

# **ŠKODA AUTO VYSOKÁ ŠKOLA o.p.s.**

Studijní program: B6208 Ekonomika a management

Studijní obor/specializace: 6208R190 Podniková ekonomika a řízení lidských zdrojů

## **Psychické a behaviorální změny zaměstnanců v době pandemie Bakalářská práce**

**Martin Stejskal**

Vedoucí práce: Mgr. Tibor Brečka, LL.M., MBA



ŠKODA AUTO Vysoká škola

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Zpracovatel: **Martin Stejskal**

Studijní program: **Ekonomika a management**

Obor: **Podniková ekonomika a řízení lidských zdrojů**

Název tématu: **Psychické a behaviorální změny zaměstnanců v době pandemie**

Cíl: Cílem této práce je popsat vliv současné pandemie na psychiku zaměstnanců na základě online dotazníků kdy bude osloveno dohromady 650 respondentů ve společnosti Ferona a.s. v Hradci Králové a ve Finanční správě v Pardubickém kraji, dále také způsoby, jakými se vyrovnávají s různými opatřeními jako je home office a zjistit, jak je tato situace ovlivňuje. Zda-li jsou zaměstnanci produktivní, motivovaní anebo naopak. Poté zjistit čím je to zapříčiněno a jak je možné tyto informace použít k vylepšení pracovního prostředí, spokojenosti a produktivity zaměstnanců do budoucnosti i mimo pandemii.

Rámcový obsah:

1. Vysvětlit vliv současné pandemie na psychiku zaměstnanců v soukromé i státní sféře
2. Zjištění faktorů, které zaměstnance ovlivňují formou online dotazníkového šetření ve společnosti Ferona a.s. v Hradci Králové a ve Finanční správě v Pardubickém kraji.
3. Popis zvolených výzkumných metod, sběru dat a jejich vyhodnocení
4. Návrhy, jak zlepšit pracovní prostředí, spokojenost a produktivitu zaměstnanců

Rozsah práce: 25 – 30 stran

Seznam odborné literatury:

1. DUHIGG, C. *The power of habit: why we do what we do in life and business*. New York: Random House, 2014. ISBN 978-0-8129-8160-5.
2. CLEAR, J. *Atomové návyky: jak si budovat dobré návyky a zbavovat se těch špatných*. Brno: Jan Melvil Publishing, 2020. ISBN 978-80-7555-097-2.
3. KAHNEMAN, D. *Myšlení: rychlé a pomalé*. Brno: Jan Melvil, 2012. ISBN 978-80-87270-42-4.
4. LUDWIG, P. *The end of procrastination: how to stop postponing and live a fulfilled life*. Brno: Jan Melvil Publishing, 2016. ISBN 978-80-7555-020-0.

Datum zadání bakalářské práce: prosinec 2020

Termín odevzdání bakalářské práce: prosinec 2021

L. S.

Elektronicky schváleno dne 28. 5. 2021

**Martin Stejskal**

Autor práce

Elektronicky schváleno dne 28. 5. 2021

**Mgr. Tibor Brečka, LL.M., MBA**

Vedoucí práce

Elektronicky schváleno dne 30. 5. 2021

**doc. PhDr. Karel Pavlica, Ph.D.**

Garant studijního oboru

Elektronicky schváleno dne 31. 5. 2021

**doc. Ing. Pavel Mertlík, CSc.**

Rektor ŠAVŠ

Prohlašuji, že jsem závěrečnou práci vypracoval samostatně a použité zdroje uvádím v seznamu literatury. Prohlašuji, že jsem se při vypracování řídil(a) vnitřním předpisem ŠKODA AUTO VYSOKÉ ŠKOLY o.p.s. (dále jen ŠAVŠ) směrnicí OS.17.10 Vypracování závěrečné práce.

Jsem si vědom, že se na tuto závěrečnou práci vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, že se jedná ve smyslu § 60 o školní dílo a že podle § 35 odst. 3 je ŠAVŠ oprávněna mou práci využít k výuce nebo k vlastní vnitřní potřebě. Souhlasím, aby moje práce byla zveřejněna podle § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách.

Beru na vědomí, že ŠAVŠ má právo na uzavření licenční smlouvy k této práci za obvyklých podmínek. Užiji-li tuto práci, nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, mám povinnost o této skutečnosti informovat ŠAVŠ. V takovém případě má ŠAVŠ právo ode mne požadovat příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to až do jejich skutečné výše.

V Mladé Boleslavi dne 1. 12. 2021

Děkuji svému vedoucímu práce Mgr. Tiboru Brečkovi, LL.M., MBA za všechny cenné rady, trpělivost a čas který mi věnoval.

Zároveň bych také rád poděkoval svým rodičům za podporu při vypracování této práce.

## Obsah

ŠKODA AUTO VYSOKÁ ŠKOLA o.p.s. ....	1
Psychické a behaviorální změny zaměstnanců v době pandemie .....	1
Bakalářská práce .....	1
1 Úvod .....	6
2 Teoretická východiska řešení .....	7
2.1 Definice základních pojmů .....	7
2.1.1 Psychika .....	8
2.1.2 Motivace .....	8
2.1.3 Produktivita práce a home office.....	9
2.1.4 Zvyky .....	10
2.2 Literární rešerše .....	10
2.3 Příchod pandemie a souvisejících restrikcí .....	16
2.4 Výzkumná otázka a metodika práce.....	18
2.5 Popis podmínek pro zaměstnance u vybraných zaměstnavatelů.....	19
2.6 Vlastní výzkum .....	19
2.6.1 Pocity absence sociálního kontaktu.....	20
2.6.2 Návykové látky a zevnějšek.....	20
2.6.3 Subjektivní vnímání dopadu pandemie.....	20
2.6.4 Změna pracovních návyků v důsledku pandemie .....	22
2.6.5 Podmínky pro práci doma.....	23
2.6.6 Preference z hlediska pracovních podmínek .....	23
2.7 Diskuze výsledků výzkumu .....	27
2.7.1 Pocity absence sociálního kontaktu.....	27
2.7.2 Návykové látky.....	27
2.7.3 Změna pracovních návyků v důsledku pandemie .....	27
2.7.4 Preference z hlediska pracovních podmínek a práce z domu .....	28
3 Vlastní návrh řešení či aplikace .....	30
3.1 Návrh změn pro zaměstnavatele.....	30
3.2 Doporučení pro zaměstnance .....	31
Závěr .....	32
Seznam literatury .....	33
Seznam příloh .....	36

# 1 Úvod

Hlavním cílem práce je popsat vliv současné pandemie na psychiku zaměstnanců, jak ovlivnil nouzový stav jejich pracovní podmínky, a jaké hlavní faktory měly vliv na jejich motivaci k práci v době nouzového stavu, ale především pak po jeho ukončení.

Pro výzkum byly vybráni respondenti ze soukromého sektoru – zaměstnanci společnosti Ferona a.s. s pracovištěm v Hradci Králové, a ze sektoru veřejné správy – zaměstnanci působící na Finančním úřadu pro Pardubický kraj.

Téma bylo vybráno z toho důvodu, že jej považuji za velmi aktuální a dosud příliš neprozkoumané. Pandemie takových rozměrů nemá v moderní historii žádnou obdobu a rád bych přispěl svým výzkumem k pochopení změn v chování zaměstnanců v průběhu této pandemie a v období jejího postupného ústupu.

K výzkumu byla zvolena metoda dotazníkového šetření u zaměstnanců obou výše uvedených typů. V první části je práce zaměřena na literární rešerši v oblasti faktorů ovlivňujících motivaci zaměstnanců k práci, ke změnám jejich chování v důsledku výjimečných či krizových situací a k fungování psychiky v období takových typů situací, jaké nám všem poslední dva roky přinesly. Dále je popsán příchod pandemie a souvisejících opatření. Po vymezení výzkumných otázek a hypotéz se práce věnuje popisu opatření, která byla u obou vybraných zaměstnavatelů realizována v době nouzového stavu a následují výsledky dotazníkového šetření, jejich vyhodnocení a následná aplikace na doporučení dalšího postupu pro zaměstnavatele i pro zaměstnance.

## **2 Teoretická východiska řešení**

Na přelomu let 2019 a 2020 se začal šířit světem nový virus Sars-CoV-2 způsobující onemocnění označované jako COVID-19. Jeho příchod byl překvapivý, až šokující. Lidé moderního světa žili v iluzi o všemohoucnosti rozumu a nadvládě člověka nad světem, která se jim příchodem tohoto nového onemocnění zbořila jako domeček z karet. Velké pandemie různých nemocí mají jistě své místo v historii lidstva, kdy opakovaně přicházely vlny moru, cholery a dalších smrtelných chorob. Vždy se však jednalo do jisté míry o lokální záležitosti. Během 20. a 21. století došlo k obrovským změnám z hlediska pohybu lidí po celém světě. Dnešní svět se v tomto ohledu nedá srovnávat s 19. stoletím, kdy se datují počátky železniční dopravy a sestrojení prvního automobilu (1885). První let v dějinách lidstva se pak odehrál až na počátku 20. století. Když se tedy někde v těchto dobách objevila nakažlivá smrtelná nemoc, její šíření zdaleka nemohlo probíhat tak, jako dnes. Situace označovaná v době pandemie koronaviru jako lockdown byla v podstatě běžným způsobem života většiny světové populace, řada lidí za celý svůj život necestovala dál než do sousedních vesnic.

Zvykli jsme si, že dnešní úroveň medicíny si umí poradit s leccím, na co se v předchozích staletích umíralo. O to složitější bylo pochopit, že nový virus je něco výjimečného, asi většina z nás na počátku pandemie nevěřila, že by mohl být tak nakažlivý a tak smrtelný. Příchod opatření, kterými se vlády jednotlivých států pokoušely šíření viru zastavit, či alespoň zpomalit, byl v podstatě po celém světě více méně chaotický, odborníci ani politici v podstatě neměli jasno v tom, co všechno je potřeba udělat a jak to udělat.

Na psychiku lidí měly jak příchod pandemie, tak související restriktivní opatření, velký vliv. A v návaznosti na to se pak měnily hodnotové žebříčky, faktory motivace k čemukoli, a také zvyky a vzorce chování lidí.

### **2.1 Definice základních pojmů**

Bakalářská práce se věnuje vlivu pandemie na psychiku zaměstnanců dvou vybraných zaměstnavatelů. Věnuje se režimu home office, produktivitě, motivaci a zvykům. V následujících bodech jsou vysvětleny tyto fenomény, které jsou předmětem výzkumu a jeho vyhodnocení.



### **2.1.1 Psychika**

Psychika je souhrn duševních dějů během celého lidského života. Psychikou je nejen to, co si člověk myslí a dělá, ale také to, jakým způsobem zpracovává informace, tedy proces jejich zpracování. Jinými slovy informace pochází jak z okolní reality, tak ale i z chápání této okolní reality a pochopení vzájemných vztahů a zákonitostí různých jevů tímto člověkem (Plháčková, 2005). Psychika je biotický jev. Má formu prožívání a formu chování, nicméně chování je zároveň nástrojem prožívání (Nakonečný, 2003).

### **2.1.2 Motivace**

Chování člověka má dle Nakonečného dvě složky: vzorec chování určený učením, a motivaci, která určuje zaměření jednání na dosažení určitého cíle. Ta může být chápána jako kauzalita, která má svou vlastní dynamiku. Motivy jsou psychologické důvody jedince, proto může být téhož cíle dosahováno různými způsoby. Nakonečný dále definuje motivaci jako proces energetizace, řízení a udržování chování (jednání). S tím souvisí i funkce motivace, která účelově selektuje určité tendence oproti jiným, tedy zaměřuje chování jedince k dosažení původního, anebo také náhradního cíle, který se objeví v případě, kdy je původní cíl nedosažitelný. Pokud je původní tendence potlačena v rozporu s osobní morálkou jedince, vzniká tzv. nevědomá motivace, která následně může vést k iracionálnímu chování (Nakonečný, 2003).

Motivy jsou někdy nazývány potřebami. Uspokojování potřeb je základní podmínkou existence člověka a jeho rozvoje. Podle A. H. Maslowa lze rozlišit dvě základní kategorie potřeb, a to potřeby spojené s nedostatkem, a potřeby spojené s rozvojem osobnosti a vyjadřující vztah člověka k sociálnímu bytí. Nenaplnění fyziologických potřeb se projevuje nepříjemnými stavy nespokojenosti, nelibosti, tísně a napětí, zatímco pocitování potřeb rozvoje je příjemné, namísto napětí se dostavuje určité vzrušení. Tyto vyšší potřeby mohou být motivační silou teprve poté, co jsou uspokojeny potřeby fyziologické (Jobánková, 2004).

Motivace bývá také zvana instinkt nebo pud a jedná se o souhrn hybných momentů v činnostech, prožívání, chování a osobnosti. Hybnými momenty rozumíme věci, které člověka podněcují, pobízí, aby něco dělal, reagoval, nebo jej naopak tlumí, brání mu něco dělat, nějak reagovat. Tyto hybné momenty potom dávají našemu

prožívání a chování energii a směr. Hybné momenty mohou být vnitřní motivy, nebo vnější pobídky (incetivy), přičemž jsou těsně spjaty (Čáp, Mareš, 2007).

Motivace je spolu s uspokojením z práce, typem pracovní skupiny, vztahů v ní, psychosociálním klimatem a typem řízení součástí sociálních pracovních podmínek, které spolu s materiálními podmínkami tvoří podnikovou kulturu. Z hlediska psychologie pracovní činnosti přiměřená motivace směřuje k žádoucí (optimální) úrovni výkonu (Kohoutek, Štěpaník, 1999).

### **2.1.3 Produktivita práce a home office**

Práce je soubor činností, které jsou vykonávány určitým člověkem na určitém pracovišti, a to s jistou stálostí, trvalostí a pravidelností. Člověk potřebuje vykonávat pracovní činnost s kladným vztahem k ní, se zájmem a rád. Musí na ni stačit svými tělesnými a duševními silami, je potřeba, aby byla jeho osobnost prací obohacována. Člověk potřebuje i jistotu o užitečnosti své práce pro společnost, protože uznání a solidarita jsou pro dodržování pracovní morálky a produktivity často důležitější než fyzikální podmínky práce, jako je stavební, prostorové a strojní vybavení, estetická úroveň nebo vhodná tepelná, ventilační, světelná a zvuková pohoda (Kohoutek Štěpaník, 1999).

Pracovní výkon je množství práce vykonané za jednotku času a je z hlediska psychologie výchozím bodem při výzkumném zjišťování specifického podílu všech výkonových determinant, zejména psychických procesů a vlastností, které pracovní činnost člověka ovlivňují. Psychologie pak zkoumá vztahy motivace výkonu a úrovně aspirace člověka. Pracovníci s jasnými, zřetelnými a reálnými cíli položenými výše, než jsou dosahované výsledky, jsou výkonnější. Rozdíly ve výkonu a chybovosti pracovníků je pak třeba hledat především v jejich individuálních odlišnostech. Kvalitní manažer by měl mít zmapovanou hierarchii potřeb svých podřízených a vědět, oč usilují a jaké jsou jejich konkrétní přání a cíle (Kohoutek Štěpaník, 1999).

Produktivita práce je stupeň účinnosti lidské práce, množství užitečných hodnot docílených prací nebo množství práce spotřebované na dosažení dané užitečnosti (Bunčák, 2017).

Home office je práce na dálku vykonávaná z domova.

#### **2.1.4 Zvyky**

Zvykem je vzorec chování jednotlivce, jsou to činnosti, které se častým opakováním do určité míry fixují, takže pak probíhají automaticky, aniž by k nim bylo zapotřebí vůle. Toto chování je potom téměř mechanické, probíhá podvědomě a často je pociťováno jako potřeba (návyk). Jedná se o určitý stereotyp, který se v určité situaci automaticky bezmyšlenkovitě vybaví. Behavioristé vysvětlují tento proces emočním reflexem. V anglické verzi *habit* má širší obsah, rozumí se jím vše, co se člověk naučil ke svému biologickému vybavení svou zkušeností během života, a to jak aktivním, tak i pasivním přizpůsobením. Zvykem sociálním pak je sociálně akceptované a kulturně-historicky kodifikované chování předávané z generace na generaci (Geist, 2000).

#### **2.2 Literární rešerše**

Zátěžové situace tvoří přirozenou součást života, která je nezbytná a přirozená pro normální utváření osobnosti. Bez nich by byl vývoj osobnosti narušen. Problémem je míra a kvalita zátěže a její přiměřenost vzhledem k adaptačním možnostem jedince. Lišíme se v tom, co je pro nás přijatelnou nebo nepřijatelnou zátěží. Drobné nehody všedního dne zvládneme obyčejně bez problémů. Pokud se ale tyto situace nárazově nakumulují, může být jejich zvládnání náročnější, nicméně řešitelné. Čím více je však nárůst požadavků v rozporu se subjektivními předpoklady jedince, tím víc je vnitřně rozkolísaný a někdy se uchyluje i k rozkladným postupům jednání (alkohol, gamblerství apod). Rozvíjejí se neadaptivní formy chování, jejichž projevy nazýváme obranné mechanismy. Problémové situace jsou spojeny s potřebou orientovat se v neobvyklých, doposud pro člověka neznámých situacích, nebo provádět zcela neznámé činnosti. Obvykle si vynutí změnu navykého způsobu života a chování člověka a jeho hodnotového systému. Mnohé problémové situace jsou výzvou pro tvořivost člověka (Jobánková, 2004).

Podle článku deníku Právo koronavirus snížil pracovní výkon i motivaci v zaměstnání. Snížení pracovní výkonnosti dle průzkumu tohoto periodika uvedla polovina zaměstnanců, negativní vliv na motivaci pak téměř 60 %. Jako důvod popsal psychoterapeut Pavel Pořízek stírání hranic mezi pracovním a osobním životem, a nerespektování těchto hranic ze strany nadřízených a kolegů. Kolegové podle něj předpokládají, že zaměstnanci budou dostupní i po večerech a přes oběd,

což vede k jejich demotivaci a lidé se tak dostávají do spirály. Zároveň lidé často řeší, proč se vracet do kanceláře, když stejně dobře mohli pracovat z domu. V terapiích zmiňují frustraci a nepochopení, proč musí opět trávit spoustu času dojížděním, když práce na dálku se osvědčila a funguje (Pařízek, 2021). Ve stejném článku psychoterapeutka Kozáková upozorňuje, že home office zvyšuje nároky na rovnováhu mezi osobním a pracovním životem a pokud má člověk problém práci doma zavřít, může to vést rychle k vyhoření, a to zejména u mladých lidí (Kozáková, 2021).

Výzkumem odborníků z Národního ústavu pro duševního zdraví, který se zajímá o výskyt duševních poruch, bylo prokázáno, že kvůli koronaviru se drasticky navýšil počet lidí s duševními problémy. Byly zaznamenány výsledky jako například trojnásobný počet depresivních poruch, dvojnásobek poruch spojených s úzkostmi a sebevražednými myšlenkami. Dále bylo zjištěno, že nejvíce na vině byl strach z koronavirové nákazy a restriktivní nařízení, která s sebou pro mnohé přinesla pocit finanční nejistoty (Höschl, 2020). Nejhuře tyto podmínky snášeli lidé, kteří již před příchodem koronaviru trpěli úzkostmi, nebo měli problém zvládat zátěžové situace. U vztahů, které byly nefunkční, koronavirus přispěl k jejich ukončení, avšak ty funkční naopak posílil. (Suchý, 2020).

Na druhou stranu koronavirus není hlavní příčinou nárůstu duševních poruch. Duševní poruchy se rozvíjí hlavně u lidí, kteří jsou geneticky podmíněni ke zranitelnosti. Koronavirus v těchto případech funguje pouze jako spouštěcí mechanismus. Psychika ostatních lidí je schopná se s podmínkami koronaviru relativně jednoduše vypořádat. Výzkum také prokázal, že pesimisté koronavirus zvládali o něco huře (Höschl, 2020).

Podle článku ve Zdravotnickém deníku, který se odvíjel od výzkumu z jara 2020, působí pandemie velkou zátěž na psychiku lidí. Stále více lidí vykazuje symptomy depresí, úzkostí, popřípadě nárazově konzumují velké množství alkoholu. Za tento vývoj také nese zodpovědnost větší zátěž na rodiče, kdy se musí více starat o své děti. Dále se ukázal nedostatek služeb péče o duševní zdraví. Pandemie by tímto mohla přinést i pozitiva díky zvýšení povědomí o těchto problémech. Dalším zajímavým faktem, který výzkum popsal, je, že koronavirus nejméně ohrožuje mladé lidi, avšak psychika mladých lidí trpí nejvíce. V polovině června roku 2020 byl výskyt nejméně středně těžkých depresí nebo úzkostí dvojnásobný oproti době před

pandemií. Nejvíce jsou těmito problémy ohroženi lidé od 18 do 25 let (Hamlová, 2020).

Podle průzkumu dvě pětiny šéfů menších firem hodnotilo dopad koronaviru na produktivitu práce negativně. Produktivita byla ovlivněna hlavně nedostatkem zaměstnanců. Mnoho z nich muselo trávit čas doma kvůli karanténě, popřípadě kvůli svým dětem. Menší firmy pak často nebyly připraveny poskytnout svým zaměstnancům vzdálený přístup pro práci z domova. Podle názoru expertů menší firmy, které využily koronavirus k digitalizaci a automatizaci, budou hodně benefitovat. Průzkum prokázal, že koronavirus negativně ovlivnil produktivitu v souvislosti s prací z domu až u 28 % podniků. Na opačné straně průzkum také ale prokázal, že produktivita stoupla u 9 % podniků. Nižší produktivita byla samozřejmě také spojena s tím, že některou práci z domova prostě vykonávat nelze. Vliv na produktivitu měla také skutečnost, že lidé museli změnit své pracovní návyky a situaci se přizpůsobit. Překvapivě mnoho lidí také vyžadovalo návrat do práce kvůli sociálnímu kontaktu. Zajímavým faktem je také to, že zaměstnanci si na rozdíl od šéfů mysleli, že home office měl pozitivní dopad na produktivitu (Petříček, 2021).

Podle článku na portále Forbes.cz zaměstnanci na home office ve finále pracují více, ale jejich produktivita klesá. Pro zaměstnance bylo pozitivní, že si mohli čas organizovat podle sebe, avšak mnoho z nich nebylo schopno oddělit svůj pracovní a rodinný život. Home office totiž vyžaduje větší disciplínu a time management než v práci. Podle sociologa Vojtěcha Bednáře má na naši pracovní morálku vliv to, jak si myslíme, že pracují naši kolegové, jelikož je máme tendenci předběhnout. Ve finále proto pracujeme na home office více než v práci. Dříve se k home office přistupovalo jako k benefitu a lidé byli na home office často produktivnější než v kanceláři, protože jim samotným home office vyhovoval a k vyšší produktivitě je tak motivoval. Dalším důvodem nízké produktivity je také nepřipravenost firem pro komunikaci a management na dálku.

Ve finále díky koronaviru mnoho firem směřuje k takzvanému hybridnímu režimu, kdy zaměstnanci budou do práce chodit jen pár dní v týdnu, a to hlavně kvůli sociálnímu kontaktu (Mertová, 2021).

Podle Daniela Gamrota je produktivita dovednost, která se dá natrénovat. S příchodem pandemie a home office mělo mnoho lidí problém si uspořádat svůj

pracovní život. Gamrot popisuje, že hlavní příčinou jsou naše návyky, které jsou lidé schopni změnit (Gamrot, 2020). V knize *The Power of habit* je uvedeno, že 60 % dne člověk vykonává automaticky. Díky tomu při správném nastavení zvyků jsou lidé schopni dosáhnout i vyšší produktivity nebo i podle příběhů v knize jsou to právě zvyky, co odděluje vrcholové sportovce od těch ostatních (Duhigg, 2012).

V knize *Atomové návyky* James Clear navazuje na knihu *The Power of Habit* a popisuje, jak díky malým změnám v lidských životech jsou lidé schopni dosáhnout neuvěřitelných výsledků. V knize je uveden příklad s kostkou ledu a tím, jak lidé vnímají úspěch. Mnoho lidí si myslí, že úspěšní lidé se zrodí ze dne na den. Opak je ale pravdou, úspěšní lidé dělají malé úpravy a v jeden den to vše přijde dohromady. Stejně jako kostka ledu, která je položena do místnosti s mínusovou teplotou. S kostkou se nic neděje ani poté, co se teplota posunula blíže k nule. Každý stupeň v tomto příkladě představuje jednu malou změnu, co lidé udělají v jejich životě a až v moment, kdy se teplota dostane nad nulu, se začne něco dít - v tomto případě kostka začne tát, ale aby se dostala do této fáze, tak tomu muselo předcházet mnoho malých změn (Clear, 2020).

V další knize *The end of procrastination* jsou popsány věci jako je motivace, zvyky a disciplína. Kdy autor ukazuje, jak všechny tyto věci spolu fungují dohromady a jak je možné díky nim změnit náš život, včetně produktivity (Ludwig, 2016). Tohle všechno je také potvrzeno knihou *Myšlení: rychlé a pomalé*, podle které je mozek rozdělen na rychlou (emoční) a pomalou (logickou) část. Rychlá část je ta, která je schopná rychle reagovat tím, že opakuje určitou činnost na základě předešlých událostí a reakcí na ně. Pomalá část je o logickém přemýšlení, avšak lidé tuto část využívají méně (Kahneman, 2012).

Při popisu vlivu současné koronavirové pandemie na svět používá řada autorů přirovnání k situaci, kdy svět sužovaly epidemie moru. Například Václav Cílek v knize *Doba koronavirová* uvádí: „Historik Prokopios, který pozoroval velký mor Justiniánovy éry, popisuje situaci, kdy se lidé během moru a po něm stávali nejenom hlubšími a zodpovědnějšími, ale také mnohem horšími, protože si ze světa snažili urvat, co ještě šlo.“ (Cílek, 2020, str. 16).

Farářka a psycholožka Martina Viktorie Kopecká popisuje, že během lockdownu ve své praxi vnímala jako problém hlavně absenci kontaktu starších lidí s vnějším

světem. Ona sama pobývala v této době v bytě a vnímala pokles své mentální kapacity, věci jí trvaly mnohem déle, ztrácela motivaci vyžehlit si triko, když věděla, že ji v něm nikdo neuvidí. Vnímala „sešup“ a lhostejnost, která se časem měnila na „kontinuální blbou náladu a depku.“ Proti tomu se pak snažila, aby každý den měl svou výzvu, cokoli, co jí motivovalo jít nahorů, a ne dolů. Přečíst kus knížky. Počítat matematické příklady. Fotit. Vyžehlit si to triko. Dospěla k tomu, že zcela nezbytné pro sladění všech rytmů je, aby se o věcech mluvilo. A zdůraznila, že i když má člověk smutek, strach či obavy, tak ty nesmí řídit jeho život. Život si každý řídíme sám. Jejím poselstvím je, že nejsme všemocní, ale ani bezmocní. Máme dnes a denně šanci stát se svou lepší verzí, udělat krok, maličký krok k tomu, být tím, kým jsme. Dále odkazuje na karmelitána, otce Brandsmy, v jehož motlitbě stojí: „Tohle zlaté ticho mě osvobozuje...“ (Kopecká, 2020, str. 219).

Členka ekonomického týmu Ústředního krizového štábu a iniciativy KoroNERV-20 a zároveň ekonomka a pedagožka, rektora Mendelovy univerzity v Brně Prof. Ing. Danuše Nerudová Ph. D. spatřuje větší problém než pandemii koronaviru ve změnách klimatu a s ní souvisejícím suchu a problémech s vodou. Koronavirus se bude léčit vakcínou, ale s problémy s klimatickými změnami se podle ní lidstvo bude potýkat obtížněji. Jako cestu z krize, ať již té pandemické, nebo klimatické, pak vidí decentralizaci, zadržování vody v krajině, podporu udržitelného zemědělství a energetiku. Uvedla, že vnímá radikální změnu životního stylu v důsledku změn životních hodnot v karanténě. „Najednou jsme zjistili, že řadu věcí vlastně nepotřebujeme. Že spusta věcí, za kterými jsme se v životě honili, je pouze pozlátko. Posledních pár týdnů i vrcholoví manažeři pochopili, že věci lze dělat jinak. Že neustálé cestování a meetingy face to face můžou nahradit schůzky online skrze nejrůznější digitální nástroje. Že to šetří nejen peníze, ale především že se tak pracovní doba dá využít daleko efektivněji. A pak zbývá víc času na rodinu a odpočinek.“ Prof. Nerudová předpovídá dynamický rozvoj bezkontaktní ekonomiky, automatizace, robotizace, telemedicín a digitálního sektoru (Nerudová, 2020).

David Klimeš v knize Česko versus budoucnost – Naše dnešní krize a jak z ní ven uvádí, že Česko je zaseklý stát. Státní pobídky dostávají podniky jako pila ve Štětí, firma vyrábějící autodíly či společnost zaměřená na obrábění kovů, nikoli však biotechnologické firmy nebo nadnárodní lékařské týmy. Stát nepodporuje výzkum

a nové technologie, ale vynakládá miliardy na vytváření průměrných pracovních míst v zemi, kde je aktuálně nedostatek lidí na trhu práce. V krizi se situace nezměnila, český stát nedokázal preferovat firmy s udržitelným byznysmodelem, protože je ani neuměl vytipovat. Krize také naplno ukázala, jak nesystémově zde funguje podpora rodičů s menšími dětmi. Ve srovnání s ostatními zeměmi není nikde jinde v EU nižší zaměstnanost žen ve věku 20 – 49 let s dítětem – jen 38,2 procenta. Máme nejdelší rodičovskou dovolenou v Evropě, nicméně jedná se o strukturální kompenzaci za neexistující školky a školy. V Česku je jedno z nejmenších procent částečných pracovních úvazků. Příchod koronavirové krize dle pana Klimeše naplno ukázal, jak málo tu máme hotových nástrojů, aby rodič zvládl dobře skloubit péči o dítě i svou profesi (Klimeš, 2020).

Tak rozsáhlá pandemie, jakou je nástup viru Sars-CoV-2 novodobé dějiny nepamatují. Jedná se o fenomén, který je tu s námi poslední dva roky, a byť všichni doufáme v jeho dočasnost, stejně jako tomu bylo v minulosti u epidemií cholery, moru a podobných nemocí, ani po dvou letech se nám nepodařilo jej eliminovat, naopak počty akutálně nakažených celosvětově znovu stoupají. Přitom jsme jistě měli očekávání, že oproti pandemiím jiných nemocí v předchozích staletích si s tím lidstvo poradí lépe, vývoj medicíny, farmacie a dalších vědních oborů nám dává pocit, že na všechno se dnes dá najít v rozumném časovém horizontu lék, nebo alespoň vakcína. Jaká cesta je správná se nemohou shodnout ani odborníci, natož pak politici, a možnosti očkování vyvolávají až nenávistné vztahy mezi sými příznivci a odpůrci. To je situace, která se u žádné z předchozích nových onemocnění v takovém rozsahu neobjevila.

S ohledem na určitou novost celé situace tedy nalézáme v literatuře spíše srovnání s historickými pandemiemi, kdy situace byla sice podobná, ale také dost odlišná – ať již jde o víru ve výsledky vědeckého pokroku, o politickou rovinu řešení, nebo o globalizaci, která samozřejmě působí velmi negativně na celý vývoj a s předchozími staletími je naprosto nesrovnatelná. Spíše než v literatuře je tedy možné čerpat v současné době informace spíše z aktuálních internetových zdrojů – zpráv a komentářů k nim, neboť rozsáhlejší odborné zkoumání vlivu pandemie na psychiku lidí, jejich motivaci k práci a na jejich zvyky je spíše ještě před námi, nyní se lidé soustředí spíše na tu nejpálčivější stránku celého problému – naplňování



nemocničních kapacit pacienty s těžšími průběhy onemocnění a ekonomické dopady protikovidových opatření.

### **2.3 Příklad pandemie a souvisejících restrikcí**

Dle Michala Kubala a Vojtěcha Gibiše se ví, že první pacient byl nakažený už 17. listopadu 2019. Zjistili to epidemiologové čínské vlády, když šli po stopě nakažených nazpátek v čase. Tehdy těch několik těžkých zápalů plic bylo přisuzováno chřipce. Do konce listopadu je nakažených devět. Prvním větším ohniskem se pak stává wu-chanský trh s mořskými plody v Chua-nanu. Jedná se o obří tržiště, jedno z největších v centrální Číně. Na padesáti tisíci metrech čtverečních se tu mačká přes tisíc stánků. Na tomto trhu je 10. prosince 2019 také trhovkyně Wej Kuej-sien, která se necítí dobře. O šest dní později je hospitalizována v Centrální nemocnici. Následně se nemocnice plní dalšími pacienty, kteří pracují v Chua-nanu, o Vánocích jich je zhruba 180. Nemocnice informuje Centrum pro kontrolu a prevenci nemocí o novém viru, wu-chanští soudruzi se primárně starají o to, jak nepříjemnou zprávu utajit. Na Silvestra se začíná sociálními sítěmi šířit informace o neznámé nemoci, která způsobuje zápal plic. Až 22. ledna 2020 uzavírá Čína celé město Wu-chan.

V Evropě se první tři nakažení objevují 24. ledna ve Francii. Přicestovali z Wu-chanu. Téhož dne pociťuje příznaky nemoci i německý občan, který se nakazil na bavorském semináři, kde byla i kolegyně z čínské pobočky firmy (Kubal, Gibiš, 2020).

Jak uvádí Martina Leierová, první lombardský, potažmo evropský pacient číslo 1 byl pojmenován 20. února 2020 (Leierová, 2020). Podle Michala Kubala se jednalo o Mattia Maestri, který se krátce před tím nakazil na večeři s kolegou, jež se právě vrátil z Číny. Ve skutečnosti nebyl pacientem číslo 1, o den dříve se odehrál v Miláně fotbalový zápas Ligy mistrů mezi Atlantou B. C. a španělskou Valencií, kterého se zúčastnilo čtyřicet tisíc diváků z okolí, a dále několik desítek tisíc lidí z Bergama. Z Bergama se následně stává epicentrum pandemie s katastrofálními následky, které zasáhnou celou Lombardii. Po zápase si tisícovky fanoušků odváží virus do Španělska, nakažena je třetina hráčů Valencie, krátce po zápase se objevují desítky nakažených i v oblasti Lazia. Karanténa na prvních 11 měst a obcí je vyhlášena 23. února 2020. Dne 5. března 2020 vyhláší italská vláda plošné

uzavření škol, školek a univerzit. Ruší kulturní akce, koncerty a veletrhy, uzavírá posilovny. K uzavření celé Itálie pak dochází 9. března, cizinců se ale karanténa netýká. Prvních osmačtyřicet nakažených Čechů si nemoc přivezlo právě z Itálie. Jako úplně první nakažený Čech je označován Petr Toncar, který se vrátil 28. února 2020 z lyží z italského Auronzo di Cadore se svou ženou Alicí a čtyřmi dětmi. První, kdo se koronavirem nakazil v Česku, pak byla jeho matka (Kubal, Gibiš, 2020).

Dne 16. března 2020 se uzdravili první tři pacienti a k 5. dubnu 2020 mělo opakovaně negativní test už 96 původně nakažených. 22. března 2020 ve večerních hodinách české úřady oznámily první úmrtí pacienta s nemocí COVID-19 v Česku (Kubištová, 2020). První vlna pandemie vyvrcholila v Česku kolem 12. dubna 2020, kdy bylo evidováno celkem 4 800 osob nakažených nemocí covid-19, z toho bylo 436 hospitalizováno. Poté začal počet uzdravených převažovat nad počtem nově nakažených a klesal také počet hospitalizovaných. Počet nakažených a nemocných následně začal narůstat v srpnu 2020, a to převážně v Praze. Na začátku září 2020 patřila Česká republika mezi nejhůře zasažené země. Nárůst byl větší než 3000 osob denně. Česká vláda kvůli pandemii vyhlásila nouzový stav od 12. 3. do 17. 5. 2020 a dále pak od 5. 10. 2020 do 17. 5. 2021.

V době nouzového stavu se pak objevovala někdy regionální, ale převážně plošná opatření, a tato se velmi často měnila. Nejtvrdější opatření spočívala v podstatě v zákazu vycházení a shromažďování, kdy lidé směli pouze do práce, pro nákup nezbytného sortimentu, a domů. Otevřeny byly pouze obchody s potravinami, léky, drogistickým zbožím a několik málo dalších, uzavřeny byly školy, divadla, fitcentra, lázně, sportoviště, obchody se zbytným zbožím apod. Období silnějších restrikcí se střídá s obdobími postupného rozvolňování.

Počet hospitalizací osob s onemocněním COVID-19 kulminoval 15. 3. 2021, kdy bylo v péči nemocnic 9 551 těchto pacientů. Od září 2021 počty pozitivně testovaných občanů České republiky znovu stoupají, dokonce převýšily denní přírůstky z přelomu let 2020 a 2021, naštěstí však zatím počet nakažených ve vážném stavu činí (k datu 26. 11. 2021) o 1/3 lidí méně než v zatím nejhorším období, tedy v březnu 2021, a to díky proočkování. Ta aktuálně činí 65 % populace.

## 2.4 Výzkumná otázka a metodika práce

Výzkum vycházel z cíle bakalářské práce – zjistit pocity a postoje vybraných skupin zaměstnanců. Pro zjišťování subjektivních veličin je třeba se ptát. Byly proto stanoveny výzkumné otázky, a pro jejich zodpovězení byl sestaven dotazník, kde po úvodních otázkách na status respondenta z hlediska pohlaví, věku a povolání dotazy cílily na zodpovězení následujících výzkumných otázek:

Výzkumná otázka č. 1:

Jak ovlivnil příchod viru Sars-CoV-2 a souvisejících opatření pracovní podmínky vybraných zaměstnanců, jak se tato změna odrazila na jejich psychice a produktivitě práce?

Výzkumná otázka č. 2:

Jak se změnil přístup zaměstnanců k práci po návratu do normálního pracovního režimu?

Výzkumná otázka č. 3:

Jak se dají využít zkušenosti získané v době pandemie do budoucna?

Na začátku byl respondentům sdělen důvod dotazování a byli upozorněni na zaručení anonymity. Identifikační otázky byly zařazeny na začátek. Předvýzkum byl proveden na vzorku několika respondentů. Jeho cílem bylo otestovat srozumitelnost a jednoznačnost otázek. Ukázalo se, že některé otázky nebyly zcela pochopitelné, proto byl před finální distribucí široké skupině respondentů dotazník mírně formulačně upraven.

Výzkumnou populací byli zvoleni zaměstnanci ze soukromého sektoru – zaměstnanci společnosti Feron a.s. s pracovištěm v Hradci Králové, a ze sektoru veřejné správy – zaměstnanci působící na Finančním úřadu pro Pardubický kraj. U společnosti Feron a.s. působí v dané lokalitě přibližně 80 zaměstnanců, u zaměstnavatele Generálního finančního ředitelství působí pod útvarem Finančního úřadu pro Pardubický kraj přibližně 600 zaměstnanců. Jako vzorek byli v zadání uvedeni respondenti v počtu 65 osob.

## **2.5 Popis podmínek pro zaměstnance u vybraných zaměstnavatelů**

Většina zaměstnavatelů byla nucena upravit pracovní režim svých zaměstnanců, ať již z důvodu pandemie jako takové, nebo v návaznosti na opatření vlády a Ministerstva zdravotnictví.

Ve společnosti Feron a.s. od vyhlášení nouzového stavu 12. 10. 2020 až do jeho ukončení bylo přibližně 60 % zaměstnanců z kanceláří umožněno pracovat v režimu home office. Výběr zaměstnanců byl podmíněn jejich technickou vybaveností k tomu, aby se mohli z domu připojovat do systému. Takto vybraní zaměstnanci pak pracovali střídavě na pracovišti či z domu dle aktuální potřeby. Zaměstnanci dělnických profesí pracovali i po dobu nouzového stavu výhradně v běžném režimu, tedy na pracovišti.

V souvislosti s výskytem koronaviru byli zaměstnanci finanční správy od 19. 3. 2020 do 30. 4. 2020 rozčleněni do dvou oddělených skupin A a B, jejich členové se nesměli při výkonu činnosti na pracovišti fyzicky stýkat. Prakticky pracoval každý na svém pracovišti vždy dva dny a následně další dva dny byl doma, od května 2020 se finanční správa vrátila k běžnému režimu, a to až do 12. 10. 2020, kdy byl znovu vyhlášen nouzový stav. Od tohoto data do 4. 12. 2020 docházelo ke střídání skupin A a B po jednom dni. V této době již vybraní pracovníci dostali i možnost pracovat v režimu home office, kdy na pracoviště chodili jen několik dnů v měsíci. Práce na skupiny a home office následně pokračovaly od 4. 1. 2021 do 9. 4. 2021, poté se finanční správa vrátila zpět do běžného režimu.

## **2.6 Vlastní výzkum**

Dotazník byl rozeslán elektronicky 22 zaměstnancům soukromé společnosti a 120 zaměstnancům veřejné sféry. Vyplněný se vrátil od 114 respondentů, z toho 83 žen a 31 mužů. 19 vyplněných dotazníků bylo ze společnosti Feron a.s. a 95 z Finančního úřadu pro Pardubický kraj. Celková návratnost tedy činila 80 %. Celkem 76 % respondentů (převážně z veřejné sféry) uvedla, že během pandemie měli střídavou práci v kanceláři a doma, 12 % mělo částečný home office a 11 % výhradně běžný režim v práci, tyto odpovědi byly pouze od zaměstnanců společnosti Feron a. s.

### **2.6.1 Pocity absence sociálního kontaktu**

Pouze 22 % respondentů uvedlo, že se jim po kontaktu s kolegy vůbec nestýskalo. V této skupině převládala věková skupina 60 až 69 let. Naopak každodenní stesk pociťovala nejvíce věková kategorie 40 až 49 let, celkově se ale několikrát denně až týdně stýskalo 37 – 38 % dotázaných z věkové skupiny 30 - 59 let. Věková skupina do 24 let uvedla ve 100 %, že pociťovala stesk po svém pracovním kolektivu několikrát týdně. Velký rozdíl byl mezi muži a ženami, kdy ženy uvedly, že se jim po pracovním kolektivu vůbec nestýskalo pouze ve 14 %, zatímco muži ve 42 %.

### **2.6.2 Návykové látky a zevnějšek**

Celkem 17 % respondentů přiznalo zvýšenou spotřebu návykových látek v době pandemie. Nejčastěji to byli muži (32 %), zatímco ženy pouze v 11 %. Z hlediska věku dominovala věková skupina 25 až 39 let (27 %). Zároveň přiznávali zvýšenou spotřebu návykových látek více zaměstnanci soukromé sféry, než veřejné sféry, což však mohlo být způsobeno tím, že v soukromé sféře převažují zaměstnanci – muži a ve veřejné sféře ženy.

Celkem 59 % respondentů uvedlo, že u nich nedošlo k žádné změně v péči o svůj zevnějšek. U mužů to bylo 77 %, u žen ale pouze 52 %. Ženy dále ve 32 % uvedly, že doma o sebe příliš nepečovaly, ale když šly do práce, tak se upravily dle obvyklých zvyklostí.

### **2.6.3 Subjektivní vnímání dopadu pandemie**

V dotazníku byla otázka na to, co respondentům pandemie dala, a co vzala. Celkem 16 % respondentů uvedlo, že jim pandemie nic nedala a 10 % uvedlo, že jim nic nevzala.

Dotázaní spontánně zmiňovali především ztrátu svobody – někteří v rovině nesouhlasu s nátlakem kvůli očkování. Dále ztrátu jistoty, koníčků, života bez omezení, možností cestování, klidu, vnitřní pohody, velká část postrádala kontakt s lidmi – s přáteli, ale i s příbuznými a kolegy. Někteří uváděli, že jsou k sobě lidé bezohlednější. Další uváděli ztrátu iluzí – buď obecně, nebo jako iluzí o lidech, o politicích nebo o společnosti. Některé dotázané nejvíce trápily finance – místo mzdy pobírali ošetřovné a museli nakupovat respirátory. Z hlediska pracovního se vyskytla i odpověď, že se déle řešily pracovní úkoly, protože chyběl kontakt s kolegy

a nebylo snadné s nimi problémy prodiskutovat. U někoho se objevil určitý nadhled – uvedl, že mu pandemie vzala chybné představy o důležitosti shromažďování hmotných věcí. Někomu chyběla divadla, koncerty a kultura, jiným více restaurace a nákupy. Respondenti, kteří uváděli ztrátu člena rodiny nebo někoho z okruhu kolegů či přátel (4 % dotázaných), pak již žádnou další ztrátu neuváděli, tato skutečnost pro ně byla vždy tou výrazně nejvyšší ztrátou.

Jakkoliv zde tedy nebyly konkrétní možnosti na výběr, tak 31 % respondentů se shodlo na tom, že jim pandemie vzala kontakt s přáteli, koníčky, cestování, možnost návštěvy kin a divadel. Dalších 19 % uvádělo ztrátu svobody, volnosti a jistoty. Dalších 7 % pociťovalo ztrátu klidu a bezpečí. Několik dalších ztráty finanční, ztráty iluzí a ztráty členů rodiny či přátel.

Ohledně přínosů pandemie byly odpovědi pestřejší. Některé odpovědi byly v podstatě odrazem toho, že si lidé uvědomili, že běžné věci, kterým dříve nepřikládali žádnou důležitost, jim v době pandemie hodně chyběly, a více si jich proto nyní váží. Do této kategorie patří potřeba sociálních kontaktů, radost ze života a setkávání s přáteli.

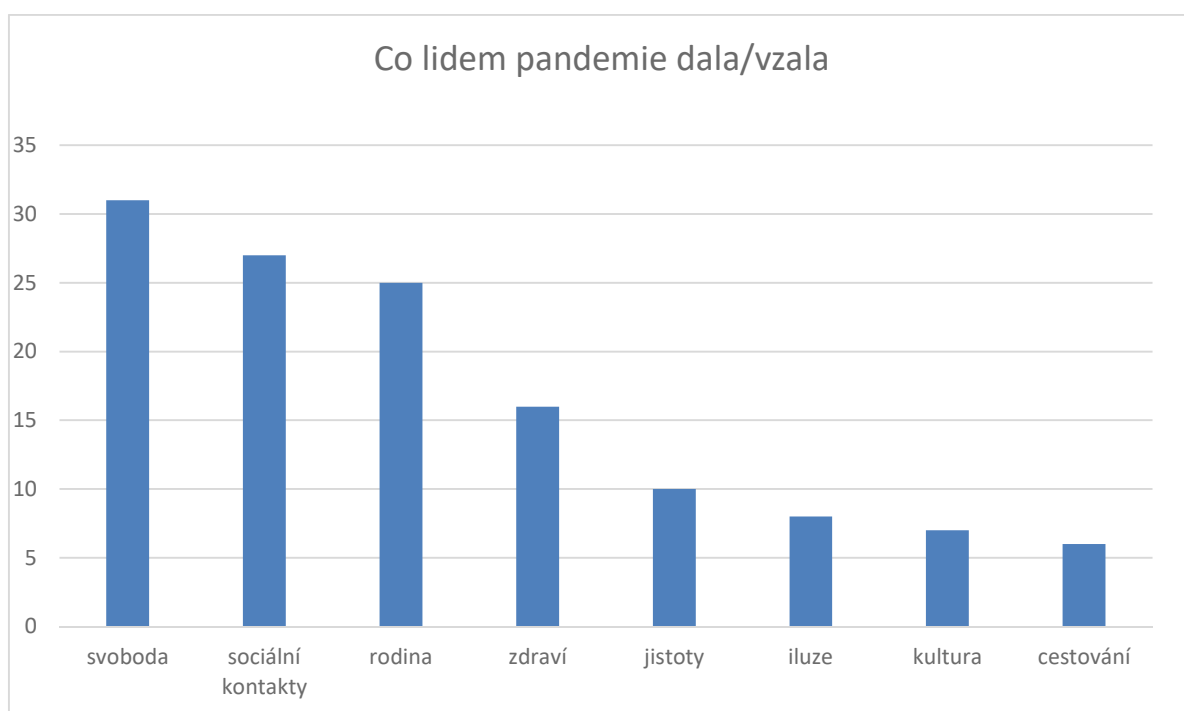
Opakovaly se i odpovědi ve smyslu tom, že pandemie přinesla příjemné zpomalení pracovního tempa a možnost zamyslet se nad svými hodnotami, nedůležitostí některých věcí, možnost uvědomnění si sebe sama a důležitosti zdraví. Ze zamyšlení určitě vycházely i odpovědi, že pandemie přinesla určitý respekt, případně i starch – o rodinu, o zdraví, o budoucnost. Některým dotázaným otevřela prostor pro nové koníčky: celoroční plavání venku, péče o sebe, sestavení rodokmenu nebo sepsání historie ochotnického divadla. Další respondenti uváděli vyšší odpovědnost, soběstačnost, hygienu, trpělivost, pokoru, ale také třeba klid na práci, schopnost lepší organizace práce a jiný náhled na práci v pozitivním slova smyslu. Jeden dotázaný uvedl, že si nyní víc váží své práce.

**Z hlediska skutečností, co respondentům pandemie dala, bylo ale výrazně nejčastější odpovědí semknutí rodiny, a to v celé jedné čtvrtině případů.**

Celkem 15 % dotázaných pak uvedla, že si nyní více váží běžných věcí jako je zdraví, radost ze života a možnost různých volnočasových aktivit v podobě kina, divadla, sportu apod. a poslední větší skupinou odpovědí (13 %) bylo nové nalezení si času na sebe sama a na domácnost.

V rámci určité sumarizace odpovědí obou dotazů pak lze dospět k následujícím závěrům: ve svých volných odpovědích nejvíce lidé zmiňovali svobodu – buď, že jim ji pandemie vzala, nebo že si jí nově více váží, dále sociální kontakty, buď že jim je pandemie vzala, nebo že si jich nyní více váží, a na třetím nejpočetnějším místě je pak rodina. Tu ale zmínilo 25 % respondent v části, co jim pandemie dala, pouze tři dotázaní pak uvedli rodinu v části, co jim pandemie vzala ve smyslu úmrtí člena rodiny.

Graf č. 1 – skutečnosti uváděné na otázku přínosů a ztrát v důsledku pandemie



#### 2.6.4 Změna pracovních návyků v důsledku pandemie

Z hlediska pracovních návyků bylo uvedeno v 81 % v soukromé sféře, že k žádným změnám nedošlo, zatímco ve veřejné sféře nepocíťovalo žádnou změnu pouze 41 % dotázaných. Nejčastěji uváděnou změnou byla vyšší bezkontaktní komunikace s kolegy i po pandemii. U mladších věkových skupin došlo přibližně v 10 % ke změně způsobu trávení poledních přestávek. Zaměstnanci si také začali častěji dělat přestávky na protažení se a zlepšila se jejich organizace práce. Objevily se případy, kdy dotazovaní uváděli, že je při práci ruší ostatní kolegové, přesto že jim to dříve nevadilo. U žen to bylo 5 % a u mužů 2 %.

### 2.6.5 Podmínky pro práci doma

Dotazy týkající se práce doma vyplňovali pouze ti, kteří tuto možnost v době nouzového stavu měli.

Celkem 25 % dotázaných uvedlo, že pro práci doma měli k dispozici sami pro sebe psací stůl a pohodlnou židli. Přitom 88 % zaměstnanců pracujících částečně z domova nemělo doma pro práci samostatnou místnost a 70 % z nich navíc nebylo doma samo, a sdílelo domácnost s několika dalšími lidmi. Z těch, kdo nebyli doma při práci sami, jich 43 % sdílelo domácnost s dalšími dvěma lidmi, 29 % s jedním člověkem, ale ti ostatní dokonce se 3 – 4 dalšími spolubydlíci. Přitom 61 % respondentů, kteří nepracovali doma sami, sdíleli domácnost pouze s osobami nad 15 let, a 39 % s jedním až třemi dětmi do 15 let.

Zároveň 61 % respondentů uvádělo, že je ostatní členové rodiny doma nerušili, nebo je rušili jen výjimečně. Byli to zpravidla respondenti sdílející domácnost pouze s dospělými, pokud se zároveň doma vyskytovaly děti do 15 let, bylo výrazně nejčastější odpovědí, že tyto je rušily několikrát denně. Trochu překvapivě více se cítili být rušeni dětmi ti, kteří měli doma 1 dítě nebo 2, u tří dětí 66 % uvedlo, že je rušily několikrát denně a 33 % hodně výjimečně. Přitom 29 % respondentů se dvěma dětmi uvádělo, že je rušily od práce pořád.

Z hlediska vybavení byl velký rozdíl mezi soukromou a veřejnou sférou v přístupových právech pro možnost pro kvalitní práce z domu. Více než 1/3 zaměstnanců soukromé sféry byla s přidělenou technikou a přístupovými právy spokojena zatímco více než 1/3 zaměstnanců veřejné správy měla problémy především s nedostatečnými přístupovými právy. 6 % respondentů uvedlo, že pracovali převážně z gauče nebo z postele, tito byli různého věku a různého pohlaví.

### 2.6.6 Preference z hlediska pracovních podmínek

Z této otázky v dotazníku vyplynul výrazný nárůst důležitosti stálosti zaměstnání v neprospěch všech ostatních faktorů ovlivňujících volbu či setrvání zaměstnanců ve stávající práci. **Nárůst důležitosti stálosti zaměstnání činil 14 % celkem (z 67 % na 81 %).** Nejvyšší nárůst důležitosti tohoto faktoru byl zaznamenán ve věkové skupině 40 až 49 let, a to o 23 % na výsledných 83 %. Nicméně ve věkové skupině 50 až 59 let byla důležitost tohoto faktoru již před pandemií 82 % a po pandemii vzrostla o dalších 6 %. Nejnižší důležitost přikládala stálosti zaměstnání



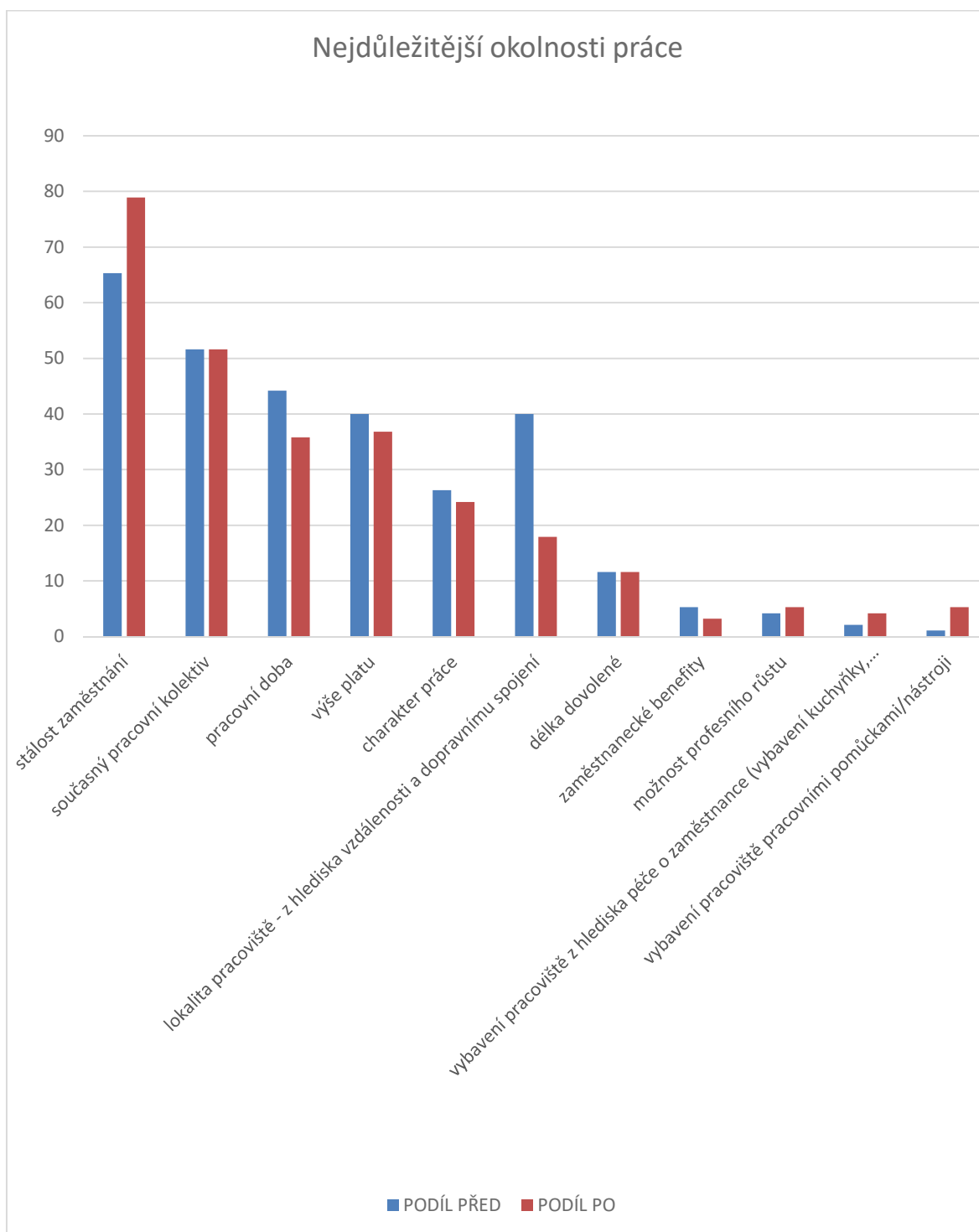
věková skupina nad 60 let (57 %). U této věkové skupiny nepřinesla pandemie vůbec žádné změny. Oproti ostatním věkovým skupinám vybočuje dále tím, že přikládá výrazně vyšší důležitost než ostatní délce dovolené (patří mezi 3 nejdůležitější faktory u 21 % respondentů ve věku 60 a více let). Zajímavý je v tomto ohledu také rozdíl mezi ženami a muži, kdy ženy před pandemií přikládaly vysokou důležitost stálosti zaměstnání v 63 % a po pandemii u nich tato důležitost stoupla o 17 %. Oproti tomu u mužů byla důležitost tohoto faktoru již před pandemií 77 % a stoupla ještě o dalších 7 %.

Dalším zajímavým faktorem spokojenosti zaměstnanců je plat, který byl u žen před pandemií mezi třemi nejdůležitějšími ve 46 % a po pandemii klesl na 40 %, zatímco muži mu kontinuálně přisuzují důležitost jen ve 26 %. Výše platu zajímá především mladší zaměstnance - před pandemií 55 %, a s rostoucím věkem výrazně klesá, až k 29 %. Jeho důležitost po pandemii v jednotlivých věkových kategoriích poklesla, stejně jako všechny další faktory s výjimkou stálosti zaměstnání, která zaznamenala coby parametr hodnotového žebříčku zaměstnanců enormní nárůst. Někteří manažeři přitom mívají tendenci zužovat celou problematiku podněcování k pracovnímu výkonu pouze na finanční odměňování (Kohoutek, Štěpaník, 1999).

Současný pracovní kolektiv byl u všech skupin respondentů mezi třemi nejdůležitějšími okolnostmi stávajícího zaměstnání. Pandemie měla na tento faktor pouze minimální vliv, kde došlo k mírnému poklesu jeho důležitosti, a to nejvíce u věkové skupiny 23 – 39 let (o 5 %). Do tří nejdůležitějších faktorů převážně patřil také charakter práce, a to více v soukromé sféře než ve veřejné, a daleko výrazněji u mužů, než u žen, které jej mezi tři nejdůležitější řadily pouze ve 25 % před nouzovým stavem a ve 20 % po něm.

Důležitějším faktorem, než je plat, byla u většiny respondentů pracovní doba, a to více u mužů než u žen. Malou citlivost na věrnost zaměstnanců svému zaměstnavateli či jejich motivaci vykazovaly v dotaznících zaměstnanecké benefity, možnosti profesního růstu, délka dovolené (s výjimkou nejstarších zaměstnanců) a vybavení pracoviště a zázemí.

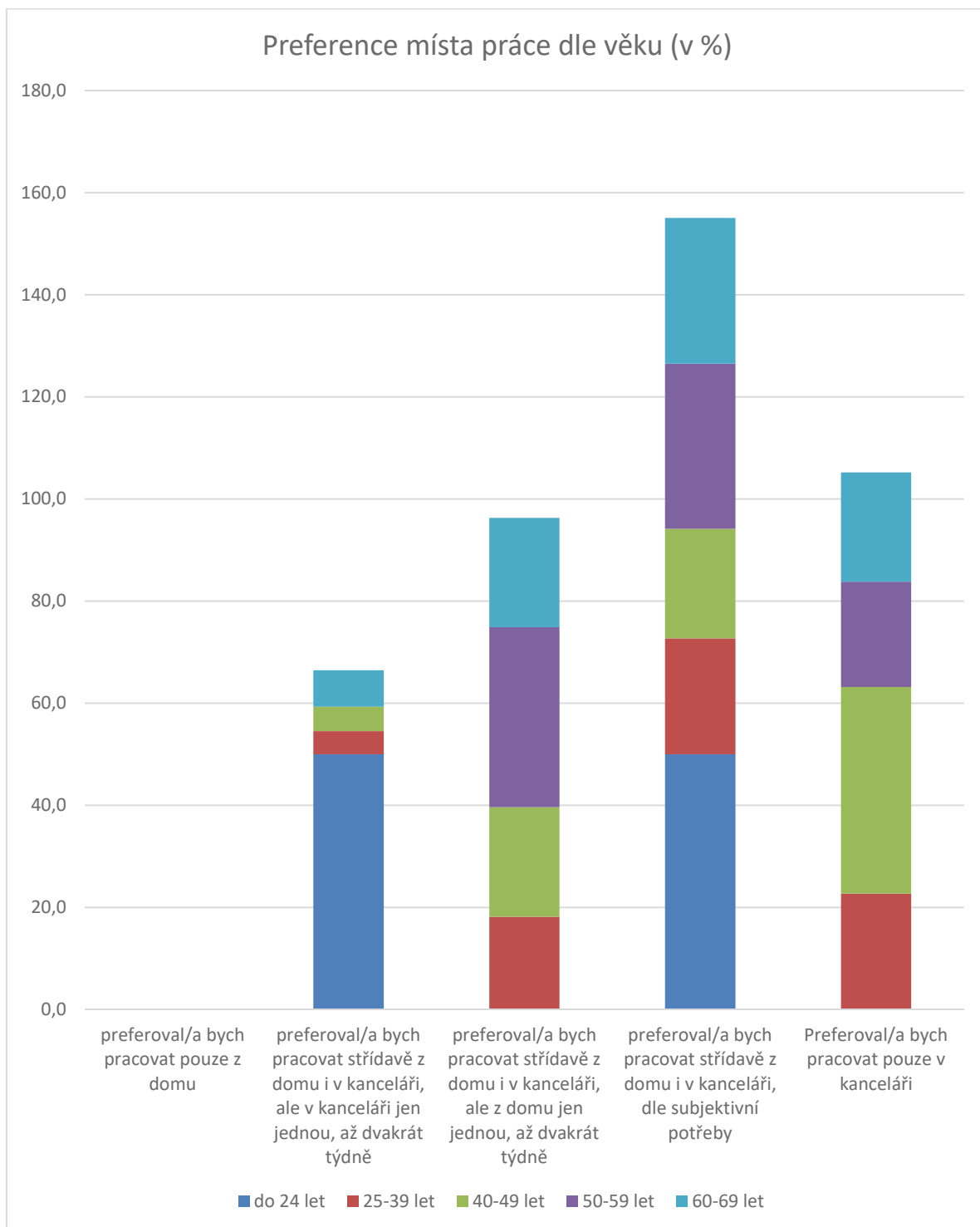
Graf č. 2 – nejdůležitější okolnosti



V soukromé sféře uvedli  $\frac{3}{4}$  zaměstnanců, že by rádi pracovali pouze v práci, nikoliv z domu. Ve veřejné sféře to bylo pouze 34 %. Práci u zaměstnavatele preferují zejména mladší zaměstnanci a s věkem postupně stoupá touha po částečné možnosti home office, a to především dle subjektivních potřeb zaměstnance. O částečný home office měli větší zájem ženy (66 %) než muži (42 %). Nikdo

z dotázaných nechtěl pracovat pouze z domu. V neprospěch práce doma však hovoří skutečnost, že 62 % dotázaných přiznalo, že doma udělalo méně práce než v zaměstnání. U mužů to bylo dokonce 68 % a u žen 58 %. Jen minimum zaměstnanců uvedlo, že by z domu udělali více práce (maximálně 5 %).

Graf č. 3 – preference místa práce



## **2.7 Diskuze výsledků výzkumu**

Tato kapitola porovnává výsledky vlastního výzkumu s jinými výzkumy a hodnotí důvody případných odlišností výsledků.

### **2.7.1 Pocity absence sociálního kontaktu**

Jak bylo uvedeno výše, dle Zdravotnického deníku trpěla sociálním odloučením psychika především mladých lidí v kategorii 18 až 25 let. Tomuto zjištění odpovídá i výsledek dotazníkového šetření, kdy lidé z této kategorie ve 100 % uváděli, že pociťovali stesk po svém pracovním kolektivu několikrát týdně. Výzkum dále odhalil, že tento stesk pociťovaly více ženy než muži. To je také v souladu s výzkumem prezentovaným ve Zdravotnickém deníku, kde studie IDEA identifikovala depresivní či úzkostné poruchy v nejvyšší míře u 37 % žen s dětmi a 36 % mladých lidí ve věku 18 až 24 let. Také z otázky č. 8 a 9 dotazníku vyplynulo, že současný pracovní kolektiv je pro 64 % respondentů jednou ze tří nejdůležitějších okolností jejich zaměstnání, což svědčí o jejich potřebě se se svými kolegy osobně setkávat.

### **2.7.2 Návykové látky**

Celkem 17 % respondentů přiznalo zvýšenou spotřebu návykových látek v době pandemie. Nejčastěji se jednalo o muže mladších věkových skupin. Zvýšené konzumace alkoholu si všiml výše uvedený Zdravotnický deník, kdy důvod vnímal především u rodičů, na které přešla vlivem pandemie vyšší zátěž při péči o děti. Částečně mohly být příčinou i dezinformace, kdy běloruský prezident Alexandr Lukašenko doporučoval COVID přepít vodkou, Donald Trump doporučoval pití čistících prostředků, nebo fáma uvedená v íránském bulváru hovořila o léčebných účincích pro léčbu nemoci COVID konzumací whisky s medem. Docent Černý, přednosta Ústavu dějin lékařství a cizích jazyků 1. lékařské fakulty Univerzity Karlovy pak uvedl, že se může jednat o princip Carpe diem (užij dne), který byl historicky uplatňován i při morových a jiných epidemiích (Ježek, 2020).

### **2.7.3 Změna pracovních návyků v důsledku pandemie**

Nejčastěji uváděnou změnou byla vyšší bezkontaktní komunikace s kolegy i po pandemii. U mladších věkových skupin došlo ke změně způsobu trávení poledních přestávek. Zaměstnanci si také začali častěji dělat přestávky na protažení se a zlepšila se jejich organizace práce. Redaktorka oddělení Vztahy s veřejností

Technické univerzity Ostrava uvedla, že podle některých odborníků je doba koronavirová považována za „pitevnu“ pracovních návyků a je tedy ideální dobou pro hledání a učení se vyšší produktivitě práce. Tentýž článek dále uvádí, že je nezbytné nahlížet na využívání home office jako na možnost výkonu práce v bezpečnějším prostředí domácnosti, přičemž na produktivitu práce při práci z domu má vliv zejména samotný jedinec, jeho intenzivní pozornost a schopnost soustředění se na jednotlivé úkoly. Je důležité nastavit si správný time management a netříštit pozornost. Z hlediska systému řízení se dá říci, že období koronavirové a práce na home office vede k efektivnějšímu systému řízení pracovníků, kdy se zkracují porady, činnosti se jasně vymezí společně s pravomocemi a odpovědností, a tak dochází k delegování úkolů a povinností a také k efektivnějšímu řízení a komunikaci. (Urbanovská, 2021). To odpovídá i výsledkům výzkumu popsaného v této bakalářské práci, kdy porady a další komunikace probíhá více bezkontaktně, a tudíž i efektivněji, a řada lidí se při práci doma naučila lepší organizaci práce.

#### **2.7.4 Preference z hlediska pracovních podmínek a práce z domu**

Jaroslava Rezlerová z pracovní agentury Manpower na základě celosvětového průzkumu této agentury uvedla, že pandemie koronaviru zcela změnila chování lidí na trhu práce. Největší obavy mezi zaměstnanci jsou dle tohoto průzkumu z návratu starého způsobu práce a ztráty flexibility, kterou během karanténních opatření získali. 43 % lidí doufá, že skončí pevná pracovní doba. Většina by ráda docházela do práce 2 až 3 dny v týdnu a zbytek měla home office (Rezlerová, 2021). Podle výsledků dotazníků rozeslaných v rámci této bakalářské práce by 2 – 3 dny v týdnu rádo docházelo do práce 30 % dotázaných z veřejné sféry, dalších 32 % by uvítalo možnost občasného home office dle subjektivní potřeby. Oproti tomu ve společnosti Feron a.s. většina zaměstnanců po home office vůbec netouží, což však vyplývá z charakteru jejich práce – jedná se o výrobně – obchodní společnost, kde velkou část pracovních záležitostí na dálku řešit nelze. Celospolečensky uvedených 43 % se tak nachází někde uprostřed mezi dvěma skupinami zaměstnanců zkoumanými v rámci této práce, v průměru se tak výsledky s průzkumem provedeným touto agenturou shodují.

Literatura dále uvádí, že produktivita práce na home office převážně klesá. Jana Mertová to přisuzuje zejména problému oddělit svůj pracovní a osobní život, podle ní home office vyžaduje větší disciplínu a lepší time management a ne každý si s tím

dovede poradit (Mertová, 2021). Podle průzkumu Ipsos pro Asociaci malých a středních podniků a živnostníků ČR zůstala produktivita při práci z domova v 32 – 38 % (dle jednotlivých oborů činnosti) stejná, či se spíše snížila. Při tomto průzkumu dalších 24 – 31 % dotazovaných uvedla, že home office nevyužívala, to znamená, že procentuální snížení produktivity práce bylo ještě vyšší (Petříček, 2021). Těmto závěrům odpovídají i výsledky dotazníkového šetření, kdy 62 % dotázaných přiznalo, že doma udělalo méně práce než v zaměstnání.

### **3 Vlastní návrh řešení či aplikace**

Následující část obsahuje soubor doporučení pro využití výzkumem zjištěných skutečností pro zaměstnavatele k motivaci zaměstnanců k loajalitě a setrvání u stávajícího zaměstnavatele a ke zvýšení produktivity jejich práce. Jako dovětek je pak uvedeno stručné doporučení i pro zaměstnance, protože z dotazníků vyplynulo, že většina z nich pociťuje frustraci související se sociálním odloučením, pandemie změnila jejich osobní i pracovní návyky a také žebříček hodnot.

#### **3.1 Návrh změn pro zaměstnavatele**

S ohledem na stabilitu obou zkoumaných zaměstnavatelů, kdy tento faktor byl jednoznačně nejdůležitější pro všechny respondenty, a jeho důležitost po pandemii ještě výrazně vzrostla, se nabízí jako zásadní možnost ovlivnění spokojenosti zaměstnanců pracovní doba. Na základě dotazníkového šetření bylo zjištěno, že pracovní doba jednoznačně patří vedle stálosti zaměstnání a pracovního kolektivu mezi 3 nejdůležitější okolnosti pracovního poměru pro 35 % až 38 % zaměstnanců veřejné sféry s výjimkou věkové skupiny nad 60 let, kde je to 29 %. U soukromé sféry nebyla pracovní doba hodnocena jako významnější faktor. Preference částečného home office vyplynula z dotazníkového šetření jako poměrně vysoká, u soukromé sféry 26 %, u veřejné sféry 66 %, u mužů 42 %, u žen 66 %. Preference částečného home office stoupá s věkem. Někteří respondenti uváděli, že je nyní kolegové při práci svou přítomností ruší, přestože před pandemií jim to nevadilo. Uvedlo to 5 % žen a 2 % mužů, nejvíce to bylo ve věkové kategorii 40 až 49 let. Proti home office ale hovoří množství práce odvedené doma: 62 % zaměstnanců přiznalo, že při práci doma odvedou méně práce než u zaměstnavatele. Nebyl zde rozdíl mezi veřejnou a soukromou sférou, u všech věkových kategorií to přiznalo více než 50 % respondentů, nejnižší produktivita při práci doma se vyskytovala ve věkové kategorii 25 až 49 let. Výrazně nižší produktivitu vykazovali při práci doma muži (68 %), a to o 10 % méně než ženy. Údaj byl ovlivněn technickým vybavením a počtem lidí v domácnosti jen minimálně. Podle mého názoru pramení tyto výsledky z nedostatečného vzdělání zaměstnanců v oblasti zvyků ovlivňujících jejich produktivitu. Při nastavení dostatečných pravidel a poučení zaměstnanců o správném nastavení jejich pracovního prostředí a pracovních návyků by byly schopni dosáhnout vyšší produktivity, než je tomu nyní.

Zaměstnavatelé poskytující home office považují mnohdy tento režim za benefit pro zaměstnance. Veronika Helisová ve své diplomové práci na téma Domácí práce s názorem, že jsou domácí práce benefitem, nesouhlasí. „Je to jedna z forem zaměstnání, která je flexibilní a tudíž může zaměstnanci zlepšovat podmínky k výkonu práce. Pokud bychom tedy chtěli domácí práce nějak charakterizovat, volila bych spíše něco jako „zlepšení pracovních podmínek“, ale rozhodně ne zaměstnanecký benefit, jelikož se stále jedná o výkon závislé práce a zaměstnanec má stále povinnost odpracovat si svoji stanovenou týdenní pracovní dobu.“ (Helisová, 2018, str. 50).

Můj výzkum také ukázal, že pracovní kolektiv patří u všech věkových skupin zaměstnanců ke třem nejdůležitějším okolnostem, které souvisí s jejich zaměstnáním. Pro zaměstnavatele by to mělo znamenat, že se mají snažit o dobrou atmosféru na pracovišti a maximálně eliminovat závist, škodolibost, přílišnou soutěživost a aroganci a jít ostatním příkladem. Po pominutí pandemie by pak měli pořádat pro své zaměstnance společenské či sportovní akce, kde by se mohly utužovat pozitivní mezikolegiální vztahy.

### **3.2 Doporučení pro zaměstnance**

Jak uvádí psychiatr, publicista a pedagog MUDr. Radkin Honzák, pokud naše poplachové centrum vyhodnotí situaci jako nebezpečnou, spustí se poplachová fáze stresu, která organismus vytočí do několikanásobných obrátek. A to je energeticky nesmírně náročné, protože to bylo nastaveno na záchranu života, organismus energií doslova plýtvá, ale na systémy důležité pro úprk nebo rvačku na úkor trávení a imunity. Při návalu úzkosti nefunguje útěcha, ale přepnutí do myšlenkové sféry, je třeba začít myslet, uvažovat, tvořit. Pak se svaly uvolňují, tep zklidňuje. Pro návrat imunity do normálu je pak důležitý vydatný spánek, nejméně sedm hodin denně. Dále MUDr. Honzák doporučuje přirozený pohyb a uvádí, že ze všeho nejvíce harmonizuje organismus radost, ať už jsou to drobné radosti života, které máme dělat sobě i druhým, nebo smích jako exploze radosti. Smích lze vyvolat i humorem, který nevychází z přebytku euforie, ale z tísně. Karel Čapek přirovnává humor k pohledu obráceným dalekohledem, který dělá z velkých věcí malé, takže chudí žertují o své chudobě, nemocní o svých bolestech (Honzák, 2020).



V době doznívající pandemie je důležité nesledovat přehnaně zprávy o koronavirové krizi a oprostít se od tohoto tématu při komunikaci s přáteli a příbuznými. Pro psychiku je lepší najít si alternativní témata hovoru, taková, která lidem přinášejí radost, a ne stres.

Ve finále by se zaměstnanci měli více zajímat o sebepoznání, seberozvoj a celkově zkusit implementovat nové zvyky, které jim pomůžou v dosažení jejich cílů, protože v neřízeném prostředí jako je home office budou mít jinak s velkou pravděpodobností problém zůstat psychicky vyrovnaní a produktivní.

## **Závěr**

Produktivita a psychika zaměstnanců byla pandemií a souvisejícími opatřeními negativně ovlivněna. Ze získaných údajů je vidět, že zaměstnanci ani zaměstnavatelé nebyli z velké většiny připraveni. To vyústilo ve velký nárůst psychických problémů, hlavně kvůli nedostatku sociálního kontaktu. Zároveň zaměstnanci odváděli méně práce, což bylo zapříčiněno i nepřipraveností zaměstnavatelů na home office a neposkytnutí hlavně přístupových práv na dálku.

V důsledku koronavirové pandemie si lidé daleko více cení sociálního kontaktu. Zároveň po vyzkoušení práce na dálku mnoho zaměstnanců zjistilo, že by rádi pracovali částečně z domu, přičemž by rádi měli možnost navštěvovat práci hlavně kvůli sociálnímu kontaktu.

I přesto, že měl koronavirus celkově negativní dopad na naši společnost, tak je možné si z této zkušenosti mnoho odnést. Zaměstnavatelé zjišťují, jak je v dnešním světě digitalizace a automatizace důležitá, ale zároveň i efektivní. Obecně se také rozšiřuje využívání hybridního stylu práce, kdy zaměstnanci mohou pracovat jak doma, tak i v zaměstnání, díky čemuž mají možnost si lépe organizovat svůj život a být více produktivní a psychicky vyrovnaní.

## Seznam literatury

BUNČÁK, Ján. Sociologická encyklopedie. *Encyklopedie.soc* [online]. ČR: Sociologický ústav AV ČR, 2017 [cit. 2021-11-17]. Dostupné z: [https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Produktivita\\_pr%C3%A1ce](https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Produktivita_pr%C3%A1ce)

ČÁP, Jan a Jiří MAREŠ. *Psychologie pro učitele*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-273-7.

Daniel Gamrot: Produktivita je soubor dovedností a ty se dají pilovat. *Pruvodcepodnikanim.cz* [online]. Praha: pruvodcepodnikanim, 2020 [cit. 2021-11-14]. Dostupné z: <https://www.pruvodcepodnikanim.cz/clanek/daniel-gamrot-rozhovor/>

Desátý vyléčený není z Ústeckého kraje, ale z jižní Moravy. Uzdravil se doma běžnými léky. KUBIŠTOVÁ, Dominika. *Irozhlas.cz* [online]. Praha: irozhlas, 2020 [cit. 2021-11-10]. Dostupné z: [https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/ustecky-kraj-hygienicka-stanice-jihomoravsky-kraj-vyleceni-koronavirus\\_2003271934\\_dok](https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/ustecky-kraj-hygienicka-stanice-jihomoravsky-kraj-vyleceni-koronavirus_2003271934_dok)

Epidemie ohrožuje psychiku. Unikátní český výzkum hledá odpovědi. *Lidovky* [online]. Praha: Lidovky.cz, 2020 [cit. 2021-11-13]. Dostupné z: [https://www.lidovky.cz/relax/zdravi/epidemie-ohrozuje-psychiku.A201104\\_133634\\_In-zdravi\\_ape](https://www.lidovky.cz/relax/zdravi/epidemie-ohrozuje-psychiku.A201104_133634_In-zdravi_ape)

Exkluzivní průzkum: Pandemie snížila výkony pracovníků, myslí si šéfové. *Idnes* [online]. Praha: idnes.cz, 2021 [cit. 2021-11-14]. Dostupné z: [https://www.idnes.cz/ekonomika/podniky/produktivita-pandemie-home-office-covid-koronavirus.A210622\\_155108\\_ekoakcie\\_ven](https://www.idnes.cz/ekonomika/podniky/produktivita-pandemie-home-office-covid-koronavirus.A210622_155108_ekoakcie_ven)

GEIST, Bohumil. *Psychologický slovník*. 2. vyd. Praha: Vodnář, 2000. ISBN 80-86226-07-7.

HELISOVÁ, Veronika. *Domácí práce*. Brno, 2018. Diplomová práce. Právnická fakulta Masarykovy univerzity. Vedoucí práce JUDr. Milan Galvas, CSc.

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

JEŽEK, Martin. Alkohol není lék proti koronaviru. Nevěřte všemu, co si přečtete, varují odborníci Zdroj: [https://www.lidovky.cz/relax/zdravi/alkohol-neni-lek-proti-koronaviru.A201202\\_121044\\_In-zdravi\\_ape](https://www.lidovky.cz/relax/zdravi/alkohol-neni-lek-proti-koronaviru.A201202_121044_In-zdravi_ape). *Www.lidovky.cz* [online]. ČR: Lidové noviny, 2020 [cit. 2021-11-17]. Dostupné z:

[https://www.lidovky.cz/relax/zdravi/alkohol-neni-lek-proti-koronaviru.A201202\\_121044\\_In-zdravi\\_ape](https://www.lidovky.cz/relax/zdravi/alkohol-neni-lek-proti-koronaviru.A201202_121044_In-zdravi_ape)

JOBÁNKOVÁ, Marta. *Kapitoly z psychologie pro zdravotnické pracovníky*. Vyd. 3. nezměn. V Brně: Národní centrum ošetřovatelství a nelékařských zdravotnických oborů, 2003. ISBN 80-7013-390-2.

KLIMEŠ, David. *Česko versus budoucnost: naše dnešní krize a jak z ní ven*. V Praze: Vyšehrad, 2020. ISBN 978-80-7601-333-9.

Koronavirus snížil pracovní výkon, ale mnohdy také motivaci v zaměstnání. *Novinky.cz* [online]. praha: právo, 2021 [cit. 2021-11-10]. Dostupné z: [https://www.novinky.cz/koronavirus/clanek/koronavirus-snizil-pracovni-vykon-ale-mnohdy-take-motivaci-v-zamestnani-40374962?fbclid=IwAR0GG4o8EQ8yfGasNt44i4OAd9TTEExCOYYO5QwSokQ9B9EJt5I4yZyuWR1Q#dop\\_ab\\_variant=0&dop\\_source\\_zone\\_name=novinky.szhnp.bx&dop\\_req\\_id=eFWIUZ3E4YP-202110241238&dop\\_id=40374962&source=hp&seq\\_no=7&utm\\_campaign=&utm\\_medium=z-boxiku&utm\\_source=www.seznam.cz](https://www.novinky.cz/koronavirus/clanek/koronavirus-snizil-pracovni-vykon-ale-mnohdy-take-motivaci-v-zamestnani-40374962?fbclid=IwAR0GG4o8EQ8yfGasNt44i4OAd9TTEExCOYYO5QwSokQ9B9EJt5I4yZyuWR1Q#dop_ab_variant=0&dop_source_zone_name=novinky.szhnp.bx&dop_req_id=eFWIUZ3E4YP-202110241238&dop_id=40374962&source=hp&seq_no=7&utm_campaign=&utm_medium=z-boxiku&utm_source=www.seznam.cz)

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

KUBAL, Michal a Vojtěch GIBIŠ. *Pandemie*. Praha: Kniha Zlin, 2020. IN. ISBN 978-80-7662-047-6.

NAKONEČNÝ, Milan. *Úvod do psychologie*. Praha: Academia, 2003. ISBN 80-200-0993-0. PLHÁKOVÁ, Alena. *Učebnice obecné psychologie*. Praha: Academia, 2004. ISBN 80-200-1387-3.

Pandemie tíží psychiku Čechů, hlavně těch mladých. Je ale také příležitostí, jak zlepšit péči o duševní zdraví. *Zdravotnický deník* [online]. Praha: zdravotnickydenik.cz, 2020 [cit. 2021-11-13]. Dostupné z: <https://www.zdravotnickydenik.cz/2020/12/pandemie-tizi-psychiku-cechu-hlavne-tech-mladych-je-ale-take-prilezitosti-jak-zlepsit-peci-o-dusevni-zdravi/>

Rok na home officu. Češi víc pracují, produktivita však klesá. *Forbes.cz* [online]. Praha: forbes, 2021 [cit. 2021-11-14]. Dostupné z: <https://forbes.cz/rok-na-home-office-cesi-vic-pracuji-produktivita-vsak-klesa/>

REZLEROVÁ, Jaroslava. Současný trh práce. *Www.manpowergroup.cz* [online].  
ČR: MF Dnes, 2021 [cit. 2021-11-17]. Dostupné z:  
<https://www.manpowergroup.cz/soucasny-trh-prace/>

URBANOVSÁ. Doba koronavirová = pitevna pracovních  
návyků? *Www.vsb.cz* [online]. Ostrava: Technická univerzita Ostrava, 2021 [cit.  
2021-11-17]. Dostupné z: [https://www.vsb.cz/cs/detail-  
novinky/?reportId=42461&linkBack=%2Fcs%2Fo-  
univerzite%2Fnovinky%2Faktuality%2Findex.html](https://www.vsb.cz/cs/detail-novinky/?reportId=42461&linkBack=%2Fcs%2Fo-univerzite%2Fnovinky%2Faktuality%2Findex.html)

## Seznam příloh

Příloha 1 Dotazník.....	37
-------------------------	----

# **Psychické a behaviorální změny zaměstnanců v době pandemie**

## Základní údaje

 Název výzkumu Psychické a behaviorální změny zaměstnanců v době pandemie

---

 Autor

---

 Jazyk dotazníku  Čeština

---

 Veřejná adresa dotazníku <https://www.surveio.com/survey/d/P3E8M3G5U9W8B1H2Q>

---

 První odpověď 19. 10. 2021

---

 Poslední odpověď 09. 11. 2021

---

 Doba trvání 21 dnů

## Statistika respondentů

180

Počet návštěv

116

Počet dokončených

0

Počet nedokončených

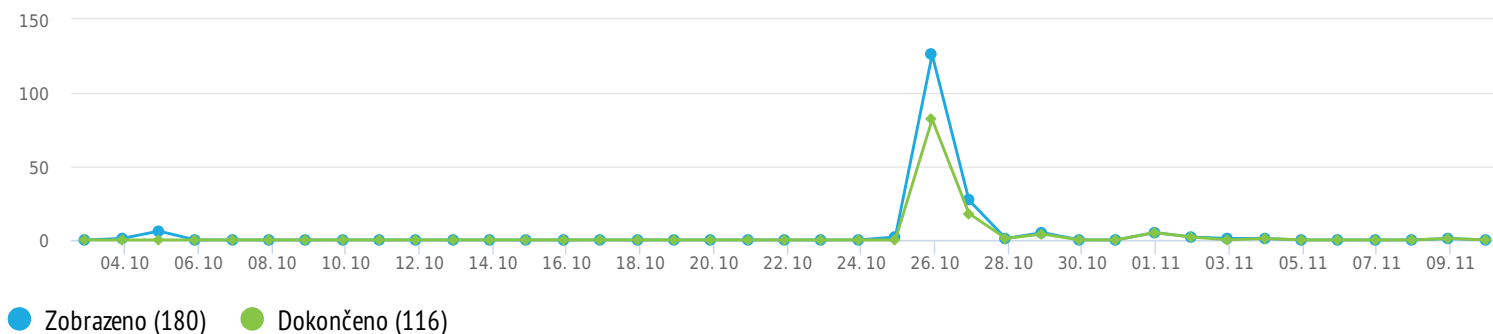
64

Pouze zobrazení

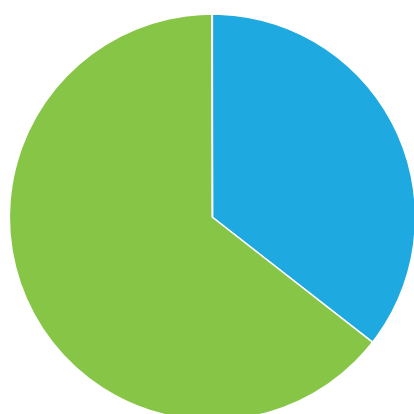
64,4%

Celková úspěšnost vyplnění dotazníku

### Historie návštěv (19. 10. 2021 – 09. 11. 2021)

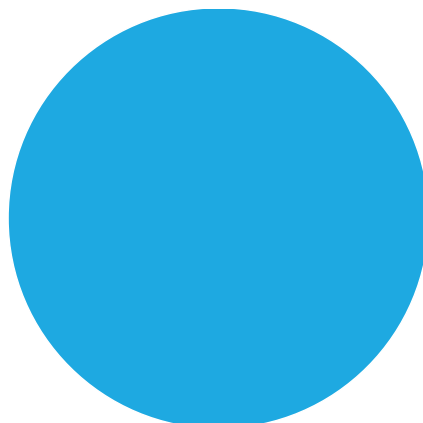


### Celkem návštěv



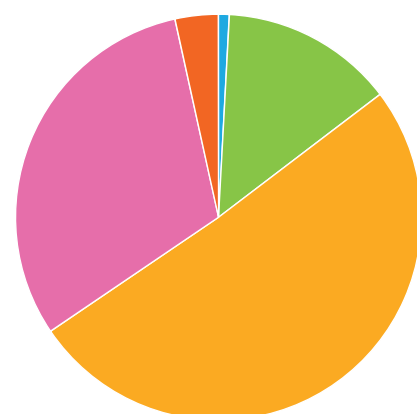
- Pouze zobrazeno (35,6 %)
- Dokončeno (64,4 %)
- Nedokončeno (0,0 %)

### Zdroje návštěv



- Přímý odkaz (100,0 %)

### Čas vyplňování dotazníku



- 1-2 min. (0,9 %)
- 2-5 min. (13,8 %)
- 5-10 min. (50,9 %)
- 10-30 min. (31,0 %)
- 30-60 min. (3,4 %)



## Filtry podle



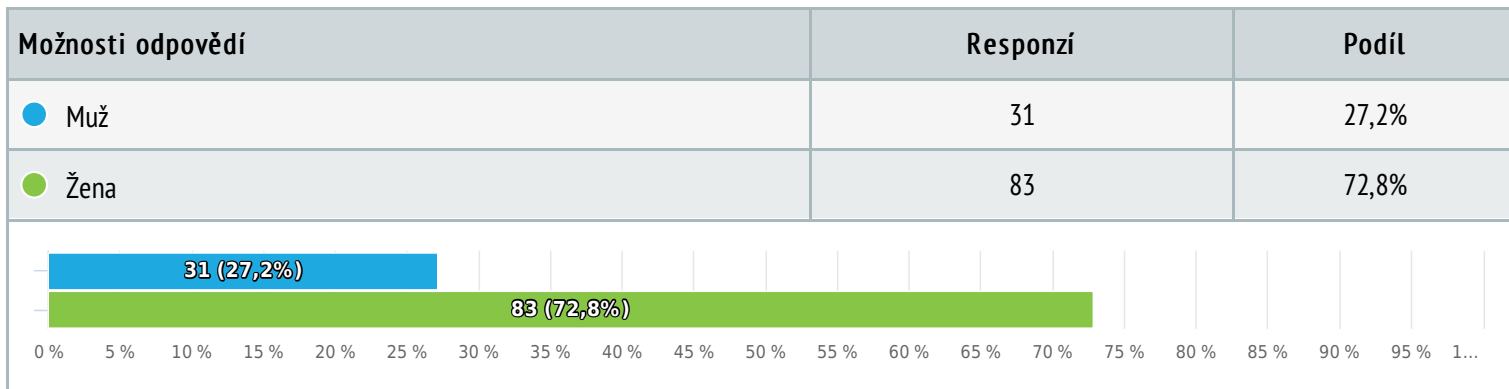
*Vyřazených odpovědí*

2

# Výsledky

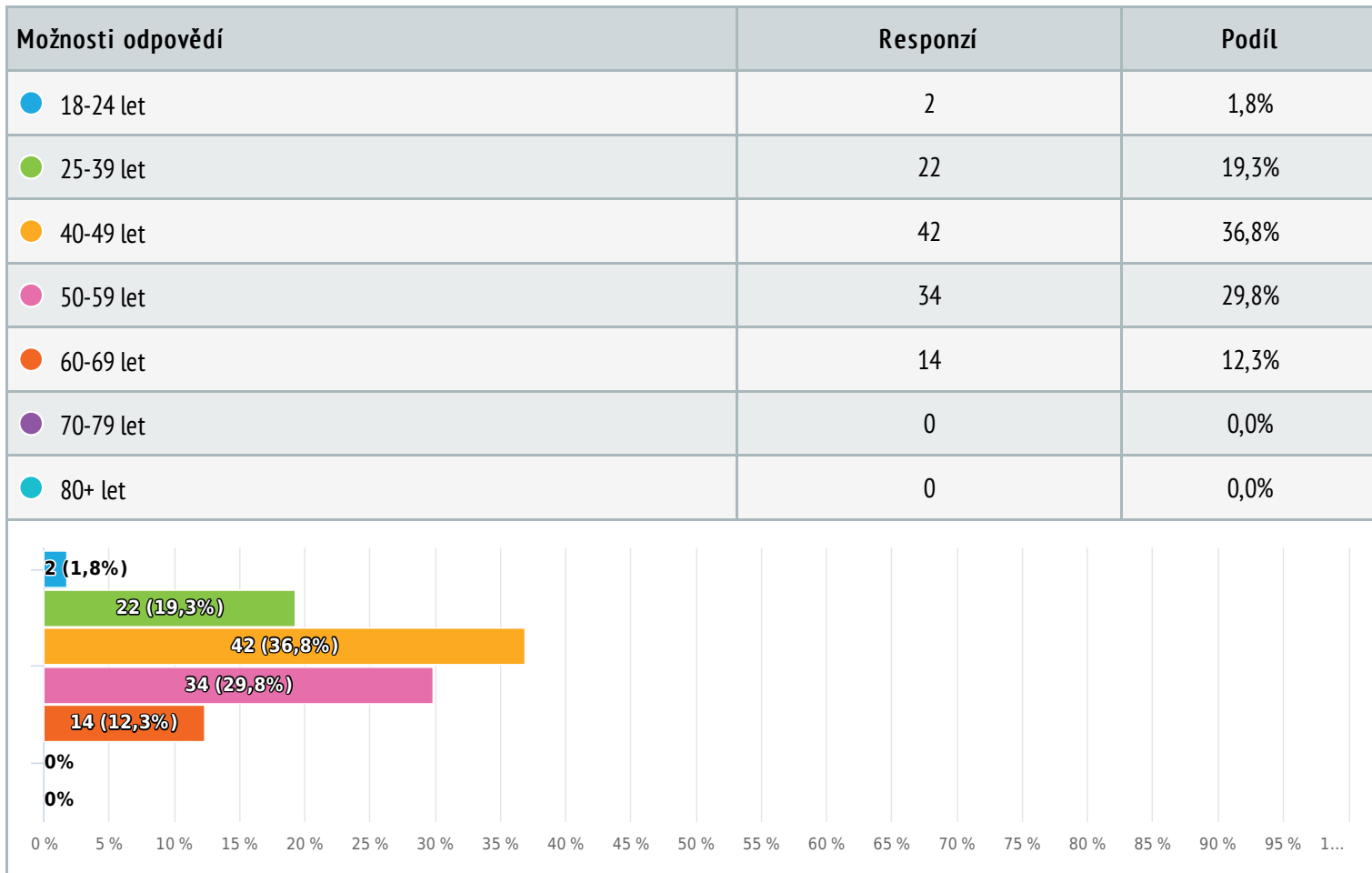
## 1 Pohlaví

Výběr z možností, zodpovězeno 114 x, nezodpovězeno 0 x



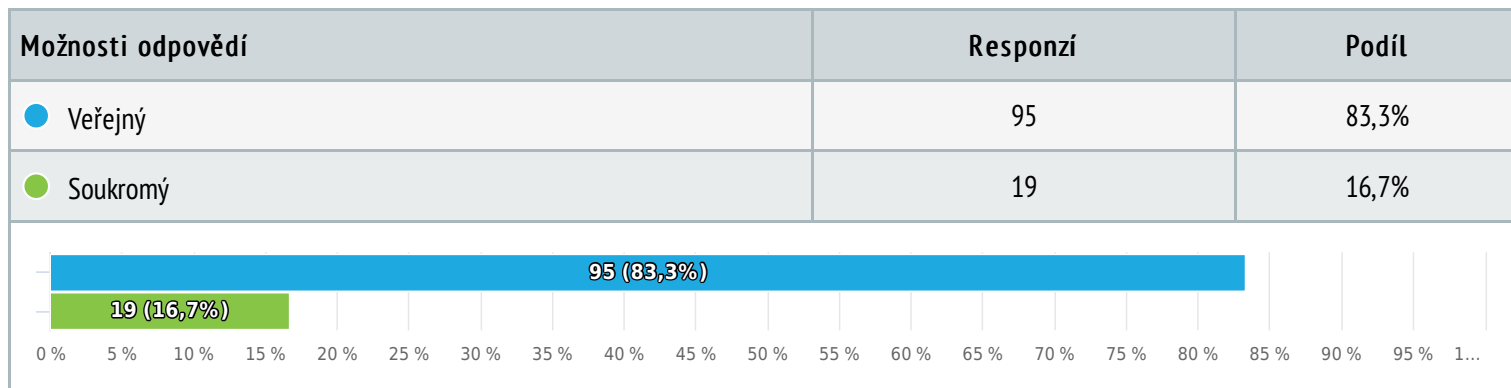
## 2 Věková kategorie

Výběr z možností, zodpovězeno 114 x, nezodpovězeno 0 x



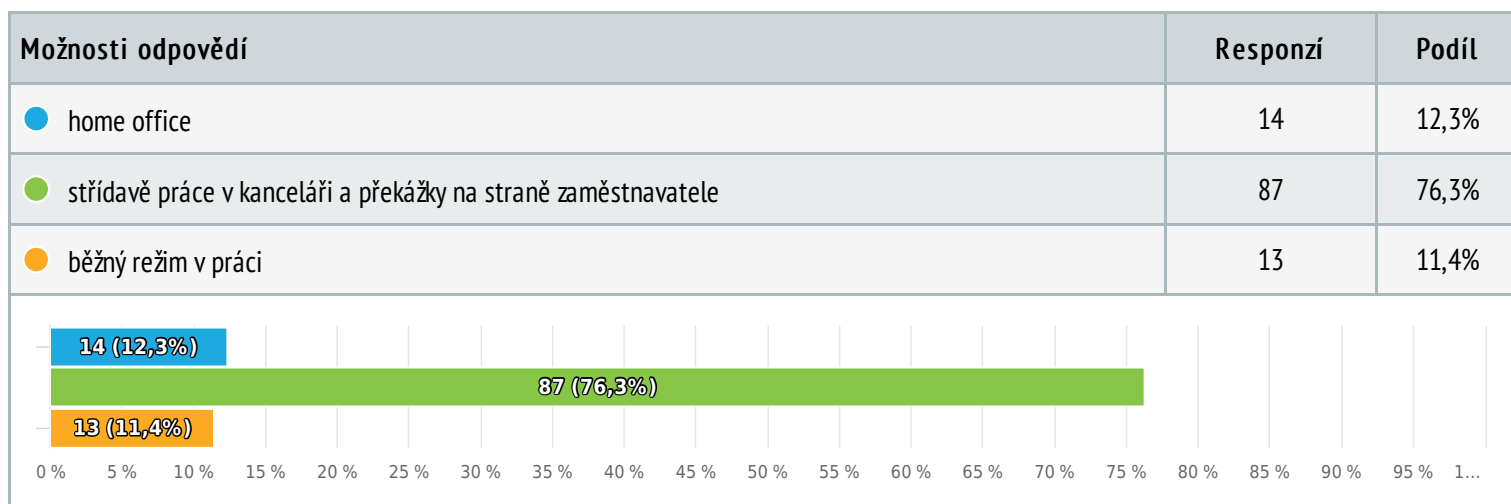
### 3 V jakém sektoru pracujete

Výběr z možností, zodpovězeno 114 x, nezodpovězeno 0 x



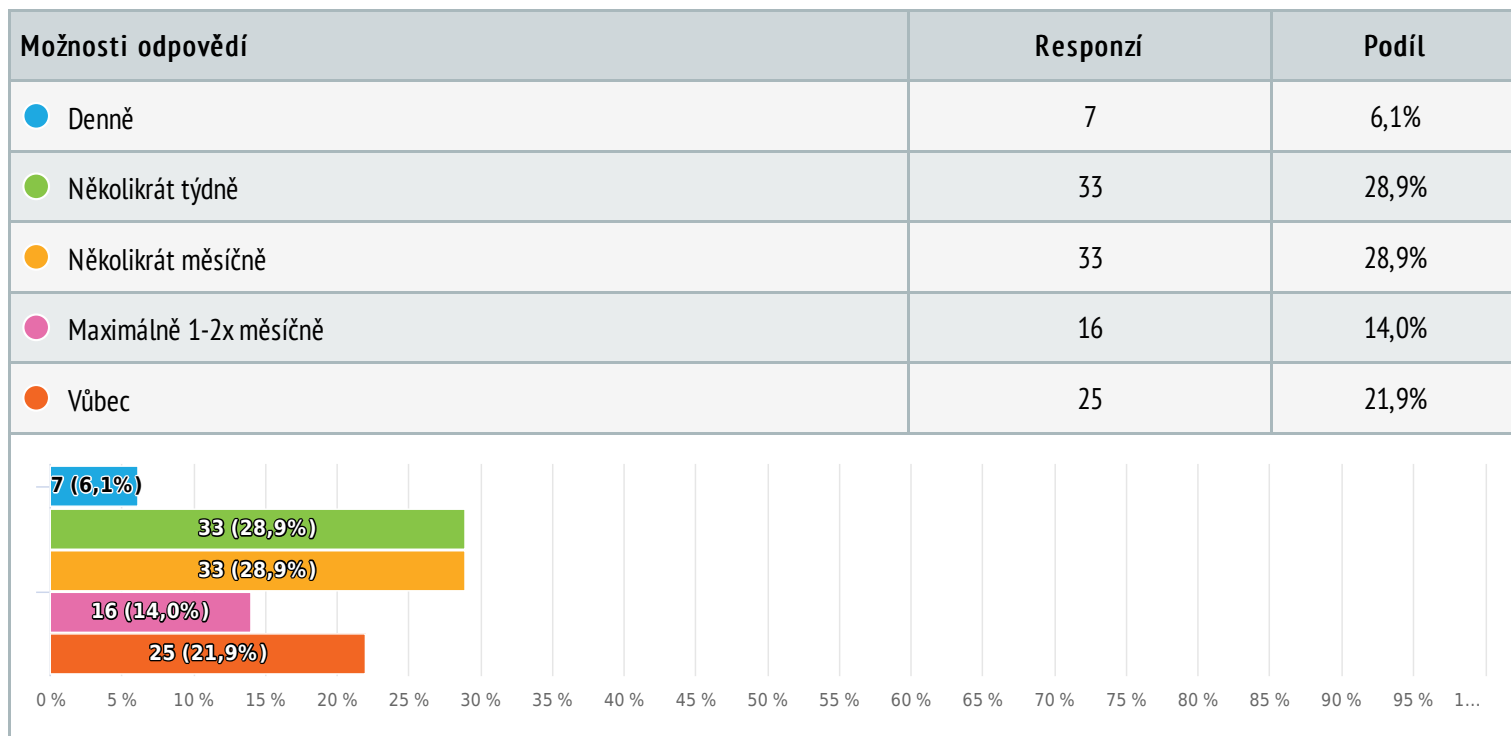
### 4 Jaký jste měli pracovní režim v době nouzového stavu?

Výběr z možností, zodpovězeno 114 x, nezodpovězeno 0 x



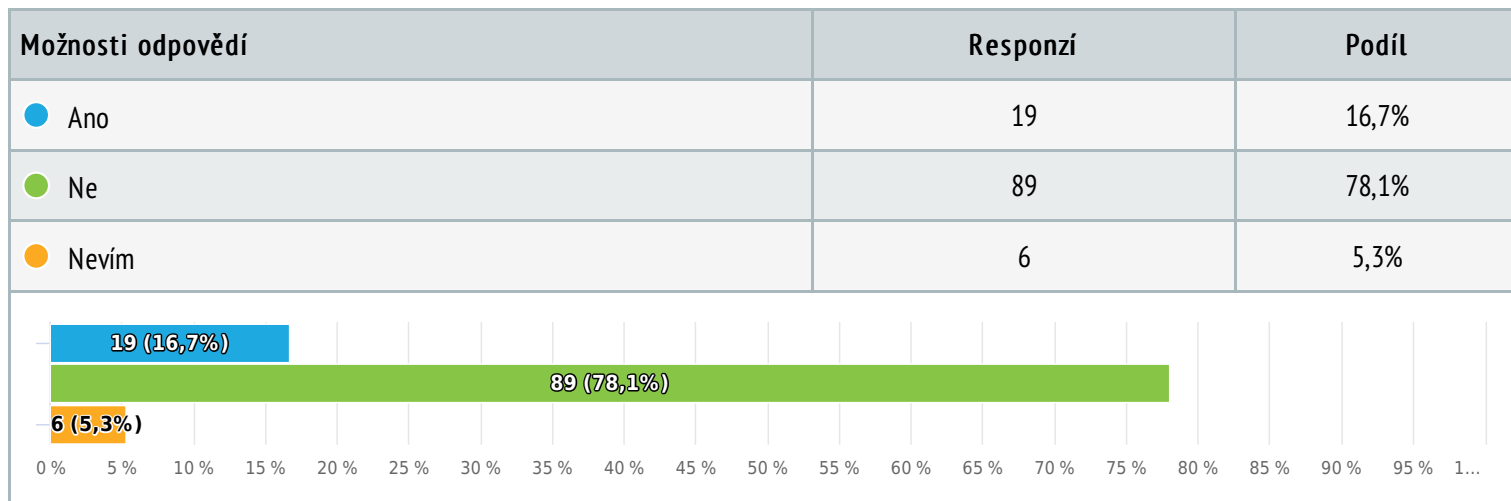
## 5 Zaznamenali jste v období pandemie stesk po společnosti ostatních lidí?

Výběr z možností, zodpovězeno 114 x, nezodpovězeno 0 x



## 6 Zvýšila se během pandemie Vaše spotřeba návykových látek (alkohol, tabák, drogy...)?

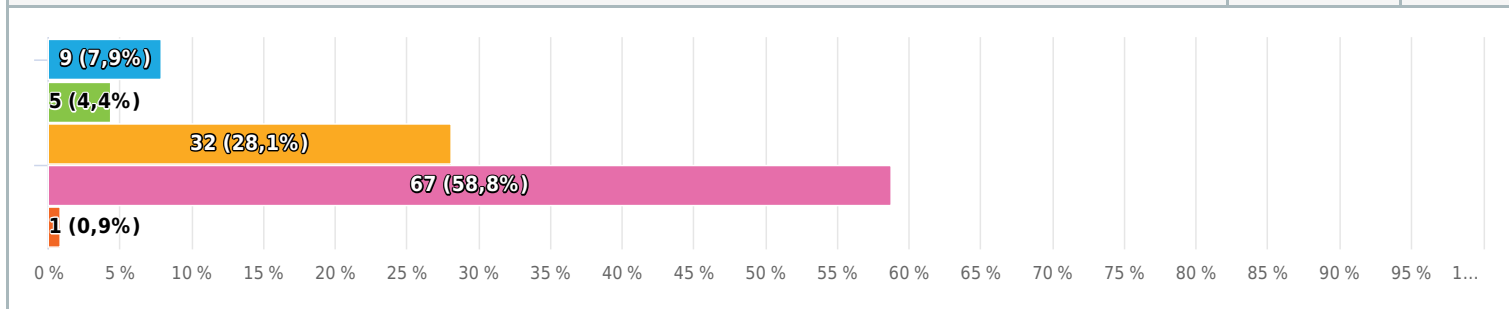
Výběr z možností, zodpovězeno 114 x, nezodpovězeno 0 x



## 7 Zaznamenali jste změnu ve Vašem zájmu o Váš zevnějšek oproti období před vypuknutím pandemie?

Výběr z možností, zodpovězeno 114 x, nezodpovězeno 0 x

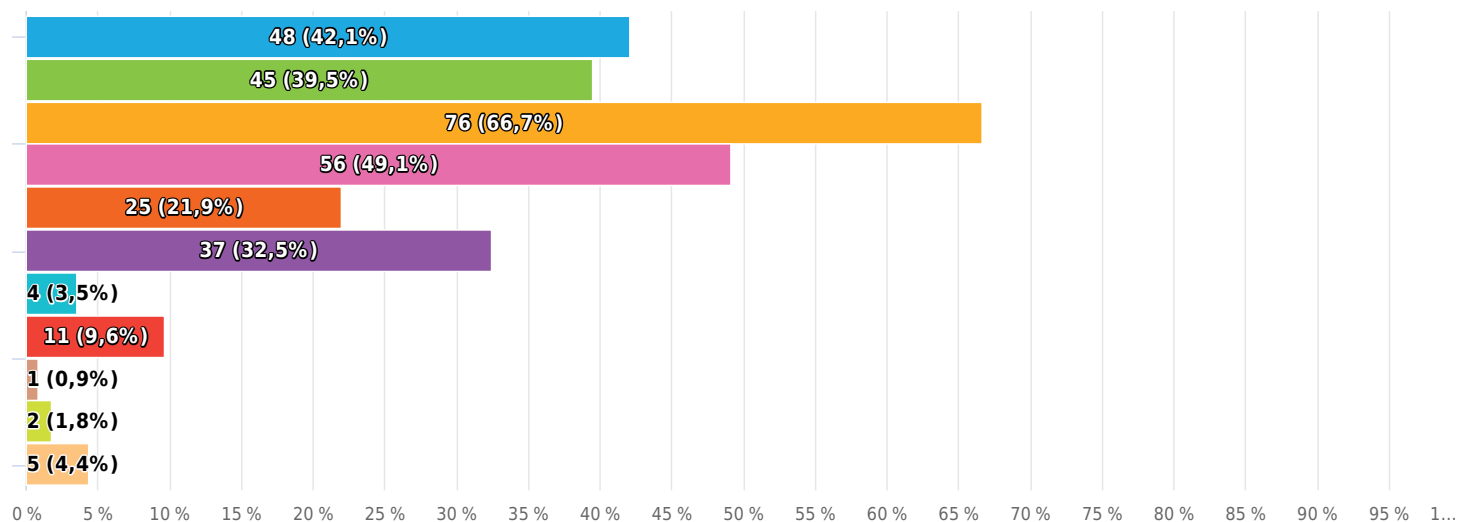
Možnosti odpovědí	Responzí	Podíl
● Pečuji o svůj zevnějšek méně než před pandemií.	9	7,9%
● Pečuji o svůj zevnějšek více než před pandemií	5	4,4%
● Při práci z domu jsem o sebe nedbal/a, ale do práce chodím upraven/a jako obvykle	32	28,1%
● Žádné změny	67	58,8%
● Rapidní změny - je mi jedno, jak už vypadám	1	0,9%



## 8 Jaké okolnosti jste považovali za nejdůležitější v době PŘED pandemií nemoci COVID-19?

Výběr z možností, více možných, zodpovězeno 114 x, nezodpovězeno 0 x

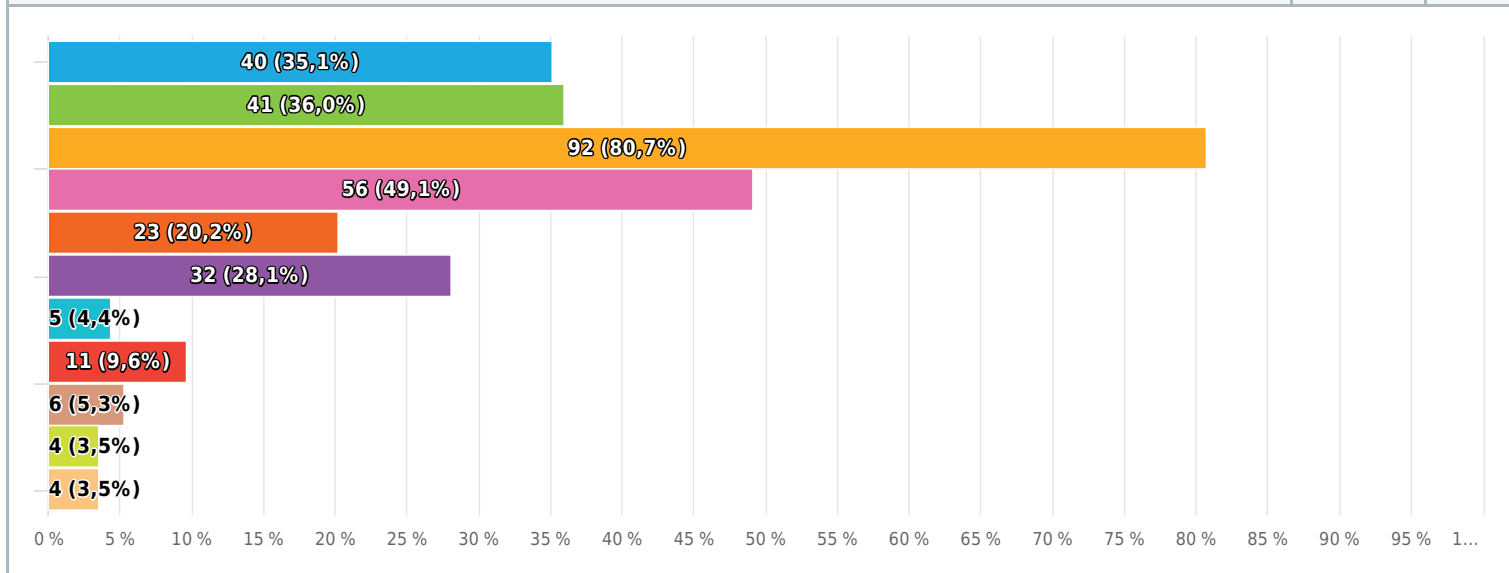
Možnosti odpovědí	Responzí	Podíl
pracovní doba	48	42,1%
výše platu	45	39,5%
stálost zaměstnání	76	66,7%
současný pracovní kolektiv	56	49,1%
lokality pracoviště - z hlediska vzdálenosti a dopravnímu spojení	25	21,9%
charakter práce	37	32,5%
možnost profesního růstu	4	3,5%
délka dovolené	11	9,6%
vybavení pracoviště pracovními pomůckami/nástroji	1	0,9%
vybavení pracoviště z hlediska péče o zaměstnance (vybavení kuchyňky, možnosti stravování, teplotní podmínky, ....)	2	1,8%
zaměstnanecké benefity	5	4,4%



## 9 Jaké okolnosti jste považovali za nejdůležitější v době PO pandemii nemoci COVID-19?

Výběr z možností, více možných, zodpovězeno 114 x, nezodpovězeno 0 x

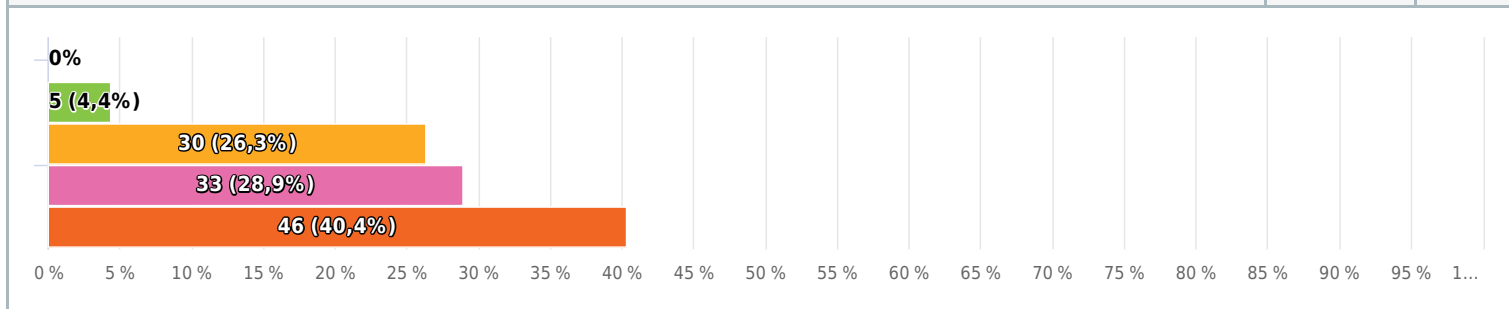
Možnosti odpovědí	Responzí	Podíl
pracovní doba	40	35,1%
výše platu	41	36,0%
stálost zaměstnání	92	80,7%
současný pracovní kolektiv	56	49,1%
lokality pracoviště - z hlediska vzdálenosti a dopravnímu spojení	23	20,2%
charakter práce	32	28,1%
možnost profesního růstu	5	4,4%
délka dovolené	11	9,6%
vybavení pracoviště pracovními pomůckami/nástroji	6	5,3%
vybavení pracoviště z hlediska péče o zaměstnance (vybavení kuchyňky, možnosti stravování, teplotní podmínky, ....)	4	3,5%
zaměstnanecké benefity	4	3,5%



## 10 Preferujete práci z domu (třeba alespoň částečně), nebo práci v provozovně zaměstnavatele?

Výběr z možností, zodpovězeno 114 x, nezodpovězeno 0 x

Možnosti odpovědí	Responzí	Podíl
● preferoval/a bych pracovat pouze z domu	0	0,0%
● preferoval/a bych pracovat střídavě z domu i v kanceláři, ale v kanceláři jen jednou, až dvakrát týdně	5	4,4%
● preferoval/a bych pracovat střídavě z domu i v kanceláři, ale z domu jen jednou, až dvakrát týdně	30	26,3%
● preferoval/a bych pracovat střídavě z domu i v kanceláři, dle subjektivní potřeby	33	28,9%
● Preferoval/a bych pracovat pouze v kanceláři	46	40,4%

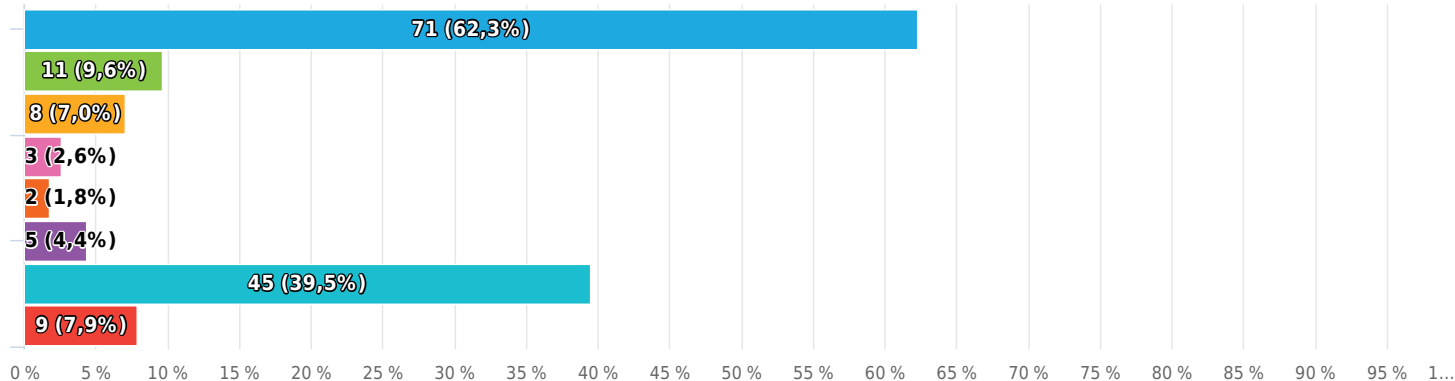




## 11 Jak se změnila Vaše zvyky z hlediska Vašeho běžného pracovního dne po ukončení nouzového stavu (vyberte všechny odpovědi, které považujete za pravdivé)?

Výběr z možností, více možných, zodpovězeno 114 x, nezodpovězeno 0 x

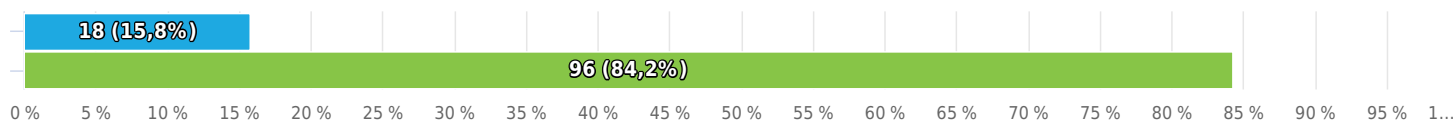
Možnosti odpovědí	Responzí	Podíl
● nezměnily se	71	62,3%
● nově si dělám během sezení v práci častější přestávky na protažení se	11	9,6%
● zlepšila se organizace mojí práce	8	7,0%
● zhoršila se organizace mojí práce – přeskakují z jednoho úkolu do druhého	3	2,6%
● zlepšil se pořádek na mém pracovním stole	2	1,8%
● ruší mě moji kolegové, kteří se mnou sdílejí kancelář, přestože dříve mi to nevadilo	5	4,4%
● více komunikuji e-maily, telefony a dalšími bezkontaktními prostředky než dříve	45	39,5%
● změnil se způsob mého trávení polední přestávky	9	7,9%



## 12 Máte doma vyhrazenou místnost určenou jenom na práci?

Výběr z možností, zodpovězeno 114 x, nezodpovězeno 0 x

Možnosti odpovědí	Responzí	Podíl
● Ano	18	15,8%
● Ne	96	84,2%



## 13 Co Vám osobně pandemie dala?

Textová odpověď, zodpovězeno 114 x, nezodpovězeno 0 x

- čas navíc, který běžně strávím na cestě
- Čas strávený s rodinou
- Člověk si víc váží běžných věcí, jako např. možnost normálně si dojít nakoupit tehdy, kdy potřebuje.
- Dala mi klid na práci
- Dala mi více stresu z medií a z chování některých lidí. Dále mi dala to, že si víc vážím blízkých lidí kolem sebe.
- Možnost déle spát
- Nedůvěru v politiku
- nejistotu
- neřekla bych, že by mi pandemie něco dala. Jen si více vážím toho, co mám, a tím nemyslím jen práci, ale hlavně zdraví.
- (4x) nevím
- (11x) nic
- (6x) Nic
- (2x) Nic.
- NIC
- Nic dobrého.
- nic; jedině mne snad pomohla uvědomit si, jak jsou důležité osobní kontakty a trávení času s lidmi, které mám ráda
- nic mě nenapadá
- Nic mi nedala. Měla jsem stejný režim, jako před pandemií.
- nic nového
- Nové pracovní příležitosti, jiný náhled na práci a její možností v pozitivním slova smyslu
- novou zkušenost
- nový pohled na dodržování hygienických návyků
- obavu o své blízké z nákazy
- obavy
- očkování
- ODPOVEDNOST
- Pandemie mě nic nedala
- Pandemie mi dala to, že si víc vážím svého zdraví.
- Plavání celoročně venku.
- Pokoru
- potřebu osobních sociálních kontaktů
- Poznání, jak moc lze lidi vystrašit a zmanipulovat.
- příjemné zpomalení
- Přiměla mě zamyslet se nad svými hodnotami a nad nedůležitostí některých věcí, a taky mě přiměla vážit si některých věcí, které jsme považovali za samozřejmé, ale v době nouzového stavu byly zakázané.
- radost ze života a společenského sdružování s přáteli
- respekt
- respekt k nemoci
- rodina na prvním místě
- Sbližení, porozumění a nadhled
- semknutí s rodinou, více času pro rodinu
- Schopnost soběstačnosti

- schopnost více šetřit a myslet na "finanční budoucnost", pocit jistoty ve vztahu
- Smutek
- strach o rodinu
- strach o své zdraví
- Strach z budoucnosti
- Trochu klidu na sebe sama
- trpělivost
- Utužení rodinných vazeb.
- uvědomění sebe sama
- Uvědomění si důležitosti mého zdraví a zdraví mých blízkých
- Uvědomění si důležitosti rodiny, přátelství, možnosti cestování, pohybu v přírodě, setkávání se s lidmi, návštěv kulturních akcí.
- Uvědomění si důležitosti zdraví, volného pohybu, pracovního a společenského života
- uvědomila jsem si , že práce pro mě není nejdůležitější a rodina stojí na 1. místě
- Už neztrácím čas zbytečnostmi, nenechávám na sobě všechny rodinné povinnosti.
- varování
- vážím si možnosti setkávat se
- Vážím si více zdraví.
- Vážít si možnosti navštěvování restaurací, kulturních akcí apod.
- větší péči o sebe
- Větší rodinnou soudržnost
- větší schopnost organizace práce
- větší starost o své zdraví a zdraví blízkých
- Větší uvědomění si důležitosti zdraví.
- víc času na rodinu
- víc času na rodinu a domácnost
- Více času dělat věci doma na které dříve nebyl tolik čas
- Více času jen pro sebe
- více času na děti
- více času na přemýšlení s naplnění života; více času na dotažení projektů v rámci soukromého života (rodokmen, sepsání historie našeho ochotnického divadla k jeho 20-ti letému výročí
- (2x) více času na sebe
- více času na sebe a domácnost
- více času pro rodinu a pro sebe
- Více času s rodinou
- více času s rodinou, roušky a respirátory, i když o ně nikdo nestál
- **VÍCE ČASU STRÁVENÉHO S RODINOU**
- Více času stráveného s rodinou, změna hodnot - rodina a zdraví na prvním místě, větší nadhled a poznání v souvislosti s politikou, vytvářením veřejného mínění atd.
- více pohybu (každodenní procházky)
- více se starat o svoje tělo
- Více se věnovat své osobě a rodině.
- více si člověk váží zdraví a semkla se více rodina
- více si vážím zdraví, své práce
- více si vážít rodiny a zdraví
- více volného času

- Více volného času.
- víc si vážím zdraví
- Začala jsem si více vážit zaměstnání jaké mám.
- Zdraví všech je na prvním místě
- zjištění nutnosti osobního kontaktu s lidmi
- zkušenost z této situace
- zlepšení hygienických návyků
- Zlepšily se nám rodinné vztahy, protože jsme na sebe měli více času. Hodně jsme chodili do přírody i v průběhu pracovního týdne, což před Covidem nebylo tak časté.
- Změna náhledu na život, rodina a přátelé je víc než práce
- 5 kg navíc

## 14 Co Vám osobně pandemie vzala?

Textová odpověď, zodpovězeno 114 x, nezodpovězeno 0 x

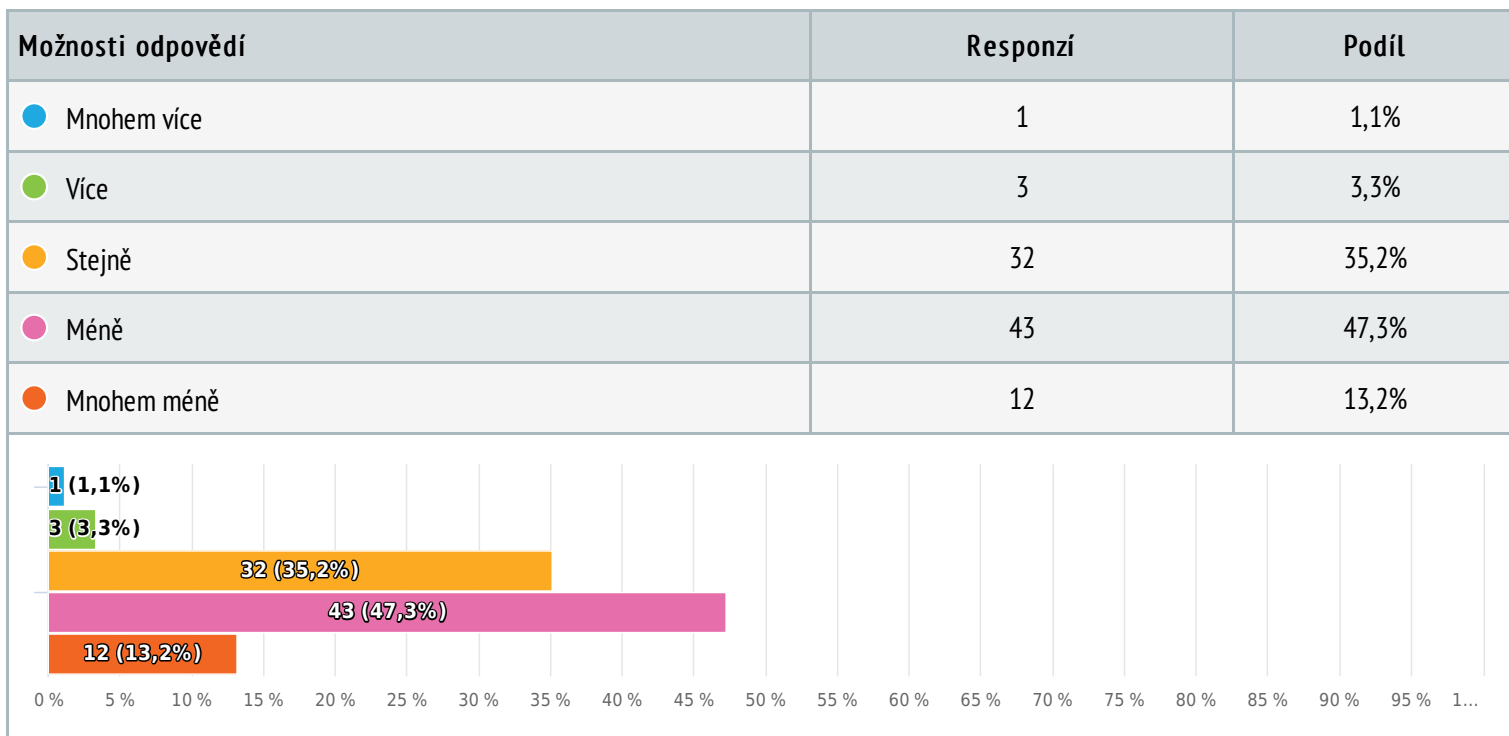
- Aktivní kulturní život.
- bezproblémové cestování
- BEZSTAROSTNÝ POBYT MEZI LIDMI
- CESTOVÁNÍ
- cestování, setkávání s přáteli
- Čas, který jsem mohla strávit se svými kolegy, kamarády.
- čas, který jsem mohla trávit s rodinou a přáteli
- část aktivního života, setkávání s kolegy a v rámci rodiny, zážitky
- častější kontakt s rodinou a přáteli
- část platu v důsledku OČR (zavřené školky) a finanční náklady na respirátory
- čas trávený se spolupracovníky
- část svobody
- Část svobody
- člena rodiny
- Delší řešení pracovních úkolů, protože chyběl kontakt s kolegy a diskuze o problémech
- Důvěru v politiky.
- energii
- Chybné představy o důležitosti shromažďování hmotných věcí.
- iluze
- iluze
- iluze o lidech
- Iluze o některých lidech
- iluze o společnosti
- Iluze o svobodném rozhodování
- jistoty
- Jistoty
- Klid
- Klid a vnitřní pohodu.
- klid do budoucna
- kontakt s lidmi

- Kontakt s lidmi
- Kontakt s lidmi, volnost, možnosti
- Kontakt s přáteli a cestování.
- Kontakty se známými
- Kouření.
- kulturní život a cestování
- kulturu, divadla, koncerty
- lidé jsou k sobě bezohlednější
- Méně osobního kontaktu s příbuznými.
- Mně osobně kromě malého množství finančních úspor naštěstí nic nevzala
- Možnost cestování.
- možnost svobodného rozhodování
- možnost svobodně se rozhodnout
- Možnost výkonu práce (chodím přednášet do škol)
- Naději lepšího provozu na silnici
- Naději lepších zítřků.
- Naštěstí mi pandemie nic nevzala.
- naštěstí o ničem podstatném nevím. Poznámka k následujícím otázkám. Nepracovali jsme v běžném režimu ani jsme neměli home office. Pracovali jsme na směny - 1 den v práci, 1 den překážky.
- Nějaké koníčky
- několik akcí
- Několik blízkých lidí, co zemřeli, a také sdílím problémy s několika lidmi z mého okolí, co mají po onemocnění vážné následky.
- nervy
- (2x) nevím
- nevzala mi nic
- (9x) nic
- Nic
- NIC
- Nic mě nenapadá.
- Nic mi nevzala.
- nic nového
- normální život; kolegyni
- oddělení času na práci a doma
- omezení kontaktů, klid a pohodu ve společnosti, celkově komunikace mezi lidmi
- osobní kontakt s lidmi
- osobní volnost
- partnera
- pevné nervy
- pocit bezpečí, účast na akcích bez podmínek, volnost dýchání bez ochranných prostředků
- Pocit jistoty a klidu.
- pocit jistoty, sociální kontakt
- Pocit svobody rozhodování.
- Pocit, že o sobě rozhoduji sama.
- Pozitivní mínění o některých lidech.
- právě osobní sociální kontakty

- pravidelné sdílení času s ostatními lidmi, na které jsem byla zvyklá (sborový zpěv, ochotnické divadlo, širší setkávání v rodině)
- Radost
- Rodinné příslušníky
- snížila míru mé víry v lepší zítřky
- sociální kontakty
- soukromí a svobodnou volbu se rozhodovat
- společenský život (kino, knihovna, posezení v restauraci)
- Svobodné rozhodování
- Svobodnou volbu toho, co chci a nechci dělat. Díky narůstajícímu nátlaku kvůli očkování, a tím, že se různými zákazy trestají lidé, co odmítají striktně poslouchat, jsme se dostali zpět do režimu, na který většina lidí nadává. A tím význam slova svoboda pozbyl svůj smysl.
- (6x) svobodu
- svobodu
- Svobodu
- svobodu a jistotu
- svobodu cestovat
- svobodu jít si nakupovat a do restaurace, kdy si vzpomenu
- svobodu normálního života
- větší účast na kulturních akcích
- volnost
- Volnost
- Volnost, realizovat plánované aktivity
- volný čas
- volný čas, který trávím s přáteli
- Vzala nám sociální kontakt a možnost sportování
- Zatím nic.
- Zjistil jsem, že mi chybí návštěvy kina s kamarády
- život bez omezení

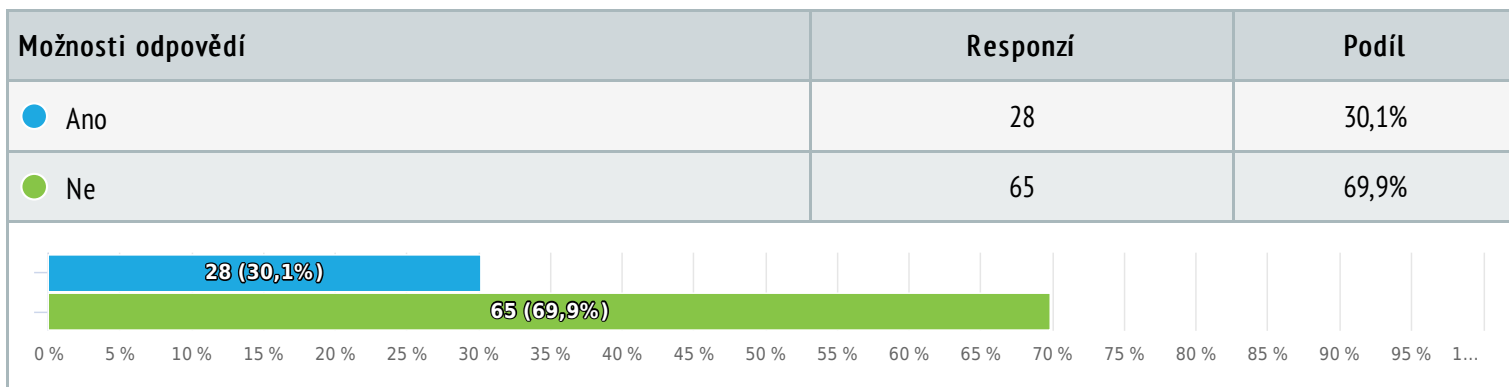
## 15 Měli jste pocit, že jste doma udělali pro zaměstnavatele více práce, než kdybyste byli fyzicky v práci?

Výběr z možností, zodpovězeno 91 x, nezodpovězeno 23 x



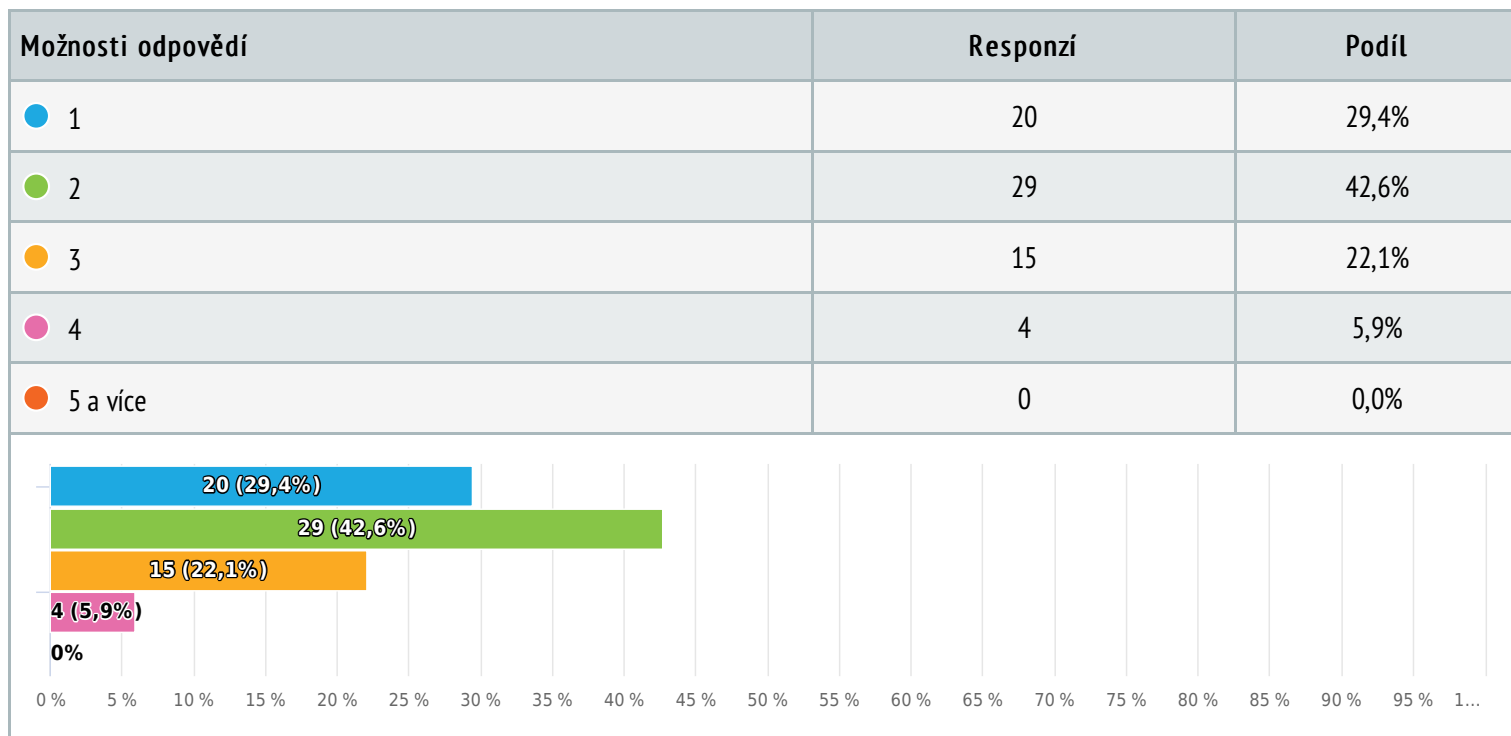
## 16 Byli jste doma sami při home office / na překážkách v práci? Pokud zakliknete ano můžete přeskočit na otázku číslo 20.

Výběr z možností, zodpovězeno 93 x, nezodpovězeno 21 x



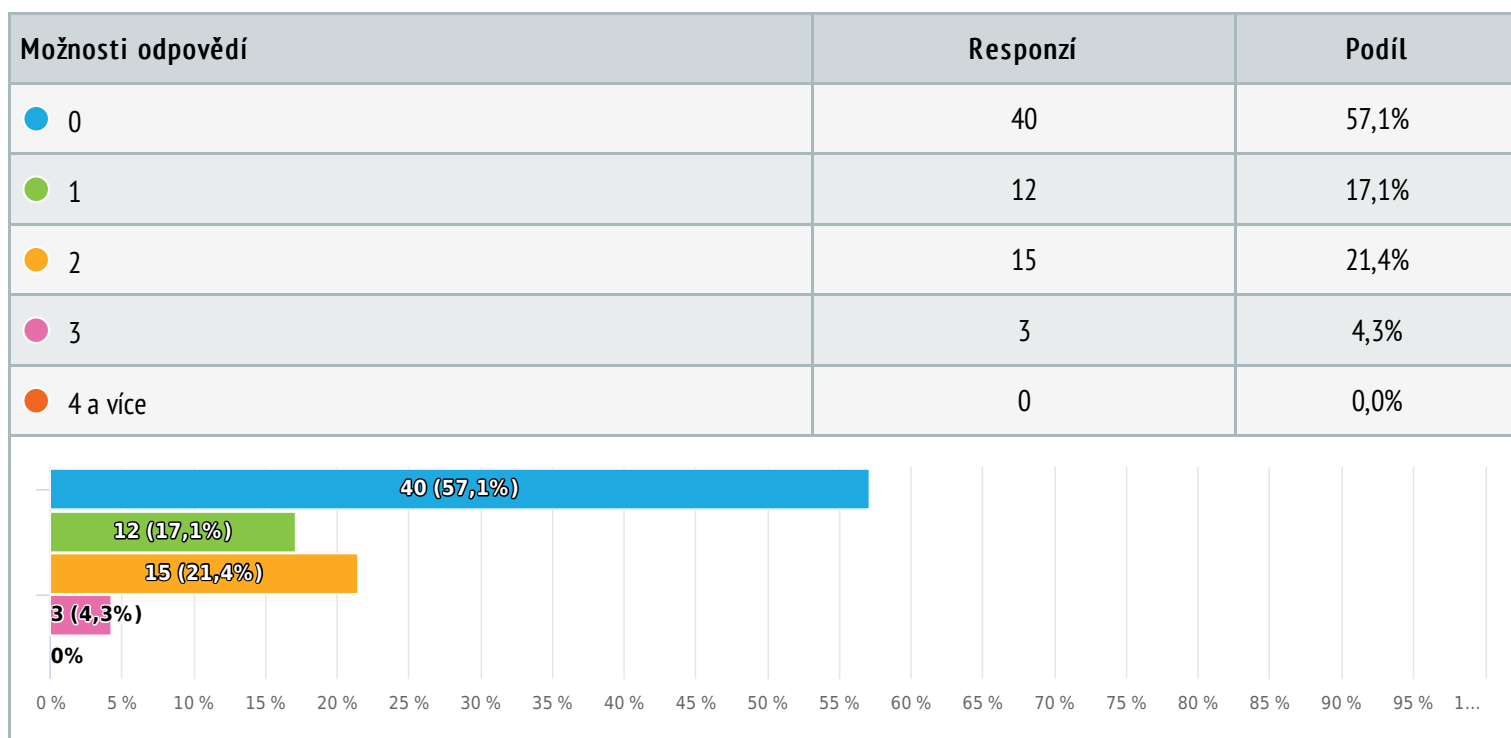
## 17 Pokud ano, kolik lidí bylo doma kromě vás?

Výběr z možností, zodpovězeno 68 x, nezodpovězeno 46 x



## 18 Kolik lidí z předchozí otázky byly děti do 15 let?

Výběr z možností, zodpovězeno 70 x, nezodpovězeno 44 x

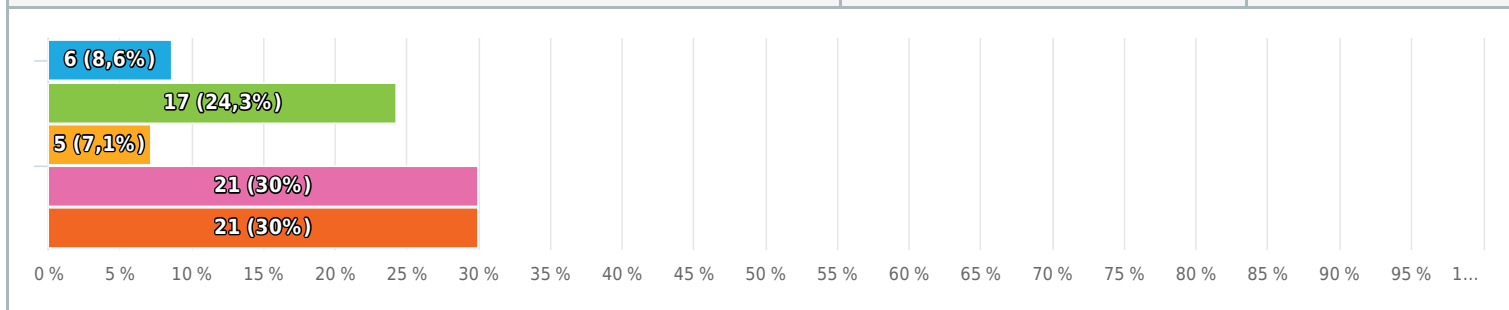




## 19 Vyrušovaly Vás tyto osoby od práce?

Výběr z možností, zodpovězeno 70 x, nezodpovězeno 44 x

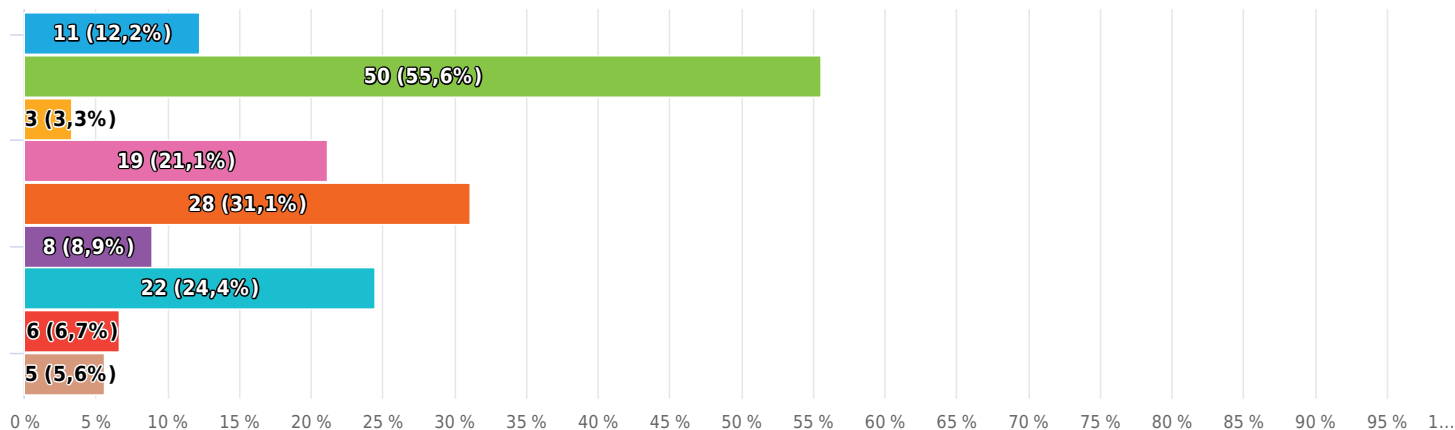
Možnosti odpovědí	Responzí	Podíl
● Pořád	6	8,6%
● Několikrát denně	17	24,3%
● Několikrát do týdne	5	7,1%
● Hodně výjimečně	21	30,0%
● Vůbec	21	30,0%





## 20 Jak jste byli spokojeni v rámci práce z domu se svým domácím pracovním prostředím z hlediska vybavení (výpočetní technika, stůl, židle,...)?

Výběr z možností, více možných, zodpovězeno 90 x, nezodpovězeno 24 x



Možnosti odpovědí	Responzí	Podíl
● výpočetní technika a přístupová práva mě neomezovaly v práci	11	12,2%
● výpočetní technika byla dostačující, ale omezovala mě přístupová práva	50	55,6%
● výpočetní technika byla velmi zastaralá a komplikovala mi práci	3	3,3%
● musel/a jsem využívat pro služební účely svou soukromou výpočetní techniku	19	21,1%
● měl/a jsem k dispozici sám/sama pro sebe psací stůl a pohodlnou židli	28	31,1%
● sdílela jsem psací stůl s dalšími členy domácnosti	8	8,9%
● musel/a jsem pracovat v nevyhovujícím prostředí (u kuchyňského/konferenčního stolu apod.)	22	24,4%
● pracoval/a jsem převážně z gauče/postele	6	6,7%
● Jiná...	5	5,6%





## Nastavení dotazníku

-  Povolit odeslat vícekrát? 


---

-  Povolit návrat k předchozím otázkám? 


---

-  Zobrazovat čísla otázek? 


---

-  Oznámení o vyplnění dotazníku na e-mail?

---

-  Ochrana heslem?

---

-  IP omezení?

# Příloha: dotazník

## Psychické a behaviorální změny zaměstnanců v době pandemie

Dobrý den,

Jmenuji se Martin Stejskal a píšu bakalářskou práci na výše uvedené téma. Tento dotazník slouží ke zjištění vlivu pandemie na psychiku a chování zaměstnanců. Cílem mé práce bude zjistit a popsat, co si z doby nouzových opatření mohl jedinec i společnost do budoucna odnést. Tímto bych Vás chtěl požádat o chvíli Vašeho času a vyplnění tohoto dotazníku. Dotazník je zcela anonymní. Předem moc děkuji a přeji Vám vše dobré.

### 1 Pohlaví

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Muž  Žena

### 2 Věková kategorie

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- 18-24 let  25-39 let  40-49 let  50-59 let  60-69 let  70-79 let  80+ let

### 3 V jakém sektoru pracujete

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Veřejný  Soukromý

### 4 Jaký jste měli pracovní režim v době nouzového stavu?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- home office  střídavě práce v kanceláři a překážky na straně zaměstnavatele  běžný režim v práci

### 5 Zaznamenali jste v období pandemie stesk po společnosti ostatních lidí?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Denně  Několikrát týdně  Několikrát měsíčně  Maximálně 1-2x měsíčně  Vůbec

## 6 Zvýšila se během pandemie Vaše spotřeba návykových látek (alkohol, tabák, drogy...)?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Ano    Ne    Nevím

## 7 Zaznamenali jste změnu ve Vašem zájmu o Váš zevnějšek oproti období před vypuknutím pandemie?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Pečuji o svůj zevnějšek méně než před pandemií.    Pečuji o svůj zevnějšek více než před pandemií    Při práci z domu jsem o sebe nedbal/a, ale do práce chodím upraven/a jako obvykle    Žádné změny
- Rapidní změny - je mi jedno, jak už vypadám

## 8 Jaké okolnosti jste považovali za nejdůležitější v době PŘED pandemií nemoci COVID-19?

Nápověda k otázce: *vyberte 3 nejdůležitější*

- |  |  |   |   |
|--|--|---|---|
| <input type="checkbox"/> pracovní doba   | <input type="checkbox"/> výše platu  | <input type="checkbox"/> stálost zaměstnání       | <input type="checkbox"/> současný pracovní kolektiv |
| <input type="checkbox"/> lokalita pracoviště - z hlediska vzdálenosti a dopravnímu spojení | <input type="checkbox"/> charakter práce   | <input type="checkbox"/> možnost profesního růstu | <input type="checkbox"/> délka dovolené             |
| <input type="checkbox"/> vybavení pracoviště pracovními pomůckami/nástroji                 | <input type="checkbox"/> vybavení pracoviště z hlediska péče o zaměstnance (vybavení kuchyňky, možnosti stravování, teplotní podmínky, ....) | <input type="checkbox"/> zaměstnanecké benefity   |   |

## 9 Jaké okolnosti jste považovali za nejdůležitější v době PO pandemii nemoci COVID-19?

Nápověda k otázce: *vyberte 3 nejdůležitější*

- |  |  |   |   |
|--|--|---|---|
| <input type="checkbox"/> pracovní doba   | <input type="checkbox"/> výše platu  | <input type="checkbox"/> stálost zaměstnání       | <input type="checkbox"/> současný pracovní kolektiv |
| <input type="checkbox"/> lokalita pracoviště - z hlediska vzdálenosti a dopravnímu spojení | <input type="checkbox"/> charakter práce   | <input type="checkbox"/> možnost profesního růstu | <input type="checkbox"/> délka dovolené             |
| <input type="checkbox"/> vybavení pracoviště pracovními pomůckami/nástroji                 | <input type="checkbox"/> vybavení pracoviště z hlediska péče o zaměstnance (vybavení kuchyňky, možnosti stravování, teplotní podmínky, ....) | <input type="checkbox"/> zaměstnanecké benefity   |   |

## 10 Preferujete práci z domu (třeba alespoň částečně), nebo práci v provozovně zaměstnavatele?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- preferoval/a bych pracovat pouze z domu  
 Preferoval/a bych pracovat pouze v kanceláři
- preferoval/a bych pracovat střídavě z domu i v kanceláři, ale v kanceláři jen jednou, až dvakrát týdně
- preferoval/a bych pracovat střídavě z domu i v kanceláři, ale z domu jen jednou, až dvakrát týdně
- preferoval/a bych pracovat střídavě z domu i v kanceláři, dle subjektivní potřeby

## 11 Jak se změnila Vaše zvyky z hlediska Vašeho běžného pracovního dne po ukončení nouzového stavu (vyberte všechny odpovědi, které považujete za pravdivé)?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- nezměnily se
- nově si dělám během sezení v práci častější přestávky na protažení se
- zlepšila se organizace mé práce
- zhoršila se organizace mé práce – přeskakují z jednoho úkolu do druhého
- zlepšil se pořádek na mém pracovním stole
- ruší mě moji kolegové, kteří se mnou sdílejí kancelář, přestože dříve mi to nevadilo
- více komunikuji e-maily, telefony a dalšími bezkontaktními prostředky než dříve
- změnil se způsob mého trávení polední přestávky

## 12 Máte doma vyhrazenou místnost určenou jenom na práci?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Ano     Ne

## 13 Co Vám osobně pandemie dala?

## 14 Co Vám osobně pandemie vzala?

Pokud jste v době nouzového stavu nepracovali výhradně jen v běžném režimu (tj. stejně jako před pandemií), prosím ještě o zodpovězení následujících otázek

## 15 Měli jste pocit, že jste doma udělali pro zaměstnavatele více práce, než kdybyste byli fyzicky v práci?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Mnohem více    Více    Stejně    Méně    Mnohem méně

## 16 Byli jste doma sami při home office / na překážkách v práci? Pokud zakliknete ano můžete přeskočit na otázku číslo 20.

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Ano    Ne

## 17 Pokud ano, kolik lidí bylo doma kromě vás?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- 1    2    3    4    5 a více

## 18 Kolik lidí z předchozí otázky byly děti do 15 let?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- 0    1    2    3    4 a více

## 19 Vyrušovaly Vás tyto osoby od práce?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Pořád    Několikrát denně    Několikrát do týdne    Hodně výjimečně    Vůbec

## 20 Jak jste byli spokojeni v rámci práce z domu se svým domácím pracovním prostředím z hlediska vybavení (výpočetní technika, stůl, židle,...)?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- |  |   |   |   |
|--|---|---|---|
| <input type="checkbox"/> výpočetní technika a přístupová práva mě neomezovaly v práci          | <input type="checkbox"/> výpočetní technika byla dostačující, ale omezovala mě přístupová práva | <input type="checkbox"/> výpočetní technika byla velmi zastaralá a komplikovala mi práci                          | <input type="checkbox"/> musel/a jsem využívat pro služební účely svou soukromou výpočetní techniku |
| <input type="checkbox"/> měl/a jsem k dispozici sám/sama pro sebe psací stůl a pohodlnou židli | <input type="checkbox"/> sdílela jsem psací stůl s dalšími členy domácnosti                     | <input type="checkbox"/> musel/a jsem pracovat v nevhovujícím prostředí (u kuchyňského/konferenčního stolu apod.) | <input type="checkbox"/> pracoval/a jsem převážně z gauče/postele                                   |
| <input type="checkbox"/> Jiná... <input style="width: 250px; height: 20px;" type="text"/>      |   |   |   |



## ANOTAČNÍ ZÁZNAM

<b>AUTOR</b>	Martin Stejskal		
<b>STUDIJNÍ PROGRAM/OBOR/SPECIALIZACE</b>	6208R190 Podniková ekonomika a řízení lidských zdrojů		
<b>NÁZEV PRÁCE</b>	Psychické a behaviorální změny zaměstnanců v době pandemie		
<b>VEDOUCÍ PRÁCE</b>	Mgr. Tibor Brečka, LL.M., MBA		
<b>KATEDRA</b>	KRLZ - Katedra řízení lidských zdrojů	<b>ROK ODEVZDÁNÍ</b>	2021
<b>POČET STRAN</b>	36		
<b>POČET OBRÁZKŮ</b>	3		
<b>POČET TABULEK</b>	0		
<b>POČET PŘÍLOH</b>	1		
<b>STRUČNÝ POPIS</b>	<p>Bakalářská práce na téma Psychické a behaviorální změny zaměstnanců v době pandemie si klade za cíl popsat vliv současné pandemie na psychiku zaměstnanců. Jejím cílem je zjistit a popsat, jak se vlivem nouzového stavu změnilo chování zaměstnanců, jejich priority a faktory motivace k práci. Základem zjištění bylo vedle vyhledání a studia těchto jevů z již publikovaných zdrojů dotazníkové šetření. Nejvýraznějším faktorem motivace se ukázala být stabilita zaměstnání. Velká část dotazovaných by uvítala možnost částečného home office. Zároveň však výrazná většina dotázaných přiznala, že z domu udělají méně práce než na pracovišti, což odpovídá i údajům publikovaným v literatuře a na internetu. I přesto, že měl koronavirus celkově negativní dopad na naši společnost, tak je možné si z této zkušenosti mnoho odnést.</p>		
<b>KLÍČOVÁ SLOVA</b>	pandemie, koronavirus, COVID, home office, sociální kontakt, produktivita		

## ANNOTATION

<b>AUTHOR</b>	Martin Stejskal		
<b>FIELD</b>	6208R190 Business Administration and Human Resources Management		
<b>THESIS TITLE</b>	Psychological and behavioral changes of employees during a pandemic		
<b>SUPERVISOR</b>	Mgr. Tibor Brečka, LL.M., MBA		
<b>DEPARTMENT</b>	KRLZ - Department of Human Resources Management	<b>YEAR</b>	2021
<b>NUMBER OF PAGES</b>	36		
<b>NUMBER OF PICTURES</b>	3		
<b>NUMBER OF TABLES</b>	0		
<b>NUMBER OF APPENDICES</b>	1		
<b>SUMMARY</b>	<p>The bachelor thesis on the topic of psychological and behavioral changes of employees during a pandemic aims to describe the impact of the current pandemic on the psyche of employees. Its aim is to find out and describe how the behavior of employees, their priorities and factors of work motivation have changed due to the state of emergency. In addition to finding and studying these phenomena from already published sources, the basis of the findings was a questionnaire survey. The most significant factor of motivation turned out to be the stability of employment. A large proportion of respondents would welcome the possibility of a partial home office. At the same time, however, most respondents admitted that they would make less work out of the house than in the workplace, which also corresponds to data published in the literature and on the Internet. Even though the coronavirus had an overall negative impact on our society, it is possible to learn a lot from this experience.</p>		
<b>KEY WORDS</b>	pandemic, coronavirus, COVID, home office, social contact, productivity		