

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra psychologie



Diplomová práce

Psychologické aspekty práce z domova

Bc. Markéta Knoppová

© 2022 ČZU v Praze

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Markéta Knoppová

Veřejná správa a regionální rozvoj – k.s. Klatovy

Název práce

Psychologické aspekty práce z domova

Název anglicky

Psychological Aspects of Working from Home

Cíle práce

Cílem mé diplomové práce je pokusit se ověřit hlavní předpoklad, že u zaměstnanců, kteří žijí na malém městě případně na vsi je nařízení práce z domu vnímáno spíše pozitivně a objevuje se u nich nižší výskyt psychosociálních problémů než u zaměstnanců žijících ve velkoměstech.

Metodika

Pro zpracování praktické části práce bude zvolena metoda kvantitativního výzkumu založená na dotazníkovém šetření. Dotazníky budou rozděleny 2 skupinám respondentů, první skupina pracovníci administrativy žijící v příhraniční oblasti, druhá skupina respondentů budou zaměstnanci administrativního oddělení pracující v Mnichově. Metodou indukce a metodou komparativní budou porovnána, vyhodnocena a interpretována data získaná zkoumáním vzorků. Metodou syntézy bude následně vysvětleno chování celku na základě chování jednotlivých prvků v systému.

Doporučený rozsah práce

70 s.

Klíčová slova

covid-19, home office, pandemie, prevence, psychosociální dopady pandemie, psychologie práce, práce z domova, stres, sociální izolace

Doporučené zdroje informací

KUBÁTOVÁ, H. *Sociologie životního způsobu*. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-2456-0.

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

ŠTIKAR, J. *Psychologie ve světě práce*. V Praze: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0448-5.

VÝROST, J. – SLAMĚNÍK, I. *Sociální psychologie*. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-1428-8.

Předběžný termín obhajoby

2021/22 LS – PEF

Vedoucí práce

PhDr. Kristýna Krejčová, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra psychologie

Elektronicky schváleno dne 26. 11. 2021

PhDr. Pavla Rymešová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 29. 11. 2021

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 05. 11. 2022

Čestné prohlášení

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

V Praze dne 30.11.2022 _____

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala paní PhDr. Kristýně Krejčové, Ph.D. za odborné vedení, konzultace a rady poskytované v průběhu psaní diplomové práce.

Psychologické aspekty práce z domova

Abstrakt

Diplomová práce se zabývá problematikou alternativní formy pracovního zapojení z hlediska psychosociálních dopadů na jednotlivce. Hlavním cílem práce je pokusit zodpovědět otázku, zda práci z domova z hlediska psychosociálních dopadů zvládají lépe zaměstnanci, kteří žijí ve venkovských oblastech než zaměstnanci, kteří žijí ve velkoměstech. Dotazovány byly 2 skupiny zaměstnanců administrativy, první skupina, která neměla práci z domova striktně nařízenou, druhá skupina rovněž administrativních zaměstnanců, kde práce z domova byla striktně nařízena. Na základě dat získaných z těchto dotazníkových šetření se pokusím zodpovědět položenou otázku. První část práce je věnována teoretickým východiskům problematiky, konkrétně okolnostem, které vedly k hromadnému nařízení práce z domova, samotné definici práce z domova, teoretických dopadů dlouhodobé izolace, které s sebou home office v době pandemie přinesl, prevenci možných psychických problémů a strategie, jak stresovou situaci, co nejlépe zvládnout. Praktická část práce vychází z uplatnění teoretických poznatků na vybranou problematiku, je věnována kvantitativnímu výzkumu.

Klíčová slova: alkoholismus, covid-19, home office, obezita, pandemie, panická porucha, prevence, psychosociální dopady pandemie, psychologie práce, práce z domova, stres, sociální izolace, vztahy

Psychological aspects of working from home

Abstract

Abstract

The diploma thesis deals with the issue of an alternative form of work involvement from the point of view of psychosocial impacts on individuals. The main goal of diploma thesis is try to answer the question of whether employees who live in a small town cope better with working from home in terms of psychosocial effects than employees who live in cities. 2 groups of administrative employees were interviewed, the first group, which was not strictly mandated to work from home, the second group also administrative employees, where working from home was strictly mandated. Based on the the data obtained from these questionnaire surveys, I will try to answer the question. The first part of the work is devoted to the theoretical starting points of the issue, specifically the circumstances that led to the collective regulation of work from home, the very definition of work from home, the theoretical effects of long-term isolation that the home office brought with it during the pandemic, the prevention of possible psychological problems and strategies for the best way to handle a stressful situation. The practical part of the work is based on the application of theoretical knowledge to the selected issue, it is devoted to quantitative research.

Keywords: alcoholism, covid-19, home office, obesity, pandemic, panic disorder, prevention, psychosocial effects of pandemic, work psychology, work from home, stress, social isolation, relationships

Obsah

1 Úvod.....	8
2 Cíl práce a metodika	9
2.1 Výčet testovaných hypotéz	10
3 Teoretická část.....	12
3.1 Vymezení pojmů z oblasti psychologie práce- všeobecná teorie motivace	12
3.2 Teorie pracovní motivace.....	12
3.3 Práce a její význam v životě člověka	13
3.4 Seberegulace a její význam při práci z domova.....	14
3.5 Teorie motivace zaměstnanců	14
3.5.1 Maslowova teorie.....	14
3.5.2 Herzbergova motivačně hygienická teorie	15
3.5.3 Teorie potřeb A. Alderfera.....	15
3.5.4 McGregorova teorie X a teorie Y	16
3.5.5 Vroomova teorie valence a očekávání	16
3.5.6 Teorie Portera a Lawlera.....	17
3.5.7 Teorie spravedlnosti J.S. Adamse.....	17
3.5.8 Teorie Lathama a Locka	17
3.6 Pracovní prostředí a jeho vliv na výkonnost.....	17
3.7 Biologické faktory ovlivňující pracovní nasazení.....	19
3.8 Sociální vztahy na pracovišti	20
3.9 Práce z domova pohledem zákona a výzkumných institucí.....	21
3.10 Základní doporučení Ministerstva práce a sociálních věcí	21
3.11 Práce z domova z pohledu Výzkumného ústavu bezpečnosti práce	22
3.12 Efektivita práce z domova.....	23
3.13 Změna ve světě práce jako následek pandemie.....	24
4 Rizika a možné negativní dopady práce z domova v době pandemie covidu-19	25
4.1 Stres a jeho působení na organismus člověka	25
4.2 Sociální izolace v kontextu významu mezilidských vztahů.....	26
4.3 Psychologické dopady pandemie covidu-19	26
4.4 Rozvoj panické poruchy jako následek sociální izolace	27
4.5 Depresivní porucha a pandemie covidu-19	28
4.6 Syndrom vyhoření jako následek chronického stresu	28
4.7 Nárůst obezity jako důsledek protipandemických opatření	29
4.8 Spánek a problémy se spánkem jako důsledek stresu	30
4.9 Nadužívání alkoholu jako důsledek restrikcí	31

4.10	Covid-19 a spotřeba psychoaktivních medikamentů.....	32
4.11	Prokázané dopady pandemie covid-19 na duševní zdraví.....	32
5	Prevence negativních psychosociálních dopadů	35
5.1	Fyzická aktivita	35
5.2	Zdravá strava	36
5.3	Udržování vztahů a sociální kontakt	37
5.4	Pravidelný režim.....	37
5.5	Přijetí situace	37
5.6	Informace o koronaviru a pomoc	38
5.7	Práce z domova v postcovidové době	38
6	Venkovský a městský styl života	40
6.1	Urbanizace.....	40
6.2	Přímá a nepřímá urbanizace	41
6.3	Urbanita	41
6.4	Venkov a venkovský styl života.....	42
6.5	Odhad budoucího vývoje počtu obyvatel ve městech a venkovských oblastech.....	43
6.6	Rozdíl ve vnímání pandemie ve městě a na venkově.....	44
7	Empirická část.....	45
7.1	Charakteristika výzkumné situace.....	45
7.2	Použité metody	45
7.3	Dotazník	45
7.4	Výzkumný vzorek	46
7.5	Postup zpracování získaných dat.....	46
7.6	Výsledek empirického šetření	47
7.6.1	Rozdělení respondentů podle bydliště a převažujícího způsobu trávení volného času	47
7.6.2	Podíl nařízené a nenařízené práce z domova v době pandemie covidu-19.....	48
7.6.3	Práce z domova před pandemií covidu-19	49
7.6.4	Vztah práce z domova venkov x město	50
7.6.5	Důvody pro dobrovolnou práci z domova	51
7.6.6	Důvody pro dobrovolnou práci z pracoviště.....	52
7.6.7	Změny v pracovní motivaci v době pandemie covidu-19.....	53
7.6.8	Nejčastěji reportované syndromy negativní změny	53
7.6.9	Nejčastěji reportované syndromy pozitivní změny.....	54
7.6.10	Doporučení pro zaměstnavatele	55
7.6.11	Využívání práce z domova po skončení pandemie covidu-19.....	56
7.6.12	Subjektivní vyhodnocení dopadů práce z domova v době pandemie covidu- 19	57

7.6.13	Přehled věcí, které pomáhaly respondentům zvládat období práce z domova v době covidových restrikcí.....	58
7.7	Testování nezávislosti zvolených hypotéz.....	60
7.8	Diskuze.....	73
7.9	Doporučení.....	75
7.10	Naplnění cílů práce	77
8	Závěr.....	78
9	Seznam použitých zdrojů	79
	Přílohy.....	87
	Příloha A -dotazník v českém jazyce.....	87
	Příloha B- dotazník v německém jazyce	92

1 Úvod

Závěr roku 2019 a příchod onemocnění covid-19 zasáhl svět zcela nepřipravený na markantní a dosud bezprecedentní omezení a změnu prakticky v každé oblasti lidského života. První případ choroby covid-19 se objevil v čínské provincii Hubei, konkrétně ve městě Wu-chan v samém závěru roku 2019 (WHO, 2020). Zhruba v polovině ledna roku 2020 bylo jasné, že původní domněnka, předpokládající, že vir je nepřenositelný z člověka na člověka, bohužel není pravdivá. Během několika prvních měsíců roku 2020 došlo vlivem globalizace k rapidnímu šíření viru po celém světě. Ukázalo se, že k zastavení pandemie bude nezbytné zamezit kontaktům mezi lidmi, a to v dosud nevídané míře. Dne 11.3.2020 byla Světovou zdravotnickou organizací ¹ vyhlášena celosvětová pandemie (BBC, 2020). Celý svět se vrhl do více či méně úspěšných pokusů o zastavení šíření onemocnění. Téměř všechny státy se postupem času uchýlily k uzavření svých hranic, v České republice vládní nařízení značně omezovalo i volný pohyb osob. V podstatě bylo zakázáno opustit bydliště vyjma jasně definovaných situací, toto nařízení ve velké míře zasáhlo i většinu zaměstnavatelů a zaměstnanců.

Vládní nařízení č. 1102 z 26.10.2020 ², které rapidně omezovalo volný pohyb osob a kontakty mezi lidmi, samozřejmě zasáhlo i oblast zaměstnávání. Firmám bylo výslovně nařízeno maximální využívání práce z domova. Tehdy jsem mohla sledovat velmi různé chápání a přístup k práci z domova. Je mi znám případ, kdy se vlivem izolace způsobené pandemií a cca rok trvajícím plošným zákazem vstupu do firmy rozvinula u dotyčné osoby poměrně silná panická porucha a sociální fobie. Tento případ mě přivedl na myšlenku, zda práce z domova (v době pandemie), která bývala do jisté míry označována za benefit, byla v době covidových restrikcí skutečně až takovým benefitem.

¹ World Health Organization

² <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2020-431>

2 Cíl práce a metodika

Cílem diplomové práce je pokusit se zjistit, zda práce z domova v době pandemie covidu-19 měla dle vnímání respondentů vliv na jejich psychický stav. V době před příchodem pandemie covid-19 byla práce z domova využívána v daleko menší míře a ve většině firem často jen jako benefit určený spíše pro výjimečné situace. S nástupem restrikcí dostala možnost pracovat z domova většina zaměstnanců. Některé firmy k vládnímu nařízení zaujaly poměrně volný postoj a rozhodnutí o tom, zda z domova pracovat či nepracovat, svěřily do rukou vedoucích nebo dokonce nechaly rozhodnutí na samotných zaměstnancích. Jiné firmy vydaly striktní nařízení o práci z domova. Práce se zabývá otázkou, zda je možné říci, že striktní nařízení práce z domova může mít negativní vliv na psychický stav zaměstnanců. Další faktor, kterým se práce zabývá je bydliště respondentů. Klade si za cíl ověřit, zda lze najít souvislost mezi bydlištěm a psychickým stavem dotázaných. Situace ohledně covidu-19 byla ve všech oblastech nová, firmy ani jednotlivci nedostali prakticky žádný čas na přípravu na tak rozsáhlá opatření, teprve s odstupem času lze zjišťovat, jaké dopady na jednotlivce mohla práce z domova mít. Na základě zjištěných informací budou navržena opatření, která by mohla mírnit možné negativní dopady práce z domova.

Diplomová práce je rozdělena na část teoretickou a část empirickou. V úvodu práce je krátce popsána bezprecedentní situace ve světě, která nastala v souvislosti s šířením viru covid-19, metody boje proti pandemii, jednou z nichž je i nařízení práce z domova. V úvodu rovněž vysvětlují volbu tématu. Teoretická část práce vychází ze zpracování dostupných českých i zahraničních zdrojů, a to jak knižních, tak i elektronických. V teoretické části práce je definována práce z domova pohledem zákoníku práce, jsou akcentovány pojmy z oblasti psychologie práce a popsány faktory, které mají vliv na zaměstnance. Dále jsou představeny možné psychosociální dopady na jednotlivce a jejich případná prevence. V závěru teoretické části je krátce popsán rozdíl mezi způsobem života ve městě a na venkově, byť v dnešní době nemusí být tyto rozdíly vždy zásadní.

Pro zpracování praktické části práce bude zvolena metoda kvantitativního výzkumu založena na dotazníkovém šetření. Dotazníky budou rozdány a rozeslány 2 skupinám respondentů, první skupina pracovníci administrativy žijící a pracující v příhraniční oblasti, druhá skupina respondentů budou zaměstnanci administrativního oddělení pracující a žijící

ve městě, respondenti pocházejí z odlišného kulturního prostředí, to však v diplomové práci nebude dále zohledňováno. Práce se také zabývá otázkou, zda nařízenou prací z domova pozitivněji vnímali ti, kteří ji neměli striktně nařízenou. Dotazníky obdrží celkem 150 respondentů. Část dotazníků bude distribuována v tištěné formě, část dotazníků e-mailem. Elektronický dotazník bude vytvořen v Google formulářích. Získaná data budou tříděna a kódována (pro účely kontingenční tabulky), nesprávně vyplněné dotazníky musí být vyřazeny.

Data budou dále vyhodnocena pomocí kontingenčních tabulek a následně popsána a zaznamenána do grafů. V závěru budou ověřeny definované hypotézy, jejichž výčet uvádím v samostatné podkapitole níže. Data potřebná pro ověření hypotéz budou zaznamenána do tabulek, následně vypočtena teoretická četnost a proveden χ^2 (chí-kvadrát) test nezávislosti. Test nám umožňuje určit, zda jsou na sobě dvě proměnné závislé či nezávislé. Hodnota vypočtená při χ^2 testu je vždy porovnána s definovanou kritickou hodnotou na hladině významnosti $\alpha = 5\%$ (95% spolehlivost testu). V případě, že je vypočtená hodnota vyšší než kritická hodnota, zamítáme nulovou hypotézu (vždy tvrdí, že dvě proměnné jsou nezávislé), v případě, že výpočtem prokážeme závislost proměnných, určíme pomocí Pearsonova korelačního koeficientu její sílu. Kombinací výsledků z ověřování hypotéz a dat z kontingenčních tabulek se pokusím vysvětlit chování respondentů jako celků, stanovit závěr výzkumu a v samém závěru práce navrhnout doporučení a možnosti dalšího výzkumu.

2.1 Výčet testovaných hypotéz

Hypotéza č.1

H_1 -Bydliště respondenta nemá vliv na způsob trávení jeho volného času.

H_{A1} -Bydliště respondenta má vliv na způsob trávení jeho volného času.

Hypotéza č. 2

H_2 -Bydliště respondenta nemá vliv na změnu psychického stavu během práce z domova v době pandemie covidu-19.

H_{A2} -Bydliště respondenta má vliv na změnu psychického stavu během práce z domova v době pandemie covidu-19.

Hypotéza č. 3

H_3 -Striktní nařízení práce z domova nemá vliv na negativní změnu psychického stavu během nařízené práce z domova.

H_{A3} -Striktní nařízení práce z domova má vliv na negativní změnu psychického stavu během nařízené práce z domova.

Hypotéza č.4

H_4 -Striktní nařízení práce z domova nemá vliv na to, zda se zaměstnavatel zajímal o psychický stav zaměstnance během nařízené práce z domova.

H_{A4} -Striktní nařízení práce z domova má vliv na to, zda se zaměstnavatel zajímal o psychický stav zaměstnance během nařízené práce z domova.

Hypotéza č.5

H_5 -Bydliště respondentů nemá vliv na to, zda zaměstnanci chtějí využívat práci z domova i po skončení pandemie covidu-19.

H_{A5} -Bydliště respondentů má vliv na to, zda zaměstnanci chtějí využívat práci z domova i po skončení pandemie.

Hypotéza č.6

H_6 -Striktní nařízení práce z domova nemá vliv na to, zda zaměstnanci chtějí využívat práci z domova i po skončení pandemie covidu-19.

H_{A6} -Striktní nařízení práce z domova má vliv na to, zda zaměstnanci chtějí využívat práci z domova i po skončení pandemie covidu-19.

3 Teoretická část

3.1 Vymezení pojmů z oblasti psychologie práce- všeobecná teorie motivace

Motivací se rozumí hybná síla psychického charakteru, hybnou se nazývá proto, že uvádí do pohybu lidské chování a činnost. A silou proto, že se dá vyjádřit směrem a intenzitou. Základním vnitřním zdrojem motivace je motiv nebo-li pohnutka. U člověka se vytváří poměrně složitá motivační struktura dispozic, jež jsou částečně vrozené a částečně získané. Vrozené dispozice jsou biologického charakteru, získané se vytváří v průběhu života a patří mezi ně sociální potřeby, zájmy, hodnotové orientace a částečně postoje. Motivační dispozice se stává aktualizovaným motivem jako důsledek vnitřních změn nebo působením podnětu zvnějšku. Podněty z vnějšího okolí bývají označovány jako tzv. pobídky (incentivy), respektive to, zda se z podnětu stane pobídka záleží na subjektivním ocenění jedincem, zejména to jaký má pro něj význam s ohledem na aktuální stav a také s ohledem na budoucí plány. Veškeré chování člověka je poháněno motivy, což si člověk sám často ani nemusí uvědomovat nebo uvědomovat zcela. Jsou známy i situace, kdy si člověk není ochoten připustit své motivy, protože se navenek neslučují s jeho dalšími motivy nebo s očekáváním a požadavky společnosti. Člověk může být veden mnoha motivy, nemusí to být výlučně vždy jen jeden. Motivory a jejich projevy se liší v různých kulturách a společnostech, často je zde patrný vliv náboženství, tradic, zvyklostí atd. (Výrost, 2008, s. 148).

3.2 Teorie pracovní motivace

Motivace zaměstnanců je vyjádřena ochotou zaměstnanců vykonávat dohodnutou práci, odvádět požadovaný výkon a aktivně se podílet na realizaci strategických cílů organizace. Chování zaměstnanců je ovlivněno vnitřními motivy nebo-li podněty působícími v psychice člověka, které směřují jednání a chování k uspokojení určité potřeby, ochota zaměstnance podílet se na dosahování strategických cílů organizace je dále ovlivněna vnějšími stimuly nebo-li podněty, které zvnějšku působí na psychiku člověka a usměrňují jednání k očekávanému výsledku. Stimuly určují jednání člověka pouze v případě, že se setkají s příslušnými motivy. Primárním motivem veškerého jednání a chování člověka je snaha o uspokojování potřeb, a to buď v situaci, kdy se objeví pocit nedostatku popřípadě nadbytku

u něčeho subjektivně důležitého. V obou případech je člověk nucen k chování vedoucí k uspokojování potřeb. Pro dosažení maximálního výkonu v pracovním procesu je vhodné používat vnější stimuly, které korespondují s vnitřními podněty, motivy. (Pauknerová a kol. v Šikýř, 2016, s.147).

Cílem záměrného usměrňování a podněcování zaměstnanců k výkonu dohodnuté práce je uskutečňování klíčových cílů organizace prostřednictvím uspokojování specifických potřeb zaměstnanců. Organizace musí použít a aplikovat přesně takové nástroje stimulace, které pozitivně zapůsobí na motivaci zaměstnanců, v praxi to znamená, že zaměstnanci firmy budou mít vnitřní motivaci k výkonu práce, protože jim samotným toto přinese možnost uspokojování vlastních potřeb. Vnější podněty jsou poskytovány organizací jako odměna za vykonanou práci, a to buď materiální ve formě mzdy, zaměstnaneckých benefitů, peněžitých odměn nebo stimuly nehmotného charakteru, například uznání, pochvala případně možnost dalšího rozvoje vidina kariérního růstu, budování pozice ve firmě, neformální přátelské vztahy založené na důvěře, větší pracovní volnost, flexibilní pracovní režim atd. Vnitřní odměnu poskytuje zaměstnanci samotná práce, pokud je dostatečně zajímavá, významná s jistou dávkou autonomie a pravidelnou užitečnou zpětnou vazbou (Šikýř, 2016, s.147).

3.3 Práce a její význam v životě člověka

Práce je ze své podstaty komplexní a složitá lidská činnost, jejíž výsledky závisí na podmínkách, za kterých je uskutečňována. Podmínky jsou dvojí povahy, vnitřní (subjektivní, osobnostní) a vnější (technické, organizační, sociálně psychologické). Pracovní činnost je cílevědomá aktivita, díky níž člověk mění prostředí, ve kterém žije a je také schopen měnit podmínky vlastní existence a vytvářet nové společenské hodnoty. V případě psychologie práce je nutné zohlednit vnitřní i vnější podmínky, podmínky mají na člověka vliv, který není bezprostřední, ale je zprostředkovan psychickým prostředím člověka (Pauknerová a kol, 2012, str. 46-47).

Výkon práce, která je pro jedince smysluplná je jednou ze základních lidských činností, které dávají životu smysl. Mít smysluplnou a naplňující práci je jednou z elementárních podmínek životní spokojenosti nebo-li well being. V mládí představuje práce zdroj nových informací, učení a osobnostního rozvoje, ve středním věku je práce zdrojem seberealizace, a ve stáří se práce může stát důležitým preventivním nástrojem komplikací, které se ke stáří přirozeně vážou. Práci lze definovat jako smysluplnou, pakliže odpovídá psychickým a

fyzickým možnostem jedince a ten sám ji osobně vnímá jako smysluplnou. Za takových podmínek je z hlediska psychického i fyzického zdraví velmi prospěšná. Stres a nároky jsou pak poměrně lehce zvládnuty a nemají žádný patologický vliv na případný rozvoj duševních poruch. Pokud je ovšem práce nad naše psychické nebo fyzické síly případně v ní nevidíme smysl, může se stát rizikovým faktorem v rozvoji duševních obtíží, případně se stát přímo jejich příčinou (Štikar a kol., 2003, s. 89-94).

3.4 Seberegulace a její význam při práci z domova

Sociální psychologie chápe seberegulaci jako „*proces, ve kterém se uplatňuje naše já jako činitel ovlivňující vlastní chování, jednání a prožívání*“ (citace z Výrost, 2008, s. 104). Výzkumy jasně naznačují, že dovednosti seberegulace jsou nezbytné pro spolehlivou emoční pohodu. Behaviorálně je autoregulace schopnost jednat ve svém dlouhodobém a nejlepším zájmu v souladu s interními hodnotami (porušení niterních hodnot člověka způsobuje vinu, hanbu a úzkost). Emocionálně je schopnost seberegulace například umění uklidnit se, když jste naštvaní, a rozveselit se, když jste na dně.

Schopnost sám sebe motivovat a vést tak, aby došlo k naplnění dlouhodobých cílů se jeví jako velmi důležitý aspekt pro práci z domova, kdy se zaměstnanci ocitli mimo konstantní přítomnost nadřízených a kolegů.

3.5 Teorie motivace zaměstnanců

Existuje několik různých teorií zabývajících se konkrétně pracovní motivací zaměstnanců. Velká většina z nich pracuje s variantou, že zaměstnanec v první řadě vždy sleduje uspokojení svých lidských potřeb, případně svých vlastních zájmů a teprve až v okamžiku, kdy jsou tyto naplněny, přichází na řadu pocity jako vlastní uspokojení z práce případně loajalita k zaměstnavateli. Většina teorií předpokládá a pracuje s permanentní přítomností zaměstnance na pracovišti. Nařízená práce z domova přinesla změnu do zažitého stereotypu, všeobecné teorie motivace zaměstnanců jsou podrobněji popsány níže.

3.5.1 Maslowova teorie

Teorie A. H. Maslowa je notoricky známou teorií založenou na hierarchickém uspořádání lidských potřeb. Maslow definuje celkem pět základních úrovní potřeby.

-fyzilogické potřeby (spánek, sex, potrava, voda atd.)

- potřeby bezpečí (pocit bezpečí, stability, řádu)
- potřeby sounáležitosti (sociálně orientované potřeby, interakce s druhými lidmi, potřeba být přijímán, pocit sounáležitosti s ostatními)
- potřeby úcty (potřeba být respektován svým okolím, potřeba prestiže a úspěchu)
- potřeby seberealizace (nejvyšší úroveň potřeb, sebeuplatnění, využití vlastního potenciálu a schopností)

Veškeré výše uvedené potřeby zaujímají v Maslowově teorii hierarchicky uspořádaný celek, v němž platí, že výše postavené potřeby se projeví až v okamžiku, kdy došlo k uspokojení níže postavených potřeb. Nejintenzivněji toto lze pozorovat v konfliktních situacích, tehdy vždy převládne nižší potřeba nad potřebou vyšší. V hierarchii pracovní motivace je synonymem pro fyziologické potřeby mzda, o stupínek výše si stojí sociální zajištění a až na pomyslném vrcholu je přijetí pracovní skupinou a možnost seberealizace (Štikar a kol., 2003, s. 102-103)

3.5.2 Herzbergova motivačně hygienická teorie

Teorie rozlišuje celkem 2 typy faktorů, a to konkrétně faktory hygienické nebo-li faktory nespokojenosti a faktory motivační nebo-li faktory spokojenosti. Mezi hygienické faktory patří například pracovní doba, pracovní prostředí, styl řízení vedoucích pracovníků, pracovní vztahy, jistota zaměstnání, spravedlivá odměna za vykonanou práci, jedná se tedy o faktory vnější, pokud mají tyto faktory nepříznivou povahu, vyvolávají u zaměstnanců pocit nespokojenosti a negativně působí na motivaci zaměstnanců. V případě, že tyto faktory působí pozitivně, nevyvolávají spokojenost, pouze zapříčiňují to, že se zaměstnanci necítí nespokojeni. Motivační faktory představují faktory vnitřní, jejichž pozitivní povaha vyvolává spokojenost a pozitivně působí na motivaci. Nepříznivá povaha naopak nevyvolává nespokojenost, pouze způsobuje to, že lidé nejsou ani spokojeni ani nespokojeni, na motivaci zaměstnance toto působí neutrálně (Šikýř, 2016, s. 148-149).

3.5.3 Teorie potřeb A. Alderfera

Autor rozlišuje 3 základní úrovně potřeb.

- potřebu existence- klasické fyziologické potřeby a potřebu bezpečí
- potřebu vztahů- interakce s druhými lidmi, uspokojení plynoucí z emocionální podpory, respektu a úcty

-potřeby růstu- potřeba osobního růstu, vzestupu a rozvoje uspokojená plným využitím schopností

Teorie Alderfera na rozdíl od teorie A. Maslowa netrvá na striktní hierarchii potřeb, člověk může být dokonce v jedné chvíli ovlivňován různými potřebami s různou intenzitou. Uspokojení jedné potřeby nemusí automaticky znamenat začátek působení potřeby stojící výše v hierarchii. (Štikar a kol., 2003, s. 103-104).

3.5.4 McGregorova teorie X a teorie Y

McGregorova teorie X a Y je řízena myšlenkou, že přístup k chování a jednání zaměstnanců v pracovním procesu je závislý na individuálním přístupu každého jednotlivce k práci, proto se zabývá 2 možnými přístupy k řízení a stimulování zaměstnanců podle dvou různých profilů. První teorie, nazvaná teorie X vychází z předpokladu, že zaměstnanec má ze své přirozené podstaty negativní vztah k práci. Práci vnímá jako nutnou povinnost, odmítá přijmout zodpovědnost, aby vykonával své pracovní povinnosti, je nezbytné na něj pravidelně dohlížet, zaměstnanec nevyvíjí téměř žádnou vlastní iniciativu, špatně snáší jakékoli změny a za každých okolností sleduje jen své vlastní zájmy. Takový člověk musí být neustále pod direktivním dohledem nadřízeného, k práci musí být nucen, buď příslibem odměny nebo hrozbou sankcí. Takový zaměstnanec je prakticky stimulovatelný pouze peněžní formou odměny, která je navázána na krátkodobé cíle. Naproti tomu teorie Y je založená na předpokladu, že zaměstnanec má k práci přirozeně pozitivní vztah, v práci tedy vystupuje aktivně, svědomitě plní přidělené úkoly, zajímá se o individuální i kolektivní cíle, na jejichž dosažení se vědomě podílí. Řízení takového zaměstnance je vhodné vykonávat převážně demokratickým stylem, na základě dohody a vzájemné kooperace. Takový zaměstnanec je stimulovatelný i nepeněžní formou odměny, například kariérním rozvojem, přidělením dalších pravomocí spojených s plněním dlouhodobých cílů. Z teorie vyplývá, že zaměstnavatel by měl přizpůsobit styl řízení zaměstnanců a volit metody stimulace přizpůsobené konkrétnímu zaměstnanci a situaci. (Šikýř, 2016, s. 148)

3.5.5 Vroomova teorie valence a očekávání

Vroomova teorie pracuje s předpokladem, že zaměstnanec bude vykonávat svoji práci usilovně za předpokladu, že za vynaložené úsilí dosáhne kýženého cíle, například vyšší mzdy nebo kariérního růstu. Stěžejními pojmy jsou valence, instrumentalita a očekávání. Valence označuje subjektivně vnímanou hodnotu cíle, pro každého zaměstnance je zajímavé

něco jiného. Instrumentalitou se nazývá proces vynaložené činnosti, pro dosažení výsledků. Pod pojmem očekávání zde chápeme pravděpodobnost, s níž bude cíle dosaženo. Čím přitažlivější je cíl pro zaměstnance, tím vyšší je očekávaná snaha o jeho zisk (Štikar a kol., 2003, s. 104).

3.5.6 Teorie Portera a Lawlera

Teorie rovněž pracuje s principem očekávání, i zde se předpokládá, že zaměstnanec je ochoten pro dosažení subjektivního cíle vynaložit jisté úsilí, to však nesměřuje přímo k výkonu, ale je závislé na schopnostech a na tom, jak zaměstnanec vnímá svoji pracovní roli (Štikar a kol., 2003, s. 104).

3.5.7 Teorie spravedlnosti J.S. Adamse

Adamsova teorie je postavená na principu sociálního srovnávání pracovníků v rámci své pracovní skupiny, podstata spočívá v tom, že se pracovník automaticky srovnává se svými kolegy. Hodnotí svoji námahu a pracovní úsilí a dosažené výsledky pak srovnává s ostatními členy týmu. Výstupem je subjektivní dojem spravedlnosti nebo naopak nespravedlnosti. Pokud zaměstnanec vyhodnotí své vstupní úsilí jako vyšší než vidí u svých kolegů a svůj dosažený výsledný efekt vnímá dokonce jako nižší, pociťuje systém odměňování jako nespravedlivý, což má za následek snížený pracovní výkon a dokonce se toto může negativně promítnout do vztahů na pracovišti. Z porovnávání vždy mohou vyjít 3 kategorie subjektivních výsledků, nadhodnocení, podhodnocení, spravedlnost (Štikar a kol., 2003, s. 105).

3.5.8 Teorie Lathama a Locka

Teorie předpokládá, že motivace a výkon pracovníků jsou vyšší, pokud cíle, které jsou jim stanovené jsou obtížné, ale přesto zvládnutelné. V průběhu jejich dosahování existuje kvalitní a užitečná zpětná vazba poskytující racionální a konstruktivní reflexi, která umožňuje případnou korekci chování. Teorie předpokládá, že pracovníci participují na stanovení cílů, se kterými se rovněž ztotožňují (Štikar a kol., 2003, s. 106).

3.6 Pracovní prostředí a jeho vliv na výkonnost

Pracovní prostředí je pojem pod nímž rozumíme soubor činitelů, které působí na činnost člověka v jistém prostoru a nebo soubor podmínek při jakých se uskutečňuje pracovní

proces. Pro optimální pracovní výkon je důležité, aby tyto činitele jako například světlo, hluk, technické zázemí pracoviště, byly v souladu s fyziologickými, hygienickými, psychologickými a estetickými nároky zaměstnanců. Prostředí, v němž člověk pracuje by mělo být záměrně upraveno tak, aby optimálně působilo na lidské smysly prostřednictvím nichž má vliv na jednání a myšlení pracovníka. Pokud pracovní prostředí a pracovní podmínky působí negativně, pak dochází ke snižování pracovní schopnosti, zhoršuje se kvalita odvedené práce a dochází také ke zhoršení celkové tělesné i duševní pohody. Pracovní prostředí určují zejména následující faktory

- *Materiální a technicko- technologické podmínky (osvětlení, fyzická a psychická zátěž, mikroklima, řešení prostoru)*
- *Sociální podmínky (mezilidské vztahy, vztahy na pracovišti)*
- *Organizační podmínky (informační tok, organizace práce, pravidla výkonu pracovní činnosti)*
- *Subjektivní činitele (znalosti a schopnosti pracovníka, kulturní úroveň pracovníka, hygienické návyky)*

Činitele mající vliv na pracovní výkon člověka musí působit komplexně, pokud působí třeba jen jeden z faktorů negativně, může snižovat příznivé účinky ostatních. (Štikar a kol., 2003, s. 47-48). Americká společnost IBM ³ již v roce 2001 provedla výzkum porovnávající 3 různá pracovní prostředí a jejich vliv na výkon a zároveň míru skloubení osobního a pracovního života. Porovnány byly 3 pracovní prostředí, tradiční kancelář, virtuální kancelář ⁴ a výkon práce z domova nebo-li home office. Respondenty bylo celkem asi 5500 zaměstnanců IBM pracujících v USA. Studie vychází z tzv. spillover teorie, která předpokládá, že v životě člověka existuje jakýsi pracovní mikrosystém a analogicky tzv. rodinný mikrosystém, tyto dva systémy jsou vzájemně ovlivňovány buď negativně nebo pozitivně. V případě, že je jeden z mikrosystémů rigidně ukotven v čase a prostoru, dochází k negativnímu vlivu, naopak pokud je mezi systémy jistá flexibilita, vede to k pozitivnímu výsledku a nalezení harmonie mezi pracovním a osobním životem člověka. Dle výše uvedené studie možnost práce z domova subjektivně vedla k větší harmonii v pracovním a osobním životě, zmiňovány byly aspekty jako snížení četnosti partnerských konfliktů, nižší

³ International Business Machines Corporation, americká společnost s širokým záběrem působení- PC hardware, software, IT poradenství, nanotechnologie

⁴ Pro účely výzkumu je zde myšleno jakékoli jiné pracovní prostředí než kanceláře společnosti nebo domov, takovým místem může být například kavárna.

výskyt depresí nebo větší dohled nad dětmi, peníze ušetřené za oblečení, dojíždění a jídlo. Hodnocen byl i vliv na pracovní výkon, možnost vlastního rozložení pracovní doby vedla k větší efektivitě. Někteří pak postrádali hranici mezi prací a domovem, kterou přirozeně vytváří práce v prostředí kanceláře. Zaměstnanci pracující z domova uváděli vyšší míru rozptýlení rušivými elementy jako například nutností splnit domácí povinnosti, dětmi nebo domácími mazlíčky, v takových případech byli pak nuceni navíc pracovat brzy ráno nebo pozdě večer, aby byli schopni splnit své pracovní povinnosti, subjektivně nadměrná pracovní zátěž zvyšovala riziko vyhoření. Ze strany manažerů byla často negativně vnímána snížená schopnost měřit výkon zaměstnance. Většina respondentů postrádala kontakt s prostředím firmy a dostatek relevantních informací. Naopak v otázce motivace dopadl výzkum práce na dálku velmi pozitivně, větší autonomie při rozvržení pracovní doby dává člověku větší svobodu a větší pocit odpovědnosti a tedy i motivaci k lepším výkonům. Studie nicméně ukázala, že i zaměstnanci pracující v běžných kancelářích reportovali spokojenost s harmonií mezi pracovním a osobním životem (Hill, Ferris, Märtinson, 2003).

Vliv pracovního prostředí na výkon člověka zmiňují zejména proto, že v době nařízené práce z domova byli zaměstnanci hromadně nuceni přesídlit z kanceláří do svých domovů, kde většina z nich neměla optimálně uzpůsobené podmínky k výkonu práce, nicméně na negativní vnímání nařízené práce z domova v době pandemie má dle mého názoru markantní vliv zejména zákaz nebo minimalizace jakýchkoli jiných kontaktů a možností vyžití.

3.7 Biologické faktory ovlivňující pracovní nasazení

Únava je zcela přirozeným jevem, který se po nějaké době přirozeně projevuje při každé činnosti. Typickým projevem je slábnoucí výkonnost a nárůst chybovosti. V praxi se rozlišují tři typy únavy, únava nutná a naprosto běžná, která přirozeně zmizí po odpočinku. Únava zbytečná, která je způsobena špatnou organizací práce, pro její odstranění je nutná reorganizace pracovní činnosti a únava škodlivá, kdy se její následky dlouhodobě hromadí a za jistých okolností se mohou projevit naráz a následně i poměrně dlouho přetrvávat. Poslední typ únavy může být způsoben i pocitem dlouhodobě monotónní práce. To může vést ke ztrátě zájmu o práci a způsob jejího odvedení, pracovníkovi začíná být jedno, jak přidělené úkoly řeší, případně se u něj mohou projevit tělesné nebo duševní obtíže, vždy samozřejmě záleží na konkrétním pracovníkovi (Štikar a kol, 2003, s. 53-54). Pro optimální fungování organismu je nutný určitý počet podnětů neboli stimulů, pokud má člověk jejich

nedostatek, může se stát, že se pro něj práce v domácím prostředí stane velmi nezáživnou a takový člověk se bude jen velmi těžko soustředit, jeho výkon tedy bude značně oslaben (Bednář, 2013, s. 105).

3.8 Sociální vztahy na pracovišti

Každý zaměstnanec je nositelem minimálně dvou společenských rolí. První, role formální je jasně určená organizační strukturou dané společnosti. Role je daná i legislativně, je zakotvená v pracovní smlouvě případně popsána pracovním popisem. Spolu s formálními rolemi ve firmě existují i role neformální, jejichž trvání je dlouhodobější a v jistém smyslu i významnější než role formální. Neformální role se vytváří u každého člověka individuálně, částečně ji tvoří přímo daný jedinec a částečně je tvořena jeho okolím. Vztahy mezi lidmi na pracovišti jsou velmi dynamickým mechanismem, typické je jejich neustálé přetváření a časté změny, kvalita a mezilidské vztahy v pracovním týmu se velmi často promítají do výkonnosti celé skupiny v pracovní oblasti, ale i v oblasti osobních vztahů. Tým, v němž panují dobré mezilidské vztahy, je obvykle schopen dlouhodobě podávat nejvyšší výkon. (Bednář, 2013, s. 22- 36). Existuje pravidlo podle něž se lidé ve skupině chovají jinak než jsou-li sami. Toto platí pro běžný i pracovní život, práce ve skupinách posiluje u zaměstnanců motivaci a zájem o práci (Hayes, 2003, str. 137-139).

S prací v týmu je spojen pojem synergický efekt, který vychází z řeckého slova *synergos*, což v překladu znamená pracovat společně. V praxi se jedná o jev, kdy výkon dobře sehraného týmu značně přesahuje souhrn všech individuálních možností členů jako jednotlivců. Efekt se nejčastěji vyskytuje v momentě, kdy spolu spolupracují lidé s rozdílnými specializacemi a schopnostmi, navzájem se doplňují, aktivně se zapojují do řešení pracovních úkolů a tím si přirozeně poskytují větší variabilitu a spolu tak tvoří nové často nečekané možnosti a dosahují překvapivě dobrých výsledků, kterých by jednotlivě dosahovali velmi složitě nebo vůbec (Bednář, 2013, s. 184).

Potřeba člověka navazovat a udržovat vztahy je považována za jednu ze základních lidských potřeb. Vyjma extrémních situací, kdy se instinktivně objevuje přirozená potřeba člověka řešit a sdílet zkušenosti z krizové situace, je typická inklinace k navazování trvalejších a těsnějších vazeb. Většina lidí záměrně vyhledává společnost jiných lidí. Síla potřeby vyhledávat a navazovat vztahy s jinými lidmi je proměnlivá a závisí i na situaci, nicméně v určité míře se projevuje u každého člověka. Psychologové tuto potřebu nazývají afiliace.

Důvodem či impulzem k navázání vztahu může být i spolupráce nebo společně vykonávaná činnost nebo možnost získat ocenění a uznání. Potřeba afiliace stoupá v situacích nejistoty, obav, pocitů strachu, nejistoty a ohrožení, tato potřeba je zvláště výrazná v situaci krajní nouze jako jsou například přírodní katastrofy (Výrost, 2008, str. 249-250).

3.9 Práce z domova pohledem zákona a výzkumných institucí

Pandemie koronaviru s sebou přinesla změny ve výkonu práce, jednou z nejvýraznějších je jistě to, že práce mimo pracoviště nebo sídlo zaměstnavatele se stala poměrně běžnou součástí výkonu povolání. Dosavadní podoba zákoníku práce⁵ práci z domova prozatím neupravuje, nicméně samotnou práci z domova ani nezakazuje, připouští však možnost práce i na jiném dohodnutém místě, ne výlučně na pracovišti. Neúspěchem skončil poslední pokus poslanců KDU-ČSL o novelizaci zákoníku práce po vzoru jiných států Evropské Unie. Cílem bylo přijetí zákona, který by institut práce z domova považoval za standardní formu výkonu povolání nejen za protiepidemické opatření. Hlavní myšlenkou návrhu zákona je to, že efektivní organizace práce je jasným předpokladem pro zachování duševního i fyzického zdraví, což má v konečném důsledku vliv i na samotnou výkonnost zaměstnance. Významnou novinkou, na které návrh zákona myslí je péče o duševní zdraví zaměstnanců, velký důraz je kladen na duševní hygienu, zaměstnanci má být umožněn kontakt s ostatními kolegy a členy týmu, ale také prostor pro tzv. „vypnutí“, tedy čas, kdy zaměstnavatel nemůže zaměstnanci přidělovat práci, nevyplývá-li z podstaty konkrétní práce nezbytnost toto v době „vypnutí“ skutečně nařídit.⁶ Předpokládané nabytí účinnosti bylo stanoveno na 1.7.2021, nicméně zmiňovaná podoba návrhu nebyla přijata. Home office tedy v České republice zůstává bez jasně definovaných podmínek a konkrétní podoba záleží prakticky na dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

3.10 Základní doporučení Ministerstva práce a sociálních věcí

Vzhledem k tomu, že zákoník práce se touto alternativní formou výkonu povolání detailněji nezabývá a tedy neupravuje konkrétní podobu, vydalo MPSV⁷ tzv. *Základní doporučení*

⁵ Úplné znění zákoníku práce, změny zákoníku od 1.1.2021, redakční uzávěrka 1.2.2021

⁶

Získáno 3.7.2021 z: <https://www.psp.cz> › sqw › text › orig2 (zde dostupný ke stažení návrh zákona, kterým se mění pravidla pro home office)

⁷ Ministerstvo práce a sociálních věcí

pro zaměstnavatele pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci z domova (MPSV, nedatováno).

Nejdůležitější pravidla, která by dle mého názoru mohla mít vliv na psychosociální stav jedince uvádím níže.

- vhodně zvolit zaměstnance, kterým bude práce z domova umožněna/ je nutné brát ohled na fyzické a psychické vlastnosti
- vhodně vybrat místo dočasného pracoviště v bytě
- zajistit potřebné vybavení- pracovní stůl a židli
- zajistit ergonomické uspořádání obrazovky a klávesnice
- zaměstnance poučit o vhodné teplotě v místnosti, osvětlení, ale například i o nutnosti provizorní pracoviště pravidelně větrat
- informovat zaměstnance o důležitosti rozvržení pracovní doby a přestávek na jídlo a oddech
- v pracovní smlouvě případně v jejím dodatku konkretizovat pracovní místo a rozvržení pracovní doby (zaměstnanec může určit sám), včetně bezpečnostních přestávek a přestávky na jídlo a oddech
- smluvně zajistit, aby zaměstnanec dodržoval povinný 12 hodinový nepřetržitý odpočinek mezi 2 směnami a 35 hodinový nepřetržitý odpočinek v týdnu
- podporovat zdravý životní styl zaměstnance osvětou či podporovat životní styl vhodnou nabídkou benefitů (podpora sportu)
- kontrolovat a podporovat pravidelné přestávky a pitný režim (například prostřednictvím software)
- brát ohled na potřeby zaměstnanců zejména na soulad osobního a pracovního života

3.11 Práce z domova z pohledu Výzkumného ústavu bezpečnosti práce

Výzkumný ústav bezpečnosti práce s finanční podporou Technologické agentury České republiky vydal v roce 2017 certifikovanou metodiku pod názvem *Metodika řízení práce prováděné formou home office*. Jejím cílem je vytvořit pro zaměstnavatele nástroj, který pomůže zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při práci u zaměstnanců, kteří pracují na jiném dohodnutém místě než je pracoviště zaměstnavatele. Poznatky z této publikace v mé práci uvádím zejména proto, že řeší vztah osobního a pracovního života, prací se proto budu zabývat pouze s ohledem na tyto hlediska (problematiku BOZP nezohledňuji). Vzhledem

k tomu, že metodika vznikla v roce 2017, tedy v době před pandemií covidu-19 a hromadného nástupu na home office, jako jedno ze stěžejních doporučení pro zaměstnavatele uvádí, že práce z domova není rozhodně vhodná pro všechny zaměstnance, zohlednit by se měl nejen fyzický a psychický stav zaměstnance, ale i osobnostní charakteristiky daného člověka, zejména schopnost sebeřízení atd. Důvodem je to, že v případě práce z domova je prakticky vyloučena jakákoli soustavná kontrola, situaci navíc komplikuje možnost zaměstnanců rozvrhovat si svoji pracovní dobu. V praxi je pracovní dobu možno ošetřit smluvně včetně definice doby řádného odpočinku, tedy alespoň nepřetržitě 12 hodin mezi 2 směny a 35 hodin nepřetržitě v jednom týdnu. Doporučuje se rovněž zařadit tzv. mikropřestávku ke snížení smyslové či psychické zátěže, četnost si stanovuje sám zaměstnanec, a zpravidla se jedná o pár minut cca po hodině práce.

Velmi důležitá je také efektivní komunikace, jednak z hlediska úkolování zaměstnance, ale také z důvodu informování zaměstnavatele o případných změnách v rozvržení pracovní doby, termínu splnění úkolů atd. Je vhodné stanovit konkrétní dobu, kdy dojde ke kontaktu, ať už telefonickému, e-mailovému případně prostřednictvím osobního či virtuálního setkání. Metodika současně doporučuje pravidelné schůzky i se zaměstnanci, kteří z domova nepracují.

Zaměstnavatel je povinen ve smluvený čas respektovat právo zaměstnance na nedostupnost, v praxi to znamená např. nezvedat nebo vypnout služební telefon případně nereagovat na e-maily (v čase smluveného volna).

3.12 Efektivita práce z domova

Do doby před příchodem pandemie covid-19 byla možnost práce z domova vnímána jako zaměstnanecký benefit, privilegium, které mělo zaměstnancům na jistých pozicích umožnit větší flexibilitu a možnost lépe organizovat svůj osobní a pracovní život. Bývalo zvykem, že zaměstnanci měli například povolený jeden až dva dny home office v týdnu, zda měli zájem o jeho čerpání firmy nechávali na jejich uvážení.

Práce z domova může být efektivnější zejména z důvodu nižší intenzity osobní interakce s lidmi, v době, kdy firmy preferují otevřené kanceláře, kde spolu často sedí několik oddělení dohromady, může pro někoho být těžké soustředit se na vlastní práci a nevnímat rušivé elementy v podobě telefonování ostatních kolegů, návštěv v kanceláři nebo jen běžného hovoru. (Štikar a kol., 2003, s. 81).

Zaměstnanec pracující z domova je také ušetřen stresu vznikajícího z běžných názorových neshod na pracovišti. Nesporným kladem práce z domova je i benefit v podobě času navíc, který by za normálních okolností zaměstnanec strávil cestou do práce, ať už aktivním řízením nebo cestováním hromadnou dopravou.

3.13 Změna ve světě práce jako následek pandemie

Pracovní trh zaznamenal vzestup tzv. „hybridních“ pracovišť, kdy část týmu pracuje z domova a druhá část týmu je v kanceláři. Cílem je minimalizace kontaktu zaměstnanců a maximalizace efektivního fungování. Náhlý a nepodmíněný přechod k práci na dálku ukázal mnoha vedoucím pracovníkům, kteří byli vůči této možnosti nedůvěřiví, že zaměstnanci mohou být produktivní i v této formě výkonu práce. Pandemie covidu nás také přiměla více si všimnout stresu, který na nás působí a nastavit význam duševního zdraví na vedlejší kolej. (Hays, nedatováno). Pozitivně je dle většiny zaměstnanců hodnocena úspora času a větší flexibilita v organizaci pracovního a volného času. Část zaměstnanců během koronavirové krize přiznává, že většinou pracovala mimo běžné pracovní hodiny, a to zejména proto, že bylo nutné se přizpůsobit chodu domácnosti. Trend potvrzují i globální data z aplikace Microsoft Teams, která jasně ukazují, že nejvíce lidé pracovali v brzkých ranních hodinách, po večerech a dále také během víkendu (Koucká, 2020).

4 Rizika a možné negativní dopady práce z domova v době pandemie covidu-19

Okamžik, kdy se domov stává i kanceláří s sebou přináší mnoho rizik, zaměstnanci například vypovídají, že ze strachu, aby nebyli považováni za líné nebo neproduktivní, často trávili prací mnohem více času, konstantní přítomnost práce v prostředí domova navyšovala četnost pracovních aktivit dávno po pracovní době. Přítomnost vybavení jako PC může na zaměstnance vytvářet tzv. telepressure, pojmem rozumíme kompulzivní pocit reagovat rychle na komunikaci spojenou s prací. Někteří zaměstnanci mohou trpět pocitem být neustále k zastížení, což může zvyšovat hladinu stresu. Pouhá přítomnost PC a pracovních věcí může způsobovat to, že zaměstnanec nad prací nevědomky přemýšlí i v okamžiku, kdy je v daném dni s prací hotov. Práce v domácí izolaci eliminuje i možnost v kanceláři přirozených pauz jako je například pracovní diskuse, sdílení zážitků nebo třeba jen rychlá káva s kolegy. Absence takových momentů klade vyšší nároky na regeneraci. Práce z domova je spojená s vyšším pocitem sociální a profesionální izolace (Pensar, Mäkälä, 2021) V následující kapitole se více věnuji rizikům spojených s prací z domova.

4.1 Stres a jeho působení na organismus člověka

Psychická zátěž, působení stresu a zdravotní stav člověka jsou úzce provázané a navzájem spolu související pojmy. Stres je z fyziologického hlediska považován za nespecifickou, stereotypně nastávající odpověď organismu na vlivy narušující jinak relativní rovnováhu. Zátěž týkající se pracovního režimu je spojena s okamžitými projevy v psychické, fyziologické, a také behaviorální oblasti. V psychické rovině to zpravidla bývají relativně krátce trávající stavy jako únava, bušení srdce, bolest hlavy, pokles libida atd. V psychické rovině se projevy stresu mohou objevit jako výkyvy nálad, neustálé pocity únavy, podrážděnost, agresivita, smutek, apatie atd. Mezi behaviorální projevy se pak při dlouhodobém působení stresu objevuje například častější nemocnost, zhoršený pracovní výkon, neustálé odkládání povinností a úkolů, nechutenství nebo naopak přejídání, zvýšený abúzus alkoholu, cigaret v extrémních případech i drog. Vážné stresory ovlivňující imunitní systém mohou spustit patofyziologický proces, který by bez působení stresu, který se v takovéto situaci chová jako katalyzátor, vůbec nevznikl a nebo vznikl později. Profesor psychologie na Westminsterské univerzitě, Phil Evans, představil teorie zabývající se

rozdílným fungováním a reakcí imunitního systému na různé působení stresoru. Akutní stres, který je demonstrován snahou o zvládnutí situace zvyšuje aktivitu imunitního systému naopak chronický stres doprovázený pocitem ze ztráty kontroly nad prožívanou situací má na imunitní systém přesně opačný účinek. Imunita a funkčnost celého obranného systému se pak značně snižuje. Ve vztahu k reakci na stres je vždy podstatné subjektivní hodnocení situace daným jedincem (Pelcák, 2012, s. 13-20).

4.2 Sociální izolace v kontextu významu mezilidských vztahů

Je podstatné rozlišit pojem samota a osamělost, osamělostí neboli izolací rozumíme subjektivní pocit odtržení od ostatních, který dotyčná osoba vnímá jako velmi negativní, a nežádoucí. (Goleman, 1998, s. 174). Daniel Coleman ve své knize Emoční inteligence uvádí pasáž z časopisu Science, přesná citace zní *„Osamělost ovlivňuje úmrtnost zhruba stejnou měrou jako kouření, vysoký krevní tlak, vysoká hladina cholesterolu, obezita a absence fyzické aktivity. Kouření zvyšuje riziko smrti zhruba, 1,6 krát, zatímco sociální izolace dvojnásobně, je tedy pro naše zdraví ještě nebezpečnější.“* Argumentem pro toto tvrzení je několik studií, které se zabývají vlivem osamělosti jako rizikového faktoru na úmrtnost pacientů po závažných onemocněních. Vědci se například zabývali staršími lidmi, kteří utrpěli infarkt myokardu. Ti, kteří mají po infarktu ve svém okolí dva či více osob, které jsou pro ně blízké a o které se mohou emocionálně opřít, měli vyšší pravděpodobnost přežití infarktu o více než rok v porovnání s těmi, kteří žili naprosto osaměle. Blahodárnost lidských vztahů se rovněž ukázala i u více než stovky pacientů po transplantaci kostní dřeně, u těch, kteří dostávali citovou podporu blízkého okolí, přežilo samotnou transplantaci o více jak dva roky 54 procent pacientů, u těch, kterým se citové podpory nedostalo, byla zjištěna míra přežití déle jak dva roky u pouhých 20 procent. (Goleman, 1997, s. 175). I toto jsou důvody, proč v době nedobrovolné sociální izolace způsobené pandemií covid-19, předpokládám vyšší procento obtíží u osob, u nichž podstata života ve městě způsobila pocitově vyšší absenci sociálního života, protože ten je hodně navázaný na rytmus města, v covidu-19 násilně přerušným vládními restrikcemi.

4.3 Psychologické dopady pandemie covidu-19

Situace ohledně covidu -19 byla již od počátku charakterizována ztrátou jistot a celkovým kolapsem plánů krátkodobého i dlouhodobého charakteru. Extrémní hladinu stresu přinášela

sociální izolace, informační chaos, zpočátku nejistota a obavy ze samotné nemoci a později strach z ekonomických dopadů. Nejčastěji si lidé stěžovali na příznaky deprese a úzkosti. V porovnání s rokem 2017 se prevalence příznaků deprese, sebevražedných tendencí v populaci ztrojnásobila a výskyt úzkostných poruch téměř zdvojnásobil. Hlavním spouštěčem se ukázaly obavy z neisté budoucnosti a obavy o zdraví. Existují studie prokazující zvýšený abúzus alkoholu a jiných návykových látek, velmi rizikové se také jeví poruchy spánku, v extrémních případech mohou zvýšit riziko sebevraždy. Veškeré dopady pandemie na psychiku obyvatel celé planety dosud nejsou známy, nicméně dosud prokázané důsledky se jeví jako velmi závažné (Šeblová J., Šeblová D., Prototopová D., 2020). Níže se detailněji věnuji problémům, u nichž předpokládám nejčastější výskyt nebo zhoršení symptomů během pandemie covidu-19.

4.4 Rozvoj panické poruchy jako následek sociální izolace

Již v úvodu mé práce jsem zmiňovala příklad z blízkého okolí, kdy dlouhodobá sociální izolace přispěla k rozvoji panické poruchy. Propuknutí panické ataky je velmi často spojeno se závažnou životní událostí, která vede k sociální izolaci, může se jednat např. o rozvod, ztrátu partnera obecně, případně velkou změnu v životě. Uzavření veškerých služeb, zákaz vstupu do zaměstnání po celou dobu trvání pandemie, omezení běžného života ve všech jeho aspektech lze jistě považovat za zásadní změnu. Panická porucha je poměrně snadno léčitelná kombinací farmakoterapie a psychoterapie, ovšem do alespoň částečného zvládnutí jejích projevů je panická porucha velmi stresující a výrazně omezuje kvalitu života. Typická pro panickou poruchu je přítomnost panických záchvatů nebo-li panických atak. Záchvat se dle subjektivního vnímání obvykle objeví zcela nečekaně a postiženou osobu překvapí svoji intenzitou a rychlým nástupem. Maxima příznaků obvykle bývá dosaženo během několika vteřin nejpozději minut. Pacient zažívá spoustu psychických i somatických příznaků, typický je strach z umírání, zešílení nebo ztráty kontroly. Strach ze smrti vychází z intenzity tělesných příznaků. Lidé zažívající panickou ataku často pociťují svírání na hrudi, bušení srdce, sevřený krk, pocit, že není možné dýchat, bolest hlavy. Z psychických příznaků je často popisovaný stav jakési depersonalizace, všeobecné úzkosti, neschopnost zorientovat se a ovládnout vlastní myšlenky. Kombinace somatických a psychických příznaků je natolik silná, že velmi často přiměje postiženou osobu k zavolání rychlé záchranné služby, lékařské

vyšetření po fyzické stránce obvykle neprokáže žádnou život ohrožující anomálii. (Praško v Kamarádová, 2016, str. 35).

Pacienti zpočátku odmítají spojení s psychickou poruchou, spíše se obracejí na různé specialisty v domnění, že jejich potíže je čistě fyzického rázu. Panická ataka může být natolik silný a nepříjemný zážitek, že se u pacientů může v období mezi jednotlivými záchvaty vyvinout poměrně intenzivní permanentní neklid a nervozita, obavy z další ataky a neschopnosti situaci zvládnout. Obvyklou manifestací bývá úzkostné očekávání záchvatů, vždy přítomný neurčitý strach, pocit tělesného napětí nebo neobvyklá hyperaktivita. Poruchou stížení lidé se pak podvědomě začnou vyhýbat situacím, ve kterých očekávají panický záchvat, projevy mohou být velmi různé. Nemocný člověk se například bojí být sám, zároveň se může ale objevovat strach z běžných životních situací, panickou poruchou stížený člověk např. nebude schopen dojet si sám na nákup, vyřídit si rutinní záležitosti. Postupem času se takovým situacím začne vyhýbat, čímž nevědomky upevňuje bludný kruh panické ataky. (Kamarádová, 2016, str. 37-39)

4.5 Depresivní porucha a pandemie covidu-19

Depresivní porucha je poměrně častou duševní poruchou. Celosvětově trpí nějakým typem deprese více než 264 milionů lidí všech věkových skupin. V závislosti na počtu a závažnosti příznaků lze depresivní epizodu kategorizovat jako mírnou, středně těžkou nebo těžkou (World Health Organization, 2021).

V souvislosti s nákazou koronavirem rovněž se začínají objevovat důkazy, které naznačují, že SARS-CoV2 může skutečně narušit centrální nervový systém a vytvořit „získanou zranitelnost“, díky níž může být jedinec, který se zotavuje z viru, náchylnější k rozvoji psychiatrických stavů v průběhu zotavování se z nemoci covid-19 (Panchal, Kamal, Cox, Garfield, 2021).

4.6 Syndrom vyhoření jako následek chronického stresu

Syndrom vyhoření je dle nejčastěji přijímané definice důsledek dlouhodobého a chronického distresu, který nebyl správným způsobem zpracovaný. Faktory, které mohou přispívat k rozvoji syndromu vyhoření jsou zahlcení denní rutinou a nenaplněná očekávání. Přesto, že je syndrom nejčastěji spojován s tzv. pečujícími profesemi, jako jsou sociální pracovníci, lékaři, učitelé, nebylo nikdy spolehlivě prokázáno, zda je nějaká profese, specifické pracovní

místo, věk nebo pohlaví predominantní pro vznik syndromu vyhoření. Příznaky typické pro syndrom vyhoření jsou obvykle multidimenzionální, zasahují tedy více oblastí lidského života. Mohou se například projevovat jako nepřetržitá únava a vyčerpání, problémy s koncentrací a pamětí, celková disorganizace, úzkost, nervozita, podrážděnost, agresivita, mezi somatické symptomy lze řadit například bolest hlavy, zažívací obtíže nebo anomálie v srdeční činnosti jako tachykardie ⁸, arytmie ⁹ nebo vysoký tlak. Je nutné zdůraznit, že symptomy mohou mít různou intenzitu a ne vždy musí být přítomny všechny výše uvedené najednou. Naopak rozvoj syndromu vyhoření je dynamický proces, symptomy se objevují postupně. Navíc, v závislosti na délce trvání a intenzitě prožívání se mohou objevit negativní dopady sociálního charakteru. Negativní důsledky se mohou projevit v pracovní oblasti případně v partnerském životě (Weber, Jaekel-Reinhard, 2020).

4.7 Nárůst obezity jako důsledek protipandemických opatření

Světová zdravotnická organizace definuje obezitu jako abnormální nebo nadměrné hromadění tuku, které může poškodit zdraví. Dle dat WHO žije nyní ve světě, vyjma Subsaharské Afriky a Asie, více lidí s nadváhou než s podvýživou (World Health Organization, 2021).

Obezita je komplexní stav se závažnými sociálními a psychologickými rozměry, který postihuje prakticky všechny věkové a socioekonomické skupiny. Základní příčinou obezity a nadváhy je energetická nerovnováha mezi spotřebovanými a vydanými kaloriemi. Globálně došlo k zvýšenému příjmu energeticky velmi vydatných potravin s vysokým obsahem tuků a cukrů a k nárůstu fyzické nečinnosti v důsledku sedavé povahy mnoha forem práce, rostoucí urbanizace a minimalizace pohybu. Během celosvětových lockdownů a nařízené práce z domova se u některých jedinců ještě snížila již tak dost nízká pohybová aktivita, cesta do zaměstnání byla pro některé často jediný pohyb během dne. Pandemie covid-19 se může rovněž rychle přičinit o vznik krize ekonomické, která neúměrně ovlivní nejzranitelnější populaci světa. V mnoha zemích je stejná část populace také skupinou s vyšším rizikem obezity, což by mohlo v budoucnu způsobit extrémní nárůst obezity v celém světě. Kromě toho současná pandemie může přispět ke zvýšení míry obezity, protože programy na hubnutí (často prováděné skupinově) a intervence, jako je chirurgický zákrok,

⁸ Zvýšení tepové frekvence jako kompenzační mechanismus na např. nadměrnou fyzickou zátěž nebo stres

⁹ Porucha srdečního rytmu, zejména frekvence, šíření vzruchu v srdci nebo jejich kombinace

byly v době pandemie omezovány. Opatření zavedená v některých zemích (např. neopuštění domova po dobu několika týdnů i pro ty, kteří nejsou nemocní) měla dopad na mobilitu. Vynucená fyzická nečinnost i na krátkou dobu zvyšuje riziko metabolických onemocnění. Strach z nákazy a potřeba vlastní izolace vedou mnoho lidí k tomu, aby se spoléhali na zpracované potraviny s delší trvanlivostí (místo čerstvých produktů) a konzervované potraviny (s vyšším množstvím sodíku) (World Health Organization, 2021).

4.8 Spánek a problémy se spánkem jako důsledek stresu

Spánek je jednou ze základních biologických potřeb člověka, konkrétní délka je zcela individuální záležitost a za normální rozpětí se považuje cca 4-11 hodin. Spánek je pro tělo také důležitý z hlediska imunity, vzájemným vztahem mezi kvalitním spánkem a imunitou se zabýval mezinárodní tým vědců pod vedením Briana Prestona z Ústavu Maxe Plancka pro evoluční antropologii. Skupina testovala hypotézu, zda spánek přímo ovlivňuje imunitní funkce a reakce zkoumaných organismů. Vědci se zabývali komparací údajů o délce spánku savců s parametry jejich imunitního systému dospěli k závěru, že prodlužování délky spánku během evoluce souvisí s počtem imunitních buněk, které cirkulují v krvi. Podle vědců je doba strávená spánkem, dobou, ve které imunitní systém nabírá síly. Na rozdíl od bdělého stavu ho totiž jiné aktivity organismu nepřipravují o energii (Irozhlas, 2017). Člověk stráví spánkem přibližně jednu třetinu života, poruchy nebo úmyslné narušování spánkového režimu vedou k psychickým obtížím. Působením spánkové deprivace na tělo se zabýval psycholog Kelly Bulkeley¹⁰. Prvními známkami nedostatku spánku jsou nepříjemné pocity únavy, podrážděnost a potíže se soustředěním. Poté přicházejí problémy se čtením a jasným mluvením, špatný úsudek, nižší tělesná teplota a značné zvýšení chuti k jídlu. Pokud deprivace pokračuje, zhoršující se efekty zahrnují dezorientaci, vizuální mylné vnímání, apatii, těžkou letargii a stažení se ze sociálního života. Cestou deprivace se hromadí různé poruchy chování, pokud je experiment posunut dostatečně daleko (nikdy nebylo testováno na lidské bytosti), konečným výsledkem je vždy rozšířené fyziologické selhání vedoucí ke smrti. Kumulativní účinky deprivace spánku jdou nad rámec ztráty té či oné specifické funkce až k prudkému, v konečném důsledku fatálnímu poklesu všech tělesných funkcí. Jedním z důvodů tohoto katastrofického zhroucení je to, že během spánku imunitní systém plní řadu životně důležitých regeneračních

¹⁰ Americký psycholog

funkcí, které jsou pro zdravou mysl a tělo při bdělém životě naprosto nezbytné. Když je člověk zbaven spánku, imunitní systém přestane tyto funkce plnit. Negativní efekty se stávají mnohem intenzivnějšími, když jsou lidé již nemocní, zranění nebo traumatizovaní. Jakékoli tělesné poškození, které utrpěli, se nezhojí tak rychle. Ať už cítí jakoukoli bolest, bude se zhoršovat (Bulkeley, 2014). V průběhu pandemie covid-19 bylo možné sledovat změny ve spánkovém režimu u populace téměř všude ve světě, a to jak změny pozitivního charakteru, tak i změny negativního rázu. Dva hlavní faktory podílející se na potenciálním zhoršení kvality spánku jsou změny hladiny stresu a změny ve spánkovém chování. Opatření zavedená pandemií a související zákaz vycházení a shromažďování se, nařízená práce z domova u mnoha lidí zvyšují úroveň stresu. Mohou se dostavit obavy ze samotné nemoci, finančních problémů, a dalších psychologických a mezilidských stresových faktorů. Obecně lze tvrdit, že starosti a úzkosti mají velmi negativní dopad na spánek a jeho kvalitu. Strategie zvládnání stresu, které lidé používají během dne, nejsou upotřebitelné v čase, kdy se člověk ukládá ke spánku. Vtíravé myšlenky pak znesnadňují samotné usínání nebo případný návrat do spánku, pokud se člověk probudí uprostřed noci. Poruchy nespavosti a poruchy spánku a bdění v cirkadiánním rytmu, jsou dvě poruchy, na které má pandemie pravděpodobně největší vliv a jejichž výskyt byl v době pandemie pozorován nejčastěji. Porucha nespavosti je charakterizována obtížemi při usínání nebo spánku, ke kterým dochází, přestože máte dostatečně dobré podmínky k usnutí a klidnému odpočinku, to vždy v případě, že obtíže nelze lépe vysvětlit jinými zdravotními či psychiatrickými poruchami nebo užíváním medikace. Poruchy spánku související s cirkadiánním rytmem se projevují jako potíže s ranním probuzením a usínáním ve společenském normativním čase, ale když dotyčný může jít spát kdykoli a kdykoli i vstát, spánek není problém. Existují ale také lidé, kteří nyní spí lépe než před pandemií. Práce z domova jim umožňuje lépe balancovat pracovní a osobní život, čímž se přirozeně snižuje hladina stresu a přichází lepší spánek. Práce z domova, zákaz vycházení a zavřené služby také vedl některé lidi ke změně v načasování a délce spánku.

4.9 Nadužívání alkoholu jako důsledek restrikcí

Pro velkou část lidí je konzumace alkoholu součástí společenského života, tedy života, který byl pandemií covidu-19 poměrně intenzivně zasažen. Prodeje alkoholu v barech a restauracích samozřejmě zaznamenaly prudký pokles, zatímco tržby z elektronických obchodů a kamenných prodejnách, výrazně vzrostly. Například ve Spojených státech se

online prodeje zvýšily až o 234%. Některé problémy spojené se škodlivou konzumací alkoholu krize zesílila, i když dlouhodobé dopady pandemie na konzumaci alkoholu jsou prozatím neznámé. Během nařízené izolace například ženy, rodiče dětí, které zůstaly doma, lidé s vyšším příjmem a osoby s úzkostnými a depresivními příznaky hlásili nejvyšší nárůst konzumace alkoholu, například v Austrálii, Belgii, Francii, Velké Británii a USA. Odborníci se obávají, že ve střednědobém horizontu by mohlo dojít k nárůstu problémové konzumace alkoholu, vzhledem k tomu, že zvýšená spotřeba alkoholických nápojů je běžná po traumatických událostech jako kompenzace vysoké úrovně stresu (OECD, 2021).

4.10 Covid-19 a spotřeba psychoaktivních medikamentů

Pandemie covid-19 a obavy z jejích možných důsledků jako jsou např. ekonomické problémy a hospodářská recese, ale i neustálý všudypřítomný strach z onemocnění, sociální izolace a nemožnost navštívit svého terapeuta vedly k nárůstu užívání psychoaktivních léků. Národní ústav duševního zdraví v České republice reportoval vyšší spotřebu právě psychoaktivních léků, u dospělé populace byl hlášen až trojnásobný nárůst depresí, sebevražedných myšlenek, téměř dvojnásobný nárůst úzkostných poruch a zvýšený výskyt nárazového pití alkoholu (Rod, 2020).

V USA se výzkumu pandemie covid-19 věnuje KFF (Kaiser Family Foundation), v době covidu-19 hlásilo symptomy úzkosti nebo známky depresivní poruchy 4 z 10 dospělých (původně 1 z 10), obtíže se spánkem reportovalo celkem 36 % dospělých, poruchy příjmu potravy celkem 32 % respondentů, nárůst nárazové spotřeby alkoholu případně spotřeby psychoaktivních látek hlásí 12 % dotazovaných, stejné procento respondentů udává celkové zhoršení chronického stavu. Nejvyšší nárůst symptomů úzkosti nebo depresivní poruchy hlásí dospělí, kteří byli nuceni v době pandemie zůstat doma s dětmi mladšími 18 let, z této skupiny respondentů nejhůře prožívaly situaci ženy matky. Jisté procento z nich v době nejhorší pandemie dokonce zvažovalo opustit zaměstnání nebo alespoň snížit svůj pracovní úvazek, tak aby byly schopné se věnovat dětem a domácnosti (Panchal, Kamal, Cox, Garfield, 2021).

4.11 Prokázané dopady pandemie covid-19 na duševní zdraví

Jakmile lidé pocítí uží zvýšené psychické potíže, mohou se spoléhat na maladaptivní zvládací mechanismy, včetně užívání alkoholu a drog, hazardních her a přejídání, studie z níž čerpám

se uskutečnila v USA, více než polovina dospělých Američanů potvrdila, že vypuknutí koronaviru mělo negativní dopad na jejich mentální zdraví. Z těchto dospělých 12% uvedlo nárůst užívání alkoholu nebo drog. Spolu s drogami, alkoholem a hazardními hrami se Američané uchýlili k jídlu, aby zmírnili stres. Průzkum v květnu 2020 uvedl, že 44% žen a 22% mužů již po 2 měsících od vládních restrikcí zaznamenalo nárůst hmotnosti (Panchal, Kamal, Cox, Garfield, 2021). V České republice probíhá od roku 1993 pravidelné šetření o zdravotním stavu populace, zde se, na výzkumu se podílí Ústav Zdravotnických Informací a Statistiky České republiky ve spolupráci se Státním zdravotním ústavem.¹¹ Poslední šetření proběhlo pod názvem EHIS (European Health Interview Survey) od 8.7.2019 do 16.1.2020, výsledky v okamžiku zpracování této pasáže mé diplomové práce, nebyly k dispozici, proto budu používat poslední dostupné výsledky, které jsou z roku 2014. Je třeba zdůraznit, že se jedná o reprezentativní vzorek České republiky, dle výsledků se studie zúčastnilo celkem přibližně 6000 osob, z nichž celkem 320 zmiňuje problémy s depresí, úzkost a jiné duševní obtíže reportuje dokonce 448 respondentů, procento osob s zmiňující depresí ve vzorku respondentů je celkem 4,8 % a procento osob trpících úzkostí dokonce 6,6 % (Daňková, Otáhalová, 2017). Tento stav odpovídá předpokladu WHO, která uvádí, že v České republice trpí depresivní poruchou zhruba 5% obyvatel (Irozhlas, 2017). U úzkostných poruch byl v roce 2015 odhad WHO poněkud nižší než výsledky publikované v EHIS studii, v populaci předpokládá výskyt asi 3,6 % (World Health Organization, 2017). Stejně jako v USA se i v České republice mnozí odborníci zabývali vlivem pandemie na duševní zdraví populace, výsledky jsou rovněž alarmující. Například studie Institutu pro demokracii a ekonomickou analýzu, projekt Národohospodářského ústavu AV ČR, v. v. i. vyšla v srpnu roku 2020 pod názvem „Dopady pandemie koronaviru na duševní zdraví“. V době od 30. března do 14. června 2020 docházelo k pravidelnému a opakovanému dotazování (autoři studie uvádí každé dva týdny) reprezentativního vzorku 3 100 lidí v České republice (ČR). Otázky se týkaly duševního zdraví, opakované dotazování umožnilo sledovat vývoj v čase a tím pádem nabízí jedinečnou možnost sledovat dynamiku ukazatelů deprese a úzkostných poruch během jednotlivých fází pandemie. Baterie otázek například řeší, jestli tázaní pocítovali nervozitu, paniku, pocit, že jsou na hraně a neví, jak dál, nebo i

¹¹ V průběhu dotazování je zkušenými výzkumíky osloveno přibližně 9000 domácností, z každé domácnosti je následně vybrán jeden až dva respondenti starší 15 let, účelem šetření je získání základů pro tvorbu národních i mezinárodních politických koncepcí, vymezení hlavních cílů zdravotnických programů, studie rovněž napomáhají odhadnout budoucí zátěž sociálního a zdravotního systému.

zda se u nich projevily zažívací problémy či poruchy spánku. Na základě dotazníku, ukázka, z něž je uvedena výše dospěl tým vědců k závěru, že v porovnání s časy před nástupem pandemie koronaviru a před zavedením všech restriktivních opatření, vzrostl v populaci podíl osob trpící minimálně středně těžkou depresí nebo úzkostnými stavy z přibližně 6% na 20%. Dle výsledku uzavření nejhůře vnímají mladí lidé ve věku mezi 18-24 lety a to zejména proto, že velmi postrádají kontakt s vrstevníky a také matky s dětmi, zde je předpoklad, že toto souvisí s obtížným skloubením pracovního života a péčí o děti, v době uzavření veškerých vzdělávacích institucí (Bartoš, Cahlíková, Bauer, Chytilová, 2020).

5 Prevence negativních psychosociálních dopadů

Níže uvádím několik všeobecných preventivních opatření, která mají napomáhat co nejlepšímu zvládnutí pandemie covidu-19. Zvládání (coping) je popisováno jako průběžně se odehrávající kognitivní, behaviorální a emoční snahy jedince překonat nebo alespoň redukovat či tolerovat vnější i vnitřní nároky, se kterými se konkrétní člověk setkává. Samotné zvládání je založené buď na snaze o změnění ohrožujících podmínek nebo ve snaze změnit jejich hodnocení a vnímání. Důležitou roli hrají vnitřní faktory, osobnost jedince, vrozené dispozice, zkušenosti a dovednosti, které již dotyčný jedinec nasbíral během zvládání stresových situací, které z minulosti (Pelcák, 2012, str. 24).

5.1 Fyzická aktivita

Je prokázáno, že pravidelná fyzická aktivita má svůj podíl na prevenci nepřenositelných onemocnění jako jsou srdeční choroby, mrtvice, cukrovka a některé druhy rakoviny. Pravidelný pohyb také pomáhá předcházet hypertenzi, udržuje v normě tělesnou hmotnost a má prokazatelně pozitivní vliv na duševní zdraví a kvalitu života. Bohužel aktuální globální odhady naznačují, že každý čtvrtý dospělý a 81% mladistvých se dostatečně nevěnuje žádné fyzické aktivitě. Vzhledem k tomu, že se země ekonomicky rozvíjejí, míra nečinnosti populace se zvyšuje a může dosahovat až kritických 70% neaktivních lidí. To vše je důsledek měnícího se způsobu dopravy, zvýšeného využívání technologií pro práci i rekreaci, změny kulturních hodnot a nárůstu sedavého způsobu života. Vysoká úroveň fyzické neaktivity má velmi negativní dopady na zdravotnictví, životní prostředí, ekonomický rozvoj a vůbec na celkovou kvalitu života (World Health Organization, nedatováno). Díky pravidelnému pohybu docílíte kvalitnějšího spánku, pravidelné cvičení se rovněž podílí na snižování úzkosti a zlepšování odolnosti vůči stresu, a to jak akutně, tak preventivně. Správná aktivita mozku je závislá na rovnováze mezi aktivací a tlumením, přičemž tlumivých neuronů je přibližně 20%. Vysoce stresová situace tedy může být subjektivně prožívána jako úzkost až panika, obvykle jsou přítomny i fyzické podněty, bušení srdce, tlak na hrudi, neschopnost nadechnout se. Opakovaná tělesná aktivita posiluje aktivitu tlumivých neuronů a mozek je pak lépe schopen mírnit nadměrnou reakci na stresové situace. Pohyb také zlepšuje paměť, přináší úlevu při depresivních stavech nebo slouží i jako účinný prostředek v boji právě proti depresi. Zejména v době pandemie byla jakákoli pohybová aktivita důrazně doporučována, právě proto, aby došlo k eliminaci napětí a úzkosti a samozřejmě také pro udržení nebo

případné zlepšení fyzické kondice. Psychiatrická studie z roku 2017 jasně ukázala, že přibližně 12 % případů depresivní poruchy se lze vyhnout, pokud je do pravidelného režimu zařazena alespoň hodina sportu týdně. Lidé, kteří jsou fyzicky aktivní mají obecně stabilnější náladu, nepocítují neustále pocit napětí a jsou emocionálně stabilnější (Marček, 2014).

5.2 Zdravá strava

Tým britských vědců se nedávno zabýval myšlenkou, zda existuje souvislost mezi změnou stravovacích návyků v populaci a mentálním zdravím. Jídelníček současného člověka obsahuje malé množství syrových potravin a naopak stoupá spotřeba nasycených cukrů a tuků (Lidovky.cz, 2006). Mozek stejně jako ostatní orgány je velmi citlivý na to, co jíme a pijeme. Aby správně fungoval, je nutné dopřát mu dostatek uhlohydrátů, esenciálních mastných kyselin, aminokyselin, vitamínů, minerálů a samozřejmě vody. Je prokázáno, že pochutiny typu káva, čokoláda, alkohol a mají krátkodobý vliv na náladu, nicméně důležitý je i fakt, že účinky některého jídla mohou mít i efekt dlouhotrvající. Rovnováha neurotransmiterů je klíčová pro udržení psychické pohody, právě neurotransmitery mají vliv na pocit spokojenosti nebo naopak úzkosti, na fungování paměti a kognitivních funkcí (Mental Health Foundation, nedatováno). Mozek je z velké části tvořen tuky a naše tělo si nedokáže vyrobit esenciální mastné kyseliny, musíme se spoléhat na stravu bohatou na omega-3. Bylo prokázáno, že potraviny s vysokým obsahem omega-3 mastných kyselin, jako jsou divoké ryby ze studené vody (např. losos, sledř), a například mořské řasy, snižují příznaky schizofrenie, deprese, poruchu pozornosti a mnoho dalších duševních neduhů. Primárním zdrojem energie pro náš mozek je glukóza, která pochází ze sacharidů. Jednoduché uhlohydráty naopak náladu zhoršují, bylo prokázáno, že mají na mozek podobné účinky jako drogy. Složité sacharidy naopak uvolňují glukózu pomalu, což nám pomáhá cítit se déle sytí a poskytuje dlouhodobý zdroj paliva pro mozek a tělo. Zdravé zdroje komplexních sacharidů jsou celozrnné produkty, bulgur, oves, divoká rýže, ječmen, fazole a sója. Neméně důležitá se ukazuje konzumace kyseliny listové. Zelenina, jako je špenát, a brokolice, má vysoký obsah právě kyseliny listové, stejně jako například řepa a čočka. Nedostatek folátu, stejně jako dalších vitamínů B, bývá spojován s vyšší mírou deprese, únavy a nespavosti. Zelenina také obsahuje selen, stopový minerál, který hraje důležitou roli ve fungování našeho imunitního systému, reprodukci a metabolismu hormonů štítné žlázy. Nízká hladina selenu přispívá k depresi, úzkosti a únavě. Zdroji selenu jsou například kuřecí

maso, cibule, plody moře, vlašské ořechy, para ořechy a celozrnné produkty. Zakysané potraviny jako jsou například jogurty s aktivními kulturami, kefir a některá nakládaná zelenina, obsahují probiotika, která ve studiích prokázala snížení úzkostných a stresových hormonů (Ross, 2013). V období pandemie covidu-19 je zdravá strava důležitá nejen pro udržení duševní pohody, ale i pro podporu imunity.

5.3 Udržování vztahů a sociální kontakt

Pro lidi je přirozené žít ve vztazích, nejen partnerských, ale i ve vztazích rodinných, přátelských, kolegiálních atd. Náhlá a nařízená izolace je tedy samozřejmě velmi obtížná. V případě sdílení domácnosti s partnerem a dětmi, je důležité čas využít k rozvoji vzájemných vztahů, sledovat společně filmy, hrát společenské hry, vyrazit na procházku do přírody. Ke komunikaci s ostatními blízkými osobami je žádoucí využít technologie, videohovory, sociální sítě atd. A to zejména v situaci, kdy člověk žije sám. Je nutné pocitům osamělosti nepodléhat a snažit se jim aktivně vzdorovat (Covid Portál, 2021).

5.4 Pravidelný režim

Zejména v době pandemie, která během dne změnila vše na co jsme byli dosud zvyklí, je důležité snažit se najít režim alespoň vzdáleně podobný režimu dne před pandemií. Při práci z domova je vhodné dodržovat pravidelný čas vstávání i víceméně pravidelnou pracovní dobu. Stejně tak je důležité i chodit spát v podobný čas jako dříve. Pokud si v době práce z domova nedokážeme udržet případně najít nějaký pravidelný vyhovující řád, stává se riziko úzkostných pocitů nebo výčitek, že jsme nestihli, co jsme potřebovali atd. daleko vyšší. Pravidelný řád dodává pocit jistoty, který je jednou ze základních lidských potřeb (Covid Portál, 2021).

5.5 Přijetí situace

Přesto, že globální situace způsobená covidem uvrhla svět do neočekávaného chaosu, je žádoucí najít i na této situaci něco pozitivního. Pro velkou část lidí je toto šance, jak zpomalit a přehodnotit svůj současný život. Je to příležitost zkusit něco nového nebo například zapracovat na vztazích, které jsme dosud vědomě či nevědomě zanedbávali (Covid Portál, 2021).

5.6 Informace o koronaviru a pomoc

Pro adekvátní informace je třeba sledovat relevantní zdroje a to pouze v omezený čas. Jinak je nutné svoji energii věnovat jiným směrem případně vyhledat pomoc odborníků (Covid Portál, 2021).

5.7 Práce z domova v postcovidové době

Jak již bylo řečeno výše, covid-19 poslal zaměstnance na home office bez ohledu na to jaké podmínky k práci doma mají. Přesto se ukázalo, že práce z domova je stále chtěným benefitem a mnoho zaměstnanců na návrat do kanceláří nechvátá. Home office v době postcovidové se tedy zdá vítanou formou výkonu práce. Před pandemií bylo asi 5% procent pracovních dnů stráveno doma, v čase pandemie se tento počet zvýšil osmkrát na 40 % po pandemii se očekává snížení na 20%. Číslo přesto ukazuje, že home office se pravděpodobně stane regulérní a žádanou podobou výkonu práce (Bloom, 2020). Masově nařízená práce z domova v době pandemie se v podstatě rovnala sociálnímu experimentu nečekaných rozměrů, díky této intenzitě byla částečně zmapována rizika a prevence jejich negativních dopadů. Důraz je kladen zejména na tzv. odpojení od práce¹², které je nezbytné pro celkovou regeneraci organismu, k té dochází jakmile organismus přestane být vystaven určitému podnětu (zde práce) a v kombinaci s psychologickým odpojením (odpoutáním se), relaxací a aktivním trávením volného času. Psychologové pojmem detachment rozumí schopnost „vypnout“ neboli dočasně opustit pracoviště, nejen fyzicky, ale i mentálně a to i včetně obav a starostí. Lidská schopnost odpoutání se je ovlivněna osobnostními rysy, sociálním prostředím a schopností odpojit se během aktivního trávení volného času. Úplné odpoutání se nemusí být vždy nezbytně nutné, lidé, kteří spojují svoji práci s pozitivními myšlenkami mohou myšlenky na práci vnímat veskrze pozitivně. Situace se může stát ošemetnou v okamžiku, kdy se domov a pracoviště stanou jedním a tím samým místem. V takovém případě je nutné vymezení hranic mezi pracovním a osobním životem, pomoci může například i místo určené pouze pro práci, striktní oddělení elektronických zařízení určených pro práci a pro osobní život (Pensar, Mäkälä, 2021). V České republice v září roku 2022 začalo MPSV projednávat novelu Zákoníku práce, která řeší zejména nutnost písemného sjednání dohody o práci z domova mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a

¹² detachment

případně také vypověditelnost takové dohody. Návrh ve své aktuální podobě dále ukládá zaměstnavateli uhradit náklady, které zaměstnanci při práci z domova vzniknou, paušálním poplatkem by například mohla být řešena spotřeba plynu nebo elektřiny. Minimální částka, kterou by zaměstnavatelé museli poskytovat bude stanovena zákonem, pokud firmy budou poskytovat vyšší sumu, bude rozdíl mezi zákonem stanoveným příspěvkem a přispívanou částkou podléhat dani pro zaměstnance. Novela zároveň umožňuje zaměstnavatelům nařídít práci z domova i ve výjimečných situacích (nestanovených zákonem) jako právě třeba lockdown v době covidu. Nyní by firmy mohly nařídít práci z domova například, proto aby snížily své náklady na provoz a vytápění kancelářských prostor. Je důležité podotknout, že práce z domova může být zaměstnavatelem nařízena, ale zákon fakticky neumožňuje žádný způsob, jak zaměstnance k takové práci donutit, pokud ten výslovně nesouhlasí, může dle zákona práci z domova odmítnout. Ve chvíli dopisování diplomové práce k návrhu zákona bylo ukončeno vnitřní připomínkové řízení na MPSV (Klíma, 2022). Je tedy zřejmé, že práce mimo sídlo zaměstnavatele se v budoucnu stane běžně akceptovaným způsobem výkonu práce.

6 Venkovský a městský styl života

6.1 Urbanizace

„Ve městě se tomu říká krásné počasí. Na venkově sucho.“

Valeriu Butulescu ¹³

Vznik měst se pojí s pojmem urbanizace, jedná se nejen o proces nárůstu městské populace, ale o komplexní společenský proces, který zasahuje do samotné organizace společnosti, mění nejen způsob života, ale i uspořádání vztahů mezi lidmi. První změna ze sídelních forem společnosti změnila sociální organizaci tehdejšího společenství a oddělením měst od venkova vytvořila počáteční městskou populaci, která až do průmyslové revoluce zůstávala menšinou. V 19. století, a zejména po průmyslové revoluci dochází ke změně uspořádání společnosti, na rozdíl od dřívějších dob, se zemědělské a venkovské obyvatelstvo, stává zanedbatelnou menšinou v poměru s obyvatelstvem žijícím ve městě. (Musil, 1967, s. 9). George Simmel ¹⁴ charakterizuje město prostřednictvím specifických atributů, konkrétně se jedná o: velké množství nervových podnětů, peněžní hospodářství, velký počet lidí a rozvinutá dělba práce, jež způsobuje vysokou profesní specializaci. Dle této teorie je pro osobnost člověka žijícího ve městě typické zintenzivnění nervových stimulů, toto je dáno rychlými a nepřerušovanými změnami vnějších a vnitřních podnětů. To lze zvládnout pouze v případě, že na změny reagujeme rozumem, nikoli emocemi. Takovýto styl přemýšlení vede k intelektualizaci městských obyvatel. Dalším typickým projevem žití ve městě je vnímání a vyjadřování hodnot prostřednictvím peněz. Za typický způsob jednání městských obyvatel Simmel považuje tzv. blazeovanost nebo-li stav, kdy městskému člověku přijde vše stejné, nezáživné, neexistuje nic, co by si zasluhovalo větší pozornost nebo dokonce nadšení. Člověk z města je také zvyklý na velké množství lidí, není tedy, na rozdíl od života na venkově, kapacitně schopen reagovat na každý letmý a povrchní kontakt, proti tomu se tedy obrňuje, což navenek působí velmi rezervovaně. Dle autora je však rezervovanost jediným způsobem jak ve městě získat osobní svobodu, kterou na venkově a na maloměstě člověk přirozeně téměř nezná, protože je neustále automaticky kontrolován okolím (Musil, 1967, s. 243-244). Dalším typickým znakem pro obyvatele města je orientace na vnější svět nebo-li

¹³ Rumunský spisovatel, *1953

¹⁴ Německý sociolog, 1.3.1858-28.9.1918

vnější podněty, je důležité, jak vypadám já a dle vnějšku soudím i ostatní. Opět to souvisí s tím, že člověk není schopen se seznámit a sblížit s každým, proto je vzhled v podstatě jakýmsi symbolem sociálního statusu. Přesto, že kniha byla vydána již v roce 1967, věřím, že poznatky, které uvádím výše jsou do jisté míry stále platné a anonymita, rychlost, rezervovanost, zdánlivá lhostejnost obyvatel města a zároveň vyšší potřeba vnějších podnětů, měly jistý podíl i na tom, že dle mého předpokladu lidé ve městech zvládali pandemii a následné vládní restrikce mnohem hůř než lidé žijící na venkově.

6.2 Přímá a nepřímá urbanizace

Dnešní globalizovaný svět zná 2 pojmy související s urbanizací tzv. přímou a nepřímou urbanizací. Přímou urbanizací rozumíme zvětšování počtu obyvatelstva, které bydlí ve městech a nepřímou urbanizací rozumíme nárůst počtu obyvatel, kteří žijí městským způsobem života bez ohledu na to, zda skutečně bydlí přímo ve městech.

6.3 Urbanita

Aktuálně se pracuje i s tzv. pojmem urbanita, urbanitou se rozumí ruch, vitalita a živost veřejných prostranství ve městech. Urbanita je cosi, co vzniká neplánovaně, spontánně (Kubátová, 2010, s. 177). Pro mnoho obyvatel městských oblastí v celém světě představuje život ve městě příslib hodnotného života, který jim více než jejich venkovským protějškům umožní těžit z výhod ekonomického růstu a technologických inovací. Jako vedlejší produkt tohoto pokroku však hustě osídlené metropole představují jedinečné psychologické výzvy, které se v jiných prostředích nenacházejí. Dle článku z roku 2018 uveřejněném v internetové publikaci *Journal of Urban Design and Mental Health* v roce 2018 je sociální izolace ve městech rostoucí epidemií. Procento dospělých Američanů, kteří tvrdí, že jsou osamělí, se od 80. let zdvojnásobilo z 20 procent na 40 procent. Podle průzkumu z roku 2013, který provedla společnost ComRes pro Radio 2 a BBC Local Radio, se 52% Londýňanů cítí osaměle. Metropolitní oblasti jsou často považovány za centra kultury a obchodu hemžící se lidmi, kteří všichni touží po pocitu propojenosti. Realitou pro mnohé je, že města poskytují ohromující pocit úzkosti poháněný částečně hustými davy anonymních cizích lidí, které nás neustále obklopují. Velké mezikulturní srovnání venkovských a městských oblastí ve vyspělých zemích zjistilo, že městský život zvyšuje riziko poruch nálady o 39%, analýza psychiatrických poruch ve venkovském a městském prostředí v rozvinutých zemích zjistila

vyšší míru poruch nálady a úzkosti v urbanizovaných oblastech než v oblastech venkovských (Bennet, Gualtieri, Kazmierczyk, 2018). Lidská touha po kontaktu představuje základní lidskou potřebu, která provází lidstvo od nepaměti. Existuje i celá řada studií poukazujících na psychologické efekty vyplývající z absence smysluplných sociálních interakcí. Sociální vědci již nějakou dobu vědí, že nedostatek sociálních vztahů může snižovat imunitu a zvýšit náchylnost k nemocem. Navzdory životu v městských oblastech se obyvatelé často cítí osamělí a sociálně izolovaní. Covid-19 přinesl do života měst nový fenomén, na základě vládního nařízení o práci z domova, zaznamenaly centra měst odliv lidí. Nařízení mimojiné odstranilo odhadem až 50 procent celkových denních příjmů barů, restaurací a obchodů (Bloom, 2020). I toto je jeden z ukazatelů, na jehož základě se domnívám, že v případě restrikcí omezujících setkávání a shromažďování obyvatel došlo k většímu narušení osobního života obyvatele města než obyvatel venkovských oblastí.

6.4 Venkov a venkovský styl života

„I pes v hlavním městě štěká centrálněji.“

Stanisław Jerzy Lec ¹⁵

Přesto, že v dnešním moderní a globalizované Evropě často nejsou rozdíly mezi městem a venkovem natolik markantní jako tomu bývalo v historii, život ve venkovských oblastech je klidnější, více svázaný s přírodou, rodinou... Rozvoj venkovského stylu života počíná v dobách, kdy člověk přestal kočovat, usídlil se a začal se věnovat zemědělství. Dle Petera Borscheida ¹⁶ je vnímání času na vsi přirozeně spjato s přírodními cykly, celý život byl naprosto podřízen přírodě. Klid plyne z vědění, že v přírodě nelze nic urychlit ani zpomalit, vše má svůj čas a své tempo. Lidé se času podřídili, uvědomovali si jeho neovlivnitelnost. (Borscheid v Kubátové, 2010, s. 161) Pro venkovský styl života bylo vždy určující zemědělství, s rozvojem průmyslu v 19. století však postupně klesal podíl osob pracujících v zemědělství. Zprůmyslnění samotné zemědělské výroby v průběhu 20. století způsobilo další pokles pracovních sil v tomto odvětví, život na vsi tedy není již nadále možné determinovat pouze aktivní zaměstnaností v zemědělství. Irena Herová ¹⁷ ve svém výzkumu

¹⁵ Polský spisovatel, 1909-1966

¹⁶ Německý historik, *1943

¹⁷ Česká socioložka

životního stylu venkovských domácností definovala celkem čtyři životní styly typické pro dnešní obyvatele venkova, níže uvádím doslovnou citaci

- *Tradiční venkovský styl, kterým žijí lidé, kteří většinu času věnují domácímu hospodářství, obdělávají pole nebo větší zahradu*
- *Styl obyvatel rodinného domu, kteří mají pozemek, na kterém pěstují zeleninu jen pro svou potřebu, a pokud chovají zvířata, pak jen malá hospodářská (slepice, králíky apod.)*
- *Styl obyvatel venkova, kteří nemají žádné domácí hospodaření a kteří většinu času tráví ve městě, kde mají práci a přátele*
- *Styl lidí, toužících žít v souladu s přírodou, zdravě a v klidu (citace z Kubátová, 2010, s.162)*

Jak jsem již uvedla výše, život na vsi se od života ve městě v dnešní době již neliší natolik jako tomu bývalo dříve, velká část lidí, která žije na vsi v dnešní době pracuje ve městě, v praxi to znamená, že lidé brzo ráno vesnici opouští a z práce se vrací relativně pozdě večer. I přesto lze pozorovat jistá specifika celkovém v životním stylu a fungování obyvatel venkovských oblastí. Vzhledem k tomu, že na vsi žije daleko nižší počet obyvatel než ve městě, a to často po celé generace, může být na vesnici velmi těžké udržet si soukromí. Obyvatelé vesnice tedy zdánlivě více lpí na tradicích, ale zároveň lze právě v těchto situacích pozorovat i jistou dávku pokrytectví. Ve vztazích mezi rezidenty může někdy dojít ke střetu starého a nového způsobu života. Jakákoli změna se zde často setkává s odporem nebo nesouhlasem vyznavačů starých pořádků. Specifickou záležitostí života na vsi jsou tradice jako například masopust, pálení čarodějnic, zpívání u vánočního stromečku, hasičské soutěže atd. Děj života na vesnici už není tolik určován časem, přesto je vliv tradic více patrný než ve městě (Šimková, 2016).

6.5 Odhad budoucího vývoje počtu obyvatel ve městech a venkovských oblastech

Od roku 1950 dochází k extrémnímu nárustu počtu obyvatel žijících ve městech. Dnes žije ve městě asi 56% světové populace, odhaduje se, že v roce 2050, kdy se počet obyvatel měst pravděpodobně více než zdvojnásobí, bude téměř 7 z 10 lidí žít ve městě (The world bank,

2020). Ve všech zemích se předpokládá, že podíl městského obyvatelstva v nadcházejících desetiletích poroste, i když různým tempem. Do roku 2050 se předpokládá, že 68 % světové populace bude žít v městských oblastech (nárůst z 54 % v roce 2016). Ve skutečnosti bude do roku 2050 jen velmi málo zemí, kde se očekává, že podíl venkova bude vyšší než podíl měst. Jedná se o některé státy v subsaharské Africe, Asii, tichomořských ostrovních státech a Guyaně v Latinské Americe. (Ritchie, Hoser, 2018).

6.6 Rozdíl ve vnímání pandemie ve městě a na venkově

Britský server BBC přinesl příběh investiční makléřky, která si krátce před vypuknutím pandemie koupila byt v lukrativní londýnské čtvrti, který byl součástí nově vybudovaného komplexu s restauracemi, bary a vlastními lázněmi. Po tom, co byla nucena strávit zde přibližně sedm týdnů v době, kdy došlo k uzavření veškerých služeb, vypovídá, že začala byt doslova nenávidět: „*Strávila jsem tam sedm týdnů v naprosté izolaci a uvědomila jsem si, že to naprosto nenávidím. Když si odmyslíte veškeré možnosti a vybavení, které tento komplex nabízí, uvědomíte si, že žijete ve skleněné krabici. Bylo to naprosté město duchů. Bylo zničující žít v zástavbě, kde doslova nebyl žádný život.*“¹⁸ Žena, o níž článek je svůj byt brzy opustila a přestěhovala se na venkov, odkud pracuje na dálku a v případě návratu do normálních kolejí, je schopna do Londýna dojíždět hromadnou dopravou (BBC, 2020). Otázkou, zda je v době pandemie lepší žít na venkově nebo ve městě se zabýval i prof. PhDr. Michal Lošťák, Ph.D., dle jeho názoru jednoznačná odpověď neexistuje, vždy záleží na úhlu pohledu. To, co v nějaké situaci může působit jako nevýhoda, se v jiné může stát výhodou. Lze například demonstrovat na sociálním životě, ve městě je běžná vysoká míra kontaktů mezi lidmi, na venkově je přirozeně nižší. V době pandemie se motivací pro stěhování na venkov mohla stát spíše než touha po kontaktu s přírodou i snaha o nižší počet sociálních kontaktů, jejichž minimalizace byla vnímána jako velmi podstatná pro osobní bezpečí (Kadeřábková, 2021).

¹⁸ Vlastní překlad, původní zdroj: Coronavirus: 'I hated my flat during lockdown' - BBC News

7 Empirická část

V následující části diplomové uvádím grafickou i slovní prezentaci výsledků u jednotlivých otázek z použitého dotazníku a výsledky ověření stanovených hypotéz.

7.1 Charakteristika výzkumné situace

Práce se zabývá otázkou, zda nařízenou práci z domova pozitivněji vnímali ti, kteří ji neměli striktně nařízenou a také tím, zda má na vnímání práce z domova nějaký vliv i to, kde dotyčný zaměstnanec žije, zda ve venkovské oblasti nebo naopak v oblasti městské. Pracují na personálním oddělení ve firmě, kde práce z domova nebyla striktně nařízena. Firma se nachází v příhraniční oblasti, většina zaměstnanců tedy bydlí ve venkovské oblasti. Druhá skupina zaměstnanců, která byla dotazována naopak pracuje a žije poblíž velkého města. Jejich zaměstnavatel k práci z domova přistoupil velmi striktně, zaměstnanci nesměli přijít do kanceláře a pracovat mohli pouze z domova. Cílem mé diplomové práce je pokusit se zjistit, zda lze říci, že u zaměstnanců, kteří žijí na malém městě případně na vsi je nařízení práce z domova vnímáno spíše pozitivně než u zaměstnanců žijících ve městech. Rovněž se zabývám otázkou, zda situaci lépe zvládají ti zaměstnanci, kterým práce z domova nebyla striktně nařízena. Respondenti budou dotazováni formou dotazníkového šetření. Získaná data budou následně tříděna, čištěna, kódována, zpracována do kontingenčních tabulek. V závěru dojde k ověření definovaných hypotéz a metodou syntézy bude následně vysvětleno chování celku na základě chování jednotlivých prvků v systému, na základě čehož bude stanoven závěr a navržena doporučení.

7.2 Použité metody

Pro výzkum byla použita metoda dotazníku.

7.3 Dotazník

Dotazník patří k metodám nejvíce využívaným pro sběr dat. Ze své podstaty se jedná o standardizovanou metodu využívanou v kvantitativní metodologii. Velkou výhodou dotazníkových šetření je schopnost získat data od velkého množství respondentů při relativně nízkých nákladech a v relativně krátkém čase. Zde dotazování probíhalo prostřednictvím elektronické a tištěné verze dotazníku. Část dotazníků byla přeložena do německého jazyka, osloveno bylo celkem 150 respondentů celkem v dvou šetřeních. První

podoba dotazníku z února 2022 byla následně přepracována a respondentům znovu předložena v září téhož roku. V druhém, rozhodujícím, šetření, se celkem vrátilo 116 dotazníků, návratnost tedy činí cca 77 %.

Dotazník je rozdělený do čtyř pomyslných sekcí, v úvodu jsou zjišťovány informace o respondentovi, které jsou podstatné pro ověření hypotéz, tedy bydliště a preferovaný způsob trávení volného času v předpandemických dobách. Druhá část dotazníku ověřuje, zda respondentům byla práce umožněna i před lockdownem a jestli si v covidu mohli volit, zda chtějí pracovat z domova nebo docházet na pracoviště. Třetí část je věnována dopadům práce z domova na psychiku a životní styl jednotlivců a závěrečná část je věnována podpoře ze strany zaměstnavatele vůči zaměstnancům.

7.4 Výzkumný vzorek

Respondenti byli vybráni prostým záměrným výběrem, dotazováni mohli být respondenti, kterým podstata jejich povolání umožňovala práci z domova. Část respondentů, pracujících v české společnosti, neměla práci z domova striktně nařízenou a část, pracujících v německé společnosti, naopak byla práce z domova striktně nařízena. Fakt, že respondenti pocházejí z různých kulturních prostředí se v této práci již dále nezohledňuje. Místo výkonu práce jedné z firem je německé velkoměsto, pracoviště druhé firmy je v příhraniční oblasti. Celosvětový průměr jedné cesty do zaměstnání činí přibližně 41 minut (Hovorková, 2018). Předpokládám tedy, že zastoupeni budou respondenti z městských i venkovských oblastí.

7.5 Postup zpracování získaných dat

Data získaná dotazníkovým šetřením budou zpracována v Excel, tříděna a vyhodnocena v kontingenčních tabulkách, některé výstupy budou doplněny o vhodný graf.

Pro ověření závislosti či nezávislosti hypotéz byl vybrán χ^2 (chí kvadrát test) v kombinační tabulce. Vypočtená hodnota testového kritéria je pak porovnávána s kritickou hodnotou $\chi^2_{\alpha(n_i-1)(n_j-1)}$. Je-li kritická hodnota testového kritéria větší než vypočtená hodnota, nulovou hypotézu o nezávislosti zamítáme. V případě zjištění existence závislosti, bude pak měřena síla závislosti prostřednictvím Pearsonova koeficientu kontingence. Vzorce a postup jsou detailněji rozpracovány v samotné kapitole 7.6.

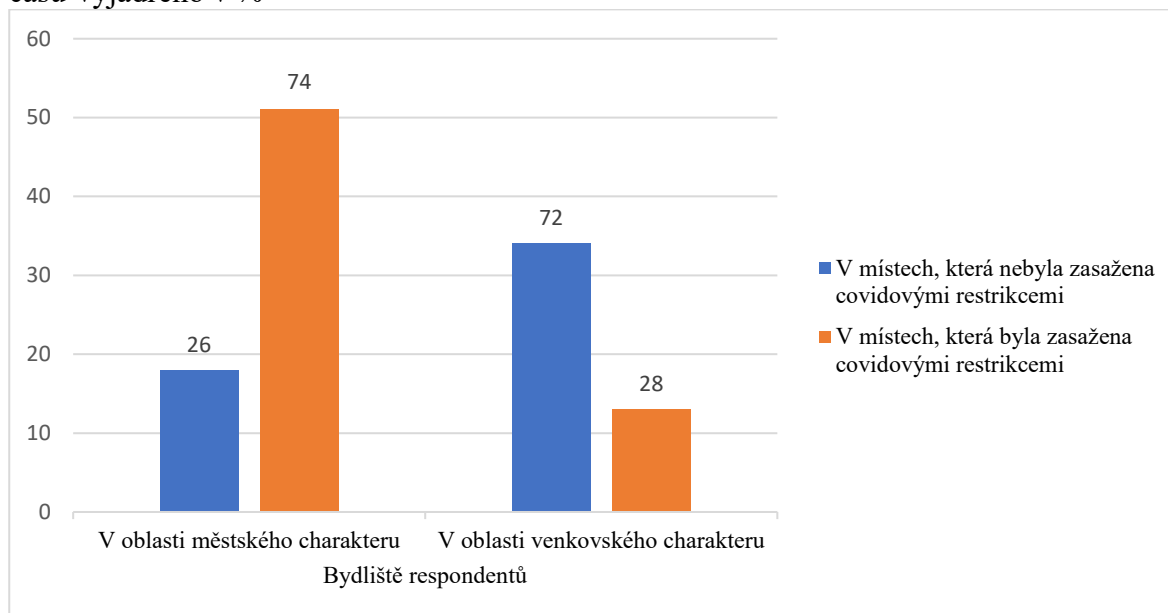
7.6 Výsledek empirického šetření

Zde uvádím grafické zpracování odpovědí na jednotlivé otázky. Data byla zpracována v kontingenční tabulce. Ve vhodných případech jsou výsledky doplněny o graf, v některé části je uveden pouze slovní popis doplněný o procentuální vyjádření odpovědí.

7.6.1 Rozdělení respondentů podle bydliště a převažujícího způsobu trávení volného času

V první sadě otázek týkající se bydliště a převažujícího způsobu trávení volného času odpovídá 59 % (69 odpovědí) tazatelů, že žijí v oblasti městského charakteru, 41 % (47 odpovědí) respondentů označilo za své bydliště spíše oblast venkovského charakteru. Z 69 tazatelů, kteří uvádí jako své bydliště město uvádí 74 % (51 odpovědí), že bylo zvyklých trávit čas spíše v místech, která byla zasažena covidovými restrikcemi (divadla, restaurace, kina, bary, fitness centra atd.). Zbývajících 26 % (18 odpovědí) uvádí, že spíše trávili čas v místech, která covidovými restrikcemi zasažena nebyla (příroda, vlastní zahrada atd.). Naopak ze 47 dotázaných, kteří za své bydliště označili oblast venkovského charakteru uvádí 72 % (34 odpovědí), že spíše trávili čas v místech, která covidovými restrikcemi zasažena nebyla. Zbývajících 28 % (13 odpovědí) odpovídá, že spíše bylo zvyklých trávit čas v místech zasažených covidovými restrikcemi. Zjištění kombinace bydliště a způsobu trávení volného času naznačuje, že obyvatelé žijící ve městech jsou z větší části zvyklí trávit čas v místech, která byla v době covidových restrikcí uzavřena, lze tedy usuzovat, že pandemie a opatření s ní spojená způsobily větší zásah do běžného stereotypu obyvatel měst. Data jsou znázorněna v grafu uvedeném na následující straně

Graf 1-Rozdělení respondentů podle bydliště a převažujícího způsobu trávení volného času-vyjádřeno v %

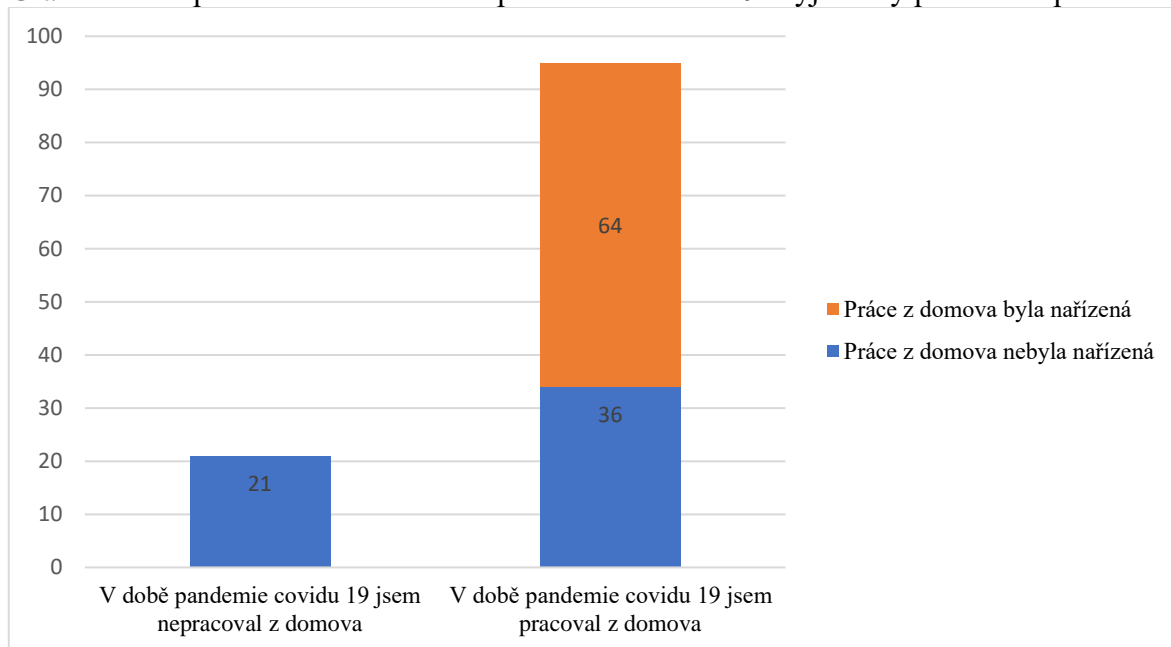


Zdroj: vlastní zpracování (2022)

7.6.2 Podíl nařízené a nenařízené práce z domova v době pandemie covidu-19

Na otázku, zda v pandemii pracovali z domova odpovídá kladně 82 % dotázaných (95 odpovědí), variantu ne si vybralo 18 % (21 odpovědí) respondentů. Ze všech respondentů, kteří odpovídali, že pracovali z domova během pandemie uvádí 64 % (61 respondentů), že práce z domova jim byla striktně nařízena zaměstnavatelem, zbývajících 36 % (34 respondentů) uvádí, že jejich zaměstnavatel měl k práci z domova benevolentní přístup a mohli si tak vybrat, zda chtějí pracovat z domova nebo docházet na pracoviště. Níže naleznete grafické zpracování týkající se poměru nařízené a nenařízené práce z domova.

Graf 2-Poměr práce z domova během pandemie covidu-19- vyjádřený počtem respondentů

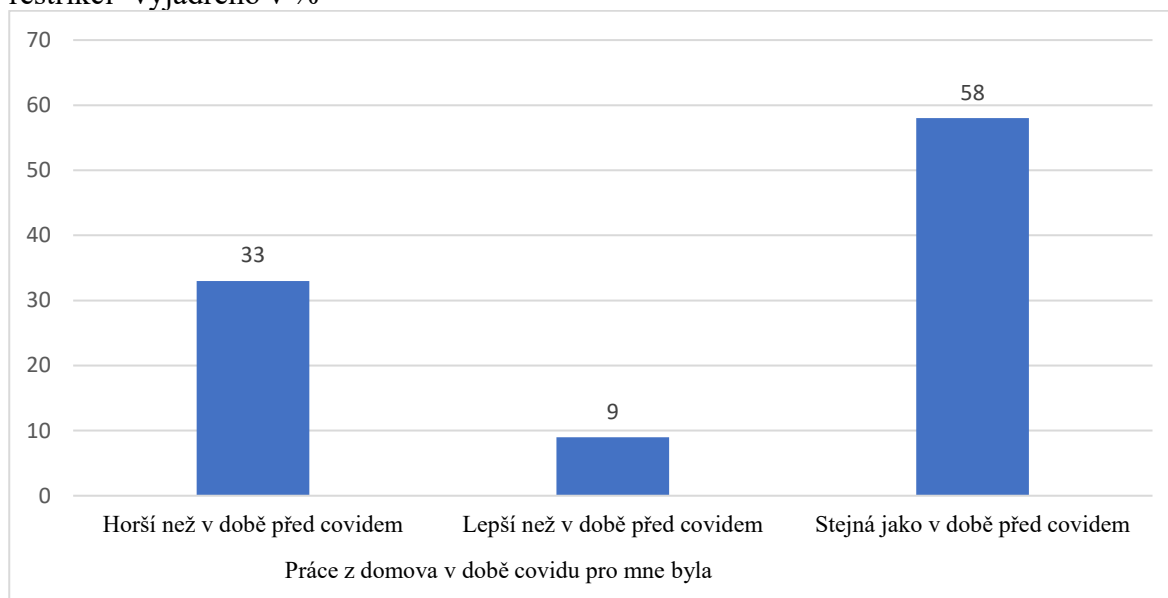


Zdroj: vlastní zpracování (2022)

7.6.3 Práce z domova před pandemií covidu-19

72 % respondentů (83 odpovědí) odpovídá, že z domova v době před covidu nepracovali, z domova před covidem- 19 pracovalo pouze 28 % (33 dotázaných). Data ukazují, že práce z domova v předpandemických dobách byla spíše výjimečnou záležitostí než pravidlem. Z 33 respondentů, kteří pracovali z domova i v době před pandemií covidu-19, uvádí 58 % (19 respondentů) z nich, že práci z domova vnímali úplně stejně jako v době před covidem, 33 % (11 respondentů) naopak vypovídá, že práce z domova pro ně byla horší než před pandemií a 9 % (3 odpovědi) si myslí, že práce z domova v době pandemie covidu-19 byla celkově lepší než práce z domova v době před pandemií.

Graf 3-Rozdíl ve vnímání práce z domova v době před covidem a v době covidových restrikcí- vyjádřeno v %

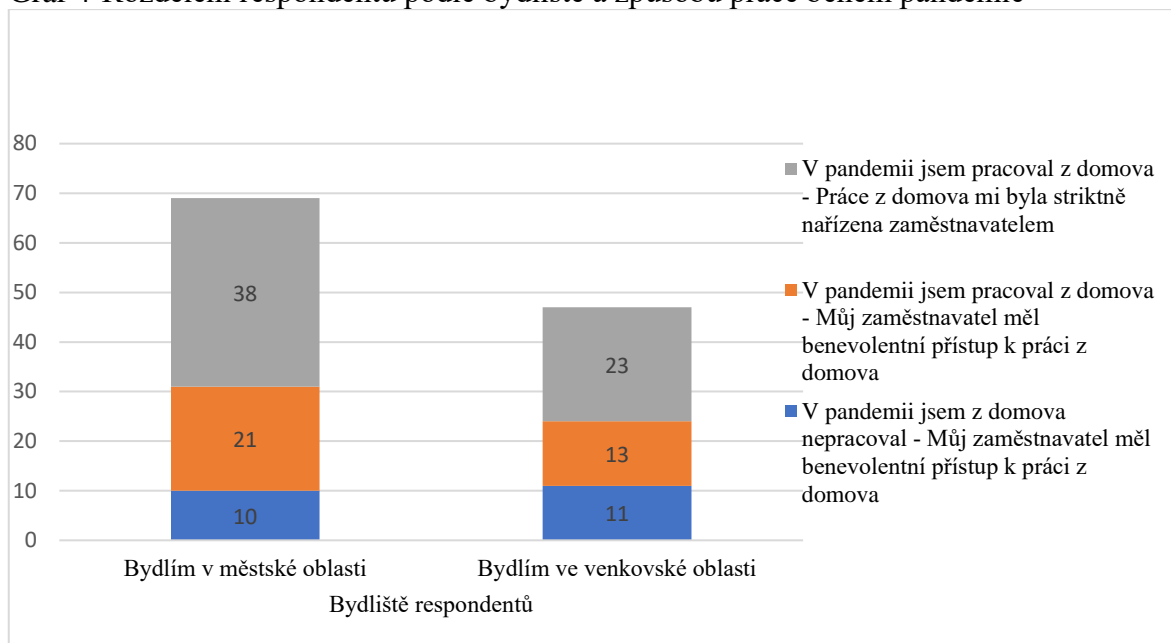


Zdroj: vlastní zpracování (2022)

7.6.4 Vztah práce z domova venkov x město

Zde uvádím krátké porovnání situace týkající se práce z domova ve městě a na venkově. Z celkového počtu respondentů žijících v městských oblastech (69 odpovědí), uvádí 86 % (59 odpovědí) z nich, že během pandemie covidu 19 pracovali z domova, 14 % respondentů (10 odpovědí) žijících v městských oblastech uvádí, že z domova nepracovali. Z 59 respondentů pracujících z domova uvádí 64 % (38 odpovědí), že práce z domova jim byla striktně nařízena, zbývajících 36 % (21 odpovědí) uvádí, že jejich zaměstnavatel měl k práci z domova benevolentní přístup. Respondenti uvádějící, že žijí ve venkovské oblasti vypovídali následujícím způsobem, z celkového počtu 47 dotázaných 77 % (36 odpovědí) pracovalo během pandemie z domova, zbývajících 23 % (11 odpovědí) z domova nepracovalo. Nařízenou práci z domova mělo celkem 64 % (23 odpovědí), u zbývajících 36 % (11 odpovědí) zaměstnavatel práci z domova striktně nenařídil. Data naznačují, že nelze jednoznačně říci, že zaměstnanci pracující ve městě se potýkali s častějším nařízením práce z domova než zaměstnanci, kteří žijí ve venkovských oblastech.

Graf 4-Rozdělení respondentů podle bydliště a způsobu práce během pandemie

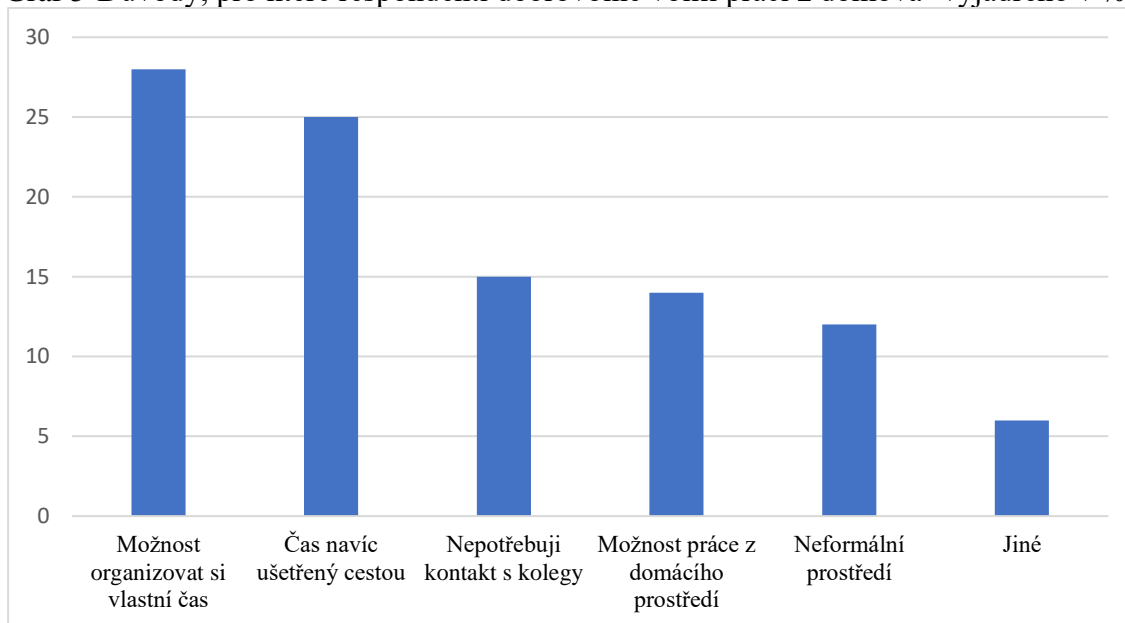


Zdroj: vlastní zpracování (2022)

7.6.5 Důvody pro dobrovolnou práci z domova

V otázce, pokud jste si vybral práci z domova, i když jste nemusel, měli respondenti vybrat 2 nejčastější důvody, pro které se rozhodli pracovat z domova, i když jim zaměstnavatel umožnil pracovat z kanceláře. Na otázku odpovídalo celkem 34 respondentů, ostatní, kteří pracovali z domova (61 respondentů), měli práci striktně nařízenou, možnost volby tedy neměli. Nejvíce respondentů, 28 % (11 odpovědí) odpovědělo, že si maximálně cenili možnosti organizovat svůj pracovní den, 25 % (9 odpovědí) z dotázaných vítá čas, který ušetřili, když nemuseli dojíždět do zaměstnání, 15 % (5 odpovědí) odpovídá, že nepostrádali kontakt s kolegy, 14% (4 odpovědi) uvádí jako důvod, že pracovní zázemí, které mají jim zcela vyhovovalo, 12 % (3 odpovědi) zvolilo variantu jiné a 6 % (2 odpovědi) vítá možnost neformálního oblečení a prostředí. V níže uvedeném grafu jsou v procentech uvedeny důvody, proč respondenti, kteří mohli volit, vybrali práci z domova.

Graf 5-Důvody, pro které respondenti dobrovolně volili práci z domova- vyjádřeno v %

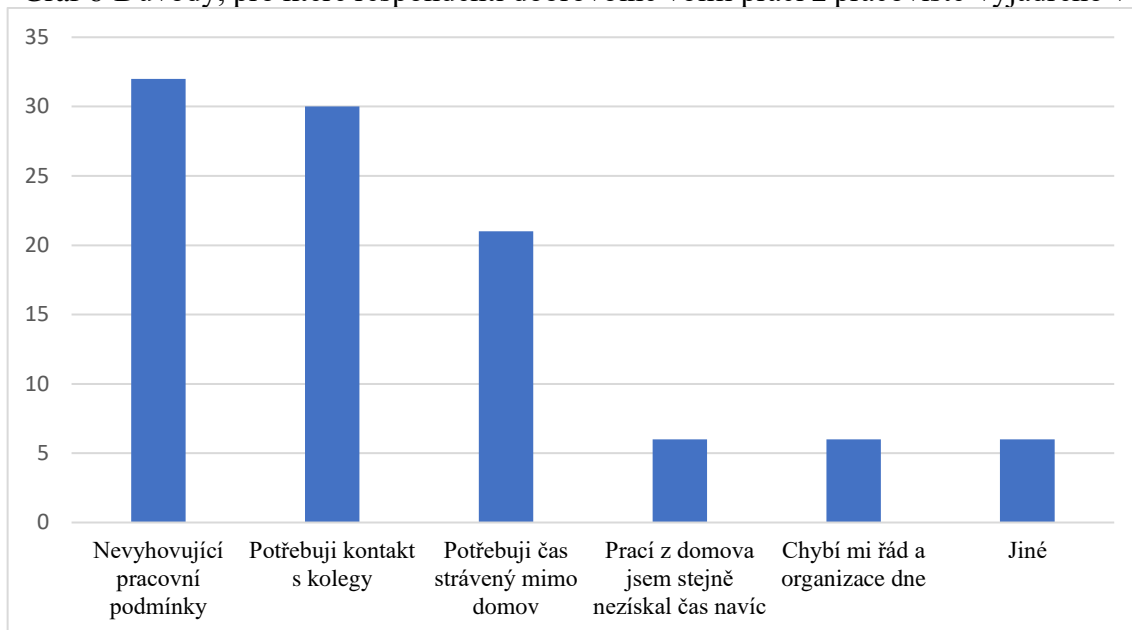


Zdroj: vlastní zpracování (2022)

7.6.6 Důvody pro dobrovolnou práci z pracoviště

V otázce, pokud jste si vybral práci z pracoviště, i když jste nemusel, měli respondenti vybrat 2 nejčastější důvody, pro které se rozhodli pracovat z pracoviště, i když jim zaměstnavatel umožnil pracovat z kanceláře. Na otázku reagovalo celkem 21 respondentů, z řad těch, kteří práci z domova nařízenou neměli a zároveň si dobrovolně zvolili chodit na své pracoviště. Nejvíce z respondentů, 32 % (8 odpovědí) uvedlo, že doma nemá dostatečné pracovní podmínky, 30 % (6 odpovědí) pak vypovídá jako důvod rozhodnutí pracovat z kanceláře to, že postrádali kontakt s kolegy. 21 % (4 odpovědi) z dotázaných postrádalo čas strávený mimo domov 6 % (1 odpověď) nespárovalo v práci z domova žádný časový benefit, 6 % (1 odpověď) uvedlo, že by postrádalo řád a organizaci dne a rovněž 6 % (1 odpověď) uvedlo jiné důvody. Nízké číslo zaměstnanců, kteří měli možnost volby a vybrali si pracoviště, naznačuje, že práce z domova byla v době pandemie covidu-19 častou formou alternativního výkonu práce. Vše vyjádřeno v níže uvedeném grafu.

Graf 6-Důvody, pro které respondenti dobrovolně volili práci z pracoviště-vyjádřeno v %



Zdroj: vlastní zpracování (2022)

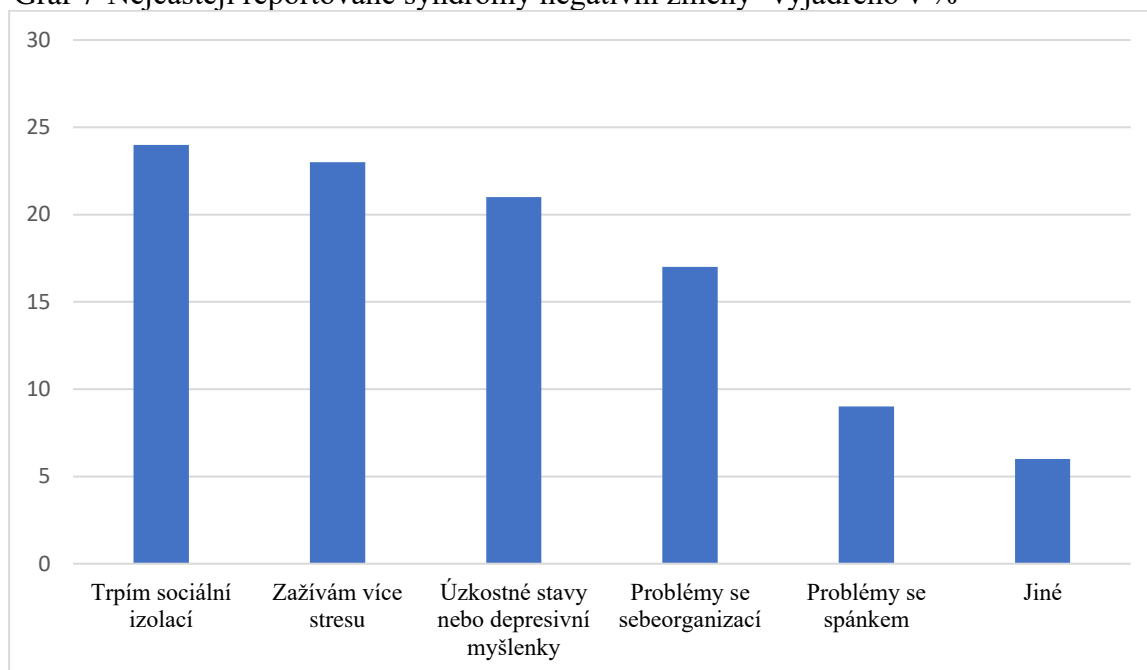
7.6.7 Změny v pracovní motivaci v době pandemie covidu-19

Na otázku, jakým způsobem respondenti hodnotí svoji motivaci v době pandemie covidu-19, kdy pracovali z domova, ať už dobrovolně nebo, protože práci z domova měli striktně nařízenou (95 odpovědí), zvolilo 54 % (51 odpovědí), že nepocítuje žádnou změnu, svoji pracovní motivaci subjektivně hodnotí stejně jako by byli v zaměstnání. 40 % (38 odpovědí) z respondentů naopak zaznamenalo pokles pracovní motivace v době práce z domova, a 6 % (6 odpovědí tázaných hodnotí svoji motivaci dokonce jako vyšší v porovnání s výkonem ze zaměstnání.

7.6.8 Nejčastěji reportované syndromy negativní změny

Nejčastěji reportovaným negativním psychickým stavem byl pocit sociální izolace, následovaný úzkostnými a depresivními myšlenkami, nárůst stresu, problémy se sebeorganizací, nejméně často byla zvolena odpověď problémy se spánkem a jiné potíže níže uvedeno grafické zpracování.

Graf 7-Nejčastěji reportované syndromy negativní změny- vyjádřeno v %

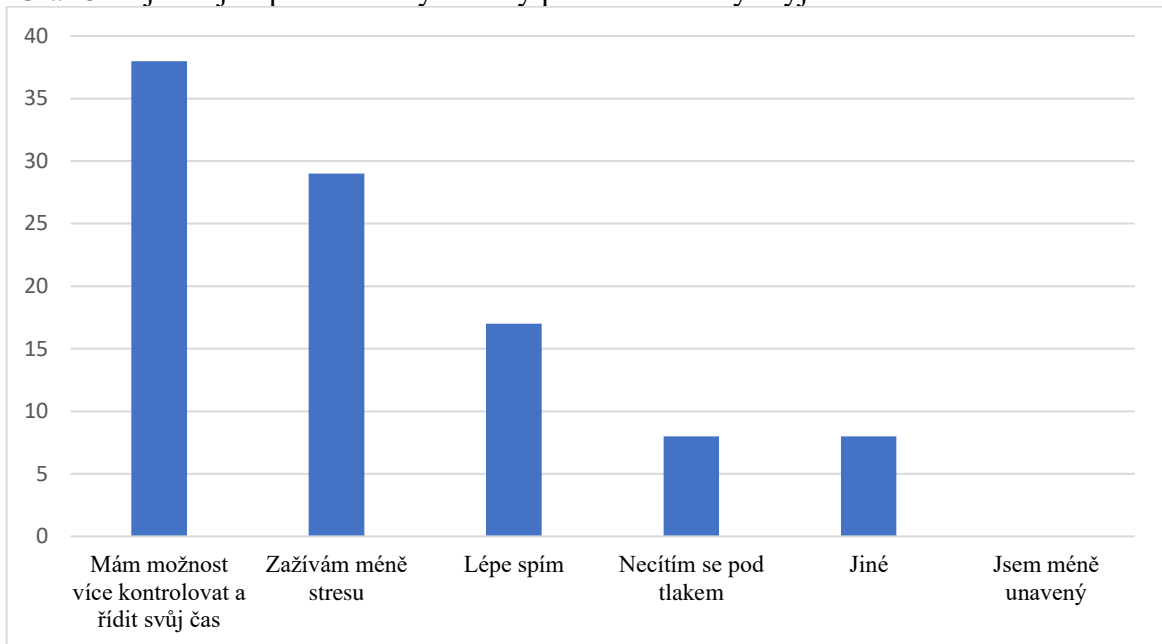


Zdroj: vlastní zpracování (2022)

7.6.9 Nejčastěji reportované syndromy pozitivní změny

Jako nejčastější syndrom pozitivní změny respondenti uváděli větší pocit sebekontroly, nižší míru stresu nad časem a zlepšení spánkového režimu. Variantu jsem méně unavený nikdo nezvolil-viz graf na další straně.

Graf 8-Nejčastěji reportované syndromy pozitivní změny- vyjádřeno v %

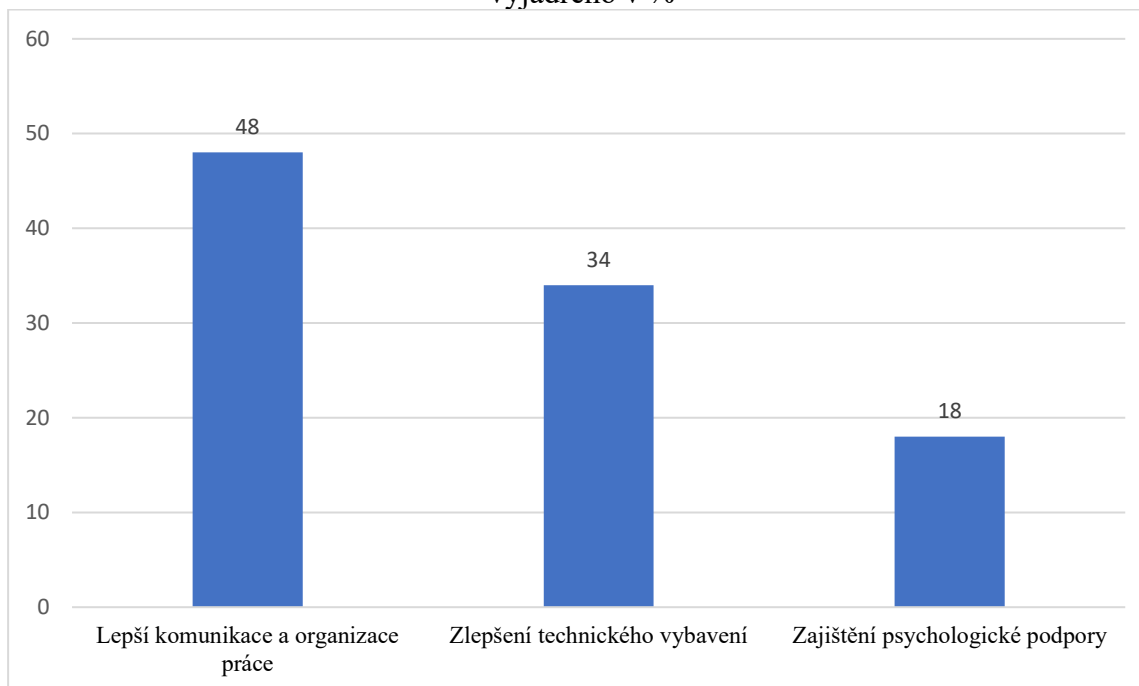


Zdroj: vlastní zpracování (2022)

7.6.10 Doporučení pro zaměstnavatele

Na otázku, co by mohlo být ze strany zaměstnavatele zajištěno lépe odpovědělo z celkového počtu 116 respondentů 48 %, že by uvítalo lepší komunikaci a organizaci práce. 34 % by uvítalo zlepšení technického vybavení a připojení a 18 % respondentů by uvítalo psychologickou podporu, a to například i v on-line variantě. Vyjádření respondentů je uvedeno v grafu níže.

Graf 9-Oblasti, v nichž by zaměstnanci uvítali větší podporu ze strany zaměstnavatele-
vyjádřeno v %

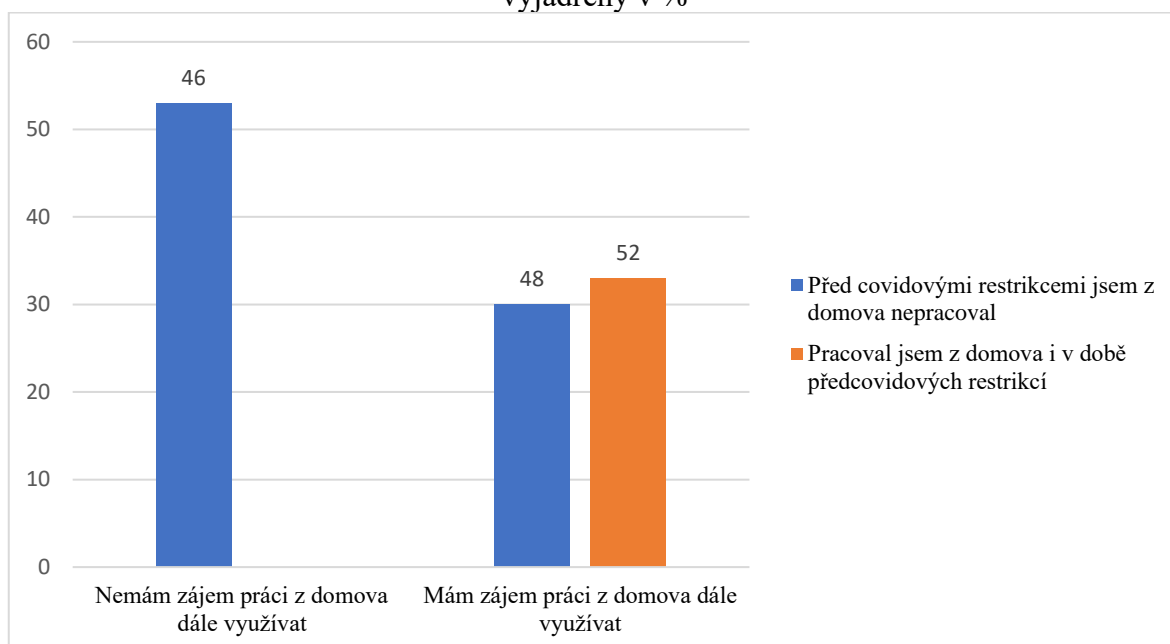


Zdroj: vlastní zpracování (2022)

7.6.11 Využívání práce z domova po skončení pandemie covidu-19

Otázka zjišťuje, zda zaměstnanci mají zájem o využívání práce z domova i v době po skončení covidových restrikcí. Z 83 respondentů, kteří před pandemií z domova nikdy nepracovali, odpovídá nyní 64 % (53 odpovědí), že nemají zájem práci z domova nadále využívat. 36 % (30) dotázaných zájem o práci z domova má. Naopak všichni ti (33 respondentů), kteří z domova pracovali už v době před pandemií covidu-19 uvádějí, že o práci z domova mají zájem i nadále.

Graf 10-Zájem o využívání práce z domova po skončení restrikcí spojených s covidem-19- vyjádřený v %



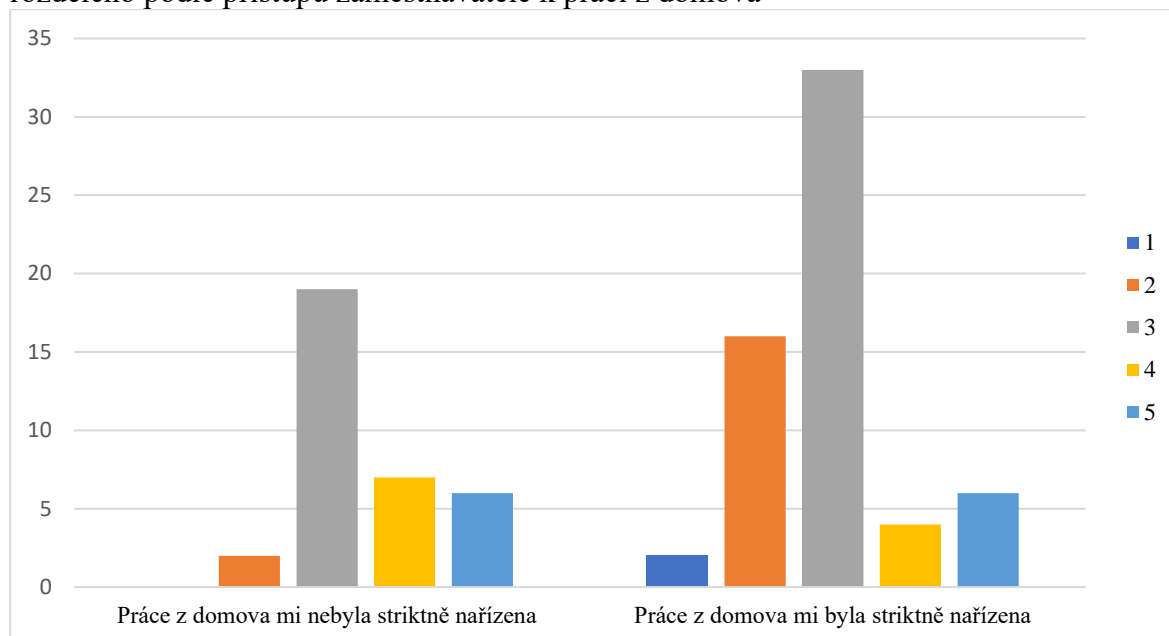
Zdroj: vlastní zpracování (2022)

7.6.12 Subjektivní vyhodnocení dopadů práce z domova v době pandemie covidu-19

V následujícím grafu uvádím vyhodnocení otázky, kdy si zaměstnanci měli subjektivně zvolit, jaký na ně práce z domova měla dopad. Zvolila jsem pouze respondenty, kteří z domova pracovali a ty dále rozdělila na ty, kteří měli práci z domova nařízenou a ty, kteří měli od zaměstnavatele benevolentní přístup. Číslo 1 znamenalo extrémně negativní dopad a číslo 6 naopak extrémně pozitivní dopad. Na otázku celkem odpovídalo 95 respondentů. 34 z nich mělo k práci z domova benevolentní přístup, nikdo z nich nezvolil ani variantu extrémně pozitivní ani variantu extrémně negativní. 5 % respondentů (2 odpovědi) vybralo variantu 2 odpovídající vyjádření spíše negativní, nejvíce respondentů 56 % (19 odpovědi) zvolilo variantu 3, neutrální dopad, variantu spíše pozitivní odpovědělo 21 % (7 odpovědi), 5 pozitivní si vybralo 18 % (6 odpovědi). V případě striktně nařízené práce z domova volili respondenti takto 3 % (2 odpovědi) vybírají, že nařízená práce z domova na ně měla velmi negativní dopad, 26 % (16 odpovědi) vybralo variantu 2 odpovídající vyjádření spíše negativní, stejně jako ve skupině, která neměla práci z domova striktně nařízenou nejvíce respondentů 54 % (33 odpovědi) zvolilo variantu 3, neutrální dopad, variantu spíše pozitivní odpovědělo 7 % (4 odpovědi), pozitivní si vybralo 10 % (6 odpovědi). Variantu extrémně pozitivní nezvolil nikdo. Data ukazují, že ti zaměstnanci, kteří práci neměli striktně

nařízenou inklinovali k pozitivnějšímu hodnocení práce z domova, naopak zaměstnanci, kteří měli práci z domova striktně nařízenou častěji volili z negativní škály.

Graf 11-Subjektivní vyhodnocení dopadu práce z domova v době covidových restrikcí rozděleno podle přístupu zaměstnavatele k práci z domova

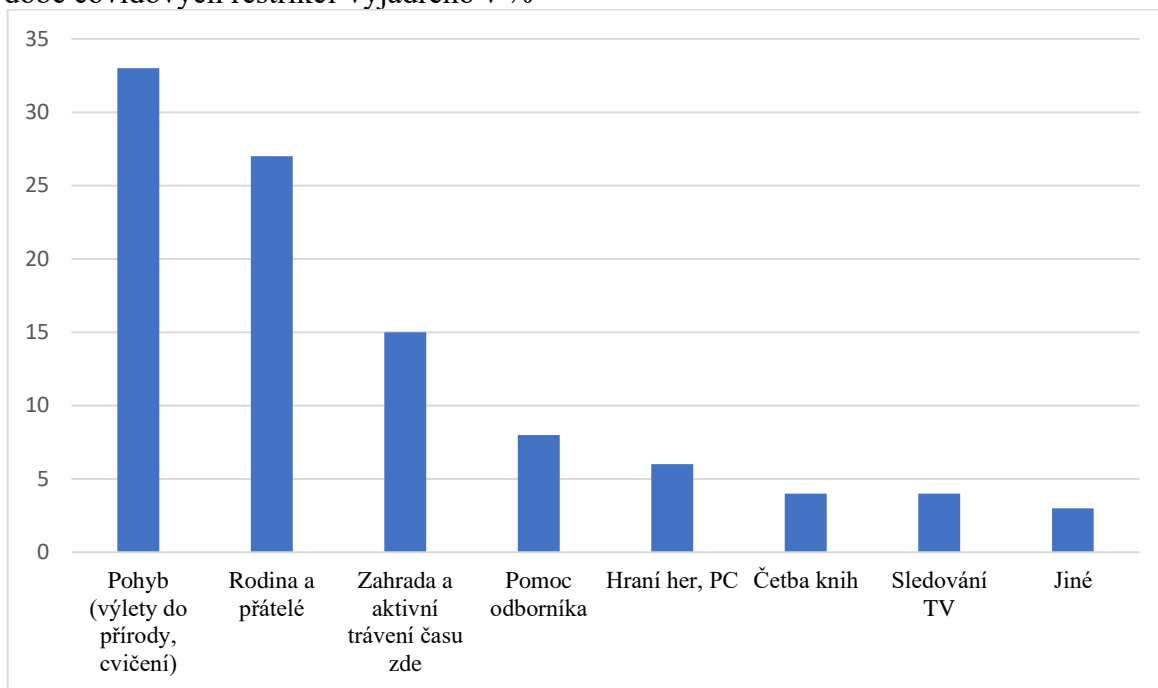


Zdroj: vlastní zpracování (2022)

7.6.13 Přehled věcí, které pomáhaly respondentům zvládat období práce z domova v době covidových restrikcí

Na otázku, co respondentům nejvíce pomáhalo cítit se lépe během práce z domova v době covidových restrikcí, vybírá nejvíce z nich, že lépe se cítili díky rodině, podrobnější rozpad v grafu uvedeném na další straně.

Graf 12-Přehled věcí, které pomáhaly respondentům zvládat období práce z domova v době covidových restrikcí-vyjádřeno v %



Zdroj: vlastní zpracování (2022)

7.7 Testování nezávislosti zvolených hypotéz

Pro ověření závislosti či nezávislosti hypotéz byl vybrán χ^2 (chí kvadrát test) v kombinační tabulce. Vychází se při něm z rozdílu skutečných (empirických) četností a četností teoretických. Pro jednotlivé buňky z tabulky empirických četností byla vypočítána teoretická četnost prostřednictvím vzorce uvedeného zde:

$$n_{0j} = \frac{n_i \cdot n_j}{n} \quad 19$$

V práci je postup výpočtu teoretické četnosti uveden pouze u ověřování první hypotézy, dále už je pak jen uvedena tabulka skutečných a empirických četností, přičemž výpočet teoretické četnosti byl proveden zvlášť v samostatném excelovém souboru. Vzhledem k tomu, že se jedná o jednoduché výpočty nejsou zde již dále uváděny.

Neshoda četností je dále měřena prostřednictvím vzorce uvedeného níže:

$$\chi^2 = \sum \sum \frac{(n_{ij} - n_{0j})^2}{n_{0j}} \quad 20$$

Vypočtená hodnota testového kritéria je pak porovnávána s kritickou hodnotou $\chi^2_{\alpha(n_i-1)(n_j-1)}$.

Je-li kritická hodnota testového kritéria větší než vypočtená hodnota, nulovou hypotézu o nezávislosti zamítáme. Test χ^2 nezávislosti může být použit pouze v případě, kdy podíl teoretických četností menších než 5 nepřekročí 20 % a také žádná z teoretických četností nesmí být menší než 1. V takovém případě nelze test použít rovnou, ale musí dojít ke sloučení slabých skupin, tak aby data byla dobře interpretovatelná. V případě zjištění existence závislosti, bude pak měřena síla závislosti prostřednictvím Pearsonova koeficientu kontingence. Zde uvádím vzorec pro výpočet.

$$c = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2 + n}} \quad 21$$

¹⁹ $n_{i,j}$ = teoretická četnost, n_i = součty v řádcích, n_j = součty ve sloupcích, n = velikost testovaného souboru, zde celkový počet respondentů

²⁰ χ^2 = vypočtená hodnota testového kritéria, n_{ij} = skutečná četnost odpovědí, n_{0j} = relativní četnost odpovědí

²¹ kde c = hodnota Pearsonova koeficientu, χ^2 = vypočtená hodnota testového kritéria, n = velikost testovaného souboru

Koeficient určuje míru závislosti znaků, přičemž 0 znamená znaky zcela nezávislé a 1 naopak znaky zcela závislé (Svatošová, Kába 2020).

Hypotéza č.1

H_1 -Bydliště respondenta nemá vliv na způsob trávení jeho volného času.

H_{A1} -Bydliště respondenta má vliv na způsob trávení jeho volného času.

Tabulka 1-Skutečná četnost odpovědí pro hypotézu č.1

Tabulka skutečné četnosti odpovědí			
	Bydlím v oblasti městského charakteru	Bydlím v oblasti venkovského charakteru	n_j
Byl jsem zvyklý trávit čas v místech zasažených covidovými restrikcemi	51	13	64
Byl jsem zvyklý trávit čas v místech nezasažených covidovými restrikcemi	18	34	52
n_i	69	47	116

Zdroj: vlastní zpracování (2022)

Postup výpočtu relativní četnosti

$$n_{0j} = \frac{n_i \cdot n_j}{n} = \frac{69 \cdot 64}{116} = 38,07$$

$$n_{0j} = \frac{n_i \cdot n_j}{n} = \frac{69 \cdot 52}{116} = 30,93$$

$$n_{0j} = \frac{n_i \cdot n_j}{n} = \frac{47 \cdot 64}{116} = 25,93$$

$$n_{0j} = \frac{n_i \cdot n_j}{n} = \frac{47 \cdot 52}{116} = 21,07$$

Tabulka 2-Teoretická četnost odpovědí pro hypotézu č.1

Tabulka teoretické četnosti odpovědí			
	Bydlím v oblasti městského charakteru	Bydlím v oblasti venkovského charakteru	$n_{j \cdot}$
Byl jsem zvyklý trávit čas v místech zasažených covidovými restrikcemi	38,07	25,93	64
Byl jsem zvyklý trávit čas v místech nezasažených covidovými restrikcemi	30,93	21,07	52
$n_{i \cdot}$	69	47	116

Zdroj: vlastní zpracování (2022)

Výpočet testového kritéria

$$\chi^2 = \sum \sum \frac{(n_{ij} - n_{oj})^2}{n_{oj}}$$

$$= \frac{(51-38,07)^2}{38,07} + \frac{(18-30,93)^2}{30,93} + \frac{(13-25,93)^2}{25,93} + \frac{(34-21,07)^2}{21,07} = 24,18$$

Testové kritérium vychází v hodnotě 24,18.

Kritická hodnota pro $\chi^2_{\alpha (ni-1)(nj-1)} = 3,841$

Vypočtené testové kritérium > kritická hodnota. Zamítáme tedy H_1 .

Na hladině $\alpha = 5\%$ se dle provedeného dotazníkového šetření prokázalo, že bydliště respondenta má vliv na způsob trávení volného času.

Výpočet závislosti

$$c = \sqrt{\frac{x^2}{x^2+n}} = \sqrt{\frac{24,18^2}{24,18^2+116}} = 0,913$$

V tomto případě se tedy jedná o poměrně silnou závislost.

Hypotéza č. 2

H_2 -Bydliště respondenta nemá vliv na změnu psychického stavu během práce z domova v době pandemie covidu-19.

H_{A2} -Bydliště respondenta má vliv na změnu psychického stavu během práce z domova v době pandemie covidu-19.

Tabulka 3-Skutečná četnost odpovědí pro hypotézu č.2

Tabulka skutečné četnosti odpovědí			
	Bydlím v oblasti městského charakteru	Bydlím v oblasti venkovského charakteru	n _j
Negativní změna	32	24	56
Nejsm si vědom žádné změny	31	18	49
Pozitivní změna	6	5	11
n _i	69	47	

Zdroj: vlastní zpracování (2022)

Tabulka 4-Teoretická četnost odpovědí pro hypotézu č.2

Tabulka teoretické četnosti odpovědí			
	Bydlím v oblasti městského charakteru	Bydlím v oblasti venkovského charakteru	$n_{j \cdot}$
Negativní změna	33,31	22,69	56
Nejsem si vědom žádné změny	29,15	19,85	49
Pozitivní změna	6,54	4,46	11
$n_{i \cdot}$	69	47	

Zdroj: vlastní zpracování (2022)

Výpočet testového kritéria

$$\chi^2 = \sum \sum \frac{(n_{ij} - n_{oj})^2}{n_{oj}}$$

$$= \frac{(32-33,31)^2}{33,31} + \frac{(31-29,15)^2}{29,15} + \frac{(6-6,54)^2}{6,54} + \frac{(24-22,69)^2}{22,69} + \frac{(18-19,85)^2}{19,85} + \frac{(5-4,46)^2}{4,46}$$

$$= 0,525$$

Testové kritérium vychází v hodnotě 0,525.

Kritická hodnota pro $\chi^2_{\alpha (ni-1)(nj-1)} = 5,991$.

Testové kritérium < kritická hodnota. Zamítáme tedy alternativní hypotézu H_{A2} .

Na hladině $\alpha = 5\%$ se dle provedeného dotazníkového šetření prokázalo, že bydliště respondenta nemá vliv na změnu psychického stavu. Vzhledem k často reportovaným negativním změnám ze strany respondentů, lze usuzovat, že situace spojená s pandemií covidu-19 byla velkou stresovou zátěží pro většinu společnosti.

Hypotéza č. 3

H_3 -Striktní nařízení práce z domova nemá vliv na negativní změnu psychického stavu během nařízené práce z domova.

H_{A3} -Striktní nařízení práce z domova má vliv na negativní změnu psychického stavu během nařízené práce z domova.

Pro ověření hypotézy č. 3 byla sloučena data respondentů, kteří nezaregistrovali žádnou změnu a data těch, kteří naopak reportovali pozitivní změnu.

Tabulka 5-Skutečná četnost odpovědí pro hypotézu č.3

Tabulka skutečné četnosti odpovědí			
	Práci z domova jsem měl striktně nařízenou	Práci z domova jsem neměl striktně nařízenou, mohl jsem si vybrat	n _j
Negativní změna	41	6	47
Nejsem si vědom žádné změny + pozitivní změna	20	28	48
n _i	61	34	95

Zdroj: vlastní zpracování (2022)

Tabulka 6-Teoretická četnost odpovědí pro hypotézu č.3

Tabulka teoretické četnosti odpovědí			
	Práci z domova jsem měl striktně nařízenou	Práci z domova jsem neměl striktně nařízenou, mohl jsem si vybrat	n_j
Negativní změna	30,18	16,82	47
Nejsem si vědom žádné změny + pozitivní změna	30,82	17,18	48
n_i	61	34	

Zdroj: vlastní zpracování (2022)

Výpočet testového kritéria

$$\begin{aligned}
 \chi^2 &= \sum \sum \frac{(n_{ij} - n_{0j})^2}{n_{0j}} \\
 &= \frac{(41 - 30,18)^2}{30,18} + \frac{(20 - 30,82)^2}{30,82} + \frac{(6 - 16,82)^2}{16,82} + \frac{(28 - 17,18)^2}{17,18} = 21,451
 \end{aligned}$$

Testové kritérium vychází v hodnotě 21,451.

Kritická hodnota pro $\chi^2_{\alpha(n_i-1)(n_j-1)} = 3,841$

Testové kritérium > kritická hodnota. Zamítáme tedy H_3 .

Na hladině $\alpha = 5\%$ se dle provedeného dotazníkového šetření prokázalo, že striktní nařízení práce z domova má negativní vliv na psychický stav respondentů.

Výpočet závislosti

$$c = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2 + n}} = \sqrt{\frac{21,451^2}{21,451^2 + 116}} = 0,893$$

Jedná se tedy o poměrně silnou závislost.

Získaná data naznačují, že zaměstnanci, kterým byla práce z domova nařízena bez možnosti rozhodnout se, zda chtějí pracovat z domu nebo z pracoviště inklinovali k reportování negativních změn více než ti, kteří měli možnost volby.

Hypotéza č.4

H_4 -Striktní nařízení práce z domova nemá vliv na to, zda se zaměstnavatel zajímal o psychický stav zaměstnance během nařízené práce z domova.

H_{A4} -Striktní nařízení práce z domova má vliv na to, zda se zaměstnavatel zajímal o psychický stav zaměstnance během nařízené práce z domova.

Tabulka 7-Skutečná četnost odpovědí pro hypotézu č.4

Tabulka skutečné četnosti odpovědí			
	Práci z domova jsem měl striktně nařízenou	Práci z domova jsem neměl striktně nařízenou, mohl jsem si vybrat	n _j
Zaměstnavatel se zajímal o můj psychický stav během práce z domova	9	11	20
Zaměstnavatel se nezajímal o můj psychický stav během práce z domova	52	23	75
n _i	61	34	

Zdroj: vlastní zpracování (2022)

Tabulka 8-Teoretická četnost odpovědí pro hypotézu č.4

Tabulka teoretické četnosti odpovědí			
	Práci z domova jsem měl striktně nařízenou	Práci z domova jsem neměl striktně nařízenou, mohl jsem si vybrat	n_j
Zaměstnavatel se zajímal o můj psychický stav během práce z domova	12,84	7,16	20
Zaměstnavatel se nezajímal o můj psychický stav během práce z domova	48,16	26,84	75
n_i	61	34	

Zdroj: vlastní zpracování (2022)

Výpočet testového kritéria

$$\chi^2 = \sum \sum \frac{(n_{ij} - n_{oj})^2}{n_{oj}}$$

$$= \frac{(9-12,84)^2}{12,84} + \frac{(52-48,16)^2}{48,16} + \frac{(11-7,16)^2}{7,16} + \frac{(23-26,84)^2}{26,84} = 4,062$$

Testové kritérium vychází v hodnotě 4,062.

Kritická hodnota pro $\chi^2_{\alpha(n_i-1)(n_j-1)} = 3,841$

Testové kritérium > kritická hodnota. Zamítáme tedy H_4 .

Na hladině $\alpha = 5\%$ se dle provedeného dotazníkového šetření prokázalo, že striktní nařízení práce z domova způsobilo to, že se takový zaměstnavatel více zajímal o psychický stav zaměstnanců, kteří pracovali z domova.

Hypotéza č.5

H_5 -Bydliště respondentů nemá vliv na to, zda zaměstnanci chtějí využívat práci z domova i po skončení pandemie covidu-19.

H_{A5} -Bydliště respondentů má vliv na to, zda zaměstnanci chtějí využívat práci z domova i po skončení pandemie.

Tabulka 9-Skutečné četnosti odpovědí pro hypotézu č.5

Tabulka skutečné četnosti odpovědí	Bydlím v městské oblasti	Bydlím ve venkovské oblasti	n _j
Chci práci z domova využívat i po skončení pandemie covidu-19	33	30	63
Nechci práci z domova využívat i po skončení pandemie covidu-19	36	17	53
ni	69	47	

Zdroj: vlastní zpracování (2022)

Tabulka 10-Teoretická četnost odpovědí pro hypotézu č.5

Tabulka teoretické četnosti odpovědí			
	Bydlím v městské oblasti	Bydlím ve venkovské oblasti	$n_{j\cdot}$
Chci práci z domova využívat i po skončení pandemie covidu-19	37,47	25,53	63
Nechci práci z domova využívat i po skončení pandemie covidu-19	31,53	21,47	53
$n_{i\cdot}$	69	47	

Zdroj: vlastní zpracování (2022)

Výpočet testového kritéria

$$\chi^2 = \sum \sum \frac{(n_{ij} - n_{oj})^2}{n_{oj}}$$

$$= \frac{(33-37,47)^2}{37,47} + \frac{(36-31,53)^2}{31,53} + \frac{(30-25,53)^2}{25,53} + \frac{(17-21,47)^2}{21,47} = 2,878$$

Testové kritérium vychází v hodnotě 2,878.

Kritická hodnota pro $\chi^2_{\alpha(n_i-1)(n_j-1)} = 3,841$.

Testové kritérium < kritická hodnota. Zamítáme tedy H_{A5} .

Na hladině $\alpha = 5\%$ se dle provedeného dotazníkového šetření prokázalo, že bydliště respondentů nemá vliv na to, zda zaměstnanci chtějí využívat práci z domova i po skončení pandemie covidu-19.

Hypotéza č.6

H_6 -Striktní nařízení práce z domova nemá vliv na to, zda zaměstnanci chtějí využívat práci z domova i po skončení pandemie covidu-19.

H_{A6} -Striktní nařízení práce z domova má vliv na to, zda zaměstnanci chtějí využívat práci z domova i po skončení pandemie covidu-19.

Tabulka 11-Skutečná četnost odpovědí odpovědí pro hypotézu č.6

Tabulka skutečné četnosti odpovědí			
	Práci z domova jsem měl striktně nařízenou	Práci z domova jsem neměl striktně nařízenou, mohl jsem si vybrat	n _j
Chci práci z domova využívat i po skončení pandemie covidu-19	32	31	63
Nechci práci z domova využívat i po skončení pandemie covidu-19	29	24	53
ni	61	55	

Zdroj: vlastní zpracování (2022)

Tabulka 12-Teoretická četnost odpovědí pro hypotézu č. 6

Tabulka teoretické četnosti odpovědí			
	Bydlím v městské oblasti	Bydlím ve venkovské oblasti	n _j
Chci práci z domova využívat i po skončení pandemie covidu-19	33,13	29,87	63
Nechci práci z domova využívat i po skončení pandemie covidu-19	27,87	25,13	53
ni	61	55	

Zdroj: vlastní zpracování (2022)

Výpočet testového kritéria

$$x^2 = \sum \sum \frac{(n_{ij} - n_{oj})^2}{n_{oj}}$$
$$= \frac{(32-33,13)^2}{33,13} + \frac{(29-27,87)^2}{27,87} + \frac{(31-29,87)^2}{29,87} + \frac{(24-25,13)^2}{25,13} = 0,177$$

Testové kritérium vychází v hodnotě 0,177.

Kritická hodnota pro $\chi^2_{\alpha(n_i-1)(n_j-1)} = 3,841$

Testové kritérium < kritická hodnota. Zamítáme tedy H_{A6} .

Na hladině $\alpha = 5\%$ se dle provedeného dotazníkového šetření prokázalo, že striktní nařízení práce z domova nemá vliv na to, zda zaměstnanci chtějí využívat práci z domova i po skončení pandemie covidu-19. Získaná data naznačují, že zaměstnanci již přijali práci z domova jako jednu z alternativních, ale přesto běžných forem výkonu povolání.

7.8 Diskuze

V rámci empirické části diplomové práce bylo provedeno dotazníkové šetření, které si kladlo za cíl zhodnotit, jakým způsobem zvládali zaměstnanci práci z domova během pandemie covidu-19. V první části byla data vyhodnocena v kontingenční tabulce a zpracována do grafů. Výsledky průzkumu potvrzují předpoklad, že práce z domova v době před pandemií covidu 19- byla spíše výjimečnou záležitostí než pravidlem. Pracovat z domova bylo umožněno jen některým privilegovaným profesím. Pandemie toto změnila. Na základě nařízení byla práce z domova realizována i u profesí, kde by to dříve nebylo myslitelné. Zaměstnanci, jakkoli negativně mohli práci z domova v době pandemie vnímat, si ale na tuto formu výkonu práce zvykli a co více, začínají ji chápat jako standard. V oblasti práce z domova přesto existují sféry, které nejsou prozatím zcela jasně vymezeny zákoníkem práce a tedy ani legislativně ošetřeny, týkají se například BOZP, kompenzace dalších nákladů, které zaměstnanci prací z domova vznikají (např. spotřeba energií), úpravy řešení překážek na straně zaměstnance, kompenzace práce ve svátek a další. V době nařízené práce se těmito aspekty nikdo zásadně nezabýval, práce z domova byla chápána jako jedno z nejdůležitějších protiepidemických opatření. Mnoho zaměstnanců možnost izolace a tím pádem menšího rizika nákazy vítalo, bez toho aniž by řešilo praktickou stránku věci. V době, kdy se práce z domova stala poměrně běžnou záležitostí bude nutné dořešit a vyjasnit dosud

jasně nespecifikované oblasti, aby se zabránilo konfliktům, které jsou v pracovním právu poměrně běžné.

Z výsledků výzkumu nelze s určitostí říci, že obyvatelé měst zvládali pandemii hůře než lidé žijící ve venkovských oblastech, negativní změny byly reportovány napříč oběma vzorky. Předpoklad, že obyvatelé venkova pandemii covidu-19 lépe zvládali proto, že jejich život je na službách a městském životním stylu závislý daleko méně než život člověka trvale žijícího ve městě, se nepotvrdil. Přesto například britské realitní kanceláře zaznamenaly v době pandemie nový trend napříč celým Spojeným královstvím. Počet zájemců o koupi nemovitosti na venkově vzrostl o 126 % ve srovnání s předchozím rokem, tedy létem roku 2019. Nejčastější důvody, proč se lidé chtěli stěhovat z měst byly větší kontakt s přírodou, možnost vlastní zahrady, blízkost přátel nebo rodin a větší pocit sounáležitosti s lokální komunitou. Práce z domova přesun obyvatel na venkov ještě více usnadnila (BBC, 2020). Situace, která nastala ve světě v souvislosti s pandemií covidu-19 je svým rozsahem a intenzitou dosud bezprecedentní a konečné důsledky prozatím nelze přesně určit. Lze usuzovat, že negativní projevy, které respondenti reportovali, mohly často spíše souviset s celkovým šokem z náhlé změny způsobu života a s všudypřítomnou nejistotou a strachem. Pro získání detailnější analýzy by bylo potřeba pracovat s větším počtem respondentů minimálně na celorepublikové úrovni. Práce se s ohledem na svůj rozsah také nezabývá myšlenkou, zda kulturní odlišnosti mezi dotázanými mohou mít nějaký vliv na výsledek výzkumu. Respondenti v tomto případně pocházejí ze dvou různých států, ale pro účely této diplomové práce to již není nijak zohledňováno případně detailněji rozpracováno. Další výzkum by se mohl zaměřit na to, zda odlišné kulturní prostředí může hrát nějakou roli ve vnímání práce z domova nebo třeba ve volbě odpovědí.

Práce také pracuje pouze s respondenty, kterým podstata jejich povolání celkem pohodlně umožňuje z domova pracovat. Do výzkumu nebyla zahrnuta povolání, která dle mého názoru nejsou primárně určena pro alternativní výkon práce, jako např. učitelé na základních a středních školách. Zahrnutí většího počtu respondentů i z řad takových povolání, by mohlo přinést komplexnější náhled na specifika práce z domova v době pandemie.

Prokázáno bylo, že striktní nařízení práce z domova mělo na psychiku respondentů negativní vliv. Pracovníci, kterým byla práce z domova nařízena se v době covidových restrikcí mohli ocitnout v úplné sociální izolaci. Práce z domova není za normálních okolností vhodná pro každého zaměstnance, alternativní výkon práce klade na pracovníka vysoké požadavky týkající se schopnosti organizace práce, přebírání zodpovědnosti, schopností a možností

skloubit pracovní a osobní život, ale například i umění relaxovat a využít svého práva na nedostupnost. Záludné na pandemické práci z domova bylo to, že v případě striktního nařízení, byli nuceni z domova pracovat úplně všichni bez ohledu na vlastní osobnostní charakteristiku. Na jaře roku 2020 byla práce z domova pro hodně firem i zaměstnanců nová, dnes už firmy zavádějí speciální tréninkové programy, které učí zaměstnance, jak práci z domova dobře zvládat, jak být efektivní a přesto netrávit u počítače velké množství času. Existují například i chatovací platformy, kde můžete s kolegy sdílet své zkušenosti a rady. Covid-19 změnil svět práce, stále častěji se objevují hybridní pracoviště a dříve alternativní způsob výkonu povolání se stává běžným.

7.9 Doporučení

Budou rozdělena na 2 úrovně

- Doporučení pro jednotlivce, jak lépe zvládat práci z domova
- Doporučení pro zaměstnavatele, jakým způsobem podpořit zaměstnance při práci z domova

Doporučení a-f, které zde uvádím jsou obecně platná, aplikovatelná v jakémkoli čase práce z domova, doporučení g-j se týkají zejména práce z domova v krizové době jako byla právě například pandemie covidu-19.

- Doporučení pro jednotlivce
 - a) Snažte se zachovávat organizaci a řád dne (vstávejte ve stejný čas jako do práce, dělejte si krátké pauzy)
 - b) Hezky se oblečte, i když celý den pracujete z domova (je důležité netrávit celý den v pyžamu nebo domácím oblečení)
 - c) Pro práci si rezervujte konkrétní, nejlépe ergonomicky vhodné místo (nepracujte např. z postele)
 - d) Snažte se zachovat původní pracovní dobu, pokud je to možné, nepracujte po nocích
 - e) Naučte se odpočívat aktivně (cvičení, procházky)
 - f) Zařaďte do jídelníčku zdravou stravu
 - g) Snažte se zůstat v kontaktu s okolím (telefonicky, virtuálně)
 - h) Situaci se snažte přijmout s klidem a rozvahou
 - i) Otevřeně mluvejte o svých pocitech

- j) Nebojte se požádat o odbornou pomoc
- Doporučení pro zaměstnavatele
Veškerá doporučení, vyjma bodů a-d, se týkají extrémních situací jako byla právě třeba pandemie covidu-19, předpokládám, že za normálních okolností není práce z domova čerpána v rozsahu, který by mohl být potenciálně rizikový.
 - a) Vždy mít se zaměstnancem uzavřenou dohodu o výkonu práce z domova (lze v ní uvést např. i formu kompenzace nákladů za energie, rozvržení pracovní doby atd.), tak aby se obě strany vyvarovaly případným sporům
 - b) Zajistit dostatečné technické vybavení (možno řešit i zápůjčkou- např. monitory atd.)
 - c) Zajistit vzdálenou podporu v případě technických obtíží
 - d) Podpořit aktivní a zdravý životní styl zaměstnanců vhodnou volbou benefitů (sport, masáže, fyzioterapie atd.)
 - e) Vývoj software, který bude jakýmsi průvodcem zaměstnance při práci z domova. Např. zaměstnanci po určitém čase doporučí krátkou pauzu, občerstvení atd. Zaměstnanci by také mohli v určitém časovém intervalu opakovaně vyplnit on-line dotazník o tom, jak se cítí, v případě, že by byly zaznamenány potenciálně rizikové odpovědi, mohlo by být automaticky informováno HR oddělení.
 - f) Zůstat v kontaktu se svými zaměstnanci (telefonicky, on-line)
 - g) Vytipujte zaměstnance, pro které je práce z domova vhodná (z hlediska náplně práce a osobnosti zaměstnance)
 - h) Zorganizovat pro své zaměstnance on-line neformální setkání
 - i) Zajímat se o psychický a zdravotní stav zaměstnanců
 - j) Vyjádřit zaměstnancům důvěru (často se zaměstnanci obávají toho, že když nebudou např. reagovat okamžitě na pracovní e-mail, mohou být podezírání z nečinnosti)
 - k) Sdílet se zaměstnanci tipy, jak fungovat při práci z domova (např. krátká videa o zdravé stravě, cvičení u PC atd.)
 - l) Nabídnout zaměstnancům pravidelné on-line lekce cvičení/meditace (například lekce jógy)
 - m) Zajistit odbornou psychologickou pomoc dostupnou všem zaměstnancům

7.10 Naplnění cílů práce

Práce si kladla za cíl ověřit, zda nařízenou práci z domova pozitivněji vnímali ti, kteří ji neměli striktně nařízenou a také tím, zda má na vnímání práce z domova nějaký vliv i to, kde dotyčný zaměstnanec žije, zda ve venkovské oblasti nebo naopak v oblasti městské. Na základě ověření definovaných hypotéz lze říci, že nelze jednoznačně tvrdit, že bydliště by bylo určujícím faktorem pro změnu psychického stavu. Neprokázano se, že by zaměstnanci, kteří bydlí ve městě reportovali negativnější psychosociální dopady než ti, kteří bydlí ve venkovských oblastech. Naopak nepodařilo se zamítnout hypotézu, tvrdící, že striktní nařízení práce z domova nemělo vliv na vyšší výskyt negativních psychosociálních dopadů. Ti, kteří měli práci z domova striktně nařízenou reportovali právě vyšší výskyt negativních psychosociálních dopadů.

8 Závěr

Diplomová práce je dokončována v době, kdy lze pandemii covidu-19 a rozsah, v jakém zasáhla svět mezi lety 2019-2021, považovat za otázku minulosti. Přesto je zřejmé, že některé věci, které se společnost naučila v době covidu, již s námi zůstanou. Práce z domova je jednou z nich. Stále častěji je práce z domova nebo její hybridní podoba vnímána jako standard nikoli už jako benefit nebo protipandemické opatření. Pracuji na personálním oddělení, změny, které pandemie covidu-19 přinesla světu mohu pozorovat každý den, dříve nemyslitelné se stalo skutečností. Naučili jsme se provádět nábor zaměstnanců on-line, důležité meetingy vedeme virtuálně, za velmi prospěšné já osobně považuji i to, že se zaměstnanci více starají o své zdraví. Pandemie nás naučila jisté ohleduplnosti, vůči sobě i ostatním. Zaměstnanci se také více zajímají o skloubení pracovního a osobního života.²² Covid-19 přiměl i firmy, které byly dříve zásadně proti, práci z domova po nějaký čas, a alespoň v minimálním rozsahu, akceptovat. Společnost LMC, která se zabývá pracovním trhem, uveřejnila průzkum na téma spokojenost zaměstnanců. Nejzásadnější faktory, které mají vliv na spokojenost zaměstnanců v práci jsou klasicky vztahy na pracovišti, pracovní podmínky, organizace práce, vztahy s nadřízenými a spravedlivé odměňování. Nicméně poměrně zásadní vliv na motivaci a spokojenost administrativních zaměstnanců nově má i možnost příležitostného čerpání práce z domova, lidé, kteří možnost pracovat z domova mají, uváděli vyšší míru pracovního uspokojení než ti, kteří o možnost práce z domova po pandemii úplně přišli (Magazín lmc, 2022). Přestože někteří mohli práci z domova v době pandemie vnímat negativně, domnívám se, že to bylo z největší části způsobené izolací na základě covidových restrikcí, obavami a nejistotou. Nyní je jasné, že pracovní trh prošel nenávratnou proměnou, firmám tedy nezbyvá nic jiného než tuto změnu akceptovat, protože v dnešní době, i přes vysoký stupeň modernizace a technologické inovace je jasné, že lidé jsou právě tím unikátním zdrojem, které zaměstnavatel má.

²² Toto nelze přisuzovat pouze pandemii covidu-19, ale roli hraje i to, že na pracovní trh vstupují mladší generace, které smýšlejí jinak.

9 Seznam použitých zdrojů

Avena, N., Simkus, J, Lewandovski, A, Gold, M., Potenza, M.. *Substance Use Disorders and Behavioral Addictions During the COVID-19 Pandemic and COVID-19-Related Restrictions*. Front Psychiatry. 2021 Apr 16;12:653674. doi: 10.3389/fpsyt.2021.653674. PMID: 33935838; PMCID: PMC8085389. Získáno 15.8.2021 z: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8085389/>.

Bartoš, V., Cahlíková, J., Bauer, M., Chytilová, J., *Dopady pandemie koronaviru na duševní zdraví*. Národohospodářský ústav AV ČR. Získáno 21.8.2021 z: https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA_Dusevni_zdravi_covid-19_cervenec2020_22/files/extfile/IDEA_Dusevni_zdravi_covid-19_cervenec2020_22.pdf.

Bennet, K., Gualtieri, T., Kazmierczyk, B. (2018). *Undoing solitary urban design: a review of risk factors and mental health outcomes associated with living in social isolation*. Penn State University, Beaver Campus, USA. Získáno 10.9.2021 z: <https://www.urbandesignmentalhealth.com/journal-4---solitary-urban-design.html>.

BBC news, Covid map: *Coronavirus cases, deaths, vaccinations by country*. Získáno 5.8.2022 z: <https://www.bbc.com/news/world-51235105>.

BBC news(2020). *Coronavirus: I hated my flat during lockdown*. Získáno 15.9.2022 z: <https://www.bbc.com/news/business-53670199>.

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

Bloom, N. (2020). *How working from home works out*. Stanford University-Institute for economic policy research. Získáno 10.9.2021 z: <https://siepr.stanford.edu/publications/policy-brief/how-working-home-works-out>.

Bulkeley, K. (2014). *Why sleep deprivation is torture*. Psychologytoday.com. Získáno 3.9.2021 z: <https://www.psychologytoday.com/us/blog/dreaming-in-the-digital-age/201412/why-sleep-deprivation-is-torture>.

Claussen, M.C., Fröhlich, S., Spörri J., Seifritz, E., Markser V.Z., Scherr, J. (2020). *Psyche and sport in times of covid-19*. Deutsche Zeitschrift für Sportmedizin. Získáno 10.9.2022 z: https://www.researchgate.net/publication/341455536_Psyche_and_Sport_in_Times_of_COVID-19/link/5ffed8d845851553a03dcc1c/download.

Covid portal. *Duševní hygiena*. Covid portál. Získáno 10.9.2021 z: <https://covid.gov.cz/situace/psychologicka-pomoc/dusevni-hygiena>
<https://psychologie.cz/sest-kroku-dusevnimu-zdravi/>.

Český Rozhlas (2009). *Spánek a imunita*. Získáno 3.9.2021 z: <https://plus.rozhlas.cz/spanek-a-imunita-6640269>.

Český statistický úřad. *Výběrové šetření o zdraví EHIS*. Získáno 15.8.2021 z: https://www.czso.cz/csu/vykazy/vyberova_setreni_o_zdravi_ehis_european_health_interview_survey.

Daňková, Š., Otáhalová, H., (2017). *Zdravotní stav české populace podle výběrového šetření o zdraví EHIS*. Získáno 15.8.2021 z: <https://www.czso.cz/documents/10180/46203816/Prehledy+Dankova.pdf>.

Goleman, D., *Emoční inteligence*. Přeložil Markéta Bílková. Praha: Columbus s.r.o., 1997. ISBN 80-85928-48-5.

Hays. *12 kladných změn, které covid-19 přinesl pracovnímu světu*. Získáno 25.8.2021 z: <https://www.hays.cz/blog/insights/12-kladnych-zmen-ktere-covid-19-prinesl-pracovnimu-svetu>.

Hayes, N. *Aplikovaná psychologie*. Přeložil Dagmar Břejlová. Praha: Portál s.r.o., 2003. ISBN 80-7178-807-4.

Hill, E., Ferris, M., Mårtinson, V. (2003). *Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life*. Journal of Vocational Behavior. Získáno 10.9.2022 z: [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00042-3](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00042-3).
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879103000423>.

Hovorková, K., (2018). *Nanejvýš 30 minut. Češi odmítají dojíždět za prací, přesvědčí je až výrazně víc peněz*. Získáno 15.9.2022 z: Dojíždění do zaměstnání: ochota cestovat se v Česku a v Evropě - Aktuálně.cz (aktualne.cz)

Irozhlas. *Počet lidí s depresemi vzrostl za deset let téměř o pětinu. V Česku jich je přes půl milionu*. Získáno 20.8.2021 z: https://www.irozhlas.cz/veda/pocet-lidi-s-deprese-milionu_201702231730_pholinkova.

Irozhlas. *Spánek a imunita*. Získáno 20.8.2021 z: <https://plus.rozhlas.cz/spanek-a-imunita-6640269>.

Kadeřábková, M. (2021). *Pokud stát úplně zkolabuje, pak je lepší žít na venkově, říká sociolog*. Získáno 15.9.2022 z: <https://www.flowee.cz/civilizace/8387-pokud-stat-uplne-zkolabuje-pak-je-lepsi-zit-na-venkove-rika-sociolog>.

Kamarádová, D. a kol. *Panická porucha*. Praha: Grada Publishing a.s. 2016. ISBN: 978-80-247-5218-1.

Klíma, E. *Stát chystá nová pravidla i kompenzace pro home office*. Seznam zprávy. Získáno 10.9.2022 z: https://www.seznamzpravy.cz/clanek/ekonomika-b2b-nuti-vam-firma-praci-z-domova-dostanete-kompenzaci-rika-ministerstvo-213262#dop_ab_variant=0&dop_source_zone_name=zpravy.sznhp.box&source=h

p&seq_no=3&utm_campaign=&utm_medium=z-boxiku&utm_source=www.seznam.cz.

Koucká, A. (2020). *Home office změnil pracovní návyky, lidé si práci rozložili, tvrdí výzkum.* Idu.cz. Získáno 3.9.2021 z: https://www.idnes.cz/ekonomika/domaci/cesko-microsoft-prace-z-domova-anteka.A200916_144052_ekonomika_kou.

Kubátová, H. *Sociologie životního způsobu.* Praha: Grada Publishing a.s. 2010. ISBN 978-80-247-2456-0.

Lidovky.cz. *Jídlo ovlivňuje duševní zdraví.* Lidovky.cz. Získáno 10.9.2021 z: https://www.lidovky.cz/orientace/veda/jidlo-ovlivnuje-dusevni-zdravi.A060116_093109_ln_veda_jel.

Magazín.lmc.eu. *Češi jsou v práci méně spokojeni než dřív. Chybí jim home office, ale i docenění.* Získáno 12.11.2022 z: Průzkum LMC JobsIndex 2022: spokojenost Čechů v práci

Marček, V. (2014). *7 důvodů proč se hýbat.* Psychologie.cz. Získáno 3.9.2022 z: <https://psychologie.cz/7-duvodu-proc-se-hybat/>.

Medical News Today. *How do stay-at-home mandates impact mental health?* Získáno 3.9.2021 z: <https://www.medicalnewstoday.com/articles/how-do-stay-at-home-mandates-impact-mental-health>.

Mental Health Foundation. *Feeding Minds. The impact of food on mental health.* ISBN 1-903645-78-6. Získáno 31.8.2021 z: https://www.mentalhealth.org.uk/sites/default/files/FeedingMinds_exec_summary.pdf.

MPSV. *Základní doporučení pro zaměstnavatele pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci z domova.* Získáno 3.7.2021 z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/bozp_prace_z_domova.pdf.

Musil, J. *Sociologie soudobého města.* Praha: Svoboda. 1967.

Návrh novely Zákoníku práce představený KDU-ČSL. Získáno 3.7. 2021 z: <https://www.psp.cz › sqw › text › orig2>

OECD. *The effect of COVID-19 on alcohol consumption, and policy responses to prevent harmful alcohol consumption.* OECD. Získáno 25.10.2021 z: <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/the-effect-of-covid-19-on-alcohol-consumption-and-policy-responses-to-prevent-harmful-alcohol-consumption-53890024/>.

Panchal, N., Kamal. R., Cox, C., Garfield. R., *The Implications of COVID-19 for Mental Health and Substance Use.* Získáno 6.9.2021 z:

https://pameladwilson.com/wp-content/uploads/4_5-2021-The-Implications-of-COVID-19-for-Mental-Health-and-Substance-Use_-KFF-1.pdf.

Pauknerová a kol. *Psychologie pro ekonomy a manžery*. Praha: Grada Publishing a.s. 2012. ISBN 978-80-247-3809-3

Pelcák, S. *Duševní hygiena*. Benepal a.s. 2012. 2 rozšířené vydání.

Pensar, H. Mäkälä, L. (2021). *Switching off from the home office*. Academy of management proceedings. Získáno 15.9.2022 z: <https://doi.org/10.5465/AMBPP.202114748abstract>.

Peterková, M. (2014). *Spánek z hlediska neurofyzologie*. Získáno 10.9.2021 z: <https://www.psyx.cz/spanek-z-hlediska-neurofyzologie/>.

Praško, J. a kol. *Sociální fobie a její léčba*. Praha: Grada Publishing a.s. 2017. ISBN: 978-80-247-5841-1.

Reichel, J. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada Publishing a.s. 2009. ISBN: 978-80-247-6935-6.

Ritchie. H., Roser. M., (2018) - *Urbanization*. Published online at OurWorldInData.org.: Získáno 20.8.2022 z: <https://ourworldindata.org/urbanization>.

Rod, A. (2020). *Spotřeba psychoaktivních léků v České republice*. Konference Psychoaktivní léky 27.10.2020. Získáno 5.9.2021 z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/protidrogova-politika/koordinace/II_04_Rod_Ales-Spotreba-psychoaktivnich-leku-fin.pdf.

Röhr, H. P. *Závislost*. Praha: Portál. 2015. ISBN 978-80-262-0927-0.

Ross, C. (2013). *Healthy Gut, Healthy Mind: 5 Foods to Improve Mental Health*. Psychology Today. Získáno 5.9.2021 z: <https://www.psychologytoday.com/us/blog/real-healing/201301/healthy-gut-healthy-mind-5-foods-improve-mental-health>.

Stosny, S. (2011). *Self-Regulation- To feel better, focus on what is most important*. psychologytoday.com. Získáno 25.8.2021 z: <https://www.psychologytoday.com/us/blog/anger-in-the-age-entitlement/201110/self-regulation>.

Svatošová, L. Kába, B. (2020). *Statistické metody II*. Praha: ČZU. Reprografické studio PEF ČZU. ISBN-978-80-213-1736-9.

Svatošová, L. Prášilová, M. (2021). *Statistické metody v příkladech*. Praha: ČZU. Reprografické studio PEF ČZU. ISBN-978-80-213-1673-7.

Šimková, L. (2016). *Pryč z města*. Psychologie.cz. Získáno 25.9.2021 z: <https://psychologie.cz/pryc-z-mesta/>.

Šeblová, J., Šeblová, D., Protopopová, D. (2020). *Pandemie SARS-COV-2 a její dopady na psychické zdraví*. Urgentní medicína.cz. Získáno 28.9.2022 z: https://urgentnimedicina.cz/casopisy/UM_2020_4.pdf#page=45.

Šikýř, M. *Personalistika pro manažery a personalisty*. Praha: Grada Publishing a.s. 2016. ISBN 978-80-5870-1.

Štikar, J. a kol. *Psychologie ve světě práce*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN: 80-246-0448-5.

The world bank. *Urban Development*. Získáno 20.8.2022 z: Urban Development Overview (worldbank.org).

Výrost J. a kol., *Sociální psychologie*. Praha: Grada Publishing a.s. 2008. ISBN 978-80-247-1428-8.

Weber, A. Jaekel-Reinhard, A. (2020). *Burnout Syndrome: a disease of modern societies?*. Institute and Outpatient Clinic for Occupational, Social and Environmental Medicine of the University of Erlangen-Nuremberg, Germany. Získáno 18.9.2022 z: https://www.researchgate.net/publication/12131853_Burnout_Syndrome_A_Disease_of_Modern_Societies.

Wiley Online Library. *Covid Isolation Eating Scale (CIES): Analysis of the impact of confinement in eating disorders and obesity*. A collaborative international study. Získáno 5.8.2021 z: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/erv.2784>.

Wong, B. (2020). *In the work from home era, Is the office affair dead?* Huffpost.com. Získáno 3.9.2021 z: https://www.huffpost.com/entry/office-affair-work-from-home_1_5fd1406ac5b652dce5859c63.

World Health Organization, *Listings of WHO's response to COVID-19*. Získáno 30.7.2021 z <https://www.who.int/news/item/27-04-2020-who-timeline---covid-19>.

World Health Organization. *Obesity and overweight*. Získáno 6.8.2021 z <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/obesity-and-overweight>

World Health Organization. *Controlling the global obesity epidemic*. Získáno 6.8.2021 z: <https://www.who.int/activities/controlling-the-global-obesity-epidemic>.

World Health Organization. *Depression and other common mental disorders*. Získáno 20.8.2021 z: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/254610/WHO-MSD-MER-2017.2-eng.pdf>.

World Health Organization. *Physical activity*. Získáno 20.8.2021 z: https://www.who.int/health-topics/physical-activity#tab=tab_1.

World Health Organization. *Depression*. Získáno 20.8.2021 z: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/depression>.

World Obesity Federation. *Coronavirus & Obesity*. Získáno 6.8.2021 z:
<https://www.worldobesity.org/news/statement-coronavirus-covid-19-obesity>.

Seznam grafů

Graf 1-Rozdělení respondentů podle bydliště a převažujícího způsobu trávení volného času- vyjádřeno v %	48
Graf 2-Poměr práce z domova během pandemie covidu-19- vyjádřený počtem respondentů	49
Graf 3-Rozdíl ve vnímání práce z domova v době před covidem a v době covidových restrikcí- vyjádřeno v %.....	50
Graf 4-Rozdělení respondentů podle bydliště a způsobu práce během pandemie	51
Graf 5-Důvody, pro které respondenti dobrovolně volili práci z domova- vyjádřeno v % .	52
Graf 6-Důvody, pro které respondenti dobrovolně volili práci z pracoviště-vyjádřeno v %	53
Graf 7-Nejčastěji reportované syndromy negativní změny- vyjádřeno v %	54
Graf 8-Nejčastěji reportované syndromy pozitivní změny- vyjádřeno v %	55
Graf 9-Oblasti, v nichž by zaměstnanci uvítali větší podporu ze strany zaměstnavatele- vyjádřeno v %	56
Graf 10-Zájem o využívání práce z domova po skončení restrikcí spojených s covidem-19- vyjádřený v %	57
Graf 11-Subjektivní vyhodnocení dopadu práce z domova v době covidových restrikcí rozděleno podle přístupu zaměstnavatele k práci z domova.....	58
Graf 12-Přehled věcí, které pomáhaly respondentům zvládat období práce z domova v době covidových restrikcí-vyjádřeno v %	59

Seznam tabulek

Tabulka 1-Skutečná četnost odpovědí pro hypotézu č.1	62
Tabulka 2-Teoretická četnost odpovědí pro hypotézu č.1	63
Tabulka 3-Skutečná četnost odpovědí pro hypotézu č.2	64
Tabulka 4-Teoretická četnost odpovědí pro hypotézu č.2	65
Tabulka 5-Skutečná četnost odpovědí pro hypotézu č.3	66
Tabulka 6-Teoretická četnost odpovědí pro hypotézu č.3	67
Tabulka 7-Skutečná četnost odpovědí pro hypotézu č.4	68
Tabulka 8-Teoretická četnost odpovědí pro hypotézu č.4.....	69
Tabulka 9-Skutečné četnosti odpovědí pro hypotézu č.5	70

Tabulka 10-Teoretická četnost odpovědí pro hypotézu č.5	71
Tabulka 11-Skutečná četnost odpovědí pro hypotézu č.6.....	72
Tabulka 12-Teoretická četnost odpovědí pro hypotézu č. 6	72

Přílohy

Příloha A -dotazník v českém jazyce

Vážený respondente,
jmenuji se Markéta Knoppová a v rámci studia oboru Veřejná správa a regionální rozvoj na České zemědělské univerzitě zpracovávám diplomovou práci na téma „Psychologické aspekty práce z domova“.

Dotazník slouží jako podklad diplomové práce. Pro potřeby zpracování dotazníkového šetření se na Vás obracím s prosbou o vyplnění dotazníku, odpovědi jsou zcela anonymní a budou použity jen pro studijní účely. Získaná data budou použita pro ověření definovaných hypotéz.

Informace k vyplnění:

U otázek vždy vyberte vhodnou odpověď/odpovědi. Pokud je možno vybrat více odpovědí je tak konkrétně uvedeno u otázky.

Práce se snaží zachovávat genderovou korektnost, užívání maskulinních tvarů v některých případech je pouze stylistická záležitost.

Předem děkuji za čas strávený nad tímto dotazníkem. Velmi si vážím Vaší pomoci.

1. Prosím, uveďte Vaše bydliště. Vyberte variantu, která nejvíce odpovídá místu, kde žijete.

- a) V oblasti venkovského charakteru (území, které se skládá z volné krajiny a jednotlivých sídel)
- b) V oblasti městského charakteru (oblast s vysokou hustotou člověkem vytvořených struktur městského typu)

2. Před pandemií jsem byl spíše zvyklý trávit volný čas (prosím, zvolte preferovaný nebo převažující způsob trávení volného času)

- a) V místech, která byla zasažena covidovými restrikcemi (divadla, restaurace, kina, bary, fitness centra atd.)
- b) V místech, která nebyla zasažena covidovými restrikcemi (příroda, vlastní zahrada atd.)

3. Pracoval jste v pandemii z domova?

- a) Ano
- b) Ne

4. Pokud jste pracoval z domova, byla Vám v době covidových restrikcí práce z domova striktně nařízena firmou, kde pracujete?

- a) Ano
- b) Ne, mohli jsme si vybrat, zda chceme pracovat z domova nebo z pracoviště dle vlastního uvážení

4.1. Pokud jste si vybral práci z domova a nemusel jste, uveďte proč (zvolte 2 pro Vás nejdůležitější důvody)

- a) Nechyběl mi kontakt s kolegy
- b) Pracovní prostředí, které doma mám je plně vyhovující
- c) Získal jsem čas navíc ušetřený cestou
- d) Vyhovuje mi možnost neformálního prostředí a neformálního oblečení
- e) Vytvořil jsem si vlastní organizaci a řád dne
- f) Jiné důvody

4.2. Pokud jste si vybral práci z pracoviště a nemusel jste, uveďte proč (zvolte 2 pro Vás nejdůležitější důvody)

- a) Chyběl mi kontakt s kolegy
- b) Nemám doma dostatečné pracovní zázemí
- c) Práce z domova mi nepřinesla žádný čas navíc
- d) Chybí mi čas strávený mimo domov (cesta do práce, oběd s kolegy)
- e) Postrádal jsem řád a organizaci dne
- f) Jiné důvody

5. Pracoval jste z domova i v době před covidovými restrikcemi

- a) Ano
- b) Ne

6. Pokud jste uvedl “ano” v otázce 5, byla pro Vás práce z domova

- a) Horší než v době před covidem
- b) Stejná jako v době před covidem
- c) Lepší než v době před covidem

7. Jak byste zhodnotil svoji pracovní motivaci během nařízené práce z domova

- a) Byla nižší
- b) Byla standardní, jako ze zaměstnání
- c) Byla spíše vyšší

8. Jak byste zhodnotili svůj pracovní výkon během nařízené práce z domova

- a) Byl nižší
- b) Byl standardní, jako ze zaměstnání
- c) Byl spíše vyšší

9. Jste si vědom změny psychického stavu během práce z domova? Prosím, vyberte charakteristiku

- a) Negativní změna
- b) Nejsem si vědom žádné změny
- c) Pozitivní změna

9.1. Pokud jste odpověděl negativní změna, vyberte z následujících možností, v čem negativum spatřujete

- a) Zažívám více stresu (rozladěnost, nervozita)
- b) Problémy se spánkem
- c) Problémy se sebeorganizací
- d) Úzkostné stavy nebo depresivní myšlenky
- e) Trpím sociální izolací
- f) Jiné

9.2. Pokud jste odpověděl pozitivní změna, vyberte z následujících možností, v čem pozitivum spatřujete

- a) Zažívám méně stresu
- b) Lépe spím
- c) Mám možnost více kontrolovat a řídit svůj čas
- d) Jsem méně unavený
- e) Necítím se pod tlakem
- f) Jiné

10. Zaznamenali jste nějaké změny v době práce z domova týkající se životního stylu, které jste za normálních okolností předtím na sobe nepozorovali, neprožívali ? Prosím, vyberte charakteristiku

- a) Negativní změna
- b) Nejsm si vědom žádné změny
- c) Pozitivní změna

10.1. Pokud jste odpověděl negativní změna, vyberte z následujících možností, v čem negativum spatřujete

- a) Stravuji se méně zdravě
- b) Více kouřím, piju alkohol, užívám drogy
- c) Mám méně pohybu (necvičím, nechodím do přírody)
- d) Více TV, PC, her
- e) Jiné

10.2. Pokud jste odpověděl pozitivní změna, vyberte z následujících možností, v čem negativum spatřujete

- a) Stravuji se zdravěji
- b) Méně nebo vůbec kouřím, méně nebo vůbec piju alkohol, méně nebo vůbec užívám drogy
- c) Mám více pohybu (cvičení, procházky v přírodě)
- d) Méně TV, PC, her
- e) Jiné

11. Kdybyste měl vyhodnotit podporu zaměstnavatele během práce z domova na škále 1-6, přičemž 1 je extrémně negativní a 6 je extrémně pozitivní, uveďte

1 2 3 4 5 6

11. Pokud by se mělo něco zlepšit ,uved'te, co by mělo být zajištěno lépe

- a) Technické vybavení včetně připojení
- b) Zajistit psychologickou podporu (může být i on-line)
- c) Komunikace a organizace práce

12. Zjišťoval zaměstnavatel, jak jste se v době práce z domova cítili

- a) Ano
- b) Ne

13. Pokud jste uvedl ne, uvítal byste, aby se zaměstnavatel více zajímal o to jak jste se v době práce z domova cítil?

- a) Ano
- b) Ne

14. Zjišťoval zaměstnavatel, jak jste se cítili po návratu do zaměstnání

- a) Ano
- b) Ne

15. Pokud jste uvedl ne, uvítal byste, aby se zaměstnavatel více zajímal o to jak jste se cítili po návratu do zaměstnání ?

- a) Ano
- b) Ne

16. Co Vám nejvíce pomáhalo zvládat celé covidové období práce z domova (zvolte 2 pro Vás nejdůležitější důvody)

- a) Rodina a přátelé
- b) Zahrada a aktivní trávení času zde
- c) Pohyb(výlety do přírody, cvičení)
- d) Hraní her a PC
- e) Četba knih
- f) Sledování televize
- g) Pomoc odborníka
- e) Jiné

17. Pokud zaměstnavatel umožní práci z domova i po pandemii, mám zájem ji nadále využívat.

- a)Ano
- b)Ne

18. Kdybyste měli hodnotit vyhodnotit, jaký na Vás práce z domova měla dopad (uvažujte pracovní i osobní život) na škále 1-6, přičemž 1 je extrémně negativní a 6 je extrémně pozitivní, uved'te

1 2 3 4 5 6

Příloha B- dotazník v německém jazyce

Sehr geehrte Damen und Herren,

Mein Name ist Markéta Knopková. Ich studiere Öffentliche-Verwaltung und Regionalentwicklung an der Tschechischen Universität für Landwirtschaft und arbeite an meiner Masterarbeit zum Thema "Psychologische Aspekte der Heimarbeit".

Der Fragebogen dient als Grundlage für diese Arbeit. Zum Zweck der Umfrage bitte ich Sie, den Fragebogen auszufüllen. Die Antworten sind völlig anonym und werden nur zu Studienzwecken verwendet. Die gewonnenen Daten werden zur Überprüfung der aufgestellten Hypothesen verwendet.

Informationen zum Ausfüllen:

Wählen Sie immer die passende(n) Antwort(en) aus. Wenn mehr als eine Antwort ausgewählt werden kann, wird dies in der Frage ausdrücklich angegeben.

In der Arbeit wird versucht, die geschlechtsspezifische Korrektheit beizubehalten; die Verwendung männlicher Formen in einigen Fällen ist lediglich eine stilistische Frage.

Ich bedanke mich für Ihre Zeit und Aufmerksamkeit.

1. Geben Sie bitte Ihren Wohnsitz an. Wählen Sie die Option, die Ihrem Wohnort am besten entspricht.

- a) In einem ländlichen Gebiet (ein Gebiet, das aus offener Landschaft und einzelnen Siedlungen besteht)
- b) In einem städtischen Gebiet

2. Vor der Pandemie war ich eher gewohnt, meine Freizeit zu verbringen (bitte wählen Sie Ihre bevorzugte oder überwiegende Freizeitaktivität)

- a) An Orten, die von den COVID-19-Beschränkungen betroffen waren (Theater, Restaurants, Kinos, Bars, Fitnesszentren usw.)
- b) An Orten, die nicht von den COVID-19-Beschränkungen betroffen waren (Natur, eigener Garten usw.)

3. Haben Sie während der Pandemie von Zuhause gearbeitet?

- a) Ja
- b) Nein

4. Wenn Sie von Zuhause gearbeitet haben, wurde es während der COVID-19-Beschränkungen von dem Arbeitgeber strikt angeordnet?

- a) Ja
- b) Nein, wir konnten frei wählen, ob ich von Zuhause oder an meinem Arbeitsplatz arbeiten will

4.1 Wenn Sie von Zuhause arbeiten wollten und nicht mussten, geben Sie bitte an, warum (wählen Sie 2 Gründe aus, die für Sie am wichtigsten sind)

- a) Den Kontakt mit meinen Kollegen habe ich nicht vermisst
- b) Das Arbeitsumfeld zuhause ist zufriedenstellend
- c) Ich habe mehr Zeit durch die ersparte Anfahrt zur Arbeit
- d) Ich mag die Möglichkeit, in einem informellen Umfeld zu arbeiten und mich leger zu kleiden
- e) Ich habe meine eigene Organisation und Ordnung für den Tag geschafft
- f) Sonstige Gründe

4.2 Wenn Sie sich dafür entschieden haben, an Ihrem Arbeitsplatz zu arbeiten, geben Sie bitte an, warum (wählen Sie 2 Gründe aus, die für Sie am wichtigsten sind)

- a) Ich habe den Kontakt mit meinen Kollegen vermisst
- b) Ich habe zuhause kein geeignetes Arbeitsumfeld
- c) Die Arbeit von Zuhause hat mir keine zusätzliche Zeit gewonnen
- d) Ich vermisse die Zeit außerhalb von Zuhause (Fahrt zur Arbeit, Mittagessen mit Kollegen)
- e) Ich vermisse Ordnung und Organisation meines Tages
- f) Sonstige Gründe

5. Haben Sie auch in der Zeit vor den COVID-19-Beschränkungen von Zuhause gearbeitet?

- a) Ja
- b) Nein

6. Wenn Sie Frage 5 mit "Ja" beantwortet haben, war die Arbeit von Zuhause

- a) Schlechter als vor dem Covid
- b) Vergleichbar wie vor dem Covid
- c) Besser als vor dem Covid

7. Wie würden Sie Ihre Arbeitsmotivation während der Zeit der Heimarbeit einschätzen?

- a) Sie war niedriger

- b) Vergleichbar wie an meinem Arbeitsplatz
- c) Sie war etwas höher

8. Wie würden Sie Ihre Arbeitsleistung während der Zeit im Homeoffice bewerten?

- a) Sie war niedriger
- b) Vergleichbar wie an meinem Arbeitsplatz
- c) Sie war etwas höher

9. Bemerken Sie eine Veränderung Ihrer psychischen Gesundheit im Homeoffice? Bitte wählen Sie eine Charakteristik

- a) Negative Veränderung
- b) Mir ist keine Veränderung bekannt
- c) Positive Veränderung

9.1 Wenn Sie mit "negative Veränderung" geantwortet haben, wählen Sie bitte aus den folgenden Punkten aus, welche Sie als negativ einstufen

- a) Mehr Stress (Launenhaftigkeit, Nervosität)
- b) Schlafprobleme
- c) Probleme mit der Selbstorganisation
- d) Angstzustände oder depressive Gedanken
- e) Soziale Isolation
- f) Sonstiges

9.2 Wenn Sie die Frage mit "positive Veränderung" beantwortet haben, wählen Sie bitte aus den folgenden Punkten aus, welche Sie als positiv einstufen

- a) Ich habe weniger Stress
- b) Ich schlafe besser
- c) Ich bin in der Lage, meine Zeit besser zu kontrollieren und zu verwalten
- d) Ich bin weniger müde
- e) Ich fühle mich nicht unter Druck gesetzt
- f) Sonstiges

10. Haben Sie im Homeoffice Veränderungen in Ihrem Lebensstil festgestellt, die Sie vorher nicht beobachtet oder erlebt haben? Bitte wählen Sie eine Charakteristik

- a) Negative Veränderung
- b) Mir ist keine Veränderung bekannt
- c) Positive Veränderung

10.1 Wenn Sie mit "negative Veränderung" geantwortet haben, wählen Sie bitte aus den folgenden Punkten aus, welche Sie als negativ einstufen

- a) Ich esse nicht gesund
- b) Ich rauche mehr, trinke Alkohol, nehme Drogen
- c) Ich bewege mich weniger (ich mache keinen Sport, gehe nicht ins Freie)
- d) Mehr Fernsehen, PC, Spiele
- e) Sonstiges

10.2 Wenn Sie die Frage mit "positive Veränderung" beantwortet haben, wählen Sie bitte aus den folgenden Punkten aus, welche Sie als positiv einstufen

- a) Ich esse gesünder
- b) Ich rauche weniger oder gar nicht, trinke weniger oder gar keinen Alkohol, nehme weniger oder gar keine Drogen
- c) Ich bewege mich mehr (Sport, Spaziergänge in der Natur)
- d) Weniger Fernsehen, PC, Spiele
- e) Sonstiges

11. Bewerten Sie die Unterstützung Ihres Arbeitgebers während der Lockdown-Phase. 1 extrem negativ und 6 extrem positiv

1 2 3 4 5 6

11. Sollte etwas verbessert werden, was wäre es denn?

- a) Technische Einrichtung einschließlich Konnektivität
- b) Psychologische Unterstützung (kann online erfolgen)
- c) Kommunikation und Organisation der Arbeit

12. Hat Ihr Arbeitgeber gefragt, wie Sie sich fühlen, wenn Sie von Zuhause arbeiten?

- a) Ja
- b) Nein

13. Wenn Sie "nein" geantwortet haben, würden Sie sich freuen, wenn Ihr Arbeitgeber Interesse zeigt?

- a) Ja
- b) Nein

14. Hat Ihr Arbeitgeber nachgefragt, wie Sie sich nach der Rückkehr an Ihren Arbeitsplatz fühlten?

- a) Ja
- b) Nein

15. Wenn Sie "nein" gesagt haben, würden Sie sich wünschen, dass sich Ihr Arbeitgeber mehr dafür interessiert?

- a) Ja
- b) Nein

16. Mit welchen Aktivitäten haben Sie sich in ihrer Freizeit während der Lockdown-Phase beschäftigt? (Wählen Sie 2 Optionen)

- a) Familie und Freunde
- b) Gartenarbeit
- c) Bewegung (Ausflüge in die Natur, Sport)
- d) Spiele und PC
- e) Bücher lesen
- f) Fernsehen
- g) Psychologische Hilfe
- e) Sonstiges

17 Wenn es mein Arbeitgeber zulässt, nach der Pandemie von Zuhause aus zu arbeiten, bin ich daran interessiert, dies weiterhin zu tun.

- a) Ja
- b) Nein

18. Bewerten Sie die Wirkungen vom Homeoffice auf Ihr Arbeits- und Privatleben. 1 extrem negativ und 6 extrem positiv ²³

1 2 3 4 5 6

²³ Překlad Pavlína Knopp, Zdeněk Knopp