

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra psychologie



Bakalářská práce

Psychologické aspekty práce z domova

Lukáš Krebs

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Autor práce:	Lukáš Krebs
Studijní program:	Veřejná správa a regionální rozvoj
Vedoucí práce:	PhDr. Kristýna Krejčová, Ph.D.
Garantující pracoviště:	Katedra psychologie
Jazyk práce:	Čeština

Název práce:

Psychologické aspekty práce z domova

Název anglicky:

Psychological aspects of home office

Cíle práce:

Cílem práce je porovnání výkonu zaměstnanců v určitých parametrech při práci z domova oproti konvenčnímu pracovnímu prostředí. Sledované kritéria jsou objem práce, motivace k výkonu, efektivita kooperace s kolegy a síla distrakcí. Na základě vyhodnocení provedeného dotazníkového šetření týkající se těchto témat bude stanovena konkluze, jež prokáže či vyvrátí větší efektivitu home-office oproti konvenčnímu pracovnímu prostředí v průběhu pandemie COVID-19.

Metodika:

Teoretická část práce bude složena ze souhrnu východisek převzatých z dohledaných literárních podkladů týkajících se mnou řešené problematiky. Literární rešerše vymezí úskalí a přednosti práce z domova týkající se výkonnosti jedince a srovná možnosti kooperace s kolegy v konvenčním pracovním prostředí. V navazující praktické části bude využíváno metod srovnávání a analýzy a syntézy (dotazníkové šetření a strukturovaný rozhovor). Součástí praktické části bude rovněž rozbor uvažování jedinců na home-office týkající se organizace pracovního dne. Dílčím výstupem práce bude soubor praktických doporučení pro zefektivnění práce z domova.

Doporučený rozsah práce:

40 s.

Klíčová slova:

home office, zaměstnanec, COVID-19, produktivita, online, kooperace

Doporučené zdroje informací:

1. ARNOLD, J. *Psychologie práce : pro manažery a personalisty*. Brno: Computer Press, 2007. ISBN 978-80-251-1518-3.

2. FERRY, F., BUNTING, B., ROSATO, M., CURRAN, E., LEAVEVY, G. The impact of reduced working on mental health in the early months of the COVID-19 pandemic: Results from the Understanding Society COVID-19 study. *Journal of affective disorders*. 2021 May 15;287:308-315. doi:10.1016/j.jad.2021.03.042

3. GREŇČÍKOVÁ, A., KORDOŠ, M., BARTEK, J., BERKOVÍČ, V. The Impact of the Industry 4.0 Concept on Slovak Business Sustainability within the Issue of the Pandemic Outbreak. *Sustainability*. 2021; 13(9):4975. <https://doi.org/10.3390/su13094975>

4. ŠTIKAR, J. *Základy psychologie práce a organizace*. Praha: Karolinum, 1996. ISBN 80-7184-091-2.

Předběžný termín obhajoby:

2021/22 LS – PEF

Elektronicky schváleno dne 26. 11. 2021

PhDr. Pavla Rymešová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 30. 11. 2021

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci „Psychologické aspekty práce z domova“ jsem vypracoval samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na začátku práce. Jako autor uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 10. 3. 2022

Lukáš Krebs

Poděkování

Rád bych touto cestou poděkoval mé vedoucí a konzultantce bakalářské práce za zpětnou vazbu a doporučení knižních zdrojů .

Psychologické aspekty práce z domova

Abstrakt:

Bakalářská práce se zabývá psychologickými aspekty práce z domova v návaznosti na pandemii Covid-19 a je rozdělena do dvou částí, teoretické a praktické.

Teoretická část se skládá z odborné analýzy literatury a blíže představuje téma práce z domova. V teoretické části práce je vysvětleno, jak nově vzniklá situace dopadá na zaměstnance. Je zde také uveden výčet distrakcí, se kterými se může zaměstnanec potýkat. Výhody domácího prostředí jsou rovněž zahrnuty v první části práce. V teoretické části jsou mimo knižních zdrojů využity výsledky vědeckých studií z portálu WOS.

Empirická část je věnována sběru dat ve formě dotazníkové šetření ve společnostech: Skanska, Reiffeisen bank a Krajský úřad Karlovarského kraje, která jsou následně vyhodnocena. S vyhodnocením jsou i představena doporučení, jak zlepšit model home officu pro firmy. Práce také pojednává o faktorech, které mohou zapříčinit stres či mít vliv na motivaci zaměstnance a tím působit na pracovní výkon. Cílem práce bylo zanalyzovat, zda-lipak jsou zaměstnanci více efektivní v domácím prostředí, než konvenčním. Dílčí výsledky práce jsou srovnávány s již dříve zjištěnými daty.

Klíčová slova: home office, pandemie COVID 19 , zaměstnanec, produktivita, online, kooperace, distrakce, výpočetní technika, komunikace, stres

Psychological aspects of home office

Abstract:

The bachelor thesis is focusing on the psychological aspects of working from home during the pandemic Covid-19 pandemic. This bachelor thesis is divided into two parts, theoretical and practical.

The theoretical part consists of a analysis of the literature and introduces the topic of teleworking. The theoretical part explains how the new situation affects employees. There is also a list of distractions that the employees may face. The benefits of a home environment are also included in the first part. In addition to book sources, the theoretical part uses the results of scientific studies from the WOS portal. The empirical part is devoted to collecting data in the form of a questionnaire. For our needs we used i companies Skanska, Reiffeisen Bank and the Regional bureau of the Karlovy Vary Region. These date are then evaluated. Recommendations on how to improve the home office model for companies are also included. In this part are also discussed the factors that can cause stress or affect the motivation of the employee. The goal was to analyze whether employees are more effective at home than in conventional work space. Partial results of the work are compared with previously obtained data submitted by other people.

Keywords: home office, pandemic COVID 19, employee, productivity, online, cooperation, distraction, computer technology, communication, stress

Obsah

1 Úvod.....	8
2 Cíl práce a metodika.....	9
3 Teoretická východiska.....	10
3.1.1 Psychologické aspekty práce z domova a adaptace zaměstnance na změny.....	10
3.1.2 Rozdílnost ve vnímání domácího prostředí a obvyklého místa pracoviště.....	13
3.1.3 Prožívání změn souvisejících s prací v návaznosti na restriktce a jejich dopad na psychiku zaměstnanců.....	14
3.2 Výčet a popis častých distrakcí v pracovním prostředí.....	15
3.2.1 Internet.....	16
3.2.2 Soužití s ostatními členy domácnosti / ponorková nemoc.....	18
3.2.3 Potenciální riziko vzniku závislosti.....	18
3.2.4 Mazlíčci.....	19
3.2.5 Vztah k jídlu a rozvozu jídla / potravin.....	20
3.2.6. Work life balance.....	20
3.2.7. Deficit osobní komunikace.....	21
3.4 Faktory pracovní výkonnosti.....	22
3.4.1 Kvalita x chybovost, efektivita a bezpečnost vykonávané práce.....	22
3.4.2 Hladina motivace k výkonu.....	24
3.4.3 Pocit štěstí a psychické pohody.....	24
3.4.4 Míra stresu.....	25
3.4.5 Ostatní vlivy ovlivňující zaměstnance.....	26
4 Vlastní práce.....	27
4.1 Výzkumné cíle.....	27
4.2 Vzorek.....	29
4.3 Metody.....	29
4.4 Analýza dat.....	31
4.5 Zhodnocení hypotéz.....	38
5 Výsledky a diskuze.....	40
6 Závěr.....	42
7 Seznam použitých zdrojů.....	42
8 Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratk.....	43
8.1. Seznám obrázků.....	43
8.2. Seznam grafů.....	43
8.3. Seznam tabulek.....	43
8.4. Výčet zkratk.....	43
9 Přílohy.....	44

1 Úvod

Na začátku roku 2020 světem otřásla pandemií koronavirového onemocnění covid-19 pocházející z čínského Wuhanu. Tento jev byl doprovázen vládními opatřeními, které měli za úkol zmírnit šíření. Mezi tyto opatření patřilo uzavření škol, restaurací, povinnost nošení roušek popř. respirátorů. Zaměstnanci oborů, kteří svou práci mohli svou přesunout do domácího prostředí začali pracovat z domova.

Mnou zpracovaná práce se zabývá tím, jak se zaměstnanci firem Skanska, Reiffeisen bank a Krajského úřadu Karlovarského kraje zvládli adaptovat na nově vzniklou situaci.

Práce se okrajově zabývá i tématy motivace, stresu, psychické pohody a vzájemnými vztahy zaměstnance s rodinou a zaměstnanci. V práci je uvedena historie práce z domova a jsou v ní nastíněny možnosti pro budoucí využití.

Pro problematiku home officu se objevují nové problémy, které doposud nejsou řádně prozkoumány. Mezi zástupce těchto problémů patří cyberslacking, always on mindset a sociální izolace. V kapitole diskuze jsou obsaženy doporučení pro firmy, které označují problémové oblasti pro pracovníka.

2 Cíl práce a metodika

V této bakalářské práci jsou použity metody: analogie, elektronického dotazníkové šetření, indukce, porovnávání a pozorování.

Metoda analogie byla použita v případech srovnávání doby pandemie a doby před pandemií. V případě analogie se jedná o hledání obdoby znaků u různých jevů. Při zkoumání neznámých jevů umožňuje analogie orientaci.

Sběr dat byl proveden formou elektronického dotazníkového šetření, které bylo mířeno k zaměstnancům třech společností. Jedná se o kvantitativní metodu.

Metoda indukce v této práci byla používána při vyhodnocování námi získaných dat. Indukce umožňuje vznášet obecnější závěry.

Metoda pozorování je v této práci obsažena formou popisu průběhu pandemie a propojování jednotlivých společenských událostí s možnými důsledky pro zaměstnance. Pozorován je i postoj zaměstnavatele k práci z domova.

Forma komparace neboli porovnávání se v této práci vyskytuje v souvislosti s rozdíly mezi domácím a konvenčním prostředím. Komparace více vyobrazuje rozdíly mezi dvěma celky, pro tuto práci se jedná i o dobu pandemie v porovnání s minulostí i budoucností.

Metodologie výzkumu spočívá také ve stanovení cílů. Po stanovení cílů lze vyslovit hypotézy, které jsou následně zamítnuty, či není dostatek důkazů k zamítnutí.

3 Teoretická východiska

3.1.1 Psychologické aspekty práce z domova a adaptace zaměstnance na změny

V období od března roku 2020 až po současnost celý svět prochází pandemickou krizí, se kterou je spojeno mnoho vynucených změn, které ovlivnily způsob fungování lidí. Pro zametnutí šíření viru je nutné omezit mezilidské styky a přichází masivní přechod z běžného pracovního prostředí na home office. *Práce z domova nabízí daleko větší svobodu a flexibilitu. Člověku uvězněnému v kanceláři, který počítá minuty, než mu skončí pracovní doba, to může připadat jako záviděníhodný sen, ale skutečnost není zdaleka tak jednoznačná (FRIED 2014 str. 211-213).* U práce z domova existuje riziko vzniku bezvládní, v případě že si zaměstnanec nenastaví jasné hranice. Jedním z důležitých aspektů úspěchu je rozlišit oblečení na pracovní a relaxační. Může se jednat i o pouhé přezouvání z páru bačkor na doma a na práci. Klíčové je provádění skutečné práce v tomu určené domácí kanceláři, stejně tak by tento prostor měl sloužit k vyřizování e-mailové korespondence a dohánění pracovních restů.

Pro část pracovních skupin je poměrně jednoduché se adaptovat na práci z domova, zatímco pro jiné to představuje podstatně větší výzvu. Bylo vyzorováno, že pro akademické profese a interprety byl přesun do domácího prostředí snazší než pro učitele a lektory (Okuyan 2021). Tento jev lze částečně odůvodnit povahou práce. Jedná se o rozdíly v případech kdy jde o samostatnou činnost oproti nutnosti kooperace s ostatními ve vytyčených časech. Zároveň mají vliv předchozí zkušenosti s prací z domova, vhodnost domova pro výkon práce (dostupnost prostoru, internetové připojení aj.). U zaměstnanců se těšilo větší oblibě domácí prostředí oproti tomu konvenčnímu, už v dobách před pandemií. V současnosti tento trend roste a mnohdy je dokonce nezbytný. V souvislosti s pandemií došlo k inovacím a rozšíření působnosti zvláště na poli medicíny, kdy začalo fungovat mobilní a internetové poradenství v Kanadě. Pro část sektorů nastal přechod do online podoby, zatímco např. pracovníci v gastronomii téměř nemohou aplikovat tento způsob výkonu práce. V případě cestovních kanceláří došlo k velkému zásahu a převážně to znamenalo změnu náplně práce. Provádění klientů destinacemi zastoupila tvorba katalogů, vymýšlení nových cest, zdokonalení webových stránek atd.

Pro zkoumání rozdílných psychologických aspektů je třeba pracovní prostředí rozdělit do subkategorií, pro které jsou charakteristické určité profese. Do motorického prostředí spadají profese, u kterých je nutné být zručný a mít správné pohybové předpoklady. Typickým zástupcem je např. zedník či švadlena. Další subkategorii tvoří podpůrné prostředí, pro které je klíčová interakce mezi jedinci která je navázována převážně za účelem pomoci s řešením jistého problému. Diplomati či trenéři sportovního oddílu jsou typickými představiteli práce v podpůrném prostředí. Administrativní pracovníci apod. se vyznačují prováděním pracovních úkonů v konformním prostředí, do kterého zapadají. Pro persuasivní prostředí je důležitá schopnost zaměstnance vyvolat u klientů důvěru popř. vyvinout nátlak. Tyto schopnosti jsou převážně využívány u právnických či obchodních profesí. Estetické prostředí je vhodné pro tvorbu umění a pohybují se v něm hudebníci malíři aj. Intelektuální prostředí vytváří podmínky pro dosažení co nejlepšího výstupu v oblasti přemýšlení popř. k najetí řešení na daný problém. V intelektuálním prostředí se pohybují kategoricky chemici, fyzici, matematici, historici apod. Toto rozdělení představil Americký psycholog John L. Holland. Kohoutek 2000 str.12-13 Dále lze dělit pracovní pozice rozdělit dle místa, kde jsou vykonávána, může jít o práci v exteriér či interiéru. Další rozdíl je, zdalipak je práce vykonávána samostatně, či ve skupině. Rozdílnost práce závisí i na velikosti firmy.

Pro potřeby bakalářské práce se budeme zabírat primárně vykonavatelem profesí, kteří spadají do podpůrného, konformního, estetického či intelektuálního prostředí. Na těchto skupinách lze nejlépe

pozorovat vliv opatření, které jsou způsobené nástupem pandemie v souvislosti se změnou pracovního prostředí. Pro pracovníky výše zmíněných kategorií je časté že:

A) jsou schopni přesunu z kancelářského do domácího prostředí, bez větších obtíží a zásahů do výkonu práce (statik, které je připojen na intranet a pracuje na svém počítači na projektu z domova)

B) přesun z určitého interiéru do domácího prostředí je realizovatelný, ale s obtížemi (masér není schopen provozovat svoji práci v obvyklé provozovně, tudíž je nucen k vytvoření provizorních podmínek potřebných k výkonu práce)

C) přesun z interiéru do domácího prostředí je takřka nemožný díky absenci potřebné techniky nebo kvůli omezení týkajících se styku většího množství osob. (mnoho vědců, pracujících na konstrukci rakety)

O pandemii

Práce z domova se do roku 2020 netěšila takové oblibě, jako je tomu nyní. Tato záležitost byla spíše ojedinělá a nikdy nebyla aplikována globálně a navíc plošně. Změny ve vzorcích chování lidí a nálady ve společnosti procházely různými fázemi. Od panického nakupování zásob jídla přes vzájemnou vlídnost a pomoc nejvíce postiženým občanům až po viditelný hněv směřovaný k vládě. Také se objevily rozdílné reakce vzhledem k pandemii. Občané se členili na mnoho táborů, na některé dopadl strach o vlastní zdraví a o zdraví blízkých, jiní zase nesouhlasili s restrikcemi a nedodržovali vydaná nařízení. „*Novodobý člověk je ustrašeneček, moc se bojí. Bojí se víc, než tomu bylo v dějinách, v nejrůznějších dobách. Nejvíce se bojí smrti sama sebe či svých milovaných. Strach patří do života, bez něj bychom dlouho nežili, ale pokud je ho moc, také dlouho nežijeme.*“ (Honzák 2020 str.220-232).

Dopady dlouhodobé sociální izolace

Ohledně pandemie je rozebíráno více úskalí než samotný vir, jedním z nich je dlouhodobá sociální izolace. S tímto fenoménem jsou spojeny změny v lidském chování. Jedná se o přesun do online světa, větší využívání rozvozových služeb, intenzivnější prožívání pocitu osamocení či podnikání kroků spojených s ochranou před nákazou starších lidí v kombinaci s poskytnutím komfortu (pomoc s nákupy, zařízení další nezbytné péče atd...). Koncept samoty je popisován jako subjektivní pocit toho být sám, zatímco sociální izolace je vymezena určitým stavem lidí, prostředí a tím jak dochází k interakcím mezi osobami. Tzung-Jeng Hwang, 1 2020 Samota a sociální izolace jsou dva rozdílné jevy, s rozdílnými okolnostmi, které je provázejí, ale oba mohou vyústit ve zhoršení zdravotního stavu. Již před epidemií byl popisován fenomén behaviorální epidemie, převážně v Evropě, U.S.A. a Číně, kde známky sociální izolace a samoty vykazovalo 10-40% lidí. Antisociální charaktery prohloubily své chování, kvůli vladním nařízením omezující pohyb osob. Jese 2020 1.3. 2020 byl v ČR potvrzen první případ nákazy nemocí COVID-19. Zkoumání psychologických aspektů home officu má úzkou návaznost na vládou vydané restrikce. Časový průběh událostí nám přibližuje stav pandemie se zaměřením na zavedení omezení společně s jejich dobou trvání. Tučně jsou vyznačena opatření, která způsobila velké změny v životech námi sledovaných subjektů.

Vývoj pandemií roce 2020 březen-prosinec



Obrázek 1: časová linka průběhu pandemie v roce 2020, vlastní tvorba

Vývoj v roce 2021 leden-červen

Tento odstavec navazuje na Obrázek 1. 19. února bylo nařizováno ministerstvem zdravotnictví ČR, že na místech s větší koncentrací lidí je povinné nošení respirátorů popř. nanoroušek. 1.3. došlo k zavření všech škol i školek, zároveň došlo k zákazu cestování mezi okresy, mimo jiné došlo k uzavření velké části maloobchodů a schválení povinného testování ve firmách s více než deseti zaměstnanci. 22.3. došlo k prodloužení a dalšímu pozměnění parametrů lockdownu (vlada.cz 2021). 7.4. došlo k výměně ministra zdravotnictví, Jana Blatného nahradil Petr Arenberger. 3.5. došlo k otevření kadeřnictví, masáží a dalších kosmetických služeb za podmínky, že zájemce o tyto služby se prokáže negativním testem na onemocnění SARS COV 2. 31.5. došlo k otevření restaurací, wellness a bazénů, za předpokladu, že se host prokáže negativním testem na onemocnění SARS COV 2, nebo potvrzením o očkování či prodělání nemoci.

3.1.2 Rozdílnost ve vnímání domácího prostředí a obvyklého místa pracoviště

	All days Mean (SD)	WAO days Mean (SD)	WFH days Mean (SD)
Sleep	477 (57)	460 (50)	494 (63)
Work	499 (185)	512 (165)	486 (205)
Sedentary	367 (101)	373 (86)	361 (116)
Standing	95 (63)	102 (63)	88 (63)
Moving	37 (22)	37 (17)	36 (27)
Leisure	465 (144)	468 (128)	461 (159)
Sedentary	257 (61)	258 (50)	256 (71)
Standing	142 (51)	141 (44)	143 (58)
Moving	66 (32)	70 (34)	62 (30)

Obrázek 2: porovnání trávení času u home officu a práce v kanceláři, Hallman 2021

Tabulka poukazuje na rozdílné trávení času pro případ WAO- working at the office (práce z kanceláře) a pro WFH- working from home (práce z domu), zároveň je v prvním sloupci vždy uveden průměr obou časových hodnot v minutách. Tabulka pracuje se třemi druhy aktivit, těmi jsou spánek práce a volný čas. Výsledky ukazují, že pozorovaní jedinci denně stráví 460 minut spánkem v případě WAO, zatímco při WFH je tato hodnota 494 a tím pádem je pro WFH doba spánku o 34 minut delší než v případě WAO. Hodnota, kterou je počet minut, jež jedinec denně stráví prací je v případě WAO 512, zatímco při WFH je to pouze 486, tudíž o 26 méně, než v případě WAO. Míra volného času dosahuje téměř identických hodnot, pro WAO je udávána hodnota 468 minut a pro WFH 461 minut, rozdíl je pouze 7 minut. Z těchto výsledků lze tvrdit, že pracovníci operující v konvenčním pracovním prostředí méně spí, více pracují a mají o trochu více volného času. (Obrázek 2) Volně přeloženo autorem bakalářské práce, Hallman 2021 str. 6 Jednou z nevýhod pro další rozvoj lidské osobnosti je nemožnost se prezentovat mezi lidmi při práci z domova. Obohacení o další vědomosti z konverzace s kolegy je při práci v konvenčním pracovním prostředí více čtené, než při home officu. Při práci z domova je optimální přiřadit rozdílné úkony k rozdílným místům, které jsou pro ně vyhovující. Pro čtení, psaní či vyřizování telefonátu bude vhodné jiné místo.

Výhody práce z domova:

Při srovnání domácího a konvenčního prostředí používaného k výkonu práce, má domácí prostředí výrazné klady v těchto oblastech: nastavení denního rytmu dle potřeb pracujícího, časová úspora díky absenci dopravy do a z místa výkonu práce, není vyžadován žádný dresscode (požadavky na oblečení pracujícího), možnost snadnějšího výkonu většího spektra potřebných aktivit (např. při práci v blocích lze začlenit do denního rozvrhu domácí práce) a adjustace individuálních pracovních podmínek k výkonu práce (hudba v pozadí, teplota v místnosti, druh osvětlení). Další nespornou výhodou práce z domova jsou ušetřené náklady, jenž by byly za normální okolnosti vynaloženy na: pohonné hmoty, parkovací poplatky, profesní uniformy, návštěvy restaurací aj. Za normálních okolností ve světě by se ještě přidala nezávislost na místě, kde bude práce vykonávána. Na zaměstnance působí velmi inspirativně častá změna kulis. Střídání pracovních prostředí může být např. mezi: kavárnou, knihovnou, domovem a parkem.

Výhody práce v obvyklém pracovním prostředí:

Markantním rozdílem je četnost sociálních interakcí, které evokují pozitivní impulsy oproti neustálému bytí na stejném místě. Při setkávání se s kolektivem toto prostředí působí úrodně a inspirativně. Je zde podstatně vyšší jistota, že nevzniknou komplikace s pracovními materiály (vinou např. mazlíčka či dítěte popř. jejich nedostupnost) a rovněž má pracovník k dispozici větší svobody ve vybavování pracovního prostředí oproti tomu domácímu (např. ateliér umělce, Marksová-Tominová 2009, str. 94-99). Atmosféra na pracovišti spíše vybízí k produktivitě, než k relaxaci. Ukazuje se, že práce ve vlastní kanceláři je neefektivnější.

3.1.3 Prožívání změn souvisejících s prací v návaznosti na restriktce a jejich dopad na psychiku zaměstnanců

Bylo zkoumáno jaký dopad způsobilo méně pracovních povinností v prvotních měsících pandemie oproti těm pozdějším na zaměstnance z Velké Británie, kteří spadají do věkového rozpětí 18-65 let. Tento výzkum byl proveden na Ulsterské univerzitě v severní Irsku. Dopad ekonomické krize na mentální zdraví byl již mnohokrát zkoumán, ale případ pandemie COVID-19 byl rozdílný v tom, že intenzivněji zasáhl mentální zdraví populace ve více aspektech než jiné typy krizí. Vyhodnocení ukazuje, že výskyt psychického nepohodlí byl vyšší v dubnu 2020 než v době před pandemií napříč všemi skupinami zaměstnanců. Rovněž lze konstatovat, že menší pracovní vytížení v kombinaci se sociální izolací spojenou s onemocněním nebo nemoc samotná výsledkem zhoršeného psychického stavu výrazně podpořili. Vedlejší důsledek menšího pracovního vytížení byl pocit nepotřebnosti. Studie rovněž prokázala, že finanční pozice ve které se zaměstnanec nachází má vliv na to, jak ho pandemie poznamená. Volně přeloženo autorem bakalářské práce, Ferry 2021 Jistá skupina osob se navíc musela adaptovat na práci s videohovory, které jsou podstatněji více stresové než běžné meetingy (setkání pracovní skupiny) či briefingy (schůzky informativního charakteru). Tato skutečnost je způsobena nutností multitaskingu (provádění více procesů zároveň), který je vyvolán přítomností při videohovoru a aktivním zapojením v něm v kombinaci se sledováním chatu popř. vytvářením úprav na projektu atd. Na některé zaměstnance může působit forma videohovoru nudně, pro jiné bude obtížné nepodléhat distrakcím. Převážně skupina stydlivých lidí bude navíc zažívat nepříjemné pocity spojené s vnímáním audiovizuálního přenosu vlastní osoby. Mnoho lidí se potýká s problémem ve spojitosti se sdílením vlastního soukromí ve formě vybavenosti místnosti, který musí řešit. Lidovky 2021 Další rovina, ve které je nutné se adaptovat je vybavenost technického zázemí ve formě všech potřebných nástrojů k výkonu práce, ale i věci jako pohodlná židle jsou důležitým komponentem vedoucím k vysoké produktivitě.

Adaptace zaměstnance na změny

K nejčastějším oblastem života člověka, na něž je nezbytné se adaptovat, patří určitá kultura a společnost (kulturní a sociální adaptace, adjustace) a práce (pracovní adaptace). Vedle obecné adaptace zahrnující přizpůsobení kulturním a životním podmínkám hostitelské společnosti je přitom podle Blacka a Mendenhalla mimojiné potřebné i funkční zapojení do pracovního procesu (pracovní adaptace). PAULÍK 2017 str. 14 Tím pro většinu pracovníků, kteří již byli zapojeni do pracovního procesu vyvstala nová výzva v podobě práce z jiného prostředí, nejčastěji toho domácího. *Adaptace na změnu závisí do velké míry na postojích pracovníka, tedy na tom, je-li změna vnímána jako pozitivní nebo negativní (Wallsteinová 2003 str. 34). Mnozí se domnívají, že vytvoření pozitivního postoje pracovníků k chystané změně je základem úspěšné implementace změny.*

Lidé ve věku 18-25 let se lépe adaptují na změnu, než lidé z věkové kategorie 55-65 let (Grencikova 2021). Zaměstnanci ve věkovém rozpětí 55-65 let jsou novodobě nazýváni jako generace X a častým jevem u nich je, že mají pouze jednu práci ve stejné firmě po celou dobu svého života. To je důvodem, proč je jejich vnímání nastaveno tak, že každé ohrožení jejich pracovní pozice na ně dopadá negativněji, než na mladší participanty výzkumu. Rovněž možnost adaptace v tomto směru je pro starší generace přirozeně nižší než u mladších generací. Negativnější vnímání vzniklých změn bylo pozorováno nejvíce u seniorů. Vnímání seniorů je nejspíše ovlivněno strachem ze zdravotních problémů, díky jejich větší náchylnosti k onemocnění. Představy starších lidí ohledně situace pandemie byly negativně zabarveny událostmi jako je privatizace v 90. letech, globální finanční krize v roce 2008 a přechod od centrálně plánované ekonomiky k tržní ekonomice.

Stav psychiky zaměstnanců po ročním trvání pandemie

Výskyt lidí beroucí antidepresiva či léčiva podobné povahy (anxiolytika, benzodiazepiny) je vyšší, než před začátkem pandemie. Důvody, proč k tomu dochází mohou být: únava, vyčerpání, pocit neschopnosti řešit danou situaci či strach spojený s pocitem ohrožení vlastního fungování. Lidé ztrácejí řád a v podstatě přežívají ze dne na den.

Nezaznamenali jsme excesivní nárůst v počtu a v přítomnosti závažných psychických onemocnění typu úzkosti a deprese konstatuje Martin Anders přednosta psychiatrické kliniky VFN v Praze. Rovněž je s onemocněním covid-19 spojen fenomén brain fogu (stav při kterém není člověk schopen myslet s obvyklou přesností). Brain fogem trpí přibližně 50% pacientů po prodělání nemoci.

Nejvíce rozšířeným problémem z hlediska duševního zdraví jsou karanténní opatření. Vidina budoucnosti se lidem jeví nepříliš optimisticky. Zároveň nelze exaktně určit vývoj pandemie, což je další nepříznivý faktor. Naproti tomu za pozitivní dopad pandemie se dá označit to, že téma duševního zdraví bude více diskutované. Zdravotnický deník 2020 Změna mezi roky 2019 a 2020 procentuální nezaměstnanosti u lidí v Americe ve věku 16-24 let byla znatelná, konkrétně to bylo 16% z 8.4% na 24.4%. Tento jev má za důsledek neblahé ovlivnění mentálního stavu mladých. Obecně je známo, že míra spokojenosti je částečně udávána prací. Pro nezaměstnané je míra spokojenosti se životem automaticky nižší.

3.2 Výčet a popis distrakcí

Jako distrakce se označuje věc, nebo činnost která přispívá k odchýlení zaměstnance od práce. Rozprostření nebezpečí je u jednotlivých distrakcí velmi rozdílné v návaznosti na charakter

člověka. Tato rizika jsou umocněna absencí osobního styku s nadřízenými a jistou nemožností kontroly zaměstnance jeho nadřízeným. Distrakce v domácím prostředí také mohou nastat ve větší míře v návaznosti na větší frekvenci interakcí s ostatními členy domácnosti a mazlíčky.

Mezi nejvíce vyzdvihované distrakce se řadí: seriály, herní konzole, alkohol a jiná práce (obvykle spojená s vykonáváním domácích prací). Oblíbenost seriálů je ve větší míře dána neustálou tvorbou dopaminu při jejich sledování spojená s možností vcítit se do aktérů seriálu. Návykovost herních konzolí je zapříčiněna tím, že se hráč pohybuje v interaktivním, sociálním a kompetitivním prostředí v reálném čase. Také mezi jeden z coping mechanismů (soubor způsobů vyrovnání se s událostmi v životě) patří užívání alkoholu. Každý z coping mechanismů je rozdílně prospěšný či neprospěšný pro zdraví a úspěšnost jedince. Domácí prostředí může působit negativně na koncentrovanost na práci, kvůli vyvolávání nutkání splnění potřebných věcí jakými jsou mytí nádobí nebo vynesení koše. Důsledkem všech těchto distrakcí je snížení produktivity a v případě alkoholu může být snížena i kvalita vykonané práce.

Předpoklady pro pochopení fungování vlivu distrakcí na člověka jsou primárně pozornost a motivace. To jak člověk zachází s pozorností následně udává obsah vědomí a kvalitu prožitků. V kompetencích člověka není mít absolutní kontrolu při směřování pozornosti. Motivace ve světě práce je spojena s lidskými potřebami a přáními. Konkrétně se jedná o motivy jakými jsou: touha po penězích, úspěch, sláva, uspokojení z dobře vykonané práce či týmové práce. Existují dva různé druhy motivace. První z nich je extrinsická motivace, jedná se o motivaci k jednání, ze kterého vyvstane odměna převážně jako hmotná věc. Naproti tomu instrinstická motivace funguje tak, že člověka podněcuje k výkonu, za který je odměněn úctou k sobě samému. Proces motivace se skládá z více kroků. Prvotně se objevuje nesplněná potřeba a následně je vymyšlen plán jak jistého cíle, který teoreticky nenaplněnou potřebu splní. V případě dosažení cíle je potřeba naplněna, při neúspěchu se proces opakuje.

Distrakce nemusí být notně vnímány pouze negativně a velmi záleží na míře kterou se jedinec nechá tzv „pochytit“. *Rozptýlení někdy dokonce můžou posloužit určitému účelu. Jako příslovečný kanárek v uhlém dole nás mohou varovat. Když dojde k zjištění, že jim pravidelně podléháme, tak to značí, že naše práce není jasně definována. Zároveň lze konstatovat, že naše úkoly jsou nejspíše podřadné, nebo že celý projekt na kterém děláme je od začátku nesmyslný.* Prostor ve kterém se pohybujeme je klíčové. *Když pracujete na gauči před televizí, je lákavé sáhnout po ovladači.* V určitých ohledech je kancelářské prostředí bráno jako lepší pro výkon práce oproti jiným. Hudba může také hrát klíčovou roli v souvislosti s vhodností prostředí pro naše potřeby. Podle britského zpravodajství the Guardian může monotónní hudba působit příznivě na produktivitu a kognitivní procesy. Jak v hudbě přehrávané ve sdílených prostorech, tak i v ostatních věcech ovlivňujících výkon a wellbeing (blahobyt) pracovníků je v kolektivu důležité zvolit cestu kompromisu.

Pomyslné pomezí mezi konvenčním a domácím prostředím představuje práce z více nevšedních prostředí jakými jsou park či kavárna. Udává se, že pro majoritní část populace přestává být čas, ve kterém se věnují často stereotypní distrakci považován za stimulující po několika týdnech (Okuyan 2021). V konečném důsledku lze do jisté míry označit jako prospěšné, pokud je na ně časová dotace usměřována. Rovněž je vždy nutné správně nastavit poměr prokrastinace a práce u každého pracovníka. FRIED 2014 str. 62-63 Nepříjemnosti může představovat skloubení práce a rodinných povinností ve stejném prostředí a čase, napjatost způsobená dlouho doba strávenou prací z domova a obecně dlouhou dobou bytí doma, risk obezity, malá míra vzájemného sdílení pokroku mezi kolegy, složitá dostupnost relevantních technologií a důležitých dokumentů z domova, sociální izolace a narušení studia dětí způsobené zavřením škol vlivem pandemie.

3.2.1. Internet

Cílem výzkumu, který se zabýval předpovídáním cyberslackingu (používání zdrojů jako internet pro jiné než pracovní úkony) zaměstnanců při práci z domova bylo identifikovat osobnostní atributy spojené s výskytem cyberslackingu. Ve výzkumu bylo pracováno s pětifaktorovým modelem osobnosti Big Five, který značí pět rozměrů osobnosti. Ze studie jasně vyplývá, že míra cyberslackingu je úzce spojená s povahou subjektu. Taktéž byl vyzorován větší výskyt cyberslackingu, v případech kdy tomu u jedince předcházela prokrastinace, zatímco vysoká míra svědomitosti subjektu měla za následek jiné výstupy. Jako predispozici vedoucí ke kontraproduktivitě lze označit výskyt rozdílných měr pěti vlastností osobnosti, kterými jsou: dobrota, svědomitost, neuroticismus poctivost a prokrastinace. Největší předpoklad cyberslackingu je vysoká míra prokrastinace, která se projevuje jako touha objevovat a věnovat se jiným zájmům. Při nadměrném zastoupení dobroty u subjektů rovněž docházelo k vyšší míře uchýlení se ke cyberslackingu. Pro jedince se zestoupením velké míry dobrotivosti je charakteristická prezenze blaženého pocitu po vykonání jistého objemu práce, kterým si navodí dojem, že si zaslouží přestávku kvůli tomu, že již něco udělal. Pokud u subjektu dominuje vysoká míra svědomitosti, tak lze hovořit o výskytu smýšlení, které je popudem pro jednání, které vychází z asociování cyberslackingu s neetičností a znázorňovalo by rozpor s osobními přesvědčeními. Ze studie vypovídá, že se jako ideální pracovník jeví ten, který má malé sklony k prokrastinaci a jeho dominantními rysy jsou dobrotivost a poctivost. Výsledky studie rovněž indikují zvýšenou míru výskytu cyberslackingu v případě zaměstnanců, kteří cítí nenaplňenost prací a u případů, kdy sebehodnocení vlastního pracovního výkonu bylo nedostatečné. Ve studii je naznačeno možné vnímání cyberslackingu jako vedlejšího projevu kontraproduktivních osobnostních taxonomií. Když byl pozorován výskyt vysoké míry svědomitosti a dobrotivosti v kontrastu s nízkou mírou neuroticismu, tak pro tyto případy byla zjištěna spojitost s vysokou mírou spokojenosti při práci ze vzáleného pracoviště. Ke stejnému výsledku vedla rovněž metaanalýza prováděná Judgem, Hellerem & Mountem z roku 2002 v podmínkách konvenčního pracovního prostředí. Volně přeloženo autorem bakalářské práce, O'Neill 2014 str. 5-6, Judge 2002 str. 6-8 Pro případ internetu a zvláště sociálních sítí je charakteristické repetitivní připojování na několikaminutové bázi.

Další funkce počítače

Mimo samotný internet má počítač daleko více funkcí, které mohou představovat distrakce. Může jít o hraní počítačových her, binge-watching (sledování nejčastěji zábavního obsahu v dlouhém časovém rozsahu někdy rovněž označováno jako marathón-viewing), trávení času na sociálních sítích, vykonávání jiných úkonů jako např. stříhání videa, či psaní textu. Věnováním času těmto aktivitám opakovaně se z nich stanou zvyky. Zvyky jsou tvořeny impulzy, které vybízejí k určitému chování, za kterým nestojí vědomé myšlenky. K minimalizaci distrakcí je nutné vědomé jednání např. položením si otázky: Slouží mi tato věc k něčemu?, v případě že odpověď zní: ne, je v kombinaci s rozvinutou sebedisciplínou velká pravděpodobnost návratu k prioritám. Úkolem produktů především zábavního průmyslu je vytvoření závislosti u potenciálního zákazníka. Sociální sítě, převážně facebook a intagram působí ještě návykověji díky svým funkcím jakými jsou stories (post uživatele, který po 24hodinách „zmizí“, může se jednat o fotku, video či odkaz). Posty na feedu (příspěvky od ostatních uživatelů, které se ukazují uživateli) jsou často zajímavé a lákavé, proto se lidé vrací a opětovně sledují nové příspěvky. Existují i další zařízení, které mohou působit jako distrakce. Může se jednat o mobilní telefon, který v dnešní době mimo samotného telefonování dokáže operovat s internetem, přehrávat filmy, spustit hry a další. Navíc je mobilní telefon kompaktnější tudíž může svádět pracovníka k přesunu pracovníka např. na pohovku. Podobnou záležitostí jsou tablety, které akorát disponují větším displayem. Televizor je další distrakcí, zvláště v situacích, kdy slouží jako kulisa např. ke snídani, tak je možné že pracovník bude sledovat obsah o něco déle. Čtečky knih znázorňují jednu z dalších možných distrakcí, která ale ve výsledku není škodlivá na rozdíl od ostatních.

Mechanismus zvyku spočívá ve třech krocích:

spouštěč (např. po příchodu domů z práce se opakuje stejný sled událostí, konzumace oblíbeného nápoje a sledování konkrétní relace)

vidina zisku (např. sledování oblíbeného seriálu vyvolá určitý druh emocí jako radost a napnutost, obvykle se jedná o aktuální potěšení v dlouhodobém horizontu kontraproduktivní)

investice (např. aerobní sportovní aktivita působí příznivě na kardiovaskulární systém a působí blahodárně na lidské zdraví, proto se k ní lidé vrací)

3.2.2 Soužití s ostatními členy domácnosti / ponorková nemoc

Vlivem restrikcí týkajících se počtu lidí, jenž se mohou shromážďovat došlo k přerušení fungování většiny sportovních spolků a hudebních škol. Obdobně zasažena byla i sféra přátelských styků. Takto postavená situace vyústila ve vznik velkého množství volného času dětí, které nyní budou trávit více času doma. Psychologie dnes 2021 str. 22-24 Byl zkoumán efekt lockdownu (omezení svobody pohybu, vymezené převážně na místo bydliště) na efektivitu práce u lidí s dětmi. Pro 58% dotazovaných představovali děti limitaci v souvislosti s výkonem práce, 20% dotazovaných větší míra kontaktu s dětmi prospívala ve spojení s pracovním životem. Zbýlých 22% nezaznamenalo žádný rozdíl. U 71% samoživitelů a 57% rodičů, jenž žijí jako pár došlo ke snížení efektivitu práce zapříčiněné bydlením s dítětem. Celou situaci zhoršuje to, že pandemie navíc neblaze zasáhla psychické zdraví dětí a byl pozorován větší výskyt úzkostí a depresí (Volně přeloženo autorem bakalářské práce, Aczel 2021). Lze konstatovat, že dítě ve většině případech působí kontraproduktivně na pracovní výkonnost.

Ponorková nemoc

Jako úspěšný mechanismus sloužící k vlídnému soužití pracujícího s ostatními členy domácnosti se jeví striktní dodržování pravidla vyhrazení doby určené na práci při které není rušen. Ač se to může zdát neosobní ba chladné a popuzující je vhodné používat ceduli: nerušit, v případech kdy je tomu nutno. Rovněž v souvislosti s rozptýlením plynoucím z prezenze ostatních členů domácnosti je podstatné pro úspěšné zvládnání home officu rozvržení a plánování pracovních povinností. Komunikace zejména mezi partnery utváří podobu soužití a udává nálady v domácnosti. V případě, že je komunikace strohá a sdělení nejsou zcela jasná protějšku, dochází ke vzniku tenze a jiných nepříjemností (Volně přeloženo autorem bakalářské práce, zdroj: Forbes 2020). Zatímco v rodinách, kde se mezi partnery správně komunikuje, tak i v případě většího pracovního vytížení a neustálého pobytu s dětmi doma je možné bezproblémové soužití.

Soužití s partnerem

Soužití dvou dospělých osob bude narážet na rozdílnosti v denním režimu, které vyžadují ústupky z obou stran a vytvoření rámcového řádu, který vymeze vzájemné fungování. Lidovky 2021 Pro oba z partnerů dojde k většímu sblížení s prací a kolegy svého protějšku. Může dojít až k nadměrnému sdělování problémů spojených s prací či vyžadování konzultací ohledně provedení práce partnerovi. Tyto typy konverzací by měli převážně být v rámci pracovního kolektivu. Při vzniklých nesouladech by se věci měly řešit podobně jako s kolegy, tudíž bez emocí. Nejčastějšími problémy jsou: hlasitá hudba a přemístování věcí partnera, které potřebuje k práci. Dalšími překážkami, které je nutné řešit může být představa o ideální teplotě a osvětlení v místnosti a nedostatek respektu k rozvrhu partnera, potažmo jeho vyrušování.

3.2.3. Potenciální riziko vzniku závislosti

Alkoholismus na pracovišti je vnímán jako problém, protože vede k finančním ztrátám, vzniklým kvůli neodůvodněným absencím, snížené výkonnosti či propuštění vysoce postavených pracovníků na jejichž zaškolení bylo investováno mnoho prostředků. Za nejrizikovější skupinu jsou považováni muži ve věku 35-55 let. U pracovníka, který je alkoholik dochází k sebeklamu, že jeho výkon není ovlivněn alkoholem. Ostatní spolupracovníci a nadřízení ale tuto změnu registrují. Pro nadřízené je klíčová nulová tolerance k alkoholu na pracovišti, jinak může tento problém eskalovat do stále závažnějších stádií. Stejně neblahé důsledky ve vztahu k chodu organizace má konzumace drog na pracovišti. Pro konzumenty drog je časté, že se zhoršuje intelektuální výkonnost a ztrácí se koncentrace pozornosti. Home office může být interpretován jako podpůrný faktor při vzniku nebo již existující závislosti, díky větší svobodě tohoto pracoviště. Domov může také působit jako triggering enviroment (prostředí, jež spouští jistou akci). ŠTIKAR 2003 str. 134-136 Následky domácího pití bude možno zcela objektivně zhodnotit s časovým odstupem po pandemii. Pro lidi, jenž tzv. „povolili uzdu“ svému pití nastane po skončení karanténních opatření tvrdá srážka s realitou. Zdroj: Reflex 2021 Trend zaznamenaný psychiatry v České republice byl nárůst problémů spojených s konzumací alkoholu oproti běžnému pracovnímu prostředí. Obecně je známo, že pracovní prostředí má pozitivní efekt ve vztahu k závislostem, které tlumí. Tento efekt se nevyskytuje při práci z domova. Tudiž zaměstnanci se na pracovišti chovají více umírněně oproti domácím prostředí, kde jsou schopni např. vypít láhev tvrdého alkoholu a následně se pozvracet nebo usnout u práce na počítači. Pro nadřízené je mnohem obtížnější zaznamenat varovné signály indikující problém se závislostí při práci zaměstnance z domova. V souvislosti s restrikcemi nařízených vládou docházelo k útlumu sociálního života. Pro lidi to znamenalo méně setkání s přáteli a méně večírků, což u některých osob vedlo k omezení konzumace alkoholu. Další závislostí je gambling. Tato sféra se přesunula do online prostředí přes portály jako sazka, fortuna a sinottip. Tyto stránky nabízejí digitalizovanou podobu výherních automatů, rulety a sázek, jak koňských tak i na jiné sporty. Sázení na sportovní utkání bylo značně omezené, díky faktu, že většina sportovních utkání byla zrušena, kvůli omezením spojeným se šířením viru. Hakkanson 2020 Spouštěčem ke gamblingu u lidí může být zvýšený stres, který v době pandemie obecně panoval. Data ohledně zvýšené či snížené míře gamblingu při srovnání období před pandemií a dob pandemie se liší podle státu. V některých došlo k několikaprocentním nárůstu hráčů, zatímco v jiných k poklesu. Pro lidi, kteří se v nedávné době léčili je abstinence výrazně obtížnější v těchto podmínkách.

3.2.4 Mazlíčci

Theme	Sub-themes	Count	
Pros	1 Company	48	
	1.2 More time together	8	
	2 Distraction	18	
	3 Support	15	
	3.1 Stress Relief	9	
	4 Love	8	
	5 Life meaning/purpose	8	
	6 Routine	5	
	7 Exercise	3	
	Cons	1 Difficulty obtaining supplies	14
		2 General Worry	3
		2.1 Worry of becoming sick	8
		2.2 Separation	2
2.3 Meeting needs of pets		4	
	3 Access to vet care	6	
	4 Limits participation	3	
	5 Financial concerns	2	
No difference		9	

Obrázek 3: výčet kladů a záporů vlastnictví mazlíčka a jejich četnosti osob, které se s nimi ztotožňují

94 účastníků dotazníku ohledně výhod a nevýhod vlastnictví mazlíčka v době pandemie uvedlo výhody či nevýhody, které jsou vypsány v tabulce, včetně jejich četností. Každý dotazovaný měl možnost vybrat i více odpovědí. Jako druhý nejčastější efekt je označeno rozptýlení, který byl typický zejména pro starší populaci. (Obrázek 3)

Dotazovaní popsali své vnímání domácích mazlíčků tak, že trávení času s nimi je zábavné, protože mazlíčci „nemají obavy způsobené virem, tak jsou vždy šťastní“ (Volně přeloženo autorem bakalářské práce, Applebaum 2021). Naproti tomu rozptýlení způsobené domácím mazlíčkem nebylo vždy vnímáno pouze pozitivně. Jeden z dotazovaných sdělil že: „občas mazlíček vyžaduje pozornost, která mi je schopná bránit ve výkonu pracovních povinností a zároveň mi mazlíček narušuje tempo mé práce“.

Z dat shromážděných na obyvatelích Anglie víme že: 38 procent nových majitelů mazlíčka potvrdilo, že starost o nového mazlíčka je srovnatelná s výchovou dítěte a 17 procent rodin s dětmi připustila, že výcvik je mnohem náročnější, než se očekávalo. Od začátku pandemie 5% chovatelů, kteří si mazlíčka pořídilo, už ho nemá. Lidé si zvíře pořizují hlavně kvůli blahodárnému vlivu na duševní zdraví. Pořízení domácího mazlíčka v lockdownu může ovšem také způsobit neočekávané potíže do budoucna v souvislosti návratem do práce. Lidé si totiž uvědomují, že budou trávit méně času se svým mazlíčkem. Mladá fronta dnes 2021 str.1-2 Vlastnictví mazlíčka má ovšem své výhody, v případě psa nutí svého majitele k větší fyzické aktivitě ve formě procházek a tím je odbourávána monotonie domácího prostředí. Mazlíček je rovněž jednou z forem, které mohou napomáhat ke snížení stresu. Dalšími prokázanými účinky dlouhodobého trávení času s mazlíčkem jsou: snížený krevní tlak, tlumení projevů alergie a prevence panických atak.

3.2.5 Vztah k jídlu a rozvozu jídla/ potravin

Nezdravé postoje k jídlu lze vymezit na: nejedení, nebo naopak přejídání případně kombinace obojího ve střídavém rytmu (FRIED 2014 str. 132-133). Mnoho nemocných si nechce svoje problémy připustit a je důležité pracovat kromě úpravy stravy také na sebezpřijetí sebe samého. U již diagnostikovaných pacientů probíhala léčba v online režimu, bohužel izolace nemocného problém zhoršuje. Český rozhlas dvojka 2021 Jedno z doporučení odborníků ohledně zachování zdravých návyků zní: „*Pokud nemáte samozřejmé důvody se přes den hýbat, musíte si takové důvody najít – třeba si místo oběda u pracovního stolu zajděte do restaurace.*“ V období pandemie je navíc vyvíjen tlak na větší trávení času v domácím prostředí.

Studie analyzovala vliv zákaznickova vnímání bezpečnosti s konzumací jídla ve vztahu k sociální izolaci, hygienickými opatřeními spojených s dovozem jídla a kontroly svého chování na osobní záměry a kontinuální používání mobilních aplikací využívaných k rozvozu jídla v průběhu pandemie COVID-19. Z výsledku studie je patrné, že sociální izolace nemá vliv na změnu záměru jednání jedince v souvislosti s mírou používání mobilních aplikací sloužících k dovozu jídla (Volný překlad autora bakalářské práce, Al Amin 2021). Závoreň bylo vyzorováno, že zkoumaní inklinovali k alternativám dovozu jídla (vaření, restaurace).

Dovozové služby potravin vzrostly na oblibě u lidí v době pandemie. Na druhé straně klesla frekvence nakupování potravin. Byl pozorován nárůst nákupu ovoce a zeleniny u rodin s dětmi. Další změnou v chování spotřebitele je vyšší objem těchto nakupovaných surovin: chléb, cukrovinky, čokoláda a alkohol. Též byla pozorována diverzifikace spotřebních návyků rodin v době pandemie. Část rodin věnovala více času vaření a přípravě jídla, zatímco druhá významná část začala více využívat dovozkové služby.

3.2.6 Work Life balance

Pojem work-life balance představuje myšlenku skloubení pracovního a osobního života. V realitě nelze určit žádné univerzální „pravidlo“ pro rozložení času mezi těmito dvěma světy. Vždy záleží na konkrétní životní situaci a jedinci. Čas může být věnován aktivitám, které lze rozdělit do těchto skupin: rodina, přátelé, partnerské vztahy, zdraví, práce, zábava, relax a ostatní. *Dosažení rovnováhy mezi osobním a pracovním životem tedy vyžaduje proaktivní přístup, vytvoření plánu, stanovení priorit, srovnání svého pracovního tempa a disciplínu.* Forbes 2019 Koncepce work-life balance je v dnešní době v mnoha případech narušena přílišným trávením času na sociálních sítích, emailech atd. Jedním z problémů homeoffice může být neschopnost odtrhnout se od práce a věnovat čas ostatním věcem.

Pro správné zorganizování denních aktivit se jako nejužitečnější udává použití metody ALPEN. Metoda ALPEN spočívá v osmiminutovém denním plánování které zahrnuje sled úkolů a na ně vyhrazený čas.

A- Aktivity- tento segment úkolů zahrnuje: nevyřízené záležitosti z předchozího dne, práci na věcech, kde se blíží deadline (hraniční termín odevzdání), e-maily apod.

L- Lépe odhadnout délku trvání aktivit- Pro toto doporučení je klíčové správné zacházení s časovým kapitálem. Je třeba zohlednit, že práce bude odvedena soustředěněji a důsledněji pokud na ni bude stanoven jistý časový rozsah.

P- Připravte si zóny klidu- tento bod rozklíčováá ideální procentuální rozdělení aktivit tímto způsobem:

- 60% plánované aktivity
- 20% neočekávané aktivity
- 20 spontánní a sociální aktivity

E- Eliminujte nedůležité úkoly- efektivita může být amplifikována správným nastavením priorit, optimalizací plánovaného trvání úkolů (především zkrácení) či převedením povinností na jinou osobu

N-Následná kontrola a převádění nesplněných úkolů- V situaci, kdy po delší čas převádíme jistý úkol je důležité provést rozhodnutí, zda lipak jej splníme či nikoli (Seiwert 2012 str 45-50).

Spánek je věcí, která mimo jiné ovlivňuje naši výkonnost a náladu. V souvislosti s pandemií byl představen nový termín: „Coronasomnia“. Jde o veškeré problémy týkající se spánku, vyvolané atmosférou změn a nátlakem hrozeb v kontextu pandemie. Další okolností, jež působí nepříznivě na lidský spánek je zvýšená doba „scen timu“ (čas, při kterém jedinec hledí na obrazovku, může se jednat o počítač, telefon, televizor aj.). Zvýšený scen time má za důsledek větší působení modrého světla na člověka a s tím spojenou potlačenou produkci hormonu melatonin, která napomáhá člověku usnout. Pro optimální spánkový cyklus je nutné eliminovat tzv. „naps“ (krátce trvající spánek především v průběhu dne). Tyto krátce trvající pauzy za účelem spánku jsou snadněji proveditelné v domácím prostředí oproti konvenčnímu a část zaměstnanců je dle potřeby zařazuje mezi každodenní praktiky.

3.2.7 Deficit osobní komunikace

Dílčí část studie byla zaměřena na míru provázanosti mezi ztrátou sociálního kontaktu a prací z domova.

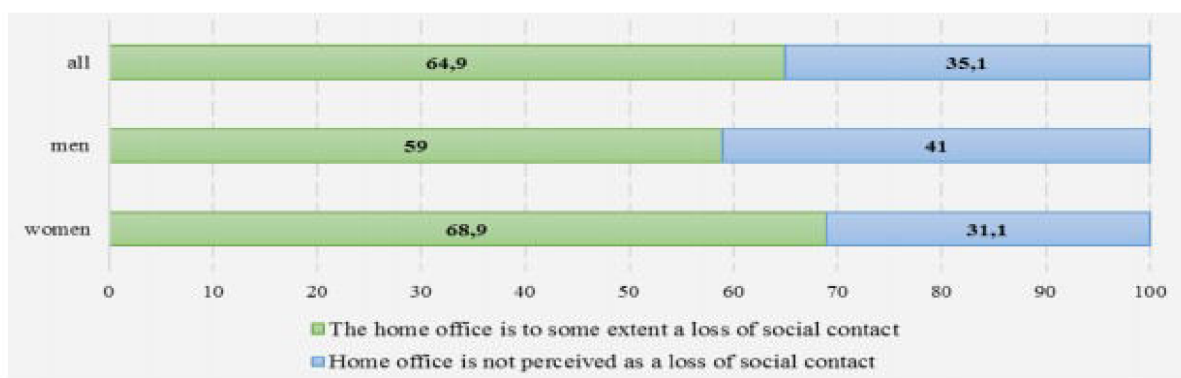


Figure 4. Respondents' answers to the "home office" question: "Which of the following statements do you agree with?" In percentage terms

Source: own processing

Obrázek 4: porovnání žen a mužů v souvislosti se ztrátou sociálního kontaktu zapříčiněného homeofficeem

64.9% dotázaných odpovědělo, že práce z domova vedla ke ztrátě sociálního kontaktu, zatímco na zbylých 35.1% tázaných neměl přesun do domácího prostředí v tomto ohledu dopad. Jako více zasažené se jeví ženy a to o 9.9% oproti mužům. (Obrázek 4)

Dalšími poznatky jsou:

- Byl zjištěn exponenciální růst významu komunikačních technologií a umělé inteligence.
- Pandemie zapříčinila řadu komplikací, ale zároveň zapůsobila jako akcelerátor implementace technologií do hospodářské produkce.
- Fungování organizace bude efektivnější při skladbě z mladších lidí oproti starším díky jejich lepší připravenosti a schopnosti reflektovat aktuální trendy v používání komunikace.

V případě, že je člověk po delší dobu separován, tak zažívá nedostatek verbální komunikace a nastává stav deprivace. Ve vztahu zaměstnavatele a zaměstnance také může docházet k nedostatku zpětné vazby. Verbální komunikace se dále dělí na: formální a neformální. Mimo období pandemie obvykle docházelo k formální i neformální komunikaci na pracovišti. Formální komunikace

převládá v těchto vztazích: nadřízený+zaměstnanec a zaměstnanec+neznámý zaměstnanec. Neformální komunikace je běžná v kolektivu pracovní skupiny (Volně přeloženo autorem bakalářské práce, Grencikova 2021). Typy verbální komunikace lze shrnout na: konverzaci, dialog, rozhovor, diskuzi, projev, prezentaci a pohovor. Všechny tyto typy verbální komunikace byly v době pandemie značně potlačeny, popř. limitovány na interakce mezi jedincem a rodinou popř. kolegy a nutnými styky jako prodavač v obchodě, či přesunuty do online prostředí. V oblasti komunikace je obecně známé pravidlo zdokumentované Albert Mehrabianem, který je profesorem psychologie. Jedná se o rozdělení verbální a neverbální konverzace, přičemž 93% dojmu tvoří neverbální komunikace ve formě řeči těla tónu hlasu a zbylých 7% dotváří slova. Člověk je při online komunikaci ve větší míře ochuzen o neverbální projevy ostatních lidí.

3.4 Faktory pracovní výkonnosti

Hodnocení pracovníka tvoří více výsledků komplexní analýzy a jejich následné zobrazení na stupnici. Na chování pracovníka lze nahlížet v různých souvislostech, např. na jeho komunikační dovednosti, na míru zaměření na zákazníka, na to zda lipak slouží jako motivace pro ostatní či jeho participaci na týmové práci. Pro všechny věci z tohoto výčtu lze najít indikátory jak pozitivního tak negativního chování v souvislosti s výše zmíněnými kategoriemi. Arnold 2007 str 204-213 Hodnocení mohou být jak objektivní údaje (kvantita práce, absence apod.) tak výsledky pozorování od kolegů, nadřízených, podřízených apod. Lidská výkonnost má rovněž své hranice primárně biologicky a společensky dané.

Vhodnost jedince pro profesi je značně determinována souborem jeho vlastností a míry výcviku (Kohoutek 2000 str. 34-37). Nelze všechny pracující hodnotit identicky, kvůli rozdílným vstupním předpokladům, jakými jsou: jejich kvalifikace, délka praxe, vztah k podniku, kvalita používaného materiálu, nástrojů a pracovního prostředí. Mimo jiné i roční období a den v týdnu má vliv na fyzické i psychické výkony. Výkonnost je proměnlivá během denní doby, kdy zažívá dva vrcholy. Dopolední vrchol nastává okolo 9. a 10. hodiny. Odpolední vrchol je v rozmezí 15. až 17. hodiny. Je třeba rovněž kalkulovat s tím, že pokud např. zaměstnanec A pochází ze země, která nedosáhla ekonomického a technického vývoje jako země, ze které pochází zaměstnanec B, tak tento fakt automaticky staví zaměstnance B do popředí.

3.4.1 Kvalita x chybovost, efektivita a bezpečnost vykonávané práce

Pro naše potřeby máme možnost hodnocení chování jedince či výstupy jeho práce. Zároveň je důležité vzít v potaz způsob, kterým jich bylo dosaženo. Arnold 2007 str. 204-213 V části firem se provádí systematické hodnocení, která má vždy svůj cíl (Kohoutek 2000). Převážně se jedná o zvýšení efektivitu práce a hodnocení schopností pracovníků.

Práci lze rozdělit na převážně svalovou (běžec), smyslovou (editor videí) a duševní (malíř). Štikar 2003 str. 63-66 Soubor pracovních kompetencí zaměstnance je složen ze soft skills a hard skills. Soft skills představují např. komunikační a organizační schopnosti. Hard skills jsou odborné dovednosti. Zaměstnavatelem můžou být hodnocena i samostatnost zaměstnance, či jeho celkový vzhled. Vyskytuje se více metod, které se používají k hodnocení pracovníků. Jedná se o metody zaměřené na minulost (praxe a certifikáty) a metody zaměřené na budoucnost (hodnocení potenciálu). V případě práce pro klienta je primárně důležitá zpětná vazba.

Efektivita práce

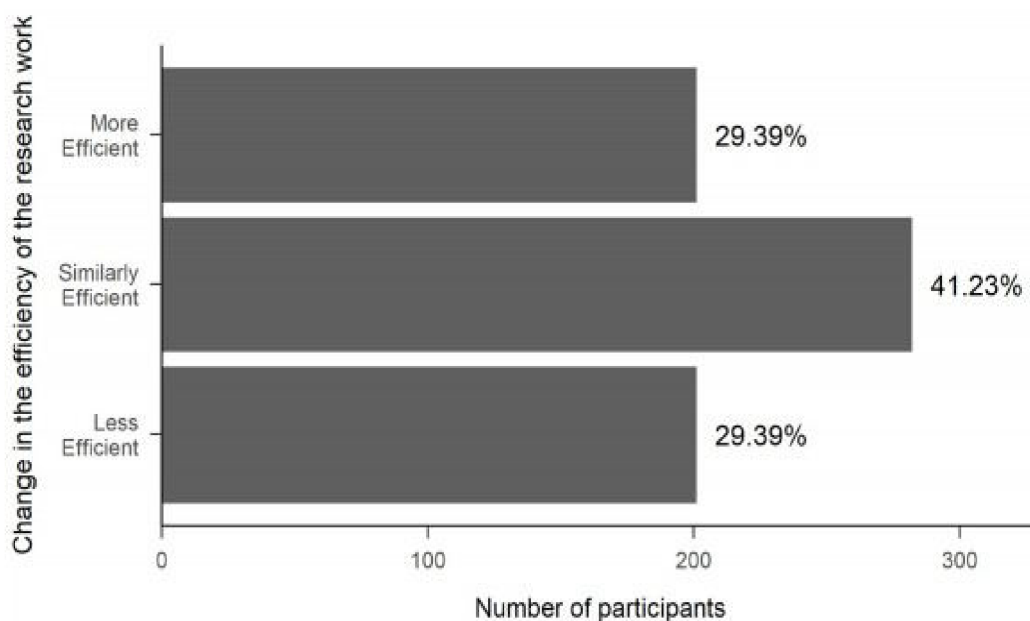


Fig 1. Percentages of the responses ($N = 684$) given to the three answer options when asked how working more from home would affect the efficiency of their research after the lockdown.

Obrázek 5: Změna efektivity badatelské práce v domácím prostředí

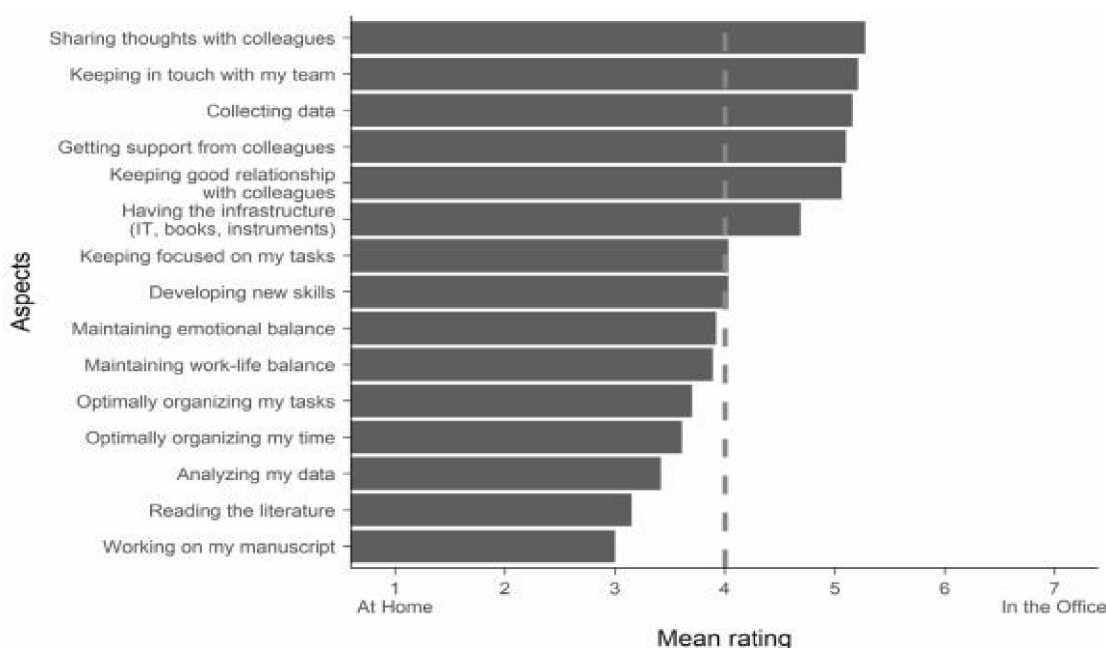


Fig 2. The comparison ($N = 703$) of working at home and in the office concerning how the different aspects of research and work-life balance can be achieved. The bars represent response averages of the given aspects.

Obrázek 6: Porovnání vhodnosti domácího a kancelářského prostředí pro různé typy aktivit

94% sledovaných vědců (662 ze 704) uvedlo, že v průběhu pandemie se jejich práce přesunula více do domácího prostředí, oproti dobám minulým. 47% vědců uvedlo, že jejich výzkum se stal díky pandemii spojené s prací z domova méně efektivní, u 23% zkoumaných vědců tato situace zapříčinila větší efektivitu výzkumu a 30% vědců nezaznamenalo rozdíl. 29% vědců uvedlo nárůst efektivity při práci z domu, stejné procento vědců zaznamenalo pokles efektivity a 41% dotázaných nezaregistrovali rozdíl v efektivitě jejich práce. (Obrázek 5)

Pro porovnání rozdílnosti specifických aspektů práce v domácím prostředí oproti tomu

konvenčnímu bylo vyzkoumáno, že proveditelnost některých typů práce může být vyšší u jednoho ze dvou porovnávaných prostředí (Volně přeloženo autorem bakalářské práce, [Aczel 2021](#)). V kancelářském prostředí se více daří sdílení myšlenek s kolegy, udržování vzájemných kontaktů a sběru dat. V prostředí domácím byla vyzkoušena větší efektivita při práci na manuskriptech, studiu literatury a analýzy dat. (Obrázek 6)

Bezpečnost práce

Náchylnost k nehodě vyjadřuje relativní neschopnost člověka zvládnout pracovní situaci. Bezpečnost práce závisí na více vstupech a míře těchto vstupů. Jde o způsobilost pracovníka pro práci, zodpovědnost, připravenost a soubor tělesných smyslových a duševních předpokladů. Zároveň je třeba zohlednit podstatu samotného výkonu práce (druh pracovní činnosti, právní předpisy aj.). Za nejčastější příčiny pro vznik nehod se považuje: porušený zdravotní stav, nedostatek úsudkových znalostí, nedostatek zručnosti, přechodné a útlumové stavy, únava, emoce absorbující pozornost, alkohol, drogy, abnormní duševní stavy a časový pres. (Štikar, 2003, str. 55-56). Poškození lidského organismu lze rozčlenit na: mechanické, chemické, působení prachu, světla, nadměrného hluku, škodlivého záření, extrémní teploty, nehodu spojenou s elektrickým proudem a psychické vypětí. K 45% pracovních úrazů dochází v poslední třetině pracovní doby (Kohoutek 2000 str. 44-47). Elementární je znalost a dodržování bezpečnostních a hygienických předpisů. Snížit úrazovost lze implementací udržování pořádku na pracovišti, výcviku, zvýšené opatrnosti a přidáním kontrol „shora“ i nezaujatými pozorovateli.

Kvalita x chybovost

Periodické monitorování a následné hodnocení kvality výstupů zaměstnanců je důležité pro organizaci i její zaměstnance, kteří tím získávají zpětnou vazbu. Kvalita odvedené práce, má totiž často přesah zasahující do diferenciací platů a odměn. Kvalita odvedené práce i míra chyb jsou obrazem dovedností zaměstnance. *Dovednost pak představuje správně provedený krok, schopnost pak úspěšně vykonat činnost zahrnující i nezbytnou variabilitu realizace.* Správnost či chybovost výkonu pracovních úkonů je úzce spojena s inteligencí. *Eysenck stanovil 3 znaky inteligentního chování: dobrou orientaci a dobré myšlení (soudnost, pohotové a přesné vyjadřování), ostré vnímání a dobrá paměť (pohotové a přesné vybavení informací z paměti) a koncentrované zaměření na daný objekt (postřeh, pružné a správné myšlení).* Inteligence je předpokladem úspěchu či neúspěchu. Štikar, 2003, str. 95-97 Existují činitelé, které ovlivňují kvalitu odvedené práce, těmi jsou: potenciál jedince, znalosti a dovednosti, fyzická a psychická zdatnost, vhodnost osobnosti k výkonu práce (u profesora matematiky je potřebné dobře rozvinuté analytické myšlení apod.) a samotná motivace k výkonu. Pro určení chybovosti je využíván poměr objemu kvalitně a chybně vykonané práce. Filozofie zabývající se neustálým zlepšováním se nazývá Kaizen a je pro ni charakteristické motto: Na prvním místě není zisk, ale kvalitně odvedená práce, pokud je tento předpoklad splněn zákonitě bude dosaženo i zisku. Existuje pět základních elementů Kaizenu, těmi jsou: týmová práce, osobní disciplína, vysoká morálka, kroužky kvality a zlepšovací návrhy.

3.4.2 Hladina motivace k výkonu

Pro pochopení problematiky motivace k výkonu je potřeba pochopit co člověka motivuje k výkonu a zároveň zasazení tohoto úkonu do hierarchického modelu Maslowovy pyramidy potřeb. Tato pyramida je složena z různých úrovní podstatnosti uspokojení potřeby nadbytku či nedostatku. Potřeby nás motivují k veškerému našemu chování a jednání. Hierarchie potřeb a rozhodnutí jedince v jaké zóně (komfortní x nekomfortní) chce žít a pracovat spolu velmi úzce souvisí.

Maslowův model má pět úrovní. Za primární a tím i nejdůležitější patří fyziologické potřeby (potrava, voda, vzduch...). Sekundární skupinu tvoří různé úrovně bezpečí (fyzické a emocionální bezpečí, stabilita...). Pocity sounáležitosti jsou třetířadé a souhrnně se jedná o různé potřeby toho být akceptován. Čtvrtou nejméně prioritizovanou kategorii tvoří potřeba být respektován, mít prestiž a je kladen důraz na dosahování úspěchů. Vrch piliře potřeb je charakteristický dosahováním seberealizace. Štikar, 2003, str. 102-106 Motivace k práci se většinou prolíná všemi zmíněnými posty pyramidy. Ukáží lidské fyziologické potřeby při směně vydělaných peněz za potravu, vodu aj. Přítomnost práce je i ve druhé skupině. Zde práce člověku vytváří prostor pro částečnou stabilitu zázemí v případě, že je zaměstnanec i zaměstnavatel spokojen. Při správné integraci do kolektivu je naplňen pocit sounáležitosti. Prestiž i seberealizace jsou taktéž dosažitelné skrz práci. Dle výše zmíněného popisu motivace k práci lze konstatovat, že práce zasahuje do mnoha oblastí lidského života a je prekurzorem míry pocitu štěstí a psychického stavu.

3.4.3 Pocit štěstí a psychické pohody

Je prokázáno, že jedinec ovlivňující pocity psychické pohody se vyznačuje charakteristickými rysy jimiž jsou: dobrý zdravotní stav, optimičnost, bezstarostnost, vysoké sebevědomí apod. Za zdroje štěstí a psychické pohody lze označit tyto čtyři aspekty: demografické faktory, socioekonomické faktory, osobnost jedince a poměr disrepance a shody s očekáváními. Poznatky stanovují hladinu vlivu demografických a socioekonomických faktorů na 5-20% v souvislosti s přítomností pocitu štěstí. Práce má významný zásah na oba z výše zmíněných faktorů vytvářející pocit štěstí. Klíčové je, zdalipak pracujícího naplň jeho práce baví či nikoliv. V případě že ano, tak hojně benefituje z pocitu seberealizace a sounáležitosti. Rovněž nastává uspokojení potřeby sociálního kontaktu. Pro sociální kontakty v době pandemie platí, že jsou méně frekventované a lze předpokládat nižší míru pocitu štěstí v případě homeoffice v této oblasti. Práce rovněž pozitivně přispívá ekonomické situaci. Bylo zjištěno, že ekonomická situace, ale nemá překotný vliv na pocit štěstí a psychické pohody. Blatný 2010 str. 197-212 Tento jev není, ale zcela pravdivý pro případ vyjimečné situace, jakou je pandemie.

Uspokojení z práce

Uspokojení pramenící z práce se hojně projevuje na celkovém obrazu duševního zdraví a obecného štěstí zaměstnance (Arnold 2007 str. 250-259). V případě, že práce poskytuje uspokojení zaměstnanci, tak lze pozorovat zřetelnou souvislost s vyšší mírou motivace a následným dobrým pracovním výkonem. K určení míry spokojenosti s prací jsou využívány indexy JDI, JSS a OSI. JDI (Job description index/ Index popisu práce) slouží k definování rozdílných pracovních pozic. JSS (Job Satisfaction Index/ Index uspokojení z práce) má využití pro rozpoznání různých měř spokojenosti s prací. OSI (Occupational Stress Indicator/ Indikátor stresu pramenícího z práce) se používá k zjištění míry stresu spojeného s prací. U všech výše zmíněných indexů se používají různé soubory otázek, při nichž dotazovaný umísťuje své odpovědi na Likertovu škálu, která je polarizována od velmi velkého uspokojení z práce po velmi velké neuspokojení z práce. Naproti tomu maďarsko-americký psychiatr Nagy zpochybňuje důležitost velké četnosti otázek a prosazuje, že zaměstnanec je schopen validní odpovědi na jednu pouhou otázku a to: Jste spokojen se svou prací?

3.4.4 Míra stresu

Psychický stres

Stres psychický, neboli duševní se projevuje jako nepříjemný tlak okolností nebo jiných lidí např. v rodině či zaměstnání. Se stresem se pojí pojem stresor. Stresor je podnět, který na nás působí

stresově a nepříznivě na zdraví. Stresory se rozdělují na potenciální nebo opravdové hrozby či výzvy, které souvisí s integritou, přežitím či rozmnožováním se. „Zdravě“ vyšší míra stresu dokáže zvýšit pozornost, zrychlit myšlení a zapříčinit pocit užitečnosti. V případě až moc vysoké míry stresu nastává oslabení výkonnosti a přichází pocity nereálnosti dosažení vytyčených cílů. Výskyt nudy v kombinaci s nedostatkem podnětů indikuje, nízkou hladinu stresu v životě. Jak nízká, tak nadměrná míra stresu působí ničivě pro psychiku jedince. Fontana, 2016, str. 16-45 Rovněž lze vymezit elementy, jež působí rušivě, ba se dokonce dají považovat za hrozbu pro zaměstnance. Především jde o hluk, který se vyznačuje nadměrnou intenzitou nebo svou frekvencí popř. kombinací obojího. Světlo může též působit rušivě, zvláště v případě že je nevhodně zvolena jeho intenzita, jas či barva (Štikar 2003 str. 79-81). Další problémovou složkou pracovního prostředí může být také mikroklima, které je tvořeno z komponentů teploty, vlhkosti a proudění vzduchu.

Příčiny stresu v práci

Jednou z příčin, která způsobuje stres může být nedostatek personálu. Tato komplikace se projevuje tak, že zaměstnanec je nucen nad rámec své práce vykonávat i další úkony. Tyto úkony zpravidla jsou: psaní dopisů, zvedání telefonů aj. Další příčinou, jež často napomáhá zvýšení míry stresu je neúměrně dlouhá pracovní doba popř. nečekané úkoly, které je třeba neodkladně řešit. Vysoké nároky na množství času strávených prací neblaze ovlivňuje cirkadiánní rytmy a fyzické i psychické zdraví strádá (Fontana, 2016, str. 52-56). Nízký plat, špatné pracovní podmínky a druh zaměstnání, který není společností vnímán jako prestižní, prezence této konstelace jevů může zapříčinit pocity nedůležitosti a neustálé hledání vlastní identity. Ve výsledku to znamená i více stresu.

Efektivita práce je snížena nutností vyplňovat byrokratické formuláře reporty aj., v kontrastu s tím je zvýšena iritabilita zaměstnance. Stejně tak neblaze může působit na efektivitu a pocit spokojenosti zaměstnance velké množství ne vždy opodstatněných schůzí. Obecně nejistota a zvláště nejistota ohledně udržení své pozice dostává zaměstnance do cyklu deprese-spása-deprese, v němž mu nejprve bývá naznačeno, že bude propuštěn pro nadbytečnost a následně je to odvoláno (Fontana, 2016, str. 52-56). Toto vytváření nátlaku ze strany zaměstnavatele může být umocněno koronavirovou krizí.

Zvládání stresu

Každá osobnost zvládá stres rozdílně a je velmi individuální, jaké situace budou či nebudou stresové. Lidé s vysokou hladinou úzkostlivosti snášejí stres hůř, než lidé s pružnějším postojem k životu. Modely chování jsou rozdělitelné na typ A a typ B. Typ A se vyznačuje tím, že je člověk velmi kompetitivní, agresivní, ukvapený, netrpělivý a vědom si důležitosti času. Charakteristika chování typu B je kompletním opakem typu A. Povaha typu A reaguje mnohem lépe na stres, než povahu typu B. Každý člověk má jinou strategii sloužící ke zvládnutí stresu. Primárními komponenty jsou: analýza situace, plánování dalších kroků, shromažďování informací, hledání podpory u blízkých, relaxační techniky a požívání tabáku,alkoholu či drog. Je obecně známo, že lidé, se smyslem pro humor a ti, kteří mají víru a vlastní vymezené cíle lépe zvládají nelehké životní situace oproti těm, kteří těmito atributy nedisponují. Arnold 2007 str. 396-399 K efektivnímu zvládnutí stresu přispívá fyzická aktivita, správně nastavené stravování a eliminování situací, které jsou nám známy jako stresující.

3.4.5 Ostatní vlivy ovlivňující zaměstnance

Obsah zpravodajství, jak televizního, tak internetového i tištěného automaticky působí skličujícíně díky masivní převaze negativních zpráv ohledně koronaviru. Jedná se převážně o číselná data, kterými jsou počty nově nakažených, počty zemřelých a zotavených. Komunikace vlády působí

nejasně a dopouští se častých úprav nařízení. Tento fakt vytváří potřebu být v obraze, kvůli možnostem plnění esenciálních aktivit jakými jsou nákupy potravin, míra svobody pohybu, nošení ochranných pomůcek, dodržování odstupů mezi lidmi v různých prostorech a rušení či konání akcí ve změněném režimu (přesunutí do online prostředí či redukce počtu osob). Další skutečnost, která působí negativně na psychické rozpoložení je přílišný stereotyp týkající se prostředí a v něm proveditelných aktivit. Pro ohrožené skupiny a především starší lidi, znamená nemoc SARS COV-2 vážné ohrožení, tím působí jako stresor, který navíc může být umocněn zprávami. Taktéž dochází k emočnímu vypětí při přizpůsobování se změnám nálad ve společnosti. Nejprve Česká Republika zaznamenala masovou hysterii, při nákupu trvanlivých potravin. Tato tvorba zásob došla až tak daleko, že v mnoha obchodech byla část sortimentu dočasně nedostupná (olej, konzervy, mouka, toaletní papír aj.). Dále šlo pozorovat silné tendence snahy pomoci ostatním obyvatelům. Část lidí vytvářela roušky (šití, 3D tiskárny), jiní zase zadarmo poskytovali donáškovou službu potravin starým a ohroženým lidem. Ti, kteří se chtěli aktivně zapojit a pomoci ke zlepšení průběhu pandemie věnovali svůj čas pomáháním v nemocnicích, odběrových místech apod. Dále byl u mnoha obyvatel pozorovatelný zvětšený strach o rodinu. U některých jedinců chování přerostlo v přílišné hltání mediálního obsahu, které mělo za důsledek ne zcela opodstatněné paranoidní hygienické návyky a co největší míru izolace. Rovněž často byl skloňován v různých souvislostech pojem světlo na konci tunelu, který měl znázorňovat pomyslný konec pandemie. Toto světlo na konci tunelu mělo přijít po dostatečném proočkování části obyvatel. Aktuálně jsou nám známé tyto mutace viru : indická, brazilská, anglická a jihoafrická. Není prozkoumáno, zdalipak očkování, které máme k dispozici bude efektivní proti těmto mutacím a to celou situaci znesnadňuje.

6 VLASTNÍ PRÁCE

Pro stanovení hypotéz je třeba stanovit jejich východiska. V rámci mé práce, která se bude zabývat tématem psychologických aspektů zvolil tato východiska. 90% zaměstnanců pracovalo přímo v domácím prostředí, tento číselný údaj jsem stanovil na základně omezených ekonomických možností zaměstnanců, praktická nemožnost pracovat ze zahraničí díky omezení způsobených pandemií a nemožnosti využívat co-workingové pracoviště a restaurační zařízení.

Druhá hypotéza, 10% respondentů setkala se zvýšenou potřebou užívat prostředky představující únik od reality byla odvozena z poznatků v teoretické části. Těmi jsou snížená míra kontroly zaměstnance ze strany zaměstnavatele a možné negativní psychologické dopady ve vztahu se sociální izolací. Hypotéza číslo čtyři byla stanovena takto: 10% dotazovaných představovala komunikace s kolegy na dálku komplikací. Předpoklad 10% zastoupení tohoto jevu je stanoven z důvodu, že část dotazovaných představují starší zaměstnanci, kteří se hůře adaptují. Pátá hypotéza: 75% tázaných se naučilo nové hard a soft skills. 75% výše je stanovena předpokladem, že zaměstnanci přišli do styku s novými softwarovými platformami a byli nuceni se více zabírat plánováním a time managementem.

6.1 Výzkumné cíle

Hlavním cílem práce bylo zjistit, zda je v domácím prostředí zaměstnanec efektivnější. V empirické části jsou při vyhodnocování výše efektivity zohledněny faktory jako míra motivace zaměstnance a schopnost plnohodnotně pracovat v domácích podmínkách. Dle literární rešerše lze předpokládat, že se mezi nejrozšířenější distakce bude řadit rodina a internet. Dalším cílem této práce je zjistit, jaké jsou nejrozšířenější distakce. Vyhodnocení výsledků může rovněž nastiňovat rozšířené problémy jako nedostatek osobní komunikace či zhoršení interní komunikace. Konkrétním výstupem je cíl zjistit zdalipak se více než polovina dotazovaných setkala s nedostatkem osobní komunikace.

6.2 Vzorek

Dotazníkové šetření bylo provedeno napříč třemi různými institucemi. Mezi ně patří: Raiffeisen bank, Krajský úřad Karlovarského kraje a Skanska. Počet respondentů byl 251. Počet otázek byl 17. Pod samotnou otázku jsou uvedeny vysvětlivky, pro případ použití cizích termínů. Zaměstnanci Karlovarského krajského úřadu vyplnili 125 dotazníků a zaměstnanci Raiffeisen bank 72 dotazníků. Zaměstnanci společnosti Skanska dodali 55 vyplněných dotazníků. Odpovědi jsou znázorněny ve vhodných grafech, přičemž je vždy operováno s výsledky celkem. Dotazník je zkonstruován z šestnácti otázek uzavřených a jedné polouzavřené otázky. Dotazník byl zpracován za pomoci internetové aplikace survio a personálního oddělení firmy.

Hypotéza č. 1

H01: 90% zaměstnanců pracovalo přímo v domácím prostředí

A01: méně než 90% zaměstnanců pracovalo přímo v domácím prostředí

Hypotéza č. 2

H02: míra psychické pohody byla statisticky srovnatelná v domácím prostředí a konvenčním prostředí

A02: míra psychické pohody byla statisticky významně nižší v domácím prostředí

Hypotéza č. 3

H03: 10% respondentů setkala se zvýšenou potřebou užívat prostředky představující únik od reality

A03: méně než 10% respondentů setkala se zvýšenou potřebou užívat prostředky představující únik od reality

Hypotéza č.4

H04: pro 10% dotazovaných představovala komunikace s kolegy na dálku komplikaci

A04: pro méně než 10% dotazovaných představovala komunikace s kolegy na dálku komplikaci

Hypotéza č.5

H05: 75% tázaných se naučilo nové hard a soft skills.

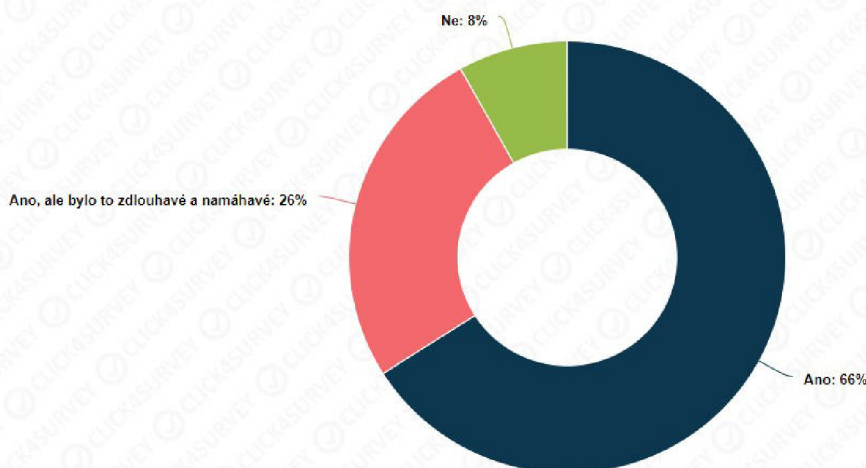
A05: méně než 75% tázaných se naučilo nové hard a soft skills.

6.3. Metody

V bakalářské práci jsou použity metody: analogie, elektronického dotazníkové šetření, indukce, komparace a pozorování. Metoda analogie byla použita v případech srovnávání doby pandemie a doby před pandemií. Sběr dat byl proveden formou elektronického dotazníkového šetření, které bylo mířeno k zaměstnancům třech společností. Nevýhoda dotazníkového šetření je, že nemusí poskytovat pravdivé a přesné údaje. Cílem dotazníku bylo zjistit, jaké zkušenosti mají zaměstnanci s prací z domova. Dotazník byl koncipován s důrazem na psychologické aspekty. Indukce v této práci byla používána při vyhodnocování námi získaných dat. Výsledky tohoto dotazníkového šetření jsou relevantní pro obory stavebnictví, bankovníctví a veřejné správy. Metoda pozorování je v této práci obsažena formou popisu průběhu pandemie a propojování jednotlivých společenských událostí (zavřené školy či kavárny) s možnými důsledky pro zaměstnance. Forma komparace neboli porovnávání se v této práci vyskytuje v souvislosti s rozdíly mezi domácím a konvenčním prostředím.

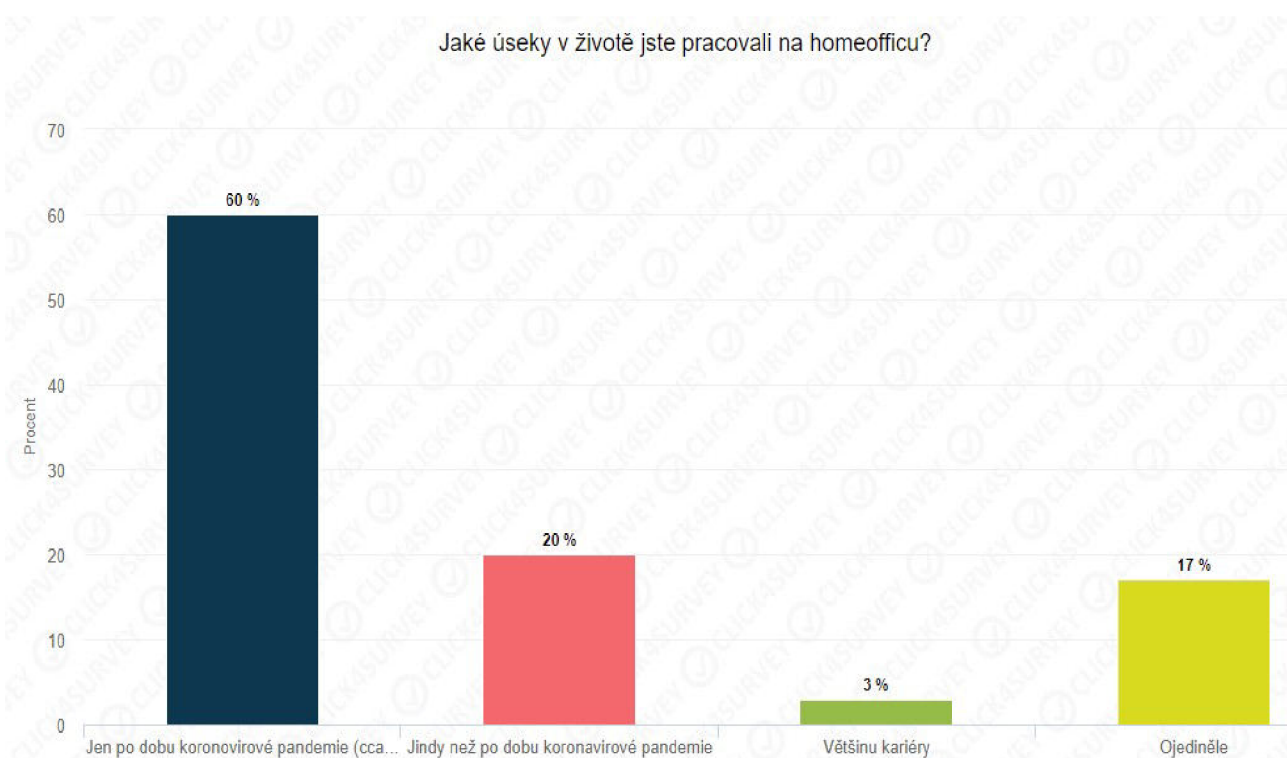
6.4. Analýza dat

Adaptoval/a jste se dobře na změny v souvislosti s pandemií covid-19?



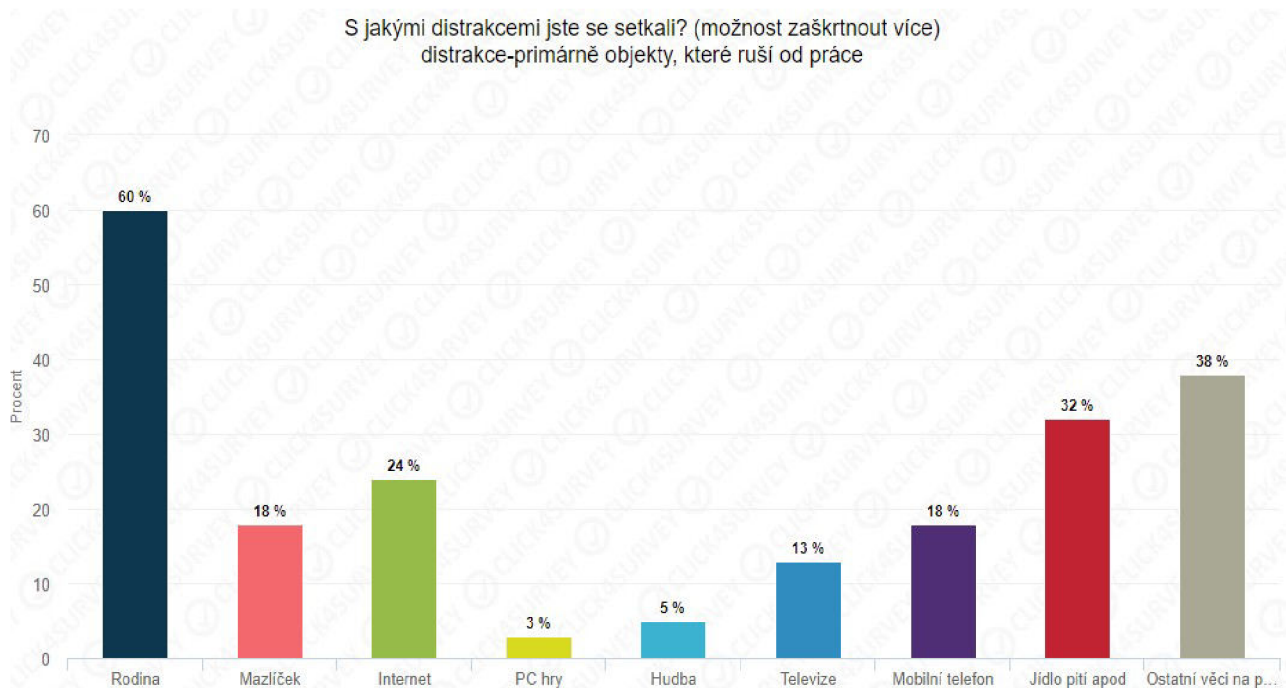
Graf č. 1 – Adaptace zaměstnanců na změny v souvislosti s pandemií

Pro 26% zaměstnanců představovaly změny jako změna pracovního prostředí jistou formu komplikace. Naproti tomu 8% zaměstnanců nedovolují okolnosti provádět plnohodnotnou práci z domova. U části respondentů, kteří se adaptovali pomaleji lze usuzovat, že strávili více času přípravou optimálních podmínek pro práci. Postupně také začalo docházet ve větší míře k nastavení určitých pravidel mezi spolubydlícími.



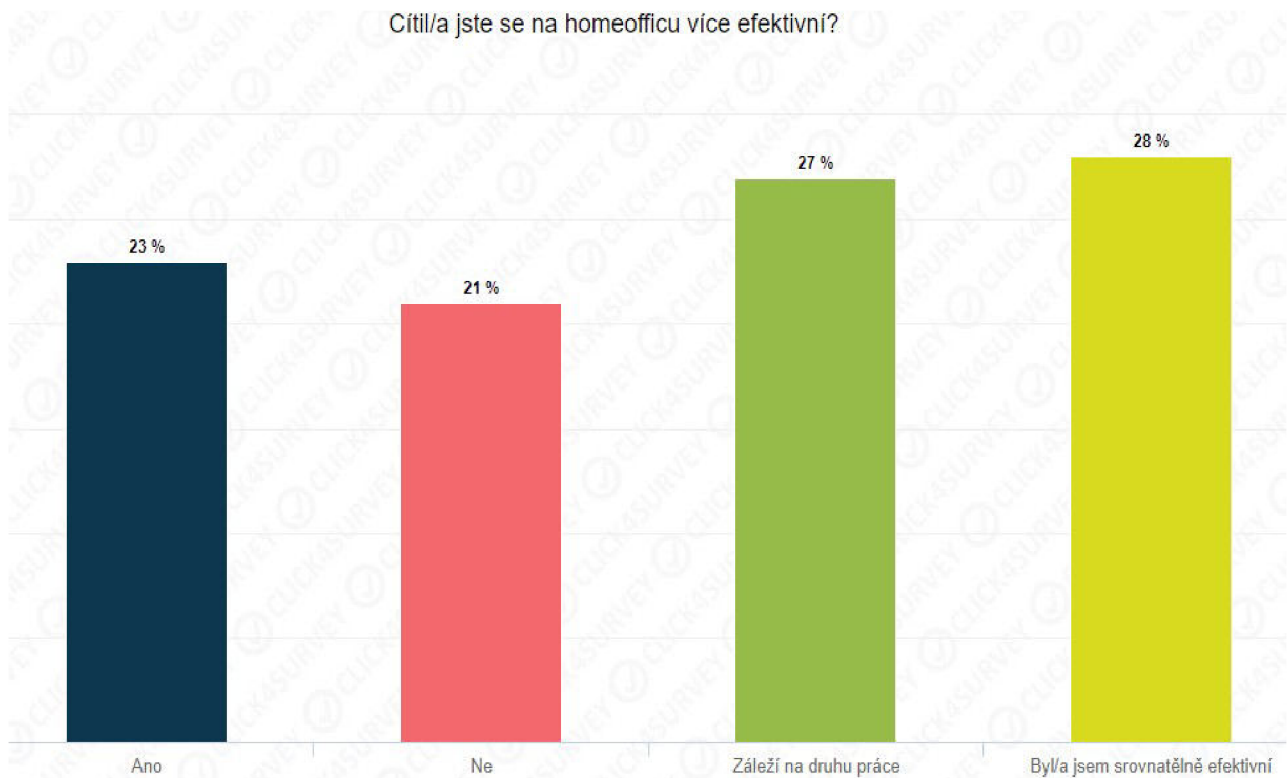
Graf č.2 – Časové úseky kdy zaměstnanec pracoval z domova

Časový úsek, ve kterém pracovalo 60% lidí z domova je: jen po dobu koronavirové pandemie. Je důležité zohlednit vládní nařízení, kdy byla část sektorů nucena udělat tuto změnu. 20% respondentů se již dříve setkala s prací z domova. Ať už se jedná o stávající či minulé zaměstnání, tak se tyto respondenti budou adaptovat mnohem rychleji na nově vzniklou situaci než ti, pro které to bude představovat první kontakt. Při minulých zkušenostech s prací z domova si dotazovaní mohli osvojit dovednosti v těchto oblastech: důraz na individuální přínos, psaný projev či emoční inteligenci. U respondentů, jenž uvedli, že pracovali na home officu jindy, než po dobu koronavirové pandemie, tak je velmi pravděpodobné že to bylo mezi lety 2008 a 2020 kdy došlo k největšímu boomu home officu.



Graf č.3 – Výskyt distrakcí

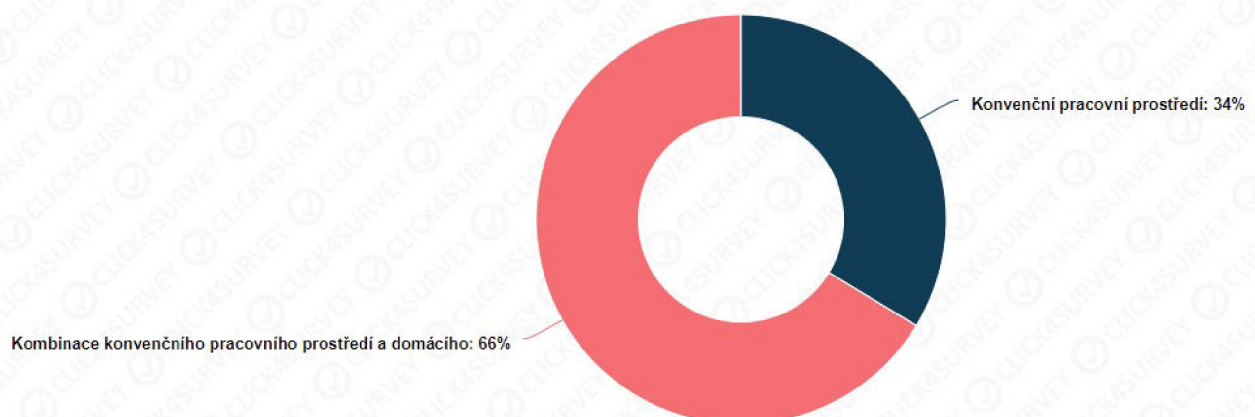
Třetí otázka byla koncipována jinak než předešlé, respondent měl možnost označit více odpovědí. Z těchto dat lze seřadit významnost konkrétních distrakcí od nejrozšířenější po nejméně rozšířenou. Rozdělení má tuto podobu: Rodina 60%, Ostatní věci na práci 38%, Občerstvení 32%, Internet 24%, Mobilní telefon a mazlíček 18%, Televize 13%, Hudba 5% a PC hry 3%. To, že je rodina nejčastěji uváděnou distrakcí, lze odůvodnit takto: ostatní členové domácnosti sledují stav pandemie a následně se vzájemně informují s ostatními členy rodiny o aktuálním dění, společně s vlivem toho, že nově vzniklá situace vytváří více prostoru pro osobní komunikaci mezi členy rodiny. Tyto čísla lze rovněž přisuzovat faktu, že děti dotazovaných zažívali v průběhu pandemie distanční výuku. Nepopíratelně také záleží na schopnostech kooperace a spolupráce všech členů rodiny v otázce osobního prostoru. V souvislosti s čím dál více prostupující digitalizací se s distanční výukou pojí i rizika. Jako rizika lze označit distrakce, např. v podobě internetu (podobně jako u zaměstnanců). Mezi webové stránky, které mohou odpoutávat od práce jsou: Youtube, email, Facebook, Instagram, popř. stránky zaměřené na hobby, či personalizované reklamy, které se objevují na prohlížených stránkách. Mezi zanedbatelné distrakce lze zařadit PC hry a hudbu. Hudba rovněž může sloužit jako jistý podkres pro zaběhnutí se do svižného pracovního tempa a nemusí být nutně vnímána jenom negativně. Televize a mobilní telefon jsou příkladem další elektroniky, jenž může představovat distrakci. Vliv mobilního telefonu je umocněn notifikacemi. Notifikace na mobilním telefonu jsou upozornění z aplikací doplněné o zvučný signál, rozsvícení displeje a vibrace. Notifikace jsou obvykle propojeny s e-mailem, messenger platformami, sociálními sítěmi apod. Třetí nejvyšší hodnotu dosáhla kategorie jídla a pití. Tyto distrakce jsou navíc umocněny dopady pandemie jako omezení provozu restaurací a existencí různých dovážkových služeb. Zaměstnanec může častěji lákat objednávat potraviny a tekutiny pomocí aplikací Rohlík a Košík. V oblasti dovozu jídla jsou rozšířené služby Bolt food, Dáme Jídlo a Wolt. Objednávání předmětů na internetu se nemusí vztahovat pouze na jídlo, ale může být vztaženo také na oblečení a jiné předměty. Druhou nejčastější distrakci představují ostatní věci na práci. Mezi ostatní věci na práci lze zařadit téměř veškeré aktivity, úklid domácnosti, věnování se hobby či práce na nedodělcích osobní povahy.



Graf č. 4 – subjektivní vnímání efektivnosti práce v domácím prostředí

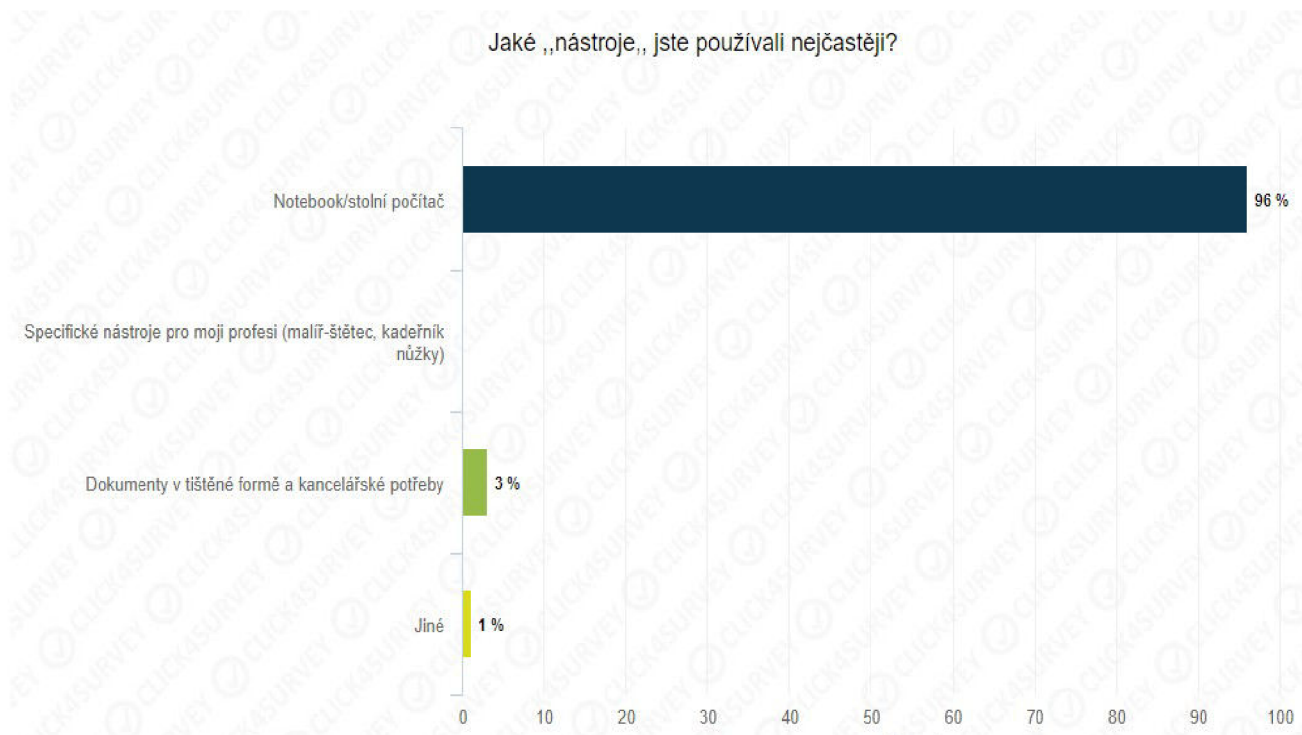
Při srovnání odpovědí, zdalipak se respondenti cítili efektivnější na homeoffice, tak 23% dotazovaných odpovědělo ano a 21% odpovědělo ne. Z tohoto subjektivního hodnocení nelze učinit směrodatný závěr, protože může být zkreslené. Pro relevantní hodnocení by bylo potřeba znát zpětnou vazbu od nadřízených, spolupracovníků či znát porovnání výsledků práce. Efektivita zaměstnanců se výrazně promítá do výsledků fungování celé společnosti, pro kterou pracují. 27% odpovědí bylo: záleží na druhu práce. Dle námi zjištěných dat nedošlo k významnému poklesu ani nárůstu efektivnosti. 28% respondentů uvedlo, že jejich výkony považují za srovnatelné s výkony z předešlých období. Tito pracovníci jsou s velkou pravděpodobností dobře obeznámeni s fungováním společnosti a přechod na práci z domova pro ně představoval minimum komplikací. Rovněž soubor vlastností, kterým dotyčný disponuje má vliv na efektivitu práce. Např. pokud bude člověk houževnatý a učenlivý, tak se lépe přizpůsobí a bude odvádět srovnatelné výsledky jako v prostředí konvenčním. Postupné přizpůsobování a upravování pracovních postupů povede k lepšímu výkonu na home office.

Jaké prostředí preferujete z dlouhodobého hlediska?



Graf č. 5 – preference zaměstnance týkající se typu prostředí

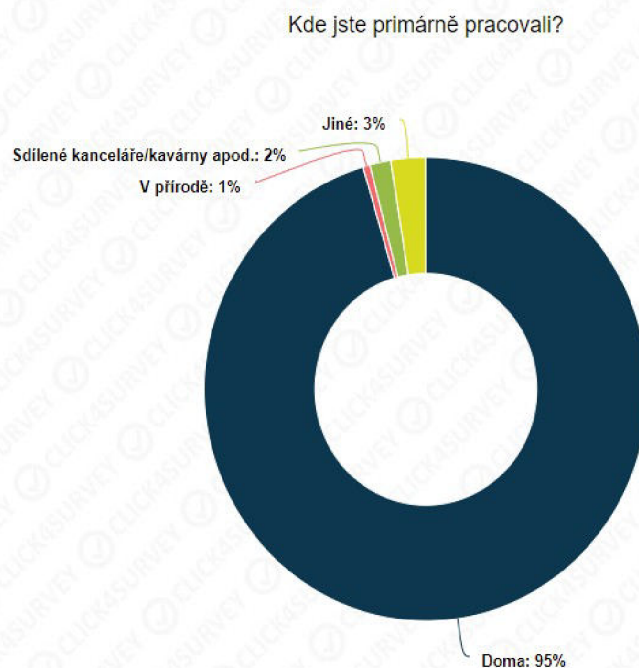
Nejčastější odpovědí ve výši 66% byla kombinace konvenčního pracovního prostředí a domácího. Druhou nejčastější odpovědí ve výši 34% bylo konvenční pracovní prostředí. Nikdo z dotazovaných ne zvolil striktně práci z domácího prostředí. Tento jev lze vysvětlit více faktory: absence osobní komunikace, nedostupnost materiálů či nástrojů potřebných pro práci aj. Nikdo z dotazovaných rovněž ne zvolil jako svou preferenci práci v kavárně, přírodě či společných kancelářích. Tyto alternativy často znamenají i jistá omezení, např. pro případ přírody to může být nebezpečí deště či nutnost USB internetového připojení. Z námi zjištěných odpovědí 66% dotazovaných preferuje kombinaci konvenčního pracovního prostředí a domácího, ale tento jev je ve společnosti pozorovatelný minimálně. S tímto hybridním modelem se v České republice obecně zřídka operuje. Pandemie koronaviru může tento fakt změnit, díky tomu že byla nutná adaptace společnosti a byli výrazně využívány alternativní cesty a možnosti jak vykonávat práci. V případě, že dokáže zaměstnanec efektivně využít obě prostředí, tak lze označit hybridní pracovní model za optimální. Pro některé zaměstnance je rovněž klíčové být fyzicky ve firmě, kde pracují např. kvůli kontaktu se zákazníky. U 34% respondentů, jenž zvolili konvenční pracovní prostředí, může také hrát roli, že jsou více efektivní v případě fyzického setkávání. Pro určité osoby může být náročné učinit změnu ze zaběhnutého stereotypu. Nesporná výhoda práce v kanceláři je prezenze služeb, které snižují množství starostí. Primárně se jedná se o úklidové, cateringové a další služby. Tyto drobné změny se projeví na celkovém wellbeingu zaměstnance.



Graf č.6 – rozšířenost nástrojů využívaných k práci

Otázka č.6 znázorňuje rozšířenost různých nástrojů při práci z domova. V 96% je nejrozšířenější pomůckou notebook/stolní počítač. V zanedbatelné míře 3% patří dokumenty a kancelářské potřeby mezi nástroje, které zaměstnanci používají. 1% dotazovaných uvedlo, že při práci využívá jiné pomůcky. Mezi tyto potřeby lze zařadit např. kalkulačku a mobilní telefon. Tato data mohou být velmi zkreslená a nedosaditelná na společnost. Zkoumaný vzorek byl ve 3 resortech: veřejná správa, stavebnictví a bankovníctví. Při položení této otázky i u jiných profesí by došlo ke změně výsledků. Lze konstatovat, že využití počítače by bylo nižší a objevili by se jiné nástroje např. : malíř-štetec. Celkový výkon jedince ovlivňuje schopnost interakce s výpočetní technikou. Zároveň

je možné, že nastanou komplikace ve formě: špatného internetového připojení, postupné zastarávání a zpomalování zařízení, nedostupnosti informačních systémů apod. Podkategorií nástrojů představuje software. Většina firem využívá v jisté formě databáze, informační systémy, serverová a cloudová úložiště, archivy či nástroje pro modelování. Výsledek této otázky lze interpretovat jako velmi příznivý z hlediska, že zaměstnanec potřebuje minimum vybavení a díky tomu není vázán na místo výkonu práce. V případě, že zaměstnanec byl nucet do této doby provádět méně operací na počítači, tak ho nyní bude obtěžovat přemíra sezení případně větší namáhání očí. Jedna z vlastností výpočetní techniky je, že má široké využití. Napříč dotazovanými existuje velká variabilita pozic a naproti tomu každý z nich používá stejný nástroj k výkonu práce. Pro každé odvětví je vhodný jiný softwarový nástroj, mění se nároky na výkonnost zařízení a jsou využívány jiné platformy. Jako plnohodnotný počítač lze počítat i zařízení typu All in one pc, netbook, případně tablet s externí klávesnicí.

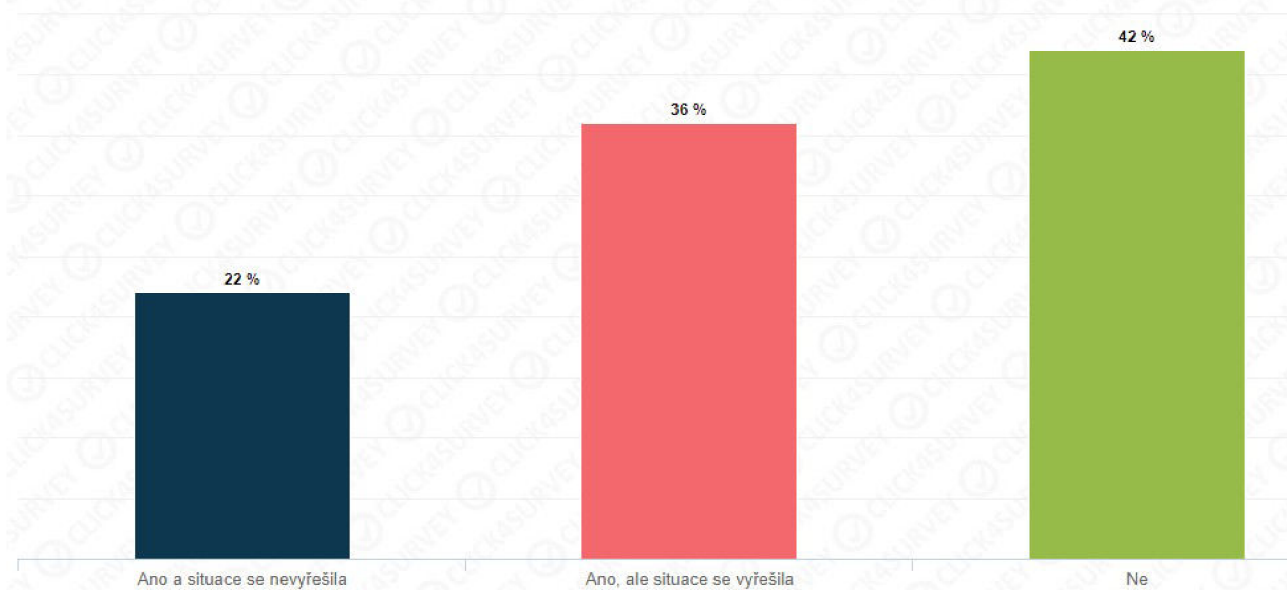


Graf č.7 – Místo kde zaměstnanec primárně pracoval

Otázka č.7 ukazuje velmi výrazný trend při volbě pracovního prostředí. 95% dotazovaných pracovalo primárně doma, zatímco v přírodě pouze 1% respondentů. Výběr odpovědi příroda se dá aplikovat na mnoho míst včetně zahrady. Ve sdílených kancelářích a kavárnách primárně pracovala 2% zaměstnanců Skansky, krajského úřadu a Raiffeisen bank. Lidé, jenž pracovali v coworkingových prostorech (místa určená pro setkávání týmů/ práci jednotlivců) zde měli znemožněno pracovat v průběhu pandemie. Při rozvolnění lze aplikovat velmi efektivní metodu týdenního setkávání spojeného s plánováním a řešením problémů. Jiné místo pro práci zvolilo 3% dotazovaných. Za tato místa lze považovat např. auto či byt/dům přítele/přítelkyně. U části populace v průběhu covidové pandemie docházelo k minimalizaci nákladu, toto opatření mohlo představovat i stěhování se k rodičům, které bylo v dotazníku označené jako domácí. Je nutno zohlednit ekonomickou situaci a možnosti zaměstnanců, které budou velmi rozdílné. Atraktivní možnost, kterou do jisté míry nabízí práce na dálku je pracovat z cizí země. Tato možnost byla výrazně méně využitelná díky vládním nařízením. Výraznou výhodou pro zaměstnance představuje dostatečně velký tichý interiér, který může sloužit jako kancelář. Pro zaměstnance mohly rovněž nastat nové problémy s nástupem home office. Největší z nich představuje nemožnost využití firemního

stravování. Volba místnosti může poskytovat různé výhody, prezence knihovny představuje jednoduchou dostupnost materiálů. Rozdílná využitelnost místností zaměstnanci může zaměstnanci asociovat rozdílné věci. V případě obývacího pokoje se bude jednat např. o odpočinek spojený se sledováním televizoru. Kuchyně může být místem, které bude svádět pozornost a myšlenky k občerstvení. Vybavení v domácím prostředí určuje možnosti zaměstnance. Při akumulaci drobných změn dojde ve výsledku k velkému rozdílu. Když bude pracovník disponovat rychlým internetovým připojením, širokoúhlým monitorem, který je zároveň šetrný k očím, ergonomickou židlí a dostane se mu základních znalostí o komunikačních platformách budou jeho vstupní parametry o mnoho lepší, než když tyto změny nepodnikne. Dojde ke compound efektu (mnoho malých změn vede k velmi rozdílnému výstupu). Práce z domova u člověka, který bydlí sám představuje velkou míru izolace. Dříve osvojené správné návyky a způsoby se dokážou velmi rychle začít vytrácet. Může se jednat o nedodržování dresscodu či větší nepořádnost. Pomůcky jako kalendář, to do listy a veškerá další organizovanost poslouží jako prevence před riziky na home officu. Sebedisciplínu i efektivitu lze v domácím prostředí podpořit pomocí návyků jako odložení telefonu v jiné místnosti pokud není potřebný pro výkon práce. Existují aplikace, které na digitálních zařízeních zaznamenávají strávený čas a lze si nastavit seberegulační opatření. Tyto metody může také aplikovat zaměstnavatel. Screeningové metody jsou reflexí počínání. Následným rozbořením jsou vytyčeny spouštěče a lze určit ,kde se nalézá hlavní problém.

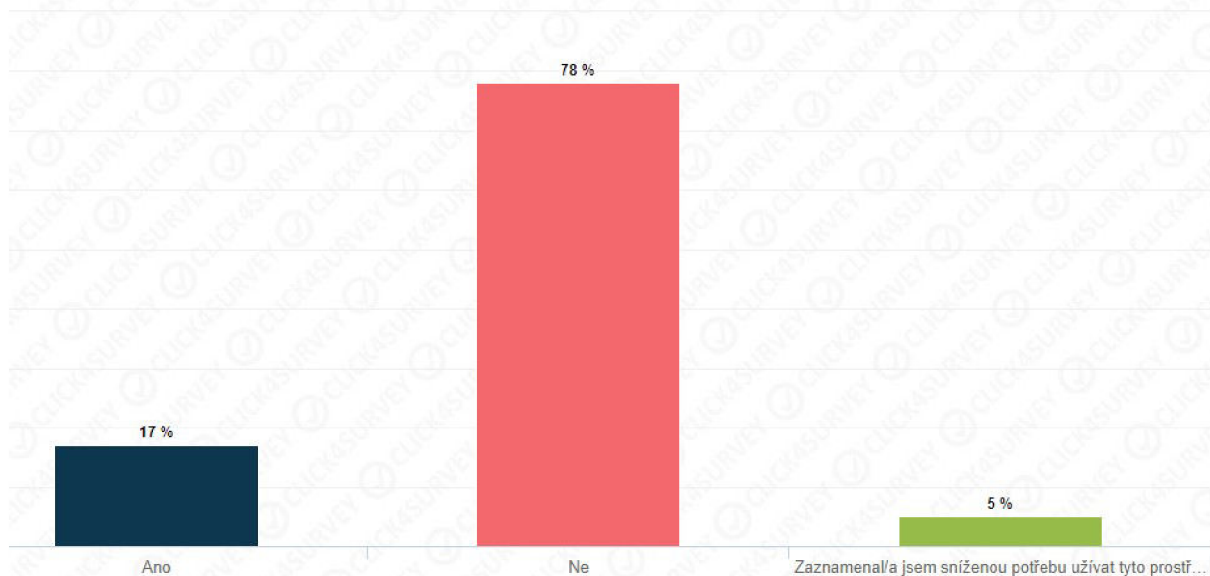
Chyběli vám doma nějaké věci potřebné pro výkon práce? (např. dokumenty, mikroskop apod.)



Graf č.8 – Absence potřeb nutných k výkonu práce

Otázka č.8: Chyběli vám doma nějaké věci potřebné pro výkon práce? Dle odpovědí se situace u 78% respondentů vyřešila nebo problém ani nenastal. U 22% dotazovaných se situace nevyřešila. Ty situace které se vyřešily, lze znázornit jako digitalizaci dokumentů a distribuci firemních notebooků. Pro respondenty, u kterých byla situace neřešitelná zbývají řešení: vykonávání práce v omezeném rozsahu, změna pozice či zajištění zpřístupnění své kanceláře. Čím déle byla situace v řešení, tím více se automaticky snižuje efektivita zaměstnance, protože není plnohodnotně schopen vykonávat svou práci.

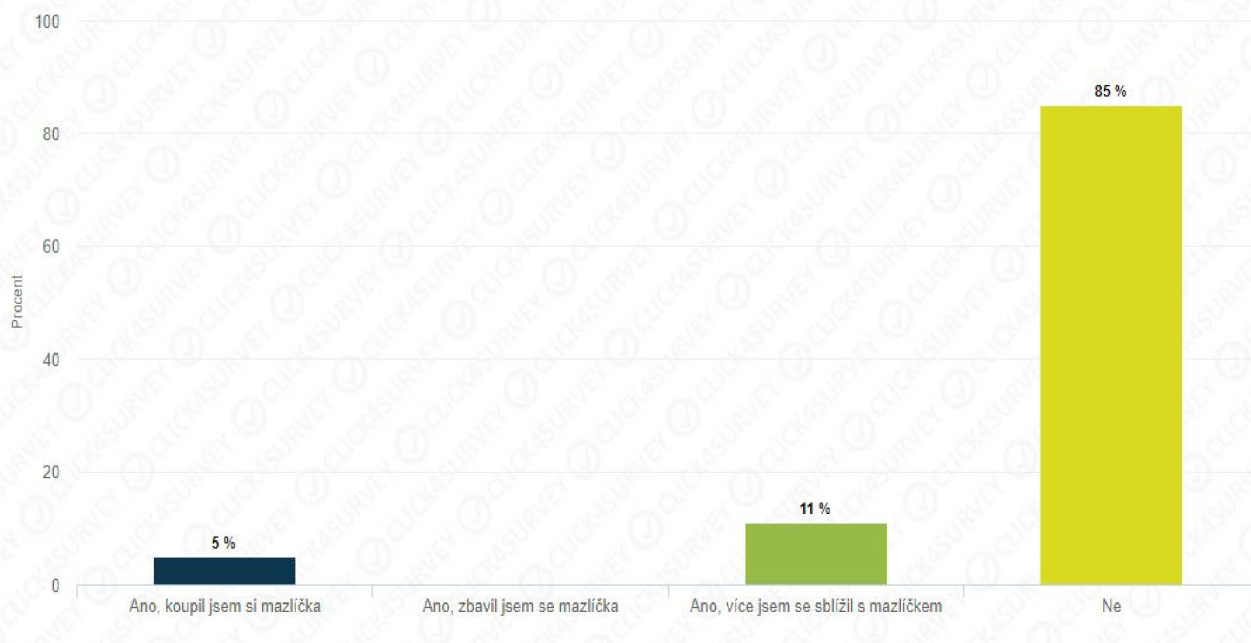
Potýkal/a jste se se zvýšenou potřebou užívat prostředky, které mohou představovat „únik od reality„?



Graf č.9 – potřeba užívat alkohol, návykové látky a další prostředky

Otázka č.9 poukazuje na to, že u 17% tázaných se zvýšila potřeba užívat prostředky, které představují „únik od reality“. Za tyto prostředky lze považovat: drogy, pornografii apod. Za těmito daty může stát faktor absence dozoru ze strany zaměstnavatele. U některých jedinců toto bude důsledkem kombinace více osobní svobody a malé sebedisciplíny. Tyto výsledky rozhodně svědčí ve prospěch konvenčního prostředí, které zaměstnance více stimuluje a nastavuje mu jasně viditelné hranice. Je daleko větší pravděpodobnost, že se zaměstnanec uchýlí k většímu užívání mobilního telefonu či frekvenci kouření při práci z domova. Dalším obzvláště statisticky závažným problémem je incidence alkoholu na pracovišti. Je možné, že u části respondentů, kteří odpověděli ano se jednalo právě o alkohol. Tato skutečnost je nepříznivá, z důvodu, že zaměstnanec stráví méně času prací a ve většině případů práce bude odvedena méně precizněji. Zároveň u 5% oslovených došlo k opačnému efektu. Tento jev lze vysvětlit oddělením zaměstnavatele od lidí, kteří ho podněcují k nesprávnému jednání. 78% tázaných nezaznamenalo zvýšenou potřebu užívat návykové látky apod. Tento jev svědčí o dobrém psychickém rozpoložení zaměstnanců. Pro rychlé pracovní tempo a dobré výsledky je nutná pozornost zaměstnance, která nesmí být rozptýlena. Na počítači potažmo i mobilním zařízení je vhodná instalace aplikací, které blokuji reklamy. Obzvláště riskantní je výskyt online-gamblingu (online forma kasina). Tato závislost s postupně prostupující digitalizací začíná být stále více riziková. Reklamy míří na hráče různých her, od výherních automatů a rulety po sázení na sportovní utkání. V zájmu zaměstnavatele je podniknout potřebná opatření, kdyby došlo k viditelně problémovému chování. Lze předpokládat, že o čím více seriózní a renomovanou společnost se jedná, tím menší incidence bude jak v domácím, tak konvenčním prostředí. Je klíčové, aby se zaměstnanec tzv. „držel v obraze“ a s prací nebyl pozadu. V případě, kdy by se zaměstnanec dostal do skluzu a došlo by k nahromadění povinností, tak by začalo docházet i k dalším komplikacím. Správně nastavená struktura podniku a efektivní vedení velkou mírou přispívá ke zdárné kooperaci na dálku.

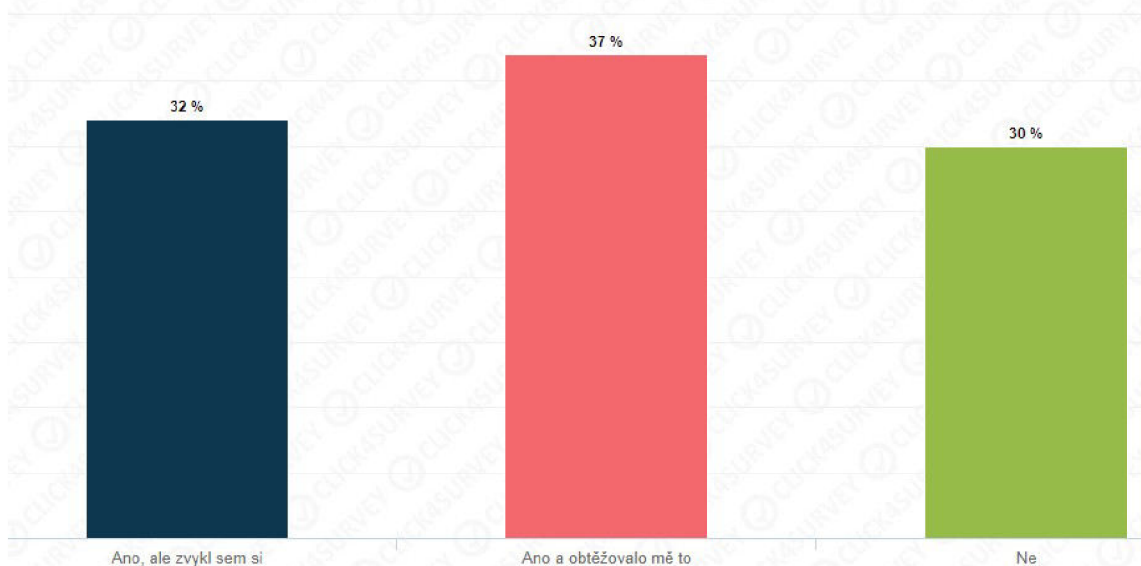
Udála se nějaká změna ve vašem vztahu k mazlíčkovi v průběhu pandemie?



Graf č.10 – vztah zaměstnance k mazlíčkovi

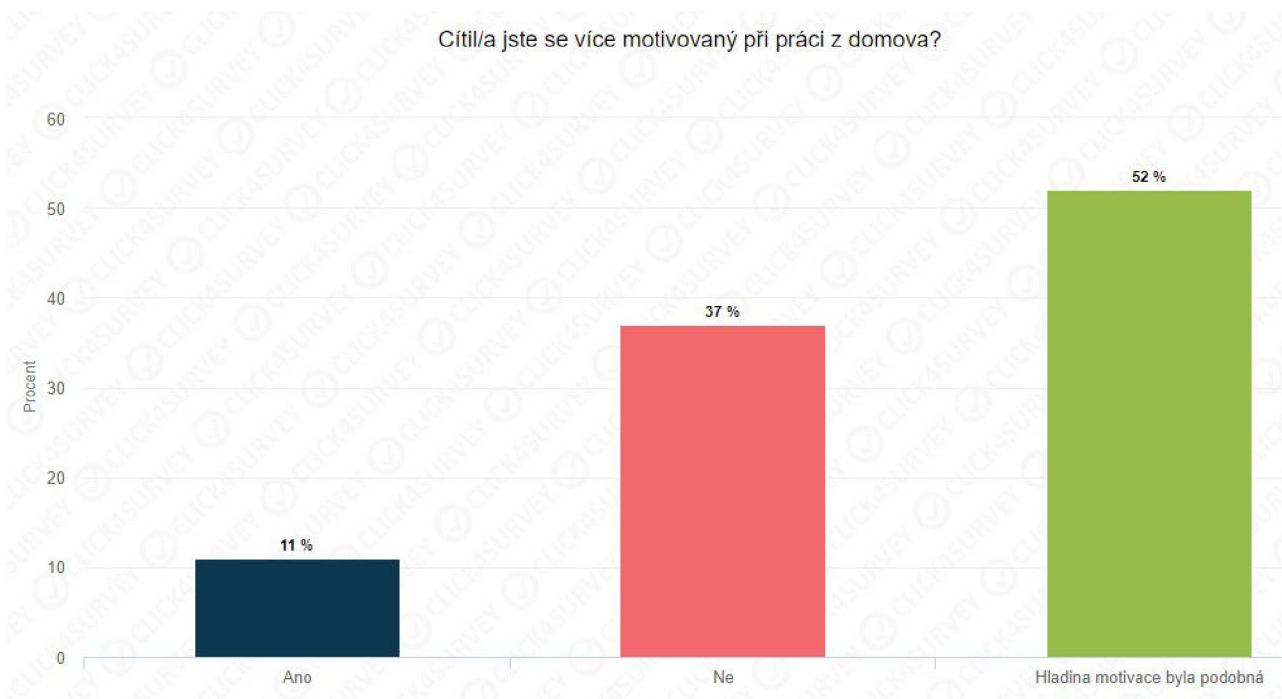
Otázka č.10 se zabývá vztahem zaměstnance a domácího mazlíčka případně mazlíčků. Otázka byla mířena na případné změny výše interakcí v průběhu pandemie. V teoretické části bylo referováno na fenomén koupě mazlíčka a zvýšení frekvence interakcí s mazlíčkem. Na 5% vzorku dotazovaných lze tento jev potvrdit, protože si doopravdy pořídili mazlíčka v době pandemie, spolu s 11% množinou zaměstnanců, kteří se více sblížili s mazlíčkem. U 84% většiny však nedošlo ke změně ve vztahu k mazlíčkovi v průběhu pandemie. Za nejčastější domácí mazlíčky se berou pes, kočka a rybičky. Lze teoretizovat, že u části dotazovaných, kteří si pořídili mazlíčka se ho v pozdější fázi pandemie zbaví, ale při dotazníkovém šetření provedeném v únoru 2022 nikdo tuto možnost nezvolil. U lidí, kteří se více sblížili s mazlíčkem je pravděpodobné, že více trpí jistou formou odloučení od přátel a kolegů. V případě že má díky home officu zaměstnanec více volného času, tak je možné že ho tráví právě s mazlíčkem. Působení mazlíčka může být negativní ve formě distrakce i pozitivní, pokud slouží jako psychická podpora.

Pocítil/a jste deficit osobní komunikace?



Graf č.11 – deficit osobní komunikace

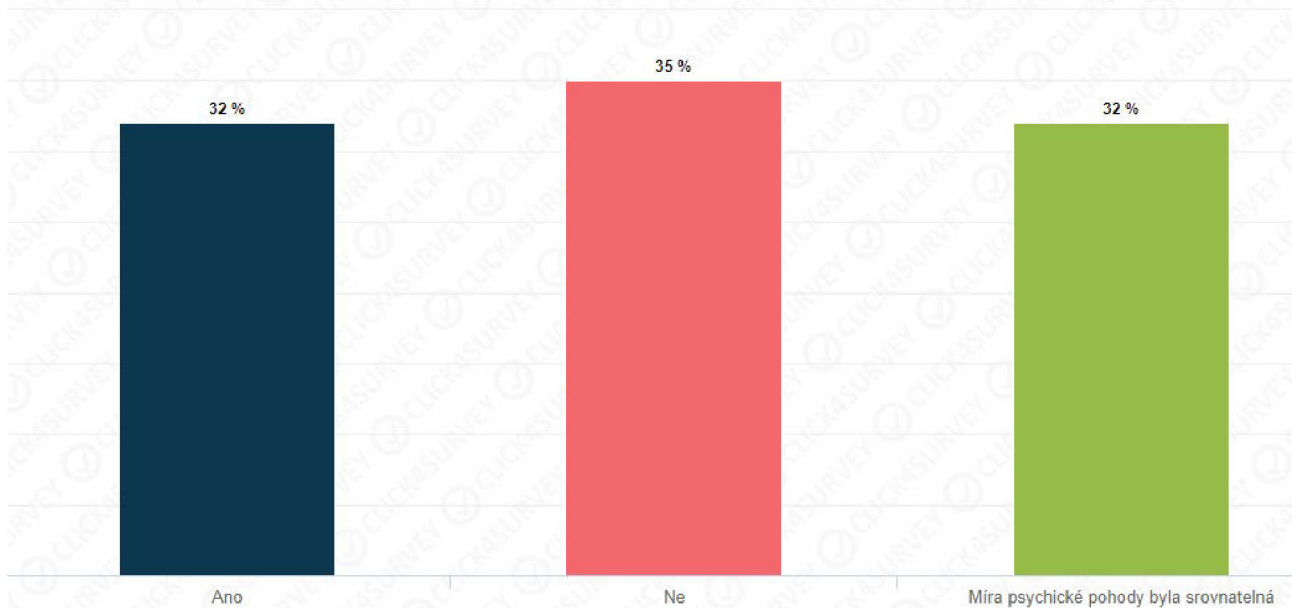
Otázka č. 11 zjišťovala, jak lidé reagují na případný deficit osobní komunikace. 70% tázaných pocítilo deficit osobní komunikace. 30% respondentů nezaznamenalo změnu v této oblasti pracovního života. Tento výsledek je rovněž ovlivněný formou bydlení dotazovaného – sám/s rodinou/s přáteli/jiné. Psychologicky má zhoubnou povahu zacyklení se do negativních myšlenkových operací. V kombinaci s negativními zprávami ve všech mediích, je toto obzvláště rizikové. Může se jednat o zprávy týkající se nové mutace viru, zavedení přísnějších opatření ve vztahu ke společenským akcím či často zmiňované údaje o počtu mrtvých a nakažených v regionech. Zároveň deficit osobní komunikace byl umocněn nemožností vykonávat jisté společenské aktivity jakými jsou nákupy oblečení a využívání restauračních zařízení. Na dotazovaného mohl být rovněž vyvinut tlak ze strany rodiny, aby kvůli pandemii omezil setkávání na co nejnižší míru.



Graf č.12 – míra motivace při práci z domova

Otázka č.12 poskytuje odpovědi ohledně výše motivace v rozdílných pracovních prostředích. Více než polovina respondentů uvedla, že hladina motivace byla podobná v domácím a konvenčním prostředí. U 37% tázaných klesla hladina motivace, zatímco pouze u 11% respondentů se zvedla hladina motivace při práci z domova. Tento stav může být z části přisuzován negativním dopadům pandemie, která kladou zvýšený tlak na lidské emoce a ekonomickou situaci. Při práci z domova rovněž může do jisté míry hrát roli faktor to, že nevidí výsledek své práce. Dopad místa ve kterém se při práci nacházíme a s jakými aktivitami máme toto místo spojené je významný. Pro domácí prostředí je běžné interagovat s ostatními spolubydlicími (nejčastěji rodinou), relaxovat a provádět práce spojené s údržbou obydlí. Menší míra motivace byla podpořena vyhlídkou na nemožnost cestovat do určitých destinací, kvůli vládním nařízením. Pokud domácí prostředí neposkytovalo ideální podmínky pro práci může být míra motivace menší.

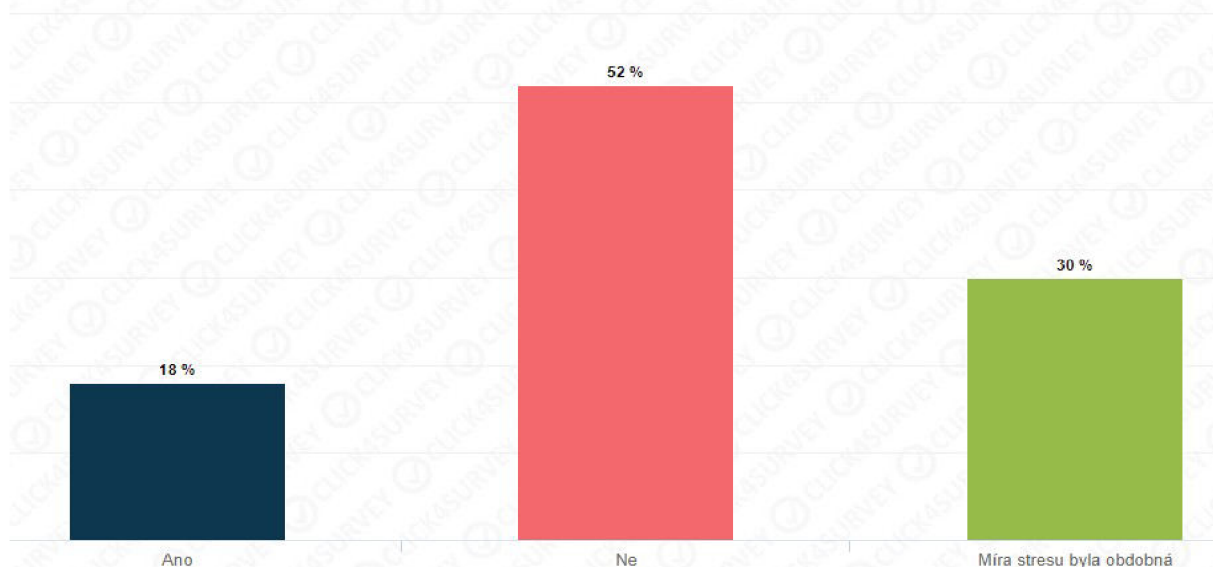
Zažíval/a jste větší pocit psychické pohody v domácím prostředí oproti konvenčnímu?



Graf č.13 – porovnání hladin psychické pohody v domácím a konvenčním pracovním prostředí

Otázka č. 13: Zažíval/a jste větší pocit psychické pohody v domácím prostředí oproti konvenčnímu? Lze vidět téměř totožné množství odpovědí ano a ne. Toto rozdělení lze přisuzovat charakteru jedince. Může se jednat o introverta, pro kterého je složité vést verbální komunikaci. Zároveň budou častí jedinci, které dokáže lidský kontakt rozproudit. Pro jisté osoby bude též platit, že neměli přístup k optimálním pracovním podmínkám v domácím prostředí (špatné internetové spojení aj.). Zbýlých 32% se vyjádřilo, že míra psychické pohody byla srovnatelná. Tyto výsledky rovněž budou odrazem vztahů na pracovišti. V případě, že bude pracovník v kolektivu spokojený bude pro něj přechod na home office těžší, než v případě neshod s ostatními včetně nadřízených a vice versa. Dalším z podpůrných vlivů pro psychiku v domácím prostředí je volba oblečení. Také záleží na tom, jak velké změny nastanou pro zaměstnance při přechodu na home office. Čím méně benefitů, bude domácí prostředí pracovníkovi přinášet, tím méně pro něj bude atraktivní. Je třeba rozlišovat pojem psychické pohody a prokrastinace. Prokrastinace je nežádoucí, ale v jisté míře nevyhnutelná. Pojem prokrastinace lze často spojovat s distrakcemi. Např. notifikace na mobilním telefonu mohou vést k prokrastinování (zpráva o náhrání nového videa a následné slédnutí). Hladinu psychické pohody také určuje adekvátní či neadekvátní odezva vedení na změny ve vývoji restrikcí spojených s pandemií. Při výrazné angažovanosti do sektorů zvláště postižených pandemií, lze očekávat automaticky sníženou hladinu psychické pohody. Může se jednat o zavření posiloven, restaurací či podnikání v cestovním ruchu. Častý výskyt onemocnění u blízkých, také neblaze ovlivní psychický stav zaměstnance.

Zažíval/a jste větší míru stresu při práci z domova oproti konvenčnímu pracovnímu prostředí?



Graf č. 14 – komparace hladiny stresu v domácím a konvenčním prostředí

Otázka č.14 se věnuje problematice stresu. U 52% lidí došlo k poklesu hladiny stresu. U 18% dotazovaných se míra stresu zvedla při práci z domova. Může se tomu tak dít, např. kvůli tomu, že oni sami, ostatní členové týmu či podřízení nemají potřebné zkušenosti se softwarem a tím se výrazně snižuje efektivita. U 30% respondentů nedošlo k výrazné změně. Zároveň jistá míra stresu je nezbytná pro rychlý a soustředěný výkon. U některých zaměstnanců mohlo dojít k závažným komplikacím spojených s výkonem jejich práce, které zavinila pandemie a proto na ně více doléhá stres. Pro 82% dotazovaných platí, že se jejich situace přinejmenším nezhoršila, což lze označit jako úspěšný přechod na home office těchto firem.

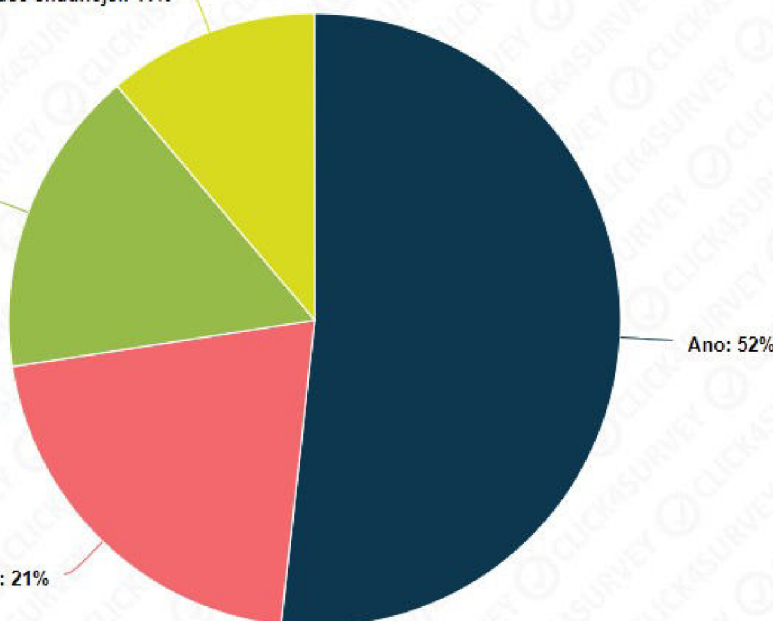
Byla pro vás komunikace s kolegy náročnější při home officu oproti konvenčnímu pracovnímu prostředí?

Pomocí technologií byla komunikace snadnější: 11%

Nepocítil jsem změnu: 16%

Ne: 21%

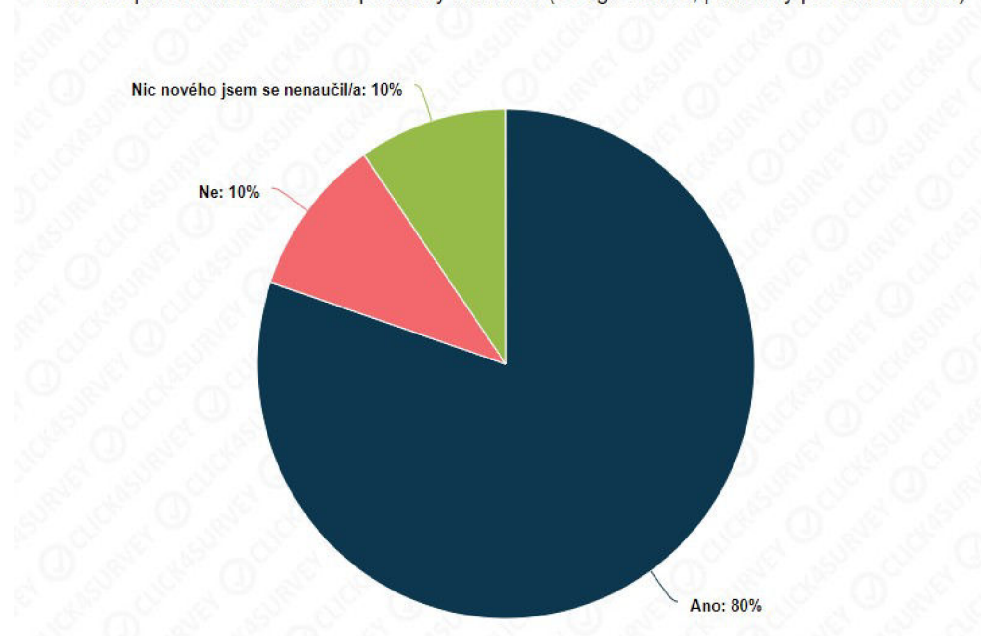
Ano: 52%



Graf č.15 – náročnost komunikace

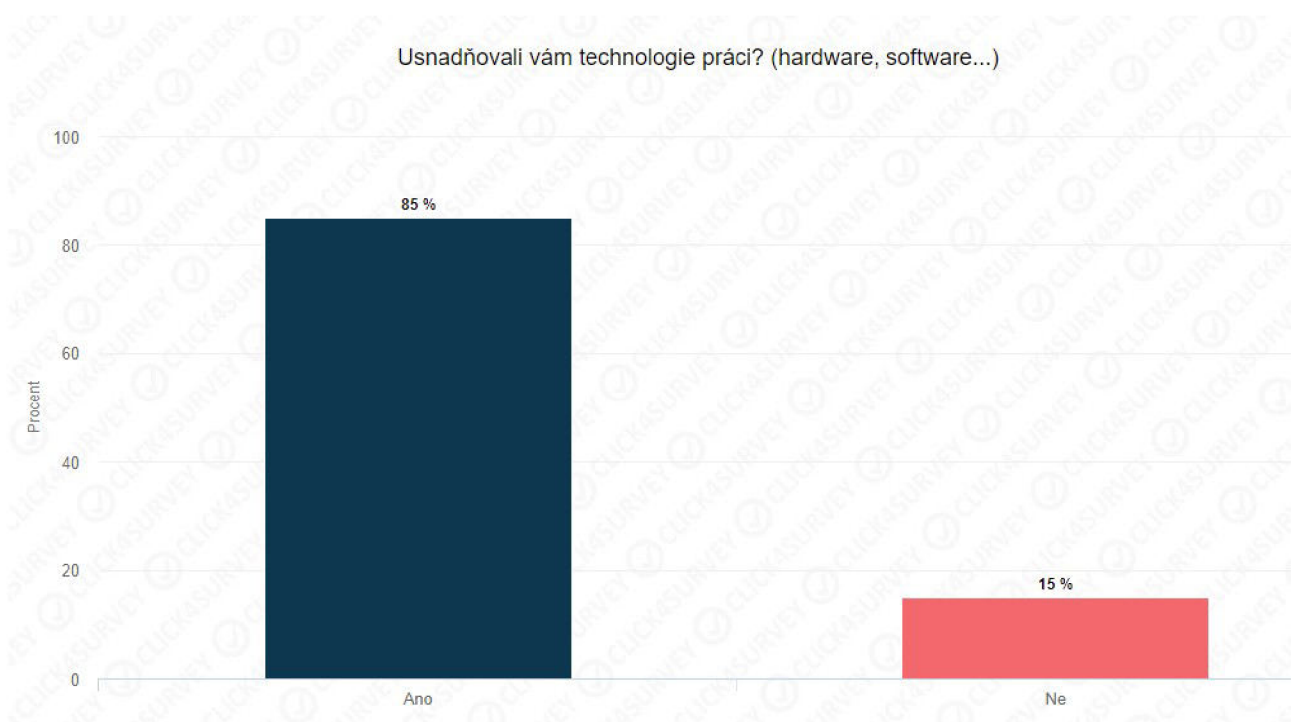
Otázka č. 15 týkající se efektivity komunikace v rozdílných pracovních prostředích ukazuje, že pro 52% tázaných představoval přechod na homeoffice změnu k horšímu v oblasti týmového dorozumívání. Pouhých 11% respondentů dokáže využít technologie k usnadnění komunikace. 37% respondentů nezaznamenalo změnu či zhoršení stavu komunikace.

Budete aplikovat nově naučené poznatky i nadále? (Google teams, platformy pro sdílení dat...)



Graf č. 16 – aplikace nově naučených schopností

Otázka č.16 se zabývá přínosem a dovzděláním ,které probíhalo při práci z domova. 80% tázaných se něco nového naučili a navíc budou tyto schopnosti a znalosti aplikovat nadále. Zbýlých 20% se buďto nic nenaučilo, nebo nabyté znalosti nemají v plánu v budoucnu užívat. Ve vztahu s psychologií lze vyzdvihnout komunikaci přes komunikační platformy typu: Zoom, Skype či Discord. U zaměstnanců pravděpodobně nastalo zlepšení vyhledávacích schopností na internetu a seznámení se s cloudovými úložišti.



Graf č. 17 – prospěšnost technologií

Otázka č.17 zní: Usnadňovali vám technologie práci? 85% tázaných odpovědlo ano. Může se jednat o aplikace jako: kalkulačka, excell, word, internet aj. Zbylým 15% ne.

6.5 Zhodnocení hypotéz

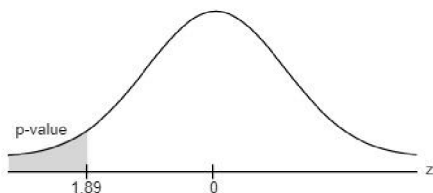
Hypotéza č.1

90% zaměstnanců pracovalo přímo v domácím prostředí

Test Statistic:

$$z = \frac{\bar{x} - \mu_0}{\sigma/\sqrt{n}} = \frac{95 - 90}{43/\sqrt{265}} = 1.89$$

p-Value Approach:



Standard Normal Table

z	.05	.06	.07	.08	.09
1.7	.9599	.9608	.9616	.9625	.9633
1.8	.9678	.9686	.9693	.9699	.9706
1.9	.9744	.9750	.9756	.9761	.9767

$$p\text{-value} = P(z \leq 1.89) = .9706$$

Rejection Rule: Reject H_0 if $p\text{-value} \leq \alpha$

$$p\text{-value} = .9706 > \alpha = .05$$

Conclusion: Do Not Reject H_0

Tabulka č. 1 – výpočet za pomoci hodnoty p

H01 není možné zamítnout

95% zaměstnanců zvolilo domov za místo kde pracovali. Tuto odpověď lze odůvodnit největší vybaveností zázemí, oproti ostatním alternativám, kterých činnost byla v průběhu pandemie pozastavena, nebo nejsou relevantní pro tázaného.

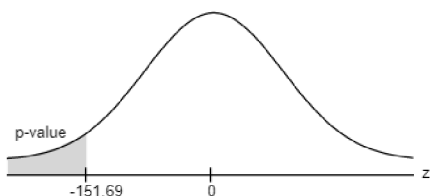
Hypotéza č. 2

míra psychické pohody byla stejná v domácím prostředí, díky možnosti uzpůsobení pracovních podmínek.

Test Statistic:

$$z = \frac{\bar{x} - \mu_0}{\sigma/\sqrt{n}} = \frac{32 - 50}{1.88/\sqrt{251}} = -151.69$$

p-Value Approach:



Standard Normal Table

z	.05	.06	.07	.08	.09
-151.7	.0000	.0000	.0000	.0000	.0000
-151.6	.0000	.0000	.0000	.0000	.0000
-151.5	.0000	.0000	.0000	.0000	.0000

$$p\text{-value} = P(z \leq -151.69) = .0000$$

Rejection Rule: Reject H_0 if $p\text{-value} \leq \alpha$

$$p\text{-value} = .0000 \leq \alpha = .05$$

Conclusion: Reject H_0

Tabulka č.2 – výpočet za pomoci p hodnoty

H02 byla zamítnuta.

Je třeba vzít v potaz, proč došlo ke značnému přesunu na home office a to je koronavirová pandemie, která měla nepříznivý dopad na psychiku zaměstnance. Lidé také mohou mít strach o ztrátu zaměstnání. Dlouhodobá sociální izolace je dalším nepříznivým faktorem.

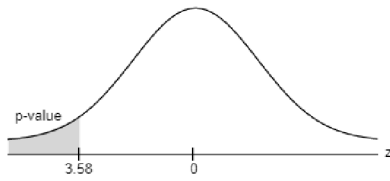
Hypotéza č. 3

10% respondentů setkala se zvýšenou potřebou užívat prostředky představující únik od reality

Test Statistic:

$$z = \frac{\bar{x} - \mu_0}{\sigma/\sqrt{n}} = \frac{17 - 10}{31/\sqrt{251}} = 3.58$$

p-Value Approach:



z	.05	.06	.07	.08	.09
3.4	.9997	.9997	.9997	.9997	.9998
3.5	.9998	.9998	.9998	.9998	.9998
3.6	.9999	.9999	.9999	.9999	.9999

$$p\text{-value} = P(z \leq 3.58) = .9998$$

Rejection Rule: Reject H_0 if $p\text{-value} \leq \alpha$

$$p\text{-value} = .9998 > \alpha = .05$$

Conclusion: Do Not Reject H_0

Tabulka č.3 – výpočet za pomoci p hodnoty

H_0 nelze zamítnout.

17% dotazovaných uvedlo, že zaznamenalo zvýšenou potřebu užívat prostředky představující únik od reality.

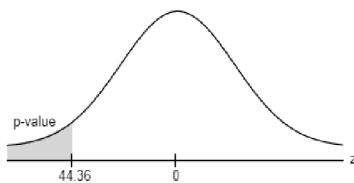
Hypotéza č.4

10% dotazovaných představovala komunikace s kolegy na dálku komplikaci

Test Statistic:

$$z = \frac{\bar{x} - \mu_0}{\sigma/\sqrt{n}} = \frac{52 - 10}{15/\sqrt{251}} = 44.36$$

p-Value Approach:



z	.04	.05	.06	.07	.08
44.2	1.0000	1.0000	1.0000	1.0000	1.0000
44.3	1.0000	1.0000	1.0000	1.0000	1.0000
44.4	1.0000	1.0000	1.0000	1.0000	1.0000

$$p\text{-value} = P(z \leq 44.36) = 1.0000$$

Rejection Rule: Reject H_0 if $p\text{-value} \leq \alpha$

$$p\text{-value} = 1.0000 > \alpha = .05$$

Conclusion: Do Not Reject H_0

Tabulka č.4 – výpočet za pomoci p hodnoty

H04 nelze zamítnout.

Práce z domova představovala problém v oblasti komunikace pro 52% dotazovaných. Tento poznatek lze označit jako jeden z nejdůležitějších důvodů, který narušuje plynulost a efektivitu práce.

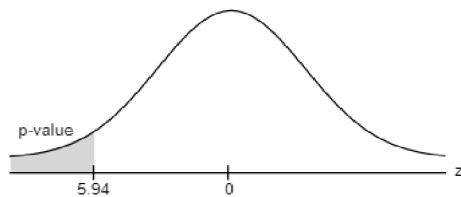
Hypotéza č.5

75% tázaných se naučilo nové hard a soft skills.

Test Statistic:

$$z = \frac{\bar{x} - \mu_0}{\sigma/\sqrt{n}} = \frac{90 - 75}{40/\sqrt{251}} = 5.94$$

p-Value Approach:



Standard Normal Table

z	.02	.03	.04	.05	.06
5.8	1.0000	1.0000	1.0000	1.0000	1.0000
5.9	1.0000	1.0000	1.0000	1.0000	1.0000
6.0	1.0000	1.0000	1.0000	1.0000	1.0000

$$p\text{-value} = P(z \leq 5.94) = 1.0000$$

Rejection Rule: Reject H_0 if $p\text{-value} \leq \alpha$

$$p\text{-value} = 1.0000 > \alpha = .05$$

Conclusion: Do Not Reject H_0

Tabulka č.5 – výpočet za pomoci p hodnoty

H05 nelze zamítnout.

90% tázaných se něco nového naučilo a 4/5 respondentů uvedlo, že nově nabyté poznatky budou využívat i nadále.

Zhodnocení cílů

Z výsledných odpovědí zaměstnanců firem lze označit internet za čtvrtou nejrozšířenější distrakci. Nejrozšířenější distrakcí je rodina. Dalším cílem bylo zjistit, zdalipak se více než polovina dotazovaných setkala s nedostatkem osobní komunikace. 69% dotazovaných pocítilo tento problém. Cíl č. 3 byl Zjistit, zdalipak byla hladina motivace vyšší v případě home officu. Hladina motivace v případě homeofficu byla nižší, konkrétně u 37% dotazovaných. Poslední cíl byl zjistit, zda je v domácím prostředí zaměstnanec efektivnější. Při zohlednění všech faktorů jsem došel k těmto závěrům: V období kdy si zaměstnanci zařizovali pracovní kout a obecně v období, kdy společnost ve které respondenti pracují zařizuje přesun na homeoffice, tak tato situace působí negativně na výkon zaměstnance. Než čistý home office se jeví mnohem efektivnější kombinace práce z domova a v konvenčním prostředí. Zároveň lze skloubit home office a prezenční meetingy. 23% respondentů se cítilo více efektivní při práci z domova, ale tento údaj může být zkreslený. Pro některé jedince může být práce z domova schůdnější ba i vhodnější, ale při zohlednění faktorů jako je zhoršená

komunikace s kolegy a samotná podstata místa, které pro práci není vhodné je prokazatelně lepší pracoviště kancelář. Objektivně bude zaměstnanec méně či srovnatelně efektivní. Jedná se o alternativu ke konvenčnímu prostředí, ale s přihlédnutím na dopady jako je sociální izolace ji shledávám spíše jako řešení vhodné pro omezení šíření viru. Konvenční prostředí v mnoha ohledech dominuje (menší výskyt návykových látek na pracovišti, či menší míra psychických problémů způsobených dlouhodobým výkonem práce z domova).

7 Výsledky a diskuze

Dle Bellmana a Behrensové, kteří prováděli výzkum v Německu zjistili, že u 56% dotazovaných se zvedla produktivita při práci z domova. 52% respondentů jejich studie uvedlo, že se zlepšila jak jejich práce, tak aspekty v osobním životě při přechodu na home office. Pro 38% zaměstnanců platilo, že strávili více času při práci z domova. Je pravděpodobné, že pokud by nehrála roli velikost bytu/domu ve kterém zaměstnanec pracuje a který by mohl být užit na vytvoření kanceláře, tak by byla míra efektivity celkově vyšší. Další z komplikací, která v průběhu pandemie nastává je samotné onemocnění a případný výskyt nemoci u blízkých jak z hlediska péče, tak psychologického. Prezence těchto skutečností více či méně zasáhne dynamiku práce zaměstnance. Zároveň vysoká rozšířenost nemoci mezi zaměstnanci a vedením některého ze sektorů firmy, může ovlivnit celkové fungování firmy. Při vytváření závěrů je třeba klást důraz na správnou interpretaci studovaného vzorku. Charaktery respondentů jsou velmi rozlišné, ať už z pohledu rozdělení temperamentů, tak povahy. Pro jistou skupinu respondentů budou představovat problém myšlenky týkající se toho, že nejsou dostatečně efektivní, zároveň se sníženou mírou zpětné vazby. Jiní lidé zase inklinují k prokrastinaci při práci z domova. V situaci, kdy je míra rozvolňování uzpůsobena setkávání jedinců případně menších skupin osob lze vytvořit schůdnější model fungování, než je kompletní přechod na home office. Může se jednat o týdenní týmové schůzky či jiné face-to-face jednání. V období seznamování se s působením onemocnění covid-19 byla pozorovatelná lidská negativní reakce na nově příchozí nebezpečí. Tato reakce je přirozená a byla predikovatelná. Psychický tlak vyvinutý působením pandemie, každý snášel jinak a nelze generalizovat. V této práci je převážně znevažovaná role rodiny, která je vykreslována jako distrakce. Větší propojení se spolubydlicími, převážně tedy s rodinou přináší zaměstnanci mnoho přínosů v oblasti wellbeingu a zlepšuje se work-life balance. Práce z domova se jeví jako velmi příhodná pro osoby, které mají ztížené dojíždění. Z dlouhodobého hlediska je velmi důležité jaký postoj pracovník k home officu zaujme. Negativní nálada ve společnosti v kombinaci se strachem může vést i k přepracování. Naproti tomu může zaměstnanec prohlubovat svůj pozvolný přechod do komfortní zóny. Ani jeden z těchto postupů nepovede k optimálnímu výkonu. V případě koronavirové pandemie došlo k významnému přechodu na homeoffice, který zapříčinil mnoho jevů – došlo ke snížení provozu v centrech měst v tzv. rush hours (čas od 6 do 10 hodin dopoledne a od 15-19 hodin odpoledne, kdy je zvýšený provoz). Friederike Mengel a Christoph Siemroth z Univerzity v Essexu provedli výzkum na 10 000 zaměstnancích velké asijské IT společnosti, kteří pracovali z domova. Uvádějí, že došlo ke 30% nárůstu času stráveného prací, zatímco výstupy vedoucí k cílům firmy byli v porovnání s konvenčním prostředím podprůměrné. Je možné, že podobné výsledky by vykazovali i ostatní sektory jako: bankovníctví, stavebnictví či veřejná správa. Lze konstatovat, že práce z domova je velmi spjata s návyky, které mohou zlepšit různé aspekty života zaměstnance a v konečném důsledku mohou mít vliv i na celkovou produktivitu. Za tyto návyky lze označit přípravu zdravějšího jídla či více spánku s větším důrazem na spánkovou a duševní hygienu. Každý z dotazovaných bude mít odlišnou zkušenost s home officem a bude vnímat tento model jako více či méně funkční. Benefity, které by práce z domova mohla do budoucna poskytovat mohou být převáženy individuálními preferencemi zaměstnance. Takto lze interpretovat otázku č.5, kdy žádný z dotazovaných nezvolil svou preferenci jako čistě práci z domova. Důvody mohou být: přátelé v pracovním kolektivu, společně se snadnější komunikací, lepším vybavením kanceláře aj. V dřívějších dobách bylo vyzkoumáno, že home office způsobuje inklinaci k nezdravému nastavení

mysli, které je označované jako always on mentality/always on mindset. Toto počínání se vyznačuje zkracováním času vyhrazeného pro ostatní aktivity než práce a spánek. Lze také najít aktivity, které napomáhají ke správnému work-life balance. Jedná se především o sportovní aktivity a čas trávený v přírodě. V České republice byly jistou dobu platné restrikce týkající se sportovních aktivit, což představuje velmi nepříznivou skutečnost obzvláště pro zaměstnance na home officu. Také již dříve v případě práce z domova byl pozorován zvýšený tlak na zaměstnance, pocit samoty, úzkosti izolace a stresu. Zvýšená míra stresu byla rovněž pozorována na mnou pozorovaném vzorku osob, konkrétně v 18%. Další termíny využívané ve spojení s prací z domova jsou: ponorková nemoc, coping mechanismy, zakokonování a tzv. záchvatovité sledování. Ponorková nemoc nastává při trávení valné většiny času ve společnosti úzkého kruhu stejných lidí typicky v rozměrově omezených prostorech. U sledovaného vzorku pracovníků je velká pravděpodobnost výskytu ponorkové nemoci, protože 60% dotazovaných odpovědělo, že pro ně rodina představuje distrakci. Prezence tohoto jevu byla pozorována i v České republice v průběhu pandemie. Zakokonování představuje změnu preferencí v trávení volného času, kdy člověk dává přednost trávit čas doma a často i o samotě. K zakokonování mohlo dojít u zaměstnanců, kterým pandemie výrazně narušila možnost provozu koníčků. Binge watching neboli záchvatovité sledování ukazuje na nově vznikající problém, který je umocněn fungováním platform jakými jsou Tik tok, Netflix či Youtube. Díky mechanismům, kdy médium nabízí uživateli doporučená videa na základě jeho preferencí v kombinaci s automatickým přehráváním následujícího videa, které umocňuje návykovost produktů, lze tyto platformy označit jako rizikové, díky tomu že odvádí pozornost. Jako coping mechanismy jsou označovány reakce na rozdílné podněty. Rozlišné coping mechanismy mohou být vnímány buďto negativně (drogy, televize, PC hry...) či pozitivně (sport, otužování, či zábava spojená s poznáváním a učením se). V oblasti fungování homeofficu existuje pro firmy mnoho prostoru pro zdokonalení. Revoluční mohou být nově přicházející technologie jako je metaverse a decentraland, které pomáhají lépe propojit lidi. Psychologický vliv má i prádlo, které má na sobě zaměstnanec. Je doporučováno odlišovat oděvy pracovní a domácí. Zaměstnavatel rovněž ustanovuje pravidla a vnitřní řád na home officu, který může zahrnovat pravidelné videohovory, nutnost dresscodu aj. Na situaci pandemie je možné pohlížet jako na výraznou změnu v mnoha oblastech včetně fungování firem. Na tuto změnu lze aplikovat tzv. křivku změny (the change curve). Podle Wrighta, který učinil tento objev se lidská reakce na změnu dělí do tří částí. Pro prvotní fázi jsou typické nálady jako šok, strhnutost či odmítání. Ve fázi 2 dochází k přechodu od strachu po zlost a depresi. Ve fázi tři dochází k pochopení, přijetí a posunu vpřed. Psychologická studie covidové pandemie ve Španělsku od Fabie Moreles-Vivesové a Jorgeho-Manuela Duenase z Tarragonské Univerzity shledala, že se lépe než ostatní adaptovali manželé a lidé, kteří cítí hojnost osobního štěstí. Další poznatek byl, že první 4 týdny jsou pro správnou adaptaci naprosto klíčové. Lze předpokládat, že by došlo při bližším zkoumání k obdobným výsledkům. Nejčastější odpovědi na otázku na deficit osobní komunikace byla: Pocítil jsem deficit osobní komunikace a obtěžovalo mě to, což ukazuje na jistý společenský problém šměřující k opatřením, která byla zavedena vládou v souvislosti s pandemií. Zmírnit tento stav se dá větším důrazem na rodinné zvyklosti (společný nedělní oběd apod.). Jako dobrý předpoklad pro úspěšnou adaptaci se jeví neměnit čas a pořadí pracovních aktivit, protože jinak může dojít k celkovému narušení fungování jedince. Pro 60% dotazovaných se jedná o první kontakt s prací z domova. Zaměstnavatel by měl zvolit správný přístup při spolupráci s těmito jedinci. Pro firmu je žádoucí provést instruktáž zaměstnanců, případně vytvořit soubor doporučení. Dle Evropských statistik v České republice dlouhodobě pracuje z domova 4% lidí. Tento údaj je téměř tožný s námi zjištěnými 3%. Objem pracovních povinností mohl rovněž být rozdílný. V průběhu pandemie pro zaměstnance docházelo k teoretické časové úspoře, způsobené absencí času stráveného dojížděním. Zaměstnanci, kteří byli více efektivní s velkou pravděpodobností využili volnosti při adjustaci pracovních podmínek. Nejvýraznější podporou může být vytvoření separované kanceláře, kde si zaměstnanec dle osobních preferencí nakládá s teplotou v místnosti, mírou světla a ostatními proměnnými. Další faktor, jenž ovlivní pracovní morálku zaměstnance je schopnost správného využití času a plánování. Určitá zahraniční média označují hybridní pracovní model za ten, který bude v budoucnu dominovat, díky

jeho nesporným výhodám. Tyto výhody jsou: absence dojíždění a vyspělejší možnosti softwaru, služeb a aplikací.

8 Závěr

Dle výsledků dotazníků lze konstatovat, že nezbytnou pomůckou pro práci z domova je notebook či stolní počítač. Tuto situaci firmy často řešily distribucí firemních notebooků. Jedním z pozorovaných fenoménů v průběhu pandemie byl zvýšený zájem o mazlíčky a jejich případné pořízení. Z dat se dá vyvodit, že došlo k masivnímu přesunu do digitální sféry v různých oblastech. Kancelářské pomůcky a tištěné dokumenty jsou ve své praktické využitelnosti na ústupu. S tímto jevem je spojená také menší využitelnost zařízení jako jsou tiskárny a scannery. Jako jeden z nejdrastičtějších faktorů, který negativně mohl působit na psychiku zaměstnance byl strach o ztrátu svého místa v průběhu pandemie. Největší potenciál pro zlepšení fungování zkoumaných společností je znatelný v sektoru komunikace. Procento využití technologií a softwaru zaměstnanci je na dobré úrovni, ale dle dat zaměstnanci nedokážou využít jejich potenciál v plné míře. Nelze také jednoznačně konstatovat, že tyto výsledky jsou směrodatné z důvodu doby provedení dotazníkové šetření. Došlo by k zjištění jiných odpovědí v průběhu prvních 3 měsíců pandemie, po roce a půl od března roku 2020, kdy byl u nás zaznamenán první případ nakažení a 5 let od počátku pandemie. Je viditelná postupná trendová linie u ukazatelů adaptace zaměstnanců na nově vzniklou situaci. Z námi provedeného dotazníkového šetření lze vyvodit, že je velký prostor pro implikaci alternativ, kde se dá pracovat. Je možné, že někteří dotazovaní kombinovali místo pro práci. Může se jednat o kombinace: chaty a domova, chaty a automobilu a podobně. V období, kdy bez některého z vládně uznaných důvodů nebyl možný přesun mezi regiony, byla redukována možnost práce ve vlaku. Vlakové spojení na dálkových trasách velmi často poskytuje veškeré potřebné vybavení pro práci (možnost nabíjení, bezdrátové internetové připojení aj.). Z dlouhodobého hlediska lze najít pozitiva v jistých ohledech, které způsobila pandemie. Především se jedná se o schopnosti firem a jejich zaměstnanců v oblasti online prezence. Jako pozitivní lze označit, že studované celky zvládly fungovat i při výrazných změnách. Je třeba zdůraznit, že byly sledovány pouze některé segmenty ekonomiky. Tyto výsledky nelze škálovat pro všechny profese. Někteří zaměstnanci nemají možnost dlouhodobě uplatňovat práci z domova, ať již z osobních důvodů tak z důvodu nařízení zaměstnavatele. Momentálně v České republice existuje jistý zájem o homeoffice. Tuto možnost výkonu práce umožňuje například společnost dáme jídlo na postech administrativního charakteru a mnohé další. V mnoha ohledech lze pozorovat postupné překonávání překážek spojených s homeofficem. 92% zaměstnanců odvádělo po adaptaci na vzniklou situaci plnohodnotnou práci, což lze vnímat jako uspokojující, ale celková efektivita a objem vykonané práce byl snížen. Závěry vyvozené z této studie se shodují s většinou obecně uznávaných poznatků (např. vypořádání a následné označení rodiny za největší distrakci stejně jako společnost Morgan Lovell v roce 2017). 66% dotazovaných považuje kombinaci domácího a konvenčního pracovního prostředí za optimální model fungování. S mírou efektivitě práci z domova je úzce spojeno umění praktikovat mindfulness. Ve velké míře námi zjištěné údaje vykreslují Gaussovu křivku. Větší efektivita práce může nastat v případě, kdy je zaměstnanec nucen zajistit větší příjem či dochází k jinak krizové situaci. Tyto situace se vyskytly ve zvýšené míře v době pandemie. Pro pracovní aktivity typu meeting bude vždy lepší konvenční prostředí, protože je k tomu uzpůsobené. Zatímco pro kreativní činnosti může být domácí prostředí vhodnější. Jedno z možných vysvětlení, proč 15% dotazovaných nevyužívalo plný potenciál převážně softwaru je, že nebyli od zaměstnavatele dostatečně instruováni. Také je pravděpodobné, že budou spíše patřit ke starší části věkového spektra, spojeného se sníženou schopností učit se novým věcem. Vyšší využití technologií rovněž má za následek i svá negativa. V oblasti komunikace jde u firem vidět velký prostor pro zlepšení. Optimální je zavedení sítě group chatů na jisté platformě a větší integrace informačních systémů. Informační systémy používají pouze některé firmy. Lepší implementaci a přizpůsobením IS dané situaci by mohlo rovněž napomoc propojení pracovníků. Lze zmínit i výhody spojené s komunikací na dálku, při písemném projevu lze neomezeně pozměňovat znění a při videohovorech jsou lidé na

komunikaci více soustředění. Implementace prvků spojených s prací z domova vyžaduje určitý čas, který lze vnímat jako prodlevu. Pro mnoho zaměstnanců byla zásadní aktualizace relevantního vybavení. Pořízení si mikrofону, webkamery a ostatního potřebného příslušenství, také situaci komplikuje, zvláště při zohlednění faktu, že v prvních týdnech pandemie nebyly k dostání webkamery. Domácí prostředí se nedá pokládat za zcela plnohodnotné pro práci, dokud nejsou provedeny řádné úpravy, které by poskytovaly přinejmenším stejné možnosti jako v prostředí konvenčním. Pro zaměstnance Reiffeisen banky i krajského úřadu znamenal přechod na home office více komplikací díky důrazu na zabezpečení. Ekonomické srovnání práce v kanceláři a z domu se může jevit jako velmi neprospěšné pro domov. Výběr také může být ovlivněn postojem zaměstnavatele ohledně home officu. Pro zaměstnance, kteří jsou odpůrci stereotypu se může jevit jako východisko kombinace konvenčního a domácího pracovního prostředí.

7 Seznam použitých zdrojů

Prediction of cyberslacking when employees are working away from the office O'Neill, TA (O'Neill, Thomas A.)[1];Hambley, LA(Hambley, Laura A.)[1];Bercovich, A(Bercovich, Angelina)[1] 2014 - https://apps.webofknowledge.com/full_record.do?product=WOS&search_mode=GeneralSearch&qid=7&SID=F5PjsfAdFMRZioZkTmi&page=1&doc=2

Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 530–541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.530> 2002
https://www.researchgate.net/publication/11284305_Five-Factor_Model_of_Personality_and_Job_Satisfaction_A_Meta-Analysis

Working from home during the COVID-19 outbreak in Sweden: effects on 24-h time-use in office workers By:Hallman, DM(Hallman, David M.)[1];Januario, LB(Januario, Leticia Bergamin)[1];Mathiassen, SE(Mathiassen, Svend Erik)[1];Heiden, M(Heiden, Marina)[1];Svensson, S(Svensson, Sven)[1];Bergstrom, G(Bergstrom, Gunnar)[1,2] 2021
https://apps.webofknowledge.com/full_record.do?product=WOS&search_mode=GeneralSearch&qid=29&SID=F5PjsfAdFMRZioZkTmi&page=4&doc=34

SLOVAK BUSINESS ENVIRONMENT DEVELOPMENT UNDER THE INDUSTRY 4.0 AND GLOBAL PANDEMIC OUTBREAK ISSUES By:Grencikova, A(Grencikova, Adriana)[1];Navickas, V(Navickas, Valentinas)[2];Kordos, M(Kordos, Marcel)[3];Huzevka, M(Huzevka, Matej)[1] 2021
https://apps.webofknowledge.com/full_record.do?product=WOS&search_mode=GeneralSearch&qid=1&SID=F69YR9OW6ksrtMVer3d&page=1&doc=6

The impact of reduced working on mental health in the early months of the COVID-19 pandemic: Results from the Understanding Society COVID-19 study By:Ferry, F (Ferry, Finola)[1];Bunting, B(Bunting, Brendan)[2];Rosato, M(Rosato, Michael)[1];Curran, E(Curran, Emma)[1];Leavey, G(Leavey, Gerard)[1] 2021
https://apps.webofknowledge.com/full_record.do?product=WOS&search_mode=GeneralSearch&qid=7&SID=F69YR9OW6ksrtMVer3d&page=2&doc=11

The Impact of Pets on Everyday Life for Older Adults During the COVID-19 Pandemic By:Applebaum, JW (Applebaum, Jennifer W.)[1];Ellison, C(Ellison, Carlyn)[2];Struckmeyer,

L(Struckmeyer, Linda)[2];Zsembik, BA (Zsembik, Barbara A.) 2021
[https://apps.webofknowledge.com/full_record.do?
product=WOS&search_mode=GeneralSearch&qid=19&SID=F69YR9OW6ksrtMVer3d&page=1&
doc=1](https://apps.webofknowledge.com/full_record.do?product=WOS&search_mode=GeneralSearch&qid=19&SID=F69YR9OW6ksrtMVer3d&page=1&doc=1)

Using MobileFoodDeliveryApplications during COVID-19Pandemic: An Extended Model of
Planned Behavior Al Amin, M(Al Amin, Md)[1];Arefin, MS (Arefin, Md Shamsul)[2];Alam,
R(Alam, Razib)[3];Ahammad, T(Ahammad, Taslim)[2,4];Hoque, MR(Hoque, Md Rakibul)[5,6]
2021
[https://apps.webofknowledge.com/full_record.do?
product=WOS&search_mode=GeneralSearch&qid=25&SID=F69YR9OW6ksrtMVer3d&page=3&
doc=21](https://apps.webofknowledge.com/full_record.do?product=WOS&search_mode=GeneralSearch&qid=25&SID=F69YR9OW6ksrtMVer3d&page=3&doc=21)

Working from home during the COVID-19 pandemic, its effects on health, and recommendations:
The pandemic and beyond By:Okuyan, CB (Okuyan, Canan Birimoglu)[1,2];Begen, MA(Begen,
Mehmet A.)[3] 2021
[https://apps.webofknowledge.com/full_record.do?
product=WOS&search_mode=GeneralSearch&qid=4&SID=C3mGgx2Jq6lZsjFoULV&page=1&do
c=1](https://apps.webofknowledge.com/full_record.do?product=WOS&search_mode=GeneralSearch&qid=4&SID=C3mGgx2Jq6lZsjFoULV&page=1&doc=1)

Researchers working from home: Benefits and challenges By:Aczel, B (Aczel, Balazs)
[1] ; Kovacs, M (Kovacs, Marton)[1,2] ; van der Lippe, T (van der Lippe, Tanja)[3] ; Szaszi,
B (Szaszi, Barnabas)[1] 2021
[https://apps.webofknowledge.com/full_record.do?
product=WOS&search_mode=GeneralSearch&qid=22&SID=C4erG9waMXC9QcTzy5h&page=13
&doc=128](https://apps.webofknowledge.com/full_record.do?product=WOS&search_mode=GeneralSearch&qid=22&SID=C4erG9waMXC9QcTzy5h&page=13&doc=128)

On the global COVID-19 pandemic and China's FDI By:Fang, J (Fang, Jing)[1] ; Collins,
A (Collins, Alan)[2] ; Yao, SJ (Yao, Shujie) 2021
[https://apps.webofknowledge.com/full_record.do?
product=WOS&search_mode=GeneralSearch&qid=2&SID=C4m4H5Wact28MBA2qGh&page=1&
doc=2](https://apps.webofknowledge.com/full_record.do?product=WOS&search_mode=GeneralSearch&qid=2&SID=C4m4H5Wact28MBA2qGh&page=1&doc=2)

Loneliness and social isolation during the COVID-19 pandemic Tzung-Jeng Hwang,1 Kiran
Rabheru,2 Carmelle Peisah,3 William Reichman,4 and Manabu Ikeda5 2020
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7306546/>

Battling the Modern Behavioral Epidemic of Loneliness: Suggestions for Research and
Interventions. Jeste 2020 <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32129811/>

FRIED, Jason a David Heinemeier HANSSON. Práce na dálku: zn.: Kancelář zbytečná. V Brně:
Jan Melvil, 2014. Žádná velká věda. ISBN 978-80-87270-99-8.

BLATNÝ, Marek. Psychologie osobnosti: hlavní témata, současné přístupy. Praha: Grada, 2010.
Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-3434-7.

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

ARNOLD, John. Psychologie práce: pro manažery a personalisty. Brno: Computer Press, c2007.
Praxe manažera (Computer Press). ISBN 978-80-251-1518-3.

HONZÁK, Radkin, Karel DRBAL, Václav CÍLEK, et al. Doba koronavirová. Praha: Zed', [2020].
ISBN 978-80-907674-4-7.

KOHOUTEK, Rudolf a Jaroslav ŠTĚPANÍK. Psychologie práce a řízení. Brno: CERM, 2000. ISBN 80-214-1552-5.

MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, Michaela. Rodina a práce: jak je sladit a nezbláznit se. Praha: Portál, 2009. Rádcí pro rodiče a vychovatele. ISBN 978-80-7367-615-5.

FONTANA, David. Stres v práci a v životě: jak ho pochopit a zvládat. Přeložil Alice ZAVADILOVÁ. Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-262-1033-7.

Seiwert, L. J.. Jak si zorganizovat čas: time management: během 30 minut víte víc! Gabal 2012 978-80-7306-579-9 .

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

WALLSTEINOVÁ, M. 2003. Psychologické aspekty zvládání změn v organizaci. Praha

Psychologie dnes 2021 číslo 3 27. ročník Cesta z covidové frustrace Pavla Koucká
<https://online.fliphtml5.com/wxmm/nezb/#p=1>

Československá psychologie 2021 / ročník LXV / číslo 2 COVID-19 NA SLOVENSKU: EKONOMICKÉ, SOCIÁLNE A PSYCHOLOGICKÉ FAKTORY SUBJEKTÍVNEJ POHODY A SYMPTÓMOV DEPRESIE V ČASE PANDÉMIE JOZEF DŽUKA, ZUZANA KLUČÁROVÁ, PETER BABINČÁK
<https://ceskoslovenskapsychologie.cz/index.php/csps/article/view/70>

Mladá fronta dnes 13.3.2021

https://www.idnes.cz/ekonomika/zahranicni/pandemie-zvyseny-zajem-o-domaci-zvirata-chovatele-v-britanii.A210312_110253_eko-zahranicni_vebe?

Reflex 6.2.2021 Home office je ideálním podhoubím pro domácí pití Jan Dědek

<https://www.reflex.cz/clanek/rozhovory/105331/home-office-je-idealnim-podhoubim-pro-domaci-piti-rika-adiktolog-dusan-randak.html>

Forbes 15.3.2020 5 Tips To Balance Remote Working While Your Family Is Also At Home

Kourtney Whitehead

<https://www.forbes.com/sites/kourtneywhitehead/2020/03/15/5-tips-to-balance-remote-working-while-your-family-is-also-at-home/?sh=26f379474843>

Lidovky 16.3.2021 Je stresující dívat se při videohovorech sám na sebe, říká psychoterapeutka. Jaká jsou rizika práce z domova? Alena Pecháčková

https://www.lidovky.cz/relax/lide/videokonference-jsou-narocne-na-pozornost-a-mohou-lidi-stresovat-z-mnoha-duvodu-rika-psychoterapeutk.A210315_091024_lide_ape

Forbes 22.8.2019 Jak dosáhnout work-life balance?

<https://forbes.cz/vyzva-jak-dosahnout-work-life-balance/>

Zdravotnický deník 6.12. 2020 Pandemie tíží psychiku Čechů, hlavně těch mladých. Ludmila Hamplová

<https://www.zdravotnickydenik.cz/2020/12/pandemie-tizi-psychiku-cechu-hlavne-tech-mladych-je-ale-take-prilezitosti-jak-zlepsit-peci-o-dusevni-zdravi/>

Český rozhlas dvojka 19.4.2021 Trpíte anorexií nebo bulimií? Izolovaný člověk se může v době

covidu ještě zhoršit

<https://plus.rozhlas.cz/trpите-anorexii-nebo-bulimii-izolovany-clovek-se-muze-v-dobe-covidu-jeste-8472240>

Internetové stránky vlády 2021

<https://www.vlada.cz/en/media-centrum/aktualne/measures-adopted-by-the-czech-government-against-coronavirus-180545/>

Česká televize 7.7.2021 Česká populace pandemii Covid-19 z hlediska duševního zdraví zvládla

<https://www.youtube.com/watch?v=CzjqeDh6xvQ>

8) Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratk

8.1 Seznám obrázků

Obrázek č. 1 -	str.9
Obrázek č. 2 -	str.10
Obrázek č. 3 -	str.17
Obrázek č. 4 -	str.19
Obrázek č. 5 -	str.21
Obrázek č. 6 -	str.21

8.2 Seznam grafů

Graf č.1 -	str.29
Graf č.2 -	str.30
Graf č.3 -	str.31
Graf č.4 -	str.32
Graf č.5 -	str.33
Graf č.6 -	str.34
Graf č.7 -	str.35
Graf č.8 -	str.36
Graf č.9 -	str.37
Graf č.10 -	str.38
Graf č.11 -	str.38
Graf č.12 -	str.39
Graf č.13 -	str.40
Graf č.14 -	str.41
Graf č.15 -	str.42
Graf č.16 -	str.42
Graf č.17 -	str.43

8.3 Seznam tabulek

Tabulka č.1 -	str.45
Tabulka č.2 -	str.46
Tabulka č.3 -	str.46
Tabulka č.4 -	str.47
Tabulka č.5 -	str.48

8.4. Výčet zkratk

WFH – z anglického Work from home, pracovat z domova
HARD SKILLS – například IT znalosti či nové poznatky o bezpečnosti práce
SOFT SKILLS – například komunikační či organizační schopnosti
RUSH HOURS – dopolední a odpolední hodiny vyznačující se zvýšenou dopravou ve městech
ALWAYS ON MENTALITY – nastavení mysli, kdy zaměstnanec neustále zkracuje čas věnovaný koníčkům a využívá ho primárně k práci
CHANGE CURVE – křivka popisující lidskou reakci na změnu

9 Přílohy

- 1) Jaké úseky v životě jste pracovali na homeoffice?
 - A. Jen po dobu koronavirové pandemie (cca od března 2020 do května 2021)
 - B. Jindy než po dobu koronavirové pandemie
 - C. Většinu kariéry
 - D. Ojediněle

- 2) Adaptoval/a jste se dobře na změny v souvislosti s pandemií covid-19?
 - A. Ano
 - B. Ano, ale bylo to zdlouhavé a namáhavé
 - C. Ne
 - D. V tomto období jsem nepracoval z domova

- 3) S jakými distrakcemi jste se setkali? (možnost zaškrtnout více)
distrakce - primárně objekty, které ruší od práce
Rodina
Mazlíček
Internet
PC hry
Hudba
Televize
Mobilní telefon
Jídlo pití apod
Ostatní věci na práci

- 4) Cítil/a jste se na homeoffice více efektivní?
 - A. Ano
 - B. Ne
 - C. Záleží na druhu práce
 - D. Byl/a jsem srovnatelně efektivní

- 5) Jaké prostředí preferujete z dlouhodobého hlediska?
 - A. Konvenční pracovní prostředí
 - B. Domácí
 - C. Kombinace konvenčního pracovního prostředí a domácího
 - D. Kavárna/park apod.

- 6) Jaké „nástroje“ jste používali nejčastěji?
 - A. Notebook/stolní počítač
 - B. Specifické nástroje pro moji profesi (malíř-štětec, kadeřník nůžky)

C. Dokumenty v tištěné formě a kancelářské potřeby

D. Jiné: _____

7) Kde jste primárně pracovali?

A. Doma

B. V přírodě

C. Sdílené kanceláře/kavárny apod.

D. Jiné: _____

8) Chyběli vám doma nějaké věci potřebné pro výkon práce? (např. dokumenty, mikroskop apod.)

A. Ano a situace se nevyřešila

B. Ano, ale situace se vyřešila

C. Ne

9) Potýkal/a jste se se zvýšenou potřebou užívat prostředky, které mohou představovat „únik od reality„?

A. Ano, jaké? _____ (např. alkohol, drogy, sociální sítě, počítačové hry)

B. Ne

C. Zaznamenal/a jsem sníženou potřebu užívat tyto prostředky

10) Udála se nějaká změna ve vašem vztahu k mazlíčkovi v průběhu pandemie?

A. Ano, koupil jsem si mazlíčka

B. Ano, zbavil jsem se mazlíčka

C. Ano, více jsem se sblížil s mazlíčkem

D. Ne

11) Pociťoval/a jste deficit osobní komunikace?

A. Ano, ale zvykl jsem si

B. Ano a obtěžovalo mě to

C. Ne

12) Cítil/a jste se více motivovaný při práci z domova?

A. Ano

B. Ne

C. Hladina motivace byla podobná

13) Zažíval/a jste větší pocit psychické pohody v domácím prostředí oproti konvenčnímu?

A. Ano

B. Ne

C. Míra psychické pohody byla srovnatelná

14) Zažíval/a jste větší míru stresu při práci z domova oproti konvenčnímu pracovnímu prostředí?

A. Ano

B. Ne

C. Míra stresu byla obdobná

15) Byla pro vás komunikace s kolegy náročnější při home officu oproti konvenčnímu pracovnímu prostředí?

A. Ano

B. Ne

- C. Nepocítil jsem změnu
- D. Pomocí technologií byla komunikace snadnější

16) Budete aplikovat nově naučené poznatky i nadále? (Google teams, platformy pro sdílení dat...)

- A. Ano
- B. Ne
- C. Nic nového jsem se nenaučil/a

17) Usnadňovali vám technologie práci? (hardware, software...)

- A. Ano
- B. Ne