Univerzita Palackého v Olomouci
Filozofická fakulta
Katedra psychologie

CYBERLOAFING U ZAMĚSTNANCŮ GENERACE Z

CYBERLOAFING AMONG GENERATION Z EMPLOYEES

Magisterská diplomová práce

Autor: Bc. Klára Bartošová
Vedoucí práce: PhDr. Klára Seitlová, Ph.D.

Olomouc
2019

Prohlášení

Místopřísežně prohlašuji, že jsem magisterskou diplomovou práci na téma: *„Cyberloafing u zaměstnanců generace Z“* vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucího diplomové práce a uvedla jsem všechny použité podklady a literaturu.

V Olomouci dne 28. listopadu 2019 Podpis ……

Poděkování

Na tomto místě bych v první řadě ráda poděkovala PhDr. Kláře Seitlové, Ph.D. za odborné vedení, cenné rady, vstřícnost a pochopení. Dále děkuji všem respondentům, kteří se zúčastnili výzkumného šetření. Bez nich by tato práce nemohla vzniknout. V neposlední řadě děkuji za podporu při psaní této diplomové práce a také v průběhu celého studia své rodině a přátelům, zejména pak Mgr. Tereze Čechové, která pro mne byla velmi důležitou podporou.

Obsah

Úvod

Předmětem předkládané diplomové práce je cyberloafing, tedy používání internetu pro osobní účely v pracovní době, u zaměstnanců generace Z (tj. zaměstnanců narozených v letech 1995-2001). To, zda by měli či neměli zaměstnanci používat internet v pracovní době pro osobní účely řeší mnoho zaměstnavatelů. Čas od času se můžeme setkat zejména s internetovými články, které diskutují možné důsledky tohoto chování. Tyto články zpravidla ve svém obsahu kladou důraz na to, o kolik peněz zaměstnavatelé mohou přijít, pokud zaměstnancům využívání internetu pro osobní účely povolí.

Shodou okolností jsem narazila právě na takový článek, který o finančních důsledcích pro zaměstnavatele kvůli zneužívání internetu zaměstnanci hovořil. Článek mě zaujal, začala jsem se proto o tuto problematiku více zajímat. Zjistila jsem, že pro používání internetu pro osobní účely v pracovní době se používá termín cyberloafing, případně cyberslacking, a že se tímto tématem zabývalo již poměrně mnoho zahraničních výzkumů. V té době jsem měla zapsaný předmět Kyberpsychologie, kde bylo diskutováno, jak se vztah k internetu, elektronickým zařízením a sociálním sítím změnil u generace Z oproti předchozím generacím. V tu chvíli mě začalo zajímat, jaká specifika může mít cyberloafing u této generace.

Postupně jsem začala objevovat, jak je cyberloafing široké a zajímavé téma, které přesahuje kromě psychologie také do dalších oborů. V České republice se prozatím cyberloafingu příliš pozornosti nevěnovalo. Některé výzkumy se zabývaly kontraproduktivním pracovním chování, do kterého bývá některými autory cyberloafing řazen. Publikace, jak je zmíněno již v předchozích odstavcích, hovoří zpravidla o zneužívání internetového připojení v pracovní době pro osobní účely z pohledu finančních ztrát pro zaměstnavatele. Avšak chybí zde informovanost o dalších aspektech tohoto chování, o jeho typech, antecedentech nebo jiných důsledcích, než jakými jsou finanční ztráty. Věřím, že tato práce by mohla zvýšit povědomí o této problematice.

TEORETICKÁ ČÁST

I. CYBERLOAFING

Deviantní chování na pracovišti může mít mnoho forem. *Loafing* zaměstnanců, česky poflakování nebo potloukání se, je problém, který trápí organizace od jejich samotného vzniku (Lim, 2002). Na pracovištích se můžeme setkat s vyřizováním osobních hovorů, prodlužováním obědových přestávek nebo „tlacháním“ v kuchyňkách. Nově, zavedením informačních technologií a zejména internetu do světa práce, se stal internet další možností, kde se „poflakovat“ (Lim & Teo, 2005). Firmám internet pomáhá zvyšovat výkonnost zaměstnanců, pomáhá jim snižovat náklady, zkracovat dobu výrobních cyklů a efektivněji uvádět produkty a služby na trh (Anandarajan, Simmers, & Igbaria, 2000), zároveň se začínají objevovat i negativní důsledky související s jeho používáním.

Cyberloafing, tedy používání internetu v pracovní době pro osobní účely (Jia, 2008), je dnes tématem, které řeší mnoho firem. Míra cyberloafingu se mezi zaměstnanci zvyšuje, a ačkoliv má cyberloafing také pozitivní dopady, firmy se obávají zejména finančních ztrát a problémů s bezpečností (Jandaghi, Alvani, Matin, & Kozekanan, 2015). Cyberloafing je navíc specifickou formou zahálení oproti tradičním formám zahálení, protože internetové aktivity lze snadno skrýt a u zaměstnanců je těžce zjistitelné, zda vykonávají náročnou práci na počítači, nebo zahálejí (Lavoie & Pychyl, 2001).

V této kapitole, která se věnuje cyberloafingu, vymezíme pojem cyberloafing a uvedeme typologie cyberloafingu. Stěžejní oblastí našeho zájmu však budou antecedenty a důsledky cyberloafingu.

1. Vymezení pojmu cyberloafing

Cyberloafing, jak jsme již výše uvedli, můžeme nejjednodušeji definovat jako používání internetu v pracovní době pro osobní účely (Jia, 2008). Uveďme si však další definice, které ve vymezování cyberloafingu zdůrazňují různé aspekty tohoto chování:

- Jednání zaměstnanců, při kterém zaměstnanci využívají přístup na internet poskytovaný organizací během pracovní doby pro své osobní účely (Lim & Teo, 2005).
- *„Používání internetu a mobilních technologií během pracovní doby pro osobní účely"* (Vitak, Crouse, & LaRose, 2011, 1751)
- *„Technologicky zprostředkovaný projev prokrastinace, kdy jedinci navštěvují různé webové stránky pro osobní účely během pracovní doby"* (Sampat & Basu, 2017, 20).
- Plýtvání času a firemních zdrojů zábavou na internetu místo práce (Marron, 2000, in Sampat & Basu, 2017).
- *„Dobrovolné používání e-mailu a internetu během práce z nepracovních důvodů"* (Blanchard & Henle, 2008, 1068).

Cyberloafing je termín složený ze dvou anglických slov. *Cyber* – je předpona, která značí vztah dané věci k počítačové kultuře, informačním technologiím a virtuální realitě. *Loaf* je sloveso s významem potloukat se, poflakovat se. Pojem cyberloafing vznikl v souvislosti s rozvojem věd, které se zabývají kyberprostorem (*cyber sciences*) a také v souvislosti s rozvojem celosvětové internetové sítě (*world wide web*). Autorem termínu je Tony Cummins, který jej v roce 1995 použil v *New York´s Daily News*. Nicméně termín se více proslavil až v roce 2002, kdy V. Lim publikovala článek v *Journal of Organisational Behaviour* (Jandaghi et al., 2015). V České republice se hovoří o zneužívání internetu pro osobní účely během pracovní doby, ovšem pojem cyberloafing se příliš nevyužívá.

V zahraniční literatuře se můžeme setkat s dalšími termíny, které se využívají pro označení jevu, kdy zaměstnanci používají internet pro osobní účely:

- *cyberslacking* (Vitak et al., 2011),
- *non-work-related computing* (zkratka NWRC) (Bock & Ho, 2009),
- *cyber deviance* (Mahatanankoon, 2006),

- *Internet abuse (in the workplace)* (Young & Case, 2004),
- *junk computing* (Guthrie & Gray, 1996).

V této práci jsme se rozhodli využívat termín cyberloafing, protože se jedná o termín ze všech výše zmíněných termínů nejužívanější a také z toho důvodu, že pro tento termín ještě nebyl vytvořen český ekvivalent.

2. Typologie cyberloafingu

Při rešerši věnované oblasti cyberloafingu je možné narazit na vícero typologií cyberloafingu. Lze říci, že typologie můžeme rozdělit do tří skupin:

A. Typologie cyberloafingových aktivit
B. Typologie cyberloafingového chování
C. Typy cyberloafingu dle jeho závažnosti

2.1. Typologie cyberloafingových aktivit

První typologii cyberloafingu vytvořila Lim (2002), která rozdělila aktivity na aktivity spojené s brouzdáním po internetu (např. navštěvování zpravodajských webových stránek, stahování informací nepotřebných k práci, online nakupování, navštěvování sexuálně explicitních webových stránek) a na e-mailové aktivity (kontrola, zasílání a přijímání e-mailů, které nesouvisí s prací).

Blau, Yang a Ward-Cook (2004) následně na základě svého výzkumu rozšířili typologii Lim (2002) o interaktivní cyberloafing. Rozlišují tedy 3 typy cyberloafingu, konkrétně:

- aktivity spojené s brouzdáním po internetu;
- používání e-mailu, které nesouvisí s prací;
- interaktivní cyberloafing.

Aktivity spojené s brouzdáním po internetu jsou oproti interaktivnímu cyberloafingu spíše pasivnější. Autoři sem řadí: brouzdání po sportovních, investičních, zábavních, a zpravodajských stránkách, portálech nesouvisejících s prací a nakupování pro osobní potřeby. Stejně jako u Lim (2002), i zde používání e-mailu zahrnuje kontrolu e-mailů, které nesouvisí s prací, dále jejich přijímání a zasílání. Mezi interaktivní cyberloafing řadí autoři tyto aktivity: hraní online her, stahování informací nesouvisejících s prací, stahování online her, chatování s lidmi v chatovací místnosti, chatování s lidmi pomocí aplikací pro rychlé zasílání zpráv (tzv. *instant messenging*), zasílání zpráv nesouvisejících s prací a využívání internetu k získání dalšího příjmu (Blau et al., 2004).

Mahatanankoon, Anandarajan a Igbaria (2004) na základě výsledků faktorové analýzy rozlišují 3 typy cyberloafingových aktivit:

- elektronické obchodování pro osobní účely;
- vyhledávání informací pro osobní účely;
- osobní komunikace.

Z důvodu přehlednosti uvádíme konkrétní aktivity rozdělené do jednolitých kategorií v tabulce č. 1.

Tabulka 1 *Typologie cyberloafingových aktivit dle Mahatanankoona et al. (2004)*

Elektronické obchodování pro osobní účely	Soukromé podnikání
	Soukromé investice a bankovní aktivity
	On-line nakupování
	Zařizování soukromých cest a rekreačních aktivit
Vyhledávání informací pro osobní účely	Čtení on-line zpráv (zahrnuje také sport, počasí apod.)
	Vyhledávání produktů nebo služeb, které souvisí s osobními zájmy
	Vyhledávání soukromých koníčků
	Prohlížení zábavných produktů a služeb
Osobní komunikace	Zasílání elektronických pohlednic, květin, dárků apod. přátelům a rodině
	Zasílání nebo přeposílání e-mailů na více adresářů, jedincům nebo do diskusních skupin
	Používání osobních, webově založených, e-mailů, jako je *hotmail*, *yahoo* apod.

Van Doorn (2011) popisuje cyberloafing jako multidimenzionální konstrukt, který je kombinací několika rozdílných aktivit a typů chování. Autor rozlišuje 4 typy cyberloafingových aktivit:

- sociální (vyjadřování se a sdílení informací prostřednictvím blogů, např. sociální sítě Facebook[1]);
- informační (vyhledávání informací a zpráv, např. stránky CNN);
- volnočasové (hraní online her nebo stahování hudby, např. internetová stránka YouTube);
- virtuálně-emoční (aktivity, které nespadají do žádné z předchozích kategorií, např. online nakupování).

Nutné je však poznamenat, že ve výzkumu Van Doorna (2011) faktorová analýza prokázala pouze 3 typy cyberloafingových aktivit, a to: sociální, informační a volnočasové. Typům cyberloafingového chování, které jsou rovněž zahrnuty ve Van Doornově (2011) multidimenzionálním konstruktu se věnujeme v následující podkapitole, která popisuje typologie cyberloafingového chování.

Odlišné kategorie cyberloafingových aktivit oproti předchozím autorům vytvořila Jia (2008). Ta rozděluje cyberloafingové aktivity na tzv. sociálně-orientovaný cyberloafing a nesociálně-orientovaný cyberloafing (tab. 2).

[1] Facebook je webový systém, který slouží primárně jako sociální síť (Wikipedia, nedat.).

Tabulka 2 *Sociálně-orientované a nesociálně-orientované cyberloafingové aktivity (Jia, 2008)*

Sociálně-orientované cyberloafingové aktivity	Zasílání rychlých zpráv / používání online chatu
	Navštěvování online diskusních fór
	Navštěvování stránek pro sdílení videí (např. YouTube)
	Navštěvování stránek sociálních sítí
	Kontrola e-mailů, které nesouvisí s prací
	Zasílání e-mailů, které nesouvisí s prací
	Přijímání e-mailů, které nesouvisí s prací
Nesociálně-orientované cyberloafingové aktivity	Navštěvování webových stránek nesouvisejících s prací
	Navštěvování zpravodajských stránek
	Navštěvování zábavních webových stránek
	Navštěvování sportovních webových stránek
	Stahování informací, které nesouvisí s prací
	On-line nakupování
	Navštěvování stránek pro dospělé (sexuálně explicitních)
	Navštěvování investičních a bankovních stránek
	Vyhledávání nového zaměstnání
	Hraní on-line her

Jia (2008) uvádí, že do sociálně-orientovaného cyberloafingu se s větší pravděpodobností zapojují extraverti oproti introvertů.

Typologie cyberloafingových aktivity jednotlivých autorů shrnujeme v tabulce č. 3:

Tabulka 3 *Přehled typologií cyberloafingových aktivit*

Typologie cyberloafingových aktivit	**Autor/autoři**
Aktivity spojené s brouzdáním po internetu; e-mailové aktivity	Lim (2002)
Aktivity spojené s brouzdáním po internetu; používání e-mailu, které nesouvisí s prací; interaktivní cyberloafing	Blau et al. (2004)
Elektronické obchodování pro osobní účely; vyhledávání informací pro osobní účely; osobní komunikace	Mahatanankoon et al. (2004)
Sociální; informační; volnočasové; virtuálně-emoční	Van Doorn (2011)
Sociálně-orientované; nesociálně-orientované	Jia (2008)

2.2. Typologie cyberloafingového chování

Typologii cyberloafingového chování vypracoval například Van Doorn (2011), který v rámci multidimenzionálního konstruktu cyberloafingu rozlišuje 4 typy cyberloafingového chování:

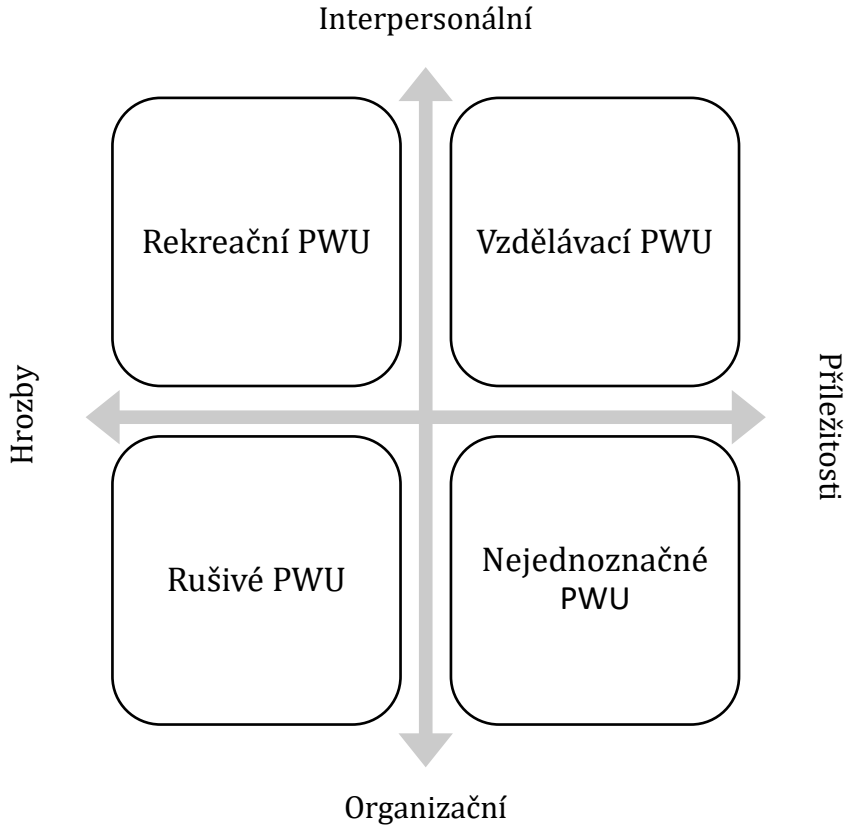
- rozvojové (vzdělávání se pomocí cyberloafingu);
- rekonvalescenční (zotavování se po pracovních činnostech);
- deviantní (zapojování se do cyberloafingových aktivit na úkor pracovních činností);
- závislé (nutkavé zapojování se do cyberloafingu).

Anandarajan, Devine a Simmers (2004) se zabývali ve své studii osobním používáním webu (v angličtině *Personal Web Usage*, zkratka PWU) na pracovišti. Výsledky jejich výzkumu naznačují, že existují 4 typy osobního používání webu a pohybují se na dvou osách. První osa je založena na produktivitě a rozlišuje používání webu dle toho, zda představuje jeho užívání riziko, nebo má potenciál být přínosem (hrozby vs. příležitosti). Druhá osa rozlišuje používání webu dle toho, jak zaměstnanci vnímají hlavní subjekt, který ovlivňuje jejich osobní používání webu (organizační vs. interpersonální). Na základě těchto dimenzí můžeme následně rozlišit 4 kategorie PWU:

- rušivé PWU;
- oddechové PWU;
- PWU pro osobní vzdělávání;
- nejednoznačné PWU.

Přehledně tyto kategorie uvádíme v obrázku č. 1.

Obrázek 1 *Schéma kategorií PWU (Anandarajan et al., 2004)*



Konkrétní aktivity PWU, které spadají do jednotlivých kategorií, uvádíme z důvodu přehlednosti v tabulce č. 4.

Tabulka 4 *Kategorie aktivit PWU (Anandarajan et al., 2004)*

Rekreační PWU	**Vzdělávací PWU (osobní učení)**
- Vyhledávání víkendových rekreačních / sociálních aktivit - Nakupování online - Bezúčelné surfování - Vyhledávání nové práce / kariéry - Plánování / rezervace osobních cest - Informace o produktu - Sociální organizování / kluby - Prozkoumávání svých koníčků / zájmů	- Stahování článků / novinek - Hledání novinek o mé organizaci - Sledování cen akcií mé organizace - Profesní asociace - Firemní průmysl - Akciové ceny konkurentů - Webové stránky společnosti - Registrace na školení - Čtení o aktuálních událostech - Studium nabízených školení - Online vzdělávací výzkum
Rušivé PWU	**Nejednoznačné PWU**
- Diskuse o osobním životě v chatovací místnosti - Práce na osobních webových stránkách - Odesílání e-pohlednic - Online obchodování - Odpovídání na „vyskakovací“ reklamy - Stahování hudby - Poslech internetových rozhlasových stanic - Nákup / prodej na aukčních stránkách - Hledání zábavy / novinek - Navštěvování stránek pro dospělé - Hraní online her - Vyhledávání sportovních informací - Sledování hudebních videí - Vyhledávání v inzerátech - Návštěvy svépomocných skupin - Čtení populárních časopisů - Stahování obrázků	- Diskuse o společnosti v chatovací místnosti - Prohlížení vládních webových stránek - Zjišťování informací o jiných společnostech v chatovací místnosti

Typologie cyberloafingového chování shrnujeme v tabulce č. 5:

Tabulka 5 *Typologie cyberloafingového chování*

Typologie cyberloafingového chování	Autor/autoři
Rozvojové; rekonvalescenční; deviantní; závislé	Van Doorn (2011)
Rekreační, vzdělávací; rušivé; nejednoznačné	Anandarajan et al. (2004)

2.3. Dělení cyberloafingu dle jeho závažnosti

Autoři Blanchard a Henle (2008) dělí cyberloafing dle jeho závažnosti na 2 formy:

- méně závažný cyberloafing (*minor cyberloafing*);
- závažný cyberloafing (*major cyberloafing*).

Forma méně závažného cyberloafingu zahrnuje aktivity jako zasílání a přijímání osobních e-mailů v práci, navštěvování zpravodajských webových stránek a webových stránek o financích a sportu. Tato mírnější forma cyberloafingu je v jistém smyslu podobná jiným běžně tolerovaným aktivitám, které nesouvisí s prací, jako například vyřizování osobních hovorů nebo diskusi v kuchyňce na pracovišti. Forma závažného cyberloafingu pak zahrnuje např. aktivity jako hraní online hazardních her, online gambling, navštěvování webových stránek pro dospělé nebo stahování hudby.

3. Cyberloafing jako forma kontraproduktivního chování na pracovišti

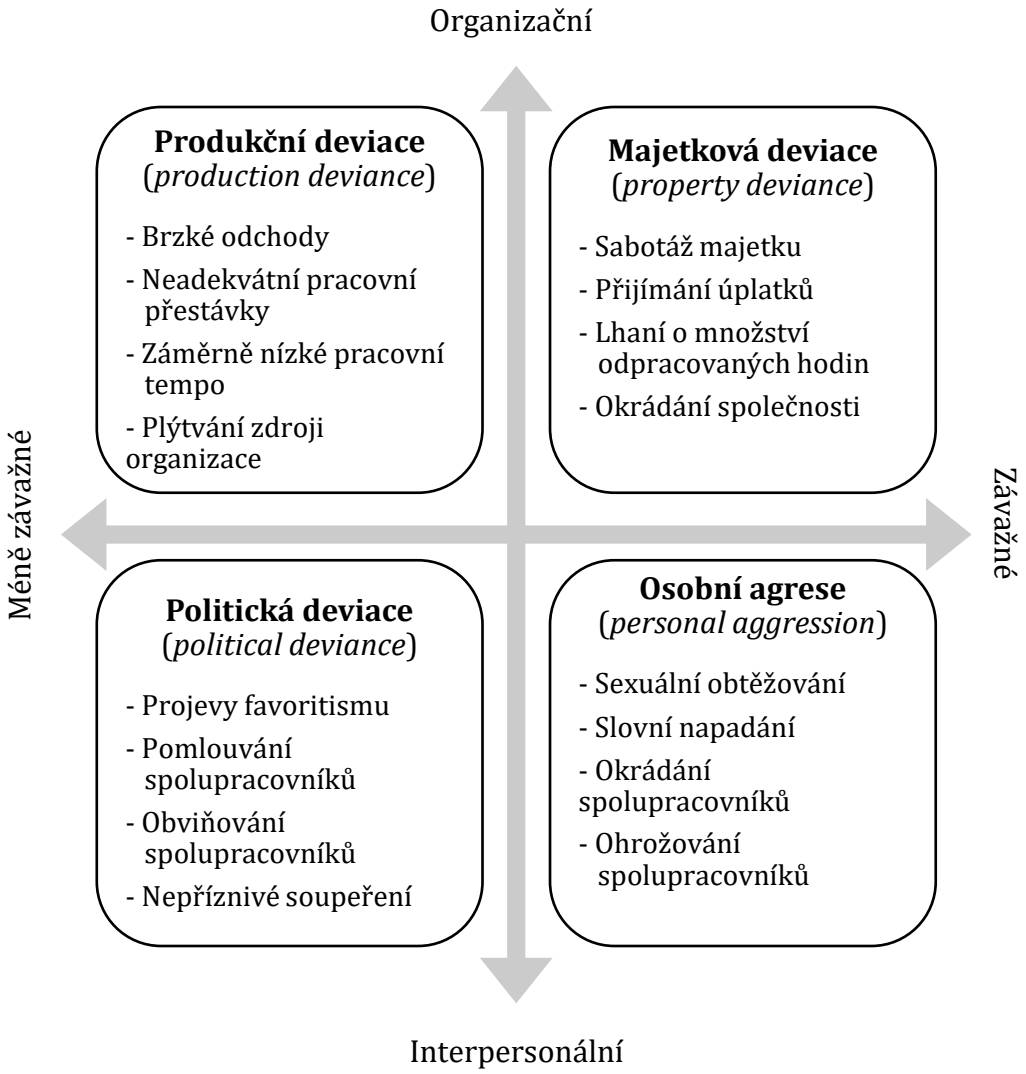
Někteří autoři (např. Weatherbee, 2010) považují cyberloafing za jeden z typů kontraproduktivního pracovního chování, proto v této kapitole oblast kontraproduktivního chování na pracovišti přiblížíme.

Kontraproduktivní pracovní chování (*counterproductive work behavior,* zkratka KPCH) je soubor takových typů chování, které poškozují nebo mají v úmyslu poškodit organizaci a/nebo zúčastněné strany v organizaci (např. klienty, spolupracovníky, zákazníky nebo nadřízené zaměstnance) (Spector & Fox, 2005, in Spector et al., 2006). Gruys a Sackett (2003) uvádí, že KPCH je takové chování, které organizace hodnotí jako chování, které je v rozporu s jejími zájmy. Kontraproduktivní chování na pracovišti je chování volní, to znamená, že se nejedná o chování nařízené či náhodné, přestože i takové chování by mohlo organizaci způsobit újmu (Gruys & Sackett, 2003; Spector & Fox, 2005, in Spector et al., 2006). Toto chování může být prováděno vůči jednotlivcům, ale také vůči organizaci – oba typy mohou mít pro organizaci zásadní důsledky. Důležité je také zmínit, že mezi kontraproduktivní pracovní chování se řadí pouze chování současných zaměstnanců, nikoli například klientů organizace nebo bývalých zaměstnanců (Gruys & Sackett, 2003).

Kontraproduktivní chování na pracovišti je poměrně novým tématem. Mnoho výzkumů týkajících se této problematiky probíhalo v 60. a 70. letech. Tyto výzkumy se však zabývaly pouze samostatně určitými typy kontraproduktivního pracovní chování (např. krádežemi, sabotáží, pomalým a nedbalým výkonem, absentismem, pozdními příchody zaměstnanců) a chyběl ucelený rámec nebo teorie pro tento soubor chování. První koncept kontraproduktivního chování na základě výzkumu široké škály KPCH vytvořili Hollinger a Clark (1982). Tito autoři navrhli KPCH rozdělit do dvou kategorií, a to a) deviace majetku, která zahrnuje zneužívání majetku zaměstnavatele a b) výrobní odchylky, kam se řadí porušování pracovního plánu a chování omezující výrobu (Gruys & Sackett, 2003).

Robinson a Bennett (1995) upozornily, že Hollingerův a Clarkův (1982) koncept kontraproduktivního pracovního chování nezahrnuje mezilidské kontraproduktivní chování, například sexuální obtěžování, a vytvořily koncept deviantního chování na pracovišti (Gruys & Sackett, 2003). Jejich koncept vymezuje dvě dimenze (méně závažné vs. závažné KPCH a interpersonální vs. organizační KPCH) a z toho vyplývající čtyři typy kontraproduktivního pracovního chování. Koncept autorek Robinson a Bennett (1995) uvádíme z důvodu přehlednosti v grafické podobě (obr. č. 2).

Obrázek 2 *Koncept kontraproduktivního pracovního chování dle Robinson a Bennett (1995, 565)*



V roce 2000 autorky (Bennett & Robinson, 2000, in Gruys & Sackett, 2003) ve svém výzkumu tento koncept z roku 1995 potvrdily, avšak doporučují upustit od dimenze méně závažného a závažného kontraproduktivního pracovního chování. Zjistily totiž, že tato dimenze představuje spíše kvantitativní než kvalitativní rozdělení tohoto chování.

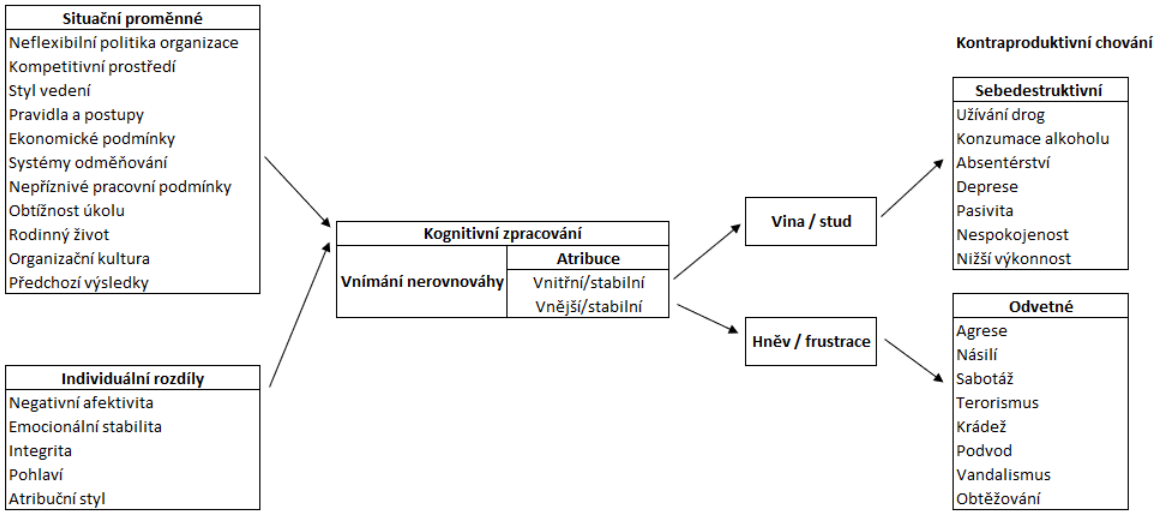
Jak je asi z předchozích teorií patrné, zájem o oblast kontraproduktivního chování se u vědeckých pracovníků zvýšil. Za účelem vysvětlení, porozumění a řízení tohoto chování se teorie vědců neustále vyvíjely a rozšiřovaly. Martinko, Gundlach a Douglas (2002) zjistili, že mezi teoriemi existují podobnosti. Na základě tohoto zjištění vytvořili integrativní teorii kontraproduktivního pracovního chování, která slučuje jednotlivé teorie do jednotného rámce.

Paradigma je postaveno na třech zásadních teoriích, kterými psychologie a organizační vědy vysvětlují chování jedinců. Jedná se o Vroomovu teorii očekávání, Skinnerovu teorii posílení a Bandurovu teorii sociálního učení. V úvahu však autoři vzali také prvky z dalších necelých 20 teorií. Na základě studia těchto teorií vytvořili základní paradigma. To naznačuje, že kontraproduktivní chování je výsledkem komplexní interakce mezi jedincem a prostředím, avšak je řízeno kauzálním uvažováním jedince o prostředí a očekávanými výsledky (Martinko et al., 2002).

Téměř každá teorie, která byla autory prostudována, hovoří o faktoru kognitivního zpracování, který má významný vliv na výskyt KPCH. Teoretické perspektivy se soustředí na popis toho, jak jedinci hodnotí kvalitu svých výsledků (např. organizační spravedlnost, vnímání úspěchu a neúspěchu) a také na analýzu příčin těchto výsledků. Dle Martinka et al. (2002) je nejvíce určujícím faktorem pro predikci povahy a formy kontraproduktivního pracovního chování proces kauzální atribuce výsledků. Autoři vysvětlují, že dva jedinci mohou shodně vnímat své výsledky jako nežádoucí a nespravedlivé, ale až jejich kauzální proces uvažování rozhodne o výskytu KPCH. Pokud osoba přisuzuje neuspokojivý výsledek svým vlastním vnitřním a nestabilním charakteristikám (tj. interní atribuce), jako je například nedostatek úsilí, bude pravděpodobně pociťovat vinu, a kontraproduktivního pracovního chování se dopouštět nebude. Naopak pokud jedinec připisuje neuspokojivý výsledek externí a úmyslné příčině (tj. externí atribuce), například nepřejícímu spolupracovníkovi, zapojí se s větší pravděpodobností do některé formy

kontraproduktivního chování. Schéma této teorie, o které autoři hovoří jako o teorii poskytující nejkomplexnější a nejintegrovanější vysvětlení kontraproduktivního chování, uvádíme níže (obr. č. 3) (Martinko et al., 2002).

Obrázek 3 *Integrativní teorie kontraproduktivního pracovní chování dle Martinka et al. (2002)*



Spector et al. (2006) kritizují integrování vícero kategorií do jediného indexu či modelu, o což se pokusili například výše zmínění Martinko et al. (2002), ale také v předchozích letech sami někteří z autorů článku, např. Spector a Fox (2002) a Penney & Spector (2002). Důvodem, proč autoři kritizují slučování do jednoho indexu a jsou příznivci kategorizace KPCH a výzkumu jednotlivých forem KPCH zvlášť, jsou výsledky výzkumů, které ukazují, že různé formy kontraproduktivního pracovního chování jsou následkem různých antecedentů. Nelze tedy obecně připisovat antecedenty k obecnému pojmu kontraproduktivního pracovního chování, nýbrž je zapotřebí prozkoumávat a spojovat konkrétní antecedenty s konkrétními formami KPCH (Spector et al., 2006).

Z výzkumů, které tuto kritiku potvrzují, uveďme například zjištění Foxe, Spectora a Milese (2001), kteří prokázali, že mezilidské konflikty mají za následek KPCH zaměřené proti lidem, zatímco pocit nespravedlivého zacházení vede ke KPCH zaměřenému proti organizaci. Dále například ve výzkumu Spectora a Foxe (2006, in Wagnerová, 2010) bylo zjištěno, že u forem KPCH sabotáže a zneužití existuje silné spojení se zlobou a stresem, u stažení se projevuje silné spojení s nudou a pocitem ublížení a u krádeže nebyl prokázán vztah k emocionálnímu stavu.

Spector et al. (2006) tedy kategorizují kontraproduktivní pracovní chování do 4 kategorií:

a. **Zneužívání ostatních** (*abuse against others*). Jedná se o škodlivé chování namířené vůči ostatním zaměstnancům a dalším osobám. Zneužívání může mít fyzickou nebo psychickou formu. Příkladem může být vyhrožování, nepříjemné komentáře, ignorace dané osoby. Jedná se o formu agrese (Spector et al., 2006). Výzkumy ukazují, že stresující pracovní podmínky mohou vést k podpoře výskytu této kategorie KPCH (např. Fox & Spector, 1999; Fox et al., 2001).
b. **Produkční deviace a sabotáž** (*production deviance and sabotage*). Produkční deviací rozumíme úmyslné selhávání při vykonávání pracovních úkolů. Sabotáž označuje v tomto případě jev, kdy zaměstnanec poškozuje nebo ničí fyzický majetek, jehož vlastníkem je zaměstnavatel. Ačkoliv jsou tyto dvě formy KPCH v mnoha ohledech rozdílné (např. produkční deviace je značně pasivnější formou KPCH oproti sabotáži), existuje mezi nimi teoretické propojení a příčiny pro jejich vznik by mohly být shodné. Tyto činy mohou být jakýmsi upozorněním na problém, reakcí na organizační změny s cílem je ovlivnit, cestou pro získání výhody oproti ostatním zaměstnancům nebo možností, jak si zaručit přijetí u ostatních zaměstnanců (Spector et al., 2006).
c. **Krádež** (*theft*). Krádež bývá organizacemi považována za hlavní problém (Spector et al., 2006). Mustaine a Tewksbury (2002) uvádí, že hlavními třemi důvody, které vedou zaměstnance ke krádeži, jsou: ekonomická potřeba, nespokojenost s prací a nespravedlnost. Primárním důvodem pro krádež by tedy nutně nemuselo být poškození organizace, ale touha po dosažení spravedlnosti, případně dosažení určitého ekonomického zisku (Spector et al., 2006).
d. **Stažení** (*withdrawal*). Stažení je pojem pro takové chování, kdy zaměstnanec omezuje svou pracovní dobu takovým způsobem, že je to ve výrazném rozporu s pracovní dobou, kterou organizace vyžaduje. Jedná se tedy o nepřítomnost zaměstnance, pozdní příchody na pracoviště nebo naopak brzké odchody, případně také provozování delších přestávek, než je zaměstnavatelem povolené. Dle výsledků výzkumu je naznačováno, že stažení souvisí s vícero proměnnými. Může jít o reakci na stres, sociální normy, kulturu, konflikty v oblasti řízení práce, zdravotní problémy či může být následkem

individuálních rozdílů mezi zaměstnanci (Johns, 1997, in Spector et al., 2006). Wagnerová (2010) do této kategorie řadí také věnování se jiným činnostem, které nesouvisí s výkonem práce, v průběhu pracovní doby. Jako příklad pak uvádí mimo jiné také surfování po internetu, tedy cyberloafingovou aktivitu.

4. Vlivy podílející se na výskytu cyberloafingu

Vzhledem k tomu, že cyberloafing může mít pro organizace negativní důsledky, je na místě, aby organizace dobře porozuměly tomu, z jakého důvodu se zaměstnanci do cyberloafingu zapojují, a aby pochopily faktory, které k tomuto chování přispívají. Pouze tak budou organizace schopné používání internetu na pracovišti efektivně řídit (Liberman, Seidmann, McKenna, & Buffardi, 2011).

Studie rozdělují antecedenty (tj. výchozí předpoklady) cyberloafingu různě. Sampat a Basu (2017) dělí antecedenty na osobní a organizační, Ozler a Polat (2012) na individuální, organizační a situační. Dále Van Doorn (2011) uvádí rozdělení na organizační, pracovní a osobní antecedenty. V této práci z důvodu přehlednosti dělíme antecedenty na a) antecedenty na straně zaměstnance a b) organizační a pracovní antecedenty. Přestože používáme toto dělení, jsme si vědomi toho, že se jedná pouze o uměle vytvořené rozdělení antecedentů, které v praxi není možné provést vzhledem k tomu, že mnoho z nich je možné zařadit do obou námi vymezených kategorií.

4.1. Antecedenty na straně zaměstnance

4.1.1. Osobnostnost zaměstnance

Pokud chceme dobře porozumět cyberloafingu na pracovišti, je nutné porozumět také osobnosti zaměstnance. Výzkumy ukazují, že některé osobnostní charakteristiky mohou predikovat, jaký bude mít zaměstnanec vztah ke kontraproduktivnímu pracovnímu chování, do kterého někteří autoři cyberloafing řadí také (např. Amichai-Hamburger & Ben-Artzi, 2003; Hamburger & Ben-Artzi, 2000; Mount, Ilies, & Johnson, 2006; Spector & Fox, 2002).

Pojem osobnost je velmi složité definovat. Enormní množství definic pouze dokládá to, o jak složitý konstrukt se jedná. Některé definice zdůrazňují význam osobnostních rysů, jiné definice pak schopnosti, postoje, hodnoty, motivy či adaptační vlastnosti jedince. Většina definic však uvádí, že *„osobnost představuje souhrn, souvislost či propojení charakteru, temperamentu, schopností a také konstitučních vlastností člověka“* (Cakirpaloglu, 2012, 16). Psychologové se v pokusech o definování osobnosti shodují, že osobnost je relativně stabilní, konzistentní a komplementární systém jedinečných vlastností, obsahů a projevů jedince. Příznačná pro osobnost je

tedy její stálost a také stálost v jejím jednání. Konzistence osobnosti se projevuje v pružnosti a adaptabilitě, které jsou patrné zejména v důslednosti vnímání, jednání a cítění v různorodých situacích a podmínkách. Komplementaritou osobnosti je míněna její funkce spojovat a řídit soustavu poznávacích, emočních a motivačních vlastností. Osobnost je jedinečná a neopakovatelná konstelace psychosociálních vlastností konkrétního člověka (Cakirpaloglu, 2012).

V psychologii zaznamenáváme řadu teorií osobnosti, např. teorie psychoanalytické, analytické, interpersonální, psychosociální, teorie pole a jiné (Drapela, 1998). Ve výzkumech, které zjišťovaly, zda rozdíly v osobnostních charakteristikách zaměstnanců budou souviset s rozdílnou mírou cyberloafingu či rozdílnými preferencemi cyberloafingových aktivit, je nejčastěji využívána rysová teorie osobnosti, konkrétně pětifaktorový model osobnosti.

Psychologie rysů je v současné době významným teoretickým a výzkumným směrem. Tato perspektiva vychází z předpokladu, že v osobnosti existují poměrně trvalé dispozice nebo rysy. Tyto rysy podněcují a regulují různorodé psychické procesy a behaviorální projevy jedince. Rysy jedince mohou být vrozené i získané a zabezpečují důslednost prožívání, myšlení a chování jedince. Rysy mají dvojí význam. Mohou sloužit jako idiosynkratické osobnostní vlastnosti, které odlišují konkrétního jedince od ostatních. Zároveň se však jedná o univerzální psychické charakteristiky, které jsou přítomny v každé osobnosti (Cakirpaloglu, 2012).

Pětifaktorový model osobnosti byl vytvořen L. Goldbergem, který na základě srovnání jazyků zjistil, že majorita kultur používá pro jednotlivé charakteristiky pozorovaných osob shodné názvy. Na základě těchto názvů vznikl seznam pěti univerzálních osobnostních dimenzí, které následně byly v roce 1986 potvrzeny nezávislým výzkumem autorů R. R. McCraeho a P. Costy (Cakirpaloglu, 2012). Dimenze a jejich popis uvádíme v tabulce č. 6.

Tabulka 6 *Název a popis rysových dimenzí Pětifaktorového modelu osobnosti (Sigelman-Rider, 2003, in Cakirpaloglu, 2012)*

Rysové dimenze	Popis
Otevřenost (*Openess*)	• vynalézavý – praktický • rozmanitost – rutina • nezávislost – konformita
Svědomitost (*Conscientiousness*)	• organizovaný – neuspořádaný • opatrný – neopatrný • ukázněný – neukázněný
Extraverze (*Extraversion*)	• společenský – samotářský • vtipný – rozvážný • citlivý – zdrženlivý
Vstřícnost (*Agreeableness*)	• ohleduplný – bezcitný • důvěřivý – podezíravý • ochotný – neochotný
Neuroticismus (*Neuroticism*)	• klidný – úzkostlivý • jistý – pochybující • spokojený – nespokojený

Otevřenost

Lidé s vysokou mírou otevřenosti jsou lidé, kteří jsou kreativní, vynalézaví, nezávislí, zvídaví, vzdělaní a preferují rozmanitost ve všech oblastech. Naopak lidé s nízkou mírou otevřenosti jsou lidé prakticky založení, kterým vyhovuje rutina a konformita, mají úzkou oblast svých zájmů (Salgado, 2004, in Van Doorn, 2011; Sigelman-Rider, 2003, in Cakirpaloglu, 2012). Wyatt a Phillips (2005) zjistili, že otevřenost pozitivně koreluje s počtem informací, které zaměstnanec vyhledává na webových stránkách, a které mají souvislost s náplní práce. Landers a Lounsbury (2006) vztah mezi používáním internetu a otevřeností nepotvrdili. Jia (2008) ve svém výzkumu taktéž nepotvrdila, že by otevřenost byla prediktorem cyberloafingu, avšak její následující výzkum, na kterém spolupracovala s kolegy, zjistil negativní korelaci mezi otevřeností a cyberloafingem. Jinými slovy to znamená, že čím má zaměstnanec vyšší míru otevřenosti, tím vyšší míra cyberloafingu by se u něj měla projevit (Jia et al., 2013).

Extraverze

Jedinci s vysokou mírou extraverze jsou společenští, družní, vtipní, asertivní a citliví. Naopak jedinci s nízkou mírou extraverze bývají typicky samotářští, nesmělí a poklidní,

v jednání jsou zdrženliví a rozvážní (Salgado, 2004, in Van Doorn, 2011; Sigelman-Rider, 2003, in Cakirpaloglu, 2012). Landers a Lounsbury (2006) zjistili, že extraverze negativně koreluje s používáním internetu. Jinými slovy to znamená, že introvertnější jedinci používají internet ve větší míře. Autoři si toto zjištění vysvětlují tím, že extravertní jedinci tráví více volného času sociálními aktivitami, během kterých nepoužívají internet. Introvertní jedince naopak může lákat používání internetu, protože se jedná o aktivitu, která je vykonávána o samotě.

Wyatt a Phillips (2005) naopak zjistili, že extravertní zaměstnanci během pracovní doby zasílají větší počet e-mailů souvisejících i nesouvisejících s prací než introvertní zaměstnanci. Jia (2008) zjistila taktéž, že extraverti se s větší pravděpodobností budou dopouštět cyberloafingu. V tomto výzkumu bylo také zjištěno, že extraverze je prediktorem sociálně orientovaného cyberloafingu, což autorka vysvětluje potřebou sociálního kontaktu extravertů, který může být provozován také prostřednictvím sociálně orientovaných cyberloafingových aktivit. Vztah mezi extraverzí a cyberloafingem potvrdila Jia i v dalším výzkumu, který provedla s kolegy (Jia et al., 2013).

Vstřícnost

Lidé vykazující vysokou míru vstřícnosti jsou ohleduplní, důvěřiví, nápomocní, vstřícní, laskaví a ochotní. Lidé s nízkou mírou vstřícnosti jsou naopak bezcitní, podezíraví, hrubí, neochotní a nepřátelští (Salgado, 2004, in Van Doorn, 2011; Sigelman-Rider, 2003, in Cakirpaloglu, 2012). Landers a Lounsbury (2006) na základě výsledků svého výzkumu uvádí, že mezi vstřícností a používáním internetu existuje negativní korelace. To znamená, že jedinci s nižší mírou vstřícnosti tráví více času na internetu než jedinci s vyšší mírou vstřícnosti. Autoři si tento vztah vysvětlují tím, že jedinci s nižší mírou vstřícnosti nevychází dobře s ostatními jedinci, nezapojují se do sociálních aktivit a následkem toho mají čas pro používání internetu. Navíc vstřícnost je v prostředí internetu méně potřebná, proto toto prostředí může jedincům s nižší mírou vstřícnosti více vyhovovat. Wyatt a Phillips (2005) v souladu s tímto zjištěním prokázali negativní korelaci mezi vstřícností a počtem hodin, které zaměstnanci byli připojeni online v pracovní době. Jia (2008) neprokázala, že by vstřícnost byla prediktorem cyberloafingu, což s kolegy potvrdila i v následujícím výzkumu (Jia et al., 2013).

Svědomitost

Jedinci charakterističtí vysokou mírou svědomitosti jsou organizovaní, pracovití, spolehliví, pilní, opatrní a ukáznění. Proti tomu lidé s nízkou mírou svědomitosti jsou neuspořádaní, neopatrní, líní, nespolehliví a neukáznění (Salgado, 2004, in Van Doorn, 2011; Sigelman-Rider, 2003, in Cakirpaloglu, 2012). Také u této dimenze svědomitosti prokázali Landers a Lounsbury (2006) negativní korelaci s používáním internetu. Tento vztah je vysvětlován tím, že jedince s nižší mírou svědomitosti přitahuje nestrukturované prostředí internetu bez pravidel více než jedince s vyšší mírou svědomitosti, kteří jsou organizovanější a spolehlivější. Wyatt a Phillips (2005) nepotvrdili, že by svědomitost byla prediktorem cyberloafingu, stejně tak Jia (2008). Následující výzkum autorů Jia, Jia a Karau (2013) však zjistil negativní korelaci mezi svědomitostí a cyberloafingem. To znamená, že lidé s nižší mírou svědomitosti se budou s větší pravděpodobností zapojovat do cyberloafingu, oproti lidem s vyšší mírou svědomitosti, a potvrzuje se tak výsledek výzkumu Landerse a Lounsburyho (2006).

Neuroticismus

Neuroticismus je míra, kdy na jedné straně stojí lidé klidní, sebejistí a spokojení, na druhé straně pak lidé úzkostliví, pochybující, sklíčení, emotivní a nespokojení (Salgado, 2004, in Van Doorn, 2011; Sigelman-Rider, 2003, in Cakirpaloglu, 2012). Jia (2008) a taktéž následující výzkum (Jia et al., 2013) prokázal, že neuroticismus je prediktorem cyberloafingu. Lidé s nízkou mírou emoční stability se budou s větší pravděpodobností zapojovat do cyberloafingu, než lidé s vyšší mírou emoční stability. Wyatt a Phillips (2005) ve svém výzkumu neprokázali, že by neuroticismus byl prediktorem cyberloafingu.

Hamburger a Ben-Artzi (2000) zjišťovali rozdíly v preferenci cyberloafingových aktivit u mužů a žen v souvislosti s rysy osobnosti. Zjistili, že vysoká míra neuroticismu u mužů negativně koreluje s informačními internetovými aktivitami (např. vyhledávání informací souvisejících s pracovní činností), zatímco vysoká míra neuroticismu u žen pozitivně koreluje se sociálními internetovými aktivitami (např. chat nebo diskusní fóra).

4.1.2. Místo kontroly (locus of control)

Místo kontroly, často označované i mezi českými odborníky anglickým názvem *locus of control,* je empirický konstrukt, který vznikl v roce 1954 a jehož autorem je J. Rotter (Cakirpaloglu, 2012). Místu kontroly můžeme rozumět jako *„přesvědčení člověka o významných příčinách, které ovlivňují jeho životní události a situace“* (Cakirpaloglu, 2012, 153). Jedinec může příčiny vnímat jako vnitřní (osobní) nebo vnější (situační). Na základě toho Rotter vymezuje dva typy osobnosti: osobnost s vnitřním místem kontroly (tj. internalisté) a osobnost s vnějším místem kontroly (tj. externalisté). Internalisté, tedy jedinci s vnitřním místem kontroly, věří, že rozhodující vliv na dosažení jimi zvolených cílů mají jejich subjektivní dispozice, tedy např. jejich schopnosti, rozhodnutí, odvaha nebo vůle. Externalisté, tj. jedinci s vnějším místem kontroly, věří, že jejich život či štěstí jsou v rukou vnějších sil, náhody, osudu, vyšší moci, autorit apod. (Cakirpaloglu, 2012).

Chak a Leung (2004) prokázali vztah mezi místem kontroly a závislostí na internetu. Zjistili, že čím více je subjekt přesvědčen o tom, že má kontrolu nad svým životem, tím je menší pravděpodobnost toho, že se stane závislý na internetu. Naopak, čím více je subjekt přesvědčen o tom, že kontrolu nad jeho životem má jiná moc nebo šance, tím je větší pravděpodobnost, že se stane závislý na internetu. Autoři naznačují, že pokud jsou jedinci přesvědčení o tom, že jsou řízeni vnějšími podmínkami, nemohou nutkání pro používání internetu potlačit, a to vede k závislosti. Chen et al. (2008) zjistili, že přesvědčení jedinců o tom, že nemají kontrolu nad situací, je významným prediktorem internetové závislosti a tato internetová závislost je významným prediktorem zneužívání internetu v pracovní době. Také Blanchard a Henle (2008) se ve svém výzkumu zabývali místem kontroly v souvislosti se cyberloafingem. Prokázali vztah mezi vírou jedince v náhodu a obou jimi vymezených typech cyberloafingu (méně závažným cyberloafingem a závažným cyberloafinge). U jedinců, kteří věří v jinou moc, která má kontrolu nad jejich životem, se nepotvrdil vztah mezi žádným z typů cyberloafingu. Tato zjištění naznačují, že zaměstnanci, kteří se věnují cyberloafingu, se nedomnívají, že jejich cyberloafingové chování odhalí lidé na vyšší pozici v rámci organizační hierarchie. Domnívají se, že pokud by byli přistiženi při cyberloafingu, byla by to náhoda, a následky jejich přistižení by přisuzovali smůle.

4.1.3. Vybrané demografické charakteristiky

Zjišťování demografických charakteristik je součástí každého výzkumu. V této podkapitole uvedeme výsledky výzkumů, které zjišťovaly vztah mezi cyberloafingem a věkem, pohlavím a vzděláním.

Výzkumu jedné z demografických charakteristik, konkrétně věku, se věnovali například Ugrin, Pearson a Odom (2007). Tito vědci na základě studie společnosti Porter a Donthu (2006, in Ugrin et al., 2007), jejíž výsledky poukazovaly na to, že existuje významný vztah mezi věkem a používáním a přijímáním technologií, předpokládali, že mladší jedinci budou mít tendenci vytvořit si návyk pro používání technologií, což bude mít za následek častější používání a zneužívání internetu také na pracovišti. Jejich předpoklad byl ve výzkumu potvrzen. Účastníci výzkumu, zejména ti v rozmezí věku 20-29 let, uváděli, že se do aplikace či služby pro rychlé zasílání zpráv přihlašují ihned po příjezdu do místa výkonu práce a po celý pracovní den tuto službu využívají pro pravidelné zasílání zpráv přátelům. Také Vitak, Crouse, & LaRose (2011) ve výzkumu cyberloafingu zjistili, že u mladších zaměstnanců se vyskytuje cyberloafingové chování častěji než u starších zaměstnanců. Restubog et. al (2011) provedli výzkum, jehož výsledky naopak naznačují, že čím je zaměstnanec starší, tím pravděpodobněji se zapojí do cyberloafingu. Zajímavé zjištění, které nám pomáhá objasnit vztah mezi věkem a cyberloafingem, přinesli Chak a Leung (2004), kteří uvádí, že mladší lidé jsou ve srovnání se staršími rozdílní také v tom, jaké cyberloafingové aktivity provádí. Mladí zaměstnanci se signifikantně více zapojují do aktivit souvisejících s online komunikací, dále do vyhledávání informací na webu a online her. Ozkalp (2012, in Ozler & Polat, 2012) na rozdíl od předchozích vědeckých pracovníků ve studii provedené v Turecku žádný vztah mezi cyberloafingem a věkem neprokázal. Ačkoli většina výzkumů naznačuje, že zaměstnanci mladšího věku se budou cyberloafingu dopouštět s větší pravděpodobností, není prozatím vztah mezi cyberloafingem a věkem jasně prokázán.

Další typickou demografickou charakteristikou je pohlaví. Výsledky většiny výzkumů docházejí k názoru, že cyberloafing je chování, které je častěji prováděno muži ve srovnání s ženami (Garrett & Danziger, 2008a; Lim & Chen, 2012; Ozler & Polat, 2012; Vitak et al., 2011). Lim a Chen (2012) zjistili, že nejen, že muži používají internet pro osobní účely v pracovní době častěji, ale také po delší časové úseky. Muži uváděli,

že tráví cyberloafingem asi 61 minut během jednoho pracovního dne, zatímco ženy jen 46 minut. Rovněž se lišily postoje mezi muži a ženami k cyberloafingu. Cyberloafing na pracovišti považuje za přijatelný 97 % mužů, u žen je to 85 %. Garrett a Danziger (2008a) uvádí, že muži se ve větší míře věnují v pracovní době aktivitám navštěvování webových stránek, které nesouvisí s prací, a také osobnímu e-mailu než ženy. Rozdílným preferencím cyberloafingových aktivit mezi muži a ženami se věnovali Chak a Leung (2004). Uvádí, že muži tíhnou k online hrám, zatímco pro ženy je atraktivnější online komunikace. Empiricky dostatečně prokázaný vztah mezi pohlavím a cyberloafinovým chováním však stále není (Weatherbee, 2010).

Co se týká vzdělání, Vitak et al. (2011) uvádí, že míra cyberloafinguje roste spolu se vzděláním. To znamená, že čím vyšší vzdělání zaměstnanec má, tím vyšší míra cyberloafingu by se u něj měla projevit. Chak a Leung (2004) upozorňují zejména na odlišnost cyberloafingových aktivit u osob s vyšším a nižším vzděláním. Zatímco vzdělanější lidé si spíše vyhledávají informace na webových stránkách, méně vzdělaní lidé tráví pracovní dobu hraním online her. Nelze tedy říci, že by vzdělanější lidé více zaháleli, protože cyberloafing mohou využívat ke svému dalšímu vzdělávání a rozvoji.

4.1.4. Návykové chování a závislost na internetu

Návykové chování je chování, které je získané prostřednictvím učení a je spouštěno na základě specifických podnětů (Hartl & Hartlová, 2010). Garrett a Danziger (2008a) vysvětlují, že pravidelné používání internetu, nebo obecně počítače, vytváří návyk, tedy určitý stupeň automatizace. Automatizace chování znamená, že vědomá činnost se díky opakování stává neuvědomovanou (Hartl & Hartlová, 2010). V dnešní době se používání počítačů a internetu stalo nepostradatelnou činností, jak v pracovním, tak v osobním životě. Využívání technologie jedinci by tak nemuselo být záměrné, ale mohlo by se jednat o návyk, který vznikl následkem jejich opakovaného využívání (Garrett & Danziger, 2008a). Garrett a Danziger (2008a) zjistili, že jedinci, u kterých je používání počítače návykem, vykazují vyšší míru cyberloafingu. Také Vitak et al. (2011) na základě výsledků svého výzkumů uvádí, že zaměstnanci, kteří mají používání internetu jako součást obvyklé rutiny, budou s větší pravděpodobností používat internet v pracovní době pro osobní účely.

Závislost je *„neschopnost obejít se bez něčeho nebo bez někoho“* (Hartl & Hartlová, 2010, 689). Tento termín bývá nejčastěji používán v souvislosti s drogovou závislostí, avšak běžně se také používá v souvislosti s internetem. Ačkoli se termín závislost na internetu často používá, Vacek (14. listopadu 2017) upozorňuje, že nelátkové závislosti, kam patří i závislost na internetu, nejsou závislosti v pravém slova smyslu. Jedná se o tzv. behaviorální závislosti, jejichž mechanizmus je v mnoha aspektech podobný drogovým závislostem, ale přímo nepoškozují tělo člověka – chybí zde psychoaktivní látka, kterou jedinec užívá. I behaviorální závislosti však mohou mít fatální následky. Závislost na internetu se prozatím neobjevuje ani v jedné aktuální verzi klasifikací nemocí (DSM-V a MKN-11), ale oproti předchozím verzím těchto klasifikacím se zde objevují kategorie nelátkových (behaviorálních) závislostí, kam je řazeno patologické hráčství a závislost na hraní her (Vacek & Vondráčková, 2014; World Health Organization, 2019). Chen et al. (2008) zjistili, že závislost na internetu je významným prediktorem zneužívání internetu pro osobní účely na pracovišti.

4.1.5. Pracovní postoje zaměstnanců

Postoje bývají definovány jako *„relativně stálé psychické soustavy, které vyjadřují vztah člověka ke světu a jeho jednotlivým složkám“* (Štikar, Rymeš, Riegel, & Hoskovec, 2003, 109). Vyjadřují hodnocení lidí, předmětů, jevů a událostí, se kterými je jedinec v bezprostředním kontaktu či i vzdáleném prostředí. Jsou významnou součástí struktury osobnosti. Značný význam v systému postojů jedince mají také postoje, které se vztahují k práci a jejím podmínkám (pracovní postoje) (Štikar et al., 2003).

Pracovní postoje (příp. postoje k práci) jsou jednou z nejstarších, nejoblíbenějších a nejvýznamnějších oblastí výzkumu ze všech oblastí psychologie organizace (Sharma, 2016). Vyjadřují jedincovo hodnocení práce. Toto hodnocení zahrnuje pocity jedince k práci, přesvědčení a citové přilnutí (*attachment*) k práci. Některé studie pracují s globálními postoji k práci, organizaci a sociálnímu prostředí jako s celkem, jiné naopak upřednostňují výzkum konkrétních aspektů práce (např. mzda, benefity, vztahy s kolegy atp.) (Judge & Kammeyer-Mueller, 2012).

U zaměstnanců není možné nalézt pouze jeden pracovní postoj. Postojů existuje mnoho a liší se ve své skladbě, struktuře a časové povaze. Na základě struktury lze pracovní postoje hierarchicky uspořádat. Za nejobecnější faktor je považován souhrnný postoj k práci. Poté v hierarchii následují relativně obecné pracovní postoje

jako např. celková pracovní spokojenost, závazek k organizaci a další, které jsou následovány specifickými postoji. Těmi mohou být například jednotlivé aspekty pracovní spokojenosti, konkrétní dimenze závazku k organizaci, pohlcení prací a jiné (Sharma, 2016).

Z výzkumů vyplývá, že jedinci, kteří mají negativní pracovní postoje, se s větší pravděpodobností budou v práci dopouštět přestupků (Judge, Scott, & Ilies, 2006; Lau, Au, & Ho, 2003; Mount et al., 2006). Výsledky vázané ke konkrétním typům pracovních postojů si uvedeme v následujících odstavcích.

Závazek k zaměstnání (*job commitment*)

Závazek k zaměstnání (*job commitment*) vypovídá o míře identifikace jedince s konkrétním zaměstnáním (Millward & Hopkins, 1998) a jedná se o další z faktorů na individuální úrovni, který může mít vliv na používání internetu pro osobní účely v pracovní době (Garrett & Danziger, 2008a). Tento závazek je složen ze tří faktorů, konkrétně z:

- silné důvěry v cíle a hodnoty specifické pro dané zaměstnání a jejich přijetí;
- ochoty jedince vynaložit značné úsilí do své práce;
- jednoznačné touhy jedince zůstat u tohoto konkrétního zaměstnání (Millward & Hopkins, 1998).

Carmeli (2005) zjistil, že pokud mají zaměstnanci emoční pouto k organizaci, ve které pracují, budou vnímat používání internetu pro osobní účely v pracovní době jako méně kompatibilní s náplní práce než ti zaměstnanci, kteří toto emoční pouto nemají. Aktivity, které nesouvisejí s prací, jsou pro jedince, jenž je zavázán svému zaměstnání, aktivity redukující produktivitu. Rovněž jsou tyto aktivity v rozporu s jeho sebeobrazem a mohou znevažovat jeho status na pracovišti. Garrett a Danziger (2008a) potvrdili ve svém výzkumu svůj předpoklad, že čím více je zaměstnanec svému zaměstnání zavázán, tím je menší pravděpodobnost, že bude v pracovní době využívat internet pro osobní účely.

Pohlcení prací (*job involvement*)

Také *job involvement*, česky pohlcení prací, spadá do oblasti pracovních postojů. Někteří autoři jej považují za jednu ze složek závazku k organizaci (*organizational*

commitment[2]) (např. Buchanan, 1974, in Novák, 2016), ale Halberg a Schaufeli (2006, in Novák, 2016) toto tvrzení vyvrátili a empiricky dokázali, že se jedná o odlišné konstrukty. Pohlcení prací je definováno jako „psychologická identifikace s prací" (cit. Kanungo, 1982, in Sharma, 2016, 20). Pohlcený jedinec svou práci vnímá jako inspirativní a motivující, ke své práci i organizaci se cítí být zavázán. Také se aktivním způsobem zapojuje do profesionálních vztahů na pracovišti. Pohlcení prací je důležitým faktorem v životě jedince, protože pracovní činnosti tvoří velkou část života a pro většinu lidí je práce jeho významným aspektem. To, zda jsou lidé prací pohlceni nebo odcizeni, má výrazný vliv na kvalitu života (Brown, 1996).

Pohlcení prací u zaměstnanců může vést ke zvýšení efektivity a produktivity, protože větší zapojení zaměstnanců vede k vnímání práce jako smysluplnější a více naplňující zkušenosti. Značná míra pohlcení může také významně ovlivňovat pracovní spokojenost. Souvislost mezi pracovním výkonem, absentérstvím či fluktuací a pohlcením prací potvrzena nebyla (Brown, 1996).

Liberman et al. (2011) ve svém výzkumu prokázali vztah mezi pohlcením prací (*job involvement*) a cyberloafingem. Konkrétně zjistili, že zaměstnanci, kteří mají nižší úroveň pohlcení prací, se s větší pravděpodobností zapojí do cyberloafingu oproti těm, kteří mají vyšší míru pohlcení. K obdobným výsledkům došli také Galperin a Burke (2006), kteří zjistili, že jedinci s vyšší mírou pohlcení prací se s menší pravděpodobností zapojí do destruktivního chování vůči organizaci. Liberman et al. (2011) uvádí, že snahou manažerů by mělo být vytvoření takového organizačního prostředí, které bude podporovat zaměstnance v pocitu, že jejich práce je smysluplná a přispívající pro organizaci. Vhodné může být zaměstnance zapojit do zásahů organizace, zaměstnanec například může přispět svým návrhem pracovního místa či navrhnout téma školení. Toto zapojení zaměstnance do některých organizačních procesů by mělo redukovat pravděpodobnost, že bude používat internet pro osobní účely v pracovní době.

[2] Závazek k organizaci (*organizational commitment*) je pouto mezi jedincem a organizací, které je typické afektivní vazbou jedince k organizaci, pocitem loajality vůči ní a záměrem zůstat součástí této organizace (Judge & Kammeyer-Mueller, 2012).

Pracovní spokojenost

Pracovní spokojenost je součástí celkové životní spokojenosti jako takové a je důležitým aspektem řízení organizace. Mezi autory není pracovní spokojenost chápána jednotně (Kocianová, 2010). Teorie pracovní spokojenosti jsou děleny na jednofaktorové (např. Maslow, Vroom, Stogdill) a vícefaktorové (např. Herzberg, Mausner, Snyderman) (Štikar et al., 1996). Velmi obecně, a pro potřeby této práce dle našeho názoru dostatečně, můžeme pracovní spokojenost definovat jako soubor hodnotících pocitů, které má zaměstnanec vůči své práci (Spector, 1985, in Woon & Pee, 2004). Jedná se o postoje a pocity, které mají zaměstnanci vůči své práci. Pozitivní a příznivé postoje jsou signálem, že je zaměstnanec se svou prací spokojen. Na spokojenost zaměstnance mají vliv vnější i vnitřní motivační faktory, kvalita řízení, sociální vztahy s pracovní skupinou a míra, jak jsou či nejsou zaměstnanci ve své práci úspěšní (Armstrong, 2007).

V literatuře je pozornost zaměřena na pracovní spokojenost v souvislosti s pracovní motivací, s identifikací zaměstnanců s organizací, výkonností zaměstnanců, pracovní stabilizací, organizačními změnami i dalšími fenomény (Kocianová, 2010). Objevují se však také výzkumy zabývající se vztahem mezi pracovní spokojeností a cyberloafingem. Pracovní spokojenost je v souvislosti se cyberloafingem zvláštním fenoménem, protože dle výsledků výzkumů je považována za antecedent, ale také za důsledek cyberloafingu. Pro zachování struktury této práce se v této kapitole budeme zabývat zejména pracovní spokojeností ve smyslu antecedentu cyberloafingu. Pracovní spokojenost ve smyslu důsledku cyberloafingu budeme rozebírat v kapitole, která se věnuje důsledkům tohoto chování.

Galletta a Polak (2003) zjistili, že spokojenost s prací je významným prediktorem zneužívání internetu v pracovní době. Jejich výzkum tvrdí, že nižší pracovní spokojenost vede ke zneužívání internetu. Autoři si tento vztah vysvětlují odstupem zaměstnanců od práce a touhou uvolnit se od práce jinou činností. Také Vitak et al. (2011) prokázali, že se snížením pracovní spokojenosti u zaměstnanců se zvyšuje pravděpodobnost, že se zapojí do cyberloafingu, konkrétně do aktivit zasílání zpráv a používání sociálních sítí. Na druhou stranu existují také výzkumy, které žádný vztah mezi cyberloafingem a pracovní spokojeností neprokázaly (např. Garrett

& Danziger, 2008a; Mahatanankoon et al., 2004). Rozpor mezi rozdílnými zjištěními výzkumných pracovníků nepochybně vyžaduje další výzkum této problematiky.

Organizační spravedlnost

Spravedlnost je v oblasti psychologie práce často zkoumaným fenoménem. Základy teorie spravedlnosti poskytl John Stacey Adams v roce 1965. Základní myšlenkou teorie bylo, že k pocitu spravedlnosti či nespravedlnosti jedinec dochází tak, že si vědomě či nevědomě porovnává s ostatními jedinci poměr svých „vkladů" a „zisků". Pokud je jedincem vnímaný poměr „vkladů" a „zisků" u něj a ostatních shodný, má jedinec pocit spravedlnosti. Pocit nespravedlnosti vzniká, pokud se poměr vnímaných „vkladů" a „zisků" liší od poměru, který jedinec vnímá u ostatních, a to včetně situace, kdy vnímá svůj poměr jako lepší. Z Adamsovy teorie vycházel G. S. Leventhal, který představil svou teorii v roce 1980 (Pitchard, 1969, in Skalský, & Procházka, 2015).

V současné době se upouští od teorie spravedlnosti, kterou nahrazuje modernější koncept organizační spravedlnosti (*organizational justice*) (Skalský, & Procházka, 2015). Robbins a Judge (2013, 223) definují organizační spravedlnost jako *„souhrnné vnímání toho, co je na pracovišti spravedlivé".* Tento model rozlišuje 3 části organizační spravedlnosti, a to spravedlnost distribuční, procedurální a interakční. Distribuční spravedlnost vychází z Adamsovy teorie spravedlnosti, další části jsou již rozšířením této původní teorie (Skalský & Procházka, 2015).

Jak jsme výše uváděli, distribuční spravedlnost vychází z Adamsovy teorie. Jedná se o *„vnímanou spravedlnost částky a jejího rozdělení mezi jedince"* (Robbins & Judge, 2013, 223), tedy o to, zda jedinec považuje rozdělování odměn v organizaci za spravedlivé. Organizace by měla zajistit, aby zaměstnanci byli odměňováni spravedlivě v porovnání s ostatními zaměstnanci, v souladu s jejich přínosem, a také aby obdrželi to, co jim bylo organizací slíbeno (Adams, 1965, in Armstrong, 2015; Leventhal, 1980, in Armstrong, 2015).

Procedurální spravedlnost definují autoři Robbins a Judge (2013, 223) jako *„vnímanou spravedlnost procesu určování rozdělování odměn".* Jednoduše řečeno, jedná se o to, zda zaměstnanci vnímají procesy, které vedou k rozdělování odměn v organizaci, jako spravedlivé (Skalský & Procházka, 2015). Organizace by měla se zaměstnanci zacházet poctivým, zásadovým a jasným způsobem, měla by zvažovat

názory a potřeby zaměstnanců (Adams, 1965, in Armstrong, 2015; Leventhal, 1985, in Armstrong, 2015). Tato složka spravedlnosti má tedy 2 základní prvky, a to kontrolu procesu (*process control*) a vysvětlení (*explanations*). Kontrole procesu můžeme rozumět jako možnosti zaměstnance zasáhnout do procesu rozhodování o rozdělení odměn. Zaměstnanec by měl mít možnost vnést do procesu vlastní pohled. Povinností zaměstnavatele by mělo být zaměstnanci poskytnout jasné a srozumitelné důvody výsledků procesu. Neméně důležité je, aby byl management ve svých rozhodnutích konzistentní, objektivní, dělal rozhodnutí na základě přesných informací a byl otevřený možným odvoláním (Robbins & Judge, 2013).

Procedurální spravedlnost se nejčastěji projevuje v oblastech hodnocení pracovního výkonu, řešení disciplinárních záležitostí, nebo povyšování zaměstnanců (Adams, 1965; Leventhal, 1985, in Armstrong, 2015). Autoři Tyler a Bies (1990, in Armstrong, 2015, 142) vymezili 5 faktorů, které ovlivňují vnímání procedurální spravedlnosti zaměstnancem:

a. odpovídající posouzení stanoviska zaměstnance,
b. potlačení osobní předpojatosti vůči zaměstnanci,
c. důsledné uplatňování adekvátních kritérií u všech zaměstnanců,
d. poskytování zaměstnancům včasné zpětné vazby o důsledcích učiněných rozhodnutí,
e. poskytování zaměstnancům přiměřené vysvětlení přijatých rozhodnutí.

Interakční spravedlnost je vnímaná míra toho, s jakou důstojností, zájmem a respektem je s jedincem zacházeno (Robbins & Judge, 2013). Jedná se zejména o jednání se zaměstnancem ze strany jeho nadřízených (Skalský & Procházka, 2015). Pokud je se zaměstnanci jednáno nespravedlivě (nebo to tak zaměstnanci alespoň vnímají), pak zaměstnanci toto chování oplácí například tím, že začnou pomlouvat nadřízeného zaměstnance (Robbins & Judge, 2013).

Greenberg (1993, in Walumbwa, Cropanzano, & Hartnell, 2009) a Colquitt (2011, in Walumbwa et al., 2009) navrhli čtyřfaktorový model spravedlnosti, který vychází z konceptu organizační spravedlnosti. Faktor navíc vzniká tak, že interakční spravedlnost rozdělují na spravedlnost interpersonální a informační. Interpersonální spravedlnost souvisí s důstojností a respektem, kterých se jedinci dostává od ostatních.

Informační spravedlnost se pak vztahuje k tomu, zda jsou zaměstnanci poskytovány odpovídající informace a také k tomu, zda jsou tyto informace sdělovány ohleduplně.

Výzkumy ukazují, že vnímání spravedlnosti zaměstnanci má značné důsledky. Uveďme si několik příkladů. Ukazuje se například, že procedurální spravedlnost je významným prediktorem pracovního výkonu a kontraproduktivního pracovního chování (Cohen-Charash & Spector, 2001). Rovněž byl prokázán vztah s pracovní spokojeností, důvěrou zaměstnanců a odchodem zaměstnanců. Distribuční spravedlnost má silný vliv na závazek k organizaci a spokojenost s výsledky (např. mzdou) (Robbins & Judge, 2013). U všech forem spravedlnosti byl prokázán vztah s proorganizačním chováním zaměstnanců (Cohen-Charash & Spector, 2011).

Několik výzkumů rovněž prokázalo souvislost mezi organizační spravedlností a cyberloafingem (např. Blau et al., 2006; De Lara, 2007; Lim, 2002; Lim & Teo, 2005). Lim (2002) zkoumala vztah mezi cyberloafingem a sociální výměnou, organizační spravedlností a neutralizací. Zjistila, že pokud budou zaměstnanci pociťovat nespravedlnost (distribuční, procedurální nebo interakční), budou s větší pravděpodobností uplatňovat neutralizační techniku (v tomto případě techniku účetní knihy), aby tímto způsobem ospravedlnili své cyberloafingové chování. Vzhledem k tomu, že neutralizace umožňuje zaměstnancům ospravedlňovat své deviantní chování, jejich tendence zapojit se do cyberloafingu bude vyšší. Další studií (Lim & Teo, 2005) bylo potvrzeno, že jedním z důvodů pro zapojení se do cyberloafingových aktivit, může být organizační nespravedlnost (distribuční, procedurální i interakční). Jiný výzkum ukázal, že pokud zaměstnanci vnímají organizaci jako spravedlivou, zvýší se organizační důvěra, což povede k nárůstu pracovní angažovanosti a redukci cyberloafingového chování (Oosthuizen, Rabie, & de Beer, 2018).

Pokud bychom chtěli shrnout vztah mezi cyberloafingem a spravedlností, jde jednoduše o to, že pokud zaměstnanec cítí nespravedlnost (distribuční, procedurální nebo interakční), má nelibé pocity a vztek, což vede k tendenci nějakým způsobem tuto nespravedlnost svému zaměstnavateli vrátit. Jako možnost se zaměstnavateli „pomstít“ se nabízí nějaká forma deviantního chování. Cyberloafing patří v současné době mezi nejběžnější formu tohoto deviantního chování vzhledem k tomu, že tato forma deviantního chování je pro zaměstnance poměrně bezpečná, protože není tak pozorovatelná jako například povídání si se svými kolegy (Jandaghi et al., 2015).

4.1.6. Postoje k používání počítače, internetu a cyberloafingu

Připomeňme si, že postoje jsou psychické soustavy, které jsou poměrně stálé a vyjadřují vztah jedince ke světu a jeho jednotlivým složkám. Mají hodnotící charakter a mohou se vztahovat k předmětům, jevům i událostem (Štikar et al., 2003). Výzkumy zabývající se vztahem mezi postoji a chováním naznačují, že postoje vztahující se ke konkrétnímu chování jsou velmi dobrým prediktorem tohoto chování. Z těchto zjištění vyplývá, že také postoje k cyberloafingovému chování by měly toto chování predikovat (Ajzen & Fishbein, 1977; Kraus, 1995, in Liberman et al., 2011). Výzkumníci se však kromě vztahu mezi postoji k cyberloafingu a cyberloafingem, zabývali také tím, zda postoje k používání počítače predikují cyberloafing. Například Morris (2007) provedla studii, jejíž výsledky naznačily, že nejvýznamnějším prediktorem kontraproduktivního používání počítačů jsou postoje k počítačům. Jedinci s pozitivním postojem k počítačům budou s větší pravděpodobností využívat počítače a internet kontraproduktivním způsobem, např. k osobním účelům v době, kdy mají jiné povinnosti.

Liberman et al. (2011) ve své studii zjistili, že zaměstnanci, kteří mají k cyberlofingu příznivější postoje, se budou s větší pravděpodobností zapojovat do cyberloafingu, než ti zaměstnanci, kteří považují používání internetu v pracovní době pro osobní potřeby za nepřijatelné. Mahatanankoon (2006) uvádí, že postoje zaměstnanců k cyberloafingu jsou nejvýznamnějším prediktorem používání internetu pro osobní, ale také pro pracovní účely v pracovní době. Z výzkumů vyplývá, že postoje k používání počítače a také postoje k samotnému cyberloafingu jsou prediktory cyberloafingu.

S postoji k cyberloafingu souvisí také očekávané důsledky tohoto chování. Příznivější postoje k cyberloafingu budou mít s větší pravděpodobností ti zaměstnanci, kteří v cyberloafingu vidí přínos, hodnotí toto chování jako užitečné. Naopak pokud zaměstnanci očekávají, že cyberloafing povede např. k poklesu jejich výkonu, sankcím ze strany zaměstnavatele atp., budou k cyberloafingu mít pravděpodobně negativní postoje. Očekávaným důsledkům se věnujeme v následující kapitole.

4.1.7. Očekávané důsledky cyberloafingu

Očekávanými důsledky se můžeme zabývat jednak v souvislosti s opatřeními organizace, tzn. tím, zda očekávané sankce ovlivní cyberloafing u zaměstnance, ale také v souvislosti s tím, jaký má zaměstnanec postoj k cyberloafingu z hlediska jeho užitečnosti. Z důvodu přehlednosti této práce se očekávanými důsledky ve spojitosti s opatřeními organizace věnujeme v kapitole č. 4.2.1 Opatření organizace upravující používání internetu. V této kapitole se zabýváme pouze očekávanými důsledky cyberloafingu z hlediska zaměstnancem vnímaných přínosů či ztrát.

Garrett a Danziger (2008a) provedli výzkum, ve kterém zjistili, že očekávání toho, že používání internetu pro osobní účely v pracovní době bude pro zaměstnance přínosné pro jeho pracovní výkon, ovlivňuje míru cyberloafingu. Čím větší bude přesvědčení zaměstnance o pozitivním přínosu cyberloafingu, tím vyšší míra cyberloafingu se u něj projeví. LaRose a Eastin (2004) poukazují na to, že základem pro současná očekávání důsledku používání internetu jsou zkušenosti z používání internetu v minulosti. Pokud tedy má jedinec pozitivní zkušenosti s používáním internetu z předchozího užívání, vytvoří si celkově pozitivní hodnocení k této technologii. Naopak, pokud úsilí jedince o používání internetu bylo v minulosti neúspěšné, nebude jedinec nakloněn pro její další používání v budoucnu (Garrett & Danziger, 2008a; LaRose & Eastin, 2004).

Důležité je však zmínit, že pokud zaměstnanci vidí v cyberloafingu negativní důsledky, neznamená to vždy, že se u těchto zaměstnanců bude cyberloafing vyskytovat v menší míře. Zaměstnanci se často snaží negativní důsledky cyberloafingu trivializovat či bagatelizovat – tvrdit, že jejich používání internetu pro osobní účely nezabere příliš času z celkové pracovní doby, nemá závažné dopady na pracovní výkon a organizaci nijak nepoškozuje, případně je jimi způsobená škoda pro organizaci zanedbatelným nákladem (Lim & Teo, 2005). Výzkumy zjistily, že zaměstnanci se s větší pravděpodobností zapojují do takových aktivit cyberloafingu, které považují za neškodné než do aktivit, které vnímají jako aktivity s potencionálně vážnými negativními důsledky pro ně a jejich zaměstnavatele (Blanchard & Henle, 2008; Lim & Teo, 2005).

4.2. Organizační a pracovní antecedenty

4.2.1. Opatření organizace upravující používání internetu

Omezování používání internetu je velkým tématem, nad kterým si lámaly hlavu, lámou hlavu či budou lámat hlavu snad všechny organizace. Nejen, že je důležité se před zavedením opatření zamýšlet nad tím, zda výhody plynoucí z těchto opatření firmám stojí za negativní důsledky, které z nich vyplývají, ale také nad tím, jaké z možných opatření zvolit. Tato kapitola přiblíží vybraná opatření, která organizace mohou využít a také výsledky vyplývající z výzkumů, které se zabývaly dopadem opatření na cyberloafing.

Sampat a Basu (2017) zmiňují následující opatření, která organizace mohou použít:

- vnitřní předpisy organizace o používání informačních technologií a internetu;
- internetový monitorovací systém;
- omezování přístupu na vybrané webové stránky;
- školení zaměstnanců o vhodném a bezpečném používání internetu;
- sankcionování zaměstnanců.

V následujících odstavcích uvádíme alespoň stručný popis těchto opatření.

Vnitřní předpisy organizace o používání informačních technologií a internetu

Organizacím v České republice je zákonem umožněno upravovat právní vztahy k zaměstnancům v pracovní smlouvě a také ve vnitřních pracovněprávních předpisech. Opatření týkající se používání informačních technologií a internetu v práci je vhodnější z důvodu snadnějších následných změn uvádět ve vnitřních předpisech společnosti (Jansa, 18. listopadu 2013).

Obsah předpisů, které se týkají informačních technologií, může být tvořen například těmito okruhy:

- oblast nakládání s počítačem, která řeší odpovědnost za způsobené škody při ztrátě či poškození počítače nebo jiných zařízení,

- oblast softwarové[3] legálnosti, která zakazuje zaměstnancům stahovat jakékoliv nelegální softwary a ukládat je na servery[4] zaměstnavatele,
- oblast upravující používání internetu pro osobní účely,
- oblast informující o využívání monitoringu internetových aktivit (Jansa, 18. listopadu 2013).

Z právního hlediska je používání internetu pro osobní účely řešeno také zákonem č. 262/2006 Sb., neboli Zákoníkem práce, který v § 316 uvádí, že zaměstnanci nemají právo bez souhlasu zaměstnavatele využívat výrobní a pracovní prostředky pro svou osobní potřebu, a to včetně výpočetní techniky a telekomunikačních zařízení.

Důležité je zmínit, že ve vnitřních předpisech musí být zaměstnanci informováni o jejich případném monitoringu a sankcích. K tomu, aby mohlo k monitoringu docházet, je také potřeba, aby zaměstnanec udělil svůj souhlas, a zaměstnavatel musí uvádět, proč je jejich zájmem internetovou aktivitu zaměstnance sledovat (GDPR.cz, 6. března 2018).

Internetový monitorovací systém

Monitorovací systém je software, který sleduje internetovou a e-mailovou aktivitu. Tento systém může být součástí opatření, která se snaží ovlivnit způsob používání informačních technologií a internetu. Pomocí monitoringu mohou zaměstnavatelé zjistit, zda zaměstnanci dodržují zásady o používání informačních technologií a internetu dané organizace. Zaměstnavatelé mohou sledovat všechny zaměstnance pravidelně nebo náhodně, případně mohou sledovat pouze ty, kteří v minulosti porušili zásady o používání internetu, nebo jsou z porušování těchto zásad podezřelí (Donati & Hardgrove, 2002; Henle, Kohut, & Booth, 2009). Podezření na cyberloafing u zaměstnance může být vyvoláno v důsledku poklesu produktivity zaměstnance, nebo využívání internetu pro osobní účely může zpozorovat kolega či nadřízený zaměstnanec (Henle et al., 2009).

Výzkum Ugrina, Pearsona a Odoma (2008) zjistil, že monitorovací mechanismy snižují cyberloafing a jsou účinnější u těch jedinců, kteří mají k cyberloafingu větší

[3] Pojem software označuje sadu všech počítačových programů používaných v počítači a vykonávajících nějakou činnost (Wikipedia, nedat.).
[4] Server centrální počítač v síti, který poskytuje určité služby, nebo počítačový program, který tyto služby realizuje (Wikipedia, nedat.)

sklon. Ovšem Urbaczewski a Jessup (2002) upozorňují na to, že zavedení monitorovacích systémů snižuje pracovní spokojenost zaměstnanců.

Omezení pro využívání určitých webových stránek a kvótní omezení

Omezení pro využívání určitých webových stránek, tj. blokování určitých webových stránek, je opatření zaměstnavatele, který za pomocí určitých softwarů znemožňuje zaměstnancům přístup na webové stránky, které považuje za kontraproduktivní pro práci, případně potenciálně škodlivé. Zpravidla to funguje tak, že pokud se zaměstnanec pokusí o přístup na blokované webové stránky, je mu tento přístup zamítnut a zaměstnanec obdrží zprávu s vysvětlením, proč mu bylo vstoupení na stránku zablokováno. Zároveň je ve vysvětlení uveden kontakt, na který se může zaměstnanec obrátit v případě, že je blokování dané stránky neopodstatněné (Glassman, Prosch, & Shao, 2015).

Kromě tzv. blokovacímu modulu mohou zaměstnavatelé používat modul potvrzovací. Ten funguje tak, že pokud se zaměstnanec pokusí navštívit webovou stránku, která není zaměstnavatelem ani zakázaná ani povolená, obdrží výzvu s dotazem, zda má v úmyslu navštívit danou webovou stránku, která nesouvisí s prací. Zaměstnanec zde má možnost odpovědět, že webová stránka s prací souvisí a následně po zaměstnavatelem určeném časovém intervalu (např. 5 minutách) obdrží další výzvu s dotazem, zda tyto webové stránky skutečně souvisí s prací (Glassman et al., 2015).

Kvótní omezení využívá opět automatizovaného softwaru, který spravuje zaměstnavatelem stanovený limit času pro navštěvování webových stránek, které nesouvisí s prací. Během první návštěvy webu, který nesouvisí s prací, je zaměstnanec odkázán na stránku, na které může odsouhlasit, že bude spuštěno odpočítávání času. Po určeném intervalu (např. 10 minutách), je zaměstnanec opět přesměrován na stránku s dotazem, zda chce v návštěvě webové stránky pokračovat. Poté, co zaměstnanec překročí zaměstnavatelem stanovený limit, bude přesměrován na stránku s informací, že překročil denní kvótu pro používání webu. Čas, který zaměstnanec stráví na webových stránkách, které nesouvisí s prací, se zaznamenává a je k dispozici zaměstnavateli (Glassman et al., 2015).

Stejně jako tomu bylo u monitorovacích systémů, i v tomto případě zaměstnanci mají pocit, že jsou zaměstnavatelem neustále sledováni. To má za následek snížení pracovní spokojenosti zaměstnanců (Urbaczewski & Jessup, 2002).

Vzdělávání a informování zaměstnanců

Žádné metody omezující používání internetu pro osobní účely nemohou účinně fungovat bez toho, aniž by byly řádně řízeny a vysvětleny zaměstnancům. Efektivní vzdělávací program zaměstnancům může pomoci zvýšit povědomí o používání internetu na pracovišti a také osvětlit, jaké nepříznivé důsledky zneužívání internetu na pracovišti má (Chen et al., 2008). Povědomí o negativních důsledcích svého chování (např. vědomí toho, že nezvládám svou práci včas) snižuje sílu návyku. Určitou míru sebekontroly zaměstnanců lze obnovit tím, že je na školení seznámíme s negativními důsledky, kterými mohou být například nedodržené termíny nebo negativní zpětná vazba od nadřízených zaměstnanců (Vitak et al., 2011).

Hadlington a Parsons (2017) jsou toho názoru, že organizace by měly jako preventivní opatření proti cyberloafingu implementovat efektivní vzdělávání o informační bezpečnosti a zásadách pro používání internetu. Například oproti monitorovacím systémům se jedná o nákladově efektivnější opatření a zaměstnanci si mohou posílit dovednost rozpoznat, že jejich užívání internetu je již nadlimitní a bylo by vhodné vyhledat léčbu. Sampat a Basu (2017) uvádí, že školení by mohlo pomoci zaměstnance od cyberloafingu odradit.

Sankcionování zaměstnanců při nedodržování zásad

Sankce, příp. disciplinární řízení, nejsou samy o sobě opatřením, ale jsou nutnou komponentou opatření – bez této komponenty jsou opatření v podstatě bezvýznamná. Sankce zaměstnancům mohou být udělovány třemi způsoby. První možností je nulová tolerance, což znamená, že se zaměstnancem bude ukončen poměr v okamžiku, kdy poruší zásady. Druhá varianta jsou tzv. vícestupňové systémy, kdy se sankce za porušování zásad zvyšují v případě opakovaných přestupků proti pravidlům (Henle et al., 2009; Young & Case, 2004). Poslední možností je situace, kdy o sankcích za určité porušení pravidel rozhoduje nadřízený zaměstnanec a každý případ může mít své jedinečné řešení (Welebir & Kleiner, 2005; Stewart, 2000). Některé organizace také nabízí možnost se proti rozhodnutí odvolat (Henle et al., 2009).

Triandis (1980, in Woon & Pee, 2004) uvádí, že každý potenciální akt je jedincem vyhodnocován dle toho, zda jeho výsledky budou mít pro něj pozitivní či negativní hodnotu a také dle pravděpodobnosti, že k daným výsledkům dojde. Tato teorie je v souladu s expektační teorií a také s deterenční teorií. Vroom (1964, in Armstrong, 2007, 225) definuje expektaci jako „momentální přesvědčení, týkající se pravděpodobnosti, že po určitém činu bude následovat určitý výsledek".

Základním předpokladem deterenční teorie (teorie zastrašování) je, že pokud je trestné či delikventní chování potrestáno rychle, přísně a jistě, bude trest jedince od daného chování odrazovat (Beccaria, 1963, in Klenowski, Bell, & Dodson, 2010). Dle těchto teorií by měla organizací nastavená opatření zneužívání internetu pro osobní účely výrazně snížit (Backhouse & Dhillon, 1995, in Woon & Pee, 2004).

Lim a Teo (2005) uvádí, že je opravdu důležité, aby byly explicitně vymezeny zásady, které zaměstnancům umožní zjistit, jakou představu má organizace o přijatelné počítačové aktivitě. Rozhodně by neměla chybět informace o tom, jak dodržování zásad bude sledováno a také, jaké sankce zaměstnancům za nedodržování zásad hrozí. Zaměstnavatel by měl usilovat o to, aby se tyto informace dostaly ke všem zaměstnancům. Ač zavedení těchto zásad neznamená odstranění veškerých cyberloafingových činností, zaměstnanci díky zásadám budou rozumět tomu, jaký postoj k tomuto chování organizace zastává.

Z výzkumů, které zkoumaly vztah opatření upravujících cyberloafing a cyberloafingu vyplývá, že podstatné je, aby opatření, která jsou v organizaci zavedena, byla jasná a transparentní. Jedině taková opatření mohou být účinným způsobem kontroly cyberloafingu (Jandaghi et al., 2015). Jak poznamenávají Garrett a Danziger (2008b), omezování používání internetu pro osobní účely může sice být účinným odstrašujícím prostředkem proti cyberloafingu, nicméně výsledky ukazují, že tato opatření rovněž mohou způsobit to, že se sníží pracovní spokojenost a produktivita zaměstnanců.

Blanchard a Henle (2008) na základě svého výzkumu zastávají názor, že samotné vymezení zásad upravujících vhodné používání internetu a sankcí nebude mít na zaměstnance příliš velký vliv, protože zaměstnanci v případě přistižení budou tuto situaci dávat za vinu náhodě, nikoli svému chování, které bylo proti zásadám

organizace. Organizace by měly zavádět opatření jako např. monitorovací software, který je možné využít ke sledování e-mailové a internetové aktivity jedince. Takové formy opatření by odstranily přesvědčení zaměstnance o tom, že jejich přistižení bylo náhodné.

Opatření organizace by měla být vyvážená. Je na organizaci, které z možných typů opatření si zvolí. Ideální však je, pokud se podaří nastavit zásady používání internetu tak, aby byla v rovnováze svoboda a kontrola zaměstnanců (Lim, Teo, & Loo, 2002).

4.2.2. Vliv kolegů a nadřízených zaměstnanců

Domnívám se, že nikoho nepřekvapí, že na výskyt cyberloafingu u jedince má vliv to, jaký postoj mají k cyberloafingu kolegové a nadřízení a také, zda i oni cyberloafing provozují či nikoliv. Lim a Teo (2005) zjistili, že 88 % respondentů jejich výzkumu považuje za přijatelné používat počítač v pracovní době pro osobní účely, pokud vnímají, že ostatní zaměstnanci dělají totéž. Toto chování označují za normalizaci. Ugrin et al. (2007) uvádí, že pracovníci ve vedoucích pozicích vykonávají cyberloafing s větší pravděpodobností ve srovnání s ostatními zaměstnanci. Pokud je toto chování u vedoucích pracovníků pozorovatelné pro ostatní zaměstnance, mohlo by významným způsobem ovlivňovat také vykonávání cyberloafingu ostatních zaměstnanců.

Blanchard a Henle (2008) ve svém výzkumu dospěli k tomu, že zaměstnancem vnímané normy podporující cyberloafing jeho spolupracovníků a nadřízených mají vliv na výskyt méně závažného cyberloafingu u zaměstnance, avšak na závažnou formu cyberloafingu vliv nemají. Pokud se tedy zaměstnanci zapojují do závažných forem, jako je např. online gambling, navštěvování stránek pro dospělé nebo stahování hudby, jsou si vědomi toho, že by toto chování nebylo nadřízenými zaměstnanci ani kolegy schvalováno, a že je toto chování nevhodné. Rovněž výzkumy dalších autorů (Chang, & Cheung, 2001; Pee, Woon, & Kankanhalli, 2006) ukazují, že sociální faktory ovlivňují používání počítače pro nepracovní účely.

Tento vliv spolupracovníků a nadřízených pracovníků vysvětlují sociální teorie. Teorie zpracování sociálních informací říká, že chování zaměstnanců je do značné míry ovlivňováno hodnotami, normami a očekáváními, které převládají v pracovním prostředí (Salancik & Pfeffer, 1978, in Lim & Teo, 2005). Bandurova teorie sociálního učení, tzv. teorie imitačního učení, tvrdí, že jedinci se mimo jiné učí chovat také tím, že

pozorují chování druhých osob a důsledky, které z tohoto chování plynou (Bandura, 1977, 1986, in Nakonečný, 2009). Zaměstnanci, kteří získají z pracovního prostředí podněty, že určitá míra cyberloafingu a typy cyberloafingového chování jsou přípustné, si s větší pravděpodobností cyberloafingové chování normalizují a snadněji se tak cyberloafingu dopustí (Lim & Teo, 2005).

S kolegy na pracovišti také do jisté míry souvisí výzkum autorů Askew a Bucknera (2017), kteří se zabývali tím, jakou roli ve výskytu cyberloafingu hraje místo pracoviště zaměstnance. Výzkum zjistil, že pro výskyt cyberloafingu je zásadní viditelnost obrazovky počítače. Pokud zaměstnavatelé chtějí reduktovat cyberloafing, měli by zajistit, aby pracoviště byla navržena takovým způsobem, aby obrazovka počítače byla viditelná pro ostatní zaměstnance. Obrazovky počítačů by měly ideálně směřovat ke vstupu do kanceláře, nikoliv do zadní části kanceláře. Pokud je místem pracoviště kancelář typu open-space, pracoviště by měla být uspořádána tak, aby alespoň čas od času prošel kolem zaměstnanec, pro kterého bude obrazovka viditelná.

4.2.3. Pracovní charakteristiky

Studie menšího měřítka zjistily, že cyberloafing může mít pozitivní vliv díky tomu, že přináší úlevu od nudy, únavy nebo stresu, větší spokojenost nebo kreativitu a zotavení po náročné činnosti. Z toho vyplývá, že je pravděpodobné, že určité pracovní charakteristiky (jako je např. nuda, stres či únava) mohou vést k větší míře i frekvenci cyberloafingu (Vitak et al., 2011). D´Abate (2005) ve svém výzkumu zjistila, že stres, nuda a potřeba rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem jsou jedny z významných faktorů, které ovlivňují zapojování zaměstnanců do soukromých aktivit.

Nuda je duševní stav, který je vyvolaný jednotvárností podnětů, případně nedostatkem podnětů. Typické projevy jsou omrzelost, pocity zbytečnosti a ztraceného času, oslabení pozornosti, pasivita, pocity únavy a skleslá nálada (Hartl & Hartlová, 2010). Eastin, Glynn a Griffiths (2007) provedli výzkum, jehož výsledky naznačují, že čím vyšší míra nudy se u zaměstnance objevuje, tím vyšší bude jeho využívání informačních technologií pro osobní účely. Pokud je práce málo rozmanitá, monotónní, nebo pokud jsou na zaměstnance kladeny nízké nároky, je pravděpodobnost, že se zapojí do cyberloafingu vyšší (Blanchard & Henle, 2008; Eastin et al., 2007). Naopak, příliš vysoké požadavky zaměstnavatele mohou vést k riziku vyčerpání zaměstnance,

a to může mít rovněž za následek cyberloafing. V tomto případě by cyberloafing měl rekonvalescenční funkci (Van Doorn, 2011).

Stres můžeme definovat jako fyziologickou reakci organismu na určitou nadměrnou zátěž (Hartl & Hartlová, 2010). Pracovní stres nastává ve chvíli, kdy úkol, který má zaměstnanec splnit, převažuje jeho schopnost jej vykonat (Lambert, Hogan, & Tucker, 2009). Jak jsme uváděli výše, stres je dle výsledků výzkumu jedním z významných faktorů, který ovlivňuje to, že se zaměstnanec během pracovní doby zapojí do osobních aktivit, čímž může být i cyberloafing. Někteří autoři považují cyberloafing za copingovou[5] strategii, která zaměstnancům pomáhá zvládat stres a náročné situace na pracovišti (např. Lim & Chen, 2012; Reinecke, 2009).

[5] Coping je dle Hartla a Hartlové (2010, 77) *„schopnost člověka vyrovnat se odpovídajícím způsobem s nároky, které jsou na něj kladeny, příp. zvládat nadlimitní zátěže“.*

5. Důsledky cyberloafingu

Zatímco antecedenty cyberloafingu jsou již poměrně často zkoumanou oblastí, důsledky cyberloafingu se příliš vědeckých pracovníků nezabývá. Nízký počet výzkumů, které se věnují problematice důsledků, je překvapivý, protože pro praxi jsou důsledky velmi podstatné (Askew, 2012). Jednoduše řečeno, do té doby, dokud nebudou důsledky cyberloafingu dostatečně prozkoumány, nemůžeme zaměstnavatelům jednoznačně doporučit cyberloafing jakkoli omezovat. Ačkoliv chybí více empirických podkladů, spekulace o vlivu cyberloafingu na pracovní výkon jedince se objevují téměř ve všech článcích týkajících se tohoto tématu.

5.1. Vliv cyberloafingu na pracovní výkon

Jandaghi et al. (2015) uvádí 4 perspektivy na vliv cyberloafingu na pracovní výkon, které se objevují ve výsledcích výzkumných studií a literatuře:

1. **Všechny typy cyberloafingového chování mají za následek nižší pracovní výkon**

V tomto případě pracujeme s jednoduchou úvahou – čas, který zaměstnanec strávil cyberloafingem, mohl strávit vykonáváním své práce. Tedy čím vyšší míra cyberloafingu se u zaměstnance objevuje, tím nižší je pracovní výkon zaměstnance. (Barlow, Bean & Hott, 2003; Foster, 2001; Jandaghi et al., 2015). Zdroje, které mají tento pohled na cyberloafing, často upozorňují na finanční ztráty, které následkem cyberloafingu zaměstnanců zaměstnavatelé mají. Greenfield a Davis (2002) uvádí, že používání internetu pro osobní účely v pracovní době má jasné finanční následky, které jsou způsobené sníženou produktivitou a efektivitou zaměstnanců.

Firma Truconnexion (2. ledna 2019), která nabízí monitorovací služby, uvádí, že produktivita zaměstnanců je nejnižší v prosinci, kdy zaměstnanci svou pracovní dobu využívají k nákupu vánočních dárků, plánování zimní dovolené, ale i aktivitám jako je zábava na internetových webech, četba zpravodajských webových stránek, sledování multimédií a sociálních sítí. V období od 1. do 19. prosince 2018 byla míra zneužívání pracovního času u zaměstnanců, kteří jsou monitorováni firmou Truconnexion, celkem 108 minut. To je nárůst o 23 minut během pěti let. Pokud bychom pracovali s průměrnou hrubou měsíční mzdou dle analýzy Českého statistického úřadu (4. září

2018), zaměstnavatel by byl ztratný asi o 7 223 Kč za jednoho zaměstnance v tomto období.

2. Určité typy cyberloafingových aktivit mají za následek nižší pracovní výkon

Druhý pohled naznačuje, že na pracovní výkon mají vliv pouze některé cyberloafingové aktivity, případně, že některé ze cyberloafingových aktivit mají škodlivější dopad než ostatní (Jandaghi et al., 2015). Lim a Chen (2012) ve svém výzkumu zjistili, že odpovídání na e-maily, tedy aktivita spadající do sociálně orientovaného cyberloafingu, má negativní vliv na produktivitu. Důvodem je fakt, že sociálně orientované cyberloafingové aktivity vyžadují od zaměstnance více času, energie a kognitivních zdrojů. To souvisí s tím, že tyto aktivity vedou k většímu rozptýlení zaměstnance, který se následkem toho obtížněji vrací k pracovní činnosti, kterou předtím vykonával. Autoři však upozorňují, že nesociálně orientované aktivity, např. brouzdání po internetu, mají pozitivní vliv. Brouzdání po internetu a tomu podobné cyberloafingové aktivity působí jako copingové strategie pro zvládání negativních pracovních zkušeností a stresu (Jandaghi et al., 2015; Lim & Chen, 2012). Ramayah (2010) ve své výzkumné studii zjistil, že tři ze čtyř cyberloafingových aktivit jsou významnými prediktory pracovní neefektivnosti. Jednalo se o aktivity: nakupování na internetu, stahování souborů pro osobní účely a vyhledávání informací pro osobní účely. Překvapivě však výsledky neprokázaly pozitivní vztah k neefektivnosti u osobní komunikace. Tyto výzkumy tedy naznačují, že různé cyberloafingové aktivity budou mít pravděpodobně různý vliv na pracovní výkon zaměstnanců. Výsledky o tom, které aktivity budou mít vyšší dopad a které nižší, však prozatím nejsou jednotné.

3. Cyberloafing může zvyšovat produktivitu práce

Tato perspektiva nazírá na cyberloafing pozitivněji. Cyberloafing je vnímán jako chování, které poskytuje úlevu mezi náročnými pracovními činnostmi a následkem toho zvyšuje produktivitu zaměstnance. To funguje na principu zotavení, kdy vyčerpané kognitivní zdroje jsou následkem cyberloafingu obnovovány. Předpokládá se, že „cyberloafingová přestávka“ zvýší produktivitu takovým způsobem, že vynahradí čas, který zaměstnanec touto přestávkou ztratil (Jandaghi et al., 2015) Krátké časové úseky cyberloafingu v pracovní době působí jako prevence proti vyčerpání zaměstnance (Van Doorn, 2011). Oravec (2002) hovoří o tzv. online konstruktivním

odpočinku. Jedná se o přestávku nebo přestávky, kdy jedinci v pracovní době mohou využívat internet pro osobní účely, avšak jejich chování musí být v souladu s právními a technologickými opatřeními organizace. Těmito opatřeními rozumíme organizací stanovené limity obsahu cyberloafingových aktivit a načasování této přestávky či přestávek tak, aby nebyly pracovní procesy v organizaci zásadním způsobem narušeny. Jednou z možností využití těchto přestávek je např. hraní online her, které kromě zotavení po náročných pracovních činnostech může posilovat počítačové dovednosti využitelné v práci. O pozitivním vlivu hraní her na pracovišti mluví také Reinecke (2009), který ve svém výzkumu zjistil, že hraní her pomáhá snížit míru únavy. Ve výzkumu se také zjistilo, že zaměstnanci měli větší tendenci hrát hry v době, kdy prožívali vyšší míru zátěže. Samozřejmě, míra cyberloafingu musí být vždy taková, aby zaměstnanec zvládal plnit zadané pracovní úkoly.

4. Cyberloafing ovlivňuje pracovní výkon pouze v některých případech

Tato perspektiva je založena na myšlence, že zaměstnanci pro to, aby se mohli uchýlit k některé cyberloafingové aktivitě, musí vykonat určité množství práce či splnit dané pracovní úkoly. Do cyberloafingu se zapojují až v případě, kdy pro jeho vykonávání mají čas. Pokud by tomu tak bylo, neměl by existovat žádný vztah mezi cyberloafingem a výkonem. Cyberloafing by tak byl škodlivý pouze v případě, kdy by byl vykonáván nadbytečně a častý cyberloafing by vedl k negativním výkonům či nesplnění zadaných pracovních úkolů (Askew, 2012).

V literatuře můžeme nalézt největší podporu třetí perspektivy z výše uvedených – tedy podporu perspektivy, která na cyberloafing nahlíží jako na možný způsob zotavení se z pracovních úkolů s následkem zvýšení produktivity zaměstnance (Askew, 2012). S touto perspektivou nahlížení na cyberloafing jako na chování, které může zvýšit produktivitu, souvisí také teorie o inhibici touhy k určité aktivitě, která má za následek snížení pracovního výkonu. Tato teorie je založená na tom, že síla lidí je pouze omezená. Pokud zaměstnanci svou sílu investují do ovládání svých impulsů, které je vedou k používání internetu pro osobní účely, a toto ovládání impulsů by nikdy nebylo ani na chvilku přerušeno, mělo by to za následek to, že zaměstnanci by pro vykonávání své práce měli pouze omezené množství síly. Jejich výkon by byl snížen následkem nižší

schopnosti se soustředit a menší efektivitou. Tato teorie byla potvrzena také laboratorní studií, která proběhla na Kodaňské univerzitě. Účastníci studie byli rozděleni do dvou skupin, přičemž obě skupiny měly za úkol sledovat video a jejich cílem bylo spočítat míče, které minuly lidi na videu. Před tím, než bylo video spuštěno, bylo účastníkům řečeno, že pro rozptýlení je k dispozici jiné zábavné video. První skupina se na video mohla podívat, druhá skupina však měla k dispozici pouze odkaz, který nebylo možné otevřít a na video se tak podívat nemohli. Ve studii bylo zjištěno, že první skupina, která se dívala na zábavné video, měla výrazně lepší výkon než druhá skupina, která se na video podívat nemohla. Tento výsledek je výzkumnými pracovníky vysvětlován právě tím, že jedinci z druhé skupiny nemohli svou sílu plně věnovat svému výkonu, protože část této síly potřebovali pro inhibici své touhy po shlédnutí zábavného videa. Tato teorie je v souladu s Baumeisterovou hypotézou o vyčerpání ega (Surowiecki, 4. dubna 2011).

Ačkoliv je třetí perspektiva na důsledky cyberloafingu mezi autory nejpreferovanější, neexistuje dostatek výzkumů z reálného prostředí organizací, které by ji potvrdily (Askew, 2012).

5.2. Pozitivní důsledky cyberloafingu

5.2.1. Cyberloafing jako prostředek rozvoje a vzdělávání

Pokud zaměstnanci během pracovní doby například zjišťují na internetu, co je nového v jejich organizaci nebo se vzdělávají v oblasti, do které jejich organizace spadá, vyhledávají si vzdělávací kurzy, které by mohli navštívit, čtou si o aktuálních událostech atp., je cyberloafing nástrojem rozvoje a vzdělávání zaměstnanců. Důsledkem tedy v tomto případě je, že zaměstnanci jsou vzdělanější a informovanější, což může vést k větší efektivitě u zaměstnanců (Oravec, 2002). Toto chování může zvýšit produktivitu z hlediska množství vykonané práce, ale zejména z hlediska kvality (Anandarajan et al., 2004).

Belanger a Van Slyke (2002) podporují myšlenku, že cyberloafing může vést k učení zaměstnance, čímž může být cyberloafing pro organizaci užitečný. Uvádějí příklad, kdy před lety malá společnost zabývající se prodejem, implementovala do

počítačů svých zaměstnanců jednoduchý e-mailový systém, který měl vést ke zlepšení interní komunikace. Zaměstnanci po úvodním školení, které jim přiblížilo základy práce s e-mailem jako zasílání e-mailů, čtení e-mailů a odpovídání na příchozí e-maily, byli povzbuzováni k tomu, aby se systémem experimentovali. První e-maily zaměstnanců se tak týkaly pouze osobních záležitostí, jako např. zprávy o tom, kam zaměstnanci půjdou na oběd, zjišťování, kdo by chtěl objednat pizzu. Vedení společnosti tyto e-maily nemonitorovalo, pouze bylo zjištěno, že v pátek odpoledne přichází a odchází největší počet e-mailů.

Mnoho zaměstnavatelů by mohlo tyto aktivity již považovat za negativní, protože zaměstnanci zneužívají svou pracovní dobu a internet k vyřizování osobních záležitostí. Během těchto prvních týdnů používání však došlo k tomu, že zaměstnanci bez nutnosti dalšího školení začali využívat pokročilejší funkce e-mailu, např. dokázali připojovat k e-mailu soubory, vytvářet distribuční seznamy kontaktů a jiné. Následně, když vedení společnosti zavedlo pravidlo nutného používání e-mailu ke komunikaci mezi technickými pracovníky a prodavači, setkali se pouze s minimálním odporem zaměstnanců. Tato hladká implementace e-mailového systému byla důsledkem toho, že během prvních týdnů používání systému se zaměstnanci formou hry se systémem naučili velmi dobře pracovat a systém se stal běžnou záležitostí a běžným komunikačním prostředkem mezi zaměstnanci (Belanger & Van Slyke, 2002).

5.2.2. Kreativita

V dnešní době se můžeme setkat s tím, že zaměstnavatelé požadují, aby zaměstnanci byli kreativní. Oravec (2002) však upozorňuje na to, že zaměstnavatelé zároveň znemožňují zaměstnancům získávat nové úhly pohledu, protože omezují používání internetu v pracovní době pro osobní účely. Oravec (2002) tvrdí, že pokud zaměstnavatelé umožní zaměstnancům občasné „cyberloafingové přestávky“, může dojít ke zvýšení kreativy zaměstnanců. Také Anandarajan a Simmers (2005, in Ozler & Polat, 2012) uvádí, že cyberloafing může být inspirující a zvyšovat tak kreativitu zaměstnance. Derin a Gökçe (2016) ve svém výzkumu prokázali, že cyberloafing má pozitivní vliv na inovativní pracovní chování. Zdůrazňují, že cyberloafing by neměl být zcela eliminován a zaměstnavatelé by si měli být vědomi také pozitivní stránek cyberloafingu. Konkrétní cyberloafingové aktivity, které by vedly ke zvýšení kreativity, prozatím nebyly zjištěny (Van Doorn, 2011).

5.2.3. Pracovní spokojenost

Jak jsme uváděli výše, v kapitole o antecedentech cyberloafingu, pracovní spokojenost je v souvislosti se cyberloafingem zvláštním fenoménem, který bývá autory uváděn v kategorii antecedentů, ale také v kategorii důsledků cyberloafingu. V této části práce budeme popisovat výsledky výzkumů, které pracovní spokojenost považují za důsledek cyberloafingu.

Stanton (2002), který provedl výzkum o souvislosti používání internetu a vybraných pracovních postojů, zjistil, že zaměstnanci, u kterých se cyberloafingové chování objevuje častěji, mají obvykle vyšší pracovní spokojenost než zaměstnanci, kteří se cyberloafingu příliš nevěnují. Pokud tedy organizace zaměstnancům nabízí možnost využití internetu pro osobní účely, mohou tím zvýšit jejich pracovní spokojenost. Stanton (2002) ovšem upozorňuje na to, že stále chybí důkazy o příčinných souvislostech mezi těmito proměnnými. Woon a Pee (2004) ve svém výzkumu zjistili, že zaměstnanci, u kterých byla rozpoznána vysoká pracovní spokojenost, mají pozitivnější vztah ke zneužívání internetu pro osobní účely. V dodatečné studii bylo zjištěno, že tito zaměstnanci cyberloafing vnímají jako formu druhotného benefitu, který jim pomáhá zmírňovat stres, který v práci zažívají. Vysokou pracovní spokojenost si tedy můžeme vysvětlit tím, že cyberloafingové aktivity těmto zaměstnancům pomáhají zvládat situace nepohody v práci, kterými mohou být například stres nebo únava.

Garrett a Danziger (2008a) upozorňují na to, že pokud používání internetu pro osobní účely zvyšuje pracovní spokojenost, mohlo by také zvyšovat pravděpodobnost, že tito zaměstnanci zůstanou v organizaci zaměstnáni. Zaměstnavatelé by tak měli povolit určitou úroveň cyberloafingu u zaměstnanců, aby prohloubili závazek zaměstnance k organizaci, tj. míru identifikace zaměstnance s organizací, která se, pokud je silná, projevuje mimo jiné přáním zaměstnance v organizaci setrvat (Vaculík & Rozehnalová, 2015).

5.3. Negativní důsledky cyberloafingu

Nejčastěji bývá cyberloafing spojován s poklesem produktivity zaměstnanců, což vede k finančním ztrátám organizací. Dopadům cyberloafingu na produktivitu jsme se však již věnovali v předchozích řádcích. Další negativa, která cyberloafing může přinést, jsou bezpečnostní rizika a odpovědnost zaměstnavatele za chování jeho zaměstnanců na internetu. Zaměstnanci, kteří se zapojují do cyberloafingu, si možná ani neuvědomují, že organizaci vystavují nebezpečí (např. počítačovým virům) a také, že zaměstnavatel je odpovědný za jejich jednání (Lim, 2002).

5.3.1. Bezpečnostní rizika

Nebezpečné používání internetu pro osobní účely může pro organizaci znamenat velká rizika. Nelegální stahování softwaru nebo navštěvování nebezpečných webových stránek může vést k ohrožení informačních systémů nežádoucími počítačovými viry, spywary[6] a malwary[7] (Sampat & Basu, 2017). Tyto programy mohou prolomit zabezpečení informačních systémů organizace a získat tak citlivé informace, případně zničit webové stránky, nebo přetížit internetovou síť. Organizace by se také mohly nevědomě stát dalšími šiřiteli těchto útoků. Toto všechno může pro organizaci znamenat vysoké finanční ztráty (Sipior & Ward, 2002). Sampat a Basu (2017) doporučují, aby zaměstnavatelé při výběru vhodného kandidáta na pozici, která vyžaduje vysokou úroveň zabezpečení dat, zjišťovali náklonnost uchazeče k cyberloafingovému chování.

5.3.2. Odpovědnost zaměstnavatele za jednání zaměstnanců

Jak uvádí Oswalt, Elliott-Howard a Austin (2003), odpovědnost zaměstnavatele za jednání zaměstnance na internetu může být pro firmu větší hrozbou než bezpečnostní hrozby, jako například DoS útoky[8]. Příkladem může být americká společnost Chevron Corporation, která byla v roce 1995 nucena vyplatit přes dva miliony dolarů za

[6] Spyware je označení pro špionážní software, který využívá internetové stránky k odesílání dat z počítače či jiného zařízení bez vědomí jeho uživatele (Wikipedia, nedat.).
[7] Malware je program určený k poškození nebo vniknutí do počítačového systému. Toto označení zastřešuje počítačové viry, červy, trojské koně, spyware, vyděračský software a reklamní software (Wikipedia, nedat.).
[8] DoS útoky (*denial of service*) jsou jeden z možných typů útoku na internetové služby nebo stránky. Jejich cílem je cílovou službu znefunkčnit a znepřístupnit ostatním uživatelům. Útočník nemůže službu ovládnout, ale může ji zničit (Wikipedia, nedat.).

sexuální obtěžování žen a zasílání urážlivých vtipů, které byly zaslány z firemního e-mailu společnosti. Společnost nezveřejnila, zda byl zaměstnanec, příp. zaměstnanci, obviněni a potrestáni. Od tohoto případu má však společnost Chevron Corporation opatření, podle kterého všichni zaměstnanci musí povinně absolvovat školení o obtěžování (Lewin, 22. února 1995). Vždy se nemusí jednat o sexuální obtěžování. Setkat se můžeme také například s nelegálním stahováním internetového obsahu (hudba, filmy atp.), šířením rasistických nebo jiných urážlivých obsahů, šíření nepravdivých pomluv atd.

Dle občanského zákoníku (zákon č. 89/2012 Sb.) a zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.) je v určitých případech zaměstnavatel odpovědný za jednání svých zaměstnanců, a to nehledě na jeho zavinění. Kromě soukromoprávní odpovědnosti může být zaměstnavatel odpovědný za jednání zaměstnance také v trestněprávní rovině, a to mimo jiné v tom případě, pokud neprovede taková opatření, která mu jsou uložena právními předpisy, nebo která lze po něm spravedlivě požadovat na základě zákona č. 418/2011 Sb. (zákon o trestní odpovědnosti právnických osob a řízení proti nim). V praxi to znamená, že zaměstnavateli může být trestný čin přičítán a v trestním řízení může být kromě zaměstnance odsouzený také zaměstnavatel jako právnická osoba (Wolf, 3. června 2019).

Pro technické vybavení a firemní síť platí to samé, jako pro jakýkoli jiný majetek zaměstnavatele. Paragraf č. 316, zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.) říká, že zaměstnanci nemají právo bez souhlasu zaměstnavatele používat pro svou osobní potřebu pracovní ani výrobní prostředky zaměstnavatele, a to včetně výpočetní techniky a telekomunikačních zařízení. Zároveň zákoník práce umožňuje zaměstnavateli přiměřeným způsobem kontrolovat dodržování zákazu. Vyvinit se z trestní odpovědnosti se tak zaměstnavatel může v tom případě, že udělal všechna opatření, která byla možná, aby ke spáchání trestného činu nedošlo – tedy preventivními opatřeními. Řešením v tomto případě může být zavedení etických kodexů, *compliance* programů, monitorovacích systémů atd. Důležité je však dodržovat podmínky pro monitoring zaměstnanců, které jsou vymezeny zákonem (Wolf, 3. června 2019). O těch jsme psali v kapitole 4.2.1 Opatření organizace upravující používání internetu. Z toho vyplývá, že pokud zaměstnavatelé umožní zaměstnanci používat internet pro osobní účely, měli by dbát na důkladné vypracování předpisů,

které toto chování upravují. Jinak se vystavují riziku přičtení trestní odpovědnosti za jednání zaměstnance na internetu během svého výkonu práce. Nemluvě o tom, že takový případ může poškodit dobré jméno společnosti.

Vnitřní předpisy organizace by měly také upravovat mlčenlivost zaměstnanců týkající například osobních údajů, se kterými přijdou do kontaktu, případně pak mlčenlivost o dalších údajích, informacích a bezpečnostních opatřeních organizace. Může se jednat například o informace o finanční situaci zaměstnavatele, hospodářské situaci zaměstnavatele, plánech rozvoje, zabezpečení majetku, marketingových záměrech a inovacích atp. (Jansa, 18. listopadu 2013). Možnost cyberloafingu krádeže a zneužívání interních dat usnadňuje.

II. GENERACE Z

6. Definice pojmu generace

Pojem „generace“ je ve společnosti často skloňovaný, a to zřejmě i z toho důvodu, že s tímto termínem se setkáváme napříč různými obory. O generaci tak můžeme hovořit v sociologii, biologii, psychologii, literatuře (např. „Ztracená generace“ amerických spisovatelů), farmacii (např. generace antidepresiv), ale také v technických oborech (např. nové generace automobilů, fotoaparátů). Pojem generace je stěžejním pojmem této práce, proto je nezbytné pojem řádně definovat a také časově vymezit. Tomu se budeme věnovat v následujících odstavcích.

Slovo generace pochází z řeckého *genos*, v překladu rod (Jandourek, 2001). Jak jsme uváděli výše, pojem generace se využívá v mnoha různorodých oborech. To má za následek velké množství definic tohoto pojmu z perspektiv jednotlivých oborů. Vzhledem k povaze práce se zaměříme pouze na definice biologické, sociologické, demografické a psychologické. Hartl a Hartlová (2015) ve svém slovníku uvádí 3 definice pojmu generace. Z biologického hlediska generaci definují jako *„potomstvo rodičů žijící ve stejném čase“* (Hartl & Hartlová, 2015, 176). Sociologická perspektiva nazírá na generaci jako na *„průměrné období mezi narozením rodičů a narozením jejich dětí, které je kulturně podmíněné“*, psychologické hledisko pak pojmem generace označuje *„souhrn jedinců, kteří se narodili a vyrůstali spolu v téže době (generace beatníků, generace hippies aj.)“* (Hartl & Hartlová, 2015, 176).

Nahlížení na generaci se mění. Zatímco dříve byla generace definována z biologické perspektivy jako průměrný časový interval mezi narozením rodičů a narozením potomků, který se pohyboval v rozmezí 20-25 let, dnes můžeme tuto definici považovat za irelevantní. Dvě desetiletí jsou příliš širokým generačním rozpětím pro dnešní svět, kdy se jedinci mění velmi rychle v závislosti na produkci nových technologií, vyvíjejících se možnostech kariéry a studia a měnících se společenských hodnotách (McCrindle & Wolfinger, 2014). Také Jandourek (2001, 91) uvádí, že *„klasická doba trvání jedné generace uváděná dříve na 25-30 let se v moderní společnosti zkracuje“.* Navíc, pokud bychom dnes chtěli využít biologickou definici, muselo by být časové rozpětí jedné generace mnohem delší vzhledem k faktu, že průměrný věk matek prvorodiček je vyšší. Doba mezi narozením rodičů a narozením

jejich potomků se prodloužila v průměru ze dvou desetiletí na více než tři desetiletí (McCrindle & Wolfinger, 2014). Například v České republice byl v roce 1950 průměrný věk matky prvorodičky 23,8 let, v roce 2017 již 28,2 (Český statistický úřad, 23. listopadu 2018). V současné době jsou tedy generace vytyčovány spíše sociologicky, než biologicky (McCrindle & Wolfinger, 2014).

Urban (2017, 198) vymezuje z pohledu sociologie generaci jako *„velkou, sociálně diferencovanou skupinu osob spojených dobově podmíněným stylem myšlení a jednání a prožívajících podstatná období své socializace ve shodných historických a kulturních podmínkách".* Jandourek (2001, 91) definuje generaci jako *„seskupení příbuzných věkových skupin nebo ročníků, které prošly socializačním procesem v podobných historických a kulturních podmínkách".* Uznávaní odborníci a autoři generační teorie Strauss a Howe (1991) chápali generaci jako skupinu lidí, jejíž rozpětí se blíží jedné fázi života a jejíž hranice jsou pevně stanoveny tzv. kolektivní personou. Autoři kritizují definice, které jsou založené na průměrném věku mezi narozením rodičů a potomků. Tyto teorie by dle jejich názoru dávaly smysl, pokud by byly aplikovány v rámci jedné rodiny, ale nemohou být aplikovány na celou společnost. Rozhodli se proto svou teorii založit na životních fázích, které jsou:

- **Stáří** (66-87 let), kdy je ústřední rolí člověka předávání hodnot, supervize a mentoring.
- **Střední věk** (44-65 let), kdy je ústřední role člověka spatřována ve vedení, které se projevuje v oblasti rodičovství, učení, řízení institucí a využívání hodnot.
- **Mladá dospělost** (22-43 let), kdy jsou ústřední rolí aktivity jako např. práce, zakládání rodiny, zajišťování obživy, služby institucím a testování hodnot.
- **Mládí** (0-21 let), kdy je ústřední rolí závislost projevující se v růstu jedince, učení, akceptování ochrany a péče, vyhýbání se zranění a získávání hodnot.

Autoři však upozorňují na to, že rozpětí let je pouze přibližné, dle jejich slov by bylo naivní očekávat, že délka každé generace bude vždy 22 let nebo jiné přesné číslo (Strauss & Howe, 1991).

Termínem kolektivní persona je označována jedinečná biografie generace, která odlišuje generaci od ostatních jako soudržnou skupinu. Tato persona zahrnuje sdílení

stejné historie – jedinci byli ovlivněni shodnými společenskými trendy a klíčovými historickými událostmi, které je potkaly ve stejné fázi života. Jedná se o součet atributů, které utváří kolektivní postoje generace k rodinnému životu, sexuálním rolím, institucím, politice, náboženství, životnímu stylu a budoucnosti. Mezi jednotlivými generacemi může být tato kolektivní persona v rozporu či v souladu, může být navzájem přitažlivá či odpudivá (Strauss & Howe, 1991).

McCrindle a Wolfinger (2014) kritizují Strauss-Howe generační teorii z toho důvodu, že délka a náplň jednotlivých životních fází se značně změnila. Tito autoři generaci definují jako kohortu lidí, kteří jsou narozeni v určitém časovém rozpětí (přibližně 15 let), sdílí srovnatelnou věkovou a životní fázi života, a kteří jsou ovlivněni shodnými událostmi, trendy a vývojem. Každá generace je zásadním způsobem ovlivněna vlivy, jakými jsou například hudba, filmy, politika a samozřejmě již zmíněné významné události daného období (Kotler & Keller, 2007).

V demografii se jednotlivé generace označují jako kohorty. Pro kohorty je typické, že sdílejí shodné hlavní politické, kulturní a ekonomické zkušenosti. Rovněž zastávají velmi podobné názory a hodnoty. Důležité je zmínit, že jednotlivé kohorty od sebe nejsou separované. Jsou sice odlišné, ale vzájemně se ovlivňují. To dokazuje příklad z Ameriky, kde mnoho zástupců generace Y žije ve společné domácnosti se svými rodiči z generace Baby boomers. Následkem společného soužití byli rodiče tak ovlivněni svými potomky, že začali projevovat stejné chování jako oni – začali si kupovat stejné výrobky, společně se svými dětmi sledovali reality show určenou pro mladší generaci. Tento jev byl demografy nazván jako „*boom-boom effect*“[9] (Kotler & Keller, 2007).

[9] Jedná se o termín, který vznikl spojením slov *Baby boomers* a *Echo boomers*, což je jiné označení pro generaci Y (Kotler & Keller, 2007).

7. Časové vymezení jednotlivých generací

Stejně jako nejsou jednotné definice, nenalezneme shodu ani v časovém vymezení[10] jednotlivých generací. Z důvodu větší přehlednosti uvádíme pouze vymezení generací, které mají své zástupce na trhu práce (generace Baby Boomers, X, Y a Z) a z téhož důvodu data přinášíme ve formě tabulek. První tabulka (tab. č. 7) ukazuje rozdílné časové vymezení generací Baby Boomers, X a Y, následující tabulka (tab. č. 8) se soustředí pouze na rozdílná časová vymezení generace Z.

Tabulka 7 *Časové vymezení generací Baby Boomers, X a Y*

Autor/autoři časového vymezení	Baby Boomers	Generace X	Generace Y
Howe & Strauss (2000, in Reeves & Oh, 2008)	1943-1960	1961-1981	1982-2000
Lancaster & Stillman (2002, in Reeves & Oh, 2008)	1946-1964	1965-1980	1981-1999
Martin & Tulgan (2006)	1946-1964	1965-1977	1978-1989
Oblinger & Oblinger (2005)	1946-1964	1965-1982	1982-1991
Tapscott (2009)	1946-1964	1965-1976	1977-1997
Zemke, Raines, & Filipczak (2000, in Reeves & Oh, 2008)	1943-1960	1960-1980	1980-1999
McCrindle & Wolfinger (2014)	1946-1964	1965-1979	1980-1994
Bencsik, **Horváth-Csikós & Juhász** (2016)	1946-1960	1960-1980	1980-1995
Bejtkovský (2016)	1946-1964	1965-1976	1977-1995

Tabulka 8 *Časové vymezení generace Z*

Autor/autoři časového vymezení	Generace Z
Howe & Strauss (2000, in Reeves & Oh, 2008)	2001-?
Lancaster & Stillman (2002, in Reeves & Oh, 2008)	2000-?
Martin & Tulgan (2006)	1990-?
Oblinger & Oblinger (2005)	1992-?
Tapscott (2009)	1998 – současnost
Zemke et al. (2000, in Reeves & Oh, 2008)	2000-?
McCrindle & Wolfinger (2014)	1995-2009
Turner (2015)	1995-2010

[10] Časové vymezení odpovídá rokům, ve kterých se příslušníci dané generace narodili.

Bencsik et al. (2016)	1995-2010
Tysiac (1. srpna 2017)	1995-2012
Bejtkovský (2016)	1996 – současnost

Jak jsme již dříve zmiňovali, z obsahu tabulek je zřejmé, že neexistuje jednoznačná shoda v časovém vymezení jednotlivých generací mezi autory. Zároveň je však nutné podotknout, že někteří autoři se v datování shodují, nebo se datování liší pouze v řádech několika málo let. Při rešerši literatury je možné si povšimnout, že autoři časové rozpětí jednotlivých generací mění. To jen potvrzuje fakt, že zařadit jednotlivé generace do přesného časového rozpětí je velmi náročné, ne-li nemožné.

Tabulka (tab. 8) týkající se vymezení generace Z obsahuje neúplná data – chybí horní hranice časového ohraničení generace Z. Důvodem je stáří výzkumů nebo absence zájmu autorů o generaci Z v rámci daného výzkumu. Problematika generace Z je poměrně nové téma, které však do povědomí vědeckých pracovníků stále více proniká a těší se oblibě. Další časové vymezení této generace a nové informace o této generaci tak pravděpodobně můžeme v blízké době očekávat.

8. Charakteristiky generace Z

Generace Z má jako každá generace svá specifika. Některé charakteristiky se shodují s generací Y, avšak v některých se významně liší. V současné době není příliš mnoho výzkumů, které by se touto generací již stihly zabývat, nicméně je zřejmé, že se toto téma začíná otevírat, a to především v oblasti HR a marketingu. V následujících řádcích se snažíme shrnout nejpodstatnější charakteristiky generace Z z vybraných výzkumů, které byly doposud provedeny.

Jak jsme se již zmiňovali v předchozí kapitole, jednotné časové vymezení jednotlivých generací neexistuje. Začátek této generace bývá datován v rozmezí let 1990-2001. McCrindle a Wolfinger (2014) za začátek této generace považují rok 1995 vzhledem k tomu, že v Austrálii, odkud pochází, vzrostla porodnost. Zároveň poukazují na to, že rok 2000 bývá často označován za rok nové generace hlavně z marketingových důvodů, ale pro zvolení tohoto roku jako roku začátku generace Z neexistuje žádné sociologické ani demografické opodstatnění. V České republice byla porodnost v roce 1995 také vyšší než v roce 2000 (Český statistický úřad, 16. května 2019). Rovněž agentura Ipsos (březen, 2018), která provedla studii na reprezentativním vzorku generace Z v České republice, za počátek generace Z zvolila rok 1995. Na světě jsou asi 2 miliardy jedinců patřících do generace Z (McCrindle & Wolfinger, 2014), v České republice je to asi 1,4 milionu obyvatel[11], tedy asi 13 % z celkové české populace (Český statistický úřad, 30. dubna 2019).

Pro vytvoření celkové představy o generaci Z, bychom rádi zmínili několik informací o významných událostech v době, do které se jedinci generace Z narodili a ve které vyrůstali. Celosvětová populace, včetně jedinců generace Z, byla v roce 2001 ovlivněna sérií teroristických útoků, které proběhly 11. září 2001 ve Spojených státech amerických a jejichž důsledkem bylo započetí „války s terorismem". Další celosvětovou událostí, která zasáhla kromě jiných generací také generaci Z byla celosvětová ekonomická krize (Kutarňová, 31. května 2018; Sladek & Grabinger, nedat.; Česko v datech, 21. 8. 2018). Ta se projevila i v České republice přibližně v rozmezí let 2008-2015 (Holanová, 9. února 2016). Teroristické útoky, které vyvolaly nepokoj ve světě,

[11] V České republice žilo k 31. 12. 2018 celkem 1 406 646 ve věku 9-23 let, což je věk, který odpovídá časovému vymezení generace Z dle McCrindla a Wolfinger (2014).

ovlivnily generaci Z k větší opatrnosti a nezaujatosti (Happen Group Ltd., 2014). Celosvětová finanční krize vedla k tomu, že generace Z je finančně opatrnější a domnívá se, že mít práci s dostatečným příjmem není samozřejmé (Sladek & Grabinger, nedat.; Kutarňová, 31. května 2018). Na české zástupce generace Z měl jistě také vliv vstup České republiky do Evropské unie v roce 2004. Nejvýznamnějšími benefity vstupu do Evropské unie pro jedince této generace je jistě rozšíření možností zahraničního studia a možností uplatnění se na evropském trhu práce.

Společnost Deloitte (nedat.) provedla studii s názvem Deloitte Global Millenial Survey 2019, které se zúčastnilo 13 000 mileniálů, ale také přes 3 000 respondentů z generace Z. Respondenti pocházeli z 10 zemí světa (z Austrálie, Kanady, Číny, Francie, Německa, Indie, Itálie, Japonska, Velké Británie a Spojených států amerických). Studie se respondentů ptala například na to, jaké jsou dle jejich názoru největší hrozby pro společnost. Ukázalo se, že generace Z i generace Y jsou méně optimističtější než předchozí generace. Generace Z za největší hrozbu považuje klimatické změny, ochranu životního prostředí a přírodní katastrofy (29 %), následuje terorismus (19 %) a nezaměstnanost (19 %). Také generace Y považuje klimatické změny, ochranu životního prostředí a přírodní katastrofy (29 %) za největší hrozbu pro společnost. Nicméně za druhou nejvýznamnější hrozbu nepovažuje terorismus jako generace Z, ale nerovnost v příjmech a rozdělení bohatství (22 %). U generace Z se objevuje poprvé také obava, že budou obětí online podvodů či krádeže identity. Srovnání 7 největších hrozeb pro společnost dle generací Y a Z uvádíme v tabulce č. 9.

Tabulka 9 *Největší hrozby pro společnost dle zástupců generací Y a Z (Deloitte, nedat.)*

Generace Y		Generace Z	
Klimatické změny, ochrana životního prostředí, přírodní katastrofy	29 %	Klimatické změny, ochrana životního prostředí, přírodní katastrofy	29 %
Nerovnost příjmů a distribuce bohatství	22 %	Terorismus	19 %
Nezaměstnanost	21 %	Nezaměstnanost	19 %
Kriminalita a osobní bezpečnost	20 %	Nerovnost příjmů a distribuce bohatství	17 %
Korupce mezi podnikateli a politiky	20 %	Rozmanitost, rovnost příležitostí a diskriminace na základě osobnostních vlastností	17 %
Terorismus	19 %	Kriminalita a osobní bezpečnost	16 %
Politická nestabilita, války, konflikty mezi zeměmi	18 %	Vzdělání, dovednosti a školení	16 %

Studie společnosti Deloitte (nedat.) také zjistila, že generace Z i generace Y jsou generace nedůvěřivé k tradičním institucím a mají poměrně negativní názory na politiky, kteří jsou vládními činiteli. Oproti předchozím generacím se také tyto dvě liší svými životními prioritami. Na rozdíl od generací předešlých, které si kladly za cíl především vydělávat hodně peněz, koupit si dům, založit rodinu a další podobné tradiční cíle značící úspěch. U generace Z a Y tyto tradiční cíle převýšilo cestování, které je prioritou pro 57 % respondentů této studie. Pět hlavních priorit generací Z a Y uvádíme v tabulce č. 10.

Tabulka 10 *Hlavní životní priority generací Z a Y (Deloitte, nedat.)*

Generace Y		Generace Z	
Vidět celý svět, cestovat	57 %	Vidět celý svět, cestovat	57 %
Mít vysokou mzdu, být bohatý	52 %	Mít vysokou mzdu, být bohatý	56 %
Koupit si svůj vlastní dům	49 %	Koupit si svůj vlastní dům	52 %
Mít pozitivní vliv na komunitu/společnost	46 %	Mít pozitivní vliv na komunitu/společnost	47 %
Mít děti, založit rodinu	39 %	Mít děti, založit rodinu	45 %

Rodinné prostředí a výchova generace Z

Shodně jako generace X a Y byly ovlivněné změnou konceptu rodiny, kdy byl zaznamenán výrazný vzestup žen ve vzdělanosti a následném zapojení se do pracovního procesu, také generace Z byla ovlivněna vývojem konceptu rodiny. Děti

spadající do generace Z byly vychovávány v rodinném prostředí, kde se otcové výrazným způsobem zapojují do péče o ně a také o domácnost. Zvýšil se počet otců, kteří místo žen nastupují na rodičovskou dovolenou a přebírají celou péči o potomky. Koncept rodiny se mění nejen díky větší péči otců. Rodiny jsou stále více rozmanitější díky narůstajícímu počtu rozvodů, množství rodin tvořených homosexuálními partnery a dalším alternativním formám rodinného soužití (Sladek & Grabinger, nedat.).

Jedinci generace Z jsou také první generací, která je tvořena potomky tří generací, konkrétně generací Baby Boomers, X a Y. Většina rodičů jedinců generace Z však spadá do generace X. Generace X byla generací, která prožila několik recesí, byla zasažena dluhy a sledovala, jak je zasažena dluhy také mladší generace Y. Rodiče z generace X tak své potomky z generace Z vychovávají k realismu, vyvozování vlastních závěrů (Sladek & Grabinger, nedat.). Generace Z je tak oproti předchozím generacím individuálnější, je u ní patrný odklon od uniformity a touze po unikátnosti (Kutarňová, 31. května 2018).

Specifika vzdělávání generace Z

Většina jedinců z generace Z stále navštěvuje školy (základní, střední i vysoké), ale někteří z nich již mají za sebou první pracovní zkušenosti. Generace Z je generací, která bude formálně nejvzdělanější generací ze všech, protože stráví v roli žáků a studentů nejdelší dobu v porovnání s generacemi předešlými. Vzdělanost populace celosvětově narůstá a stejně je tomu také v České republice. Jak uvádí měsíčník Českého statistického úřadu (Kleňhová, 2016, 32): *„mezi starší generací je 15 % terciárně vzdělaných, zatímco u mladé generace jde již o 30 %“*.

Ukazuje se, že generace Z má ke vzdělávání jiný přístup oproti předchozí generaci Y. Generace Z klade na formální vzdělávání velký důraz: 67 % jedinců z generace Z uvedlo, že vysoká škola je důležitým odrazovým můstkem pro to, aby byli v budoucnu úspěšní, zatímco z generace Y to bylo jen 61 %. To, že jedinci mohou mít obohacující kariéru bez toho, aniž by museli chodit na vysokou školu, si myslí pouze 25 % jedinců generace Z, z generace Y to bylo 40 %.

Změny jsou patrné také v preferenci vzdělávacích prostředků. Nejpreferovanějším prostředkem učení je pro generaci Z YouTube[12] (59 %), následují skupinové aktivity (57 %), poté učení pomocí aplikací nebo interaktivních her (47 %) a tištěné knihy (47 %) (Pearson, 2018). Preference YouTube je v souladu s informací, že zástupci generace Z se od předchozích generací odlišují tím, že preferují vizuální způsob učení (Sladek & Grabinger, nedat.). Tato generace je také vyučována jiným způsobem než generace předchozí. Výuka se změnila z pouhého předávání informací směrem od vyučujícího k žákům a studentům na interaktivní formu vyučování (McCrindle & Wolfinger, 2014). Interaktivní výukou chápeme metodu vyučování, která žákům nabízí zábavnější a méně stereotypní formu výuky. Její nejpodstatnější charakteristikou je rozdělení veškeré aktivity mezi žáky a učitele, jejichž vztah je založený na partnerství a vzájemné spolupráci. Zapojení žáků do celého procesu učení jim umožňuje zasahovat do podoby a průběhu procesu výuky (Kafková, 2010).

Nezřídka bývají ve výuce používány moderní informační technologie. V České republice v letech 2009-2012 proběhl projekt VZDĚLÁNÍ21, který měl za cíl nalézt efektivní cesty pro zapojení moderních technologií do výuky na základních školách, a také zdokumentovat jejich reálný přínos pro žáky i učitele. Na průběžném sledování a následném vyhodnocování projektu se podílela Pedagogická fakulta Univerzity Karlovy. Zjištěno bylo například, že využití moderních informačních technologií ve výuce vede k interaktivitě žáků a jejich aktivní činnosti, pomáhají k hlubšímu porozumění látky a rozvíjení tvořivosti. Ukazuje se, že žáci dosahují lepších výsledků. Klíčovou roli má však stále učitel a jeho způsob výuky, vztah se třídou a třídní klima. Prozatím se jeví, že digitální technologie jsou pro učitele zvýšenou zátěží. Navíc prozatím není k dispozici dostatek kvalitních interaktivních výukových materiálů (Fraus, nedat.).

Generace Z se ptá po smyslu, zajímá je, proč mají danou činnost provádět právě tímto způsobem, k čemu je daná činnost či znalost dobrá. Zástupci této generace jsou si zvyklí cokoliv, co neví, zjistit na Google[13]. Ačkoliv nasává tato generace enormní

[12] YouTube je největší internetový server pro sdílení videosouborů, který umožňuje svým uživatelům nahrát, zhlídnout, hodnotit a komentovat jednotlivá videa (Wikipedia, nedat.).
[13] Google je americká společnost, která provozuje nejpoužívanější internetový vyhledávač na světě (Wikipedia, nedat.).

množství obsahu zejm. z internetových zdrojů, dokáže tyto informace velmi dobře filtrovat. (Kutarňová, 31. května 2018).

Specifika generace Z v oblasti financí a nákupu zboží

U generace Z, ale také již u předešlé generace Y, se začínáme setkávat s odklonem od konzumního způsobu života. Tyto generace před nákupem zboží přemýšlí o dopadu daného produktu či firmy na společnost a životní prostředí. Na tento odlišný způsob života mladších generací začínají reagovat také některé firmy, které začínají vyvíjet nové či obměňovat nevhodné produkty a služby za takové, které mají pozitivní dopady na společnost i životní prostředí (Deloitte, nedat.). O generaci Z se hovoří jako o finančně uvědomělé generaci. To je nejspíše způsobeno vlivem celosvětové ekonomické krize, která postihla i Českou republiku přibližně v letech 2008-2015 (Holanová, 8. února 2016).

Jedinci z této generace sledovali během svého dětství a dospívání rodiče a známé, kteří se snažili najít práci, byli postihnuti exekucí a dluhy. Zástupci generace Z jsou opatrní v oblasti hospodaření se svými financemi. Před nákupem si čtou recenze, produkt si předem vyzkouší, na internetu vyhledávají nejlepší nabídky produktů z hlediska kvality i ceny a zvažují výhody a nevýhody daného nákupu (Sladek & Grabinger, nedat.). Pro jedince z generace Z je také po nákupu automatické napsat recenzi o daném produktu či službě, na rozdíl od předchozí generace, která může cítit ostych recenzi napsat (Ipsos, 19. prosince 2017). V roli zákazníka si jedinci generace Z ideálně přejí vše nakoupit, ovládat a zaplatit mobilním telefonem (Kutarňová, 31. května 2018).

Sociální sítě a technologie

Generace Z bývá také označována jako „digital natives“, což v překladu do českého jazyka znamená něco jako „digitální domorodci“. Toto označení si vysloužila z toho důvodu, že si málokdo z této generace pamatuje svět, kdy neexistoval internet, případně chytré mobilní telefony. To je také odlišuje od předchozí generace Y, která si svět bez internetu i mobilních telefonů dobře pamatuje. Generace Z považuje připojení k internetu za samozřejmost, bez které si již život nedokáže představit. Tito jedinci nerozlišují mezi online a offline světem, tyto světy jsou pro ně pouze dvě stránky téže mince (Kutarňová, 31. května 2018).

Internet se v českých domácnostech začal objevovat přibližně od roku 2001, tj. v roce, kdy nejstarším zástupcům generace Z bylo 6 let. Internet se do českých domácností rozšiřoval velmi rychle, v roce 2007 již internet měla asi polovina rodin s dětmi a v roce 2012 téměř 90 % (Český statistický úřad, nedat., in Česká manažerská asociace, Ipsos, březen, 2018). V současné době je trendem neustále rostoucí přístup k internetu prostřednictvím mobilních telefonů a tabletů. 27 % ze všech *pageviews*[14], které naměřil výzkumný projekt NetMonitor (2017), bylo provedeno z mobilních telefonů či tabletů. Z věkové kategorie 10-24 let (tj. část generace Z) internet využívá celkem 95 % jedinců. U mladších uživatelů (15-34 let) je jasně prokazatelná převaha využívání mobilní platformy pro připojení se k internetu (NetMonitor, 2017). Vzhledem k tomu, že jedinci z generace Z jsou s technologiemi v kontaktu od narození či útlého dětství, považují se za technologicky nejgramotnější generaci. Technologie využívají intuitivně a automaticky (Happen Group Ltd., 2014).

Již nedílnou součástí života jedinců generace Z jsou sociální sítě. Zástupci této generace jsou schopni být připojeni k internetu non-stop pomocí chytrých mobilních telefonů, tabletů a neomezených WiFi sítí[15] (Jankins, 19. července 2017). Společnost Wikia (2013, in PR Newswire, 2013) provedla ve spolupráci se společností Ipsos MediaCT online výzkum jedinců v rozmezí věku 13-18 let, kteří spadají do generace Z a jsou obyvateli Spojených států amerických. Zúčastnilo se celkem více než 1 200 respondentů. Výzkum zjistil, že 100 % jedinců, kteří se výzkumu zúčastnili, je připojeno k internetu na více než jednu hodinu denně a z toho 46 % je připojeno více než 10 hodin denně. 25 % jedinců je k internetu aktivně připojeno do pěti minut po probuzení. Výzkum Pew Research Center (Anderson, M., & Jiang, J., 31. května 2018), který zkoumal vztah dospívajících amerických jedinců a používání technologií, zjistil, že nejpopulárnějšími sociálními platformami jsou YouTube (85 %), Instagram (72 %) a Snapchat (69 %). Následují Facebook (51 %), Twitter[16] (32 %), Tumblr[17] (9 %) a Reddit[18] (7 %). Agentura Ipsos (březen, 2018) uvádí, že většina českých zástupců

[14] Pageview je jedno zobrazení internetové stránky (Wikipedia, nedat.).
[15] Wi-Fi je pojem označující bezdrátovou komunikaci v počítačových sítích (Wikipedia, nedat.).
[16] Twitter je sociální síť umožňující uživatelům posílat příspěvky v maximální délce 280 znaků, tzv. tweety, a číst příspěvky ostatních uživatelů (Wikipedia, nedat.).
[17] Tumblr je sociální síť zaměřená na tzv. microblogging – umožňuje uživatelům zveřejňovat multimédia či další sociální obsah na svém blogu v omezeném rozsahu jednoho příspěvku.
[18] Reddit je sociální síť založená na principu zveřejňování obsahu uživateli, které je následně hodnocen pomocí hlasování a diskuze (Wikipeda, nedat.).

generace Z tráví sledováním online videí více než tři hodiny denně. Jedinci oproti generaci Y, která YouTube vnímala spíše jako archiv videí, vnímá YouTube jako další sociální síť (Kutarňová, 31. května 2018). Ačkoliv tráví tato generace na sociálních sítích více času než generace předchozí (Sanalan & Taslibeyaz, 2019), ukazuje se, že na rozdíl od nich si na těchto sítích umí lépe chránit své soukromí (Ipsos, březen, 2018).

Díky připojení k internetu a sociálním sítím se generace Z stala generací globální. U předchozích generací jsme se mohli setkávat s tím, že globální byla hudba, filmy a celebrity. Nyní jsou díky technologiím globální i další oblasti, např. móda, potraviny, online zábava a sociální trendy. Jedinci napříč státy patřící do generace Z budou s velkou pravděpodobností znát stejná virální videa na YouTube a tzv. *memes*[19] (McCrindle & Wolfinger, 2014).

Deloitte (nedat.) přináší zajímavá zjištění – většina respondentů výzkumu z generace Z (63 %) se domnívá, že by se cítili fyzicky lépe, pokud by trávili méně času na sociálních sítích a také by byli šťastnější (59 %). Více než polovina respondentů (54 %) si myslí, že sociální sítě jsou více ke škodě než k užitku, a 38 % z nich by sociální sítě nejraději přestalo zcela využívat.

[19] Meme, neboli internetový mem, je pojem označující myšlenkový koncept, jenž se šíří prostřednictvím internetu. Mem může mít formu obrázků, slov, odkazů, webových stránek atp. (Wikipedia, nedat.).

9. Charakteristiky generace Z v pracovním prostředí

Jak jsme uvedli výše, generace Z je nejmladší generací na trhu práce. V současné době je v České republice necelých 300 tisíc ekonomicky aktivních obyvatel ve věku 15-24 let, což tvoří asi 3 % z celkového počtu ekonomicky aktivních obyvatel České republiky (Český statistický úřad, 30. září 2019).

Generace Z je generace podnikavá, je to generace s touhou propojovat lidi a toužící po flexibilitě a prostoru, kde může uplatnit své nápady. To je důvodem, proč – na rozdíl od předchozích generací, které preferovaly jistoty zaměstnání u korporátních firem – se tato generace práci v korporátních firmách spíše vyhýbá. Jedinci patřící do generace Z nechtějí být v roli klasických zaměstnanců a podřízených. Své zaměstnání si nepředstavují jako pouhé plnění úkolů bez možnosti zasáhnout do jejich průběhu, nechtějí osm hodin vykonávat rutinní práci. I přesto, že se jedná o velmi mladé zaměstnance, přejí si ve své práci najít především smysl (Kutarňová, 31. května 2018).

Personální agentura Grafton recruitment (2019) provedla generační výzkum českých generací Y a Z a zajímala se o to, co je pro tyto dvě generace důležité v práci. Bylo zjištěno, že 70 % zástupců generace Z, kteří se zúčastnili tohoto výzkumu, by preferovalo být zaměstnán před tím pracovat „na volné noze“. Toto zjištění nekoresponduje s popisem generace Z jako generace, která se nechce vázat. Je však třeba dodat, že oproti předchozí generaci Y se procento jedinců, jenž by preferovali být zaměstnanci oproti tomu pracovat na vlastní účet, snížilo – přes 80 % jedinců generace Y uvedlo, že preferuje být zaměstnancem. Tento generační rozdíl však může být také důsledkem toho, že jedinci generace Y mají oproti generaci Z závazky jako hypoteční úvěry, zabezpečení potomků, závazky vůči finančním i nefinančním institucím a jiné.

Většina respondentů generace Z (téměř 60 %) považuje za optimální délku zaměstnání u jednoho zaměstnavatele dobu 3-6 let, což je velmi podobné jako u generace Y (mírně nad 60 %). Pracovní nabídky zástupci obou generací vyhledávají nejčastěji na pracovních portálech (přes 60 % respondentů), avšak přes 30 % jedinců z generace Z hledá pracovní nabídky také na sociálních sítích (např. Facebook, LinkedIn, Instagram). Pro generaci Z je důležité, aby v inzerci byly uvedeny co nejpodrobnější informace o pracovní pozici. Nejdůležitější aspekty při rozhodování se o pracovní nabídce jsou pro generaci Z: perspektivní náplň práce, inzerovaná výše

mzdy a možnost kariérního růstu. Na rozdíl od generace Y, zajímá generaci Z více perspektivní náplň práce než finanční ohodnocení. Pro generaci Z začíná být také podstatné to, jak zaměstnavatel dbá na životní prostředí. Obě generace shodně uvádí, že nejvíce je v práci motivuje mzda, následují dobré vztahy s kolegy a náplň práce (Grafton recruitment, 2019).

Výhodou této generace na trhu práce je technologická gramotnost. Technologie umí ovládat efektivně a není potřeba je do práce s technologiemi dlouze zaškolovat. Sladek a Grabinger (nedat.) navíc uvádí, že díky tomu, že užívání technologií zkracuje čas vyhledávání informací, mají jedinci generace Z čas na to být kreativní, provádět analýzu informací a tvořit nová řešení. Autorky doporučují zaměstnavatelům, aby se nesnažili zaměstnance generace Z omezovat v používání technologií. Zaměstnavatelé by naopak měli hledat způsoby, jak by zástupci generace Z mohli technologie využívat prospěšně.

Téměř neustálé používání technologií jedinci z generace Z má však také svou stinnou stránku. Následkem častého používání technologií je nižší míra a frekvence sociálního kontaktu tváří v tvář, což vede k tomu, že mnoho jedinců generace Z postrádá sociální dovednosti, které by byly dříve od zaměstnanců tohoto věku očekávány. Zaměstnavatelé by měli počítat s tím, že zaměstnanci generace Z budou potřebovat školení zejména v oblasti mezilidských a komunikačních dovedností. Zaměstnavatelé by také měli odměňovat zaměstnance generace Z i za malé úspěchy. Zaměstnanci této generace žijí díky technologiím rychlým tempem a očekávají, že také ve své kariéře budou dosahovat úspěchů velmi rychle (Jacoby, 6. prosince 2017). Vzhledem k faktu, že mladí lidé považují technologie za běžnou součást svých životů a tráví na internetu několik hodin denně, lze předpokládat, že se u zaměstnanců generace Z objevuje či bude objevovat cyberloafing, který může mít pro zaměstnavatele pozitivní i negativní dopady. Tento předpoklad však ještě nebyl empiricky potvrzen.

EMPIRICKÁ ČÁST

10. Vymezení výzkumného problému a cílů

V teoretické části této práce jsme přiblížili, že cyberloafing je běžnou součástí pracovního prostředí a pozitivním i negativním směrem ovlivňuje pracovní chování zaměstnanců. Tento jev zasahuje všechny zaměstnance bez ohledu na to, do jaké generace se řadí. Cílem této práce je zejména deskripce cyberloafingu a vztahů mezi vybranými proměnnými a cyberloafingem u generace Z – generace, která je již od útlého věku v kontaktu s digitálními technologiemi a generace, pro kterou jsou internet a zejména sociální sítě nedílnou součástí života. Již zmiňovaný průzkum společnosti NetMonitor (2017) zjistil, že 95 % jedinců ve věku 10-24 let využívá internet. Jedinci v tomto věku používají technologie intuitivně a automaticky (Happen Group Ltd., 2014) a jsou schopni být k internetu pomocí svých chytrých mobilních telefonů připojeni non-stop (Jenkins, 19. července 2017). Vzhledem k tomu, že někteří zástupci generace Z jsou již zaměstnáni a další budou zaměstnáni v brzké době, je na místě cyberloafing u této generace více zmapovat.

Pro výzkum jsme si stanovili následující cíle:

1. Zjistit, zda se u zaměstnanců generace Z vyskytuje cyberloafing.
2. Provést deskripci cyberloafingových aktivit a typů cyberloafingového chování u zaměstnanců generace Z.
3. Zjistit, jaká zařízení zaměstnanci generace Z k vykonávání cyberloafingu používají a jaká z nich preferují.
4. Popsat vztahy mezi vybranými proměnnými a cyberloafingem u zaměstnanců generace Z.
5. Popsat důvody, proč zaměstnanci generace Z nevykonávají cyberloafing.

Věříme, že výsledky výzkumu uvedeného v této práci, stejně tak jako informace uvedené v teoretické části práce, by mohly přispět k zájmu zaměstnavatelů o toto téma a rovněž k hlubšímu porozumění této problematice. Domníváme se, že vzhledem k rostoucímu významu technologií v našich životech a nárůstu množství zaměstnanců generace Z v organizacích se cyberloafing stane jedním z významných témat, které budou zaměstnavatelé intenzivněji řešit v poměrně blízké době.

10.1. Výzkumné otázky a hypotézy

V této kapitole uvádíme výzkumné otázky a výzkumné hypotézy vázané k výše vymezeným cílům

Cíl 1: Zjistit, zda se u zaměstnanců generace Z vyskytuje cyberloafing.

VO_1: Vyskytuje se u zaměstnanců generace Z cyberloafing?

H_1: Počet zaměstnanců generace Z, u kterých se vyskytuje cyberloafing, je signifikantně vyšší než počet zaměstnanců generace Z, u kterých se nevyskytuje cyberloafing.

Cíl 2: Provést deskripci cyberloafingových aktivit a typů cyberloafingového chování u zaměstnanců generace Z.

VO_2: Jaké cyberloafingové aktivity se vyskytují u zaměstnanců generace Z?

H_2: Míra sociálně orientovaného cyberloafingu je u zaměstnanců generace Z signifikantně vyšší než míra nesociálně orientovaného cyberloafingu.

VO_3: Jaké typy cyberloafingového chování se u zaměstnanců generace Z vyskytují?

Cíl 3: Zjistit, jaká zařízení zaměstnanci generace Z k vykonávání cyberloafingu používají a jaká z nich preferují.

VO_4: Jaká zařízení používají zaměstnanci generace Z k vykonávání cyberloafingu?

H_3: Zaměstnanci generace Z používají k vykonávání cyberloafingu mobilní telefon signifikantně častěji než jiná zařízení.

Cíl 4: Popsat vztahy mezi vybranými proměnnými a cyberloafingem u zaměstnanců generace Z.

a) Popsat vztahy mezi postoji k cyberloafingu a cyberloafingem u zaměstnanců generace Z.

H_4: Existuje pozitivní korelace mezi postoji k cyberloafingu a mírou cyberloafingu.

b) Popsat vztahy mezi vybranými demografickými proměnnými a cyberloafingem u zaměstnanců generace Z.

H_5: Muži vykazují vyšší míru cyberloafingu než ženy.

H_6: Existuje pozitivní korelace mezi vzděláním zaměstnanců generace Z a mírou jejich cyberloafingu.

H_7: Zaměstnanci generace Z vykonávající vedoucí pozici vykazují signifikantně vyšší míru cyberloafingu než zaměstnanci generace Z, kteří vedoucí pozici nevykonávají.

c) Popsat vztahy mezi opatřeními organizace a cyberloafingem u zaměstnanců generace Z.

H_8: Zaměstnanci generace Z, kteří jsou zaměstnáni v organizaci, jež reguluje cyberloafing vnitřními předpisy, vykazují signifikantně nižší míru cyberloafingu než zaměstnanci generace Z, kteří jsou zaměstnáni v organizaci, jež cyberloafing vnitřními předpisy nereguluje.

H_9: Zaměstnanci generace Z, kterým zaměstnavatel poskytl školení o používání internetu v pracovní době, vykazují signifikantně nižší míru cyberloafingu než zaměstnanci generace Z, kterým zaměstnavatelem neposkytl školení o používání internetu v pracovní době.

H_{10}: Zaměstnanci generace Z, kterým zaměstnavatel reguluje používání internetu pro osobní účely pomocí monitorovacího systému, vykazují signifikantně nižší míru cyberloafingu než zaměstnanci generace Z, kterým zaměstnavatel nereguluje používání internetu pro osobní účely pomocí monitorovacího systému.

H_{11}: Zaměstnanci generace Z, kterým zaměstnavatel reguluje používání internetu pro osobní účely pomocí blokování vybraných webových stránek, vykazují signifikantně nižší míru cyberloafingu než zaměstnanci generace Z, kterým zaměstnavatel nereguluje používání internetu pro osobní účely pomocí blokování vybraných webových stránek.

H_{12}: Zaměstnanci generace Z, kterým zaměstnavatel reguluje používání internetu pro osobní účely pomocí stanoveného časového limitu, vykazují signifikantně nižší míru cyberloafingu než zaměstnanci generace Z, kterým zaměstnavatel nereguluje používání internetu pro osobní účely pomocí stanoveného časového limitu.

H_{13}: Zaměstnanci generace Z, kterým hrozí za používání internetu pro osobní účely sankce od zaměstnavatele, vykazují signifikantně nižší míru cyberloafingu než

zaměstnanci generace Z, kterým za používání internetu pro osobní účely sankce od zaměstnavatele nehrozí.

H_{14}: Zaměstnanci generace Z, pro které jsou opatření používaná zaměstnavatelem pro regulaci cyberloafingu srozumitelná, vykazují signifikantně nižší míru cyberloafingu než zaměstnanci, pro které jsou opatření používaná zaměstnavatelem pro regulaci cyberloafingu nesrozumitelná.

d) Popsat vztahy mezi vybranými pracovními charakteristikami a cyberloafingem u zaměstnanců generace Z.

H_{15}: Zaměstnanci generace Z s přesvědčením, že cyberloafing je ostatními zaměstnanci tolerován, vykazují signifikantně vyšší míru cyberloafingu než zaměstnanci generace Z s přesvědčením, že cyberloafing ostatními zaměstnanci tolerován není.

H_{16}: Zaměstnanci generace Z s přesvědčením, že cyberloafing je jejich nadřízeným zaměstnancem (popř. nadřízenými zaměstnanci) tolerován, vykazují signifikantně vyšší míru cyberloafingu než zaměstnanci generace Z s přesvědčením, že cyberloafing jejich nadřízeným zaměstnancem (popř. nadřízenými zaměstnanci) tolerován není.

H_{17}: Zaměstnanci generace Z, kteří pozorují výskyt cyberloafingu u ostatních zaměstnanců, vykazují signifikantně vyšší míru cyberloafingu než zaměstnanci generace Z, kteří výskyt cyberloafingu u ostatních zaměstnanců nepozorují.

H_{18}: Zaměstnanci generace Z, kteří pozorují výskyt cyberloafingu u nadřízeného zaměstnance (popř. nadřízených zaměstnanců), vykazují signifikantně vyšší míru cyberloafingu než zaměstnanci generace Z, kteří výskyt cyberloafingu u nadřízeného zaměstnance (popř. nadřízených zaměstnanců) nepozorují.

H_{19}: Zaměstnanci generace Z, kteří mají viditelnou obrazovku počítače při vstupu do kanceláře, vykazují signifikantně nižší míru cyberloafingu než zaměstnanci generace Z, kteří nemají viditelnou obrazovku počítače při vstupu do kanceláře.

H_{20}: Zaměstnanci generace Z, kteří mají viditelnou obrazovku počítače jiným zaměstnancům, vykazují signifikantně nižší míru cyberloafingu než zaměstnanci generace Z, kteří nemají viditelnou obrazovku počítače ostatním zaměstnancům.

H_{21}: Zaměstnanci generace Z, kteří sdílí kancelář s ostatními zaměstnanci, vykazují signifikantně nižší míru cyberloafingu než zaměstnanci generace Z, kteří mají svou vlastní kancelář.

Cíl 5: Popsat důvody, proč zaměstnanci generace Z nevykonávají cyberloafing.

VO_5: Jaké jsou důvody zaměstnanců generace Z pro nevykonávání cyberloafingu?

11. Popis metodologického rámce

Tato kapitola přináší informace o výzkumném designu, metodách sběru dat, reliabilitě testových metod, předvýzkumném šetření, etických otázkách výzkumu, průběhu sběru dat a také o metodách analýzy a zpracování dat.

11.1. Typ výzkumu

Vzhledem k námi stanoveným výzkumným cílům byl zvolen *kvantitativní přístup*, který byl realizován technikou *online dotazníkového šetření*. Dotazník je velmi frekventovaná metoda pro získávání dat. Jedná se o soubor předem připravených a precizně formulovaných otázek. Otázky by měly být promyšleně seřazené a respondent na tyto otázky odpovídá písemně (Chráska, 2007), resp. v případě tohoto výzkumného šetření za pomocí počítače nebo jiného zařízení (např. mobilního telefonu). Použití dotazníků je výhodné z důvodu personální i finanční nenáročnosti, a to i u velkého počtu respondentů. Ovšem před použitím dotazníku je také třeba zvažovat rizika použití – dotazníky mají nízkou návratnost a pokud jsou neodborně sestavené či nevhodně použité, mají velmi nízkou výpovědní hodnotu. Dotazníkové metodě také bývá často vytýkáno, že nezjišťuje, jací respondenti skutečně jsou, ale jen jak sami sebe vidí či chtějí, aby byli viděni (Chráska, 2007). Ferjenčík (2000) upozorňuje také na menší pružnost metody, vzhledem k tomu, že respondentům není možné klást doplňující dotazy.

Online dotazník byl namísto formy dotazníku tužka-papír zvolen z několika důvodů. Prvním důvodem je oslovení cílové populace výzkumu, kterými jsou zaměstnanci ve věkovém rozmezí 18-24 let. Díky online dotazníku byl zajištěn snadnější přístup k této populaci a větší počet respondentů. Vzhledem k citlivé oblasti zkoumání má online dotazník výhodu také ve větší anonymitě respondentů – výzkumník se s respondentem nemusí vůbec setkat a pokud dotazník neobsahuje identifikační položky, respondenta není možné žádným způsobem identifikovat.

11.2. Metoda sběru dat

Pro výzkum jsme použili dotazníkovou baterii, která obsahovala dotazník vlastní konstrukce, Škálu cyberloafingu (Jia, 2008) a Škálu cyberloafingového chování (Van Doorn, 2011). Součástí dotazníku bylo také úvodní oslovení respondentů a seznámení respondentů s podmínkami účasti ve výzkumu, dále informovaný souhlas s účastí ve výzkumu. Dotazník vlastní konstrukce obsahoval také položky, které testovaly, zda respondent splňuje kritéria výzkumu (např. typ smluvního vztahu se zaměstnavatelem, možnost práce z domova, poměr práce vykonávané na počítači). Dotazník obsahuje celkem 79 položek. Respondenti však vyplňovali menší počet položek z důvodu využití filtru. Respondent mohl vyplnit maximálně 78 položek (respondent, který splnil podmínky výzkumu, vykonává cyberloafing a pracuje v organizaci, která má opatření upravující používání internetu pro osobní účely), minimálně pak 9 položek (respondent, který má jiný typ smluvního vztahu se zaměstnavatelem než plný pracovní úvazek). V následujících odstavcích blíže specifikujeme použité metody.

11.2.1. Dotazník vlastní tvorby

Při vytváření dotazníku vlastní tvorby jsme se inspirovali články a výzkumy ze zahraničí, které se věnují také problematice cyberloafingu. Jedná se zejména o tato díla: Jia (2008), Blanchard & Henle (2008) a Askew (2012).

V úvodu dotazníku byli respondenti seznámeni se základními informacemi o výzkumu – byl jim sdělen účel výzkumu, podmínky pro možné zapojení se do výzkumu, časová dotace pro vyplnění dotazníku a kontakt na autorku výzkumu. Zejména však byla respondentům sdělena informace, že výzkum je dobrovolný a také byli ubezpečeni o jeho anonymitě. Následující položka vyžadovala, aby respondent potvrdil souhlas s účastní ve výzkumu a zároveň to, že dosáhl věku 18 a více let.

Většina položek měla předem definované odpovědi, ze kterých si mohl respondent vybrat jednu a jednalo se zpravila o odpovědi *ano / ne / nevím*. Pouze malý počet položek umožňoval více odpovědí či vyžadoval vepsání stručné odpovědi do připraveného řádku (např. počet zaměstnavatelů, délka zaměstnání na plný pracovní úvazek). Celkem u šesti položek pak byly využity škály.

V dotazníku jsme zjišťovali základní sociodemografické údaje, konkrétně šlo o pohlaví, rok narození (resp. věk), vzdělání a hlavní činnost, kterou daný respondent vykonává. Dále nás zajímaly pracovní charakteristiky. Konkrétně jsme zjišťovali:

- kategorii zaměstnání, kterou respondent vykonává – využity byly hlavní třídy klasifikace CZ-ISCO (Český statistický úřad, 9. února 2018);
- oblast zaměření organizace, ve které je respondent zaměstnán – využity byly agregované kategorie odvozené z ISIC/NACE (Český statistický úřad, 14. listopadu 2019);
- velikost organizace, ve které je respondent zaměstnán – využito bylo dělení dle EU (Evropská komise, 25. února 2009);
- délku zaměstnání na plný pracovní úvazek u všech dosavadních zaměstnavatelů;
- dosavadní počet zaměstnavatelů, u kterých byl respondent zaměstnán na plný pracovní úvazek;
- délku zaměstnání na plný pracovní úvazek u současného zaměstnavatele;
- délku zaměstnání na pozici, kterou v současné době respondent vykonává;
- typ pracovní doby (fixní vs. flexibilní);
- sdílení kanceláře s ostatními zaměstnanci;
- existence podřízených zaměstnanců;
- typ počítače využívaného k práci (soukromý vs. poskytnutý zaměstnavatelem);
- viditelnost obrazovky pracovního počítače;
- připojení pracovního počítače k internetu;
- možnost připojení se k WIFI síti;
- procento práce vykonávané na počítači;
- nutnost vykonávání práce v internetovém prohlížeči;
- procento práce vykonávané v internetovém prohlížeči;
- existenci opatření, která upravují používání internetu pro osobní účely a případně typy opatření, která jsou v organizaci využívána, existenci sankcí za porušování opatření a srozumitelnost opatření.

Zajímaly nás také postoje respondentů k cyberloafingu. Ty byly měřeny za pomoci čtyř položek, kde se respondenti rozhodovali na sedmibodové bipolární škále. Respondenti označovali, zda používání internetu pro osobní účely považují za

bezcenné/cenné, nepříjemné/příjemné, škodlivé/přínosné a *špatné/dobré*. Tyto položky byly inspirované výzkumem Askewa (2012).

V souvislosti se cyberloafingem jsme zjišťovali také to, zda internet pro osobní účely používají spolupracovníci a nadřízení zaměstnanci respondenta a rovněž přesvědčení respondentů o toleranci vykonávání cyberloafingu jejich spolupracovníky a nadřízenými zaměstnanci. Položky zjišťující přesvědčení zaměstnanců byly inspirované výzkumem Henle a Blanchard (2008). V neposlední řadě nás zajímalo, jaká zařízení k vykonávání cyberloafingu respondenti využívají a také, jaké z těchto zařízení využívají nejvíce.

Položky, které byly součástí dotazníku vlastní konstrukce, jsou k nahlédnutí v přílohách této práce.

11.2.2. Škála cyberloafingu *(Cyberloafing Scale)*

Pro měření cyberloafingu jsme použili dvě metody. První metodou byla rozšířená a upravená verze **Škály cyberloafingu** (Lim, 2002), kterou upravila Jia (2008). Škála měří pomocí šestibodové škály (od 0 – nikdy, do 5 – neustále) míru cyberloafingu (tj. míru, do jaké se respondent zapojuje do cyberloafingových aktivit). Tato škála obsahuje celkem 17 položek. Sedm položek Jia (2008) označuje jako tzv. sociálně-orientovaný cyberloafing, zbylých deset položek jako tzv. nesociálně-orientovaný cyberloafing. To, jaké položky se řadí do sociálně-orientovaného cyberloafingu a jaké do nesociálně-orientovaného cyberloafingu uvádíme v tabulce č. 11. Respondenti byli požádáni, aby za pomoci výše uvedené šestibodové škály uvedli, do jaké míry se zapojují do cyberloafingových aktivit, jakými jsou například zasílání soukromých e-mailů, nebo navštěvování webových stránek, které nesouvisí s prací. Hodnota Cronbachovy alfy škály cyberloafingu je 0,95. Pro položky identifikující sociálně orientovaný cyberloafing je uváděna hodnota Cronbachovy alfy 0,89, pro položky identifikující nesociálně orientovaný cyberloafing pak 0,92. Tyto hodnoty jsou uspokojující.

Tabulka 11 *Položky Škály cyberloafingu*

Zasílání rychlých zpráv / používání online chatu	**Sociálně-orientované cyberloafingové aktivity**
Navštěvování online diskusních fór	
Navštěvování stránky pro sdílení videí (např. YouTube)	
Navštěvování stránek sociálních sítí	
Kontrola e-mailů, které nesouvisí s prací	
Zasílání e-mailů, které nesouvisí s prací	
Přijímání e-mailů, které nesouvisí s prací	
Navštěvování webových stránek nesouvisejících s prací	**Nesociálně-orientované cyberloafingové aktivity**
Navštěvování zpravodajských stránek	
Navštěvování zábavních webových stránek	
Navštěvování sportovních webových stránek	
Stahování informací, které nesouvisí s prací	
On-line nakupování	
Navštěvování stránek pro dospělé (sexuálně explicitních)	
Navštěvování investičních a bankovních stránek	
Vyhledávání nového zaměstnání	
Hraní on-line her	

11.2.3. Škála cyberloafingového chování *(Cyberloafing Behaviour Scale)*

Druhou škálou, kterou jsme ve výzkumném šetření využili, byla **Škála cyberloafingového chování** (Van Doorn, 2011), která se skládá ze 12 položek. Škála slouží k identifikaci cyberloafingového chování jedince. Van Doorn (2011) rozlišuje celkem 4 typy cyberloafingového chování:

1. rozvojové (vzdělávání se prostřednictvím cyberloafingu);
2. rekonvalescenční (zotavování se z pracovních úkolů);
3. deviantní (zapojování se do cyberloafingových aktivit na úkor pracovních činností);
4. závislé (návštěvy webových stránek jsou návykovým chováním).

Každý z typů chování je zjišťován za pomocí tří položek. Respondenti odpovídají na pětibodové škále (od 0 - nikdy do 4 – neustále). Jednotlivé položky rozepisujeme v tabulce č. 12. Konkrétní podobu položek škály, v jaké byly předkládány respondentů, je možné si k nahlédnutí vyžádat u autorky výzkumu.

Tabulka 12 *Položky a subškály Škály cyberloafingového chování (Van Doorn, 2011)*

Získávání nových znalostí	**Rozvojové cyberloafingové chování**
Touha se rozvíjet	
Osvojení znalostí	
Potřeba vzpamatovat se z práce	**Rekonvalescenční cyberloafingové chování**
Potřeba dát si pauzu	
Relaxace	
Vyhýbání se pracovním úkolům	**Deviantní cyberloafingové chování**
Vyhýbání se myšlenkám na práci	
Odkládání pracovních úkolů	
Sledování vývoje na stránkách	**Závislé cyberloafingové chování**
Navštěvování jedné nebo více webových stránek každý den	
Navštěvování jedné nebo více stránek ze zvyku	

Hodnoty Cronbachovy alfy pro jednotlivé subškály uvádíme v tabulce č. 13.

Tabulka 13 *Reliabilita Škály cyberloafingového chování (Van Doorn, 2011)*

Název subškály	Cronbachova alfa (α)
Rozvojové chování	0,87
Rekonvalescenční chování	0,89
Deviantní chování	0,83
Závislé chování	0,78

Překlad Škály cyberloafingu (Jia, 2008) a Škály cyberloafingového chování (Van Doorn, 2011) byl zajištěn dvěma osobami s vysokou úrovní angličtiny – jednalo se o osoby, které mají minimálně bakalářské vysokoškolské vzdělání z oboru anglický jazyk. Překlad probíhal tak, že první osoba přeložila dotazníky z anglického do českého jazyka a druhá osoba následně tento překlad opět přeložila do anglického jazyka. Tyto překlady autorka práce následně porovnávala a v případě významných rozdílů v překladech tyto položky konzultovala s oběma překladateli.

Oba autoři škál byli požádáni o souhlas s použitím škály v tomto výzkumu. V případě zájmu je možné si obě tyto škály vyžádat k nahlédnutí u autorky výzkumu.

11.3. Reliabilita testových metod

Vzhledem k tomu, že Škála cyberloafingu (Jia, 2008) ani Škála cyberloafingového chování (Van Doorn, 2011) nejsou standardizované metody, rozhodli jsme se pro ověření reliability za pomoci vnitřní konzistence a výpočtu Cronbachovy alfy. Reliabilita je *„charakteristika psychodiagnostické metody, která uvádí relativní nepřítomnost proměnných chyb v měření“* (Urbánek, Denglerová, & Širůček, 2011, 94), jedná se tedy o jakési ověření spolehlivosti či přesnosti metody měření (Urbánek et al., 2011). Cronbachova alfa je všeobecně uznávaným ukazatelem vnitřní konzistence testu (Ferjenčík, 2000). Reliabilita se vždy pohybuje v rozmezí 0-1, přičemž za spolehlivá měření považujeme ta, která mají hodnotu reliability blízkou 1. Obecně lze říci, že metody s reliabilitou nad 0,9 považujeme za velmi spolehlivé, ačkoliv názory různých autorů se liší. Například Helmstaderovo pravidlo za spolehlivé metody pro hodnocení individuálního výkonu považuje reliabilitu ve výši 0,94, zatímco Klinovo pravidlo požaduje reliabilitu metody ve výši 0,7 (Evangelu & Neubaer, 2014).

11.3.1. Reliabilita Škály cyberloafingu *(Cyberloafing Scale)*

Jak jsme výše zmiňovali, pro ověření reliability Škály cyberloafingu byl využit výpočet Cronbachova alfa. Hodnoty, které jsme zjistili, uvádíme v tabulce č. 14. Celkovou hodnotu vnitřní konzistence Škály cyberloafingu, ale rovněž hodnoty jednotlivých subškál, můžeme označit za vysoké. Ačkoliv ve srovnání s hodnotami Cronbachova alfa, které zjistila Jia (2008) (0,95; 0,92; 0,89), jsou námi zjištěné hodnoty mírně nižší.

Tabulka 14 *Reliabilita Škály cyberloafingu*

Škála/subškála	Cronbachova alfa (α)
Škála cyberloafingu	0,87
Subškála nesociálně-orientovaného cyberloafingu	0,81
Subškála sociálně-orientovaného cyberloafingu	0,84

11.3.2. **Reliabilita Škály cyberloafingového chování** *(Cyberloafing Behaviour Scale)*

Rovněž u Škály cyberloafingového chování jsme k odhadu reliability použili Cronbachovu alfu. V tabulce č. 15 uvádíme hodnoty reliability u jednotlivých subškál této škály. Všechny subškály vykazují vysoké hodnoty vnitřní konzistence. Nejvyšší hodnotu jsme zjistili u subškály Rozvojové cyberloafingové chování (0,91), nejnižší pak u subškály Rekonvalescenční cyberloafingové chování (0,83). Hodnoty jsou srovnatelné se zjištěním Van Doorna (2011), přičemž u tří subškál jsme zjistili reliabilitu mírně vyšší (rozvojové, deviantní a závislé cyberloafingové chování) a u jedné mírně nižší (rekonvalescenční cyberloafingové chování). Hodnoty Cronbachovy alfy, které zjistil Van Doorn (2011), jsme uváděli v tabulce č. 13.

Tabulka 15 *Reliabilita Škály cyberloafingového chování*

Subškála	Cronbachova alfa (α)
Rozvojové cyberloafingové chování	0,91
Rekonvalescenční cyberloafingové chování	0,83
Deviantní cyberloafingové chování	0,86
Závislé cyberloafingové chování	0,87

11.4. Předvýzkumné šetření

Předvýzkum je krok, který by měl následovat před započetím samotného výzkumu. Bývá prováděn na menším vzorku cílové populace a testuje nástroje, které má autor v plánu využít v rámci výzkumu. Cílem předvýzkumu je otestovat srozumitelnost a jednoznačnost otázek, zajistit gramatické či stylistické chyby a minimalizovat další neduhy, které dotazník může obsahovat. Předvýzkum by měl být součástí každé výzkumné akce (Disman, 2002).

Výsledky předvýzkumného šetření

Dotazník byl v rámci předvýzkumného šetření distribuován celkem 10 osobám narozeným v letech 1995-2001. Tito jedinci byli autorkou výzkumu požádáni o vyplnění dotazníku a zároveň o poskytnutí zpětné vazby týkající se obsahu, formy a jazyku dotazníku.

Na základě připomínek respondentů byly upraveny tři gramatické a stylistické chyby. Rovněž byla upravena jedna položka. Konkrétně se jednalo o položku č. 6 ve

znění *„Vyberte prosím kategorii, do které spadá Vaše zaměstnání“*. Někteří respondenti uvedli, že jim není jasné, do které kategorie spadá jejich zaměstnání. Na základě tohoto podnětu byla do odpovědí přidána nová možnost „Jiné“, kam respondenti mohou uvést své povolání, pokud si s jeho zařazením do kategorie nejsou jistí. Jeden respondent přišel s podnětem nahradit slovní spojení „ozbrojené síly“ za spojení „ozbrojené složky“. Tento podnět jsme však nevyslyšeli a nechali jsme slovní spojení v původním znění tak, jak je uváděno v klasifikaci zaměstnání dle CZ-ISCO (Český statistický úřad, 9. února 2018).

11.5. Etické otázky výzkumu

Respondenti, kteří se zúčastnili výzkumu, byli hned v úvodní části online výzkumného dotazníku seznámeni s tím, že účast na výzkumu je dobrovolná a také s tím, že výzkum je zcela anonymní. V další části museli respondenti potvrdit přečtení informovaného souhlasu za pomoci označení vymezeného políčka. Tímto jsme se snažili předejít tomu, že by respondenti text informovaného souhlasu bez pozastavení se přešli. Text tohoto souhlasu obsahoval souhlas se zařazením do výzkumu a zpracováním odpovědí, zároveň zde respondenti potvrzovali věk 18 a více let. Respondentům v této části také bylo ujasněno, že údaje budou sloužit výhradně pro účely tohoto výzkumu. Rovněž byli upozorněni na to, že kdykoli během vyplňování dotazníku mohou svou účast ukončit.

Aby se respondenti před samotným vyplňováním mohli rozhodnout o účasti na výzkumu, byly jim sděleny základní informace o tom, čím se výzkum zabývá. Rovněž respondenti obdrželi kontakt na autorku výzkumu, na kterou se mohli kdykoliv obrátit.

11.6. Průběh sběru dat

Sběr dat probíhal v říjnu a listopadu roku 2019 a postupoval ve dvou vlnách. Zajistit větší počet respondentů (min. 200) bylo poměrně problematickým úkolem z toho důvodu, že jedinci řadící se do generace Z, tedy jedinci narozeni v letech 1995-2009 (McCrindle & Wolfinger, 2014), jsou v současné době zejména žáky a studenty, ne zaměstnanci. Vzhledem k omezené velikosti cílové populace byl výzkumný soubor

vybrán kombinací více typů *nenáhodných výběrů*, tj. výběrů, u kterých jsou předem určena jejich kritéria (Hartl & Hartlová, 2010).

V první vlně výzkumu jsme použili tzv. *účelový výběr*. Tento typ výběru spočívá v tom, že výzkumník si sám vybere jedince, kteří budou odpovídat potřebám a zaměření výzkumu (Vojtíšek, 2012). V našem výzkumu se o tento typ výběru jednalo v případě, kdy autorka elektronicky zasílala dotazník jedincům patřícím do cílové populace (tzn. jedincům narozeným v letech 1995-2001 a splňujícím další kritéria nutná pro zařazení do výzkumu), případně jedincům, kteří se pohybují v blízkosti těchto osob. Všichni jedinci, kterým byl dotazník autorkou elektronicky zaslán, byli také požádáni, aby dotazník distribuovali svým blízkým kontaktům v odpovídající věkové kategorii, o kterých se domnívají, že splňují podmínky pro zařazení do výzkumu. Využita tedy byla také *technika sněhové koule*, která spočívá v nabalování respondentů dle doporučení předchozích respondentů (Vojtíšek, 2012).

Autorka rovněž v první vlně sdílela dotazník na profily svých sociálních sítí (Facebook a Instagram) a dotazník tak respondenti vyplňovali na základě svého zájmu. Dotazník byl na profily sociálních sítí sdílen také dalšími osobami. V těchto případech se jednalo o *výběr na základě dobrovolnosti*. Ten je charakteristický tím, že respondenti mohou dobrovolně reagovat na nabídku dotazník vyplnit, nejsou individuálně oslovováni a není s nimi manipulováno (Vojtíšek, 2012). V neposlední řadě byl online dotazník rozeslán pracovníkům HR oddělení z organizací, se kterými již před započetím výzkumu autorka navázala kontakt. S těmito pracovníky bylo domluveno, že dotazník zašlou zaměstnancům z jejich organizace, o kterých se domnívají, že splňují kritéria výzkumu. Někteří pracovníci HR oddělení rovněž přislíbili zaslání dotazníku svým známým osobám. V tomto případě můžeme hovořit o *kombinaci výběru účelného a výběru na základě dobrovolnosti*.

V první vlně bylo po vyčištění dat získáno celkem 107 platných dotazníků, přičemž tento počet byl zhodnocen jako nedostatečný. Ve druhé vlně sběru dat byl dotazník distribuován do několika skupin na sociální síti Facebook, kde se sdružují studenti a absolventi škol. Jednalo se např. o skupiny *GGG studenti a absolventi*, *Studenti, absolventi a učitelé Gymnázia Uničov, GHV – Gymnázium Louny*. Rovněž byl dotazník sdílen do skupiny *Personalistika, mzdy, pracovní právo – rady a zkušenosti na síti Facebook*, která sdružuje zejména zaměstnance personálních oddělení. V příspěvku

byli tito zaměstnanci požádáni, aby dotazník rozeslali zaměstnancům jejich organizace, kteří splňují kritéria výzkumu. Bohužel ne do všech skupin na sociální síti Facebook se podařilo dotazník vložit, protože tento příspěvek nesplňoval pravidla dané skupiny.

Oslovováni byli rovněž další lidé, kteří se pohybují v oblasti lidských zdrojů, ale také zaměstnanci jiných oddělení, kteří by mohli být v kontaktu se zaměstnanci odpovídající věkové kategorie. Tito lidé byli oslovováni prostřednictvím sociálních sítí (např. Linkedin) či pracovních e-mailových adres, které jsou veřejně dostupné. Autorka oslovila mimo jiné také tři personální agentury, které byly požádány o sdílení dotazníku mezi zaměstnance uvnitř personální agentury a také mezi zaměstnance klientů (zaměstnavatelů), se kterými spolupracují. Opakovaně byl autorkou dotazník sdílen na soukromém profilu na sociálních sítích Facebook a Instagram. Ve druhé vlně jsme tedy rovněž využívali *techniky účelové* a *techniky výběru na základě dobrovolnosti*. Sbírání dat bylo zastaveno při počtu 253 dotazníků.

Po ukončení sběru dat následovalo převedení dat do programu MS Excel a tzv. čištění dat. Celkem 47 osob jsme vyřadili. Důvodem bylo nesplnění podmínek pro účast ve výzkumu. Konkrétně 9 osob bylo zaměstnáno na jiný než plný typ pracovního úvazku (na částečný pracovní úvazek, dohodu o provedení práce či dohodu o pracovní činnosti, byly osobami samostatně výdělečně činnými). 3 respondenti byli zaměstnáni u současného zaměstnavatele méně než 3 měsíce. 15 osob využívalo možnosti práce z domova, 15 osob vykonávalo méně než 60 % své práce v kanceláři a 3 osoby nesplňovaly obě tyto podmínky. Nakonec, 2 osoby byly vyloučeny z důvodu uvedení nereálného počtu měsíců, vzhledem k jejich věku, po které byly údajně zaměstnány. Tři respondenti nezařadili své povolání do předem vymezených kategorií, konkrétně se jednalo o povolání: psycholog, novinář a právník. Tato povolání jsme dle CZ-ISCO (Český statistický úřad, 9. února 2018) zařadili do kategorie „Specialisté“. 7 respondentů si nevybralo u položky č. 5 hlavní činnost v kategorii „studium“ či „práce“, ale uvedli jako svou hlavní činnost „zaměstnání společně s distanční formou studia“. Vzhledem k tomu, že se ve všech případech jednalo o studium distanční, byli tito respondenti zařazeni do kategorie „práce“. Po vyčištění dat byl výzkumný soubor tvořen celkem 206 respondenty.

11.7. Přehled použitých symbolů

V tabulce č. 16 uvádíme přehled symbolů, které užíváme v následujících kapitolách. Předkládáme také výklad těchto symbolů.

Tabulka 16 *Přehled použitých symbolů*

Symbol	Výklad
α	Cronbachova alfa – koeficient reliability
M	Aritmetický průměr
Max	Maximum
Min	Minimum
Me	Medián
Mo	Modus
N	Počet respondentů
p	p-hodnota – dosažená hladina významnosti testu
π	Neznámá pravděpodobnost
π_0	Předpokládaná pravděpodobnost
RankSum	Součet pořadí, která náleží hodnotám dané veličiny
r_s	Spearmanův koeficient pořadové korelace
SD	směrodatná odchylka
t	hodnota t-testu
T(X)	Testové kritérium
U	Testové kritérium
Z	Standardizovaná podoba testového kritéria U

11.8. Metody analýzy a zpracování dat

Prvním krokem po získání dat bylo jejich zanesení do tabulky, vyčištění a překódování do číselné podoby tak, aby následně mohla být statisticky zpracována. Čištění a překódování dat bylo provedeno v programu MS Excel a v tomto programu jsme také provedli následnou statistiku. Tabulky a grafy byly taktéž zpracovány za pomocí programu MS Excel.

Pro hypotézy H_5, H_7, H_8, H_{11}, H_{13}, H_{15}, H_{16}, H_{19}, H_{20} a H_{21} byl použit:

- **Mann-Whitneyův U test.** Jedná se o variantu Wilcoxonova testu pro dva nezávislé výběry a je nejčastěji využívanou neparametrickou metodou v psychologickém výzkumu. Je používán pro porovnávání dvou nezávislých výběrů – jedná se o neparametrickou alternativu t-testu pro dva nezávislé

výběry. Tento test neklade žádné podmínky na tvar rozdělení náhodné veličiny a dokáže pracovat také s ordinálními daty (Dostál, 2016). Tento test jsme použili z toho důvodu, že data neměla normální rozdělení a porovnávali jsme dva soubory.

Pro hypotézy H_4 a H_7 jsme použili:

- **Spearmanův korelační koeficient.** Tento koeficient je shodně jako Pearsonův korelační koeficient ukazatelem míry závislosti, ovšem Spearmanův korelační koeficient na rozdíl od Pearsonova pracuje s pořadími jednotlivých měření. To umožňuje zachytit monotónní vztahy a také způsobuje jeho rezistenci vůči odlehlým hodnotám (Hendl, 2015).

Pro hypotézu H_2 jsme použili:

- **Wilcoxonův test pro dva závislé výběry.** Tento test je neparametrickou alternativou t-testu pro dva závislé výběry (resp. párového t-testu), tedy speciálního případu t-testu pro jeden výběr (Dostál, 2016). Párový t-test se od jednovýběrového t-testu liší v tom, že poskytuje dvojice hodnot, přičemž tyto dvojice nemusí tvořit nezávislé veličiny (Wikipedia, nedat.). Párové testy se využívají v situaci, kdy na každém subjektu měříme dvě hodnoty a naším záměrem je tyto hodnoty porovnat. Wilcoxonův test pro závislé výběry na rozdíl od t-testu pro závislé výběry nepracuje s originálními naměřenými hodnotami, ale naměřené hodnoty převádí na pořadí. Tím se vyrovnává s problémem neznámého tvaru distribuční funkce (Dostál, 2016). Pro testování hypotézy H_2 byl tento test zvolen z důvodu nesplnění podmínky normální distribuce dat.

Pro hypotézy H_9, H_{10} a H_{14} byl použit:

- **T-test pro dva nezávislé výběry.** Jedná se o test, který je parametrický a používá se k srovnávání dvou nezávislých výběrů. Typicky se jedná o hodnoty, které byly získány na dvou skupinách jedinců. Předpokladem pro užití tohoto testu je normální rozdělení hodnot (Dostál, 2016), které bylo v případě dat vztahujícím se k hypotézám H_9, H_{10} a H_{14} splněno.

Pro hypotézy H_1 a H_3 jsme použili:

- **Test o parametru π alternativního rozdělení.** Tento test se využívá v situaci, kdy chceme ověřit, zda se pozorovaná relativní četnost (p) a předpokládaná pravděpodobnost (π_0) odlišují statisticky významně nebo zda je možné tento rozdíl připsat náhodným vlivům. Předpokladem pro použití tohoto testu je výběr o dostatečném rozsahu (n) (Litschmannová, 2011):

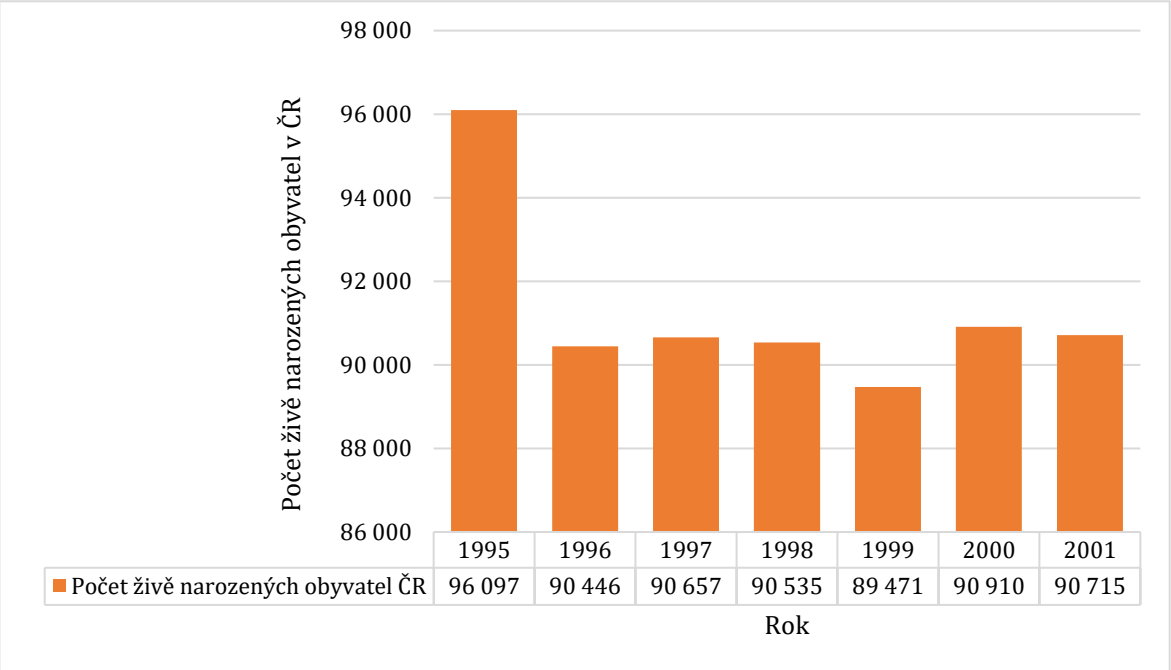
$$n > \frac{9}{p(1-p)}$$

12. Cílová populace a výzkumný soubor

12.1. Cílová populace

Vzhledem k cílům diplomové práce jsou cílovou populací zástupci zaměstnanců a zaměstnankyň spadající do generace Z. Jak jsme uváděli výše, jasné časové vymezení této generace neexistuje. Nejčastěji se za rok narození prvních zástupců této generace označují roky 1995, 2000 nebo 2001. McCrindle a Wolfinger (2014) uvádí rok 1995 jako rok započetí této generace, odůvodňuje jej nárůstem porodnosti v Austrálii. Rovněž v České republice byla porodnost v roce 1995 oproti rokům 2000 a 2001 vyšší (graf č. 1) (Český statistický úřad, 16. května 2019), proto pro účely této práce budeme za začátek etapy generace Z považovat také rok 1995.

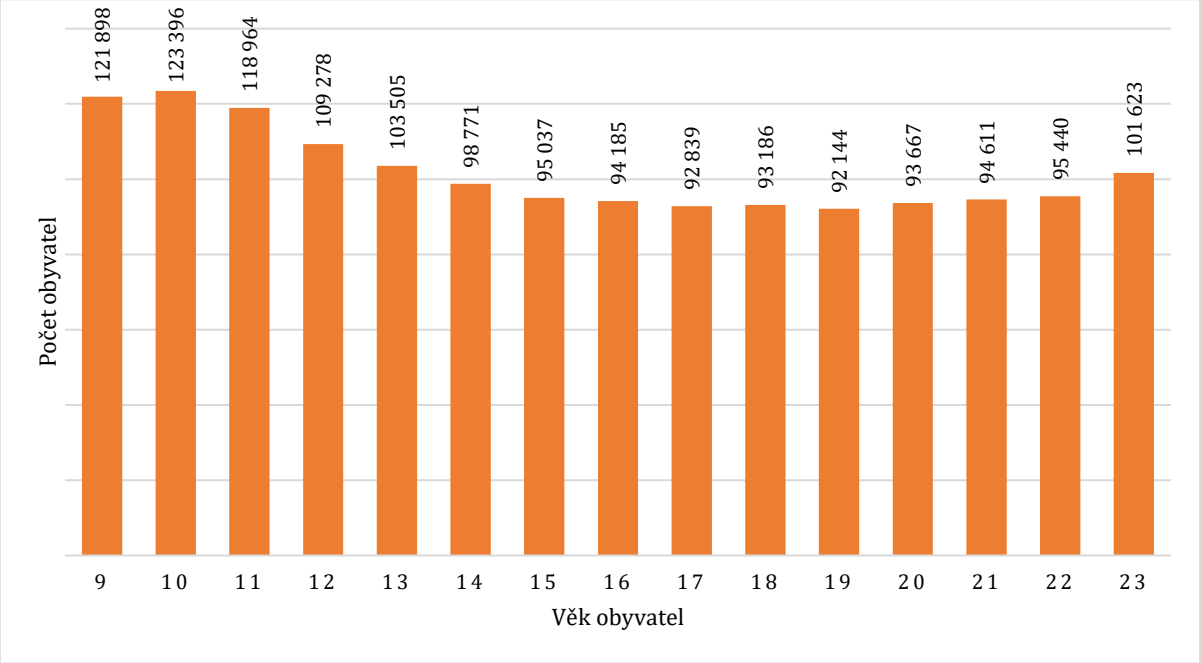
Graf 1 *Porodnost v České republice mezi lety 1995-2001 (Český statistický úřad, 16. května 2019)*



Legenda: Na svislé ose je uveden počet živě narozených obyvatel v ČR. Vodorovná osa znázorňuje jednotlivé roky. Pro větší přehlednost je pod grafem uvedeno četnostní zastoupení počtu narozených obyvatel v ČR v jednotlivých letech.

Počet obyvatel České republiky ve věku 9-23 let (věkové rozpětí odpovídající generaci Z narozené v letech 1995-2009 dle McCrindla a Wolfinger, 2014) byl k 31. 12. 2018 celkem 1 406 646. Počty obyvatel spadajících do generace Z narozených v jednotlivých letech ukazuje graf č. 2.

Graf 2 *Počet obyvatel České republiky ve věku 9-23 let k 31. 12. 2018 (Český statistický úřad, 30. dubna 2019)*



Legenda: Na svislé ose je uveden počet obyvatel v ČR. Vodorovná osa znázorňuje věk obyvatel ke dni 31. 12. 2018.

Aktuálně je v České republice asi 300 tisíc ekonomicky aktivních obyvatel ve věku 15-24 let, tzn. přibližně 3 % z celkového počtu ekonomicky aktivních obyvatel České republiky (Český statistický úřad, 30. září 2019).

12.2. Výzkumný soubor

Výzkum uváděný v této práci byl realizován na území České republiky. Výběrovým souborem byli zaměstnanci generace Z narozeni v letech 1995-2001, tedy ve věku 18-24 let. Kromě této podmínky musel účastník pro zařazení do výzkumu splňovat následující kritéria:

- dosažení věku 18 let;
- minimální délka zaměstnání u současného zaměstnavatele 3 měsíce;
- být v pracovním poměru na plný pracovní úvazek;
- nutnost používat počítač (stolní či přenosný) pro výkon své práce;
- vykonávat práci z velké části v kanceláři nebo sdílené kanceláři (tzv. *open space offfice*);
- účastnit se výzkumu dobrovolně.

Tato kritéria byla zvolena, aby možnost pro vykonávání cyberloafingu byla u všech respondentů stejně dostupná (analogické pracovní podmínky). Také z toho důvodu, aby u respondentů již proběhla adaptace na pracovní prostředí a proto, aby časová dotace pro výkon práce u všech respondentů byla obdobná.

Pro výběr výzkumného souboru jsme využili několik typů nenáhodných výběrů. Konkrétně se jednalo o techniku sněhové koule, účelový výběr a výběr na základě dobrovolnosti. Detailněji jsme se k výběrům vyjadřovali v kapitole, která se věnuje sběru dat.

12.3. Popis výzkumného souboru

Výzkumný soubor je tvořen celkem 206 respondenty, přičemž z toho je 136 žen a 70 mužů. Věk respondentů je v rozmezí 19-24 let, nejpočetněji je zastoupen věk 24 let (90 respondentů) a průměrný věk respondentů je 22, 90 let (SD = 1,29). Podrobnější informace o výzkumném souboru poskytují tabulky č. 17 a č. 18. Graf č. 3 prezentuje četnostní zastoupení jednotlivých věkových kategorií.

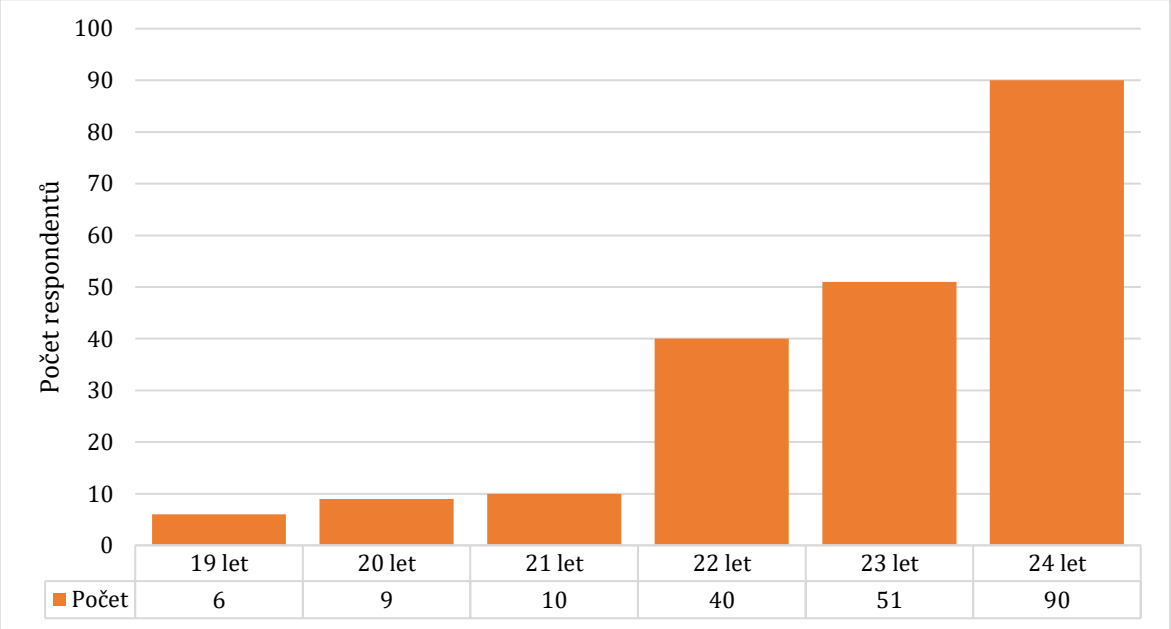
Tabulka 17 *Sociodemografické údaje výzkumného souboru – pohlaví respondentů (N = 206)*

Ženy		Muži	
Absolutní četnost	**Relativní četnost (%)**	**Absolutní četnost**	**Relativní četnost (%)**
136	66	70	34

Tabulka 18 *Sociodemografické údaje výzkumného souboru - věk respondentů (N = 206)*

Věk respondentů					
M	**SD**	**Me**	**Mo**	**Min**	**Max**
22,90	1,29	23	24	19	24

Graf 3 *Rozdělení respondentů podle věku (N = 206)*



Legenda: Na svislé ose je uveden počet respondentů daného věku. Vodorovná osa znázorňuje jednotlivé věkové kategorie respondentů. Pro větší přehlednost je pod grafem uvedeno četnostní zastoupení jednotlivých věkových kategorií.

Z tabulky č. 19, která přináší informace o nejvyšším dosaženém vzdělání respondentů, je zřejmé, že nejvíce respondentů dosáhlo středoškolského vzdělání s maturitou (103 respondentů, 50 %). Nejméně zastoupená je kategorie respondentů se středoškolským vzděláním bez maturity (11 respondentů, 5 %). Ve výzkumném souboru zcela chybí zástupci kategorie se základním vzděláním, proto tuto kategorii neuvádíme v tabulce.

Tabulka 19 *Sociodemografické údaje výzkumného souboru – nejvyšší dosažené vzdělání (N = 206)*

SŠ bez maturity		**SŠ s maturitou**		**VOŠ**		**VŠ bakalářské**		**VŠ magisterské**	
Absolutní četnost	**Relativní četnost (%)**	**Absolutní četnost**	**Relativní četnost (%)**	**Absolutní četnost**	**Relativní četnost (%)**	**Absolutní četnost**	**Relativní četnost (%)**	**Absolutní četnost**	**Relativní četnost (%)**
11	5	103	50	23	11	42	20	27	13

Jak vyplývá z tabulky č. 20, 99 % respondentů uvedlo, že v současné době za svou hlavní činnost považují práci. Pouze 1 % respondentů považuje za svou hlavní činnost studium. Pokládáme za vhodné upozornit na fakt, že ačkoliv 2 respondenti považují studium za svou hlavní činnost, vykonávají práci na plný pracovní úvazek a tím splňují námi vymezená kritéria pro účast ve výzkumu.

Tabulka 20 *Sociodemografické údaje výzkumného souboru – hlavní činnost respondentů (N = 206)*

Práce		**Studium**	
Absolutní četnost	**Relativní četnost (%)**	**Absolutní četnost**	**Relativní četnost (%)**
204	99	2	1

12.3.1. Pracovní charakteristiky výzkumného souboru

Vzhledem k tomu, že cílovou populací byli jedinci v zaměstnaneckém poměru a centrem našeho zájmu je chování, které se odehrává v rámci pracovní doby, pokládáme za důležité výzkumný soubor popsat také z hlediska pracovních charakteristik.

V tabulce č. 21 uvádíme strukturu výzkumného souboru dle kategorie zaměstnání. Jak je patrné, největší zastoupení v souboru měli zaměstnanci z kategorie *úředníci*, kterých bylo celkem 69 (33 %). Další hojně zastoupené kategorie jsou *pracovníci ve službách a prodeji* (45 respondentů, tj. 22 %) a *specialisté* (42 respondentů, tj. 20 %). Nejméně zastoupenou kategorií zaměstnání je kategorie *kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství*, kterou zvolili pouze 3 respondenti (1 %). Žádný z respondentů neuvedl kategorie: *řemeslníci a opraváři*, *obsluha strojů a zařízení, montéři* a *pomocní a nekvalifikovaní pracovníci*. Tyto kategorie v tabulce č. 21 z toho důvodu neuvádíme.

Tabulka 21 *Struktura výzkumného souboru dle kategorie zaměstnání (N = 206)*

Kategorie zaměstnání	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Úředníci	69	33
Pracovníci ve službách a prodeji	45	22
Specialisté	42	20
Techničtí a odborní pracovníci	25	12
Zaměstnanci v ozbrojených silách	15	7
Zákonodárci a řídící pracovníci	7	3
Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	3	1

Z tabulky č. 22 je zřejmé, že nejvíce respondentů (60; 29 %) je zaměstnáno v organizaci, která se svým zaměřením řadí do kategorie *veřejná správa, obrana, povinné sociální zabezpečení, vzdělávání, zdravotní a sociální péče*. Početně zastoupené kategorie jsou rovněž *velkoobchod a maloobchod, doprava a skladování, ubytování, stravování a pohostinství* (33 respondentů, 16 %) a *profesní, vědecké, technické,*

administrativní a podpůrné činnosti (26 respondentů, 13 %). Nejméně zastoupené kategorie jsou kategorie *ostatní činnosti* (9 respondentů, 4 %), kterou respondenti volili v případě, že jejich zaměstnání nevyhovovala žádná jiná kategorie, a kategorie *zemědělství, lesnictví a rybářství* (4 respondenti, 2 %).

Tabulka 22 *Struktura výzkumného souboru dle zaměření organizace, ve které jsou respondenti zaměstnáni (N = 206)*

Zaměření organizace	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Veřejná správa, obrana, povinné sociální zabezpečení, vzdělávání, zdravotní a sociální péče	60	29
Velkoobchod a maloobchod, doprava a skladování, ubytování, stravování a pohostinství	33	16
Profesní, vědecké, technické, administrativní a podpůrné činnosti	26	13
Peněžnictví a pojišťovnictví	20	10
Informační a komunikační činnost	19	9
Průmysl, těžba a dobývání	12	6
Stavebnictví	12	6
Činnosti v oblasti nemovitostí	11	5
Ostatní činnosti	9	4
Zemědělství, lesnictví a rybářství	4	2

Tabulka č. 23 ukazuje, že největší počet respondentů (69, 33 %) bylo zaměstnáno v organizaci, která zaměstnává 10-49 zaměstnanců. Naopak pouze 22 respondentů (11 %) bylo zaměstnáno v organizaci o velikosti 0-9 zaměstnanců.

Tabulka 23 *Struktura výzkumného souboru dle velikosti organizace, ve které jsou zaměstnáni (N = 206)*

Velikost organizace	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
10-49 zaměstnanců	69	33
50-249 zaměstnanců	60	29
nad 249 zaměstnanců	55	27
0-9 zaměstnanců	22	11

Průměrná délka zaměstnání na plný úvazek u všech zaměstnavatelů je u výzkumného souboru 20,38 měsíců (SD = 14,43), přičemž minimální počet měsíců, po které byl respondent zaměstnán jsou 3 měsíce a maximální počet měsíců je 62. Tyto a další údaje uvádíme v tabulce č. 24.

Tabulka 24 *Struktura výzkumného souboru dle délky zaměstnání na plný úvazek u všech zaměstnavatelů (N = 206)*

Délka zaměstnání na plný úvazek u všech zaměstnavatelů					
M	**SD**	**Me**	**Mo**	**Min**	**Max**
20,38	14,43	16,5	5	3	62

Legenda: Délka zaměstnání je uváděna v měsících.

Průměrný počet zaměstnavatelů u výzkumného souboru je 1,48 (SD = 0,69). Minimální počet zaměstnavatelů je 1, maximální počet jsou 4 zaměstnavatelé. Více informací popisuje tabulka č. 25.

Tabulka 25 *Struktura výzkumného souboru dle počtu zaměstnavatelů (N = 206)*

Počet zaměstnavatelů, u kterých byl vykonáván plný pracovní úvazek					
M	**SD**	**Me**	**Mo**	**Min**	**Max**
1,48	0,69	1	1	1	4

U současného zaměstnavatele jsou respondenti zaměstnáni v průměru 15,82 měsíce (SD = 11,39), přičemž minimální délka zaměstnání byla 3 měsíce a maximální uvedená délka byla 49 měsíců. Tyto údaje a také medián a modus uvádíme v tabulce č. 26.

Tabulka 26 *Struktura výzkumného souboru dle délky zaměstnání na plný úvazek u současného zaměstnavatele (N = 206)*

Délka zaměstnání na plný úvazek u současného zaměstnavatele					
M	**SD**	**Me**	**Mo**	**Min**	**Max**
15,82	11,39	12	5	3	49

Legenda: Délka zaměstnání je uváděna v měsících.

Z tabulky č. 27 můžeme vyčíst, že průměrná délka zaměstnání na aktuální pracovní pozici je u respondentů 13,48 měsíců (SD = 10,12). Nejkratší doba zaměstnání na současné pozici u výzkumného souboru jsou 2 měsíce, maximální délka je 48 měsíců.

Tabulka 27 *Struktura výzkumného souboru dle délky zaměstnání na současné pozici (N = 206)*

Délka zaměstnání na současné pracovní pozici					
M	**SD**	**Me**	**Mo**	**Min**	**Max**
13,48	10,12	10	5	2	48

Legenda: Délka zaměstnání je uváděna v měsících.

Tabulka č. 28 ukazuje, že 112 respondentů (54 %) má flexibilní typ pracovní doby, 94 respondentů (46 %) má fixní typ pracovní doby.

Tabulka 28 *Struktura výzkumného souboru dle typu pracovní doby (N = 206)*

Typ pracovní doby (N = 206)	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Flexibilní (pružná)	112	54
Fixní (pevná)	94	46

Jak je viditelné v tabulce č. 29, naprostá většina respondentů využívá k práci počítač, který jim byl poskytnutý zaměstnavatelem (194 respondentů, 94 %). Pouze 12 respondentů (6 %) k práci využívá svůj soukromý počítač.

Tabulka 29 *Struktura výzkumného souboru dle typu počítače využívaného k práci (N = 206)*

Typ počítače využívaného k práci	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Počítač poskytnutý zaměstnavatelem	194	94
Soukromý počítač	12	6

Tabulka č. 30 přináší informaci o tom, kolik z našich respondentů má pracovní počítač připojený k internetu. Naprostá většina respondentů, konkrétně 99,5 % (205) uvedla, že svůj pracovní počítač mají připojený k internetu. Pouze jeden respondent uvedl, že svůj počítač k internetu připojený nemá.

Tabulka 30 *Struktura výzkumného souboru dle připojení pracovního počítače k internetu (N = 206)*

Připojení pracovního počítače k internetu	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Ano	205	99,5
Ne	1	0,5

Celkem 124 respondentů (60 %) má možnost WIFI připojení na pracovišti, ovšem pouze 101 respondentů (49 %) tuto možnost využívá. 80 respondentů (39 %) uvedlo, že možnost připojit se k WIFI síti na pracovišti nemá a 2 respondenti (1 %) nemá mobilní telefon či tablet, pomocí kterého by se k WIFI síti mohli připojit. Tyto informace uvádíme také v tabulce č. 31.

Tabulka 31 *Struktura výzkumného souboru dle možnosti WIFI připojení v práci (N = 206)*

Možnost WIFI připojení	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Ano a využívám ji	101	49
Ne, nemám tuto možnost	80	39
Ano, ale nevyužívám tuto možnost	23	11
Nemám mobilní telefon či tablet umožňující přístup na internet	2	1

Většina respondentů (178, 86 %), jak uvádíme v tabulce č. 32, uvedla, že pro vykonávání jejich práce je někdy nutné pracovat v internetovém prohlížeči. Pouze 28 respondentů (14 %) k vykonávání své práce internetový prohlížeč nepotřebuje.

Tabulka 32 *Struktura výzkumného souboru dle nutnosti vykonávat práci v internetovém prohlížeči (N = 206)*

Nutnost pracovat v internetovém prohlížeči	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Ano	178	86
Ne	28	14

Více než polovina respondentů (118, 57 %) uvedla, že v internetovém prohlížeči vykonávají více než 40 % své práce. Podrobnější informace uvádíme v tabulce č. 33.

Tabulka 33 *Struktura výzkumného souboru dle procenta práce vykonávané v internetovém prohlížeči (N = 178)*

Procento práce vykonávané v internetovém prohlížeči	**Absolutní četnost**	**Relativní četnost (%)**
0-20 %	38	18
21-40 %	22	11
41-60 %	29	14
61-80 %	76	37
81-100 %	13	6

13. Výsledky

V této kapitole budou zodpovězeny výzkumné otázky a bude zde provedeno testování výše uvedených hypotéz.

13.1. Výsledky pro cíl 1

VO_1: Vyskytuje se u zaměstnanců generace Z cyberloafing?

V první řadě nás zajímalo, zda se cyberloafing u zaměstnanců generace Z vůbec vyskytuje. V tabulce č. 34 uvádíme četnostní zastoupení odpovědí respondentů na otázku: *„Používáte v pracovní době internet pro osobní účely? Přístup může být zprostředkován pomocí počítače, mobilního telefonu či jiného zařízení.“* Z tabulky je patrné, že 93 % respondentů cyberloafing vykonává a pouze 7 % cyberloafing nevykonává.

Tabulka 34 *Výskyt cyberloafingu u výzkumného souboru (N = 206)*

Výskyt cyberloafingu	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Ano	192	93
Ne	14	7

Pro zajímavost jsme se respondentů dotazovali na to, zda online dotazník, pomocí kterého byla sbírána data pro toto výzkumné šetření, vyplňují v pracovní době. Bylo zjištěno, že téměř polovina respondentů (93, 48 %), kteří vykonávají cyberloafing, vyplňují dotazník v pracovní době. Dále 86 respondentů (45 %) uvedlo, že dotazník v pracovní době nevyplňuje a 13 respondentů (7 %) nechtělo na tuto otázku odpovídat. Výsledky uvádí tabulka č. 35.

Tabulka 35 *Četnostní zastoupení odpovědí na otázku: "Vyplňujete tento dotazník v pracovní době?" (N = 192)*

Vyplňování dotazníku	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Ano	93	48
Ne	86	45
Nechci uvádět	13	7

Výskyt cyberloafingu u zaměstnanců generace Z jsme se ještě rozhodli ověřit za pomoci testu o parametru π alternativního rozdělení. Testujeme hypotézu H_1:

H_1: Počet zaměstnanců generace Z, u kterých se vyskytuje cyberloafing, je signifikantně vyšší než počet zaměstnanců generace Z, u kterých se nevyskytuje cyberloafing.

Tabulka 36 *Test o parametru π alternativního rozdělení, výskyt cyberloafingu (N = 206)*

	Ano	**Ne**	**T(X)**	**p**
Výskyt cyberloafingu	192	14	12,40*	0,000*

Legenda: Statistická signifikance je značena symbolem hvězdičky, pokud se jedná o výsledky významné na $p < 0,05$.

Výsledky ($T(X) = 12,40$; $p = 0,000$) uvedené v tabulce č. 36 ukazují, že na hladině významnosti $p < 0,05$ můžeme **přijmout hypotézu H_1**.

13.2. Výsledky pro cíl 2

VO_2: Jaké cyberloafingové aktivity se vyskytují u zaměstnanců generace Z?

Tabulka č. 37 podává informace o četnosti výskytu odpovědí respondentů, kteří uvedli, že se dané cyberloafingové aktivitě věnují alespoň několikrát za měsíc. Zahrnuty jsou tedy všechny odpovědi vyjma těch, kdy respondenti uvedli, že se dané aktivitě vůbec nevěnují. Na základě těchto výsledků bylo zjištěno, že u respondentů se vyskytují všechny cyberloafingové aktivity (celkem 17), jejichž míru jsme zjišťovali za pomoci Škály cyberloafingu (Jia, 2008). Všechny tyto aktivity a četnost výskytu odpovědí respondentů uvádíme v tabulce č. 37.

Tabulka 37 *Četnost výskytu odpovědí respondentů zahrnující odpovědi mimořádně – neustále – Škála cyberloafingu (N = 192)*

Cyberloafingové aktivity		Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Nesociálně-orientované cyberloafingové aktivity	Navštěvuji webové stránky nesouvisející s mou prací.	188	98
	Navštěvuji zpravodajské webové stránky.	176	92
	Navštěvuji investiční nebo bankovní webové stránky.	143	74
	Nakupuji online.	140	73
	Navštěvuji webové stránky se zábavou.	133	69
	Stahuji informace, které nesouvisí s mou prací	125	65
	Navštěvuji sportovní weby.	112	58
	Hraji online hry.	69	36
	Hledám si zaměstnání.	51	27
	Navštěvuji webové stránky pro dospělé (sexuálně explicitní).	25	13
Sociálně-orientované cyberloafingové aktivity	Kontroluji e-maily, které nesouvisí s mou prací.	175	91
	Dostávám e-maily, které nesouvisí s mou prací.	173	90
	Zasílám e-maily, které nesouvisí s mou prací.	173	90
	Zasílám rychlé zprávy / používám online chat.	161	84
	Navštěvuji stránky sociálních sítí.	158	82
	Navštěvuji stránky pro sdílení videí (např. YouTube).	126	66
	Navštěvuji online diskusní fóra.	90	47

V tabulce č. 38 uvádíme četnosti odpovědí respondentů, kteří uvedli, že se dané aktivitě věnují minimálně jednou denně. Zahrnuty jsou tedy odpovědi: jednou denně, několikrát za den a neustále. Více než 50 % respondentů uvedlo, že minimálně jednou denně vykonávají aktivity: navštěvování webových stránek nesouvisejících s prací (77 %), navštěvování zpravodajských webových stránek (68 %), zasílání rychlých zpráv / používání online chatu (74 %), navštěvování sociálních sítí (72 %), navštěvování stránek pro sdílení videí (52 %) a aktivity související s používáním e-mailu (52-67 %).

Tabulka 38 *Četnost výskytu odpovědí respondentů zahrnující odpovědi jednou denně – neustále – Škála cyberloafingu (N = 192)*

Cyberloafingové aktivity		Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Nesociálně-orientované cyberloafingové aktivity	Navštěvuji webové stránky nesouvisející s mou prací.	147	77
	Navštěvuji zpravodajské webové stránky.	130	68
	Navštěvuji webové stránky se zábavou.	75	39
	Navštěvuji sportovní weby.	72	38
	Stahuji informace, které nesouvisí s mou prací	25	13
	Navštěvuji investiční nebo bankovní webové stránky.	24	13
	Hraji online hry.	17	9
	Nakupuji online.	15	8
	Hledám si zaměstnání.	12	6
	Navštěvuji webové stránky pro dospělé (sexuálně explicitní).	3	2
Sociálně-orientované cyberloafingové aktivity	Zasílám rychlé zprávy / používám online chat.	142	74
	Navštěvuji stránky sociálních sítí.	138	72
	Kontroluji e-maily, které nesouvisí s mou prací.	129	67
	Dostávám e-maily, které nesouvisí s mou prací.	110	57
	Zasílám e-maily, které nesouvisí s mou prací.	99	52
	Navštěvuji stránky pro sdílení videí (např. YouTube).	99	52
	Navštěvuji online diskusní fóra.	16	8

Tabulka č. 40 ukazuje míru cyberloafingu u jednotlivých cyberloafingových aktivit, míru sociálně-orientovaného cyberloafingového chování a nesociálně-orientovaného cyberloafingového chování a rovněž celkovou míru cyberloafingu u výzkumného souboru. Abychom mohli statisticky vyhodnotit data získaná z dotazníku, bylo nutné odpovědi zakódovat do číselné podoby. V tabulce č. 39 uvádíme číselné kódy pro jednotlivé odpovědi.

Tabulka 39 *Číselné kódy pro odpovědi Škály cyberloafingu*

Nikdy	**Několikrát za měsíc**	**Několikrát za týden**	**Jednou denně**	**Několikrát za den**	**Neustále**
0	1	2	3	4	5

Připomínáme, že míra cyberloafingu je skóre, které jsme shodně jako Jia (2008) vytvořili zprůměrováním všech 17 položek Škály cyberloafingu, které byly před zprůměrováním převedeny do číselné podoby. Míru nesociálně-orientovaného cyberloafingu a sociálně-orientovaného cyberloafingu jsme vytvořili taktéž zprůměrováním položek, ovšem pouze těch, které se řadí do příslušného typu cyberloafingu. Míra cyberloafingu je tedy rovna aritmetickému průměru a v tabulce č. 40 je uvedena pod zkratkou M.

Tabulka 40 *Deskriptivní statistika Škály cyberloafingu*

N = 192	Jednotlivé položky					Subškály					Celkem			
	Absolutní četnost	M	Me	Mo	SD		M	Me	Mo	SD	M	Me	Mo	SD
Navštěvuji webové stránky nesouvisející s mou prací.	188	3,26	4	4	1,08	Nesociálně orientovaný cyberloafing	1,46	1	0	1,48	1,81	2	0	1,55
Navštěvuji zpravodajské webové stránky.	176	2,79	3	3	1,22									
Navštěvuji webové stránky se zábavou.	133	1,82	2	0	1,47									
Navštěvuji sportovní weby.	112	1,61	1	0	1,60									
Navštěvuji investiční nebo bankovní webové stránky.	143	1,35	1	2	1,05									
Stahuji informace, které nesouvisí s mou prací	125	1,22	1	0	1,21									
Nakupuji online.	140	1,14	1	1	0,95									
Hraji online hry.	69	0,74	0	0	1,15									
Hledám si zaměstnání.	51	0,48	0	0	0,97									
Navštěvuji webové stránky pro dospělé (sexuálně explicitní).	25	0,20	0	0	0,58									
Zasílám rychlé zprávy / používám online chat.	161	2,95	4	4	1,50	Sociálně orientovaný cyberloafing	2,31	3	3	1,514924				
Navštěvuji stránky sociálních sítí.	158	2,82	3	4	1,54									
Kontroluji e-maily, které nesouvisí s mou prací.	175	2,63	3	3	1,15									
Dostávám e-maily, které nesouvisí s mou prací.	173	2,52	3	3	1,28									
Zasílám e-maily, které nesouvisí s mou prací.	173	2,31	3	3	1,13									
Navštěvuji stránky pro sdílení videí (např. YouTube).	126	2,09	3	0	1,73									
Navštěvuji online diskusní fóra.	90	0,83	0	0	1,06									

H_2: Míra sociálně orientovaného cyberloafingu je u zaměstnanců generace Z signifikantně vyšší než míra nesociálně orientovaného cyberloafingu.

Pro ověření hypotézy H_2 byl, vzhledem k nesplnění podmínky normálního rozložení dat, použit Wilcoxonův test pro dva závislé výběry. Výsledky testu uvádíme v tabulce č. 41.

Tabulka 41 *Wicoxonův test pro dva závislé výběry, komparace sociálně a nesociálně orientované míry cyberloafingu (N = 192)*

Proměnná	**Me (s)**	**Me (n)**	**Z**	**p**
Míra cyberloafingu	2,43	1,50	9,72*	0,000*

Legenda: Statistická signifikance je značena symbolem hvězdičky, pokud se jedná o výsledky významné na $p < 0,05$. „Me (s)" je zkrácené označení pro medián hodnot míry sociálně-orientovaného cyberloafingu, „Me (n)" je pak zkrácené označení pro medián hodnot míry nesociálně-orientovaného cyberloafingu.

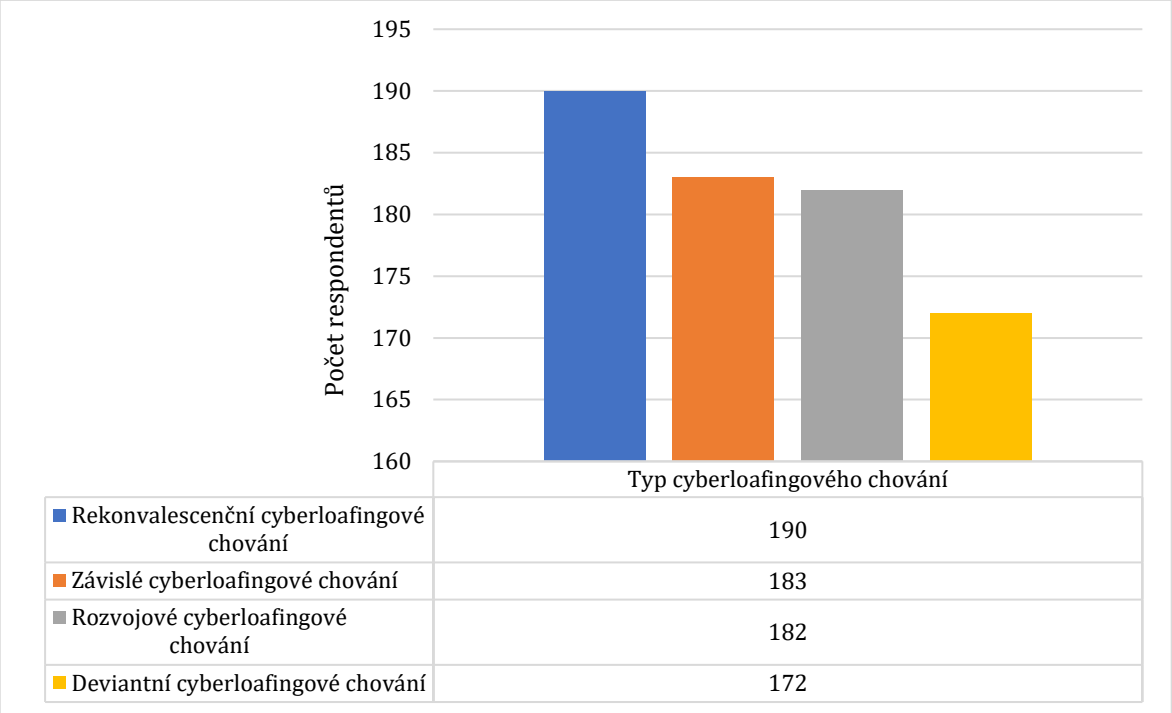
Výsledky ukazují, že míra sociálně-orientovaného cyberloafingu je statisticky významně vyšší oproti míře nesociálně-orientovaného cyberloafingu ($Z = 9,68$; $p = 0,000$). Na základě toto výsledku **přijímáme hypotézu H_2.**

VO_3: Jaké typy cyberloafingového chování se u zaměstnanců generace Z vyskytují?

V grafu č. 4 vádíme počet respondentů, kteří alespoň u jedné z položek, která se řadí do daného typu cyberloafingového chování uvedli, že se alespoň mimořádně věnují cyberloafingu z důvodu, který daná položka zmiňuje.

Jak je z grafu č. 4 patrné, u respondentů se vyskytovaly všechny typy cyberloafingového chování. Z celkového počtu 192 respondentů 190 respondentů (99 %) uvedlo, že se alespoň mimořádně věnuje cyberloafingu z rekonvalescenčních důvodů, 183 respondentů (95 %) uvedlo u alespoň jedné ze tří položek, která spadá do subškály závislé cyberloafingové chování, že se cyberloafingu z daného důvodu věnuje alespoň mimořádně. 182 respondentů (95 %) se cyberloafingu věnuje alespoň mimořádně z důvodu svého rozvoje a 172 respondentů (90 %) uvedlo, že jejich vykonávání cyberloafingu je alespoň mimořádně následkem určité deviace.

Graf 4 *Typy cyberloafingového chování u výběrového souboru vykonávané alespoň mimořádně (N = 192)*



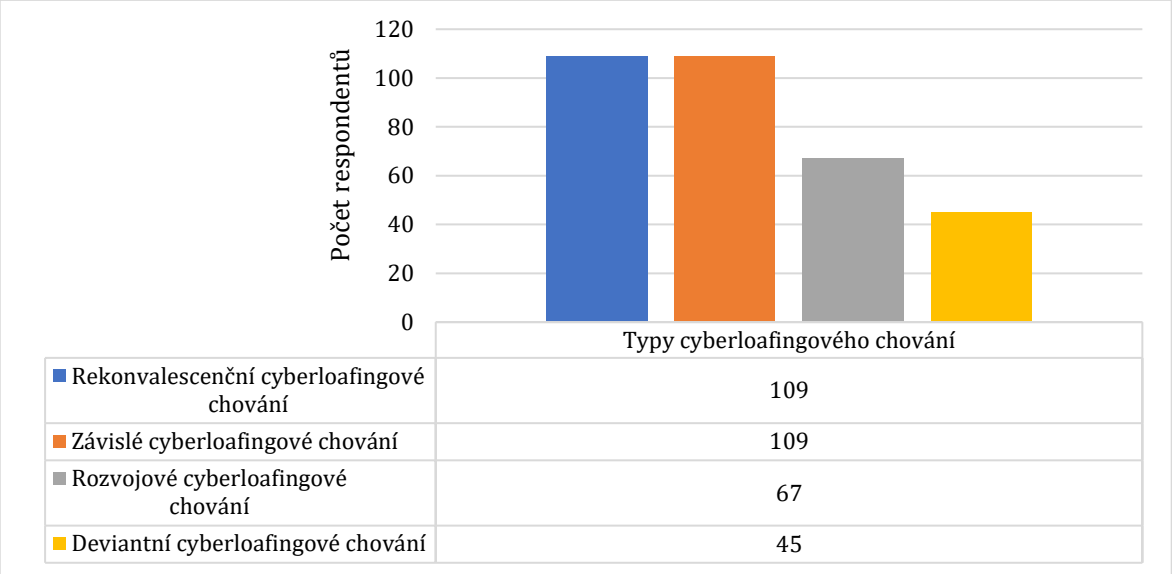
	Typ cyberloafingového chování
Rekonvalescenční cyberloafingové chování	190
Závislé cyberloafingové chování	183
Rozvojové cyberloafingové chování	182
Deviantní cyberloafingové chování	172

Legenda: Na svislé ose je uveden počet respondentů, kteří uvedli alespoň u jedné ze tří položek řadících se do daného typu cyberloafingového chování, že se cyberloafingu věnují z daného důvodu alespoň mimořádně. Na vodorovné ose jsou znázorněny jednotlivé typy cyberloafingového chování. Pro větší přehlednost uvádíme počet respondentů v tabulce pod grafem.

V grafu č. 5 uvádíme počet respondentů, kteří uvedli alespoň u jedné z položek, která se řadí do daného typu cyberloafingového chování, odpověď „pravidelně“ či „neustále“.

Jak je vidět v grafu č. 5, pravidelně nebo neustále vykonává cyberloafing z rekonvalescenčních důvodů celkem 109 respondentů (57 %). Taktéž 109 respondentů (57 %) vykonává cyberloafing pravidelně nebo neustále z důvodu, který se řadí do závislého cyberloafingového chování. Dále, 67 respondentů (35 %) vykonává cyberloafing pravidelně nebo neustále z rozvojových důvodů a pouze 45 respondentů (23 %) se pravidelně nebo neustále věnuje cyberloafingu z důvodu deviace.

Graf 5 *Typy cyberloafingového chování u výzkumného souboru vykonávané alespoň pravidelně (N = 192)*



	Typy cyberloafingového chování
Rekonvalescenční cyberloafingové chování	109
Závislé cyberloafingové chování	109
Rozvojové cyberloafingové chování	67
Deviantní cyberloafingové chování	45

Legenda: Na svislé ose je uveden počet respondentů, kteří uvedli alespoň u jedné ze tří položek řadících se do daného typu cyberloafingového chování, že se cyberloafingu věnují z daného důvodu pravidelně či neustále. Na vodorovné ose jsou znázorněny jednotlivé typy cyberloafingového chování. Pro větší přehlednost uvádíme počet respondentů v tabulce pod grafem.

V tabulce č. 43 uvádíme deskriptivní statistiku Škály cyberloafingového chování. Pro doplnění v tabulce č. 42 uvádíme kódy, které jsme kvůli statistickému vyhodnocení využili pro jednotlivé odpovědi.

Tabulka 42 *Číselné kódy pro odpovědi Škály cyberloafingového chování*

Nikdy	Mimořádně	Příležitostně	Pravidelně	Neustále
0	1	2	3	4

Tabulka 43 *Deskriptivní statistika Škály cyberloafingového chování*

N = 192	Jednotlivé položky				Subškály					Celkem			
	Průměr	Medián	Modus	SD		Průměr	Medián	Modus	SD	Průměr	Medián	Modus	SD
Protože si chci dát pauzu	2,27	2	3	0,80	Rekonvalescenční chování	2,16	2	3	0,92	1,86	2	2	1,00
Protože relaxuji	2,19	2	3	0,96									
Protože se potřebuji vzpamatovat z práce	2,01	2	3	0,98									
Protože ze zvyku navštěvuji jednu nebo více webových stránek	2,12	2	3	1,03	Závislé chování	2,08	2	3	1,02				
Protože sleduji vývoj na stránkách	2,07	2	2	0,94									
Protože každý den navštěvuji jednu nebo více webových stránek	2,05	2	3	1,07									
Protože získávám nové znalosti	1,93	2	2	0,94	Rozvojové chování	1,83	2	2	0,94				
Protože se chci rozvíjet	1,80	2	2	0,95									
Protože si osvojuji nové schopnosti	1,76	2	2	0,94									
Protože se chci vyhnout myšlenkám na práci	1,65	2	2	0,99	Deviantní chování	1,39	1	2	0,94				
Protože se vyhýbám pracovním úkolům	1,28	1	2	0,89									
Protože odkládám své pracovní úkoly	1,24	1	2	0,88									

13.3. Výsledky pro cíl 3

VO_4: Jaká zařízení používají zaměstnanci generace Z k vykonávání cyberloafingu?

U zaměstnanců generace Z, kteří se účastnili našeho výzkumu, se mezi zařízeními, která používají k vykonávání cyberloafingu, objevil počítač, mobilní telefon i tablet. Žádný z respondentů neuvedl, že by používal nějaké jiné zařízení kromě výše zmíněných. V tabulce č. 44 uvádíme četnostní zastoupení odpovědí respondentů.

Tabulka 44 *Zařízení používaná k vykonávání cyberloafingu*

Typ zařízení	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Počítač (stolní počítač, přenosný počítač)	173	90
Mobilní telefon	164	85
Tablet	26	14

Kromě toho, jaká zařízení zaměstnanci generace Z využívají k vykonávání cyberloafingu, jsme zjišťovali také to, jaké z uvedených zařízení využívají nejčastěji. Jak vyplývá z tabulky č. 45, nejčastěji používaným zařízením k využívání internetu pro osobní účely je mobilní telefon (112 respondentů, 58 %). Po mobilním telefonu následuje používání počítače (stolního či přenosného), který k cyberloafingu nejčastěji využívá 78 respondentů (41 %). Pouze 2 respondenti k vykonávání cyberloafingu nejčastěji využívají tablet (1 %).

Tabulka 45 *Nejčastěji používaná zařízení k vykonávání cyberloafingu*

Typ zařízení	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Mobilní telefon	112	58
Počítač (stolní počítač, přenosný počítač)	78	41
Tablet	2	1

To, zda je mobilní telefon využíván signifikantně častěji oproti jiným zařízením jsme se rozhodli otestovat za pomocí testu o parametru π alternativního rozdělení. Ověřujeme hypotézu H_3:

H_3: Zaměstnanci generace Z používají k vykonávání cyberloafingu mobilní telefon signifikantně častěji než jiná zařízení.

Tabulka 46 *Test o parametru π alternativního rozdělení, nejčastěji využívané zařízení k vykonávání cyberloafingu (N = 192)*

	Mobilní telefon	**Jiné zařízení**	**T(X)**	**p**
Nejčastěji využívané zařízení	112	80	2,31*	0,010*

Legenda: Statistická signifikance je značena symbolem hvězdičky, pokud se jedná o výsledky významné na $p < 0,05$.

Výsledky ($T(X) = 2,31$; $p = 0,010$) uvedené v tabulce č. 46 ukazují, že na hladině významnosti $p < 0,05$ můžeme **přijmout hypotézu H_3**.

13.4. Výsledky pro cíl 4

13.4.1. Výsledky pro podcíl 4a

H_4: Existuje pozitivní korelace mezi postoji k cyberloafingu a mírou cyberloafingu.

Pro zjištění korelačního vztahu mezi mírou cyberloafingu a jednotlivými postoji jsme se rozhodli využít Spearmanův korelační koeficient. Výsledky testu uvádíme v tabulce 47, v tabulce č. 48 pak uvádíme signifikanci korelačního koeficientu.

Tabulka 47 *Korelační analýza vybraných proměnných u zaměstnanců generace Z (N = 192)*

Proměnná	**Bezcenný – cenný**	**Nepříjemný – příjemný**	**Škodlivý – přínosný**	**Špatný – dobrý**
Míra cyberloafingu	0,28*	0,39*	0,27*	0,28*

Legenda: Statistická signifikance je značena symbolem hvězdičky, pokud se jedná o výsledky významné na $p < 0,05$.

Tabulka 48 *Signifikance korelačního koeficientu (p-hodnoty) k tabulce č. 47*

Proměnná	Bezcenný – cenný	Nepříjemný – příjemný	Škodlivý – přínosný	Špatný – dobrý
Míra cyberloafingu	0,000*	0,000*	0,000*	0,000*

Legenda: Statistická signifikance je značena symbolem hvězdičky, pokud se jedná o výsledky významné na $p < 0,05$.

Mezi mírou cyberloafingu a všemi postoji jsme identifikovali statisticky signifikantní pozitivní korelaci:

- postoj bezcenný – cenný: $r_s(n = 192) = 0,28$; $p < 0,05$;
- postoj nepříjemný – příjemný: $r_s(n = 192) = 0,39$; $p < 0,05$;
- postoj škodlivý – přínosný: $r_s(n = 192) = 0,27$; $p < 0,05$;
- postoj špatný – dobrý: $r_s(n = 192) = 0,28$; $p < 0,05$.

U postojů bezcenný – cenný, škodlivý – přínosný a špatný – dobrý byla identifikována statisticky významná korelace slabá (tj. do 0,3), u postoje nepříjemný – příjemný byla zjištěna statisticky významná korelace středně silná (tj. od 0,3 do 0,7).

Ačkoliv se u některých postojů jeví těsnost vztahu jako slabá, považujeme výsledky za významné a na základě těchto výsledků **přijímáme hypotézu H_4**.

13.4.2. Výsledky pro podcíl 4b

H_5: Muži vykazují vyšší míru cyberloafingu než ženy.

Rozdíl v míře cyberloafingu mezi muži (N = 67) a ženami (N = 125) jsme se rozhodli porovnat za pomoci Mann-Whitneyho U testu. Tento test nám pomůže objasnit, zda se tyto dva soubory statisticky významně v míře cyberloafingu liší. Výsledky uvádíme v tabulce č. 49.

Tabulka 49 *Mann-Whitney U test, míra cyberloafingu z hlediska pohlaví (N = 192)*

Proměnná	RankSum	RankSum	U	Z	p	N	N
Míra cyberloafingu	7726	10802	2927	3,43*	0,000*	67	125

Legenda: Statistická signifikance je značena symbolem hvězdičky, pokud se jedná o výsledky významné na $p < 0,05$.

Dle hodnot, které jsme za pomoci Mann-Whitneyho U testu získali, muži vykazují signifikantně vyšší míru cyberloafingu než ženy ($Z = 3,43$; $p = 0,000$). Na základě tohoto výsledku **přijímáme hypotézu H5**.

H_6: Existuje pozitivní korelace mezi vzděláním zaměstnanců generace Z a mírou jejich cyberloafingu.

Souvislost mezi mírou cyberloafingu a úrovní vzdělání jsme zjišťovali za pomoci Spearmanova korelačního koeficientu. Výsledky uvádíme v tabulce č. 50, signifikanci korelačního koeficientu uvádíme v tabulce č. 51.

Tabulka 50 *Korelační analýza vybraných proměnných u zaměstnanců generace Z (N = 192)*

Proměnná	Vzdělání
Míra cyberloafingu	-0,02

Legenda: Statistická signifikance je značena symbolem hvězdičky, pokud se jedná o výsledky významné na $p < 0,05$.

Tabulka 51 *Signifikance korelačního koeficientu (p-hodnoty) k tabulce č. 50*

Proměnná	Vzdělání
Míra cyberloafingu	0,76

Legenda: Statistická signifikance je značena symbolem hvězdičky, pokud se jedná o výsledky významné na $p < 0,05$.

Mezi mírou cyberloafingu a úrovní vzdělání respondentů jsme nenalezli statisticky signifikantní korelaci ($r_s(n = 192) = -0,02$; $p = 0,76$). Na základě těchto výsledků **zamítáme hypotézu H_6**.

H_7: Zaměstnanci generace Z vykonávající vedoucí pozici vykazují signifikantně vyšší míru cyberloafingu než zaměstnanci generace Z, kteří vedoucí pozici nevykonávají.

Rozdíl v míře cyberloafingu mezi zaměstnanci, kteří vykonávají vedoucí pozici ($N = 27$) a zaměstnanci, kteří vedoucí pozici nevykonávají ($N = 165$), jsme se rozhodli zjistit za pomoci Mann-Whitneyho U testu. Důvodem pro použití neparametrické

testové metody bylo nesplnění podmínky normálního rozložení dat. Výsledky testu uvádíme v tabulce č. 52.

Tabulka 52 *Mann-Whitney U test, míra cyberloafingu z hlediska vedoucí pozice (N = 192)*

Proměnná	RankSum	RankSum	U	Z	p	N	N
Míra cyberloafingu	2784,50	15743,50	2048,50	-0,67	0,748	27	165

Legenda: Statistická signifikance je značena symbolem hvězdičky, pokud se jedná o výsledky významné na $p < 0,05$.

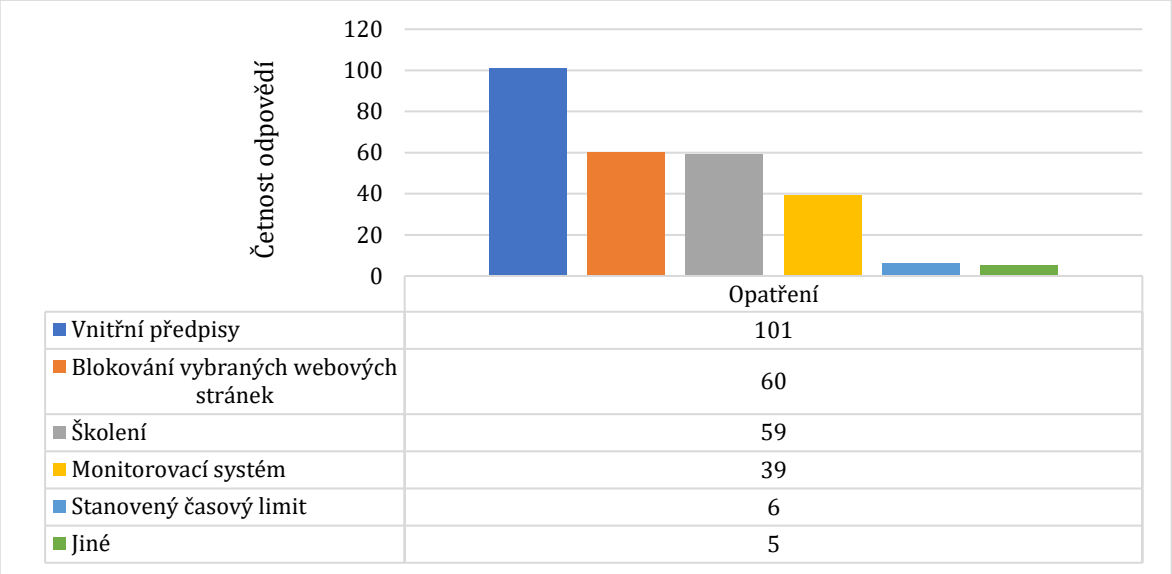
Mezi zaměstnanci generace Z vykonávající vedoucí pozici a zaměstnanci generace Z nevykonávající vedoucí pozici jsme nenalezli signifikantní rozdíl v míře cyberloafingu ($Z = -0,67$; $p = 0,748$). Hypotézu **H_7 tedy zamítáme**.

13.4.3. Výsledky pro podcíl 4c

Před samotným testováním hypotéz, které se zabývají rozdílem v míře cyberloafingu mezi zaměstnanci generace Z, kteří jsou zaměstnáni v organizaci, jež reguluje cyberloafing používáním konkrétních opatření, a zaměstnanci, kteří jsou zaměstnáni v organizaci, jež taková opatření neuplatňuje, přinášíme v grafu č. 6 informace o četnosti výskytu konkrétních opatření u našeho výzkumného souboru.

Některý z typů opatření se objevuje u 108 zaměstnanců (56 %) generace Z z celkových 192 zaměstnanců generace Z, kteří uvedli, že vykonávají cyberloafing. Celkem 101 respondentů (94 %) uvedlo, že v jejich zaměstnání existují vnitřní předpisy, které upravují používání internetu pro osobní účely v pracovní době. Dále 60 respondentů (56 %) uvádí, že zaměstnavatel jim blokuje přístup na vybrané webové stránky, 59 respondentů (55 %) absolvovalo školení o vhodném používání internetu a 39 respondentů (36 %) má svou internetovou aktivitu pod dohledem monitorovacího systému. Pouze 6 respondentů (6 %) je zaměstnáno v organizaci, jejichž zaměstnavatel omezuje používání internetu pro osobní účely pomocí stanoveného časového limitu a 5 respondentů (5 %) uvedlo jiné opatření – ve všech případech se jednalo o osobní (občasný) dohled nadřízeného zaměstnance.

Graf 6 *Četnost výskytu konkrétních opatření regulujících používání internetu pro osobní účely (N = 108)*



Vnitřní předpisy	101
Blokování vybraných webových stránek	60
Školení	59
Monitorovací systém	39
Stanovený časový limit	6
Jiné	5

Legenda: Na svislé ose je uveden počet respondentů, kteří jsou zaměstnáni v organizaci, jež uplatňuje dané opatření. Vodorovná osa znázorňuje jednotlivé typy opatření. Pro větší přehlednost je pod grafem uvedeno četnostní zastoupení jednotlivých kategorií.

Celkem 29 respondentů (27 %) uvedlo, že se tato opatření týkají také jejich služebního mobilního telefonu a pouze 18 respondentů (17 %) uvedlo, že se opatření týkají také jejich soukromého mobilního telefonu.

H_8: Zaměstnanci generace Z, kteří jsou zaměstnáni v organizaci, jež reguluje cyberloafing vnitřními předpisy, vykazují signifikantně nižší míru cyberloafingu než zaměstnanci generace Z, kteří jsou zaměstnáni v organizaci, jež cyberloafing vnitřními předpisy nereguluje.

Rozdíl v míře cyberloafingu u respondentů, kteří jsou zaměstnáni v organizaci, jež reguluje cyberloafing vnitřními předpisy (N = 101), a u respondentů, kteří jsou zaměstnáni v organizaci, která cyberloafing vnitřními předpisy nereguluje (N = 62), jsme se rozhodli prověřit za pomocí Mann-Whitneyho U testu z důvodu nesplnění podmínky o normálním rozložení dat. Výsledky tohoto testu uvádíme v tabulce č. 53.

Tabulka 53 *Mann-Whitney U test, míra cyberloafingu z hlediska existence vnitřních předpisů organizace upravujících cyberloafing (N = 163)*

Proměnná	RankSum	RankSum	U	Z	p	N	N
Míra cyberloafingu	6908	6458	1757	-4,70*	0,000*	101	62

Legenda: Statistická signifikance je značena symbolem hvězdičky, pokud se jedná o výsledky významné na $p < 0,05$.

Na základě hodnot získaných Mann-Whitneyho U testem ($Z = -4,70$, $p = 0,000$) **přijímáme hypotézu H_8**.

H_9: Zaměstnanci generace Z, kterým zaměstnavatel poskytl školení o používání internetu v pracovní době, vykazují signifikantně nižší míru cyberloafingu než zaměstnanci generace Z, kterým zaměstnavatelem neposkytl školení o používání internetu v pracovní době.

Hypotézu H_9 jsme vzhledem k normálnímu rozložení dat ověřovali za pomoci t-testu pro dva nezávislé výběry. Výsledky t-testu jsou k vidění v tabulce č. 54.

Tabulka 54 *T-test pro dva nezávislé výběry, míra cyberloafingu z hlediska účasti na školení (N = 168)*

	Školení (N = 59)		Absence školení (N = 109)			
Proměnná	**M**	**SD**	**M**	**SD**	**t**	**p**
Míra cyberloafingu	1,71	0,70	1,88	0,69	-1,52	0,066

Legenda: Statistická signifikance je značena symbolem hvězdičky, pokud se jedná o výsledky významné na $p < 0,05$.

Z hodnot, které jsme získali t-testem pro dva nezávislé výběry vyplývá, že respondenti, kterým bylo zaměstnavatelem poskytnuto školní o používání internetu v pracovní době, nevykazují signifikantní rozdíl ($t = -1,52$, $p = 0,066$) v míře cyberloafingu oproti respondentům, kterým zaměstnavatel takové školení neposkytl. Na základě těchto výsledků tedy **zamítáme hypotézu H_9**.

H_{10}: Zaměstnanci generace Z, kterým zaměstnavatel reguluje používání internetu pro osobní účely pomocí monitorovacího systému, vykazují signifikantně nižší míru cyberloafingu než zaměstnanci generace Z, kterým zaměstnavatel nereguluje používání internetu pro osobní účely pomocí monitorovacího systému.

Shodně jako hypotézu H_9, také hypotézu H_{10} jsme díky normálnímu rozložení dat mohli testovat za pomoci t-testu pro dva nezávislé výběry. Výsledky t-testu uvádíme v tabulce č. 55.

Tabulka 55 *T-test pro dva nezávislé výběry, míra cyberloafingu z hlediska regulace používání internetu pomocí monitorovacího systému (N = 152)*

	Existence mon. systému (N = 39)		Absence mon. systému (N = 113)			
Proměnná	**M**	**SD**	**M**	**SD**	**t**	**p**
Míra cyberloafingu	1,48	0,65	1,92	0,66	-3,57*	0,000*

Legenda: Statistická signifikance je značena symbolem hvězdičky, pokud se jedná o výsledky významné na $p < 0,05$.

Výsledky t-testu pro dva nezávislé výběry prokazují signifikantní rozdíl ($t = -3,57$, $p = 0,000$) v míře cyberloafingu mezi respondenty, jejichž zaměstnavatel reguluje používání internetu za pomocí monitorovacího systému, a respondenty, jejichž zaměstnavatel k redukci používání internetu monitorovací systém nepoužívá. Na základě těchto výsledků **přijímáme hypotézu H_{10}**.

H_{11}: Zaměstnanci generace Z, kterým zaměstnavatel reguluje používání internetu pro osobní účely pomocí blokování vybraných webových stránek, vykazují signifikantně nižší míru cyberloafingu než zaměstnanci generace Z, kterým zaměstnavatel nereguluje používání internetu pro osobní účely pomocí blokování vybraných webových stránek.

Pro porovnání míry cyberloafingu mezi respondenty, kterým reguluje zaměstnavatel používání internetu pro osobní účely za pomocí blokace vybraných webových stránek, a respondenty, kterým zaměstnavatel žádné webové stránky neblokuje, jsme použili Mann-Whitneyho U test. Tento test byl zvolen z důvodu nesplnění podmínky pro použití parametrické alternativy, konkrétně se jednalo o normální rozdělení dat. Hodnoty zjištěné uvedeným testem uvádíme v tabulce č. 56.

Tabulka 56 *Mann-Whitney U test, míra cyberloafingu z hlediska regulace cyberloafingu pomocí blokování vybraných webových stránek (N = 169)*

Proměnná	**RankSum**	**RankSum**	**U**	**Z**	**p**	**N**	**N**
Opatření – blokování	4250,50	10114,50	2420,50	-2,79*	0,003*	60	109

Legenda: Statistická signifikance je značena symbolem hvězdičky, pokud se jedná o výsledky významné na $p < 0,05$.

Dle výsledných hodnot Mann-Whitneyho U testu ($Z = -2,79$; $p = 0,003$) jsme prokázali, že respondenti, kterým zaměstnavatel blokuje vybrané webové stránky, vykazují signifikantně nižší míru cyberloafingu než respondenti, kterým zaměstnavatel žádné webové stránky neblokuje. Na základě toho **přijímáme hypotézu H_{11}**.

H_{12}: Zaměstnanci generace Z, kterým zaměstnavatel reguluje používání internetu pro osobní účely pomocí stanoveného časového limitu, vykazují signifikantně nižší míru cyberloafingu než zaměstnanci generace Z, kterým zaměstnavatel nereguluje používání internetu pro osobní účely pomocí stanoveného časového limitu.

Stanovenou hypotézu H_{12} nemůžeme ověřit z důvodu nízkého počtu respondentů, kteří vykonávají práci v organizaci, kde zaměstnavatel reguluje používání internetu pro osobní účely pomocí stanoveného časového limitu. V tabulce č. 57 uvádíme četnostní zastoupení jednotlivých odpovědí. Pouze 6 respondentů (3 %) uvedlo, že v organizaci mají stanovený časový limit pro používání internetu pro osobní účely. 150 respondentů (78 %) uvedlo, že tento typ opatření v organizaci nemají, nebo nemají v organizaci žádná opatření. 36 respondentů (19 %) neví, zda v organizaci toto opatření či opatření jako taková mají.

Tabulka 57 *Četnost výskytu opatření (časový limit) u zaměstnanců generace Z (N = 192)*

Časový limit	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Ano	6	3
Ne	150	78
Nevím	36	19

Hypotézu H_{12} z důvodu nízkého počtu odpovědí pro „ano“ tedy **nepřijímáme ani nezamítáme.**

H_{13}: Zaměstnanci generace Z, kterým hrozí za používání internetu pro osobní účely sankce od zaměstnavatele, vykazují signifikantně nižší míru cyberloafingu než zaměstnanci generace Z, kterým za používání internetu pro osobní účely sankce od zaměstnavatele nehrozí.

Pro ověření hypotézy jsme kvůli nesplnění podmínek pro využití parametrického testu (nesplnění normálního rozložení dat) využili Mann-Whitneyův U test. Výsledné hodnoty testu uvádíme v tabulce č. 58.

Tabulka 58 *Mann-Whitney U test, míra cyberloafingu z hlediska hrozby sankcí za vykonávání cyberloafingu (N = 140)*

Proměnná	RankSum	RankSum	U	Z	p	N	N
Opatření – sankce	3137,50	6732,50	1307,50	-4,60*	0,000*	60	80

Legenda: Statistická signifikance je značena symbolem hvězdičky, pokud se jedná o výsledky významné na $p < 0,05$.

Jak je zřetelné z tabulky č. 58, na základě výsledných hodnot Mann-Whitneyho U testu jsme identifikovali, že zaměstnanci generace Z, kterým hrozí za používání internetu pro osobní účely sankce od zaměstnavatele, vykazují signifikantně nižší míru cyberloafingu než zaměstnanci generace Z, kterým sankce nehrozí ($Z = -4,60$; $p = 0,000$). **Hypotézu H_{13} proto přijímáme.**

H_{14}: Zaměstnanci generace Z, pro které jsou opatření používaná zaměstnavatelem pro regulaci cyberloafingu srozumitelná, vykazují signifikantně nižší míru cyberloafingu než zaměstnanci, pro které jsou opatření používaná zaměstnavatelem pro regulaci cyberloafingu nesrozumitelná.

Komparaci míry cyberloafingu u zaměstnanců generace Z, pro které jsou zaměstnavatelem zavedená opatření regulující cyberloafing srozumitelná, a u zaměstnanců generace Z, pro které jsou zavedená opatření nesrozumitelná, jsme provedli za pomocí t-testu pro dva nezávislé výběry – data splňovala podmínky pro použití parametrického testu. Výsledky uvádíme v tabulce č. 59.

Tabulka 59 *T-test pro dva nezávislé výběry, míra cyberloafingu z hlediska srozumitelnosti opatření regulujících cyberloafing (N = 166)*

	Srozumitelnost (N = 66)		Nesrozumitelnost (N = 100)			
Proměnná	**M**	**SD**	**M**	**SD**	**t**	**p**
Míra cyberloafingu	1,54	0,70	2,01	0,65	-4,40*	0,000*

Legenda: Statistická signifikance je značena symbolem hvězdičky, pokud se jedná o výsledky významné na $p < 0,05$.

Za pomoci t-testu pro dva nezávislé výběry jsme identifikovali statisticky významně nižší míru cyberloafingu u zaměstnanců generace Z, kteří hodnotí opatření používaná zaměstnavatelem pro regulaci cyberloafingu jako srozumitelná, oproti zaměstnancům generace Z, kteří tato opatření považují za nesrozumitelná ($t = -4,40$, $p = 0,000$). Na základě toho **přijímáme hypotézu H_{14}**.

13.4.4. Výsledky pro podcíl 4d

H_{15}: Zaměstnanci generace Z s přesvědčením, že cyberloafing je ostatními zaměstnanci tolerován, vykazují signifikantně vyšší míru cyberloafingu, než zaměstnanci generace Z s přesvědčením, že cyberloafing ostatními zaměstnanci tolerován není.

Pro zjištění rozdílu v míře cyberloafingu mezi respondenty, kteří jsou přesvědčeni o tom, že je ostatními zaměstnanci cyberloafing u jejich osoby tolerován (N = 166), a respondenty, kteří takové přesvědčení nemají (N = 20), byl zvolen Mann-Whitneyův U test. Výsledky testu uvádíme v tabulce č. 60.

Tabulka 60 *Mann-Whitney U test, míra cyberloafingu z hlediska přesvědčení respondenta o toleranci cyberloafingu ostatními zaměstnanci (N = 186)*

Proměnná	RankSum	RankSum	U	Z	p	N	N
Míra cyberloafingu	15496	1895	1285,87	-0,11	0,544	166	20

Legenda: Statistická signifikance je značena symbolem hvězdičky, pokud se jedná o výsledky významné na $p < 0,05$.

Výsledky Mann-Whitneyho U testu ($Z = -0,11$; $p = 0,544$) ukazují, že mezi soubory nejsou významné rozdíly v míře cyberloafingu. Z těchto výsledků vyplývá, že **zamítáme hypotézu H_{15}**.

H_{16}: Zaměstnanci generace Z s přesvědčením, že cyberloafing je jejich nadřízeným zaměstnancem (popř. nadřízenými zaměstnanci) tolerován, vykazují signifikantně vyšší míru cyberloafingu než zaměstnanci generace Z s přesvědčením, že cyberloafing jejich nadřízeným zaměstnancem (popř. nadřízenými zaměstnanci) tolerován není.

Pro ověření hypotézy H_{16} jsme zvolili Mann-Whitneyův U test, jehož výsledky uvádíme v tabulce č. 61.

Tabulka 61 *Mann-Whitney U test, míra cyberloafingu z hlediska přesvědčení respondenta o toleranci cyberloafingu nadřízeným zaměstnancem / nadřízenými zaměstnanci (N = 178)*

Proměnná	RankSum	RankSum	U	Z	p	N	N
Míra cyberloafingu	8346,50	7584,50	3929,50	-0,07	0,527	93	85

Legenda: Statistická signifikance je značena symbolem hvězdičky, pokud se jedná o výsledky významné na $p < 0,05$.

Hodnoty uváděné v tabulce č. 61 naznačují, že nenastal statisticky významný rozdíl v míře cyberloafingu u respondentů, kteří jsou přesvědčeni o toleranci cyberloafingu svým nadřízeným zaměstnancem / svými nadřízenými zaměstnanci a respondenty, kteří o této toleranci přesvědčeni nejsou (Z = -0,07; p = 0,527). Na základě těchto výsledků **zamítáme hypotézu H_{16}**.

H_{17}: Zaměstnanci generace Z, kteří pozorují výskyt cyberloafingu u ostatních zaměstnanců, vykazují signifikantně vyšší míru cyberloafingu, než zaměstnanci generace Z, kteří výskyt cyberloafingu u ostatních zaměstnanců nepozorují.

Námi stanovená hypotéza H_{17} je z důvodu nízkého počtu respondentů, kteří zvolili odpověď „*Ne*“ netestovatelná. Jak si lze povšimnout v tabulce č. 62, naprostá většina respondentů (169, 88 %) uvádí, že u svých spolupracovníků pozoruje výskyt cyberloafingu. Pouze 4 respondenti (2 %) uvádí, že výskyt cyberloafingu u svých spolupracovníků nezaznamenali. Ostatní respondenti buď neví, zda se jejich spolupracovníci cyberloafingu věnují (16 respondentů, 8 %), nebo nemají spolupracovníky (3 respondenti, 2 %).

Tabulka 62 *Četnost výskytu cyberloafingu u spolupracovníků respondentů (N = 192)*

Cyberloafing u spolupracovníků	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Ano	169	88
Nevím	16	8
Ne	4	2
Nemám spolupracovníky	3	2

Na základě výše zmíněného důvodu, **nepřijímáme ani nezamítáme hypotézu H_{17}**.

H_{18}: Zaměstnanci generace Z, kteří pozorují výskyt cyberloafingu u nadřízeného zaměstnance (popř. nadřízených zaměstnanců), vykazují signifikantně vyšší míru cyberloafingu, než zaměstnanci generace Z, kteří výskyt cyberloafingu u nadřízeného zaměstnance (popř. nadřízených zaměstnanců) nepozorují.

Shodně jako u hypotézy H_{17}, ani u hypotézy H_{18} jsme od respondentů nezískali dostatek odpovědí „*ne*“ pro možnost jejího ověření pomocí statistického testu. Jak je patrné z tabulky č. 63, většina respondentů (122, 64 %) uvádí, že u nadřízeného zaměstnance, příp. nadřízených zaměstnanců, zpozorovali výskyt cyberloafingu. Pouze 2 respondenti (1 %) uvádí, že výskyt cyberloafingu u svého nadřízeného

zaměstnance/svých nadřízených zaměstnanců nepozorují a 68 respondentů (35 %) neví, zda se u nadřízeného zaměstnance / nadřízených zaměstnanců cyberloafing vyskytuje.

Tabulka 63 *Četnost výskytu cyberloafingu u nadřízeného zaměstnanců / nadřízených zaměstnanců respondentů (N = 192)*

Cyberloafing u nadřízeného zaměstnance / nadřízených zaměstnanců	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Ano	122	64
Nevím	68	35
Ne	2	1

Z důvodu nedostatečného počtu respondentů, kteří u nadřízeného zaměstnance/nadřízených zaměstnanců výskyt cyberloafingu nepozorují, **nepřijímáme ani nezamítáme hypotézu H_{18}**.

H_{19}: Zaměstnanci generace Z, kteří mají viditelnou obrazovku počítače při vstupu do kanceláře, vykazují signifikantně nižší míru cyberloafingu než zaměstnanci generace Z, kteří nemají viditelnou obrazovku počítače při vstupu do kanceláře.

Komparaci v míře cyberloafingu mezi zaměstnanci, kteří mají viditelnou obrazovku počítače při vstupu do kanceláře (N = 94) a zaměstnanci, kteří obrazovku počítače při vstupu do kanceláře (N = 95) jsme provedli za pomoci Mann-Whitneyho U testu. Výsledky jsou k nahlédnutí v tabulce č. 64.

Tabulka 64 *Mann-Whitney U test, míra cyberloafingu z hlediska viditelnosti obrazovky počítače při vstupu do kanceláře (N = 189)*

Proměnná	RankSum	RankSum	U	Z	p	N	N
Míra cyberloafingu	9119	8836	4276	-0,50	0,308	94	95

Legenda: Statistická signifikance je značena symbolem hvězdičky, pokud se jedná o výsledky významné na $p < 0,05$.

Výsledky testu ($Z = -0,50$; $p = 0,308$) ukazují, že neexistuje signifikantně významný rozdíl v míře cyberloafingu mezi zaměstnanci, kteří mají viditelnou obrazovku počítače při vstupu do kanceláře a zaměstnanci, kteří obrazovku počítače při vstupu do kanceláře nemají. **Hypotézu H_{19} zamítáme.**

H_{20}: Zaměstnanci generace Z, kteří mají viditelnou obrazovku počítače jiným zaměstnancům, vykazují signifikantně nižší míru cyberloafingu než zaměstnanci generace Z, kteří nemají viditelnou obrazovku počítače ostatním zaměstnancům.

Rozdíl v míře cyberloafingu mezi zaměstnanci generace Z, kteří mají viditelnou obrazovku počítače jiným zaměstnancům (N = 122) a zaměstnanci generace Z, kteří obrazovku počítače nemají pro ostatní zaměstnance viditelnou (N = 68) jsme zjišťovali opět za pomoci Mann-Whitneyho U testu. Tabulka č. 65 přináší výsledky.

Tabulka 65 *Mann-Whitney U test, míra cyberloafingu z hlediska viditelnosti obrazovky počítače jiným zaměstnancem (N = 190)*

Proměnná	RankSum	RankSum	U	Z	p	N	N
Míra cyberloafingu	12070,50	6074,5	4276	-1,15	0,124	122	68

Legenda: Statistická signifikance je značena symbolem hvězdičky, pokud se jedná o výsledky významné na p < 0,05.

Z tabulky je zřejmé, že jsme neprokázali signifikantní rozdíl v míře cyberloafingu u těchto dvou skupin zaměstnanců generace Z – u těch, kteří mají viditelnou obrazovku pro ostatní zaměstnanců a u těch, kteří viditelnou obrazovku pro ostatní zaměstnance nemají (Z = -1,15; p = 0,124). **Zamítáme tedy hypotézu H_{20}.**

H_{21}: Zaměstnanci generace Z, kteří sdílí kancelář s ostatními zaměstnanci, vykazují signifikantně nižší míru cyberloafingu než zaměstnanci generace Z, kteří mají svou vlastní kancelář.

Také u hypotézy H_{21} jsme pro ověření využili Mann-Whitneyův U test. Srovnávali jsme míru cyberloafingu u zaměstnanců generace Z, kteří sdílí kancelář s ostatními zaměstnanci (N = 151) a míru cyberloafingu u zaměstnanců generace Z, kteří mají svou vlastní kancelář (N = 41). Výsledné hodnoty jsou uvedeny v tabulce č. 66.

Tabulka 66 *Mann-Whitney U test, míra cyberloafingu z hlediska sdílení kanceláře (N = 192)*

Proměnná	RankSum	RankSum	U	Z	p	N	N
Míra cyberloafingu	3756	14772	2895	-0,64	0,263	41	151

Legenda: Statistická signifikance je značena symbolem hvězdičky, pokud se jedná o výsledky významné na p < 0,05.

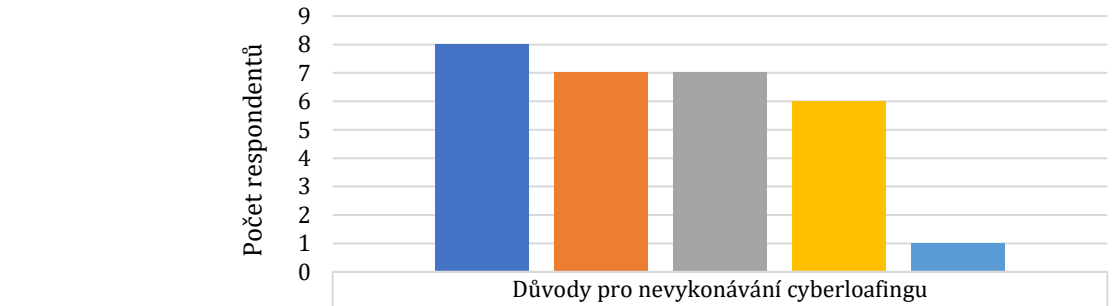
Na základě výsledných hodnot (Z = -0,64; Z = 0,263) jsme neidentifikovali signifikantní rozdíl v míře cyberloafingu mezi zaměstnanci, kteří sdílí svou kancelář, a zaměstnanci, kteří mají svou vlastní kancelář. **Hypotézu H_{21} zamítáme**.

13.5. Výsledky pro cíl 5

VO_5: Jaké jsou důvody zaměstnanců generace Z pro nevykonávání cyberloafingu?

Jak jsme již uváděli dříve, z celkového počtu 206 respondentů celkem 192 respondentů uvedlo, že vykonává cyberloafing a pouze 14 respondentů uvedlo, že cyberloafing nevykonává. I přesto, že je počet respondentů, kteří cyberloafing nevykonávají cyberloafing nízký a nemá tedy příliš velkou výpovědní hodnotu, považujeme i tak za přínosné uvést důvody, proč se do cyberloafingu nezapojují. Respondenti mohli uvést více důvodů.

Graf 7 *Důvody pro nevykonávání cyberloafingu (N = 14)*



Strach z reakce nadřízeného zaměstnance / nadřízených zaměstnanců	8
Časové důvody	7
Opatření organizace	7
Morální důvody	6
Jiné	1

Legenda: Na svislé ose je uveden počet respondentů, kteří uvedli dané důvody pro nevykonávání cyberloafingu. Vodorovná osa znázorňuje konkrétní důvody. Pro větší přehlednost je pod grafem uvedeno četnostní zastoupení u konkrétních důvodů.

Jak lze z grafu č. 7 vyčíst, nejčastěji zvoleným důvodem pro nevykonávání cyberloafingu je strach z reakce nadřízeného zaměstnance/nadřízených zaměstnanců. 7 respondentů uvedlo, že cyberloafingu se nevěnují z časových důvodů (tj. na vykonávání cyberloafingu nemají časovou kapacitu) a rovněž 7 respondentů uvedlo, že jim vykonávání cyberloafingu neumožňují opatření organizace. Dále, 6 respondentů

jako důvod pro nevykonávání cyberloafingu uvádí morální důvody (tj. používání internetu pro osobní účely v pracovní době nepovažují za správné). Jeden respondent uvedl, že nevykonává cyberloafing z toho důvodu, že jeho kolegové se cyberloafingu rovněž nevěnují – tuto odpověď jsme zařadili do kategorie „jiné“.

14. Diskuze

V předchozích kapitolách jsme popisovali výzkumné šetření, které bylo provedeno v rámci předkládané diplomové práce. Přinesli jsme informace o typu výzkumu, sběru dat, používaných testových metodách, předvýzkumném šetření, metodách analýzy a zpracování dat, cílové populaci, výzkumném souboru a výsledcích šetření. V této kapitole bychom se rádi k těmto informacím vrátili a rozvedli je v diskusi.

Vzhledem k námi stanoveným cílům výzkumu jsme zvolili kvantitativní přístup, jež byl realizován technikou online dotazníkového šetření. Online dotazník nám umožnil lépe oslovit cílovou populaci a získat tak větší počet respondentů do výzkumného souboru. Respondenti oproti dotazníku ve formě tužka-papír mohli mít dle našeho názoru pocit větší anonymity, což také mohlo zvýšit počet jedinců, kteří se výzkumného šetření zúčastnili. Výhodu online dotazníku vnímáme také v použití filtrů, které osvobozují respondenty od vyplňování pro ně neadekvátních položek. Filtry také respondenta, který nesplňuje podmínky pro účast ve výzkumu, automaticky odkáží na sdělení, jež respondenta informuje o nemožnosti se výzkumu zúčastnit. Na základě zvolených technik výběru výzkumného souboru (technika sněhové koule, účelový výběr, výběr na základě dobrovolnosti) nemůžeme vybraný vzorek považovat za reprezentativní. To znamená, že výsledky překládaného výzkumného šetření nelze generalizovat na populaci zaměstnanců generace Z v České republice.

Dotazníková baterie, která byla použita k získání dat, byla tvořena dotazníkem vlastní konstrukce, Škálou cyberloafingu (Jia, 2008) a Škálou cyberloafingového chování (Van Doorn, 2011). Celkem obsahovala 79 položek. Tím, že byly využity filtry, však respondenti mohli vyplňovat maximálně 78 položek a minimálně 9 položek (v případě, že respondent nesplňoval podmínku plného pracovního úvazku). Respondenti nebyli dopředu informováni o počtu položek, avšak byli informováni o tom, že vyplňování dotazníku jim zabere přibližně 15-20 minut. Jsme si vědomi toho, že údaj o čase mohl některé z potenciálních respondentů odradit od účasti ve výzkumu již před jeho započetím, avšak informovat respondenta o době nezbytné pro vyplnění dotazníku považujeme za správné. V rámci předvýzkumného šetření jsme se snažili vytipovat položky, které by pro respondenty mohly být nesrozumitelné či nejednoznačné. Na základě tohoto šetření jsme upravili položku č. 6 (kategorie zaměstnání), kde respondenti, jež se zúčastnili předvýzkumného šetření, uváděli

rozpaky nad tím, do které kategorie své zaměstnání zařadit. Na základě těchto podnětů byla přidána odpověď s možností vepsat své zaměstnání. Pokud bychom využívali tuto kategorizaci v následujícím výzkumu, uvažovali bychom nad možností uvést příklady typických zaměstnání řadících se do daných kategorií. Tyto příklady by mohly respondentům pomoci zařadit svá zaměstnání do příslušné kategorie.

U obou škál, které byly využity (Škála cyberloafingu a Škála cyberloafingového chování) jsme ověřovali reliabilitu – provedli jsme výpočet Cronbachova alfa. Získané hodnoty prokázaly uspokojivou vnitřní konzistenci těchto metod. Vzhledem k tomu, že tyto škály jsou sebeposuzující, je potřeba počítat se záměrným zkreslováním odpovědí respondentů. Cyberloafing je navíc chování, které je považováno za chování na pracovišti nevhodné, tudíž je předpoklad záměrného zkreslování odpovědí na místě. Respondenti tak mohli uvést například nižší frekvenci tohoto chování, než odpovídá realitě. V průběhu administrace dotazníku jsme nezaznamenali, že by respondenti měli potíže s porozuměním položkám v těchto škálách.

Výzkumný soubor byl tvořen zaměstnanci generace Z, kteří byli narozeni v letech 1995-2001. V době vyplňování dotazníku tedy dosahovali věku 18-24 let. Pro to, aby se jedinci mohli zapojit do výzkumu, museli splňovat následující kritéria:

- dosažení věku 18 let;
- minimální délka zaměstnání u současného zaměstnavatele 3 měsíce;
- být v pracovním poměru na plný pracovní úvazek;
- nutnost používat počítač (stolní či přenosný) pro výkon své práce;
- vykonávat práci z velké části v kanceláři nebo sdílené kanceláři (tzv. *open space offfice*);
- účastnit se výzkumu dobrovolně.

Tato kritéria byla zvolena z toho důvodu, aby respondenti byli již zadaptovaní na pracovní prostředí, dále aby možnost vykonávání cyberloafingu byla u všech respondentů podobně dostupná a rovněž z toho důvodu, aby všichni respondenti měli obdobnou časovou dotaci pro výkon práce.

Výzkumný soubor je tvořen celkem 206 respondenty, přičemž z toho je 136 žen (66 %) a 70 mužů (34 %). Z hlediska pohlaví je výzkumný soubor nevyrovnaný. Důvodem by mohla být větší ochota žen zúčastnit se výzkumu oproti mužům. Průměrný věk

respondentů je 22,90 (SD = 1,29), věkové rozmezí je od 19 do 24 let. Věk 24 let byl nejvíce zastoupen, tohoto věku dosáhlo celkem 90 respondentů (44 %). Významně byly také zastoupeny věkové kategorie 23 let (51 respondentů, 25 %) a 22 let (40 respondentů, 19 %). Významnější četnostní zastoupení respondentů z vyšších věkových kategorií si vysvětlujeme jednak tím, že jedinci v mladším věku jsou často stále studenty a nevykonávají práci na plný úvazek, a také tím, že dotazníky byly mimo jiné distribuovány potenciálním respondentům v autorčině okolí, kteří dosahují spíše vyšších věkových kategorií.

Co se týká vzdělání respondentů, nejvíce zastoupené bylo středoškolské vzdělání s maturitou (103 respondentů, 50 %). Celkem 92 (45 %) respondentů má vyšší odborné nebo vysokoškolské vzdělání. Středoškolské vzdělání bez maturity uvedlo pouze 11 respondentů (5 %) a žádný z respondentů neuvedl základní vzdělání. Vysvětlením pro výskyt zejména středoškolského vzdělání s maturitou či vzdělání vyššího by mohla být námi stanovená kritéria pro účast ve výzkumu, konkrétně využívání počítače pro výkon své práce a vykonávání práce zejména v kanceláři. Zaměstnání, která jsou vykonávána na počítači a v kanceláři většinou vyžadují minimálně středoškolské vzdělání s maturitou.

Z toho důvodu, že cílovou populací předkládaného výzkumu byli jedinci v zaměstnaneckém poměru a cyberloafing je chování, které se odehrává na pracovišti a v rámci pracovní doby, pokládali jsme za důležité zjistit alespoň základní informace o pracovních charakteristikách. Zaměstnání, která respondenti vykonávají, se nejčastěji řadí do kategorií úředníci (69 respondentů, 33 %), pracovníci ve službách a prodeji (45 respondentů, 22 %) a specialisté (42 respondentů, 20 %). Vysvětlením nejvyššího zastoupení právě těchto tří kategorií mohou opět být námi zvolená kritéria – jedná se o kategorie zaměstnání, které jsou často vykonávané v kanceláři a nutností pro jejich výkon je počítač. Téměř třetina respondentů (29 %) byla zaměstnána v organizaci, která se svým zaměřením řadí do kategorie veřejná správa, obrana, povinné sociální zabezpečení, vzdělávání, zdravotní a sociální péče. Početně zastoupené byly rovněž kategorie velkoobchod a maloobchod, doprava a skladování, ubytování, stravování a pohostinství (33, 16 %) a profesní, vědecké, technické, administrativní a podpůrné činnosti (26, 13 %). Ve výzkumném souboru byli

zastoupeni zaměstnanci z mikropodniků (22, 11 %), malých podniků (69, 33 %), středních podniků (60, 29 %) i velkých podniků (55, 27 %).

Délka zaměstnání na plný úvazek u všech zaměstnavatelů vykazuje u výzkumného souboru poměrně velké rozpětí – od 3 do 62 měsíců. Velké rozpětí můžeme stejně tak pozorovat u délky zaměstnání na plný úvazek u současného zaměstnavatele (3-49 měsíců) a délky zaměstnání na současné pracovní pozici (2–48 měsíců). Toto vysoké rozpětí lze vysvětlit například rozdílným vzděláním respondentů. Respondenti s dokončeným vysokoškolským magisterským vzděláním zřejmě budou zaměstnáni výrazně kratší dobu než například respondenti se středoškolským vzděláním. Roli však mohou hrát také další faktory, například lokalita, kde respondent v roli absolventa hledal pracovní uplatnění, nebo obor, jež respondent vystudoval. Respondenti uváděli, že do doby vyplnění dotazníku byli zaměstnáni u 1-4 zaměstnavatelů, přičemž 129 z nich (63 %) mělo do doby vyplnění dotazníku pouze jednoho zaměstnavatele. Předpokládáme, že to souvisí s tím, že zaměstnanci generace Z jsou teprve na začátku své kariéry.

Na základě dat z dotazníku jsme zjistili, že téměř všichni respondenti (205, 99,5 %) mají pracovní počítač připojený k internetu, 124 respondentů má možnost využívat připojení WIFI a 101 z nich této možnosti využívá. Dále, pro 178 respondentů (86 %) je nutností využívat pro výkon své práce internetový prohlížeč. Navíc, 57 % respondentů vykonává více než 40 % své práce v internetovém prohlížeči.

Zajištění většího počtu respondentů (min. 200) bylo poměrně náročným úkolem z toho důvodu, že jedinci řadící se do generace Z narozeni v letech 1995-2009 (McCrindle & Wolfinger, 2014) jsou v této době zejména žáky a studenty, nikoli zaměstnanci. Vzhledem k omezené velikosti cílové populace byl výzkumný soubor vybrán kombinací více typů nenáhodných výběrů a probíhal ve dvou vlnách. Pro sběr dat jsme využili techniku účelového výběru (zasílání dotazníku jedincům, kteří patří do cílové populace a splňují kritéria výzkumu), dále techniku sněhové koule (respondenti byli požádáni o zaslání dotazníku potenciálním respondentům, kteří patří do cílové populace a splňují kritéria výzkumu) a techniku výběru na základě dobrovolnosti (sdílení dotazníku na sociálních sítích). Kombinaci výběru účelového a výběru na základě dobrovolnosti jsme využili při distribuci dotazníku, kdy byli požádáni pracovníci HR oddělení různých organizací ke sdílení dotazníku svým

spolupracovníkům či známým osobám, o kterých ví, že splňují kritéria pro zařazení do výzkumu. V první vlně bylo získáno pouze 107 platných dotazníků, proto jsme v distribuci dotazníků pokračovali. Pro rozšíření dotazníku byly nyní využity také skupiny na sociální síti Facebook, oslovováni byli další zaměstnanci z oblasti lidských zdrojů a zaměstnanci z jiných oddělení, kteří by mohli být v kontaktu se zaměstnanci odpovídající věkové kategorie. Autorka rovněž požádala tři personální agentury o pomoc při distribuci dotazníku. Sbírání dat bylo zastaveno při počtu 253 dotazníku, po čištění dat zůstalo platných celkem 206 dotazníků. Pokud bychom se rozhodli v dalším výzkumu zaměřit opět na tuto cílovou populaci, snažili bychom se navázat kontakt se zaměstnanci z personálních oddělení ve větší míře. Jako vhodné se jeví představit svůj výzkumný záměr těmto zaměstnancům například při příležitosti veletrhů práce. Již zde bychom mohli zjistit, zda zaměstnanci příslušné organizace budou splňovat některá z kritérií pro zařazení do výzkumu. Otázkou je, zda by pro větší návratnost dotazníků nebylo také vhodné zařadit možnost odměny za jeho vyplnění.

Nyní se již budeme zabývat interpretací výsledků a jejich diskuzí. Při komparaci našich výsledků s výsledky jiných studií musíme brát v úvahu fakt, že výzkumy se liší ve složení výzkumného souboru, sledovaných proměnných i využitých metodách.

Na základě výsledků dřívějších studií a literárních pramenů jsme stanovili celkem 21 výzkumných hypotéz a 5 výzkumných otázek. Nejprve nás zajímalo, zda se cyberloafing u zaměstnanců generace Z vůbec vyskytuje. Bylo zjištěno, že 93 % respondentů vykonává cyberloafing. Výskyt cyberloafingu u zaměstnanců generace Z jsme se rozhodli ověřit také za pomoci testu o parametru π alternativního rozdělení. Vytvořili jsme tedy hypotézu H_1: Počet zaměstnanců generace Z, u kterých se vyskytuje cyberloafing, je signifikantně vyšší než počet zaměstnanců generace Z, u kterých se nevyskytuje cyberloafing. Hypotéza H_1 byla přijata a potvrdil se tak předpoklad o výskytu cyberloafingu u zaměstnanců generace Z, který jsme vytvořili na základě informací o vztahu generace Z a technologií. Ten popisujeme v teoretické části práce (kapitola 8. Charakteristiky generace Z, subkapitola Sociální sítě a technologie).

Dále nás zajímalo (VO_2), jaké cyberloafingové aktivity se u zaměstnanců generace Z vyskytují. Dle výsledků výzkumu, se v určité frekvenci (min. několikrát za měsíc) vyskytují všechny cyberloafingové aktivity, které byly zjišťovány za pomoci Škály cyberloafingu (Jia, 2008). Více než 50 % respondentů uvedlo, že minimálně jednou

denně vykonávají tyto cyberloafingové aktivity: navštěvování webových stránek nesouvisejících s prací (77 %), navštěvování zpravodajských webových stránek (68 %), zasílání rychlých zpráv / používání online chatu (74 %), navštěvování sociálních sítí (72 %), navštěvování stránek pro sdílení videí (52 %) a aktivity související s používáním e-mailu (52-67 %).

Na základě informací o významné roli sociálních sítí u jedinců generace Z (Sanalan & Taslibeyaz, 2019) jsme předpokládali, že míra sociálně orientovaného cyberloafingu je u zaměstnanců generace Z signifikantně vyšší než míra nesociálně orientovaného cyberloafingu. Tento předpoklad byl potvrzen a přijali jsme hypotézu H_2 ($Z = 9{,}68$; $p = 0{,}000$).

V rámci výzkumné otázky VO_3 jsme se zajímali o to, jaké typy cyberloafingového chování se vyskytují u zaměstnanců generace Z. Zodpovězení této otázky nám nastiňuje důvody, které vedou respondenty k tomu, aby vykonávali cyberloafing. Za použití Škály cyberloafingového chování jsme zjišťovali, zda se u respondentů objevují tyto typy cyberloafingového chování: rekonvalescenční, závislý, rozvojový a deviantní. Bylo zjištěno, že všechny typy cyberloafingového chování se vyskytují u výzkumného souboru alespoň mimořádně. Celkem 182 respondentů uvedlo, že se z důvodu rozvoje schyluje k cyberloafingu alespoň mimořádně, 67 respondentů se z důvodu rozvoje schyluje k cyberloafingu pravidelně či neustále. Tento typ cyberloafingového chování umožňuje respondentům získat informace, které zvyšují jejich vzdělanost a informovanost, což může vést k jejich větší efektivitě (Oravec, 2002). Bylo zjištěno, že alespoň mimořádně se z důvodu rekonvalescence věnuje cyberloafingu 190 respondentů a na pravidelné bázi či neustále pak 109 respondentů. Jak ve své studii zjistili Woon a Pee (2004), zaměstnanci vnímají možnost cyberloafingu jako formu druhotného benefitu, který jim pomáhá zmírňovat stres způsobený náročnou prací a překonávat únavu. Spekuluje se o tom, že díky těmto efektům by cyberloafing mohl také zvyšovat pracovní spokojenost zaměstnanců.

Závislý typ cyberloafingového chování se alespoň mimořádně objevil u 183 respondentů, nicméně 109 respondentů uvádí, že závislý typ cyberloafingového chování provádí pravidelně či neustále. Toto zjištění je v souladu s výzkumem Chen et al. (2008), kteří uvádí, že internetová závislost je významným prediktorem zneužívání internetu v pracovní době. Konečně, alespoň mimořádně se deviantní cyberloafingové

chování objevilo u 172 respondentů, ovšem pouze 45 respondentů uvedlo, že se u nich cyberloafingové chování deviantního typu objevuje pravidelně či neustále. Deviantní cyberloafingové chování spočívá dle Van Doorna (2011) zejména v odkládání a vyhýbání se pracovním úkolům a myšlenkám na práci. To naznačuje, že označení cyberloafingu jako projevu prokrastinace některými autory (např. Sampat & Basu, 2017) by mohlo být správnou úvahou a zcela jistě podnětem pro další výzkum. Dle těchto výsledků je zřejmé, že cyberloafing je komplexním jevem a jeho výskyt nelze odkazovat na jeden konkrétní aspekt.

Pomocí výzkumné otázky VO_4 jsme se dotazovali na to, jaká zařízení zaměstnanci generace Z k vykonávání cyberloafingu používají. Identifikovali jsme celkem tři zařízení, která byla respondenty k výkonu cyberloafingu používána: počítač, mobilní telefon a tablet. Počítač (stolní či přenosný) používalo k výkonu cyberloafingu 90 % respondentů a mobilní telefon 85 % respondentů. Tablet používá pouze 26 respondentů, tj. 14 %. Nižší četnost výskytu tabletu oproti ostatním zařízením přikládáme nižší četnosti tohoto zařízení obecně a také nízké četnosti výskytu tohoto zařízení jako prostředku využívaného k vykonávání práce. Námi vytvořená hypotéza H_3 předpokládala, že zaměstnanci generace Z používají k vykonávání cyberloafingu mobilní telefon signifikantně častěji než jiná zařízení. Tento předpoklad jsme stanovili na základě výsledků výzkumného projektu NetMonitor (2017), které uvádí, že u mladších uživatelů (15-24 let) je jasně prokazatelná převaha využívání mobilní platformy pro připojení se k internetu. Náš předpoklad byl potvrzen na základě výsledků testu o parametru π alternativního rozdělení ($T(X) = 2{,}31$; $p = 0{,}010$). Rádi bychom poukázali na to, že na mobilním telefonu může být vykonávání cyberloafingu v mnoha ohledech snazší. Vzhledem k menším rozměrům tohoto zařízení může být vykonávání cyberloafingu snadněji maskovatelné, navíc díky jeho mobilitě jej lze používat také v místě bez dohledu ostatních zaměstnanců. Kromě toho na osobním mobilním telefonu zaměstnavatel nemůže nainstalovat monitorovací ani blokovací software, tudíž zaměstnanec může bez větších problémů navštěvovat takové webové stránky, které jasně nesouvisí s prací a na pracovním počítači či služebním mobilním telefonu jsou zaměstnavatelem blokovány.

Na základě výsledků výzkumů (např. Liberman et al., 2011, Mahatanankoon, 2006), které uvádíme v kapitole 4.1.6. Postoje k používání počítače, internetu a cyberloafingu,

jsme v hypotéze H_4 pracovali s předpokladem, že existuje pozitivní korelace mezi postoji k cyberloafingu a mírou cyberloafingu. Za pomoci Spearmanova korelačního koeficientu jsme potvrdili tento předpoklad a identifikovali jsme statisticky signifikantní pozitivní korelace u čtyř testovaných postojů:

- postoj bezcenný – cenný: $r_s(n = 192) = 0,28$; $p < 0,05$ (slabá korelace);
- postoj nepříjemný – příjemný: $r_s(n = 192) = 0,39$; $p < 0,05$ (středně silná korelace);
- postoj škodlivý – přínosný: $r_s(n = 192) = 0,27$; $p < 0,05$ (slabá korelace);
- postoj špatný – dobrý: $r_s(n = 192) = 0,28$; $p < 0,05$ (slabá korelace).

Výsledky naznačují, že respondenti, kteří uvedli, že cyberloafing vnímají jako cenný, příjemný, přínosný nebo dobrý, vykazují vyšší míru cyberloafingu. To je v souladu například se zjištěním Libermana et al. (2011), kteří ve své studii zjistili, že zaměstnanci, kteří mají k cyberloafingu příznivější postoje, se budou s větší pravděpodobností do cyberloafingu zapojovat než ostatní zaměstnanci.

V hypotéze H_5 jsme předpokládali, že muži vykazují vyšší míru cyberloafingu než ženy. Tento předpoklad byl navržen na základě výsledků výzkumů (např. Garrett & Danziger, 2008a; Lim & Chen, 2012; Ozler & Polat, 2012; Vitak et al., 2011). Hypotézu H_5 jsme na základě výsledků Mann-Whitney U testu ($Z = 3,43$; $p = 0,000$) přijali. Jak naznačují Lim a Chen (2012), vyšší míra cyberloafingu u mužů může být způsobena příznivějšími postoji k cyberloafingu oproti ženám. Tento rozdíl může být také způsoben preferencí odlišných cyberloafingových aktivit mezi pohlavími. Dle Chak a Leung (2004) muži preferují online hry, zatímco ženy online komunikaci. Některé online hry mohou jistě vyžadovat delší čas než například komunikace v e-mailu či chatu.

Zamítnout jsme museli hypotézu H_6, která předpokládala, že existuje pozitivní korelace mezi vzděláním zaměstnanců generace Z a mírou jejich cyberloafingu. Na základě zjištěných výsledků ($r_s(n = 192) = -0,02$; $p = 0,76$) jsme signifikantní korelaci neprokázali. Naše zjištění jsou tedy v rozporu s informací, že cyberloafing roste spolu se vzděláním, kterou uvádí Vitak et al. (2011). Vysvětlením pro rozdílná zjištění našeho výzkumu a výzkumu Vitak et al. (2011) by mohla být vysvětlena rozdílnými preferencemi cyberloafingových aktivit vzdělanějších a méně vzdělaných lidí,

o kterých hovoří Chak a Leung (2004). Dle těchto autorů vzdělanější lidé vykonávají zejména cyberloafingové aktivity, které souvisí s jejich rozvojem – například si vyhledávají informace. Méně vzdělaní lidé pak vykonávají cyberloafingové aktivity, které bychom mohli označit jako deviantní – například hraní online her. Zároveň je nutné upozornit na to, že ve výzkumném souboru nám chybělo zastoupení všech kategorií vzdělání (absence respondentů s pouze základním vzděláním) a zastoupení respondentů v jednotlivých kategoriích vzdělání nebylo rovnoměrné. Tedy i tento fakt mohl výsledky ovlivnit.

Na základě zjištění Ugrina et al. (2007), který uvádí, že zaměstnanci ve vedoucích pozicích vykonávají cyberloafing s větší pravděpodobností ve srovnání s ostatními zaměstnanci, jsme vytvořili hypotézu H_7. Ta předpokládala, že zaměstnanci generace Z vykonávající vedoucí pozici vykazují signifikantně vyšší míru cyberloafingu než zaměstnanci generace Z, kteří vedoucí pozici nevykonávají. Na základě výsledků Mann-Whitney U testu ($Z = -0,67$; $p = 0,748$) tento předpoklad nebyl potvrzen. Rozdíl v našich zjištěních oproti zjištěním Ugrin et al. (2007) může být zapříčiněn nerovností v zastoupení v jednotlivých kategoriích (pouze 27 respondentů z celkových 192 vykonává vedoucí pozici). Mezi respondenty, kteří uvedli, že pracují na vedoucí pozici mohou být ve větším počtu zastoupeni právě ti, kteří pracují v organizaci s důrazem na respektování organizačních opatření upravujících používání internetu pro osobní účely. Případně mohou hrát roli další proměnné, které nebyly v tomto výzkumu zjišťovány.

Za pomocí hypotéz H_8, H_9, H_{10}, H_{11} a H_{12} jsme se snažili zjistit, zda vybraná opatření organizace upravující používání internetu pro osobní účely, ovlivňují míru cyberloafingu u zaměstnanců generace Z. Konkrétně jsme se zaměřili na tato opatření: vnitřní předpisy organizace, školení o používání internetu v pracovní době, monitorovací systém, blokování vybraných webových stránek a stanovený časový limit pro využívání internetu pro osobní účely. Na základě výsledků výzkumů zmíněných v teoretické části práce (např. Backhouse & Dhillon, 1995, in Woon & Pee, 2004, Garrett & Danziger, 2008b, Jandaghi et al., 2015, Ugrin et al., 2008) jsme předpokládali, že zaměstnanci generace Z, jejichž organizace prosazuje jakékoliv z výše uvedených opatření, vykazují nižší míru cyberloafingu oproti zaměstnancům generace Z, jež jsou

zaměstnaní v organizaci, která opatření upravující používání internetu pro osobní účely nemá.

Hypotéza H_{12}, která předpokládala že zaměstnanci generace Z, kterým zaměstnavatel reguluje používání internetu pro osobní účely pomocí stanoveného limitu, vykazují signifikantně nižší míru cyberloafingu než zaměstnanci generace Z, kterým zaměstnavatel nereguluje používání internetu pro osobní účely pomocí stanoveného časového limitu, bohužel nemohla být testována. Důvodem je nízký počet respondentů, kteří vykonávají práci v organizaci, kde zaměstnavatel reguluje používání internetu pro osobní účely pomocí stanoveného limitu (respondentů bylo pouze 6).

Za pomoci Mann-Whitneyho U testů (u hypotéz H_8 a H_{11}) a t-testů pro dva nezávislé výběry (u hypotéz H_9 a H_{10}) byly přijaty hypotézy H_8 o vnitřních předpisech ($Z = -4{,}70$, $p = 0{,}000$), H_{10} o monitorovacím systému ($t = -3{,}57$, $p = 0{,}000$) a H_{11} o blokování vybraných webových stránek ($Z = -2{,}79$; $p = 0{,}003$). Tato opatření se dle výsledků zdají být u našeho výzkumného souboru účinná. Ovšem, je potřeba zmínit, že opatření upravující používání internetu pro osobní účely, ač redukující míru cyberloafingu, mohou mít negativní dopad na spokojenost a produktivitu zaměstnanců (Garret & Danziger, 2008b). Pracovní spokojeností jsme se v předkládaném výzkumném šetření nezabývali, avšak prozkoumání této problematiky v dalším výzkumu by jistě bylo přínosné a zajímavé.

Byli jsme nuceni zamítnout hypotézu H_9, která předpokládala, že zaměstnanci generace Z, kterým zaměstnavatel poskytl školení o používání internetu v pracovní době, vykazují signifikantně nižší míru cyberloafingu než zaměstnanci generace Z, kterým zaměstnavatel školení o používání internetu v pracovní době neposkytl ($t = -1{,}52$, $p = 0{,}066$). Toto zjištění tedy nepotvrzuje domněnku Sampat a Basu (2017), kteří uvádí, že školení by mohlo pomoci odradit zaměstnance od cyberloafingu. Vysvětlení pro nenalezení signifikantního rozdílu v míře cyberloafingu u zaměstnanců, kteří absolvovali školení a zaměstnanců, kteří neabsolvovali školení, může spočívat například v kvalitě a obsahu školení. Obsah školení o používání internetu v práci se vůbec nemusí dotýkat používání internetu pro osobní účely, případně tomuto tématu může být věnována pouze minimální pozornost. Otázkou také je, jak dlouhá doba uplynula od doby absolvování školení po dobu, kdy respondenti vyplňovali dotazník.

Školení, které probíhalo před delší dobou, bude mít pravděpodobně menší efekt než školení, které probíhalo v nedávné době.

Kromě vybraných opatření jsme se také zajímali o vliv sankcí na míru cyberloafingu. Sankce, nebo disciplinární řízení, jsou nutnou součástí opatření, bez které jsou v podstatě bezvýznamná. Hypotéza H_{13} předpokládala, že zaměstnanci generace Z, kterým hrozí za používání internetu pro osobní účely sankce od zaměstnavatele, vykazují signifikantně nižší míru cyberloafingu než zaměstnanci generace Z, kterým za používání internetu pro osobní účely od zaměstnavatele sankce nehrozí. Tato hypotéza byla za pomoci Mann-Whitney U testu přijata ($Z = -4{,}60$; $p = 0{,}000$). Tento výsledek je v souladu s deterenční teorií, která tvrdí, že pokud je jedinci známo, že delikventní či trestné chování bude potrestáno rychle, přísně a jistě, bude očekávání takového trestu jedince od potenciálního delikventního či trestného jednání odrazovat (Beccaria, 1963, in Klenowski, Bell, & Dodson, 2010).

Jak jsme uváděli již v teoretické části práce, z výzkumů, které se zabývaly vztahem mezi opatřeními, jež upravují cyberloafing, a cyberloafingem vyplývá, že je velmi důležité, aby opatření, která jsou v organizaci zavedena, byla jasná a transparentní (Jandaghi et al., 2015). Za pomocí hypotézy H_{14} jsme se rozhodli ověřit, zda zaměstnanci generace Z, kteří hodnotí opatření upravující používání internetu jako srozumitelná, vykazují nižší míru cyberloafingu než zaměstnanci generace Z, kteří hodnotí tato opatření jako nesrozumitelná. Rozdíl v míře u těchto skupin zaměstnanců jsme testovali za pomocí t-testu pro dva nezávislé výběry a identifikovali jsme signifikantně nižší míru cyberloafingu u zaměstnanců generace Z, kteří hodnotí opatření upravující používání internetu pro osobní účely jako srozumitelná ($t = -4{,}40$, $p = 0{,}000$). Naše zjištění jsou tedy v souladu s výsledky výzkumů, o nichž hovoří Jandaghi et al. (2015).

Zamítnout jsme pak museli hypotézy H_{15} a H_{16}, které předpokládaly, že zaměstnanci generace Z s přesvědčením, že je cyberloafing tolerován ostatními zaměstnanci (H_{15}) či jejich nadřízeným zaměstnancem (popř. nadřízenými zaměstnanci) (H_{16}), vykazují signifikantně vyšší míru cyberloafingu než zaměstnanci generace Z s přesvědčením, že jimi tolerován není. Zde jsme zjistili hodnoty $Z = -0{,}11$; $p = 0{,}544$ (H_{15}) a $Z = -0{,}07$; $p = 0{,}527$ (H_{16}), tudíž jsme nedospěli k signifikantnímu rozdílu v míře cyberloafingu. Tato zjištění nejsou v souladu s teoriemi autorů, které

hovoří o vlivu sociálních faktorů na vykonávání cyberloafingu (např. Blanchard & Henle, 2008; Chang, & Cheung, 2001; Pee, Woon, & Kankanhalli, 2006). Toto naše zjištění bylo poměrně překvapivé. Avšak lze jej dát do souvislost s informacemi o výskytu cyberloafingu u ostatních zaměstnanců a nadřízených zaměstnanců, které byly zjišťovány z důvodu testování hypotéz H_{17} a H_{18}. Tyto hypotézy nemohly být testovány z důvodu nízkého počtu odpovědí „ne". Přesto nám položky zjišťující výskyt cyberloafingu u ostatních zaměstnanců a nadřízených zaměstnanců přinesly zajímavé informace – 169 respondentů (88 %) uvedlo, že se ostatní zaměstnanci věnují cyberloafingu, a 122 respondentů (64 %) uvedlo, že se nadřízený zaměstnanec, příp. nadřízení zaměstnanci, věnují cyberloafingu. Pokud respondenti reflektují výskyt cyberloafingu u ostatních zaměstnanců, ať již spolupracovníků či nadřízených zaměstnanců, je otázkou, zda pak může hrát roli to, zda jsou respondenti přesvědčeni o tom, že by jim vykonávání cyberloafingu bylo či nebylo schváleno. U hypotézy H_{15} je také možné zvážit zkreslení výsledků na základě nerovnoměrného počtu u jednotlivých kategorií (166 a 20 respondentů).

Na základě výsledků z výzkumu Askew a Bucknera (2017) jsme vytvořili hypotézu H_{19}: Zaměstnanci generace Z, kteří mají viditelnou obrazovku počítače při vstupu do kanceláře, vykazují signifikantně nižší míru cyberloafingu než zaměstnanci generace Z, kteří nemají viditelnou obrazovku počítače při vstupu do kanceláře; a hypotézu H_{20}: Zaměstnanci generace Z, kteří mají viditelnou obrazovku počítače jiným zaměstnancům, vykazují signifikantně nižší míru cyberloafingu než zaměstnanci generace Z, kteří nemají viditelnou obrazovku počítače ostatními zaměstnancům. Hypotéza H_{19} ($Z = -0{,}50$; $p = 0{,}308$) shodně jako hypotéza H_{20} ($Z = -1{,}15$; $p = 0{,}124$) byla zamítnuta na základě výsledků Mann-Whitney U testu. Tyto výsledky jsou tedy v rozporu se zjištěními Askew a Bucknera (2017), kteří ve svém výzkumu zjistili zásadní vliv viditelnosti obrazovky počítače na výskyt cyberloafingu a na základě toho doporučovali upravit pracoviště takovým způsobem, aby obrazovka počítače byla viditelná pro ostatní zaměstnance. Při pokusu o vysvětlení odlišnosti našich zjištění od zjištění zmíněných autorů bychom se mohli, stejně jako u hypotéz H_{15} a H_{16}, odkazovat na zjištění, že respondenti vnímají výskyt cyberloafingu u ostatních zaměstnanců, proto není potřebné svůj cyberloafing skrývat. Dalším vysvětlením by mohlo být naše zjištění, že respondenti využívají svůj mobilní telefon k cyberloafingu signifikantně častěji oproti jiným zařízením. Pokud respondenti využívají převážně mobilní telefon,

ztrácí opodstatnění vliv viditelnosti obrazovky počítače na míru cyberloafingu. Stejně tak bychom mohli tato vysvětlení využít pro zamítnutou hypotézu H_{21} (Z = -0,64; Z = 0,263): Zaměstnanci generace Z, kteří sdílí kancelář s ostatními zaměstnanci, vykazují signifikantně nižší míru cyberloafingu než zaměstnanci, kteří mají svou vlastní kancelář.

Poslední, pátou, výzkumnou otázkou jsme se dotazovali na to, jaké jsou důvody zaměstnanců generace Z pro nevykonávání cyberloafingu. Bohužel, v našem výzkumném souboru bylo pouze 14 respondentů, kteří uvedli, že cyberloafing nevykonávají. I přesto jsme se rozhodli provést deskripci odpovědí. Respondenti mohli zvolit více důvodů, které je k nepoužívání internetu pro osobní účely v pracovní době vedou. Celkem 8 respondentů uvedlo, že mají strach z reakce nadřízeného zaměstnance / nadřízených zaměstnanců. Dále 7 respondentů dle výsledků nemá na vykonávání cyberloafingu čas a rovněž 7 respondentů uvedlo, že důvodem pro nevykonávání cyberloafingu jsou opatření organizace. V 6 případech respondenti uvedli, že důvodem jsou morální důvody – používání internetu pro osobní účely nepovažují za správné. Jeden respondent uvedl, že cyberloafing nevykonává z toho důvodu, že jeho spolupracovníci jej také neprovozují. Důvodem, proč se pouze 14 respondentů uvedlo, že nevykonává cyberloafing, může být důsledkem online formy dotazníku a distribuce tohoto dotazníku prostřednictvím internetu. V této oblasti je určitě potenciál k dalšímu výzkumu, ovšem problémem by mohlo být zajistit dostatečný počet respondentů, kteří se cyberloafingu nevěnují.

Považujeme za důležité zmínit, že všechny nesrovnalosti ve zjištěních našich a jiných autorů mohou být způsobeny také zaměřením na odlišnou cílovou populaci. Žádný z uváděných výzkumů, který zkoumal cyberloafing, se nezaměřoval konkrétně na generaci Z.

Předkládaný výzkum měl za cíl zejména deskripci cyberloafingu a vztahů mezi vybranými proměnnými a cyberloafingem u generace Z. Vzhledem k nereprezentativnosti výběrového souboru nemohou být výsledky tohoto výzkumu generalizovány na celou populaci. Věříme, že i přesto by tato práce mohla mít přínos pro otevření tohoto tématu v oblasti výzkumu, ale zejména v praxi v řadách zaměstnavatelů. Výsledky nepochybně přináší podněty pro další možné výzkumy, zaměstnavatelé pak mohou brát výsledky v úvahu například při tvorbě opatření, která

upravují používání internetu pro osobní účely v pracovní době, nebo mohou pomoci zaměstnavatelům pochopit důvody, proč se zaměstnanci cyberloafingu věnují. V neposlední řadě by práce mohla pomoci zaměstnancům pochopit jejich cyberloafingové chování a vnést impuls k zamyšlení se nad faktory, které je k cyberloafingu vedou.

15. Závěry

V předkládaném výzkumu jsme se zabývali cyberloafingem, tedy používáním internetu pro osobní účely v pracovní době, u zaměstnanců generace Z. Ke zjišťování informací potřebných k naplnění námi stanových cílů jsme využili tyto metody: dotazník vlastní tvorby, Škálu cyberloafingu (Jia, 2008) a Škálu cyberloafingového chování (Van Doorn, 2011). U Škály cyberloafingu (Jia, 2008) a Škály cyberloafingového chování (Van Doorn, 2011) byla ověřována reliabilita jednotlivých subškál za pomoci vnitřní konzistence a výpočtu Cronbachovy alfy. U všech subškál jsme zjistili vysokou vnitřní konzistenci (α = 0,81-0,91).

V rámci výzkumu jsme zodpověděli pět výzkumných otázek. Z 21 formulovaných hypotéz jsme 10 hypotéz přijali, 8 zamítli a 3 hypotézy byly netestovatelné kvůli nedostatečnému počtu odpovědí v některé z kategorií.

Výsledky prokázaly výskyt cyberloafingu u zaměstnanců generace Z a rovněž signifikantně vyšší míru sociálně-orientovaného cyberloafingu oproti cyberloafingu nesociálně-orientovanému. Zjistili jsme, že zaměstnanci generace Z používají k vykonávání cyberloafingu počítače, mobilní telefony i tablety, avšak nejčastěji používaným zařízením jsou pro vykonávání cyberloafingu mobilní telefony. Dle výsledků výzkumu se u výzkumného souboru objevují všechny testované cyberloafingové aktivity minimálně několikrát za měsíc a objevují se také všechny typy cyberloafingového chování (rekonvalescenční, deviantní, rozvojové, závislé).

Korelační analýza prokázala souvislost mezi postoji k cyberloafingu a mírou cyberloafingu. Komparace míry cyberloafingu mezi pohlavími prokázala vyšší míru cyberloafingu u mužů, avšak neprokázali jsme souvislost mezi mírou cyberloafingu a vzděláním a postavením zaměstnance.

U zaměstnanců generace Z, kteří jsou zaměstnáni v organizaci, jež reguluje cyberloafing vnitřními předpisy, monitorovacím systémem a blokováním vybraných webových stránek, byla zjištěna signifikantně nižší míra cyberloafingu oproti zaměstnancům, kteří jsou zaměstnáni v organizaci, která takovými opatřeními nedisponuje. U zaměstnanců generace Z, kterým zaměstnavatel poskytl školení o používání internetu, jsme neidentifikovali signifikantní rozdíl v míře cyberloafingu oproti zaměstnancům generace Z, kteří takové školení neabsolvovali. Signifikantní

rozdíl v míře cyberloafingu byl rovněž zaznamenán u zaměstnanců generace Z, kterým hrozí za používání internetu pro osobní účely sankce oproti zaměstnancům, kterým sankce nehrozí a u zaměstnanců generace Z, kteří hodnotí opatření jako srozumitelná oproti těm, jež je hodnotí jako nesrozumitelná.

Nebyl prokázán rozdíl v míře cyberloafingu u zaměstnanců, kteří jsou přesvědčeni o tom, že by jejich vykonávání cyberloafingu bylo tolerováno ostatními zaměstnanci či nadřízenými zaměstnanci, a u zaměstnanců, kteří o této toleranci přesvědčení nejsou. Rozdíl v míře cyberloafingu jsme rovněž neidentifikovali u zaměstnanců, kteří mají viditelnou obrazovku počítače při vstupu do kanceláře nebo jiným zaměstnancům, oproti zaměstnancům, kteří obrazovku počítače viditelnou nemají. Stejně tak zaměstnanci generace Z, kteří sdílí kancelář s ostatními zaměstnanci, nevykazují signifikantně nižší míru cyberloafingu než zaměstnanci generace Z, kteří mají svou vlastní kancelář.

Některé z námi zjištěných výsledků jsou v souladu s předchozími výzkumy, například rozdíl v míře cyberloafingu mezi muži a ženami, pozitivní korelace mezi postoji k cyberloafingu a cyberloafingem. Jiné výsledky jsou s výsledky předchozích výzkumů v rozporu, například souvislost mezi mírou cyberloafingu a vzděláním nebo souvislost mezi postavením zaměstnance a mírou cyberloafingu. Avšak je nutné brát v úvahu, že tyto výzkumy byly provedeny na jiné cílové populaci.

Souhrn

Předkládaná magisterská diplomová práce se zaměřovala na téma cyberloafingu u zaměstnanců generace Z, tedy zaměstnanců narozených v letech 1995-2001. Tato práce je rozdělena na teoretickou část, která obsahuje dvě hlavní kapitoly, a empirickou část, která obsahuje pět hlavních kapitol. Nyní stručně nastíníme obsah jednotlivých kapitol.

První kapitola teoretické části je věnována cyberloafingu. V první podkapitole byl vymezen pojem cyberloafing, dále jsme uvedli různé definice tohoto pojmu a také alternativní označení. Druhá podkapitola popisovala různé typologie cyberloafingu, které jsme rozdělili do tří skupin: typologie cyberloafingových aktivit, typologie cyberloafingového chování a typy cyberloafingu dle jeho závažnosti. Třetí podkapitola informuje o kontraproduktivním chování – uvedeny jsou definice a také různé koncepty a teorie vztahující se k tomuto chování. Čtvrtá podkapitola je poměrně obsáhlá a snaží se poskytnout informace o vlivech, které se podílí na výskytu cyberloafingu. Tyto vlivy, nebo antecedenty, rozdělujeme do dvou skupin. První jsou antecedenty na straně zaměstnavatele, kde se rozepisujeme o vlivu osobnosti zaměstnance na výskyt cyberloafingu, o vybraných demografických charakteristikách, návykovém chování a závislosti na internetu, pracovními postoji zaměstnanců, postoji zaměstnanců k používání počítače, internetu a cyberloafingu a očekávanými důsledky cyberloafingu. Druhou skupinou antecedentů jsou organizační a pracovní antecedenty, kam patří opatření organizace upravující používání internetu, vliv kolegů a nadřízených zaměstnanců a pracovní charakteristiky. V páté podkapitole informujeme čtenáře o důsledcích cyberloafingu. Popisujeme zde vliv cyberloafingu na pracovní výkon, pozitivní důsledky cyberloafingu (např. rozvoj a vzdělávání) a negativní důsledky cyberloafingu (např. bezpečnostní rizika).

Druhá hlavní kapitola teoretické práce je věnována generaci Z. V první subkapitole jsme se nejprve věnovali vymezení pojmu generace, v další subkapitole pak časovému vymezení jednotlivých generací. Třetí subkapitola konečně popisuje charakteristiky generace Z (např. specifika v oblasti financí a nákupu zboží a používání sociálních sítí a technologií). V poslední podkapitole kapitoly o generaci Z popisujeme specifické charakteristiky generace Z v pracovním prostředí.

Empirická část předkládané práce v první kapitole pojednává o výzkumném problému a cílech, jež byly pro výzkum v této práci vytvořeny. Následně jsme navázali uvedením 21 výzkumných hypotéz a 5 výzkumných otázek, které byly formulovány na základě informací, které jsme uvedli v teoretické části práce. Neopomenuli jsme kapitolu, která popisuje operacionalizaci pojmů, se kterými jsme v rámci výzkumu operovali. V další podkapitole detailně popisujeme metodologický rámec, tedy typ výzkumu, který jsme použili (kvantitativní přístup), metody sběru dat (dotazník vlastní tvorby, Škála cyberloafingu a Škála cyberloafingového chování. Zahrnuta je také podkapitola o reliabilitě testových metod, kde uvádíme také výsledky z našeho ověřování reliability za pomoci výpočtu Cronbachovy alfy.

V další podkapitole jsme neopomněli popsat průběh předvýzkumného šetření a zamyslet se nad etickými otázkami výzkumu. Následuje podkapitola popisující průběh sběru dat, kde podrobně popisujeme sbírání dat za pomocí techniky sněhové koule, účelového výběru a výběru na základě dobrovolnosti a jejich kombinací. V podkapitole metody analýzy a zpracování dat uvádíme použité statistické testy, jejich stručný popis a důvod použití. V následující kapitole popisujeme cílovou populaci a také výzkumný soubor, který byl tvořen celkem 206 respondenty.

Následují kapitoly, které podávají přehled výsledků statistické analýzy pro ověření hypotéz a rovněž podávají odpovědi na výzkumné otázky. Na základě výsledků statistických testů bylo 10 hypotéz přijato, 8 zamítnuto a 3 byly netestovatelné z důvodu nízkého počtu odpovědí pro některou z kategorií. Zjištění ukazují, že se u zaměstnanců generace Z setkáváme se cyberloafingem a také, že na míru cyberloafingu má vliv mnoho proměnných.

Poslední kapitoly shrnují výsledky, které jsme získali ve výzkumu a také interpretují a diskutují tato data. Neopomněli jsme diskutovat o potenciálních zdrojích zkreslení a podat informaci o možném využití výsledků této práce a návrhy o možném pokračování výzkumu.

Seznam použitých zdrojů a literatury

1. Ajzen, I., & Fishbein, M. (1977). Attitude-behavior relations: A theoretical analysis and review of empirical research. *Psychological Bulletin, 84*(5), 888–918. doi:10.1037/0033-2909.84.5.888
2. Amichai-Hamburger, Y., & Ben-Artzi, E. (2003). Loneliness and Internet use. *Computers in Human Behavior, 19*(1), 71–80. doi:10.1016/s0747-5632(02)00014-6
3. Anandarajan, M., Devine, P., & Simmers, C. A. (2004). A multidimensional scaling approach to personal web usage in the workplace. In M. Anandarajan, & C. A. Simmers (Eds.), *Personal web usage in the workplace: A guide to effective human resources management* (61-78). Hershey: Information Science Publishing.
4. Anandarajan, M., Simmers, C., & Igbaria, M. (2000). An exploratory investigation of the antecedents and impact of internet usage: An individual perspective. *Behaviour & Information Technology, 19*(1), 69–85. doi:10.1080/014492900118803
5. Anderson, M., & Jiang, J. (31. května 2018). *Teens, social media & technology 2018.* Získáno 16. července 2019 z Pew Research Center website: https://www.pewresearch.org/internet/2018/05/31/teens-social-media-technology-2018/
6. Armstrong, M. (2007). *Řízení lidských zdrojů* (10. vyd.). Praha: Grada Publishing.
7. Armstrong, M., & Taylor, S. (2015). *Řízení lidských zdrojů* (13. vyd.). Praha: Grada Publishing.
8. Askew, K. L. (2012). *The relationship between cyberloafing and task performance and an examination of the theory of planned behavior as a model of cyberloafing.* (Disertační práce). Dostupné z https://scholarcommons.usf.edu/etd/3957/
9. Askew, K. L., & Buckner, J. E. (2017). The role of the work station: Visibility of one's computer screen to coworkers influences cyberloafing through self-efficacy to hide cyberloafing. *The Psychologist-Manager Journal, 20*(4), 267-287. doi:10.1037/mgr0000061
10. Barlow, J., Bean, L., & Hott, D. D. (2003). Employee "spy" software: Should you use it? *Journal of Corporate Accounting & Finance, 14*(4), 7–12. doi:10.1002/jcaf.10162
11. Bejtkovský, J. (2016). The employees of Baby Boomers generation, generation X, generation Y and generation Z in selected Czech corporations as conceivers of development and competitiveness in their corporation. *Journal of Competitiveness, 8*(4), 105-123. doi:10.7441/joc.2016.04.07
12. Belanger, F., & Van Slyke, C. (2002). Abuse or learning? *Communications of the ACM, 45*(1). doi:10.1145/502269.502299
13. Bencsik, A., Horváth-Csikós, G., & Juhász, T. (2016). Y and Z generations at workplaces. *Journal Of Competitiveness, 8*(3), 90-106. doi:10.7441/joc.2016.03.06
14. Blanchard, A. L., & Henle, C. A. (2008). Correlates of different forms of cyberloafing: the role of norms and external locus of control. *Computers in Human Behavior, 24*(3), 1067-1084. doi:10.1016/j.chb.2007.03.008
15. Blau, G., Yang, Y., & Ward-Cook, K. (2004). Testing a measure of cyberloafing. *Journal of Allied Health, 35*(1), 9-17. Získáno 6. června 2019 z http://www.asahp.org/journal-of-allied-health

16. Bock, G.-W., & Ho, S. L. (2009). Non-work related computing (NWRC). *Communications of the ACM, 52*(4), 124. doi:10.1145/1498765.1498799
17. Brown, S. P. (1996). A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin, 120*(2), 235–255. doi:10.1037/0033-2909.120.2.235
18. Cakirpaloglu, P. (2012). *Úvod do psychologie osobnosti.* Praha: Grada Publishing.
19. Carmeli, A. (2005). Exploring determinants of job involvement: An empirical test among senior executives. *International Journal of Manpower, 26*(5), 457–472. doi:10.1108/01437720510615143
20. Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational behavior and human decision processes, 86*(2), 278-321. doi:10.1006/obhd.2001.2958
21. Český statistický úřad (16. května 2019). *Vybrané demografické údaje (1989-2018).* Získáno z https://www.czso.cz/csu/czso/ceska-republika-od-roku-1989-v-cislech-2018-2doclnafyq#01
22. Český statistický úřad. (14. listopadu 2019). *Metodická příručka k NACE Rev. 2 (CZ-NACE).* Získáno z https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace_ekonomickych_cinnosti_cz_nace
23. Český statistický úřad. (23. listopadu 2018). *Demografická příručka - 2017*. Získáno z https://www.czso.cz/csu/czso/demograficka-prirucka-2017
24. Český statistický úřad. (30. dubna 2019). *Věkové složení obyvatel k 31. 12. 2018.* Získáno z https://www.czso.cz/csu/czso/vekove-slozeni-obyvatelstva-g598foxrzn
25. Český statistický úřad. (30. září 2019). *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - 2. čtvrtletí 2019.* Získáno z https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-ctvrtletni-udaje-2-ctvrtleti-2019?fbclid=IwAR0AIg6fM8E36ucIlqUWJwS0oVl_69gamSTycOPE_pxxHEY7ZPvFsJiyG3M
26. Český statistický úřad. (4. září 2018). *Průměrné mzdy - 2. čtvrtletí 2018.* Získáno z https://www.czso.cz/csu/czso/cri/prumerne-mzdy-2-ctvrtleti-2018
27. Český statistický úřad. (9. února 2018). *Klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO).* Získáno z https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace_zamestnani_-cz_isco-
28. D'Abate, C. P. (2005). Working hard or hardly working: A study of individuals engaging in personal business on the job. *Human Relations, 58*(8), 1009–1032. doi:10.1177/0018726705058501
29. De Lara, P. Z. M. (2007). Relationship between organizational justice and cyberloafing in the workplace: Has "anomia" a say in the matter? *CyberPsychology & Behavior, 10*(3), 464–470. doi:10.1089/cpb.2006.9931
30. Deloitte. (nedat.). *The Deloitte global Millennial survey 2019.* Získáno 16. července 2019 z https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-Deloitte/deloitte-2019-millennial-survey.pdf
31. *Denial of service.* (nedat.). In Wikipedia. Získáno 7. května 2019 z https://cs.wikipedia.org/wiki/Denial_of_service
32. Derin, N., & Gökçe, S. G. (2016). Are cyberloafers also innovators?: A study on the relationship between cyberloafing and innovative work behavior. *Procedia*

-*Social and Behavioral Sciences, 235*, 694-700. doi:10.1016/j.sbspro.2016.11.070
33. Disman, M. (2002). *Jak se vyrábí sociologická znalost.* Praha: Karolinum.
34. Donati, V. L., & Hardgrove, J. A. (2002). The importance of being e-conscious. *Association Management, 54*(6), 59-63. Získáno 6. září 2019 z ProQuest database.
35. Dostál, D. (2016). *Statistické metody v psychologii.* Nepublikovaná skripta. Olomouc: Univerzita Palackého.
36. Drapela, V. J. (1998). *Přehled teorií osobnosti.* Praha: Portál.
37. Eastin, M. S., Glynn, C. J., & Griffiths, R. P. (2007). Psychology of communication technology use in the workplace. *CyberPsychology & Behavior, 10*(3), 436–443. doi:10.1089/cpb.2006.9935
38. Evangelu, J. E., & Neubauer, J. (2014). *Testy pro personální práci: jak je správně vytvářet a používat.* Praha: Grada Publishing.
39. Evropská komise. (25. února 2009). *Příručka pravidel společenství pro poskytování státní podpory malým a středním podnikům.* Získáno z https://ec.europa.eu/competition/state_aid/studies_reports/sme_handbook_cs.pdf
40. *Facebook.* (nedat.). In Wikipedia. Získáno 7. května 2019 z https://cs.wikipedia.org/wiki/Facebook
41. Ferjenčík, J. (2000). *Úvod do metodologie psychologického výzkumu: jak zkoumat lidskou duši.* Praha: Portál.
42. Foster, M. (2001). Be alert to the signs of employee internet addiction. *National Public Accountant, 46*(9), 39-40. Získáno 18. května 2019 z http://www.nsacct.org/
43. Fox, S., & Spector, P. E. (1999). A model of work frustration-aggression. *Journal of Organizational Behavior, 20*(6), 915–931. doi:10.1002/(sici)1099-1379(199911)20:6<915::aid-job918>3.0.co;2-6
44. Fox, S., Spector, P. E., & Miles, D. (2001). Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *Journal of Vocational Behavior, 59*(3), 291–309. doi:10.1006/jvbe.2001.1803
45. Fraus. (nedat.). *VZDĚLÁVÁNÍ21*. Získáno 14. července 2019 z https://www.fraus.cz/cs/projekty/vzdelani-21
46. Galletta, D. F., & Polak, P. (2003). An empirical investigation of antecedents of internet abuse in the workplace. In *Proceedings of the Special Interest Group on Human-Computer Interaction 2003,* (47-51). Získáno 17. července 2019 z http://aisel.aisnet.org/sighci2003
47. Galperin, B. L., & Burke, R. J. (2006). Uncovering the relationship between workaholism and workplace destructive and constructive deviance: An exploratory study. *The International Journal of Human Resource Management, 17*(2), 331–347. doi:10.1080/09585190500404853
48. Garrett, R. K., & Danziger, J. N. (2008a). Disaffection or expected outcomes: Understanding personal internet use during work. *Journal of Computer-Mediated Communication, 13*(4), 937-958. doi:10.1111/j.1083-6101.2008.00425.x
49. Garrett, R. K., & Danziger, J. N. (2008b). On cyberslacking: Workplace status and personal internet use at work. *CyberPsychology & Behavior, 11*(3), 287–292. doi:10.1089/cpb.2007.0146

50. GDPR.cz. (6. března 2018). *Důvěřuj, ale prověřuj? GDPR zpřísňuje monitoring zaměstnanců.* Získáno z https://www.gdpr.cz/blog/monitoring-zamestnancu/
51. Glassman, J., Prosch, M., & Shao, B. B. M. (2015). To monitor or not to monitor: Effectiveness of a cyberloafing countermeasure. *Information & Management, 52*(2), 170–182. doi:10.1016/j.im.2014.08.001
52. *Google.* (nedat.). In Wikipedia. Získáno 7. května 2019 z https://cs.wikipedia.org/wiki/Google
53. Grafton recruitment. (2019). *Generační průzkum generace Y a Z. Co je pro ně důležité v práci.* Získáno 4. října 2019 z https://www.grafton.cz/pro-firmy/nase-pruzkumy/generacni-pruzkum-generace-y-a-z-co-je-pro-ne-dulezite-v-praci
54. Greenfield, D. N., & Davis, R. A. (2002). Lost in cyberspace: The web @ work. *CyberPsychology & Behavior, 5*(4), 347–353. doi:10.1089/109493102760275590
55. Gruys, M. L., & Sackett, P. R. (2003). Investigating the dimensionality of counterproductive work behavior. *International Journal of Selection and Assessment, 11*(1), 30–42. doi:10.1111/1468-2389.00224
56. Guthrie, R., & Gray, P. (1996). Junk computing. *Information Systems Management, 13*(1), 23–28. doi:10.1080/10580539608906968
57. Hadlington, L., & Parsons, K. (2017). Can cyberloafing and internet addiction affect organizational information security? *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking, 20*(9), 567–571. doi:10.1089/cyber.2017.0239
58. Hamburger, Y. ., & Ben-Artzi, E. (2000). The relationship between extraversion and neuroticism and the different uses of the Internet. *Computers in Human Behavior, 16*(4), 441–449. doi:10.1016/s0747-5632(00)00017-0
59. Happen Group Ltd. (2014). *Generation Z. The new kids ont he block have arrived.* Získáno 16. července 2019 z https://www.happen.com/wp-content/uploads/2019/05/Happen-Innovation_Generation-Z_first-chapter.pdf
60. Hartl, P., & Hartlová, H. (2010). *Velký psychologický slovník* (4.vyd.). Praha: Portál.
61. Hartl, P., & Hartlová, H. (2015). *Psychologický slovník* (3.vyd.). Praha: Portál.
62. Hendl, J. (2015). *Přehled statistických metod: analýza a metaanalýza dat.* (5. vyd.). Praha: Portál.
63. Henle, C. A., Kohut, G., & Booth, R. (2009). Designing electronic use policies to enhance employee perceptions of fairness and to reduce cyberloafing: An empirical test of justice theory. *Computers in Human Behavior, 25*(4), 902–910. doi:10.1016/j.chb.2009.03.005
64. Holanová, T. (8. února 2016). Česko se vrátilo k prosperitě. Jsme na tom nejlépe od roku 2007, spočítal ekonom. Aktuálně.cz. Získáno z https://zpravy.aktualne.cz
65. Hollinger, R. C., & Clark, J. P. (1982). Formal and informal social controls of employee deviance. *The Sociological Quarterly, 23*(3), 333–343. doi:10.1111/j.1533-8525.1982.tb01016.x
66. Chak, K., & Leung, L. (2004). Shyness and locus of control as predictors of internet addiction and internet use. *CyberPsychology & Behavior, 7*(5), 559–570. doi:10.1089/cpb.2004.7.559
67. Chang, M. K., & Cheung, W. (2001). Determinants of the intention to use internet/WWW at work: A confirmatory study. *Information & Management, 39*(1), 1–14. doi:10.1016/s0378-7206(01)00075-1

68. Chen, J. V., Chen, C. C., & Yang, H. (2008). An empirical evaluation of key factors contributing to internet abuse in the workplace. *Industrial Management & Data Systems, 108*(1), 87–106. doi:10.1108/02635570810844106
69. Chráska, M. (2007). *Metody pedagogického výzkumu. Základy kvantitativního výzkumu.* Praha: Grada Publishing.
70. *Internetový mem.* (nedat.). In Wikipedia. Získáno 7. května 2019 z https://cs.wikipedia.org/wiki/Internetov%C3%BD_mem
71. Ipsos. (19. prosince 2017). *Generace Z – volně prodejná studie Ipsosu a konference.* Získáno z https://www.ipsos.com/cs-cz/generace-z-volne-prodejna-studie-ipsosu-konference
72. Ipsos. (březen, 2018). *Jací jsou vlastně čeští manažeři a jaká je generace X, Y, Z ?*. Získáno z Česká manažerská asociace website: http://www.cma.cz/wp-content/uploads/2018/03/Ipsos-pro-250.KLUB-%C4%8CMA_15_03_2018.pdf
73. Jacoby, M. (6. prosince 2017). *Tips for managing generation Z employees in the workplace.* Získáno 16. července 2019 z Huffpost website: https://www.huffpost.com/entry/tips-for-managing-generat_b_6897516?guccounter=1
74. Jandaghi, G., Alvani, S. M., Matin, H. Z., & Kozekanan, S. F. (2015). Cyberloafing management in organizations. *Iranian Journal of Management Studies, 8*(3), 335-349. doi:10.22059/ijms.2015.52634
75. Jandourek, J. (2001). *Sociologický slovník.* Praha: Portál.
76. Jansa, L. (18. listopadu 2013). *Interní předpisy firmy ve vztahu k užívání IT.* Získáno 8. srpna 2019 z Právo IT website: http://www.pravoit.cz/novinka/interni-predpisy-firmy-ve-vztahu-k-uzivani-it
77. Jenkins, R. (19. července 2017). *Generation Z versus Millennials: The 8 differences you need to know.* Získáno 18. července 2019 z Inc website: https://www.inc.com/ryan-jenkins/generation-z-vs-millennials-the-8-differences-you-.html
78. Jia, H. H. (2008). *Relationships between the big five personality dimensions and cyberloafing behavior.* (Disertační práce). Carbondale: Southern Illinois University at Carbondale, PdF.
79. Jia, H., Jia, R., & Karau, S. (2013). Cyberloafing and personality: The impact of the Big Five traits and workplace situational factors. *Journal of Leadership & Organizational Studies, 20*(3), 358–365. doi:10.1177/1548051813488208
80. Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). Job attitudes. *Annual Review of Psychology, 63*(1), 341–367. doi:10.1146/annurev-psych-120710-100511
81. Judge, T. A., Scott, B. A., & Ilies, R. (2006). Hostility, job attitudes, and workplace deviance: Test of a multilevel model. *Journal of Applied Psychology, 91*(1), 126–138. doi:10.1037/0021-9010.91.1.126
82. Kafková, M. (2010). *Interaktivní metody ve výuce matematiky* (Disertační práce). Brno: Masarykova Univerzita, PdF.
83. Kleňhová, M. (2016). České školství očima OECD. *Statistika&My, 6*(1), 32-33. Získáno 17. července 2019 z http://www.statistikaamy.cz
84. Klenowski, P. M., Bell, K. J., & Dodson, K. D. (2010). An empirical evaluation of juvenile awareness programs in the United States: Can juveniles be "scared straight"? *Journal of Offender Rehabilitation, 49*(4), 254–272. doi:10.1080/10509671003716068

85. Kocianová, R. (2010). *Personální činnosti a metody personální práce.* Praha: Grada Publishing.
86. Kotler, P., & Keller, K. L. (2007). *Marketing management* (12. vyd.). Praha: Grada Publishing.
87. Kutarňová, J. (31. května 2018). *Generace Z hledá první práci. Čím je jako zaměstnavatel zaujmete?* Získáno 20. července 2019 z LMC website: https://www.lmc.eu/cs/magazin/clanky/generace-z-vstupuje-na-pracovni-trh/
88. Lambert, E. G., Hogan, N. L., & Tucker, K. A. (2009). Problems at work: Exploring the correlates of role stress among correctional staff. *The Prison Journal, 89*(4), 460-481. doi:10.1177/0032885509351006
89. Landers, R. N., & Lounsbury, J. W. (2006). An investigation of Big Five and narrow personality traits in relation to Internet usage. *Computers in Human Behavior, 22*(2), 283–293. doi:10.1016/j.chb.2004.06.001
90. LaRose, R., & Eastin, M. S. (2004). A social cognitive theory of internet uses and gratifications: Toward a new model of media attendance. *Journal of Broadcasting & Electronic Media, 48*(3), 358–377. doi:10.1207/s15506878jobem4803_2
91. Lau, V. C. S., Au, W. T., & Ho, J. M. C. (2003). A qualitative and quantitative review of antecedents of counterproductive behavior in organizations. *Journal of Business and Psychology, 18*(1), 73–99. doi:10.1023/a:1025035004930
92. Lavoie, J. A. A., & Pychyl, T. A. (2001). Cyberslacking and the procrastination superhighway. *Social Science Computer Review, 19*(4), 431–444. doi:10.1177/089443930101900403
93. Lewin, T. (22. února 1995). Chevron settles sexual harassment charges. New York Times. Získáno z https://www.nytimes.com/
94. Liberman, B., Seidman, G., Mckenna, K. Y., & Buffardi, L. E. (2011). Employee job attitudes and organizational characteristics as predictors of cyberloafing. *Computers in Human behavior, 27*(6), 2192-2199. doi:10.1016/j.chb.2011.06.015
95. Lim, V. K. (2002). The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior, 23*(5), 675-694. doi:10.1002/job.161
96. Lim, V. K. G., & Chen, D. J. Q. (2012). Cyberloafing at the workplace: Gain or drain on work? *Behaviour & Information Technology, 31*(4), 343–353. doi:10.1080/01449290903353054
97. Lim, V. K., & Teo, T. S. (2005). Prevalence, perceived seriousness, justification and regulation of cyberloafing in Singapore: An exploratory study. *Information & Management, 42*(8), 1081-1093. doi:10.1016/j.im.2004.12.002
98. Lim, V. K., Teo, T. S., & Loo, G. L. (2002). How do I loaf here? Let me count the ways. *Communications of the ACM, 45*(1), 66-70. Získáno 19. června 2019 z https://cacm.acm.org/
99. Litschmannová, M. (2011). *Úvod do statistiky.* Získáno 28. srpna 2019 z http://mi21.vsb.cz/modul/uvod-do-statistiky
100. Mahatanankoon, P. (2006). Predicting cyber-production deviance in the workplace. *International Journal of Internet and Enterprise Management, 4*(4), 314. doi:10.1504/ijiem.2006.011043

101. Mahatanankoon, P., Anandarajan, M., & Igbaria, M. (2004). Development of a measure of personal web usage in the workplace. *CyberPsychology & Behavior, 7*(1), 93–104. doi:10.1089/109493104322820165
102. *Malware.* (nedat.). In Wikipedia. Získáno 7. května 2019 z https://cs.wikipedia.org/wiki/Malware
103. Martin, C. A., & Tulgan, B. (2006). *Managing the generation mix: From urgency to opportunity.* Amherst: HRD PRESS.
104. Martinko, M. J., Gundlach, M. J., & Douglas, S. C. (2002). Toward an integrative theory of counterproductive workplace behavior: A causal reasoning perspective. *International Journal of Selection and Assessment, 10*(1&2), 36–50. doi:10.1111/1468-2389.00192
105. McCrindle, M. & Wolfinger, E. (2014). *The ABC of XYZ: Understanding the global generations.* Sydney: McCrindle Research.
106. Millward, L. J., & Hopkins, L. J. (1998). Psychological contracts, organizational and job commitment. *Journal of Applied Social Psychology, 28*(16), 1530–1556. doi:10.1111/j.1559-1816.1998.tb01689.x
107. Morris, S. A. (2007). *Factors related to the counterproductive use of computers* (Disertační práce). Columbus: Ohio University, PdF.
108. Mount, M., Ilies, R., & Johnson, E. (2006). Relationship of personality traits and counterproductive work behaviors: The mediating effects of job satisfaction. *Personnel Psychology, 59*(3), 591–622. doi:10.1111/j.1744-6570.2006.00048.x
109. Mustaine, E. E., & Tewksbury, R. (2002). Workplace theft: An analysis of student-employee offenders and job attributes. *American Journal of Criminal Justice, 27*(1), 111–127. doi:10.1007/bf02898973
110. Nakonečný, M. (2009). *Sociální psychologie.* Praha: Academia.
111. NetMonitor. (2017). *Trendy v návštěvnosti internetu. Ročenka 2016.* Získáno 4. října 2019 z http://www.netmonitor.cz/sites/default/files/prilohy/IAC%202017%20-%20NetMonitor%20ro%C4%8Denka%202016_1.pdf
112. Novák, M. (2016). Job involvement. In J. Procházka, M. Vaculík, M. Součková, & M. Leugnerová (Eds.), *Encyklopedie psychologie práce.* Dostupné z https://munispace.muni.cz/library/catalog/book/736
113. Oblinger, D. G., & Oblinger, J. L. (Eds.). (2005). *Educating the Net generation.* Získáno 7. července 2019 z https://www.educause.edu/ir/library/PDF/pub7101.PDF
114. Oosthuizen, A., Rabie, G. H., & de Beer, L. T. (2018). Investigating cyberloafing, organisational justice, work engagement and organisational trust of South African retail and manufacturing employees. *SA Journal of Human Resource Management, 16*(0), a1001. doi:10.4102/sajhrm.v16i0.1001
115. Oravec, J. A. (2002). Constructive approaches to internet recreation in the workplace. *Communications of the ACM, 45*(1). doi:10.1145/502269.502298
116. Oswalt, B., Elliott-Howard, F., & Austin, S. F. (2003). Cyberslacking – legal and ethical issues facing IT managers. In *Proceedings of Annual conference of the international association for computer information systems,* (646-652). Získáno 7. dubna 2019 z http://iacis.org/iis/2003/OswaltElliott-Howard.pdf
117. Ozler, D. E., & Polat, G. (2012). Cyberloafing phenomenon in organizations: Determinants and impacts. *International Journal of eBusiness and eGovernment Studies, 4*(2), 1-15. Získáno 6. června 2019 z http://www.sobiad.org

118. *Pageview.* (nedat.). In Wikipedia. Získáno 7. května 2019 z https://en.wikipedia.org/wiki/Pageview
119. Pearson. (srpen, 2018). *Beyond Millennials: The next generation of learners.* Získáno z https://www.pearson.com/content/dam/one-dot-com/one-dot-com/global/Files/news/news-annoucements/2018/The-Next-Generation-of-Learners_final.pdf
120. Pee, L. G., Woon, I. M., & Kankanhalli, A. (2008). Explaining non-work-related computing in the workplace: A comparison of alternative models. *Information & Management, 45*(2), 120-130. doi:10.1016/j.im.2008.01.004
121. Penney, L. M., & Spector, P. E. (2002). Narcissism and counterproductive work behavior: Do bigger egos mean bigger problems? *International Journal of Selection and Assessment, 10*(1&2), 126–134. doi:10.1111/1468-2389.00199
122. Ramayah, T. (2010). Personal web usage and work inefficiency. *Business Strategy Series, 11*(5), 295–301. doi:10.1108/17515631011080704
123. *Reddit.* (nedat.). In Wikipedia. Získáno 7. května 2019 z https://cs.wikipedia.org/wiki/Reddit
124. Reeves, T. C., & Oh, E. (2008). Generational differences. In J. M. Spector, M. D. Merrill, J. Van Merrienboer, & M. P. Driscoll (Eds.), *Handbook of research on educational communications and technology* (295-303). New York: Taylor & Francis Group.
125. Reinecke, L. (2009). Games at work: The recreational use of computer games during working hours. *CyberPsychology & Behavior, 12*(4), 461–465. doi:10.1089/cpb.2009.0010
126. Restubog, S. L. D., Garcia, P. R. J. M., Toledano, L. S., Amarnani, R. K., Tolentino, L. R., & Tang, R. L. (2011). Yielding to (cyber)-temptation: Exploring the buffering role of self-control in the relationship between organizational justice and cyberloafing behavior in the workplace. *Journal of Research in Personality, 45*(2), 247–251. doi:10.1016/j.jrp.2011.01.006
127. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15. vyd.). Boston: Pearson.
128. Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy od Management Journal, 38*(2), 555-572. doi:10.2307/256693
129. Sampat, B., & Basu, P. A. (2017). Cyberloafing: The di(sguised)gital way of loafing on the job. *IUP Journal of Organizational Behavior, 16*(1), 19-37. Získáno 18. dubna 2019 z https://www.iupindia.in/Organizational_Behavior.asp
130. Sanalan, V. A., & Taslibeyaz, A. (2019). Discovering generation Z. In *Proceedings of the Multidisciplinary Academic Conference*, (84-88). Získáno 6. září 2019 z EBSCO database.
131. sČesko v datech. (21. 8. 2018). *Česká Zetka.* Získáno z https://www.ceskovdatech.cz/clanek/95-ceska-zetka-generace-z-dospela-do-produktivniho-veku/.
132. *Server.* (nedat.). In Wikipedia. Získáno 7. května 2019 z https://cs.wikipedia.org/wiki/Server
133. Sharma, A. (2016). Job involvement: Attitudinal outcome of organizational structural factors. *European Journal of Training and Development Studies, 3*(4), 17-28. Získáno 17. června 2019 z

https://www.eajournals.org/journals/european-journal-of-training-and-development-studies-ejtds/
134. Sipior, J. C., & Ward, B. T. (2002). A strategic response to the broad spectrum of internet abuse. *Information Systems Management, 19*(4), 71–79. doi:10.1201/1078/43202.19.4.20020901/3
135. Skalský, J., & Procházka, J. (2015). Equity Theory. In J. Procházka, M. Vaculík, M. Součková, & M. Leugnerová (Eds.), *Encyklopedie psychologie práce.* Dostupné z https://munispace.muni.cz/library/catalog/book/736
136. Sladek, S., & Grabinger, A. (nedat.). *Gen Z. The first generation of the 21st Century has arrived.* Získáno 7. května 2019 z https://www.xyzuniversity.com/gen-z-the-first-generation-21st-century/
137. *Software.* (nedat.). In Wikipedia. Získáno 7. května 2019 z https://cs.wikipedia.org/wiki/Software
138. Spector, P. E., & Fox, S. (2002). An emotion-centered model of voluntary work behavior. *Human Resource Management Review, 12*(2), 269–292. doi:10.1016/s1053-4822(02)00049-9
139. Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? J*ournal of Vocational Behavior, 68*(3), 446–460. doi:10.1016/j.jvb.2005.10.005
140. *Spyware.* (nedat.). In Wikipedia. Získáno 7. května 2019 z https://cs.wikipedia.org/wiki/Spyware
141. Stanton, J. M. (2002). Company profile of the frequent internet user. *Communications of the ACM, 45*(1). doi:10.1145/502269.502297
142. Stewart, F. (2000). Internet acceptable use policies: Navigating the management, legal, and technical issues. *Information Systems Security, 9*(3), 1-7. doi:10.1201/1086/43310.9.3.20000708/31360.6
143. Strauss, W., & Howe, N. (1991). *Generations. The history of America´s future, 1584 to 2069.* New York: Harper Perennial.
144. Surowiecki, J. (4. dubna 2011). In praise of distraction. The New Yorker. Získáno z http://www.newyorker.com
145. Štikar, J., Rymeš, M., Riegel, K., & Hoskovec, J. (2003). *Základy psychologie práce a organizace.* Praha: Karolinum.
146. Tapscott, D. (2009). *Grown up digital. How the Net generation is changing your world.* Získáno 7. července 2019 z http://socium.ge/downloads/komunikaciisteoria/eng/Grown_Up_Digital_-_How_the_Net_Generation_Is_Changing_Your_World_(Don_Tapscott).pdf
147. Truconnexion. (2. ledna 2019). *Zaměstnanci před Vánocemi "proflákali" rekordních 7223 Kč.* Získáno z http://www.txn.cz/zamestnanci-pred-vanocemi-proflakali-rekordnich-7223-kc/
148. *T-test.* (nedat.) In Wikipedia. Získáno 16. září 2019 z https://cs.wikipedia.org/wiki/T-test#P%C3%A1rov%C3%BD_t-test
149. *Tumblr.* (nedat.). In Wikipedia. Získáno 7. května 2019 z https://cs.wikipedia.org/wiki/Tumblr
150. Turner, A. (2015). Generation Z: Technology and social interest. *The Journal of Individual Psychology, 71*(2), 103–113. doi:10.1353/jip.2015.0021
151. *Twitter.* (nedat.). In Wikipedia. Získáno 7. května 2019 z https://cs.wikipedia.org/wiki/Twitter

152. Tysiac, K. (1. srpna 2017). Get ready for Gen Z. Journal of Accountancy. Získáno z https://www.journalofaccountancy.com/
153. Ugrin, J. C., Pearson, J. M., & Odom, M. D. (2007). Profiling cyber-slackers in the workplace: Demographic, cultural, and workplace factors. *Journal of Internet Commerce, 6*(3), 75–89. doi:10.1300/j179v06n03_04
154. Ugrin, J. C., Pearson, J. M., & Odom, M. D. (2008). Cyber-slacking: self-control, prior behavior and the impact of deterrence measures. *Review of Business Information Systems (RBIS), 12*(1), 75-88. doi:10.19030/rbis.v12i1.4399
155. Urbaczewski, A., & Jessup, L. M. (2002). Does electronic monitoring of employee internet usage work?. *Communications of the ACM, 45*(1), 80-83. Získáno 19. června 2019 z https://cacm.acm.org/
156. Urban, L. (2017). *Sociologie. Klíčová témata a pojmy.* Praha: Grada Publishing.
157. Urbánek, T., Denglerová, D., & Širůček, J. (2011). *Psychometrika: měření v psychologii.* Praha: Portál.
158. Vacek, J. (14. listopadu 2017). *Závislostní chování na internetu a hraní her u dětí: látkové a nelátkové závislosti z pohledu adiktologie, diagnostika a projevy, výskyt poruch v populaci a v klinické praxi, přehled vhodných služeb, prevence a terapie.* Získáno 12. srpna 2019 z Kraj Vysočina website: http://m.kr-vysocina.cz/assets/File.ashx?id_org=450008&id_dokumenty=4084019
159. Vacek, J., & Vondráčková, P. (2014). Behaviorální závislosti: Klasifikace, fenomenologie, prevalence a terapie. *Česká a slovenská psychiatrie, 110*(6), 326-332. Získáno 7. června 2019 z http://www.cspsychiatr.cz/
160. Vaculík, M., & Rozehnalová, L. (2015). Organizational commitment. In J. Procházka, M. Vaculík, M. Součková, & M. Leugnerová (Eds.), *Encyklopedie psychologie práce.* Dostupné z https://munispace.muni.cz/library/catalog/book/736
161. Van Doorn, O. N. (2011). *Cyberloafing: A multi-dimensional construct placed in a theoretical framework* (Disertační práce). Eindhoven: Eindhoven University of Technology, PdF.
162. Vitak, J., Crouse, J., & LaRose, R. (2011). Personal internet use at work: Understanding cyberslacking. *Computers in Human Behavior, 27*(5), 1751-1759. doi:10.1016/j.chb.2011.03.002
163. Vojtíšek, P. (2012). *Výzkumné metody.* Praha: Vyšší odborná škola sociálně právní.
164. Wagnerová, I. (2010). *Psychologie práce a organizace – aktuální otázky.* Brno: Tribun EU.
165. Walumbwa, F. O., Cropanzano, R., & Hartnell, C. A. (2009). Organizational justice, voluntary learning behavior, and job performance: A test of the mediating effects of identification and leader-member exchange. *Journal of Organizational Behavior, 30*(8), 1103-1126. doi:10.1002/job.611
166. Weatherbee, T. G. (2010). Counterproductive use of technology at work: Information & communications technologies and cyberdeviancy. *Human Resource Management Review, 20*(1), 35–44. doi:10.1016/j.hrmr.2009.03.012
167. Welebir, B., & Kleiner, B. H. (2005). How to write a proper internet usage policy. *Management Research News, 28*(2/3), 80–87. doi:10.1108/01409170510785129
168. *Wi-Fi.* (nedat.). In Wikipedia. Získáno 7. května 2019 z https://cs.wikipedia.org/wiki/Wi-Fi

169. Wolf, K. (3. června 2019). Odpovídá zaměstnavatel za to, co dělají zaměstnanci na firemních počítačích? Lupa.cz. Získáno z https://www.lupa.cz/
170. Woon, I. M., & Pee, L. G. (2004). Behavioral factors affecting internet abuse in the workplace: An empirical investigation. In *Proceedings of the third annual workshop on HCI research in MIS (SIGHCI),* (80-84). Získáno 10. března 2019 z https://www.semanticscholar.org/.
171. World Health Organization. (2019). *ICD-11 for mortality and morbidity statistics. Version: 04/2019.* Získáno 23. června 2019 z https://icd.who.int/browse11/l-m/en
172. Wyatt, K., & Phillips, J. G. (2005). Internet use and misuse in the workplace. In *Proceedings of OZCHI 2005, Canberra, Australia,* (1-4). Získáno 15. května 2019 z https://dblp.org/
173. Young, K. S., & Case, C. J. (2004). Internet abuse in the workplace: New trends in risk management. *CyberPsychology & Behavior, 7*(1), 105–111. doi:10.1089/109493104322820174
174. *YouTube.* (nedat.). In Wikipedia. Získáno 7. května 2019 z https://cs.wikipedia.org/wiki/YouTube
175. *Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce.* (2006). Praha: Tiskárna Ministerstva vnitra.
176. *Zákon č. 418/2011 Sb., o trestní odpovědnosti právnických osob a řízení proti nim.* (2011). Praha: Tiskárna Ministerstva vnitra.
177. *Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.* (2012). Praha: Tiskárna Ministerstva vnitra.

Seznam použitých symbolů

tj.	To jest.
např.	Například.
tzv.	Takzvaný.
č.	Číslo.
apod.	A podobně.
PWU	*Personal web usage.*
vs.	Versus.
KPCH	Kontraproduktivní pracovní chování.
DSM-V	*Diagnostic and statistical manual of mental disorders, fifth edition.*
MKN-11	Mezinárodní statistická klasifikace nemocí a přidružených zdravotních problémů, jedenáctá revize.
příp.	Případně.
atp.	A tak podobně.
tzn.	To znamená.
Sb.	Sbírky.
Kč	Korun českých.
nedat.	Nedatováno.
zejm.	Zejména.

Seznam tabulek

Seznam grafů

Seznam obrázků

Seznam příloh

Příloha č. 1: Abstrakt diplomové práce v českém jazyce

ABSTRAKT DIPLOMOVÉ PRÁCE

Název práce: Cyberloafing u zaměstnanců generace Z

Autor práce: Bc. Klára Bartošová

Vedoucí práce: PhDr. Klára Seitlová, Ph.D.

Počet stran a znaků: 166 stran, 299 439 znaků

Počet příloh: 5

Počet titulů použité literatury: 177

Abstrakt:

Diplomová práce se zabývá cyberloafingem u zaměstnanců generace Z. Cílem je zejména deskripce cyberloafingu a vztahů mezi vybranými proměnnými a cyberloafingem u této generace. Teoretická část práce je rozdělena do dvou hlavních kapitol. První kapitola popisuje cyberloafing, jeho antecedenty a dopady. Druhá kapitola je věnována generaci Z. Součástí teoretické práce jsou informace o relevantních výzkumech pro tuto práci. Empirická část uvádí informace o realizovaném výzkumu. Technikou sněhové koule, účelového výběru a výběru na základě dobrovolnosti bylo do výzkumného výběru vybráno celkem 206 respondentů. Data byla získávána pomocí Škály cyberloafingu (*Cyberloafing Scale*), Škály cyberloafingového chování (*Cyberloafing Behaviour Scale*) a dotazníku vlastní konstrukce. Výsledky prokázaly výskyt cyberloafingu u zaměstnanců generace Z. Dále byly zjištěny rozdíly v míře cyberloafingu na základě pohlaví zaměstnanců generace Z a na základě zvolených typů organizačních opatření regulujících cyberloafing. Nalezena byla také souvislost mezi postoji k cyberloafingu a cyberloafingem. Další zjištění jsou k vidění v empirické části této práce.

Klíčová slova: *cyberloafing; kontraproduktivní pracovní chování; generace z; internet*

Příloha č. 2: Abstrakt diplomové práce v anglickém jazyce

ABSTRACT OF THESIS

Title: Cyberloafing among generation Z employees

Author: Bc. Klára Bartošová

Supervisor: PhDr. Klára Seitlová, Ph.D.

Number of pages and characters: 166 pages, 299 439 characters

Number of appendices: 5

Number of references: 177

Abstract:

The diploma thesis deals with cyberloafing of generation Z employees. The aim is mainly to describe cyberloafing and relationships between selected variables and cyberloafing in this generation. The theoretical part is divided into two main chapters. The first chapter describes cyberloafing, its antecedents and impacts. The second chapter is devoted to the generation Z. Part of the theoretical work is information on relevant research for this work. The empirical part presents information about the realized research. A total of 206 respondents were selected for the research selection using the snowball technique, purpose-based technique and voluntary selection technique. Data were collected using the Cyberloafing Scale, Cyberloafing Behavior Scale, and a self-constructed questionnaire. The results showed the occurrence of cyberloafing among generation Z employees. Furthermore, differences were found in the rate of cyberloafing based on the sex of Z employees and on the selected types of organizational policies regulating cyberloafing. We also found a link between attitudes to cyberloafing and cyberloafing. Further findings can be found in the empirical part of this work.

Keywords: *cyberloafing; counterproductive work behaviour; Z generation; internet*

Příloha č. 4: Přehled přijatých, zamítnutých a netestovatelných hypotéz

H1: Počet zaměstnanců generace Z, u kterých se vyskytuje cyberloafing, je signifikantně vyšší než počet zaměstnanců generace Z, u kterých se nevyskytuje cyberloafing.	Přijata
H2: Míra sociálně orientovaného cyberloafingu je u zaměstnanců generace Z signifikantně vyšší než míra nesociálně orientovaného cyberloafingu.	Přijata
H3: Zaměstnanci generace Z používají k vykonávání cyberloafingu mobilní telefon signifikantně častěji než jiná zařízení.	Přijata
H4: Existuje pozitivní korelace mezi postoji k cyberloafingu a mírou cyberloafingu.	Přijata
H5: Muži vykazují vyšší míru cyberloafingu než ženy.	Přijata
H6: Existuje pozitivní korelace mezi vzděláním zaměstnanců generace Z a mírou jejich cyberloafingu.	Zamítnuta
H7: Zaměstnanci generace Z vykonávající vedoucí pozici vykazují signifikantně vyšší míru cyberloafingu než zaměstnanci generace Z, kteří vedoucí pozici nevykonávají.	Zamítnuta
H8: Zaměstnanci generace Z, kteří jsou zaměstnáni v organizaci, jež reguluje cyberloafing vnitřními předpisy, vykazují signifikantně nižší míru cyberloafingu než zaměstnanci generace Z, kteří jsou zaměstnáni v organizaci, jež cyberloafing vnitřními předpisy nereguluje.	Přijata
H9: Zaměstnanci generace Z, kterým zaměstnavatel poskytl školení o používání internetu v pracovní době, vykazují signifikantně nižší míru cyberloafingu, než zaměstnanci generace Z, kterým zaměstnavatelem neposkytl školení o používání internetu v pracovní době.	Zamítnuta
H10: Zaměstnanci generace Z, kterým zaměstnavatel reguluje používání internetu pro osobní účely pomocí monitorovacího systému, vykazují signifikantně nižší míru cyberloafingu než zaměstnanci generace Z, kterým zaměstnavatel nereguluje používání internetu pro osobní účely pomocí monitorovacího systému.	Přijata

H11: Zaměstnanci generace Z, kterým zaměstnavatel reguluje používání internetu pro osobní účely pomocí blokování vybraných webových stránek, vykazují signifikantně nižší míru cyberloafingu než zaměstnanci generace Z, kterým zaměstnavatel nereguluje používání internetu pro osobní účely pomocí blokování vybraných webových stránek.	Přijata
H12: Zaměstnanci generace Z, kterým zaměstnavatel reguluje používání internetu pro osobní účely pomocí stanoveného časového limitu, vykazují signifikantně nižší míru cyberloafingu než zaměstnanci generace Z, kterým zaměstnavatel nereguluje používání internetu pro osobní účely pomocí stanoveného časového limitu.	Netestovatelná
H13: Zaměstnanci generace Z, kterým hrozí za používání internetu pro osobní účely sankce od zaměstnavatele, vykazují signifikantně nižší míru cyberloafingu než zaměstnanci generace Z, kterým za používání internetu pro osobní účely sankce od zaměstnavatele nehrozí.	Přijata
H14: Zaměstnanci generace Z, pro které jsou opatření používaná zaměstnavatelem pro regulaci cyberloafingu srozumitelná, vykazují signifikantně nižší míru cyberloafingu než zaměstnanci, pro které jsou opatření používaná zaměstnavatelem pro regulaci cyberloafingu nesrozumitelná.	Přijata
H15: Zaměstnanci generace Z s přesvědčením, že cyberloafing je ostatními zaměstnanci tolerován, vykazují signifikantně vyšší míru cyberloafingu, než zaměstnanci generace Z s přesvědčením, že cyberloafing ostatními zaměstnanci tolerován není.	Zamítnuta
H16: Zaměstnanci generace Z s přesvědčením, že cyberloafing je jejich nadřízeným zaměstnancem (popř. nadřízenými zaměstnanci) tolerován, vykazují signifikantně vyšší míru cyberloafingu, než zaměstnanci generace Z s přesvědčením, že cyberloafing jejich nadřízeným zaměstnancem (popř. nadřízenými zaměstnanci) tolerován není.	Zamítnuta
H17: Zaměstnanci generace Z, kteří pozorují výskyt cyberloafingu u ostatních zaměstnanců, vykazují signifikantně vyšší míru cyberloafingu, než zaměstnanci generace Z, kteří výskyt cyberloafingu u ostatních zaměstnanců nepozorují.	Netestovatelná

H18: Zaměstnanci generace Z, kteří pozorují výskyt cyberloafingu u nadřízeného zaměstnance (popř. nadřízených zaměstnanců), vykazují signifikantně vyšší míru cyberloafingu, než zaměstnanci generace Z, kteří výskyt cyberloafingu u nadřízeného zaměstnance (popř. nadřízených zaměstnanců) nepozorují.	Netestovatelná
H19: Zaměstnanci generace Z, kteří mají viditelnou obrazovku počítače při vstupu do kanceláře, vykazují signifikantně nižší míru cyberloafingu než zaměstnanci generace Z, kteří nemají viditelnou obrazovku počítače při vstupu do kanceláře.	Zamítnuta
H20: Zaměstnanci generace Z, kteří mají viditelnou obrazovku počítače jiným zaměstnancům, vykazují signifikantně nižší míru cyberloafingu než zaměstnanci generace Z, kteří nemají viditelnou obrazovku počítače ostatním zaměstnancům.	Zamítnuta
H21: Zaměstnanci generace Z, kteří sdílí kancelář s ostatními zaměstnanci, vykazují signifikantně nižší míru cyberloafingu než zaměstnanci generace Z, kteří mají svou vlastní kancelář.	Zamítnuta

Příloha č. 5: Dotazník vlastní konstrukce – úvodní informace a položky

Poznámka: Položky zde uvedené neodpovídají jejich řazení v rámci výzkumu. Zde v přílohách neuvádím Škálu cyberloafingu (Jia, 2008) a Škálu cyberloafingového chování (Van Doorn, 2011), které byly součástí dotazníkové baterie. Některé položky nebyly zobrazovány všem respondentům, proto se mohou zdát v tomto řazení nesmyslné.

Výzkum o používání internetu

Dobrý den,

jmenuji se Klára Bartošová a touto cestou bych Vás ráda poprosila o vyplnění dotazníku k diplomové práci, kterou zpracovávám v rámci zakončení svého studia psychologie na Univerzitě Palackého v Olomouci. Ve výzkumu se věnuji používání internetu v pracovní době pro osobní účely a zaměřuji se pouze na zaměstnance generace Z (tj. zaměstnance narozené v letech 1995-2001). Pro možnost zapojení se do výzkumu je nutné splnit tyto podmínky:

- Dosáhli jste věku 18 let a narodili jste se v letech 1995-2001.
- Jste zaměstnáni v pracovním poměru na plný pracovní úvazek.
- U současného zaměstnavatele jste zaměstnáni nejméně 3 měsíce.
- K výkonu své práce potřebujete počítač či přenosný počítač (notebook, laptop atp.).
- V pracovní době máte k dispozici počítač, mobilní telefon nebo jiné zařízení s připojením na internet.
- Práci vykonáváte z velké části v kanceláři či sdílené kanceláři (tzv. *open space office*).
- Výzkumu se účastníte dobrovolně.

Dotazník je zcela anonymní. Neexistují správné, nebo špatné odpovědi, v odpovědích prosím buďte upřímní. Nevyplňujte prosím dotazník opakovaně. Vyplňování dotazníku Vám zabere asi 15-20 minut. V případě dotazů nebo zájmů o výsledky mne kontaktujte na e-mailové adrese: kl.bartosova@gmail.com.

Předem děkuji za Váš čas a případné sdílení dotazníku.

INFORMOVANÝ SOUHLAS

Vyplněním dotazníku potvrzuji, že souhlasím se zařazením do výzkumu a se zpracováním svých odpovědí. Zároveň potvrzuji i to, že je mi 18 nebo více let. Beru na vědomí, že údaje poskytnuté pro účely tohoto výzkumu jsou anonymní a nebudou použity jinak než k interpretaci výsledku v rámci diplomové práce. Rovněž beru na vědomí, že mohu z výzkumu kdykoli, podle svého uvážení, vystoupit.

- Potvrzuji přečtení informovaného souhlasu a souhlasím s účastí ve výzkumu.

DEMOGRAFICKÉ ÚDAJE

1. Vyberte prosím Vaše pohlaví:
   - muž
   - žena
2. Označte prosím Váš rok narození:
   - 1995
   - 1996
   - 1997
   - 1998
   - 1999
   - 2000
   - 2001
3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?
   - základní
   - středoškolské bez maturity
   - středoškolské s maturitou
   - vyšší odborné
   - vysokoškolské bakalářské
   - vysokoškolské magisterské
   - Jiné:
4. V současné době (uveďte Vaši hlavní činnost):
   - studuji
   - pracuji
   - jsem nezaměstnaný/á
   - jsem na mateřské/rodičovské dovolené
   - Jiné:

PRÁCE A PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ

5. Vyberte prosím kategorii, do které spadá Vaše zaměstnání:
   - Zákonodárci a řídící pracovníci
   - Specialisté
   - Techničtí a odborní pracovníci
   - Úředníci
   - Pracovníci ve službách a prodeji
   - Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství
   - Řemeslníci a opraváři
   - Obsluha strojů a zařízení, montéři
   - Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci
   - Zaměstnanci v ozbrojených silách
   - Jiné:
6. Prosím vyberte oblast, na kterou se zaměřuje organizace, u které jste zaměstnán/a:
   - Zemědělství, lesnictví a rybářství
   - Průmysl, těžba a dobývání
   - Stavebnictví
   - Velkoobchod a maloobchod, doprava a skladování, ubytování, stravování a pohostinství
   - Informační a komunikační činnost
   - Peněžnictví a pojišťovnictví
   - Činnosti v oblasti nemovitostí
   - Profesní, vědecké, technické, administrativní a podpůrné činnosti
   - Veřejná správa, obrana, povinné sociální zabezpečení, vzdělávání, zdravotní a sociální péče
   - Ostatní činnosti
7. Jaká je velikost organizace, ve které v současné době pracujete?
   - 0-9 zaměstnanců
   - 10-49 zaměstnanců
   - 50-249 zaměstnanců
   - nad 249 zaměstnanců
8. Jaký typ smluvního vztahu máte uzavřený se svým zaměstnavatelem?
   - plný pracovní úvazek na dobu určitou či dobu neurčitou
   - částečný pracovní úvazek na dobu určitou či dobu neurčitou
   - dohoda o provedení práce (DPP) či dohodu o pracovní činnosti (DPČ)
   - nemám zaměstnavatele, jsem osoba samostatně výdělečně činná (OSVČ)
   - Jiné:
9. Jak dlouho jste zaměstnán/a na plný pracovní úvazek? Uveďte prosím počet MĚSÍCŮ, po které jste byl/a doposud zaměstnán/a na plný pracovní úvazek u všech dosavadních zaměstnavatelů.
10. Uveďte prosím počet ZAMĚSTNAVATELŮ, u kterých jste byl/a doposud zaměstnán/a na plný pracovní úvazek.

11. Jak dlouho jste zaměstnán/a na plný pracovní úvazek u současného zaměstnavatele? Prosím uveďte počet MĚSÍCŮ:
12. Jak dlouho jste zaměstnán/a na pozici, kterou v současné době vykonáváte? (Délka může být shodná s délkou zaměstnání u současného zaměstnavatele). Prosím uveďte počet MĚSÍCŮ:
13. Umožňuje Vám váš zaměstnavatel pracovat z domova (tzv. home office)?
    - Ano a tento benefit využívám.
    - Ano, ale tento benefit nevyužívám.
    - Ne
14. Jakou máte pracovní dobu?
    - Fixní (pevnou)
    - Flexibilní (pružnou)
    - Nemám nastavenou pracovní dobu
15. Sdílíte kancelář s dalšími zaměstnanci?
    - Ne, kancelář mám sám/sama pro sebe.
    - Ano, sdílím.
16. Máte podřízené zaměstnance?
    - Ano
    - Ne
17. Jaký počítač k práci používáte?
    - K práci využívám svůj soukromý počítač.
    - K práci využívám počítač, který mi poskytl zaměstnavatel.
18. Je obrazovka Vašeho počítače viditelná při vstupu do Vaší kanceláře?
    - Ano
    - Ne
    - Nevím
19. Je obrazovka počítače, na kterém vykonáváte práci, dobře viditelná i jiným zaměstnancům?
    - Ano
    - Ne
    - Nevím
20. Je Váš pracovní počítač připojen k internetu?
    - Ano
    - Ne
    - Nevím
21. Máte v práci možnost se se svým soukromým či pracovním mobilním telefonem či tabletem připojit k síti WIFI?
    - Ano a využívám ji.
    - Ano, ale nevyužívám tuto možnost.
    - Ne, nemám tuto možnost.
    - Nemám mobilní telefon či tablet umožňující přístup na internet.
    - Jiné:

22. Kolik procent Vaší práce vykonáváte na počítači?
    - 0–20 %
    - 21–40 %
    - 41–60 %
    - 61–80 %
    - 81–100 %
23. Je pro výkon Vaší práce někdy nutné pracovat v internetovém prohlížeči (např. Google Chrome, Mozilla Firefox aj.)?
    - Ano
    - Ne
24. Kolik procent z Vaší náplně práce zabírá používání internetového prohlížeče pro PRACOVNÍ ÚČELY?
    - 0–20 %
    - 21–40 %
    - 41–60 %
    - 61–80 %
    - 81–100 %

KOLEGOVÉ A NADŘÍZENÍ

25. Používají Vaši kolegové/kolegyně internet pro osobní účely v pracovní době? Zvolte odpověď "ano", pokud alespoň jeden / jedna z nich internet pro osobní účely v pracovní době využívá.
    - Ano
    - Ne
    - Nevím
    - Nemám kolegy/kolegyně
26. Používá Váš nadřízený / používají Vaši nadřízení internet pro osobní účely v pracovní době? Zvolte odpověď "ano", pokud alespoň jeden / jedna z nich internet pro osobní účely v pracovní době využívá.
    - Ano
    - Ne
    - Nevím
    - Nemám nadřízeného zaměstnance / nadřízené zaměstnance

27. U níže uvedených výroků prosím uveďte, zda s nimi souhlasíte, spíše souhlasíte, spíše nesouhlasíte, nebo nesouhlasíte. Pokud nemáte kolegy / kolegyně či nadřízeného zaměstnance / nadřízené zaměstnance, vynechte prosím otázku.

Moji kolegové by mi schválili používat internet v pracovní době pro osobní účely.

Můj nadřízený (popř. moji nadřízení) by mi schválil používat internet v pracovní době pro osobní účely.

- Souhlasím
- Spíše souhlasím
- Spíše nesouhlasím
- Nesouhlasím
- Nevím

POUŽÍVÁNÍ INTERNETU

28. Máte v práci přístup k internetu? Přístup k internetu může být zprostředkován pomocí počítače, mobilního telefonu či jiného zařízení.
    - Ano
    - Ne
    - Nevím
29. Používáte v pracovní době internet pro osobní potřeby? Přístup může být zprostředkován pomocí počítače, mobilního telefonu či jiného zařízení.
    - Ano
    - Ne
30. Jaká zařízení používáte k přístupu na internet pro osobní účely? Označte prosím všechna zařízení, která používáte. Zaškrtněte všechny platné možnosti.
    - Počítač (stolní počítač, přenosný počítač)
    - Mobilní telefon
    - Tablet
    - Jiné:
31. Jaké zařízení používáte k přístupu na internet pro osobní účely nejčastěji?
    - Počítač (stolní počítač, přenosný počítač)
    - Mobilní telefon
    - Tablet
    - Jiné:

U každé z následujících položek označte na škále místo mezi dvěma póly, které nejlépe odpovídá Vašemu názoru.

32. Používání internetu pro osobní účely v pracovní době považuji za ...

Bezcenné 1 2 3 4 5 6 7 Cenné

33. Používání internetu pro osobní účely v pracovní době považuji za ...

Nepříjemné 1 2 3 4 5 6 7 Příjemné

34. Používání internetu pro osobní účely v pracovní době považuji za ...

Škodlivé 1 2 3 4 5 6 7 Přínosné

35. Používání internetu pro osobní účely v pracovní době považuji za ...

Špatné 1 2 3 4 5 6 7 Dobré

OPATŘENÍ ORGANIZACE

36. Existují ve vaší firmě dokumenty, nařízení či opatření regulující používání internetu v pracovní době pro osobní účely (např. vnitřní předpisy, monitoring, blokování webových stránek, omezování času, školení)?
    - Ano
    - Ne
    - Nevím
37. Existují v organizaci, ve které v současné době pracujete, vnitřní předpisy upravující používání internetu pro osobní účely?
    - Ano
    - Ne
    - Nevím
38. Zúčastnil/a jste se u současného zaměstnavatele školení, které zahrnovalo informace o používání internetu v pracovní době?
    - Ano
    - Ne
    - Nevím
39. Reguluje váš současný zaměstnavatel používání internetu pro osobní účely pomocí MONITOROVACÍHO SOFTWARU?
    - Ano
    - Ne
    - Nevím
40. Reguluje váš současný zaměstnavatel používání internetu pro osobní účely pomocí BLOKOVÁNÍ některých webových stránek?
    - Ano
    - Ne
    - Nevím
41. Reguluje váš současný zaměstnavatel používání internetu pomocí STANOVENÉHO ČASOVÉHO LIMITU, po který smíte internet pro osobní účely využívat? *
    - Ano
    - Ne
    - Nevím

42. Pokud váš současný zaměstnavatel reguluje používání internetu pro osobní účely jiným způsobem, než který byl zmíněn v předchozích otázkách, prosím uveďte jej níže. Pokud ne, prosím přeskočte otázku.
43. Hrozí vám za používání internetu pro osobní účely v pracovní době u současného zaměstnavatele sankce?
    - Ano
    - Ne
    - Nevím
44. Domníváte se, že opatření, která používá váš současný zaměstnavatel pro regulaci používání internetu pro osobní účely, jsou jasná a srozumitelná?
    - Ano
    - Ne
    - Nevím
45. Týkají se opatření regulující používání internetu pro osobní účely také Vašeho soukromého mobilního telefonu?
    - Ano
    - Ne
    - Nevím
46. Týkají se opatření regulující používání internetu pro osobní účely také Vašeho pracovního mobilního telefonu?
    - Ano
    - Ne
    - Nevím
    - Nemám pracovní mobilní telefon
47. Vyplňujete tento dotazník v pracovní době?
    - Ano
    - Ne
    - Nechci uvádět
48. Z jakého důvodu / jakých důvodů nepoužíváte internet pro osobní účely v pracovní době? Vyberte prosím všechny Vaše důvody.
    - Na používání internetu pro osobní účely v pracovní době nemám čas.
    - Opatření organizace mi to neumožňují (např. monitoring počítače, zablokování internetových stránek).
    - Používání internetu pro osobní účely v pracovní době není správné.
    - Mám strach, jak by reagoval můj nadřízený zaměstnanec / nadřízení zaměstnanci.
    - Jiné:

Děkuji Vám za vyplnění dotazníku!

Moc Vám děkuji, že jste Váš čas věnoval/a vyplnění tohoto dotazníku. V případě, že byste mě chtěli kontaktovat, využijte e-mail: kl.bartosova@gmail.com