

Vysoká škola aplikované psychologie, s. r. o.

Akademická 409, 411 55 Terezín



**Open space kanceláře a jejich dopad na zaměstnance
a zaměstnavatele**

**Open space offices and their impact on employees and
employer**

Bakalářská práce

Zuzana Ibllová

VYSOKÁ ŠKOLA APLIKOVANÉ PSYCHOLOGIE TEREZÍN



Akademická 409, 411 55 Terežín, info@vsaps.cz, www.vsaps.cz

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

akademický rok 2020/2021

Jméno a příjmení studenta:	Zuzana Iblová
Studijní program:	Personální a interkulturní management
Název tématu práce v českém jazyce:	Open-space kanceláře a jejich dopad na zaměstnance a zaměstnavatele
Klíčová slova v českém jazyce:	Open-space, pracovní podmínky, zaměstnanec, zaměstnavatel
Název tématu v anglickém jazyce:	Open-space offices and their impact on employees and employer
Klíčová slova v anglickém jazyce:	Open-space, working conditions, employee, employer

1.	<p>Zdůvodnění tématu (min. 7 řádků):</p> <p>Téma jsem si zvolila z důvodu blízkosti daného tématu vůči mé práci. Sama pracuji v kanceláři typu open-space, a už několikrát jsem se zamyslela nad tím, zda práce v tomto typu kanceláře neovlivňuje můj pracovní výkon.</p> <p>Zda by mi více nevyhovovalo pracovat ve vlastní kanceláři, kde bych měla svůj klid a mohla si pracovní prostředí více přizpůsobit sobě. Dle debat s kolegy tento názor nezastávám jen já. I proto si myslím, že díky této práci se na tuto problematiku budu moci podívat více do hloubky a z více úhlů.</p> <p>Téma jako takové mi přijde zajímavé. Například díky svému kamarádovi, který pracuje v jedné velké korporátní společnosti vím, že tento problém neřeším jen já nebo moji kolegové. Stejný problém řeší též v jiných firmách, a proto si myslím že bude zajímavé se tomuto „fenoménu“ věnovat více a zjistit společně jmenovatele kladů a záporů tohoto typu kanceláře.</p> <p>Jelikož přicházím do styku i s kolegy, kteří mají vlastní kancelář a jsou osvobozeni od toho sedět v openspace, tak mám zajištěný pohled i z druhé strany. Díky tomu jsem schopná porovnat si klady a zápory obou kanceláří a v této bakalářské práci získám ještě větší přehled díky poznatkům svých známých, kteří v různých typech kanceláří též pracují. Mohu tedy ve výsledku porovnat svůj pohled s jejich a zjistit, kde se setkáváme, a naopak, kde se rozcházíme. Z druhé strany mohu i porovnat vhodnost prostorů pro konkrétní druh práce. Někdy se více hodí mít svůj klid ve vlastní kanceláři, ale někdy je naopak pro výsledek firmy mnohem vhodnější mít pracovníky v jedné společné velké open space kanceláři.</p> <p>Věřím, že díky ponoření se do tématu získám větší přehled o tom, co jaký typ kanceláře obnáší, a dle toho se do budoucna rozhodnu, kde by mi vyhovovalo pracovat. Díky dotazníkům dostanu odpovědi od velkého množství lidí a nemusím tak vším procházet sama na vlastní kůži a zjišťovat, co je, nebo není, lepší.</p> <p>Mým skromným cílem je krom této práce, získat dostatek poznatků k tomu, abych poté mohla přijít s návrhem na zlepšení pracovního prostředí jak pro sebe, tak pro své kolegy. Jedná se sice o ambiciózní cíl, na druhou stranu, pokud budu jen tiše vše tolerovat a nesnažit se ani o dílčí změny, tak se nikdy nic nezmění.</p>
----	--

2.	<p>Formulace problému, který bude v práci řešen (min. 10 řádků):</p> <p>V rámci práce se chci v první řadě zaměřit na rozdíl mezi open-space kanceláři a klasickou kanceláří. Zjistit ekonomický náklad na jednotlivý typ kanceláře v souvislosti s její vhodností pro danou práci. Jestli se například nevyplatí pro větší spokojenost a produktivitu zaměstnanců investovat peníze navíc do vlastní kanceláře pro každého zaměstnance. Na druhou stranu ne všechno lze vyčíslit pouze po finanční stránce. Je potřeba se zaměřit i na vhodnost prostoru dle pracovní náplně. Vzhledem k dnešním moderním trendům se začíná prosazovat takzvané agilní řízení týmů kdy je naopak cíl držet lidi v rámci open-space, ale už nikoliv z důvodu ekonomického, ale z důvodu vyšší flexibility a větší zodpovědnosti jednotlivých členů. I přes to, že v rámci takto řízeného týmu je přínosnější tým uzavřít do jedné kanceláře, tak je to pořád jiné než klasický open-space, kde je na velké ploše několik desítek, někdy i stovek, zaměstnanců, a naopak se tady jedná o menší open-space pro třeba 10 lidí z různých oddělení, kteří jsou během daného úkolu pospolu a po skončení práce opět přejdou do svých kanceláří. Chci se tedy na toto také zaměřit a zjistit vhodnost a ekonomický smysl tohoto řešení.</p> <p>U každého typu kanceláře chci zjistit tyto parametry:</p> <ul style="list-style-type: none"> Pozitivní vlastnosti Negativní vlastnosti Ekonomická nákladnost Prostorová nákladnost Vhodnost prostor pro danou práci <p>V rámci dotazníkového šetření věřím že se mi podaří oslovit i výše postavené kolegy ve společnosti, společně s kolegy mých přátel a zjistit, co si o tomto tématu myslím.</p> <p>V rámci dotazníku mě bude zajímat i názor daného pracovníka na pracovní prostor, ve kterém pracuje. Přeci jen pohled řadového zaměstnance bude jiný než například řídicího pracovníka. Proto budu posuzovat i to, jak se na svoje aktuální pracovní prostředí kouká daný člověk a také mě bude zajímat, jak by mělo vypadat jeho ideální pracovní prostředí.</p>
3.	<p>Cíl práce max. 5 řádků:</p> <p>Výstupem by mělo být jasně definované rozdíly mezi open-space a klasickou kanceláří s kterými věřím, že následně mohu předstoupit před řídicí pracovníky, a na základě získaných poznatků navrhnout změny ve společnosti.</p>
4.	<p>Charakteristika použitých metod:</p> <ul style="list-style-type: none"> Dotazníkové šetření Cílová skupina 18-65 let Počet cca 100-150 respondentů Respondenti budou řadoví pracovníci i pracovníci ve vedoucích funkcích pro lepší demonstraci rozdílu vnímání otevřených kanceláří Dotazník bude formou online
5.	<p>Struktura práce, pracovní rozčlenění kapitol (podkapitol): teoretická a praktická část</p> <ul style="list-style-type: none"> Teoretická část: <ul style="list-style-type: none"> Pracovní prostředí open-space Vztah člověka k pracovnímu prostředí Faktory ovlivňující výkon zaměstnance Sociální vztahy na pracovišti Praktická část: <ul style="list-style-type: none"> Dotazníkové šetření mezi zaměstnanci Shrnutí šetření Závěr a vlastní názor

6. **Odborná literatura – seznam vybrané literatury k jednotlivým kapitolám teoretické a praktické části (min. 20 titulů, 3 recenzované časopisy, 3 zahraniční zdroje, případně internetové odkazy):**

- CAPEXUS. 2020. *Z uzavřených kanceláří do flexibilních open space. Podívejte se do nových kanceláří T-mobile* [Online] Praha: CAPEXUS, 2020 [Citace: 24. 03. 2021]. <https://retrend.cz/administrativni-centra/z-uzavrenych-kancelari-do-open-space/>
- ČESKOMORAVSKÁ NEMOVITOSTNÍ. 2021. *Space planning*. [Online] Praha: Českomoravská nemovitostní, 2021 [Citace 24. 03. 2021]. <http://www.crystal-prague.cz/cs/spaceplanning?id=2>
- ČEVELA, Rostislav a kol. 2015. *Sociální a posudkové lékařství*. Praha: Karolinum, 2015. 978-80-246-2938-4.
- DISMAN, Miroslav. 2011. *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele*. 4., nezměn. vyd. Praha: Karolinum, 2011. ISBN 978-80-246-1966-8.
- DLOUHÁ, Drahomíra. 2008. *Psychologie práce*. Brno: Mendelova zemědělská a lesnická univerzita v Brně, 2008. 978-80-7375-191-3.
- HAYNES, Barry J. 2008. The Impact of Office Layout on Productivity. *Journal of Facilities Management*, 2008, Vol. 6, Issue 3, pp. 189-201. ISSN 1472-5967.
- HAYNES Barry, SUCKLEY, Louise and Nick NUNNINGTON. 2017. Work productivity and office type. *Journal of Corporate Real Estate*, 2017, Vol. 19, Issue 2, pp. 111-137. ISSN 1463-000X.
- HRAZDILOVÁ-BOČKOVÁ, Kateřina a Radka VANÍČKOVÁ. 2016. *Projektové řízení pro projektové manažery aneb průvodce projektovým řízením pomocí případových studií*. Dubnice nad Váhom: Dubnický technologický inštitút, 2016. ISBN 978-80-7512-622-1.
- CHRÁSKA, Miroslav. 2016. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2016. ISBN 978-80-247-5326-3.
- J&T Real Estate. 2016. *Ideální kancelář podle zaměstnanců? Prostorná a tichá, s otevíratelnými okny*. [Online] Praha: J&T Real Estate, 2016 [Citace: 24. 03. 2021]. J&T Real Estate
- KMOŠEK, Petr. 2015. *Budujete nové kanceláře? Těmto chybám se vyhněte*. [Online] 2020 [Citace 23. 03. 2021]. <https://www.kmosek.com/budujete-nove-kancelare-temto-chybam-se-vyhnete/>
- KRÁL, Miroslav. 2015. *Metodický přístup k hodnocení pracovního prostředí*. [Online] Praha: Znalostní systém prevence rizik v BOZP, 2015 [Citace 02. 03. 2021]. <https://zsbozp.vubp.cz/pracovni-prostredi/416-metodicky-pristup-k-hodnoceni-pracovniho-prostredi>
- KRÁTKÁ, Lenka. 2019. *Letos musíme být spokojenější než loni! Proměny české firemní kultury po roce 1989*. Praha: Karolinum, 2019. ISBN 978-80-246-4385-4.
- MICHALÍK, David. 2009. *Co je potřeba pro optimální pracovní prostředí?* [Online] Praha: Ministerstvo vnitra České republiky, 2009 [Citace 02. 03. 2021]. <https://www.mvcr.cz/soubor/optimalni-pracovni-prostredi-pdf.aspx>
- MICHALÍK, David a Petr SKŘEHOT. 2010. *Kancelářská pracoviště s důrazem na typ open space*. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2010. ISBN 978-80-89773-23-4.
- MIOVSKÝ, Michal. 2006. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada, 2006. ISBN 80-247-1362-4.
- MORRISON, Rachel. 2019. *Why open-plan offices can be a turn-off for many women*. [Online]. Financial Review, 2019 [Citace 24. 03. 2021]. <https://www.afr.com/work-and-careers/workplace/why-open-plan-offices-can-be-a-turn-off-for-many-women-20191010-p52zaa>
- PRAŽÁK, Petr. 2015. *Korporátní bezdomovci. Jak se na psychickém zdraví člověka projeví den strávený v otevřené kanceláři s desítkami lidí?* [Online] Praha: Psychologie, 2015 [Citace: 23. 03. 2021]. <https://psychologie.cz/korporatni-bezdomovci/>
- PENNY, Janelle. 2019. The Keys to Open Office Success. *Buildings*, 2019, Vol. 113, Issue 10, pp. 28-32. ISSN 0007-3725.
- REICHEL, Jiří. 2009. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada, 2009. ISBN 978-80-247-3006-6.
- SIKOROVÁ, Magdaléna. 2017. *Od pásové výroby dokumentů, po syndrom open space*. [Online] Praha: Projektově, 2017 [Citace 24. 03. 2021]. <https://www.projektove.cz/blog/od-pasove-vyroby-dokumentu-po-syndrom-open-space>
- SINGH, Pooja. 2019. *Why Open Plan Offices are Bad News For Employees*. [Online] Entrepreneur Asia Pacific, 2019 [Citace 24. 03. 2021]. <https://www.entrepreneur.com/article/325959>
- SMALLMANN, Ethan. n. d. *Někdo svojí kancelář miluje, jiný nenávidí. Vědci vědí proč* [Online] Regus [Citace 24. 03. 2021]. <https://www.regus.cz/work-czechrepublic/science-explain-love-hate-relationship-with-office/>
- STILLMAN, Jessica. 2018. *New Harvard Study: Your Open-Plan Office is Making Your Team Less Collaborative. This puts the final nail in the coffin of the idea that open-plan offices boost interaction and collaboration*. [Online] Inc, 2018 [Citace 23. 03. 2021]. <https://www.inc.com/jessica-stillman/new-harvard-study-you-open-plan-office-is-making-your-team-less-collaborative.html>

ŠUŠOLIAKOVÁ, Olga, PECHOVÁ, Pavla a Zuzana MATHAUSEROVÁ. 2018. Open space pracoviště – aktuální problematika z hlediska fyzikálních faktorů pracovního prostředí. *Hygiena*, 2018, roč. 63, č. 2, s. 53-59. ISSN 1802-6281.
TOMAN, Miloš. 2016. *Zamrzlá produktivita*. Praha: Management Press, 2016. ISBN 978-80-7261-427-1.
URBAN, Jan. 2015. *Jak lépe naložit s časem: 50 doporučení pro ty, jejichž čas je vzácný*. Praha: Grada, 2015. 978-80-247-5752-0.
WAGNEROVÁ, Irena. 2008. *Hodnocení a řízení výkonnosti*. Praha: Grada, 2008. 978-80-247-2361-7.
WURMOVÁ, Nela. 2014. *Navštívili jsme 7 coworkingů v Brně. Co jsme zjistili?* [Online] Praha: Jobs, 2014 [Citace 24. 03. 2021]. <https://www.jobs.cz/poradna/navstivili-jsme-7-coworkingu-v-brne-co-jsme-zjistili/>

Souhlas vedoucího práce

Jméno vedoucího: PhDr. Jan Gruber, Ph.D.

Podpis: dne:



Souhlas prorektora pro vědu a výzkum, doc. ThDr. Patrika Maturkaniče, Ph.D.

Podpis: dne: 15/4-2021



Prohlašuji, že odevzdanou práci na téma *Open space kanceláře a jejich dopad na zaměstnance a zaměstnavatele* jsem vypracoval/a samostatně, s použitím uvedené literatury a práci jsem neodevzdal/a na žádné jiné škole k získání atestace.

V Terezíně dne

Poděkování

V první řadě bych ráda poděkovala vedoucímu své práce panu PhDr. Janu Gruberovi, Ph.D. za jeho ochotu, pomoc a rady, kterými přispěl k vypracování bakalářské práce. Dále bych ráda poděkovala všem respondentům za účast v dotazníkovém šetření. Neméně důležité je poděkování patřící mé rodině a přátelům za neustálou podporu a pomoc během studia.

ANOTACE

Cílem bakalářské práce je analyzovat kancelářská prostředí typu open space a malé kanceláře, se zřetelem k definování hlavních rozdílů mezi nimi. V rámci teoretických východisek je věnována pozornost podmínkám ovlivňujících výkon pracovníků. Podána je charakteristika malých kanceláří a kanceláří typu open space, včetně uvedení jejich výhod a nevýhod. V praktické části je popsán výzkum, jehož cílem bylo zjistit, jak hodnotí vybraní pracovníci přínos a nedostatky uzavřených kanceláří a kanceláří typu open space. Dílčím cílem bylo formulovat doporučení, týkající se realizace změn v koncepci otevřených kanceláří a kanceláří open space. Výzkumný soubor tvořilo 110 respondentů, kterým byl administrován dotazník vlastní konstrukce. K analýze dat byla užitá popisná statistika. Součástí práce je i doporučení pro praxi.

Klíčová slova: fyzikální podmínky, kancelářské prostředí, uzavřená kancelář, open space, pracovní výkon, produktivita práce.

ANOTATION

The aim of the bachelor thesis is to analyze office environments such as open plan and classic offices, with a view to defining the main differences between them. Within the theoretical basis, attention is paid to the conditions affecting the performance of employees. The characteristics of classic offices and open plan offices are given, including their advantages and disadvantages. The practical part describes the research, the aim of which was to find out how the selected employees evaluate the benefits and shortcomings of classic offices and open plan offices. The partial goal was to formulate recommendations concerning the implementation of changes in the concept of open offices and open space offices. The research sample consisted of 110 respondents who were administered a questionnaire of their own design. Descriptive statistics were used to analyze the data. Part of the work is also a recommendation for practice.

Key words: classic office, office environment, open plan, physical conditions, work performance, work productivity.

OBSAH

ÚVOD.....	6
1 Vliv kancelářského prostředí na pracovní výkon.....	8
1.1 Základní vymezení kancelářského prostředí.....	8
1.2 Kancelářské prostředí jako faktor ovlivňující pracovní výkon.....	10
1.3 Potřeby pracovníků ve vztahu ke kancelářskému prostředí.....	12
2 OPEN SPACE VERSUS UZAVŘENÁ KANCELÁŘ.....	14
2.1 Charakteristika kancelářského prostředí typu open space.....	14
2.2 Charakteristika kancelářského prostředí typu uzavřené kanceláře.....	19
2.3 Výhody a nevýhody open space a uzavřených kanceláří.....	20
3 EMPIRICKÁ ČÁST.....	23
3.1 Cíl výzkumu, výzkumné otázky a hypotézy.....	23
3.2 Metodika výzkumu.....	24
3.3 Charakteristika výzkumného souboru.....	26
3.4 Výsledky dotazníkového šetření.....	28
3.5 Ověření hypotéz.....	38
3.6 Analýza výzkumných otázek.....	41
4 DISKUSE.....	43
5 DOPORUČENÍ.....	46
6 ZÁVĚR.....	47
7 SEZNAM LITERATURY.....	49
8 PŘÍLOHY.....	52

ÚVOD

V zaměstnání tráví člověk mnoho času. Z tohoto důvodu je také věnováno v odborné literatuře mnoho pozornosti psychologii práce, včetně psychologických aspektů pracovního prostředí. Některým oblastem se však nedostává patřičného odborného zájmu, přestože samotní zaměstnanci vybrané aspekty psychologie práce pocítují velmi silně a na toto téma také vedou i mimo pracovní rovinu četné diskuse. To se týká např. specifík pracovního prostředí, konkrétně typů kancelářského prostředí.

V zásadě lze rozlišit dva hlavní typy kancelářského prostředí, kterými jsou malé nebo též uzavřené kanceláře a velkokapacitní kanceláře, pro které se vžilo anglické označení open space. Open space mají poměrně dlouhou tradici, byť je jejich koncepce považována za novodobý výdobytek moderních vyspělých států. S open space se lze setkat např. v rámci call center nebo v bankovním sektoru. Pro open space je charakteristické velké množství pracovníků, sdílejících určitý prostor (stejný vzduch, stejný hluk). Tito pracovníci se ocitají pod neustálým drobnohledem svých přímých nadřízených, do určité míry i svých kolegů. Bezprostřední okolí nevyhnutelně působí na jejich produktivitu práce, ale i psychickou pohodu.

Cílem této bakalářské práce je analyzovat kancelářská prostředí typu open space a malé kanceláře, se zřetelem k definování hlavních rozdílů mezi nimi.

Tato práce má přiblížit problematiku pracovního prostředí z hlediska produktivity práce či dopadu daného pracovního prostředí na fyzické i psychické zdraví zaměstnanců. Zjistit, jak na open space nahlízejí čeští zaměstnanci, jakému typu kanceláří dávají přednost, a v čem spočívají hlavní nevýhody open space oproti malým, uzavřeným kancelářím.

Aktuální situace spojená s pandemií covid-19 vyhnala mnoho zaměstnanců z kanceláří do prostředí domácího, a to v rámci prosazování home office jako bezpečné formy práce. Pandemie mimo jiné poukázala na další kritizovaný aspekt open space, kterým je zvýšené riziko přenosu infekčních chorob. Mnohé firmy zvažují, zda nepřehodnotí svůj přístup k open space a nebudou hledat jiné, vhodnější pracovní prostředí pro své zaměstnance.

V první kapitole práce je věnována pozornost vlivu kancelářského prostředí na pracovní výkon. Definováno je pojem kancelářské prostředí, podány jsou hlavní atributy kancelářského prostředí, které mají vliv na pracovní výkon. Zmíněny jsou také potřeby

pracovníků ve vztahu ke kancelářskému prostředí. Také je již detailněji pojednáno o specifických zkoumaných pracovních prostředích, kterými jsou open space a uzavřené kanceláře.

Ve druhé kapitole jsou charakterizovány jednotlivé typy kancelářského prostředí - malé uzavřené kanceláře a otevřené kanceláře typu open space. Kapitola dále popisuje výhody a nevýhody prostředí pro pracovníky.

V třetí kapitole je popsána koncepce vlastního kvantitativního výzkumu, jehož cílem bylo zjistit, jak hodnotí vybraní pracovníci přínos a nedostatky uzavřených kanceláří a kanceláří typu open space. Dílčím cílem bylo formulovat doporučení, týkající se realizace změn v koncepci otevřených kanceláří a kanceláří open space.

Metodou výzkumu byl dotazník vlastní konstrukce. Výzkumný soubor tvořilo celkem 110 respondentů, z nichž téměř polovina má zkušenost s oběma typy pracovního prostředí, převládající zkušenost se týkala malých kanceláří. Formulovány byly také tři hypotézy, k jejichž ověření byl zvolen chí-kvadrát.

Empirická část obsahuje zjištěné výsledky vztažené k výzkumným otázkám. Reflexe výsledků výzkumu, a to zejména ve vztahu k teoretickým východiskům a výzkumům na toto téma, je podána v kapitole sedmé. V závěru práce je podáno shrnutí hlavních zjištění a uvedena jsou také doporučení pro koncepci vhodného kancelářského prostředí, se zdůrazněním možnosti úprav v obou typech zkoumaných kancelářských prostředí.

Teoretická východiska jsou podána s využitím dostupné odborné české i zahraniční literatury. Z českých zdrojů patří ke stěžejním práce Michalíka (2009, 2010), který se jako jeden z mála věnuje problematice pracovního prostředí, včetně specifik kancelářského prostředí open space. Ze zahraničních zdrojů bylo ve větší míře čerpáno z článků Haynes (2008, 2017). Při koncepci a realizaci výzkumu byla inspirací kniha od Dismana (2011), který srozumitelným způsobem přibližuje metodologii kvantitativního výzkumu.

1 VLIV KANCELÁŘSKÉHO PROSTŘEDÍ NA PRACOVNÍ VÝKON

První kapitola práce přibližuje problematika vlivu kancelářského prostředí na pracovníka, ale též na pracovní výkon. Nejprve jsou vymezeny hlavní pojmy, jakými jsou kancelářské prostředí a pracovní výkon. Pozornost je věnována dílčím faktorům prostředí, které mají dopad jak na zdraví pracovníka, kvalitu vztahů na pracovišti, ale též samotný pracovní výkon, ve smyslu plnění požadovaných pracovních úkolů. V závěru kapitoly jsou popsány základní potřeby pracovníků ve vztahu ke kancelářskému prostředí.

1.1 Základní vymezení kancelářského prostředí

Kancelář či kancelářské prostředí lze vnímat jako součást většího celku, kterým je pracovní prostředí. Kancelář je pojímána jako místo pro výkon práce, pracoviště, přičemž se nemusí jednat pouze o kancelář: dalšími formami pracoviště může být dílna, sklad, učebna, ordinace apod. (Čevela a kol., 2015, s. 47).

Vztah pracoviště a pracovního prostředí, včetně pozice pracovníka v kontextu těchto prostor, zachycuje obrázek 1.



Obrázek 1: Kancelářské prostředí jako součást pracovního prostředí

Zdroj: Michalík (2009, s. 5)

Jak je z obrázku 1 patrné, pracoviště, tedy i kancelář (kancelářské prostředí), je podmnožinou pracovního prostředí. V rámci pracoviště se pak nacházejí lidé, působící

na jednotlivých pracovních místech. To tedy také znamená, že pakliže se zabýváme kancelářským prostředím, nelze na toto prostředí odděleně od širšího okolí, které jej výrazně determinuje. To, jakou pozornost věnuje firma kultivaci pracovního prostředí či péči o zdraví pracovníků, se promítá o do těchto jednotlivých pracovišť. I když se může jednat v zásadě o jeden typ pracoviště (tedy např. kancelář typu open space), jeho charakteristiky mohou být značně odlišné: v některých firmách můžeme např. pozorovat prosazování konceptu wellness na pracovišti (v kanceláři bude mnoho zeleně, pracovní židle bude zohledňovat ergonomické hledisko apod.), v jiných se příliš nedbá na to, jak je pracovník spokojen s prostředím, které jej obklopuje, či dokonce zda toto prostředí není pro pracovníka rizikové z hlediska zdraví. I když je v práci primárně pojednáno o kancelářském prostředí, platí, že je zapotřebí jej vnímat v souvislosti s cíli a strategiemi firmy, koncepcí péče o lidské zdroje.

Pracovní prostředí může být vymezeno různým způsobem. Z širšího hlediska se jedná o soubor faktorů, které působí na člověka v určitém prostoru – pracovní prostředí tedy nemusí být obecně vztaženo pouze k rovině práce jako zaměstnání. Běžněji se však pracovním prostředím chápe soubor podmínek, za nichž se uskutečňuje pracovní proces. V rámci tohoto prostředí se ocitá člověk (pracovník), na kterého působí podmínky daného prostředí, ovšem pracovník sám toto prostředí také ovlivňuje. V kontextu působnosti člověka v pracovním prostředí je věnována pozornost zdraví pracovníka a vlivu pracovního prostředí na pracovní výkon (Král, 2015, online zdroj).

Pracoviště je podle Michalíka (2009, s. 6-7) chápáno jako jednotka pracovního prostředí. Vymezeno je konkrétním pracovním prostorem. Práce, která je v pracovním prostoru vykonávána, může být manuální nebo duševní (administrativní), která dle autora převládá. Duševní práce bývá nejčastěji realizována v tzv. uzavřených (oddělených, malých) kancelářích, v nichž by ideálně měl působit pouze jeden pracovník. To však není vždy vhodné a nemusí k tomu být ani podpora ze strany vedení či samotných pracovníků. Často se tak lze setkat s tím, že v uzavřených kancelářích pracuje více zaměstnanců, většinou však jejich počet nepřekračuje čtyři osoby. Tento typ kanceláři byl po dlouhou dobu v České republice jedinou formou pracovního prostředí pro duševní práci. S otevřením se vnějšmu světu se však začala česká pracoviště proměňovat. V současné době se tak lze setkat stále častěji s pracovišti typu open space (velkoprostorovými kancelářemi), v nichž společně na jednom místě působí nejčastěji 10-20 pracovníků, ovšem existují i pracoviště, na kterých působí i stovky zaměstnanců.

1.2 Kancelářské prostředí jako faktor ovlivňující pracovní výkon

Jak zdůrazňuje Dlouhá (2008, s. 34), pracovní prostředí má dopad na psychiku pracovníka, jeho pracovní jednání (pracovní výkon), ale i na pracovní (společenské) chování. Tuto skutečnost zohledňuje psychologie práce, která se mimo jiné zabývá úpravou pracovního prostředí, a to tak, aby pracovní prostředí co nejobtímněji působilo na fyzické i psychické zdraví pracovníka, jeho psychickou pohodu, což se následně odráží v pracovním výkonu.

V souvislosti s hygienou práce nebo bezpečností a ochraně zdraví při práci (BOZP) bývá věnována pozornost zejména tzv. rizikovým faktorům pracovního prostředí. K těm patří podle Čevely a kol. (2015, s. 48-49) následující:

- hluk: hlukem se rozumí nepříjemný zvuk. Hluk bývá zejména na pracovištích neadministrativního charakteru (dílny apod.), a to v důsledku práce strojů. Pokud je člověk dlouhodobě vystaven nadměrnému hluku, může u něj nastat poškození sluchu. Kromě toho se však pracovník hůře soustředí, bývá podrážděný, objevují se zdravotní obtíže, poruchy spánku apod.;
- vibrace: vibrace vznikají v důsledku pohybu pružného tělesa nebo prostředí kolem rovnovážné polohy. Dle autorů jsou pro zdraví nejvíce rizikové vibrace, které jsou přenášeny na ruce. Způsobují onemocnění cév, nervů či kloubů na horních končetinách;
- fyzická zátěž: problematičtější je zejména dlouhodobá jednostranná zátěž, která mimo jiné vede i k nemoci z povolání;
- prašnost: prašné prostředí vzniká v důsledku znečištění ovzduší hmotnými částicemi (aerosoly, kouř atd.). Prach může být pro člověka toxický nebo netoxický;
- chemické látky: tyto faktory se v pracovním prostředí též vyskytují, byť by tomu tak z hlediska hygieny práce nemělo být. Setkat se však s nimi lze i v prostředí kancelářském, např. v důsledku užívání nevhodných čisticích prostředků při úklidu;
- tepelně-vlhkostní podmínky: na pracovišti je zapotřebí sledovat hodnoty teploty, vlhkosti, rychlosti proudění vzduchu;
- ionizující záření: s ionizujícím (nejčastěji rentgenovým) zářením se lze nejčastěji setkat ve zdravotnictví;

- neionizující záření: do této oblasti patří elektrické, magnetické pole, ale i záření laserové, ultrafialové, infračervené. V kancelářském prostředí se příliš nevyskytuje;
- psychická a senzorická zátěž: tento faktor je naopak zastoupen v kancelářském prostředí velkou měrou. Senzorická zátěž se vztahuje především k práci s počítačem;
- biologičtí činitelé: jedná se o bakterie, plísňe, viry apod. I když jsou těmito faktorům vystaveni nejvíce pracovníci ve zdravotnictví, zemědělství a potravinářství, vyskytují se i v prostředí kancelářském, např. v klimatizaci, vzduchotechnice, plísňe se vyskytují ve starých budovách.

Je zřejmé, že všechny tyto faktory působí na rovinu zdraví pracovníka, což má nezanedbatelný vliv na jeho pracovní výkon. Pracovním výkonem se rozumí výsledek pracovní činnosti jedince, který je dosažený v určitém čase, za určitých podmínek (Wagnerová, 2008, s. 12). Již z této definice vyplývá, že pracovní podmínky značně formují kvalitu i kvantitu pracovního výkonu.

Nicméně výše popsané vnější faktory, charakteru fyzikálního či chemického, nejsou jedinými faktory, které ovlivňují pracovní výkon jedince. Člověk je bytostí společenskou a ve firmě nepůsobí sám. Velmi důležité jsou pracovní vztahy. V kancelářském prostředí nabývají na velkém významu. Krátká (2019, s. 61-62) zdůrazňuje nejen kvalitu vztahů na pracovišti (tj. výskyt nebo absence konfliktů, kooperace mezi pracovníky), ale též jejich četnost a kvantitu. Obojí se značně liší v kancelářském prostředí typu open space a v kancelářském prostředí typu uzavřené kanceláře. I když se od pracovníků očekává, že se budou soustředit zejména na podávání určitého očekávaného pracovního výkonu, samotní pracovníci mívají jiné představy o tom, co znamená podávat pracovní výkon. Velmi často k němu přiřazují to, jakým způsobem mohou komunikovat s ostatními pracovníky, a to nejen v souvislosti s oblastí práce. Pracovníci požadují, aby vnímali příznivou atmosféru na pracovišti, přejí si podporu mezilidských vztahů na pracovišti. Vyskytují-li se na pracoviště sociálně-patologické jevy, jakým je např. mobbing (šikana na pracovišti), bossing (šikana ze strany nadřízeného) apod., pracovníci nejen že čelí velké zátěži, což se promítá do oblasti jejich fyzického i psychického zdraví, ale též nezřídka uvažují o odchodu ze zaměstnání. Dle autorky však i firmy akcentují tuto oblast, často v souvislosti s kontrolou pracovníků. Pracovní výkon se odvíjí od motivace pracovníka k práci, kterou je ovšem často zapotřebí zvyšovat. Zároveň bývá nutný dohled

(kontrola) nad pracovníky. Pozornost tak bývá věnována uspořádání pracovního prostoru, které musí zajišťovat dostatek soukromí a možnost soustředit se na práci, též však musí být možné, aby byli pracovníci kontrolováni nebo se jim dostávalo pomoci ze strany vedení.

Bez toho, aby se pracovníkovi dostávalo vhodných pracovních podmínek, nelze očekávat požadovaný pracovní výkon. Pakliže se vyskytují nedostatky v některé oblasti pracovního prostředí (fyzikální faktory, chemické faktory, biologické faktory, sociálně-psychologické faktory, tj. mezilidské vztahy na pracovišti), je nutné provést nápravná opatření. Důležité je zajímat se o to, jaké faktory působí na pracovníky rušivě, jaké jim škodí, přičemž kromě potřebného měření by mělo docházet i ke zjišťování spokojenost pracovníků s pracovním prostředím, což souvisí mimo jiné s potřebami pracovníků (Král, 2015, online zdroj).

1.3 Potřeby pracovníků ve vztahu ke kancelářskému prostředí

Potřeby pracovníků mohou být objektivní a subjektivní. Objektivní potřeby jsou definovány např. v souvislosti s BOZP. Subjektivní potřeby nebývá možné většinou snadno měřit, na rozdíl od potřeb subjektivních (Král, 2015, online zdroj).

Objektivní potřeby bývají zohledněny i v rámci platné legislativy, v níž je explicitně uvedeno, jaký hluk je povolen, jaká má být minimální podlahová nezastavěná plocha, jaká má být světelná výška pracoviště, vzdušný prostor apod. Důležitá je i velikost prostoru. Pro pracovní výkon je zapotřebí zohlednit potřeby pracovníků vážící se přímo k prováděné práci. V kancelářském prostředí existuje také požadavek na vybavení pracoviště (nábytek, výpočetní a telekomunikační technika, příslušenství) (Michalík, 2009, s. 9-11).

Jak uvádějí Hrazdilová-Bočková a Vaničková (2016, s. 111), pracovníky lze rozdělit do tří skupin, a to dle jejich primárního zaměření, kterým může být výkon, moc nebo vztahy. Toto kritérium by měly podle autorek zohledňovat též firmy, a to ve vztahu k pracovnímu výkonu. Pakliže jsou pro pracovní výkon důležité vztahy na pracovišti, ideálním typem kancelářského prostředí jsou kanceláře typu open space, neboť v těchto kancelářích je dostatek prostoru pro komunikaci, utváření osobních vazeb, které jsou pro mnoho pracovníků klíčové: to, jak je pracovník přijímán ostatními, zda se na ně může spolehnout, jaká témata s nimi může sdílet, bývá pro mnohé pracovníky důležitější než

mzda či plat za práci. U druhého typu pracovníků nebo charakteru pracovního výkonu, kdy dochází k akcentování výkonu, se však open space jeví jako méně vhodné. Problematické bývá soustředění se na práci. Při nízké možnosti koncentrace se snižuje pracovní výkon.

S výše uvedeným lze zcela jistě souhlasit, ovšem s jednou výjimkou. Každý pracovník je jedinečný. Lidé mohou být introvertní, extravertní, mohou mít rozvinuté jiné pracovní návyky, strategie. Někteří pracovníci se tak mohou více soustředit v prostředí hlučném, s možností vnímat kolem sebe ostatní pracovníky, jiní zaměstnanci naopak nedokážou pracovat v open space, a to kvůli četným mezilidským kontaktům. V ideálním případě by tak měla být hledána rovnováha mezi tím, co potřebuje firma, a mezi tím, co potřebuje pracovník.

Michalík a Skřehot (2010, s. 36-40) upozorňují na další faktory, které ovlivňují potřeby pracovníků ve vztahu k pracovnímu prostředí, typu kancelářského prostředí. Jedná se zejména o věk, pohlaví, délku praxe či národnost, ale i zdravotní stav. Pracovníci s tělesným postižením mohou více profitovat z kanceláří typu open space, neboť je pro ně cenné být v kontaktu s druhými, vnímat vlastní osobu jako plnohodnotnou součást týmu. V open space dochází k určitému mixu pracovníků, což je velmi důležitým faktorem z hlediska kvality vztahů na pracovišti. V tomto případě nabývají na významu faktory jako věk nebo národnost. Obecně platí, že člověk, který vnímá hostilitu z druhé strany, nemá potřebu být s ní v častém a úzkém kontaktu. Pro některé pracovníky tedy může být příhodnější, pakliže pracují v kanceláři sami. Často však vyvstávají do popředí faktory behaviorální. V kancelářském prostředí typu open space je nutností podporovat zdravé vztahy na pracovišti. Konflikty se zde můžou zcela přirozeně vyskytovat. Je však důležité umět je zvládnout, tedy eliminovat chování, které může být ohrožující pro kolegy (agresivita, ponižování atd.). Podobně je nezbytné, aby manažeři podporovali empatii a kooperaci mezi pracovníky, jedná-li se o kancelář typu open space. V některých případech může být vhodnější, pokud pracovník má k dispozici vlastní kancelář.

Je tedy zřejmé, že pracovní prostředí velmi určuje spokojenost pracovníků, ale i zisk firmy. Nastíněno bylo, že mezi kancelářemi typu open space a uzavřenými kancelářemi panují často i značné rozdíly. Charakteristikám těchto kancelářských prostředí je věnována pozornost v následující kapitole.

2 OPEN SPACE VERSUS UZAVŘENÁ KANCELÁŘ

Kapitola přibližuje dva typy kanceláří, s nimiž se lze setkat jak v českém, tak i v zahraničním pracovním prostředí. Jedná se o kanceláře typu open space a kanceláře otevřené.

Kanceláře typu open space začaly být zaváděny do českého pracovního prostředí až po roce 1989, po vzoru zahraničí. Jak bude dále v textu uvedeno, jejich poměrná četnost v českém pracovním prostředí ještě neznámá, že představují značnou výhodu oproti kancelářím uzavřeným. Ovšem ani kanceláře uzavřené nebývají vnímány jako ideální prostředí. Kromě popisu obou těchto odlišných pracovních (kancelářských) prostředí je tak v závěru kapitoly věnována pozornost srovnání obou typů kanceláří, poukázání na jejich výhody, ale též nevýhody, a to i s využitím výzkumů na toto téma.

2.1 Charakteristika kancelářského prostředí typu open space

Anglický termín open space znamená otevřený prostor. V českém prostředí se tento anglický termín užívá běžně. Může být překládán jako otevřená kancelář, případně jako kancelář velkoprostorová, velkoplošná či jako tzv. sálové pracoviště. Jedná se o rozsáhlejší prostor, který je členěn na menší jednotky s využitím různých nižších stěn, panelů, na kterých jsou zavěšené stolové desky, police, skříňky. Uvnitř těchto oddělovacích prvků vede elektroinstalace, telefonní vedení. Setkat se lze i s otevřeným prostorem, v němž jsou různým způsobem umístěny skupiny stolů s policemi nebo skříněmi. Pracovníci sedí vedle sebe nebo naproti sobě, v určitých skupinách. Sousedícího kolegu mají na dohled, případně může být ve výšce horní části těla umístěna nízká příčka, bránící sedícímu pracovníkovi ve výhledu na kolegu, nacházející se naproti nebo vedle něj. Každý pracovník má na stole umístěný počítač. V celé open space se nachází 10-70 pracovníků, nicméně počty mohou být mnohem větší (Michalík a Skřehot, 2010, s. 19-21). Jak uvádí Pražák (2015, online zdroj), prostory, do nichž se stěhovali pracovníci Facebook, byly koncipovány pro 2 800 osob, pobývajících společně v jedné místnosti.

Pro větší přiblížení podoby open space je na obrázku 2 zachycena jedno z možných provedení open space, které lze ovšem vnímat jako více moderní, reflektující výtky vůči negativním aspektům open space.



Obrázek 2 Kancelář typu open space
Zdroj: Českomoravská nemovitostní (2021)

Na obrázku 2 si lze povšimnout, že je celý prostor rozčleněn do několika menších sektorů, které jsou odděleny vyššími příčkami. U jednoho pracovního stolu je prostor pro čtyři nebo šest zaměstnanců, ovšem v praxi se může jednat o mnohem větší počet pracovníků, sdílejících jeden pracovní segment v rámci open space. Podobně nebývá také vždy pravidlem, že se v open space nachází prostor určený spíše pro odpočinek nebo krátké jednání, který se na obrázku 2 nachází uprostřed místnosti. Ovšem i přes tyto určité inovace open space je z obrázku 2 patrné, že je celý prostor zaplněn nábytkem a pohybuje se v něm velké množství lidí, na rozdíl od kanceláře uzavřené.

I když se open space objevily v českém prostředí výrazněji až po roce 1989, skutečností zůstává, že mají poměrně dlouhou tradici. Historie open space se pojí s H. Fordem, který v praxi pásové výroby, u jejíhož zrodu stál, převedl i do prostředí účtárny (jednalo se o rok 1900). Cílem bylo zvýšit efektivitu a plynulost práce. Ta však byla do jisté míry taktéž sériová: každý pracovník se věnoval jednomu úkolu a jakmile jej dokončil, předal dokument dalšímu, který na něm dále pracoval. První open space se na území dnešní České republiky objevily ve 20. letech minulého století, v Baťově mrakodrapu (Sikorová, 2017, online zdroj).

Změnu koncepce open space, ve smyslu zpříjemnění pracovního prostředí, přinesl W. Shnell působící v Německu, jehož tým navrhl v 50. letech minulého století tzv. Bürolandschaft (kancelářskou krajinu), kdy se změnil ráz prvků oddělujících jednotlivá

pracovní místa (stěny byly zaoblené), ale též prostor mezi nimi, v němž se objevily květiny nebo další interiérové prvky. Pakliže se první open space vyznačovaly stoly umístěnými vedle sebe v řadě, v Bürolandschaft se objevily ostrůvky tvořené několika stoly, u kterých seděli pracovníci vykonávající obdobný typ práce. Nově se také v prostorách open space zabydlel management. I když je kancelářské prostředí open space často spojováno s USA, zprvu bylo doménou Evropy (Anglie, Německo). V USA se open space začaly ve větší míře používat až v 60. letech minulého století, zejména pak v 70. letech minulého století. Typ open space byl specifický, je označován jako cubicles a jedná se o vestavěné kóje v rámci celého kancelářského prostoru. Do jisté míry se tak tyto kóje blíží uzavřeným kancelářím, ocitajících se však ve velkoplošném prostoru. V 70. letech minulého století následně zaznamenaly open space rozmach v celé západní Evropě (Michalík a Skřehot, 2010, s. 24-26).

Otevřená kancelář je přehledná, umožňuje tedy nadřízeným rychlou a snadnou kontrolu pracovníků, ocitajících se v open space. Tato funkce open space vzbuzuje velké emoce. Právě kvůli možnosti zvýšené kontroly je open space často firmami volena, ovšem zároveň lze uvažovat o tom, že firma kontrolu podřízených nedostatečně zvládá či je u ní problematická: kontrolovat pracovníky lze i jiným, vhodnějším způsobem, neboť open space se zároveň vyznačuje mnoha negativy. Navíc vždy by mělo být preferováno, aby byli pracovníci co nejvíce samostatní a nepotřebovali nad sebou neustálou kontrolu a dohled, který je v open space zcela zřejmý. Dohled je snadno realizovatelný, neboť na pracovníky nadřízení ihned vidí, stačí často jen zvednout zrak, s ohledem na skutečnost, že se v open space nacházejí i manažeři. Možnost takto zvýšené kontroly je také aspektem, kteří pracovníci působící v open space kritizují nejvíce (Krátká, 2019, s. 62-63).

Michalík a Skřehot (2010, 27-28) podávají následující výčet hlavních charakteristik open space:

- nižší pořizovací a provozní náklady: i když jsou samotné prostory často velmi drahé, což je ovšem dáno i tím, že se nacházejí na lukrativních místech ve velkých městech, nízké náklady jsou dány přepočtem na jednotku plochy nebo na jednoho zaměstnance. Dle autorů se jedná o faktor, který je velmi často rozhodující u manažerů, kteří zvažují, jaký kancelářský typ zvolit;
- větší variabilita a přizpůsobení se požadavkům firmy: takto velký prostor lze snadno přebudovat dle měnících se podmínek ve firmě. V zásadě lze open space

odlišně členit dle úkolů, které mají pracovníci plnit. Výhodou je také využitelnost prostředí pro osoby s tělesným postižením;

- snadnější a efektivnější komunikace: pakliže pracovníci potřebují kooperaci s někým dalším, domluva je rychlá. Není nutné přesunout se na jiné poschodí, procházet mnoha dveřmi. Jak autoři uvádějí, vzhledem k této skutečnosti se zvyšuje produktivita práce a uspoří se čas. Nicméně komunikace může být v open space také více konfliktní;
- větší přehled a možnost kontroly: kontrolu a přehled spojují autoři zejména s nemožností skrýt cokoli před kolegy, nebo i nadřízenými. Není tak snadné vyřizovat si osobní záležitosti na pracovišti. Pokud navíc pracovníci vědí, že jsou neustále kontrolováni, často zažívají stres;
- ztráta soukromí: nedostatek soukromí se pojí s minimem prostoru pro vlastní osobu, nemožností více si uspořádat pracovní místo dle potřeb. Autoři zmiňují i vyšší riziko krádeží. U pracovníků může vzniknout pocit odcizení. Pracovník nahlíží na sám sebe jako na bezvýznamného pracovníka, malý článek v celém soukolí firmy. To pak má negativní dopad na pracovní angažovanost či pracovní motivaci;
- vyšší hlučnost: hluk patří k faktorům, který bývá nejčastěji zmiňován jako negativum open space. Hluk vzniká z přístrojů (počítačů, faxů, klimatizace apod.), z jednání ostatních pracovníků, kteří telefonují či vyřizují jiné pracovní záležitosti. Hluk také pochází z venkovního prostředí (z ulice, vlivem dopravy);
- horší mikroklimatické podmínky: pracovník nemůže měnit mikroklimatické podmínky (vyvětrat, zvýšit teplotu na pracovišti), navíc se v tomto prostředí více šíří různé viry;
- horší světelné podmínky: většinou se v těchto prostorech objevuje nižší míra denního světla, což bývá řešeno osvětlením pracovního místa lampičkou.

Jak uvádí Pražák (2015, online zdroj), člověk je bytostí teritoriální. Potřebuje si utvářet, formovat svůj prostor. V pracovním prostředí si tak lidé mnohdy upravují svůj nejbližší prostor tím, že do něj umísťují pro ně významné fotografie, talismany, obrázky. To však většinou lze v open space velmi omezeně. Podobně bývá problematická komunikace, která ve skutečnosti probíhá v open space v menší míře, po kratší dobu, a to právě kvůli kontrole nadřízenými, ale též z důvodu obavy, že konverzaci uslyší někdo jiný.

Sallmann (n. d.) však upozorňuje na skutečnost, že je každý člověk jedinečný. To, co vyhovuje jednomu pracovníkovi, nemusí vyhovovat druhému. U open space lze mnohem méně vyjít vstříc individuálnímu nastavení každého pracovníka, většinou takřka vůbec. Zároveň však nemusí platit, že jsou všichni pracovníci nespokojeni s vyšší mírou kontroly, ztrátou soukromí apod. Autor upozorňuje na specifika daná vybranými charakteristikami pracovníků. Z četných výzkumů dle autora vyplynulo, že ženám více vyhovují uzavřené kanceláře. Důvodem je větší možnost uspořádání prostředí, ale také již zmiňovaná kontrola pracovníků, která se v případě žen ovšem týká spíše mimopracovních faktorů (jak žena vypadá, co si oblékla apod.). Starší pracovníci, tzv. baby boomers (narození od 40. let do roku 1967, tj. aktuálně je jim více než 50 let), dávají přednost též uzavřeným kancelářím. Rozdíl je dán i kulturně a např. pracovníci z Asie jsou zvyklí pracovat přibližně na třetině prostoru, než jsou zvyklí pracovníci v Evropě nebo v USA. Osobní soukromí je pro ně mnohem méně důležité, nemají však rádi, pokud je někdo sleduje: preferují tak pracovní místo, při kterém mají rozhled do prostoru, zeď kanceláře mají za zády. Kromě toho mají vliv i např. psychické obtíže. Lidé s autistickou poruchou spektra pracují rádi o samotě, což se také týká introvertů.

Pochopitelně uvést je zapotřebí i výhody, k nimž patří zejména možnost vzájemné spolupráce, utužování přátelských vztahů a většinou také velmi dobré vybavení open space (Michalík a Skřehot, 2010, s. 32).

Lze doplnit, že firmy hledají možné alternativy v souvislosti s pracovním prostředím. Mezistupněm mezi open office a uzavřenou kancelářím, o níž je pojednáno v další kapitole, přinesl coworking. Lidé, kteří pracují sami, rozjíždějí svoji firmu či např. pracují pro firmu, a to z domu, v rámci home office, mohou pracovat v coworking: jedná se o kancelář s větším prostorem, který však není uspořádán jednotným způsobem. Pracovník může působit stále u stejného pracovního místa, nebo např. z pohovky v odpočinkovém sektoru. Společně je sdílena kuchyň, v níž dochází k mezilidskému kontaktu. Většinou je k dispozici i zasedací místnost. Prostor však není tak velký, jako je tomu u klasických open space (Wurmová, 2014, online zdroj). K tomuto stylu open space přistupují i některé firmy. Příkladem je T-mobile, pro který byly vytvořeny nové kanceláře, a to v podobě flexibilních open space. Využívány jsou přírodní prvky (květináče apod.), barevné prvky, akustické závěsy, celkově dochází k tzv. zónování. V open space pracuje několik týmů. Každý má svoji základnu, tedy místo určené přímo pro daný tým, v němž lze navíc s využitím mobilních stěn vytvořit uzavřenou místnost

pro čtyři osoby. V prostoru jsou také odpočinkové prostory (pohovka pro více osob, s malým stolečkem, velkou televizí, v níž jsou prezentovány důležité pracovní informace). Každý pracovník navíc nemusí působit na místě pro něj určeném – může se např. s notebookem přesunout na pohovku (CAPEXUS, 2020, online zdroj).

2.2 Charakteristika kancelářského prostředí typu uzavřené kanceláře

Oddělená kancelář nemusí být určena pouze pro jednoho pracovníka. Většinou v něm však působí maximálně 4 pracovníci. Na obrázku 3 je zachycena uzavřená kancelář.



Obrázek 3 Uzavřená kancelář

Michalík (2009, s. 6)

Na obrázku 3 si lze povšimnout, že obě pracovní místa jsou uspořádána poměrně identicky, chybí také osobní prvek, ve smyslu doplnění pracovního místa o fotografie, různé sošky apod. Tento typ kanceláří lze nalézt v menších firmách, na úřadech apod.

Pro uzavřené kanceláře platí určitá doporučená pravidla pro jejich uspořádání. Vlastní kanceláře mívají většinou manažeři, přičemž tyto kanceláře se ocitají v budově až v zadní části, měly by být co nejdále od vstupu. Kombinace barev může být v případě jednoho pracovníka v kanceláři individuální volbou, ovšem barev by nemělo být příliš, doporučuje se pouze kombinace maximálně tří barev, přičemž důležité je též, o jaké barvy

se jedná. Preferovány by měly být barvy uklidňující, harmonizující (zelená, hnědá). U nábytku se doporučuje dřevo, důležité je též využití prostoru a soukromí pro umístění květin. Péče o květiny navíc může představovat příjemnou přestávku (Michalík a Skřehot, 2010, s. 17-18).

Jak uvádí Urban (2015, s. 134), pokud má pracovník možnost působit v kanceláři sám, je vhodné vytvořit v daném prostoru dvě odlišná pracovní místa, je-li to možné. Jedno z míst by mělo být k sezení, druhé by mělo umožňovat pracovat ve stoje. Zlepší se tak koncentrace, navíc dochází k protažení těla.

Uzavřené kanceláře se nedostávají všem typům pracovníků. Většinou se jedná o manažery různých linií nebo specialisty, jakými jsou např. advokáti, zdravotníci, psychologové, tedy všichni, kteří potřebují soukromí nejen pro sebe, ale zejména pro své klienty, zákazníky. Ani tito pracovníci však nemusí být spokojeni, neboť se mohou mnohdy ocitát ve značné izolaci. Chybí jim kontakt s druhými, snižuje se také příležitost ke spolupráci s ostatními (Kmošek, 2019, online zdroj).

Výhodou však může být nižší kontakt s nadřízeným, pokud pracovník má nadřízeného. Tato výhoda nabývá na významu v souvislosti s osobnostmi některých manažerů, zejména těch, kteří rádi řídí a kontrolují pracovníky v open office. Mnohdy se jedná o osoby, které mohou mít až psychopatické rysy. Pro tyto jedince je ideálním prostředím open space, neboť mají možnost nejen kontrolovat své podřízené, ale též je ovládat. V menší míře se tak mohou v uzavřených kancelářích objevovat sociálně-patologické jevy, jakými jsou různé formy šikany na pracovišti, která je označována jako mobbing (Toman, 2016, s. 130).

Z dosud uvedených poznatků je zřejmé, že každý typ kancelářského prostředí má své výhody, ale i nevýhody. Nevýhody open office byly reflektovány více a jak je popsáno v následujícím textu, tyto nevýhody a mnohdy i jejich velmi negativní dopad na pracovníky jsou natolik významné, že je upouštěno od open office, nebo se alespoň proměňují v zónové prostory, jak bylo popsáno na příkladu kanceláří T-mobilu.

2.3 Výhody a nevýhody open space a uzavřených kanceláří

Jedním z hlavních důvodů, proč je přistupováno k vytváření open space, je vyšší kooperace mezi pracovníky, tedy i předpokládaná vyšší produktivita práce. Jak však

zmiňuje Stillman (2018, online zdroj), tato výhoda byla zpochybněna. Pokud pracovník potřebuje či chce hovořit se svým kolegou, většinou ostatní ruší, případně si může povšimnout, že jej okolí poslouchá. Výzkum Harvardovy univerzity prokázal, že ve skutečnosti v open space příliš k interakcím mezi pracovníky nedochází. Tento výzkum byl realizován na vzorku 150 pracovníků, a to nejprve v původním prostředí uzavřených kanceláří, které ovšem prošly rekonstrukcí. Zdi byly zbourány a celý prostor byl přestavěn na open space. Před touto změnou a dále po ní bylo měřeno, kolik interakcí, v jakém množství mezi pracovníky proběhne, a to jak tváří v tvář, tak i formou e-mailu, telefonického hovoru. Předpokládán byl nárůst interakce mezi pracovníky, ovšem prokázán byl opačný efekt. Kontakt tváří v tvář poklesl na 70 %. Před realizací rekonstrukce strávili pracovníci v kontaktu tváří v tvář v průměru přibližně 5,8 hodin denně. Po změně uzavřených kanceláří v open space toto číslo pokleslo na hodnotu 1,7. Narostl však kontakt mezi pracovníky prostřednictvím e-mailu, a to z 22 % na 50 %. Důvodem byl především dohled nebo kontrola nadřízených, což vedlo k tomu, že osobní setkání byla značně eliminována, ve prospěch elektronické komunikace. Navíc se snížila i kvalita této komunikace, což se projevilo v produktivitě práce. Brennan et al. (2002, in Haynes, 2008, s. 195), kteří zkoumali spokojenost pracovníků s přechodem do open space kanceláře z kanceláří malých, dospěli k obdobným výsledkům, ovšem konstatovali, že příčinou mohla být obecně nižší tendence lidí kladně hodnotit změny. Navíc s přechodem do nového prostředí se nijak nezměnily pracovní procesy, což mohlo též zapříčinit daný výsledek.

Singh (2019, online zdroj) shrnuje výsledky dalších studií, srovnávajících open space a uzavřené kanceláře. Pozastavuje se také u snížení interakce mezi pracovníky v open space a nárůstu elektronické komunikace, což ovšem autorka vysvětluje hlukem v open space. Pracovníci mají často z tohoto důvodu v uších sluchátka, pokud jim to pracovní náplň dovolí. Komunikace mezi pracovníky se tak může snížit na minimum. Sluchátka navíc zajišťují pracovníkům soukromí, které jim v open space chybí. Z velké studie, provedené na vzorku 1 000 pracovníků, vyplynulo, že v open space se pracovníci hůře soustředí na práci. Okolní dění je vyrušuje, přičemž toto vyrušení pak znamená 90 minut během pracovní doby, kdy jedinec nepracuje. Navíc je problematické šíření virových onemocnění v těchto velkých prostorách, což vede k větší absenci pracovníků. Kromě toho byla celkově zjištěna nižší pracovní spokojenost a též vyšší fluktuace v případě open space.

Zdravotní dopady se v případě open space navíc pojí s tzv. Syndromem Open Space, na který upozornil lékař J. Hnízdil, který se zabývá psychosomatickou medicínou (Sikorová, 2017, online zdroj). Tento syndrom se projevuje zvýšením krevního tlaku, zažívacími obtížemi, bolestmi hlavy a depresí, což jsou všechno projevy vysokého stresu. To také mimo jiné znamená, že ani produktivita práce není v open space vyšší (Toman, 2016, s. 129-130). Syndrom Open Space není oficiální diagnózou, ovšem od roku 2007 považuje Americká psychiatrická společnost zdravotní problémy spojené s prací v open space za specifickou diagnózu (Sikorová, 2017, online zdroj).

Jak však bylo zmiňováno, postoj pracovníků k oběma typům kancelářského prostředí nelze generalizovat. Někteří pracovníci mohou mít rádi ruch, který se s open space pojí. Být uzavřený celý den ve vlastní kanceláři a v případě potřeby sociálního kontaktu být aktivní v jeho navazování, kdy navíc může docházet k rušení kolegů, nemusí být pro mnoho pracovníků optimální.

Bylo též uváděno, že se v přístupu k těmto kancelářským prostředím mohou lišit pracovníci dle vybraných charakteristik. Tomuto tématu byla věnována pozornost ve vlastním výzkumu, popsaném v následující kapitole. Pozornost byla mimo jiné věnována případným rozdílům v hodnocení open space muži a ženami.

3 EMPIRICKÁ ČÁST

Kapitola popisuje realizovaný výzkum. Uveden je cíl výzkumu, od něj odvozené výzkumné otázky a též hypotézy. Popsána je zvolená metodika výzkumu, charakterizován je výzkumný soubor. V závěru kapitoly jsou podány zjištěné výsledky. Jejich vztahení k výzkumným otázkám je podáno v následující kapitole.

3.1 Cíl výzkumu, výzkumné otázky a hypotézy

Cílem výzkumu je zjistit, jak hodnotí vybraní pracovníci přínos a nedostatky uzavřených kanceláří a kanceláří typu open space. Dílčím cílem je formulovat doporučení týkající se realizace změn v koncepci otevřených kanceláří a kanceláří open space.

Stanoveny byly následující výzkumné otázky (VO):

VO1: Jak hodnotí pracovníci uzavřené kanceláře?

VO2: Jak hodnotí pracovníci kanceláře typu open space?

VO3: Jaké jsou rozdíly v hodnocení obou typů kanceláří z hlediska genderu?

V rámci pracovní hypotézy bylo předpokládáno, že muži hodnotí open space kladněji než ženy. Vycházeno bylo z teoretických východisek, konkrétně ze shrnutí výzkumných šetření na toto téma, provedeného Sallmannem (n. d.), z něž vyplynulo, že ženám více vyhovují uzavřené kanceláře, a to z důvodu možnosti více si přetvořit pracovní prostředí dle svých potřeb a též z důvodu větší sociální kontroly na open space pracovištích, která může ženám vadit více než mužům. V návaznosti na tato zjištění byly zkoumány další případné rozdíly v hodnocení open space muži a ženami, a to formou již konkrétních, statistických hypotéz (H), které byly formulovány jako nulová hypotéza.

Formulované hypotézy byly následující:

H1₀: Mezi muži a ženami není rozdíl v preferenci open space.

H2₀: Muži a ženy jsou stejně spokojeni se vztahy na pracovišti open space.

H3₀: Muži uvádějí stejně často jako ženy, že má open space pozitivní dopad na jejich pracovní výkon.

3.2 Metodika výzkumu

Výzkum byl koncipován jako kvantitativní. Reichel (2009, s. 40-41) vysvětluje, že tento typ výzkumu vychází z předpokladu, že lze fenomény vnějšího světa zkoumat, a to prostřednictvím kvantifikace a měření. K výhodám kvantitativního výzkumu řadí autor rychlý sběr dat a též jejich rychlou analýzu, při které se užívají statistické metody. U kvantitativního výzkumu také dochází k ověřování hypotéz.

Metodou výzkumu byl dotazník vlastní konstrukce, který je uveden v oddílu příloh (příloha č. 1). V úvodu dotazníku byli nejprve respondenti seznámeni s využitím dat získaných tímto způsobem a též s administrací dotazníku. První otázky byly identifikační. Sloužily i popisu výzkumného souboru a též k verifikaci hypotéz.

Většina otázek v dotazníku byla uzavřených a polouzavřených, tj. v tomto případě mohli respondenti volit vlastní odpověď. V případě otázky č. 2 byla respondentům předložena tabulka, v níž srovnávali vybrané aspekty obou zkoumaných typů kancelářského prostředí, a to prostřednictvím škály s hodnotami 1-5. U dvou otázek byly položeny doplňující otázky, které byly koncipovány jako otevřené. Částečně byly ve výzkumu užity i kvalitativní metody, konkrétně v souvislosti s analýzou otevřených otázek. Postup analýzy dat je popsán dále v textu.

Předtím, než byl dotazník administrován respondentům, byl proveden předvýzkum. Dle Dismana (2011, s. 122) lze tímto způsobem ověřit nástroj, který má být ve výzkumu užít, tj. sestrojený dotazník. Předvýzkum slouží k včasnému odhalení chyb v dotazníku, který může být pro respondenty nesrozumitelný, případně mohou být objeveny další nedostatky, jako např. neuvedení některých alternativ odpovědí.

Předvýzkum byl proveden na vzorku tří osob z blízkého sociálního okolí autorky práce. Jednalo se o tři dospělé osoby, které mají zkušenost s oběma typy kancelářského prostředí. Na základě jejich zpětné vazby byla u otázek č. 3 a 4 přidána možnost vlastní odpovědi a srovnání uzavřené kanceláře a kanceláře open space bylo respondentů předloženo v tabulce. Osoby, které se předvýzkumu zúčastnily, nebyly dále zahrnuty do výzkumného souboru, byly však požádány o distribuci dotazníku, resp. odkazu na něj, neboť dotazník byl i s ohledem na aktuální situaci spojenou s epidemií covid-19 šířen elektronicky, a to prostřednictvím webových stránek www.vyplnto.cz, na kterých byl

umístěn v období od 1. března roku 2021 do 15. března roku 2021. Dotazník byl určen pro dospělé osoby.

Data získaná tímto způsobem byla k dispozici v excelové tabulce. K jejich analýze byla užita popisná statistika, zjišťována byla absolutní a relativní četnost odpovědí a v případě otázky č. 2 taktéž průměr, směrodatná odchylka a modus jako hodnota, která se v daném souboru dat objevuje nejčastěji.

K analýze kvalitativních dat, získaných v rámci doplňujících otázek, byla zvolena metoda vytváření trsů. Miovský (2006, s. 221) vysvětluje, že v tomto případě výzkumník třídí data do trsů, a to dle zvoleného kritéria. Jednat se může např. o tematický nebo časový překryv. Zvolen byl tematický překryv, tj. výroky nebo jejich části byly seskupovány do trsů, které byly následně pojmenovány. Posléze byla opět určována absolutní a relativní četnost odpovědí u každého z trsů.

K ověření stanovených hypotéz byl užit chí-kvadrát pro čtyřpolní tabulku. Dle Chrásky (2016, s. 64-65) je nejprve nutné formulovat nulovou a alternativní hypotézu. Nulová hypotéza vyjadřuje předpoklad, že mezi zkoumanými jevy neexistují statisticky významné rozdíly. Alternativní hypotéza vyjadřuje, že mezi zkoumanými jevy statisticky významné rozdíly existují. O přijetí nebo zamítnutí hypotéz je rozhodováno na základě výpočtu testového kritéria χ^2 , které podle autora se počítá jako

$$\chi^2 = \sum \frac{(P-O)^2}{O}$$

kde: χ – testové kritérium,

P – pozorovaná četnost,

O – očekávaná četnost

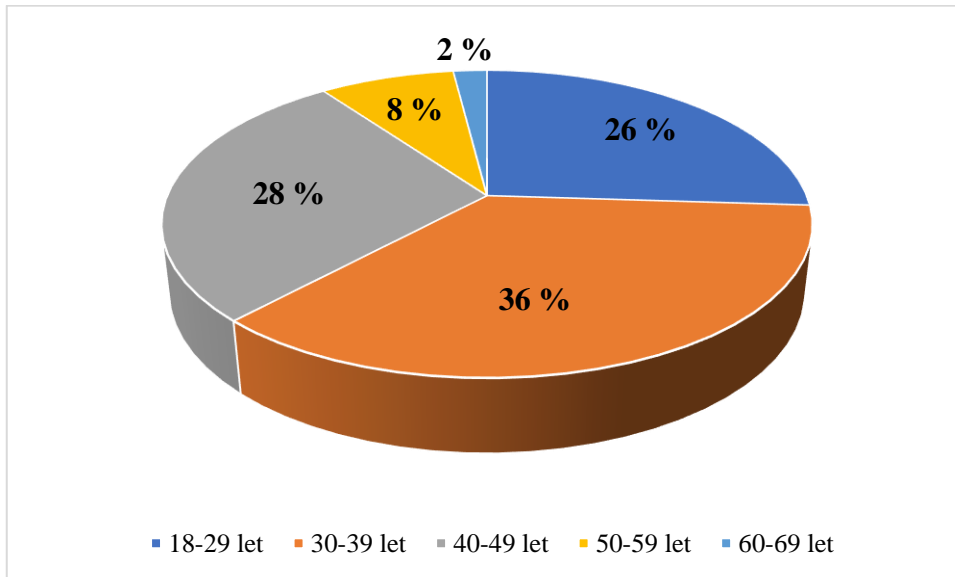
Σ – součet dílčích výsledků pro každé pole čtyřpolní tabulky.

Vzhledem k volbě distribuce dotazníku byla dostatečně zohledněna etika výzkumu. Respondenti byli v úvodu dotazníku seznámeni s jeho cílem i obsahem a pochopitelně bylo pouze jejich svobodnou volbou, zda dotazník vyplní. Měli také možnost kdykoliv vyplňování dotazníku ukončit, což žádný z respondentů neučinil, jak bylo zjištěno daty ze serveru vyplnto.cz. Anonymita respondentů byla zajištěna taktéž způsobem sběru dat.

3.3 Charakteristika výzkumného souboru

Výzkumu se zúčastnilo celkem 110 respondentů, kteří byli přímo osloveni autorkou práce nebo byli osloveni pomocí webového portálu poskytujícího dotazníkové šetření. Návratnost dotazníku nelze vzhledem ke způsobu sběru dat určit.

Ve výzkumném souboru bylo zastoupeno 78 (71 %) žen a 32 (29 %) mužů. Věk respondentů je zachycen v grafu 1.



Graf 1: Věk respondentů

Zdroj: autorka práce

V grafu 1 si lze povšimnout, že nejpočetněji byli zastoupeni respondenti ve věku 30-39 let, kterých bylo ve výzkumném souboru celkem 39 (36 %). Druhou nejpočetněji zastoupenou skupinu tvořili respondenti ve věku 40-49 let, kterých bylo 31 (28 %). Dále 29 (26 %) respondentů uvedlo, že se jejich věk nachází v rozmezí 18-29 let. Pouze 2 (2 %) respondenti odpověděli, že je jejich věk v rozmezí 60-69 let.

Další identifikační otázka se týkala zkušenosti respondentů s typem kancelářského prostředí. Je zapotřebí doplnit, že v rámci výzkumu byla užitá odlišná terminologie oproti textu práce. Namísto uzavřených kanceláří byl zvolen termín malé kanceláře, a to z důvodu větší srozumitelnosti a přiblížení rozdílu pro respondenty.

S ohledem na skutečnost, že respondenti volili z více možných odpovědí, pro větší přehlednost jsou v tomto případě výsledky prezentovány v tabulce (Tabulka 1).

Tabulka 1: Zkušenost respondentů s kancelářským prostředím

Odpovědi	Absolutní četnost	Relativní četnost
Malá kancelář i open space	48	44 %
Jen malá kancelář	40	36 %
Jen open space	9	8 %
Jen home office	0	0 %
Jiné	13	12 %
Celkem	110	100 %

Zdroj: autorka práce

Z tabulky 1 vyplývá, že nejčastěji mají respondenti zkušenost s oběma typy zkoumaných kancelářských prostředí, tedy jak s malou kanceláří, tak i s open space. Tuto odpověď zvolilo 48 (44 %) respondentů. Pouze zkušenost s open space uvedlo 9 (8 %) respondentů a jen zkušenost s malou kanceláří uvedlo 40 (36 %) respondentů.

I když tedy převažují zkušenosti respondentů s malými kancelářemi, podíl respondentů, kteří znají oba typy, je vysoký a dostatečný pro hodnocení obou typů kancelářských prostředí. Navíc je klíčové, že všichni pracovníci mají některou z těchto pracovních zkušeností: i v případě, že znají např. jen malou kancelář, zcela jistě si mohou vytvořit představu, v kontextu vlastní zkušenosti, jaké odlišnosti lze spatřovat u open space.

V tabulce 1 si lze také povšimnout, že celkem 13 (12 %) respondentů zvolilo vlastní odpověď. Všichni tito respondenti zmiňovali kombinaci předchozích možností, tj. zkušenost s home office, open space i malou kanceláří (9 respondentů) a 4 respondenti uváděli zkušenost s home office a open space.

Další otázkou bylo zjišťováno, v jakém kancelářském prostředí respondenti aktuálně působí. Přehled zjištěných odpovědí je podán v tabulce 2, z níž vyplývá, že nejčastěji působí respondenti v malé kanceláři, kterou sdílí maximálně s dalšími dvěma pracovníky. Tuto variantu odpovědi uvedlo 29 (26 %) respondentů. Druhá nejčastější odpověď se týkala malé kanceláře, v níž je respondent sám. Danou variantu odpovědi zvolilo 25 (23 %) respondentů. Celkem 21 (19 %) respondentů zvolilo vlastní odpověď. Vždy byl uváděn home office, pouze u 3 respondentů odpovídali, že takto pracují stabilně, nejen v důsledku opatření spojených s epidemií covid-19.

Tabulka 2: Aktuální působení ve vybraném typu kancelářského prostředí

Odpovědi	Absolutní četnost	Relativní četnost
Malá kancelář (jsem v ní sám/a)	25	23 %
Malá kancelář (jsem v ní maximálně s dalšími 2 pracovníky)	29	26 %
Malá kancelář (jsem v ní maximálně s dalšími 4 pracovníky)	13	12 %
Open space (do 10 pracovníků)	7	6 %
Open space (11-20 pracovníků)	3	3 %
Open space (21-30 pracovníků)	5	5 %
Open space (31 a více pracovníků)	7	6 %
Jiné	21	19 %
Celkem	110	100 %

Zdroj: autorka práce

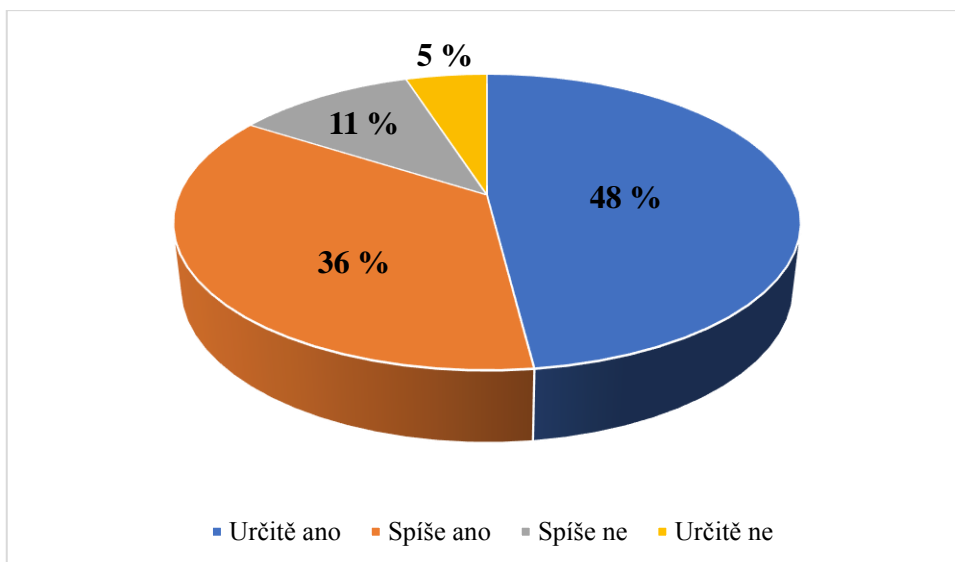
Je zapotřebí doplnit, že i když je za open space považován kancelářský prostor pro 10 a více osob, záměrně byla dána respondentům na výběr i možnost, že působí v open space, v němž je maximálně 10 pracovníků. Některé kanceláře pro vyšší počet pracovníků mohou být takto koncipovány, svým charakterem připomínají open space. Navíc měli respondenti možnost zvolit vlastní odpověď. Jeden z respondentů této možnosti využil a uvedl, že je v kanceláři se 7 kolegy, ovšem o open space se „v žádném případě nejedná“. Tato odpověď tedy byla přiřazena k možnosti jiné.

3.4 Výsledky dotazníkového šetření

První otázka v dotazníku, která již nebyla identifikační, se týkala toho, zda jsou respondenti spokojeni s pracovním prostředím, v němž působí. Přehled odpovědí je podán v grafu 2.

Z grafu 2 vyplývá, že je většina respondentů spokojena s kancelářským prostředím, v němž aktuálně působí. Odpověď „určitě ano“ podalo 53 (48 %) respondentů, odpověď „určitě ne“ podalo jen 5 (5 %) respondentů.

Tím, že aktuálně však nezanedbatelný počet respondentů (téměř 10 %) působí v home office a je pravděpodobné, že tuto skutečnost daní respondenti zohlednili u dané položky, nelze se více zaměřit na to, jaký typ pracovníků (působících v malé kanceláři nebo open space) je více spokojen.

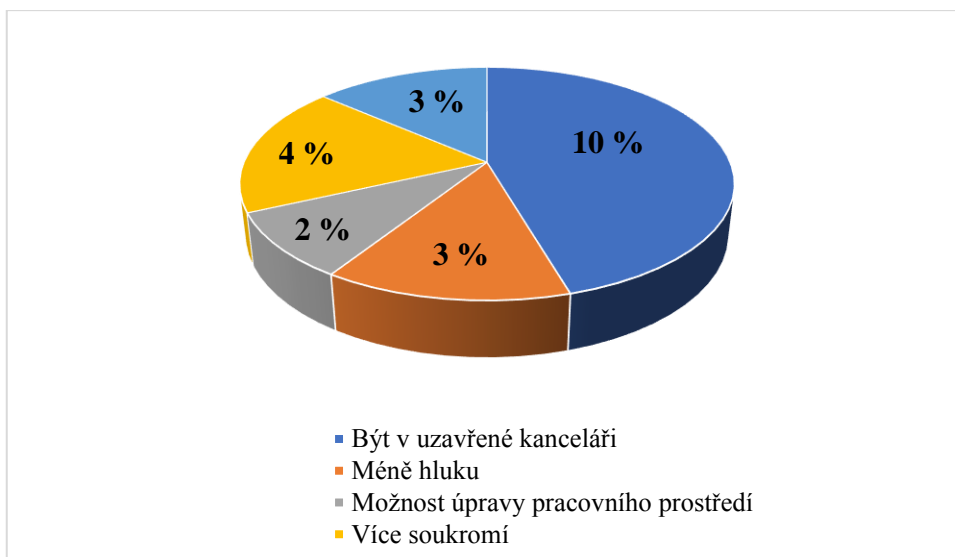


Graf 2: Spokojenost se současným kancelářským prostředím

Zdroj: autorka práce

K této položce byla formulována také doplňující otázka, na kterou měli odpovědět pouze ti respondenti, kteří uvedli, že nejsou spokojeni s kancelářským prostředím, v němž zrovna působí. Jednalo se tedy o 17 respondentů. Otázka byla otevřená. Některé odpovědi (např. odpověď „*Soukromí a klid na práci*“) byly rozřazeny do více trsů, celkem tak bylo získáno 22 odpovědí. Přehled vytvořených trsů je podán v grafu 3.

Relevantní četnost byla určena k celkovému počtu respondentů, s ohledem na skutečnost, že tito respondenti vyjadřovali, v čem je pro ně konkrétní pracovní prostředí nevhodné – tyto odpovědi se vztahují ke zkoumanému tématu a mají výpovědní hodnotu pro celý výzkumný soubor.



Graf 3: Důvody nespokojenosti se současným kancelářským prostředím

Zdroj: autorka práce

Nejčastěji respondenti uváděli, že by si přáli mít možnost být v uzavřené kanceláři, což zmínilo 10 (10 %) respondentů. Dále 3 (3 %) respondenti uváděli méně hluku a stejný počet respondentů zmínil klid na práci. Celkem 4 (4 %) respondenti by si přáli více soukromí a 2 (2 %) respondenti uváděli, že by chtěli upravit své pracovní prostředí, kdy např. jedna z těchto respondentek uvedla následující: „*vyzdobit*“ a *přizpůsobit prostor kanceláře sama sobě. (vonná svíčka, květina, nástěnka podle mého gusta)*“. Další respondentka doplňovala více svoji odpověď, proč by se ráda přestěhovala do uzavřené kanceláře: „*lepší hlukové stínění, neshody s klimatizací (zima/teplo), absence klidové zóny, absence míst pro vyřízení neveřejných hovorů*“.

Druhá otázka se vztahovala k předložené tabulce, v níž respondenti posuzovali vybrané aspekty otevřených a uzavřených kanceláří. Znění této otázky bylo následující: V tabulce prosím uveďte u každé položky, a to pro oba typy kancelářského prostředí, jak jste spokojen/a s danými oblastmi či jak je hodnotíte, v souvislosti s Vaší zkušeností s opačným typem kancelářského prostředí. Hodnot'te prosím na stupnici 1-5, podobně jako ve škole (1 = nejlepší, velmi spokojen/a, 5 = nejhorší, velmi nespokojen/a):

Nejprve byla určena průměrná hodnota těchto odpovědí, se stanovením směrodatné odchylky a též byl určován modus. Přehled těchto výsledků je podán v tabulce 3, která zahrnuje výsledky hodnocení jak pro malé kanceláře, tak i pro open space.

Tabulka 3: Hodnocení vybraných aspektů obou kancelářských prostředí

Položky	Malá kancelář			Open space		
	r	σ	Mod (x)	r	σ	Mod (x)
Dostupnost všeho potřebného (tiskárna, kopírka, telefon atd.)	1,8	1,2	1,0	2,2	1,5	1,0
Možnost upravit si pracovní místo dle svých potřeb	1,7	0,9	1,0	3,2	1,5	4,0
Dostatek prostoru na mém pracovním místě	1,6	0,8	1,0	2,9	1,5	4,0
Soukromí na pracovním místě	1,8	1,0	1,0	4,3	1,3	5,0
Možnost zajistit pořádek na pracovišti	1,5	0,6	1,0	3,2	1,3	3,0
Estetičnost pracovního prostředí	1,7	0,8	1,0	3,5	1,3	3,0
Možnost kontaktu s kolegy, když potřebuji	1,9	1,1	1,0	1,8	0,9	1,0
Možnost kontaktu s nadřízeným, když potřebuji	2,0	1,2	1,0	1,9	0,9	1,0
Možnost kontroly nadřízeným	2,1	1,0	1,0	2,1	1,3	1,0
Možnost nebýt nikým rušen/a, abych se mohl/a soustředit na práci	1,9	1,2	1,0	4,3	1,2	5,0
Možnost rozvíjet kvalitní (zdravé) vztahy na pracovišti	2,2	1,2	1,0	2,8	1,4	3,0
Možnost rychle řešit pracovní problémy	1,9	0,9	1,0	2,1	1,2	1,0
Kvalita vztahů na pracovišti	2,0	1,1	1,0	2,9	1,1	3,0
Možnost regulace čerstvého vzduchu	1,5	0,8	1,0	3,9	1,2	5,0
Možnost regulace hluku	1,9	1,3	1,0	2,8	1,7	5,0
Dostatek přímého světla	1,6	0,8	1,0	3,5	1,3	3,0
Intenzita osvětlení	1,5	0,7	1,0	3,9	1,1	3,0
Možnost změnit intenzitu světla (zastínit žaluziemi apod.)	1,5	0,7	1,0	3,5	1,9	3,0
Regulace teploty vzduchu na pracovišti	1,8	0,9	1,0	3,9	1,1	5,0
Možnost krátkého odpočinku, když potřebuji	1,7	1,1	1,0	3,5	1,9	5,0
Vliv na pracovní výkon	1,6	0,6	1,0	3,5	1,6	3,0
Vliv na psychickou pohodu na pracovišti	1,6	0,7	1,0	3,7	1,6	5,0

Zdroj: autorka práce

Vysvětlivky: r = průměr, σ = směrodatná odchylka, Mod(x) = modus

Již na první pohled je zřejmé, že se hodnocení respondentů obou kancelářských prostředí výrazně lišilo. Při zohlednění hodnoty modus, která vyjadřuje odpověď, která se v daném souboru odpovědí objevuje nejčastěji, je patrné, že respondenti nejčastěji vyjadřovali maximální spokojenost, a to se všemi posuzovanými aspekty malých kanceláří, tedy i u těch, které bývají odborníky považovány za nevýhody (např. možnost rychle řešit pracovní problémy, kvalita vztahů). Nicméně v kapitole 4.3 bylo uváděno, že představy o výhodách a nevýhodách open space byly četnými výzkumy vyvráceny: více interakcí, a to i kvalitních, neboť kontakt tváří v tvář je zcela jistě kvalitnějším interpersonálním kontaktem, než je tomu u kontaktu prostřednictvím elektronické komunikace, probíhá v uzavřených (malých) kancelářích.

U kanceláří typu open space nabýval modus hodnoty 1 jen u těchto aspektů: dostupnost všeho potřebného (tiskárna, kopírka apod.), možnost kontaktu s nadřízeným, když potřebuji, možnost kontroly nadřízeným, možnost kontaktu s kolegy, možnost rychle řešit pracovní problémy.

Naopak hodnota 5 jako nejčastěji uváděná hodnota byla získána v případě možnosti nebyť nikým rušen, abych se mohl/a soustředit na práci, možnost regulace čerstvého vzduchu, možnost regulace hluku, regulace teploty vzduchu na pracovišti, možnost krátkého odpočinku, když potřebuji a vliv na psychickou pohodu na pracovišti. Právě toto výrazně negativní hodnocení lze považovat za nejvíce závažné a mající velkou výpovědní hodnotu. Mnoho prožívaných negativ, plynoucích z konkrétního typu kancelářského prostředí, v součtu vede pravděpodobně k tomu, že jedinec neprožíván na pracovišti psychickou pohodu. Více je tomuto zjištění věnována pozornost v diskusi.

Při pohledu na průměrné hodnoty u uzavřených kanceláří byly méně kladně hodnoceny tyto aspekty: možnost kontaktu s nadřízeným, když potřebuji ($r = 2$), možnost kontroly nadřízeným ($r = 2,1$), možnost rozvíjet zdravé, kvalitní vztahy na pracovišti ($r = 2,2$), kvalita vztahů na pracovišti ($r = 2$). U těchto položek však byly i něco větší rozptyly než u mnoha dalších, které získaly v průměru hodnoty pod 2.

V případě open space byly nejkładněji hodnoceny tyto faktory: možnost kontaktu s kolegy, když potřebuji ($r = 1,8$), možnost kontaktu s nadřízeným, když potřebuji ($r = 1,9$), tedy aspekty, které byly v případě kanceláří uzavřených hodnoceny více záporně, byť hodnoty kolem 2 značí spokojenost. V tabulce 4 jsou uvedeny výsledky pro tutéž položku, ovšem již dle konkrétních odpovědí. Tabulka 4 se vztahuje k otevřeným kancelářím. Tyto výsledky je zapotřebí též uvést, neboť byly dále užity při verifikaci hypotéz.

V tabulce 4 si lze povšimnout, že kladné hodnocení (tj. hodnoty 1 a 2) od více než 50 % respondentů získaly položky: dostupnost všeho potřebného (61 %), možnost kontaktu s kolegy, když potřebuji (74 %), možnost rychle řešit pracovní problémy (66 %).

Tabulka 4: Hodnocení vybraných aspektů kanceláří typu open space

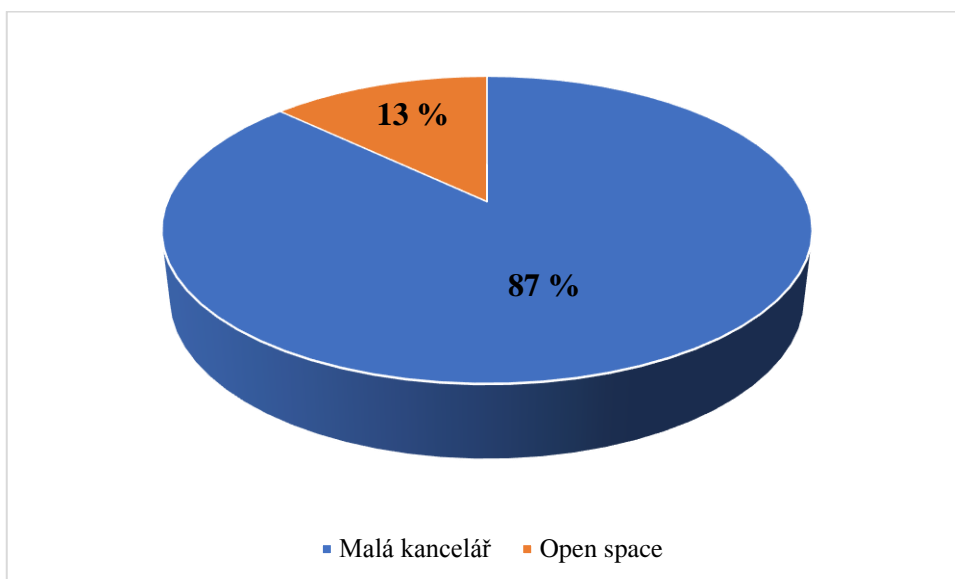
Odpovědi	1		2		3		4		5	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Dostupnost všeho potřebného (tiskárna, kopírka, telefon atd.)	43	39 %	24	22 %	23	21 %	14	13 %	6	5 %
Možnost upravit si pracovní místo dle svých potřeb	11	10 %	22	20 %	24	22 %	36	33 %	17	15 %
Dostatek prostoru na mém pracovním místě	18	16 %	24	22 %	27	25 %	30	27 %	11	10 %
Soukromí na pracovním místě	5	5 %	6	6 %	11	10 %	17	15 %	71	64 %
Možnost zajistit pořádek na pracovišti	10	9 %	18	16 %	40	36 %	27	25 %	15	14 %
Estetičnost pracovního prostředí	7	6 %	11	10 %	42	38 %	22	20 %	28	26 %
Možnost kontaktu s kolegy, když potřebuji	54	49 %	33	30 %	18	16 %	3	3 %	2	2 %
Možnost kontaktu s nadřízeným, když potřebuji	43	39 %	39	35 %	23	21 %	3	3 %	2	2 %
Možnost kontroly nadřízeným	49	45 %	20	18 %	29	26 %	9	8 %	3	3 %
Možnost nebýt nikým rušen/a, abych se mohl/a soustředit na práci	5	5 %	6	6 %	7	6 %	21	19 %	71	64 %
Možnost rozvíjet kvalitní (zdravé) vztahy na pracovišti	18	16 %	23	21 %	44	40 %	14	13 %	11	10 %
Možnost rychle řešit pracovní problémy	38	34 %	35	32 %	27	24 %	5	5 %	5	5 %
Kvalita vztahů na pracovišti	12	11 %	22	20 %	48	44 %	20	18 %	8	7 %
Možnost regulace čerstvého vzduchu	5	5 %	6	6 %	25	22 %	32	29 %	42	38 %
Možnost regulace hluku	2	2 %	4	4 %	16	14 %	21	19 %	67	61 %
Dostatek přímého světla	16	15 %	17	16 %	37	33 %	21	19 %	19	17 %
Intenzita osvětlení	23	21 %	22	20 %	38	34 %	10	9 %	17	16 %
Možnost změnit intenzitu světla (zastínit žaluziemi apod.)	9	8 %	9	8 %	37	34 %	32	29 %	23	21 %
Regulace teploty vzduchu na pracovišti	3	3 %	8	7 %	20	18 %	36	33 %	43	39 %
Možnost krátkého odpočinku, když potřebuji	11	10 %	20	18 %	20	18 %	24	22 %	35	32 %
Vliv na pracovní výkon	9	8 %	12	11 %	33	30 %	23	21 %	33	30 %
Vliv na psychickou pohodu na pracovišti	8	7 %	10	9 %	29	27 %	20	18 %	43	39 %

Zdroj: autorka práce

Největší četnost neutrálních odpovědí (hodnota 3) byla získána v případě těchto položek: kvalita vztahů na pracovišti (44 %), možnost rozvíjet kvalitní (zdravé) vztahy na pracovišti (40 %), estetičnost pracovního prostředí (38 %), možnost zajistit pořádek na pracovišti (36 %), intenzita osvětlení a možnost změnit intenzitu světla (u každé z těchto položek zvolilo hodnotu 3 vždy 34 % respondentů), dostatek přímého světla

(33 %). Je tedy zřejmé, že nezanedbatelná část respondentů hodnotí některé aspekty open space neutrálně, což ovšem také znamená, že tito respondenti mohou být ve svém hodnocení open space ovlivněni, a to jak kladně, tak i záporně. Celkově tedy byli respondenti méně negativní ve svém hodnocení open space v případě dostupnosti potřebných pomůcek k práci, vzhledu pracoviště, zejména pak vztahů na pracovišti. Také toto zjištění je více reflektováno v rámci doporučení pro praxi.

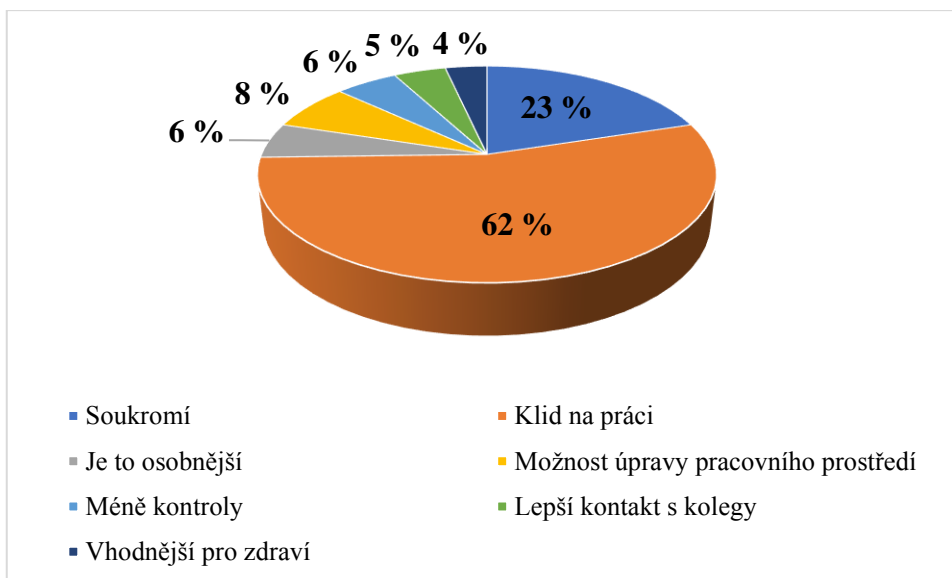
Další položkou bylo zkoumáno, jakému typu pracovního prostředí dávají respondenti přednost. Volit měli mezi možnostmi „malá kancelář“ a „open space“. Přehled výsledků k této položce je podán v grafu 4, z něž je zřejmé, že většina respondentů (konkrétně 96, tj. 87 % respondentů) odpovídala, že dává přednost malým, tedy uzavřeným kancelářím.



Graf 4: Preference typu kancelářského prostředí

Zdroj: autorka práce

U této položky měli respondenti doplnit, z jakého důvodu dávají danému kancelářskému prostředí přednost. I když je možné na tyto důvody usuzovat z předchozí položky, záměrem bylo, aby respondenti uvedli hlavní důvody této preference. Otázka byla otevřená, vytvořeno bylo celkem 7 trsů, přičemž některé výpovědi respondentů byly přiřazeny k více odpovědím. Celkem tak bylo získáno 123 dílčích odpovědí. Přehled výsledků podává graf 5.



Graf 5: Hlavní důvody pro preferenci určitého kancelářského prostředí

Zdroj: autorka práce

I když bylo uváděno více dílčích odpovědí, převládaly dvě hlavní: celkem 68 (62 %) respondentů vyzdvihovalo klid na práci a 25 (23 %) respondentů uvádělo soukromí. Všechny odpovědi, s výjimkou lepšího kontaktu s kolegy, který uvedlo 5 (5 %) respondentů, se týkaly preference open space. Výroky některých respondentů, které šířeji postihovaly dané téma, byly následující:

- „Dá se tam vydržet pracovat, nechytí se tam nemoci od každého z kolegů, který se nachladí.“
- „Hlavně soukromí a možnost si na chvíli odpočinout. Co vyloženě nemám rád, je, když mi někdo kouká na monitor.“
- „Jsem ráda, když mám svůj prostor, který mohu upravit, jak potřebuji, ráda pracuji bez rušivých elementů, ostatní kolegové rádi mluví a ruší od práce, při práci nemusím vidět, kdo kam teď zrovna jde nebo co dělá.“
- „Více klidu na práci; sám si určím, zda chci větrat, zda chci rozsvítit apod., soukromí, možnost zařídit si pracovní prostředí dle svého = lépe se pracuje.“
- „Lepší týmová práce. Není pocit izolovanosti. Vždycky v obraze.“

Poslední odpověď se vázala k open space, podáno tedy bylo kladné hodnocení. Je zřejmé, že každému pracovníkovi může vyhovovat něco jiného, ovšem poměrně významná shoda existovala v tom, že v uzavřených kancelářích vnímají podmínky k práci respondenti příznivěji.

Zbývající položky v dotazníku již více cílily na srovnání obou typů kanceláří. Respondenti měli nejprve z nabídnutých položek, které byly odlišné od položky č. 2, v níž byly odpovědi představeny v rámci tabulky, zvolit ty, které vnímají jako přednosti malých kanceláří. Přehled odpovědí podává tabulka 5.

Z nabízených možností bylo opět vyzdvihováno soukromí na práci (94 %), druhou nejčastější odpovědí byla možnost regulace fyzikálních podmínek (88 %) a lepší soustředění na práci (85 %). Při srovnání těchto výsledků s výsledky z položky č. 2 (viz tabulka 3) je zřejmé, že se odpovědi příliš nelišily, nicméně fyzikální podmínky pro práci byly hodnoceny v otázce č. 2 nejvíce kladně.

Jen 1 respondent uvedl, že nespátřuje žádné výhody u malých kanceláří. Celkem 9 (8 %) respondentů zvolilo vlastní odpověď. Opakováno bylo s obměnami soukromí, ticho, méně kontroly, ale též to, že „neobtěžuje mě vůně/smrad ostatních“ či že „nehrozí nechutí, syndrom vyhoření.“

Tabulka 5: Výhody uzavřených kanceláří

Odpovědi	Absolutní četnost	Relativní četnost
Soukromí na práci	106	94 %
Možnost snáze si vyřizovat soukromé záležitosti	61	56 %
Možnost kontaktu s kolegy, jen když chci	83	76 %
Nižší kontrola vedoucím oproti open space	29	27 %
Možnost uspořádat si pracovní místo, jak chci	69	63 %
V malé kanceláři se chovám přirozeněji, mám lepší náladu	60	55 %
V malé kanceláři se lépe soustředím na práci	93	85 %
Mohu si lépe regulovat fyzikální podmínky pro práci	97	88 %
Nespátřuji žádné výhody	1	1 %
Jiné	9	8 %

Zdroj: autorka práce

V další položce měli respondenti uvést naopak nevýhody malých kanceláří. Výsledky jsou uvedeny v tabulce 6.

Výsledky vztahující se k této otázce poukázaly na skutečnost, že i malé kanceláře disponují dle respondentů určitými nedostatky. Hlavní výhrady se týkaly nutnosti vycházet s tím, s kým se pracovník nachází v kanceláři (53 % respondentů), dále menší obezřetnosti s tím, co se děje ve firmě (47 %) a nutnosti brát ohledy na ty, kdo jsou s pracovníkem v kanceláři. Odpověď nedokázali podat dva respondenti.

Tabulka 6: Nevýhody malých kanceláří

Odpovědi	Absolutní četnost	Relativní četnost
Nemám se s kým poradit, když potřebuji	23	21 %
Málo kontaktu s druhými	30	27 %
Menší obeznámenost s tím, co se děje ve firmě	52	47 %
Nutnost vycházet s tím, s kým jsem v kanceláři	58	53 %
Nutnost brát velké ohledy na toho, s kým jsem v kanceláři	44	40 %
Nespatřuji žádné nevýhody	26	24 %
Nedokáži posoudit, nemám zkušenost	2	2 %
Jiné	4	4 %

Zdroj: autorka práce

Celkem 4 respondenti naopak uvedli vlastní odpověď. Uvedena byla nízká produktivita práce, což souvisí i s další odpovědí, která se týkala nízké motivace k práci. Zmíněn byl také „zvukový smog – rádio, cizí telefonáty“ a poslední odpověď se týkala zajištění vybavení pracovního místa a finančních nákladů: v případě open space je možné „vměstnat více lidí do menšího prostoru, úspora místa je výhodou oproti klasické kanceláři“.

Další dvě otázky se týkaly výhod a nevýhod kanceláří typu open space. V tabulce 7 jsou podány výsledky pro výhody těchto kanceláří.

Tabulka 7: Výhody kanceláří typu open space

Odpovědi	Absolutní četnost	Relativní četnost
Možnost intenzivnějšího kontaktu s kolegy	37	34 %
Možnost častějšího kontaktu s kolegy	41	37 %
Možnost intenzivnějšího kontaktu s nadřízeným	20	18 %
Možnost častějšího kontaktu s nadřízeným	26	24 %
Rychlejší řešení problémů	45	41 %
Lepší formování pracovního týmu	29	26 %
Vytváření lepší pracovní atmosféry	20	18 %
Více se soustředím na práci	7	6 %
Možnost častější kontroly práce ze strany nadřízeného	11	10 %
Na pracovišti je více veselo, více pohody	20	18 %
Nespatřuji žádné výhody	40	36 %
Nedokáži posoudit, nemám zkušenost	8	7 %
Jiné	3	3 %

Zdroj: autorka práce

I v tomto případě bylo zjištěno, že výhrady vůči open space ze strany respondentů nejsou natolik signifikantní, jak se jevílo z předchozích odpovědí. Celkem 40 (36 %) respondentů uvedlo, že žádné výhody u kanceláří typu open space nespatřují. Ostatní

respondenti však výhody spatřují, přičemž nejčastěji bylo uváděno rychlejší řešení problémů (41 %), možnost častějšího kontaktu s kolegy (37 % respondentů) a možnost intenzivnějšího kontaktu s kolegy (34 %).

Za pozornost stojí, že dle 20 (18 %) respondentů je na pracovištích typu open space více veselo, více pohody a dle 29 (26 %) respondentů též dochází k lepšímu formování pracovního týmu.

Jen 3 respondenti uvedli vlastní odpověď. Uváděno bylo rychlejší řešení pracovních problémů, dále bylo zmiňováno, že je toto pracovní prostředí vhodnější pro extraverty a třetí respondent zmiňoval, že se většinou jedná o pracoviště, které je moderně vybavené.

Tabulka 8 zahrnuje odpovědi týkající se nevýhod open space.

Tabulka 8: Nevýhody kanceláří typu open space

Odpovědi	Absolutní četnost	Relativní četnost
Možnost větší kontroly vedením	28	26 %
Více hluku (kolegové se baví, zvoní telefony atd.)	97	88 %
Nemohu příliš regulovat fyzikální podmínky pro práci	89	81 %
Nedostatek soukromí	88	80 %
Malý pracovní prostor	52	47 %
Nutnost sdílet některé pracovní nástroje, pomůcky s ostatními	37	34 %
Nutnost regulovat své chování	71	65 %
Menší možnost odpočinout si, relaxovat, protáhnout se	51	46 %
Nespatřuji žádné nevýhody	2	2 %
Jiné	2	2 %

Zdroj: autorka práce

K hlavním nevýhodám přiřadili respondenti více hluku (88 %), nemožnost regulovat fyzikální podmínky pro práci (81 %) a nedostatek soukromí. Lze si povšimnout také vysokého negativního hodnocení u nutnosti regulovat vlastní chování (65 %), kdy na tento aspekt bylo upozorňováno v teoretické části, a to zejména v případě žen. Respondentům také u open space značně vadí malý pracovní prostor (47 %) a menší možnost odpočinout si, protáhnout se.

3.5 Ověření hypotéz

Jak bylo uváděno v kapitole 3.1, formulovány byly tři hypotézy. **První (nulová) hypotéza H₁₀ zněla: Mezi muži a ženami není rozdíl v preferenci open space.**

K této hypotéze se v dotazníku vztahovala položka č. 3. Respondenti měli uvést, pro jaké pracovní prostředí by se rozhodli, kdyby chtěli. Celkem 96 (87 %) respondentů uvedlo, že by zvolilo malou kancelář, jen 14 (13 %) respondentů by zvolilo open space. Porovnávány byly odpovědi mužů, kterých bylo ve výzkumném souboru celkem 32 (29 %) a žen, kterých bylo 78 (71 %).

Přehled výsledků (pozorovaných a očekávaných četností odpovědí) je podán v tabulce 9.

Tabulka 9: Ověření hypotézy H1

Respondenti	Open space	Malé kanceláře	Celkem
	Skutečná (očekávaná) četnost	Skutečná (očekávaná) četnost	
Muži	5 (4,07)	27 (27,93)	32
Ženy	9 (9,93)	69 (68,07)	78
Celkem	14	96	110

Zdroj: autorka práce

Vypočítaná hodnota testového kritéria $\chi^2 = 0,343$. Kritická hodnota testového kritéria chí-kvadrátu pro hladinu významnosti 0,05 a 1 stupeň volnosti $\chi^2_{0,05}(1) = 3,841$.

Vypočítaná hodnota testového kritéria 0,343 je menší než kritická hodnota. Z tohoto důvodu **byla přijata nulová hypotéza** (tj. nebyl zjištěn statisticky významný rozdíl mezi zkoumanými proměnnými).

Na základě ověření hypotézy č. 1 lze tvrdit, že mezi muži a ženami není rozdíl v preferenci open space.

Druhá hypotéza H2₀ byla ve znění: Muži a ženy jsou stejně spokojeni se vztahy na pracovišti open space.

Ověření této hypotézy souviselo s položkou č. 2, v níž respondenti hodnotili oba typy zkoumaných kancelářských prostředí, a to s využitím škály 1-5. Hodnoty 1-3 značily spokojenost, hodnoty 4-5 nespokojenost, hodnota 3 byla neutrální. Při ověřování hypotéz tedy byly porovnávány odpovědi žen a mužů na jednu z položek v tabulce v rámci otázky č. 2, která se týkala spokojenosti s kvalitou vztahů na pracovišti, a to v případě open space. Celkem bylo podáno 34 kladných odpovědí a 28 odpovědí záporných, hodnotu 3 zvolilo 48 respondentů, kdy ovšem odpovědi těchto respondentů byly z verifikace hypotézy H2 vyřazeny, neboť se v nich respondenti nepřiklonili ke spokojenosti nebo

nespokojenosti s kvalitou vztahů na pracovišti v open space. Přehled odpovědí je podán v tabulce 10.

Tabulka 10: Ověření hypotézy H2

Respondenti	Spokojenost	Nespokojenost	Celkem
	Skutečná (očekávaná) četnost	Skutečná (očekávaná) četnost	
Ženy	25 (20,84)	13 (17,16)	38
Muži	9 (13,16)	15 (10,84)	24
Celkem	34	28	62

Zdroj: autorka práce

Vypočítaná hodnota testového kritéria $\chi^2 = 4,75$. Kritická hodnota testového kritéria chí-kvadrátu pro hladinu významnosti 0,05 a 1 stupeň volnosti $\chi^2_{0,05}(1) = 3,841$.

Vypočítaná hodnota testového kritéria 4,75 je větší než kritická hodnota. Z tohoto důvodu **byla zamítnuta nulová hypotéza**, neboť byl zjištěn statisticky významný rozdíl mezi zkoumanými proměnnými. Jak je z tabulky 10 patrné, ženy častěji uváděly, že jsou spokojeny se vztahy na pracovišti open space. Přijata tedy byla alternativní hypotéza, která zní: Ženy jsou častěji než muži spokojeny se vztahy na pracovišti open space.

Třetí hypotéza H3₀ byla ve znění: Muži uvádějí stejně často jako ženy, že má open space pozitivní dopad na jejich pracovní výkon.

Hypotéza H3 se opět vztahovala k položce č. 2, konkrétně zjišťování hodnocení (na stupnici 1-5) dopadu kancelářského prostředí open space na pracovní výkon. Hodnotu 1 nebo 2 zvolilo 21 respondentů, hodnotu 4 nebo 5 celkem 56 respondentů.

Přehled zjištěných odpovědí (pozorovaných a očekávaných četností odpovědí) je podán v tabulce 11.

Tabulka 11: Ověření hypotézy H3

Respondenti	Spokojenost	Nespokojenost	Celkem
	Skutečná (očekávaná) četnost	Skutečná (očekávaná) četnost	
Muži	5 (6,27)	18 (16,73)	23
Ženy	16 (14,73)	38 (39,27)	54
Celkem	21	56	77

Zdroj: autorka práce

Vypočítaná hodnota testového kritéria $\chi^2 = 0,504$. Kritická hodnota testového kritéria chí-kvadrátu pro hladinu významnosti 0,05 a 1 stupeň volnosti $\chi^2_{0,05}(1) = 3,841$.

Vypočítaná hodnota testového kritéria 0,504 je menší než kritická hodnota. Z tohoto důvodu **byla přijata nulová hypotéza** (tj. nebyl zjištěn statisticky významný rozdíl mezi zkoumanými proměnnými).

Na základě ověření hypotézy č. 3 lze tvrdit, že muži uvádějí stejně často jako ženy, že má open space pozitivní dopad na jejich pracovní výkon.

3.6 Analýza výzkumných otázek

V popsaném výzkumu bylo zkoumáno, jak hodnotí vybraní pracovníci přínos a nedostatky uzavřených kanceláří a kanceláří typu open space. Formulovány byly celkem 3 výzkumné otázky.

Výzkumná otázka VO1 zněla: Jak hodnotí pracovníci uzavřené kanceláře? Většina respondentů se více klonila k tomu, že je pro ně příznivější pracovat právě v uzavřených kancelářích. Nejen že 96 (87 %) respondentů uvedlo, že dává přednost otevřeným kancelářím. Respondenti ve svých odpovědích, pokud měli hodnotit či srovnávat kanceláře uzavřené s open space, vyzdvihovali mnohé přednosti malých kanceláří, k nimž řadili zejména soukromí na práci (94 % respondentů), možnost regulovat si fyzikální podmínky pro práci (88 %) či lepší soustředění v uzavřených kancelářích (85 %).

I přesto, že je z výzkumného šetření zřejmé, že oslovení respondenti výrazněji preferují uzavřené kanceláře, nelze tvrdit, že by nebyli schopni identifikovat jejich nedostatky. K těm byla řazena především nutnost vycházet s tím, s kým je jedinec v kanceláři (53 %), dále menší obeznámenost s tím, co se odehrává ve firmě (47 % respondentů) či nutnost brát ohledy na kolegu v kanceláři (40 %).

Je zřejmé, že žádné pracovní prostředí pravděpodobně není ideální, resp. pokud nemůže být jedinec sám osobou, která rozhoduje o podobě jeho pracovního místa, vždy je zapotřebí předpokládat určitý kompromis. Z těchto výsledků však lze usuzovat na to, že oslovení pracovníci vnímají určité podmínky práce jako takové, v nichž nejsou ochotni k příliš velkým kompromisům. Jedná se zejména o možnost soukromí, klid na práci a regulaci fyzikálních podmínek.

Druhá výzkumná otázka VO2 zněla: Jak hodnotí pracovníci kanceláře typu open space? Lze konstatovat, že zejména ve srovnání s kanceláři uzavřenými hodnotili respondenti kanceláře typu open space výrazněji záporně. Negativní hodnocení se týkalo dostupnosti potřebných pomůcek k práci (kopírka, tiskárna apod.), soukromí, možnosti zajistit si pořádek na pracovním místě, estetičnosti pracovního prostředí, klidu na práci, regulace fyzikálních podmínek k práci, ale též vlivu na pracovní výkon a osobní pohodu.

K největším nevýhodám řadili respondenti hluk (88 % respondentů), nemožnost regulace fyzikálních podmínek k práci (81 % respondentů) a nedostatek soukromí (80 %), tedy z velké části to, co naopak respondenti vyzdvihovali jako přednosti u kanceláří uzavřených.

Uváděny byly ovšem i některé klady otevřených kanceláří, k nimž respondenti řadili zejména rychlejší řešení problémů (41 % respondentů), možnost častějšího kontaktu s kolegy (37 % respondentů) a možnost intenzivnějšího kontaktu s kolegy (34 % respondentů). Jak je tedy patrné, vyzdvihován byl zejména snazší kontakt s kolegy, což je pochopitelně důležité při řešení problémů. Open space kanceláře jsou často voleny v případě call center nebo v bankovním sektoru. Pracovníci většinou řeší požadavky klientů, mnohdy jejich nespokojenost či složitější případy. Z tohoto hlediska jsou pak open space zcela jistě vhodnějším pracovním prostředím.

Třetí výzkumná otázka VO3 byla ve znění: Jaké jsou rozdíly v hodnocení obou typů kanceláří z hlediska genderu? K této výzkumné otázce se vázaly tři formulované nulové hypotézy.

Z výzkumu vyplynulo, že mezi muži a ženami není rozdíl v preferenci open space (vypočítaná hodnota testového kritéria $\chi^2 = 0,343$, kritická hodnota testového kritéria chí-kvadrátu pro hladinu významnosti 0,05 a 1 stupeň volnosti $\chi^2_{0,05}(1) = 3,841$), dále jsou ženy častěji než muži spokojeny se vztahy na pracovišti open space (vypočítaná hodnota testového kritéria $\chi^2 = 4,75$. Kritická hodnota testového kritéria chí-kvadrátu pro hladinu významnosti 0,05 a 1 stupeň volnosti $\chi^2_{0,05}(1) = 3,841$. Vypočítaná hodnota testového kritéria 4,75 byla větší než kritická hodnota) a při ověření hypotézy H_{30} byla tato nulová hypotéza potvrzena, tedy lze konstatovat, že muži uvádějí stejně často jako ženy, že má open space pozitivní dopad na jejich pracovní výkon.

Diskuse výzkumných zjištění je podána v následující kapitole.

4 DISKUSE

Výzkum byl proveden na vzorku 110 pracovníků. S každým typem kancelářského prostředí má zkušenost téměř polovina respondentů. I když by bylo žádoucí, aby výzkumný soubor tvořili pouze respondenti, kteří mají zkušenost s oběma typy kancelářských prostředí, lze výsledky i přes tento nedostatek výzkumu považovat za přínosné a dostatečně vypovídající o zkoumaném problému, a to ve smyslu pilotního průzkumu, na který by bylo vhodné navázat dalším výzkumným šetřením, s reprezentativním vzorkem.

Kanceláře typu open space jsou obecně známé i těm, kteří v nich nepůsobili. Informovanost o jejich nedostatcích lze tedy předpokládat i u těch respondentů, kteří v nich dosud nepůsobili. Navíc, pokud má pracovník osobní zkušenost např. s malou kanceláří, měl by dokázat vyhodnotit, jaké podmínky práce mu prospívají, jaké jsou jeho potřeby v oblasti práce, jaké faktory ve vnějším prostředí vnímá jako překážky k podání kvalitního a požadovaného výkonu. Věkové složení výzkumného souboru je velmi pestrý, proto výzkum dokáže dostatečně reflektovat názory různých věkových skupin pracovníků.

Z popsaného výzkumu vyplynulo, že oslovení pracovníci preferují uzavřené kanceláře před kanceláři typu open space. Toto zjištění odpovídá mnoha výzkumům na toto téma. Zmínit lze např. šetření developerské společnosti J&T Real Estate (2016, online zdroj), z něž vyplynulo, že 62 % oslovených respondentů dává přednost klasické, uzavřené kanceláři, sdílené s několika málo pracovníky, než že by preferovali kanceláře typu open space. Přibližně třetina absolventů, kteří zvažují, v jakém pracovním prostředí by rádi pracovali, též upřednostňují kanceláře uzavřené, open space dle tohoto zdroje preferuje přibližně jen pětina zaměstnanců.

Nevýhody kanceláří typu open space, které respondenti uváděli, odpovídají tomu, jaké nedostatky jsou open space kancelářím přičítány. Zmiňován respondenty byl zejména hluk, nemožnost regulace fyzikálních podmínek k práci a nedostatek soukromí (80 %). Dle šetření společnosti J&T Real Estate (2016, online zdroj) se jedná o pracovní podmínky, které pracovníkům v těchto typech kanceláří nejvíce vadí. Ideální kancelář je pro české zaměstnance dle šetření, které společnost provedla, kancelář uzavřená, prostorná, tichá, aby se mohli pracovníci soustředit na svoji práci, dalším důležitým požadavkem je možnost větrání, tedy regulace fyzikálních podmínek.

Fyzikální podmínky byly respondenty značně zdůrazňovány. Jak uvádějí Šušoliaková, Pechová a Mathauserová (2018, s. 59), zaměstnavatelé, ale i developeři, by vždy měli primárně myslet na zdraví pracovníků. V případě open space kanceláří nabývají na významu zejména fyzikální podmínky práce. Důležité je zaměřit se na vzduchotechniku, umělé osvětlení a vytápění. Pracovníci tráví v tomto prostředí často i více než 8 hodin denně, nelze tedy podcenit dopad pracovního prostředí na jejich zdraví.

Z výzkum také vyplynulo, že respondenti nepociťují v open space kancelářích ve větší míře psychickou pohodu. Tuto skutečnost opět reflektují Šušoliaková, Pechová a Mathauserová (2018, s. 59), dle kterých nebývají vždy vhodně zohledňovány potřeby pracovníků, a to tedy ani potřeby biologické, základní, které navíc úzce souvisejí s potřebami psychickými.

Respondenti považovali za jeden z největších problémů u open space kanceláří hluk. Hluk představuje pro zdraví, ale též produktivitu práce značnou překážku. Jak uvádějí Hayness, Suckley a Nunnington (2017, s. 113), při zvýšeném hluku klesá produktivita práce až o 66 %. To také potvrzuje společnost J&T Real Estate (2016, online zdroj), dle které je hluk faktorem, který nejvíce ovlivňuje produktivitu práce. Hluk v open space ovšem není nijak překvapivý. Pro tyto kanceláře je dle tohoto zdroje charakteristická přelidněnost, pracovníci spolu hovoří, nebo se věnují zákazníkům, s nimiž jednají telefonicky.

Jak uvádí Penny (2019, s. 30), některé nevýhody či nedostatky open space kanceláří je ovšem možné relativně snadno překonat vhodnou úpravou. Důležité je, aby byl v místnosti kvalitní nábytek a zapotřebí je vytvářet koutky, izolované od okolního hluku, umožňující krátký odpočinek pracovníkům, kteří jej potřebují.

Za pozornost stojí výsledky získané při ověřování třetí hypotézy. Nulová hypotéza byla potvrzena, tedy lze konstatovat, že muži uvádějí stejně často jako ženy, že má open space pozitivní dopad na jejich pracovní výkon. K tomuto lze doplnit, že podle Haynes, Suckley a Nunnington (2017, s. 129) platí, že je v kancelářích typu open space nižší produktivita práce. Autoři vycházejí z výsledků vlastního šetření provedeného na vzorku 220 pracovníků, v němž tedy bylo toto tvrzení statisticky prokázáno.

I když byla potvrzena nulová hypotéza, v rámci absolutní četnosti odpovědí bylo zřejmé, že ženy častěji uváděly, že má open space pozitivní dopad na jejich pracovní výkon.

Přestože nebyl zjištěn statisticky významný rozdíl, lze se i k tomuto zjištění vyjádřit. Dle Sallmann (n. d.) ženy častěji preferují uzavřené kanceláře, na otevřených kancelářích jim vadí zejména možnost kontroly, dle Morrison (2019, online zdroj) toto tvrzení neplatí pro všechny ženy. Autorka zmiňuje vlastní studii, provedenou jako výzkum kvalitativní, a to na vzorku 24 pracovníků. Z tohoto výzkumu vyplynulo, že mnoha ženám open space nevadí, naopak motivuje je k vyšším pracovním výkonům, a to právě proto, že vnímají či si jsou vědomy toho, že jsou nebo mohou být druhými sledovány. Věnují tak více pozornosti tomu, jak se oblékají do zaměstnání, je pro ně důležité kladné hodnocení kolegy a nadřízenými. Pracují tedy také usilovněji. I když tedy statisticky významný rozdíl v rámci genderu zjištěn nebyl, je možné uvažovat o tom, že pro některé ženy je open space z hlediska produktivity práce příznivější.

Celkově lze tedy shrnout, že výzkumem bylo zjištěno negativní hodnocení open space kanceláří. V návaznosti na výsledky výzkumu lze uvést několik doporučení, jak předejít některým nedostatkům kanceláří typu open space, či jak tyto nedostatky eliminovat. Doporučení je uvedeno v samostatné kapitole.

5 DOPORUČENÍ

V návaznosti na výsledky výzkumu lze uvést několik doporučení, jak předejít některým nedostatkům kanceláří typu open space, či jak tyto nedostatky eliminovat. Primárně je zapotřebí věnovat pozornost zařízení kanceláří open space: vytvářet co nejvíce míst, které mohou sloužit k odpočinku, které také mohou podporovat setkávání pracovníků. Důležité jsou protihlukové prvky, kdy lze např. do prostoru umístit různé paravány. I s ohledem na současnou situaci, která prokázala význam pracovního prostředí pro zdraví (šíření infekčních chorob) je také zapotřebí dbát na zdraví pracovníků i z tohoto hlediska. Mezi jednotlivá pracovní místa mohou být umístěna např. plexiskla. Kromě toho je zapotřebí nepodceňovat ani psychickou pohodu pracovníků. V prostorách kanceláří typu open space by mělo být co nejvíce zeleně. V současné době existují např. živé obrazy, tvořené z rostlin, mechu, kromě toho lze různě v prostoru rozmístit pokojové květiny.

Dále by mělo být pracovníkům v open space umožněno vyzdobit si vlastní pracovní prostor, pochopitelně v rámci možností firmy. Tím, že pracovníkům chybí v kancelářích typu open space soukromí, tento faktor by danou skutečnost mohl značně eliminovat. Firmy by se měly zajímat o to, jak jsou pracovníci spokojeni nebo nespokojeni s pracovním prostředím. Lze např. jednou ročně na pracovišti distribuovat dotazník, v němž bude zjišťována spokojenost pracovníků s pracovním prostředím a podmínkami práce. Následně by měly být některé výhrady vhodně zohledněny.

V případě malých kanceláří je nutné podporovat informovanost pracovníků o dění ve firmě. Izolovanost, která k uzavřeným kancelářím do značné míry patří, může být překonána pravidelnějšími poradami ze strany nadřízeného, který bude pracovníky průběžně informovat o plánech firmy či změnách ve firmě. Kromě toho je možné zavést interní systém elektronické komunikace, např. aplikaci Slack, která je určena pro týmovou komunikaci.

Samozřejmostí by mělo být dostatečné zohledňování hygieny práce. Každé pracovní prostředí by mělo dodržovat legislativu týkající se hygieny práce. Nutná je pravidelná kontrola pracovníky hygieny, kteří dohlížejí na nepřekračování limitů hluku, zdravotní bezpečnost vzduchotechniky apod.

6 ZÁVĚR

Bakalářská práce byla věnována problematice pracovního prostředí. Pozornost se soustředila na dva typy kanceláří, kterými jsou kanceláře uzavřené a kanceláře typu open space. Cílem práce bylo analyzovat kancelářská prostředí typu open space a malé kanceláře se zřetelem k definování hlavních rozdílů mezi nimi, na jejich výhody a nevýhody, dopad na pracovní výkonnost zaměstnanců a spokojenost s kancelářským prostředím z pohledu genderových rozdílů.

Je zapotřebí zdůraznit, že výzkumný soubor nebyl reprezentativní. Výsledky se tedy vztahují k osloveným respondentům, nicméně potvrzena byla většina poznatků o malých kancelářích a kancelářích open space, která jsou uváděna odborníky na toto téma.

Z výzkumu vyplynulo, že oslovení respondenti preferují malé kanceláře. Cení si na nich zejména možnost pracovat v soukromí, mít klid na práci, ale též příležitosti upravit si pracovní prostředí dle svých představ. Určitou nevýhodou může být menší informovanost o dění ve firmě.

Co se týká kanceláří open space, téměř polovina respondentů u nich nebyla schopna identifikovat žádnou výhodu nebo přednost. Naopak, tento typ kanceláří byl hodnocen velmi negativně. Kritizovány byly fyziologické podmínky pro práci, tedy např. velký hluk, nemožnost měnit osvětlení, regulovat teplotu v místnosti, kdy jsou tyto fyzikální podmínky práce řízeny centrálně. Respondenti se na těchto pracovištích obtížně soustředí na práci, chybí jim soukromí.

Potvrzena tak byla mnohá z teoretických východisek a výsledky výzkumu jsou v souladu s jinými studiemi na toto téma, včetně výzkumů zahraničních. Kanceláře typu open space začaly být prosazovány jako vhodné pracovní prostředí, podporující kontakt mezi pracovníky, usnadňující vzájemnou spolupráci. Ovšem v praxi tomu tak nebývá, což uváděli i oslovení respondenti. Lidé zůstávají na svých pracovních místech, jsou zatíženi přelidněností kanceláří open space, navíc čelí intenzivní a soustavné kontrole ze strany vedení. Všechny tyto okolnosti pak vedou k tomu, že vzájemné interakce na pracovišti, a to i ty, které jsou žádoucí a očekávané, nejsou v praxi příliš realizovány a v tomto ohledu se tak nenaplnují původní očekávání majitelů firem.

Ze tří stanovených hypotéz byly potvrzeny dvě. Nebylo prokázáno, že muži a ženy jsou stejně spokojeni se vztahy na pracovišti open space. Potvrzena byla hypotéza, že mezi

muži a ženami není rozdíl v preferenci open space a hypotéza, že muži uvádějí stejně často jako ženy, že má open space pozitivní dopad na jejich pracovní výkon.

Stanovený cíl práce i cíl výzkumu lze považovat za naplněné. Zvolené téma práce bývá v praxi často opomíjeno. Od pracovníků bývá očekáváno vysoké pracovní nasazení, co nejvyšší produktivita práce, spokojenost. To vše však úzce souvisí s tím, v jakých podmínkách lidé pracují.

Respondenti, kteří se zúčastnili výzkumného šetření, měli možnost přemýšlet o tom, jak na ně kancelářské prostředí, v němž tráví mnoho času, působí. Tuto skutečnost lze vnímat jako přínos práce. Zcela jistě by mělo být zvolenému tématu věnováno více osvěty. Zaměření na problematiku specifik dvou vybraných kancelářských prostředí tak lze vnímat jako příspěvek k této osvětě. V budoucnu lze předpokládat zvýšenou pozornost tomu, v jakém pracovním prostředí se lidé ocitají. Pandemie covid-19 poukázala na zdravotní rizika, která se s pracovním prostředím pojí. Těchto rizik je pochopitelně mnohem více. V případě kanceláří open space byly již některé negativní dopady na zdraví pracovníků oficiálně prohlášeny za rizika. Existují potvrzené, ale i nepotvrzené diagnózy, pojící se s kancelářským prostředím open office. Těchto rizik však může být mnohem více a pouze cílenou osvětou a úsilím zlepšovat pracovní podmínky pro zaměstnance je lze eliminovat.

7 SEZNAM LITERATURY

- CAPEXUS. 2020. *Z uzavřených kanceláří do flexibilních open space. Podívejte se do nových kanceláří T-mobile* [Online] Praha: CAPEXUS, 2020 [Citace: 24. 03. 2021]. <https://retrend.cz/administrativni-centra/z-uzavrenych-kancelari-do-open-space/>
- ČESKOMORAVSKÁ NEMOVITOSTNÍ. 2021. *Space planning*. [Online] Praha: Českomoravská nemovitostní, 2021 [Citace 24. 03. 2021]. <http://www.crystal-prague.cz/cs/spaceplanning?id=2>
- ČEVELA, Rostislav a kol. 2015. *Sociální a posudkové lékařství*. Praha: Karolinum, 2015. 978-80-246-2938-4.
- DISMAN, Miroslav. 2011. *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele*. 4., nezměn. vyd. Praha: Karolinum, 2011. ISBN 978-80-246-1966-8.
- DLOUHÁ, Drahomíra. 2008. *Psychologie práce*. Brno: Mendelova zemědělská a lesnická univerzita v Brně, 2008. 978-80-7375-191-3.
- HAYNES, Barry J. 2008. The Impact of Office Layout on Productivity. *Journal of Facilities Management*, 2008, Vol. 6, Issue 3, pp. 189-201. ISSN 1472-5967.
- HAYNES Barry, SUCKLEY, Louise and Nick NUNNINGTON. 2017. Work productivity and office type. *Journal of Corporate Real Estate*, 2017, Vol. 19, Issue 2, pp. 111-137. ISSN 1463-000X.
- HRAZDILOVÁ-BOČKOVÁ, Kateřina a Radka VANÍČKOVÁ. 2016. *Projektové řízení pro projektové manažery aneb průvodce projektovým řízením pomocí případových studií*. Dubnice nad Váhom: Dubnický technologický inštitút, 2016. ISBN 978-80-7512-622-1.
- CHRÁSKA, Miroslav. 2016. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2016. ISBN 978-80-247-5326-3.
- J&T Real Estate. 2016. *Ideální kancelář podle zaměstnanců? Prostorná a tichá, s otevíratelnými okny*. [Online] Praha: J&T Real Estate, 2016 [Citace: 24. 03. 2021]. J&T Real Estate
- KMOŠEK, Petr. 2015. *Budujete nové kanceláře? Těmto chybám se vyhněte*. [Online] 2020 [Citace 23. 03. 2021]. <https://www.kmosek.com/budujete-nove-kancelare-temto-chybam-se-vyhnete/>

- KRÁL, Miroslav. 2015. *Metodický přístup k hodnocení pracovního prostředí*. [Online] Praha: Znalostní systém prevence rizik v BOZP, 2015 [Citace 02. 03. 2021]. <https://zsbozp.vubp.cz/pracovni-prostredi/416-metodicky-pristup-k-hodnoceni-pracovniho-prostredi>
- KRÁTKÁ, Lenka. 2019. *Letos musíme být spokojenější než loni! Proměny české firemní kultury po roce 1989*. Praha: Karolinum, 2019. ISBN 978-80-246-4385-4.
- MICHALÍK, David. 2009. *Co je potřeba pro optimální pracovní prostředí?* [Online] Praha: Ministerstvo vnitra České republiky, 2009 [Citace 02. 03. 2021]. <https://www.mvcr.cz/soubor/optimalni-pracovni-prostredi-pdf.aspx>
- MICHALÍK, David a Petr SKŘEHOT. 2010. *Kancelářská pracoviště s důrazem na typ open space*. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2010. ISBN 978-80-89773-23-4.
- MIOVSKÝ, Michal. 2006. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada, 2006. ISBN 80-247-1362-4.
- MORRISON, Rachel. 2019. *Why open-plan offices can be a turn-off for many women*. [Online]. Financial Review, 2019 [Citace 24. 03. 2021]. <https://www.afr.com/work-and-careers/workplace/why-open-plan-offices-can-be-a-turn-off-for-many-women-20191010-p52zaa>
- PRAŽÁK, Petr. 2015. *Korporátní bezdomovci. Jak se na psychickém zdraví člověka projeví den strávený v otevřené kanceláři s desítkami lidí?* [Online] Praha: Psychologie, 2015 [Citace: 23. 03. 2021]. <https://psychologie.cz/korporatni-bezdomovci/>
- PENNY, Janelle. 2019. The Keys to Open Office Success. *Buildings*, 2019, Vol. 113, Issue 10, pp. 28-32. ISSN 0007-3725.
- REICHEL, Jiří. 2009. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada, 2009. ISBN 978-80-247-3006-6.
- SIKOROVÁ, Magdaléna. 2017. *Od pásové výroby dokumentů, po syndrom open space*. [Online] Praha: Projektově, 2017 [Citace 24. 03. 2021]. <https://www.projektove.cz/blog/od-pasove-vyroby-dokumentu-po-syndrom-open-space>
- SINGH, Pooja. 2019. *Why Open Plan Offices are Bad News For Employees*. [Online] Entrepreneur Asia Pacific, 2019 [Citace 24. 03. 2021]. <https://www.entrepreneur.com/article/325959>

SMALLMANN, Ethan. n. d. *Někdo svoji kancelář miluje, jiný nenávidí. Vědci vědí proč* [Online] Regus [Citace 24. 03. 2021]. <https://www.regus.cz/work-czechrepublic/science-explain-love-hate-relationship-with-office/>

STILLMAN, Jessica. 2018. *New Harvard Study: Your Open-Plan Office is Making Your Team Less Collaborative. This puts the final nail in the coffin of the idea that open-plan offices boost interaction and collaboration.* [Online] Inc, 2018 [Citace 23. 03. 2021]. <https://www.inc.com/jessica-stillman/new-harvard-study-you-open-plan-office-is-making-your-team-less-collaborative.html>

ŠUŠOLIAKOVÁ, Olga, PECHOVÁ, Pavla a Zuzana MATHAUSEROVÁ. 2018. Open space pracoviště – aktuální problematika z hlediska fyzikálních faktorů pracovního prostředí. *Hygiena*, 2018, roč. 63, č. 2, s. 53-59. ISSN 1802-6281.

TOMAN, Miloš. 2016. *Zamrzlá produktivita*. Praha: Management Press, 2016. ISBN 978-80-7261-427-1.

URBAN, Jan. 2015. *Jak lépe naložit s časem: 50 doporučení pro ty, jejichž čas je vzácný*. Praha: Grada, 2015. 978-80-247-5752-0.

WAGNEROVÁ, Irena. 2008. *Hodnocení a řízení výkonnosti*. Praha: Grada, 2008. 978-80-247-2361-7.

WURMOVÁ, Nela. 2014. *Navštívili jsme 7 coworkingů v Brně. Co jsme zjistili?* [Online] Praha: Jobs, 2014 [Citace 24. 03. 2021]. <https://www.jobs.cz/poradna/navstivili-jsme-7-coworkingu-v-brne-co-jsme-zjistili/>

8 PŘÍLOHY

DOTAZNÍK

Dobrý den,

jmenuji se Zuzana Ibllová a jsem studentkou Vysoké školy aplikované psychologie v Terezíně..

Žádám Vás touto cestou o vyplnění dotazníku, který je zaměřený na srovnání dvou typů kanceláří: klasické a open space. Výsledky budou využity v bakalářské práci.

Instrukce k vyplnění dotazníku: není-li uvedeno jinak, uveďte u každé otázky vždy jen jednu odpověď. Jste-li vyzván/a k jejímu doplnění, prosím napište, co Vás k tématu napadá.

Velmi děkuji za Vaši pomoc a ochotu!

Jaké je Vaše pohlaví?

- a) žena
- b) muž

Jaký je Váš věk?

- a) 18-29 let
- b) 30-39 let
- c) 40-49 let
- d) 50-59 let
- e) 60 a více let

S jakým typem kancelářského prostředí máte osobní zkušenost?

- a) malá kancelář i open space
- b) jen malá kancelář
- c) jen open space
- d) jen home office
- e) jiné (uveďte prosím).....

V jaké kancelářském prostředí nyní převážně pracujete?

- a) malá kancelář – jsem v ní sám/sama
- b) malá kancelář – jsem v ní s dalšími maximálně 2 pracovníky
- c) malá kancelář – jsem v ní s dalšími maximálně 4 pracovníky
- d) open space – do 10 pracovníků
- e) open space – 11-20 pracovníků
- f) open space – 21-30 pracovníků
- g) open space – 31 a více pracovníků
- h) jiné (uveďte prosím).....

1. Jste spokojen/a s pracovním prostředím, v němž působíte?

- a) určitě ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) určitě ne

Co by se mělo v pracovním prostředí (ve smyslu uspořádání klasická kancelář versus open space) změnit, abyste byl/a více spokojen/a?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. V tabulce prosím uveďte u každé položky, **a to pro oba typy kancelářského prostředí**, jak jste spokojen/a s danými oblastmi či jak je hodnotíte, v souvislosti s Vaší zkušeností s opačným typem kancelářského prostředí. Hodnoťte prosím na stupnici 1-5, podobně jako ve škole (1 = nejlepší, velmi spokojen/a, 5 = nejhorší, velmi nespokojen/a):

Položka	Malá kancelář					Open space				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Dostupnost všeho potřebného (tiskárna, kopírka, telefon atd.)										
Možnost upravit si pracovní místo dle svých potřeb										
Dostatek prostoru na mém pracovním místě										
Soukromí na pracovním místě										
Možnost zajistit pořádek na pracovišti										
Estetičnost pracovního prostředí										
Možnost kontaktu s kolegy, když potřebuji										
Možnost kontaktu s nadřízeným, když potřebuji										
Možnost kontroly nadřízeným										
Možnost nebýt nikým rušen/a, abych se mohl/a soustředit na práci										
Možnost rozvíjet kvalitní (zdravé) vztahy na pracovišti										
Možnost rychle řešit pracovní problémy										
Kvalita vztahů na pracovišti										
Možnost regulace čerstvého vzduchu										
Možnost regulace hluku										
Dostatek přímého světla										
Intenzita osvětlení										
Možnost změnit intenzitu světla (zastínit žaluziemi apod.)										
Regulace teploty vzduchu na pracovišti										
Možnost krátkého odpočinku, když potřebuji										
Vliv na pracovní výkon										
Vliv na psychickou pohodu na pracovišti										

3. Kdybyste se mohl/a rozhodnout pro pracovní prostředí, jaké by to bylo?

- a) malá kancelář
- b) open office

Doplňte prosím, z jakého důvodu preferujete daný typ pracovního prostředí:

.....
.....

4. V čem spatřujete přednosti klasických malých (uzavřených) kanceláří oproti open space? Zvolte prosím všechny možnosti, které se Vás týkají:

- a) soukromí na práci
- b) možnost snáze si vyřizovat soukromé záležitosti (telefonicky apod.)
- c) možnost kontaktu s kolegy, jen když chci
- d) nižší kontrola vedoucím oproti open space
- e) možnost uspořádat si pracovní místo, jak chci
- f) v malé uzavřené kanceláři se chovám přirozeněji, mám lepší náladu
- g) v malé uzavřené kanceláři se lépe soustředím na práci
- h) mohu si lépe regulovat fyzikální podmínky pro práci (vyvětrat, regulovat teplotu, osvětlení apod.)
- i) nespátřuji žádné výhody
- j) jiné (uved'te prosím).....

5. V čem naopak spatřujete nedostatky klasických malých kanceláří oproti open space? Opět prosím uveďte všechny možnosti, které se Vás týkají:

- a) nemám se s kým poradit, když potřebuji
- b) málo kontaktu s druhými
- c) menší obeznámenost s tím, co se děje ve firmě
- d) nutnost vycházet s tím, s kým jsem v kanceláři
- e) nutnost brát velké ohledy na toho, s kým jsem v kanceláři
- f) nespátřuji žádné nevýhody
- g) jiné (uved'te prosím).....

6. V čem spatřujete přednosti open space oproti klasickým kancelářím? Zvolte prosím všechny možnosti, které se Vás týkají:

- a) možnost intenzivnějšího kontaktu s kolegy

- b) možnost častějšího kontaktu s kolegy
- c) možnost intenzivnějšího kontaktu s nadřízeným
- d) možnost častějšího kontaktu s nadřízeným
- e) rychlejší řešení problémů
- f) lepší formování pracovního týmu
- g) vytváření lepší pracovní atmosféry (kooperace s ostatními, sdílení starostí, radostí)
- h) více se soustředím na práci (tlak okolí mě nutí apod.)
- i) možnost častější kontroly práce ze strany nadřízeného
- j) na pracovišti je více veselo, více pohody
- k) nespatřuji žádné výhody
- l) jiné (uveďte prosím).....

7. V čem naopak spatřujete nedostatky open space oproti klasickým kancelářím? Opět prosím uveďte všechny možnosti, které se Vás týkají:

- a) možnost větší kontroly vedením
- b) více hluku (kolegové se baví, zvoní telefony atd.)
- c) nemohu příliš regulovat fyzikální podmínky pro práci (teplota vzduchu, čerstvý vzduch atd.)
- d) nedostatek soukromí
- e) malý pracovní prostor
- f) nutnost sdílet některé pracovní pomůcky, nástroje s ostatními (tiskárna apod.)
- g) nutnost regulovat své chování (brát ohledy na druhé – nemohu si pustit rádio, zazpívat si apod.)
- h) menší možnost odpočinout si, relaxovat, protáhnout se
- i) nespatřuji žádné nevýhody
- j) jiné (uveďte prosím).....

Velmi děkuji za Váš čas a ochotu pomoci mi tímto způsobem.

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1: Kancelářské prostředí jako součást pracovního prostředí	8
Obrázek 2 Kancelář typu open space.....	15
Obrázek 3 Uzavřená kancelář	19

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1: Věk respondentů.....	26
Graf 2: Spokojenost se současným kancelářským prostředím.....	29
Graf 3: Důvody nespokojenosti se současným kancelářským prostředím	30
Graf 4: Preference typu kancelářského prostředí.....	34
Graf 5: Hlavní důvody pro preferenci určitého kancelářského prostředí	35

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Zkušenost respondentů s kancelářským prostředím	27
Tabulka 2: Aktuální působení ve vybraném typu kancelářského prostředí.....	28
Tabulka 3: Hodnocení vybraných aspektů obou kancelářských prostředí	31
Tabulka 4: Hodnocení vybraných aspektů kanceláří typu open space	33
Tabulka 5: Výhody uzavřených kanceláří	36
Tabulka 6: Nevýhody malých kanceláří	37
Tabulka 7: Výhody kanceláří typu open space	37
Tabulka 8: Nevýhody kanceláří typu open space	38
Tabulka 9: Ověření hypotézy H1	39
Tabulka 10: Ověření hypotézy H2	40
Tabulka 11: Ověření hypotézy H3	40