci covid-19 ovšem změnila pohled na problematiku práce na dálku a z benefitu pro vybrané zaměstnance se stalo plošné nařízení i pro skupiny zaměstnanců, kteří se s ní doposud neseťkali. Tato forma zaměstnání přinášela nejen do pracovního života nové a nečekané situace, které nemusely být vnímány vždy jen pozitivně.

3.2.1 Pracovní podmínky a pracovní zátěž

Na neurofyziologickou i psychickou podstatu jedince v pracovním procesu působí pracovní podmínky, které mají vliv na spolehlivost, výkonost a spokojenost pracovníků. Mezi tyto podmínky patří mimo jiné sociálně psychologické faktory pracovního prostředí. Nepříznivé podmínky práce lze dělit na základě rozsahu následků jejich vlivu na člověka na:

- *nepříjemné pracovní podmínky* – mění postoj pracovníka k určité realitě v zaměstnání, nezpůsobují zhoršení pracovního výkonu, ale subjektivní hodnocení daného stavu se mění z příjemného či žádoucího na stav nepříjemný či nežádoucí
- *rušivé pracovní podmínky* – nevhodné sociálně psychologické faktory mající za následek pokles pracovního výkonu
- *škodlivé pracovní podmínky* – následkem je poškození organismu s následky nemoci z povolání

Vlivy pracovního prostředí mají rozličný vliv na chování a prožívání jedinců. Ovlivňují kvalitu a spolehlivost odvedené práce, avšak mohou způsobovat také únavu a být příčinou zvýšené pracovní zátěže. Typickým důsledkem pracovní zátěže bývá stres.¹³

¹² WICHTERLOVÁ, L., FIALOVÁ, E. *Dostaňte zákon na svou stranu: jak sladit rodinu a práci?* 2010.

¹³ PAUKNEROVÁ, D. a kol. *Psychologie pro ekonomy a manažery.* 2012.

Pojem stres lze definovat jako tíseň, nesnáze, tlak či zátěž. Zátěž vzniká jako následek nesouladu mezi požadavky a podmínkami vnějšího prostředí a vlastnostmi a stavem člověka. Tento jev se týká vždy daného jedince, naproti tomu nároky, požadavky a podmínky lze definovat obecně. Reakce jednotlivce je vždy odezvou na podmínky a požadavky s ohledem na jeho připravenost a aktuální psychický stav. Psychickou zátěž lze definovat podle Štikara jako „proces psychického zpracování a vyrovnávání se s požadavky a vlivy životního a pracovního prostředí, přičemž prostředím se rozumí vše, co člověka obklopuje včetně společenských vazeb, událostí a požadavků na chování“.¹⁴ Pojem zátěž se uvádí jako prožitek, reakce a podnět.

Vnímání dlouhodobé práce z domova může být přijímáno odlišně s ohledem na charakterové vlastnosti a psychické prožívání a chování jedince.

Na rozdílné osobnostní charakteristiky je možné nahlížet pomocí Pětifaktorové teorie osobnosti Big Five, kterou v roce 1990 představil J. M. Digman. Tato teorie vychází z přesvědčení o existenci trvalých osobnostních vlastností, které jsou částečně ovlivněny geneticky, a proto jsou stabilní a v průběhu života zůstávají neměnné. Jak nastiňuje Arnold, lze „Velkou pětku“ shrnout do následujících pěti základních aspektů osobnosti:

1. Extroverze (společenská, asertivita)
2. Emocionalita (úzkost, nejistota)
3. Ochota (přizpůsobivost, pomoc ostatním)
4. Svědomitost (vytrvalost, organizovanost)
5. Otevřenost k zážitkům (zvědavost, estetické cítění).¹⁵

Některé typy osobnosti se pro práci z domova hodí více než jiné, kdy se u pracovníků s charakterovými vlastnostmi první skupiny očekává, že dlouhodobou práci z domova budou vnímat odlišným způsobem než jedinci, jejichž převládající charakterovou vlastností je úzkost nebo nejistota.

Extroverze vypovídá o pozitivní emocionalitě ve vztahu k organizaci a spolupracovníkům. Typická pro extroverty je společenská potřeba být součástí skupiny a kultivace sociálních vazeb na pracovišti.

Emocionalita je spojena s negativním prožíváním emocí, bývá zde dispozice k vině, hněvu, úzkosti až k depresi. Obavy ze selhání a snížená schopnost umět se vyrovnat se

¹⁴ ŠTIKAR, J. *Psychologie ve světě práce*. 2003, s. 74.

¹⁵ ARNOLD, J. a kol. *Psychologie práce*. 2007.

stresem může způsobit nižší výkonnou motivaci a nízké dosahování cílů v rámci pracovních úkolů.

Ochota vypovídá a o přátelském chování a spolupráci. Na pracovišti se projevuje respektováním ostatních. Tento typ zaměstnanců má tendenci budovat přátelské vztahy s kolegy i nadřízenými, a tím přispívat k příjemnému pracovnímu prostředí.

Svědomitost souvisí s pracovním úspěchem a je spojována s pozitivními výstupy v oblasti práce, motivace, emocí a chování. Svědomitost je zaměřena na výkon ve smyslu potřeby dosažení úspěchu a uznání druhých, vypovídá o vysokém pracovním nasazení a pocitu kompetence v pracovní roli.

Otevřenost je spojena s originalitou, potřebou různorodosti a nekonvenčními hodnotami, které přispívají k tomu, že lidé s vysokým skóre v dimenzi otevřenosti neoceňují tradičně oceňované hodnoty.¹⁶

Pracovní spokojenost je ovlivněna i jinými faktory, přesto pro nás bude ve výzkumné části Pětifaktorová teorie osobnosti Big Five jedna z nejpodstatnějších proměnných.

3.2.2 Výhody a nevýhody home office

Práce na dálku má jako flexibilní forma práce řadu pozitivních i negativních stránek jak z pohledu zaměstnance, tak zaměstnavatele.

Mezi největší výhody home office před pandemií byla uváděna úspora času a cestovních nákladů na dojíždění do zaměstnání, dále bylo za výhodu často označováno flexibilní plánování času a snadnější propojení osobního a pracovního života zaměstnance. Mezi další dopady práce z domova patří z ekonomického hlediska, kromě úspory nákladů na dojíždění, i zvýšené náklady na zajištění výkonu práce jako jsou náklady na energie, připojení k internetu apod.¹⁷

Mezi nevýhody zaměstnanců pracujících z domova, podle serveru Chování.eu, dále patří vybavení domácího pracovního místa, náročnost na vlastní disciplínu a představy ostatních lidí o tom, že člověk pracující doma nic nedělá.¹⁸

Před rokem 2020 se na práci z domova nahlíželo optikou benefitu pro zaměstnance v délce několika dní, týdnů, či měsíců. Rok 2021 ovšem zaznamenal v přístupu k práci

¹⁶ NEKUŽOVÁ, M. *Osobnostní rysy Big Five, pracovní spokojenost a afektivní závazek k organizaci*. 2015.

¹⁷ KYZLINKOVÁ, R., VEVRKOVÁ, S., VYCHOVÁ, H. *Práce z domova – popis stavu před pandemií a možné konsekvence do nových poměrů organizace práce*. 2021.

¹⁸ CHOVIANIEU. *Homeoffice a Homeworking*. 2018.

z domova změnu – již se nejednalo o benefit, nýbrž o obligatorní opatření ze strany zaměstnavatele z důvodu doporučených vládních nařízeních s ohledem na pandemickou situaci v České republice.

V roce 2020 po první vlně pandemie proběhl výzkum firmou Dittmann Consulting, ze kterého vyplynulo, že k úspoře času uváděné shodně na prvním místě se v době pandemie přidal mezi výhody u zaměstnanců také kontakt s rodinou, kontrola práce dětí, odpadání zbytečných schůzek a nevyrušování kolegy.

V době nařízené práce z domova mezi nevýhody pro zaměstnance patřilo chybějící jasné ohraničení pracovního dne a s tím související běžná práce přes čas, dále náročná komunikace přes videokonference. Výraznou uváděnou nevýhodou byla také nutná péče o děti a s tím spojené vyrušování od pracovních činností a horší možnost se plně soustředit.

Z pohledu zaměstnavatelů byla, na základě údajů serveru Dittmann.cz, za výhody označována zejména úspora nákladů na provoz kanceláře, nárůst produktivity práce a spokojenější zaměstnanci. V době trvání pandemie znamenalo vybavení domácího pracoviště mnohdy nárůst nákladů, kdy bylo třeba zajistit výměnu pevných počítačů za notebooky spolu s možností síťového připojení v rámci firemní sítě. Spolu s těmito náklady bylo třeba zajistit zvýšenou kontrolu provedených činností s ohledem na efektivnost jednotlivých zaměstnanců, kteří pracovali na home office z důvodu nařízení tohoto způsobu práce, a ne z vlastního rozhodnutí. Bylo třeba nalézt způsob vzájemné pravidelné komunikace nejen mezi vedoucím a podřízeným, ale i v rámci týmu pro zajištění motivace jednotlivých zaměstnanců.¹⁹

K tématu zhodnocení práce formou home office byla zpravidla v elektronických médiích po první vlně pandemie publikována celá řada článků, ze kterých bylo možné zjistit bezprostřední zkušenosti zaměstnavatelů a zaměstnanců s touto formou zaměstnání, vymezit rozsah práce na dálku a predikovat, v jaké míře se práce z domova stane standardně nabízenou možností i mimo nouzový stav. Výsledky jsou však zatím velmi různorodé, a to především vlivem nevyhovující metodologii, kdy byly použity pouze anketní charaktery výzkumu a také vlivem výběru respondentů (např. nadhodnocení vybrané profese nebo sektoru národního hospodářství).²⁰

¹⁹ DITTMANN, L. *Report z průzkumu: Home office v době pandemie covid-19*. 2020.

²⁰ KYZLINKOVÁ, R., VEVERKOVÁ, S., VYCHOVÁ, H. *Práce z domova – popis stavu před pandemií a možné konsekvence do nových poměrů organizace práce*. 2021.

3.2.3 Work-life balance

Flexibilní pracovní režimy obecně umožňují rozvrhnout pracovní dobu ve shodě s provozními nároky zaměstnavatele a osobními požadavky zaměstnanců. Uplatňování flexibilních pracovních režimů je součástí pojetí označovaného jako work-life balance, znamenající snahu o získávání optimální rovnováhy mezi pracovním a osobním životem zaměstnanců. Rozšířené využívání práce z domova souvisí s rozvojem informačních a komunikačních technologií spojující zaměstnance se zaměstnavatelem, spolupracovníky, obchodními partnery a zákazníky.

Work-life balance je různě vnímán v závislosti na pohledu a kontextu uváděné oblasti zájmu.

Matějčíková uvádí shrnutí několika pracovních definic souvisejících s work-life balance:

- *Práce/rodina* (work/family), v minulosti nejpoužívanějším termínem, které obsahovalo pojem konfliktu práce a života (work/life conflict) s konfliktem chápaným v širším měřítku. Součástí tohoto pojmu je podpora oblastí týkající se např. kvality života, flexibilních pracovních možností či rovnováhy života.
- *Konflikt mezi prací a rodinou* (work/family conflict) popisuje snahu o rovnováhu rodinných a pracovních povinností
- *Work life balance z pohledu zaměstnanců* (WLB from the employee viewpoint) je dilema zaměstnance při snaze o zvládnutí pracovních úkolů a rodinných povinností

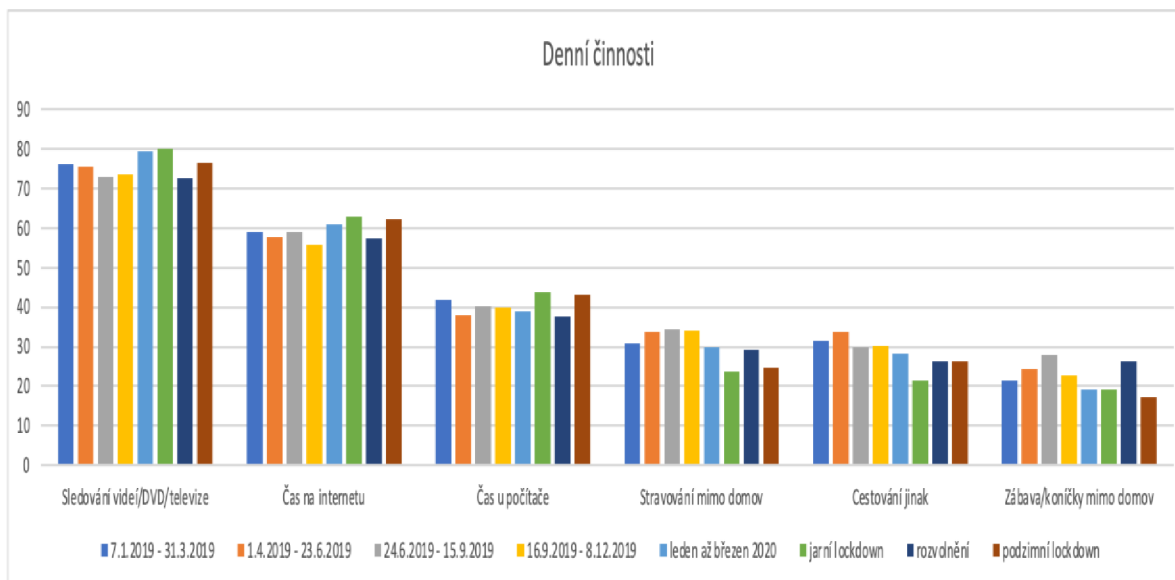
Work life balance z pohledu zaměstnavatelů (WLB from the employer viewpoint) snaha o vytvoření podpory firemní kultury, v níž by docházelo k maximálnímu soustředění zaměstnanců na pracovní výkon.²¹

Společnost Median, s.r.o. provedla výzkum s více jak 1 000 respondenty z České republiky a ze Slovenska, u nichž zjišťovala, jak se měnilo jejich každodenní jednání v roce 2019 v různých činnostech v porovnání s „covidovým“ jednáním na začátku roku 2020, v době jarního a podzimního lockdownu a v meziobdobí rozvolnění.

²¹ MATĚJČIKOVÁ, M. *Psychologické aspekty práce v režimu home office v korporátním prostředí na pozadí pandemie COVID-19*. 2021.

Výzkumná agentura Median, provedla komparaci času stráveného u běžných každodenních činností ve všech ročních obdobích roku 2019 a během jarního a podzimního lockdownu a rozvolnění roku 2020. Podle shrnutí Kostkové z firmy Median, hodnoty uvádějí procentuální porovnání denního času uvedených činností. V porovnání obou období je největší procentní změna uváděna u cestování (-12,6 %), další procentní snížení se projevilo u času na vlastní koníčky či zábavu, kde došlo k meziročnímu snížení o 10,8 %, podobně jako stravování mimo domov (-10,5 %). Pochopitelný nárůst byl uváděn u trávení času u televize (+7,3 %), na internetu (+7,2 %) a u počítače (+6,2 %).

Obrázek 1 Procentuální rozložení provádění činností během dne

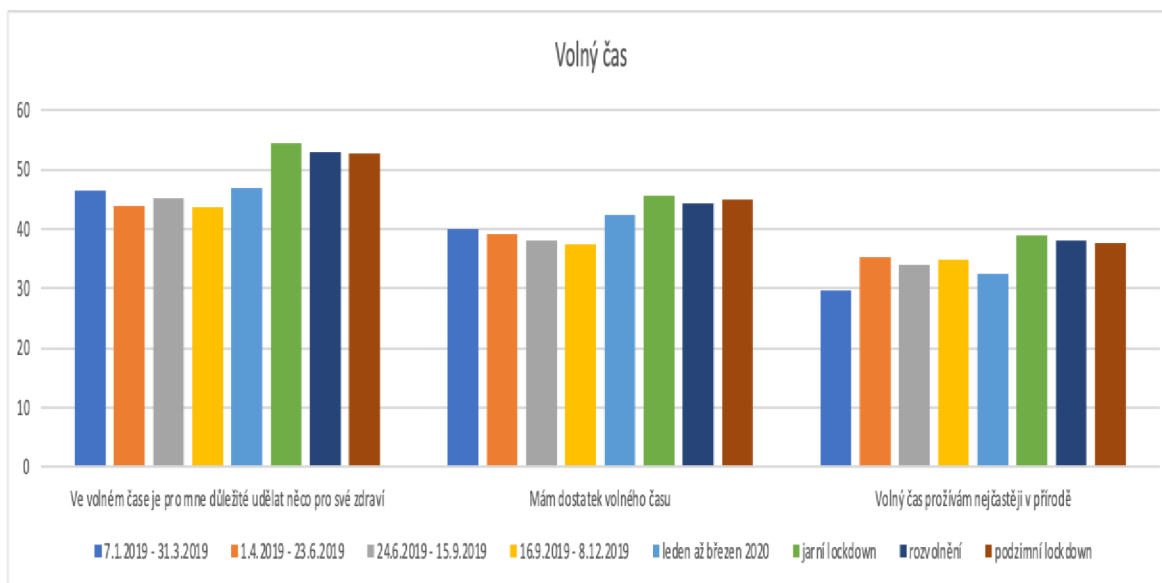


Zdroj: Kostková, 2021, vlastní úprava

Při dotazování na volný čas jako takový bylo období roku 2020 vnímáno z pohledu volného času pozitivně, v tomto časovém úseku narostl zájem o činnosti ve volném čase k dosahování lepšího zdraví (+10,7 %), dostatek volného času se navýšil u dotazovaných osob o 8,2 % a svůj volný čas trávilo v přírodě o 9,1 % dotazovaných více než v roce 2019.²²

²² KOSTKOVÁ, L. COVID v datech MML-TGI ČR. 2021

Obrázek 2 Procentuální využití volného času



Zdroj: Kostková, 2021, vlastní úprava

3.2.3.1 Work-life balance z pohledu zaměstnavatele

Zaměstnavatelé se snaží podle Matějčkové najít a podpořit výkon pracovníků zaváděním různých benefitů, díky nimž je možné skloubit osobní a rodinné závazky při minimálním ohrožení jejich pracovních povinností. Jedná se např. o *Programy na podporu práce/životu* (work/life programs), které jsou spojené s financemi nebo časem pro řešení pracovních či osobních situací. Dalším z benefitů je označována *Iniciativa pro pracovní životní rovnováhu* (work/life initiative), která označuje zásady a postupy určené organizací s cílem umožnit zaměstnancům provádět zadanou práci a zároveň poskytují flexibilitu pro řešení osobních záležitostí. Organizace respektující a uznávající rodinné povinnosti zaměstnanců a podporující spolupráci vedení s podřízenými se řídí benefitem zvaným *Kultura zaměřená na pracovní životní rovnováhu* (work/family culture).²³

Šikýř uvádí, že péče o zaměstnance obnáší starost zaměstnavatele o pracovní podmínky zaměstnanců k vykonávání sjednané práce a dosahování požadovaného výkonu a je pro zaměstnavatele zákonnou i ekonomickou nutností. Příznivé pracovní podmínky

²³ MATEJČKOVÁ, M. *Psychologické aspekty práce v režimu home office v korporátním prostředí na pozadí pandemie COVID-19*. 2021.

pozitivně ovlivňují zdraví, spokojenost, motivaci, schopnosti, výsledky i chování zaměstnanců. Problematika péče o zaměstnance vychází z teorie motivace.²⁴

Podle Štikara znamená pracovní motivace celkový postoj pracovníka k odváděným pracovním úkolům, k zastávané pozici v organizaci. Motivace se projevuje výkonem, zaujetím a vynaloženým úsilím při výkonu pracovní činnosti. Motivační preference představuje dlouhodobou orientaci člověka a je součástí celkového profilu osobnosti jedince. Obecně motivace člověka představuje soubor vnitřních vlivů, které usměrňují jeho jednání a prožívání. Při orientaci na daný cíl separuje a uspořádává psychickou i fyzickou aktivitu jedince. Jedná se o dynamickou složku osobnosti, v níž se ukazuje výběrovost, zaměření, proměnlivost a subjektivnost aktivit jedince.²⁵

Jak dále Šikýř upřesňuje, specifickou oblastí povinné, smluvní a dobrovolné péče o zaměstnance jsou oblasti:

- pracovní doba a odpočinek
- pracovní prostředí
- bezpečnost a ochrana zdraví při práci
pracovní vztahy.²⁶

Legislativně přesnější úpravu práv a povinností zaměstnance i zaměstnavatele by měla řešit chystaná novela Zákoníku práce. V současné době bere česká legislativa v potaz unijní doporučení a snaží se do svého rámce postupně zakomponovat všechna nařízení a směrnice vydané k této problematice. Aktuálně byla v roce 2019 přijata Směrnice Evropského parlamentu o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob.²⁷

3.2.3.2 Work-life balance z pohledu zaměstnance

Firemní koncepce pro zajištění rovnováhy pracovních a rodinných činností pomáhá ke zlepšení pracovní atmosféry, optimalizaci pracovních výkonů zaměstnanců, snížení jejich absencí a s tím související snížení stresu zaměstnaných osob z důvodu nedostatku času na

²⁴ ŠIKÝŘ, M. *Personalistika pro manažery a personalisty*. 2016.

²⁵ ŠTIKAR, J. *Psychologie ve světě práce*. 2003.

²⁶ ŠIKÝŘ, M. *Personalistika pro manažery a personalisty*. 2016.

²⁷ EVROPSKÁ RADA: *Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob*. 2021.

osobní záležitosti. Jak uvádí Kašpar, nastolení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem znamená mít příležitost kontroly nad tím, kdy, kde a jak zaměstnanci pracují, tak, aby mohli odvádět maximální pracovní výkony a současně měli čas na zotavení a na vlastní osobní zájmy mimo práci.²⁸

Work-life balance je jedním ze základních předpokladů zodpovědného provádění práce z domova. V období pandemie a nařízených opatření, kdy se zaměstnanci zdržují více doma, byla oblast work-life balance důležitou součástí pracovního dne na home office. Pro dosažení rovnováhy mezi osobním a pracovním životem neexistuje univerzální poučka, která by byla použitelná pro všechny zaměstnance.

Poučky a návody pro efektivní využití práce z domova jsou různé a odlišné i z pohledu účinnosti pro konkrétního jedince. Účinnost závisí na osobním nastavení motivace jednotlivých pracovníků, podmínkách pracovního prostředí a rodinné situaci. Nelze zobecňovat individualitu každého pracovníka, neboť strategie, které jsou účinné u jednoho pracovníka, mohou mít u jiného zcela rozdílný účinek.

3.2.3.3 Dopad krize Covid-19 na work-life balance v celosvětovém měřítku

V reakci na celosvětové šíření onemocnění covid-19 státy zavedly přísná opatření týkající se omezení cestování, uzavírání školských zařízení a některých pracovišť pro maximalizaci sociálního distancování.

Do konce března 2020 žilo 81 % celosvětové pracovní síly ve státech s povinným nebo doporučeným uzavřením pracoviště. Celosvětově odpracované hodiny by během roku 2021 mohly ještě klesnout o více než 10 %. Podle zprávy výboru OSN pro koordinaci statistických činností, na kterou upozorňují Bilge, Alkan a Aganoglu, by se jednalo o největší pokles zaměstnanosti na trzích práce od druhé světové války. Tento efekt se projevil ve výsledcích průzkumu vysokým podílem post pandemických obav z finanční stagnace neboli recese, jak uvádí Pracovní skupina pro rovné příležitosti Německé fyzické společnosti DPG, která provedla celosvětový průzkum mezi více než 1 500 respondenty.²⁹

Mnoho zemí s ohledem na vlastní dostupné zdroje zavádí pomoc v oblasti solventnosti, aby zabránilo společnostem v hrozící platební neschopnosti a zajistilo potřebný počet pracovních míst. Veřejné investice do výzkumu a vývoje se naopak v mnoha regionech

²⁸ KAŠPAR, L. *Nástroje sladování rodinného a pracovního života Work-life balance*. 2021.

²⁹ BILGE, P., ALKAN, A., AGANAGLU, R. *Managing work-life balance during the Covid-19 crisis*. 2020.

očekávají nižší, pokud nejsou v přímém vztahu k lékařským studiím, farmakologii nebo digitalizaci.

Pandemie covid-19 nepřinesla jen zdravotní a finanční krizi, ale především zásadní sociální dopad – sociální distancování, zavírání škol a pracovišť, snížená mobilita a další omezení, která měla zabránit šíření koronavirové choroby, globálně změnila život většiny obyvatel. Během dubna 2020 byly zavřeny školy ve 192 zemích světa, což postihlo 1,59 miliardy žáků, studentů a jejich rodin. Pro rodiče školních dětí to často znamenalo větší zátěž, která na ně byla kladena jako další povinnost v rámci domácího vzdělávání, která vytvářela vyšší nerovnováhu mezi pracovním a soukromým životem.³⁰

3.2.4 Rizika při práci z domova

Mezi nejčastější rizika při práci na home office pomineme-li rizika výkonnosti pracovníka a nedostatečné kontroly ze strany zaměstnavatele jsou uváděna, podle serveru Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, ještě další bezpečnostní rizika.

Jedním z výrazných bezpečnostních rizik je uváděna ergonomie pracoviště, kde je třeba domácí kancelář přizpůsobit pro několikahodinové sezení přinejmenším pro pracovní dny v týdnu. Jedná se především o vymezený pracovní stůl, kde není vhodné např. využívat jídelního stolu spolu s ostatními členy rodiny. Dalším předpokladem pro správné vykonávání pracovních činností je vhodně zvolená pracovní židle, která by měla vyhovovat základním požadavkům pro možnost správného nastavení zdravého způsobu sezení. Server bozp.cz upozorňuje na další rizika týkající se vhodného osvětlení, možnosti větrání či požární a elektrickou bezpečnost. Velkým rozdílem ve využívání home office je práce v domácím prostředí na jeden nebo dva dny v týdnu, nebo nutnost využívat home office z důvodu nařízení zaměstnavatele s neurčitým datem trvání. V době nouzového stavu bylo důležité vyřešit ergonomii domácí kanceláře nejen z důvodu lepšího soustředění se na práci, ale především z důvodu možného zhoršení zraku či pohybového aparátu. Úprava domácí kanceláře závisí na každém zaměstnanci s ohledem na jeho podmínky a možnosti.³¹

Pracovní prostředí je vytvářeno fyzikálními, chemickými, biologickými, sociálními a kulturními faktory působícími na zaměstnance, jak uvádí Šikýř, s vlivem na zdraví zaměstnanců, jejich motivaci, spokojenost, schopnosti, výsledky i chování v pracovním procesu. Tyto faktory ovlivňují vykonávání sjednané práce a dosahování požadovaného

³⁰ BILGE, P., ALKAN, A., AGANAGLU, R. *Managing work-life balance during the Covid-19 crisis*. 2020.

³¹ BOZP.CZ. *Posouzení rizik při práci z domova na home office*. 2020.

výsledku. Podle Šikýře má být péče o pracovní prostředí povinností i nutností. V souladu s právními předpisy se zohledňuje především bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí zejména v prostorovém řešení (objemový prostor spolu s rozměry a uspořádáním pracovního místa), světelné a mikroklimatické podmínky (zraková pohoda a teplotní rovnováha se zajištěním dostatečné výměny vzduchu) a omezení hluku.³²

Jak na základě vlastních šetření uvádí odborníci z Ministerstva průmyslu a sociálních věcí, zajištění bezpečnosti organizace a zdraví při práci se mimo pracoviště zaměstnavatele věnuje méně než 50 % zaměstnavatelů.³³

3.3 Psychosociální rizika při práci z domova

Psychosociální rizika jsou taková rizika, která ohrožují zdraví na pracovišti, ovlivňují psychiku a sociální vazby jednotlivých pracovníků. Na psychiku osob má podle Michalíka vliv charakter práce, pracovní zátěž a tempo, rozvržení práce, vlastní rozhodování o práci, pracovní prostředí a vybavení pracoviště, role v organizaci a možnost kariérního postupu. Sociální rizika se odvíjí od mezilidských vztahů na pracovišti a celkové firemní kultury. Velký důraz u psychosociálních rizik je kladen na sladění pracovního a soukromého života, jejich prolínání a vzájemné ovlivňování.³⁴

Práce z domova klade na zaměstnance vyšší míru vlastní zodpovědnosti i z pohledu strukturování času pro práci a pro soukromý život. Jak uvádí Senčík a kol. v případě, že dokáže zaměstnanec oddělit tato dvě důležitá časová rozhraní, bývá zaměstnanec v menším stresu. Pokud toto oddělení pracovník nedokáže, přináší to dříve či později problémy, a to jak z hlediska plnění pracovních úkolů, tak i po stránce osobního a rodinného života. V metodice řízení práce prováděné formou home office uveřejněné na stránkách Ministerstva průmyslu a sociálních věcí se uvádí, že s výše uvedeným souvisí také určitá míra sociální izolace, která je zapříčiněna vytržením zaměstnance z dění ve firmě z hlediska pracovních a zejména kolegiálních vztahů. Tato situace může vést až ke vzniku psychických nebo zdravotních komplikací.³⁵

Sociální izolace, především ta nucená, vyvolává značné psychické problémy a většina lidí se jí snaží vědomě zabránit. Potřeba sociálního kontaktu je považována za

³² ŠIKÝŘ, M. *Personalistika pro manažery a personalisty*. 2016.

³³ SENČÍK, J. a kol. *Metodika řízení práce prováděné formou home office*. 2017.

³⁴ MICHALÍK, D. *Řízení pracovního stresu a psychosociálních rizik*. 2015.

³⁵ SENČÍK, J. a kol. *Metodika řízení práce prováděné formou home office*. 2017.

základní lidskou potřebu, jež spadá do kategorie základních lidských potřeb dle Maslowovi pyramidy potřeb – mezi bezpečí, sounáležitosti i uznání. Mezi různé podoby sociálního kontaktu zároveň spadá potřeba sdružování osob se stejnými zájmy, sdílení stejných politických či náboženských názorů, i interpersonální vztahy. Zvláštním případem sociálního kontaktu bývá participace druhých osob na vlastní činnosti a při rozličných situacích v životě, například pomoc při různých aktivitách, účast na narozeninové či jiné rodinné oslavě. Důležitou potřebou sociálního kontaktu je i společná účast při nešťastných událostech. Uspokojení přináší nejen vlastní přítomnost blízkého člověka a společné prožitky, ale současně očekávané odezvy ze strany druhých osob.³⁶

3.3.1 Dopady psychosociálních rizik

Psychosociální rizika spojená s dlouhodobou prací z domova mohou mít v porovnání s pravidelnou prací z kanceláře větší dopady na fyzické i psychické zdraví jednotlivců. Podle Lipšovské ze Státního zdravotního ústavu se velkou měrou dopady psychosociálních rizik projevují poruchami duševního zdraví, kdy se objevují úzkosti, deprese a mohou se objevit i sklony k sebevražednému chování. Značnou měrou se projevuje dopad těchto rizik jako syndrom vyhoření, kdy dochází k totálnímu fyzickému a emočnímu vyčerpání zaměstnance. Fyzické obtíže představují únavu, bolesti hlavy, zad, bušení srdce, zvýšený krevní tlak, poruchy spánku, někdy také zažívací obtíže a poruchy imunity. U jednotlivce pak zákonitě dochází k poruše emocionální rovnováhy a snížení kvality života, která se odráží ve zhoršené kvalitě životních vztahů navazujících na pracovní vyčerpání. Syndrom vyhoření není samostatná diagnóza, jedná se o soubor příznaků, které se vyvíjejí postupně v čase a mohou se podobat některým projevům deprese a úzkostných onemocnění.

Dopad na zaměstnavatele se může projevit absentismem, zvýšenou pracovní nemocností a úrazovostí zaměstnanců. V době pandemie se zvyšují rizika především v oblastech pracovní zátěže a pracovního tempa, především z pohledu schopnosti rozvržení práce s ohledem na péči o děti či o nemocné členy rodiny spolu se strachem o vlastní zdraví.³⁷

V mezilidských vztazích, jak uvádí Kyzlinková, Veverková a Vychová se rizika projevují především absencí kontaktu s kolegy a tím vznikající sociální izolací. S ohledem na čas strávený s počítačovou technikou a vznikem možné závislosti na těchto technologiích,

³⁶ VÝROST, J., SLAMĚNÍK, I. *Sociální psychologie*. 2008.

³⁷ LIPŠOVÁ, V. *Ergonomické a psychosociální aspekty práce z domova*. 2020.

může dojít ke komplikacím při plnění úkolů, k problémům s organizací času a nedostatečnému oddělování pracovního času a času pro odpočinek.³⁸

Na druhou stranu neschopnost oddělit pracovní a soukromý život projevující se prací přesčas, o víkendech či o dovolené, způsobuje rodinné konflikty. V době nouzového stavu jsou navíc tyto konflikty ovlivněny přítomností celé rodiny včetně dětí v jedné domácnosti 24 hodin denně po předem neurčenou dobu. Organizace poskytující pomoc obětem domácího násilí zaznamenaly v prvních měsících opatření nárůst kontaktů na linky bezpečí téměř o 50 %.³⁹

Nejistota, izolace a stres vyvolané lockdownem způsobují enormní psychickou zátěž a stojí podle Vičarové během karanténních opatření za nárůstem konzumace alkoholu. Nadměrné pití obecně bývá způsobem, jak uniknout stresu nebo nepohodě. Během koronavirových opatření a režimu home office bývá snazší sklouznout k pití v pracovní době z důvodu snadné dostupnosti alkoholu a ztráty zábrán v porovnání s pracovištěm. Konzumace alkoholu se projevuje ztrátou soustředění, snížením produktivity, zhoršením sebeovládání a s tím spojenou nespolehlivostí a následnými pracovními neúspěchy. Nebezpečí vzniku nebo prohloubení již vzniklé závislosti na alkoholu je v době izolace extrémně vysoké zejména u rizikových osob, mezi které patří abstijnující alkoholici, ale i osoby, které před lockdownem byly ve stadiu „jen škodlivého užívání“.⁴⁰

Dalším z nejčastějších dopadů souvisejících s procesem sladění pracovního a soukromého života v závislosti na odolnosti vůči stresu je syndrom vyhoření. Jak vysvětluje Junová, jedním ze spouštěcích mechanismů syndromu vyhoření je dlouhodobý stres. Stres jako takový je fyziologickou reakcí organismu na zátěž pro nabuzení těla k aktivitě. Stěžejním procesem při zvládnutí stresu je kombinace fyzické aktivity, která upraví připravené aktivní prvky v krvi a následná relaxace, která má za úkol přivést organismus zpět do rovnováhy. Z pohledu psychiky je nastavení rovnováhy nejlepší prevencí proti stresu, jíž se dá efektivně zabránit možnému vzniku syndromu vyhoření.⁴¹

Společenský život, zábava i vzdělávání se přesunulo během pandemie do online prostředí. Tento přesun má negativní vliv nejen na psychické a fyzické zdraví dospělých, ale i dětí. Větší množství času stráveného u počítače či chytrého telefonu znamená větší riziko

³⁸ KYZLINKOVÁ, R., VEVERKOVÁ, S., VYCHOVÁ, H. *Práce z domova – popis stavu před pandemií a možné konsekvence do nových poměrů organizace práce*. 2021.

³⁹ JANDOVÁ, R. *Linka bezpečí řeší v nouzovém stavu častěji psychické obtíže dětí. Její provoz přitom komplikují opatření*. 2020.

⁴⁰ VIČAROVÁ, B. *Home office a závislosti: narůstají v karanténě problémy s alkoholem?* 2020.

⁴¹ RYDVALOVÁ, R., JUNOVÁ, B. *Jak sladit práci a rodinu*. 2012.

vzniku psychických potíží a zároveň vzniku závislosti na digitálních technologiích a sociálních sítích.⁴²

Dopad práce v režimu home office na životní pohodu jednotlivce je ovlivněn celou řadou dalších faktorů týkajících se dosaženého vzdělání, rodinného stavu, věku a vztahem k prováděné práci. Dalším výrazným faktorem je duševní stav zaměstnance, který by v běžném pevně daném pracovním režimu před pandemií neznamenal pro zaměstnance zvýšené psychosociální riziko.

Podle Winklera z Národního ústavu duševního zdraví se data o skutečném výskytu duševních poruch v důsledku pandemie získávají z dotazníků přímo od respondentů prostřednictvím výzkumných agentur, protože ve statistických zdravotnických údajích jsou obsažena jen čísla skutečně se léčících pacientů, ale výskyt duševních poruch ve společnosti je ve skutečnosti mnohem čtenější.

Oproti dotazování v roce 2017 byl v květnu roku 2020, kdy se jednalo o první vlnu pandemie covid-19, na stejném počtu respondentů zjištěn nárůst duševních poruch o téměř 50 % – trojnásobný nárůst výskytu depresí a sklonů k sebevraždě, dvojnásobný nárůst výskytu úzkostí. Došlo i ke zvýšení procenta lidí, kteří nevyhledávají odbornou pomoc. Opakovaný dotazníkový výzkum v listopadu 2020 potvrdil stejný trend. Nejohroženější skupinou jsou zdravotníci a učitelé, mladí lidé ve věku 18-25 let, důchodci lidé, kteří jsou vystaveni v důsledku pandemie většímu ekonomickému riziku. Pro hodnocení vlivu pandemie na rodiče, především matky s více dětmi zastávající v době pandemie více rolí, nebylo dosud získáno dostatečné množství dat.⁴³

3.3.2 Možné příčiny psychosociálních dopadů práce z domova

Jak nastiňuje server Nevypusť duši, lze možné příčiny dopadů u nařízené práce z domova shrnout do několika oblastí.

Nejasné hranice – místo, které bylo dříve spojováno s domovem a odpočinkem se stalo současně pracovním, a tím se ztratila hranice mezi končící pracovní dobou a osobním životem. Zároveň se během pandemie staly z domovů nejen kanceláře, ale také tělocvičny, místa pro relaxaci a socializaci sdílené s ostatními členy rodiny 24 hodin denně.

Neustálá dostupnost a propojenost – vzhledem k možnosti využít kdykoliv informační technologie pro vyřešení pracovního e-mailu či zprávy na telefonu, kdy je

⁴² DERNEROVÁ, A. *Neuroložka: Děti musí zpátky do škol. Trpí úzkostmi i závislostí na technologiích*. 2021.

⁴³ WINKLER, P. *Jak jsou na tom firmy a psychika zaměstnanců při druhé vlně covidu?* 2021.

zaměstnanec stále ve střehu, připraven kdykoliv odpovědět bez ohledu na denní či pracovní dobu. Tím, že je pracovník dlouhodobě neustále k dispozici, dochází k postupnému psychickému i fyzickému vyčerpání. Myšlenky na práci či samotná práce zabírá většinu času na úkor činností, které dříve patřily do relaxace a odpočinku.⁴⁴

Propojení práce a domova se v literatuře zabývající se stresem označuje za konfliktní. Konflikt může být ve směru práce zasahující do rodiny, kdy požadavky v práci tvoří problémy v rodinném prostředí nebo ve směru, kdy rodina zasahuje do práce. Toto ovlivňování či konflikt se většinou projevuje nevyrovnaným využitím času, který vyžaduje role buď doma nebo v práci. Dochází k absenci emotivní i psychické energie v jedné z oblastí. Tento konflikt mezi prací a domovem může vyvolat větší množství příznaků stresu a může vést k pocitu viny nebo znepokojení z nesprávného plnění své role a k malému pocitu uspokojení. Konflikt založený na energii může způsobovat podrážděnost a vyčerpání.⁴⁵

Postoj k využívání informačních a komunikačních technologií a práce na home office za účelem splnění nastavených opatření se v rámci celoevropského pohledu, jak uvádí Pracovní skupina pro rovné příležitosti DPG, dělí na dvě skupiny. První skupina je přesvědčena, že období pandemie je šance na reformu práce na home office a druhá skupina se zabývá otázkou, zda nahrazení běžných pracovních nástrojů a metod s nepřetržitým využíváním ICT nepředstavuje riziko, které by mohlo bránit normální úrovni osobního kontaktu a provádění nezbytných činností pro plnění úkolů.⁴⁶

Narušení vztahů a nedostatek sociální kontroly – vnímání práce z domova nařízené zaměstnavatelem v době pandemie covid-19, jak uvádí server Nevypusť duši, závisí i na postoji k celkové politické situaci spojené s omezeními a nejistotou doby jejich trvání. Znemožnění sociálních kontaktů nejen přátel, ale i v rámci širší rodiny, zamezení návštěv kulturních akcí a nemožnost vykonávání koníčků a odpočinkových činností mimo domov zvyšují riziko rozvoje psychosociálních dopadů. Dochází k zúžení možností na odbourávání stresu např. vypovídáním se při setkání s přáteli nebo potřebnou fyzickou námahou, třeba při zacvičení si ve fitness centru. Při pouhých on-line kontaktech s kolegy může docházet k nedorozuměním a komunikačním nejasnostem při nedorozuměním krátkém kontaktu nebo

⁴⁴ NEVYPUSŤ DUŠI. *Syndrom vyhoření na home office*. 2021.

⁴⁵ ARNOLD, J. a kol. *Psychologie práce*. 2007.

⁴⁶ BILGE, P., ALKAN, A., AGANAGLU, R. *Managing work-life balance during the Covid-19 crisis*. 2020.

naopak při kontaktu zbytečně zdlouhavém. Při on-line jednání se vytrácí důležitý aspekt pracovního života, a sice socializace se spolupracovníky.⁴⁷

3.3.3 Psychosociální rizika při návratu z home office do zaměstnání

Ve chvíli plošného doporučení práce na home office byla práce z domova na nejasně dlouhou dobu pro většinu zaměstnanců nestandardní situací, na kterou bylo potřeba si postupně zvyknout. Je zřejmé, že pro některé zaměstnance znamenala tato změna stresující situaci, znamenající mimo jiné vytvoření nových návyků. Avšak ve chvíli návratu z dlouhodobého home office dochází k nepříjemnému stresu spojeného s vytvářením původních návyků, díky nimž se pracovník dokáže opětovně přizpůsobit práci ve firemních prostorách. Pro některé zaměstnance, kteří si konečně zvykli na práci z domova, znamená návrat do kanceláří další nechtěnou změnu.

Psychiatr Cimický uvádí, že již návrat po delší, než třítydenní dovolené znamená pro člověka stresovou situaci. Lidé pracující na home office si zvykli na jiný životní styl a každodenní režim. U některých zaměstnanců se v psychiatrické praxi setkáváme s obavami z návratu mezi kolegy, se kterými nebyli několik měsíců v kontaktu, a se stále přetrvávající úzkostí z onemocnění a z další možné epidemie. Cimický uvádí, že vnitřní napětí v člověku zůstává neustále a je jen otázkou, jaká míra stresu je pro jedince ještě snesitelná. Odolnější lidé se přizpůsobí, ale někteří budou mít problém se po dlouhé době na home office soustředit a systematicky pracovat.⁴⁸

Mnohé firmy nejen v České republice reagují na požadavky svých zaměstnanců a umožňují jim i po ukončeném nařízení práce z domova tzv. hybridní režim, kdy se zvyšuje počet povolených dní práce na home office, ale zároveň se umožňuje osobní setkávání zaměstnanců, a to nejen při pracovních schůzkách či poradách. Do budoucna by podobný režim práce mohl vyhovovat většině pracujících s ohledem na vlastní pojetí pracovního režimu.⁴⁹

⁴⁷ NEVYPUSŤ DUŠI. *Syndrom vyhoření na home office*. 2021.

⁴⁸ CIMICKÝ, J. *Jan Cimický upozornil na vážné psychické problémy kvůli epidemii. Naše ordinace máme přeplněné, říká*. 2021.

⁴⁹ KROČKOVÁ, N. *Návrat do kanceláří*. 2021.

3.4 Shrnutí

V teoretické části bakalářské práce jsme se věnovali pojmu home office či práce z domova, vykreslili jsme výhody a nevýhody této formy práce, definovali jsme pojem work-life balance z pohledu zaměstnanců i zaměstnavatelů. Uvedli jsme informace o pandemii covid-19 a dopadech na pracovní podmínky pro většinu obyvatel v celosvětovém měřítku.

Z uvedených skutečností vyplývá, že vnímání formy práce na home office ovlivňuje u každého jednotlivce řada faktorů – od charakteru osobnosti, přes zdravotní, fyzický i psychický, stav jedince a jeho blízkých osob, až po domácí pracovní prostředí a izolaci od pracovního kolektivu. V době pandemie bývá přijetí nového pojetí vykonávání práce umocněno způsobem nařízení a nejistotou z budoucího vývoje.

V pojetí work-life balance je zvýšené riziko právě ve stírání hranic mezi prací a osobním životem, kdy se z důvodu vyhlášeného lockdownu snižuje fyzická aktivita, kulturní vyžití a sociální interakce.

V našem výzkumu se budeme věnovat vnímání nařízené práce z domova v době pandemie covid-19. Jedním z pohledů bude vnímání zdravotního stavu zaměstnanců při nařízené a časově předem neohrazené formě práce z domova, jejich prožívání sociální izolace a komunikace pracovního kolektivu pouze v online prostředí. Zaměříme se na hodnocení míry potenciálního vzniku závislosti na ICT, sledování TV či na návykových látkách, jako je alkohol či kouření. V neposlední řadě budeme zkoumat work-life balance u zaměstnanců v ohledu ke stanovování jasné hranice mezi pracovním a osobním životem. S ohledem na rodinné příslušníky ve společné domácnosti (rodiče, senioři) se zaměříme na hodnocení zvládnutí jednotlivých rolí, nalezení možností relaxace a subjektivní hodnocení home office tohoto období u oslovených zaměstnanců.

4 Empirická část

4.1 Výzkumné cíle a metodologie

Na základě teoretických poznatků jsme pro naši bakalářskou práci, jež se zabývá srovnáním práce na home office před rokem 2020 s obdobím pandemie covid-19 a jejími psychologickými aspekty u zaměstnanců korporátní společnosti, stanovili tyto hypotézy:

H1₀: mezi pohlavím respondentů a vnímáním rovnováhy mezi osobním a pracovním životem v době pandemie covid-19 neexistuje závislost

H2₀: neexistuje závislost mezi věkem respondentů a vnímáním rovnováhy mezi osobním a pracovním životem v době pandemie covid-19

H3₀: věk respondentů nezávisí na zvýšení času stráveného sledováním TV seriálů v době pandemie covid-19, neexistuje zde závislost

H4₀: mezi počtem osob ve společné domácnosti a schopností se soustředit na práci u respondentů v době pandemie covid-19 neexistuje závislost

H5₀: počet osob ve společné domácnosti nesouvisí s pocitem sociální izolace v době pandemie covid-19, neexistuje zde závislost

H6₀: neexistuje závislost mezi místem bydliště respondentů a dostatkem fyzické aktivity v době pandemie covid-19

H7₀: mezi pohlavím respondentů a vnímáním sociální izolace v době pandemie covid-19 neexistuje závislost

H8₀: neexistuje závislost mezi pohlavím respondentů a zvládnutím jednotlivých rolí v pracovním a osobním životě v době pandemie covid-19

H9₀: postoj k práci z domova nesouvisí s pocitem sociální izolace u respondentů v době pandemie covid-19, neexistuje zde závislost

Empirická část práce si klade za cíl, na základě sběru dat a jejich analytického zpracování, naše hypotézy ověřit, tzn. zamítnout či nezamítnout.

Bakalářská práce zkoumá, jak na fenomén práce z domova, tj. home office, nahlíželi zaměstnanci korporátní sféry v době „předcovidové“ a v době po roce 2020, kdy jim byla práce z domova nařízená. Byl zkoumán vztah mezi vnímáním fyzického i psychického zdraví a work-life balance, zvládnutí pracovních povinností spolu se zvládnutím rodinných rolí s ohledem na typ osobnosti, věk, místa bydliště a rodinného zázemí. Zaměřili jsme se na

vnímané výhody či nevýhody home office, ekonomický pohled na toto období spolu s hodnocením vlastního zvládnání tohoto distančního období.

Na základě stanovených cílů byla zvolena Metoda dotazníkového šetření. Pro dotazníkové šetření byl zvolen záměrný (nenáhodný) výběr, jehož cílem je vybrat respondenty, kteří vykazují znaky zvolených charakteristik vytyčených výzkumníkem pro jeho předem definovaný záměr. Volba respondentů byla provedena na základě dobrovolnosti. Jedná se o minimálně invazivní techniku, při které výzkumník vyčkává, jaká skupina respondentů se vytvoří, a nechává respondenty dobrovolně reagovat, přímo je neoslovuje a ani s nimi nemanipuluje.⁵⁰

Dotazník používaný v tomto kvantitativním šetření obsahuje soubor uzavřených a škálových otázek a jednu otázku otevřenou. Uzavřené otázky poskytují možnost výběru odpovědi pouze z předem nabízených variant a škálové otázky nabízí výběr odstupňované škály odpovědí. U otevřené otázky není předem stanovena možnost odpovědi, dotazovaná osoba má u této odpovědi možnost sdělit svůj názor na uvedené téma či neodpovědět vůbec.

Dotazník jsme vytvořili na internetových stránkách Survio.cz a získaná data k vyhodnocení dotazníků jsme zpracovávali v programu Excel.⁵¹

Součástí výzkumu byl ještě doplňující dotazník s třemi otevřenými otázkami, zasláný konzultantkám oddělení Lidských zdrojů, tak abychom získali ucelenější obraz toho, jak zaměstnanci přistupují k práci z domova.

4.2 Popis výzkumného souboru

Pro praktickou část této bakalářské práce jsme se zaměřili na zaměstnance velké korporátní energetické společnosti ČEZ, a.s., kde byla před rokem 2020 práce z domova vedena jako benefit, který byl podmíněn souhlasem zaměstnavatele i zaměstnance a byl uzavřen na základě dohody obou stran. V období pandemie covid-19 se však jednalo o vládní nařízení, kdy byla práce z domova nařízena všem zaměstnancům, u kterých tato forma práce byla možná.

Dotazník byl záměrně sestaven tak, aby nebyl pro respondenty obsahově, ani časově náročný. Vzhledem k výzkumnému cíli byl zapotřebí takový vzorek zaměstnanců, jenž s formou práce z domova před rokem 2020 již nějakou zkušenost měl, a proto jsme navázali

⁵⁰ VOJTÍŠEK, P. *Výzkumné metody*. 2012.

⁵¹ Survio®. *Internetový nástroj pro vytváření dotazníků*. 2021.

spolupráci s referentkami oddělení Lidských zdrojů, které nám poskytly seznam těchto zaměstnanců. Z tohoto seznamu bylo osloveno 140 pracovníků rozdílného profesního zařazení, kdy se jednalo o dělnické pozice, administrativní pracovníky, techniky i vedoucí pracovníky napříč celou Českou republikou, z různých společností této korporátní skupiny. Na žádost o vyplnění dotazníku odpovědělo celkem 118 respondentů, což představuje návratnost 84,3 %. Časová náročnost vyplnění jednoho dotazníku byla 5-10 minut, celkový počet otázek byl 17.

4.3 Výsledky dotazníkového šetření

Vyhodnocení sesbíraných dat jsme rozdělili do několika částí, kde v první části provádíme kvalifikaci respondentů dle pohlaví, věku, místa bydliště, osob žijících ve společné domácnosti a charakterových vlastností.

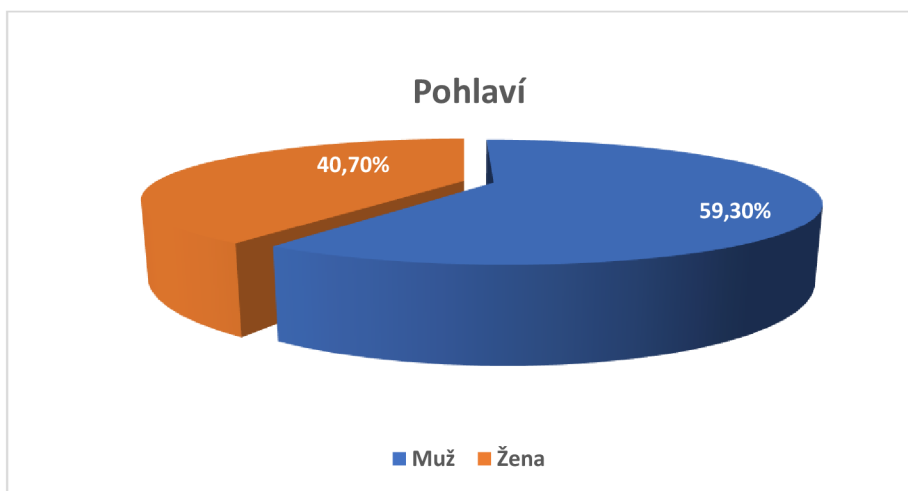
Ve druhé části jsme testovali stanovené hypotézy, kde jsme si zvolili pro jejich ověření chí-kvadrát test nezávislosti.

Ve třetí části jsme se věnovali subjektivnímu zhodnocení ekonomických dopadů home office s ohledem na výdaje a úspory v době pandemie covid-19. Dále jsme se zaměřili na pozitivní a negativní stránky home office a predikci jeho dopadu na pracovní kulturu. V jednotlivých částech jsme uvedli komentáře ke vnímání home office samotných respondentů, které měli možnost uvést v závěru dotazníku.

4.3.1 Přehled základního členění respondentů na základě dotazníkového šetření

Dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem 118 zaměstnanců, kteří mají zkušenost s home office, z toho bylo 48 žen (40,7 %) a 70 mužů (59,3 %).

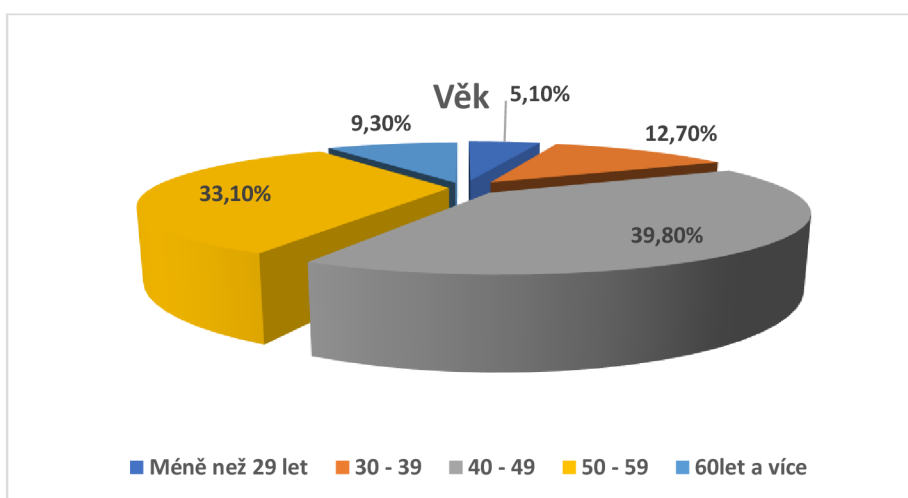
Graf 1 Procentuální rozložení podle pohlaví respondentů



Zdroj: vlastní zpracování v MS Excel

V rozložení respondentů podle věkové kategorie je z Grafu č. 2 patrné, že nejvyšší věkové zastoupení dotazovaných bylo v rozmezí od 40 do 49 let (39,8 %) a od 50 do 59 let (33,1 %), což odpovídá i nejčastěji zastoupené věkové kategorii všech zaměstnanců této korporátní společnosti.

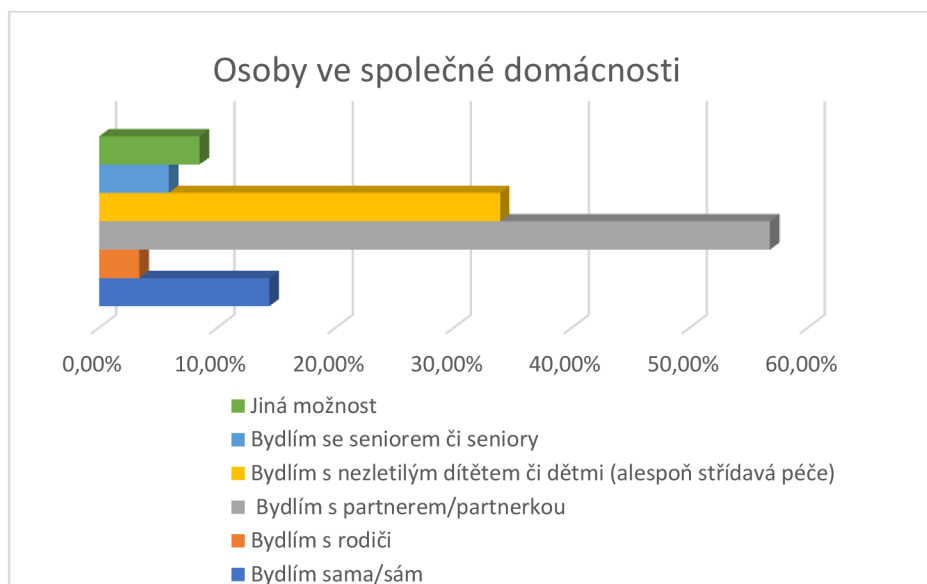
Graf 2 Procentuální rozložení podle věkové kategorie respondentů



Zdroj: vlastní zpracování v MS Excel

Procentuální rozložení (viz Graf č. 3) podle osob žijících ve společné domácnosti zobrazuje nejvyšší zastoupení u respondentů žijících společně s partnerem nebo partnerkou (56,8 %) či s dětmi (33,9 %). Bydlení s rodiči označilo pouze 3,4 % respondentů.

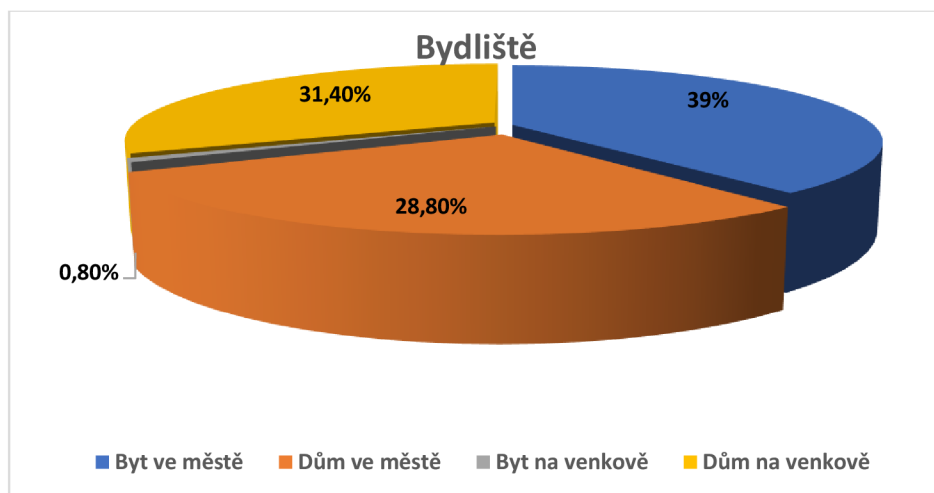
Graf 3 Procentuální rozložení podle osob žijících ve společné domácnosti



Zdroj: vlastní zpracování v MS Excel

Abychom mohli zhodnotit, jak zaměstnanci vnímají práci z domova, jsme se zaměřovali i na místo a druh bydliště dotazovaných. Z Grafu č. 4 lze vyčíst, že největší procento zastoupení druhu a místa bydliště respondentů je byt ve městě (u 39 %). Téměř stejný podíl byl označen u domu na venkově a ve městě (31,4 %, resp. 28,8 %). Necelé jedno procento dotazovaných uvedlo byt na venkově (0,8 %).

Graf 4 Procentuální rozložení druhu a místa bydliště respondentů



Zdroj: vlastní zpracování v MS Excel

Jedním z důležitých zjištění v dotazníkovém šetření, které ukazuje Graf č. 5, bylo subjektivní vnímání vlastních charakterových vlastností respondenta.

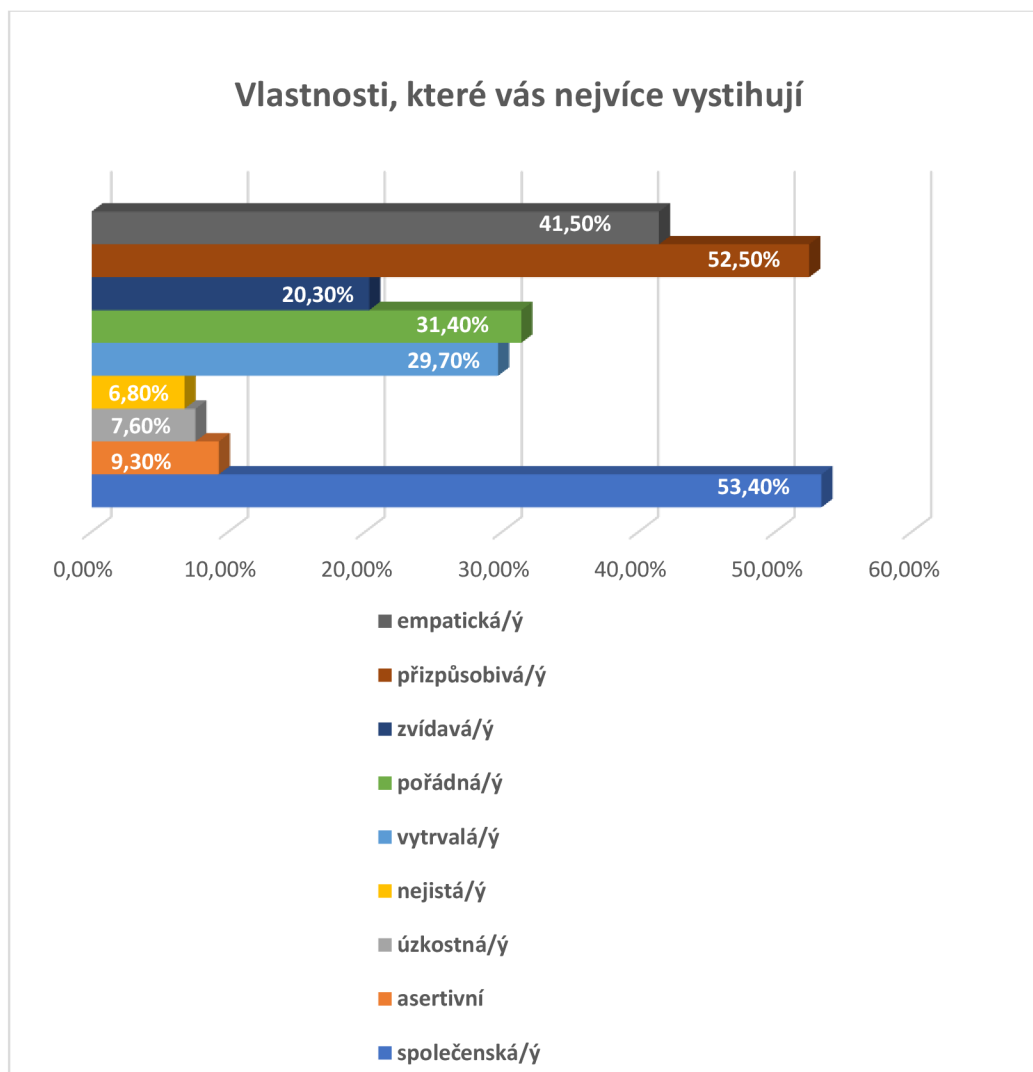
Nejmenší procentuální zastoupení bylo u vlastností nejistá/ý (6,8 %), úzkostná/ý (7,6 %) a asertivní (9,3 %). Naopak nejvyšší procentní zastoupení bylo u vlastností společenská/ý (53,4 %), přizpůsobivá/ý (52,5 %) a empatická/ý (41,5 %).

Nejčastější kombinací vlastností byla společenskost, přizpůsobivost a empatie. Ve věkové hranici mladší třiceti let byla nejčastěji volena vlastnost společenskost a empatie, u skupiny 30-39 let byla většinou za prioritní označena vlastnost přizpůsobivost a společenskost. Skupina čtyřicátníků označila za své vlastnosti společenskost, přizpůsobivost, empatii a pořádnost a padesátníci se považují za přizpůsobivé, společenské a empatické osobnosti. U nejstarší věkové kategorie patří mezi nejčastěji označené vlastnosti společenskost a přizpůsobivost.

Nejistotu a úzkost označilo za svou vystihující vlastnost nejvíce respondentů z věkové skupiny 40–49 let. Asertivita se nejčastěji objevuje u zaměstnanců ve věku 50–59 let.

Vzhledem ke skutečnosti, že se jedná o subjektivní hodnocení vlastních charakterových vlastností u respondentů, není překvapivé, že převažují pozitivní vlastnosti.

Graf 5 Procentuální rozložení podle subjektivního přiřazení vlastností



Zdroj: vlastní zpracování v MS Excel

4.3.2 Testování stanovených hypotéz

Předem stanovené hypotézy jsme testovali pomocí chí-kvadrát testu nezávislosti, pomocí kterého jsme zjišťovali, zda existuje závislost daných statistických znaků a pokud ano, jaká je síla této závislosti. Testování bylo stanoveno na hladině významnosti $\alpha = 0,05$ (5 %), která potvrzuje závislost s 95 % pravděpodobností.

H₁₀: mezi pohlavím respondentů a vnímáním rovnováhy mezi osobním a pracovním životem v době pandemie covid-19 neexistuje závislost

Tabulka č. 1

$$p(0,59117) > \alpha(0,05)$$

Chí-kvadrát test nezávislosti je větší než hladina významnosti α , z čehož vyplývá, že nulovou hypotézu H_{10} o nezávislosti v tomto případě nelze zamítnout.

Můžeme tedy konstatovat, že s 95% pravděpodobností není prokázána závislost mezi pohlavím respondentů a vnímáním rovnováhy mezi osobním a pracovním životem.

Pro zpracování vyhodnocení bylo třeba sloučit odpovědi *lepší* a *mnohem lepší*, kdy očekávané četnosti nesplnily předpoklady testu.

Tabulka 1 Rozložení respondentů podle pohlaví a vnímání rovnováhy mezi osobním a pracovním životem

Souhrnná tabulka: pozorované mínus očekávané četnosti				
Hladina významnosti – α :		0,05		
Stupně volnosti:		3		
Chí-kvadrát test – p:		0,59117		
H_0 nezamítáme, test prokázal nezávislost				
Kontingenční koeficient – Pearsonův:		nezjišťujeme, data jsou nezávislá		
Síla závislosti:		-		
Kategorie	1_Horší	2_Mnohem horší	3_Beze změny	4_Lepší
Muž	-0,35593	2,28814	-1,62712	-0,30508
Žena	0,35593	-2,28814	1,62712	0,30508

Zdroj: vlastní zpracování v programu Excel

H_{20} : neexistuje závislost mezi věkem respondentů a vnímáním rovnováhy mezi osobním a pracovním životem v době pandemie covid-19

Tabulka č. 2

$$p(0,04074) < \alpha(0,05)$$

Chí-kvadrát test nezávislosti je menší než hladina významnosti α , z čehož vyplývá, že nulovou hypotézu H_{20} o nezávislosti v tomto případě zamítáme.

Můžeme tedy konstatovat, že s 95% pravděpodobností mezi pohlavím respondentů a vnímáním rovnováhy mezi osobním a pracovním životem existuje slabá závislost.

Pro zpracování vyhodnocení bylo třeba sloučit odpovědi *lepší* a *mnohem lepší* a *beze změny*, kdy očekávané četnosti nesplnily předpoklady testu. Ze stejného důvodu došlo ke sloučení odpovědí *horší* a *mnohem horší*.

Tabulka 2 Rozložení respondentů podle věku a vnímání rovnováhy mezi osobním a pracovním životem

Souhrnná tabulka: pozorované mínus očekávané četnosti		
Hladina významnosti – α :	0,05	
Stupně volnosti:	4	
Chí-kvadrát test – p:	0,04074	
H0 zamítáme, test prokázal závislost		
Kontingenční koeficient – Pearsonův:	0,27927	
Síla závislosti:	Slabá	
Kategorie	1_Horší	3_Beze změny
30–39	3,77119	-3,77119
40–49	4,14407	-4,14407
50–59	-6,02542	6,02542
60 let a více	-1,39831	1,39831
Méně než 29 let	-0,49153	0,49153

Zdroj: vlastní zpracování v programu Excel

H3₀: věk respondentů nezávisí na zvýšení času stráveného sledováním TV seriálů v době pandemie covid-19, neexistuje zde závislost

Tabulka č. 3:

$$p(0,78766) > \alpha(0,05)$$

Chí-kvadrát test nezávislosti je větší než hladina významnosti α , z čehož vyplývá, že nulovou hypotézu H_{10} o nezávislosti v tomto případě nelze zamítnout.

Můžeme tedy konstatovat, že s 95% pravděpodobností není prokázána závislost mezi věkem respondentů a větším časem stráveným sledováním TV seriálů.

Pro zpracování vyhodnocení bylo třeba sloučit odpovědi *lepší* a *mnohem lepší* a *beze změny*, kdy očekávané četnosti nesplnily předpoklady testu. Ze stejného důvodu došlo ke sloučení odpovědí *horší* a *mnohem horší*.

Tabulka 3 Rozložení respondentů podle věku a většího času stráveného sledováním TV seriálů v období pandemie covid-19

Souhrnná tabulka: pozorované mínus očekávané četnosti	
Hladina významnosti – α :	0,05
Stupně volnosti:	4
Chí-kvadrát test – p:	0,78766
H0 nezamítáme, test prokázal nezávislost	
Kontingenční koeficient – Pearsonův:	nezjišťujeme, data jsou nezávislá

Síla závislosti:	-	
Kategorie	Větší	Beze změny
30–39	-1,22881	1,22881
40–49	1,14407	-1,14407
50–59	1,97458	-1,97458
60 let a více	-1,39831	1,39831
Méně než 29 let	-0,49153	0,49153

Zdroj: vlastní zpracování v programu Excel

H₄₀: mezi počtem osob ve společné domácnosti a schopností se soustředit na práci u respondentů v době pandemie covid-19 neexistuje závislost

Tabulka č. 4:

$$p(0,04797) < \alpha(0,05)$$

Chí-kvadrát test nezávislosti je menší než hladina významnosti α , z čehož vyplývá, že nulovou hypotézu H_{20} o nezávislosti v tomto případě zamítáme.

Můžeme tedy konstatovat, že s 95% pravděpodobností mezi počtem osob ve společné domácnosti a soustředěním se na práci existuje slabá závislost.

Pro zpracování vyhodnocení bylo třeba sloučit odpovědi *lepší* a *mnohem lepší*, kdy očekávané četnosti nesplnily předpoklady testu. Ze stejného důvodu došlo ke sloučení odpovědi *horší* a *mnohem horší*.

Tabulka 4 Rozložení respondentů podle počtu osob ve společné domácnosti a soustředění se na práci v období pandemie covid-19

Souhrnná tabulka: pozorované mínus očekávané četnosti			
Hladina významnosti – α :	0,05		
Stupně volnosti:	4		
Chí-kvadrát test – p:	0,04797		
H₀ zamítáme, test prokázal závislost			
Kontingenční koeficient – Pearsonův:	0,27413		
Síla závislosti:	Slabá		
Kategorie	Beze změny	Horší	Lepší
Bydlím jen s partnerem/partnerkou	4,66102	-2,23729	-2,42373
Bydlím ve společné domácnosti s rodinou	-2,03390	-2,42373	4,45763
Bydlím sama/sám	-2,62712	4,66102	-2,03390

Zdroj: vlastní zpracování v programu Excel

H5₀: počet osob ve společné domácnosti nesouvisí s pocitem sociální izolace v době pandemie covid-19, neexistuje zde závislost

Tabulka č. 5:

$$p(0,83218) > \alpha(0,05)$$

Chi-kvadrát test nezávislosti je větší než hladina významnosti α , z čehož vyplývá, že nulovou hypotézu H_{10} o nezávislosti v tomto případě nelze zamítnout.

Můžeme tedy konstatovat, že s 95% pravděpodobností není prokázána závislost mezi počtem osob ve společné domácnosti a pocitem sociální izolace.

Pro zpracování vyhodnocení bylo třeba sloučit odpovědi *lepší a mnohem lepší a beze změny*, kdy očekávané četnosti nespĺnily předpoklady testu.

Tabulka 5 Rozložení respondentů podle počtu osob ve společné domácnosti a pocitu sociální izolace v době pandemie covid-19

Souhrnná tabulka: pozorované mínus očekávané četnosti			
Hladina významnosti – α :	0,05		
Stupně volnosti:	4		
Chi-kvadrát test – p:	0,83218		
H0 nezamítáme, test prokázal nezávislost			
Kontingenční koeficient – Pearsonův:	nezjišťujeme, data jsou nezávislá		
Síla závislosti:	-		
Kategorie	Beze změny	Horší	Mnohem horší
Bydlím jen s partnerem/partnerkou	1,68644	-0,77119	-0,91525
Bydlím ve společné domácnosti s rodinou	-1,12712	-0,04237	1,16949
Bydlím sama/sám	-0,55932	0,81356	-0,25424

Zdroj: vlastní zpracování v programu Excel

H6₀: neexistuje závislost mezi místem bydliště respondentů a dostatkem fyzické aktivity v době pandemie covid-19

Tabulka č. 6:

$$p(0,30414) > \alpha(0,05)$$

Chi-kvadrát test nezávislosti je větší než hladina významnosti α , z čehož vyplývá, že nulovou hypotézu H_{10} o nezávislosti v tomto případě nelze zamítnout.

Můžeme tedy konstatovat, že s 95% pravděpodobností není prokázána závislost mezi místem bydliště respondentů a dostatkem fyzické aktivity.

Pro zpracování vyhodnocení bylo třeba sloučit odpovědi *větší* a *mnohem větší*, kdy očekávané četnosti nesplnily předpoklady testu.

Tabulka 6 Rozložení respondentů podle místa bydliště respondentů a dostatku fyzické aktivity v době pandemie covid-19

Souhrnná tabulka: pozorované mínus očekávané četnosti				
Hladina významnosti – α :		0,05		
Stupně volnosti:		6		
Chí-kvadrát test – p:		0,30414		
H₀ nezamítáme, test prokázal nezávislost				
Kontingenční koeficient – Pearsonův:		nezjišťujeme, data jsou nezávislá		
Síla závislosti:		-		
Kategorie	Beze změny	Menší	Mnohem menší	Větší
Byt ve městě	-2,42373	0,71186	1,40678	0,30508
Dům nebo byt na venkově	4,79661	-4,89831	-1,08475	1,18644
Dům ve městě	-2,37288	4,18644	-0,32203	-1,49153

Zdroj: vlastní zpracování v programu Excel

H₇₀: mezi pohlavím respondentů a vnímáním sociální izolace v době pandemie covid-19 neexistuje závislost

Tabulka č. 7:

$p(0,36213) > \alpha(0,05)$

Chí-kvadrát test nezávislosti je větší než hladina významnosti α , z čehož vyplývá, že nulovou hypotézu H₁₀ o nezávislosti v tomto případě nelze zamítnout.

Můžeme tedy konstatovat, že s 95% pravděpodobností není prokázána závislost mezi pohlavím respondentů a vnímáním sociální izolace.

Pro zpracování vyhodnocení bylo třeba sloučit odpovědi *lepší* a *mnohem lepší*, kdy očekávané četnosti nesplnily předpoklady testu.

Tabulka 7 Rozložení respondentů podle pohlaví respondentů a vnímání sociální izolace v době pandemie covid-19

Souhrnná tabulka: pozorované mínus očekávané četnosti	
Hladina významnosti – α :	0,05
Stupně volnosti:	2
Chí-kvadrát test – p:	0,36213

H0 nezamítáme, test prokázal nezávislost			
Kontingenční koeficient – Pearsonův:		nezjišťujeme, data jsou nezávislá	
Síla závislosti:		-	
Kategorie	Beze změny	Horší	Mnohem horší
Muž	-1,32203	3,55932	-2,23729
Žena	1,32203	-3,55932	2,23729

Zdroj: vlastní zpracování v programu Excel

H8₀: neexistuje závislost mezi pohlavím respondentů a zvládnutím jednotlivých rolí v pracovním a osobním životě v době pandemie covid-19

Tabulka č. 8:

$$p(0,63684) > \alpha(0,05)$$

Chí-kvadrát test nezávislosti je větší než hladina významnosti α , z čehož vyplývá, že nulovou hypotézu H_{10} o nezávislosti v tomto případě nelze zamítnout.

Můžeme tedy konstatovat, že s 95% pravděpodobností není prokázána závislost mezi pohlavím respondentů a zvládnutím skloubení jednotlivých rolí.

Pro zpracování vyhodnocení bylo třeba sloučit odpovědi *menší* a *mnohem menší*, kdy očekávané četnosti nesplnily předpoklady testu.

Tabulka 8 Rozložení respondentů podle pohlaví respondentů a zvládnutí skloubení jednotlivých rolí v době pandemie covid-19

Souhrnná tabulka: pozorované mínus očekávané četnosti				
Hladina významnosti – α :		0,05		
Stupně volnosti:		3		
Chí-kvadrát test – p:		0,63684		
H0 nezamítáme, test prokázal nezávislost				
Kontingenční koeficient – Pearsonův:		nezjišťujeme, data jsou nezávislá		
Síla závislosti:		-		
Kategorie	Beze změny	Menší	Mnohem větší	Větší
Muž	1,77966	0,88136	-2,45763	-0,20339
Žena	-1,77966	-0,88136	2,45763	0,20339

Zdroj: vlastní zpracování v programu Excel

H₀: postoj k práci z domova nesouvisí s pocitem sociální izolace u respondentů v době pandemie covid-19, neexistuje zde závislost

Tabulka č. 9:

$$p(0,10348) > \alpha(0,05)$$

Chi-kvadrát test nezávislosti je větší než hladina významnosti α , z čehož vyplývá, že nulovou hypotézu H₁₀ o nezávislosti v tomto případě nelze zamítnout.

Můžeme tedy konstatovat, že s 95% pravděpodobností není prokázána závislost mezi postojem k práci z domova a pocitem sociální izolace.

Pro zpracování vyhodnocení bylo třeba sloučit odpovědi *lepší a mnohem lepší*, kdy očekávané četnosti nesplnily předpoklady testu. Ze stejného důvodu došlo ke sloučení odpovědi *horší a mnohem horší*.

Tabulka 9 Rozložení respondentů podle postoje k práci z domova a pocitu sociální izolace v době pandemie covid-19

Souhrnná tabulka: pozorované mínus očekávané četnosti		
Hladina významnosti – α :	0,05	
Stupně volnosti:	2	
Chi-kvadrát test – p:	0,10348	
H₀ nezamítáme, test prokázal nezávislost		
Kontingenční koeficient – Pearsonův:	nezjišťujeme, data jsou nezávislá	
Síla závislosti:	-	
Kategorie	Beze změny	Horší
Nechci pracovat z domova	1,66102	-1,66102
Rád/a bych pracoval/a převážně z domova	2,83051	-2,83051
Rád/a bych pracoval/a z domova, ale v kombinaci s prací v kanceláři	-4,49153	4,49153

Zdroj: vlastní zpracování v programu Excel

V úvodu dotazníkového šetření jsme stanovili celkem devět výzkumných hypotéz a provedli testování na hladině významnosti $\alpha = 0,05$, tedy s 95% pravděpodobností. Vzhledem k získaným výsledkům jsme prokázali nezávislost zkoumaných statistických znaků u sedmi testovaných hypotéz.

Mezi muži a ženami nedochází k rozdílnému vnímání work-life balance a sociální izolace. Obě pohlaví shodně hodnotí zvládání skloubení jednotlivých rolí – partnera, rodiče a zaměstnance. Všechny věkové kategorie shodně označovaly zvýšení času stráveného sledováním TV seriálů. Pocit sociální izolace byl patrný u většiny respondentů bez ohledu

na počet osob ve společné domácnosti. Pokud se dotazovaní v době pandemie více věnovali fyzické aktivitě, nebyla zjištěna souvislost s jejich místem bydliště. Případný pocit sociální izolace neměl vliv na postoj respondentů k budoucí možnosti dalšího vykonávání práce formou home office.

U dvou zbylých stanovených výzkumných hypotéz byla prokázána slabá závislost mezi zkoumanými statistickými znaky:

1) Vnímání rovnováhy mezi osobním a pracovním životem v době pandemie covid-19 bylo hodnoceno v závislosti na věku respondentů. Možnost *horší a mnohem horší* byla označena nejvíce u věkové skupiny 30–39 let, kdy tuto variantu zvolilo přes 65 % zaměstnanců, u věku 40–49 let a 50–59 let byla tato možnost vybrána přibližně 50 % dotazovaných. U věkových kategorií Méně než 29 let a Více než 60 let bylo vnímání work-life balance hodnoceno jako *horší* u okolo 30 % respondentů.

2) Nezávislost počtu osob ve společné domácnosti a soustředěním se na práci. Respondenti, kteří home office trávili s partnery, s dětmi či dalšími členy domácnosti, vykazovali horší soustředění se na práci v 25 %, resp. 28 %. Lepší možnost se soustředit uvedlo v případě domácnosti s partnerem 23 % dotazovaných a v domácnosti s více členy dokonce 35 %. Až 50 % respondentů žijících samostatně, vnímalo horší soustředění se na práci, naopak lepší soustředění uvedlo jen 19 % z nich.

4.3.3 Hodnocení ekonomických dopadů při práci z domova

Vzhledem k velice omezenému užívání sportovních, kulturních a restauračních zařízení v době pandemie covid-19 jsme předpokládali změnu běžných výdajů zaměstnanců také v těchto oblastech.

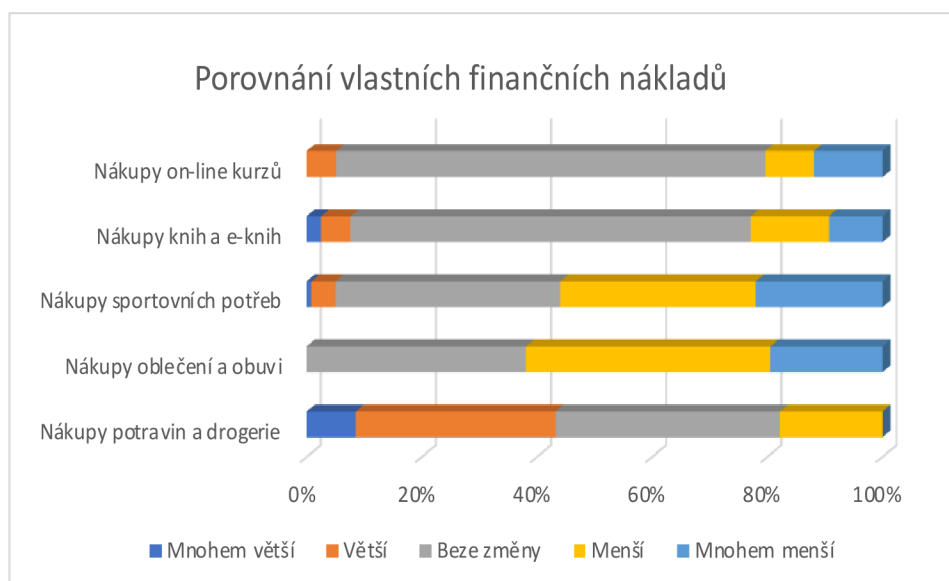
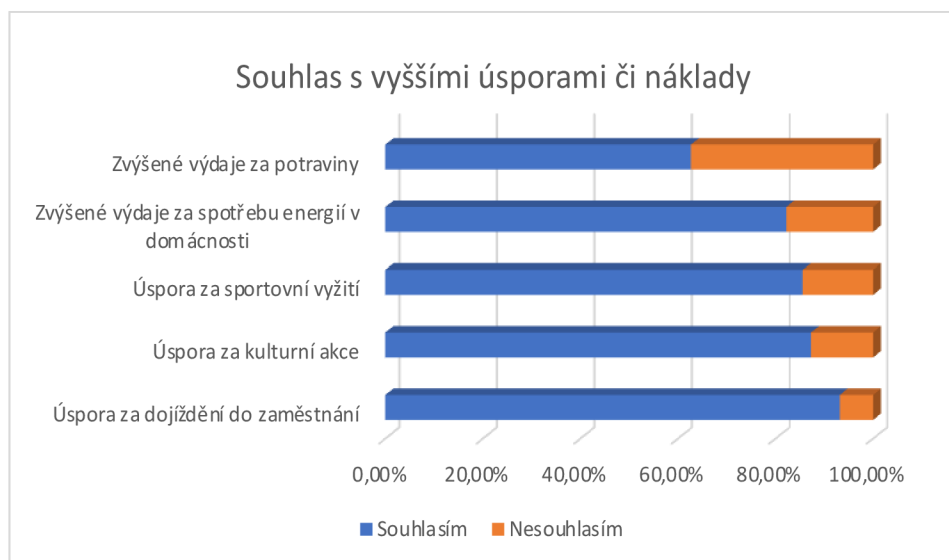
V dotazníku se ekonomický pohled na home office v období pandemie covid-19 projevil výraznějším nárůstem výdajů za potraviny a drogerii, jak uvedlo přes 43 % dotazovaných, a poklesem výdajů za nákup oblečení, obuvi a sportovních potřeb, jak uvedlo přes 50 % dotazovaných.

Při vyjadřování souhlasu s vyššími úsporami a náklady na home office byla nejvíce označována úspora za dojíždění do zaměstnání (více jak 93 % respondentů), dále přes 80 % dotazovaných souhlasilo s úsporou za kulturní akce a sportovní vyžití. Přibližně stejný počet respondentů (83 %) souhlasil se zvýšenými náklady na spotřebu energií v domácnosti a téměř 63 % dotazovaných mělo zkušenost se zvýšenými náklady na potraviny.

Respondenti doplňovali v dotazníku svou zkušenost s náklady či úsporami:

„Firma se nijak nesnaží kompenzovat zvýšené náklady při HO – energie, internet“
 „HO by vyřešilo i spoustu jiných problémů dojíždějícího zaměstnance – platby za parkování, čas na cestě“

Graf 6 Úspory či výdaje na home office a porovnání vlastních nákladů



Zdroj: vlastní zpracování v MS Excel

4.3.4 Hodnocení pozitivních a negativních stránek práce z domova a predikce jejího dalšího vývoje

V našem dotazníku jsme se zaměřili na hodnocení práce z domova z pohledu zaměstnanců jedné korporátní firmy, která ovšem sestává z vícero dceřiných společností sídlících v různých částech České republiky.

Souhlas s pozitivními stránkami home office označilo kolem 90 % respondentů především u možnosti *úspora času a nákladů na dojíždění do práce*, i u *pohodlí práce z domova i v případě nemoci*. Nejnižší souhlas se projevil u nabízené výhody home office týkající se *více prostoru pro studium a seberozvoj*, kde s touto výhodou nesouhlasilo téměř 50 %.

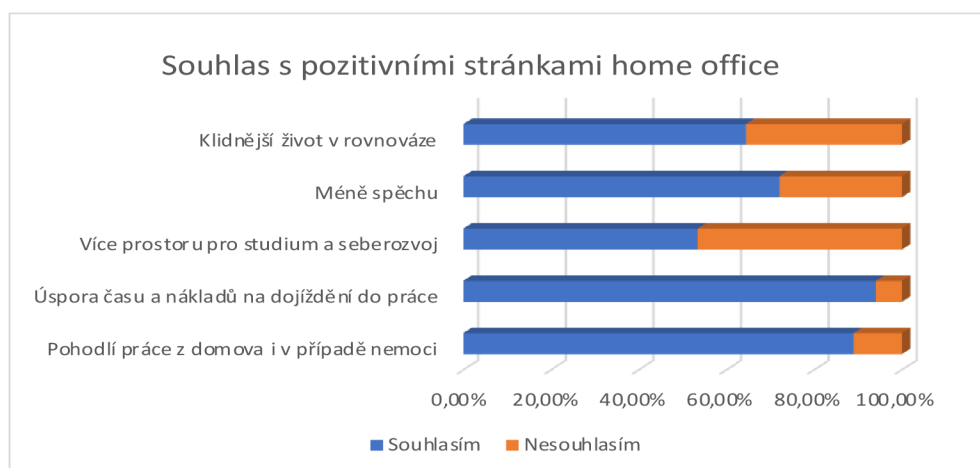
Respondenti v dotazníku uváděli svůj názor na pozitivní stránky home office takto:

„Možná alternativa v případě lehkých nemocí či úrazů.“

„Převažují pozitivní zkušenosti“

„Jsem spokojen při home office.“

Graf 7 Postoj k definovaným výhodám home office



Zdroj: vlastní zpracování v MS Excel

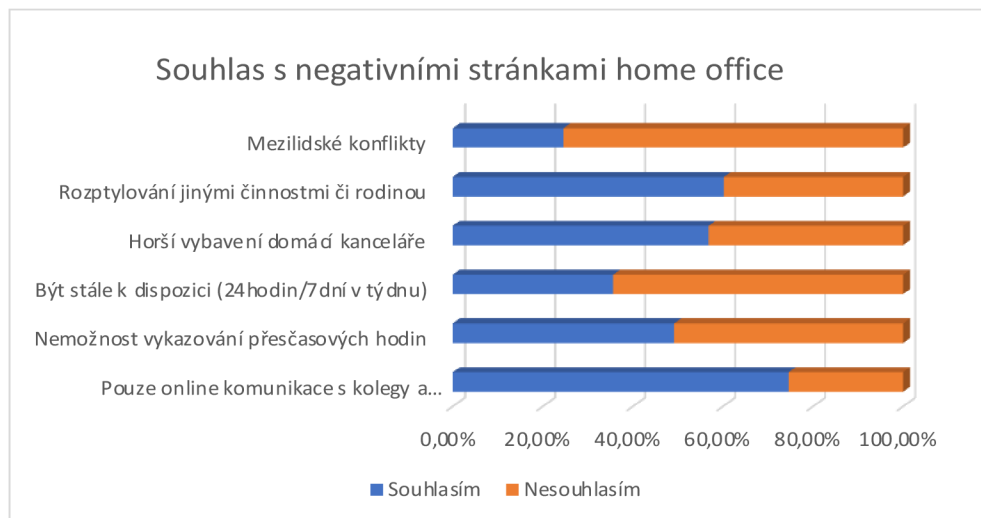
Souhlas s negativními stránkami home office byl nejvyšší u online komunikace s kolegy a nadřízeným (75 %), dále dvě třetiny dotazovaných souhlasily s nevýhodou home office v případě *rozptylování jinými činnostmi či rodinou a horším vybavením domácí kanceláře*. Výrazný nesouhlas byl uveden u *mezilidských konfliktů*, kde tuto skutečnost jako negativní stránku home office nevidí přes 75 % dotázaných.

Respondenti popisovali svůj postoj k negativním stránkám home office takto:

„Home office není pro každého.“

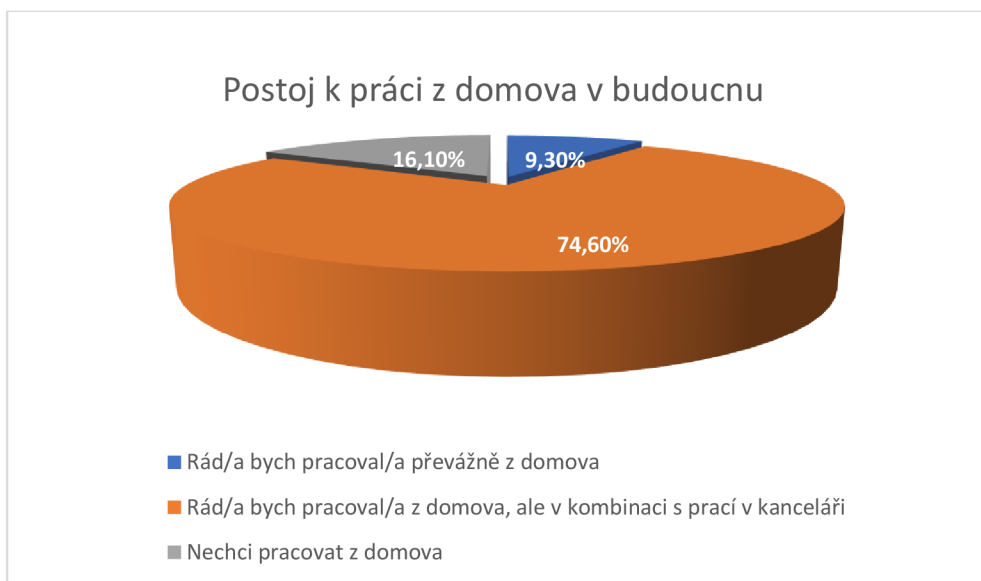
„Mrzí mě nedůvěra firmy ve své zaměstnance při vykonávání práce na HO...“

Graf 8 Postoj k definovaným nevýhodám home office



Zdroj: vlastní zpracování v MS Excel

Graf 9 Stanovisko k budoucí možnosti pracovat z domova



Zdroj: vlastní zpracování v MS Excel

Z uvedeného výběrového vzorku zaměstnanců se potvrdila preference zavedení práce z domova v kombinaci s prací z kanceláře u 75 % dotazovaných, pracovat převážně z domova by mělo zájem 9 % dotazovaných a 16 % respondentů nechce pracovat v režimu home office vůbec.

Mezi názory k možnosti využívat home office v budoucnu u otevřené otázky respondenti v dotazníku uváděli:

„HO by se mohlo stát významným benefitem pro zaměstnance. Např. 1-2 dny HO týdně si umím představit.“

„Střídavou kombinace kanceláře a HO bych uvítala.“

„Jsem přesvědčen, že určité pracoviště/funkce by pro zaměstnance byly daleko výhodnější řešit formou home office trvale.“

Jedním z výstupů dotazníkového šetření byl nesouhlas respondentů s vykonáváním práce formou home office, který uvedlo 16 % dotazovaných. Tato skupina se skládala z 16 mužů a 3 žen, kdy většina patří do věkové kategorie 50–59 let. Převážně bydlí v bytě ve městě s partnerem či sami. Ve výčtu charakteristických vlastností většina uvedla, že jsou společenší, přizpůsobiví, vytrvalí a pořádní. Jen jeden respondent uvedl mezi své dominující vlastnosti, že je úzkostný.

Výše zmíněná skupina respondentů uváděla větší bolesti hlavy, očí a zad spolu s kolísáním nálady. Měla nejvýraznější negativní pohled na home office v oblasti izolace a obav o své zdraví a zdraví blízkých. U mezilidských vztahů uváděla horší spolupráci v pracovním týmu, nevyhovující vybavení domácí kanceláře, horší soustředění a problém s novými technologiemi spojenými s prací z domova. U možností trávení volného času došlo k většímu až mnohem většímu nárůstu sledování TV.

4.4 Home office z pohledu personalistů

Vhodnou doplňující metodou pro dokreslení celkové zkušenosti ve vybraných společnostech jsme původně chtěli zvolit řízený strukturovaný rozhovor. Z důvodu epidemiologických opatření jsme nahradili rozhovor dotazníkem s otevřenými otázkami. Pro vyplnění dotazníku jsme oslovili, prostřednictvím vnitřní elektronické pošty, referentky oddělení Lidských zdrojů, u kterých se předpokládá velká zkušenost s možnými reakcemi, potřebami a dotazy z řad zaměstnanců týkajících se různorodé problematiky související s home office. Byly zvoleny tři otázky pro zjištění doplňujících informací, které dále vykreslily ucelený pohled na danou problematiku. Zodpovězené otázky byly přijaty v elektronické podobě od více referentů oddělení Lidských zdrojů a jejich zkušenosti se ve velké míře shodovaly, proto jsme je shrnuli v rámci odpovědi u jednotlivých otázek.

První otázka se soustředila na konkrétní požadavky zaměstnanců, které bylo potřeba řešit s ohledem na nastavení formy práce z domova, a to jak ze strany pracovníků nadřízených, tak i podřízených.

Z odpovědí vyplynulo, že nejčastěji řešeným požadavkem bylo uzavírání dohody o práci mimo pracoviště zaměstnavatele, neboť tato možnost byla do té doby pouze benefitem pro vybrané pozice.

„Problém v současné době je v tom, že flexibilní forma pracovní doby formou HO je ovlivněna pandemickou situací, a tudíž i samotný home office se stává z benefitu prostředkem nutnosti s ohledem na zajištění bezpečnosti zaměstnanců. Zároveň je těžké vyhodnotit klady a zápory, protože vždy záleží na okolnostech čerpání.“

„U směnových zaměstnanců jsme řešili úpravu dohody. Stávající dohody nepočítaly s tím, že nastane taková situace, že i směnaři zůstávají doma.“

Dále se často řešila výměna stávajícího stolního PC za notebook pro možnost větší mobility zaměstnanců. Nárok na notebook je dán vnitřními standardy, které se musely na základě této potřeby změnit. Probíhala možnost zapůjčení stolního PC do domácího prostředí, což za běžné situace není možné. Dalším častým problémem byla nefunkčnost vzdáleného připojení.

„Kdo neměl NB, tak ho musel vyfasovat a muselo se zřídit vzdálené připojení. Ale to byla práce vedoucích. A jednalo se jen o kancelářské zaměstnance.“

„Při zavádění hromadných HO se samozřejmě nevíce řešila možnost využití stolního PC u zaměstnanců, kteří neměli NTB, protože standardy vybavení ICT nebyly na tuto situaci připraveny, takže se hodně pracovalo na změně standardů, aby byla možnost větší mobility zaměstnanců. Umožňovalo se zaměstnancům zapůjčit si domů stolní PC, monitory apod., což za normální situace není běžná záležitost.“

„Problémy byly se vzdáleným připojením, ale to je spíš aspekt ICT.“

Nejčastější otázkou, se kterou se zaměstnanci obraceli na oddělení Lidských zdrojů, byla finanční kompenzace nákladů vznikajících při práci na home office. Zaměstnancům bylo nutné vysvětlit, že v případě nařízení vlády není tato kompenzace řešena.

„Největší otázkou je finanční kompenzace nákladů vznikajících při práci na HO (energie, teplo...). To byly také nejčastější dotazy z řad zaměstnanců.“

„V situaci kolem covid-19 nebyl režim HO jako forma benefitu, ale důsledek nařízení vlády a otázka finanční kompenzace tak nebyla řešena.“

„Pokud pomineme aspekt epidemie, HO je v SKČ brán jako benefit, který zaměstnanci mohou a nemusí využít, proto zaměstnavatel neplánuje kompenzovat energie a jiné náklady.“

Druhá otázka řešila možné zdravotní problémy zaměstnanců týkající se fyzického i duševního zdraví.

Pro zaměstnance byla zřízena speciální telefonní psychologická poradna pro pomoc v období pandemie covid-19, na které s volajícími hovořil kvalifikovaný psycholog. Míru využitelnosti této linky referentky k dispozici nemají. Největší objem zaznamenaných připomínek, které řešily referentky oddělení Lidských zdrojů, byl na téma chybějícího osobního kontaktu s kolegy a také na nevyhovující pracovní prostředí, kdy velká část zaměstnanců pracovala v domácím prostředí – v obýváku či v kuchyni.

„Zaznamenala jsem připomínky, že někteří zaměstnanci si stěžují na bolesti zad z důvodu nekomfortního sezení v domácím prostředí (kuchyň, obývací pokoj). Někteří požádali svého nadřízeného a případně si domů půjčovali kancelářské křeslo.“

„Nejvíce chybí osobní kontakt, některá jednání jsou formou MS Teams nevhodné (v případě HR rozhodně výběrová řízení, není nad osobní kontakt s uchazečem). Ale i ostatní zaměstnanci si stěžovali, že jsou zpřetrhány vazby, týmový duch apod. Dále chybí režim, oddělení soukromého a pracovního života, protože v režimu HO se vše prolíná.“

„S tím, že by přímo zaměstnanec musel vyhledat pomoc psychologa, jsem se nesetkala. Ale ženský u nás na elektrárně, které měly nařízený plný HO a žijí samy, tak z toho depky měly a znovu mají.“

„Ve skupině byla zřízena psychologická linka, aby v případě vypětí mohli zaměstnanci hovořit s kvalifikovaným psychologem.“

Třetí otázka se ptala na zkušenosti se zaměstnancem, který by v době tzv. nařízené práce z domova tento způsob vykonávání práce odmítl.

Tyto situace nastaly u zaměstnanců, kteří měli home office tzv. nařízený, došlo i k žádostem o zrušení dohody o práci mimo pracoviště zaměstnavatele, a tyto smlouvy se ukončovaly. U zaměstnanců, kteří mají práci z domova jako benefit, k žádostem o ukončení dohody nedocházelo.

„U nařízeného HO z důvodu bezpečnosti zaměstnanců tam v první vlně epidemie žádný takový nesouhlas nenastal. Maximálně se zaměstnanci domluvili s nadřízeným, že

budou v práci více než na HO. V následujících vlnách nařízeného HO se situace trochu změnila a došlo i k žádostem o zrušení dohody o práci mimo pracoviště zaměstnavatele, takže v řádu jednotlivců se smlouvy ukončovaly, a ne všichni tak mají dohodu uzavřenou.“

Z uvedené zkušenosti referentek oddělení Lidských zdrojů vyplývá potvrzení zjištěných výsledků dotazníkového šetření, kdy většina zaměstnanců neměla výraznější problém s nastavením pracovního režimu formou home office. V řádu jednotlivců se řešily otázky především ohledně chybějícího osobního kontaktu, technické zajištění vzdáleného připojení a finanční kompenzace práce z domova.

4.5 Diskuse

Téma psychosociálních souvislostí s home office je zpracováno v různých vědeckých publikacích a vědeckých článcích, avšak výzkumy na toto téma v období pandemie covid-19 jsme ve větší množství neobjevili. Kromě zjištěných skutečností uvedených v kap. 4.3, týkajících se popsaných vztahů vyplývajících z výsledků dotazníkového šetření, vyhodnocení statistických hypotéz a doplňujícího dotazníku s personalisty, jsme se také zaměřili na další aspekty dlouhodobého home office.

Prvním z nich je zvládání časově nedefinované práce z domova u senzitivnějších osob, tj. u respondentů, kteří se v sebehodnocení označují za úzkostné a nejisté. U těchto osob se předpokládá zhoršená schopnost se vyrovnávat se stresovými situacemi a tendence prožívat negativní citové stavy jako strach, trapnost, hněv, smutek a vina.⁵²

Obě vlastnosti uváděly především ženy ve věkové kategorii 40–49 let. Shodně také označovaly strach z vlastního onemocnění nebo onemocnění blízkých osob a ze sociální izolace. Další společnou obavou bylo, jak zvládnout skloubení jednotlivých rolí (zaměstnanec/ rodič/ partnera). Na druhou stranu tato skupina uváděla lepší soustředění se na práci, lepší sebedisciplinu a motivaci, společně s nárůstem množství času stráveného s rodinou. Nesouhlas s využíváním home office i v budoucnu označil ze skupiny respondentů, kteří se hodnotí jako úzkostní nebo nejistí, pouze jeden z nich.

⁵² NEKUŽOVÁ, M. *Osobnostní rysy Big Five, pracovní spokojenost a afektivní závazek k organizaci*. 2015.

Ve srovnání s ostatními skupinami respondentů s odlišnými vlastnostmi nevyplývá u těchto senzitivnějších osob výrazně horší schopnost se vyrovnávat se stresovými situacemi vyvolanými nařízenou prací z domova.

Dalším aspektem u dlouhodobé sociální izolace způsobené prací z domova v období pandemie covid-19 je možnost zvýšení času stráveného na digitálních technologiích nebo sociálních sítích oproti volnému času strávenému v přírodě či domácí fyzickou aktivitou a vznikem možné závislosti na těchto technologiích.⁵³

Zajímavým zjištěním při hodnocení trávení volného času bylo, že více než 60 % dotázaných uvedlo – pravděpodobně z důvodu uzavřených sportovních zařízení – zvýšení času stráveného v přírodě nebo při domácím cvičení. Tito respondenti většinou užívají byt nebo dům ve městě společně s partnerem či partnerkou a dětmi. Patří do věkové skupiny 40–49 let.

Zvýšenou aktivitu na sociálních sítích, znamenající podle Kyzlinkové větší riziko vzniku psychických potíží i závislosti na digitálních technologiích nebo sociálních sítích, uvedlo 20 % dotázaných, z nichž většina žije sama nebo s partnerem či partnerkou. Největší zastoupení měla věková skupina 40–49 let.

V tomto ohledu nelze opomenout ani nárůst konzumace alkoholu a jiných návykových látek, které v dotazníkovém šetření přiznalo 20 % respondentů – ženy i muži především ve věku 40–49 let, kteří převážně bydlí sami či s partnerem. Byla zde výrazněji zastoupena i věková skupina do 29 let. Za nárůstem konzumace alkoholu během karanténních opatření stojí podle Vičarové způsob, jak uniknout stresu nebo nepohodě a možnost pití i v pracovní době z důvodu snadné dostupnosti a ztráty zábrán v porovnání s pracovištěm.⁵⁴

Ke zvýšení času stráveného na digitálních technologiích nebo sociálních sítích a nárůstu konzumace alkoholu v porovnání s obdobím před rokem 2020 došlo u pětiny respondentů. Ovšem u možnosti trávení volného času v přírodě či při domácí fyzické aktivitě došlo k nárůstu u 60 % dotazovaných. Respondenti využívající více volného času v přírodě ve velké shodě uváděli, že zvýšenou aktivitu na sociálních sítích či zvýšenou konzumaci alkoholu neměli.

⁵³ KYZLINKOVÁ, R., VEVERKOVÁ, S., VYCHOVÁ, H. *Práce z domova – popis stavu před pandemií a možné konsekvence do nových poměrů organizace práce*. 2021.

⁵⁴ VIČAROVÁ, B. *Home office a závislosti: narůstají v karanténě problémy s alkoholem?* 2020.

Důležitým aspektem při práci z domova je work-life balance, což je dle Kašpara jedním ze základních předpokladů zodpovědného provádění práce z domova. V době, kdy se zaměstnanci zdržují většinu času v domácím prostředí díky nařízeným opatřením, je oblast work-life balance důležitou součástí dne při práci na home office.⁵⁵

U vnímání rovnováhy mezi osobním a pracovním životem přes 40 % respondentů označilo zhoršené podmínky pro oddělení pracovního a soukromého života. Jednalo se převážně o muže ve věku 40–49 let a 50–59 let. Podíl žen byl menší, jednalo se hlavně o ženy ve věku 40–49 let. Většina respondentů (žen i mužů), která uvedla zhoršené podmínky pro oddělení pracovního a soukromého života označila, že žije ve společné domácnosti s partnerem a s dětmi. Přes 30 % dotázaných označilo za horší zvládání pomoci dítěti či dětem se školní výukou. Naopak u přibližně 45 % zaměstnanců se zlepšila možnost využití času pro společné aktivity s rodinou, na domácí práce, a i sami na sebe. Majoritní část těchto dotazovaných označila, že by v budoucnu kombinovanou formu práce z domova a v kanceláři ráda využívala.

Jedním z důležitých pohledů na psychosociální aspekty práce z domova je duševní zdraví zaměstnanců. Pokud vzniká při vykonávání pracovních činností nesoulad mezi požadavky a podmínkami vnějšího prostředí, vlastnostmi a stavem jedince, dochází k nadměrné zátěži. Tato zátěž se může projevit zhoršením duševního stavu jednotlivce s ohledem na jeho aktuální psychický stav.⁵⁶ V dotazníku respondenti hodnotili, zda se faktory potenciálně ovlivňující duševní zdraví zaměstnanců zvýšily, či snížily.

Při hodnocení duševního zdraví v dotazníkovém šetření uvedlo více jak 60 % respondentů větší až mnohem větší zhoršení duševního zdraví, který připisují pocitu izolace a také obavám o vlastní zdraví či zdraví blízkých. Kolísání nálady zaznamenalo 35 % dotazovaných a téměř 47 % zaměstnanců uvedlo za větší problém skloubení jednotlivých rolí (zaměstnanec/ rodič/ partner). U pětiny dotazovaných se zhoršila míra úzkosti, strachu a deprese. Na druhou stranu za minimální nesnáz byly uvedeny problémy se spánkem.

Posledním z uvedených aspektů je potřeba sociálního kontaktu, která je považována za základní lidskou potřebu. Je zahrnuta v Maslowově pyramidě bezpečí, sounáležitosti i

⁵⁵ KAŠPAR, L. *Nástroje sladování rodinného a pracovního života Work-life balance*. 2021.

⁵⁶ ŠTIKAR, J. *Psychologie ve světě práce*. 2003.

uznání. Sociální izolace, především ta nucená, může vyvolat značné psychické problémy a většina lidí se jí snaží vědomě zabránit.⁵⁷ V dotazníku jsme se soustředili na možné obtíže způsobené zhoršením duševního zdraví způsobené dlouhodobou a časově předem neohrazenou izolací od pracovního kolektivu a pracovního prostředí.

V kategorii mezilidských vztahů během práce na home office v období pandemie covid-19 získala nejhorší hodnocení oblast sociální izolace, kde ji téměř 20 % respondentů označilo za *mnohem horší*, 45 % za *horší*, a za *lepší* ji neoznačil nikdo. Spolupráce v týmu byla hodnocena u 38 % jako *horší*. U kategorií *zdravá soutěživost*, *spolupráce v týmu* a *komunikace s nadřízeným* nezaznamenalo okolo tří čtvrtin zaměstnanců žádné změny.

Skutečnosti, zjištěné z výsledků dotazníkového šetření a doplňujícího dotazníku s personalisty, přispěly k vyjádření následujících doporučení jakožto možných preventivních opatření:

- pro kompenzaci nedostačujícího osobního kontaktu bychom doporučovali častější komunikaci (on-line či telefonickou) mezi nařízeným a podřízeným zaměstnancem, a především mezi kolegy
- zaměstnancům na home office by mělo být poskytnuto odpovídající technické vybavení a zajištění vzdáleného připojení
- v případě pravidelné práce z domova by měla společnost zajistit finanční kompenzace práce z domova
- zaměstnanci by měli mít možnost, např. prostřednictvím webinářů, získat psychologickou podporu, sdílet zkušenosti a poznatky s touto formou práce
- 1-2 dny v týdnu umožnit využívat home office jako benefit u více pracovních pozic i v období bez epidemiologických opatření

⁵⁷ VÝROST, J., SLAMĚNÍK, I., *Sociální psychologie*. 2008.

5 Závěr

Bakalářská práce řešila problematiku psychosociálních dopadů zaměstnanců pracujících z domova v době mimořádných opatření z důvodu pandemie nemoci covid-19 v korporátní společnosti a zjišťovala subjektivní vnímání zaměstnanců tohoto způsobu práce v porovnání se situací před rokem 2020.

Pro zajištění požadovaných dat pro vyhodnocení v empirické části jsme zvolili dotazníkové šetření a doplňující dotazník s personalisty. Dotazníkové šetření zjišťovalo postoje a názory zaměstnanců korporátní společnosti, na různých pracovištích po celém území České republiky, kteří porovnávali svou zkušenost s home office jako benefitem a s nařízenou prací z domova v období pandemie covid-19. Dotazník vyplnilo 118 pracovníků různých pracovních zařazení. Na doplňující dotazník oddělení Lidských zdrojů nám poskytli své zkušenosti čtyři personalisté. Pomocí chí-kvadrát testu jsme zkoumali možné závislosti u stanovených hypotéz.

Jedním z výzkumných zjištění bylo zhoršení vnímání duševního stavu většiny zaměstnanců při nařízené a časově předem neohraničené formě práce z domova z důvodu prožívání sociální izolace. U hodnocení možnosti vzniku závislosti na ICT, sledování TV či na návykových látkách, jako je alkohol či kouření, byl zjištěn nárůst těchto činností v desítkách procent. U work-life balance došlo u zaměstnanců sdílející společnou domácnost s rodinnými příslušníky k zahlazení jasné hranice mezi pracovním a osobním životem a téměř polovina dotázaných uvedla obtížnější zvládnutí jednotlivých rolí a nalezení možností relaxace.

Výzkumem bylo prokázáno, že flexibilní forma práce, jakou je home office, je pro většinu respondentů akceptovatelná jeden až dva dny v týdnu v kombinaci s pobytem na pracovišti.

Na výsledcích šetření má z velké míry vliv výběr respondentů z jedné společnosti a jejich subjektivní pohled na hodnocení home office v těchto obdobích. Prostředí velké korporátní společnosti nenahrává výraznému zhoršení duševního stavu zaměstnanců, neboť toto prostředí nabízí jak ekonomické, tak sociální zázemí i v době celosvětové pandemie. Pro komplexnější zhodnocení dané problematiky bychom museli provést rozšíření výběru vzorku oslovených respondentů i mimo tuto společnost.

Výsledky zjištěné v této bakalářské práci mají nejen teoretický, ale i praktický dosah – nejenže přispívají k poznatkům o psychosociálních dopadech práce z domova, ale zároveň

budou na základě požadavku oddělení Lidských zdrojů následně poskytnuty vedení společnosti pro získání zpětné vazby od zaměstnanců, kdy by zjištěné skutečnosti mohly přispět ke zlepšení pravidel a podmínek home office v této společnosti.

6 Seznam použitých zdrojů

a) Knižní publikace

ARNOLD, John a kol. *Psychologie práce*. Brno: Computer Press, a.s., 2007. ISBN 978-80-251-1518-3.

PAUKNEROVÁ, Daniela a kol. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3809-3.

REICHEL, Jiří. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada Publishing, 2009. ISBN 978-80-247-3006-6.

RYDVALOVÁ, Renata, JUNOVÁ, Blanka. *Jak sladit práci a rodinu*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3578-8.

SPOUSTA, Vladimír. *Kapitoly z pedagogiky volného času*. Brno: Masarykova univerzita, 2016. ISBN 80-210-1274-9.

ŠIKÝŘ, Martin. *Personalistika pro manažery a personalisty*. Praha: Grada, 2016. ISBN 978-80-247-5870-1.

ŠTIKAR, Jiří. *Psychologie ve světě práce*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0448-5.

VOJTÍŠEK, Petr. *Výzkumné metody*. Praha: Vyšší odborná škola sociálně právní, 2012. ISBN 978-80-905109-3-7.

VÝROST, Jozef, SLAMĚNÍK, Ivan., *Sociální psychologie*. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-1428-8.

WICHTERLOVÁ, Lada, FIALOVÁ, Eva. *Dostaňte zákon na svou stranu: jak sladovat rodinu a práci?* Praha: Gender Studies, o.p.s., 2010. ISBN 978-80-86520-33-9.

b) Internetové zdroje

BILGE, P., ALKAN, A., AGANAGLU, R. *Managing work-life balance during the Covid-19 crisis*. [online]. Dpg-physik.de, 2020 [vid. 2021-07-18]. Dostupné z: <https://www.dpg-physik.de/vereinigungen/fachuebergreifend/ak/akc/covid-19-survey-results#page19>.

BOZP. *Posouzení rizik při práci z domova na home office*. [online]. Bozp.cz, 2020 [vid. 2021-06-09]. Dostupné z: https://www.dokumentacebozp.cz/aktuality/posouzeni-rizik-home-office/#kap_3_1.

- CIMICKÝ, Jan. *Jan Cimický upozornil na vážné psychické problémy kvůli epidemii. Naše ordinace máme přeplněné, říká.* [online]. Zivotvcesku.cz, 2021 [vid. 2021-07-19]. Dostupné z: <https://zivotvcesku.cz/jan-cimicky-upozornil-na-vazne-psychicke-problemy-kvuli-epidemii-nase-ordinace-se-prohybaji-rika/>.
- DERNEROVÁ, Alena. *Neuroložka: Děti musí zpátky do škol. Trpí úzkostmi i závislostí na technologiích.* [online]. Zena.aktualne.cz, 2021 [vid. 2021-06-19]. Dostupné z: <https://zena.aktualne.cz/deti/neurolozka-deti-musi-zpatky-do-skol-trpi-uzkostmi-obezitou-i/r~769be3308af811ebb2f60cc47ab5f122/>.
- DITTMANN, Leo. *Report z průzkumu: Home office v době pandemie covid-19.* [online]. Dittmann.cz, 2020 [vid. 2021-07-12]. Dostupné z: https://www.dittmann.cz/wp-content/uploads/report_pruzkum-home-office-covid-19_dittmann-consulting.pdf.
- CHOVANI.EU. *Homeoffice a Homeworking.* [online]. Chovani.eu, 2018 [vid. 2021-06-16]. Dostupné z: <http://www.chovani.eu/homeoffice-a-homeworking/c903>.
- JANDOVÁ, Regina. *Linka bezpečí řeší v nouzovém stavu častěji psychické obtíže dětí. Její provoz přitom komplikují opatření.* [online]. Blog.linkabezpeci.cz, 2020 [vid. 2021-07-19]. Dostupné z: <https://blog.linkabezpeci.cz/linka-bezpeci-resi-v-nouzovem-stavu-casteji-psychicke-obtize-deti-jeji-provoz-pritom-komplikuji-opatreni/>.
- KAŠPAR, Libor. *Nástroje sladování rodinného a pracovního života Work-life balance.* [online]. Bakalářská práce (Bc.), Slezská univerzita v Opavě, Fakulta veřejných politik. Is.slu.cz, 2021 [vid. 2021-07-11]. Dostupné z: https://is.slu.cz/th/oq2rc/FVP_BP_21_Nastroje_sladovani_Kaspar_Libor.pdf.
- KYZLINKOVÁ, R., VEVERKOVÁ, S., VYCHOVÁ, H. *Práce z domova – popis stavu před pandemií a možné konsekvence do nových poměrů organizace práce.* [online]. ResearchGate.net, 2021 [vid. 2021-07-03]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/348806323_Prace_z_domova_-_popis_stavu_pred_pandemií_a_mozne_konsekvence_do_novych_pomeru_organizace_prace.
- KOSTKOVÁ, Linda. *COVID v datech MML-TGI ČR.* [online]. Median.eu, 2021 [vid. 2021-06-18]. Dostupné z: https://www.median.eu/cs/wp-content/uploads/2021/06/MML_workshop_Covid.pdf.
- KROČKOVÁ, Nikola. *Návrat do kanceláří.* [online]. Capexus.cz, 2021 [vid. 2021-07-19]. Dostupné z: https://www.capexus.cz/landing-page-navrat-do-kancelari?send-solidpixels_1.
- LIPŠOVÁ, Vladimíra. *Ergonomické a psychosociální aspekty práce z domova.* [online]. Státní zdravotní ústav, 2020 [vid. 2021-05-09]. Dostupné z: http://www.szu.cz/uploads/Vzdelavaci_akce/CHPPL/W_201203/5_Lipsova.pdf.

- MATEJČKOVÁ, Marie. *Psychologické aspekty práce v režimu home office v korporátním prostředí na pozadí pandemie COVID-19*. [online]. Diplomová práce (Mgr.), Masarykova univerzita, Filosofická fakulta. Is.muni.cz, 2021 [vid. 2021-06-13]. Dostupné z: https://is.muni.cz/th/q3gav/Diplomka_final_1_.pdf.
- MICHALÍK, David. *Řízení pracovního stresu a psychosociálních rizik*. [online]. Bezpinfo.cz, 2015 [vid. 2021-05-07]. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/josra/rizeni-pracovniho-stresu-psychosocialnich-rizik>.
- MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ ČR. *COVID-19: Přehled osob s laboratorně prokázaným onemocněním COVID-19 dle hlášení krajských hygienických stanic (validovaná data)*. [online]. MZČR, 2021 [vid. 2021-06-15]. Dostupné z: <https://onemocneni-aktualne.mzcr.cz/covid-19/prehledy-khs>.
- NEKUŽOVÁ, Markéta. *Osobnostní rysy Big Five, pracovní spokojenost a afektivní závazek k organizaci*. [online]. Diplomová práce (Mgr.), Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií. Is.muni.cz, 2015 [vid. 2020-11-07]. Dostupné z: <http://is.muni.cz/th/qtz77>.
- NEVYPUSŤ DUŠI. *Syndrom vyhoření na home office*. [online]. Nevypustdusi.cz, 2021 [vid. 2021-06-24]. Dostupné z: <https://nevypustdusi.cz/2021/03/07/syndrom-vyhoreni-na-home-office/>.
- PANDEMIE. *Co je to pandemie?* [online]. Pandemie.cz, 2021 [vid. 2021-06-08]. Dostupné z: <https://www.pandemie.cz/co-je-to-pandemie>.
- SENČÍK, Josef., a kol. *Metodika řízení práce prováděné formou home office*. [online]. Mpsv.cz, 2017 [vid. 2021-06-19]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/650267/Rizeni_prace_provadene_formou_home_office.pdf.
- SURVIO. *Survio®*. [online]. [cit. 16.02.2022]. Dostupné z: <https://www.survio.com/cs>.
- VIČAROVÁ, Barbora. *Home office a závislosti: narůstají v karanténě problémy s alkoholem?* [online]. Welcometothejungle.com, 2020 [vid. 2021-07-19]. Dostupné z: <https://www.welcometothejungle.com/cs/articles/alkohol-karantena-home-office-zavislosti>.
- WINKLER, Petr. *Jak jsou na tom firmy a psychika zaměstnanců při druhé vlně covidu?* [online]. Magazin.lmc.eu, 2021 [vid. 2021-06-19]. Dostupné z: <https://magazin.lmc.eu/datova-snidane-jak-jsou-na-tom-firmy-a-psychika-zamestnancu-pri-druhe-vlne-covidu>.
- ZÁKONY PRO LIDI. *Zákon č. 262/2006 Sb.* [online]. Zákoník práce ze dne 21. dubna 2006 [vid. 2021-07-19]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262/zneni-20220101>.

ŽÁKOVÁ TALPOVÁ, Sylva. *Home office v době minulé, současné a budoucí*.
[online]. Zprávy z MUNI, 2020 [vid. 2021-07-03]. Dostupné z:
<https://www.em.muni.cz/vite/12890-home-office-v-dobe-minule-soucasne-a-budouci/amp>.

7 Přílohy

Příloha č. 1 Dotazník pro zaměstnance

Dobrý den,

jmenuji se Kateřina Secká, jsem zaměstnancem skupiny ČEZ a studuji na České zemědělské univerzitě. Ráda bych Vás touto cestou požádala o vyplnění krátkého dotazníku, který se zabývá otázkou, jak jste se cítili v době pandemie covid-19 s ohledem nařízenou práci z domova v porovnání s obdobím před rokem 2020 s využíváním home office jako benefitu. Vyplnění dotazníku nezabere více než 10 minut a je zcela anonymní. Výstupy mi pomohou ke zpracování praktické části bakalářské práce.

Dotazníkové šetření probíhá do 31.10.2021 na tomto odkaze: (odkaz)

Předem děkuji za vyplnění a za Váš čas.

Kateřina Secká

1. Jste?

Vyberte jednu odpověď

- Muž
- Žena

2. Váš věk?

Vyberte jednu odpověď

- Méně než 29 let
- 30–39
- 40–49
- 50–59
- 60 let a více

3. Místo Vašeho bydliště?

Vyberte jednu odpověď

- Byt ve městě
- Dům ve městě
- Byt na venkově
- Dům na venkově

4. Osoby, které s Vámi žijí ve společné domácnosti

Vyberte jednu nebo více odpovědí

- Bydlím sama/sám
- Bydlím s rodiči
- Bydlím s partnerem/partnerkou
- Bydlím s nezletilým dítětem či dětmi
- Bydlím se seniorem či seniory
- Jiná možnost

5. Zvolte vlastnosti, které Vás nejvíce vystihují

Vyberte jednu odpověď

- Společenská
- Asertivní
- Úzkostná
- Nejistá
- Vytrvalá
- Pořádná
- Zvídavá
- Přizpůsobivá
- Empatická

6. Jaká byla Vaše fyzická aktivita a fyzické zdraví v období pandemie covid-19?

V porovnání s obdobím před rokem 2020.

Vyberte jednu z možností: Mnohem větší / Větší / Beze změny / Menší / Mnohem menší

- Dostatek fyzické aktivity
- Udržování hmotnosti
- Udržování fyzické kondice
- Různorodost fyzických aktivit
- Bolesti zad, hlavy, očí

7. Jak hodnotíte Vaše duševní zdraví v období pandemie covid-19?

V porovnání s obdobím před rokem 2020.

Vyberte jednu z možností: Mnohem větší / Větší / Beze změny / Menší / Mnohem menší

- Kolísání nálady
- Pocit izolace
- Problémy se spánkem
- Strach, úzkost, deprese
- Obavy z vlastního onemocnění nebo onemocnění blízkých
- Zvládání skloubení jednotlivých rolí (zaměstnanec/rodič/partner)

8. Souhlasíte s následujícím tvrzením o pozitivních stránkách home office?

Vyberte jednu z možností: Souhlasím / Nesouhlasím

- Pohodlí práce z domova i v případě nemoci
- Úspora času a nákladů na dojíždění do práce
- Více prostoru pro studium a seberozvoj
- Méně spěchu
- Klidnější a vybalancovaný život

9. Souhlasíte s následujícím tvrzením o negativních stránkách home office?

Vyberte jednu z možností: Souhlasím / Nesouhlasím

- Pouze online komunikace s kolegy a nadřízeným
- Nemožnost vykazování přesčasových hodin
- Být stále k dispozici (24hodin/7dní v týdnu)

- Horší vybavení domácí kanceláře
- Rozptylování jinými činnostmi či rodinou
- Mezilidské konflikty

10. Jaká je Vaše zkušenost s mezilidskými vztahy v období pandemie covid-19?

V porovnání s obdobím před rokem 2020.

Vyberte jednu z možností: Mnohem horší / Horší / Beze změny / Lepší / Mnohem lepší

- Vztahy s rodinou, a přáteli
- Spolupráce v týmu
- Zdravá soutěživost
- Komunikace s nadřízenými
- Sociální izolace

11. Jak hodnotíte vlastní pracovní činnost v období pandemie covid-19?

V porovnání s obdobím před rokem 2020.

Vyberte jednu z možností: Mnohem horší / Horší / Beze změny / Lepší / Mnohem lepší

- Motivace
- Sebedisciplína
- Efektivita
- Soustředění
- Množství práce
- Nové výzvy a technologie

12. Jak byste porovnal/a Vaše finanční náklady v období pandemie covid-19?

V porovnání s obdobím před rokem 2020.

Vyberte jednu z možností: Mnohem větší / Větší / Beze změny / Menší / Mnohem menší

- Nákupy potravin a drogerie
- Nákupy ošacení a obuvi
- Nákupy sportovních potřeb
- Nákupy knih a e-knih
- Nákupy on-line kurzů

13. Souhlasíte s následujícím tvrzením o finančních úsporách či vyšších výdajích při home office?

Vyberte jednu z možností: Souhlasím / Nesouhlasím

- Úspora za dojíždění do zaměstnání
- Úspora za kulturní akce
- Úspora za sportovní vyžití
- Zvýšené výdaje za energie v domácnosti
- Zvýšené výdaje za potraviny

14. Jakým způsobem jste trávil/a volný čas v období pandemie covid-19?

V porovnání s obdobím před rokem 2020.

Vyberte jednu z možností: Mnohem větší / Větší / Beze změny / Menší / Mnohem menší

- Pohyb v přírodě či cvičení v domácím prostředí

- Tvůrčí činnosti, deskové hry apod.
- Sledování TV seriálů
- Aktivita na sociálních sítích
- Konzumace alkoholu či jiných návykových látek
- Jiné činnosti

15. Jak jste vnímal/a rovnováhu mezi osobním a pracovním životem v době pandemie covid-19?

V porovnání s obdobím před rokem 2020.

Vyberte jednu z možností: Mnohem horší / Horší / Beze změny / Lepší / Mnohem lepší

- Zvládání práce
- Zvládání pomoci dítěti či dětem se školní výukou
- Zvládání péče o osobu blízkou
- Čas na domácí práce
- Čas pro společné aktivity s rodinou
- Čas pro sebe
- Oddělení pracovního a soukromého života

16. Váš postoj k práci z domova v budoucnu

Vyberte jednu odpověď

- Rád/a bych pracoval/a převážně z domova
- Rád/a bych pracoval/a z domova, ale v kombinaci s prací v kanceláři
- Nechci pracovat z domova

17. Pokud chcete doplnit Vaši zkušenost, názor či připomínku k home office...*

- Napište jedno nebo více slov...

Příloha č. 2 Dotazník pro personalisty

1. Řešili jste nějaké konkrétní požadavky spojené s prací na home office (např. ze strany vedoucích zaměstnanců, podřízených; zajištění pracovních nástrojů, vybavení apod.)?

2. Setkali jste se se zdravotními problémy, či přímo psychickými problémy zaměstnanců?

3. Nastala situace, kdy byl vyjádřen nesouhlas s nastavením režimu home office u zaměstnance?