

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA
BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM
2020–2023

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Milena Krulichová

**Sociální klima a sociální vztahy na pracovišti v době
pandemie COVID-19**

Praha 2023

Vedoucí bakalářské práce:
PhDr. Marie Vacínová, CSc.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR PART-TIME STUDIES

2020–2023

BACHELOR THESIS

Milena Krulichová

**Social Climate and Social Relations in the Workplace
During the COVID-19 Pandemic**

Prague 2023

The Bachelor Thesis Work Supervisor:

PhDr. Marie Vacínová, CSc.

Prohlášení

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne

.....

Milena Krulichová

Poděkování

Děkuji PhDr. Marii Vacínové, CSc., za její odborné vedení, cenné připomínky, vstřícnost a plnohodnotnou podporu, kterou mi poskytovala po celou dobu zpracování bakalářské práce.

Anotace

Bakalářská práce se ve své teoretické části zabývá sociálním klimatem a mezilidskými vztahy na pracovišti. Dále se zaměřuje na změnu pracovních podmínek vlivem pandemie COVID-19. Na základě dotazníkového šetření odpovídá na otázky: Jak se změnilo v průběhu pandemie COVID-19 mezilidské vztahy na pracovišti personálního oddělení společnosti ČEZ, a. s. Dokázali se pracovníci na případné změny úspěšně adaptovat.

Klíčová slova

COVID-19, mezilidské vztahy, pandemie, personální oddělení, pracovní podmínky, sociální interakce, sociální klima, sociální percepce, stres.

Annotation

In the theoretical part, this bachelor thesis focuses on social climate and interpersonal relationships in a workplace. Also, it addresses a change of work conditions due to pandemic COVID-19. Based on applied survey this thesis answers following questions: How did interpersonal relations in department of human resources of enterprise ČEZ, a.s. change during the pandemic COVID-19. Did employees successfully adapt to potential changes.

Keywords

COVID-19, interpersonal relations, pandemic, personnel department, social climate, social interaction, social perception, stress, working conditions.

OBSAH

ÚVOD.....	8
TEORETICKÁ ČÁST.....	10
1 SOCIÁLNÍ KLIMA A MEZILIDSKÉ VZTAHY NA PRACOVIŠTI.....	10
1.1 Sociální klima na pracovišti	11
1.2 Mezilidské vztahy na pracovišti	13
1.3 Sociální interakce	16
2 PANDEMIE COVID-19 A PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ.....	19
2.1 Adaptace člověka na změny na pracovišti	19
2.2 Pandemie a stres na pracovišti.....	21
2.3 Pracovní podmínky v době pandemie	22
3 PERSONÁLNÍ ODDĚLENÍ SPOLEČNOSTI ČEZ, a. s.	25
3.1 Představení společnosti ČEZ, a. s.	25
3.2 Personální oddělení společnosti ČEZ, a. s.	26
3.3 Sociální klima na personálním oddělení ČEZ, a. s.....	28
PRAKTICKÁ ČÁST	30
4 STANOVENÉ CÍLE A VÝZKUMNÉ OTÁZKY	30
4.1 Cíl výzkumu	30
4.2 Výzkumné otázky	30
4.3 Hypotézy	31
4.4 Metody výzkumu.....	31
4.5 Výzkumný vzorek	32
4.6 Strategie.....	33
5 VÝSLEDKY.....	34
5.1 Porovnání výsledků	34
6 DISKUSE	47
6.1 Doporučení	50
ZÁVĚR	52
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	54
SEZNAM ZKRATEK	56
SEZNAM OBRÁZKŮ A GRAFŮ	57
SEZNAM PŘÍLOH.....	59

ÚVOD

Téma této bakalářské práce je v dnešní době velmi aktuální. Onemocnění covid-19 je mezi námi již přes dva roky. Zasahuje nás střídavě v různé intenzitě, od pandemických rozměrů až k relativně nízkým počtům nakažených osob. Je to fenomén, který zásadním způsobem ovlivnil, a s největší pravděpodobností nějakou dobu ještě bude zásadně ovlivňovat, naše životy. Dotýká-li se covid-19 a opatření přijatá pro boj s touto nemocí našich životů, potom se přirozeně dotýká naší práce a pracovišť. Právě v tomto prostoru a kolektivu trávíme převážnou část svého produktivního života. Je možné konstatovat, že v tomto století v ČR nemělo nic větší dopad na sociální klima a mezilidské vztahy, ať už v běžném životě nebo na pracovišti, než právě covid-19. Vyhodnotit dopady covid-19 je důležité také z důvodu případného využití této zkušenosti v budoucnu a možného přijetí rychlých adekvátních opatření v případě jakékoli obdobné katastrofy či hrozby, která by společnost donutila „ze dne na den“ změnit zažitá pracovní stereotypy. Ponořit se hlouběji do zkoumání následků všech opatření, která byla proti této nemoci přijata, zejména v pracovní oblasti, byla pro autorku této práce výzvou.

Primárním cílem bakalářské práce je identifikovat změny sociálních vztahů na pracovišti během pandemie covid-19, vyhodnotit dopady těchto změn a doporučit opatření k optimalizaci sociálního klimatu na pracovišti do budoucna.

Důvodem pro zaměření se na toto zvolené téma bakalářské práce je snaha zmapovat konkrétní dopady covid-19 na konkrétní pracoviště a pracovní kolektiv, totiž personální oddělení velké korporátní společnosti, jehož byla autorka součástí před jejím odchodem na rodičovskou dovolenou. S kolegyněmi a kolegy je v občasném neformálním kontaktu a o tom, „jak se v práci mají“ s nimi hovoří. Chtěla by také prostřednictvím praktického výzkumu, který je součástí této práce, zjistit, jaké změny jim covid-19 přinesl: zda a v jaké míře se s nimi dokázali vypořádat a jak zvládali stres, který zásadní změny v životě a práci člověka doprovází. Po ukončení rodičovské dovolené a návratu na pracoviště se bude muset adaptovat nejen na změny ve způsobu práce samotné, ale i na změny sociální, ke kterým v jejím pracovním kolektivu v mezidobí došlo.

Bakalářská práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. První kapitola teoretické části má za cíl zjistit, jak chápe dnešní dostupná vědecká literatura mezilidské vztahy,

sociální klima a interakce na pracovišti. Druhá kapitola se bude věnovat popisu změn vyvolaných pandemií covid-19, resp. pracovní a sociální adaptaci zaměstnanců na tyto změny. V této kapitole také budou blíže popsány jednotlivé možné stresory na pracovišti. Poslední kapitola teoretické části práce se zaměří na představení společnosti ČEZ, a. s. a jejího personálního oddělení. Součástí této kapitoly bude popis sociálního klimatu personálního oddělení před vypuknutím pandemie covid-19.

V praktické části bakalářské práce, na základě empirického šetření, odpovíme zejména na otázky: Jak se změnilo v průběhu pandemie covid-19 mezilidské vztahy na pracovišti personálního oddělení společnosti ČEZ, a. s.? Dokázali se pracovníci na případné změny úspěšně adaptovat? V závěru této práce bude předložena analýza dat z dotazníkového šetření, které bylo provedeno na personálním oddělení společnosti ČEZ, a. s. a návrh doporučení optimalizace sociálního klimatu do budoucnosti.

TEORETICKÁ ČÁST

Teoretická část práce se věnuje odborným termínům a pojmům v oblasti sociálního klimatu a mezilidských vztahů na pracovišti. Vymezení a shrnutí těchto termínů, pojmů a teorií, stanovených vědeckými kapacitami od třicátých let minulého století po současnost, jsou základním předpokladem pro naplnění cíle této bakalářské práce.

1 SOCIÁLNÍ KLIMA A MEZILIDSKÉ VZTAHY NA PRACOVIŠTI

Pracoviště je místem, kde lidé tráví převážnou část svého produktivního života. Čas strávený na pracovišti může mít pro každého člověka jinou hodnotu. Pro někoho je práce pouze prostředkem k uspokojení existenčních potřeb a získávání materiálních statků, pro jiného jsou pracovní úspěchy smyslem života. Mnoho lidí může vnímat pracoviště jako místo, kde mají příležitost seberealizace, rozvoje nebo uspokojení potřeby být mezi lidmi (Bednář, 2013, s. 162).

Vysvětlit, co lidi pohání k práci, pomáhají teorie motivace. Podle Armstronga (2022, s. 228) je však nutné vzít v úvahu vztah mezi motivací a penězi a vztah mezi motivací a spokojeností v práci. Teorie motivací Armstrong (2022, s. 227) rozdělil na:

- teorie zaměřené na obsah – teorie potřeb,
- teorie zaměřené na proces,
- teorie instrumentality.

Jednou z teorií motivace zaměřené na obsah je afilační teorie. Podle Pauknerové (2012, s. 172–176) tato koncepce poukazuje na motivační význam sociálních aspektů lidského chování. Tendenci lidí se sdružovat, vyhledávat sociální kontakty a být s nimi v přiměřeném vztahu je nepochybná. Zejména s těmi lidmi, se kterými sdílí životní nebo pracovní prostor a mají podobný životní styl, názory či hodnoty. Uvedená tendence posiluje sociální konformitu a podporuje přijetí sociálních norem, zvyklostí na pracovišti. Je-li na pracovišti zvykem pracovat s plným nasazením, podle této teorie nově příchozí pracovník přizpůsobí své pracovní úsilí, aby z kolektivu na pracovišti nevybočoval.

Příkladem teorie zaměřené na proces je teorie spravedlnosti. Základem této teorie je fenomén sociálního srovnání. Lze ho vysvětlit jako srovnávání pracovního výkonu, schopností mezi pracovníky a následného odměňování nebo pochval. V případě, že dochází k nerovnováze a pracovníci mají pocit nespravedlnosti, má toto srovnávání vliv na pracovní výkon. Příkladem motivační teorie instrumentality je taylorismus. Tuto teorii motivace Armstrong (2022, s. 226) vysvětluje jako přímou provázanost pracovního výkonu s odměnou a trestem. Základem této teorie je ovlivňování lidí pomocí finančních pobídek.

Nejlepší formou motivace na pracovišti je stav, kdy lidé uplatňují dobrovolné pozitivní chování. Tím dokážou nejen vyvinout větší pracovní úsilí, ale mohou být ochotni vykonat i něco navíc. Takovou motivaci lze ještě posílit kvalitním vedením, zajímavými odměnami nebo náplní práce (Armstrong, 2022, s. 218).

1.1 Sociální klima na pracovišti

Sociální klima a sociální vztahy na pracovišti jsou neoddělitelné prvky každého pracovního kolektivu. Podle Dědiny (2005, s. 269) se klima na pracovišti obtížně definuje, ale výrazně vnímá. Zahrnuje podle něj morálku, atmosféru, pocit sounáležitosti nebo vědomí hodnot organizace.

Řezáč (1998, s. 169) pracovní klima vysvětluje jako stejné naladění kolektivu, které je stabilizované, trvalé a je příznačným rysem konkrétní skupiny. Poukazuje tak na důležitost vzájemného skupinového naladění a prožívání. Dle jeho názoru atmosféra kolektivu vypovídá o tom, jaké vztahy se pro jednotlivce, ale i skupinu, staly normou. Téhož názoru je i Luthans (2009, s. 159), který uvádí, že sociální klima značí, jaký způsob chování a vzájemné působení kolektiv přijal.

Klima na pracovišti charakterizuje vzájemné vztahy mezi lidmi, jejich postoj k organizaci a subjektivní vnímání. To vyplývá spíše z pocitů, které jsou vyvolávány pracovní činností a vztahy mezi lidmi v organizaci než samotnou prací. Na utváření sociálního klimatu působí řada faktorů. Mezi tyto faktory lze zařadit způsob a prosazování sociálních norem, způsob vedení lidí v organizaci nebo styl řízení (přístup nadřizovaného k jednotlivým členům nebo celé skupině). Dalšími faktory, kterými může sama organizace působit na

své sociální klima je její politika, strategie, image, organizační kultura nebo struktura. Významným faktorem jsou osobnostní rysy jedinců v kolektivu, jejich styl komunikace, výkonnost nebo pracovní chování (Kocianová, 2010, s. 19–20).

Na význam sociálního klimatu na pracovišti již upozornil zakladatel teorie lidských vztahů George Elton Mayo ve 30. letech minulého století. Ten mezi lety 1927 až 1932 prováděl výzkumy mezilidských vztahů na pracovišti známé pod názvem „hawthornské studie“. Zjistil, že vytvořením dobrého sociálního klimatu na pracovišti a podporou dobrých vzájemných vztahů mezi pracovníky, ale i s vedením organizace, má pozitivní dopad výkonost a spokojenost pracovníků (Pauknerová, 2012, s. 41–42).

Zdravé sociální klima

Za jeden z nejdůležitějších vlivů, které pomáhají vytvářet zdravé sociální klima na pracovišti, považuje Bednář (2013, s. 172) komunikaci a sociální interakci. Zdravé sociální klima má přímý vliv na úroveň a kvalitu mezilidských vztahů, soudružnost, motivovanost a ochotu se věnovat stanoveným pracovním cílům. Podle Dědiny (2005, s. 269) úroveň a kvalitu sociálního klimatu na pracovišti ovlivňují zejména následující faktory:

- kariérní postup a příležitosti pro osobnostní rozvoj,
- spravedlivý systém v odměňování a pozitivní motivace,
- rovné zacházení pro všechny pracovníky,
- respektování individuálních rozdílů, vlastností a lidských potřeb,
- pocit, že jsem ceněným členem organizace, loajalita a identifikace s organizací,
- řídicí styl a manažerské chování odpovídající konkrétním pracovním situacím,
- podpora, uznání a vzájemná důvěra na všech úrovních organizace,
- integrace organizačních a osobních cílů,
- organizační struktura sestavená podle socio-technického systému,
- možnost podílet se na rozhodování a demokraticky fungující organizace,
- smysluplnost pracovní náplně a kvalita pracovních podmínek,
- snaha předcházet konfrontacím a možnost otevřené diskuse,
- respektování psychologické úmluvy mezi jednotlivci a organizací.

Zdravé sociální klima by mělo být jedním z cílů každé organizace. Nezajišťuje samo o sobě úspěch, ale bez zdravého klimatu nemůže žádná společnost dosahovat optimálních výkonů. Zdravé sociální klima je také úzce spojeno s osobností pracovníků a jejich identifikací s vnitřní a vnější politikou organizace. Identifikací pracovníka s organizací se rozumí ztotožnění se s jejími hodnotami, cíli a zájmy. Lze se domnívat, že čím více se pracovníci identifikují s organizací, tím bude pracovní klima optimálnější. Takový pracovník potom vyvíjí svoje pracovní úsilí ku prospěchu organizace. V opačném případě, kdy je identifikace pracovníka velmi nízká nebo žádná, vzniká negativní klima organizace (Kocianová, 2010, s. 20–21).

Narušené sociální klima

Sociální klima je trvalou hodnotou vnitřního prostředí organizace. Lze jej chápat také jako vzájemné pochopení a důvěru mezi pracovníky. Je-li na pracovišti klima narušené, může být příčinou mnoha potíží v organizaci. Ty se mohou projevat nedostatečnou informovaností, zahlcením byrokratickými předpisy a dalšími faktory bránícími efektivnímu fungování organizace (Dědina, 2005, s. 269).

Narušené sociální klima má dopad nejen na organizaci, ale zejména na samotné pracovníky. Projevem mohou být oslabení nervové soustavy nebo různé psychosomatické problémy, které mohou zasahovat do osobního života pracovníka. Dalším projevem narušeného klimatu může být neochota spolupráce nebo interpersonální konflikty na pracovišti (Kocianová, 2010, s. 21).

1.2 Mezilidské vztahy na pracovišti

Mezilidské vztahy na pracovišti jsou jedním z největších aspektů pracovní činnosti. Pro člověka mají dobré vztahy na pracovišti velkou hodnotu, protože zde dochází k uspokojování jeho sociálních potřeb. Mezi tyto potřeby můžeme zařadit pocit jistoty, potřebu sociálního kontaktu, potřebu poskytovat a přijímat pomoc nebo pracovní skupinu. Právě postavení člověka ve skupině a vztahy uvnitř skupiny mají velký význam. Utváření skupin na pracovišti má významnou roli v mezilidských vztazích. Vztahy mezi lidmi ve skupině ovlivňuje nejen jejich osobnostní charakteristika, ale také složení skupiny. Může tvořit ženský, mužský či smíšený kolektiv, může být profesně homogenní

nebo heterogenní, sdružovat lidi se stejnými zájmy, kteří svůj volný čas tráví podobným způsobem nebo vykazovat mnohé další charakteristiky. Vliv na skupinové klima má, kromě složení samotné skupiny, také pozice a prestiž skupiny v organizaci. Dosahuje-li skupina pracovních úspěchů a organizace dokáže tyto úspěchy ocenit (lepší pracovní podmínky, odměny, benefity atd.), odráží se tyto úspěchy v pozitivní atmosféře skupiny. Nejvýznamnějším faktorem, který působí na vztahy ve skupině je charakter vykonávané práce, zda její členové vykonávají individuální práci, nebo práci skupinovou. Skupinová práce, kde se každý člen podílí na společném výsledku a je ztotožněn s jejím cílem, zásadně podporuje utváření optimálního klimatu a dobrých vztahů uvnitř skupiny. V případě skupiny, kde členové vykonávají individuální práci a každý má svůj vlastní cíl se naopak předpokládá, že pozitivně podporuje konkurenční vztahy a vzájemné soupeření (Kocianová, 2010, s. 180–183).

Dle Pauknerové (2012, s. 194–195) můžeme mezilidské vztahy na pracovišti rozdělit na formální a neformální. Formální vztahy stanovuje organizační struktura společně s vnitřními normami a pravidly dané organizace. Pracovník do těchto vztahů vstupuje zvenku a na základě svých potřeb, sympatií nebo antipatií si postupně utváří síť neformálních vztahů na pracovišti. Pomocí neformálních vztahů se pracovník lépe ztotožňuje s organizací a lidmi na pracovišti. Nakonečný (2005, s. 142) uvádí, že neformální vztahy jsou motivovány uspokojováním různých sociálních potřeb na pracovišti, ale i ve volném čase. Tyto vztahy mohou být postaveny také na základě společné činnosti pracovníků v jejich volném čase, mimo organizaci nebo mimo pracovní dobu v prostoru organizace.

Kvalita mezilidských vztahů na pracovišti určuje společenskou atmosféru, která má dopad na pracovní chování, výkon, ale i náladu pracovníků. Dobré vztahy a příznivá atmosféra na pracovišti má na mnohé zásadní dopad, stejně jako negativní vztahy na pracovišti, které jsou velkým stresem. Není neobvyklé, že nepříznivé mezilidské vztahy mohou být důvodem ke změně zaměstnání (Kocianová, 2010, s. 180–183).

Interpersonální konflikty na pracovišti

Konflikty na pracovišti je možné vysvětlit jako důsledek nepříznivého sociálního klimatu. Společnou charakteristikou konfliktů na pracovišti jsou neřešené spory mezi jednotlivými

pracovníky, ale i pracovními skupinami. Konflikty ve skupinách mohou pramenit ze špatné komunikace, časového tlaku, nejasných pravidel nebo rozdílných názorů.

K nejčastějším příčinám konfliktů na pracovišti ve skupinách dle Pauknerové (2012, s. 197) patří:

- příčiny psychologické, tj. charakterové vlastnosti, temperament a osobnostní rysy účastníků konfliktu,
- příčiny sociální povahy, vztahy podřízených s nadřízeným, nedostatky v odměňování a hodnocení práce nebo rozdílné zájmy,
- příčiny technicko-organizačního charakteru, např. nejasné vymezení odpovědností a pravomocí, nepřesné kompetenční vztahy nebo chybná organizace práce.

Ve skupinách na pracovišti je možné se setkat s několika typy konfliktů. Za klíčové uvádí Halberštát (2005, s. 78) dva. Konflikty mezi zájmy členů skupiny a konflikty mezi potřebami jednotlivců a zájmy skupiny jako celku.

Všechny konflikty na pracovišti nemusí mít nutně vždy negativní charakter. Některé z konfliktů, po jejich vyřešení, mohou vést k posílení důvěry, skupinové soudržnosti nebo pozitivním změnám na pracovišti.

Podle Armstronga (2022, s. 742) konflikty na pracovišti mohou pomoci také se změnami nebo pokrokem. Tyto konflikty by měly být konstruktivně využívány, bez potlačování nesouhlasu. Jakýkoliv nesouhlas by měl být otevřeně prezentován, jedině tak lze odhalovat problémy a řešit konflikty. Jakým způsobem bude řešen konflikt, záleží především na tom, o jaký konflikt se jedná. Zda je to konflikt mezi členy týmu, skupinami nebo jednotlivci ve skupině. Za nežádoucí konflikty lze označit takové, které jsou založeny na střetu osobností.

Bednář (2013, s. 93) je toho názoru, že konflikty založené na osobnostních vlastnostech jsou neodstranitelnou příčinou konfliktů na pracovišti. Uvádí, že konflikty na pracovišti jsou přirozenou součástí lidského života a nelze je nikdy zcela odstranit.

1.3 Sociální interakce

Sociální interakci lze vysvětlit jako vliv lidí na sebe navzájem. Předpokladem sociální interakce je vzájemný kontakt mezi lidmi, tedy interpersonální působení. Jedná se o záměrné, ale i nezáměrné ovlivňování druhých pomocí svého vzhledu, chování nebo komunikace (Pauknerová, 2012, s. 106).

Povahu sociální interakce určuje společná činnost lidí, jejich součinnost a vzájemný vztah. K základním znakům interakcí patří dle Vacínové (2010, s. 170):

- stimulace – podněcování činností a aktivit jednoho člověka druhým,
- ovlivnění – stimulace a vzájemný vztah vedoucí k neustálým změnám chování a záměrů jedince pod vlivem druhého,
- vztažnost a vzájemnost – kdy je ve vztahu přítomen oboustranný proces vzájemného poznávání a osobní sebereflexe.

O rozdělení sociálních interakcí se pokusil Bednář (2013, s. 163), který určil jejich základní faktory:

- podle motivace na záměrnou a nezáměrnou interakci,
- dle vzájemné blízkosti na přímou a nepřímou interakci,
- podle subjektů v interakci na skupina proti skupině, jedinec proti jedinci nebo jedinec proti skupině.

Nezbytným základem všech sociálních interakcí je komunikace. Dle Bednáře (2013, s. 163) lze komunikaci vysvětlit jako výměnu informací, která probíhá mezi lidmi. Sociální komunikaci se není možné vyhnout, v každém okamžiku lidé komunikují se svým okolím, kdy sdělují své pocity, nálady, vztahy, informace a mnoho jiného. I v okamžiku, kdy lidé záměrně nechtějí komunikovat, svému okolí něco sdělují. Komunikaci lze rozdělit na dva typy podle toho, jaký způsob přenosu používá. Verbální komunikaci, která využívá jazyka a řeči jako společného kódu, a neverbální. Neverbální komunikace většinou probíhá podvědomě a objasňuje nebo doplňuje verbální sdělení. Projevuje se například výrazem tváře (mimikou), pohyby těla a rukou (gestikulací) nebo vzájemnou fyzickou vzdáleností (proximitou). Jak potvrzuje Pavord (2015, s. 14), jazyk a neverbální komunikace hraje významnou roli v sociálních interakcích.

Sociální interakce jsou ústředním tématem sociální psychologie a dynamikou mezilidských vztahů. Mimo komunikaci, která je jejich základem, sem patří motivace, socializace, učení, postoje nebo sociální percepce (Pauknerová, 2012, s. 106).

Sociální percepce

Sociální percepce můžeme vysvětlit jako proces, kdy jsou lidé ve vzájemném kontaktu a určitým způsobem se poznávají a hodnotí.

Dle Bednáře (2013, s. 164) je pro mezilidské vztahy významnější, jak lidé na sebe navzájem působí a jak jsou okolím vnímáni, než jací dopravy jsou. Lidé v průběhu života získávají odlišné zkušenosti, které mají vliv na jejich vnímání, uvažování, hodnocení situace vnějšího dění nebo představ o druhých lidech.

Pozitivní vliv na poznávání lidí podle Pauknerové (2012, s. 106) má sociální inteligence, která pomáhá správně vyhodnocovat a reagovat na jednotlivé sociální situace. Dalším pozitivním vlivem je schopnost empatie a otevřená mysl bez předsudků. Naopak negativními bariérami v sociálních percepcích mohou být předsudky či stereotypy. Nelze také opomenout vytváření teorií o lidech na základě vlastních zkušeností nebo třídění lidí podle určitých vlastností. Za typické nedostatky, atribuční chyby, lze považovat podle Vacínové (2010, s. 162):

- přeceňování vnitřních osobnostních vlivů a podceňování vlivů situačních,
- tendence hodnotit a vnímat vlastní chování jako „obecně platné“ pro určité podmínky,
- tendence k nepřipouštění své odpovědnosti za neúspěch,
- tendence k připsování si zásluh a zásadních podílů za výsledek ve skupině,
- tendence k uvažování o situacích jako nezměnitelných (co já mohu – nic), i v okamžicích, kdy je změna možná.

Sociální percepce do určité míry mohou podléhat jednoduchým pravidlům či intuitivním strategiím v okamžicích, kdy lidé nemají dostatek informací nebo času. V případě nemožnosti analyzování dané situace, mají lidé tendenci používat mentální zkratky, tzv. heuristiky. Mezi tyto zkratky řadí Bednář (2013, s. 164):

- První dojem – vychází z evoluční potřeby předpovídat jednání v následujících chvílích při setkáních s neznámými lidmi. Podle pořadí informací, o nichž dozvídáme, ovlivňuje způsob, jakým na ně pohlížíme.

- Haló efekt – osobnostní rysy, kterým lidé přiřkládají největší význam, se nazývají centrální. Tyto rysy zaujímají více než jiné a mohou způsobit, že zkreslí vnímání druhé osoby natolik, že již nevnímají další rysy osobnosti.
- Efekt novosti – vyskytuje se chvílích, kdy se o lidech dozvídáme informace v delším časovém období a na naše vnímání mají největší vliv nové aktuální informace.
- Projekce – znamená přisuzování vlastních hodnot, názorů, schopností lidem, které potkáváme poprvé.
- Shovívavost – lze vysvětlit jako přeceňování pozitivních rysů, a naopak podceňování negativních vlastností u lidí, kteří jsou nám sympatičtí nebo k nim máme pozitivní vztah.
- Stereotypy, předsudky – vychází ze zjednodušování a zobecňování představ o druhých, které jsou často opakované a typizované. Tyto představy mají často za následek zkreslené vnímání skutečnosti. Dochází tak k hodnocení ostatních lidí podle vlastního očekávání.
- Logická chyba – vzniká při snaze posuzovat druhé podle vlastní laické logiky, tedy obecně sdílených pravd.
- Efekt setrvačnosti – lze vysvětlit jako aktuální mylné hodnocení lidí, které vychází z našich minulých zkušeností. Tento efekt lze také označit jako zakotvení v hodnocení druhých.
- Centrální tendence – dochází k ní z pravidla při hodnocení velké skupiny osob. Hodnotitel má u velkého množství lidí sníženou rozlišovací schopnost, a to ho vede k vyhýbání se k jasně kladnému nebo naopak silně negativnímu hodnocení.
- Golemův efekt – lze se s ním setkat nejčastěji u vedoucích pracovníků a jejich podřízených. Negativní postoj vedoucích je tak silný a sugestivní, že ovlivní podřízené, jež nevědomě přejímají postoj vedoucího.
- Efekt Pygmalion – je opakem Golemova efektu. Čím vyšší mají vedoucí pracovníci očekávání dobrých výsledků, tím lepších výsledků budou podřízení dosahovat.

Lidi se přirozeně mohou dopouštět chyb při posuzování svého okolí. Tyto chyby však mohou přispět ke zkvalitnění mezilidských vztahů. Je nutné, aby lidé při posuzování svého okolí brali ohled na možné vlivy při hodnocení a opírali se o logiku, racionalitu a fakta.

2 PANDEMIE COVID-19 A PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ

Světová zdravotní organizace vyhlásila ke dni 11. 3. 2020 celosvětovou pandemií covid-19. První případy infekčního onemocnění způsobené koronavirem 2 (SARS-CoV-2) byly detekovány v prosinci 2019 v Číně. Virus se rychle rozšířil do všech zemí po celém světě (WHO, online, cit. 21. 11. 2022).

V České republice byly první případy této nemoci potvrzeny 1. 3. 2020 a o tři dny později došlo k přijetí prvních protiepidemických opatření. V následujících dnech vláda České republiky průběžně vydávala další nová zpřesňující nařízení a poprvé za celou svoji historii vyhlásila lockdown. V důsledku nařízení vlády byly nuceny veškeré služby a prodej pozastavit svoji činnost a uzavřením svých provozoven zpomalit šíření viru. Vyjmuty byly strategické provozy, potravinové řetězce a lékárny. Toto nařízení mělo zásadní dopad na organizace a jejich zaměstnance, kteří byli nuceni se obratem přizpůsobit situaci a přejít na systém práce, který by byl před vypuknutím pandemie nepředstavitelný. Některé změny, které pandemie covid-19 přinesla do pracovního prostředí, byly jen dočasné, jiné i po odeznění pandemie přetrvávají.

2.1 Adaptace člověka na změny na pracovišti

Adaptací můžeme rozumět proces, kterým je člověk konfrontován s novými požadavky a nároky okolního světa. Jakým způsobem člověk zvládá změny vnějšího prostředí úzce souvisí s jeho individuální adaptibilitou (schopností se přizpůsobit prostředí). Ve vztahu ke změnám na pracovišti lze dle Pauknerové (2012, s. 215) rozdělit adaptaci člověka na pracovní, která je zaměřena na vlastní pracovní činnost, a adaptaci sociální. Sociální adaptace se soustřeďuje na přizpůsobení se sociálním podmínkám práce.

Adaptace na sociální podmínky na pracovišti se úzce pojí s pracovní skupinou, ve které se uskutečňuje pracovní činnost. Každá sociální skupina má své charakteristické zvyklosti, tradice, hodnoty nebo normy. Člověk, který se chce adaptovat do určité sociální skupiny, se musí seznámit s těmito, pro něj novými, atributy. Následnou fází sociální adaptace ve skupině je konfrontace s novými sociálními podmínkami a vlastní ztotožnění se s těmito atributy či jejich odmítnutí (Pauknerová, 2012, s. 215).

Adaptace, přizpůsobení se, člověka na pracovní prostředí je také podmíněna jeho chováním. Společenské chování je výsledkem nejen určitých společenských poznatků, informací, které člověk zpracoval a ve svém životě prožil, ale i jeho individualitou a jedinečností, která se projevuje v jeho chování. Nelze tedy očekávat, že adaptace na sociální prostředí bude u každého stejná. Právě slušné chování na pracovišti, v sociálních skupinách, je dalším z faktorů, který napomáhá dobrému sociálnímu klimatu a vzájemným vztahům (Vacínová, 2010, s. 189–194).

Výsledek adaptačního procesu člověka lze ověřit podle objektivních kritérií, jako je míra pracovního nasazení, množství a kvalita odvedené práce nebo jeho vztahy s kolegy na pracovišti. Dalším měřítkem jsou subjektivní kritéria, do kterých se řadí profesní sebedůvěra, spokojenost s vedením organizace, ochota spolupráce s kolegy nebo jeho spokojenost na pracovišti.

S adaptací člověka na pracovišti se můžeme setkat v souvislosti se změnou pracovního zařazení v rámci organizace, změnou zaměstnavatele, inovacemi na pracovišti, návratu po mateřské dovolené nebo po dlouhodobé nemoci apod.

Aktivně řízená adaptace

S pojmem aktivně řízená adaptace se můžeme nejčastěji setkat s nástupem do nového zaměstnání. Lze ji vysvětlit jako systematickou a cíleně zaměřenou podporu, kterou poskytuje organizace nově přijatému pracovníkovi. Významnou roli v tomto procesu má pracovník jmenovaný organizací, který je zodpovědný za adaptaci nového pracovníka (Barták, 2007, s. 81).

Nástup do nové organizace lze zařadit k nejvíce stresujícím obdobím života člověka. Cílem řízené adaptace, kromě adaptace na pracovní podmínky organizace a pracovní skupiny, je toto období novému pracovníkovi ulehčit. Pomoci mu zmírnit stres, usnadnit a zrychlit začlenění. Adaptace nového pracovníka v co největší míře a co nejrychleji by měla být cílem každé organizace.

2.2 Pandemie a stres na pracovišti

Na pracovišti může být určitá míra stresu pro některé pracovníky podnětem k vyšším výkonům. Avšak permanentní stres a nadměrná zátěž negativně ovlivňují nejen pracovní pohodu, ale i skupinovou atmosféru na pracovišti. Reakce lidí na stres se liší podle citlivosti jejich nervové soustavy. Odolnost vůči stresu mohou ovlivnit negativně, ale i pozitivně, jejich osobnostní vlastnosti. Mezi tyto vlastnosti lze zařadit odpovědnost, citlivost nebo toleranci k rizikům. Na zvládnutí stresu má však zásadní vliv výchova a zkušenosti ze stresových situací, se kterými se lidé v průběhu svého života setkávají. Mezi stresory na pracovišti můžeme zařadit (Pauknerová, 2012, s. 142):

- nebezpečnou nebo rizikovou práci,
- nepravidelnou nebo dlouhou pracovní dobu,
- zklamání z nepovýšení,
- změnu náplně práce,
- změnu vedení,
- změnu pracovního prostředí,
- konflikty mezi kolegy, nadřízenými, podřízenými,
- špatné mezilidské vztahy na pracovišti,
- šikanu na pracovišti,
- pracovní podmínky.

Jedním z velkých stresorů může být vnímáno také setkání s novou nebo neobvyklou situací, pro kterou daný člověk nemá ověřený algoritmus řešení. Takovými situacemi mohlo být setkání se se změnami a nařízeními na pracovišti, které nastaly při vypuknutí pandemie covid-19.

Stresory pandemie covid-19 na pracovišti

Pandemie covid-19 byla a je obrovskou zkouškou odolnosti a schopnosti přizpůsobit se novým situacím jak na straně pracovníků, tak organizací.

Hamouche (online, cit. 2022-11-09) se ve své práci pokusila identifikovat stresory pandemie covid-19 na pracovišti. Mezi hlavní stresory označila:

- Strach ze zahlcení informacemi a neznáma – nepřetržitý příjem informací o vývoji pandemie mohl vést k narůstajícím pocitům úzkosti a bezmoci tak rozsáhlou situaci řešit.
- Obava z nákazy a vnímání vlastní bezpečí – vznik pandemie mohl doprovázet intenzivní pocit strachu z rizika nákazy. Zdrojem stresu mohlo být pravidelné sledování navyšujícího se počtu nakažených nebo úmrtích spojených s pandemií.
- Karanténní opatření – dlouhodobé izolační opatření mohlo mít negativní dopad na mentální zdraví lidí. Lze předpokládat také rozvíjení pocitů osamělosti, nudy nebo frustrace. Karanténa mohla mít negativní dopad na finanční stabilitu.
- Sociální vyloučení a stigma – stigmatizace lékařů a zdravotnických zařízení během pandemie mohla vést k obavě jít k lékaři na plánované vyšetření nebo z jiného důvodu, než je onemocnění covid-19, a tím přispět k zanedbání jiných zdravotních rizik.
- Obava ze ztráty zaměstnání a finanční nestability – stres ze ztráty zaměstnání nebo pozastavení činnosti z důvodu pandemie patřila k největším stresorům pandemie.

2.3 Pracovní podmínky v době pandemie

Na pracovišti lidé tráví převážnou část svého produktivního života. Pohybují se v pracovním prostředí, kde na ně působí mnoho vnějších vlivů. Pracovní podmínky mají kardinální dopad na spokojenost, výkonnost a spolehlivost pracovníků. Mezi podmínky pracovního prostředí můžeme podle Pauknerové (2012, s. 114) zařadit:

- sociálně-psychologické faktory pracovního prostředí,
- preventivní prohlídky a zdravotní péče pracovníků,
- hygienické podmínky,
- organizační podmínky,
- pracovní prostředky a technika,
- bezpečnost práce,
- materiální podmínky pracoviště,
- prostorové a technické řešení pracoviště.

Každá organizace může ovlivňovat a zvyšovat úroveň pracovního komfortu na pracovišti. Pracoviště, kde panují nepříznivé pracovní podmínky, působí negativně na spokojenost a výkonost pracovníků. Dlouhodobé nepříznivé pracovní podmínky mohou mít dopad na jejich psychický a zdravotní stav. Podle míry důsledků lze negativní pracovní podmínky rozdělit na:

- škodlivé pracovní podmínky, jedná se o extrémní hluk, vysoké teploty, oheň, prašnost atd.,
- rušivé pracovní podmínky – lze sem zařadit nevhodné sociálně-psychologické faktory nebo nedostatečné osvětlení,
- nepříjemné pracovní prostředí – nemají za následek snížení pracovního výkonu, ale negativně mění subjektivní postoj pracovníka k dané podnikové realitě (Pauknerová, 2012, s. 114).

Pandemie covid-19, a riziko přenosu infekce, s sebou přinesla velké změny pracovních podmínek. Organizace se musely rychle přizpůsobit měnícím se vládním nařízením. Jednou z velkých změn bylo přesunutí komunikace do on-line prostředí. Osobní schůzky a jednání „face to face“ byly minimalizovány a nahrazeny videokonferencemi. Do této doby málo využívané komunikační platformy jako Teams, Zoom a jiné se staly hlavním komunikačním kanálem. Velkým fenoménem se stala práce z domova, tzv. home office.

Ministerstvo práce a sociálních věcí, v reakci na šířící se nákazu, vydalo základní doporučení pro organizace, která měla přispět k ochraně zdraví na pracovišti. Každá organizace měla své individuální pracovní podmínky, a těm bylo nutné přizpůsobit jednotlivá doporučení. Mezi nejzákladnější aplikovaná doporučení, nejen na pracovišti, patřilo doporučení 3R – rouška, ruce, rozestupy. Ministerstvo práce a sociálních věcí vydalo též Proticovidové desatero pro zaměstnavatele. Desatero obsahovalo například doporučení rozdělení pracovníků do týmů, které se vzájemně nepotkávají nebo upravení pracoviště tak, aby byly zaručeny dvoumetrové vzdálenosti mezi zaměstnanci. Důraz byl také kladen na používání dezinfekčních prostředků, nošení ochranných pomůcek úst a nosu ve všech prostorách organizace nebo měření teploty pracovníkům při vstupu na pracoviště (MPSV ČR, online, cit. 2022-10-31).

Také Ministerstvo zdravotnictví ČR doporučovalo nejprve vyhodnotit veškerá rizika možné nákazy na pracovišti, následně uzpůsobit pracovní podmínky a zavést kontrolní opatření. Mezi doporučovaná kontrolní opatření na pracovišti patřila:

- přítomnost pouze těch pracovníků, kteří jsou nezbytní pro chod organizace,
- eliminace třetích osob na pracovišti,
- kde nebylo možné dodržet minimální dvoumetrový rozestup, instalaci bariér mezi pracovníky,
- omezení kontaktu mezi jednotlivými pracovními skupinami,
- na pracoviště umístit vhodné dezinfekční prostředky,
- zajištění zvýšení hygienických standardů na pracovišti,
- v případě potřeby zavedení interních předpisů týkající se práce z domova nebo flexibilní dovolené,
- a další (Ministerstvo zdravotnictví ČR, online, cit. 2022-10-31).

Opatření, která jednotlivá ministerstva doporučovala nebo přímo nařizovala se v některých obdobích velmi dynamicky měnila a pro organizace mohlo být obtížné obratem reagovat a zavádět opatření do praxe.

3 PERSONÁLNÍ ODDĚLENÍ SPOLEČNOSTI ČEZ, a. s.

3.1 Představení společnosti ČEZ, a. s.

Společnost ČEZ, a. s. je mateřskou společností skupiny ČEZ, která sdružuje další desítky společností na území České republiky, působí také v řadě zemí střední a jihovýchodní Evropy a v Turecku.

Hlavní předmět podnikání koncernu tvoří výroba, distribuce, obchod a prodej v oblasti elektřiny a tepla, obchod a prodej v oblasti zemního plynu a těžba uhlí. ČEZ, a. s. představuje jednu z největších střeoevropských energetik s ambicí stát se moderní energetikou založenou na výrobě elektřiny z převážně obnovitelných zdrojů podpořenou výrobou elektřiny z jaderných elektráren. ČEZ, a. s. se řadí mezi největší zaměstnavatele v České republice a pravidelně se umisřuje na předních příčkách mnoha anket jako žádaný zaměstnavatel. V tomto roce již potřetí obhájila společnost pozici absolutního vítěze s titulem Jasná volba v anketě TOP Zaměstnavatelé 2022, ve které hlasují studenti českých vysokých škol (ČEZ, online, cit. 2022-10-31).

Velké úsilí ČEZ, a. s. vkládá do oblasti lidských zdrojů, kde je jejím cílem zajiřovat a rozvíjet týmy kvalifikovaných profesionálů, kteří jsou ztotožněny s principy společnosti. Prioritou je, aby zaměstnanci:

- jednali v souladu s firemními hodnotami a naplňovali požadovanou úroveň bezpečnosti, výkonnosti, inovací, odbornosti a spolupráce,
- byli motivováni k dosažení strategických cílů, poslání a vize skupiny ČEZ,
- byli schopni a ochotni přizpůsobovat se změnám,
- průběžně rozvíjeli svou odbornost a byli ochotni sdílet znalosti a zkušenosti,
- měli odvahu a způsobilost k přijímání náročných rozhodnutí.

V roce 2019 byl pro skupinu ČEZ vydán standard Firemní kultura, který stanovuje její nositele, jejich vliv na firemní kulturu a nástroje monitoringu firemní kultury. Pravidelně se ve všech dceřiných společnostech uskutečňuje firemní průzkum, který monitoruje dodržování všech hodnot a principů od nejnižších pozic až po nejvyšší management.

Velký důraz klade společnost také na politiku dodržování etického kodexu. S politikou etického chování se povinně seznamují všichni zaměstnanci při nástupu do pracovního poměru. Základem etického kodexu skupiny ČEZ je interní dokument Desatero. Jedná se o souhrn nejdůležitějších zásad z oblastí vztahů s akcionáři, zákazníky, zaměstnanci či dodavateli. Rozšířenou verzí je Abeceda, která podrobněji rozvádí Desatero. Společnost zřídila též etickou linku k ohlášení neetického nebo protiprávního jednání, které je v rozporu s politikou etického chování (ČEZ, online, cit. 2022-10-31).

Tvorba hodnot, naplňování záměrů podnikatelské koncepce a vytváření dobrého jména společnosti jsou podmíněny kvalitou a strukturou týmu jejích zaměstnanců. Zaměstnanci jsou nejlepší reklamou a vizitkou firmy. Společnost ČEZ, a. s. si je této skutečnosti velmi dobře vědoma, a proto dlouhodobě věnuje úsilí vytváření zdravého pracovního prostředí a zajištění takových podmínek v zaměstnání, které vedou k co největší spokojenosti a vysoké míře motivace pracovníků. K této spokojenosti nepochybně přispívají nadstandardní pracovní podmínky.

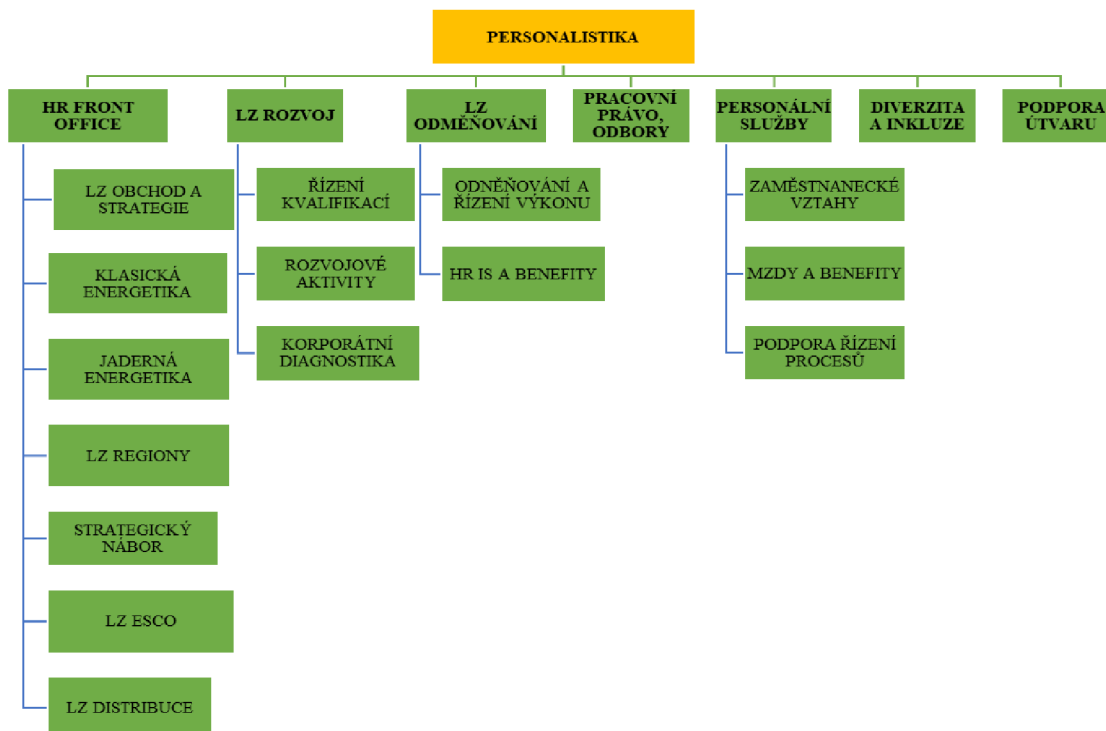
Dědina (2005, s. 269) uvádí, že management společnosti je zodpovědný, mimo jiné, za vytvoření prostředí, ve kterém jsou lidé ochotni efektivně a dobře pracovat. Prostor vytvořený vedením společnosti ČEZ, a. s. má pozitivní dopad na sociální klima organizace.

3.2 Personální oddělení společnosti ČEZ, a. s.

Personální oddělení ČEZ, a. s. poskytuje personální, náborovou a vzdělávací podporu nejen mateřské společnosti a jejím zaměstnancům, ale na základě tzv. „SLA smluv“ také svým dceřiným společnostem. Mezi další činnosti oddělení patří odměňování, péče o zaměstnance, personální controlling nebo kontrola legislativy dotýkající se personálních činností společnosti.

Personální oddělení společnosti ČEZ, a. s. mělo ke dni 11. 10. 2022 celkem 155 pracovníků. Řízeno je vedoucím personálním ředitelem a níže postavenými šesti řediteli, kteří vedou svá oddělení. Jednotlivá oddělení se člení na týmy, kde každý tým má svého vedoucího.

Obrázek 1: Organizační struktura oddělení personalistiky ČEZ, a. s.



Zdroj: Intranet ČEZ, a. s., 2022

Personální oddělení společnosti ČEZ, a. s. se také snaží o zatraktivnění technických oborů, a proto spolupracuje s celou řadou partnerských škol, jako jsou technické fakulty vysokých škol, průmyslové školy, ale i gymnázia z celé České republiky. Pro vysokoškolské studenty technických škol pořádá dvoutýdenní stáž na jaderných elektrárnách v Dukovanech a Temelíně či stipendijní program a mnoho dalších aktivit. Společnost klade velký důraz na další rozvoj svých zaměstnanců. Každý z pracovníků má možnost si vybrat z celé řady vzdělávacích možností podle své profese a zaměření. Od rozvojových aktivit, které mají prohloubit odborné znalosti, jako jsou školení, semináře, konference, až k individuálním aktivitám, jakými jsou například koučování nebo mentoring. Zaměstnanci mají možnost využít skupiny interních lektorů, kteří školí dle individuálních a týmových potřeb.

3.3 Sociální klima na personálním oddělení ČEZ, a. s.

V této kapitole je nastíněna charakteristika sociálního klimatu v pracovním kolektivu výše uvedeného oddělení před obdobím vypuknutí pandemie covid-19. Je nutno podotknout, že následující popis vyplývá z osobní zkušenosti autorky práce, která na personálním oddělení pracuje od března 2018 na pozici HR specialisty. Před nástupem na HR oddělení zastávala ve stejné společnosti pracovní pozici obchodního zástupce pro prodej elektrické energie a zemního plynu, tedy prostředí společnosti zná i z pohledu interního zákazníka HR oddělení. Autorka změnila pracovní pozici díky svému zájmu o personalistiku.

Jak už bylo v předchozí kapitole uvedeno, společnost ČEZ, a. s. má rozvinutou firemní kulturu, která posiluje dobré sociální klima všech jednotlivých pracovních kolektivů. Vliv na dobré klima má též způsob vedení celého personálního oddělení, které podporuje dobré vztahy mezi pracovníky. Napříč odděleními a jednotlivými týmy se společně slaví narozeniny či jiné životní události kolegů. Samozřejmostí je společná oslava v případě, kdy se podaří něco výjimečného, např. když některý z týmů personálního oddělení získá ocenění či výhru v anketě v porovnání s konkurenčními společnostmi. V těchto případech lze u pracovníků vnímat velkou hrdost a pospolitost. Dalším faktorem, který se podílí na velmi vysoké úrovni mezilidských vztahů na oddělení, jsou osobností rysy pracovníků, kdy převládá laskavost a přátelský postoj k ostatním. Jako v každém jiném kolektivu i zde lze najít problémové osobnosti.

Jak uvádí Bednář (2013, s. 129), aby bylo možné označit pracovníky za problémové, musí splnit současně několik předpokladů:

- pokřivené vnímání reality,
- většina lidí jejich chování vnímá jako zvláštní,
- jsou velmi sebestřední a rádi se uchylují k různým typům psychologických her s ostatními,
- sami sebe vnímají jako bezproblémové osoby a za své chyby viní okolí,
- na vstřícné sociální strategie reagují jiným než standardním způsobem (podezřívají druhé, vstřícné gesto berou jako slabost).

Autorka se domnívá, že přestože na personálním oddělení lze identifikovat i tyto výše popsané pracovníky, jsou zastoupeni ve velmi malé míře. Pozitivní vztahy na pracovišti jsou podporovány snahou vedení společnosti vytvořit prostředí, ve kterém se pracovníci budou cítit dobře, bude předvídatelné a také korektní v případě odměňování, pochvaly nebo sankcionování při pochybení.

PRAKTICKÁ ČÁST

4 STANOVENÉ CÍLE A VÝZKUMNÉ OTÁZKY

V praktické části práce bude stanoven cíl výzkumu, dále výzkumné otázky, hypotézy a vysvětleny metody empirického šetření, které byly použity pro sběr dat. Dále bude popsána realizace šetření a v následné kapitole budou interpretovány výsledky a stanoveny závěry.

4.1 Cíl výzkumu

Primárním cílem bakalářské práce bude identifikovat změny sociálních vztahů na pracovišti během pandemie covid-19, vyhodnocení dopadů těchto změn a doporučení opatření k optimalizaci sociálního klimatu na pracovišti do budoucna. Vyhodnocení dopadů covid-19 na sociální vztahy na pracovišti je důležité z pohledu zlepšení a zrychlení adaptace pracovníků na nové nenadálé změny pracovních podmínek, které může vyvolat prakticky cokoliv.

Úkolem praktické části je identifikovat změny sociálních vztahů na personálním oddělení společnosti ČEZ, a. s. a následně je vyhodnotit tak, abychom potvrdili či vyvrátili premisy stanovené teorií a vyvodili tedy příslušná doporučení pro budoucnost.

4.2 Výzkumné otázky

V teoretické části byla popsána a odbornou literaturou podložena fakta o důležitosti dobrého sociálního klimatu a mezilidských vztahů na pracovišti. Pandemie covid-19 byla, a stále ještě je, velkou výzvou odolnosti a schopnosti se přizpůsobit dynamice změn nejen v osobním, ale také v pracovním životě. Výzkumné otázky, na které by měl průzkum odpovědět, byly zformulovány takto:

Změnily se v průběhu pandemie covid-19 mezilidské vztahy na pracovišti?

Dokázali se pracovníci na případné změny úspěšně adaptovat?

4.3 Hypotézy

Na základě sekundární analýzy dat vyplývající ze studia odborné literatury a vlastních zkušeností autorky práce byly sestaveny hypotézy, jež budou pomocí výzkumného šetření buď potvrzeny, nebo vyvráceny.

Hypotéza č. 1: Mezi respondenty personálního oddělení ČEZ, a. s. převládá názor, že sociální klima na pracovišti se v době pandemie covid-19 změnilo.

Hypotéza č. 2: Atmosféru pracovního kolektivu narušují rozdílné názory na řešení pandemie covid-19.

Hypotéza č. 3: Adaptace pracovníků na nové netradiční pracovní podmínky v době pandemie má vliv na jejich vzájemné vztahy.

Hypotéza č. 4: Kolegové na pracovišti, se kterými pracovníci úzce spolupracují, mají zásadní vliv na jejich úspěšnou adaptaci na změny.

4.4 Metody výzkumu

Pro realizaci výzkumného šetření byla zvolena empirická metoda kvantitativního dotazníkového šetření. Tento způsob výzkumu splňuje požadavky validity, reliability a objektivity.

Dotazník byl koncipován a sestaven s použitím odborné literatury. Dle Gavory (2000, s. 99) byl dotazník rozdělen do pěti okruhů, kdy každý okruh položek byl sestaven s ohledem na výše stanovené hypotézy. Položky na faktografické údaje byly umístěny do posledního okruhu dotazníku.

Dotazník obsahuje dvacet pět položek, které jsou jasné, srozumitelné a předem nenavozují odpovědi. Dále bylo záměrem, aby v dotazníku byly užívány uzavřené položky, kdy pracovníci vybírají jednu z předem připravených odpovědí. Odpovědi na jednotlivé položky byly sestaveny formou čtyřstupňové škály. Tato stupnice byla zvolena z důvodu přesnějšího vyjádření souhlasu nebo nesouhlasu s uvedeným výrokiem, bez možnosti označit střed škály, a tím předejít nejednoznačnosti v odpovědích. Dalším

záměrem bylo usnadnit pracovníkům rozhodování při práci s dotazníkem. Pouze jedna položka v dotazníku byla otevřená.

Dotazníkové šetření probíhalo ve spolupráci a s podporou ředitele personálního oddělení společnosti ČEZ, a. s. Vzhledem k tomu, že se jedná přirozeně o velmi pracovně vytížené oddělení, byl kladen důraz na efektivnost a co nejmenší časovou zátěž respondentů při vyplňování dotazníku. Na základě této skutečnosti byl dotazník zpracován v elektronické podobě, pomocí softwaru Survio. Tato podoba dotazníkového šetření má tu výhodu, že respondenti si sami mohou určit dobu, kdy dotazník vyplní, a tak získat dostatečný prostor na promyšlení svých odpovědí. Další nespornou výhodou této formy je jednoduchost jeho následného zpracování a vyhodnocení.

Dotazník byl asistentkou oddělení distribuován na pracovní e-mail respondentů. Jeho celé znění je uvedeno v příloze této práce.

Dotazník bude sloužit nejen pro účely vypracování bakalářské práce, ale také pro vedení společnosti, které může následně doporučit opatření k optimalizaci sociálního klimatu na pracovišti do budoucna. Je předpokládána značná návratnost dotazníků.

4.5 Výzkumný vzorek

Dotazníkové šetření bylo provedeno mezi pracovníky personálního oddělení ČEZ, a. s. Výběr výzkumného vzorku nebyl autorkou zvolen náhodně, jak už nastínila v úvodu své práce. Jedná se o její pracovní kolektiv před nástupem na rodičovskou dovolenou. Po dohodě s ředitelem oddělení bylo provedeno dotazníkové šetření jako pilotní projekt na celém oddělení HR front office. Jedná se o oddělení s 43 pracovníky, kteří společně sdílí velkou „open space“ kancelář bez věkového, genderového nebo jakéhokoliv jiného omezení. Dotazník vyplnilo 40 respondentů. Tři respondenti, z důvodu nepřítomnosti (nemoci), se šetření nezúčastnili.

4.6 Strategie

Příprava šetření byla rozdělena do několika fází. První fázi zahrnovalo stanovení výzkumných otázek a hypotéz, které probíhalo v průběhu měsíce září 2022. Následovala druhá fáze přípravy, kdy byl na základě stanovených hypotéz sestaven dotazník, který byl konzultován s vedoucím ředitelem oddělení, kde probíhal výzkum. Ve třetí fázi, v prvním týdnu měsíce listopadu 2022, probíhalo samotné dotazníkové šetření. Čtvrtou fází byla analýza nasbíraných dat a vyhodnocení odpovědí respondentů. Poslední fází byla interpretace výsledků a doporučená opatření vyplývající z šetření.

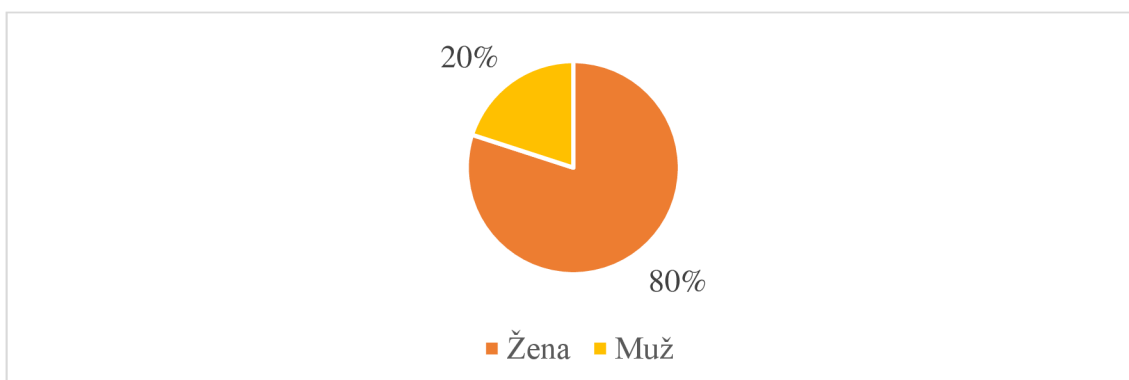
5 VÝSLEDKY

Dotazníkové šetření bylo zpracováno a vyhodnoceno pomocí programů Microsoft Excel a Microsoft Word. Výsledky jsou zaznamenány ve výsečových a skupinových pruhových grafech se znázorněním relativní četnosti, tedy vyjádřeny v %. Grafy byly, jak uvádí Gavora (2000, s. 134) seřazeny tematicky do čtyř částí podle stanovených výzkumných hypotéz, ovšem odpovědi na některé otázky mají přesah i do závěrů hodnocení ostatních hypotéz. Tyto části předchází grafy vyhodnocující faktografické údaje.

5.1 Porovnání výsledků

Faktografické údaje

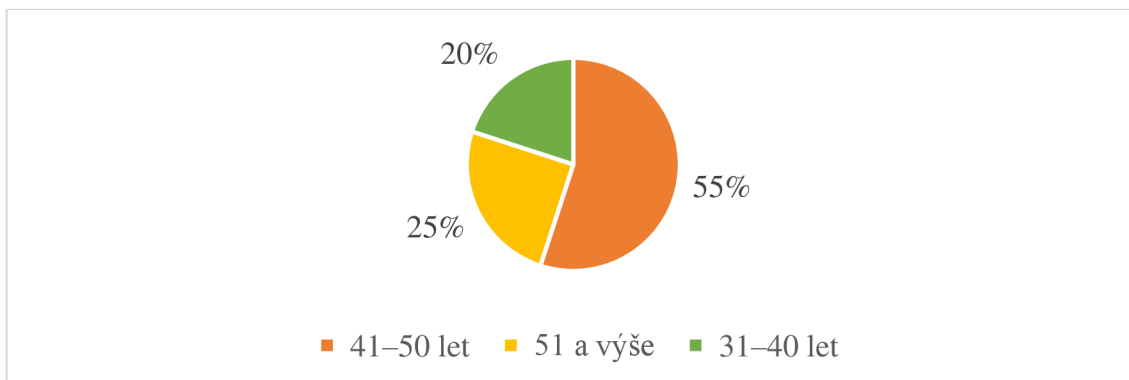
Graf 1: Pohlaví respondentů



Zdroj: Autorka práce, 2023 (vlastní šetření)

Cílem této otázky bylo zjistit genderovou vyváženost pracovního kolektivu. Jak již bylo uvedeno v první kapitole této práce, složení skupiny má významný vliv na sociální klima kolektivu. Na oddělení HR front office dle dotazníkového šetření pracuje 80 % žen a 20 % mužů.

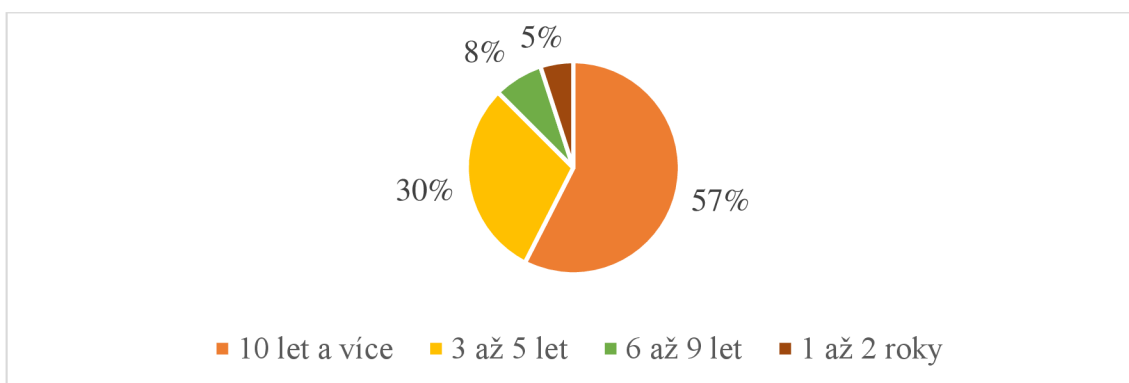
Graf 2: Věk respondentů



Zdroj: Autorka práce, 2023 (vlastní šetření)

Cílem této dotazníkové otázky bylo zjistit věkové složení kolektivu. Z šetření vyplývá, že se jedná o respondenty středního věku. Největší zastoupenou skupinou jsou pracovníci ve věku 41 až 50 let. Žádný z dotazovaných pracovníků není nižšího věku než třiceti let.

Graf 3: Na oddělení pracuji...

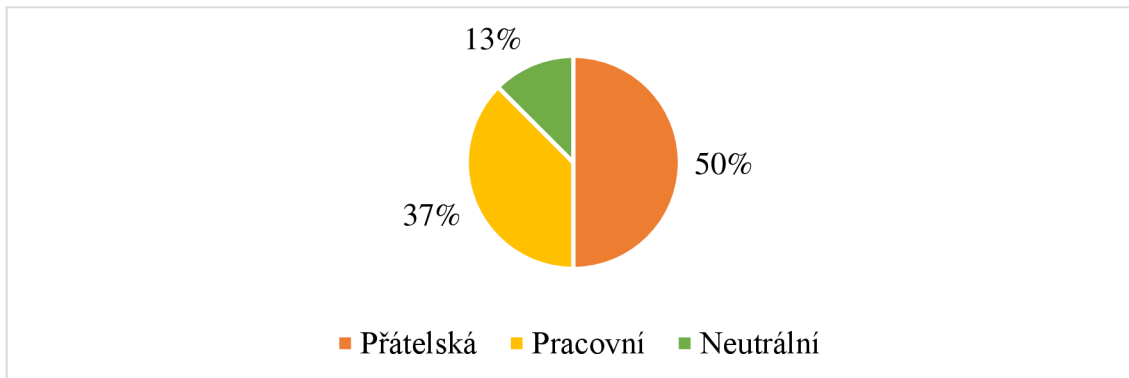


Zdroj: Autorka práce, 2023 (vlastní šetření)

Tato otázka se zaměřila na zjištění doby, po kterou respondenti pracují na oddělení, kde probíhal výzkum. Z grafu je patrné, že se jedná o velmi stabilní kolektiv, kdy největší část, celkem 57 %, tvoří pracovníci, kteří pracují na oddělení 10 a více let. Velmi malá fluktuace může být jedním z ukazatelů spokojenosti zaměstnanců se zaměstnavatelem nebo kolektivem.

Atmosféra na pracovišti před pandemií covid-19

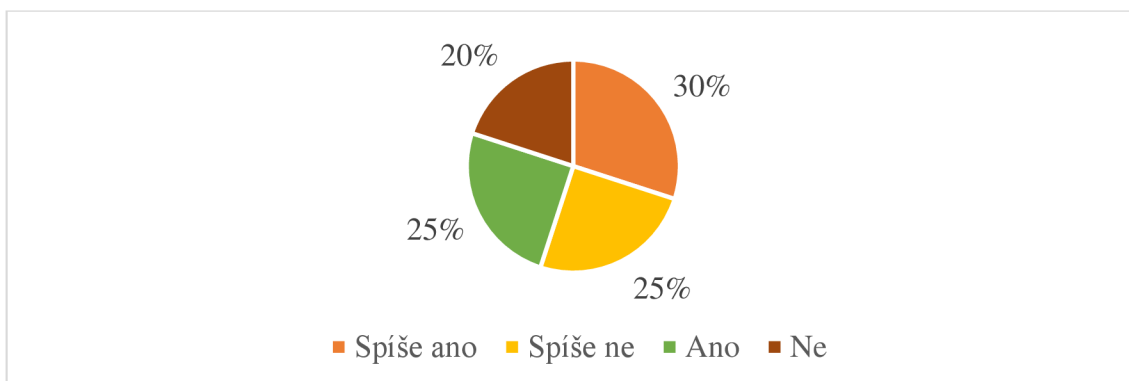
Graf 4: Jaká atmosféra podle Vás převládala na Vašem oddělení před vypuknutím pandemie?



Zdroj: Autorka práce, 2023 (vlastní šetření)

První otázka v dotazníkovém šetření cílila na zjištění, jak respondenti vnímali atmosféru na pracovišti před vypuknutím pandemie covid-19. Z grafu jasně vyplývá, že polovina pracovníků vnímá atmosféru svého kolektivu jako přátelskou a pouze 13 % jako neutrální. Celých 37 % respondentů hodnotilo atmosféru kolektivu před pandemií jako pracovní.

Graf 5: Stýkali jste se s některými kolegy před pandemií při soukromých aktivitách?

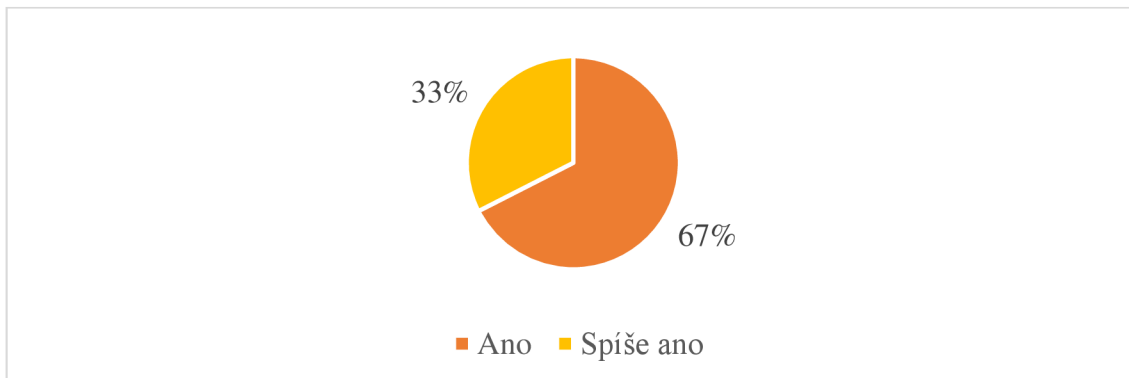


Zdroj: Autorka práce, 2023 (vlastní šetření)

Úkolem této otázky bylo zjistit, zda pracovníci společně tráví čas i mimo pracovní aktivity. Více než polovina respondentů potvrdila, že se stýkají i po pracovní době při soukromých aktivitách. Přesněji 25 % uvedlo, že ano a 30 % pracovníků odpovědělo spíše ano. Na toto vysoké číslo má jistě určitý vliv délka doby, po kterou většina

pracovníků pracuje na oddělení, jak jsme se dozvěděli z grafu číslo 3, a také panující přátelská atmosféra na pracovišti, kterou dokladuje graf číslo 4.

Graf 6: Cítili jste se na pracovišti před vypuknutím pandemie bezpečně?

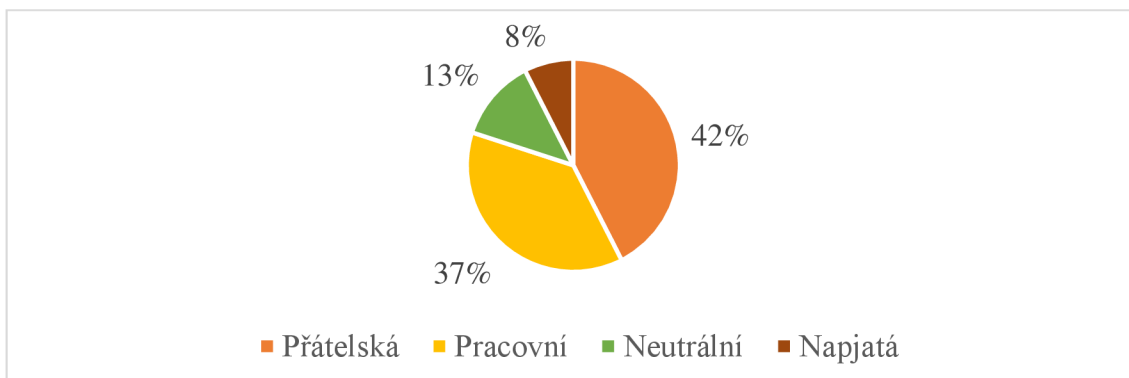


Zdroj: Autorka práce, 2023 (vlastní šetření)

Otázka zaměřující se na pocit bezpečí na pracovišti jasně ukazuje, že respondenti se cítili před pandemií covid-19 na svém pracovišti bezpečně. Žádný z respondentů nevedl, že by tomu bylo jinak.

Atmosféra na pracovišti během pandemie covid-19

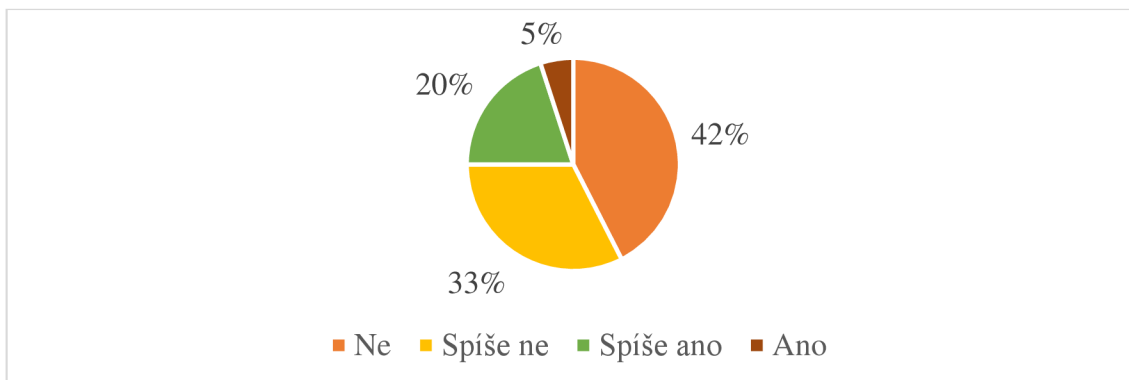
Graf 7: Jaká atmosféra podle Vás převládala na Vašem oddělení během pandemie?



Zdroj: Autorka práce, 2023 (vlastní šetření)

Tato otázka měla za cíl zjistit, jaká atmosféra převládala na pracovišti během pandemie. Celkem 42 % respondentů uvedlo, že během pandemie převládala na pracovišti přátelská atmosféra. Jako pracovní ji označilo 37 % respondentů a za neutrální ji považuje rovných 13 %. Za napjatou by atmosféru na pracovišti během pandemie covid-19 označilo celkem 8 % pracovníků.

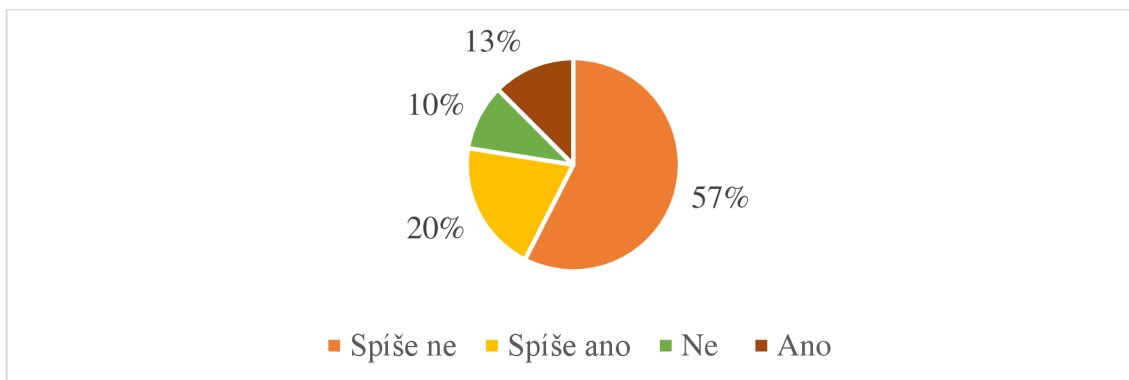
Graf 8: Stýkali jste se s některými kolegy během pandemie při soukromých aktivitách?



Zdroj: Autorka práce, 2023 (vlastní šetření)

Z výše uvedeného grafu vyplývá, že pouze 5 % respondentů se stýkalo během pandemie při soukromých aktivitách a 25 % potvrdilo, že spíše ano. Pracovníků, kteří se v této době vůbec nestýkali, bylo 42 % a 33 % uvedlo, že spíše ne.

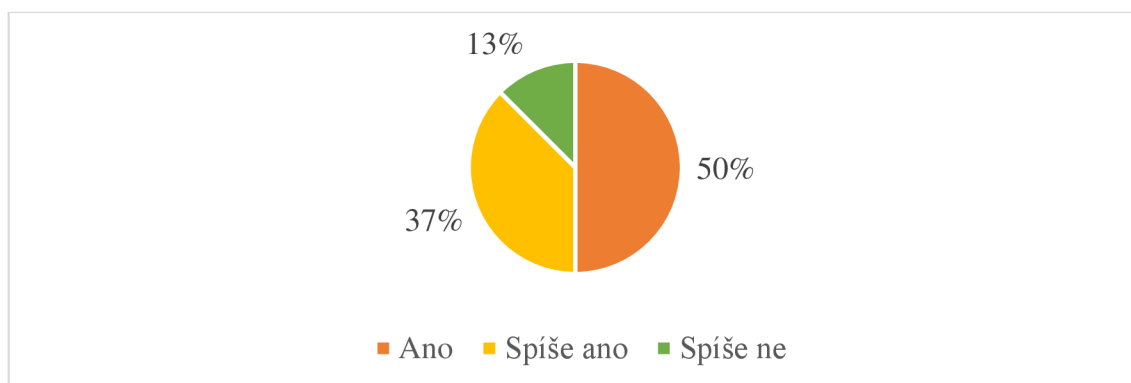
Graf 9: Vnímali jste v době pandemie zvýšené napětí na pracovišti?



Zdroj: Autorka práce, 2023 (vlastní šetření)

Z výše uvedeného grafu vyplývá, že 57 % respondentů spíše nevnímalo a rovných 10 % procent nevnímalo zvýšení napětí na pracovišti během pandemie covid-19. Naopak 13 % pracovníků uvedlo, že vnímali zvýšené napětí na pracovišti a zbývajících 25 % uvedlo spíše ano.

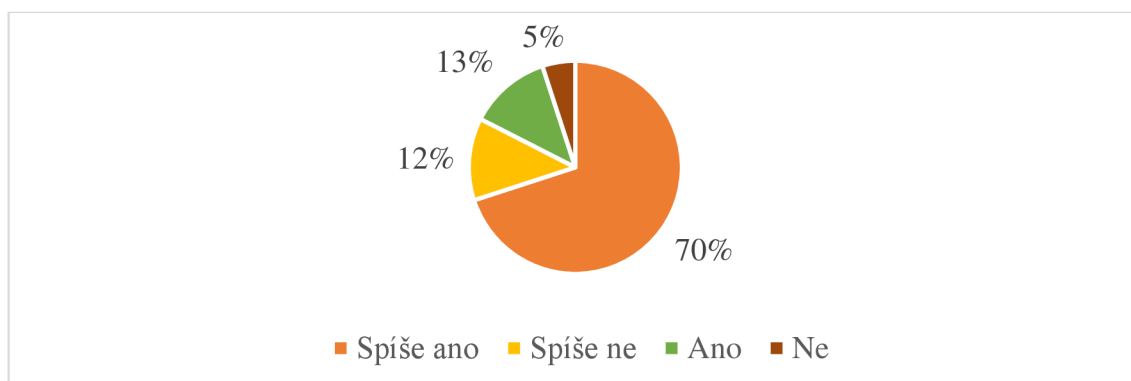
Graf 10: Cítili jste se na pracovišti bezpečně během pandemie?



Zdroj: Autorka práce, 2023 (vlastní šetření)

Cílem této otázky bylo zjistit, jak bezpečně se respondenti cítili na pracovišti. V porovnání s grafem číslo 6, kdy se pracovníci cítili plně bezpečně v 67 % a pouze v 33 % odpověděli spíše ano, došlo ke změně. 13 % pracovníků uvedlo, že se na pracovišti během pandemie spíše necítilo bezpečně a obávalo se nákazy.

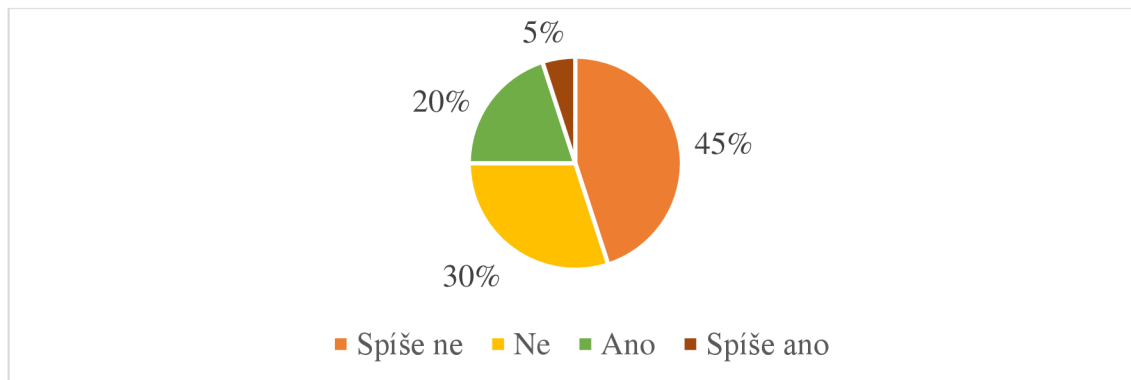
Graf 11: Měli jste s nejbližšími kolegy stejné názory na řešení a přístup k pandemii covid-19?



Zdroj: Autorka práce, 2023 (vlastní šetření)

Tato dotazníková otázka měla za cíl zjistit, zda respondenti sdíleli stejné názory na řešení a přístup k pandemii covid-19. 13 % respondentů uvedlo, že s nejbližšími kolegy přistupuje k pandemii a jejímu způsobu řešení shodně. Celých 70 % respondentů odpovědělo, že spíše ano, tedy že měli s nejbližšími kolegy názory podobné. Rozdílné názory na řešení a přístup k pandemii potvrdilo celkem 5 % respondentů a 13 % uvedlo, že měli spíše rozdílné názory.

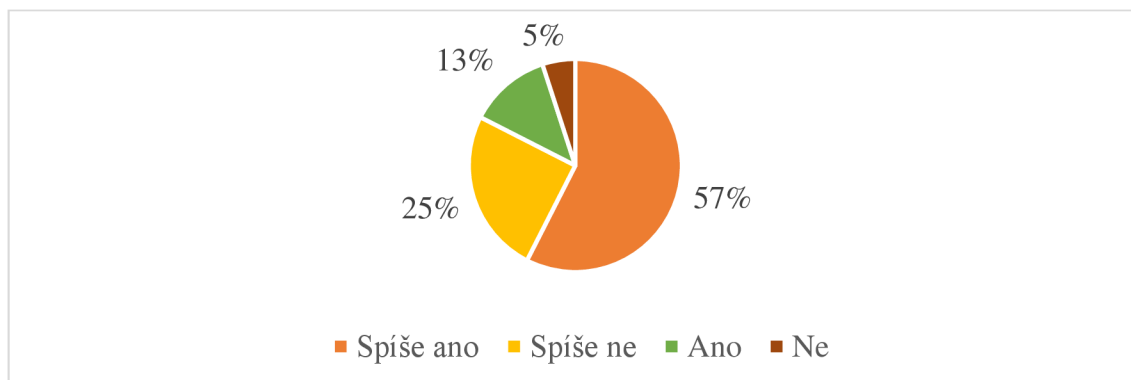
Graf 12: Dostali jste se do konfliktu s některým z kolegů z důvodu rozdílných názorů na nařízená proti pandemická opatření?



Zdroj: Autorka práce, 2023 (vlastní šetření)

Z výše uvedeného grafu vyplývá, že 30 % respondentů nemělo žádný a 45 % žádný větší zásadnější konflikt s kolegy z důvodu rozdílného názoru na proti pandemická opatření. Naopak 20 % dotazovaných uvedlo, že se s kolegy dostali do konfliktu.

Graf 13: Pomohl Vám přístup některých kolegů lépe zvládat nařízená opatření?

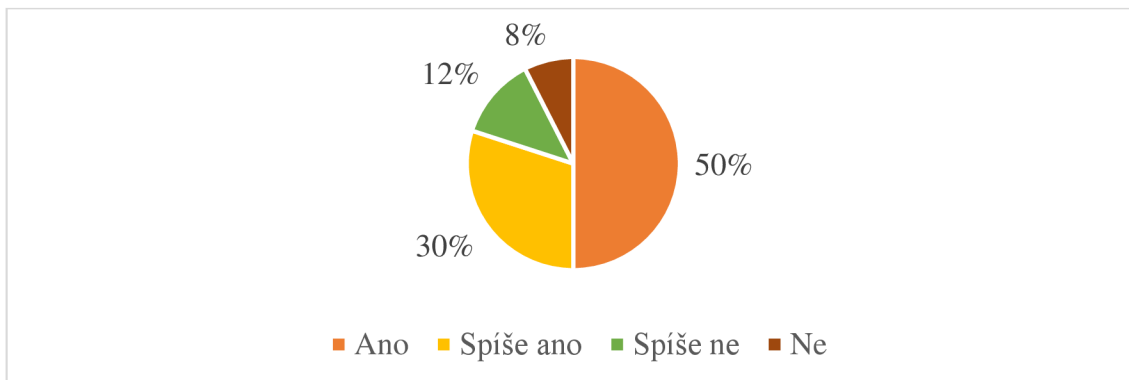


Zdroj: Autorka práce, 2023 (vlastní šetření)

Z dotazníkového šetření vyplývá, že celkem 70 % respondentům pomohl přístup kolegů k lepšímu zvládnutí protipandemických opatření. Přesněji 13 % uvedlo ano a celých 57 % spíše ano. Opačný názor mělo 25 %, kteří uvedli, že jim přístup kolegů spíše nepomohl a 5 % zvolilo odpověď ne.

Pandemie a netradiční pracovní podmínky

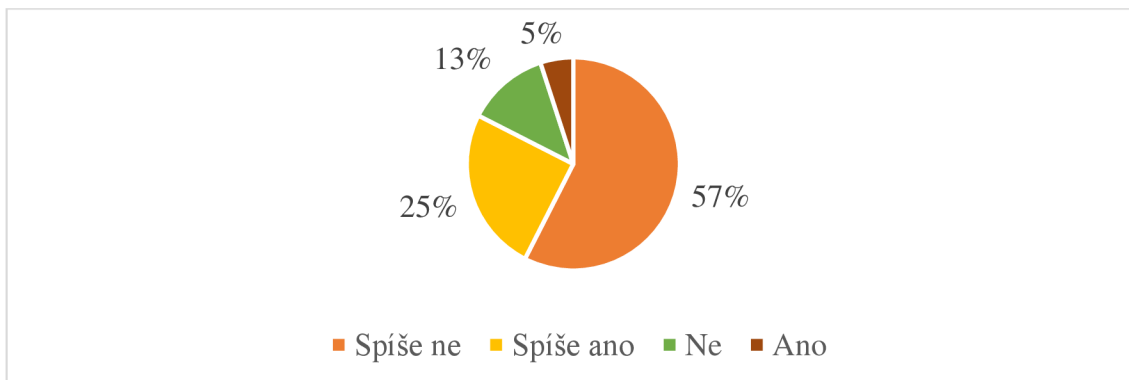
Graf 14: Vadilo Vám nosit roušku na pracovišti?



Zdroj: Autorka práce, 2023 (vlastní šetření)

Z tohoto grafu je patrné, že 80 % respondentům vadilo, nebo měli výhrady, nosit roušku na pracovišti. Pouze 12 % pracovníků uvedlo, že jim spíše nevadilo nosit roušku a 8 % uvedlo, že neměli žádný problém s nošením roušky na pracovišti.

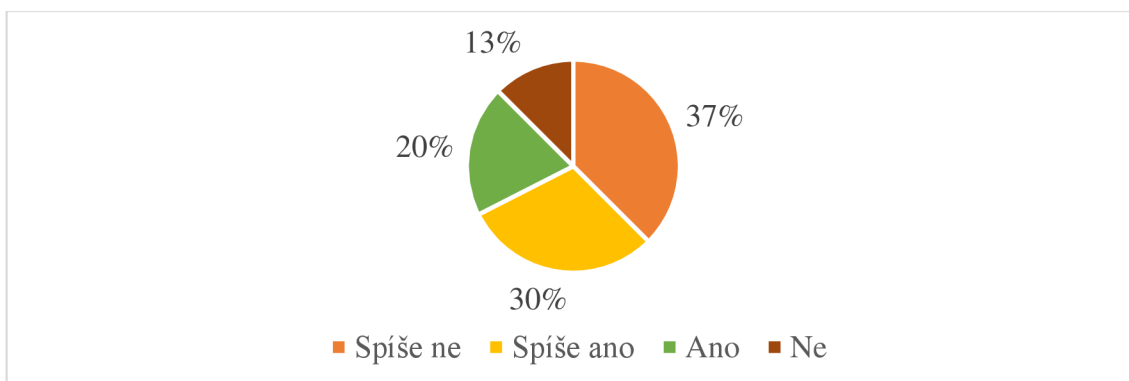
Graf 15: Omezovalo Vás dodržování předepsaných rozestupů?



Zdroj: Autorka práce, 2023 (vlastní šetření)

Cílem této otázky bylo zjistit, jak respondenty omezovalo další z pandemických opatření. V porovnání s předchozím grafem číslo 14, kde 80 % pracovníků vadilo, nebo měli výhrady, nosit roušku, povinnost dodržovat rozestupy byla přijímána mnohem lépe. Pouze 25 % pracovníků uvedlo, že je nařízené rozestupy spíše omezovaly a pouze 5 % uvedlo, že je rozestupy přímo omezovaly nějakým zásadnějším způsobem.

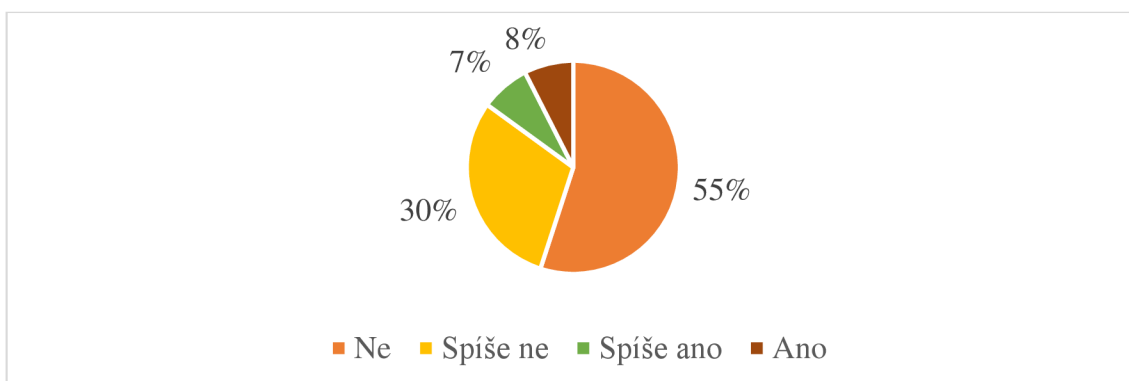
Graf 16: Vadilo Vám, pokud některý z kolegů striktně nedodržel pandemická opatření?



Zdroj: Autorka práce, 2023 (vlastní šetření)

Z tohoto grafu je patrné, že 20 % pracovníků přímo vadilo, že někteří kolegové pravidelně nedodržovali protipandemická opatření a 30 % toto spíše vadilo, pouze 13 % pracovníků nemělo s nedodrčováním pravidel vůbec problém.

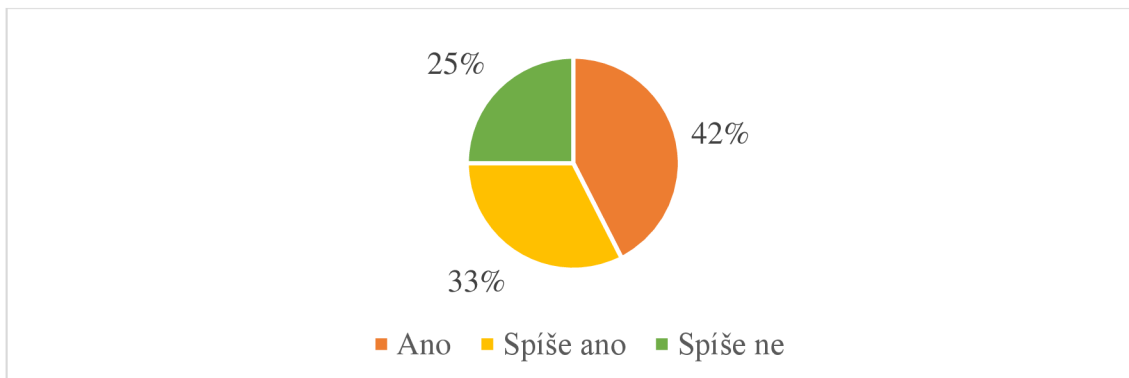
Graf 17: Dostali jste se do přímého konfliktu s některým z kolegů z důvodu porušování pandemických opatření?



Zdroj: Autorka práce, 2023 (vlastní šetření)

Z dotazníkového šetření vyplývá, že i když 20 % pracovníků vadilo, že kolegové nedodržují protipandemická opatření (viz graf 16), do přímého konfliktu z důvodu porušování těchto pravidel se dostalo pouze 8 % dotazovaných.

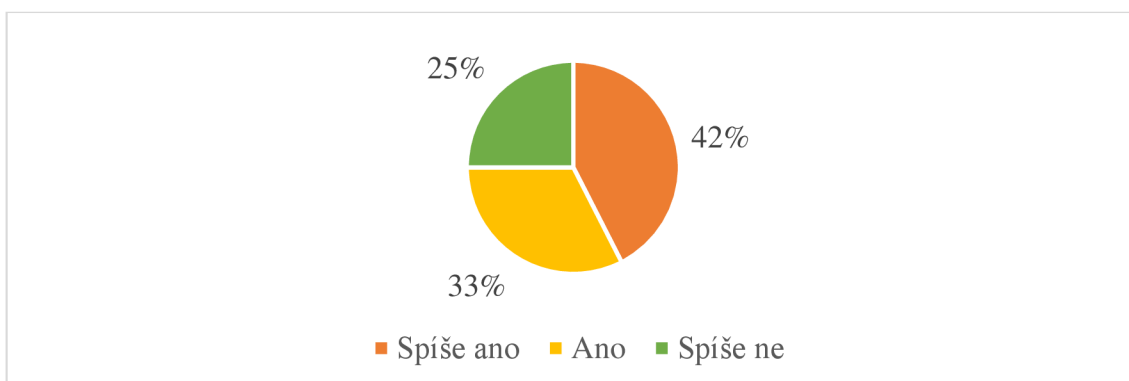
Graf 18: Vyhovovala Vám zaměstnavatelem nařízená práce z domova po dobu pandemických restrikcí?



Zdroj: Autorka práce, 2023 (vlastní šetření)

Z výše uvedeného grafu je patrné, že 42 % respondentů přivítalo práci z domova a 33 % respondentům vyhovovala s drobnými výhradami. Pouze 25 % pracovníků uvedlo, že jim práce z domova spíše nevyhovovala.

Graf 19: Chyběl Vám osobní kontakt s kolegy v době, kdy byla nařízená práce z domova?

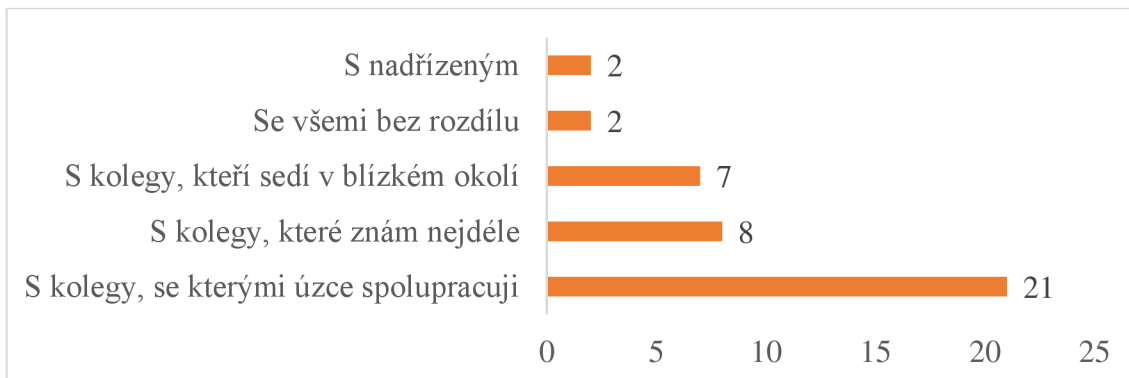


Zdroj: Autorka práce, 2023 (vlastní šetření)

Na otázku, zda pracovníkům chyběl osobní kontakt s kolegy v době nařízené práce z domova, odpověděli respondenti z 33 % ano, z 42 % spíše ano a z 25 % spíše ne. Z odpovědí na tuto a předchozí otázku je patrné, že 75 % respondentů sice vítalo práci z domova, zároveň jim ale chyběl osobní kontakt s kolegy na pracovišti.

Mezilidské vztahy na pracovišti jako relevantní faktor úspěšné adaptace

Graf 20: Nejlepší vztahy mám...



Zdroj: Autorka práce, 2023 (vlastní šetření)

Z tohoto grafu jasně vyplývá, že respondenti mají nejlepší vztahy s kolegy, se kterými úzce spolupracují. Tuto odpověď zvolilo 21 respondentů. Odpověď nejlepší vztahy mám s kolegy, které znám nejdéle uvedlo celkem 8 respondentů. Naopak 7 respondentů uvedlo, že nejlepší vztahy mají s kolegy, kteří sedí v jejich blízkém okolí.

Graf 21: Na pracovišti nejvíce důvěřuji...



Zdroj: Autorka práce, 2023 (vlastní šetření)

Úkolem této otázky bylo zjistit, komu na pracovišti respondenti nejvíce důvěřují. Z dotazníkového šetření vyplývá, že pracovníci nejvíce důvěřují kolegům, se kterými úzce spolupracují. Tuto odpověď uvedlo 20 pracovníků. 10 pracovníků uvedlo, že důvěřují kolegům, které znají nejdéle. Shodný počet 4 respondentů uvedl, že nejvíce důvěřují nadřízenému a kolegům, kteří sedí v blízkém okolí. Pouze dva respondenti uvedli, že důvěřují všem bez rozdílu.

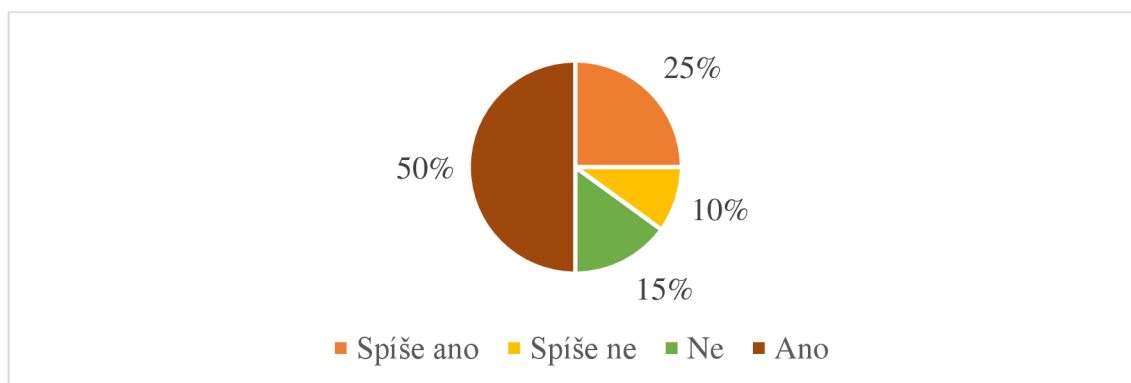
Graf 22: Když potřebuji radu nebo pomoc, obrátím se na...



Zdroj: Autorka práce, 2023 (vlastní šetření)

Tato dotazníková otázka jasně ukazuje, že pracovníci se s prosbou o radu nebo pomoc obrací na kolegy, se kterými úzce spolupracují. Z celkového počtu 40 respondentů to uvedlo 21 pracovníků. 8 pracovníků uvedlo, že se pro radu či pomoc obrací na kolegy, které znají nejdéle. Na nadřízeného by se obrátilo 5 pracovníků a stejný počet by se s prosbou o radu obrátil na kolegy, kteří sedí v blízkém okolí. Pouze jeden respondent uvedl, že by se obrátil na kohokoliv z kolegů.

Graf 23: Myslíte si, že kolegové, se kterými úzce spolupracujete, měli zásadní vliv na Vaši úspěšnou adaptaci na nové pracovní podmínky?



Zdroj: Autorka práce, 2023 (vlastní šetření)

Plných 75 % pracovníků potvrdilo, že při úspěšné adaptaci je nejvíce ovlivnili kolegové, se kterými na pracovišti spolupracují nejužěji. Čtvrtina respondentů toto tvrzení odmítá či spíše odmítá.

Otázka 24: Jakou největší změnu v pracovním životě Vám přinesla pandemie covid-19? Otevřená otázka.

Odpověď 1: Že se obejdeme bez tisknutých dokumentů.

Odpověď 2: Ztráta iluzí o vedení společnosti, které se v krizi chová represivně (zákazy/příkazy) bez ohledu na dopady na zaměstnance. Také vztahy na pracovišti ochladly. Na druhé straně možnost více dnů home office.

Odpověď 3: Zamyšlení nad osobním i pracovním životem, větší balanc aktivit.

Odpověď 4: Work balance, lepší organizovanost, zlepšení spolupráce s kolegy.

Odpověď 5: Více home office.

Odpověď 6: Větší pohyb v online prostoru.

Odpověď 7: Půlroční home office, všechny schůzky přes Teams.

Odpověď 8: Pro mě žádnou. Většinou jsem byla v kanceláři, minimálně na HO.

Odpověď 9: Práci z domova, větší využívání digitálních technologií.

Odpověď 10: Práce bylo díky restrikcím méně, a tudíž jsem se pracovním nerozvíjela.

Odpověď 11: Omezení.

Odpověď 12: Nevím, žádná výrazná změna mě nenapadá.

Odpověď 13: Náročné období trvalého home office, kde bylo těžké skloubit pracovní a soukromý život (2 malé děti na online výuce).

Odpověď 14: Home office, využití Teamsů při komunikaci.

Odpověď 15: Akcent na odpovědnost vůči ostatním lidem.

Odpověď 16: Stres a obavy ze zvládnutí práce v online prostředí.

Ostatní respondenti se k otázce nevyjádřili.

6 DISKUSE

Výzkumné otázky, na které by měl dotazník odpovědět, byly zformulovány dvě:

Změnily se v průběhu pandemie covid-19 mezilidské vztahy na pracovišti?

Dokázali se pracovníci na případné změny úspěšně adaptovat?

K výzkumné otázce číslo 1 byly stanoveny hypotézy č. 1 a č. 2, k druhé výzkumné otázce byly stanoveny hypotézy č. 3 a č. 4

Hypotéza č. 1: Mezi respondenty personálního oddělení ČEZ, a. s. převládá názor, že sociální klima na pracovišti se v době pandemie covid-19 změnilo.

Tato hypotéza se dle názoru autorky dotazníkovým šetřením jednoznačně potvrdila, neboť lze shrnout, že u všech otázek, resp. odpovědí, vážících se k tomuto tvrzení, převládal u respondentů názor, že s příchodem pandemie covid-19 došlo na jejich pracovišti ke změně sociálního klimatu.

Jestliže před pandemií nikdo z pracovníků nevnímal pracovní atmosféru jako problematickou, během ní to již neplatilo a přibližně 10 % pracovníků vysloveně uvedlo, že na pracovišti převládala atmosféra napjatá. Pracovníci výrazně omezili setkávání se svými kolegy. U pracovních pozic, kde to charakter práce umožňoval, se aplikoval způsob práce z domova. Kontakt kolegů při aktivitách za hranicemi pracoviště také rapidně poklesl, a tento pokles sociální interakce mimo prostory sdílené kanceláře a ztráty reálné možnosti se se svým pracovním týmem odreagovat přirozeně vedl u některých jedinců k negativním změnám v jejich chování. To se v konečném důsledku projevilo na zhoršení sociálního klimatu na pracovišti.

Z výsledků dotazníku také plyne, že zatímco před pandemií se všichni pracovníci cítili na svém pracovišti bezpečně, během pandemie se 13 % z nich necítilo bezpečně a obávalo se nákazy nemocí covid-19.

Vložená otevřená otázka, jakou největší změnu v pracovním životě přinesla pandemie covid-19, přinesla další odpovědi a akcentovala další faktory, které negativně změnilo, a lze říci, narušily sociální klima. Mezi takové uváděné faktory patřily například stres z adaptace na prolínání práce a soukromí v podmínkách práce z domova, zvýšené nároky na technické zvládnutí práce v „on-line prostředí“.

Potvrzení této hypotézy koresponduje s tvrzeními uváděnými v teoretické části práce, kdy bylo pravděpodobné, že stresor takového rozsahu, jakým je pandemie covid-19 a s ní veškerá přijímaná společenská opatření, změní chování jednotlivce, klima na pracovišti i společnost jako takovou.

Hypotéza č. 2: Atmosféru pracovního kolektivu narušují rozdílné názory na řešení pandemie covid-19.

Z grafů uváděných výše v této práci je patrné, že přibližně 80 % respondentů je ve větší míře zajedno v názorech na řešení a přístup k pandemii covid-19, ostatní byli jiných názorů, jak k pandemii přistupovat a jaká opatření proti ní přijímat. Z důvodu tohoto rozdílného vnímání věci uvedla plná čtvrtina všech respondentů, že se dostali do konfliktu s některým ze svých kolegů. Toto procentuální rozdělení, dle názoru autorky, víceméně odráží celospolečenský poměr v otázce pohledu na řešení pandemie a přijímání protipandemických opatření.

I u této hypotézy lze konstatovat, že byla potvrzena, neboť rozdílné názory na řešení pandemie covid-19 nezanedbatelně ovlivňovaly atmosféru celého pracovního kolektivu.

Hypotéza č. 3: Adaptace pracovníků na nové netradiční pracovní podmínky v době pandemie má vliv na jejich vzájemné vztahy.

Během pandemie byli pracovníci vystaveni novým netradičním pracovním podmínkám, jak bylo podrobně shrnuto v teoretické části práce. V praktické části práce bylo úkolem zjistit, zda tyto nové podmínky a adaptace na ně, měly, dle respondentů, vliv na jejich vzájemné vztahy. Otázky v dotazníku směřovaly k objasnění postoje kolegů k novým pracovním podmínkám a k dalšímu objasnění vlivu úspěšné adaptace na jejich vzájemné vztahy na pracovišti. Předmětem zkoumání byl i postoj pracovníků vůči kolegům, kteří se neztotožňovali s protiepidemiologickými opatřeními, resp. je porušovali.

Dle odpovědí kolegů plným 80 % z nich vadilo nošení roušek na pracovišti, jež bylo jedním ze základních protiepidemiologických opatření. Povinné rozestupy omezovaly 30 % z nich.

Polovině dotazovaných pracovníků spíše vadilo, resp. přímo vadilo, nedodržování protipandemických opatření jejich kolegy na pracovišti a 15 % pracovníků se dostalo z tohoto důvodu s kolegy do přímého konfliktu.

Mimo změny hygienických podmínek a fyzických podmínek na pracovišti se respondenti také vyjádřili k tomu, zda jim vyhovovala nařízená práce z domova. 75 % respondentů uvedlo, že jim práce z domova v zásadě vyhovuje, 25 % uvedlo, že spíše nikoliv.

Masový přechod „ze dne na den“ na výlučně elektronický způsob komunikace mezi kolegy, bez fyzického osobního jednání s očním kontaktem, byl pro mnohé z nich velmi stresující. Někteří v rámci reakce na otevřenou otázku dotazníku uvedli, že pro ně bylo velmi těžké přizpůsobovat se všem novým pracovním podmínkám v jejich domácím prostředí. To sdílí se svými rodinami, mnohdy dětmi, které během pandemie také absolvovaly školní výuku distančním způsobem. Plnění si pracovních povinností, IT podpora dětem během výuky a příprava oběda pro všechny byly pro pracovníky obrovským stresem, který se přirozeně propisoval do poklesu psychické pohody všech.

Odpovědi na položené otázky jasně potvrdily hypotézu, že rozdílná adaptace na nové pracovní podmínky, ať už plynoucí z objektivních příčin či příčin subjektivních, spočívajících v individualitě každého jednotlivce, ovlivňuje vzájemné vztahy mezi kolegy na pracovišti. Logicky vzato, čím více pracovníků daného pracovního kolektivu se dokáže dobře a dostatečně rychle adaptovat, tím méně stresu se od daného jednotlivce přenáší dovnitř do kolektivu, a tím lepší mezilidská atmosféra se na pracovišti vytváří.

Hypotéza č. 4: Kolegové na pracovišti, se kterými pracovníci úzce spolupracují, mají zásadní vliv na jejich úspěšnou adaptaci na změny.

Otázky vážící se k této hypotéze měly za cíl potvrdit či vyvrátit, že jsou to významným podílem právě kolegové, se kterými zaměstnanci na pracovišti úzce kooperují, kteří mají zásadní vliv na to, zda dojde k úspěšné adaptaci jednotlivce na pracovní změny či nikoliv.

Plných 75 % respondentů explicitně uvedlo, že to byli ti kolegové, se kterými stabilně úzce spolupracují, kteří je zásadně ovlivnili v tom, jak úspěšně zvládli adaptaci na nové pracovní podmínky. Přibližně 50 % dotazovaných odpovědělo, že s těmito nejbližšími kolegy mají nejlepší vztahy, nejvíce jim důvěřují, a když potřebují radu nebo pomoc, obracují se zejména na ně a na skupinu kolegů, které znají nejdéle. Jak přímo uvedl jeden z respondentů v rámci své odpovědi na volnou otázku, důležitou roli při adaptaci sehrál i pocit odpovědnosti pracovníka vůči ostatním kolegům, vědomí toho, že záleží na každém kolegově, zda pracovní tým bude v nových podmínkách fungovat dobře. Vzájemná podpora pracovníků v týmu, stimulace a s tím spojené vytváření pozitivního

klimatu na pracovišti se ukázaly jako velmi důležité pro úspěšnou adaptaci na přímá protiepidemiologická opatření i na změny pracovní a sociální.

Hypotéza č. 4 se jednoznačně potvrdila. Bez významné podpory a pozitivního ovlivňování nejbližšími kolegy by pracovníci v procesu adaptace byli méně úspěšní.

Toto pilotní dotazníkové kvantitativní šetření nám tedy uspokojivě odpovědělo na obě výzkumné otázky, a to tak, že v průběhu pandemie covid-19 se změnilы mezilidské vztahy na pracovišti a pracovníci se dokázali na změny vyvolané pandemií úspěšně adaptovat.

Výzkumné šetření potvrdilo, že s příchodem pandemie covid-19 a protiepidemiologických opatření došlo na pracovišti ke zhoršení mezilidských vztahů, vyvolaných jednak rozdílným způsobem vnímání pandemie, resp. mírou ztotožnění se jednotlivce s restriktivními opatřeními přijatými vládou a aplikovaných v detailu na pracovišti zaměstnavatelem, a stresory vyvolanými radikálními změnami fungování společnosti i pracovních podmínek. Pracovníci HR front office oddělení potvrdili, že sice byli v otázce přístupu k řešení pandemie většinou zajedno, ale i ona pětina respondentů s rozdílným názorem přirozeně pracovní klima nezlepšovala, ba naopak. Při následné diskusi autorky s vedoucím zkoumaného oddělení HR vyšlo najevo, že obě skupiny pracovníků se v počáteční fázi pandemie snažily vzájemně názorově ovlivňovat, což vyvolávalo silné napětí v pracovním kolektivu. Všichni nicméně daná nařízená opatření na pracovišti, až na ojedinělé excesy, dodržovali.

6.1 Doporučení

Výše uvedené závěry plynoucí z praktického šetření provedeného na oddělení HR front office, jak již bylo uvedeno, autorka představila vedoucímu tohoto oddělení. Při následné diskusi o dopadech pandemie covid-19 na mezilidské vztahy na pracovišti, resp. na celkové klima na pracovišti, společně konfrontovali závěry dotazníku vyplněného kolegy, názory vedoucího oddělení (reprezentujícího přirozeně do jisté míry i názor zaměstnavatele jako takového) a její osobní názor. Z diskuse bylo zřejmé, že si všichni uvědomují nezbytnost vytváření co nejlepšího sociálního klimatu na pracovišti a podporování dobrých vzájemných vztahů mezi pracovníky. To má totiž zásadní

pozitivní dopad na jejich spokojenost, a tím pádem i na jejich pracovní výkonnost a výkonnost celého pracovního týmu.

Lze předpokládat, že sociální klima na pracovišti je možné do budoucna více pozitivně ovlivňovat opatřeními vedoucími k lepší komunikaci mezi pracovníky navzájem, ale také lepšími opatřeními zlepšujícími komunikaci mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Do první skupiny bychom mohli zařadit například rozšíření možností vzdělávání zaměstnanců v oblasti mezilidské komunikace a dalšího doplňování dovedností v oblastech „soft skills“, které v konečném důsledku vedou k lepší komunikaci mezi kolegy na pracovišti, k vyšší asertivitě jednotlivců. Dále je vhodné zintenzivnit školení na metody práce v online prostředí, bez možnosti osobního setkávání kolegů. Pandemie ukázala, že nemálo zaměstnanců má ještě nedostatky ve správném používání komunikačních platforem typu Teams a dalších pracovních aplikací, což je často zpomalovalo a jinak komplikovalo vzájemnou komunikaci. Zvládnutí všech výdobytků digitalizace, které se začaly v období pandemie používat i v pracovním prostoru v masivním měřítku, bude mít zásadní dopad na připravenost, a tím i psychickou pohodu, všech pracovníků. Jako účelné se jeví i případné zavedení pozice firemního psychologa, na kterého by se mohli pracovníci obracet s prosbou o pomoc v tíživých stresových situacích souvisejících s výkonem práce.

Vedoucí oddělení potvrdil názor autorky, že dojde-li v budoucnu ke vzniku nějaké krizové situace se zásadním dopadem na způsob výkonu práce přinášející radikální změny pracovních podmínek, je třeba zlepšit komunikaci těchto změn zaváděných zaměstnavatelem tak, aby zaměstnanec lépe pochopil nezbytnost takových opatření a lépe je přijal. Bez elementární sounáležitosti s postoji zaměstnavatele nelze mezi zaměstnanci dosáhnout dobrého sociálního klimatu. Autorka navrhuje v takovém kritickém období více a častěji komunikovat slovem, namísto rozesílání hromadných písemných oznámení o přijatých opatřeních, detailně vysvětlit potřebu respektování jednotlivých opatření a změn, zároveň povzbudit pracovníky, pokud možno empatickým projevem, se zdůrazněním, že „jsme všichni na jedné lodi“.

ZÁVĚR

Primárním cílem bakalářské práce bylo identifikovat změny sociálních vztahů na pracovišti během pandemie covid-19, vyhodnotit dopady těchto změn a doporučit opatření k optimalizaci sociálního klimatu na pracovištích do budoucna.

V průběhu přípravy na tuto bakalářskou práci nabyla její autorka mnoha znalostí o problematice sociálních vztahů na pracovišti. V teoretické části vysvětlila potřebnou terminologii k tématu, ale především popsala všechny faktory, které sociální vztahy na pracovišti určují. Detailně vysvětlila proces pracovní i sociální adaptace a její klíčový dopad na sociální klima, resp. mezilidské vztahy na pracovišti. V samostatné kapitole se věnovala problematice stresu na pracovišti a jednotlivým stresorům.

Úkolem praktické části bakalářské práce bylo zjistit dopad pandemie covid-19 na pracovní vztahy mezi kolegy na konkrétním pracovišti. Dotazníkový průzkum u čtyřiceti pracovníků personálního oddělení společnosti ČEZ, a. s. proběhl velmi dobře, s dostatečně věkově i genderově diverzifikovanými respondenty, a jeho výsledky mají, dle názoru autorky, uspokojivou vypovídací hodnotu. Výsledky praktické části mají přínos nejen pro autorku práce a její studium, ale také slouží jako zpětná vazba pro zaměstnavatele, který byl se závěry výzkumu seznámen a při následné diskusi s autorkou i konfrontován. Obecně lze říct, že výzkum potvrdil význam soustavného vytváření pracovních podmínek pro zlepšování sociálního klimatu a mezilidských vztahů na pracovišti, kdy zdravé sociální klima mezi kolegy zásadně ovlivňovalo míru úspěšné adaptace na nové sociální a pracovní podmínky vyvolané určitým nestandardním jevem, v našem případě virovou pandemií. I když adaptace každého pracovníka probíhala jinak, v průběhu pandemie bylo možné vysledovat, jak po počátečním šoku způsobeném protiepidemiologickými opatřeními a radikálními změnami pracovních podmínek docházelo prostřednictvím adaptace k opětovnému zlepšování a do jisté míry i narovnávání mezilidských vztahů. Většina kolegů v daném pracovním kolektivu se díky svým dobrým vztahům se svými nejbližšími kolegy a jejich duševní podpoře adaptovala rychleji. S postupujícím časem pracovníci akceptovali nové formy digitalizace práce, zvládali úskalí jednání pomocí digitálních komunikačních platforem a v neposlední řadě práce z domova. To vše vedlo k významnému poklesu stresu pracovníků, kteří tyto metody nezvládali nebo nechtěli akceptovat.

Mezilidské vztahy na pracovišti se přirozeně zlepšily díky oslabení pandemie a ukončení protiepidemiologických opatření v březnu 2022, kdy přestala platit povinnost nošení respirátorů ve většině vnitřních prostor a přestalo platit omezení stanovující maximální počty účastníků hromadných akcí.

Můžeme konstatovat, že zhoršení sociálního klimatu na pracovišti nutně vede ke zhoršení pracovní výkonnosti jak jednotlivců, tak celé pracovní skupiny, která spolu kooperuje. To není pro zaměstnavatele přirozeně žádoucí, proto je v zájmu zaměstnavatele o dobré sociální vztahy na pracovišti usilovat. Oblastí, kde se lze při vytváření pozitivních podmínek pro mezilidské vztahy na pracovišti zlepšovat, zůstává jistě mnoho. Zásadní, a opět to potvrdila i praktická část této práce, je kvalitní otevřená komunikace mezi zaměstnanci navzájem a dále mezi zaměstnanci a zástupci zaměstnavatele. Platforem je mnoho, od těch formálních až po zcela neformální, jakými mohou být různé formy teambuildingů nebo různé kulturní akce pořádané zaměstnavatelem. Takové sociální interakce a vztahy, jež budují, významně posilují pocit sounáležitosti přenesené do pracovního prostředí a v konečném důsledku pomáhají lépe zvládat možné příchozí krizové situace.

Poznatky obsažené v této bakalářské práci, byť vycházející primárně ze zkoumání prostředí pracoviště typicky kancelářského, myšleno nikoliv výrobního, jsou dle názoru autorky uchopitelné pro většinu zaměstnavatelů, kdy s jejich pomocí mohou revidovat zásadní principy firemní kultury a firemních norem, nastavovat lépe pracovní podmínky a způsob komunikace se zaměstnanci tak, aby docházelo ke zlepšování podmínek pro dobré mezilidské vztahy na pracovišti.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

ARMSTRONG, M. a S. TAYLOR, 2015. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy: 13. vydání*. Přeložil Martin ŠIKÝŘ. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-5258-7.

BARTÁK, J., 2007. *Personální management v procesu změn*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha. ISBN 978-80-86723-28-0.

BEDNÁŘ, V., 2013. *Sociální vztahy v organizaci a jejich management*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4211-3.

DĚDINA, J. a V. CEJTHAMR, 2005. *Management a organizační chování: manažerské chování a zvyšování efektivity, řízení jednotlivců a skupin, manažerské role a styly, moc a vliv v řízení organizací*. Praha: Grada. ISBN 80-247-1300-4.

GAVORA, P., 2000. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido. ISBN 80-85931-79-6.

HALBERŠTÁT, L., 2005. *Organizační chování: distanční text*. Praha: Vysoká škola Jana Amose Komenského. ISBN 80-86723-11-9.

KOCIANOVÁ, R., 2010. *Personální činnosti a metody personální práce*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-2497-3.

NAKONEČNÝ, M., 2005. *Sociální psychologie organizace*. Praha: Grada. Psyché (Grada). ISBN 80-247-0577-X.

PAUKNEROVÁ, D., 2012. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. 3., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3809-3.

ŘEZÁČ, J., 1998. *Sociální psychologie*. Brno: Paido. ISBN 80-85931-48-6.

VACÍNOVÁ, M., D. TRPIŠOVSKÁ a M. FARKOVÁ, 2010. *Psychologie*. Vyd. 2., rozš. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského. ISBN 978-80-7452-008-2.

Seznam použitých zahraničních zdrojů

PAVORD, E. and E. DONNELLY, 2015. *Communication and Interpersonal Skills*. The Old Hayloft. Latern Publishing Ltd. ISBN 978-1-90862532-8.

LUTHANS, F. and J. DOH, 2009. *International Management, Culture, Strategy, and Behavior*, New York, Mcgraw Hill Higher Education. ISBN 978-0-07-128314-4.

Seznam použitých internetových zdrojů

HAMOUCHE, S. *COVID-19 and employees' mental health: stressors, moderators and agenda for organizational actions*. *Emerald Open Research* [online]. [cit. 2022-11-09]. Dostupné z: <https://www.semanticscholar.org/paper/covid-19-and-employees'-mental-health-%3A-stressors-%2C-Hamouche/cd5a6671be3b4785b811dcb5e2cef9ff72f31778>

MPSV. *Bezpečné pracovní prostředí v době koronaviru* [online]. [cit. 2022-10-31].

Dostupné z:

https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Bezpecne_pracovni_prostredi_v_dobe_koronaviru.pdf

MZCR. *Příprava pracoviště na covid-19* [online]. [cit. 2022-10-31]. Dostupné z:

https://koronavirus.mzcr.cz/wp-content/uploads/2020/05/Příprava-pracoviště-na-covid-19_12052020.pdf

SKUPINA ČEZ. *Desatero* [online]. [cit. 2022-31-10]. Dostupné z:

<https://www.cez.cz/webpublic/file/edee/ospol/fileexport/corporate-compliance/eticky-kodex-desatero-cj-xi2020.pdf>

SKUPINA ČEZ. *O společnosti* [online]. [cit. 2022-31-10]. Dostupné z:

<https://www.cez.cz/cs/o-cez/cez>

WHO. *Pandemie koronavirového onemocnění (covid-19)* [online]. [cit. 2022-11-21].

Dostupné z: <https://www.who.int/europe/emergencies/situations/covid-19>

SEZNAM ZKRATEK

IT – informační technologie

HR – human resources – lidské zdroje

SEZNAM OBRÁZKŮ A GRAFŮ

Seznam obrázků

Obrázek 1: Organizační struktura oddělení personalistiky ČEZ, a. s. 27

Seznam grafů

Graf 1: Pohlaví respondentů	34
Graf 2: Věk respondentů.....	35
Graf 3: Na oddělení pracuji... ..	35
Graf 4: Jaká atmosféra podle Vás převládala na Vašem oddělení před vypuknutím pandemie?	36
Graf 5: Stýkali jste se s některými kolegy před pandemií při soukromých aktivitách? .	36
Graf 6: Cítili jste se na pracovišti před vypuknutím pandemie bezpečně?.....	37
Graf 7: Jaká atmosféra podle Vás převládala na Vašem oddělení během pandemie?	37
Graf 8: Stýkali jste se s některými kolegy během pandemie při soukromých aktivitách?	38
Graf 9: Vnímali jste v době pandemie zvýšené napětí na pracovišti?	38
Graf 10: Cítili jste se na pracovišti bezpečně během pandemie?	39
Graf 11: Měli jste s nejbližšími kolegy stejné názory na řešení a přístup k pandemii? covid-19?	39
Graf 12: Dostali jste se do konfliktu s některým z kolegů z důvodu rozdílných názorů na nařízená proti pandemická opatření?	40
Graf 13: Pomohl Vám přístup některých kolegů lépe zvládat nařízená opatření?	40
Graf 14: Vadilo Vám nosit roušku na pracovišti?	41
Graf 15: Omezovalo Vás dodržování předepsaných rozestupů?	41
Graf 16: Vadilo Vám, pokud některý z kolegů striktně nedodržoval pandemická opatření?.....	42
Graf 17: Dostali jste se do přímého konfliktu s některým z kolegů z důvodu porušování pandemických opatření?	42
Graf 18: Vyhovovala Vám zaměstnavatelem nařízená práce z domova po dobu pandemických restrikcí?	43

Graf 19: Chyběl Vám osobní kontakt s kolegy v době, kdy byla nařízená práce z domova?	43
Graf 20: Nejlepší vztahy mám... ..	44
Graf 21: Na pracovišti nejvíce důvěřuji... ..	44
Graf 22: Když potřebuji radu nebo pomoc, obrátím se na... ..	45
Graf 23: Myslíte si, že kolegové, se kterými úzce spolupracujete, měli zásadní vliv na Vaši úspěšnou adaptaci na nové pracovní podmínky?	45

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A – Dotazník	I
Příloha B – Výsledky dotazníku	V

PŘÍLOHY

Příloha A – Dotazník

Dobrý den,

chtěla bych Vás poprosit o vyplnění následujícího dotazníkového šetření, které se zaměřuje na změny mezilidských vztahů na pracovišti v době pandemie covid-19. Dotazník je zcela anonymní a výsledky budou statisticky zpracovány v mé bakalářské práci. Jakékoliv dotazy k výzkumu ráda zodpovím na e-mailové adrese: milena.skalova@centrum.cz

Děkuji za Váš čas, ochotu a upřímné odpovědi.

Milena Krulichová

.....
Byl/a jsem seznámen/a s cílem výzkumu a mou úlohou v něm. Porozuměl/a jsem tomu, jak bude naloženo s daty z tohoto šetření. Potvrzuji, že je mi více než 18 let a výzkumu se účastním dobrovolně.

1. Jaká atmosféra podle Vás převládala na Vašem oddělení před vypuknutím pandemie?

Vyberte jednu odpověď:

A) Přátelská B) Pracovní C) Neutrální D) Napjatá E) Jiná

2. Stýkali jste se s některými kolegy před pandemií při soukromých aktivitách?

Vyberte jednu odpověď:

A) Ano B) Spíše ano C) Ne D) Spíše ne

3. Cítili jste se na pracovišti bezpečně před vypuknutím pandemie?

Vyberte jednu odpověď:

A) Ano B) Spíše ano C) Ne D) Spíše ne

4. Jaká atmosféra podle Vás převládala na Vašem oddělení během pandemie?

Vyberte jednu odpověď:

A) Přátelská B) Pracovní C) Neutrální D) Napjatá E) Jiná

5. Vnímali jste v době pandemie zvýšené napětí na pracovišti?

Vyberte jednu odpověď:

A) Ano B) Spíše ano C) Ne D) Spíše ne

6. Cítili jste se na pracovišti před vypuknutím pandemie bezpečně?

Vyberte jednu odpověď:

A) Ano B) Spíše ano C) Ne D) Spíše ne

7. Stýkali jste se s některými kolegy během pandemie při soukromých aktivitách?

Vyberte jednu odpověď:

A) Ano B) Spíše ano C) Ne D) Spíše ne

8. Měli jste s nejbližšími kolegy stejné názory na řešení a přístup k pandemii covid-19?

Vyberte jednu odpověď:

A) Ano B) Spíše ano C) Ne D) Spíše ne

9. Dostali jste se do konfliktu s některým z kolegů z důvodu rozdílných názorů na nařízená protipandemická opatření?

Vyberte jednu odpověď:

A) Ano B) Spíše ano C) Ne D) Spíše ne

10. Pomohl Vám přístup některých kolegů lépe zvládat nařízená opatření?

Vyberte jednu odpověď:

A) Ano B) Spíše ano C) Ne D) Spíše ne

11. Vadilo Vám nosit roušku na pracovišti?

Vyberte jednu odpověď:

A) Ano B) Spíše ano C) Ne D) Spíše ne

12. Omezovalo Vás dodržování předepsaných rozestupů?

Vyberte jednu odpověď:

A) Ano B) Spíše ano C) Ne D) Spíše ne

13. Vadilo Vám, pokud některý z kolegů striktně nedodržel pandemická opatření?

Vyberte jednu odpověď:

A) Ano B) Spíše ano C) Ne D) Spíše ne

14. Dostali jste se do přímého konfliktu s některým z kolegů z důvodu porušování pandemických opatření?

Vyberte jednu odpověď:

A) Ano B) Spíše ano C) Ne D) Spíše ne

15. Vyhovovala Vám zaměstnavatelem nařízená práce z domova po dobu pandemických restrikcí?

Vyberte jednu odpověď:

A) Ano B) Spíše ano C) Ne D) Spíše ne

16. Chyběl Vám osobní kontakt s kolegy v době, kdy byla nařízena práce z domova?

Vyberte jednu odpověď:

A) Ano B) Spíše ano C) Ne D) Spíše ne

17. Nejlepší vztahy s kolegy mám –

Vyberte jednu odpověď:

se všemi bez rozdílu

s kolegy, kteří sedí v blízkém okolí

s kolegy, které znám nejdéle

s kolegy, se kterými úzce spolupracuji

s nadřízeným

18. Na pracovišti nejvíce důvěřuji –

Vyberte jednu odpověď:

všem bez rozdílu

kolegům, kteří sedí v blízkém okolí

kolegům, které znám nejdéle

kolegům, se kterými úzce spolupracuji

nadřízenému

19. Když potřebuji radu nebo pomoc, obrátím se na –

Vyberte jednu odpověď:

kohokoliv z kolegů

kolegy, kteří sedí v blízkém okolí

kolegy, které znám nejdéle

kolegy, se kterými úzce spolupracuji

nadřízeného

20. Myslíte si, že kolegové, se kterými úzce spolupracujete, měli zásadní vliv na Vaši úspěšnou adaptaci na nové pracovní podmínky?

Vyberte jednu odpověď:

A) Ano B) Spíše ano C) Ne D) Spíše ne

21. Jakou největší změnu v pracovním životě Vám přinesla pandemie covid-19?

Otevřená otázka:

22. Rádi byste něco dodali?

23. Pohlaví

24. Věk

25. Na tomto oddělení pracuji:

Vyberte jednu odpověď:

A) Žena

A) Do 30 let

A) méně než 1 rok

B) Muž

B) 31–40 let

B) 1 až 2 roky

C) 41–50 let

C) 3 až 5 let

D) 51 a výše

D) 6 až 10 let

E) 11 a více

Děkuji za vyplnění dotazníku.

Příloha B – Výsledky dotazníku

1.	Jaká atmosféra podle Vás převládala na Vašem oddělení před vypuknutím pandemie?	Počet odpovědí
	Přátelská	20
	Pracovní	15
	Neutrální	5
	Napjatá	0
2.	Stýkali jste se s některými kolegy před pandemií při soukromých aktivitách?	
	Spíše ano	12
	Spíše ne	10
	Ano	10
	Ne	8
3.	Cítili jste se na pracovišti bezpečně před vypuknutím pandemie?	
	Ano	27
	Spíše ano	13
	Ne	0
	Spíše ne	0
4.	Jaká atmosféra podle Vás převládala na Vašem oddělení během pandemie?	
	Přátelská	17
	Pracovní	15
	Neutrální	5
	Napjatá	3
5.	Stýkali jste se s některými kolegy během pandemie při soukromých aktivitách?	
	Ne	17
	Spíše ne	13
	Spíše ano	8
	Ano	2
6.	Vnímali jste v době pandemie zvýšené napětí na pracovišti?	
	Spíše ne	23
	Spíše ano	8
	Ne	4
	Ano	5
7.	Cítili jste se na pracovišti bezpečně během pandemie?	
	Ano	20
	Spíše ano	15
	Spíše ne	5
	Ne	0

8.	Měli jste stejné názory na řešení a přístup k pandemii covid-19 s nejbližšími kolegy?	
	Spíše ano	28
	Spíše ne	5
	Ano	5
	Ne	2
9.	Dostali jste se do konfliktu s některým z kolegů z důvodu rozdílných názorů na nařízená proti pandemická opatření?	
	Spíše ne	18
	Ne	12
	Ano	8
	Spíše ano	2
10.	Pomohl Vám přístup některých kolegů lépe zvládat nařízená opatření?	
	Spíše ano	23
	Spíše ne	10
	Ano	5
	Ne	2
11.	Vadilo Vám nosit roušku na pracovišti?	
	Ano	20
	Spíše ano	12
	Spíše ne	5
	Ne	3
12.	Omezovalo Vás dodržování předepsaných rozestupů?	
	Spíše ne	23
	Spíše ano	10
	Ne	5
	Ano	2
13.	Vadilo Vám, pokud některý z kolegů striktně nedodržel pandemická opatření?	
	Spíše ne	15
	Spíše ano	12
	Ano	8
	Ne	5
14.	Dostali jste se do přímého konfliktu s některým z kolegů z důvodu porušování pandemických opatření?	
	Ne	22
	Spíše ne	12
	Spíše ano	3
	Ano	3

15.	Vyhovovala Vám zaměstnavatelem nařízená práce z domova po dobu pandemických restrikcí?	
	Ano	17
	Spíše ano	13
	Spíše ne	10
	Ne	0
16.	Chyběl Vám osobní kontakt s kolegy v době, kdy byla nařízená práce z domova?	
	Spíše ano	17
	Ano	13
	Spíše ne	10
	Ne	0
17.	Nejlepší vztahy mám...	
	S kolegy, se kterými úzce spolupracuji	21
	S kolegy, které znám nejdéle	8
	S kolegy, kteří sedí v blízkém okolí	7
	Se všemi bez rozdílu	2
	S nadřízeným	2
18.	Na pracovišti nejvíce důvěřuji...	
	Kolegům, se kterými úzce spolupracuji	20
	Kolegům, které znám nejdéle	10
	Nadřízenému	4
	Kolegům, kteří sedí v blízkém okolí	4
	Všem bez rozdílu	2
19.	Když potřebuji pomoc radu nebo pomoc, obrátím se na...	
	Kolegy, se kterými úzce spolupracuji	21
	Kolegy, které znám nejdéle	8
	Nadřízeného	5
	Kolegy, kteří sedí v blízkém okolí	5
	Kohokoliv z kolegů	1
20.	Myslíte si, že kolegové, se kterými úzce spolupracujete, měli zásadní vliv na Vaši úspěšnou adaptaci na nové pracovní podmínky?	
	Ano	20
	Spíše ano	10
	Ne	6
	Spíše ne	4

21.	Jakou největší změnu v pracovním životě Vám přinesla pandemie covid-19?	
	Že se obejdeme bez tisknutých dokumentů.	
	Ztráta iluzí o vedení společnosti, které se v krizi chová represivně (zákazy/příkazy) bez ohledu na dopady na zaměstnance. Také vztahy na pracovišti ochladly. Na druhé straně možnost více dnů home office.	
	Zamyšlení nad osobním i pracovním životem, větší balanc aktivit.	
	Work balance, lepší organizovanost, zlepšení spolupráce s kolegy.	
	Více home office.	
	Větší pohyb v online prostoru.	
	Půlroční home office, všechny schůzky přes Teams.	
	Pro mě žádnou. Většinou jsem byla v kanceláři, minimálně na HO.	
	Práci z domova, větší využívání digitálních technologií.	
	Práce bylo díky restrikcím méně, a tudíž jsem se pracovním životem nerozvíjela.	
	Omezení.	
	Nevím, žádná výrazná změna mě nenapadá.	
	Náročné období trvalého home office, kde bylo těžké skloubit pracovní a soukromý život (2 malé děti na online výuce).	
	Možnost častějšího home office a že se na home office přestalo nahlížet, že se doma flákáme a nic neděláme – tedy pouze u některých vedoucích. A také se mi líbí, že nemocní kolegové v open space jsou posíláni domů a neprskají na nás ostatní.	
	Home office, využití Teamsů při komunikaci.	
	Akcent na odpovědnost vůči ostatním lidem.	
	Stres a obavy ze zvládnutí práce v online prostředí.	
	Ani ne, snad jen, že život se určitě zklidnil a možná to už bylo potřeba.	
22.	Rádi byste něco dodali?	
	V otázce 17 a 18 jsem si neuměla vybrat. Chyběla mi možnost – s kolegy, se kterými mám obdobný názor na styl práce. V mém případě toto nejsou ani nejbližší ani nejužší.	
23.	Pohlaví	
	Žena	32
	Muž	8
24.	Věk	
	41–50 let	22
	51 a výše	10
	31–40 let	8
	Do 30 let	0

25.	Na tomto oddělení pracuji...	
	10 let a více	23
	3 až 5 let	12
	6 až 9 let	3
	1 až 2 roky	2
	méně než 1 rok	0

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Milena Krulichová

Obor: Andragogika

Forma studia: kombinovaná

Název práce: Sociální klima a sociální vztahy na pracovišti v době pandemie COVID-19

Rok: 2023

Počet stran textu bez příloh: 47

Celkový počet stran příloh: 9

Počet titulů českých použitých zdrojů: 11

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 2

Počet internetových zdrojů: 6

Vedoucí práce: PhDr. Marie Vacínová, CSc.