

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Institut vzdělávání a poradenství**

**Katedra profesního a personálního rozvoje**



**Česká zemědělská  
univerzita v Praze**

**Psychologické důsledky práce z domova na pracovníky  
státní správy**

**Bakalářská práce**

**Autor: Marta Šarlingerová**

**Vedoucí práce: PhDr. Mgr. Marie Hanušová**

**2022**



## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Marta Šarlingerová

Specializace v pedagogice  
Poradenství v odborném vzdělávání

Název práce

**Psychologické důsledky práce z domova na pracovníky státní správy.**

Název anglicky

**Psychological consequences of working from home on government employees.**

---

### Cíle práce

Cílem bakalářské práce je analyzovat psychologické důsledky práce z domova u pracovníků státní správy, popsat subjektivně vnímané výhody i nevýhody, které jim přináší. Pomocí průzkumu formou dotazníkového šetření u vybraného počtu respondentů z řad zaměstnanců státní správy zjistit, zda u nich převažují pozitivní či negativní aspekty práce z domova, identifikovat je a popsat. Rovněž bude přihlédnuto k současné celosvětové situaci, která z důvodu pandemie učinila z „home office“ velké téma.

### Metodika

Studium informačních zdrojů.

Sběr dat prostřednictvím dotazníku, zpracování a vyhodnocení dat, tvorba SWOT analýzy.

## Doporučený rozsah práce

dle pravidel pro psaní bakalářských prací

## Klíčová slova

psychologie, práce z domova, home office, státní správa, zaměstnanec, flexibilita, pracovní kolektiv

---

## Doporučené zdroje informací

- DUDOVÁ, Radka, ed. Nové šance a rizika: flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2008. 308 s. ISBN 978-80-7330-138-5.
- GILLERNOVÁ, Ilona a kol. Psychologické aspekty změn v české společnosti: člověk na přelomu tisíciletí. Vyd. 1. Praha: Grada, 2011. 256 s. Psyché. ISBN 978-80-247-2798-1.
- KAMRÁDOVÁ, Lucie et al. Vybrané problémy veřejné správy. Vydání: první. Opava: Slezská univerzita v Opavě, Fakulta veřejných politik v Opavě, Ústav veřejné správy a regionální politiky, 2020. 81 stran. ISBN 978-80-7510-427-4.
- ŠINDLEROVÁ, Ivana. Práce žen z domova v České republice: nejistá a nevýhodná práce ukrytá za dveřmi domácností, nebo flexibilita pro skloubení rodinného a profesního života?. Praha: Evropská kontaktní skupina v ČR, 2006. 28 s. ISBN 80-239-7284-7.
- TRYKAR, Luděk. Služební poměr státních zaměstnanců. Vyd. 1. Praha: Leges, 2008. 170 s. Teoretik. ISBN 978-80-87212-05-9.
- WAGNEROVÁ, I. *Psychologie práce a organizace : nové poznatky*. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3701-0.
- WAGNEROVÁ, Irena. *Psychologie práce a organizace – aktuální otázky*. 1. vyd. Brno: Tribun EU, ©2010. 145 s. Knihovnicka.cz. ISBN 978-80-7399-261-3.

---

## Předběžný termín obhajoby

2021/22 LS – IVP

## Vedoucí práce

PhDr. Mgr. Marie Hanušová

## Garantující pracoviště

Katedra profesního a personálního rozvoje

Elektronicky schváleno dne 28. 5. 2021

**Mgr. Jiří Votava, Ph.D.**

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 28. 5. 2021

**Ing. Karel Němejc, Ph.D.**

Pověřený ředitel

V Praze dne 18. 03. 2022



## ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ


Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma Psychologické důsledky práce z domova na pracovníky státní správy vypracovala samostatně a citovala jsem všechny informační zdroje, které jsem v práci použila a které jsem rovněž uvedla na konci práce v seznamu použitých informačních zdrojů.

Jsem si vědoma, že na moji bakalářskou/závěrečnou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, především ustanovení § 35 odst. 3 tohoto zákona, tj. o užití tohoto díla.

Jsem si vědoma, že odevzdáním bakalářské práce souhlasím s jejím zveřejněním podle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a to i bez ohledu na výsledek její obhajoby.

Svým podpisem rovněž prohlašuji, že elektronická verze práce je totožná s verzí tištěnou a že s údaji uvedenými v práci bylo nakládáno v souvislosti s GDPR.

V Praze dne 28.2.2022

  
.....  
(podpis autora práce)



## PODĚKOVÁNÍ

Ráda bych na tomto místě poděkovala vedoucí své bakalářské práce PhDr. Marii Hanušové za poskytnuté rady a podněty pro zpracování práce.

Děkuji rovněž všem respondentům, kteří se zúčastnili dotazníkového šetření nebo mi ochotně poskytli rozhovor.

V neposlední řadě děkuji své rodině za její podporu po celou dobu mého studia.



## **Abstrakt**

Bakalářská práce pojednává o psychologických důsledcích práce z domova u pracovníků státní správy. Nejprve se zaměřuje na práci z domova jako jednu z forem práce, která je v současné době stále více využívána. Nabízí větší flexibilitu, řadou zaměstnavatelů je nabízena jako bonus pro zaměstnance. Ve státní správě dosud byla tato forma práce spíše výjimečná. Vzhledem k celosvětové situaci způsobené pandemií covid-19 je však již druhým rokem běžnou součástí pracovního života i státních zaměstnanců.

## **Klíčová slova**

psychologie, práce z domova, státní správa, zaměstnanec, pracovní kolektiv, home office

## **Abstract**

The bachelor thesis deals with the psychological consequences of working from home for state administration workers. First, it focuses on working from home as one of the forms of work that is currently increasingly used. It offers more flexibility, it is offered by many employers as a bonus for employees. In the state administration, until now, this form of work has been rather exceptional. However, due to the global situation caused by the covid-19 pandemic, it has been a normal part of the working life of state employees for the second year in a row. the advantages and disadvantages of working from home, what they see as its opportunities and threats.

## **Keywords**

psychology, working from home, state administration, employee, work team, home office





ÚVOD.....	9
TEORETICKÁ VÝCHODISKA.....	10
1 Cíl a metodika.....	10
2 Práce z domova.....	11
2.1 Práce z domova jako zaměstnanecký bonus .....	11
2.2 Práce z domova jako nutnost.....	11
2.3 Práce z domova ve státní správě .....	12
2.3.1 Bezpečnost informací .....	13
2.3.2 Bezpečnost práce .....	13
3 Výhody a nevýhody práce z domova.....	14
3.1 Úspora času a nákladů za dojíždění .....	14
3.2 Flexibilita .....	15
3.3 Výhoda domácího prostředí .....	15
3.4 Profesní a sociální izolace.....	16
3.5 Informační a komunikační technologie.....	17
4 Harmonizace pracovního a osobního života.....	19
4.1 Sladění práce a soukromí .....	19
4.2 Flexibilita .....	21
5 Psychosociální dopady práce z domova na jednotlivce.....	22
5.1 Psychosociální a zdravotní rizika.....	22
5.2 Dopad psychosociálních rizik .....	24
6 Design průzkumného šetření .....	25
6.1 Cíl a otázky průzkumného šetření.....	25
6.2 Metodika a příprava .....	26
6.3 Výběr a charakteristika respondentů.....	26
6.4 Dotazníkové šetření.....	27

6.5	Rozhovory .....	28
7	Analýza získaných dat .....	35
7.1	Výsledky průzkumného šetření .....	35
7.2	SWOT analýza .....	40
7.3	Shrnutí průzkumného šetření .....	42
8	Shrnutí a doporučení .....	44
	SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ .....	50
	SEZNAM PŘÍLOH .....	51

## ÚVOD

Téma bakalářské práce jsem si zvolila, protože jsem sama pracovníkem státní správy, kterého se práce z domova v posledních dvou letech týká. Zajímavé mi připadá i z důvodu časového rámce, ve kterém probíhal průzkum (pandemie covid-19).

Práce z domova, i v Čechách stále častěji označována anglickým názvem „home office“, je celosvětovým fenoménem souvisejícím s rozvojem informačních technologií a genderové rovnováhy, resp. rovných příležitostí mužů a žen při výkonu zaměstnání. Doposud byla v České republice využívána zejména v soukromém sektoru, nežádka jako bonus nabízený zaměstnavatelem. Rozšířily se tím možnosti pracovního uplatnění pro rodiče s malými dětmi, zaměstnance dojíždějící z větší dálky nebo pro ty, kterým zkrátka práce z domova vyhovuje.

Celosvětová pandemie covid-19 výhodu home office změnila na nutnost. Již druhým rokem je tato forma práce běžnou součástí našich životů. Z důvodů protipandemických nařízení se práce z domova rozšířila i do státního sektoru.

Státní správa je činnost, kterou vykovává stát prostřednictvím státních orgánů. Vzorek respondentů mého průzkumného šetření pochází z devadesáti procent z řad zaměstnanců Ministerstva spravedlnosti ČR, kde jsem zaměstnána, zbytek je zastoupen pracovníky podobně zaměřených ústředních orgánů státní správy.

Pracovníci státní správy, kteří nebyli na tuto formu práce zvyklí ani připravení se musí vyrovnat s řadou zcela nových situací, které na ně měly pozitivní i negativní vliv. Práce z domova změnila jejich profesní i osobní návyky, zasáhla do soukromého života jim i jejich rodinám.

# TEORETICKÁ VÝCHODISKA

## 1 Cíl a metodika

Cílem bakalářské práce je analyzovat psychologické důsledky práce z domova u pracovníků státní správy, popsat subjektivně vnímané výhody i nevýhody, které jim přináší. Pomocí průzkumu formou dotazníkového šetření u vybraného počtu respondentů z řad zaměstnanců státní správy zjistit, zda u nich převažují pozitivní či negativní aspekty práce z domova, identifikovat je a popsat. Rovněž bude přihlédnuto k současné celosvětové situaci, která z důvodu pandemie učinila z „home office“ velké téma.



## **2 Práce z domova**

Práci z domova charakterizuje Gillernová, Kebza, Rymeš a kol. (2011, s. 186) jako „způsob provádění práce, řešení některých pracovních úkolů v domácím prostředí, přičemž základní pracoviště je v organizaci, v níž je pracovník zaměstnán“. Práce z domova propojuje pracovní a soukromou sféru, přičemž dochází k časovému a prostorovému prolínání pracovních a soukromých aktivit (Dudová, 2008, s. 35).

V České republice je práce z domova legislativně zakotvena v Zákoníku práce (Zákon 262/2006 Sb.). Ustanovení § 317 upravuje pracovněprávní vztahy zaměstnanců, kteří nebudou pracovat na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek budou pro něj vykonávat práci v pracovní době, kterou si sami rozvrhnou.

I práce z domova ale musí probíhat v odpovídajícím prostředí a podmínkách. Je nutné dodržovat určitá ergonomická pravidla jako je mikroklima (teplota vzduchu, větrání), osvětlení, hluchnost apod. Při práci na počítači je nutné dbát na správnou výšku pracovního stolu i židle. Je třeba vytvořit si pracovní režim s přestávkami na jídlo, oddech a protažení.

### **2.1 Práce z domova jako zaměstnanecký bonus**

S rozvojem informačních a komunikačních technologií a voláním po větší flexibilitě práce ze strany zaměstnavatelů i zaměstnanců stále více organizací nabízí možnost práce z domova uchazečům o práci již při přijímacím pohovoru. Jedná se o další benefit zaměstnavatele nabízený spolu s např. stravovacími kupony, možností využití sportovních zařízení zdarma apod., které v době nízké nezaměstnanosti a zvýšené poptávky na trhu práce může kladně ovlivnit rozhodnutí uchazeče o práci.

### **2.2 Práce z domova jako nutnost**

S výskytem epidemie spojené s covid-19, která se nevyhnula ani České republice, se home office rozšířil napříč soukromým i státním sektorem jako nástroj prevence, kterým se zaměstnavatel snaží zabránit nákaze eliminací kontaktu osob se současným

zachováním činnosti organizace. Práce z domova se také využívá v případech, kdy jedinec již přišel do kontaktu s nakaženým a byla mu nařízena karanténa nebo je sám nakažený, ale bez příznaků.

Výlučně české společnosti, tím spíše státní správa, k možnosti nabízet práci z domova jako bonus pro zaměstnance dospěly koronavirovou krizí. Podle studie, kterou provedl Institut for Employment Studies v dubnu 2020 tvořil podíl zaměstnanců pracujících z domova v České republice před krizí 4,6 % , po vypuknutí krize 30 % (Lipšová,2020).

### **2.3 Práce z domova ve státní správě**

Pokud byla práce z domova v době před epidemií ve státní správě využívána, tak pouze minimálně. Na Ministerstvu spravedlnosti ČR a v jeho organizačních složkách tomu tak nebylo vůbec. S nařízeními a doporučeními vydanými vládou ČR a Ministerstvem zdravotnictví v souvislosti s covid-19 bylo třeba se přizpůsobit nové situaci. Většina státních organizací (Úřad práce, ministerstva, soudy apod.) jsou založené na styku s veřejností, pořádají řadu i mezinárodních setkání, konferencí a dalších akcí při kterých dochází běžně k setkávání lidí. Vzhledem k celospolečenské situaci bylo nutné veškeré akce převést do online světa. Epidemie tak uspíšila digitalizaci státní správy, o kterou stát již delší dobu usiluje. Profant (2020) uvádí, že se začátkem koronakrize přešlo na home office na Ministerstvu průmyslu a obchodu 55 % zaměstnanců, na Ministerstvu pro místní rozvoj dokonce 85 %.

Je samozřejmé, že nelze veškerou státní agendu zvládnout prací z domova, ale tam, kde to možné je se home office bude částečně využívat i v budoucnosti.

Problémem je nedostatek technického vybavení a také administrativní náročnost, kdy je potřeba s každým zaměstnancem nejprve uzavřít dohodu o výkonu práce z domova. Toto se ale netýká jen státní správy, ale každého zaměstnaneckého poměru (Profant, 2020).



### **2.3.1 Bezpečnost informací**

Většina státních institucí pracuje s citlivými informacemi a je velice důležité zajistit bezpečnost informací a dat v prostředí informačních a komunikačních technologií i při práci z domova přes vzdálený přístup k počítači prostřednictvím notebooku manažerem kybernetické bezpečnosti resortu či úřadu. Ochrana probíhá na základě dvoufaktorového ověření při vzdáleném přihlášení. Každoročně také zaměstnanci státní správy absolvují kurz kybernetické bezpečnosti.

### **2.3.2 Bezpečnost práce**

Nejen ve státním sektoru je nutné dodržovat i při práci z domova zásady bezpečnosti práce a ochrany zdraví. Zaměstnanci Ministerstva spravedlnosti se s přechodem na práci z domova musí řídit služebním předpisem státního tajemníka, kterým se upravuje vytváření podmínek výkonu služby z jiného místa. V souladu s předpisem je vyhotoven dodatek k pracovní smlouvě s názvem „Dohoda o výkonu práce z jiného místa“, která osahuje zejména místo výkonu služby určené přesnou adresou, navrhovanou úpravu ukládání a kontroly úkolů a způsobu komunikace s představenými, informaci o tom, zda státní zaměstnanec disponuje technickým vybavením v podobě služebního notebooku, příp. vzdáleného přístupu do resortní sítě.

Státní zaměstnanec je povinen se seznámit se zásadami bezpečnosti a ochrany zdraví a požární ochrany a zásadami bezpečnosti informací v prostředí informačních a komunikačních technologií Ministerstva spravedlnosti ČR při výkonu služby z jiného místa. Prohlášení státního zaměstnance o seznámení se se zásadami dodržování bezpečnosti a ochrany zdraví a požární ochrany při výkonu služby z jiného místa a zásadami bezpečnosti informací v prostředí informačních a komunikačních technologií Ministerstva spravedlnosti ČR je nedílnou součástí dohody.

### **3 Výhody a nevýhody práce z domova**

Primárně je možnost pracovat z domova vnímána jako benefit. Mezi její výhody bezesporu patří zlepšení životního prostředí (výfukové plyny, spotřeba pohonných hmot), zvýšení produktivity, flexibilita, menší časové ztráty... Z pohledu zaměstnance snížení nákladů za dojíždění, z pohledu zaměstnavatele snížení provozních nákladů, nižší fluktuace zaměstnanců.

Další výhody vidí respondenti mého šetření v pohodlí domácího prostředí, nemusejí se nikam přemísťovat, oblékat se, nezáleží na tom, jaké je venku počasí. Samozřejmě zmiňují úsporu nákladů i času za dojíždění, větší klid na práci, lepší soustředění, vyšší výkonnost. Pozitivně vnímají možnost rozvrhnout si práci dle svých časových potřeb a více času pro rodinu.

Zajímavé, i když pochopitelné je, že co je pro někoho výhodou, pro jiného znamená nevýhodu. Oproti klidu na práci někteří respondenti uváděli naopak nepříjemný pocit izolace. Ne každý má rodinu a pracovní kolektiv mu poskytuje sociální zázemí.

Oproti úspoře nákladů za cestování stojí zvýšení nákladů za provoz domácnosti (internetové připojení, spotřeba el. energie, vody apod.). Mezi nevýhodami se také často objevuje absence rutiny, kdy jedinec není schopen si den správně zorganizovat. Práce z domova není vhodná pro každého, ne každému vyhovuje. Introvertní jedinci nebudou sociální izolací trpět tak jako extroverti, záleží i na charakteru jednotlivce, na motivaci. Aspektů ovlivňujících vztah jednotlivce k práci z domova je celá řada. Firemní kultura, pracovní prostředí a vybavení, mezilidské vztahy na pracovišti, role jedince v organizaci, charakter práce apod.

#### **3.1 Úspora času a nákladů za dojíždění**

Úspora času a nákladů za dojíždění se u respondentů mého výzkumu vyskytuje mezi uvedenými výhodami nejčastěji. Dotazníkové šetření jsem prováděla mezi zaměstnanci Ministerstva spravedlnosti ČR, kde téměř polovina dotazovaných dojíždí do zaměstnání hodinu nebo déle. V součtu pracovního týdne je to 10 hodin, které získají při práci z domova pro sebe a rodinu navíc. Časová úspora je pro respondenty



podstatnější než úspora finanční, i když při meziměstském denním dojíždění také není zanedbatelná.

### **3.2 Flexibilita**

Dalším pozitivním rysem práce z domova (za pomoci ICT) je možnost pracovat podle vlastního uvážení a zvolit si vyhovující časové úseky. Pracující z domova si mohou sami určit nejen denní dobu, ve které budou pracovat ale i čas na přestávky dle vlastních potřeb, aby načerpali další energii. Dochází tím k větší efektivitě práce a snížení stresu (Dudová, 2008, s. 44). Výhodu v práci z domova řada respondentů spatřovala v přizpůsobení pracovního tempa svým možnostem a potřebám, v rozvržení pracovní zátěže, samostatném rozhodování o práci, vytvoření příjemného pracovního prostředí a větším klidu na práci. Dudová (2008, s. 43) popisuje práci z domova jako „jednu z flexibilních forem zaměstnání, která se dokáže přizpůsobit nejrůznějším potřebám, zvykům nebo povinnostem těch, kteří si ji vybrali“.

### **3.3 Výhoda domácího prostředí**

Jak již zmiňuji výše, zhruba polovině dotázaných respondentů vyhovuje práce v domácím prostředí. Cítí se v bezpečí, pohodlí a větším klidu, což jim umožňuje lépe se na práci soustředit. Necítí se pod tlakem nadřazených a termínů. Podstatnou roli v tom, zda je práce v domácím prostředí výhodou či nevýhodou hraje postavení jednotlivce v organizaci, mezilidské vztahy na pracovišti a vnímání práce z domova od ostatních kolegů.

Jako nevýhodu někteří respondenti uvádějí pocit viny, že nepracují dost nebo že jejich okolí to tak vnímá. Nepochopení od ostatních, kteří si myslí, že když pracuje jedinec z domova, vlastně nic nedělá a má spoustu volného času. Tak to mohou vnímat nejen kolegové, kteří pracují v kanceláři ale i blízcí a rodina. To může vést k situacím, kdy se pracovník snaží až příliš. Pracuje od rána do večera, neodpočívá a je ve větším stresu, než kdyby pracoval na pracovišti, kde všichni vidí, že pracuje.



Někdo tedy klid na práci vyhovuje, neruší ho kolegové a rád pracuje sám. Naopak společenský člověk, s potřebou většího sociálního kontaktu se cítí být izolován od všech a od všeho. Má pocit, že život je venku a jemu uniká.

Někdo postrádá rutinu, kterou mu práce v kanceláři přináší. Nedokáže si sám zorganizovat čas ani práci. Dochází k prokrastinaci, domácí prostředí ho odvádí od práce. Hlavně ženy mají pocit, že když jsou doma, musí se věnovat i domácnosti a rodině.

Pro správné fungování v domácím režimu práce je třeba si stanovit cíle, vědět, kdy je třeba který úkol dokončit, plánovat si čas i pracovní úkony. Vytvořit si vlastní harmonogram, který bude obsahovat prostor pro odpočinek a volný čas. Jinak může dojít k vyvolání pocitu neklidu, prázdnoty, úzkosti či k vyvolání zdravotních obtíží, kterým se blíže věnuji v podkapitole 5.1.

Lipšová (2020) doporučuje připravit se na pracovní den při práci z domova stejně jako kdybychom šli do kanceláře, tzn. dodržovat ranní rituály, obléknout se... Důležité je vymezit si pracovní prostor, rozvrhnout si pracovní dobu, dodržovat přestávku na oběd. Mezi další doporučení patří zdravá a vyvážená strava, dostatečný pohyb, přiměřený spánek, nezneužívání alkoholu.

### **3.4 Profesní a sociální izolace**

Sociální izolaci pociťuje při práci z domova asi třetina oslovených zaměstnanců státní správy. Chybí jim základní potřeba socializace, komunikace. Jsou to tzv. týmoví hráči. Práce v kolektivu jim vyhovuje, potřebují interakci a společnost. Při práci v kanceláři se s kolegy radí, pomáhají si při řešení problémů, vzájemně se podporují a při práci v kolektivu dosahují vyšší pracovní výkonnosti. Pominout nelze ani mezilidské vztahy na pracovišti, z kolegů se často stanou časem přátelé, kteří komunikují i o mimopracovních tématech a stýkají se i v soukromém životě. Dle Wagnerové a Janošťákové (2011, s. 65) je „jednou z funkcí práce pro člověka pravidelná sociální interakce“.

Profesní izolaci chápou respondenti jako izolaci od běžného pracovního prostředí a aktivit s ním spojených, izolaci od kolegů, obavu z ochladnutí pracovních vztahů, snížení šance na kariéerní postup či jiná potenciální kariérová rizika vyplývající z faktu,

že zaměstnanec není v tak častém kontaktu s nadřízeným. Někteří dokonce pocítují obavy z propuštění ze zaměstnání, když je nebude mít nadřízený stále na očích. Podle Gillernové, Kebzy, Rymeše a kol. (2011, s. 187) „se může dlouhodobější izolovanost od pracoviště nepříznivě projevit v odcizení od firemní kultury, zeslabení sociálních kontaktů vede ke snížení soudržnosti pracovního týmu. Eliminována je výměna zkušeností, vzájemné porozumění a ochota pomáhat si, oslabuje se sociální podpůrné zázemí ze strany pracovní skupiny. To může být příčinou nežádoucích sociálních jevů v podobě enormně vzrůstající vzájemné rivality, konfliktů, vytváření podmínek pro pracovní šikanu či mobbing“.

Předcházet pocitu sociální izolace při práci z domova lze např. setkáváním se s přáteli nebo kolegy po práci, mimo domov. V době lockdownu z důvodu pandemie to bylo komplikovanější, ale i tehdy bylo možné udržovat sociální interakci v externích prostorách. Po rozvolnění protiepidemických opatření je opět možné navštěvovat divadla, kina, galerie..., zajít s přáteli do restaurace.

### **3.5 Informační a komunikační technologie**

Internetová a telefonická komunikace se zaměstnavatelem a kolegy při práci z domova je běžná. Pracovníci jsou na ni zvyklí a nepovažují ji za žádnou komplikaci.

S příchodem pandemie narostla práce z domova skokově několikanásobně. Zaměstnavatelé museli narychlo řešit technické vybavení, poskytnout zaměstnancům na práci z domova potřebné zařízení, nejčastěji notebooky, systémy přizpůsobit práci na dálku. Ve státní správě se jedná o zřízení vzdáleného přístupu zabezpečeného kvalifikovaným certifikátem. Dochází k masovému využívání LMS (learning management systém). Schůze, porady a jednání se přesouvají do virtuálního světa. Teams, Google meet apod. jsou systémy, které doposud ve státní správě ne každý znal a uměl používat. Školení a semináře probíhají řízeným samostudiem prostřednictvím informačních technologií (e-learning) nebo prostřednictvím LMS. Samozřejmostí je stále připojení k internetu, ovládání výpočetní techniky.

Přestože se může zdát zapojení ICT do výkonu práce z domova jako komplikace a pro někoho je využívání LMS zcela nové, nikdo z oslovených respondentů neuvedl



používání ICT mezi nevýhodami práce z domova. Svědčí to o vysoké funkční gramotnosti zaměstnanců státní správy.

## **4 Harmonizace pracovního a osobního života**

Jak nastavit hranice mezi soukromím a prací? To je velké téma, a ne každému se při práci z domova daří nalézt rovnováhu mezi oběma sférami. „V tradiční společnosti byly téměř veškeré aktivity lidí integrovány v čase i prostoru. Práce a volný čas byly oddělenými koncepty a celá domácnost se účastnila každodenní práce, která se v naprosté většině odehrávala v domě a jeho bezprostřední blízkosti. Pro většinu populace vedla průmyslová revoluce k oddělení práce a života. Obydlí se tím stalo jakýmsi místem, ve kterém se nepracuje, ale žije“ (Dudová, 2008, s. 38). Moderní společnost prostřednictvím využití ICT tyto rozdíly stírá. „Rozdělení času mezi rodinu a zaměstnání je jedním z klíčových momentů harmonizace obou sfér“ (Höhne a kol., 2010, s. 33).

### **4.1 Sladění práce a soukromí**

Průzkum jsem prováděla v době koronakrizy, je tedy třeba rozlišit dvě skupiny pracujících z domova. První je skupina lidí, kteří si práci z domova vybrali sami z nějakého důvodu. Třeba proto, aby mohli více času věnovat péči o rodinu, o malé děti, seniory. Podle Dudové (2008, s. 41) si práci z domova vybírají jedinci, ať muži či ženy, kteří mají takové soukromé závazky, které nelze kombinovat s klasickou formou zaměstnání. Práce z domova jim tak umožňuje být časově flexibilní a kombinovat práci s péčí o děti, studiem apod.

Práce z domova je ideální pro kombinaci s rodinným životem. Zvláště pro ženy, které se starají o malé děti, kterým je třeba věnovat dostatek času. Zároveň ale v době, kdy malé dítě spí může se žena věnovat práci bez výčitek, že ochudí dítě o čas, který by s ní mohlo trávit. Šindlerová (2006, s. 7) popisuje motiv k práci z domova u žen jako „vědomou volbu v souvislosti s rozhodnutím založit rodinu. Jde o ženy, které byly doposud orientovány na kariéru, práce byla jejich hlavní životní náplní a měly dobré platové podmínky. Rozhodnutí mít děti a následná péče o ně vedly ke změně priorit, kterými se stala především rodina a menší či žádná motivace se vrátit do původního zaměstnání za stejných podmínek. Práce z domova je formou skloubení péče o rodinu se stále existující potřebou seberealizace a samozřejmě s potřebou výdělků“. Stejně



tak to samozřejmě platí u mužů, průzkum jsem prováděla bez genderového rozlišení. Dudová (2008, s. 48) v souvislosti se sladěním pracovní a soukromé sféry při práci z domova hovoří o jejich umělém oddělování nastavením hranic pro jejich koexistenci.

Druhou skupinu pracujících z domova tvoří ti, kterým byla práce z domova zaměstnavatelem „nařízena“ na základě protipandemických opatření. Neměli tedy na výběr a museli se s novou situací vyrovnat bez přípravy. Do této skupiny patří určité zaměstnanci státní správy. Někteří z nich možnost práce z domova uvítali, více času na rodinu a bližší kontakt s blízkými vnímají jako výhodu. Ne vždy se ale setkali s pochopením svého okolí, které vnímalo jejich nenadálou přítomnost doma jako „volno“ a měli pocit, že se jim kdykoli mohou věnovat, starat se o domácnost, chodit nakupovat, vyzvedávat děti ze školy apod. Museli proto nastavit jasná pravidla a vymezit si čas na práci a čas na rodinu. Přesto z rozhovorů s respondentkami vyplynulo, že při práci z domova přebíraly větší část starostí o domácnost než dříve, jejich rodina nedokázala odlišit roli ženy v domácnosti od role ženy pracující z domova. Dudová (2008, s. 46) vidí rozdíl mezi muži a ženami pracujícími z domova v tom, že ženy mají jako životní prioritu rodinu a děti, práce je pro ně vedlejší činnost, zatímco muži naopak za prioritu považují práci a do péče o rodinu se zapojují až když jim to pracovní povinnosti dovolí.

Michal Kubánek (prosinec 2020) v souvislosti s reakcí jednotlivce na změnu uvádí, že „reakce jsou samozřejmě velmi individuální a můžeme tedy spíše hovořit o tom, co je časté. Na začátku je běžná reakce, že odpočinek bude častější než práce. Zvláště u pozic, kde se před home office pracovalo výhradně v kanceláři. Po týdnu, dvou, se začnou hromadit povinnosti, to často vyvolá pocit viny nebo studu, který vede k navrácení k práci. Je ovšem také riziko, že se zaměstnanec dostane do depresivní a prokrastinační spirály. Odkládání práce vede k nepříjemným pocitům, což podporuje další odkládání“.



## 4.2 Flexibilita

Nespornou výhodou práce z domova je flexibilita, která umožňuje starost o rodinu a práci propojit dle vlastních potřeb jedince. Umožňuje plánování aktivního odpočinku, více času na rodinu a kontakt s přáteli. Zaměstnanec ví, jakou práci a do kdy má odevzdat a jak naloží s časem je více méně na něm. Klíčovým faktorem úspěchu je vytvořit si efektivní time management, uzpůsobit harmonogram svým potřebám a dodržovat ho. Jinak hrozí nebezpečí prokrastinace. Časový rozvrh by měl být co nejvíce realistický a reálný (Wagnerová, Janošťáková, 2011, s. 37). Absenci rutiny při práci z domova jako nevýhodu uvádí čtvrtina respondentů, viz graf č. 4. Pro úspěšné plánování času doporučuje Benešová a kol. (2015, s. 9-10) „stanovený plán skutečně dodržet, časově náročné a dlouhodobé úkoly rozplánovat na menší části a naučit se říkat „ne“.

U zaměstnanců státní správy je však třeba dbát na fakt, že by měl být k dispozici v čase běžné pracovní doby úřadu. Státní správa a její úřady poskytují služby určené veřejnosti a není možné, aby z důvodu přechodu pracovníků na částečný home office tyto služby přestaly být poskytovány. (V omezené míře tomu tak bylo i v době nejtvrděších opatření spojených s lockdownem.) Mezi povinnosti státních zaměstnanců mimo jiné patří plnění úkolů osobně, řádně a včas (Zákon č. 234/2014 Sb. o státní službě). Na konci každého měsíce státní zaměstnanec vyplňuje a odevzdává výkaz o home office za uplynulý měsíc.

Pokud si pracující z domova efektivně naplánuje čas na odpočinek a odreagování se, vede to k jeho vyšší výkonnosti a kreativitě při další práci. Jak již však bylo napsáno výše, ne každému taková forma práce vyhovuje. Na zaměstnance jsou při práci z domova kladeny vyšší požadavky na samostatnost, práce vyžaduje sebekázeň a ustálené pracovní návyky, člověk může pociťovat tlak na dodržení daných termínů. Zaměstnavatel má menší možnost přímé kontroly zaměstnance. Pro dosažení požadovaných výsledků při práci z domova lze aplikovat metodu řízení podle cílů, o které se zmiňuje Ochrana (2002, s. 179) a která se v rámci reformy státní správy začíná na některých pracovištích uplatňovat vedle metody řízení úkolovým způsobem.

## **5 Psychosociální dopady práce z domova na jednotlivce**

Stejně tak jako někdo spatřuje v práci z domova spíše výhody a někdo nevýhody, liší se i dopady práce z domova na jednotlivce. Důsledky mohou být finanční, zdravotní, psychické, sociální...

Institut for Employment Studies zveřejnil v dubnu 2020 přehled „Wellbeing“ při práci z domova ve Velké Británii, ze kterého vyplývá, že „20 % dotázaných se cítí osaměle, 32 % není veselých, 64 % špatně spí, 60 % není fyzicky aktivních“ (Lipšová, 2020). Podobnou studii prováděnou v České republice se mi dohledat nepodařilo, uvádím proto pro představu přehled hodnot z anglického průzkumu. Jsou to alarmující čísla, která ale zobrazují stav v době pandemie.

Práce z domova bude v následujících letech stále více konkurovat firemním pracovištím, zaměstnavatelé flexibilní pracovní dobu i možnost využití home office nabízí jako benefit stále častěji. Je proto třeba se doma dobře zařídit a vytvořit návyky, díky kterým bude práce příjemnější a osvojit si zásady „wellbeing“.

Wellbeing, neboli osobní (subjektivní) pohoda je kombinací našeho nadšení pro to, co nás naplňuje a co máme možnost dělat každý den, naší potřeby navazovat a žít kvalitní vztahy, potřeby bezpečnosti a stability našich financí, úrovně našeho duševního a fyzického zdraví a celkové fyzické kondice a naší sounáležitosti se sociálním prostředím, ve kterém se pohybujeme (Prothea, 2014).

### **5.1 Psychosociální a zdravotní rizika**

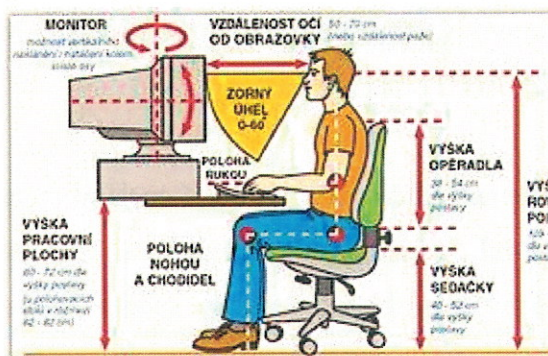
Pevné zdraví a dobrá fyzická kondice poskytují lidem energii a koncentraci na to, aby mohli dosahovat svých cílů v profesní i osobní sféře. Celkové duševní a fyzické zdraví, množství energie umožňují každodenní plnění úkolů. Díky pravidelné fyzické aktivitě a zdravé stravě můžeme omezit únavu a být spokojenější (Prothea, 2014).

Zdravotní rizika při práci z domova nelze podceňovat. Jedná se zejména o bolesti pohybového aparátu (bolesti zad, krční páteře), bolesti hlavy, únavu očí. V průzkumném šetření polovina dotazovaných uvedla nedostatek pohybu jako jednu z nevýhod při práci z domova. Třetina z nich též uvedla zhoršení stravovacích návyků. Nedostatek pohybu však vnímají z pohledu absence dojíždění do zaměstnání, jinak



záleží na organizaci práce a vytvoření si přestávek na protažení, viz výše, což by mělo být samozřejmostí i při práci v kanceláři, nejen při práci z domova. Vždy po dvou hodinách práce na počítači je vhodné zařadit do harmonogramu pauzu 5 – 10 minut, projít se, protáhnout. Ke správnému držení těla, kterým podobným rizikům můžeme předcházet patří i vytvoření vhodného místa na práci z domova. Dodržovat ergonomická pravidla pro práci na počítači – výšku pracovního stolu mít v úrovni loktů, správně nastavený monitor počítače v úrovni očí, používat ergonomickou klávesnici a myš. Pracovní židle by měla mít zádovou opěrku, výšku sedu židle tak, aby kolena tvořila pravý uhel, chodidla na podlaze.

Obrázek č. 1



Zdroj: amma-masaz-brno.webnode.cz

Únavě a bolesti očí lze předcházet správným osvětlením místnosti a úpravou jasu monitoru. Psychiku člověka ovlivňuje i interiér, ve kterém tráví čas, svou roli hraje umístění pracovního místa v prostoru, pohyb vzduchu, barvy ... (Hubáčková, Škrabalová a Hubáček, 2006, s. 75). I při práci z domova, tedy práci vykonávané na jiném dohodnutém místě (§ 2 odst. 2 Zák. práce 262/2006 Sb.) se může přihodit pracovní úraz, zaměstnavatel je povinen vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky (§ 102 Zák. práce 262/2006 Sb.)

Mezi možná zdravotní rizika vyplývající z práce z domova patří i duševní (psychická) onemocnění. Zvláště v době pandemie jsou spojená se strachem z nemoci, z budoucnosti. Lidé se potýkají s úzkostmi, osobními problémy, stresem, vyhořením. Prevalence duševních onemocnění činila v České republice před koronakrizí 20 %, během krize stoupla na 29,6 % (NUDZ, květen 2020).

## 5.2 Dopad psychosociálních rizik

Podle expertní skupiny pro vztahovou patologii (SZÚ, březen 2020) mezi psychosociální rizika v době koronaviru vztahující se k práci, a tedy i k práci z domova, patří ekonomická nejistota, obava z propouštění, doplnění kvalifikace v digitálních oborech (ne každý má potřebné znalosti a schopnosti informační technologie ovládat). Pocit nejistoty vyvolává stres, úzkost, deprese, agresi. Pracovní vztahy mohou být pozitivně laděné ve smyslu důvěry v zaměstnavatele, ale zároveň negativně laděné, kdy spatřujeme riziko konkurence v kolegovi.

„Nároky (psychické, fyzické i etické) kladené na zaměstnance ve veřejné správě mnohdy omezují nejen jejich pracovně právní vztahy, ale promítají se také do roviny osobní“ (Kamrádová a kol., 2020, s. 12).

Mezi dopady psychosociálních rizik můžeme zařadit také negativní sociální chování (šikana, mobbing, bossing), poruchy duševního zdraví, syndrom vyhoření, již zmíněné bolesti hlavy, bolesti zad, únavu, zvýšený krevní tlak, poruchy spánku, poruchy imunitního systému... Může dojít až k poruchám emocionální rovnováhy, což vede ke zhoršení životních vztahů a celkovému snížení kvality života.



## PRAKTICKÁ ČÁST

### 6 Design průzkumného šetření

Práce z domova nabývá v poslední době na významu, nejen v souvislosti se vzestupným využíváním ICT, ale i s celospolečenskou situací způsobenou epidemií covid-19. Průzkumů na toto téma již byla provedena celá řada ve vztahu k různým skutečnostem. Já se ve svém empirickém šetření zaměřuji na psychologické důsledky práce z domova na **pracovníky státní správy**. Téma je zajímavé ze dvou důvodů. Prvním je fakt, že ve státní správě je práce z domova jako forma práce využívána velmi krátkou dobu. Pro oslovené respondenty jde o novou zkušenost, se kterou se museli vyrovnat bez možnosti přípravy a často to nebyla jejich vlastní volba. Druhým zajímavým aspektem průzkumu je to, že probíhal v době koronavirové krize, kdy na home office pracovala většina pracovníků státní správy, což nemá v české historii precedent.

Pro praktickou část bakalářské práce jsem zvolila průzkumné šetření. Průzkum je činnost, kdy výzkumná otázka (zkoumaný problém) nevyjadřuje vztah mezi proměnnými. Při průzkumu jsem použila kvantitativní přístup a sběr dat prováděla prostřednictvím dotazníku a strukturovaných rozhovorů.

#### 6.1 Cíl a otázky průzkumného šetření

Cílem šetření je identifikovat a popsat psychologické důsledky práce z domova na pracovníky státní správy, jak je subjektivně vnímají. Pro sběr dat jsem použila dotazník a rozhovor. V dotazníku i rozhovorech mě zajímalo, jaké výhody či nevýhody státní zaměstnanci spatřují v práci z domova, zda se jejím využíváním nějak změnily jejich pracovní či osobní návyky. Zda v práci z domova spatřují nějaké příležitosti ke změnám v osobním či pracovním životě, nebo naopak cítí nějaká ohrožení. Jaký dopad po psychické i fyzické stránce na ně práce z domova má, jak se jim daří skloubit, resp. oddělit soukromá a pracovní sféra, k jejímuž propojení při práci z domova dochází. Zajímalo mě, jak jsou s formou práce z domova spokojeni, jak u nich aklimatizace na home office probíhala, jak na změnu reagovali blízcí a rodina (zejména žijící ve společné domácnosti s respondentem).

## 6.2 Metodika a příprava

První použitou metodou sběru dat je dotazník. Dotazník je nástrojem kvantitativního výzkumu a průzkumu. Podle slovníku cizích slov je dotazník vlastně psaný řízený rozhovor. Výhodou dotazníku je menší časová náročnost, lze ho zadat skupinově. Nevýhodou jsou méně podrobné informace. Jako vhodný typ dotazníku jsem zvolila dotazník polostrukturovaný. V dotazníku tohoto typu se nacházejí jak standardizované otázky, kdy respondenti vybírají z daných možností odpovědí, tak otázky otevřené, kdy se v odpovědi respondenti vyjadřují vlastními slovy.

Dotazník jsem vytvořila v programu survio.com a rozeslala vybraným respondentům mailem spolu se žádostí o jeho vyplnění s informacemi, čeho se dotazník týká, k jakému účelu poslouží a ujištěním o anonymitě dat a způsobu jejich použití.

Dotazník se skládá z deseti otázek zavřeného typu. Otázky, které jsem v dotazníku položila jsou přílohou č.1 bakalářské práce. Dotazník má spíše objektivní charakter, zasílá se respondentům v písemné podobě a ti ho vyplněný odesílají zpět.

S menším počtem respondentů jsem na základě jejich souhlasu vedla rozhovor. Výhodou rozhovoru je, že probíhá tváří v tvář, obsahuje otevřené otázky, které lze dále rozvíjet nebo přizpůsobovat dle odpovědí dotazovaného, má subjektivní charakter.

Jedná se o metody získávání dat vhodné pro dané téma. Průzkum kvantitativní metodou dotazníku využívá uzavřených odpovědí, ze kterých respondenti vybírají jednu nebo více možností. Rozhovor naopak nabízí pokládání otevřených otázek. V rámci kvantitativního přístupu jsem volila standardizovaný strukturovaný rozhovor, jehož účelem je položit všem respondentům stejný počet identických otázek ve stejném pořadí (Švaříček, Šed'ová a kol., 2007, s. 13). Oproti dotazníku rozhovor poskytuje větší prostor pro odpovědi.

## 6.3 Výběr a charakteristika respondentů

Průzkumné šetření probíhalo v souladu s tématem bakalářské práce pouze mezi zaměstnanci státní správy. Při výběru respondentů jsem využila skutečnost, že sama pracuji ve státní správě a oslovila jsem své kolegy z řad zaměstnanců Ministerstva



spravedlnosti ČR, kteří s prací z domova mají zkušenost. Žádost o vyplnění dotazníku jsem odeslala asi devadesáti respondentům z různých odborů ministerstva bez ohledu na jejich služební postavení, délku působení na ministerstvu, věk či gender. Podmínkou účasti v dotazníkovém šetření byl pouze předpoklad využívání formy práce z domova v době poskytování odpovědí či v nedávné době. Věkové rozpětí respondentů se pohybuje od 25 do 65 let. Pro větší rozmanitost zdrojů jsem rovněž požádala o vyplnění dotazníku několik svých známých, kteří jsou zaměstnáni v jiných státních institucích a úřadech. Jedná se např. o Úřad vlády ČR, ÚZSVM a jiné. Celkový počet respondentů oslovených dotazníkem tak vzrostl na sto osob. Dotazník byl anonymní, zaměstnavatel respondenta není pro průzkum relevantní. Sběr dat jsem dále doplnila o několik rozhovorů za účelem získání osobních subjektivních názorů a shromáždění většího množství informací potřebných pro následnou analýzu. S žádostí o rozhovor jsem oslovila deset respondentů, kolegů ze svého blízkého okolí na Ministerstvu spravedlnosti ČR. Průběh rozhovorů, resp. jejich částí uvádím v podkapitole 6.5.

## **6.4 Dotazníkové šetření**

Dotazník jsem rozeslala respondentům s dostatečným časovým předstihem a na skutečnost jsem je upozornila e-mailem. Zpětnou vazbu, resp. vyplněný dotazník jsem obdržela od 73 % dotázaných. Jedná se výhradně o zaměstnance státních institucí, kteří momentálně pracují z domova nebo v nedávné době pracovali z domova alespoň dva dny v týdnu. Jak jsem již uvedla výše, státním zaměstnancům byla práce z domova umožněna až s příchodem pandemie covid-19. Z provedeného průzkumu vyplynulo, že většina by o tuto formu práce měla zájem i nadále.

Na otázku, zda jim práce z domova vyhovuje, spíše vyhovuje či nevyhovuje v dotazníku nikdo z respondentů neuvedl možnost „nevyhovuje“.

Na otázku, zda při práci z domova vnímají sociální izolaci většina odpověděla záporně. Tento výsledek mě překvapil. Při studiu materiálů, ze kterých jsem čerpala podklady pro bakalářskou práci se naopak sociální izolace v prováděných průzkumech vyskytuje na čelních místech. Výsledek je ovšem závislý na vybraném vzorku



zaměstnanců, může být způsoben faktem, že průzkumy byly prováděny napříč soukromou podnikatelskou sférou, kde je práce z domova praktikována déle. Výsledek mého průzkumu naopak může odrážet skutečnost, že pracovníci státní správy využívají formu práce z domova poměrně krátkou dobu (necelé dva roky).

Na otázku, zda u respondentů došlo při přechodu na práci z domova k nějakým změnám osobních či pracovních návyků většina odpověděla záporně, ale u některých oslovených ke změnám došlo a vnímají je pozitivně.

Na otázku, zda se na práci z domova aklimatizovali rychle a bez problémů většina dotázaných odpověděla kladně.

U otázek zaměřených na výhody a nevýhody, které práce z domova pracovníkům státní správy přináší jsem použila v dotazníku otázky s možností označení několika odpovědí, případně doplnění odpovědi vlastní. Označeným výhodám a nevýhodám se budu blíže věnovat v rámci analýzy v kapitole 7. Nejčastěji respondenti spatřovali výhodu v úspoře času a flexibilitě. Mezi nevýhodami nejvíce uváděli nedostatek pohybu a s tím spojené zdravotní problémy a nesnadné oddělování času na práci od času věnovanému rodině.

Nikdo z dotázaných nespatřuje problém v komunikaci s nadřízenými nebo spolupráci s kolegy. Většina dotázaných má doma potřebné vybavení pro práci (ICT) a má potřebné znalosti a schopnosti technologie ovládat. Někteří zmiňují problémy s nestabilním internetovým připojením.

## **6.5 Rozhovory**

Pro rozhovory jsem oslovila několik svých kolegů a kolegyně, kteří byli ochotni se průzkumu zúčastnit. Všichni byli informováni o skutečnosti, že rozhovor je anonymní, nikde nebude uvedeno jejich jméno. V bakalářské práci budou použity pseudonymy a nebudou uváděny údaje, podle kterých by bylo možné respondenty identifikovat. Byli poučeni o tom, že jejich účast je dobrovolná a kdykoli mohou rozhovor ukončit, přerušit nebo odmítnout odpovídat na otázky, na které odpovídat nechťejí. Berou na vědomí, že rozhovor bude zaznamenáván na diktafon a následně přepsán do písemné formy (nebo některé jeho části) a to pouze za účelem použití v praktické části

této bakalářské práce, pro kterou byl průzkum prováděn. Je důležité zachovat zásadu důvěrnosti a anonymity respondentů, aby nedošlo k jejich újmě (Švaříček, Šedřová a kol., 2007, s. 45-46). Informovaný souhlas je přílohou č. 2 bakalářské práce.

Na místě a čase rozhovoru jsem se s účastníky průzkumu předem domluvila, tak aby jim to vyhovovalo a cítili se komfortně. Snažila jsem se všem respondentům vyjít vstříc a přizpůsobit se jejich časovým možnostem. S někým jsem se sešla v rámci jeho pracovní doby, někdo preferoval setkání mimo úřad, v příjemné kavárně, kam je zvyklý chodit, v parku nebo v jeho domácím prostředí. Seznámila jsem účastníky s tématem, kterého se bude rozhovor týkat. Časová dotace na jeden rozhovor byla 20 až 30 minut. Nežřídká se ale dotazovaný kolega rozhovořil více do hloubky a odhalil tak další důležité podněty, které jsem následně využila při tvorbě SWOT analýzy. Vedení rozhovoru probíhalo za dodržení etických zásad chování a zásad vedení rozhovoru daných metodologií kvantitativního průzkumu.

Otázkou, na kterou se snaží průzkum bakalářské práce odpovědět je: „Jaké psychologické důsledky práce z domova pocítují zaměstnanci státní správy?“ Částečný vhled do problematiky přináší již provedené dotazníkové šetření. Pro rozšíření a přesnější zacílení průzkumu jsem si připravila několik průzkumných otázek pro rozhovor. Výhodu rozhovoru jako zvolené metody průzkumného šetření spatřuji v interakci tazatele s dotazovaným. Některé otázky kopírují ty, na které respondenti odpovídali v dotazníku, při rozhovoru je ale možné je více rozvést nebo doplnit s ohledem na poskytované odpovědi. Respondent poskytující rozhovor také nemusel být nutně účastníkem dotazníkového šetření. Rozhovory probíhaly s dvouměsíčním časovým odstupem od sběru dat prostřednictvím dotazníku, je možné, že za tu dobu u některých odpovědí respondentů došlo k vývoji či změně jejich náhledu na jednotlivé aspekty práce z domova.

Otázky položené respondentům při rozhovoru:

1. V čem spatřujete výhody, a naopak nevýhody práce z domova, jsou-li nějaké?
2. Změnil přechod na formu práce z domova nějak vaše pracovní či osobní návyky?
3. Jak jste s touto formou práce spokojeni?



4. Pociťujete při práci z domova nějaká ohrožení či obavy? (myšleno ve vztahu ke kolegům a nadřízenému)
5. Daří se vám oddělit soukromou a pracovní část dne?

Na první otázku se odpovědi v dotazníku i v rozhovorech nejvíce lišily. Mezi výhodami na čelních místech dotazovaní uváděli pohodlí domácího prostředí. Anna v rozhovoru odpověděla, že jí nejvíce vyhovuje to, že se ráno nemusí vypravovat do zaměstnání. Stačí zapnout počítač a usednout k práci třeba v pyžamu. Sama si reguluje teplotu v místnosti, vyvětrá si kdy chce a nemusí se přizpůsobovat kolegům v kanceláři. Další výhodou spatřuje v úspoře času za cestu do kanceláře a zpět. Vzhledem k tomu, že bydlí hodinu dojezdové vzdálenosti od místa zaměstnání, je pro ni tato časová úspora významná. S přihlédnutím k faktu, že je matkou dvou malých dětí, z nichž jedno navštěvuje mateřskou školu a druhé je žákem prvního stupně školy základní, umožňuje jí práce z domova vyzvednou děti ze školských zařízení a méně tím zatěžuje prarodiče, kteří jsou jí v tomto ohledu velkou podporou a pomocí. Manžel pracuje ve velké nadnárodní společnosti a domů se vrací spíše k večeru. S tím souvisí i další z uváděných výhod, více času na rodinu a péči o domácnost.

Flexibilita práce z domova vyhovuje i další z respondentek, Kláře, která žije ve společné domácnosti se svými rodiči v pokročilém seniorském věku vyžadujícím stálou péči. Při běžném pracovním vytížení byla Klára nucena najímat pečovatele, kteří na rodiče dohlíželi v době její nepřítomnosti. Necítila se dobře při vědomí, že o rodiče pečují cizí lidé, ale z ekonomického hlediska neviděla jiné východisko. Chce rodičům dopřát dožití v jejich rodném domě a prostředí, na které jsou zvyklí a aby vše sama finančně zvládla, pracovat musí. Jako státní zaměstnanec v době před pandemií možnost pracovat z domova neměla. Nová situace, která tuto formu práce poskytla i zaměstnancům státní správy pro ni byla příležitostí trávit s rodiči více času, umožnila jí alespoň několik dní v týdnu o ně pečovat a v neposlední řadě došlo i k úspoře finanční, kdy nebylo nutné platit pečovatele tak často.

Petr, který většinu volného času věnuje sportu, neboť je amatérským boxerem, též spatřuje ve flexibilitě práce z domova výhodu. Rozvržení práce během dne mu umožňuje lépe plánovat sportovní aktivity a účastnit se tréninků a akcí, které při



běžném pracovním režimu z časových důvodů někdy zanedbával. Pracovní schůzky a jednání, kterých se dříve musel osobně účastnit je při práci z domova možné přesunout do online prostředí a časově se s kolegy domluvit tak, aby to všem vyhovovalo.

Eva mezi výhodami práce z domova uvádí větší klid na práci a lepší soustředění. Na ministerstvu sdílí kancelář se třemi kolegy a při běžném provozu je občas těžké se plně soustředit. Děti má již odrostlejší, není nutné je vyzvedávat ze školy a když ráno opustí domov, stejně jako manžel, který z domova nepracuje, má až do odpoledne celý byt pro sebe. Práci neruší žádné hlukové vjemy ani povinnost „někde být“. Má pocit, že to příznivě ovlivňuje její pracovní výkon a že z domova udělá víc práce než v kanceláři. Sociální izolaci nepocituje, naopak si ráda od lidí na chvíli odpočine. Klára naproti tomu profesní a sociální izolaci částečně vnímá jako nevýhodu práce z domova, vyvažuje to ovšem možností trávení času se starými rodiči.

Sociální izolaci jako nevýhodu práce z domova uvedlo méně respondentů, než jsem čekala. Jak jsem již výše zmiňovala může to být způsobeno faktem, že zaměstnanci státní správy home office využívají poměrně krátkou dobu a izolace se u nich nestačila projevit. Přesto např. Věra v rozhovoru zmínila, že se cítí při práci z domova izolována od kolegů, se kterými je zvyklá trávit čas nejen při práci ve sdílené kanceláři ale i při pauze na oběd nebo cestou ze zaměstnání. Bojí se ochladnutí vztahů s kolegy a mírné obavy pocituje i ze vztahu s nadřízeným. „*Ví nadřízený, že doma pracuji nebo si myslí, že nic nedělám?*“

Oproti Evě, které vyhovuje klid na práci a nečiní jí problém oddělit pracovní a soukromou část dne uvádí Anna mezi nevýhodami práce z domova obtížné oddělení pracovní sféry a soukromí, obtížnější soustředění na práci. Státní správa je specifická v systému fungování. Určitou flexibilitu při práci z domova sice umožňuje, ale v porovnání se soukromým podnikatelským sektorem není možné v řadě případů odložit práci na večer „až děti usnou“. Státní úřady jsou službou pro veřejnost a jejich zaměstnanci musejí být k dispozici v čase běžné pracovní doby. V tomto ohledu záleží na pracovní pozici státního zaměstnanec, zda mu více či méně umožňuje rozvržení denní pracovní náplně

Adamovi, jako svobodnému bezdětnému třicátníkovi nevádí, když mu pracovní činnost více zasahuje do soukromého života. Na své zájmy a přátele si čas udělá, nemusí se nikomu přizpůsobovat. Mezi nevýhody práce z domova řadí absenci rutiny a sklon k prokrastinaci.

Odpověď na otázku, zda došlo u respondentů v důsledku práce z domova ke změně pracovních či osobních návyků v dotazníku převažovala odpověď záporná. U rozhovorů to tak jednoznačně nevyznívá. Eva na otázku odpovídá: „začala jsem se cíleně víc hýbat. Připadalo mi, že pořád sedím u počítače. Na ministerstvu jsem přece jen chodila mezi kanceláři, odpadlo dojíždění...Začala mě pobolívat záda. Proto jsem se přihlásila na hodiny pilates a vždy ráno, než začnu pracovat si zacvičím Pět Tibeťanů.“

Ke změně pracovních návyků se vyjadřuje Petr: „pokud se to dá nazvat změnou pracovního návyku, naučil jsem se při práci z domova udržovat na pracovním stole větší pořádek“. Anna hodnotí velice kladně změnu stravovacích návyků, ke kterým při práci z domova dospěla. „Nespěchám ráno z domu abych byla včas v práci, začala jsem pravidelně snídat, což jsem dříve nestíhala. Taky si při přestávkách v práci stihnu dát něco uvařit a mám domácí jídlo“. Ostatní respondenti osloveni formou rozhovoru si buď nedokázali uvědomit, zda u nich k nějakým změnám došlo nebo odpovídali z větší části záporně. Když jsem se ale doptala, jak to teď mají se stravováním, většina přiznala, že stravovací návyky jim práce z domova upravila. „To mě ani nenapadlo do dotazníku jako změnu uvést. Ale je pravda, že když jsem doma, tak vařím sobě i rodičům“, doplnila při rozhovoru Klára.

Co se týká dotazu na spokojenost s prací z domova, většina dotázaných odpovídala kladně. A to jak v dotazníku, tak při rozhovorech. Spokojenost s možností práce z domova uvádějí jak ženy, tak muži. U žen matek jsem při rozhovoru vnímala pozitivní vliv práce z domova na jejich vztah s dětmi. Většina z nich by uvítala tuto formu práce jako stálou součást jejich pracovního života. Někteří ale, jako např. Věra vnímají větší tlak směrem od zaměstnavatele, resp. nadřízeného na jejich výkonnost a dochází u nich k nahromadění stresu z toho, zda odvedou dostatek práce a jak s ní



bude nadřizený spokojen. Práce z domova se tak pro ně stává stresorem. Mohou cítit přetížení, zoufalství, ztrácet pocit jistoty (Rymešová, Chamoutová, 2019, s. 92). Souvisí s tím i odpověď Věry na poslední otázku rozhovoru, zda pociťuje nějaké obavy, či se cítí ohrožena. *„Práce z domova mi na jednu stranu velmi vyhovuje, ale musím přiznat, že určité obavy tu jsou. Mám již jen několik let do důchodu, ráda bych se ho dočkala na současném místě, neumím si představit hledat ve svém věku novou práci. Kolegové a kolegyně kolem mě jsou většinou o generaci mladší, mám strach, že jim nestačím. I s tím ovládním techniky při práci z domova na tom nejsem se znalostmi a dovednostmi tak dobře jako oni. Proto se možná snažím víc a občas jsem z toho ve stresu“*. Z oslovených respondentů spíše ženy mají obavy z ochladnutí vztahů na pracovišti, ze ztráty přátelství, minoritní část dotázaných má dokonce obavy z propuštění ze zaměstnání.

Na otázku oddělování pracovního a soukromého času při práci z domova se odpovědi lišily podle individuální rodinné situace účastníků rozhovorů. Respondenti, kteří při práci z domova byli přes den doma sami, neměli problém věnovat se od rána v klidu práci a odpoledne při návratu ostatních členů domácnosti „přepnout“ do rodinného módu. U rodičů menších dětí nebo žijících s rodiči (jako Klára) se hranice mezi oběma sférami hledala obtížněji. *„Snažím se svým dítětem vysvětlit, že když je maminka u počítače, tak pracuje a je to stejné jako bych tu nebyla. Pětiletá dcerka ale prostě vidí maminku doma a nechápe, proč se jí zrovna teď nevěnuju. Někdy je to těžké...“*, posteskla si Anna. Při běžném pracovním režimu byly dcery zvyklé, že když přijde Anna z práce v kanceláři domů, je prostě doma a k dispozici. Snaží se proto co nejvíce pracovat v době, kdy je mladší dcera ve školce, aby se jí odpoledne mohla věnovat, stejně jako druhé dceři, která navštěvuje základní školu. Jak jsem ale již zmínila výše, jako zaměstnanec státní správy musí být k dispozici i v odpoledních hodinách, ne vždy se jí to tedy podaří vybalancovat.

Robert, který pracuje v oddělení ministerstva, kde nedochází ke kontaktu s veřejností a práci si tedy může během dne lépe rozložit dle svých potřeb u sebe začíná pozorovat při práci z domova sklon k prokrastinaci. *„Když ono to k tomu svádí“*, usmívá se Robert. *„Nařídím si sice na ráno budík a vstanu tak jako normálně, ale tím, že vlastně*



*nikam nespěchám si v klidu vypiju kávu, nasnídám se... Pak si ještě přečtu v telefonu nové zprávy, nebo si pustím zprávy v televizi. Musím se přinutit abych si už konečně sednul k tomu počítači. Jakmile se do toho pustím, tak už je to v pohodě“.*

## 7 Analýza získaných dat

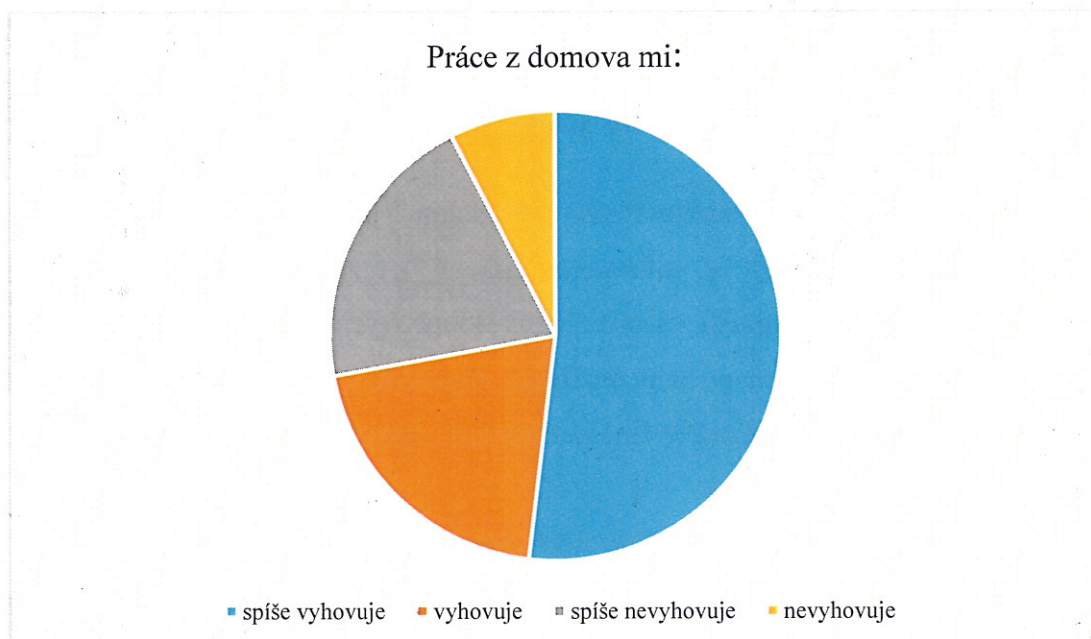
### 7.1 Výsledky průzkumného šetření

V analýze výsledků kvantitativního průzkumu jsem sloučila data nasbíraná dotazníkovým šetřením a informace získané z rozhovorů. Jejich procentuální rozložení zobrazuji pomocí výsečových a sloupcových grafů. Vzhledem k různým typům otázek s různým počtem možných odpovědí v dotazníku uvádím ke každé průzkumné otázce s více než dvěma možnostmi odpovědi samostatný graf.

V úvodních dvou otázkách dotazníků jsem se dotazovala respondentů z řad pracovníků státní správy na počet dní v týdnu, které tráví prací z domova a zda by o tuto formu práce měli zájem i v budoucnu, v době nezatížené pandemií. Z výsledků šetření vyplývá, že nadpoloviční většina dotázaných pracuje z domova 1 - 2 dny v týdnu, následuje odpověď 2 a více dní a zbytek dotázaných momentálně z domova sice nepracuje ale pracovali v nedávné době. O možnost ponechání této formy práce i nadále projevíly zájem dvě třetiny dotázaných.

Následují specifické otázky zaměřené na zjišťování informací vztahujících se k tématu průzkumu. V rozložení grafů jsem zohlednila i odpovědi získané při rozhovorech. Pro otázky, které řeší procentuální podíl podstatu průzkumu volila jsem typ výsečových grafů, které zobrazí velikost jednotlivých položek datových řad úměrně k součtu položek do kruhové výseče. To znamená že jsou sečteny všechny položky v řadě a tyto procentuálně rozděleny z celého součtu. Tj. procenta jsou podle velikosti jednotlivých položek (lasakovi.com, 2010). Pro otázky, u kterých respondenti měli možnost označit více odpovědí jsem využila graf sloupcový.

První specifický dotaz zněl, zda respondentům práce z domova vyhovuje. Poměr získaných odpovědí zobrazuje graf č. 1.

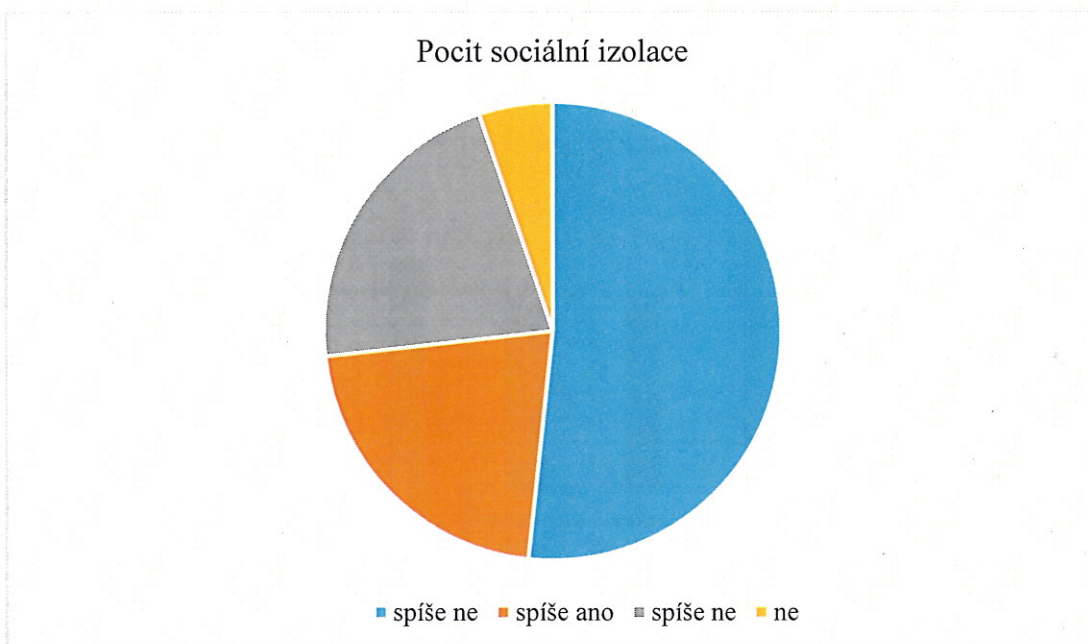


Graf č. 1

Z uvedého grafu vyplývá, že práce z domova respondentům spíše vyhovuje. Počet těch, kterým zcela vyhovuje a spíše nevyhovuje byl téměř shodný. Nejméně respondentů odpovědělo, že jim práce z domova nevyhovuje. Celkově je tedy napoloviční většina respondentů s prací z domova spokojena. Ale ani počet těch, kterým spíše nevyhovuje není zanedbatelný. Důvodem jsou nevýhody, které při práci z domova popisují a kterým se věnuje osmá otázka dotazníku a jsou zmíněny i ve výše uvedených úsecích rozhovorů. Názorně podíl odpovědí na otázku nevýhody práce z domova zobrazuje graf č. 4.

Další dotaz se týkal subjektivního pocitu dotázaného na sociální izolaci při práci z domova. Pocitu sociální izolace se věnuji v teoretické části bakalářské práce. Z provedeného průzkumu je zřejmé, že většina dotázaných pracovníků státní správy pocitem sociální izolace netrpí. Téměř čtvrtina však vybrala v dotazníku možnost „spíše ano“, což považuji za jeden z psychologických důsledků práce z domova.



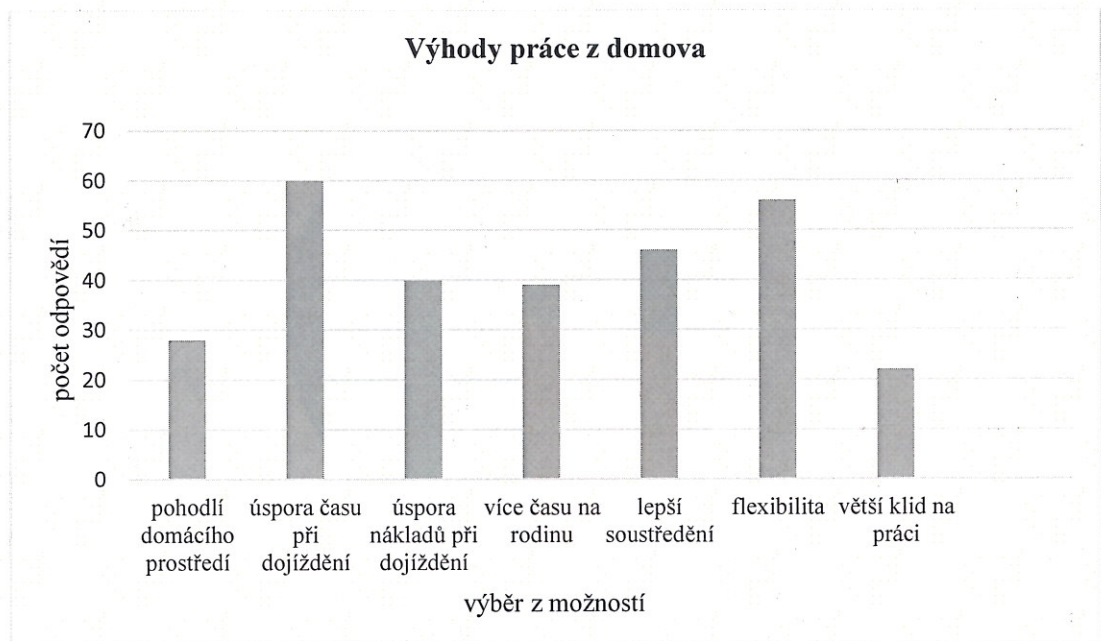


Graf č. 2

Na další otázku v dotazníku, zda u respondentů došlo při práci z domova ke změně pracovních či osobních návyků odpovědělo 80 % dotázaných záporně. Ti kdo odpověděli kladně zmiňovali změny spíše v soukromé sféře. V rozhovoru uvedli, že u nich došlo ke zlepšení stravovacích návyků. Zejména mezi ženami, které zvládly při práci, resp. v přestávkách, které si v práci vytvořily, uvařit a měly tak nejen domácí stravu, ale často se s touto skutečností pojil i fakt, že zasedly k obědu společně s rodinou. Práce z domova jim umožnila bližší kontakt s jejich blízkými. Z průzkumu vyplynulo, že zhruba čtyřicet respondentů v dotazníku uvádí více času na rodinu mezi výhodami práce z domova a naopak padesát sedm těch samých respondentů řadí nesnadné oddělení osobní a pracovní sféry na první místo mezi nevýhodami (graf č. 3 a 4).

Na dotaz jak u respondentů proběhla aklimatizace na pro ně novou formu práce z domova odpovědělo 80 % účastníků dotazníkové šetření, že s přechodem na práci z domova neměli problém, zvykli si rychle a nepředstavovalo to pro ně žádné komplikace. Se změnou pracovního režimu se těžko smiřovalo 20 % dotázaných.

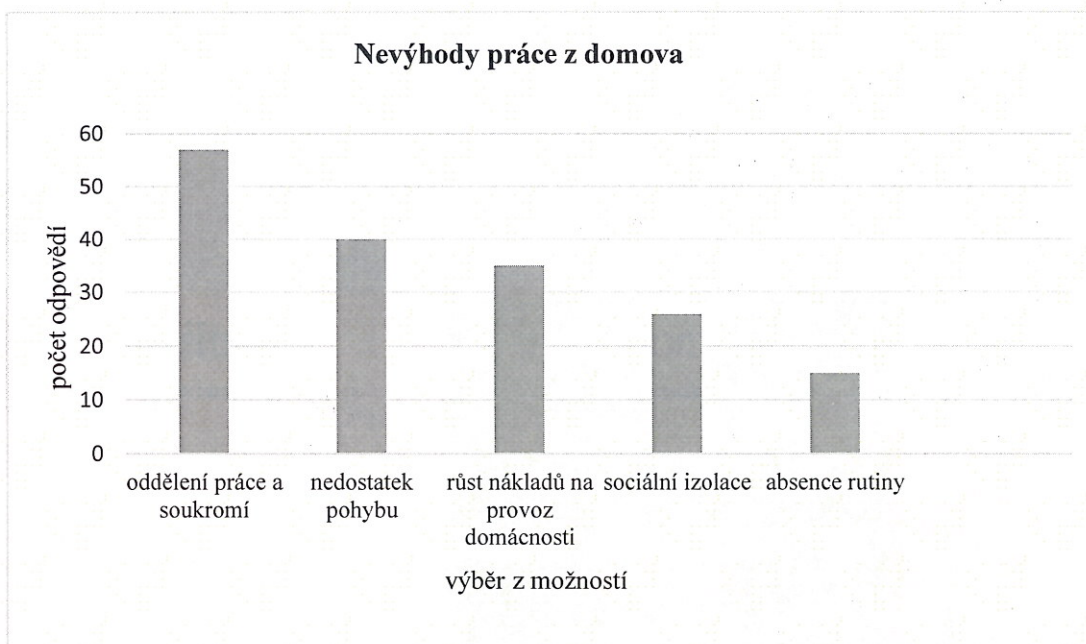
U dalších průzkumných otázek měli respondenti možnost vybírat z více odpovědí. Jak je z počtu odpovědí znázorněných v grafech níže patrné, možnosti označení více výpovědí využili. Otázky se týkaly výhod a nevýhod, které jim práce z domova přináší.



Graf č. 3

Mezi výhody práce z domova nejvíce dotázaných zařadilo úsporu času na dojíždění do zaměstnání a možnost přizpůsobit si rozvržení práce dle svých potřeb (flexibilita). Úspora nákladů vynaložených za cestovné při dojíždění a více času na rodinu a děti získalo rovněž významné zastoupení mezi výhodami, následováno větším klidem a soustředěním na práci. Z výsledku této průzkumné otázky vyplývá, že je pro pracovníky větší výhodou hledisko úspory časové než finanční. Čas, který ušetří mohou věnovat rodině, koníčkům a zálibám. Zaměstnanec spokojený v osobním životě predikuje vyšší výkonnost a efektivitu v životě pracovním. Následují výhody spočívající v pohodlí domova a větším klidu na práci.





Graf č. 4

Nevýhodu práce z domova nejvíce respondentů spatřuje v obtížném oddělování soukromé a pracovní sféry. Harmonizaci osobního a pracovního života se věnuji v teoretické části bakalářské práce v kapitole 3. Reakce některých respondentům uvádím i v přepisu rozhovorů v podkapitole 6.5. Fakt, že většině dotázaných toto sladění, resp. oddělení obou světů připadá obtížné spatřuji ve vlivu několika faktorů. Jak vyplynulo z rozhovorů, respondentům komplikuje oddělování obou sfér nadbytek pracovních povinností, zvyšující se tlak na práci, skutečnost, že jejich pracoviště při práci z domova není prostorově odděleno. Dalším z faktorů je chápání situace od ostatních členů rodiny žijících s nimi ve společné domácnosti. Zejména pro ženy bylo obtížné oddělit v domácím prostředí roli matky od role pracující ženy.

Sklon k prokrastici uvádělo mezi nevýhodami práce z domova v dotazníku nízké procento respondentů. Při rozhovorech jsme na toto téma ale narazili. (Věnuji se mu v kapitole 4 na straně 19.) Více než deset respondentů ale uvedlo jako nevýhodu absenci rutiny.

Formou dotazníku byli respondeti dotázáni na příležitosti, které v práci z domova spatřují a na možná ohrožení z této formy práce plynoucí, pociťují-li nějaké. Blíže se těmto otázkám, resp. odpovědím na ně věnuji níže ve zpracování SWOT analýzy.

## 7.2 SWOT analýza

Slovo SWOT je zkratkou anglických pojmů Strengths (silné stránky), Weaknesses (slabé stránky), Opportunities (příležitosti) a Threats (hrozby).

Obrázek č. 2



Zdroj: [www.bing.com/images](http://www.bing.com/images)

SWOT analýza se skládá ze čtyř kvadrantů. Horní dva kvadranty mapují faktory interní povahy, které lze svým chováním ovlivnit. Dolní dva kvadranty zahrnují vlivy externí, způsobené vnějším prostředím. Levá část SWOT analýzy zobrazuje faktory, které mají na zkoumanou skutečnost pozitivní vliv, pravá část zahrnuje vlivy negativní.



SWOT analýza, která je výstupem mnou provedeného průzkumného šetření identifikuje a hodnotí silné a slabé stránky, které respondenti v průzkumných otázkách týkajících se vlivu práce z domova uvádějí, jako vnitřní faktory a příležitosti a ohrožení jako faktory vnější. Představuje přehledné, stručné a komplexní hodnocení výsledků průzkumu.

Mezi silné stránky práce z domova patří výhody, které respondenti uvádějí jako faktory, které na ně mají pozitivní dopad. Slabé stránky jsou negativní skutečnosti, které respondenti uvádějí mezi nevýhodami práce z domova.

Jako příležitosti, které forma práce z domova respondentům přináší nejčastěji uváděli změnu životního stylu, přehodnocení životních hodnot, vytvoření vlastního harmonogramu. Někdo vidí příležitost ve změně formy práce na home office i nadále. Pro někoho je práce z domova naopak impulsem ke změně zaměstnání jako takového. Někdo při práci z domova zjistil, že v současném zaměstnání setrvává spíše kvůli kolegům a dobrému pracovnímu kolektivu a uspokojení z práce, které pocíťoval dříve se vytratilo.

Mezi ohrožení, která při práci z domova dotázaní pocíťují bez větší možnosti je ovlivnit patří obava z ochladnutí mezilidských vztahů na pracovišti, ztráta přátel či propuštění ze zaměstnání. Vzhledem k době provádění průzkumu (léto 2021 až jaro 2022) se část pracovníků státní správy obává i dalšího průběhu doznívající pandemie covid-19 a má strach z budoucnosti v osobním i pracovním životě. Na home office přešli právě díky pandemii, bojí se, jaké další změny je mohou potkat. Na základě výše uvedeného jsem zařadila mezi hrozby psychologických důsledků i zdravotní rizika, stres, syndrom vyhoření, depresi.

## SWOT analýza dopadů práce z domova na pracovníky státní správy

<b>VNITŘNÍ</b> (atributy organizace)	<b>STRENGTHS (silné stránky)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pohodlí domova</li> <li>• Úspora času</li> <li>• Lepší soustředění</li> <li>• Flexibilita</li> <li>• Větší klid na práci</li> <li>• Bližší kontakt s rodinou</li> <li>• Efektivita</li> </ul>	<b>WEAKNESSES (slabé stránky)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sociální a profesní izolace</li> <li>• Nedostatek pohybu</li> <li>• Zvýšení nákladů na provoz domácnosti</li> <li>• Prokrastinace</li> <li>• Únava</li> <li>• Bolesti pohybového aparátu</li> </ul>
<b>VNĚJŠÍ</b> (atributy prostředí)	<b>OPPORTUNITIES (příležitosti)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Změna stravovacích návyků</li> <li>• Změna životního stylu</li> <li>• Zlepšení rodinného života</li> <li>• Lepší využití času</li> <li>• Snížení nákladů za dopravu</li> <li>• Změna formy práce</li> <li>• Změna zaměstnání</li> </ul>	<b>THREATS (hrozby)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ochladnutí vztahů na pracovišti</li> <li>• Ztráta přátel</li> <li>• Zdravotní rizika</li> <li>• Stres, vyhoření, deprese</li> <li>• Pandemie</li> <li>• Propuštění ze zaměstnání</li> </ul>

Tabulka č. 1

Jak ze SWOT analýzy vyplývá, poměr silných a slabých stránek uváděných respondenty průzkumu je vyrovnaný. Příležitosti, které ve formě práce z domova pracovníci státní správy spatřují převažují nad hrozbami. Ani ohrožení nejsou ale zanedbatelná.

### 7.3 Shrnutí průzkumného šetření

Psychologické důsledky práce z domova na pracovníky státní správy, které patří ve výsledcích provedeného průzkumu jsou dány náhlou změnou pracovního režimu, strachem a nejistotou z budoucnosti v době koronaviru, ekonomickou nejistotou. Mezi faktory, které ovlivňují dopad home office na jednotlivce a které průzkum odhalil patří



úroveň mezilidských vztahů na pracovišti, rodinná situace, péče o děti, míra schopnosti adaptability na novou situaci, odolnost jedince vůči stresu apod.

Na základě provedeného průzkumu jsem došla k několika závěrům. Abychom co nejvíce eliminovali negativní psychologické důsledky, které může práce z domova na pracovníky státní správy mít, je třeba minimalizovat riziko izolované osoby. Jedinec pracující z domova postrádá komunikaci a kooperaci, základní potřeby socializace. Nakonečný (2005) charakterizuje socializaci jako „celoživotní proces sociálního učení, který není jen pasivním přebíráním poznatků, postojů atd., ale také aktivním získáváním zkušeností v sociálních interakcích“. Někteří z dotázaných se obávají odcizení od kolegů a ochladnutí vztahů na pracovišti. Důsledky izolace pak mohou být nejen sociální, mohou mít dopady i na zdraví a psychiku. Předcházet těmto dopadům lze nastavením ergonomických pravidel při práci z domova, nahradit sociální kontakty ze zaměstnání setkáváním s přáteli, zařadit do denního režimu dostatek pohybu, zdravou a vyváženou stravu, dostatečně odpočívat.

Většina respondentů mezi nevýhodami práce z domova uvedla obtížné rozlišování a oddělování pracovní a osobní sféry. Při práci z domova je nezbytné vytyčit si dílčí cíle, a mít vyznačený pracovní plán, protože absence rutiny může vyvolat pocit neklidu, úzkosti. Vytvořit si denní harmonogram, který bude zahrnovat pracovní aktivity i aktivity volnočasové, čas věnovaný rodině oddělit od času věnovaného práci. Přizpůsobit harmonogram vlastnímu životnímu stylu jednotlivce, jeho rodinným závazkům a povinnostem a snažit se jej dodržovat. Špatná organizace času se může stát stresorem.

Více než polovina dotázaných je s prací z domova spokojena a vyhovuje jim zejména flexibilita, kterou jim v práci přináší. Negativní psychologické důsledky neuvádějí.

## 8 Shrnutí a doporučení

Práce z domova je fenoménem poslední doby, z důvodů výše zmíněných (benefit, pandemie). Narostla několikanásobně a dá se předpokládat, že stav, kdy zaměstnanci státní správy nevyužívali home office se do doby před pandemií nevrátí. Pandemie ukázala, že formu práce z domova je možné využít i na pracovištích dříve těžko přestavitelných, kam státní správa bezesporu patří.

Zajímavé je srovnání, kdy ve výzkumu provedeném VÚPSV v roce 2000 uvedlo možnost práce z domova pouze 13 % organizací a Čermáková, Hašková a kol. (2002, s. 37) uvádějí, že „vzhledem k důležitosti sociálních kontaktů, které zaměstnání poskytuje není pravděpodobné, že by došlo k nějakému dramatickému nárůstu této formy zaměstnání“ (myšleno práce z domova). S odstupem dvaceti let je situace diametrálně odlišná. Zda se ve státní sféře forma práce z domova osvědčila či nikoli je otázka pro další možné výkumy a průzkumy. Nepochybuji, že odbory rozvoje lidských zdrojů státních institucí ve spolupráci s nadřízenými pracovníky na home office podrobují přínos práce z domova a její vliv na fungování úřadu vlastním zkoumáním a analýzám z hlediska zaměstnavatele, potažmo státu. Předmětem mojí bakalářské práce bylo nahlédnout na problematiku z pohledu **zaměstnanců** státní správy.

Výhody u oslovených převažovaly nad nevýhodami. Vliv práce z domova na rodinný život pocítil každý z respondentů. Úspěch sladění pracovní a soukromé sféry spatřuji v nutnosti oddělit práci a soukromí, jak časově tak prostorově. Harmonizace obou sfér je pro práci z domova zásadním kritériem spokojenosti všech zúčastněných aktérů. Co se týká případných psychosociálních a zdravotních rizik, které může práce z domova přinášet (nejen jako forma práce „jako taková“ ale rovněž s přihlédnutím k době pandemické krize), je třeba naslouchat svému tělu. Zařadit do denního režimu při práci z domova dostatek pohybu, odpočinku, vyváženou stravu, komunikovat s blízkými.

Psychologické důsledky práce z domova na pracovníky státní správy, které průzkum odhalil jsou poplatné době, ve které byl průzkum prováděn, pouze po roce zkušenosti státních zaměstnanců s touto formou práce. Navíc v době epidemie koronaviru, kdy



byl home office využíván jako forma práce i v době karantény z důvodu izolace a nákazy způsobené covid-19. Často tak práce z domova byla spojena s péčí o nemocné členy rodiny, se strachem o zdraví či život vlastní nebo svých blízkých, což jsou výrazné stresory a pohled dotázaného na home office tak mohly jistě ovlivnit. Bylo by proto zajímavé uskutečnit podobný průzkum mezi pracovníky státní správy s větším časovým odstupem od koronavirové krize a získaná data porovnat. Z výsledků šetření vyplynulo, že zájem o tuto formu práce mezi pracovníky státní správy je.

## ZÁVĚR

Cílem bakalářské práce bylo identifikovat a popsat psychologické důsledky práce z domova na státní zaměstnance. Formou dotazníkového šetření a rozhovorů mezi zaměstnanci státní správy, kteří práci z domova využívají zjistit, pojmenovat a analyzovat výhody a nevýhody práce z domova, v čem respondenti spatřují její příležitosti a hrozby, pokud nějaké vnímají. Dotazníkové průzkumné šetření jsem doplnila několika rozhovory, které byly z mého pohledu pro práci velkým přínosem.

Bakalářská práce je rozčleněna do sedmi kapitol. Prvních pět kapitol tvoří teoretickou část. Věnují se vymezení pojmu práce z domova, popisují její výhody a nevýhody. Zabývají se harmonizací profesního a soukromého života, dopady práce z domova na jednotlivce z hlediska sociologického a psychologického. Zmiňují možná psychosociální rizika plynoucí z využívání home office, jak v době koronaviru, tak v době před pandemií. Věnují se i ergonomii a bezpečnosti práce.

Šestá kapitola, která je součástí praktické části bakalářské práce je věnována výzkumnému šetření. Prostřednictvím dotazníku a rozhovorů jsem zjišťovala subjektivní výhody a nevýhody práce z domova u vybraných respondentů z řad zaměstnanců státní správy České republiky. Sedmá kapitola se zabývá analýzou dat. Obsahuje grafy s popisem výsledků a jejich vyhodnocení SWOT analýzou.

Průzkumem jsem chtěla zjistit, jaké psychologické důsledky této formy práce vnímají moji kolegové z řad zaměstnanců Ministerstva spravedlnosti ČR, kteří tvoří majoritní podíl mezi respondenty.

S některými výsledky se ztotožňuji, jiné skutečnosti mi odhalil až provedený průzkum. Jedná se o reprezentativní vzorek zaměstnanců státní správy, kde jsou zastoupeny různé věkové kategorie, u jednotlivých kolegů liší se délka působení na ministerstvu nebo obecně ve státní správě. Výsledky, které z průzkumného šetření vplynuly ukazují, že spokojenost s formou práce z domova a její pozitivní vlivy na jednotlivce převažují nad negativy.



## SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

### MONOTEMATICKÉ PUBLIKACE

BENEŠOVÁ, Jana et al. *Jak být Pánem/Paní svého času, aneb, Kombinujte své životní role s přehledem*. [Liberec]: Centrum Kašpar, [2015?]. 51 stran. ISBN 978-80-905552-9-7.

ČERMÁKOVÁ, Marie et al. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. [Praha]: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2002. 115 s. Gender & sociologie. ISBN 80-7330-026-5.

ČESKO. *Zákoník práce: 2014: redakční uzávěrka 14.10.2013*. Ostrava: Sagit, 2013. 128 s. ÚZ: úplné znění; č. 985. Rekodifikace. ISBN 978-80-7488-010-0.

DUDOVÁ, Radka, ed. *Nové šance a rizika: flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2008. 308 s. ISBN 978-80-7330-138-5.

GILLERNOVÁ, Ilona a kol. *Psychologické aspekty změn v české společnosti: člověk na přelomu tisíciletí*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2011. 256 s. Psyché. ISBN 978-80-247-2798-1.

HÖHNE, Sylva et al. *Rodina a zaměstnání s ohledem na rodinný cyklus*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2010. 108, 6 s. ISBN 978-80-7416-059-2

HUBÁČKOVÁ, Blažena, ŠKRABALOVÁ, Eva a HUBÁČEK, Petr. *Domácí pracovní a kanceláře*. 1. vyd. Brno: ERA, 2006. vi, 97 s. Bydlíme. Inspirace. ISBN 80-7366-068-7.

KAMRÁDOVÁ, Lucie et al. *Vybrané problémy veřejné správy*. Vydání: první. Opava: Slezská univerzita v Opavě, Fakulta veřejných politik v Opavě, Ústav veřejné správy a regionální politiky, 2020. 81 stran. ISBN 978-80-7510-427-4.

NAKONEČNÝ, Milan. *Sociální psychologie organizace*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2005. 225 s. Psyché. ISBN 80-247-0577-X.

OCHRANA, František. *Manažerské metody ve veřejném sektoru: teorie, praxe a metodika uplatnění*. Vyd. 1. Praha: Ekopress, 2002. 216 s. ISBN 80-86119-51-3.

RYMEŠOVÁ, Pavla a CHAMOUTOVÁ, Kateřina. *Průvodce psychologií osobnosti a sociální psychologií*. Vyd. 1. V Praze: Česká zemědělská univerzita v Praze, Provozně ekonomická fakulta, 2014. 132 s. ISBN 978-80-213-2433-6.

ŠINDLEROVÁ, Ivana. *Práce žen z domova v České republice: nejistá a nevýhodná práce ukrytá za dveřmi domácností, nebo flexibilita pro skloubení rodinného a profesního života?*. Praha: Evropská kontaktní skupina v ČR, 2006. 28 s. ISBN 80-239-7284-7.

ŠVARŤÍČEK, Roman a kol. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2007. 377 s. ISBN 978-80-7367-313-0.

WAGNEROVÁ, Irena a JANOŠŤÁKOVÁ, Lýdie. *Psychologie práce a organizace*. Vyd. 1. Praha: České vysoké učení technické v Praze, 2011. 92 s. ISBN 978-80-01-04966-2.

## ELEKTRONICKÉ ZDROJE

[online]. Dostupné z: [AMMA MASÁŽ BRNO. AMMA MASÁŽ BRNO \[online\]. Copyright © 2014 Všechna práva vyhrazena. \[cit. 23.02.2022\]. Dostupné z: <http://amma-masaz-brno.webnode.cz>](http://amma-masaz-brno.webnode.cz)

[online]. Dostupné z: [Object moved. Bing \[online\]. Dostupné z: <http://www.bing.com/images>](http://www.bing.com/images)

*Balance your life and work: how to get the best from your job and still have a life* [online]. Revised edition. London: A&C Black, 2009. Steps to success [cit. 2022-02-23]. ISBN 978-1-4081-0255-8. Dostupné z: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/natl-ebooks/detail.action?docID=320303>

SWOT analýza: jak a hlavně proč ji sestavit. *Magdalena Čevelová marketingová čarodějnice* [online]. Copyright © Magdalena Čevelová 2008 [cit. 23.02.2022]. Dostupné z: <https://www.cevelova.cz/proc-swot-analyza/>

[online]. Dostupné z: <http://tps://www.euro.cz/light/evropane-se-nechteji-vracet-do-kancelari-po-osmihodinove-pracovni-dobe-se-styska-jen-14-procentum-lidi>

Document Moved. *Document Moved* [online]. Dostupné z: <http://www.justice.cz>



online]. Dostupné z: [http://www.idnes.cz/finance/prace-a-podnikani/home-office-problemy-rady-rozhovor-psycholog-michal-kubanek.A201015\\_576499\\_podnikani\\_sov](http://www.idnes.cz/finance/prace-a-podnikani/home-office-problemy-rady-rozhovor-psycholog-michal-kubanek.A201015_576499_podnikani_sov)

Hodnocení rizik, odborná příprava a politika – zásadní faktory pro zdravou práci na dálku | BOZPinfo.cz. *BOZPinfo - Časopis JOSRA* [online]. Copyright © 2002 [cit. 23.02.2022]. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/hodnoceni-rizik-odborna-priprava-politika-zasadni-faktory-pro-zdravou-praci-na-dalku>

Výzkumné a podpůrné aktivity NUDZ v souvislosti s pandemií COVID-19. *Národní ústav duševního zdraví* [online]. Dostupné z: <https://www.nudz.cz/vyzkumne-a-podpurne-aktivity-nudz-v-souvislosti-s-pandemii-covid-19/>

Psychologie home office aneb jak pracovat z domova a nezbláznit se - Práce z domova v kostce. *Práce z domova v kostce - Základní informace o práci z domova. Uvažujete využít této atraktivní možnosti jako zaměstnanec, OSVČ nebo jako zaměstnavatel? Zde najdete vše co potřebujete vědět, než se do této formy práce pustíte.* [online]. Dostupné z: <http://nabidka-prace-z-domova.cz/2018/01/psychologie-prace-z%e2%80%afdomova/>

Práce na dálku a naša psychika. [online]. Dostupné z: <https://www.welcometothejungle.com/sk/articles/praca-na-dialku-psychika>

PROTHEA » Co je wellbeing?. *PROTHEA* [online]. Copyright © 2015 [cit. 24.02.2022]. Dostupné z: <http://prothea.cz/blog/co-je-wellbeing/>

SZÚ [online]. Copyright © [cit. 23.02.2022]. Dostupné z: [http://www.szu.cz/uploads/Vzdelavaci\\_akce/CHPPL/W\\_201203/5\\_Lipsova.pdf](http://www.szu.cz/uploads/Vzdelavaci_akce/CHPPL/W_201203/5_Lipsova.pdf)

## SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Obrázek č. 1 .....	s. 23
Obrázek č. 2 .....	s. 40
Graf č. 1 .....	s. 36
Graf č. 2 .....	s. 37
Graf č. 3 .....	s. 38
Graf č. 4 .....	s. 39
Tabulka č. 1 .....	s. 42



## **SEZNAM PŘÍLOH**

Příloha č. 1: Vzor dotazníku

Příloha č. 2: Informovaný souhlas s rozhovorem





## Příloha č.1 Psychologické důsledky práce z domova

### 1 V současné době pracuji z domova:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- 1 - 2 dny v týdnu     více než 2 dny v týdnu     momentálně z domova nepracuji

### 2 V době nezatížené pandemií bych měl/a zájem o práci z domova jako bonus od zaměstnavatele:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- ano     ne     nevím

### 3 Práce z domova mi:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- vyhovuje     spíše vyhovuje     spíše nevyhovuje     nevyhovuje

### 4 Pociťuji při práci z doma sociální izolaci?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- ano     spíše ano     spíše ne     ne     nevím

### 5 Způsobila práce z domova nějaké změny mých pracovních či osobních návyků?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- ano     ne     nevím

### 6 Na práci z domova jsem se aklimatizoval/a:

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- rychle, bez problémů     těžko

- Jiná...

### 7 Výhody práce z domova spatřuji v:

Nápověda k otázce: *vyberte všechny odpovědi, které se vás týkají*

- |                                                                                                  |                                                                    |                                                                     |                                                                       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> pohodlí domácího prostředí                                              | <input type="checkbox"/> úspora nákladů za dojíždění do zaměstnání | <input type="checkbox"/> úspora času za dojíždění do /ze zaměstnání | <input type="checkbox"/> větší klid na práci                          |
| <input type="checkbox"/> lepší soustředění                                                       | <input type="checkbox"/> více času na domácnost a rodinu           | <input type="checkbox"/> bližší kontakt s rodinou                   | <input type="checkbox"/> rozvržení času na práci dle vlastních potřeb |
| <input type="checkbox"/> Jiná/ uveďte : <input style="width: 200px; height: 20px;" type="text"/> |                                                                    |                                                                     |                                                                       |

### 8 Nevýhody práce z domova spatřuji v:

Nápověda k otázce: *vyberte všechny možnosti, které se vás týkají*

- |                                                                                                  |                                                             |                                                 |                                                                            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> sociální izolace                                                        | <input type="checkbox"/> absence rutiny a vedení            | <input type="checkbox"/> sklon k prokrastinaci  | <input type="checkbox"/> růst nákladů za provoz domácnosti (energie apod.) |
| <input type="checkbox"/> nedostatek pohybu                                                       | <input type="checkbox"/> nesnadné oddělování práce a rodiny | <input type="checkbox"/> obtížnější soustředění |                                                                            |
| <input type="checkbox"/> Jiná / uveďte: <input style="width: 200px; height: 20px;" type="text"/> |                                                             |                                                 |                                                                            |

### 9 Práce z domova je pro mne příležitostí k:

Nápověda k otázce: *uveďte v čem či jakou spatřujete příležitost*

### 10 Při práci z domova spatřuji ohrožení v:

Nápověda k otázce: *uveďte zda či jaké ohrožení či hrozbu spatřujete v práci z domova*



Příloha č.2

**Informovaný souhlas s účastí v průzkumném šetření a poskytnutím rozhovoru k bakalářské práci na téma „Psychologické důsledky práce z domova na pracovníky státní správy“**

Písemně potvrzuji svým podpisem, že souhlasím s účastí ve výše uvedeném průzkumném šetření formou rozhovoru. Účast na rozhovoru je dobrovolná, mohu jej kdykoli přerušit nebo odmítnout odpovídat na některou z otázek. Beru na vědomí a souhlasím s tím, že rozhovor bude zaznamenán na diktafon a jeho části následně přepsány do písemné formy a použity výhradně v bakalářské práci. Při citaci v bakalářské práci autor použije pseudonymy a nebudou v ní uvedeny údaje, podle kterých by bylo možné mě identifikovat.

Podpis: .....

V Praze dne .....

