

Univerzita Hradec Králové
Fakulta informatiky a managementu
Katedra managementu

Spokojenost zaměstnanců v kanceláři vs. home office v IT firmě

Bakalářská práce

Autor: Tomáš Dyntar
Studijní obor: Ekonomika a management

Vedoucí práce: Ing. Václav Zubr, Ph.D.

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci zpracoval samostatně a s použitím uvedené literatury.

V Hradci Králové dne 20.4. 2024

Tomáš Dyntar

Poděkování

Tímto bych rád poděkoval vedoucímu této bakalářské práce panu Ing. Václavu Zubrovi, Ph.D. za odborné vedení, mimořádnou vstřícnost a trpělivost při zpracovávání této bakalářské práce. Také bych rád poděkoval vedení a zaměstnancům IT firmy s pobočkou v Hradci Králové za informace a čas, který mi věnovali.

Anotace

Bakalářská práce porovnává míru spokojenosti zaměstnanců pracujících v kanceláři oproti těm, kteří pracují z domova v rámci IT firmy. Teoretická část se zabývá definicí a významem pojmu pracovní spokojenost zaměstnance a jejím vlivem na pracovní výkon. Jsou popsány výhody a nevýhody obou pracovních prostředí a faktory, které mohou ovlivnit spokojenost zaměstnanců. Dále se věnuje problematice metodologie výzkumu a různými metodami získání dat. V praktické části je provedeno šetření mezi zaměstnanci IT firmy. Získané poznatky nám umožní lépe pochopit faktory, které ovlivňují spokojenost zaměstnanců pracujících v kanceláři nebo z domova. Data jsou získávána pomocí dotazníkového šetření u IT firmy působící v celé České republice, která má i pobočku v Hradci Králové. V závěru práce jsou prezentovány poznatky plynoucí z porovnání obou pracovních prostředí. Hlubší porozumění problematice spokojenosti zaměstnanců v IT firmách, umožňuje navrhnout řešení pro optimalizaci pracovních podmínek jak v kanceláři, tak ve formátu home office.

Klíčová slova: spokojenost zaměstnanců, home office, IT firma, kancelář, pracovní flexibilita, motivace, efektivita, work-life balance

Annotation

Title: Employee satisfaction in the office vs. home office in an IT company

This bachelor's thesis compares the level of satisfaction of employees working in an office versus those who work from home for an IT company. The theoretical part deals with the definition and meaning of the concept of employee job satisfaction and its effect on work performance. The advantages and disadvantages of both work environments and factors that can influence employee satisfaction are described there. It also deals with the issue of research methodology and various methods of data acquisition. In the practical part, a survey is conducted among IT company employees. The knowledge gained will allow us to better understand the factors that influence the satisfaction of employees working in the office or from home. The data is obtained using a questionnaire survey at an IT company operating throughout the Czech Republic, which also has a branch in Hradec Králové. At the end of the thesis, the findings resulting from the comparison of both work environments are presented. A deeper understanding of the issue of employee satisfaction in IT companies allows us to design solutions for optimizing working conditions both in the office and in the home office format.

Keywords: employee satisfaction, home office, IT company, office, work flexibility, motivation, efficiency, work-life balance

Obsah

1 Úvod.....	1
2 Cíle práce a metodika zpracování	2
3 Teoretická východiska pracovní spokojenosti	3
3.1 Definice pracovní spokojenosti	3
3.2 Pracovní postoje	3
3.3 Teorie pracovní spokojenosti	4
3.4 Faktory pracovní spokojenosti	5
3.5 Spokojenost a pracovní chování.....	6
3.6 Výhody a nevýhody práce na home office	7
3.7 Výhody a nevýhody práce v kanceláři	9
4 Praktická část práce	11
4.1 Úvod do praktické části práce	11
4.2 Metodika sběru dat	11
4.3 Dotazníkové šetření.....	13
5 Shrnutí výsledků.....	30
6 Závěr a doporučení.....	40
7 Seznam použitých zdrojů	42
8 Seznamy	44
8.1 Seznam obrázků	44
8.2 Seznam tabulek	44
8.3 Seznam grafů.....	44
9 Přílohy	46
9.1 Dotazník pracovní spokojenosti	46
9.2 Zadání práce	53

1 Úvod

V souvislosti s nástupem digitalizace a pokrokem v komunikačních technologiích se mění pracovní možnosti směrem k většímu důrazu k práci na dálku, což zahrnuje práci z domova. K dramatické změně přispěla pandemie COVID-19. V reakci na vyhlášená karanténní opatření musely mnohé společnosti v roce 2020 a následujících letech přejít na práci z domova jako na nouzové řešení krizové situace. To přineslo nové možnosti a výzvy v organizaci práce a udržování spokojenosti zaměstnanců.

Dle analýzy Českého statistického úřadu v několika posledních letech prošel trh práce turbulentními změnami, se kterými se dokázal nějak vyrovnat, včetně covidových lockdownů a pohlcení zahraniční pracovní síly především z válkou postižené Ukrajiny. Probíhaly strukturální posuny zaměstnanosti směrem ke znalostní ekonomice, sektoru služeb, digitalizaci a přesunu výkonu práce mimo běžné pracoviště (fenomén home-office), které se na druhou stranu projevovaly rozpadem konceptu pracovní doby, snižováním ochrany (prekarizací) periferních skupin zaměstnanosti a také koncentrací do velkých měst. (ČSÚ, 2023)

V dnešní době je poptávka po zaměstnancích z oblasti IT vysoká. Zaměstnavatelé usilují o to přilákat a udržet kvalifikované zaměstnance. Souvisí to s nízkou mírou nezaměstnanosti v tomto odvětví a zároveň s nárůstem počtu zaměstnanců v tomto sektoru. Dle Českého statistického úřadu za 2. čtvrtletí 2023 v dlouhodobě posilujících informačních a komunikačních technologiích celkem přibylo jedno procento zaměstnanců (1,3 tis.). (ČSÚ, 2023)

Právě proto je zvýšený zájem o studie, které se zabývají spokojeností zaměstnanců, zejména v oblasti home office. Organizace se snaží lépe porozumět potřebám svých zaměstnanců a vytvořit prostředí, které podporuje jejich spokojenost, motivaci a tím i výkonnost.

Spokojenost zaměstnanců je klíčovým faktorem pro úspěch jakékoli společnosti. V IT sektoru se stává práce ve formátu home office stále populárnější, protože přináší větší flexibilitu a pracovní komfort. Změna pracovního prostředí a přechod na home office však mohou mít významný vliv na spokojenost zaměstnanců. Hlavním cílem mé práce je proto porozumět rozdílům mezi prací v kanceláři a na home office. Pochopit faktory ovlivňující spokojenost zaměstnanců v těchto dvou různých pracovních prostředích a identifikovat klíčová doporučení pro manažery IT firem.

2 Cíle práce a metodika zpracování

Cílem této bakalářské práce je porovnat úroveň spokojenosti zaměstnanců pracujících v kanceláři a ve formátu home office v rámci IT firmy. Zaměří se na zmapování rozdílů mezi pracovními prostředími v kanceláři a na home office. Bude se věnovat klíčovým faktorům, které ovlivňují spokojenost zaměstnanců. Záměrem této práce je přispět k lepšímu porozumění vlivu pracovního prostředí na spokojenost a efektivitu zaměstnanců IT firmy.

Výzkumné otázky:

- 1) Jaká je spokojenost zaměstnanců v IT firmě v případě, že pracují v kanceláři, nebo z domova?
- 2) Jaký vliv má pracovní flexibilita, včetně možnosti práce na home office, na celkovou spokojenost zaměstnanců v IT firmě?
- 3) Jaké jsou přednosti a omezení práce v kanceláři ve srovnání s prací na home office z hlediska spokojenosti zaměstnanců?
- 4) Jaká opatření a strategie může firma přijmout k zajištění co nejvyšší spokojenosti zaměstnanců pracujících v různých pracovních prostředích?

Podklady pro bakalářskou práci jsou založené na analýze knih a internetových zdrojů. Práce vychází z kvantitativního dotazníkového šetření, k získání dat bude použita kombinace vlastního (nestandardizovaného) dotazníku, kterou bude tvořit 26 otázek a standardizovaného dotazníku pracovní spokojenosti. Bude použit standardizovaný dotazník „Job Satisfaction“ od P. E. Spectora s 36 otázkami a pro vyhodnocení bude využita 6-ti bodová Lickertova škála. (Spector, 1997) Celé znění dotazníku je dostupné v příloze. Dotazník bude rozeslán IT firmě působící v celé České republice s pobočkou v Hradci Králové.

Respondenti budou osloveni hromadným e-mailem s žádostí o vyplnění dotazníku a s informací, že bude sloužit pro potřeby bakalářské práce. Zároveň bude zdůrazněno, že dotazník je anonymní. Dále bude přiložen odkaz, který dotazované přesměruje na adresu dotazníku.

Dotazník bude distribuován na emailové adresy zaměstnanců firmy. Během jednoho týdne od zpřístupnění dotazníku, budou mít zaměstnanci možnost dotazník vyplnit. Tento časový rámec poskytne respondentům dostatek času na vyplnění dotazníků a zároveň zajistí, že data budou získána v přiměřeně krátkém časovém úseku pro účely analýzy a zpracování. Pro zpracování dat bude použit software Microsoft Excel a služba Google Forms.

3 Teoretická východiska pracovní spokojenosti

3.1 Definice pracovní spokojenosti

Pocity úspěšnosti, uspokojení, radosti a optimistický náhled na život vyjadřují míru naplňování našich cílů, potřeb a očekávání. Pojem pracovní spokojenosti není chápán jednotně, existuje mnoho definic, které tento pojem vysvětlují.

Pracovní spokojenost se dělí do dvou skupin (Kollárik, 2002):

- Spokojenost v práci; je obsahově širší význam zahrnuje komponenty vztahující se k osobnosti pracovníka a k obecnějším podmínkám; toto pojetí pracovní spokojenosti převažuje.
- Spokojenost s prací; obsahově užší význam spojený s výkonem konkrétní činnosti, s jejími psychickými a fyzickými nároky, specifickým pracovním režimem, společenským ohodnocením apod.

3.2 Pracovní postoje

Pracovní spokojenost (spokojenost v práci) je složitý a bohatě strukturovaný jev, který vytváří ucelenou soustavu. Mnozí odborníci pokládají pracovní spokojenost za velmi blízkou nebo dokonce identickou s postojem a pracovní spokojenost chápou jako synonymum pro pracovní postoje.

Pracovní postoje lze rozdělit do několika skupin: (Štikar, 2003)

- postoje k organizaci (postoje k cílům organizace, k personální politice, k systému sociální péče, k organizační kultuře, k vrcholovému managementu apod.),
- postoj k nadřízeným (postoje vyjadřující vztah k jejich odbornosti, převažujícímu způsobu jednání s lidmi, k charakterovým vlastnostem apod.),
- postoje k pracovní skupině (postoje k úrovni mezilidských vztahů, k sociálnímu klimatu, k úrovni kooperace apod.),
- postoje k práci a jejím podmínkám (vztah k obsahu práce, k fyzikálním podmínkám práce, k platu apod.),
- postoj k mimopracovním podmínkám (postoje k bydlení, k dojíždění do zaměstnání apod.).

3.3 Teorie pracovní spokojenosti

Existuje několik klíčových teorií, které se zabývají spokojeností zaměstnanců, a každá z nich přináší odlišný pohled na faktory, které vedou k pozitivnímu pocitu a uspokojení ve své práci.

Herzbergova teorie dvou faktorů:

Herzbergovy dvoufaktorové teorie se používá při sestavování či pochopení motivačních faktorů pracovníků v organizaci. Herzberg pojmenoval dva základní faktory, které jsou pro zaměstnance zdrojem **spokojenosti** a motivace. (Moorhead, & Griffin, 1989)

Hygienické faktory (Hygiene factors - neuspokojovatele), mezi které patří takové, které vyvolávají pracovní **nespokojenost** (například **pracovní podmínky**, mezilidské vztahy, platové podmínky, jistota zaměstnání atd.)

- Dozor
- Pracovní podmínky
- Mezilidské vztahy
- Plat a bezpečí
- Firemní politika
- Nespokojenost ----- neexistence spokojenosti

Motivátory (Motivators, uspokojovatele a motivátory), mezi které patří takové, které pomohou **nabudít motivaci** a spokojenost (například úspěch, uznání, profesní růst, odpovědnost atd.) (Herzberg, 1993)

- Úspěch
- Uznání
- Samotná práce
- Zodpovědnost
- Růst a povýšení
- Spokojenost ----- neexistence spokojenosti

Maslowova teorie neboli Maslowova pyramida potřeb:

Podle této teorie má každý jedinec hierarchii potřeb, která zahrnuje základní fyzické potřeby, potřeby bezpečí, sociální potřeby, potřeby uznání a potřebu sebeuskutečnění.

Maslow tvrdil, že spokojenost zaměstnanců je ovlivněna tím, nakolik jsou tyto potřeby uspokojeny. Zaměstnanci, kteří mají uspokojeny vyšší úrovně potřeb, jsou pravděpodobněji spokojenější a motivovanější. (Nakonečný, 2005)



Obrázek 1: Maslowova pyramida potřeb

Zdroj: vlastní zpracování s využitím (Maslow, 1954)

Teorie očekávání Vrooma:

Tato teorie se zaměřuje na vztah mezi očekáváním, výkonem a odměnou. Zaměstnanci mají tendenci být spokojenější, pokud věří, že jejich výkon povede k pozitivním výsledkům (očekávání), a že tyto výsledky povedou k odměně, která je pro ně hodnotná. Pokud mají zaměstnanci negativní očekávání ohledně jejich výkonu nebo hodnoty odměny, může to vést k nižší spokojenosti. (Vroom, 1964)

3.4 Faktory pracovní spokojenosti

Pracovní spokojenost zaměstnanců je klíčovým faktorem pro úspěšné fungování každé organizace, a to zejména v rychle se rozvíjejícím prostředí informačních technologií.

Spokojenost v práci je ovlivňována značným počtem faktorů, které v jisté komplementární podobě přispívají k celkové úrovni spokojenosti. Význam faktorů a pořadí jejich důležitosti na utváření spokojenosti/nespokojenosti je proměnlivé a závisí na okolnostech, jež jsou dány:

- specifiky práce v určitých oblastech společenské praxe (např. odlišnosti v hutnictví, zdravotnictví nebo školství),
- specifiky jednotlivých profesí a prostředí, v němž jsou vykonávány (např. chemik ve výrobním provozu nebo ve výzkumu)
- specifiky individuálními v závislosti na osobních preferencích (např větším důrazem na kvalitu mezilidských vztahů, než na platové ohodnocení práce) (Štikar, 2003)

Významnou skupinu faktorů, které ovlivňují pracovní spokojenost a jsou na pracovníkovi nezávislé, tvoří **faktory vnější**. Mezi ně patří: (Štikar, 2003)

- finanční ohodnocení;
- samostatná práce;
- pracovní postup;
- způsob vedení;
- pracovní skupina;
- pracovní podmínky.

Druhým okruhem faktorů jsou **vnitřní faktory**. Mezi ně patří: (Štikar, 2003)

- osobnost a motivace;
- věk;
- pohlaví;
- vzdělání;
- rodinný stav;
- pracovní zkušenost;
- profesionální úroveň;
- intelekt a soubor schopností.

Jak vnitřní, tak vnější faktory hrají zásadní roli v tom, jak zaměstnanci vnímají svou práci a jak jsou s ní spokojeni.

3.5 Spokojenost a pracovní chování

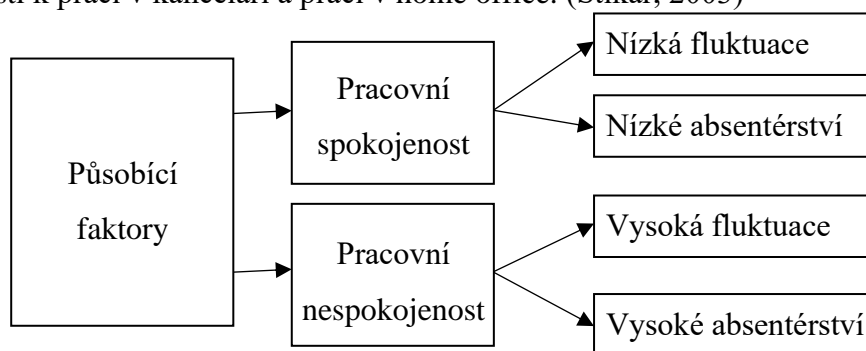
Vztah spokojenosti a pracovního chování je komplikovaný a vstupují do něho četné proměnné. Ve vztahu spokojenosti v práci a absentérství se doposud prokázala nejsilnější

závislost. Přítomnost nebo neodůvodněná nepřítomnost na pracovišti se ukázala jako dobrý indikátor pro zájem či nezájem o práci, splnění či nesplnění očekávání a s tím spojenou mírou spokojenosti/nespokojenosti v práci.

Vyšší pracovní spokojenost je tedy předpokladem pro nižší absentérství pracovníků. Opakující se absentérství je signálem potenciální fluktuace.

Lze tedy říci, že vysoká fluktuace zaměstnanců signalizuje problémy s pracovním prostředím, organizační kulturou a motivací.

Práce se zaměří především na rozdíly spokojenosti a nespokojenosti zaměstnanců v souvislosti k práci v kanceláři a práci v home office. (Štikar, 2003)



Obrázek 2: Příčiny a důsledky pracovní spokojenosti/nespokojenosti

Zdroj: Vlastní zpracování s využitím (Štikar, 2003)

3.6 Výhody a nevýhody práce na home office

Home office byl zaměstnanci odjakživa vnímán jako forma určitého pracovního benefitu. Tento benefit se však může snadno obrátit v neprospěch zaměstnance ale i zaměstnavatele. Velkou výhodou pro zaměstnance pracující z domova může být považováno **rozvržení pracovní doby** podle svých představ, časových možností a aktuálních potřeb. (epravo.cz, 2020) Umožňuje **sladění pracovního a soukromého života** například pro rodiče, kterým onemocní dítě a můžou tak kloubit péči o dítě a zároveň pracovní povinnosti. Práce z domova **ušetří mnoho času**, které pracovníci tráví dojížděním do zaměstnání. (finance.cz, 2019) Další výhodou je **úspora nákladů na dopravu do zaměstnání**. Zaměstnanci firmy IBM ušetřili dle studie „*Working Outside the Box, studie IBM, 2009*“ za rok 2007 téměř 19 milionů litrů paliva, a tak ve Spojených státech zamezila emisím ve výši 450 tisíc tun CO₂ do atmosféry. Dle této studie měla firma 386 tisíc zaměstnanců z nichž 40 % pracovalo na dálku. Výhodou je také klidnější pracovní prostředí. Doma nemusí řešit případné konflikty s kolegy, v rušné a přeplněné kanceláři se také špatně soustředí. (Fried, 2014)

Výhoda práce na home office se projevila při pandemii COVID-19, kdy bylo nutno omezit sociální kontakty jako prevenci v šíření viru. Mnoho firem se rozhodlo pro přechod na práci na dálku a home office se stal nezbytným nástrojem pro udržení fungování společnosti. V době pandemie onemocnění COVID-19 v roce 2021 umožňovalo zaměstnancům částečně pracovat z domova 60 % podniků. Přes online platformy komunikovala polovina firem, dvě pětiny velkých podniků začaly aplikace pro online komunikaci využívat až v souvislosti se zhoršenou epidemickou situací. Pro efektivnější práci z domova řada podniků zaměstnancům poskytuje vzdálený přístup do firemní sítě. Nejčastěji jde o přístup na pracovní e-mail, který v roce 2021 nabízelo 70 % podniků. Ve stejném roce 62 % firem umožňovalo zaměstnancům i vzdálený přístup přes zabezpečené sítě do firemních aplikací a informačních systémů (tedy např. na intranet či do účetnictví). (ČSÚ, 2022) Firmy zjistily, že mnoho zaměstnanců je schopno pracovat efektivně i mimo kancelářské prostředí, což vedlo k rozšíření práce na dálku a k jejímu využívání i po skončení pandemie COVID-19.

Nevýhodou práce z domova je **ztráta osobního kontaktu**, tzv. ponorková nemoc. Ta je skutečnou hrozbou a pracovníci na home office jí podlehnou snadněji než ti, kteří pracují v kancelářích. Další nevýhodou je **neudržení rovnováhy pracovního a osobního života**. Dochází k tomu, že: „Začíná to nevinně. Hned po probuzení si ještě v posteli otevřete notebook a zodpovíte pár pracovních e-mailů z předešlé noci. Pak si uděláte sendvič a pracujete přes oběd. Po večeri potřebujete s Jeremym na západním pobřeží probrat jednu záležitost. Než si to uvědomíte, natáhnete si pracovní den od sedmi ráno do devíti večer.“ (Fried, 2014) Práci z domova ovlivňuje negativně také **špatné vybavení domácí kanceláře**, technické problémy s internetovým připojením, počítačem nebo softwarem. U někoho může vyvolat pocit nedostatečné kontroly k odkládání prací na pozdější dobu. Při online komunikaci s kolegy může dojít k **nedorozumění**, jelikož se ztratí drobné nuance a kontext sdělení, který se vysvětlí snadno při osobní komunikaci. Dále zaměstnanec přichází o neformální setkání například u oběda apod., která podporují budování vztahů a sdílení informací.

Tabulka 1: Výhody a nevýhody práce na home office

Práce na home office	
Výhody	Nevýhody
Flexibilní rozvržení pracovní doby	Ztráta sociálního kontaktu - izolace
Lepší sladění pracovního a soukromého života (work-life balance)	Nezdržení rovnováhy pracovního a osobního života
Úspora času stráveného dojížděním	Nedostatečné technické vybavení
Snížení nákladů na dopravu	Možná prokrastinace
Klidnější pracovní prostředí	Náročnější komunikace s kolegy

Zdroj: Vlastní zpracování s využitím (epravo.cz, 2020 a finance.cz, 2019)

3.7 Výhody a nevýhody práce v kanceláři

Hlavní přínosem práce v kanceláři je sociální interakce a týmová spolupráce. Osobní komunikaci (face-to-face) pomáhá k rychlejšímu sdílení informací a řešení problémů. Pravidelné pracovní doba může vést k snadnějšímu plánování úkolů. Přímý kontakt s nadřízenými je také lepší pro zpětnou vazbu a působí jako motivační faktor. Zaměstnanci také mají lepší přístup k potřebným technologiím (PC, software, tiskárny, stabilní internetové připojení...) (Fried, 2014).

Mezi nevýhody práce v kanceláři patří nevyhovující pracovní prostředí. Zvýšený hluk, klimatizace, nevhodné osvětlení, telefonující kolegové... a hlavně styl práce: „Chci odpověď hned! Když všichni sedí ve stejné kanceláři, snadno propadnete zlovyku otravovat kohokoli kdykoli s čímkoli. Bez ohledu na osobní produktivitu. Právě tohle je hlavním důvodem, proč tolik lidí v tradičních kancelářích udělá tak málo. ... Ne na každou otázku potřebujete odpověď hned, jakmile tohle pochopíte, jste na skutečné cestě k osvětlení a produktivitě. Otázky, na něž vám stačí dostat odpověď za pár hodin, můžete klidně napsat do e-mailu. Otázky, které potřebujete zodpovědět během pár minut, můžete vyřídit rychlou zprávou. ... Když si takto otázky odstupňujete, rychle vám dojde, že osmdesát procent z nich nakonec není tak urgentních a často se dají lépe vyřešit e-mailem než otravováním kolegy u stolu.“ (Fried, 2014)

Pevně stanovená pracovní doba nemusí vyhovovat individuálním potřebám zaměstnance. K dalším významným negativům patří čas a náklady spojené s dojížděním do zaměstnání (finance.cz, 2019).

Tabulka 2: Výhody a nevýhody práce v kanceláři

Práce v kanceláři	
Výhody	Nevýhody
Sociální interakce, týmová spolupráce	Rušivé prostředí (telefonující kolegové...)
Stanovený pracovní režim	Omezení flexibility
Snadný přístup k technologiím	Čas strávený dojížděním
Osobní kontakt s nadřízenými	Náklady na dopravu

Zdroj: Vlastní zpracování s využitím (epravo.cz, 2020 a finance.cz, 2019)

4 Praktická část práce

4.1 Úvod do praktické části práce

Praktická část se věnuje faktorům, které ovlivňují spokojenost zaměstnanců v IT firmě pracujících v kanceláři, z domova nebo v hybridním režimu.

Pro výzkumnou část své bakalářské práce využívám vlastní dotazník v kombinaci se standardizovaným Job Satisfaction dotazníkem. V následujících kapitolách se zaměřuji na popis a strukturu otázek, vyhodnocení a analýzu odpovědí respondentů.

Výstupem je analýza vlivu pracovní flexibility na celkovou míru spokojenosti zaměstnanců, výhody a nevýhody práce v kanceláři ve srovnání s prací na home office. Zjišťuji, zda celkovou spokojenost ovlivňují také faktory, jako jsou věk, dosažené vzdělání, délka praxe v IT oboru, délka práce v konkrétní organizaci a pracovní pozice v dané IT firmě. Získané poznatky mohou přispět k lepšímu porozumění vztahu mezi pracovním prostředím a spokojeností zaměstnanců. Závěrem navrhuji konkrétní možná doporučení pro to, jak optimalizovat pracovní podmínky a podporovat spokojenost zaměstnanců pracujících v různých pracovních prostředích.

4.2 Metodika sběru dat

V současné době jsou odbornou veřejností uznávány tři základní typy designu výzkumu: **kvantitativní** (Quantitative), **kvalitativní** (Qualitative) a **smíšený** výzkum (Mixed methods).

Kvantitativní výzkum pracuje s číselnými údaji, zjišťuje množství, rozsah nebo frekvenci výskytu jevů, používá uzavřené otázky a hypotézy. Číselné údaje se dají matematicky zpracovat, vyjádřit je v procentech nebo použít další metody matematické statistiky. Kvantitativní přístup staví na náhodném výběru, experimentech a strukturovaném sběru dat prostřednictvím testů, dotazníků, či pozorování. Výhodou kvantitativního výzkumu je precizní vyjádření výzkumných údajů v podobě čísel. Nevýhodou kvantitativního přístupu je omezená hloubka porozumění, složitější souvislosti mohou být přehlíženy. (Eger, 2017)

Dotazník je nejčastěji používaný výzkumný nástroj ke sběru dat. Dotazníky členíme podle cíle výzkumu a strukturace položek v dotazníku na: (Eger, 2017)

- **Nestrukturovaný dotazník** - je vymezeno pouze určité téma, ke kterému se respondent pouze volně písemně vyjadřuje

- **Polostrukturovaný dotazník** – obsahuje soubor otázek, na které respondent ve volném pořadí odpovídá, využívány jsou uzavřené i otevřené otázky
- **Strukturovaný dotazník** – obsahuje soubor otázek, které jsou uspořádány v pevně daném pořadí, používá převážně uzavřené otázky

Z hlediska typologie dotazníku členíme dotazník na: (Eger, 2017)

- **Standardizovaný dotazník** – jeho validita a spolehlivost je známá, byla ověřena již předešlými výzkumy
- **Nestandardizovaný dotazník** – je dotazník vlastní konstrukce, aplikovaný v rámci jednoho výzkumu

Výhodou dotazníků je získání dat od velkého vzorku populace, snazší kvantifikovatelnost dat, možnost podrobnější a hlubší statistické analýzy výsledků, větší efektivnost z hlediska finančních a časových nákladů, větší ochota respondentů odpovídat díky anonymitě dotazníků. Mezi nevýhody dotazníků patří omezené množství informací (zjistíme názor respondenta, ale již nezjistíme, proč má tento názor), dále je relativně menší návratnost (zejména u dotazníků distribuovaných elektronicky) a může docházet k povrchním odpovědím od respondentů. Také nemáme dostatečnou kontrolu, kdo ve skutečnosti vyplňuje dotazník. (Eger, 2017)

Pro sběr dat jsem zvolil metodu online dotazníku prostřednictvím platformy Google Forms. Tato forma mi umožnila efektivní a anonymní sběr dat od respondentů, rychlý a snadný přístup k údajům a její následnou analýzu. Dotazník byl rozdělen do dvou částí.

První část obsahovala vlastní nestandardizovaný dotazník s 26 otázkami, které se zaměřovali na různé aspekty pracovního prostředí. Jednalo se o 16 polouzavřených otázek, kde k nabízeným odpovědím měli respondenti možnost zdůvodnění ve formě otevřené otázky. Uzavřených otázek bylo 7, z nichž 3 byly dichotomické (nabízely výběr ze dvou variant) a 4 polytomické (více možností). V dotazníku byly pouze 3 otevřené otázky, kde respondent doplnil vlastní informace o sobě.

Druhá část se skládala ze standardizovaného Job Satisfaction dotazníku od P. E Spectora (Spector, 1997). Dotazník tvořilo 36 otázek, pro jejich vyhodnocení byla využita Lickertova škála od jedné do šesti (jednička odpovídá “rozhodně nesouhlasím“ až po 6 odpovídá “rozhodně souhlasím“). Respondenti vybírali ze šestistupňové škály odpovědí nejlépe vyhovující slovní vyjádření míry.

Respondenti byli osloveni hromadným e-mailem s žádostí o vyplnění dotazníku a s informací, že bude sloužit pro potřeby bakalářské práce. Zároveň bylo zdůrazněno, že dotazník je anonymní. Dále byl přiložen odkaz, který dotazované přesměroval na adresu dotazníku. Dotazník byl respondentům zpřístupněn po dobu jednoho týdne (od 24. 1. 2024) do (2. 2. 2024), aby měli všichni dostatek času na poskytnutí svých odpovědí.

Dle informací personalistky byl hromadný email rozeslán na 292 e-mailových adres zaměstnanců firmy. Odevzdáno bylo 73 vyplněných dotazníků, což činí 25% návratnost.

4.3 Dotazníkové šetření

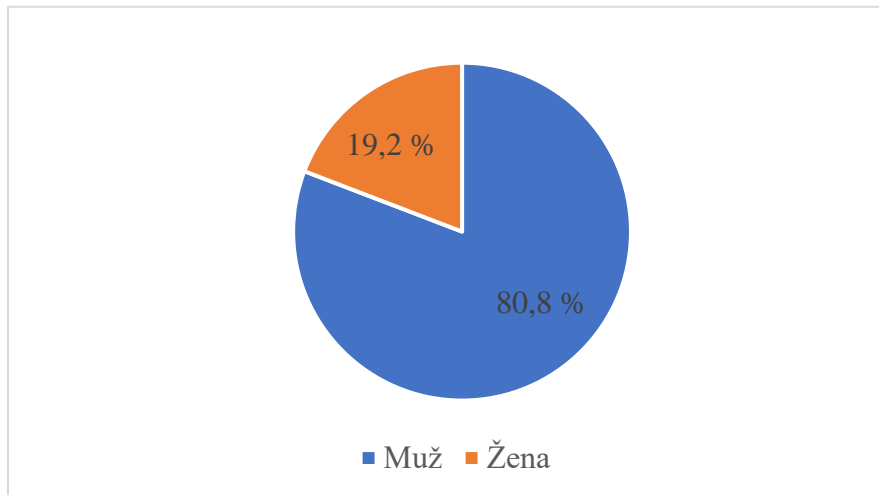
Dotazníkové šetření obsahuje v úvodu prvních 6 otázek zaměřených na demografické údaje respondentů. Všechny odpovědi respondentů jsou stručně popsány a pro lepší přehlednost jsou zobrazeny v grafech a níže uvedené tabulce. Grafy a tabulky jsou vlastního zpracování.

Tabulka 3: Základní údaje o respondentech

Pohlaví	Počet	Procento	Pohlaví	Počet	Procento
Muž	59	80,82 %	Žena	14	19,18 %
Věk	Počet	Procento	Věk	Počet	Procento
20-24	7	9,59 %	45-49	3	4,11 %
25-29	19	26,03 %	50-54	2	2,74 %
30-34	11	15,07 %	55-59	1	1,37 %
35-39	19	26,03 %	60-64	0	0,00 %
40-44	10	13,70 %	65-69	1	1,37 %
Vzdělání	Počet	Procento	Vzdělání	Počet	Procento
SŠ	15	20,55 %	VOŠ	2	2,74 %
Studující VŠ	5	6,85 %	VŠ	51	69,86 %
Roků v organizaci	Počet	Procento	Roků v organizaci	Počet	Procento
0-4	27	36,99 %	15-19	4	5,48 %
5-9	26	35,62 %	20-24	4	5,48 %
10-14	12	16,44 %	25-29	0	0,00 %
Roků v IT	Počet	Procento	Roků v IT	Počet	Procento
0-4	21	28,77 %	25-29	2	2,74 %
5-9	19	26,03 %	30-34	1	1,37 %
10-14	15	20,55 %	35-39	1	1,37 %
15-19	9	12,33 %	40-44	1	1,37 %
20-24	4	5,48 %	45-49	0	0,00 %
Pozice	Počet	Procento	Pozice	Počet	Procento
Řadový pracovník	53	72,60 %	Vedoucí pracovník	20	27,40 %

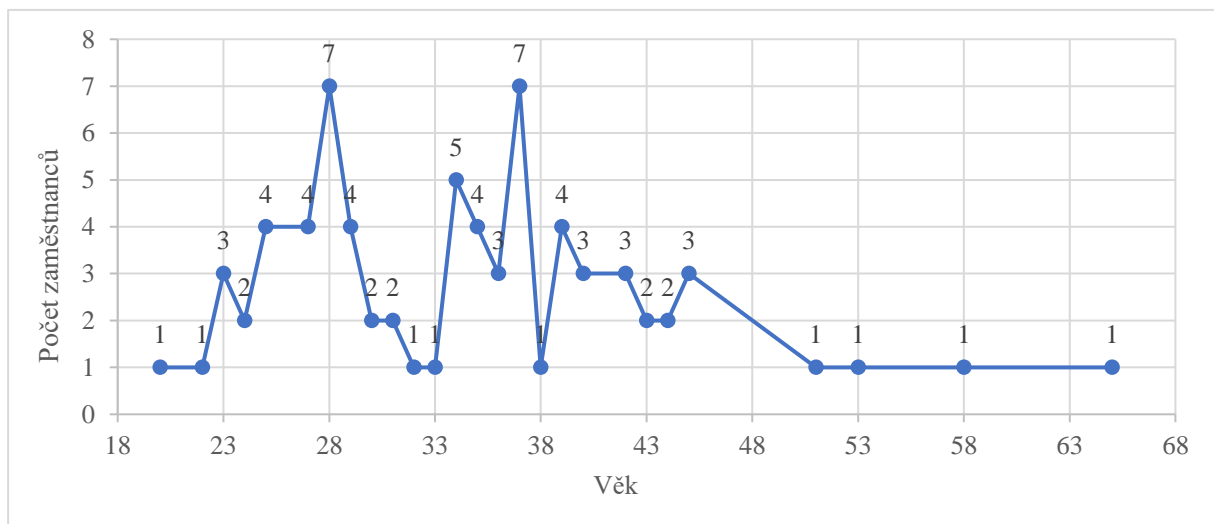
První část – Vlastní nestandardizovaný dotazník

Otázka č. 1 rozdělila skupinu respondentů dle pohlaví, kde 80,8 % (59 mužů) tvoří muži a 19,2 % (14 žen) jsou zastoupeny ženy.



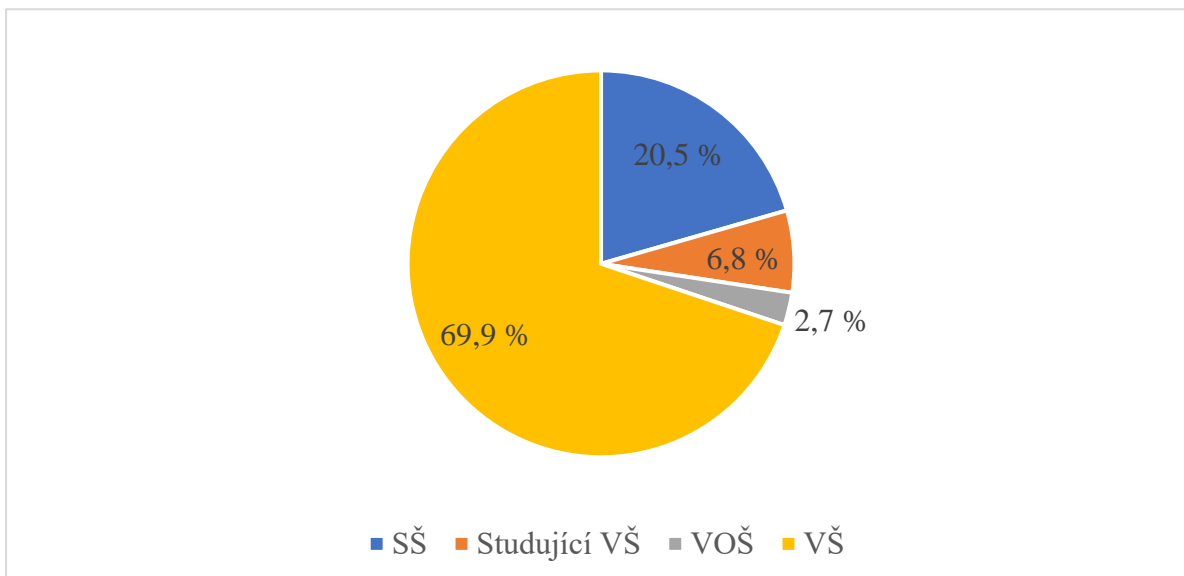
Graf 1: Pohlaví respondentů

Otázka č. 2 rozdělila respondenty dle věku. Dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem 50,7 % (37) respondentů ze skupiny ve věku 20-34, dále 43,8 % (32) respondentů ve věku 35-49. Ve věku nad 50+ let jsou 5,5 % (4) respondenti. Nejvíce zastoupeno respondentů je ve věku 28 let (7 respondentů) a 37 let (7 respondentů).



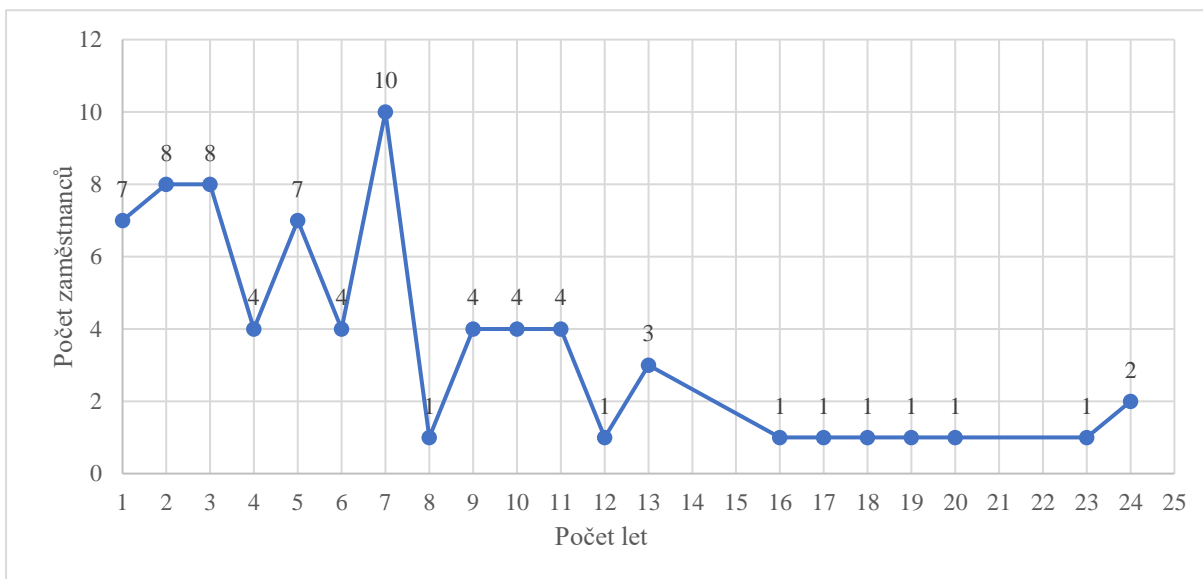
Graf 2: Věk respondentů

Otázka č. 3 zjišťovala nejvyšší dosažené vzdělání respondentů. Nejvyšší počet respondentů 69,9 % (51) má vysokoškolské vzdělání, na druhém místě jsou zastoupeni respondenti se středoškolským vzděláním 20,5 % (15), na třetím místě jsou studenti vysoké školy 6,8 % (5). Nejmenší počet respondentů 2,7 % (2) dosáhlo vyššího odborného vzdělání.



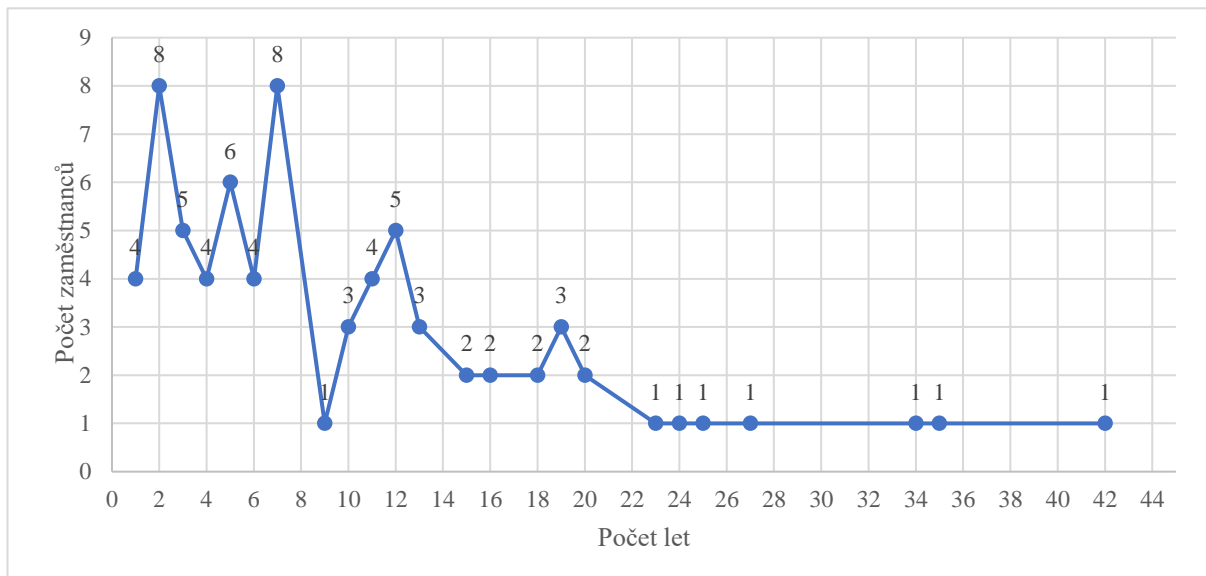
Graf 3: Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů

Na **otázku č. 4** „Kolik let v organizaci pracujete“ odpovědělo nejvíce respondentů 13,7 % (10) 7 let, následně 2 a 3 roky se stejným počtem respondentů 11 % (8) a třetí nejčastější odpověď byla 1 rok a 5 let se 9,6 % (7) respondenty. V organizaci nejdéle zůstali 2,7 % (2) respondenti a to 24 let.



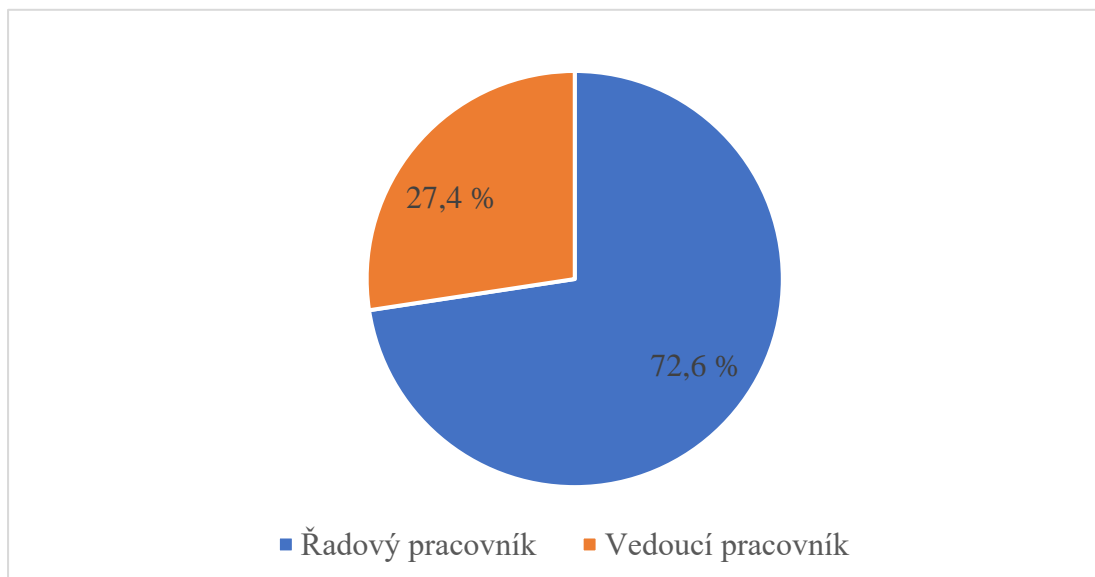
Graf 4: Kolik let v organizaci pracujete?

Na otázku č. 5 „Kolik let pracujete v oboru IT“ odpovědělo nejvíce respondentů 2 a 7 let s 11 % (8), jako druhá nejčastější odpověď se ukázalo být 5 let s 8,2 % (6) respondenty a třetí nejčastější byla 3 a 12 let s 6,8 % (5) respondenty. Nejvyšší zodpovězená hodnota byla 42 let 1,4 % s jedním respondentem.



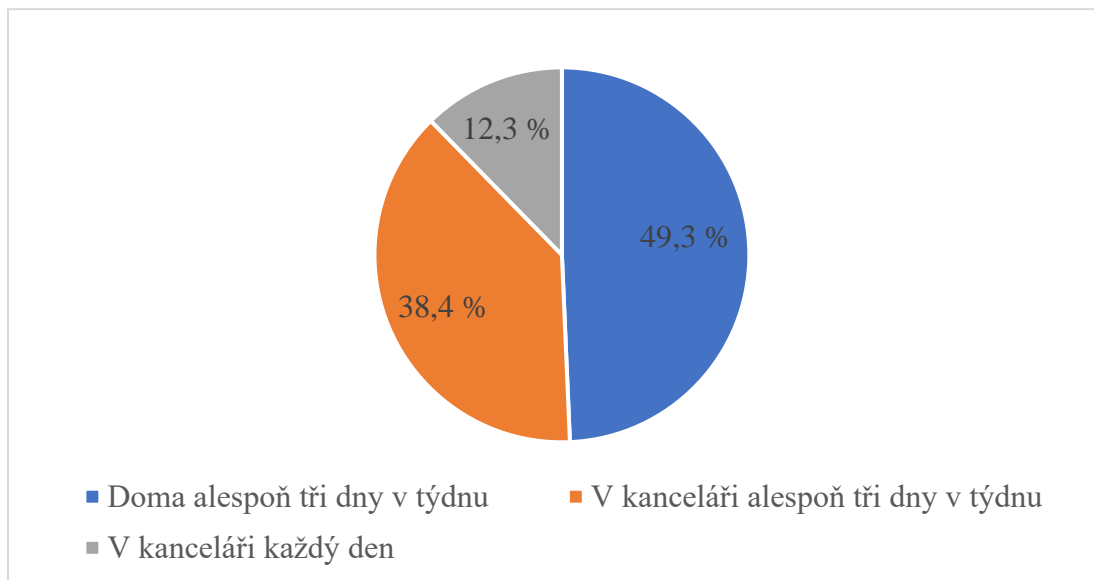
Graf 5: Kolik let pracujete v oboru IT?

Otázka č. 6. rozdělila respondenty na vedoucí pracovníky a na řadové pracovníky. Dotazník vyplnilo 72,6 % (53) řadových pracovníků a 27,4 % (20) vedoucích pracovníků.



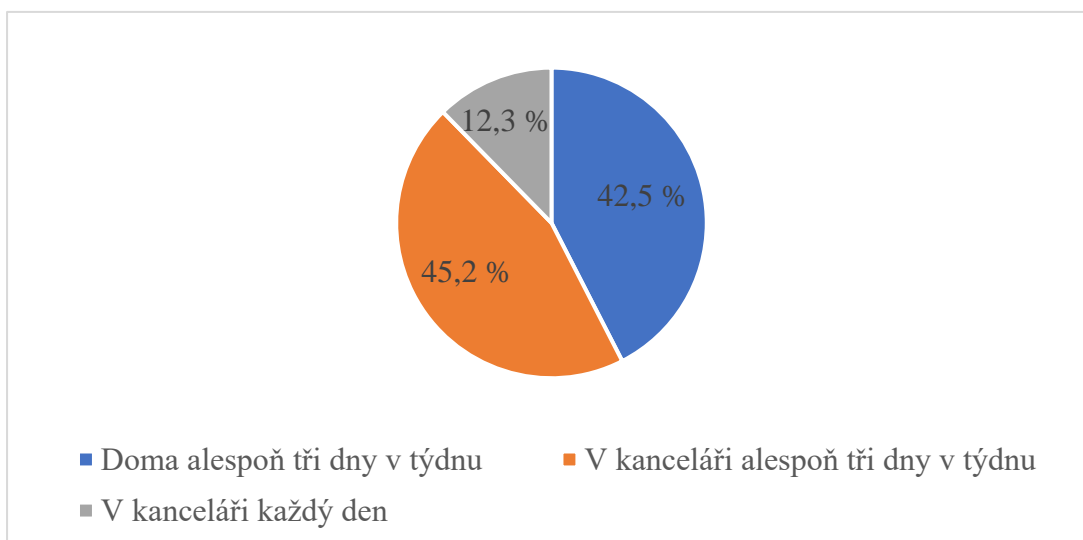
Graf 6: Pozice zaměstnání respondenta

Na **otázku č. 7** „Jaká z možností nejlépe vystihuje váš reálný pracovní týden?“ odpovědělo 49,3 % (36) respondentů, že v pracovním týdnu pracují alespoň tři dny z domova, 38,4 % (28) respondentů tráví alespoň tři dny v týdnu v kanceláři a zbytek 12,3 % (9) respondentů jsou v kanceláři každý den.



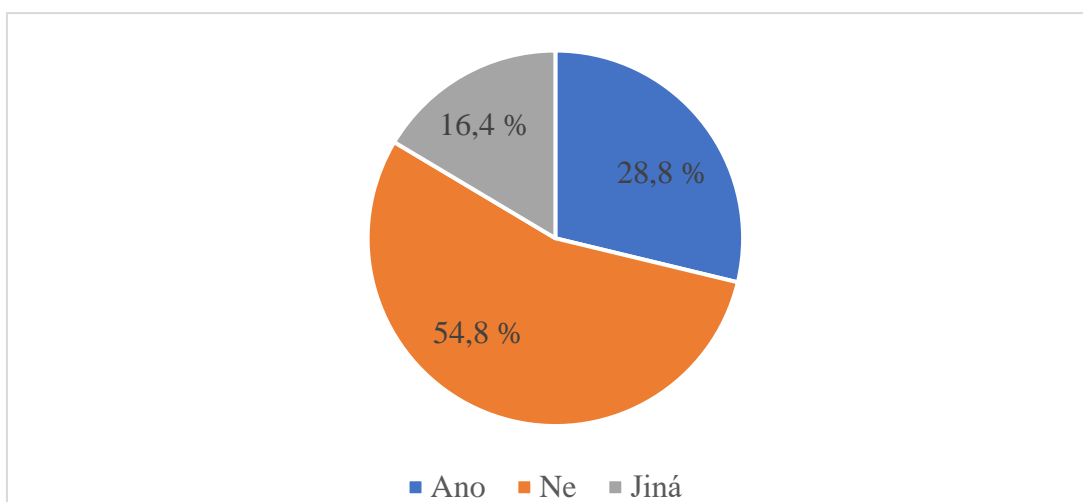
Graf 7: Jaká z možností nejlépe vystihuje váš reálný pracovní týden?

Na **otázku č. 8** „Jaká z možností nejlépe vystihuje váš ideální pracovní týden?“ odpovědělo 45,2 % (33) respondentů, že by jejich ideální pracovní týden se skládal alespoň třemi dny v týdnu v kanceláři. Pro téměř stejně velkou skupinu 42,5 % (31) to znamená alespoň tři dny v týdnu práci na home office. Pro zbytek 12,3 % (9) je jejich ideální týden pracovat v kanceláři každý den.



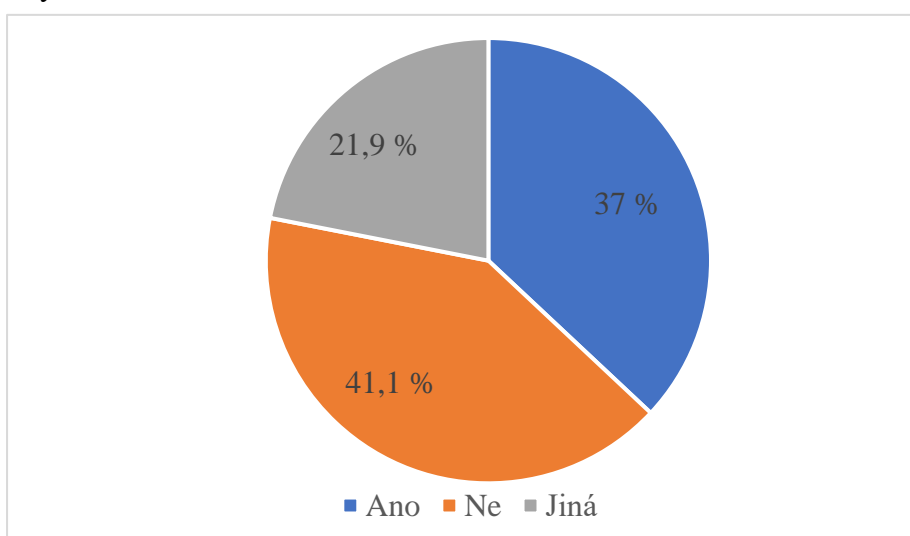
Graf 8: Jaká z možností nejlépe vystihuje váš ideální pracovní týden?

Otázka č. 9 měla zjistit, zda zaměstnavatel vyžaduje práci z kanceláře. Více jak většina respondentů 54,8 % (40) odpověděla, že nevyžaduje. Menší část respondentů 28,8 % (21) odpověděla, že vyžaduje. Zbytek 16,4 % (12), který zvolil odpověď jiná, vyjádřil různé možnosti: Preferují hybridní režim nebo, že preferují práci v kanceláři, považují za práci v kanceláři za efektivnější. Dále se vyjadřují, že práce z kanceláře je doporučována, ale ne vyžadována. Zaměstnavatel, vyžaduje práci v kanceláři alespoň některé dny.



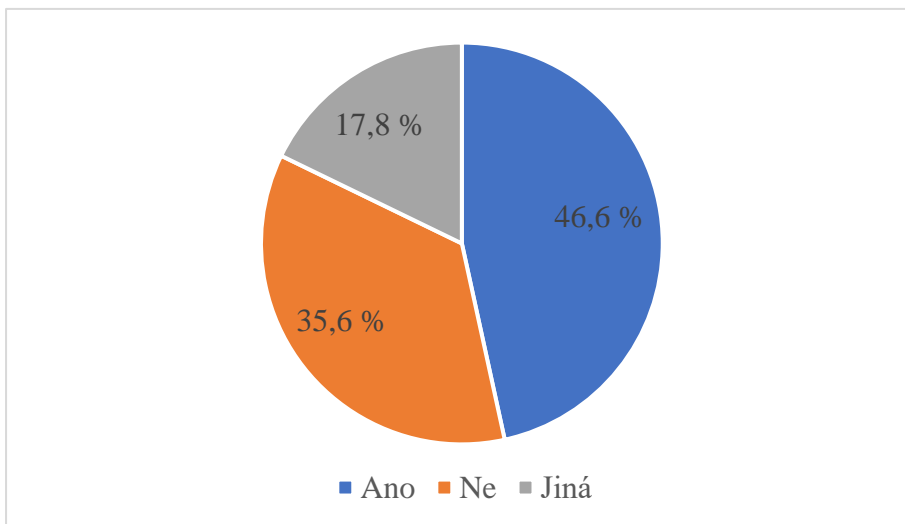
Graf 9: Vyžaduje váš zaměstnavatel práci z kanceláře?

Na **otázku č. 10** „Pracujete raději z domova?“ odpovědělo 41,1 % (30) respondentů, že ne. Dále 37 % (27) respondentů odpovědělo, že ano, pracují raději z domova. V možnosti jiná se vyjádřilo 21,9 % (16) respondentů a nejvíc uvedlo, že to závisí podle typu činnosti. Dále několik uvedlo, že jim vyhovuje kombinace a rádi to střídají. Menší část se vyjádřila, že jim chybí kontakt s lidmi.



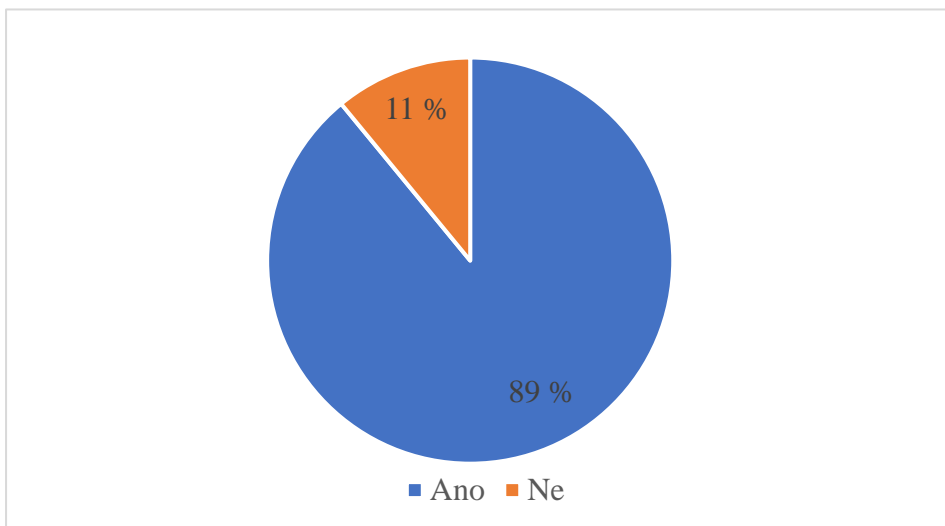
Graf 10: Pracujete raději z domova?

Na **otázku č. 11** „Pracujete raději v kanceláři?“ odpovědělo 46,6 % (34) respondentů, že ano. Dále 35,6 % (26) respondentů odpovědělo, že ne, pracují raději z kanceláře. V možnosti jiná se vyjádřilo 17,8 % (13) respondentů. Nejvíce jich uvedlo, že mají rádi kombinaci obou možností, dále podle typu práce a dva uvedli, že neradi pracují v kanceláři, ale doma jim chybí kontakt s lidmi.



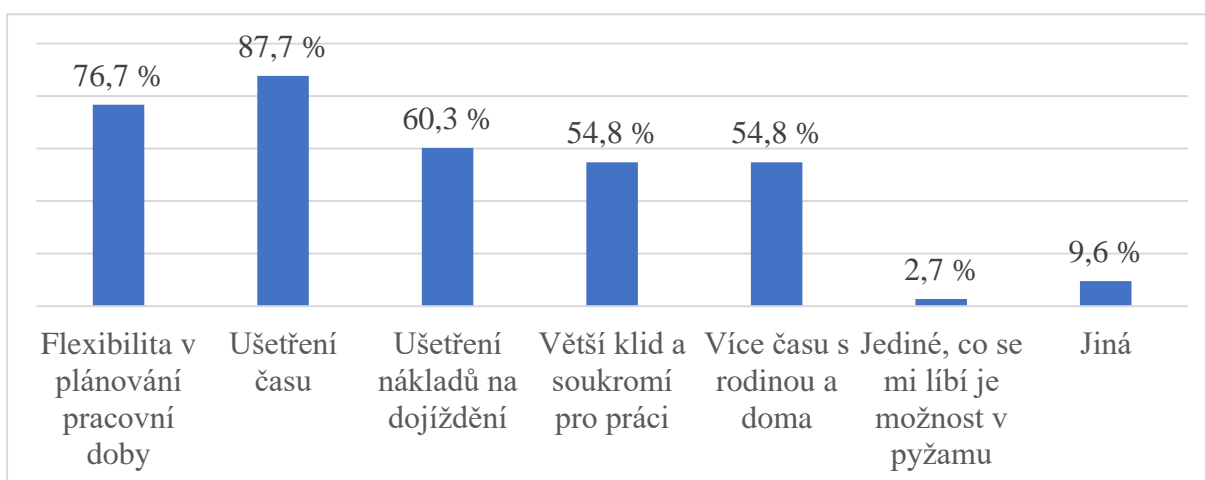
Graf 11: Pracujete raději v kanceláři?

Na **otázku č. 12** zda respondenti rádi využívají kombinace práce z domu a v kanceláři, odpověděla suverénní většina 89 % (65) respondentů, že ano a zbylých 11 % (8), že ne.



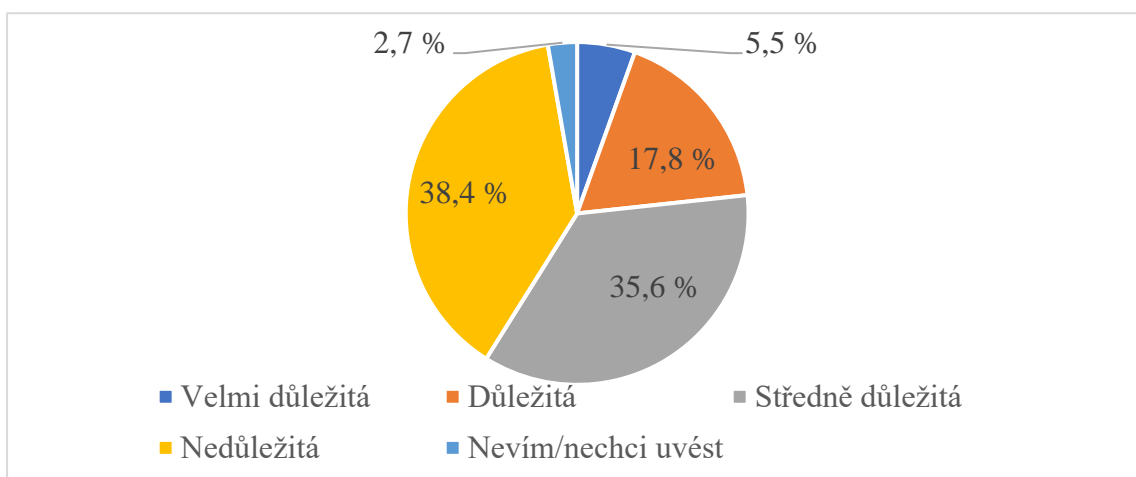
Graf 12: Využíváte rádi kombinaci těchto dvou možností?

Otázka č. 13 (výběr z více možností) se respondentů ptala, co se jim na práci z domova líbí. Naprostá většina 87,7 % (64) zaškrtnula, že se jim na práci z domova nejvíce líbí úspora času, 76,7 % (56) respondentů ocenilo flexibilitu v plánování pracovní doby, 60,3 % (44) respondentů vybralo ušetření nákladů na dojíždění. Možnosti „větší klid a soukromí pro práci“ a „více času s rodinou a doma“ zaškrtnulo stejný počet respondentů 54,8 % (40). Dva respondenti (2,7 %) zvolili možnost „být v pyžamu“. Možnost jiná zvolilo 9,6 % (7) respondentů a každý doplnil individuální odpověď. Líbí se jim především lepší pracovní vybava, pracovní prostředí, schopnost větší koncentrace, individuální pracovní podmínky, ergonomické vybavení a možnost poslechu hudby.



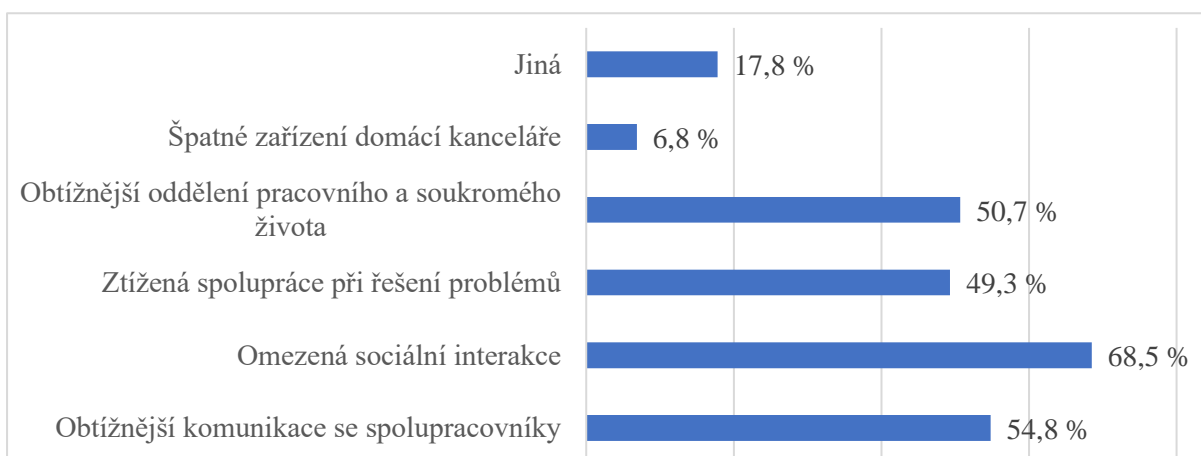
Graf 13: Co se vám líbí na práci z domova?

Na **otázku č. 14** „Jak důležitá je pro vás úspora nákladů za dojíždění do práce?“ odpovědělo 38,4 % (28) respondentů, že úspora nákladů pro ně není důležitá. Odpověď „středně důležitá“ zvolilo 35,6 % (26) respondentů a odpověď „důležitá“ 17,8 % (13). Již značně menší část respondentů 5,5 % (4) zvolilo odpověď „velmi důležitá“ a zbytek 2,7 % (2) zvolil možnost „nevím/nechci uvést“.



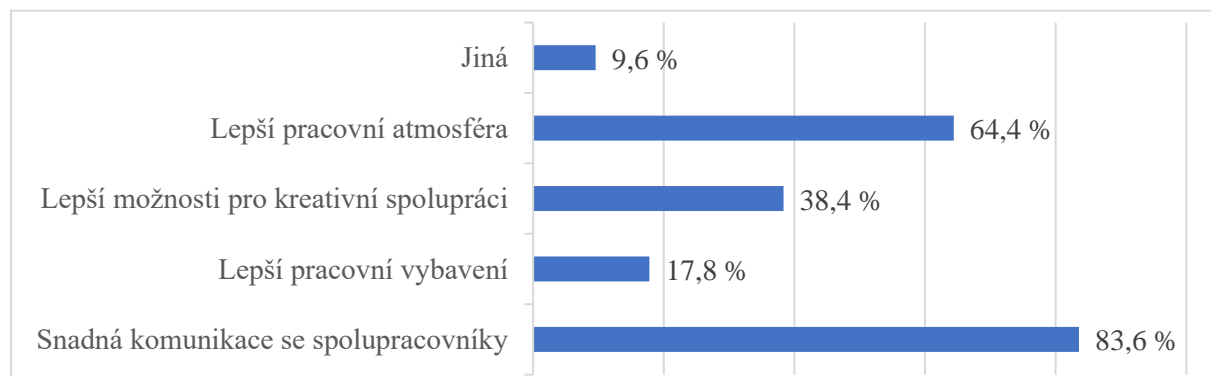
Graf 14: Jak důležitá je pro vás úspora nákladů za dojíždění do práce?

Na **otázku č. 15** (výběr z více možností) „Co vám na práci z domova vadí?“ odpovědělo nejvíce respondentů 68,5 % (50), že jim chybí sociální interakce a 54,8 % (40), že mají obtížnější komunikaci se spolupracovníky. Podobně respondentů zvolilo možnost „obtížnější oddělení pracovního a soukromého života“ 50,7 % (37) a „ztížená spolupráce při řešení problémů“ 49,3 % (36). Špatné zařízení domácí kanceláře vadí 6,8 % (5) respondentům. V možnosti jiná, kterou zvolilo 17,8 % (13) respondentů, z nichž celkem 8 uvedlo, že jim nevadí nic. Zbýlých 5 vyjádřilo po jednom horší soustředění v kanceláři, nutkání vykonávat domácí práce, nemají klid na práci a dva zmínili starost o děti.



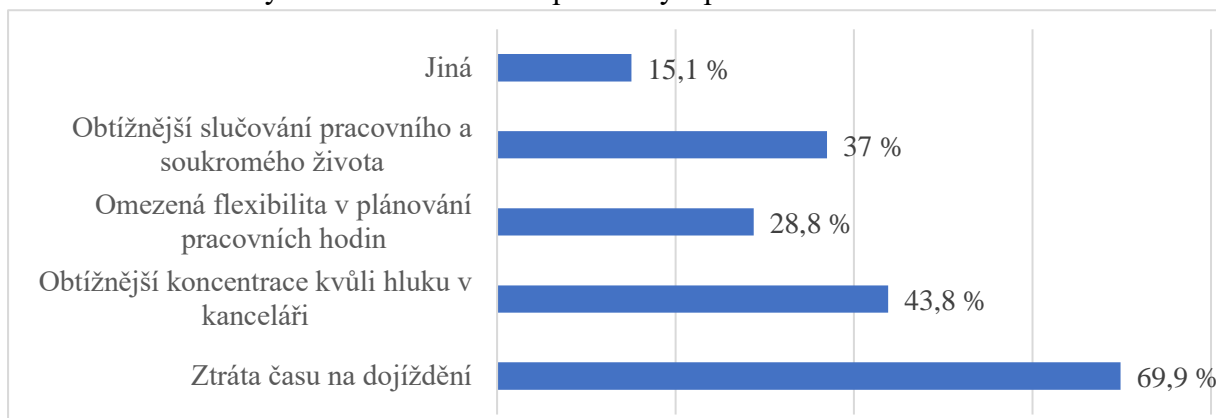
Graf 15: Co vám na práci z domova vadí?

Otázka č. 16 (výběr z více možností) se ptala respondentů, co se jim na práci v kanceláři líbí. Absolutní většina respondentů 83,6 % (61) zvolila možnost „snadná komunikace se spolupracovníky“. Druhá nejčastější možnost byla „lepší pracovní atmosféra“ s 64,4 % (47) respondenty. Možnost lepší možnosti pro kreativní spolupráci“ označilo 37,4 % (28) respondentů a 17,8 % (13) respondentů označilo možnost „lepší pracovní vybavení“. V možnosti jiná odpovědělo celkem 9,6 % (7) respondentů a tři z nich uvedli, že se jim nelíbí nic a další po jednotlivých odpovědích uvedli, že se jim líbí fotbal, věci se vyřeší hned, dostane se do společnosti a sociální interakce.



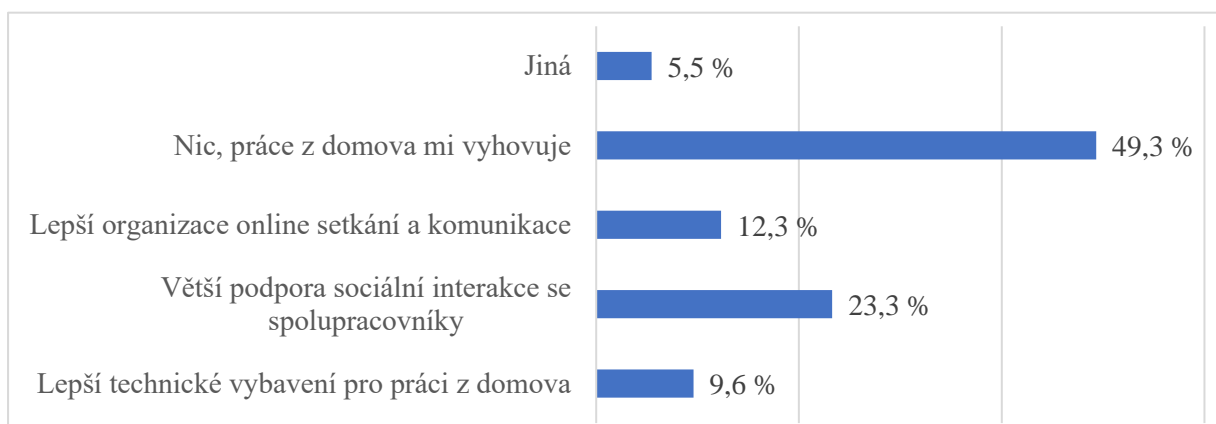
Graf 16: Co se vám líbí na práci v kanceláři?

Naopak **otázka č. 17** (výběr z více možností) se respondentů ptala, co jim na kanceláři vadí. Nejvíce respondentů 69,9 % (51) na práci v kanceláři vadí ztráta času na dojíždění. Odpověď „obtížnější koncentrace kvůli hluku v kanceláři“ označilo 43,8 % (32) respondentů. Na obtížnější slučování pracovního a soukromého života si stěžuje 37 % (27) respondentů a na omezenou flexibilitu v plánování pracovních hodin 28,8 % (21) respondentů. V možnosti jiná odpovědělo celkem 15,1 % (11) respondentů a z toho 7 respondentů uvedlo, že jim nevádí nic. Dva zmínili horší vybavení a další uvedli problémy s parkováním a velkou sociální interakci.



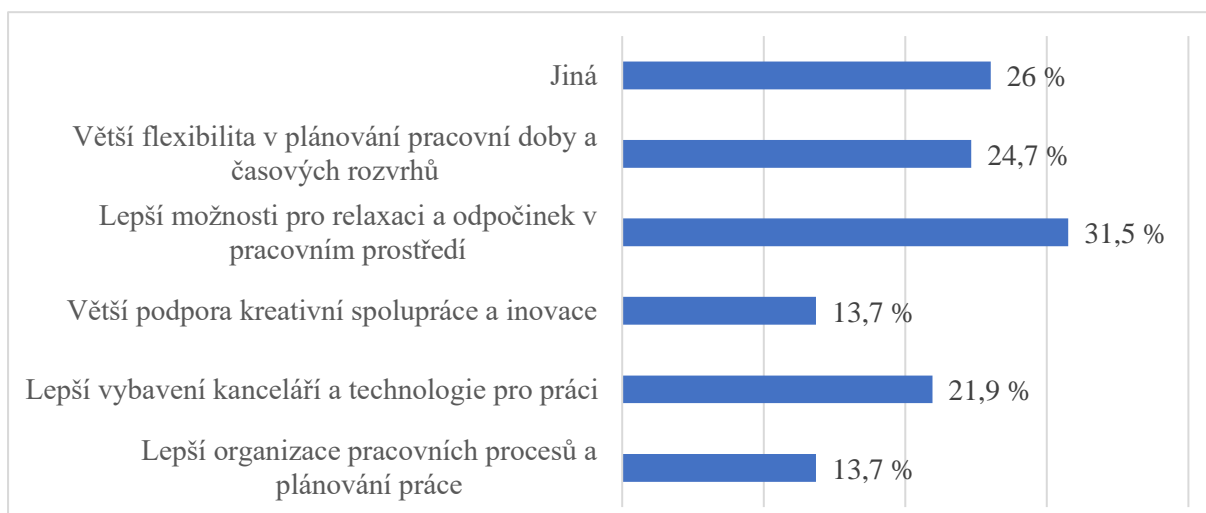
Graf 17: Co vám na práci v kanceláři vadí?

Otázka č. 18 se ptala respondentů, jaké jsou jejich návrhy na zlepšení práce z domova. Velká část respondentů 49,3 % (36) tvrdí, že nic a práce z domova jim vyhovuje. Jako nejčastěji zvolený návrh pro zlepšení označilo možnost „větší podpora sociální interakce se spolupracovníky“ 23,3 % (17) respondentů. Druhá část 12,3 % (9) zvolila možnost „lepší organizace online setkání a komunikace“. Mít lepší technické vybavení pro práci z domova navrhuje 9,6 % (7) respondentů. V možnosti jiná odpovědělo celkem 5,5 % (4) respondentů a v jednotlivých odpovědích dva respondenti uvedli, že nemají návrh. Další uvedl, že neví, jak vyřešit, aby bylo možné stejně rychlé řešení problému z domu, tak jako v kanceláři. Poslední uvedl jako návrh podporu pro dostatečně detailní sledování stavu vývoje.



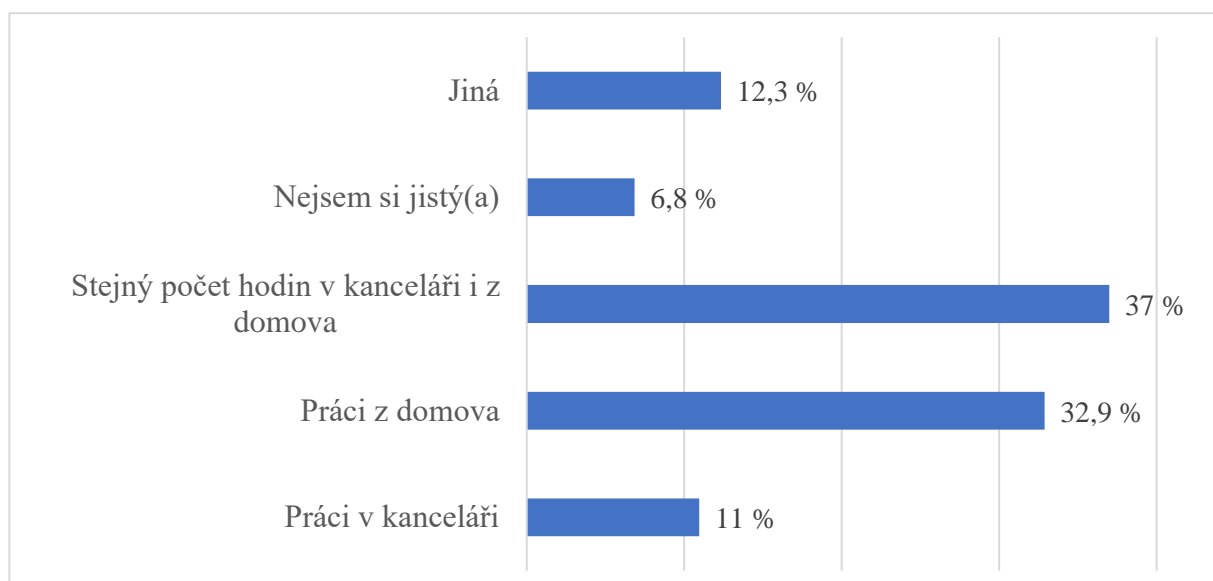
Graf 18: Jaké jsou vaše návrhy pro zlepšení práce z domova?

Otázka č. 19 (výběr z více možností) se ptala respondentů, jaké jsou jejich návrhy na zlepšení práce v kanceláři. Velká část respondentů 31,5 % (23) označila možnost „lepší možnost pro relaxaci a odpočinek v pracovním prostředí“. O trochu menší část 24,7 % (18) označila možnost „větší flexibilita v plánování pracovní doby a časových rozvrhů“. Lepší vybavení kanceláří a technologie pro práci navrhuje 21,9 % (16) respondentů. Možnost „lepší organizace pracovních procesů a plánování práce“ a „větší podpora kreativní spolupráce a inovace“ označila stejně početná část 13,7 % (10) respondentů. V možnosti jiná odpovědělo celkem 26 % (19) respondentů, z toho 13 uvedlo, že nemají žádný návrh pro zlepšení práce. Čtyři respondenti uvedli podporu klidného pracovního prostředí. Ostatní v jednotlivých vyjádřeních uvedli dostupnost parkování, přidání menšího občerstvení, menší kanceláře (nevyhovuje open space a míchání s jinými týmy).



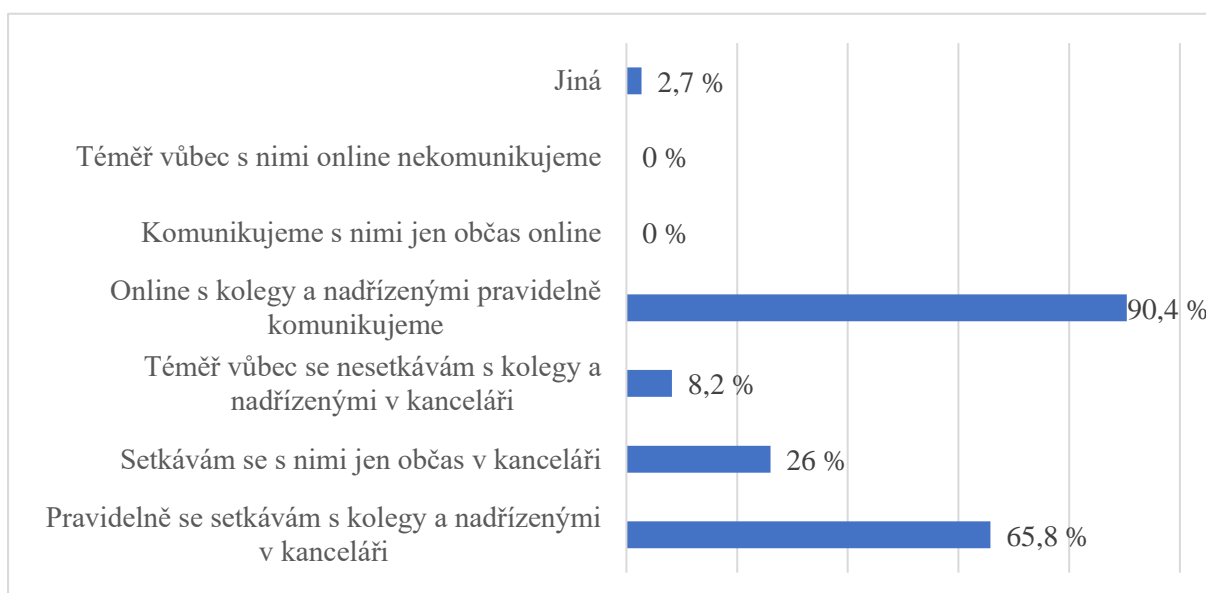
Graf 19: Jaké jsou vaše návrhy pro zlepšení práce v kanceláři?

Otázka č. 20 se respondentů ptala, jaký druh práce (kancelář/z domova) by si přáli mít víc v budoucnosti. Nejčastější odpověď byla mít stejný počet hodin doma i v kanceláři zastoupena 37 % (27) respondenty. Druhá nejoblíbenější možnost byla práce z domova označena 32,9 % (24) respondenty. Možnost práce v kanceláři již označilo pouze 11 % (8) respondentů a 6,8 % (5) si jich nebylo jistých. V možnosti jiná odpovědělo celkem 12,3 % (9) respondentů, z toho 4 respondentům vyhovuje současný stav. Dva respondenti se vyjádřili za větší flexibilitu (kombinace dle potřeby. Dále se po jednom respondentu vyjádřili, že preferují práci z kanceláře s možností si kdykoli vzít home office. Jeden respondent by si přál jeden den v kanceláři a zbytek z domova a poslední respondent se nechtěl vyjádřit.



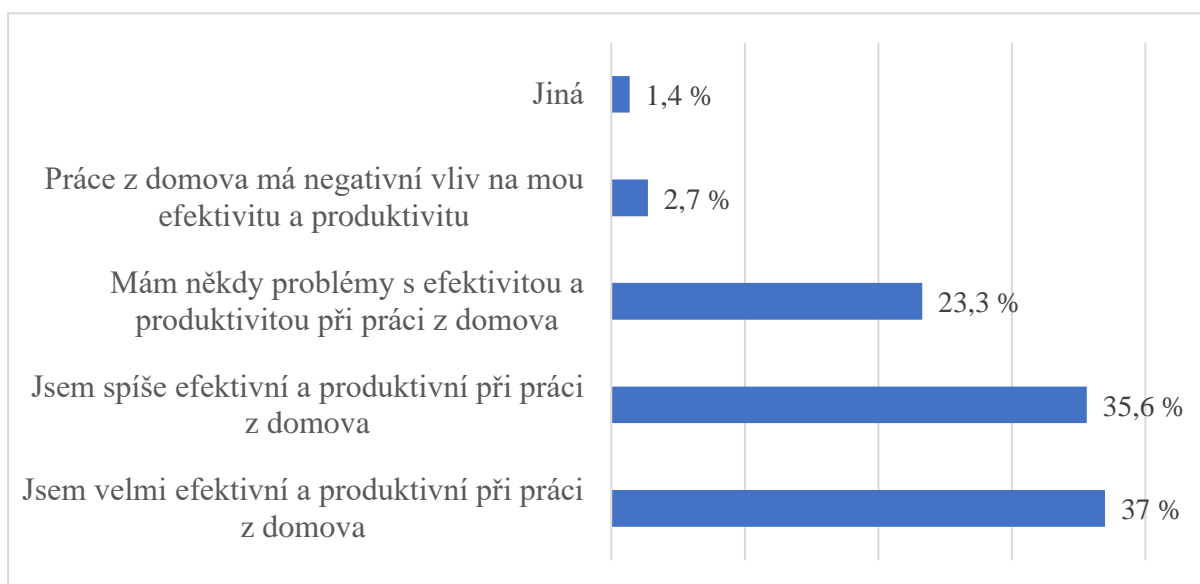
Graf 20: Jaký druh práce (v kanceláři nebo z domova) byste si přál(a) mít více v budoucnosti?

Otázka č. 21 (výběr z více možností) se respondentů ptala, jak často se setkávají se svými kolegy nebo nadřízenými v kanceláři a jak často s nimi komunikují online. Naprostá většina respondentů 90,4 % (66) zvolila možnost „online si s kolegy a nadřízenými pravidelně komunikujeme“, 65,8 % (48) respondentů označila možnost „pravidelně se setkávám s kolegy a s nadřízenými v kanceláři“. Menší část respondentů 26 % (19) se s nimi setkávají jen občas v kanceláři, a ještě menší část respondentů 8,2 % (6) se téměř vůbec nese setkává se svými kolegy a nadřízenými v kanceláři. Dvě volitelné možnosti nebyli zvoleny ani jednou a v možnosti jiná odpovědělo celkem 2,7 % (2), kde jeden odpověděl, že je zvyklý komunikovat online a druhý se vyjádřil, že se setkávají pravidelně 1x týdně.



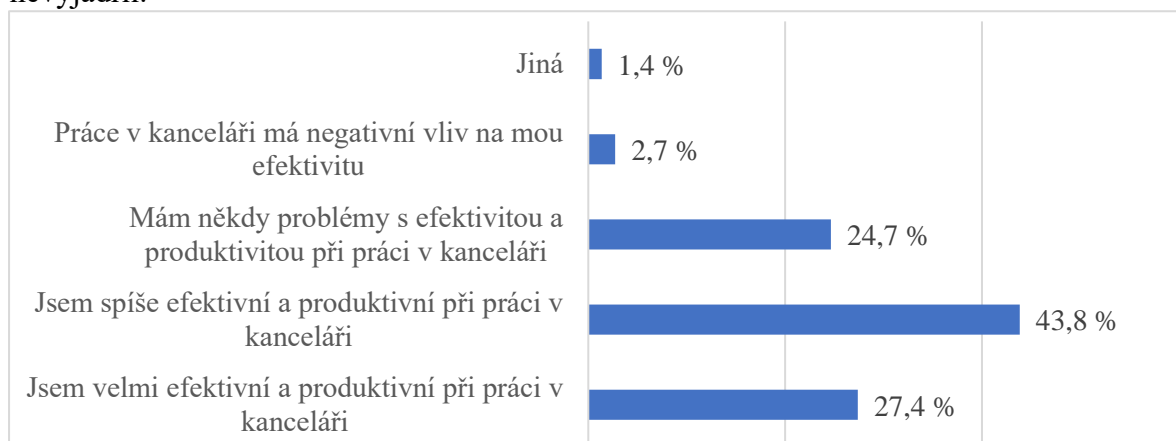
Graf 21: Jak často se setkáváte se svými kolegy nebo nadřízenými v kanceláři a jak často s nimi komunikujete online?

Otázka č. 22 zjišťovala, jak by respondenti popsali své zkušenosti s efektivitou a produktivitou při práci z domova. Více než třetina 37 % (27) respondentů odpověděla, že jsou velmi efektivní a produktivní při práci z domova. O něco menší část 35,6 % (26) tvrdí, že jsou spíše efektivní a produktivní při práci z domova. Problémy s efektivitou a produktivitou při práci z domova má někdy 23,3 % (17) respondentů. Pouze pro 2,7 % (2) respondentů má práce z domova negativní vliv na jejich efektivitu a produktivitu. Jeden respondent 1,4 % (1) odpověděl v možnosti „jiná“, že „jeho pozice vyžaduje taky značné řízení lidí, což je efektivnější v kanceláři“.



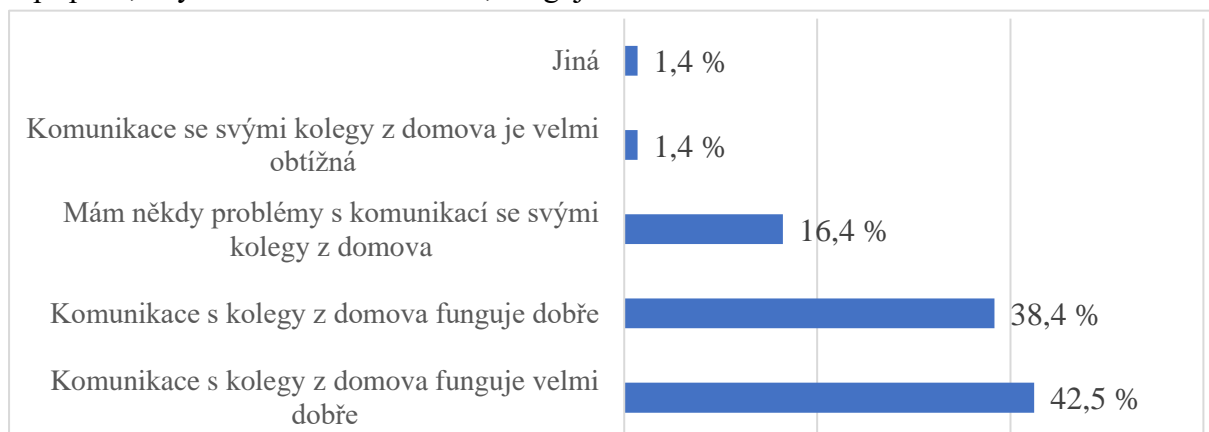
Graf 22: Jak byste popsal(a) vaše zkušenosti s efektivitou a produktivitou při práci z domova?

Naopak **otázka č. 23** zjišťovala, jak by respondenti popsali jejich zkušenosti s efektivitou a produktivitou při práci v kanceláři. Největší skupina respondentů 43,8 % (32) označila možnost „jsem spíše efektivní a produktivní při práci v kanceláři“. Druhá nejčastěji možnost „jsem velmi efektivní a produktivní při práci v kanceláři“ byla zvolena 27,4 % (20) respondenty. Třetí skupina označila možnost „mám někdy problémy s efektivitou a produktivitou při práci v kanceláři“ s 24,7 % (18) respondenty. Pro dva respondenty 2,7 % (2) má práce v kanceláři negativní vliv na jejich efektivitu. Jeden respondent se v možnosti „jiná“ nevyjádřil.



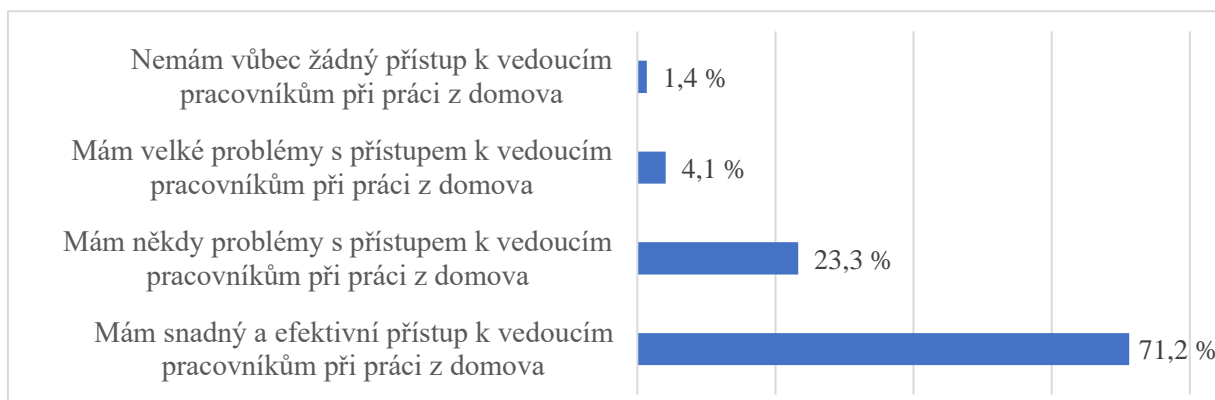
Graf 23: Jak byste popsali(a) vaše zkušenosti s efektivitou a produktivitou při práci v kanceláři?

Na **otázku č. 24** „Jaké jsou vaše zkušenosti s komunikací se svými kolegy při práci z domova?“ odpovědělo 42,5 % (31), že komunikace s kolegy z domova funguje velmi dobře. O něco menší část s 38,4 % (28) respondenty odpovědělo, že komunikace s kolegy z domova funguje dobře. S komunikací se svými kolegy z domova má někdy problémy 16,4 % (12) respondentů. Pouze jeden respondent 1,4 % (1) si stěžuje, že komunikace se svými kolegy z domova je velmi obtížná. V možnosti „jiná“ odpověděl jeden respondent 1,4 % (1), že v případě, kdy se nelze osobně setkat, funguje komunikace z domova velmi dobře.



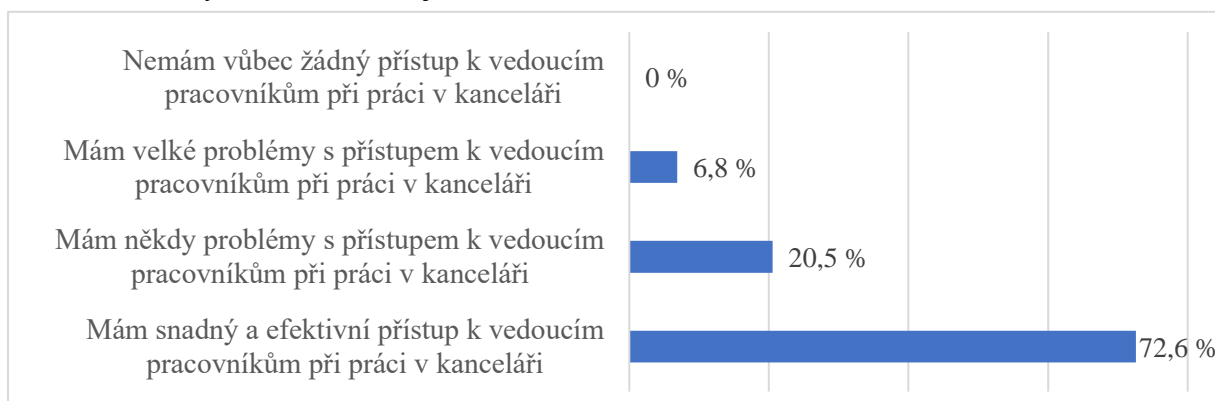
Graf 24: Jaké jsou vaše zkušenosti s komunikací se svými kolegy při práci z domova?

Na **otázku č. 25** „Jaké jsou vaše zkušenosti s přístupností vedoucích pracovníků při práci z domova?“ odpověděla většina respondentů 71,2 % (52), že mají snadný a efektivní přístup k vedoucím pracovníkům při práci z domova. Někdy má problém s přístupem k vedoucím pracovníkům při práci z domova 23,3 % (17) respondentů. Velké problémy s přístupem k vedoucím pracovníkům při práci z domova má pouze 4,1 % (3) respondentů. Jen jeden respondent 1,4 % (1) označil, že nemá vůbec žádný přístup k vedoucím pracovníkům při práci z domova.



Graf 25: Jaké jsou vaše zkušenosti s přístupností vedoucích pracovníků při práci z domova?

Na **otázku č. 26** „Jaké jsou vaše zkušenosti s přístupností vedoucích pracovníků při práci v kanceláři?“ odpověděla většina respondentů 72,6 % (53), že mají snadný a efektivní přístup k vedoucím pracovníkům při práci v kanceláři. Někdy má problémy s přístupem k vedoucím pracovníkům při práci v kanceláři 20,5 % (15) respondentů. Odpověď „mám velké problémy s přístupem k vedoucím pracovníkům při práci v kanceláři“ označilo pouze 6,8 % (5). Možnost, kde by respondent neměl žádný přístup k vedoucím pracovníkům při práci v kanceláři nebyla označena ani jednou.



Graf 26: Jaké jsou vaše zkušenosti s přístupností vedoucích pracovníků při práci v kanceláři?

Druhá část – Standardizovaný dotazník Job Satisfaction

Tabulka 4 zobrazuje spokojenost v jednotlivých dimenzích rozdělenou podle pohlaví. Ukazuje, že celková spokojenost je vyšší o 0,09 bodu u žen. Největší rozdíl ve spokojenosti je v dimenzi „Má práce má smysl, těší mě“, kde jsou ženy o 0,21 bodu více spokojené než muži. Dále jsou ženy spokojenější s platem o 0,16 bodu oproti mužům. Naopak muži udávají vyšší spokojenost s dimenzí „povýšení“ o 0,1 bodu.

Tabulka 4: Spokojenost v jednotlivých dimenzích dle pohlaví

Pohlaví	Muž	Žena
Plat	3,93	4,09
Povýšení	4,44	4,34
Vedení	4,83	4,84
Benefity	3,78	3,95
Ocenění/uznání	4,07	4,11
Vnitřní pravidla a procesy	3,83	3,98
Spolupracovníci/vztahy	4,92	4,93
Charakter práce/má smysl, těší mě	4,43	4,64
Komunikace	4,37	4,54
Celková spokojenost	4,29	4,38

Tabulka 5 zobrazuje spokojenost v jednotlivých dimenzích rozdělenou dle pracovní pozice. Ukazuje, že celková spokojenost je vyšší o 0,12 bodu u řadových pracovníků. Největší rozdíl ve spokojenosti je v dimenzi „vedení“, kde jsou řadoví pracovníci o 0,48 bodu spokojenější. Dále jsou spokojenější v komunikaci o 0,44 bodu. Naopak vedoucí pracovníci jsou o 0,28 bodu spokojenější s platem.

Tabulka 5: Spokojenost v jednotlivých dimenzích dle pracovní pozice

Pohlaví	Řadový pracovník	Vedoucí pracovník
Plat	3,88	4,16
Povýšení	4,37	4,55
Vedení	4,97	4,49
Benefity	3,85	3,71
Ocenění/uznání	4,08	4,08
Vnitřní pravidla a procesy	3,96	3,59
Spolupracovníci/vztahy	4,98	4,75
Charakter práce/má smysl, těší mě	4,45	4,53
Komunikace	4,52	4,09
Celková spokojenost	4,34	4,22

5 Shrnutí výsledků

Tato bakalářská práce zkoumá spokojenost zaměstnanců v IT firmě s ohledem na jejich pracovní prostředí, ať už se jedná o práci v kanceláři nebo z domova (home office). Práce se zaměřuje na popis faktorů, které ovlivňují spokojenost zaměstnanců v obou typech pracovního prostředí, a na porovnání úrovně spokojenosti v obou skupinách. Všechny níže uvedené tabulky a grafy jsou vlastního zpracování.

Z odpovědí respondentů vyplývá, že zaměstnanci, kteří pracují raději z domova jsou celkově méně spokojeni ve všech dotazovaných dimenzích s výjimkou vnitřních pravidel a procesů. Tato dimenze ale dosahuje nejnižšího bodového hodnocení u všech respondentů. Dále se ukazuje, že všichni respondenti nejsou spokojeni s firemními benefity. Spokojenost s platem je také nejnižší u zaměstnanců, kteří raději pracují z domova.

Při vyhodnocování výzkumných otázek se ukázalo, že nejvíce respondentů preferuje kombinaci obou pracovních režimů. Nejvyšší celková spokojenost zaměstnanců v reálném týdnu je udávána u zaměstnanců, kteří jsou v kanceláři alespoň tři dny a nejnižší celková spokojenost u těch, kteří jsou v kanceláři každý den.

Bylo zjištěno, že největším benefitem pro respondenty, kteří pracují z domova je úspora času. Ženy ji oceňují více než muži a také více upřednostňují čas strávený s rodinou a doma. Dalším přínosem je flexibilita v plánování pracovní doby, kterou také více preferují ženy. Významným faktorem je i úspora nákladů na dojíždění, kterou naopak více zvolili muži. Jak důležitou roli hraje úspora nákladů na dojíždění do práce jsme vztáhli k pracovním pozicím. Dle předpokladů se ukázalo, že důležitost úspory nákladů je méně důležitá u vedoucích pracovníků oproti pracovníkům řadovým. Na práci z domova lidem nejvíce vadí, omezená sociální interakce a obtížnější komunikace se spolupracovníky. Je méně vhodná pro budování mezilidských vztahů na pracovišti.

Na práci v kanceláři lidem nejvíce vyhovuje snadná komunikace se spolupracovníky a lepší pracovní atmosféra. Většině respondentů na práci v kanceláři vadí ztráta času na dojíždění, obtížnější koncentrace kvůli hluku v kanceláři a obtížnější slučování pracovního a soukromého života.

V následujícím textu budou zodpovězeny výzkumné otázky, které byly stanoveny dříve v kapitole „Cíle práce a metodika zpracování“:

Výzkumná otázka 1: Jaká je spokojenost zaměstnanců v IT firmě v případě, že pracují v kanceláři, nebo z domova?

Z tabulky 6 je patrné, že respondenti, kteří pracují raději z domova jsou celkově méně spokojeni ve všech dotazovaných dimenzích s výjimkou „**vnitřních pravidel a procesů**“. Nejnižší hodnotu spokojenosti uvedli v dimenzi „**benefity**“ s hodnotou 3,72 bodu a hned za tím je „**plat**“ s 3,78 bodu. Největší rozdíl ve spokojenosti v porovnání s respondenty, kteří pracují raději z kanceláře vyjadřují v dimenzi „**ocenění/uznání**“, kde je rozdíl 0,37 bodu. Další v pořadí s největším rozdílem jsou dimenze „**povýšení**“, „**práce má smysl, těší mě**“ a „**plat**“.

Tabulka 6: Pracujete raději z domova? Podle dimenzí

Odpověď	Ano	Ne	Jak kdy, podle situace
Plat	3,78	4,05	4,15
Povýšení	4,23	4,56	4,48
Vedení	4,70	4,88	5,06
Benefity	3,72	3,88	3,85
Ocenění/uznání	3,82	4,19	4,42
Vnitřní pravidla a procesy	3,91	3,78	3,92
Spolupracovníci/vztahy	4,77	4,98	5,13
Práce má smysl, těší mě	4,27	4,59	4,65
Komunikace	4,25	4,39	4,81
Celková spokojenost	4,16	4,37	4,50
Počet respondentů	29	12	32

V tabulkách 7, 8 a 9 je zobrazeno, která skupina odpověděla, že nejraději pracuje z domova. Jsou rozděleny podle pohlaví, pracovní pozice a věkové kategorie. Celkově byla zvolena možnost „ne“ 32 respondenty, možnost „ano“ 29 respondenty a možnost „jak kdy, podle situace“ 12 respondenty z celkového počtu 73 respondentů.

V porovnání dle pohlaví je patrné, že ženy mají shodné procento odpovědí pro práci z domova (5 žen) a z kanceláře (5 žen). Skoro stejně početná skupina (4 ženy) zvolila hybridní možnost „Jak kdy, podle situace“. U mužů převažuje odpověď „ne“ (27 mužů), odpověď „ano“ zvolilo (24 mužů). Pouze 8 mužů zvolilo možnost „jak kdy, podle situace“.

Tabulka 7: Pracujete raději z domova? (podle pohlaví)

Odpověď	Ano	Ne	Jak kdy, podle situace
Muž	40,68 % (24)	45,76 % (27)	13,6 % (8)
Žena	35,71 % (5)	35,71 % (5)	28,57 % (4)
Celkem	29	32	12

V porovnání dle pracovní pozice na otázku „Pracujete raději z domova?“ vedoucí pracovníci odpověděli možnost „ne“ v 55 %. Oproti tomu řadoví pracovníci zvolili ve 43,4 % možnost „ano“, že pracují raději z domova.

Tabulka 8: Pracujete raději z domova? (podle pozice)

Odpověď	Ano	Ne	Jak kdy, podle situace
Řadový pracovník	43,4 % (23)	39,62 % (21)	16,98 % (9)
Vedoucí pracovník	30 % (6)	55 % (11)	15 % (3)
Celkem	29	32	12

V porovnání dle věkové kategorie je ve dvou nejpočetněji zastoupených skupinách (35-39 let) a (25-29 let) nejčastěji zvolena odpověď „ne“. Ve skupině (35-39 let) je odpověď „ne“ zvolena 52,63 % (10) a ve skupině (25-29) zvolilo odpověď „ne“ 42,11 % (8) lidí. Možnost „ano“ preferuje věková skupina (30-34 let) a to 54,55 % (6). Věkové kategorie (50+) preferují jednoznačně práci z domova, ale zastoupeny jsou pouze 4 respondenty.

Tabulka 9: Pracujete raději z domova? (podle věkové kategorie)

Věková kategorie	Ano	Ne	Jak kdy, podle situace	Celkem
20-24	3	4		7
25-29	7	8	4	19
30-34	6	3	2	11
35-39	6	10	3	19
40-44	3	5	2	10
45-49		2	1	3
50-54	2			2
55-59	1			1
65-69	1			1

Shrnutí: Celková spokojenost zaměstnanců, kteří pracují z domova je menší než těch, kteří pracují v kanceláři. Ukázalo se, z domova pracují raději řadoví pracovníci. Muži pracují raději v kanceláři. U žen je poměr preferencí mezi prací v kanceláři a z domova vyrovnaný.

Výzkumná otázka 2: Jaký vliv má pracovní flexibilita, včetně možnosti práce na home office, na celkovou spokojenost zaměstnanců v IT firmě?

V tabulce 10 vyjadřují respondenti, která možnost nejlépe vystihuje jejich reálný týden a s ním spojenou spokojenost v jednotlivých dimenzích. Nejvíce respondentů zvolilo možnost, že jsou **doma alespoň tři dny v týdnu**. Tito respondenti jsou nejméně spokojeni s platem a nejvíce jsou spokojeni s kategorií spolupracovníci a vztahy a s kategorií vedení. Ti, co označili možnost „**v kanceláři alespoň tři dny v týdnu**“ jsou nejméně spokojeni s vnitřními pravidly a procesy a nejvíce spokojeni s kategorií „spolupracovníci a vztahy“. Nejmenší skupina zvolila možnost „**v kanceláři každý den**“ a u nich se projevila jako nejvýznamnější nespokojenost na úrovni 3,64 bodu s kategorií „vnitřními pravidly a procesy“. Následují benefity s hodnotou 3,75 a plat s úrovní 3,78. Tato skupina je nejvíce spokojena s vedením, a to vyjádřilo hodnotou 4,89.

Tabulka 10: Jaká z možností nejlépe vystihuje váš reálný pracovní týden?

Odpověď	Doma alespoň tři dny v týdnu	V kanceláři alespoň tři dny v týdnu	V kanceláři každý den
Plat	3,81	4,21	3,78
Povýšení	4,34	4,49	4,5
Vedení	4,83	4,89	4,69
Benefity	3,85	3,79	3,75
Ocenění/uznání	3,96	4,3	3,86
Vnitřní pravidla a procesy	4,01	3,73	3,64
Spolupracovníci/vztahy	4,94	4,99	4,61
Charakter práce/má smysl, těší mě	4,28	4,74	4,36
Komunikace	4,41	4,54	3,94
Celková spokojenost	4,27	4,41	4,13
Počet respondentů	36	28	9

Tabulka 11: Jaký druh práce (v kanceláři nebo z domova) byste si přál(a) mít v budoucnosti?

Odpověď	Práci z domova	Práci v kanceláři	Stejný počet hodin v kanceláři i z domova	Kombinace	Nejsem si jistý(a)
Plat	3,78	4,23	3,94	4,25	4,3
Povýšení	4,29	4,81	4,27	4,88	4,8
Vedení	4,85	4,88	4,77	4,38	5,2
Benefity	3,61	3,96	3,84	3,88	4,35
Ocenění/uznání	3,86	4,27	4,1	3,88	4,75
Vnitřní pravidla a procesy	3,98	4	3,55	4,25	4,35
Spolupracovníci/vztahy	4,89	5	4,89	4,88	5,05
Charakter práce/má smysl, těší mě	4,3	4,92	4,39	5	4,55
Komunikace	4,43	4,54	4,24	4,63	4,75
Celková spokojenost	4,22	4,51	4,22	4,44	4,68
Počet respondentů	27	12	27	2	5

Tabulka 11 zobrazuje, jaký druh práce (v kanceláři nebo z domova) by si respondenti zvolili v budoucnosti. Vyplývá z ní, že 73,97 % (54) respondentů, by si přálo mít v budoucnosti práci z domova nebo stejný počet hodin v kanceláři i z domova.

Možnost „**práce z domova**“ zvolilo 27 respondentů, kteří jsou nejméně spokojeni s benefity na hodnotě 3,61 bodu a následuje plat s 3,78 bodu. Nejvyšší míru spokojenosti vyjádřili v kategorii „spolupracovníci a vztahy“ s hodnotou 4,89 bodu. Stejně množství respondentů (27) zvolilo možnost „**stejný počet hodin v kanceláři i z domova**“. Ti vyjádřili nejnižší míru spokojenosti s vnitřními pravidly a procesy hodnotou 3,55 bodu a nejvyšší se spolupracovníky a vztahy s hodnotou 4,89 bodu. **Práci v kanceláři** by v budoucnosti chtělo mít 12 respondentů, kteří jsou nejméně spokojeni s benefity na úrovni 3,96 bodu a také nejvýše hodnotili vztahy se spolupracovníky hodnotou 5,00.

Tabulka 12: Využíváte rádi kombinaci možností kancelář/HO?

Odpověď	Ano	Ne
Plat	3,95	4,06
Povýšení	4,42	4,38
Vedení	4,85	4,69
Benefity	3,76	4,25
Ocenění/uznání	4,03	4,44
Vnitřní pravidla a procesy	3,82	4,13
Spolupracovníci/vztahy	4,95	4,69
Charakter práce/má smysl, těší mě	4,49	4,31
Komunikace	4,41	4,38
Celková spokojenost	4,30	4,37
Počet respondentů	65	8

Tabulka 12 zobrazuje odpovědi respondentů, zda by při práci rádi využívali kombinaci možností. Vyplývá z ní, že většina respondentů 89,04 % (65) by preferovala kombinaci obou pracovních prostředí. **Respondenti, kteří upřednostňují kombinaci** udávají nejnižší míru spokojenosti u kategorie „benefity“ s hodnotou 3,76 bodu. Zde je nejvyšší rozdíl -0,49 bodu oproti těm, kteří zvolili druhou možnost. Dále následuje kategorie vnitřní pravidla a procesy, kde je rozdíl -0,30 bodu. Další kategorie s nejnižší mírou spokojenosti je plat, kde dosahují míry 3,95 bodu, ale rozdíl oproti druhé kategorii je pouhých -0,12 bodu. Nejvyšší míru spokojenosti udávají v kategorii spolupracovníci a vztahy, kde oproti druhé kategorii je rozdíl 0,26 bodu. Na druhém místě jsou nejvíce spokojeni v kategorii vedení, kde je rozdíl oproti druhé možnost 0,17 bodu.

Shrnutí: Nejvíce respondentů pracuje z domu alespoň tři dny v týdnu, ale jsou zároveň nejméně spokojeni s platem. V budoucnu by práci z domova zvolilo 36,99 % a shodné procento by zvolilo stejný počet hodin v kanceláři i z domova. Jasně se ukazuje, že největší podíl respondentů 89,04 % by upřednostnil kombinaci obou pracovních prostředí. Celková míra jejich spokojenosti je ale nižší než těch, kteří kombinaci nezvolili.

Výzkumná otázka 3: Jaké jsou přednosti a omezení práce v kanceláři ve srovnání s prací na home office z hlediska spokojenosti zaměstnanců?

Tabulka 13 zobrazuje, co respondenti nevíce oceňují na práci z domova. Je rozdělena podle pohlaví. Největší počet respondentů celkově zvolilo možnost „ušetření času“. Ženy jí vybrali v 92,86 % a muži v 86,44 %. Na druhém místě skončila **flexibilita v plánování pracovní doby**, kterou výrazněji preferují ženy. Na třetím místě skončilo **ušetření nákladů na dojíždění**, které spíše preferují muži. Největší rozdíl mezi muži a ženami je v kategorii „více času s rodinou a doma“, kterou vybralo o 11,74 % žen víc než mužů.

Tabulka 13: Co se vám líbí na práci z domova?

Pohlaví	Muž	Žena	Celkem
Flexibilita v plánování pracovní doby	74,58 % (44)	85,71 % (12)	76,71 % (56)
Ušetření času	86,44 % (51)	92,86 % (13)	87,67 % (64)
Ušetření nákladů na dojíždění	61,02 % (36)	57,14 % (8)	60,27 % (44)
Větší klid a soukromí pro práci	54,24 % (32)	57,14 % (8)	54,79 % (40)
Více času s rodinou a doma	52,54 % (31)	64,29 % (9)	54,79 % (40)
Jiná	10,17 % (6)	7,14 % (1)	9,59 % (7)

Tabulka 14 zobrazuje, co respondentům vadí na práci z domova. Je rozdělena podle pohlaví. Největší počet respondentů celkově zvolilo možnost „omezená sociální interakce“. Ženy jí vybrali v 85,71 % (12) a muži jen v 64,41 % (38). Na druhém místě zvolili odpověď „obtížnější komunikace se spolupracovníky“, která vadí mužům o 14,77 % více než ženám. Na třetím místě je možnost „obtížnější oddělení pracovního a soukromého života“, kterou zvolilo o 6,30 % víc žen. Největší rozdíl mezi pohlavími se projevil v odpovědi „ztížená spolupráce při řešení problémů“, kterou volilo o 16,83 % více mužů než žen. Odpověď, že jim na práci z domova nic nevadí zvolilo celkově 10,96 % (8) respondentů.

Tabulka 14: Co se vám vadí na práci z domova?

Pohlaví	Muž	Žena	Celkem
Obtížnější komunikace se spolupracovníky	57,63 % (34)	42,86 % (6)	54,79 % (40)
Omezená sociální interakce	64,41 % (38)	85,71 % (12)	68,49 % (50)
Ztížená spolupráce při řešení problémů	52,54 % (31)	35,71 % (5)	49,32 % (36)
Obtížnější oddělení pracovního a soukromého života	50,85 % (30)	57,14 % (8)	52,05 % (38)
Špatné zařízení domácí kanceláře	8,47 % (5)	0,00 % (0)	6,85 % (5)
Nic nevadí	10,17 % (6)	14,29 % (2)	10,96 % (8)

V tabulce 15 se nám ukazuje, jak je důležitá úspora nákladů za dojíždění do práce pro řadové pracovníky a vedoucí pracovníky v porovnání jejich spokojenosti s platem. Možnost „nedůležitá“ nebo „středně důležitá“ vybralo celkem **80 % (16) vedoucích pracovníků**. Oproti tomu u **řadových pracovníků** dosahuje součet možností „nedůležitá“ a **středně důležitá“ 71,7 % (38)**. Možnost, že jsou pro ně náklady **důležité** nebo **velmi důležité** zvolilo celkem **26,42 % (14) řadových pracovníků**. Oproti tomu **u vedoucích pracovníků** tyto dvě možnosti zvolilo **15 % (3)**. Tabulka 16 nám znázorňuje, že spokojenost s výší platu je u vedoucích pracovníků na hodnotě 4,16 bodu a u řadových pracovníků na 3,88 bodu. To je rozdíl 0,46 bodu.

Tabulka 15: Jak důležitá je pro vás úspora nákladů za dojíždění do práce?

Odpověď	Řadový pracovník	Vedoucí pracovník
Důležitá	20,75 % (11)	10 % (2)
Nedůležitá	37,74 % (20)	40 % (8)
Nevím/nechci uvést	1,89 % (1)	5 % (1)
Středně důležitá	33,96 % (18)	40 % (8)
Velmi důležitá	5,66 % (3)	5 % (1)
Celkový součet	100 % (53)	100 % (20)

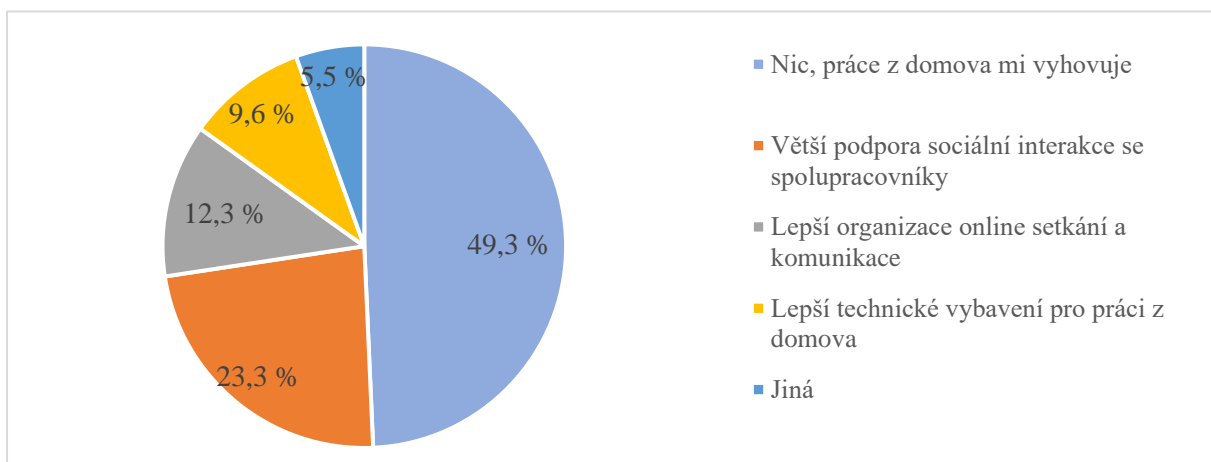
Tabulka 16: Spokojenost zaměstnanců dle pozice

Pozice	Řadový pracovník	Vedoucí pracovník
Plat	3,88	4,16
Celková spokojenost	4,34	4,22
Počet respondentů	53	20

Shrnutí: Největší předností práce z domova je podle respondentů ušetření času a možná flexibilita v plánování pracovní doby. Úspora nákladů na dojíždění je více důležitá pro řadové pracovníky (60,38 %). Na práci z domova respondentům vadí omezená sociální interakce a obtížnější komunikace se spolupracovníky. Na práci z kanceláře nejvíce respondentů oceňuje snadnou komunikaci se spolupracovníky. Nejvíce jim vadí ztráta času na dojíždění a horší koncentrace kvůli hluku v kanceláři.

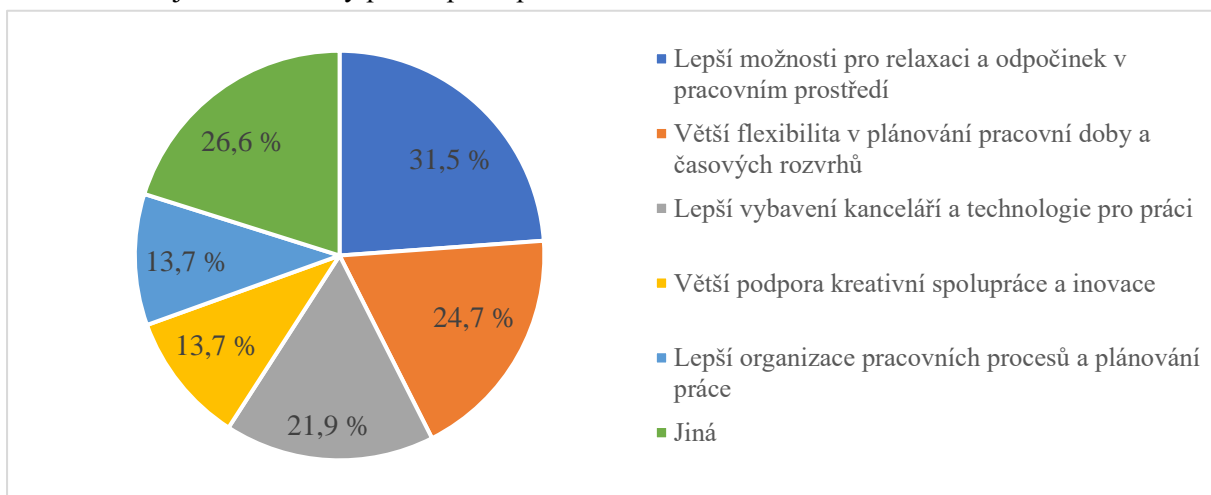
Výzkumná otázka 4: Jaká opatření a strategie může firma přijmout k zajištění co nejvyšší spokojenosti zaměstnanců pracujících v různých pracovních prostředích?

Graf 27: Jaké jsou vaše návrhy pro zlepšení práce z domova?



Z grafu je patrné, že velká část respondentů 49,3 % (36) **tvrdí, že nic a práce z domova jim vyhovuje**. Jako nejčastěji zvolený návrh pro zlepšení označilo možnost „**větší podpora sociální interakce se spolupracovníky**“ 23,3 % (17) respondentů. Druhá část 12,3 % (9) zvolila možnost „lepší organizace online setkání a komunikace“. Mít lepší technické vybavení pro práci z domova navrhuje 9,6 % (7) respondentů. V možnosti jiná odpovědělo celkem 5,5 % (4) respondentů a v jednotlivých odpovědích dva respondenti uvedli, že nemají návrh. Další uvedl, že neví, jak vyřešit, aby bylo možné stejně rychlé řešení problému z domu, tak jako v kanceláři. Poslední uvedl jako návrh podporu pro dostatečně detailní sledování stavu vývoje

Graf 28: Jaké jsou vaše návrhy pro zlepšení práce v kanceláři



Z grafu je patrné, že velká část respondentů 31,5 % (23) označila možnost „**lepší možnosti pro relaxaci a odpočinek v pracovním prostředí**“. O trochu menší část 24,7 % (18) označila možnost „**větší flexibilita v plánování pracovní doby a časových rozvrhů**“. Lepší

vybavení kanceláří a technologie pro práci navrhuje 21,9 % (16) respondentů. Možnost „lepší organizace pracovních procesů a plánování práce“ a „větší podpora kreativní spolupráce a inovace“ označila stejně početná část 13,7 % (10) respondentů. V možnosti jiná odpovědělo celkem 26 % (19) respondentů, z toho 13 uvedlo, že nemají žádný návrh pro zlepšení práce. Čtyři respondenti uvedli podporu klidného pracovního prostředí. Ostatní v jednotlivých vyjádřeních uvedli dostupnost parkování, přidání menšího občerstvení, menší kanceláře (nevyhovuje open space a míchání s jinými týmy).

Shrnutí: Práce z domova většině respondentů vyhovuje a nic by na ní neměnila. Jako návrh na zlepšení nejčastěji uvádějí podporu sociální interakce se spolupracovníky. Nejčastěji zmiňovaným opatřením pro zlepšení práce v kanceláři je vytvoření prostoru pro relaxaci a odpočinek, a také umožnění větší flexibility v plánování pracovní doby.

6 Závěr a doporučení

Bakalářská práce se zabývala tématem „Spokojenost zaměstnanců v kanceláři vs. home office v IT firmě“. Cílem bylo porovnat úroveň spokojenosti zaměstnanců pracujících v kanceláři a v režimu home office v rámci IT firmy. Za tímto účelem byly stanoveny 4 výzkumné otázky, na které byly hledány odpovědi pomocí dotazníkového šetření.

V teoretické části byly definovány pojmy jako pracovní spokojenost, pracovní postoje a faktory ovlivňující pracovní spokojenost. Dále byly popsány výhody a nevýhody práce v kanceláři a home office.

V praktické části bylo provedeno dotazníkové šetření, u kterého byla získána data od 73 respondentů s návratností 25 %. Respondenti odpovídali v anonymním online dotazníku. Ten byl rozdělen na dvě části. První obsahovala vlastní nestandardizovaný dotazník, který se zaměřoval na různé aspekty pracovního prostředí. Druhá část se skládala ze standardizovaného Job Satisfaction dotazníku a respondenti vyjadřovali míru spokojenosti s pracovními podmínkami (Spector, 1997). Výsledky z šetření byly zpracovány a vyhodnoceny pomocí kontingenčních tabulek a grafů.

Tato práce ukázala, že každý na pracovním prostředí oceňuje něco jiného. Kancelář i home office mají své výhody a nevýhody. Spokojenost s oběma formami práce je závislá na individuálních preferencích, pracovních návycích a specifických požadavcích daného jedince. Z dotazníkového šetření vyplynulo několik konkrétních doporučení pro zlepšení práce v kanceláři. Nejčastějším požadavkem ze strany zaměstnanců bylo **vytvořit lepší prostor pro relaxaci a odpočinek na pracovišti**. Je možné nabídnout zaměstnancům prostor, kde mohou individuálně odpočívat. Někdo chce mít klid, jiný se chce protáhnout a někdo třeba si jen tak popovídat s kolegy. Důležitým doporučením je **umožnění větší flexibility v plánování pracovní doby a časových rozvrhů**, což vede k vytvoření správného work-life balance. Rovněž by bylo vhodné vytvořit menší kanceláře, kde bude klidnější pracovní prostředí a zaměstnanci se nebudou navzájem rušit. Ne všem vyhovuje open-space prostředí. Na zvažování je i lepší vybavení kanceláří a technologií pro práci.

Práce z domova téměř polovině respondentů plně vyhovuje a nic by na ní neměnila. Konkrétními doporučeními pro zlepšení práce z domova je vytvoření podmínek, které usnadní komunikaci a spolupráci mezi zaměstnanci, kteří pracují z domova a z kanceláře. Dále umožnit přístup k potřebným technologiím a softwaru, podpořit zajištění IT vybavení, které umožní efektivní práci z domova.

Nejmenší spokojenost s platem udávají s hodnotou 3,78 bodu ti, kteří pracují z domova, ale i u těch, kteří pracují z kanceláře dosahuje spokojenost 4,05 bodu. Přitom dle statistického úřadu je průměrná hrubá mzda zaměstnanců pracujících v odvětví „informační a komunikační činnosti“ 79 156 korun, zatímco průměrná mzda zaměstnanců v národním hospodářství je 46 013 korun. Tyto údaje jsou ze 4. čtvrtletí roku 2023 (ČSÚ, 2024). Samozřejmě mezi pracovníky v IT odvětví jsou rozdíly ve výši platu dle pracovní pozice. Vývojář „junior“ si průměrně vydělá 44 414 korun. Vývojář „medior“ si průměrně vydělá 65 706 korun. Vývojář „senior“ si průměrně vydělá 111 290 korun. Tyto údaje jsou však za rok 2022 a od té doby se mzdy zvýšily (sj.news, 2022).

Nevíme, jaké konkrétní benefity firma nabízí, ale jsou nejnižší hodnocenou položkou v dimenzích spokojenosti. Proto by bylo vhodné, aby zaměstnavatel uvážil, zda je v oblasti zaměstnaneckých benefitů možnost pro nějaké vylepšení.

Závěrem můžeme konstatovat, že zřejmě neexistuje jednoznačná odpověď na otázku, zda je pro IT firmy a jejich zaměstnance vhodnější práce v kanceláři nebo z domova, ale pro spokojenost zaměstnanců lze doporučit, že by zaměstnavatel měl vždy nabídnout kombinaci obou pracovních režimů. To zaměstnanci dle výsledku šetření nejvíce preferují.

7 Seznam použitých zdrojů

- [1] ČIŠECKÁ, Nikol a Jakub MÁLEK. 2020. A zase zpět k práci z domova (home office) – pravidla, výhody a úskalí. *Epravo.cz* [online]. [cit. 2024-02-04].
Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/a-zase-zpet-k-praci-z-domova-home-office-pravidla-vyhody-a-uskali-112045.html>
- [2] EGER, Ludvík a Dana EGEROVÁ. 2017. *Základy metodologie výzkumu*. 2. Plzeň: Západočeská univerzita. ISBN 978-80-261-0735-4.
- [3] FRIED, Jason a David HANSSON. 2014. *Práce na dálku*. Brno: Jan Melvil. ISBN 978-80-87270-99-8.
- [4] HERZBERG, Frederick. 1993. *Motivation to Work*. Transaction Publ, ISBN 9781560006343.
- [5] HOLÝ, Dalibor. ČSÚ. 2023. Vývoj českého trhu práce – 2. čtvrtletí 2023 [online]. [cit. 2023-11-08]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/vyvoj-ceskeho-trhu-prace-2-ctvrtleti-2023>
- [6] JEŽEK, Martin. 2019. Jaké jsou výhody a nevýhody práce z domu? *Finance.cz* [online]. [cit. 2024-02-04]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/527950-prace-z-domu-home-office/>
- [7] KOLLÁRIK, Teodor. 2002. *Sociálna psychológia práce*. ISBN 74-033-75.
- [8] MASLOW, Abrahm. 1954. *Motivation and Personality*. Harper & Brothers, ISBN 978-0-06-041987-5.
- [9] NAKONEČNÝ, Milan. 2005. *Sociální psychologie organizace*. Praha: Grada. ISBN 80-247-0577-X.
- [10] Práce na dálku se i díky pandemii stává běžnou. ČSÚ, 2022. [online] [cit. 2024-02-18]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/prace-na-dalku-se-i-diky-pandemii-stava-bez nou>
- [11] Průměrné mzdy - 4. čtvrtletí 2023. ČSÚ, 2024. [online] [cit. 2024-04-07].
Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/prumerne-mzdy-4-ctvrtleti-2023>
- [12] PRŮZKUM: Vývojáři si platově polepšili. 2022. Skoro polovina jich pracuje plně na dálku. *Sj.news* [online] [cit. 2024-04-07]. Dostupné z: <https://sj.news/pruzkum-vyvojari-si-platove-polepsili/>
- [13] SPECTOR, Paul. E. 1997. *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. SAGE Publications, ISBN 9780761989226.

- [14] ŠTIKAR, Jiří, Milan RYMEŠ, HOSKOVEC a Karel RIEGEL. 2003. *Psychologie ve světě práce*. In: Praha: Karolinum, ISBN 80-246-0448-5.
- [15] VROOM, Victor. 1964. *Práce a motivace*. Jossey-Bass, ISBN 978-0-787-90030-4.

8 Seznamy

8.1 Seznam obrázků

Obrázek 1: Maslowova pyramida potřeb	5
Obrázek 2: Příčiny a důsledky pracovní spokojenosti/nespokojenosti.....	7

8.2 Seznam tabulek

Tabulka 1: Výhody a nevýhody práce na home office	9
Tabulka 2: Výhody a nevýhody práce v kanceláři	10
Tabulka 3: Základní údaje o respondentech.....	13
Tabulka 4: Spokojenost v jednotlivých dimenzích dle pohlaví.....	29
Tabulka 5: Spokojenost v jednotlivých dimenzích dle pracovní pozice	29
Tabulka 6: Pracujete raději z domova? Podle dimenzí.....	31
Tabulka 7: Pracujete raději z domova? (podle pohlaví)	32
Tabulka 8: Pracujete raději z domova? (podle pozice).....	32
Tabulka 9: Pracujete raději z domova? (podle věkové kategorie).....	32
Tabulka 10: Jaká z možností nejlépe vystihuje váš reálný pracovní týden?	33
Tabulka 11: Jaký druh práce (v kanceláři nebo z domova) byste si přál(a) mít v budoucnosti?.....	34
Tabulka 12: Vyžíváte rádi kombinaci možností kancelář/HO?.....	35
Tabulka 13: Co se vám líbí na práci z domova?.....	36
Tabulka 14: Co se vám vadí na práci z domova?.....	36
Tabulka 15: Jak důležitá je pro vás úspora nákladů za dojíždění do práce?	37
Tabulka 16: Spokojenost zaměstnanců dle pozice	37

8.3 Seznam grafů

Graf 1: Pohlaví respondentů.....	14
Graf 2: Věk respondentů	14
Graf 3: Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů.....	15
Graf 4: Kolik let v organizaci pracujete?	15
Graf 5: Kolik let pracujete v oboru IT?	16
Graf 6: Pozice zaměstnání respondenta.....	16
Graf 7: Jaká z možností nejlépe vystihuje váš reálný pracovní týden?	17
Graf 8: Jaká z možností nejlépe vystihuje váš ideální pracovní týden?	17
Graf 9: Vyžaduje váš zaměstnavatel práci z kanceláře?.....	18
Graf 10: Pracujete raději z domova?	18
Graf 11: Pracujete raději v kanceláři?	19

Graf 12: Využíváte rádi kombinaci těchto dvou možností?	19
Graf 13: Co se vám líbí na práci z domova?	20
Graf 14: Jak důležitá je pro vás úspora nákladů za dojíždění do práce?	20
Graf 15: Co vám na práci z domova vadí?	21
Graf 16: Co se vám líbí na práci v kanceláři?	21
Graf 17: Co vám na práci v kanceláři vadí?	22
Graf 18: Jaké jsou vaše návrhy pro zlepšení práce z domova?	22
Graf 19: Jaké jsou vaše návrhy pro zlepšení práce v kanceláři?	23
Graf 20: Jaký druh práce (v kanceláři nebo z domova) byste si přál(a) mít více v budoucnosti?	24
Graf 21: Jak často se setkáváte se svými kolegy nebo nadřízenými v kanceláři a jak často s nimi komunikujete online?	25
Graf 22: Jak byste popsal(a) vaše zkušenosti s efektivitou a produktivitou při práci z domova?	26
Graf 23: Jak byste popsal(a) vaše zkušenosti s efektivitou a produktivitou při práci v kanceláři?	27
Graf 24: Jaké jsou vaše zkušenosti s komunikací se svými kolegy při práci z domova?	27
Graf 25: Jaké jsou vaše zkušenosti s přístupností vedoucích pracovníků při práci z domova?	28
Graf 26: Jaké jsou vaše zkušenosti s přístupností vedoucích pracovníků při práci v kanceláři?	28
Graf 27: Jaké jsou vaše návrhy pro zlepšení práce z domova?	38
Graf 28: Jaké jsou váš návrhy pro zlepšení práce v kanceláři	38

9 Přílohy

9.1 Dotazník pracovní spokojenosti

Dobrý den, jmenuji se Tomáš Dyntar a studuji na Univerzitě Hradec Králové, obor ekonomika a management. Píši bakalářskou práci zaměřenou na téma: **Spokojenost zaměstnanců v kanceláři vs. home office v IT firmě.**

Rád bych Vás poprosil o vyplnění dotazníku o pracovní spokojenosti ve Vaší společnosti. Dotazník je zcela anonymní a bude zpracován pro potřeby mé bakalářské práce. Vyplnění dotazníku Vám zabere 5-8 minut.

Vaše odpovědi jsou pro mě nesmírně důležité a velice si cením Vaší pomoci.

Děkuji za Váš čas a spolupráci.

Dotazník – Spokojenost zaměstnanců v kanceláři vs. home office v IT firmě

1) Pohlaví (zaškrtněte)

- Muž
- Žena

2) Váš věk:

3) Vaše nejvyšší dokončené vzdělání (zaškrtněte)

- ZŠ
- Vyučen/a
- SŠ
- VOŠ
- VŠ
- Studující VŠ

4) Kolik let v organizaci pracujete:

5) Kolik let pracujete v oboru IT:

6) Pozice zaměstnání

- Řadový pracovník
- Vedoucí pracovník

7) Jaká z možností nejlépe vystihuje váš **reálný pracovní týden?**

- V kanceláři každý den
- V kanceláři alespoň tři dny v týdnu

- Doma alespoň tři dny v týdnu
- 8) Jaká z možností nejlépe vystihuje váš **ideální** pracovní týden?
- V kanceláři každý den
 - V kanceláři alespoň tři dny v týdnu
 - Doma alespoň tři dny v týdnu
- 9) Vyžaduje váš zaměstnavatel práci z kanceláře?
- Ano
 - Ne
 - Jiná
- 10) Pracujete raději z domova?
- Ano
 - Ne
 - Jiná
- 11) Pracujete raději v kanceláři?
- Ano
 - Ne
 - Jiná
- 12) Využíváte rádi kombinaci těchto dvou možností?
- Ano
 - Ne
- 13) Co se vám líbí na práci z domova?
- Flexibilita v plánování pracovní doby
 - Ušetření času
 - Ušetření nákladů na dojíždění
 - Větší klid a soukromí pro práci
 - Více času s rodinou a doma
 - Jediné, co se mi líbí je možnost pracovat v pyžamu
 - Jiná...
- 14) Jak důležitá je pro vás úspora nákladů na dojíždění do práce?
- Velmi důležitá
 - Důležitá
 - Středně důležitá
 - Nedůležitá

- Nevím/nechci uvést

15) Co vám na práci z domova vadí?

- Obtížnější komunikace se spolupracovníky
- Omezená sociální interakce
- Ztížená spolupráce při řešení problémů
- Obtížnější oddělení pracovního a soukromého života
- Špatné zařízení domácí kanceláře
- Jiná...

16) Co se vám líbí na práci v kanceláři?

- Snadná komunikace se spolupracovníky
- Lepší pracovní vybavení
- Lepší možnosti pro kreativní spolupráci
- Lepší pracovní atmosféra
- Jiná...

17) Co vám na práci v kanceláři vadí?

- Ztráta času na dojíždění
- Obtížnější koncentrace kvůli hluku v kanceláři
- Omezená flexibilita v plánování pracovních hodin
- Obtížnější slučování pracovního a soukromého života
- Jiná...

18) Jaké jsou vaše návrhy pro zlepšení práce z domova?

- Lepší technické vybavení pro práci z domova
- Větší podpora sociální interakce se spolupracovníky
- Lepší organizace online setkání a komunikace
- Nic, práce z domova mi vyhovuje
- Jiná...

19) Jaké jsou vaše návrhy pro zlepšení práce v kanceláři?

- Lepší organizace pracovních procesů a plánování práce
- Lepší vybavení kanceláří a technologie pro práci
- Větší podpora kreativní spolupráce a inovace
- Lepší možnosti pro relaxaci a odpočinek v pracovním prostředí
- Větší flexibilita v plánování pracovní doby a časových rozvrhů
- Jiná...

20) Jaký druh práce (v kanceláři nebo z domova) byste si přál(a) mít v budoucnosti?

- Práci v kanceláři
- Práci z domova
- Stejný počet hodin v kanceláři i z domova
- Nejsem si jistý(a)
- Jiná...

21) Jak často se setkáváte se svými kolegy nebo nadřízenými v kanceláři a jak často s nimi komunikujete online?

- Pravidelně se setkávám s kolegy a nadřízenými v kanceláři
- Setkávám se s nimi jen občas v kanceláři
- Téměř vůbec se nesetkávám s kolegy a nadřízenými v kanceláři
- Online s kolegy a nadřízenými pravidelně komunikujeme
- Komunikujeme s nimi jen občas online
- Téměř vůbec s nimi online nekomunikujeme
- Jiná...

22) Jak byste popsal(a) vaše zkušenosti s efektivitou a produktivitou při práci z domova?

- Jsem velmi efektivní a produktivní při práci z domova
- Jsem spíše efektivní a produktivní při práci z domova
- Mám někdy problémy s efektivitou a produktivitou při práci z domova
- Práce z domova má negativní vliv na mou efektivitu a produktivitu
- Jiná...

23) Jak byste popsal(a) vaše zkušenosti s efektivitou a produktivitou při práci v kanceláři?

- Jsem velmi efektivní a produktivní při práci v kanceláři
- Jsem spíše efektivní a produktivní při práci v kanceláři
- Mám někdy problémy s efektivitou a produktivitou při práci v kanceláři
- Práce v kanceláři má negativní vliv na mou efektivitu
- Jiná...

24) Jaké jsou vaše zkušenosti s komunikací se svými kolegy při práci z domova?

- Komunikace s kolegy z domova funguje velmi dobře
- Komunikace s kolegy z domova funguje dobře
- Mám někdy problémy s komunikací se svými kolegy z domova
- Komunikace se svými kolegy z domova je velmi obtížná
- Jiná...

25) Jaké jsou vaše zkušenosti s přístupností vedoucích pracovníků při práci z domova?

- Mám snadný a efektivní přístup k vedoucím pracovníkům při práci z domova
- Mám někdy problémy s přístupem k vedoucím pracovníkům při práci z domova
- Mám velké problémy s přístupem k vedoucím pracovníkům při práci z domova
- Nemám vůbec žádný přístup k vedoucím pracovníkům při práci z domova
- Jiná...

26) Jaké jsou vaše zkušenosti s přístupností vedoucích pracovníků při práci v kanceláři?

- Mám snadný a efektivní přístup k vedoucím pracovníkům při práci v kanceláři
- Mám někdy problémy s přístupem k vedoucím pracovníkům při práci v kanceláři
- Mám velké problémy s přístupem k vedoucím pracovníkům při práci v kanceláři
- Nemám vůbec žádný přístup k vedoucím pracovníkům při práci v kanceláři
- Jiná...

Dotazník spokojenosti se zaměstnáním Prosím, zakřížkujte možnost, která nejlépe vystihuje Váš názor.		Rozhodně nesouhlasím	Nesouhlasím	Spíše nesouhlasím	Spíše souhlasím	Souhlasím	Rozhodně souhlasím
3.1.	Jsem přesvědčen (a) o tom, že jsem spravedlivě finančně ohodnocen (a) za práci, kterou dělám.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2.	V mém zaměstnání jsou možnosti povýšení velmi omezené.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.3.	Můj nadřízený vykoná svoji funkci kompetentně.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.4.	Nejsem spokojen (a) s benefity, které dostávám.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.5.	Pokud odvedu dobrou práci, dostane se mi zaslouženého uznání.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.6.	Máme mnoho vnitřních pravidel a nařízení, která zbytečně ztěžují práci.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.7.	Mám rád (a) lidi, se kterými zde pracuji.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.8.	Občas mám pocit, že to, co zde dělám, nemá moc velký smysl.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.9.	Myslím, že komunikace v naší firmě je dobrá.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.10.	Nárůst platu je zde mizivý a málo častý.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.11.	Ti, kteří dobře pracují, mají velkou šanci na povýšení.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.12.	Můj nadřízený je ke mně nespravedlivý.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.13.	Benefity, které u nás máme, jsou srovnatelné s výhodami u jiných firem.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.14.	Myslím si, že práce, kterou dělám, není dostatečně doceněna.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.15.	Moje práce většinou není omezována zbytečnou byrokracií.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.16.	Díky nedostatečným schopnostem svých spolupracovníků mám více práce.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.17.	Věci, které dělám v práci, mě baví.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.18.	Nejsou mi příliš jasné cíle naší organizace.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Prosím, zakřížkujte možnost, která nejlépe vystihuje Váš názor.		Rozhodně nesouhlasím	Nesouhlasím	Spíše nesouhlasím	Spíše souhlasím	Souhlasím	Rozhodně souhlasím
3.19.	Když se podívám na výši svého platu, mám pocit, že moje práce není dostatečně oceněna.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.20.	Lidé zde mohou postupovat stejně rychle nahoru, jako u jiných firem.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.21.	Můj nadřízený se téměř nezajímá o pocity svých podřízených.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.22.	Benefity, které máme, jsou spravedlivě rozdělovány.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.23.	Zdejší pracovníci nejsou dostatečně odměňováni.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.24.	Mám příliš mnoho různých pracovních úkolů.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.25.	Se svými spolupracovníky se cítím příjemně.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.26.	Mám často pocit, že nevím, co se děje s naší firmou.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.27.	Jsem pyšný (á) na svoji práci.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.28.	Jsem spokojen (a) s možnostmi platového růstu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.29.	Existují benefity, které u nás nemáme, přestože bychom je určitě mít měli.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.30.	Mám rád (a) svého nadřízeného.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.31.	Mám příliš mnoho papírování.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.32.	Mám pocit, že mé úsilí není odměňováno tak, jak by mělo být.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.33.	Jsem spokojen (a) s šancemi na povýšení.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.34.	Je zde příliš mnoho konfliktů a rozepří.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.35.	Má práce mě těší.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.36.	Pracovní úkoly nejsou dostatečně vysvětlovány.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9.2 Zadání práce



Univerzita Hradec Králové
Fakulta informatiky a managementu

Zadání bakalářské práce

Autor: Tomáš Dyntar

Studium: I2100647

Studijní program: B0413A050021 Ekonomika a management

Studijní obor: Ekonomika a management

Název bakalářské práce: **Spokojenost zaměstnanců v kanceláři vs. home office v IT firmě**

Název bakalářské práce AJ: Employee satisfaction in the office vs. home office in an IT company

Cíl, metody, literatura, předpoklady:

Cíl práce: Cílem této bakalářské práce je porovnat úroveň spokojenosti zaměstnanců pracujících v kanceláři a na home office v rámci IT firmy.

Osnova:

- 1 Úvod
- 2 Cíle práce a metodika zpracování
- 3 Teoretická část
- 4 Praktická část
- 5 Shrnutí výsledků
- 6 Závěry a doporučení

- 1) KOLLÁRIK, Teodor. *Sociálna psychológia práce*. 2002. ISBN 74-033-75.
- 2) ŠTIKAR, Jiří, Milan RYMEŠ, HOSKOVEC a Karel RIEGEL. *Psychologie ve světě práce*. In: Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0448-5.
- 3) EGER, Ludvík. *Základy metodologie výzkumu*. 2. vydání. Plzeň: Polypress, 2017. ISBN 978-80-261-0735-4.
- 4) FRIED, Jason a David HANSSON. *Práce na dálku*. PBtisk Příbram, 2014. ISBN 978-80-87270-99-8.
- 5) NAKONEČNÝ, Milan. *Sociální psychologie organizace*. 2005. Praha: Grada, 2005. ISBN 80-247-0577-X.

Zadávající pracoviště: Katedra managementu,
Fakulta informatiky a managementu

Vedoucí práce: Ing. Václav Zubr, Ph.D.

Datum zadání závěrečné práce: 15.10.2021