

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra psychologie**



**Diplomová práce**

**Vliv práce z domova na stres a výkonnost**

**Helena Gondeková**

© 2021 ČZU v Praze



# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Helena Gondeková

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Vliv práce z domova na stres a výkonnost pracovníků

Název anglicky

The influence of working from home on stress and efficiency

---

### Cíle práce

Diplomová práce se bude zabývat stresem a výkonností v oblasti pracovní činnosti. Cílem práce je popsat a analyzovat vliv home-office na stres, výkonnost a psychickou pohodu pracovníků v porovnání k vykonávání práce z pracoviště.

### Metodika

Diplomová práce bude složena ze dvou částí – teoretické a praktické. Teoretická část bude zahrnovat analýzu a zpracování dostupné odborné literatury. Na základě odborné literatury budou vymezeny a popsány proměnné, které budou v diplomové práci zkoumány.

Praktická část se bude zabývat popisem a analýzou stresu a výkonnosti zaměstnanců při práci z domova v porovnáním při práci z pracoviště. Ve výzkumné části bude provedeno dotazníkové šetření, které bude doplněno o strukturované rozhovory. Získaná data budou zpracována pomocí vhodných statistických metod a výsledky budou interpretovány v závěru diplomové práce.

**Doporučený rozsah práce**

60-70 stran

**Klíčová slova**

Home-office, motivace, pracovní činnost, psychická pohoda, stres, výkonnost

---

**Doporučené zdroje informací**

ARMSTRONG, Michael. Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy: 10. vydání. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.

ARNOLD, John. Work Psychology: Understanding Human Behaviour in the Workplace. Harlow: Prentice Hall, 2005. ISBN 0-273-65544-2.

MAYEROVÁ, Marie. Stres, motivace a výkonnost. Praha: Grada, 1997. ISBN 80-7169-425-8.

PLAMÍNEK, Jiří. Tajemství motivace: jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-3447-7.

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

VANDERKAM, Laura. The New Corner Office: How the Most Successful People Work from Home. USA: Penguin Publishing Group, 2020. ISBN 978-0-593-33005-0.

---

**Předběžný termín obhajoby**

2021/22 LS – PEF

**Vedoucí práce**

PhDr. Hana Chýlová, Ph.D.

**Garantující pracoviště**

Katedra psychologie

Elektronicky schváleno dne 26. 11. 2021

**PhDr. Pavla Rymešová, Ph.D.**

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 26. 11. 2021

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 26. 02. 2022

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Vliv práce z domova na stres a výkonnost" 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 25.3.2022

---

## **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala své vedoucí diplomové práce PhDr. Haně Chýlové Ph.D. za všechny čas a trpělivou metodickou oporu. Mé poděkování zároveň patří hlavně mé rodině a přátelům za bezmeznou podporu během všech mých studijních let.

# Vliv práce z domova na stres a výkonnost

## Abstrakt

Diplomová práce se zabývá prací z domova a jejím vlivem na výkonnost a pracovní stres. Hlavním cílem této diplomové práce je zhodnotit úroveň stresu a výkonnosti zaměstnanců při práci z domova v porovnání se situací, kdy svou práci vykonávají na svém pracovišti.

Práce obsahuje dvě části, a to teoretickou a praktickou. Teoretická část práce podává pracovně-psychologický odborný pohled na problematiku home office. V první řadě se věnuje tématu práce z domova ve spojení s člověkem, kde se soustředí převážně na well-being a sociální izolaci. Dále se věnuje stresu a výkonnosti. Teorie je následně doplněna všeobecně vymezenými pojmy flexibilní formy práce a specifikacemi práce z domova (home office v ČR a jiných zemích, historický vývoj, výhody a nevýhody z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele).

V praktické části práce je dotazníkovým šetřením zjišťováno, zda má home office vliv na stres, subjektivní výkonnost a well-being zaměstnanců. Součástí vlastní práce jsou také rozhovory, které proběhly s cílem zlepšit vypovídající hodnotu výzkumu a doplnit již zjištěná data. Na základě všech získaných informací autorka práce celý výzkum zhodnocuje a následně navrhuje doporučení pro zlepšení tak, aby byla zajištěna eliminace či zmírnění negativních faktorů působících na zaměstnance při práci z domova.

Na základě výzkumu bylo zjištěno následující: home office snižuje míru pracovního stresu, nemá vliv na well-being a ani výkonnost. Z rozhovorů vyplynulo, že zlepšení zaměstnanci vnímají v oblasti work-life balance, ale naopak zhoršení z důvodu sociální izolace.

**Klíčová slova:** Home office, práce z domova, stres, výkonnost, well-being

# **The influence of working from home on stress and efficiency**

## **Abstract**

This diploma thesis deals with work from home and its influence on efficiency and work stress. The main goal of this diploma thesis is to evaluate the level of stress and performance of employees when working from home in comparison with the situation when they perform their work at their workplace.

The work consists of two parts, theoretical and practical. The theoretical part of the work provides a work-psychological professional view of home office. First, it deals with the topic of working from home in connection with a person, where author focuses mainly on well-being and social isolation. It also focuses on stress and efficiency. The theory is then supplemented by generally defined concepts of flexible forms of work and specifications of work from home (home office in the Czech Republic and other countries, historical development, advantages, and disadvantages from the perspective of employees and employers).

In the practical part of the work, a questionnaire survey is used to determine whether the home office has an impact on stress, subjective efficiency, and well-being of employees. The work also includes interviews that took place in order to improve the informative value of the research and supplement the data. Based on the information obtained, the author evaluates the entire research and then proposes recommendations for improvement to ensure the elimination or mitigation of negative factors affecting employees when working from home.

Based on the research, the following was found: the home office reduces the level of work stress, it does not affect well-being or efficiency. The interviews showed that employees perceive improved work-life balance, but rather worsening due to social isolation.

**Keywords:** Home office, work from home, stress, efficiency, well-being



# Obsah

<b>1. Úvod.....</b>	<b>11</b>
<b>2. Cíl práce a metodika .....</b>	<b>13</b>
2.1 Cíl práce .....	13
2.1.1 Výzkumná otázka .....	13
2.1.2 Hypotézy .....	13
2.2 Metodika .....	15
<b>3. Teoretická východiska .....</b>	<b>20</b>
3.1 Teoretické vymezení pojmů .....	20
3.2 Práce z domova a člověk .....	22
3.2.1 Work life balance – Rovnováha mezi prací a rodinou.....	23
3.2.2 Well-being .....	23
3.2.3 Prokrastinace.....	25
3.2.4 Sociální izolace .....	26
3.2.4.1 Jak se vypořádat se sociální a pracovní izolací .....	27
3.3 Stres.....	28
3.3.1 Typy stresu.....	29
3.3.2 Stres a práce .....	29
3.3.3 Pracovní stresory.....	30
3.3.4 Negativní účinky stresu .....	30
3.3.5 Syndrom vyhoření.....	31
3.4 Výkonnost .....	31
3.5 Historie home office.....	33
3.6 Home office v ČR a v ostatních zemích.....	34
3.7 Výhody a nevýhody home office .....	38
3.7.1 Výhody pro zaměstnance.....	38
3.7.2 Výhody pro zaměstnavatele a manažery .....	40
3.7.3 Další výhody .....	40
3.7.4 Nevýhody pro zaměstnance .....	41
3.7.5 Nevýhody z pohledu zaměstnavatele či manažera .....	42
<b>4. Vlastní práce .....</b>	<b>43</b>
4.1 Výzkum .....	43
4.1.1 Respondenti .....	43
4.1.2 Sběr dat .....	43
4.1.3 Dotazník.....	44
4.2 Výsledky šetření.....	46
4.3 Testování statistických hypotéz .....	54

4.3.1	Rozhovory .....	59
<b>5.</b>	<b>Výsledky a diskuse .....</b>	<b>64</b>
<b>6.</b>	<b>Závěr.....</b>	<b>69</b>
<b>7.</b>	<b>Seznam použitých zdrojů.....</b>	<b>71</b>
<b>8.</b>	<b>Přílohy .....</b>	<b>I</b>

## Seznam obrázků

Obrázek 1 - Přehled hypotéz.....	14
Obrázek 2- Přehled hypotéz.....	44

## Seznam grafů

Graf 1- Lidé běžně pracující z domova v letech 2010 a 2020 v procentech.....	36
Graf 2 – Podíl zaměstnanců běžně pracujících z domova v České republice v období 2010 a 2020 v procentech .....	37
Graf 3 - Míra stresu při práci z domova v porovnání při práci na pracovišti.....	50
Graf 4 - Výkonnost při práci z domova v porovnání s prací na pracovišti .....	51
Graf 5 - Míra duševní pohody respondentů v režimu home office v porovnání s prací na pracovišti.....	52
Graf 6 - Sociální izolace při práci z domova v porovnání s prací z kanceláře.....	53
Graf 7 - Rozdíl v míře stresu spojeným s prací z domova mezi muži a ženami.....	58

## Seznam tabulek

Tabulka 1 - Pohlaví respondentů .....	46
Tabulka 2 – Věk respondentů .....	47
Tabulka 3 - Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů .....	47
Tabulka 4 - Počet obyvatel v místě bydliště respondentů.....	48
Tabulka 5 - Kdo s Vámi žije ve společné domácnosti? .....	48
Tabulka 6 - Jak dlouho již respondenti pracují v režimu home office? .....	49
Tabulka 7 - Kolik pracovních dnů v týdnu strávíte na home office?.....	49
Tabulka 8 - Míra stresu při práci z domova v porovnání při práci na pracovišti.....	50
Tabulka 9 - Výkonnost při práci z domova v porovnání s prací na pracovišti .....	51
Tabulka 10 - Míra duševní pohody respondentů v režimu home office v porovnání s prací na pracovišti .....	52
Tabulka 11 - Sociální izolace při práci z domova v porovnání s prací z kanceláře.....	53
Tabulka 12- Informace o respondentech z rozhovorů .....	59

## 1. Úvod

S proměňujícím se charakterem západní společnosti a s postupující globalizací se na trhu práce začíná klást větší důraz na spokojenost zaměstnanců. Nynější generace, zdá se, nechce žít prací, ale především se snaží najít rovnováhu mezi soukromým a pracovním životem. Aktuálním trendem a tématem na poli pracovního trhu se stal home office, remote work neboli práce z domova, která nabízí pracovníkům větší svobodu a flexibilitu.

Povědomí o tomto trendu je rovněž jedním z důsledků světové pandemie, kdy byla z důvodu ochrany zdraví nejen Česká republika, ale celý svět nucen hledat alternativní způsob pro práci nebo studium, při kterém by se omezil kontakt s ostatními lidmi na minimum. Práce z domova umožnila mnoha firmám pokračovat v produkci i bez přítomnosti zaměstnanců na svém obvyklém pracovním místě. Velké množství firem již před tím nabízelo home office jako benefit svým zaměstnancům, spousta dalších jej pak v souvislosti s pandemií objevila jako překvapivě zajímavou alternativu ke klasické formě výkonu práce z pracoviště.

Již před pandemií se mluvilo o práci z domova jako o „budoucnosti práce“. Mnoho firem si uvědomilo efektivitu tohoto přístupu přinášejícího spoustu úspor na straně nákladů. Společně s redukcí kancelářských prostor totiž odpadá i nutnost platit někdy značně vysoké nájemné. Navíc mohou zaměstnavatelé svým zaměstnancům nabídnout flexibilitu ve smyslu výběru místa, odkud chtějí pracovat. Zaměstnanci mají více času na svůj soukromý život: čas ušetřený na dojíždění do práce mohou totiž využít pro své volnočasové aktivity nebo se věnovat rodině. V některých zemích dokonce flexibilní volba pracovního místa znamená i širší možnost vybrat si místo bydlení. Odpoutání se od prostoru určeného zaměstnavatelem umožňuje snadněji cestovat i bez nutnosti čerpat dovolenou (Fried a Hansson, 2014).

S rostoucí implementací home office se také začalo mluvit o jeho nevýhodách. Někteří zaměstnavatelé poukazují na to, že nemohou dostatečně kontrolovat své zaměstnance, čímž se celý pracovní proces či alespoň jeho podstatná část vymyká jejich dohledu. Pro zaměstnavatele se rovněž stává složitější samotná organizace práce a udržení motivace zaměstnanců.

I přes svou aktuálnost nebylo zatím tématu práce z domova věnováno příliš pozornosti: v odborné literatuře je stres a výkonnost právě ve spojitosti s home office rovněž málo

zastoupen. Tato diplomová práce ve své teoretické části poskytne ucelený přehled problematiky home office.

První kapitola se dotkne pojmu home office a jiných vzdálených forem práce.

Obsah dalších kapitol přiblíží problematiku týkající se vlivu práce z domova na osobnost člověka, kterou doplní teorie o sociální izolaci a prokrastinaci. Zbývající kapitoly navážou na ty předešlé a budou v nich využity znalosti týkající se pojmů, jako je stres, well-being a výkonnost.

Nakonec se teoretická část bude věnovat historii práce z domova, situaci na trhu práce v České republice a v zahraničí. Součástí poslední kapitoly bude také nastínění výhod a nevýhod distanční práce.

Praktická část této diplomové práce obsahuje charakteristiku zkoumaného vzorku pracovníků, dotazníkové šetření a data získaná z rozhovorů. V metodice budou představeny vhodně zvolené statistické metody pro zpracování dat. Na konci budou všechna data interpretována. V závěru práce nechybí ani diskuse a případná doporučení pro manažery a zaměstnavatele celkově.

## **2. Cíl práce a metodika**

### **2.1 Cíl práce**

Tato práce si klade za úkol zjistit, jaký má práce v režimu home office vliv na stres a výkonnost zaměstnanců. Dílčím cílem práce je seznámit s teoretickými východisky a koncepty využitelnými pro porozumění problematice práce z domova. Pro dosažení tohoto cíle budou v teoretické části práce analyzovány dostupné zdroje informací za účelem vymezení a operacionalizace klíčových proměnných, to jest práce z domova, stres, výkonnost. Důležitou součástí budou také relevantní teorie z oboru psychologie práce. Hlavním cílem bude zhodnotit úroveň stresu a výkonnosti zaměstnanců při práci z domova v porovnání se situací, kdy svou práci vykonávají na svém pracovišti. Bude zjišťováno, zda má vliv pracovní prostředí na jejich výkonnost a psychickou pohodu, a které faktory tyto proměnné nejvíce ovlivňují.

#### **2.1.1 Výzkumná otázka**

Má home office vliv na stres, výkonnost a well-being zaměstnanců?

#### **2.1.2 Hypotézy**

*Alternativní hypotéza*

H1a Práce z domova snižuje míru pracovního stresu.

H2b Práce z domova má vliv na výkonnost.

H3c Práce z domova má vliv na well-being

H4d Sociální izolace má vliv na well-being.

H5e Sociální izolace má vliv na míru pracovního stresu.

H6f Mezi muži a ženami existuje statisticky významný rozdíl v míře stresu spojeným s prací z domova.

*Nulové hypotézy*

H0a Práce z domova nemá vliv na míru pracovního stresu.

H0b Práce z domova nemá vliv na výkonnost.

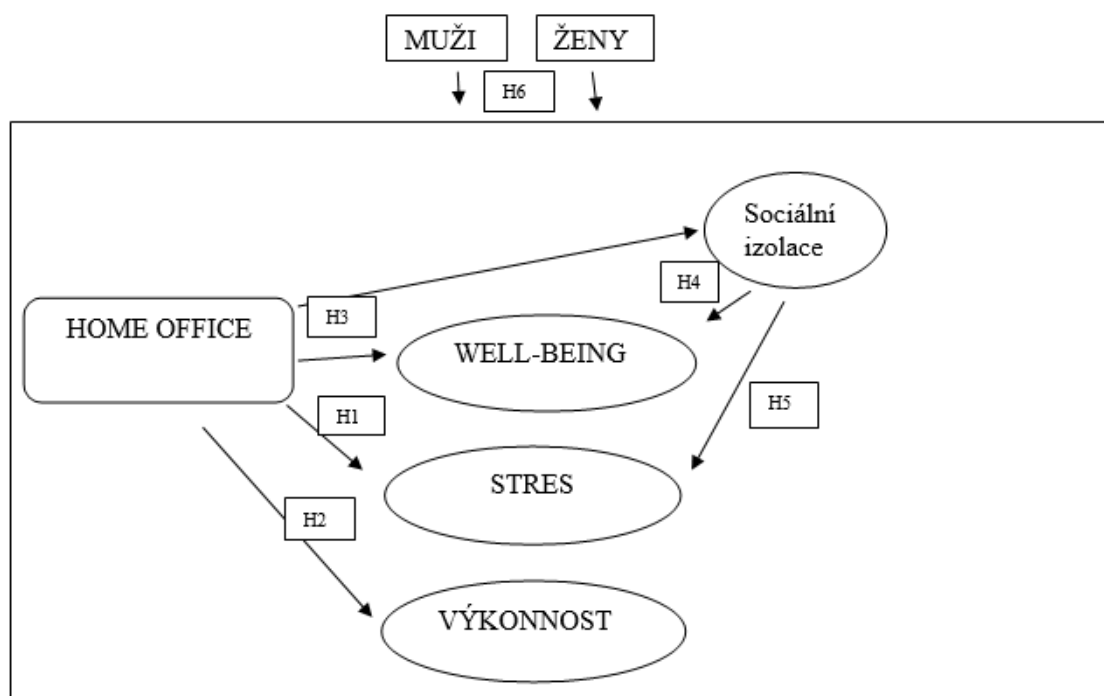
H0c Práce z domova nemá vliv na well-being

H0d Sociální izolace a well-being na sobě nezávisí.

H0e Sociální izolace nemá vliv na míru pracovního stresu.

H0f Mezi muži a ženami neexistuje statisticky významný rozdíl v míře stresu spojeným s prací z domova.

*Obrázek 1 - Přehled hypotéz*



Zdroj: Vlastní zpracování, 2021

## 2.2 Metodika

Prvním krokem při tvorbě diplomové práce bude analýza dostupné literatury s cílem vymezit a popsat jednotlivé proměnné. Teoretická část se zaměří hlavně na stres, výkonnost, well-being a sociální izolaci. Úkolem teoretické části dále bude podat souhrn aktuálních poznatků problematiky práce z domova, včetně její historie a vývoje.

Na základě znalostí z teoretické části práce bude stanovena výzkumná otázka a nulové a alternativní hypotézy. Druhou část bude tvořit práce vlastní neboli praktická, kde budou pomocí dotazníkového šetření hledány odpovědi na stanovené výzkumné otázky a hypotézy. Dotazníkové šetření je jednou z metod na pomezí kvalitativního i kvantitativního výzkumu a hojně se využívá nejenom v sociologii, ale také v psychologii, kulturní a sociální antropologii, marketingu, demografii, poradenství, managementu a prognostice (Chrástka, 2007).

Dotazník bude sestaven převážně z uzavřených otázek, které budou doplňovat otázky otevřeného typu (Disman, 2011). Dotazník bude šířen prostřednictvím internetu ve formě internetového odkazu. K vytvoření a zpracování dotazníku bude použit nástroj Google formuláře. Poté, co bude sběr dat úspěšný a vzorek populace dostatečně velký, bude dotazník zpracován s pomocí vhodných statistických metod.

Na úvod budou položeny otázky demografického a identifikačního typu, po nichž budou následovat otázky týkající se dané problematiky. Kvalifikované údaje budou zpracovány prostřednictvím měř centrální tendence, to znamená, že zahrne aritmetický průměr, výběrový medián, což má oproti průměru výhodu, že není ovlivněn odlehlými hodnotami a modus (nejčastější či nejtypičtější hodnota v řadě) (Walker, 2013).

Otázky týkající se dané problematiky budou sestaveny tak, aby bylo možné vyvrátit či potvrdit hypotézy a odpovědět na výzkumné otázky. Respondenti budou svou odpověď zaznamenávat na takzvaných Likertových škálách, kde budou označovat míru svého souhlasu s daným tvrzením. Díky tomu bude možné dotazník kvantifikovat. Na otázky v tomto případě bude odpovězeno dle škály reprezentující míru souhlasu (Hayes, 1998).

Dle typu dat bude následně použita jedna z následujících statistických metod. Vyhodnocení statistických testů bude provedeno pomocí softwaru IBM SPSS Statistics. Pokud budeme

pro analýzu volit parametrické testy, budou před použitím kontrolovány jejich předpoklady, tj. obvykle normalita dat, pokud bude zamítnuta, použijeme neparametrické testy. Ve všech případech testování budeme závěry činit na hladině významnosti 0.05.

V případech, kdy budeme rozhodovat na základě střední hodnoty, tak při splnění normality dat bude testována nulová hypotéza, že střední hodnota je rovna dané hodnotě (odpovídající nulové hypotéze) proti alternativě, že je jiná (případně menší, nebo větší u jednostranných alternativních hypotéz) pomocí *t-testu*:

$$t = \frac{\bar{x} - \mu_0}{s} \sqrt{n} \quad (1)$$

kde je

$\bar{x}$  průměr,

$\mu_0$  hodnota odpovídající nulové hypotéze,

$s$  výběrová směrodatná odchylka a

$n$  počet pozorování.

(Reif, 2004, str.55).

V případě zamítnutí normality bude muset být proveden neparametrický *Wilcoxonův znaménkový test*. V případě tohoto testu je testována hodnota mediánu a nulová hypotéza zde tvrdí, že je medián roven vybrané hodnotě (odpovídající nulové hypotéze) a je testována oproti alternativní hypotéze, že medián je menší než daná hodnota (v případě levostranné alternativní hypotézy), větší než daná hodnota (v případě pravostranné alternativní hypotézy), nebo odlišný od dané hodnoty (v případě oboustranné alternativní hypotézy) (Reif, 2004, str. 159).

V případě hypotéz, ve kterých budeme zkoumat, zda mezi dvěma proměnnými existuje souvislost, využijeme dvourozměrnou analýzu pomocí kontingenčních tabulek. I přestože nám kontingenční tabulka dokáže ukázat jistá data, nelze jednoznačně data vyhodnotit



(Mareš et al., 2015, 243). Zapotřebí je provést také test nezávislosti, který v této práci bude proveden pomocí  $\chi^2$  testu nezávislosti, kde nulová hypotéza předpokládá nezávislost mezi proměnnými a alternativa naopak závislost (Mareš et al., 2015, 251). Vzorec pro tento test je

$$\chi_c^2 = \sum_{i=1}^n \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}, \quad (2)$$

kde jsou

$O_i$  četnosti očekávané a

$E_i$  četnosti experimentální.

(Taylor, 2019, str. 1).

Pro změření síly vztahu, pokud nelze předpokládat normální rozdělení ani linearitu, bude použit *Spearmanův koeficient pořadové kolorace*, který je definován následovně:

$$r^{(s)} = 1 - \frac{6}{n^3 - n} \sum_{i=1}^n (P_i - Q_i)^2 \quad (3)$$

kde jsou

$P_i$  pořadí první a

$Q_i$  pořadí druhé veličiny

(Reif, 2004, str.165).

Výhoda dotazníku je rychlost, sběr velkého množství dat a finanční nenáročnost (Chrástka, 2007). Nevýhodou této frekventované metody sběru dat je, že odpovědi jsou zachycovány od respondentů pouze z jejich individuálního pohledu a z toho, jak se oni vidí nebo chtějí být viděni. Na otázky tedy může být odpovídáno lživě (Giddens, 2013). Z tohoto důvodu bude také mimo dotazníku použita jiná metoda šetření v podobě strukturovaného rozhovoru.

Rozhovory obsahově doplní data zjištěna z dotazníku. Vzhledem ke komplexnosti a složitosti zkoumané problematiky budou provedeny rozhovory právě za účelem zlepšení vypovídají hodnoty výzkumu. Otázky pro rozhovor budou předem připravené na základě výsledků z dotazníkového šetření. Některé rozhovory budou vzhledem k pokračující pandemii probíhat v online prostředí za pomoci kamery a mikrofonu.

Tato kvalitativní metoda v podobě strukturovaného rozhovoru proběhne konkrétně se čtyřmi vybranými respondenty, kteří mají zkušenosti s prací na home office z odlišných pracovních pozic i prostředí. Strukturovaný rozhovor je charakteristický právě již předem určenými otázkami i jejich pořadím. Vysoký stupeň formalizace může být překážkou pro jindy přirozeně plynoucí konverzaci, avšak pořízená data se lépe vyhodnocují (Reichel, 2009).

Základní informace o účastnících budou zapsány do tabulky, což usnadní práci s daty. Jejich uspořádání umožní identifikaci zvláštností a usnadní vysvětlení určitých asociací (Hendl, 2012). Díky rozhovorům bude možno doplnit některé nejasné oblasti výzkumu nebo případně potvrdit některá zjištění. Ze zjištěných dat bude vytvořena zpráva doplněna o výroky respondentů.

V souladu s poznatky z celého výzkumu, z kterých budou moci čerpat zaměstnanci i zaměstnavatelé, následně autorka práce navrhne konkrétní doporučení pro možná budoucí zlepšení práce na home office. Šetření by také měla přispět do soudobého penza informací o psychosociálních aspektech práce z domova.

### **Specifikace respondentů**

Respondenty zvolenými pro tento výzkum jsou lidé v zaměstnaneckém poměru a s místem výkonu práce v České republice, kteří mají zkušenosti jak s prací z domova, tak ze standardního pracoviště zaměstnavatele. Výběr respondentů pro dotazník bude probíhat metodou záměrného výběru a bude využita i metoda sněhové koule. V rámci rozhovorů se autorka zaměří na to, aby mezi dotazovanými byli zastoupeni rovnoměrně muži i ženy, půjde tedy o metodu záměrného výběru (Mioviský, 2006, str. 132 a 135).

### **Zdůvodnění přínosu práce**

Vzhledem k neustále se proměňujícímu trhu práce a postupnému přechodu stále většího počtu firem na tzv. smart-working, jež pandemie koronaviru spíše jen urychlila, se jako

největší přínos předkládané práce jeví nastínění vnímání práce z domova samotnými zaměstnanci. Na základě takových poznatků pak budou moci odpovědní manažeři a vedoucí zlepšovat spolupráci mezi jednotlivými členy týmu i napříč týmy samotnými, a vytvářet tak lepší pracovní podmínky pro své zaměstnance, kteří budou vystaveni nižší hladině stresu a tím budou výkonnější. Firmám i pracovníkům může tato práce sloužit jako jakýsi návod pro práci z domova. Zaměstnavatelé se zároveň – inspirují-li se v rámci implementace vzdálené práce na svých pracovištích vhodným způsobem – stanou atraktivnějšími v očích stávajících i budoucích zaměstnanců.

### **3. Teoretická východiska**

#### **3.1 Teoretické vymezení pojmů**

##### **Home office**

Tzv. home office neboli v překladu práce z domova, je podle zákoníku práce jednou z forem pracovněprávního vztahu založenou na výkonu práce mimo pracoviště určené zaměstnavatelem. Samotná možnost sjednání práce z domova stojí na předpokladu existence oboustranné dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, jakým způsobem bude práce a komunikace mezi oběma stranami probíhat (Vysokajová, 2019). Pokud se obě strany dohodnou, že práci bude zaměstnanec vykonávat z jiného místa než pracoviště zaměstnavatele, lze hovořit o dvou typech: 1) výkonu práce z místa bydliště zaměstnance neboli home working nebo 2) na dálku, tak zvaně teleworking, kterou lze vykonávat z místa uvážení zaměstnance pomocí výpočetních a komunikačních technologií (MPSV, 2020). Pro ujednocení a zjednodušení se tedy používá všeobecně známý pojem home office pro jakoukoliv práci vykonávanou mimo pracoviště zaměstnavatele, i přestože slovo „home“ v překladu znamená domov (Vysokajová, 2019).

##### **Teleworking/ Telecommuting**

V České republice, jak již bylo zmíněno výše, se jedná o práci na dálku. Pro teleworking se také používá synonymum telecommuting, kde „commuting“ překládáme jako „dojíždění“, přičemž tento pojem reflektuje snahu redukovat nutnost dojíždění na pracoviště na minimum (Cambridge English Dictionary, 2020). Teleworking může být buď částečný nebo úplný. Při částečném teleworkingu dochází ke střídání pracovního prostředí mezi pracovištěm a prací na dálku. Plný teleworking tudíž znamená, že pracovník nemá na pracovišti své místo a po celý úvazek pracuje vzdáleně. Byť se v českém prostředí tyto pojmy téměř nepoužívají, lze se s nimi setkat v sousedních zemích (Fried a Hansson, 2014). Dle Dudové se naopak teleworking odliší od homeworkingu právě využitím informačních technologií, přičemž pod prvně zmíněnou kategorii zahrnuje pouze osoby, které pracují minimálně čtyřicet procent pracovní doby mimo pracoviště zaměstnavatele. Pojem home-based telework používá pro pracovníky vhodné pro zařazení jak do homeworkingu, tak i teleworkingu. Home-based telework zjednodušeně představuje nezávislý, svobodný způsob práce, který

umožňuje více se soustředit na soukromý život a věnovat se svým koníčkům či rodině (Dudová, 2008).

### **Homeworking**

Někteří autoři pojem homeworking odlišují od teleworkingu i home officu. Stejně jako u teleworkingu se můžeme setkat s částečným či úplným homeworkingem. Nejčastěji se jedná o situaci, kdy zaměstnanec vykonává svou práci z domova a případně navštěvuje své zákazníky nebo jiné spolupracující instituce. Mnohdy se jedná o překladatele, realitní makléře, odhadce nemovitostí a podobně (Kučírek, 2017).

Vzhledem k odlišné interpretaci výše nastíněných pojmů, které jsou pro některé autory identické, zatímco jiní mezi nimi vidí jasné rozdíly, je nutné předem upozornit, že v předkládané práci bude s uvedenými pojmy nakládáno jako se synonymy. Pod pojmem home office tak bude v rámci předkládané diplomové práce zahrnuta jakákoliv kancelářská či administrativní práce vykonávaná na dálku z prostředí, které není pracovní místem obvyklým, a to za pomoci informačních a telekomunikačních technologií. Pojem home office je také zvolen na základě faktu, že na nejvýznamnějším personálním internetovém portálu v České republice [www.jobs.cz](http://www.jobs.cz) se ve většině nabídkách práce setkáme právě se spojením home office či práce z domova (jobs.cz, 2021).

Práce z domova není přirozeně vhodná pro každou profesi. Těžko si lze představit, že by se například chirurg, stavitel či moderátor televizních novin nemusel dostavit na své pracovní místo. Mezi práce nevhodné k výkonu na dálku patří obecně řečeno takové, jež vyžadují vyšší míru sociálního a osobního kontaktu (např. nutnost jednat se zákazníky), kolektivní tvůrčí činnost či takové, kde hrozí velké riziko v případě technického selhání. Za vhodný příklad práce na dálku naproti tomu Kučírek uvádí hlavně kancelářské profese jako písárky, marketingové manažery, HR pracovníky, makléře, účetní, překladatele a osoby pracující v terénu jako kontroloři, novináři, inspektoři a podobně (Kučírek, 2017).

### **Flexitime**

Flexibilní pracovní doba neboli v českém pracovním prostředí známá jako „klouzavá pracovní doba“, označuje způsob práce, kdy zaměstnanci musí odpracovat stanovený počet hodin během dne či týdne, ale mají možnost zvolit si, kdy práci započnou nebo kdy skončí.

V některých případech zaměstnavatel stanoví rozmezí, ve kterém musí být zaměstnanec k dispozici (Avery, Zabel, 2000).

### **IKT technologie**

Informační a komunikační technologie, zkráceně IKT technologie, jsou elektronická zařízení a softwarové programy pro zasílání, ukládání, shromažďování a vyhledávání dat jako například telefon, internet, softwarové aplikace. IKT technologie jsou spojovány s trendem digitalizace, která se dotýká nejen výroby, ale i trhu práce. Dá se tvrdit, že jejich existence je pro práci z domova přímo nezbytná (Schwab, 2017).

### **Virtual teams/ remote teams**

Tento pojem vyjadřuje vzdálené neboli virtuální týmy pracovníků, kteří se nescházejí fyzicky na jednom místě, ale nacházejí se kdekoli ve světě a komunikují mezi sebou pomocí IKT technologií. Pro vedoucí pracovníky může být vedení takového týmu složitější, naopak pro firmu často znamená úsporu nákladů za pronájem prostor a snadnější spolupráci s talentovanými pracovníky (Ferrazzi, 2014).

### **Coworking**

Coworking označuje kancelář či jiný pracovní prostor, který je sdílen a využíván různými na sebe nezávislými pracovníky. Za coworkingové prostředí lze považovat jakékoliv místo, kam jedinci, případně týmy, docházejí vykonávat svou práci, čímž umožňuje jednotlivcům pracovat „*dohromady, a přitom samostatně*“ (Spinuzzi, 2012).

## **3.2 Práce z domova a člověk**

Jelikož práci člověk tráví významnou část dne, nelze zpochybňovat její vliv na jeho život. Nejintenzivněji vnímají tuto skutečnost osoby v produktivním věku (Čadová, 2006). Práce je nejen zdrojem obživy či něčím, co nám do života vnáší řád, pro řadu lidí spoluurčuje i jejich samotnou identitu (Mareš, 2002). V České republice si ekonomicky aktivní část populace přeje především najít stálou a dobře finančně ohodnocenou práci s příznivými vztahy na pracovišti (Čadová, 2006).

Se zkrácením pracovní doby v průběhu let se lidem uvolnilo spousta volného času. V současnosti se také rozšiřují možnosti volnočasových aktivit (Vážanský, 2001). Ženy mají

obecněji volného času oproti mužům méně, jelikož jejich práce většinou nekončí pouze v místě pracoviště, ale dále věnují většinu svého času péči o druhé a o domácnost (Sociologický ústav AV ČR, 2016).

### **3.2.1 Work life balance – Rovnováha mezi prací a rodinou**

Právě práce na dálku nabízí velkou výhodu v tom, že ušetřený čas na dojíždění mohou lidé věnovat svým koníčkům nebo rodině. Odpadá pak také stres z nutnosti brzkého vstávání či pozdních návratů. Dle několika výzkumů je to právě dojíždění, co negativně přispívá k vyšší míře stresu, a tím i rozvoji depresí, obezity a dalších zdravotních problémů. V konečném důsledku může i narušovat vztahy a v některých případech dokonce může vést až k rozvodům (Fried, Hansson, 2014).

Work life balance je označován jako rovnováha mezi prací a osobním životem. Klíčovým faktorem je zde dosažení určité kvality v oblasti, jak pracovního, tak osobního života: nalezení harmonie mezi prací a volným časem, péči o děti či sportováním (Benešová, 2013). Jde o určitou formu sebereflexe, ve které je nutné porozumění a zhodnocení příležitostí jak v osobním, tak v pracovním prostředí. Velké množství lidí cítí, že začínají žít, až když opustí kancelář. Někteří naopak prací žijí a věnují jí i veškerý svůj volný čas. Nutno zmínit, že v životě vždy hrajeme více rolí najednou (například matka, studentka, manželka) a jednou z nich je nepochybně i naše role v práci (v případě respondentů výzkumu, tedy zaměstnanec či zaměstnankyně). Abychom mohli dosáhnout rovnováhy mezi prací a osobním životem, tak by se právě tyto role neměly dostávat mezi sebou do konfliktu. Na tuto skutečnost reaguje mnoho firem reaguje tím, že jako jeden z benefitů nabízí i právě home office (Lahnerová, 2012). Na druhou stranu, jak už zde bylo řečeno, práce na dálku není vhodná pro každý typ osobnosti. Někteří z nás by totiž nebyli schopni si sami určit, kdy jsou vlastně ještě „doma“ a kdy už „v práci“. V některých negativních scénářích by tak práce z domova mohla vyústit až ve workholismus, který bude na rodinné vztahy i zdraví samotného zaměstnance dopadat negativněji než samotné dojíždění. Navíc i samotný internet, který je pro práci z domova nezbytný, v jistém ohledu vytlačuje přirozenou lidskou komunikaci a v některých případech tak tento způsob práce může vyústit až v deprese (Kučírek, 2017).

### **3.2.2 Well-being**

Světová zdravotnická organizace (WHO) definuje well-being jako „stav úplné psychické, mentální a sociální pohody“ (World Health Organization, 2010).

Pojem well-being nemá doposud jednoznačný překlad do češtiny. S jistou mírou zjednodušení ho lze definovat jako vědecký přístup rozvinutý v průběhu 20. století, který se zaměřuje na osobní pohodu, spokojenost, štěstí a kvalitu života. Well-being se nachází na pomezí psychologie, sociologie, ekonomie, politologie, genetiky a mnoha dalších věd a stává se z něj rovněž téma, které je velice aktuální v politické a sociální sféře (Urban, 2016).

Zdraví, bezpečí a well-being na pracovišti jsou důležité hlavně z toho důvodu, že ekonomicky aktivní lidé představují polovinu světové populace, značná část z nich jsou zaměstnání, a zdraví zaměstnanci jsou předpokladem pro udržitelný rozvoj ekonomie i celé společnosti. Well-being zaměstnanců by proto měl být v samotném středu zájmů firem, chtějí-li si udržet svou výkonnost (World Health Organization, 2010).

Na základě jedné studie z roku 2005 byla prokázána korelace mezi stresem a interpersonálními konflikty v práci, což ve svém důsledku negativně ovlivňuje život jednotlivce a jeho celkový well-being. Navíc z této studie dále vyplynulo, že velký vliv by na předcházení podobných negativních a rušivých elementů na pracovišti mohli mít právě vedoucí pracovníci či dokonce samy firmy, kdyby v případě potřeby dokázaly efektivně a správně jednat (Giebels, Janssen, 2005).

Z psychologického hlediska well-being spadá mezi afekty, rysy osobnosti a nálady. Mnoho studií chápe well-being jako nutnou součást kvality života, která se skládá ze dvou základních komponentů – subjektivní osobní pohoda (*subjective well-being*) a objektivní osobní pohoda (*object well-being*). Subjektivní pocit osobní pohody má čtyři komponenty – sebeuplatnění (*self-efficacy*), sebeúcta (*self-esteem*), psychická osobní pohoda v užším slova smyslu (tvořící emoční a kognitivní dimenze jako například štěstí, spokojenost se svým životem, naplnění očekávaných cílů, nálada atd.) a sebeovládání (*personal control*). Za komponenty objektivní osobní pohody lze považovat funkční kapacitu organismu, socioekonomický status a zdravotní stav jedince (Blatný at el., 2005).

Z hlediska objektivního *well-being* v rámci home office byl proveden výzkum mezi pracovníky, kteří již několik let pracují v režimu remote working. Ten zjistil, že zaměstnanci pracující z kanceláře více kouří, holdují alkoholu, mají méně pohybu a vyšší riziko obezity než ostatní skupiny dotazovaných (Henke at el., 2016). Z výše uvedeného je tedy možno předpokládat pozitivní vliv práce z domova na well-being člověka.



### 3.2.3 Prokrastinace

Prokrastinaci neboli z latiny *pro-crastinus* (na zítra) definuje Cambridgeský slovník jako „odkládání něčeho, co je třeba udělat, mnohdy protože je to nepříjemné nebo nudné“ (Cambridge English Dictionary, 2021). Petr Ludwig, český specialista na prokrastinaci o ni hovoří jako o „chorobném odkládání povinností“. Od prokrastinace však odlišuje lenost: lenivému člověku se nic dělat nechce a cítí se tak spokojeně, zatímco jedinec, který pouze „prokrastinuje“ něco dělat opravdu chce, ale nedokáže se k tomu donutit a ztrácí drahocenný čas sledováním seriálů, sociálních sítí a podobnými činnostmi. Na rozdíl od odpočinku, při němž nabíráme nové síly, prokrastinace nám energii naopak ubírá. Dostáváme se do jakéhosi začarovaného kruhu, kdy neděláme nic a máme z toho výčitky, které nás nutí pochybovat o nás samých, propadáme pocitu bezmoci, který nás pak opět demotivuje k jakémukoliv výkonu. Neschopnost seberegulace neboli nedostatek schopnosti uposlechnout se či něco si poručit nás pak dále jen udržuje v tomto bludném kruhu (Ludwig, 2013). Prokrastinace může mít velmi negativní vliv na duševní zdraví. Do jisté míry sice můžeme prokrastinaci považovat za naprosto normální, neboť nám přináší úlevu od úzkosti, kterou v nás daný úkol vyvolává, dlouhodobá prokrastinace však může být známkou až duševní poruchy (Fiore, 2014).

Studií, které by se věnovaly prokrastinaci v souvislosti s prací z domova, je nemnoho. Jeden z realizovaných výzkumů přesto dospěl ke zjištění, že nedostatek kontroly, průběžného sledování výkonnosti a snadnější přístup k internetu vede k excesivnímu užívání internetu v rámci pracovní doby na věci, které se samotnou náplní práce nikterak nesouvisejí (Pee, Woon, Kankanhalli, 2008). Další studie došla k poznání, že otázka, zda se zaměstnanec bude věnovat jiným věcem než práci, záleží na osobních charakteristikách daného jedince (O'Neill, Hambley, Bercovich, 2014).

#### **Jak bojovat s prokrastinací**

V obecné rovině se autoři shodují na následujících zásadách, jak úspěšně odolávat prokrastinaci:

1. Uvědomit si, že cesta je cíl, a hledat smysl ve všem, co děláme.
2. Stanovit si menší cíle a jednotlivými úkoly se teprve postupně dopracovávat ke konečnému výsledku.
3. Stanovit si priority.
4. S nejnáročnějšími úkoly začínat jako s prvními.

5. Nezapomínat na odpočinek, zároveň však odpočinek nezaměňovat s prokrastinací.
6. Naučit se odpouštět si. Nevyčítat si věci, které jsme udělali špatně nebo které jsme chtěli splnit a nakonec nesplnili.
7. Nalézat v sobě tu správnou vnitřní motivaci (Frakes, Wasserman, 2016).

### 3.2.4 Sociální izolace

Sociální interakci považujeme za něco naprosto běžného. Mnoho sociálních kontaktů vzniká právě díky práci, ať už se jedná o cestu do práce, pauzu na oběd či interakci s kolegy, a to vše ve shodě s Aristotelovým tvrzením o přirozené společenskosti člověka (Masaryk, 2013). Tradičně to totiž byly právě sociální vazby, co umožňovaly samotné přežití jednotlivce. V nedobrovolné izolaci člověk přichází o svou jistotu a přirozeně zneklidní. Samota může v lidské psychice přispět i ke zkrácenému vnímání okolních jevů a dějů a člověku se i naprosto normální věci mohou začít jevit jako nebezpečné. Pokud se jedinec cítí v ohrožení, může mít tendence považovat své okolí za konkurenceschopnější, pomlouvačtější a kritičtější a začít pociťovat strach z odmítnutí či negativního hodnocení. To všechno může vyústit i ke špatné interpretaci projevů druhého člověka a vést ke konfliktu a vzájemné nedůvěře, což pak ve svých důsledcích opět jen prohloubí pocit izolace. I přestože se míra potřeby sociálních kontaktů u každého jedince liší, jejich úplná absence dopadá na psychickou pohodu člověka velmi negativně (Cacioppo, Patrick, 2008).

Ve spojitosti se sociální izolací je nejprve nutné vymezit si pojmy jako osamělost a samota. Osamělost je subjektivní prožívání nedostatku sociálních kontaktů a v dnešní době je považována za závažný sociální problém. Jedinec může pociťovat osamělost v nepřítomnosti i přítomnosti lidí. Samota je naopak objektivní a lze ji pozorovat i zvenčí. Osamělost vyvolává pocity smutku, beznaděje, bezmoci či odcizení. Naopak samota není spojována s negativními pocity. V některých případech může být i pozitivní.

Sociální izolaci lze popsat jako určitý typ osamění, které může být dobrovolné i nedobrovolné (Výrost, Slaměník, Sollárová, 2019). Právě ve spojení s prací na dálku se sociální izolace může jevit jako problém hlavně pro ty, kteří bydlí ve městě a svůj čas tráví doma. Lidé z mimoměstských oblastí tak často sociální izolací netrpí (Kučírek, 2017). Sociální odcizení vyvolává pocity ohrožení ve společnosti, což navozuje v jedinci určitý pocit stresu, který dokonce může vést i k sebevražedným myšlenkám (Výrost, Slaměník,

Sollárová, 2019). Osamělost a sociální izolace navíc zvyšují riziko předčasné smrti, neboť mohou vést k obezitě a obdobným zdravotním problémům (Holt-Lunstad et al., 2015).

Sociální izolace ve spojitosti právě s home office se dostala do středu zájmu především v době pandemie, kdy se téměř vše uzavřelo a pohyb osob se omezil na minimum. Zdaleka však nelze říci, že by se tento problém objevil až v souvislosti s pandemií, proto je o něm nutné hovořit v širším kontextu, tj. odhlédnuvše od situace vyvolané celosvětovou pandemií. Podle výzkumu firmy Buffer se až 19 % pracujících na home officu potýká s pocitem osamocení (Buffer, 2019).

### **3.2.4.1 Jak se vypořádat se sociální a pracovní izolací**

Dle Barrona existuje několik zásad, které pomáhají vypořádat se se sociální a pracovní izolací:

#### **Pro pracovníky**

1. Pracujte alespoň jeden den v týdnu mimo svůj domov.  
Obklopte se lidmi alespoň během pracovní doby, což vám umožní cítit se jako součást komunity.
2. Využijte flexibilního rozvrhu během dne a najděte si prostor pro maličkosti, jako jsou procházka se psem či káva se sousedem.
3. Udělejte si plán na dobu po práci. Může to být kurz vaření nebo setkání s přáteli či rodinou.
4. Připojte se ke skupině, případně si ji sami vytvořte, ve které budete moci komunikovat se svými kolegy.
5. Buďte v telefonickém kontaktu, udržujte kontakt s kolegy prostřednictvím videokonferencí, telefonu a jiných prostředků vzdálené komunikace.

#### **Pro zaměstnavatele**

6. Nabídněte vzdáleným pracovníkům stejné výhody jako těm v kanceláři (káva zdarma, stravenky, fitness) či vymyslete jiné způsoby, jak jim nabídnout něco podobného.
7. Plánujte týmová či firemní setkání, do nichž se mohou zapojit všichni zaměstnanci.
8. Snažte se, aby se pracovníci mohli alespoň jednou za měsíc či čtvrtletí všichni setkat na jednom místě.

9. Naplánujte alespoň jednou ročně událost, na které se budou moci podílet všichni zaměstnanci.
10. Nastavte schůzky tak, aby se pracovníci z domova cítili zapojeni a informováni (Barron, 2020).

### 3.3 Stres

Stres je odpovědí organismu na určitou zátěž. Zátěží v tomto případě rozumíme přetížení adaptačních možností člověka či organismu. Stres může pociťovat jakýkoliv živý organismus, nejenom člověk. Člověka má ale navíc jednu nevýhodu v tom, že si „dělá starosti“. Zátěž se tedy může stupňovat, nikdy se jí prakticky nezbavíme, což je jedním z negativ vývoje naší civilizace. Změny jsou příliš časté, nároky čím dál větší, úzkosti z případných politických či ekonomických negativních vývojů v nás vyvolávají pak obavy, úzkost a tlak. Pocit stresu se tak jen dále prohlubuje (Paulík, 2017).

Za zakladatele systematického výzkumu stresu je považován kanadský lékař maďarského původu Hans Selye, který pojmenoval negativní vlivy vyvolávající stres jako tzv. stresory. Stresory můžeme rozdělit na:

1. **tělesné** (bolest, vyčerpání, trauma),
2. **fyzikální** (hluk, prudké světlo, vysoká či nízká teplota),
3. **chemické** (pachy, dieta, toxiny) (Fišar, 2009).

Stresory lze také rozlišovat na fyzikální a emocionální. Za emocionální stresory se považují veškeré psychologické a sociální příčiny vyvolávající frustraci, napětí, strach, úzkost či další negativní pocity. Dále lze tyto stresory rozlišit na:

1. sociální – nedorozumění, konflikty,
2. časové – dodržování termínů,
3. životní události – smrt, rozvod aj.,
4. stres ze zodpovědnosti – neplnění úkolů,
5. stres z vnitřního nesouhlasu – nespravedlivá kritika, příliš mnoho či naopak málo práce, nedostatky v její organizaci, monotónnost (Kelnarová, 2009).

V oblasti výzkumu stresu přišel Selye i s dalšími poznatky: popsal takzvaný obecný adaptační syndrom (*General Adaptation Syndrom – GAS*) skládající se ze tří fází:

1. **poplachová reakce**, která je prvotní odpovědí organismu na působící stresor, při níž dochází k aktivaci fyziologických procesů a zvýšení koncentrace adrenalinu, noradrenalinu či kortikosteroidu v těle;
2. **fáze odporu**, kdy se fyziologická aktivace stupňuje a organismus se snaží vypořádat s daným stresem;
3. **vyčerpání** – pokud stresová situace trvá příliš dlouho, organismus již nemá sílu stresoru odolávat a hroučí se. Vyčerpání nastane v případě, kdy se během druhé fáze nepodaří stresovou situaci zvládnout (Nekonečný, 1998).

### 3.3.1 Typy stresu

Stres nelze vnímat pouze negativně, potřebujeme ho pro přežití i k podání určitého výkonu.

Stres lze klasifikovat následovně:

1. **Eustres** – pozitivní druh stresu, působí-li pouze v určité míře, motivuje jedince k výkonu.
2. **Distres** – nastává v okamžiku, kdy organismus není schopen přizpůsobit se dané situaci, čímž jsou vyvolány další negativní emoce (Nekonečný, 1998).
3. **Hypostres** – stav, na který se organismus může adaptovat a lze ho zvládnout.
4. **Hyperstres** – stav, při kterém stresor překročil hraniční možnosti organismu (Křivohlavý, 2001).

### 3.3.2 Stres a práce

V současné době stres právě v souvislosti s prací úzce souvisí s vývojem na poli pracovního trhu a zintenzivněním práce samotné. Pracovní vypětí totiž významně negativně dopadá na zdraví a psychiku člověka. V pracovním prostředí je navíc velmi pravděpodobné, že se objeví problémy nebo situace, které mohou být spouštěčem stresu, a to ať už vědomě, nebo nevědomě (Hidayat a Prakosa, 1997).

Omezit nepřiměřený stres v práci by mělo být v zájmu nejen zaměstnance, ale primárně i zaměstnavatele. Zaměstnání se tak stane pro pracovníky atraktivnější a nevznikne důvod ho měnit nebo z něj v případě vyhoření odcházet. Vlivem psychického vytížení navíc dochází ke zhoršování pracovní výkonnosti, poruchám vnímání a koncentrace, a tudíž i k větší pravděpodobnosti nehod, konfliktům a chybovosti. Dlouhodobý stres se dále podílí na nemocnosti zaměstnanců a celkově může negativně ovlivňovat funkčnost celého týmu (Mayerová, 1997).

### 3.3.3 Pracovní stresory

Na vzniku pracovní zátěže, jak bylo zmíněno výše, se obecně podílí mnoho stresorů, které lze dle Štikara rozlišovat následovně:

#### 1. Fyzické a biologické stresory

- Hluk, osvětlení, klima.
- Ohrožení mechanickými částmi, biologickými či chemickými látkami nebo elektrickým proudem.
- Svalová zátěž – neustálé sezení či stání, složitá koordinace pohybů, stereotypní pohyby, příliš fyzicky namáhavá aktivita.
- Prostorové omezení.
- Senzorická zátěž – náročnost na sluchové či zrakové aktivity, snížená viditelnost.

#### 2. Sociálně psychologické stresory

- Zvýšená odpovědnost a náročnost práce.
- Nedostatek či nadbytek sociální interakce.
- Frustrující a konfliktní prostředí.
- Náročná komunikace.
- Jednotvárná činnost.

#### 3. Stresory procesu práce

- Nevhodné rozložení objemu práce a směn.
- Časová tíseň.
- Nedostatečnost či nesprávnost informací potřebných k plnění úkolu (Štikar a kol., 2003).

### 3.3.4 Negativní účinky stresu

Negativní účinky stresu se projevují v různých oblastech jako poruchy:

**Fyziologické** – negativní vliv na krevní tlak, zvýšený srdeční tep, potíže s dýcháním, napětí svalů, diabetes, gastrointestinální poruchy, poruchy sexuality, bolesti hlavy, nechutenství, plynatost,

**Emocionální** – úzkosti, deprese, agresivita, podceňování se, disfunkce myšlení, neschopnost soustředit se a činit rozhodnutí, nervozita, podrážděnost, přecitlivělost, pocity nespokojenosti, neschopnost projevit empatii,

**Behaviorální** – snížená výkonnost, pracovní absence, konzumace omamných látek, impulzivní projevy chování, problémy s komunikací, nadměrné přejídání, zhoršení kvality odevzdané práce, vyloučení se, vyhýbání se odpovědnosti a podvádění (Mayerová, Růžička, 2000) (Křivohlavý 1994).

### 3.3.5 Syndrom vyhoření

Syndromem vyhoření rozumíme soubor příznaků, které se vyvíjejí postupně v důsledku působení dlouhodobého stresu a podobají se depresi nebo úzkosti. Často vyskytuje u tzv. pomáhajících profesí, ale může se objevit prakticky u každého, například i u studentů nebo matek na mateřské dovolené. Syndrom vyhoření nemá jen psychické dopady, ale ovlivňuje i fyzické zdraví a schopnost sociální interakce. Prvotním projevem může být pocit celkové fyzické i psychické vyčerpanosti, pocity méněcennosti, ztráta zájmu a chuti.

Lidé pracující z domova jsou syndromem vyhoření ohroženi především z toho důvodu, že často nemají dostatečně stanovenou hranici mezi domovem a prací, nedokáží se skutečně „odpojit“ a dostatečně socializovat (Stock, 2010).

## 3.4 Výkonnost

Výkonností se nejčastěji rozumí hmotný či nehmotný výsledek určité činnosti v daném čase. O rostoucí výkonnosti hovoříme, pokud za menší časový úsek vzroste množství výstupů. Pokud mluvíme o pracovní výkonnosti, tak si pod ní lze představit podíl produktu, jakožto výstupu na jednotku pracovního vstupu v podobě odpracovaných hodin či počtu zaměstnanců (Vodáková, 2016).

### Faktory ovlivňující pracovní výkonnost

Pracovní výkonnost ovlivňuje celá řada faktorů, jsou jimi především:

Predispozice – fyzické a psychické předpoklady jsou podmínkou dobré výkonnosti a jejich význam se liší dle typu dané pracovní pozice. Pro fotbalistu bude důležitá fyzická zdatnost, naopak účetní bude potřebovat hlavně odborné znalosti, důkladnost a pozornost. Některé vlastnosti jsou vrozené, jiné získáváme v průběhu života postupně, vzděláním či zkušenostmi. Dále záleží na osobnostních charakteristikách jedince, jako jsou jeho schopnost přijímat rozhodnutí, zvládat mezilidskou komunikaci a zajímat se o práci.

Technologie – pokud zaměstnanci mají k dispozici nejnovější moderní technologie, ušetří jim to práci, čas a zvýší se i kvalita výsledného produktu tedy i výkonu. Implementování moderní techniky může zlepšit a zefektivnit i komunikaci mezi zaměstnanci a jinými důležitými institucemi.

Pracovní prostředky a pomůcky – bez potřebných nástrojů, vybavení a jiných pomůcek by práce nebyla možná, proto je důležité zajistit jejich dostatečný počet a kvalitu, ať už se jedná o ergonomickou židli nebo počítač, bez kterého by nebylo možné práci z domova vykonávat. Dále zde také můžeme mluvit o nutnosti internetu, jeho kvalitě a rychlosti, která má značný podíl na výsledném efektu (Kwallek, 2007).

Motivace – představuje vnitřní hnací síly vedoucí k dosažení cíle. Předpokladem proto, aby byl daný úkol motivující je dostatečná schopnost jej vůbec zvládnout. Úkoly musí být smysluplné, zajímavé a ne monotónní, aby nedošlo ke ztrátě zájmu (Armstrong, 2009). Zaměstnavatel může své zaměstnance motivovat mnoha způsoby, například zvýšením mzdy, zaměstnaneckými benefity a podobně (Daigeler, 2008).

Pracovní prostředí – posledním a velice podstatným faktorem je samotné prostředí, ve kterém práci vykonáváme. Záleží na hlučnosti, ergonomii, světle, kvalitě vzduchu, barvě kanceláře a v neposlední řadě i vztazích na pracovišti (Kwallek, 2007).

### **Výkonnost práce zaměstnanců na home office**

Otázka ohledně výkonnosti zaměstnanců na home office zůstává bez jasné odpovědi, jelikož záleží na mnoho aspektech. Spoustu výzkumníků jako například Nicole Farideh Church (2015), O'Neill (2009) či Alexandr Beauregard a kol. (2013) zjistilo, že pokud náplň práce vyžaduje spolupráci s jinými spolupracovníky, tak zaměstnanec na home office vykazuje menší výkonnost. Při práci z domova totiž může váznout komunikace. Naopak při monotónní práci vykonávané z domova se pracovník stává efektivnější, což potvrdily studie Blooma (2014) a Dubrina (1991).

Jedním z novějších poznatků, které přinesl ve své studii Sachiko Kazekami (2020), je pak zjištění, že výkonnost zaměstnanců roste, tráví-li na home office méně než 18 hodin týdně, a naopak klesá, pokud pracují v režimu home office nepřetržitě. Z toho vyplývá, že firmy a odpovědní vedoucí budou muset najít jakýsi kompromis.



### 3.5 Historie home office

Základy práce z domova sahají hluboko do 18. století vzhledem k velkému množství profesí vykonávaných v tehdejší době v domovech pracovníků (Martoch, 2014). Duffková uvádí jako příklad konkrétní tradiční práce z domova z této doby tkalcovskou výrobu nebo ruční navlékání korálků. Dále se k tomu postupně přidávaly profese zahrnující pletení, nadepisování či zalepování obálek. Jako pracovníky z domova však Duffková popisuje i spisovatele, překladatele, novináře či advokáty, pro které ale práce z domova byla součástí jejich života daleko dříve než v 18. stoletím (Duffková, 2004).

Nejpřekotnější pro vývoj home office byla myšlenka Jacka M. Nillese, který v knize z roku 1976 *The Telecommunications-Transportation Tradeoff* představil lokální centra vybudovaná blízko domovů zaměstnanců. Ti by do nich docházeli a s podnikovou centrálou by odtud byli propojeni pomocí telekomunikačních technologií (Nilles, 1976). Další nápad, jak přesunout práci z kanceláře domů, se objevil v 80. letech 20. století v knize *The Third Wave*. Futurista Alvin Toffler v ní přišel s termínem „elektronická chata“ ve smyslu moderního pracovního místa s veškerým vybavením potřebným k práci bez nutnosti někam se přepravovat. Už tehdy pokládal takovou změnu za nevyhnutelnou a předpovídal, že mnoho pracovníků bude na práci z domova trvat. Za jeden z důvodů, proč by se takovýto způsob práce a celospolečenská změna měla prosadit, považoval kvalitnější rodinný život (Toffler, 1980).

Největší vliv na možnost pracovat mimo kancelář přinesl technologický pokrok posledních desetiletí a příchod přenosných počítačů, chytrých telefonů a internetu.

Podle expertů Messengera a Gschwinda lze vývoj práce na dálku v posledních dekádách rozdělit do tří generací:

**První generace**, nazývaná jako domácí kancelář neboli home office, cílila zejména na redukci času stráveného dojížděním. Její vznik umožnily stále dostupnější internetové připojení, elektronická pošta a telekonference. V této fázi nebylo však ještě možné kombinovat home office s prací z kanceláře, jelikož komponenty sloužící k připojení byly nehybné.

**Druhá generace** byla nazvána jako kancelář mobilní. Díky technologickému pokroku došlo ke zmenšení a zlehčení potřebných informačních a komunikačních technologií, a to až do jejich konečné bezdrátové formy. Díky tomu bylo najednou možno vykonávat práci z různých míst. Stěžejní roli při rozšíření možnosti práce na dálku hrály především přenosný počítač (notebook) a mobilní telefon.

**Třetí generace** neboli virtuální kancelář považují Messenger a Gschwind za nejnovější způsob práce. Čím dál větší zmenšování, vylepšování a zrychlování informačních a komunikačních technologií umožnilo nejenom samotné práci, ale i zaměstnanci, „být v pohybu“. Takovou flexibilitu umožňuje nejlépe chytrý telefon. Zaměstnanec nepotřebuje ke své práci pracovat na jednom či více místech, ale může ji vykonávat odkudkoliv. Důležitým znakem této generace jsou tzv. cloudová úložiště, díky kterým má pracovník přístup ke všem potřebným datům a informacím (Messenger, Gschwind, 2016).

S příchodem pandemie se do online režimu muselo přesunout velké množství nejen pracovníků, ale i studentů, což nástup trendu práce ještě dále urychlilo. Dle predikce založené na výzkumu firmy Microsoft bude možnost pracovat vzdáleně vyžadovat značné procento zaměstnanců i po skončení pandemie. Viceprezident Microsoftu řekl, že „*není možné se vrátit do stavu před pandemií.*“ Jak ukázaly výsledky šetření této firmy: 73 % pracovníků chce, aby byl režim flexibilní práce na dálku zachován a 66 % vedoucích manažerů potvrdilo, že jejich firmy přemýšlí o úpravě kanceláří na kapacitně menší (Microsoft, 2021).

### **3.6 Home office v ČR a v ostatních zemích**

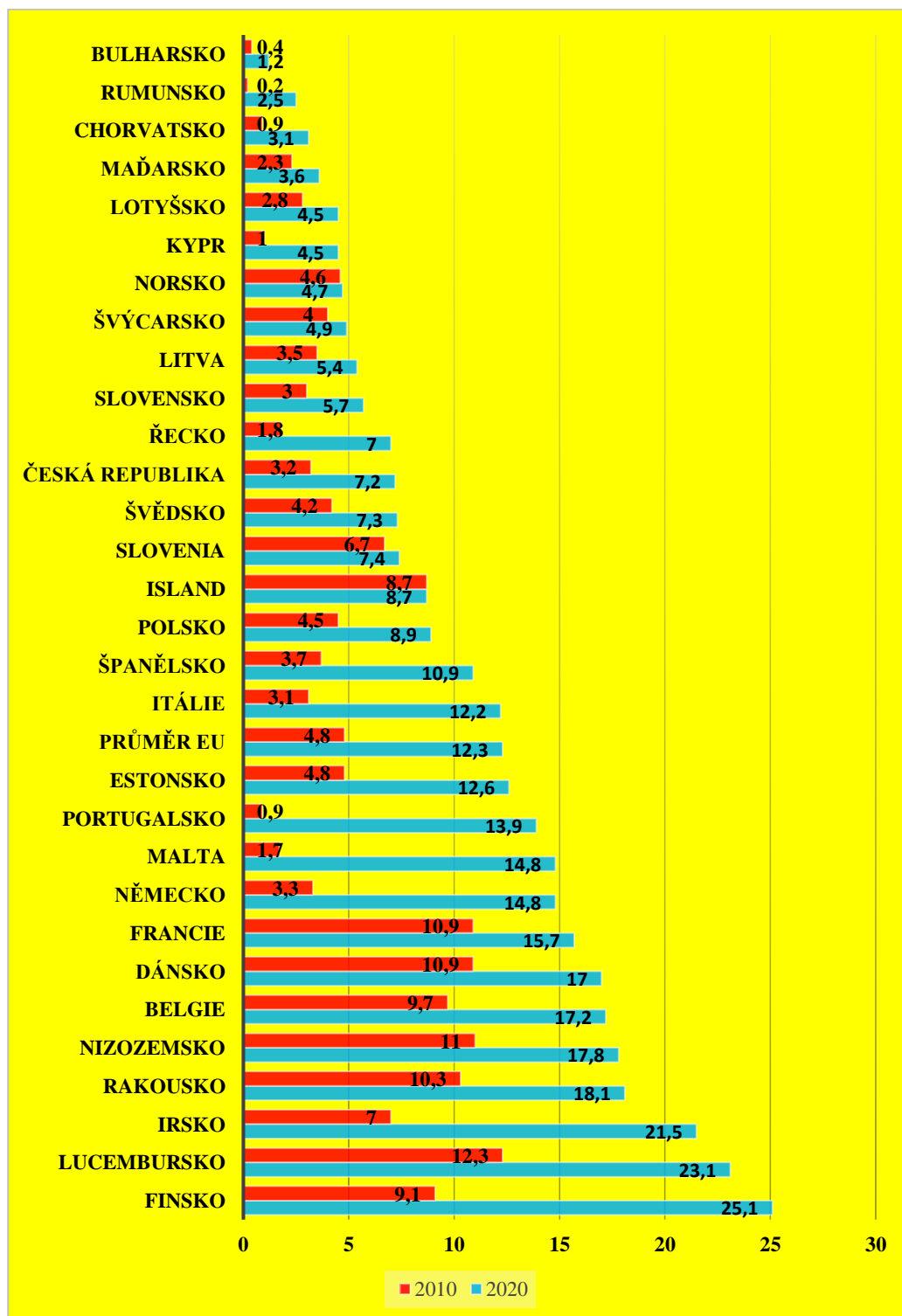
Práce na dálku se setkává v posledních letech s velkou oblibou. Změna společnosti a rozvoj technologií ovlivňuje i samotné pracovní podmínky, kterým se budou muset firmy na celém světě v následujících letech přizpůsobit (Fried, Hansson, 2014).

Již před pandemií se podíl zaměstnanců pracujících z domova v průběhu desetiletí zvyšoval, ale ne prudce. V Evropské unii v roce 2019 pracovalo z domova pouze 5,4 % zaměstnanců, což je oproti roku 2010 nárůst pouze o 4 %. V České republice k roku 2019 bylo evidováno 4,6 % zaměstnanců pracujících z domova. V porovnání s Finskem nebo Holandskem, kde výsledek šetření ukazuje až 14 %, je to velmi málo. Občasnou práci z domova využívají lidé

podstatně více, v průměru v Evropské unii je to 9 %, v České republice 5,4 %, ve Švýcarsku ale například až 27,7 %.

Většinou práci z domova využívají více ženy (EU 5,7 %, ČR 5,4 %) než muži (EU 5,2 %, ČR 3,9 %). Zajímavé se zdá využití občasných prací z domova, která je častější u mužů (EU 9,3 %, ČR 6 %) než u žen (EU 8,6 %, ženy 4,6 %) (Eurostat, 2019). Dle Messengera mezi státy s vysokým podílem zaměstnanců pracujících vzdálenou formou patří Finsko, Japonsko, Holandsko, Švédsko a USA. Naopak střední a jižní Evropa dosahuje obecně ve statistikách zaměřených na práci z domova nižších čísel (Messenger et al., 2019). V následujícím grafu (Graf 1) můžeme vidět procentuální srovnání podílu pracovníků běžně pracujících z domova v některých zemích Evropy v letech 2010 a 2020. Velkého nárůstu si můžeme všimnout především u států, jako je například Portugalsko, Španělsko, Itálie, Německo, Malta, kde v roce 2010 byla práce z domova využívána výrazně méně nežli v roce 2020.

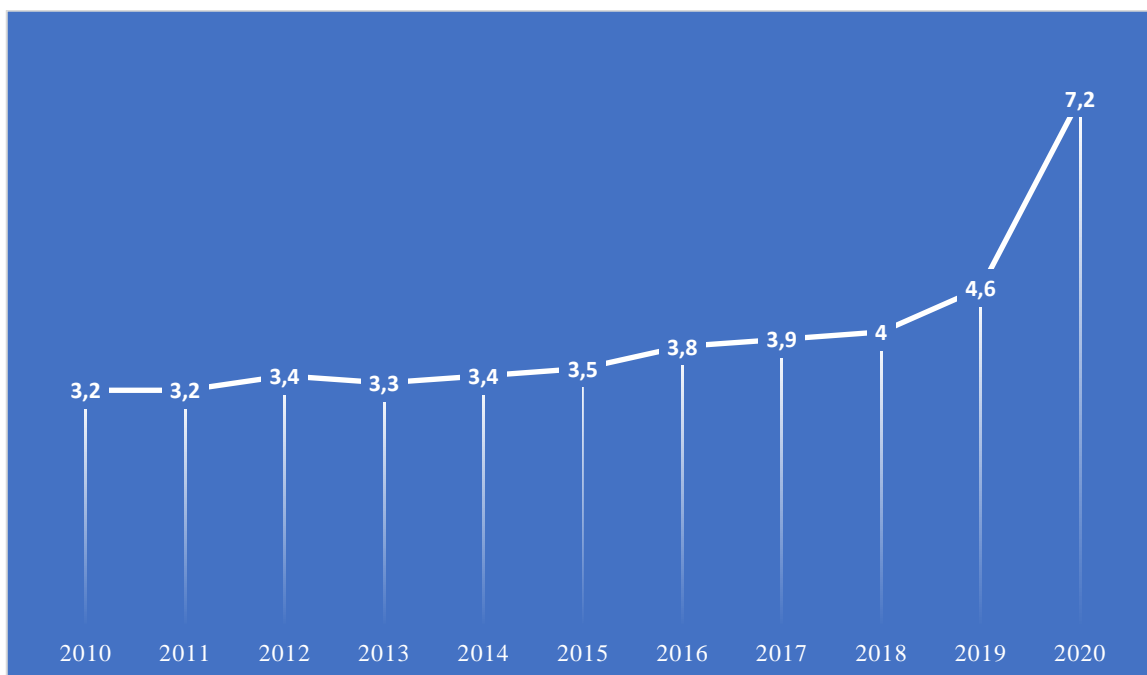
Graf 1- Lidé běžně pracující z domova v letech 2010 a 2020 v procentech



Zdroj: Vlastní zpracování (Eurostat, 2020)

V České republice byla před pandemií práce na home office spíše považována za benefit nežli za způsob práce. Největší vliv na počet lidí využívajících home office, a to nejen v České republice, měla jednoznačně pandemie Covidu-19. Graf 2 znázorňuje podíl zaměstnanců běžně pracujících z domova mezi lety 2010 až 2020. Podíl pracovníků pracujících z domova sice vykazoval setrvale mírný růst, v roce 2020 však oproti předešlému roku vzrostl přímo skokově.

*Graf 2 – Podíl zaměstnanců běžně pracujících z domova v České republice v období 2010 a 2020 v procentech*



Zdroj: Vlastní zpracování (Eurostat, 2020)

Jak lze vypořádat z historického vývoje, práce z domova rozhodně nezmizí. Podle výzkumu společnosti LinkedIn si i v současné době, kdy se již hygienická situace uklidnila a firmy vybízejí své zaměstnance, aby se vrátili zpět do kanceláří, 87 % zaměstnanců přeje pracovat online formou většinu svého času. Připočteme k tomu dále i skutečnost, že se flexibilita posunula v průběhu ledna a května roku 2021 ze sedmého na čtvrté místo žebříčku nejdůležitějších faktorů pro výběr zaměstnání (Lewis et al., 2021).

### **3.7 Výhody a nevýhody home office**

O přínosech či naopak rizicích a negativěch práce v režimu home office se pře mnoho výzkumů i odborníků. Její stinné či kladné stránky může analyzovat z pohledu sociologie, psychologie či práva. Home office má nesporně svá pozitiva i negativa: to co je však přínosem pro zaměstnance však nutně ještě nemusí znamenat výhodu i pro zaměstnavatele a naopak.

#### **3.7.1 Výhody pro zaměstnance**

##### **Úspora času i financí**

Nejčastěji zmiňovanou výhodou home office je úspora času a peněz v souvislosti s tím, že odpadá nutnost dojíždění za prací. Málokomu se poštěstí mít práci za rohem. Ušetřený čas tak člověk může využít ke svým volnočasovým aktivitám, osobnímu rozvoji nebo jej v neposlední řadě může trávit s rodinou. Dojíždění je pro mnohé náročné nejenom z časového hlediska, ale – vezmeme-li v úvahu brzké ranní vstávání a večerní pozdní návraty domů – i energie, potažmo i zdraví. Na rodinu, děti a domácí práce tak nezbyvají než víkendy a omezený volný čas v pracovních dnech, přičemž se často zapomíná na to, že pro psychickou pohodu potřebuje člověk čas také sám pro sebe. Ve svých důsledcích pak takový kolotoč povinností pak jen vede k pocitu, že člověk nic nestíhá, a zvýšení hladiny stresu. Jeden z výzkumů dokonce prokázal, že dojíždění je spojeno s obezitou, problémy se spaním, depresi, fyzickým zdravím, a dokonce i možnou příčinou rozvodů (Fried, Hansson, 2014).

##### **Flexibilita**

Práce na dálku dává možnost si lépe rozvrhnout nejenom svůj den, ale i práci samotnou. Pokud člověk potřebuje něco neodkladně dodělat, může se k tomu navíc vrátit večer a práci v klidu dokončit. Navíc jistý pocit svobody a možnost oprostít se od firemních pravidel oblékání navozuje pocit pohodlí (Ondráčková, Rybová, 2016). Pokud zaměstnanec potřebuje k lékaři, nemusí žádat o poskytnutí nezbytného volna. V případě, kdy zaměstnanec nemá k výkonu práce stanovenou výslovnou adresu, nabízí se mu nepřetržitá škála možností odkud pracovat. Pokud to náplň práce dovoluje, může se odebrat do kavárny, parku nebo cestovat do jiných zemí bez nutnosti čerpat dny určené k dovolené. Čímž se také

otevívají dveře možnosti změnit své bydliště (v podobě přestěhování se do jiného města či dokonce země) bez nutnosti ukončení pracovního poměru (Fried, Hansson, 2014).

### **Snížení hladiny stresu**

Stres nejen z dojíždění, kdy musíme dorazit do práce na určitý čas, ale také z časového tlaku, který jedince svírá při každodenních povinnostech, velmi vyčerpává. Pocit, že něco člověk nestíhá, zvláště pokud má děti, je na každodenním pořádku. Možnost větší flexibility a úspory času tento stresový faktor poněkud zmírňují (Ondráčková, Rybová, 2016). Dalšími stresovými podněty v práci, kterému se lze právě díky home office vyhnout, jsou toxické vztahy na pracovišti. Úzkost, frustrace, strach, hněv a v některých momentech pocit napadání, podvádění nebo ignorování naznačuje toxickou atmosféru na pracovišti. V některých případech je to jeden z kolegů či dokonce nadřízených. Právě jedním z východisek toxických vztahů je asertivita a odstup, který se na home office udržuje velice snadno (Arredondo, 2020).

### **Klidnější prostředí a možnost lepší koncentrace**

Mnohé firemní kanceláře jsou koncipovány jako tzv. *open space*, které nejenže negativně ovlivňují zdraví, ale jsou plné rušivých elementů. Na home office si lze například přes firemní komunikátor jednoduše nastavit režim *nerušit* a práci v klidu dokončit.

### **Možnost pracovat i pro rodiče na rodičovské dovolené nebo pro osoby s tělesným postižením**

Pro rodiče vychovávající dítě možnost pracovat z domova znamená také šanci neztratit kontakt s prací, čímž se později snáze vyhnou problémům spojeným s hledáním nového zaměstnání. Návrat žen na trh práce z rodičovské dovolené je i nadále často problematické a velice stresující. Přitom díky práci z domova by se nemusela žena vzdát své kariéry, ale v klidu v ní pokračovat (Higed et al., 2018). Lidé s určitým fyzickým omezením, pak nemusí mít strach z odmítnutí z důvodu nutnosti úpravy pracoviště (Kučírek, 2017).

### 3.7.2 Výhody pro zaměstnavatele a manažery

#### **Snížení nákladů na pracovní místo**

Umožnit zaměstnancům pracovat z domova může snížit náklady na nájem kanceláří, spotřebu energií, kancelářských potřeb.

#### **Úbytek absencí**

Možnost naplánovat si svůj čas nebo vyhnout se cestě do práce a zůstat doma potencionálně snižuje pravděpodobnost absence zaměstnance z důvodu nemoci či nutnosti zajít k lékaři (Mello, 2007).

#### **Hodnocení podle výkonu, ne docházky**

Zatímco u zaměstnance v normálním režimu, jenž dochází každodenně do kanceláře, se řeší ve spojitosti s jeho hodnocením primárně docházka, tedy dostatečný počet odpracovaných hodin, které si zaměstnanec musí „odsedět“ v práci, v režimu home office je velice obtížné hlídat, zda zaměstnanec odpracoval potřebný počet hodin, tudíž se hodnocení soustřeďuje více na kvalitu a produktivitu (Cook, 2019).

#### **Širší možnost výběru zaměstnanců**

V případě práce na dálku má zaměstnavatel přístup k větší variabilitě „know-how“ odborníků, jelikož hledání zaměstnanců není limitováno zemí ani městem. Také v případě, že se zaměstnanec rozhodne přestěhovat, neztrácí již zaučeného pracovníka, což ve svých důsledcích posiluje **konkurenceschopnost** firmy na trhu, poněvadž lidské zdroje jsou tou nejcennější komoditou, kterou firmy disponují (Fried, Hansson, 2014).

### 3.7.3 Další výhody

#### **Šetření životního prostředí**

Pokud si spočítáme, nakolik se sníží spotřeba pohonných hmot v důsledku toho, že zaměstnanci odpadá nutnost dojíždění (Fried, Hansson, 2014), může si i představit, nakolik se sníží i spotřeba energií na straně zaměstnavatele. Kanceláře jsou totiž velice náročné, co se týče spotřeby energií na jejich výhřev, vody a elektřiny, které již spotřebovává zaměstnanec u sebe doma. Firma nevlastní kanceláře, nekonzumuje prakticky žádnou



energii. To samé se týká papíru, jehož využívání omezí elektronická komunikace a digitální archivace dokumentů (Schad, 2020).

### **Zvýšení dostupnosti bydlení a zastavení vyliďňování center**

Celá řada světových metropolí se potýká s problémem nedostupnosti bydlení. Mnoho budov nacházejících se v centru měst je využívána pro účely turistického ruchu nebo právě jako kanceláře. Pokud se jejich podíl na zástavbě sníží, uvolní se spousta prostor, jehož mohou být využívána pro bytové účely (Schad, 2020).

#### **3.7.4 Nevýhody pro zaměstnance**

##### **Nedostatek sociálních interakcí a pocit samoty**

Ztráta kontaktu s kolegy či s lidmi cestou do práce, při obědové pauze může způsobit sociální deprivaci a vyvolat pocit osamocení, který je jedním z příčin stresu a depresí (Cacioppo, Patrick, 2018). Tematiku sociální izolace více nastíní následující kapitola.

##### **Technické problémy či nevhodné pracovní místo**

Pokud zaměstnavatel nevybaví zaměstnance potřebným kancelářským a technologickým vybavením, může být zaměstnanec málo produktivní, což povede k nárůstu nespokojenosti na obou stranách. Špatná ergonomie pracovního místa je také častým následkem zdravotních problémů a komplikací. (Fried, Hansson, 2014).

##### **Náročná komunikace**

V důsledku slabého internetového připojení či nevhodné organizace práce může docházet k situacím, kdy bude těžké někoho zastihnout právě ve chvíli, kdy ho bude zrovna nejvíce třeba. Následné prodlevy a prostoje pak povedou k pozdnímu plnění termínů a dodání hotových úkolů. Navíc online komunikace nikdy nemůže plně nahradit komunikaci reálnou, která je v týmové práci takřka esenciální (Cook, 2019). Špatná či nedostatečná komunikace může vyvolat pocit sociální izolace doprovázené frustrací (Kučírek, 2017).

##### **Riziko přetahování pracovní doby a přepracování**

Opuštění kanceláře za normálních okolností značí konec pracovní doby, jenže pokud pracujeme z domova je velmi obtížné od rozdělané práce odejít, zkrátka nastavit si vlastní

mantinely. V některých případech může manažer zadat zaměstnanci úkol příliš časově náročný, což může vést k přepracování, následně k syndromu vyhoření a podepsat se negativně na produktivitě zaměstnance (Fried, Hansson, 2014).

### **Náklady na energie a vytvoření pracovního místa**

Pokud zrovna nepracujeme z kavárny či knihovny, a pokud nám zaměstnavatel neposkytuje finanční kompenzaci, veškeré náklady na vodu, internetové připojení či elektřinu nese zaměstnanec (Fried, Hansson, 2014).

### **3.7.5 Nevýhody z pohledu zaměstnavatele či manažera**

#### **Ztráta přímé kontroly**

Z domova se těžko kontroluje docházka či zda zaměstnanec vůbec práci v daném čase vykonává. Protože se obtížně ověřuje, jestli se věnuje opravdu své práci, ztrácí zaměstnavatel určitou kontrolu a možnost dohledu nad zaměstnancem. V tomto případě jediné, na co se může zaměstnavatel spolehnout, je důvěra (Fried, Hansson, 2014).

#### **Časová či jazyková bariéra či odlišná právní úprava**

Pokud firma zaměstnává zaměstnance z různých částí světa, může docházet k interkulturním konfliktům, komplikacím spojeným s legislativou či ztrátě efektivní komunikace z důvodu jazykové bariéry. Pokud zaměstnanci pracují v různých časových zónách, může právě v případě práce v týmu docházet ke zpožděním či se zaměstnanci nemusejí dostatečně efektivně synchronizovat (Fried, Hansson, 2014).

#### **Bezpečností rizika důvěrných informací**

Firmy musí zainvestovat či řešit problémy se zabezpečením citlivých údajů (Fried, Hansson, 2014). Riziko úniku citlivých dat je mimo pracoviště mnohonásobně vyšší, a pokud zaměstnavatel nevybaví zaměstnance svým IT vybavením, riziko tím jen nadále zvyšuje (Cook, 2019).

## **4. Vlastní práce**

Vlastní práce se zabývá testováním statistických hypotéz k jednotlivým otázkám dotazníku. Obsahem jsou také vyhodnocené otázky poskytující grafický přehled o psychickém rozpoložení zaměstnanců v režimu home office. Výzkumná otázka a jednotlivé hypotézy byly stanoveny na základě poznatků získaných zpracováním teoretické části předkládané práce.

Pro empirickou část této diplomové části bylo zvoleno dotazníkové šetření. Dále bylo osloveno pět respondentů, se kterými byl proveden strukturovaný rozhovor pro doplnění zjištěných dat z dotazníku. Důvodem přidání strukturovaného rozhovoru do šetření byla snaha o zlepšení vypovídající hodnoty výzkumu a jeho doplnění o výroky respondentů (Giddens, 2013). Otázky pro rozhovor byly předem připravené a jsou stejně jako dotazník součástí příloh.

### **4.1 Výzkum**

#### **4.1.1 Respondenti**

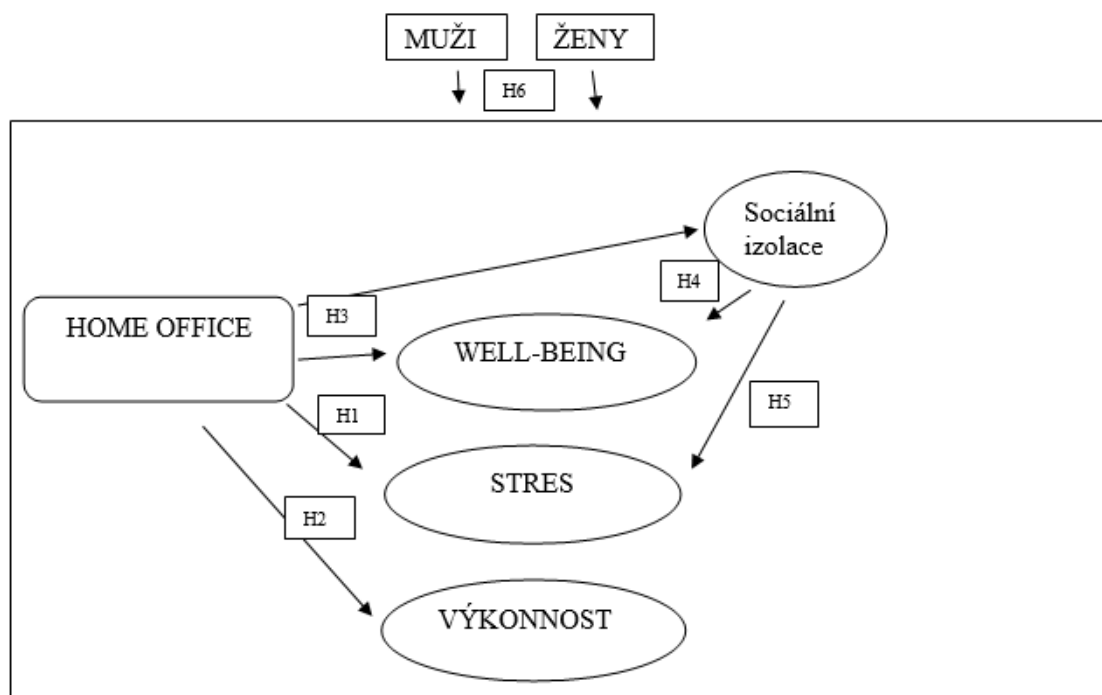
Dotazníkové šetření bylo aplikováno na vzorek 363 osob, které jsou v zaměstnaneckém poměru, mají místo výkonu práce v České republice a mají zkušenosti jak s prací z domova, tak ze standardního pracoviště zaměstnavatele. Výběr respondentů pro dotazník probíhal zcela náhodně a respondenti byli oslofováni online.

#### **4.1.2 Sběr dat**

Dotazníkové šetření bylo prováděno během zimních měsíců roku 2021 pomocí nástroje Google formuláře a zúčastnilo se ho 363 osob. Všichni byli předem seznámeni s účelem šetření a zachováním anonymity v rámci dotazníku. Před spuštěním, v úvodu, byl také uveden kontakt na autorku práce a ostatní podstatné informace k dodržení etiky výzkumu.

Rozhovory se podařilo provést osobně v lednu, zbytek vzhledem k pokračující pandemii probíhal v online prostředí za pomoci kamery a mikrofónu. Anonymní zůstalo pouze příjmení pro zajištění větší ochrany citlivých informací.

Obrázek 2- Přehled hypotéz



Zdroj: Vlastní zpracování, 2021

#### 4.1.3 Dotazník

Dotazník autorka strukturovala do pěti částí. První část dotazníku obsahuje identifikační a klasifikační otázky zjišťující charakteristiky respondenta a poskytující údaje o místě a okolnostech dotazování.

Druhá část dotazníku se zaměřuje na **stres** a byla při ní použita tzv. škála vnímaného stresu (The Perceived Stress Scale, PSS; Cohen, Kamarck, & Mermelstein, 1983), kterou následně autorka upravila pro potřeby výzkumu. Jedná se o jednu z nejpoužívanějších metod k měření psychologického stresu. Participanti na jednotlivých položkách hodnotí, do jaké míry jsou přesvědčeni, že jejich život byl v určitém časovém úseku nepředvídatelný, nekontrolovatelný či přetížený. Dotazník nemá sloužit jako diagnostický nástroj, takže není příliš konkrétní, má spíše obecný charakter. PSS byl postupně ze čtrnáctipoložkového dotazníku zkrácen na desetipoložkový pomocí faktorové analýzy. Existuje také jeho čtyřpoložková verze pro situace vyžadující velmi krátký rozsah nebo pro telefonický rozhovor (Lee, 2012). V českém prostředí byl dotazník ověřen dvojicí autorů Braborcová a Kohout (2018), kteří zmiňují jeho výborné psychometrické vlastnosti jako jednoduchost

a časovou nenáročnost. Respondent v tomto případě odpovídá pomocí pětibodové Likertovy škály, jejíž znění bylo upraveno autorkou pro potřeby výzkumu (0 = mnohem méně často, 4 = mnohem více často). Každá odpověď má číselnou hodnotu, která se následně sčítá. Pouze pro otázky 4, 5, 7 a 8 se mění skóre následovně: 0 = 4, 1 = 3, 2 = 2, 3 = 1, 4 = 0. Výsledná čísla mohou nabývat od 0 do 40, přičemž součet 27 až 40 indikuje nejvyšší možný stres. Následně se již jedná o zvladatelnou míru stresu.

Třetí část dotazníku byla vytvořena autorkou předkládané práce a zaměřuje se na **výkonnost**. Respondent opět volí odpovědi pomocí čtyřbodové Likertovy škály, tentokrát s následujícím bodováním (1=4 2=3 3=2 4=1 5=0). Dotazník ohledně výkonnosti byl koncipován jako deset otázek, na kterých lze zhodnotit odvedenou práci z domova v porovnání s prací z kanceláře. Otázky byly tvořeny tak, aby se co nejvíce minimalizovalo riziko subjektivního hodnocení respondenta, avšak k úplné eliminaci nedošlo, tudíž lze považovat výsledek za jakousi subjektivní výkonnost. Maximální možný dosažitelný výsledek může být pouze 40, což značí jednoznačně větší produktivitu. Pokud součet respondenta nabývá 0-13, lze uvažovat, že je při práci z domova méně výkonnější, 14-26 stejně výkonný a 27-40 výkonnější.

Ve čtvrté části dotazníku byl zjišťován vliv práce z domova na **well-being**. Míra duševní pohody během práce z domova v porovnání s prací na pracovišti byla měřena pomocí screeningového dotazníku The Well-being Index, WHO-5 (Bench et al., 2003). Konkrétně byla použita krátká pětipoložková verze vycházející z dotazníku SF-36, konkrétně z jeho subškály zaměřené na duševní zdraví. Metoda SF-36 se zaměřuje právě na celkovou kvalitu života a s tím související vnímanou míru zdravotních i duševních obtíží a symptomů. Položky ve WHO-5 jsou formulovány pozitivně, díky čemuž se zvyšuje univerzálnost metody. Metoda je volně k dispozici na webových stránkách autorů, stejně jako i překlady do dalších světových jazyků (viz Kvorning, 2017). Uvedené výroky jsou hodnoceny na škále od 4 do 0 s následujícími popisy: 4 = vždy, 3 = většinu času, 2 = stejně, 1 = nějaký čas, 0 = nikdy. V rámci potřeb výzkumu autorka přidala k otázkám dodatek, aby respondent pochopil, že odpověď musí reflektovat, jak se jedinec cítí od doby, kdy pracuje z domova v porovnání s prací na pracovišti. Celkový počet bodů je následně vynásoben číslem 4 a výsledek menší než 50 lze považovat za špatnou duševní pohodu. V rámci této části byla provedena jedna chyba v podobě opomenutí jedné odpovědi. Tato chyba ale byla vyřešena následovně a neměla by tedy nikterak negativně ovlivňovat výsledek šetření. Z celkových

možných 100 bodů se jako maximum určilo pouze 80 a hranice pro špatnou duševní pohodu se tím snížila na 40 a méně.

Poslední pátá část byla určena pro měření **sociální izolace**. K tomuto účelu autorka práce zvolila škálu De Jong Gierveld Loneliness scale (De Jong Gierveld & Kamphuis, 1985; De Jong Gierveld & Van Tilburg, 1999). Tato škála vznikla s ohleduplností na rozlišení osamělosti na emociální i sociální (Weiss, 1973), jelikož jsou často výzkumníky považovány za dvě různé dimenze. Zároveň ji lze použít pro měření obecné míry osamělosti. Osamělost je dle této škály způsob vnímání, prožívání a hodnocení izolace a nedostatek komunikace s ostatními z pohledu respondenta (De Jong Gierveld & Kamphuis, 1985). Existují dvě varianty škály, s 11 položkami anebo zkrácená šesti položková (Tavakol & Dennick, 2011). Respondenti opět vyjadřovali míru souhlasu tentokrát následovně: u kladně položených otázek – naprosto souhlasím = 0, spíše souhlasím = 0, nevím = 1, spíše nesouhlasím = 1, naprosto nesouhlasím = 1 a u negativně položených souhlasím = 1, spíše souhlasím = 1, nevím = 1, spíše nesouhlasím = 0, naprosto nesouhlasím = 0. Dotazovaní odpovídali na rozdíl, jak se cítí v době práce na home office v porovnání z pracoviště. Výsledné skóre lze zjistit součtem všech položek. To znamená, že hodnocení nabývá hodnot 0 (není společensky osamělý) až 6 (velice osamělý).

## 4.2 Výsledky šetření

### 1. Část dotazníku – charakteristika respondentů

Tabulka 1 - Pohlaví respondentů

Odpověď	Počet	Podíl v %
Muž	89	25 %
Žena	273	75 %
<b>Celkem</b>	<b>362</b>	<b>100 %</b>

Zdroj: Vlastní zpracování, 2022

První otázka byla zaměřena na zjištění pohlaví respondentů. Z celkového počtu 362 dotazovaných se výzkumu zúčastnili muži z jedné čtvrtiny a ze tří čtvrtin ženy. Možnou příčinou převahy žen jako respondentů může být všeobecně vyšší ochota žen vyplňovat dotazníky (Giddens, 2013).

Tabulka 2 – Věk respondentů

Odpověď	Počet	Podíl v %
25 a méně	228	63 %
26-35	93	26 %
36-42	18	5 %
43 a více	23	6 %
<b>Celkem</b>	<b>362</b>	<b>100 %</b>

Zdroj: Vlastní zpracování, 2022

Druhá otázka zjišťovala věkovou strukturu dotazovaných. Ze čtyř kategorií, znázorněných v předchozí tabulce 2, byla nejvíce zastoupena kategorie 25 let a méně. Další početnou skupinou byli lidé mezi 26 a 35 rokem. Vůbec nejmenší množství zpětných vazeb bylo obdrženo od zaměstnanců ve věku od 36 do 42 let, což mohlo souviset právě s tím, že byl dotazník šířen prostřednictvím internetu.

Tabulka 3 - Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů

Odpověď	Počet	Podíl v %
Úplné střední	160	44 %
Vysokoškolské	191	53 %
Postgraduální (MBA a jiné)	11	3 %
<b>Celkem</b>	<b>362</b>	<b>100 %</b>

Zdroj: Vlastní zpracování, 2022

Jeden z aspektů, který dotazník v první části zjišťoval, bylo nejvyšší dosažené vzdělání. Více než polovina respondentů (53 %) měla dovršené vysokoškolské vzdělání. Další početnou skupinu tvořili respondenti s úplným středním vzděláním. Nejmenší zastoupení mělo postgraduální studium, které mělo pouze 11 respondentů.

Tabulka 4 - Počet obyvatel v místě bydliště respondentů

Odpověď	Počet	Podíl v %
Do 199	13	4 %
200-4 999	83	23 %
5 000-19 999	47	13 %
20 000-99 999	57	16 %
Nad 100 000	162	44 %
<b>Celkem</b>	<b>362</b>	<b>100 %</b>

Zdroj: Vlastní zpracování, 2022

Dále byla položena identifikační otázka, která měla zjistit počet obyvatel v místě bydliště respondenta. Lidé ve velkých městech mohou pociťovat sociální izolaci právě z důvodu velké anonymity, na rozdíl od těch, kteří žijí v menším městě.

Tabulka 5 - Kdo s Vámi žije ve společné domácnosti?

Odpověď	Počet	Podíl v %
Žiju sám	39	10,8 %
Žiju v rodině s dítětem/děťmi	46	12,7 %
Žiju s partnerem/partnerkou	127	35,1 %
Žiju s rodiči	119	32,9 %
Žiju se spolubydlícím	28	7,6 %
Žiju s prarodiči	1	0,3 %
Žiju s partnerem, rodiči a dítětem	2	0,6 %
<b>Celkem</b>	<b>362</b>	<b>100 %</b>

Zdroj: Vlastní zpracování, 2022

Z odpovědí na další otázky vyplývá, že téměř 90 % respondentů žije s někým ve společné domácnosti, z toho nejvíce z nich s partnerem – 35 %. Pouze 10,8 % respondentů žije samo, s rodiči žije 32,9 % respondentů a v rodině s dětmi 12,7 %. Mezi respondenty se našli i dva, kteří sdílí domácnost společně s partnerem, dítětem i rodiči a jeden dotazovaný uvedl dokonce své prarodiče.



Tabulka 6 - Jak dlouho již respondenti pracují v režimu home office?

Odpověď	Počet	Podíl v %
Přibližně 2 měsíce	61	17 %
3 – 11 měsíců	40	11 %
Přibližně 1 rok	93	26 %
Více než 1 rok	131	36 %
2 roky a více	37	10 %
<b>Celkem</b>	<b>362</b>	<b>100 %</b>

Zdroj: Vlastní zpracování, 2022

Následující otázka se vztahovala k faktu, jak dlouho již respondenti pracují v režimu home office. Značná část respondentů zřejmě začala pracovat v režimu home office právě z důvodu celosvětové pandemie, kdy většina zaměstnanců přešla alespoň do hybridního režimu kvůli prevenci rizik spojených s přenosem infekce. Jednalo se o 36 % dotazovaných, kteří v režimu home office fungují více než 1 rok, a 26 % procent respondentů, kteří jsou na home office v rozmezí 7 měsíců až 1 roku. Pouze 17 %, co zvolilo 2 měsíce, se s home office jistě teprve seznamuje, stejně tak 11 %, kteří zvolili 6 měsíců. Pouze 10 % respondentů uvedlo, že v režimu home office pracuje 2 roky a více. Může se jednat o respondenty, kterým již před pandemií zaměstnavatel poskytoval tuto možnost práce jako benefit.

Tabulka 7 - Kolik pracovních dnů v týdnu strávíte na home office?

Odpověď	Počet	Podíl v %
1 den v týdnu	51	14 %
2 dny v týdnu	58	16 %
3 dny v týdnu	77	21 %
4 dny v týdnu	60	17 %
5 dní v týdnu	116	32 %
<b>Celkem</b>	<b>362</b>	<b>100 %</b>

Zdroj: Vlastní zpracování, 2022

Poslední otázka z první části dotazníku zjišťovala, kolik pracovních dnů v týdnu respondent tráví prací z domova. Zřejmě bude rozdíl v odpovědích od někoho, kdo home office využívá pouze částečně, a kdo v tomto režimu pracuje plně každý den. Právě takových respondentů,

- tedy těch, co pracují v režimu home office každý den - bylo nejvíce, a to 32 %. 21 % zůstává doma 3 dny v týdnu a 1 den v týdnu pouze 14 %.

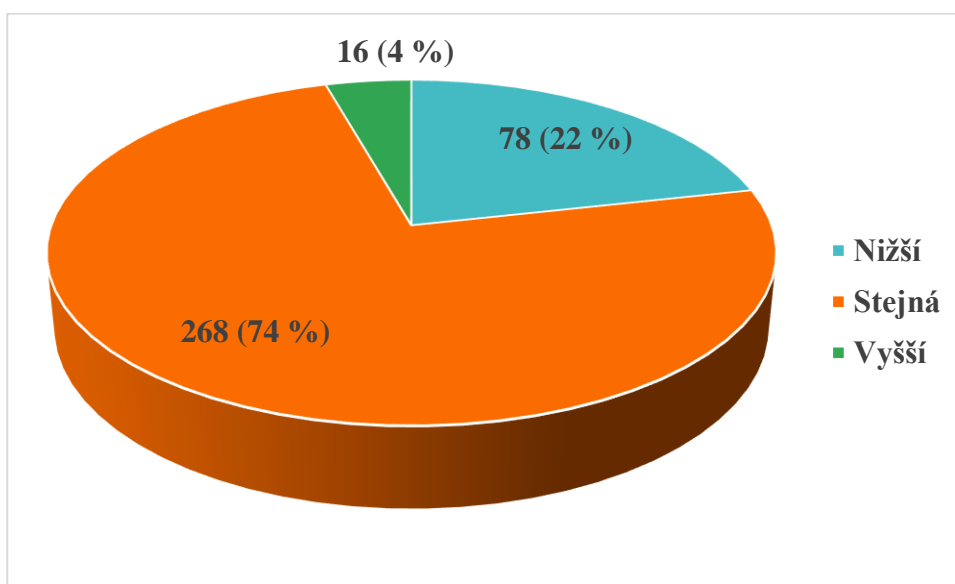
## 2. Část zaměřena na stres: Škála vnímaného stresu

Tabulka 8 - Míra stresu při práci z domova v porovnání při práci na pracovišti

Hodnocení	Počet	Podíl v %
Nižší	78	22 %
Stejná	268	74 %
Vyšší	16	4 %
<b>Celkem</b>	<b>362</b>	<b>100 %</b>

Zdroj: Vlastní zpracování, 2022

Graf 3 - Míra stresu při práci z domova v porovnání při práci na pracovišti



Zdroj: Vlastní zpracování, 2022

### Komentář k výsledkům:

Druhá část dotazníku se zaměřovala na míru stresu při práci z domova v porovnání s prací z kanceláře. Z výsledného hodnocení vyplývá, že téměř tři čtvrtiny respondentů pociťují stejnou míru stresu při práci z domova jako při práci na pracovišti, 78 respondentů dokonce pociťuje míru stresu nižší a pouhých 16 vyšší.

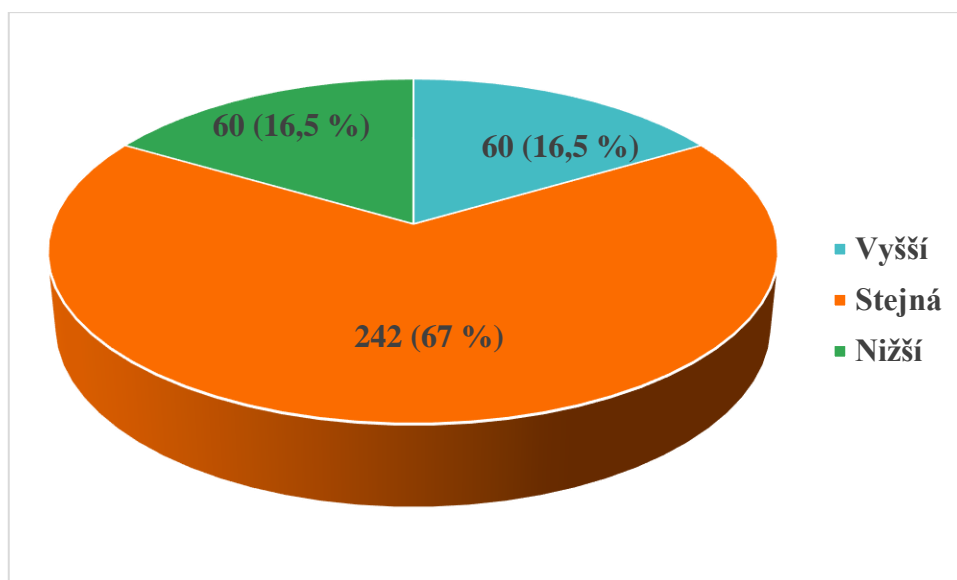
### 3. Část zaměřena na výkonnost

Tabulka 9 - Výkonnost při práci z domova v porovnání s prací na pracovišti

Hodnocení	Počet	Podíl v %
Vyšší	60	16,5 %
Stejná	242	67 %
Nižší	60	16,5 %
<b>Celkem</b>	<b>362</b>	<b>100 %</b>

Zdroj: Vlastní zpracování, 2022

Graf 4 - Výkonnost při práci z domova v porovnání s prací na pracovišti



Zdroj: Vlastní zpracování, 2022

#### Komentář k výsledkům:

Třetí část dotazníku tvořily otázky měřící výkonnost při práci z domova v porovnání s prací na pracovišti. Z vyhodnocení této části dotazníku je opětovně patrné, že více než polovina respondentů, tedy 67 % nepozoruje žádnou změnu ve své výkonnosti a přesně u 16,5 % se zvýšila nebo snížila.

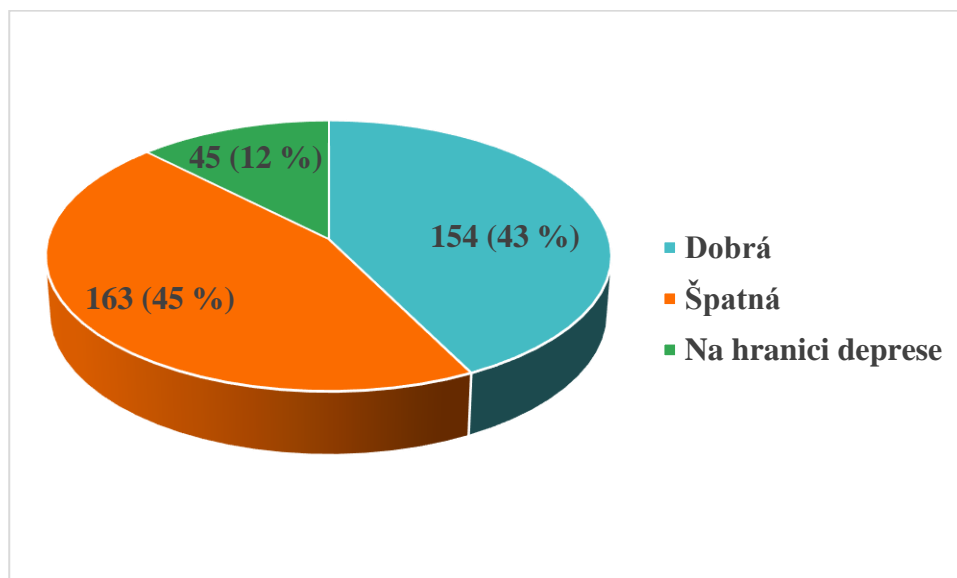
#### 4. Část zaměřena na well-being

Tabulka 10 - Míra duševní pohody respondentů v režimu home office v porovnání s prací na pracovišti

Hodnocení	Počet	Podíl v %
Dobrá	154	43 %
Špatná	163	45 %
Na hranici deprese	45	12 %
<b>Celkem</b>	<b>362</b>	<b>100 %</b>

Zdroj: Vlastní zpracování, 2022

Graf 5 - Míra duševní pohody respondentů v režimu home office v porovnání s prací na pracovišti



Zdroj: Vlastní zpracování, 2022

#### Komentář k výsledkům:

Předposlední část dotazníku měřila well-being respondentů při práci v režimu home office v porovnání s prací na pracovišti. Dle bodového hodnocení u 154 respondentů je míra duševní pohody dobrá. U 163 respondentů hranice lze tvrdit, že well-being je špatný a u 45 z nich už hraničí s depresí.

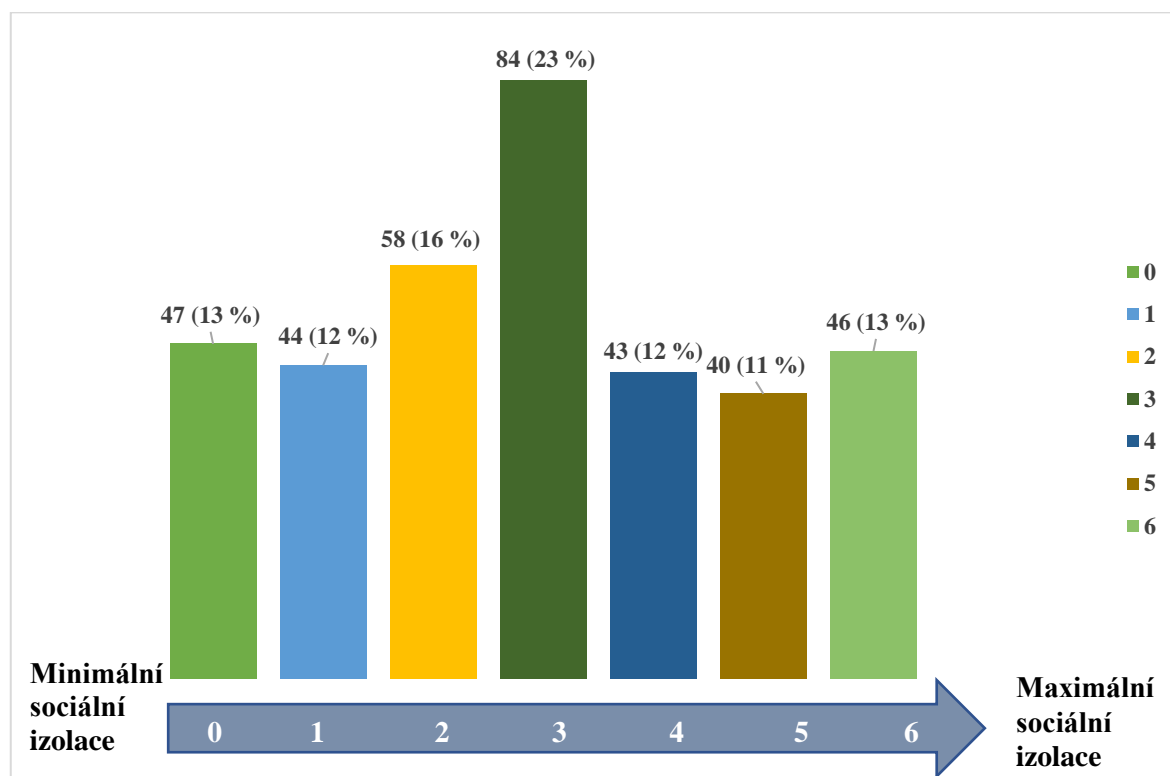
## 5. Část zaměřena na sociální izolaci

Tabulka 11 - Sociální izolace při práci z domova v porovnání s prací z kanceláře

Počet bodů	Počet	Podíl v %
0	47	13 %
1	44	12 %
2	58	16 %
3	84	23 %
4	43	12 %
5	40	11 %
6	46	13 %
<b>Celkem</b>	<b>362</b>	<b>100 %</b>

Zdroj: Vlastní zpracování, 2022

Graf 6 - Sociální izolace při práci z domova v porovnání s prací z kanceláře



Zdroj: Vlastní zpracování, 2022

### Komentář k výsledkům:

Poslední část dotazníku měla zjišťovat míru sociální izolace. V předchozím grafu (Graf 6) lze na spodní části zaznamenat škálu od 0 do 6, která je odvozena od bodového hodnocení, kde 0 značí minimální sociální izolaci a číslo 6 maximální sociální izolaci. Nejčastější výsledek hodnocení této části dotazníku bylo číslo 3, které vyšlo u 23 % dotazovaných a svědčí o značné míře osamělosti. Může se také jednat pouze o dopady pandemie a také faktu, že výzkum byl prováděn v zimních měsících. 46 dotazovaných se cítí silně izolováno, na druhou stranu 47 nepocítuje samotu vůbec. Tato část dotazníku byla využita v rámci zkoumání ostatních hypotéz.

### **4.3 Testování statistických hypotéz**

Pro stanovení statistických hypotéz byl dotazník rozdělen na pět částí, kde první část zjišťovala informace o respondentovi, druhá část měřila stres, třetí výkonnost, čtvrtá well-being a poslední míru sociální izolace. Respondenti na některé otázky odpovídali pouze určitou odpovědí, v jiných odpovídali pomocí Likertovy škály. Pro testování stanovených hypotéz byly použity statistické metody, které jsou vysvětleny v metodice v úvodní části této práce. V příloze je možné nalézt výstupy ze softwaru IBM SPSS Statistics.

#### **Hypotéza 1: Práce z domova snižuje míru pracovního stresu**

Každý respondent odpovídal na 10 otázek a odpovědi byly hodnoceny 0, 1, 2, 3, nebo 4 body. Body byly u každého respondenta sčítány pro všech 10 otázek a byly mu na základě výsledku přiřazeny následující kategorie:

- nižší míra stresu (součet 0–13),
- stejná hladina stresu (součet 14–26) a
- vyšší hladina stresu (součet 27–40).

U statistického testování vycházíme z toho, že neutrální odpověď je hodnocena 2 body. Pokud bychom tedy uvažovali hypotetického respondenta, který odpověděl na všechny otázky touto neutrální odpovědí, tak by získal 20 bodů. U testování budeme chtít ukázat, zda u souboru získaných odpovědí je možné konstatovat, že hodnota je od 20 odlišná, nebo ne.

Prvně jsme provedli test normality dat, abychom vybrali vhodný test pro testování hypotézy. Normalita byla u souboru zamítnuta (p-hodnota byla nižší než 0.001), a proto byl pro test hypotézy zvolen neparametrický Wilcoxonův test a hypotézy byly formulovány následovně:

- $H_0$ : Medián souboru dat je roven 20, tj. při práci z domova se míra stresu nezměnila.
- $H_1$ : Medián souboru dat se liší od 20, tj. při práci z domova se míra stresu změnila.

Testová statistika má hodnotu  $-4.952$  a p-hodnota provedeného testu je menší než 0.001. Na základě testu je možno zamítnout nulovou hypotézu a přijmout alternativu, že se míra stresu změnila. Vzhledem k tomu, že výběrový medián je 19, tedy nižší než 20, lze konstatovat, že míra stresu se snížila. Snížení je ovšem velice drobné.

### **Hypotéza 2: Práce z domova má vliv na výkonnost**

Každý respondent odpovídal na 10 otázek a odpovědi byly hodnoceny 0, 1, 2, 3, nebo 4 body. Body byly u každého respondenta sčítány pro všech 10 otázek a byly mu na základě výsledku přiřazeny následující kategorie:

- nižší výkonnost (součet 0–13),
- stejná výkonnost (součet 14–26) a
- vyšší výkonnost (součet 27–40).

Stejně jako u předchozí hypotézy vycházíme z toho, že neutrální odpověď je hodnocena 2 body a hypotetický respondent, který odpověděl na všechny otázky touto neutrální odpovědí, by získal 20 bodů. U testování budeme chtít ukázat, zda u souboru získaných odpovědí je možné konstatovat, že hodnota je od 20 odlišná, nebo ne.

Prvně jsme provedli test normality dat, abychom vybrali vhodný test pro testování hypotézy. Normalita nebyla u souboru zamítnuta (p-hodnota 0.082), a proto byl pro test hypotézy zvolen t-test střední hodnoty. Hypotézy byly formulovány následovně:

- $H_0$ : Střední hodnota souboru dat je rovna 20, tj. práce z domova nemá vliv na výkonnost.
- $H_1$ : Střední hodnota souboru dat není rovna 20, tj. práce z domova má vliv na výkonnost.

Testová statistika má hodnotu  $-0.407$  a p-hodnota provedeného testu je  $0.684$ . Na základě testu není možno zamítnout nulovou hypotézu a nebylo tedy možno prokázat vliv práce z domova na výkonnost. Průměrná hodnota odpovědí činila  $19.85$  a jak bylo zmíněno, nelze tvrdit, že by byla statisticky odlišná od  $20$ .

### **Hypotéza 3: Práce z domova má vliv na well-being**

Každý respondent odpovídal na 5 otázek a odpovědi byly hodnoceny 0, 1, 2, 3, nebo 4 body. Body byly u každého respondenta sčítány pro všech 5 otázek a znormovány na rozsah 0 až 80 (znásobením hodnotou 4) a byly mu na základě výsledku přiřazeny následující kategorie:

- Na hranici deprese (součet 0–18),
- Špatná (součet 19–40) a
- Dobrá (součet 41–80).

Opět využijeme toho, že respondent odpovídající neutrálně by v tomto pojetí dosáhl na 40 bodů. Při testování budeme chtít ukázat, zda u souboru získaných odpovědí je možné konstatovat, že hodnota je od 40 odlišná, nebo ne.

Prvně jsme provedli test normality dat, abychom vybrali vhodný test pro testování hypotézy. Normalita byla u souboru zamítnuta (p-hodnota byla nižší než  $0.001$ ), a proto byl pro test hypotézy zvolen neparametrický Wilcoxonův test a hypotézy byly formulovány následovně:

- $H_0$ : Medián souboru dat je roven 40, tj. při práci z domova se well-being nemění.
- $H_1$ : Medián souboru dat se liší od 40, tj. při práci z domova se well-being mění.

Testová statistika má hodnotu  $-1.288$  a p-hodnota provedeného testu je  $0.198$ . Na základě testu není možno zamítnout nulovou hypotézu a nebylo tedy možno prokázat vliv práce z domova na well-being. Výběrový medián činil  $36$  a, jak bylo zmíněno, nelze tvrdit, že by byl statisticky odlišný od  $40$ .

### **Hypotéza 4: Sociální izolace má vliv na well-being**

Z předchozího šetření víme, že v rámci otázek zaměřených na well-being získával respondent skóre 0–80 a v rámci otázek zaměřených na sociální izolaci získával skóre 0–6.



Abychom vyhodnotili vztah obou veličin, použijeme Spearmanův koeficient korelace a otestujeme jeho významnost.

Formulujeme následující hypotézy:

- $H_0$ : Mezi well-beingem a sociální izolací není souvislost (tj. Spearmanův koeficient korelace je nulový).
- $H_1$ : Mezi well-beingem a sociální izolací existuje souvislost (tj. Spearmanův koeficient korelace není nulový).

Získaná hodnota Spearmanova koeficientu korelace je  $-0.51$  a ukazuje tedy na závislost, která byla ověřena statistickým testem zmíněných hypotéz. Výsledná p-hodnota testu významnosti Spearmanova koeficientu korelace je nižší než  $0.001$  a můžeme tedy zamítnout nulovou hypotézu a přijmout alternativu, že mezi well-beingem a sociální izolací existuje závislost. Vzhledem k záporné hodnotě Spearmanova koeficientu korelace platí, že vyšší hodnoty v jedné kategorii vedou k nižším hodnotám v druhé kategorii.

#### **Hypotéza 5: Sociální izolace má vliv na míru pracovního stresu**

Z předchozího šetření víme, že v rámci otázek zaměřených na míru pracovního stresu získával respondent skóre 0–40 a v rámci otázek zaměřených na sociální izolaci získával skóre 0–6. Abychom vyhodnotili vztah obou veličin, použijeme Spearmanův koeficient korelace a otestujeme jeho významnost.

Formulujeme následující hypotézy:

- $H_0$ : Mezi mírou pracovního stresu a sociální izolací není souvislost (tj. Spearmanův koeficient korelace je nulový).
- $H_1$ : Mezi mírou pracovního stresu a sociální izolací existuje souvislost (tj. Spearmanův koeficient korelace není nulový).

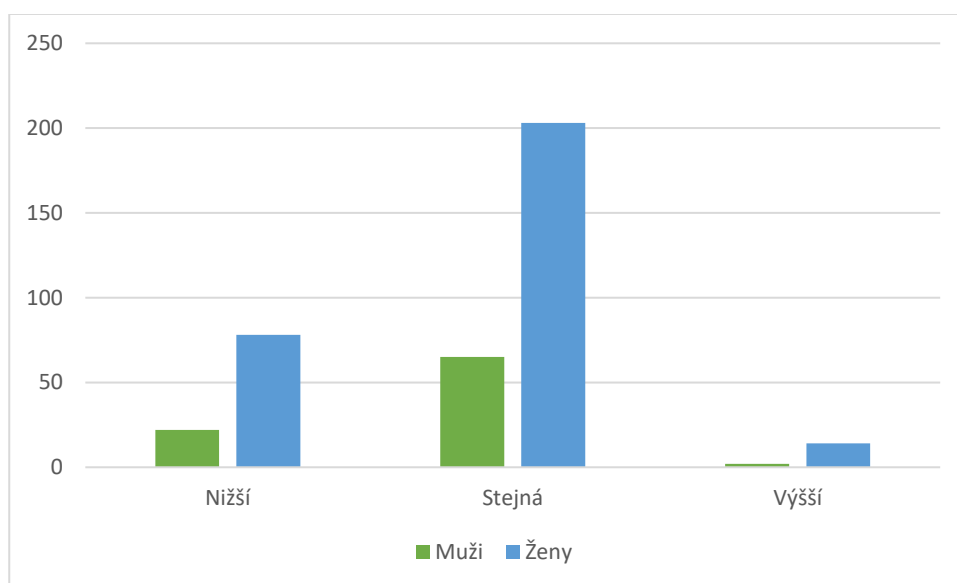
Získaná hodnota Spearmanova koeficientu korelace je  $0.48$  a ukazuje tedy na závislost, která byla ověřena statistickým testem zmíněných hypotéz. Výsledná p-hodnota testu významnosti Spearmanova koeficientu korelace je nižší než  $0.001$  a můžeme tedy zamítnout nulovou hypotézu a přijmout alternativu, že mezi mírou pracovního stresu a sociální izolací

existuje závislost. Vzhledem ke kladné hodnotě Spearmanova koeficientu korelace platí, že vyšší hodnoty v jedné kategorii vedou k vyšším hodnotám v druhé kategorii.

### **Hypotéza 6: Mezi muži a ženami existuje statisticky významný rozdíl v míře stresu spojeného s prací z domova.**

Počty získaných odpovědí jsou uvedeny v grafu 7.

*Graf 7 - Rozdíl v míře stresu spojeným s prací z domova mezi muži a ženami*



Zdroj: Vlastní zpracování, 2022

Abychom otestovali, zda se změna míry stresu při práci z domova statisticky významně liší mezi pohlavími, tak provedeme  $\chi^2$  test nezávislosti. Otestujeme, zda změna stresu (snížení, beze změny, zvýšení) při práci z domova souvisí s pohlavím.

Formulujeme následující hypotézy:

- $H_0$ : Změna míry stresu při práci z domova nesouvisí s pohlavím.
- $H_1$ : Změna míry stresu při práci z domova souvisí s pohlavím.

Testová statistika má hodnotu 1.827 a p-hodnota provedeného testu je 0.401. Na základě testu není možno zamítnout nulovou hypotézu a nebylo tedy možno prokázat, že by se odpovědi žen a mužů lišily. Mezi muži a ženami tedy neexistuje statisticky významný rozdíl v míře stresu spojeným s prací z domova.

### 4.3.1 Rozhovory

Respondenti pro rozhovory byli vybráni a oslovení záměrně tak, aby byla pokryta určitá charakteristika respondentů. Základní informace jsou zobrazeny v tabulce níže. Otázky vycházely z cíle diplomové práce a zaměřovaly se na oblasti zkoumané v rámci dotazníku.

Tabulka 12- Informace o respondentech z rozhovorů

Jméno	Pohlaví	Věk	Pracovní pozice	S kým žijete?	Kolikrát v týdnu máte home office?
Petra	Žena	34	Překladatelka + pracovnice banky	S přítelem	Každý den
Dominik	Muž	28	Projektový manažer	Sám	3x do týdne
Alois	Muž	40	IT specialista	S přítelkyní	Každý den
Helena	Žena	43	Účetní	S třemi dětmi	3x do týdne

Zdroj: Vlastní zpracování, 2022

#### 1. Pozorujete nějaké faktory, na které práce z domova působí? Například pracovní stress, výkonnost nebo kvalitu života?

Petra: *Ano, myslím, že pracovní stres je snesitelnější a menší. Také nejsem ve stresu z ostatních. Často mě totiž irituji kolegové nebo mám špatný den, tak mohu snadno uniknout. Navíc nemusím být ve stresu, že přijdu pozdě, a že ostatní kolegové na mne budou špatně koukat. Co se týče výkonnosti, asi záleží, pro mě je stejná. Sice udělám něco během dne, co nesouvisí s prací, ale na druhou stranu se nezapovídám s kolegy. Navíc, když je potřeba, tak práci dodělám. A kvalita života je za mě lepší. Mám lepší work-life balance.*

Dominik: *U pracovního stresu ano, člověk je v klidném domácím prostředí a má více času na rozhodování. Třeba dojíždění odpadá, a tak je čas si náročnější úkoly lépe připravit, což snižuje stres. Na výkonnost bych řekl, že úplně nepůsobí. I když v kanceláři se*

*soustředím jen na práci, doma mám více rušivých elementů, vždy je všechna práce hotova. Řekl bych, že kvalita života zůstala stejná, pouze po sociální stránce se zhoršila.*

*Alois: Mnoho let jsem pracoval z kanceláře a teď pracuji pouze z domova. Pracovní stres je určitě menší, jelikož když si potřebuji cokoli dodělat nebo jsem něco zapomněl, jednoduše řeknu, že zavolám později. Výkonnost i kvalita životu bych řekl, že jsou v mém případě identické. Protože zlepšuje rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem na druhou stranu zvyšuje občasný pocit samoty a stereotypu.*

*Helena: Ano, pozoruji. Je takové obojetné. Člověk pociťuje stres, jelikož komunikace s kolegy je omezena. Na druhou stranu je uklidňující, že víte, že máte více času na sebe a na rodinu. Na jednu stranu se člověk hůře soustředí, na druhou stranu má občas více klid. Já dokážu být výkonná doma i v práci. Každé má to své. Všeobecně řečeno nevidím ani, že by stres, výkonnost a psychická pohoda byla horší, ale ani lepší.*

## **2. Pozorujete, že Vám či Vaším kolegům schází osobní kontakt?**

*Petra: Ohledně chybějícího osobního kontaktu s kolegy mám smíšené pocity. Někdy mi to vyhovuje, že jsem sama a někdy se mi stýská po interakci. Záleží, jakou mám náladu. Jinak si myslím, že je to individuální a že také zde hraje velkou roli fakt, zda člověk žije sám.*

*Dominik: Někteří kolegové si občas postěžují, že jim osobní kontakt chybí, avšak já jsem na to zvyklý. Navíc, pokud chci, mohu jít do kanceláře.*

*Alois: Od mých kolegů nemohu soudit. Jak jsem říkal, m občas přepadne pocit samoty, ale toho se jednoduše zbavím tím, že jdu pracovat do kavárny a na odpoledne si vytvořím program.*

*Helena: Ano, já i moji kolegové po čase rádi přijdeme do kanceláře. Dlouhodobá izolace nedělá nikomu dobře.*

## **3. Myslíte si, že pocity samoty při práci z domova ovlivňuje pandemie a vládní restrikce?**

*Petra: Ano, určitě ten vliv zde je. Když vláda vyhlásí restrikce, tak má člověk pocit většího strachu a omezení. Cítí se více izolován.*

Dominik: *Ano, člověk nemá žádný kontakt ani po práci.*

Alois: *Ano, když byly zavřené kavárny, cítil jsem se trochu jako v pasti.*

Helena: *Ano, na to pandemie měla velký vliv.*

#### **4. Jaký efekt podle vás má sociální izolace na míru pracovního stresu a duševní pohodu?**

Petra: *Na duševní pohodu jistě negativní. Pokud lidé nemají kontakt s někým dalším, tak se v nich probouzí všelijaké divnosti, protože člověka nekoriguje společnost okolo. Ohledně pracovního stresu na mě žádný vliv sociální izolace nemá, jelikož se považuji tak trochu za asociála. Někomu však dělá šrumeček okolo dobře, opět záleží na osobnostních charakteristikách.*

Dominik: *Za mě negativní. Člověk je vystresován samotou a je tak duševně méně vyrovnanější.*

Alois: *Jistě negativní. Alespoň v mém případě. Mám rád být sám, ale čeho jeho moc, toho je příliš a přítomnost jiných lidí mě víc motivuje. Spíš bych byl ve stresu, že pouze pracuji a nikoho nevidám. To samozřejmě ovlivní mé duševní rozpoložení.*

Helena: *Myslím, že sociální izolace přispívá ke zhoršení duševní pohody, vyššímu stresu. Normálnímu člověku neděla sociální izolace nikdy dobře, možná některým lidem s psychickými problémy to dělat dobře bude.*

#### **5. Pozorujete nějaké faktory, které mají vliv na míru pracovního stresu při práci z domova? Například věk či pohlaví?**

Petra: *Nepozoruji, naopak myslím, že na těchto faktorech nezáleží.*

Dominik: *Nemyslím so, že v tomto případě tyto faktory hrají roli.*

Alois: *Mám ve svém okolí spoustu lidí různého pohlaví i různých věkových kategorií, co pracují z domova a neřekl bych, že zrovna to by ovlivňovalo jejich míru pracovního stresu.*

Helena: *Mladší člověk je flexibilnější všeobecně ve všem. Starší jsou méně flexibilní a nepotřebují tolik sociálního kontaktu, ale úplná izolace také není pro ně t nejlepší. Možná tedy ten věk, pohlaví však určitě ne.*

## **6. Má pro Vás home office vliv na výběr zaměstnání?**

Petra: *Ano.*

Dominik: *Ne*

Alois: *Ano*

Helena: *Ano*

## **7. Co je nejčastějším důvodem pro využití home office?**

Petra: *Když vím, že si potřebuji něco zařídit, nebo se postarat o člena rodiny nebo jsem nastydlá, ale nechci si brát neschopenku.*

Dominik: *Osobní pohodlí, vyřizování úřadů, nemoc.*

Alois: *Nejsem vázán k jednomu místu, mohu bydlet kde chci a neztrácet čas dojížděním.*

Helena: *Jsem matka tří dětí – časová flexibilita a úspora.*

## **8. Co považujete za hlavní výhody práce z domova?**

Petra: *Člověk ráno nemusí nikam pospíchat, odpadne dojíždění, ušetří se 2 hodiny denně, to je hodně. Za tu dobu můžete uklidit a uvařit, anebo si zacvičit a jít nakoupit.*

Dominik: *Časová flexibilita, pohodlí, domácí prostředí.*

Alois: *Jsem pánem svého času a mohu pracovat odkudkoliv.*

Helena: *Flexibilita všeobecně.*

## **9. Co považujete naopak za hlavní nevýhody?**

Petra: *Stereotyp, chybí společenský kontakt. Myslím, že jeho absence není dobrá pro budování týmu. Lidé nejsou zvyklí spolu spolupracovat, hezky se rozloučit, pečovat o nováčky a tím vším se rozpadá kolektivní duch.*

Dominik: *Větší náchylnost k prokrastinaci, málo pohybu, někdy naopak neschopnost odprosit se od myšlenek ohledně práce.*

Alois: *Ztráta kontaktu z kolegy.*

Helena: *Sociální izolaci.*

## 5. Výsledky a diskuse

Na základě provedeného výzkumu došlo k potvrzení několika hypotéz, které na základě teoretické části práce autorka identifikovala a jež mají vliv na zaměstnance při práci z domova.

Jde například o autorčino tvrzení, že práce z domova snižuje míru pracovního stresu. Práci trávíme většinu svého času a s rostoucími pracovními nároky se zintenzivňuje i pociťovaná míra pracovního stresu. Jak tvrdí Mayerová (1997), stres, především ten dlouhodobý, má negativní vliv na náš pracovní výkon, koncentraci a chybovost, ve svých důsledcích ohrožuje i naše zdraví. Štikar a kolektiv (2003) identifikují tři skupiny stresorů – fyzické a biologické, kam patří například osvětlení, sociálně-psychologické, kde můžeme hovořit o frustrujícím a konfliktním prostředí a stresory procesu práce jako je časová tíseň. Pokud budeme výsledky hodnotit z pohledu poznatků, které na téma pracovního stresu autorka práce zmínila v teoretické části, je logické, že vyrušením těchto negativních stresorů se sníží i samotná míra pociťovaného stresu. Z výsledků výzkumu je nicméně patrné, že takové snížení je spíše nepatrné, což se dá ale vysvětlit možnými okolnostmi, za nichž průzkum probíhal, v podobě stále probíhající pandemie Covid-19 negativně dopadajících na životy všech zúčastněných. Následné rozhovory, které autorka vedla s vybranými respondenty výše zmíněný závěr ohledně míry stresu potvrdily: dotazovaní zmiňovali právě únik z frustrujícího prostředí a absenci časové tísně jako faktor zmírňující stres.

Výsledky výzkumu dokázaly vyvrátit pochybnosti ohledně výkonnosti zaměstnanců při práci z domova. Práce z domova tedy nemá vliv na výkonnost. O negativním vlivu práce z domova na výkonnost zmiňují výzkumy Nicole Farideh Church (2015), O'Neill (2009) či Alexandr Beauregard a kol. (2013). Všichni předchozí badatelé však pohlížejí na výkonnost z hlediska spolupráce. Zde lze usuzovat, že v letech 2009, 2015 a 2013 technologie používané ke komunikaci a spolupráci oproti dnešní době nebyly tak vyspělé. Naopak výzkumy Blooma (2014) a Dubrina (1991) došly ke stejnému závěru jako autorka této práce. Na výsledky může mít také vliv odlišný vzorek respondentů, jelikož výzkum byl na rozdíl od předchozích prováděn u pracovníků zaměstnaných v České republice, tudíž kulturní specifika zde také mohou hrát roli. Dalším vlivným faktorem může být level self-efficacy u jednotlivých respondentů. Z rozhovorů je zcela patrné, že práce z domova na výkonnost vliv opravdu nemá, a to i přesto, že se domácí prostředí nepodobá tomu pracovnímu. Na



pracovišti určeném zaměstnavatelem jsou podmínky většinou předem dané, ale doma, nebo kdekoliv jinde si jedinec může vytvořit prostor, který mu bude šitý přímo na míru.

Pokud se přesuneme od výkonnosti k well-beingu, tak poměrně zajímavým zjištěním může být fakt, že i přestože Henke na základě svého výzkumu tvrdí, že jsou to právě pracovníci pracující z kanceláře, kdo v porovnání s pracovníky na home officu více kouří, holdují alkoholu, mají méně pohybu a vyšší riziko obezity, tak na základě provedeného výzkumu bylo zjištěno, že home office vliv na well-being nemá. Opět zde může hrát významnou roli období pandemie, během níž byla data sbírána. K podobnému závěru lze dojít i na základě provedených rozhovorů. Jen jediná respondentka považuje kvalitu života naopak za lepší, a to hlavně díky lepší rovnováze mezi prací a soukromým životem. Jeden z respondentů pak dodává, že kvalita života zůstala stejná, „*pouze po sociální stránce se zhoršila*“. Zde záleží zřejmě na prioritách každého jednotlivce.

Vzhledem ke komplexnosti tématu se výzkum dotkl také sociální izolace, která je často s prací z domova spojována a účastníci ji sami od sebe zmiňovali jako hlavní nevýhodu práce na home office. Z Grafu 6 lze vyčíst, že respondenti se cítili zřetelně osamělejší, ale jak již autorka práce předeslala, může se jednat o dopad pandemie nebo o fakt, že výzkum byl prováděn v zimních měsících, kdy se tráví více času doma a nálada je celkově pochmurnější. Jak zmiňuje Holt-Lunstand (2015), sociální izolace a osamělost zvyšují riziko předčasné smrti a podle výzkumu firmy Buffer (2019) se až 19 % pracujících na home office potýká s pocitem osamocení. Současná pandemická situace a restrikce sociálním kontaktům zrovna neprospívá, což vyplynulo i z poznatků získaných z rozhovorů. Lze tedy zvýšit validitu tvrzení Holt-Lustanda, vzhledem k tomu, že ze statistického testování vyplynulo, že sociální izolace má vliv na well-being. Tvrzení Cacioppa a Patricka (2008), že člověk je tradičně životně závislý na sociálních vazbách podporují i výpovědi z rozhovorů, kdy well-being v případě sociální izolace je značně poznamenán.

Podle Výrosta, Slaměníka a Sollárové (2019) může sociální izolace navozovat určitý pocit stresu, což opět potvrdil výzkum, dle kterého mezi mírou pracovního stresu a sociální izolací existuje závislost.

U poslední hypotézy, kde byl hledán vztah mezi pohlavím a mírou stresu spojenou s prací z domova, výsledné posouzení do značné míry ovlivnilo malé zastoupení mužů. Autorka práce na počátku výzkumu předpokládala rovnoměrnější rozdělení v zastoupení pohlaví. Na

základě statistického testování bylo zjištěno, že mezi muži a ženami neexistuje významný statistický rozdíl. V rozhovorech se autorka práce na toto zjištění zaměřila a snažila se ověřit, jaký jiný faktor by případně mohl ovlivňovat pocíťovanou míru stresu při práci z domova. Odpovědi v rámci vedených rozhovorů podpořily výsledek dotazníkového šetření. Jako jeden z možných faktorů byl dotazovanými zmiňován věk, výpovědi však nebyly natolik průkazné, aby bylo možno identifikovat jeden dominantní činitel. Celkově by se dalo z rozhovorů shrnout, že spíše opět záleží na individuálních charakteristikách daného jedince.

Na základě rozhovorů, lze dovodit, že možnost režimu home office má vliv na výběr zaměstnání. To ostatně potvrzuje i zmiňovaný aktuální výzkum Lewise a jeho kolegů (2021), podle nějž se flexibilita stává čím dál tím důležitějším faktorem při výběru práce a 87 % zaměstnanců si přeje i nadále pokračovat s prací ve formě home office. U předchozích řádků by se zaměstnavatelé měli pozastavit. Navíc nejčastější důvody pro využití home office ze strany zaměstnanců jsou naprosto pochopitelné: úspora času či možnost zůstat doma v případě lehčí nemoci. Snížení nemocnosti pracovníků a souvisejících absencí je dle Mella (2007) koneckonců benefitem i pro samotné zaměstnavatele. Navíc na základě provedeného výzkumu lze demonstrovat, že na výkonnost zaměstnance práce z domova negativní vliv nemá, tudíž se zaměstnavatelé nemusí obávat toho, že by zaměstnanec „nic nedělal“.

Oproti tomu za stinnou stránku práce v režimu home office dotazovaní označovali nejčastěji pocit sociální izolace, kterou dle Kučírka (2017) může zapříčinit špatná či nedostatečná komunikace. Podnětnou poznámku měla k tomuto aspektu respondentka Petra, podle níž absence sociálního kontaktu „není dobrá pro budování týmu. Lidé nejsou zvyklí spolu spolupracovat, hezky se rozloučit, pečovat o nováčky a tím vším se rozpadá kolektivní duch.“

Na základě rešerše i provedeného výzkumu lze jednoznačně tvrdit, že pandemie a přechod do režimu home office měl značný vliv na změnu fungování firem. Vzhledem k výše řečenému lze očekávat, že trend práce z domova bude sílit. Zaměstnanci objevili výhody práce z domova a zvykli si na ni natolik, že krok zpět – ve smyslu práce výhradně z pracoviště zaměstnavatele – již nebude jen tak možný. Navíc ani z pohledu zaměstnavatelů není příliš důvodů proč se k takovému kroku uchýlovat: pokud práce z domova snižuje míru pracovního stresu, výsledkem jsou přeci spokojenější zaměstnanci. Kromě toho, pokud je právě výkonnost naprosto identická při práci z domova jako při práci z pracoviště, není důvod se ani obávat toho, že manažer nemá svého podřízeného každý den pod

„drobnohledem“. Přestože home office má bezesporu i řadu nevýhod (především zmiňované riziko sociální izolace a negativní dopady na budování týmu), je nutno uznat, že výhody nad nevýhodami převažují. To si ostatně uvědomují i sami zaměstnanci. Aby bylo možno plně čerpat z benefitů a pozitivních dopadů práce z domova, bude nutno eliminovat její negativní vlivy a najít vhodné řešení její implementace ve firmách. V tomto ohledu pak autorka přináší následující:

### **Návrhy pro zaměstnavatele:**

- Při budování nového týmu či na začátku nového projektu se alespoň po dobu tří měsíců třikrát týdně stýkat na pracovišti. Tento krok opakovat pokaždé, když do týmu zavítá nový člen.
- Pořádat pravidelné teambuildingové povinné akce.
- Pořádat pravidelné povinné celofiremní akce, kde zaměstnanci mohou poznat kolegy i z jiných oddělení.
- Vytvořit s dostatečným časovým předstihem harmonogram, kdy se na pracovišti sejdou povinně všichni členové týmu.
- Minimálně jednou týdně pořádat online schůze, kde všichni využijí možnost video konference. V rámci schůze stanovit či zhodnotit cíle a úkoly, kterým si zaměstnanci věnovali či budou věnovat.
- Nabídnout zaměstnancům benefit v podobě úhrady útraty konzumace občerstvení z vybrané kavárny. Tak motivují zaměstnance alespoň jednou týdně zajít do společnosti a změnou prostředí eliminují pocit izolovanosti.
- Zavést školení pro vedoucí pracovníky v oblasti umění online komunikace a trénovat asertivitu a aktivní naslouchání.
- Pravidelně hodnotit vztahy na pracovišti formou anonymního hodnocení pracovníky.
- Zajistit technické pracovníky, kteří budou v případě technických obtíží či poruch na příjmu.
- Vyhradit přesný čas, případně časy, během kterých bude zaměstnanec k zastížení. Zavést systém upozornění zaměstnanců, aby nepřesahovali stanovenou týdenní pracovní dobu.

- Jako další benefit nabídnout sportovní aktivity pro pracovníky jako multisport karty, proplacení sportovních kurzů či pořádání online hodin jógy.
- Poskytnout vybavení zaměstnancům pro tvorbu harmonického a fungujícího domácího pracovního prostředí.

## 6. Závěr

Zaměřením této diplomové práce bylo cíleno na velice aktuální téma problematiky home office. Cílem teoretické části bylo analyzovat dostupné zdroje informací a vymezit klíčové proměnné jako je stres, výkonnost či well-being. Zkoumanou oblastí byl právě vliv práce z domova na pracovní stres, výkonnost a well-being zaměstnanců.

Autorka po zpracování teoretické i vlastní části práce dospěla k řadě zjištění, která jsou dále interpretována a diskutována v páté kapitole. Z rešerše relevantních zdrojů vyplynulo naprosto zásadní a neopomenutelný přínos moderních výpočetních a komunikačních technologií. Ze soupisu hledaných informací ohledně historie práce z domova lze spatřit návaznost právě na technologický vývoj. Kromě historického kontextu byly v práci rozebrány výhody a nevýhody práce z domova. Dalo by se říci, že největší nevýhodou je pocit sociální izolace, ale jak již bylo několikrát v práci zmíněno, tento faktor mohl být ze značné míry ovlivněn právě probíhající pandemií Covid-19 a vládními restrikcemi. Malá či nedostatečná komunikace s kolegy se zdá jako zásadní otázka ohledně úspěšného fungování týmu v režimu home office. I přes výše zmíněné, lze tvrdit, že home office je vnímán spíše pozitivně. Díky provedeným rozhovorům a propojením znalostí z rešerše vyplývá, že největší výhodou práce z domova je flexibilita, která sebou přináší větší pocit svobody, vyváženější pracovní a soukromý život. Důvody pro využívání home office jsou navíc naprosto pochopitelné a praktické.

Autorka se v teoretické části práce před vytvořením dotazníku věnovala podrobné analýze vstupních dat v podobě identifikovaných obecných faktorů, které mohou být ovlivňovány prací z domova. Demonstrativní výčet faktorů byl následně vyhodnocen formou dotazníkového šetření. Dotazník byl pečlivě vytvořen a k vyhodnocení některých hypotéz byly použity dotazníky již standardizované a sestavené odborníky. Díky vyhodnocením hypotéz na základě dotazníku a zvýšením validity výsledků pomocí následných rozhovorů je možné zodpovědět hlavní výzkumnou otázku: Má home office vliv na stres, výkonnost a well-being zaměstnanců?

Odpověď tedy zní: Home office má vliv na stres, a to pozitivní. Naopak na výkonnost ani well-being vliv nemá. Fakt, že práce z domova nemá vliv na výkonnost může být dobrým znamením, jelikož strach firem a manažerů, že práce nebude odvedena či zaměstnanec bude plnit úkolů méně či hůře, může jít při řešení problematiky home office stranou. Důležité je

zde podotknout, že se jedná o výkonnost subjektivní, která má ale vypovídající hodnotu, proto byla v tomto výzkumu použita. Překvapující může být, že nemá vliv na well-being. Výsledek považuje autorka za uspokojivý. Na jednu stranu by bylo lepší, pokud by home office měl pozitivní vliv na well-being, avšak pokud by byl well-being prací z domova snižován, tak zaměstnanci by jej začali postupně vnímat jako nutné zlo. Zaměstnavatelé by potom přišli o jeden z významných benefitů. Ani možná revoluce způsobu práce by nebyla možná. Z rozhovorů se zaměstnanci vyplynulo, že zlepšení vnímají v oblasti work-life balance, ale naopak zhoršení z důvodu sociální izolace.

Na základě posouzení daných zjištění byla navržena vhodná opatření pro zaměstnavatele tak, aby byla zajištěna eliminace či zmírnění negativních faktorů působících na zaměstnance při práci z domova. Přizpůsobení práce z domova potřebám zaměstnanců by mělo být pro zaměstnavatele prioritou, aby mohlo dojít k vytvoření funkčního, příjemného a prosperujícího pracovního prostředí.

## 7. Seznam použitých zdrojů

ARMSTRONG, M. *Odměňování pracovníků*. Přeložil Josef KOUBEK. Praha: Grada Publishing, 2009. Expert. 442 s. ISBN 978-80-247-2890-2.

ARNOLD, T., FLAHERTY, K. E., VOSS, K. E., & MOWEN, J. C. (2009). Role stressors and retail performance: The role of perceived competitive climate. *Journal of Retailing*, 85(2), 194–205.

ARREDONDO, E. M. Cómo acabar con los compañeros tóxicos en el trabajo. In: *Cuidate plus*, 2020. [online]. Unidad Editorial Revistas, S.L.U [cit. 2. srpna 2021]. Dostupné z: <https://cuidateplus.marca.com/salud-laboral/2020/04/28/como-acabar-companeros-toxicos-trabajo-173226.html>

AVERY, CH. a ZABEL, D. *The flexible workplace: a sourcebook of information and research*. Westport, Conn.: Quorum Books, 2001. 203 s. ISBN 156720189X.

BANDURA, A. *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Worth Publishers. 1997. 604 s. ISBN 978-0-716-72850-4

BARRON, S. *10 Tips to Avoid Loneliness When Working From Home or Working Remotely* [online]. In: OWL LABS, 2020. [cit. 6. srpna 2021]. Dostupné z: <https://resources.owlabs.com/blog/remote-work-loneliness>

BEAUREGARD, A., BASILE, K., CANONICO, E. *Home is where the work is: A new study of homeworking in Acas – and beyond*. 2013. Dostupné z: [https://www.researchgate.net/publication/259053477\\_Home\\_is\\_where\\_the\\_work\\_is\\_A\\_new\\_study\\_of\\_homeworking\\_in\\_Acas\\_-\\_and\\_beyond#pf47](https://www.researchgate.net/publication/259053477_Home_is_where_the_work_is_A_new_study_of_homeworking_in_Acas_-_and_beyond#pf47)

BECH, P., OLSEN, L., KJOLLER, M., & RASMUSSEN, N. (2003). *Measuring well-being rather than the absence of distress symptoms: A comparison of the SF-36 mental health subscale and the WHO-Five well-being scale*. *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 12(2), 85-91.

BENEŠOVÁ, J. *(S)ladíme s Kašparem, aneb, Příklady vstřícných firemních opatření*. Liberec: Centrum Kašpar, 2013. 31 s. ISBN 978-8-090-55522-8.

BLATNÝ, M. DOSEDLOVÁ, J. KEBZA, V. a ŠOLCOVÁ, I. Psychosociální souvislosti osobní pohody. Brno: Vydavatelství MSD, 2005. 109 s. Masarykova univerzita, svazek č.1. ISBN 80-86633-35-7.

BLOOM, N. *To raise productivity, let more employees work from home*. [online]. 2014. [cit. 6. srpna 2021]. Dostupné z: <https://hbr.org/2014/01/to-raise-productivity-let-more-employees-work-from-home>

BRABCOVÁ, D. B., & KOHOUT, J. (2018). Psychometrické ověření české verze škály vnímaného stresu. *E-psychologie*, 12(1), 37-52.

CACIOPPO, J. T. a WILLIAM, P. *Loneliness: Human Nature and the Need for Social Connection*. New York: W.W. Norton & Company, 2008. 317 s. ISBN 978-0-393-06170-3.

CAMBRIDGE ENGLISH DICTIONARY, 2020c. TELEWORKING [online]. | meaning in the CAMBRIDGE UNIVERSITY PRESS [cit. 23. července 2021]. Dostupné z: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/teleworking>

CAMBRIDGE ENGLISH DICTIONARY, 2020c. PROCRASTINATE [online]. | meaning in the CAMBRIDGE UNIVERSITY PRESS [cit. 23. července 2021]. Dostupné z: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/procrastinate>

COHED, S., KAMARCK, T., & MERMELSTEIN, R. (1983). *A global measure of perceived stress*. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 385–396. doi:10.2307/2136404

COOK, S. *Making a Success of Managing and Working Remotely*. Ely, United Kingdom: IT Governance Ltd, 2019. 110 s. ISBN 978-1-78778-129-0.

ČADOVÁ, N. In ČADOVÁ Nadežda a Miloš PALEČEK (eds.). *Jak je v Česku vnímána práce*. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2006. 228 s. ISBN 80-7330-103-2.

DAIGELER, T. *Vedení lidí v kostce: techniky vedoucí k úspěchu*. 2008. 105 s. ISBN 978-80-247-2158-3



DE JONG GIERVELD, J. *A review of loneliness: Concept and definitions, determinants and consequences*. *Reviews in Clinical Gerontology*, 8(1), 73-80. 1998. <https://doi.org/10.1017/S0959259898008090>

DE JONG GIERVELD, J., & KAMPHUIS, F. *The development of a RASCHtype loneliness scale*. *Applied Psychological Measurement*, 9, 289–299. 1985.

DE JONG GIERVELD, J., & VAN TILBURG, T. *Manual of the Loneliness Scale*. Vrije Universiteit Amsterdam, Department of Social Research Methodology. [online]. 1999. [cit. 3. ledna 2022] Dostupné z: [http://home.fsw.vu.nl/tg.van.tilburg/manual\\_loneliness\\_scale\\_1999.html](http://home.fsw.vu.nl/tg.van.tilburg/manual_loneliness_scale_1999.html)

DISALVO, D. 2013. *Move Over Extroverts, Here Come the Ambiverts* [online]. [cit. 8. srpna 2021]. Dostupné z: <https://www.forbes.com/sites/daviddisalvo/2013/04/10/move-over-extroverts-here-come-the-ambiverts/?sh=6d8da115f290>

DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele. 4., nezměněné vydání*. Praha: Karolinum. 2011. ISBN 978-80-246-1966-8.

DUBRIN, A. J. *Comparison of the job satisfaction and productivity of telecommuters versus in-house employees: A research note on work in progress*. [online]. 1991. [cit. 23. července 2021]. Dostupné z: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.2466/pr0.1991.68.3c.1223>

DUDOVÁ, R. *Nové šance a rizika : Flexibilita, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. 1. vyd. Praha : Sociologický ústav AV ČR, 2008. 308 s. ISBN 978-80-7330-138-5.

DUFFKOVÁ, J. *Homework, telework a spol. neboli příliš mnoho "worků"*. [online] In: *Organizace, rozhodování, řád a změna*. Praha: Karolinum, 2006. 105-124 s. ISBN 80-246-1041-8. [cit. 30. července 2021]. Dostupné z: [https://karolinum.cz/data/clanek/4593/PheH\\_2004\\_1\\_0105.pdf](https://karolinum.cz/data/clanek/4593/PheH_2004_1_0105.pdf)

EUROSTAT, 2020. *Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status (%)* [online] [cit. 3. července 2021]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa\\_ehomp/default/line?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ehomp/default/line?lang=en)

FERRAZZI, K. Getting Virtual Teams Right. *Harvard Business Review*. [online] 2014. č. December 2014 [cit. 23. července 2021]. Dostupné z: <https://hbr.org/2014/12/getting-virtual-teams-righ>. ISSN 0017-8012.

FERREIRA, J. 2020. *Introverts vs. extroverts: How personality traits affect working from home* [online]. [cit. 15. srpna 2020]. Dostupné z: <https://www.ctvnews.ca/health/coronavirus/introverts-vs-extroverts-how-personality-traits-affect-working-from-home-1.4969999>

FIORE, N. A. Snadná cesta z prokrastinace: jak přestat odkládat úkoly. Praha: Grada, 2014. 224 s. ISBN 978-80-247-5083-5

FIŠAR, Z. et al. Vybrané kapitoly z biologické psychiatrie. 2.vyd. Praha: Grada Publishing, 2009. 383 s. ISBN 978-80-247-2737-0

FRAKES, M.D., WASSERMAN, M.F. *Procrastination in the workplace: Evidence form the U.S. patent office*. Technical Report, National Bureau of Economic Research, 2016. [online] (PDF) [cit. 23. července 2021]. Dostupné z: [https://www.nber.org/system/files/working\\_papers/w22987/w22987.pdf](https://www.nber.org/system/files/working_papers/w22987/w22987.pdf)

FRIED, J. a HANSSON, D. *Práce na dálku: Zn.: Kancelář zbytečná*. B.m.: Jan Melvil Publishing, 2014. 248 s. ISBN 978-80-87270-99-8.

GIEBELS, E. JANSSEN, O. 2005. *Conflict stress and reduced well-being at work: The buffering effect of third-party help*, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14:2, 137-155. [cit. 23. července 2021]. Dostupné z: [10.1080/13594320444000236](https://doi.org/10.1080/13594320444000236)

GIDDENS, Anthony. *Sociologie*. Praha: Argo, 2013, 62-64 s. ISBN 978-80-257-0807-1.

HANZELKOVÁ, A. KEŘKOVSKÝ, M. a KOSTROŇ, L. *Personální strategie: krok za krokem*. V Praze: C.H. Beck. C.H. Beck pro praxi, 2013. 159 s. ISBN 978-80-7179-564-3.

HAYES, N. *Základy sociální psychologie*. Praha: Portál. s. 112.1998. ISBN 80-7178-198-3.

HENDL, J. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. 3. vyd. Praha: Portál, 2012. 407 s. ISBN 978-80-262-0219-6

HENKE, R. M., BENEVENT, R., SCHULTE, P., RINEHART, C., CRIGTON, K. A., & CORCORAN, M. 2016. *The effects of telecommuting intensity on employee health*. *American Journal of Health Promotion*, 30, 604–612. Dostupné z: <https://doi.org/10.4278/ajhp.141027-QUAN-544>

HIDAYAT, F. & PRAKOSA, H. *Motivasi Berprestasi Dan Stres Kerja Wartawan* Republika, 1997. *Anima*. 49, 50-57.

HIDEG, I. KRSTIC, A., TRAU, R. a ZARINA, T. *Do Longer Maternity Leaves Hurt Women's Careers? In: Harvard Business Review Home*, 2018. [online]. Harvard Business School Publishing [cit. 3. srpna 2021]. Dostupné z: <https://hbr.org/2018/09/do-longer-maternity-leaves-hurt-womens-careers>

HOLT-LUNDSTAD, J. a SMITH, T. a BAKER, M. a HARRIS, T. a STEPHENSON, D. *Loneliness and Social Isolation as Risk Factors for Mortality: A Meta-Analytic Review*. *Perspectives on Psychological Science*. 10. 227-237. 10.1177/1745691614568352. 2015. 12 s. [cit. 3. srpna 2021]. Dostupné z: [https://www.researchgate.net/publication/273910450\\_Loneliness\\_and\\_Social\\_Isolation\\_as\\_Risk\\_Factors\\_for\\_Mortality\\_A\\_Meta-Analytic\\_Review](https://www.researchgate.net/publication/273910450_Loneliness_and_Social_Isolation_as_Risk_Factors_for_Mortality_A_Meta-Analytic_Review)

CHRÁSTKA, M. *Metody pedagogického výzkumu*. Praha : Grada Publishing, a.s., 2007. 263 s. ISBN 978-80-247-1369-4.

CHURCH, N. F. *Gauging perceived benefits from "working from home" as a job benefit*. [online]. 2015. [cit. 3. srpna 2021]. Dostupné z: [http://www.ijbed.org/admin/content/pdf/i-9\\_c-96.pdf](http://www.ijbed.org/admin/content/pdf/i-9_c-96.pdf)

JOBS.CZ (2021). Vyhledavač „Nabídky práce“ [online]. Dostupné z: <https://www.jobs.cz/prace/?q%5B%5D=home+office&q%5B%5D=homeoffice>

JUNG, C. G. *Psychologické typy*. Praha: Portál, 2020. 560 s. ISBN 978-80-262-1654-4.

KAZEKAMI, S. *Mechanism to improve labor productivity by performing telework*. [online]. 2020. [cit. 3. srpna 2021]. Dostupné z: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0308596119301120>

KELNAROVÁ, J. *Psychologie a komunikace*. 1. Vyd. Praha: Grada Publishing, 2009. 135 s. ISBN 978-80-247-2831-5

KUČÍREK, J. *Aplikovaná psychologie: vybraná témata: teleworking, leadership, sociálně psychologický výcvik*. Praha: Grada, 2017. 240 s. ISBN 978-80-271-0187-0.

KŘIVOHLAVÝ, J. *Jak zvládat stres*. Praha: Grada, 1994. 190 s. ISBN 80-7169-121-6

KŘIVOHLAVÝ, J. *Psychologie zdraví*. Vyd.1. Praha: Portál, 2001. 280 s. ISBN 80-7182-551-2

KVORNING, J. *WHO-5 Questionnaires* [Online]. 2017. [cit. 3. srpna 2021]. Dostupné z: <https://www.psykiatri-regionh.dk/who-5/who-5-questionnaires/Pages/default.aspx>

KWALLEK, N. *Work week productivity, visual complexity, and individual environment sensitivity in three offices of different color interiors*. [online]. 2007 [cit. 3. srpna 2021]. Dostupné z: [https://www.researchgate.net/publication/229586737\\_Work\\_week\\_productivity\\_visual\\_complexity\\_and\\_individual\\_environmental\\_sensitivity\\_in\\_three\\_offices\\_of\\_different\\_color\\_interiors](https://www.researchgate.net/publication/229586737_Work_week_productivity_visual_complexity_and_individual_environmental_sensitivity_in_three_offices_of_different_color_interiors)

LAHNEROVÁ, D. *Asertivita pro manažery: jak využít pozitiva asertivní komunikace k dosažení svých cílů*. 2., rozš. vyd. Praha: Grada, 2012. 186 s. Komunikace (Grada). ISBN 978-80-247-4406-3

LEE, E. H. (2012). Review of the psychometric evidence of the perceived stress scale. *Asian nursing research*, 6(4), 121–127. doi:10.1016/j.anr.2012.08.004

LEWIS, G. KNUDSEN, E. a REID, K. *The Critical Hybrid Work Issue That Companies Should Tackle Now* [online]. In: LinkedIn Talent Blog. [cit. 17. srpna 2021]. Dostupné z: [https://www.linkedin.com/business/talent/blog/talent-strategy/hybrid-work-here-to-stay?src=fb-ad&trk=AUD\\_23847949512880421\\_CRT\\_NA\\_Static\\_Hybrid-Work-Model\\_NA\\_EN\\_CID\\_23847943038700421&veh=AUD\\_23847949512880421\\_CRT\\_NA\\_Static\\_Hybrid-Work-](https://www.linkedin.com/business/talent/blog/talent-strategy/hybrid-work-here-to-stay?src=fb-ad&trk=AUD_23847949512880421_CRT_NA_Static_Hybrid-Work-Model_NA_EN_CID_23847943038700421&veh=AUD_23847949512880421_CRT_NA_Static_Hybrid-Work-)

Model NA EN CID 23847943038700421&mcid=6828333879502397443&fbclid=IwAR3swFizymK9ctqAr03NGWhBsYjthFIXjY-ZbWLGj3 ZTz07u2gUg 61wt0

Linhart, J., Petrušek, M., Vodáková, A., Maříková, H. *Velký sociologický slovník*. Praha: Karolinum. 1996. ISBN 80-7184-310-5.

LUDWIG, P. *Konec prokrastinace: jak přestat odkládat a začít žít naplno*. V Brně: Jan Melvil, 2013. 272 s. Briquet. ISBN 978-80-87270-51-6.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-08-3.

MAREŠ, P., L. RABUŠIC a P. SOUKUP. *Analýza sociálněvědních dat (nejen) v SPSS*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015. 508 s. ISBN 978-80-210-6362-4.

MARTOCH, M. *Řízení vzdálených pracovníků: kdy a proč práce na dálku (ne)funguje*. Třebíč: Město Třebíč, Koordinační centrum práce na dálku, 2014. ISBN 978-80-260-6233-2.

MASARYK, R. *Medzi človekom a ľuďmi. Úvod do sociálnej psychológie*. Bratislava: Iris, 2013. 202 s. ISBN 978-80-892-3873-6

MAYEROVÁ, M. *Stres, motivace a výkonnost*. Praha: Grada, 1997, 132 s. ISBN 80-7169-425-8

MAYEROVÁ, M. a RŮŽIČKA, J.. *Moderní personální management*. Praha: H & H, 2000. 173 s. ISBN 80-86022-65-X.

MELLO, J. A. *Managing telework programs effectively*. Employee Responsibilities and Rights Journal, 2007 19, 247–261 s. [online]. [cit. 3. září 2021]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1007/s10672-007-9051-1>

MESSENGER, J. C. a GSCHWIND, L.. *Three generations of Telework: New ICTs and the (R)evolution from Home Office to Virtual Office*. New Technology, Work, and Employment; Oxford. 2016. ISSN 02681072

MESSENGER, J., O. VARGAS LLAVE, Lutz GSCHWIND, Simon BOEHMER, Greet VERMEYLEN a Mathijn WILKENS, 2019. *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Eurofound [online] [cit. 30. července 2021]. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywherethe-effects-on-the-world-of-work>

MICROSOFT. *2021 Work Trend Index: Annual Report The Next Great Disruption Is Hybrid Work—Are We Ready?* [online]. 2021. [cit. 5. srpna 2021]. Dostupné z: <https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index/hybrid-work>

MIOVSKÝ, M. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada. 2006. ISBN 80-247-1362-4

MPSV, MPSV, TREXIMA, spol s r.o., 2020. *Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců*. [online] MPSV [cit. 23. července 2021]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/IV4Vykonpracemimopracovistezamesmi>

NAKONEČNÝ, M. *Encyklopedie obecné psychologie*. 2. rozš. vyd. Praha: Academia, 1998. 437 s. ISBN 80-200-0625-7.

NEUBAUER, J., Marek SEDLAČÍK a Oldřich KŘÍŽ. *Základy statistiky: aplikace v technických a ekonomických oborech*. 3., rozš. vyd. Praha: Grada Publishing, 2021. ISBN 978-80-271-3421-2.

NILLES, M. J. Publisher: John Wiley & Sons, Inc. 605 Third Ave. New York, NY; United States, 1976. 208 s. ISBN 978-0-471-01507-9.

ONDRÁČKOVÁ, K., RYBOVÁ, R. Homeoffice a homeworking: výhody a nevýhody [online]. finexpert.cz, 2016. [cit. 3. srpna 2021]. Dostupné na: <https://finexpert.e15.cz/homeoffice-a-homeworking-vyhody-a-nevyhody>

O'NEILL, T.A., L.A. HAMBLEY, A. BERCOVICH. *Prediction of cyberslacking when employees are working away from the office*. [online]. 2014. [cit. 3. srpna 2021]. Dostupné z: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0747563214000752>

O'NEILL, T.A., HAMBLEY, L.A., GREIDANUS, N.S. *Predicting teleworker success: an exploration of personality, motivational, situational and job characteristics*. [online]. 2009.

[cit. 3. srpna 2021]. Dostupné z: <https://www.researchgate.net/publication/227839707> Predicting teleworker success An exploration of personality motivational situational and job characteristics

PAULÍK, K. Psychologie lidské odolnosti. 2., přepracované a doplněné vydání. Praha: Grada. Psyché (Grada). 2017. ISBN 978-80-247-5646-2.

PEE, L., WOON, I., KANKANHALLI, A. Explaining non-work-related computing in the workplace: A comparison of alternative models. [online]. 2008. [cit. 3. srpna 2021]. Dostupné na Internetu: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/cyberslacking>

PEPE, S., FARNESE, M. L., AVALLONE, F., & VECCHIONE, M. *Work Self-efficacy Scale and Search for Work Self-efficacy Scale: A validation study in Spanish and Italian cultural contexts. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 2010. Dostupné z: <https://doi.org/10.5093/tr2010v26n3a4>

RAGHURAM, S., WIESENFELD, B., & GARUD, R. *Technology enabled work: The role of self-efficacy in determining telecommuter adjustment and structuring behavior. Journal of Vocational Behavior*. 2003. Dostupné z: [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00040-X](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00040-X)

REICHEL, J. Kapitoly metodologie sociálních výzkumů. Praha: Grada, 2009. 192 s. ISBN 978-80-247-3006-6

REIF, J. Metody matematické statistiky. 2. upr. vyd. V Plzni: Západočeská univerzita, Fakulta aplikovaných věd, 2004. 287 s. ISBN 80-7043-302-7.

SCHAD, E. 2020. *7 Positive Environmental Benefits of Remote Work. Remote Work From Home Job Search Tips and Advice*. [online]. [cit. 4. srpna 2021]. Dostupné z: <https://www.virtualvocations.com/blog/telecommuting-survival/8-environmental-benefits-of-remote-work>

SCHWAB, K. *The Fourth Industrial Revolution*. B.m.: Crown, 2017. 224 s. ISBN 978-1-5247-5887-5.

SMĚKAL, V. *Pozvání do psychologie osobnosti. Člověk v zrcadle vědomí a jednání*. Brno: Barrister&Principal, 2002. 517 s. ISBN 80-85947-80-3.

SOCIOLOGICKÝ ÚSTAV AV ČR. Jak Češi tráví čas? Výsledky 1. ročníku výzkumu proměny české společnosti 2015. [online]. 2016. [cit. 3. srpna 2021]. Dostupné z: [https://www.promenyceskespolecnosti.cz/aktuality/aktualita22/Jak\\_Cesi\\_travi\\_cas\\_TK\\_20-06-2016.pdf](https://www.promenyceskespolecnosti.cz/aktuality/aktualita22/Jak_Cesi_travi_cas_TK_20-06-2016.pdf)

SPINUZZI, C. *Working alone together: Coworking as emergent collaborative activity*. Journal of Business and Technical Communication, 2012. 26(4), 399–441 s. <https://doi.org/10.1177/1050651912444070>

*State Of Remote Work* [online], 2019. In: Buffer [cit. 1. srpna 2021]. Dostupné z: <https://buffer.com/state-of-remote-work-2019>

STOCK, CH. *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout*. Přeložil Natalie VRAJOVÁ. Praha: Grada Publishing, 2010. Poradce pro praxi. 112 s. ISBN 978-80-247-3553-5.

SVATOŠOVÁ, L. KÁBA, B. *Statistické metody II*. 1. vyd. (2. dotisk). Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, 2009. 105 s. ISBN 978-80-213-1736-9.

ŠTIKAR, J. a kol. *Psychologie ve světě práce*. Praha: Karolinum, 2003, 462 s. ISBN 80-246-0448-5

TAVAKOL, M., & DENNICK, R. *Making sense of Cronbach's alpha*. International Journal of Medical Education, 2, 53–55. 2011. <https://doi.org/10.5116/ijme.4dfb.8dfd>

TAYLOR, C. *Chi-Square Goodness of Fit Test*. 2019. [Online] [cit. 26. 1. 2020]. Dostupné z: <https://www.thoughtco.com/chi-square-goodness-of-fit-test-3126383>

TOFFLER, A. *The Third Wave*. New York :Morrow, 1980. 544 s.

URBAN, P. *Věda o well-being. Několik (více méně kritických) poznámek* [online], 2016. Filosofický ústav AV ČR, v. v. i [cit. 9. září 2021]. Dostupné z: [https://www.academia.edu/26786040/V%C4%9Bda\\_o\\_well\\_being\\_N%C4%9Bkolik\\_v%C3%ADce\\_m%C3%ADn%C4%9B\\_kritick%C3%BDch\\_pozn%C3%A1mek?email\\_work\\_card=view-paper](https://www.academia.edu/26786040/V%C4%9Bda_o_well_being_N%C4%9Bkolik_v%C3%ADce_m%C3%ADn%C4%9B_kritick%C3%BDch_pozn%C3%A1mek?email_work_card=view-paper)

VALENTOVÁ, K. *PRÁCE Z DOMOVA – VÝHODY A NEVÝHODY*. Právní prostor.cz [online]. 2017 [cit. 31. května 2021]. Dostupné z:



<https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/prace-z-domova-vyhody-a-nevyhodyplanovane-zmeny>

VÁŽANSKÝ, M. *Základy pedagogiky volného času*. 2. vyd. Brno: Print-Typia, 2001. 175 s. ISBN 80-86384-00-4.

VODÁKOVÁ, J. *Výkonnost a její měření ve veřejném sektoru*. Praha: Wolters Kluwer. 2016. ISBN 978-80-7552-013-5.

VYSOKAJOVÁ, M. *Zákoník práce z pohledu zaměstnavatele a zaměstnan* | Moravská zemská knihovna v Brně, 2019. [online]. Digitální knihovna Kramerius [cit. 8. listopad 2020]. Dostupné z: <https://dnnt.mzk.cz/view/uuid:4d583ff0-4be3-11ea-a3ba-005056827e52?page=uuid:afccd330-5af3-4cca-a97c-467faaa148ba&fulltext=hom>

VÝROST, J. SLAMĚNÍK, I. a SOLLÁROVÁ, E. ed. *Sociální psychologie: teorie, metody, aplikace*. Praha: Grada, 2019, 759 s. ISBN 978-80-247-5775-9.

WALKER, I. *Výzkumné metody a statistika. Z pohledu psychologie*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2013, 218 s. ISBN 978-80-247-3920-5.

WEISS, R.S. *Loneliness. The experience of emotional and social isolation*. 1973. MIT Press.

WORLD HEALTH ORGANIZATION, BURTON, Joan, 2010. *WHO healthy workplace framework and model: background and supporting literature and practices*. [online]. World Health Organization. [cit. 5. srpna 2021]. Dostupné z: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/113144>



## **8. Přílohy**

Příloha A – Dotazník

Příloha B – Výstupy ze softwaru IBM SPSS Statistic

## Příloha A - Dotazník

### Dotazník - vliv home office na stres, výkonnost a well-being zaměstnanců

#### Cíl šetření

Cílem tohoto výzkumu prováděného v rámci diplomové práce je prozkoumání vlivu režimu home office na stres, výkonnost a well-being zaměstnanců.

#### Anonymita a zpracování dat

Dotazník je anonymní a Vaše odpovědi budou použity pouze pro účely závěrečné práce.

Výsledky dotazníkového šetření budou dostupné v archivu závěrečných prací ČZU.

#### Časová náročnost a dobrovolnost

Vyplnění dotazníku Vám zabere zhruba 10 až 15 minut. Účast je plně dobrovolná a v průběhu je možné dotazník kdykoliv ukončit.

Zúčastnit se můžete, pokud:

Jste v zaměstnaneckém poměru s místem výkonu práce v České republice a máte zkušenost jak s prací z domova, tak ze standardního pracoviště určené zaměstnavatelem.

#### Kontakt

V případě dotazů mě můžete kontaktovat na emailu [helenka@gondekovi.com](mailto:helenka@gondekovi.com).

V případě zájmu o účast v kvalifikované části výzkumu se mi prosím ozvěte na výše uvedený email.

Předem Vám děkuji za Váš čas a za Vaši účast ve výzkumu!

---

**\*Required**

#### 1. Pohlaví \*

*Tick all that apply.*

Muž

Žena

#### 2. Věk (v letech): \*

---

3. Vaše nejvyšší dosažené vzdělání \*

Tick all that apply.

- Úplně střední
- Vysokoškolské
- Postgraduální (MBA a jiné)

4. Vyberte velikost obce, ve které bydlíte (dle počtu obyvatel) \*

Tick all that apply.

- do 199
- 200-4 999
- 5 000-19 999
- 20 000-99 999
- nad 100 000

5. Kdo s Vámi žije ve společné domácnosti? \*

Tick all that apply.

- Žiju sám
- Žiju v rodině s dítětem/děťmi
- Žiju s partnerem/partnerkou
- Žiju s rodiči
- Žiju se spolubydlicím/spolubydlici

Other:  \_\_\_\_\_

6. Jak dlouho již pracujete z domova? \*

Tick all that apply.

- Přibližně 2 měsíce
- 3-11 měsíců
- Přibližně 1 rok
- více než 1 rok
- 2 roky a více

7. Kolik pracovních dnů v týdnu strávíte na home office? \*

Tick all that apply.

- 1 den v týdnu
- 2 dny v týdnu
- 3 dny v týdnu
- 4 dny v týdnu
- 5 dní v týdnu

8. Od doby, kdy pracujete na home office.... \*

Použijte prosím níže uvedenou škálu a u každé položky vyberte odpověď, která vyjadřuje, zda a jak často máte takové pocity.

Mark only one oval per row.

	Mnohem méně často	Méně často	Stejně	Více často	Mnohem více často
jak často jste se cítil/a rozrušeně kvůli něčemu, co se stalo nečekaně?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
jak často jste měl/a pocit, že nemáte pod kontrolou důležité věci?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
jak často jste se cítil/a nervózně a „vystresovaně“?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
jak často jste se cítil/a sebejistě, že jste schopen/schopna zvládat své povinnosti?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
jak často jste měl/a pocit, že věci jsou tak, jak si je představujete?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
jak často jste měl/a pocit, že nedokážete zvládnout všechny své povinnosti?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
jak často jste měl/a pocit, že máte pod kontrolou věci, která vás iritují?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
jak často jste měl/a pocit, že jste nad věcí?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
jak často jste byl/a naštvaný/á na věci, které nemůžete změnit?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
jak často jste měl/a pocit, že se potíže hromadí natolik, že je nejste schopen/a překonat?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Výkonnost

### 9. Při práci z domova, v porovnání s prací v kanceláři.... \*

Použijte prosím níže uvedenou škálu a u každé položky vyberte variantu, která nejlépe vystihuje Vaši odpověď.

*Mark only one oval per row.*

	Mnohem více	Více	Stejně	Méně	Mnohem méně
vyřídím telefonátů	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
napišu emailů	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
strávím práci skutečně s plným nasazením času	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
vykonnávám úkolů	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 10. \*

*Mark only one oval per row.*

	Mnohem méně	Méně	Stejně	Více	Mnohem více
si dělám přestávek	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
mi zabere pauza na jídlo času	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
strávím svými soukromými věcmi času	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
se dostávám do situace, kdy si nevím rady a nemám se na koho obrátit a tak zbytečně ztrácím čas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. \*

Mark only one oval per row.

	Naprosto souhlasím	Souhlasím	Nevím	Spíše nesouhlasím	Naprosto nesouhlasím
mám pocit, že jsem mnohem výkonnější	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. \*

Mark only one oval per row.

	Mnohem častěji	Častěji	Stejně	Méně častěji	Téměř nikdy
odevzdávám práci včas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### Well-being

13. V porovnání s prací na pracovišti od té doby, co pracuji z domova... \*

Použijte prosím níže uvedenou škálu a u každé položky vyberte variantu, která nejlépe vystihuje Vaši odpověď.

Mark only one oval per row.

	Vždy	Většinu času	Stejně	Nějaký čas	Nikdy
jsem byl/a veselý/á a v dobré náladě.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
jsem byl/a klidný/á a uvolněný/á.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
jsem byl/a aktivní a plný/á elánu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
jsem se probouzel/a osvěžený/á a odpočínutý/á.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
je můj každodenní život naplněn věcmi, které mne zajímají.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



## Sociální izolace

### 14. Od té doby, co pracuji z domova.... \*

Použijte prosím níže uvedenou škálu a u každé položky vyberte variantu, která nejlépe vystihuje Vaši odpověď.

*Mark only one oval per row.*

	Naprost nesouhlasím	Spíše nesouhlasím	Nevím	Spíše souhlasím	Naprost souhlasím
zažívám pocity prázdnoty	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
znám spoustu osob, na které se mohu obrátit, pokud mám problém.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
znám spoustu osob, kterým mohu důvěřovat.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
znám spoustu osob, které jsou mi blízké.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
chybí mi mít kolem sebe společnost.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
často se cítím odmítnutý.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

---

## Příloha B – Výstupy ze softwaru IBM SPSS Statistics

### Hypotéza 1

#### Tests of Normality

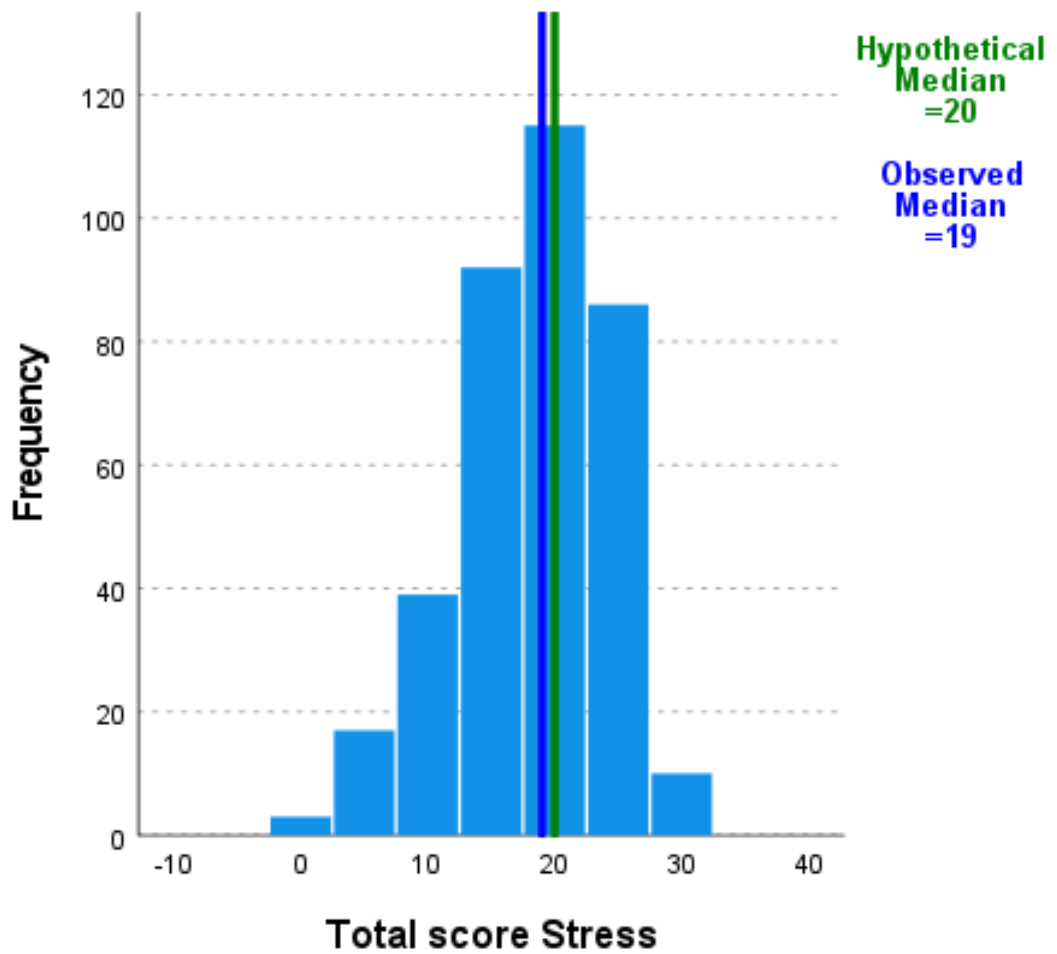
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Total score Stress	,076	362	<,001	,977	362	<,001

a. Lilliefors Significance Correction

#### One-Sample Wilcoxon Signed Rank Test Summary

Total N	362
Test Statistic	19756,500
Standard Error	1795,173
Standardized Test Statistic	-4,952
Asymptotic Sig.(2-sided test)	<,001

### One-Sample Wilcoxon Signed Rank Test



### Hypotéza 2

#### Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Total score of productivity	,045	362	,082	,996	362	,460

a. Lilliefors Significance Correction

### One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Total score of productivity	362	19,85	6,976	,367

### One-Sample Test

Test Value = 20

	t	df	Significance		Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
			One-Sided p	Two-Sided p		Lower	Upper
Total score of productivity	-,407	361	,342	,684	-,149	-,87	,57

### Hypotéza 3

#### Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Total score	,103	362	<,001	,973	362	<,001

a. Lilliefors Significance Correction

#### Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig. <sup>a,b</sup>	Decision
1	The median of Well-being equals 40.	One-Sample Wilcoxon Signed Rank Test	,198	Retain the null hypothesis.

a. The significance level is ,050.

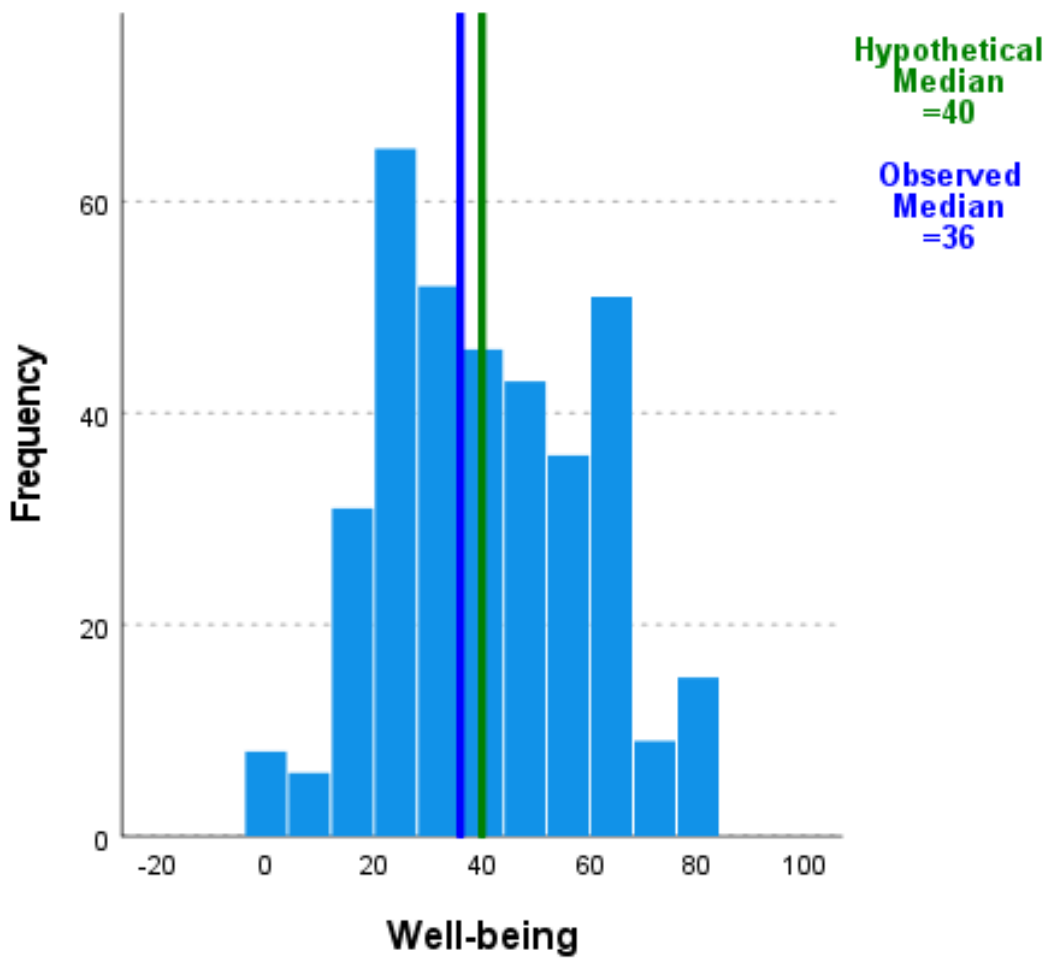
b. Asymptotic significance is displayed.

#### One-Sample Wilcoxon Signed Rank Test Summary

Total N	362
---------	-----

Test Statistic	26018,000
Standard Error	1777,336
Standardized Test Statistic	-1,288
Asymptotic Sig.(2-sided test)	,198

### One-Sample Wilcoxon Signed Rank Test



## Hypotéza 4

### Correlations

		Well-being	loneliness
Well-being	Pearson Correlation	1	-,504**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	362	362
loneliness	Pearson Correlation	-,504**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	362	362

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Correlations

			Well-being	loneliness
Kendall's tau_b	Well-being	Correlation Coefficient	1,000	-,395**
		Sig. (2-tailed)	.	<,001
		N	362	362

	loneliness	Correlation Coefficient	-,395**	1,000
		Sig. (2-tailed)	<,001	.
		N	362	362
Spearman's rho	Well-being	Correlation Coefficient	1,000	-,510**
		Sig. (2-tailed)	.	<,001
		N	362	362
	loneliness	Correlation Coefficient	-,510**	1,000
		Sig. (2-tailed)	<,001	.
		N	362	362

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Hypotéza 5

### Correlations

		stress	loneliness
stress	Pearson Correlation	1	,480**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	362	362



loneliness	Pearson Correlation	,480**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	362	362

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Correlations

			stress	loneliness
Kendall's tau_b	stress	Correlation Coefficient	1,000	,367**
		Sig. (2-tailed)	.	<,001
		N	362	362
	loneliness	Correlation Coefficient	,367**	1,000
		Sig. (2-tailed)	<,001	.
		N	362	362
Spearman's rho	stress	Correlation Coefficient	1,000	,482**
		Sig. (2-tailed)	.	<,001
		N	362	362

loneliness	Correlation Coefficient	,482**	1,000
	Sig. (2-tailed)	<,001	.
	N	362	362

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Hypotéza 6

### Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Pohlaví * Stres	362	100,0%	0	0,0%	362	100,0%

## Pohlaví \* Stres Crosstabulation

Count

		Stres			Total
		Nižší	Stejná	Vyšší	
Pohlaví	Muž	22	65	2	89
	Žena	56	203	14	273
Total		78	268	16	362

## Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,827 <sup>a</sup>	2	,401
Likelihood Ratio	2,007	2	,367
N of Valid Cases	362		

a. 1 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,93.