

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
Ekonomická fakulta
Katedra řízení

Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Obchodní podnikání**

Etika a morálka ve vybraných organizacích

Vedoucí bakalářské práce:
doc. Ing. Růžena Krninská, CSc.

Autor bakalářské práce:
Daniela Slavková

2010

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Ekonomická fakulta

Katedra řízení

Akademický rok: 2008/2009

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Daniela SLAVKOVÁ**

Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**

Studijní obor: **Obchodní podnikání**

Název tématu: **Etika a morálka ve vybraných organizacích**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Cíl práce:

Specifikace současných pohledů na stav etiky a morálky ve vybraných firmách z České republiky a zahraničí.

Metodický postup:

Prostudovat literární prameny vztahující se k etice a morálce i k rozhodujícím rozdílům mezi etikou a morálkou a shromáždit vše v literárním přehledu. Po stanovení teoreticko metodologických východisek šetření je nutno načerpat informace pomocí řízených rozhovorů, na jejich základě vytvořit kvalitní dotazník a kvantitou získaných dat vyhodnotit příslušnými metodami a doplnit pozorováním. Po utřídění a analýze dat a získaných informací se soustředit na deskripci, komparaci a celkové zhodnocení přístupů k etice a morálce ve vybraných firmách v ČR a zahraničí.

Rámcová osnova:

1. Úvod, 2. Literární rešerše, 3. Metodický postup, 4. Výsledky průzkumu (analýza údajů), 5. Závěr, 6. Summary, 7. Přehled použité literatury, 8. Přílohy.

Rozsah grafických prací: dle potřeby
Rozsah pracovní zprávy: 40 - 50
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná

Seznam odborné literatury:

- Anzenbacher, A. *Úvod do etiky*. Praha: Academia, 2001. 292 s. ISBN 80-200-09175 .
- Dytrt, Z. *Etika v podnikatelském prostředí*. Praha: Grada Publishing, 2006. 196 s. ISBN 80-247-1589-9.
- Robinson, D., Garratt, Ch. *Etika*. Praha: Portál, 2004. 175 s. ISBN 80-7178-941-0.
- Chapman, A. R. (ed.) *Etika ve veřejné službě pro nové tisíciletí*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2003. 263 s. ISBN 80-86429-14-8.
- Dolista, J., Ježek, R. *Etika zaměstnance veřejné správy*. České Budějovice: VŠERS, 2006. 122 s. ISBN 80-86708-20-9.
- Spinoza, B. *Etika*. 2. vyd., Praha: Dybbuk, 2004, 285 s. ISBN 80-86862-02-X.
- Krninská, R. *Řízení lidských zdrojů*. Č. Budějovice: ZF JU, 2002. 187 s. ISBN 80-7040-581-3.
- Luknič, S. A. *Štvrtý rozmer podnikania - etika*. 1.vyd. Bratislava: Slovac Academic Press. 1994. 344 s. ISBN 80-85665-30-1.
- Truneček, J. *Znalostní podnik ve znalostní společnosti*. 2. vyd., Praha: Professional Publishing, 2004. 312 s. ISBN: 80-86419-67-3.

Vedoucí bakalářské práce: doc. Ing. Růžena Krninská, CSc.
Katedra řízení

Datum zadání bakalářské práce: 19. února 2009

Termín odevzdání bakalářské práce: 15. dubna 2010

prof. Ing. Magdalena Hrabánková, CSc., prof.h.c.

děkanka

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
Studentská 13 (20)
370 05 České Budějovice

doc. Ing. Ladislav Rolínek, Ph.D.

vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 27. března 2009

Prohlašuji, že jsem svoji bakalářskou/diplomovou práci vypracoval/a samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, v souladu s §47 b zákona č. 111/1998 Sb., v platném znění, souhlasím se zveřejnění své bakalářské/diplomové práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách.

České Budějovice, dne 23. dubna 2010

.....
Daniela Slavková

Děkuji vedoucí bakalářské práce, Doc. Ing. Růženě Krninské CSc., za odborné vedení, připomínky a metodické vedení práce.

Obsah

1 Úvod.....	5
2 Literární rešerše.....	7
2.1 Etika a její rozdělení.....	7
2.1.1 Etika.....	7
2.1.2 Čtyři základní přístupy.....	9
2.2 Metody zkoumání etiky.....	10
2.3 Historie etiky.....	11
2.4 Morálka.....	13
2.4.1 Charakteristika morálky.....	13
2.4.2 Vznik morálky.....	15
2.4.3 Sématický přístup k morálce.....	16
2.5 Podstata mravnosti.....	16
2.5.1 Mravní zákon.....	17
2.5.2 Mravní otázky.....	17
2.5.3 Hodnocení jednání.....	18
2.6 Etika podnikání.....	19
2.6.1 Co je etika v podnikání?.....	19
2.6.2 Zásady podnikatelské etiky.....	20
2.6.3 Jak firmy zvládají etické problémy.....	20
2.7 Etické kodexy.....	21
2.8 Podniková kultura.....	23
2.8.1 Podniková kultura.....	23
2.8.2 Podniková etika.....	23
3 Metodický postup.....	26
3.1 Vymezení obsahu a cíle práce.....	26
3.2 Určení zkoumaného souboru.....	26
3.2.1 Stručná charakteristika zkoumaných firem.....	26
3.3 Sběr dat.....	27
3.3.1 Používané techniky sběru dat.....	27
3.4 Zpracování dat.....	29
4 Výsledky průzkumu.....	30
5 Závěr.....	76
6 Summary.....	80
7 Přehled použité literatury.....	81
8 Přílohy.....	83

1 Úvod

Hodnota člověka znamená víc, než aby jako pracovní síla byl pouhým zbožím.

Alois Konstantin Löwenstein

Již v Řecku se Aristoteles zabýval etikou. Ta má svůj základ v duchovní stránce člověka, a proto jsou její hodnoty věčné. Člověk se rozvíjí duchovním úsilím lidských schopností rozumu a vůle: zjednává si vnitřní řád. Tyto schopnosti mohou mít po celý život hluboký vliv na utváření a vývoj osobnosti.

Aristotelova etika a Tomáš Akvinský dali svými myšlenkami základ pro pevnou a absolutní etiku. Současnost je provázena prohlubováním demokracie a rozšiřováním možností na straně jedné, avšak i prvky globalizace a důrazem na úspěch na straně druhé. Tyto prvky moderní doby přinášejí vedle potřebných a nutných hodnot i pocity a vlivy méně příznivé, do nichž patří i pocity ztráty identity a etických norem.

V této době společenských i ekonomických změn by bylo zvláště potřeba dodržovat základní etické normy, související se samou podstatou člověka.

Psychologické a mravní podmínky a činitelé dávají člověku jeho definitivní tvar. Duševní a mravní kázeň napomáhá k vyrovnanosti a vede k dokonalejší spolupráci duševních i tělesných stránek člověka. Duševní stránka je podmíněna mravními hodnotami. Mravní hodnoty, mají-li pozvednout život, musejí pocházet z přirozených zákonů lidské bytosti.

I v současné ekonomice má a musí mít své nezastupitelné místo etika, protože ta ovlivňuje postoje a činnost firem. Podnikatelské prostředí se nevytváří samo. Tvoří ho pracovníci ve všech institucích, organizacích a společnostech, kteří mohou svou činností na pracovní prostředí působit.

Pokud v organizaci bylo efektivnosti dosaženo neetickými postupy, existence všech zaměstnanců, nadřízených i podřízených, je ohrožena. Taková situace ovlivňuje nejenom klima ekonomického okolí organizace, ale také dobré jméno celého podnikatelského prostředí. Při vytváření dobrých vztahů v organizaci se zapomíná na to, že organizace není izolovaná od vnějšího prostředí, ale že působí v prostředí, které sice může do jisté míry ovlivňovat, ale toto prostředí také intenzivně ovlivňuje ji.

V poslední době se setkáváme s diskuzemi o kvalitě podnikatelského prostředí a s aktivitami prosazujícími sociální a společenskou odpovědnost v procesu podnikání. Manažeři si dnes již uvědomují, že úspěch firmy nezávisí jenom na kvalitě jejich práce, ale na kvalitě práce celého pracovního kolektivu. Proto soustředí pozornost na úroveň pracovního prostředí, péči o pracovníky, zlepšování pracovních vztahů mezi zaměstnanci, na jejich spokojenost a vzrůstající identitu s firmou. Netýká se to jenom manažerů organizací, ale všech pracovníků, kteří mohou vývoj podnikatelského prostředí jakýmkoli způsobem ovlivňovat.

V současné době se absence etiky prakticky týká managementu všech světových ekonomik. Na jedné straně se setkáváme s pochybeními manažerů předních světových firem a na druhé straně se setkáváme s novými metodami a poznatky, které by měl současný management i celé podnikatelské prostředí zavádět. Organizace by měly zdokonalovat manažerské metody, především na základě prohlubování týmové práce, partnerství na bázi společenské a sociální odpovědnosti organizací.

Zaměstnanci by měli tvořit tým, společně s manažerem se podílet na tvorbě strategie a na její realizaci. Zaměstnavatel by se měl starat o stabilizaci a růst kariéry schopných pracovníků, aby věděli, že mu mohou důvěřovat a že se na něho mohou spolehnout. Pokud se toto v organizaci dodržuje, jde o uplatňování etiky a tvořivosti ve vztazích v obou směrech.

Cílem této práce je seznámit se s principy etiky a morálky na podnikové úrovni a zjištění stavu etiky a morálky ve vybraných dopravních firmách.

2 Literární rešerše

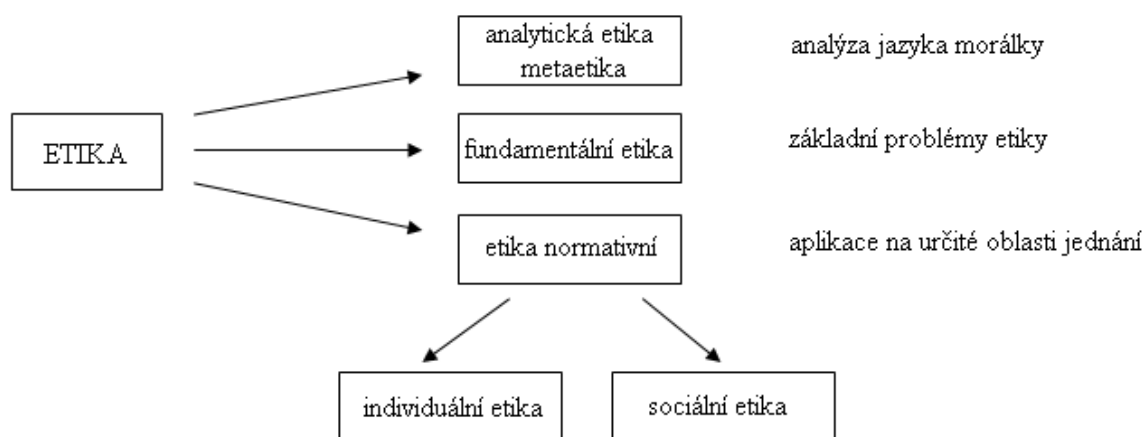
2.1 Etika a její rozdělení

2.1.1 Etika

Obecná etická teorie se zabývá normativy, které regulují postoje a jednání člověka. Současná analytická filosofie rozlišuje obecnou etickou teorii a etickou metateorii. První se zabývá pravidly a principy etického jednání a druhá tyto principy odvozuje a zdůvodňuje (Ondok, 1998).

Etikou rozumíme vědeckou (filozofickou nebo teologickou) disciplínu, jejímž předmětem jsou správná pravidla (normy) lidského jednání neboli lidské praxe. Etika vychází z následujících faktů:

Můžeme rozlišovat tři problémové okruhy etiky:



Obr. 1: Rozdělení etiky

- Analytická etika neboli metaetika analyzuje jazyk morálky, tedy význam mravních slov a vět, jakož i logická a řečová pravidla mravní argumentace. Vychází při tom z daného mravního diskursu.
- Základní (fundamentální) etika zkoumá základy etiky, její antropologické předpoklady a obecné podmínky mravní normativisty.
- Normativní etika neboli aplikovaná etika konkretizuje etickou problematiku tím, že ji vtahuje na určité okruhy jednání. Kriticky posuzuje existující normy a podává argumentativně návrhy na jejich zlepšení.

Přitom je třeba mít na paměti toto: Uspokojivá analýza problémů aplikované etiky předpokládá dvě věci: na jedné straně dostatečné objasnění metaetických a fundamentálně-etických otázek a na druhé straně dostatečnou věcnou (odbornou) kompetenci v určitém okruhu jednání neboli v určité oblasti interakcí (Anzenbacher, 2004).

Etika je tedy filosofická věda o lidských úkonech, o lidském jednání (individuálním i sociálním), pokud tyto úkony směřují přirozeně k dosažení přirozeného cíle člověka, pokud jsou tedy mravní. Zkoumá tyto úkony ve světle prvních principů praktického rozumu (Habáň, 1991).

Etika se zabývá tím, co je správné a co nesprávné; zkoumá mravní rozhodnutí lidí a způsoby, kterými se je snaží odůvodnit. Etika je rozsáhlý předmět. Není snad oblastí života, do níž mravní rozhodování nějak nezasahuje, a stejně neexistuje oblast života, ve které by se etika nedala uplatnit (Thompson, 2004).

Etika jsou dvě věci. Za prvé, etika se vztahuje k dobře založeným normám toho, co je správné a co špatné, popisujícím, co by lidé měli dělat, obvykle formou zákonů, povinností, závazků, užitku pro společenství, čestnosti či dalších specifických ctností. Etika např. zahrnuje ty normy, které vynucují přiměřené povinnosti bránící loupeži, násilí, krádeži, vraždě, napadání, urážkám a pomluvám či podvodu. Etické normy také zahrnují ty kategorie, které nabádají k takovým ctnostem a hodnotám, jako je poctivost, čestnost, soucit a loajalita. Etické normy také zahrnují standardy vtahující se k právům,

jako je právo na život, právo na soukromí nebo právo na nápravu křivdy. Takové normy jsou adekvátními normami etiky, neboť jsou podporovány pevnými a oprávněnými důvody.

Za druhé, etika se vztahuje ke studiu a rozvoji etických norem každého. Jak už bylo řečeno dříve, pocity, právo a společenské normy se mohou od toho, co je etické odchylovat. Proto je nezbytné neustále přezkoumávat normy každého z nás a ověřovat si, zda jsou oprávněné a důvodné. Etika rovněž apeluje na to, abychom nejen my sami, ale také instituce, které pomáháme utvářet, žily na bázi norem, které jsou slušné přiměřené a pevné (Dolista, Ježek, 2006).

2.1.2 Čtyři základní přístupy

K etice mohou být podle Thompsona (2004) čtyři základní přístupy:

1. Deskriptivní etika

Deskriptivní etika popisuje mravní rozhodnutí a hodnoty, které zastává konkrétní společnost. Dalo by se tedy například říci, že některé společnosti povolují polygamii, zatímco jiné nikoli, nebo že v některých společnostech se za určité zločiny uděluje trest smrti. Můžeme nejen popsat to, co lidé dělají, ale můžeme také objektivně popisovat důvody, kterými své činy vysvětlují. Deskriptivní etika je zčásti sociologií a zčásti psychologii morálky. Avšak klíčovým rysem veškeré deskriptivní etiky je skutečnost, že se nesnaží zjišťovat, co je a není správné. Pouze popisuje danou situaci.

2. Normativní etika

Normativní etika zkoumá normy, jimiž se ve svém mravním rozhodování lidé řídí. Zabývá se otázkami týkajícími se povinností (co by člověk „měl“ dělat; často hovoříme o axiologických otázkách).

Normativní etika jde o krok dál než deskriptivní etika. Zaměřuje se na výrok o nějakém chování a ptá se: „Je správné toto dělat?“

3. Metaetika

Do teorie etiky patří i diskuze o jazyce, kterým o morálce hovoříme. Byla to reakce na proud myšlení, který hlásal, že veškeré výroky o morálce jsou ve skutečnosti bezvýznamné

4. Aplikovaná etika

Nejdůležitější a nejnaléhavější oblastí etiky je aplikovaná etika. Nikdo by se o etiku nezajímal, kdyby v životě neexistovaly problémy, které vybízejí k vyjadřování a zkoumání mravních rozhodnutí a hodnot. Téměř v každé oblasti života existují morální otázky

Úkoly etiky

Etika je odvětvím filozofie a jako takovou ji ovlivňují obecné otázky o životě a jeho smyslu, které si filozofové kladou. Na jejím utváření se podílí také sociální, politická a náboženská kultura, ve které se vyvinula.

V nejširším pojetí je etika studiem lidského chování. Otázky týkající se toho, co lidé „mají“ dělat, proto vedou k základním otázkám o povaze a účelu lidského života. Stejně tak ovšem různá pojetí života, ať už se rodí ve filozofii nebo v náboženství, mají vliv na lidské chování, a tedy na etiku.

Etika se nezabývá pouze průměrnými standardy chování. Jde v ní spíš o hledání toho, co je správné a dobré a jak nejlépe žít (Thompson, 2004).

2.2 Metody zkoumání etiky

Každý obor zkoumání vyžaduje přiměřený způsob postupu. Materiál zkoumání není ve všech vědách týž, proto i způsob postupu je různý. Proto každá věda zkoumá svoje dobro tak, jak si toho žádá obor.

Etika jedná o lidském jednání podle prvních principů praktického rozumu; přiměřená metoda pro tento obor je syntheticko-analytická. Lidské úkony v konkrétním životě jsou materiál, který se může poznat zkušenostně. Ze zkušenostního poznání mravního dobra a zla v lidských úkonech docházíme k universálnímu pojetí dobra a zla a k poznání zákonů.

Poznáním zákonů je netvoříme, nýbrž konstatujeme, že jsou dány. Z poznanych zákonů mravních, nejdříve prvních jako principů, postupujeme deduktivně a vyvozujeme další logické poznatky; tím vzniká systém morální filosofie. Etické studium předpokládá tedy značnou zkušenost v etických věcech, tj. v prožívané etické skutečnosti. Proto Aristoteles praví, že dospívající mladíci nejsou schopni studovat etiku, neboť jim chybí znalost, pocházející ze zkušeností mravních hodnot.

Zkušeností se přesvědčujeme o vědomí mravního dobra a zla, o sklonech a požadavcích jednotlivce i společnosti. Ze zkušenostních fakt poznáváme zákony, které řídí zkušenostní fakta. Zkušenost v etických hodnotách dává jim jistotu skutečnosti uvnitř v jednotlivci. Jistota vědeckého postupu v etice pochází z prvních samozřejmých principů, z nichž se odvozují jiné pravdy etické. Jednotlivé úkony, měřené etickými pravdami, nabývají jistoty mravní přesto, že jsou konkrétní a přechodné. Pokud jsou měřeny etickými principy, potud se účastní i ony absolutnosti etických hodnot. Čím více jednotlivé činy lidské jsou podle etických zákonů, tím jsou absolutnější a správnější a tím více se v nich jeví krása Etické ušlechtilosti, tím jsou platnější a přivádějí člověka k dosažení životního cíle (Habán, 1991).

2.3 Historie etiky

Historický přehled

Abychom si o etice mohli utvořit ucelenou představu, podívejme se na některé klíčové body ve vývoji teorie etiky v západním myšlení:

- Ve starověkém Řecku, zejména ve spisech Platóna a Aristotela, najdeme diskusi o tom, v čem spočívá dobrý život, o ideálních vlastnostech, které by měl člověk mít, a o vztahu mezi ctností a hledáním štěstí.
- Přirozený zákon Tomáše Akvinského vyjadřuje středověkou snahu sloučit Aristotelovu myšlenku, že všechno by mělo spět ke svému účelu či cíli, a křesťanskou nauku, podle níž jsou všechny věci stvořeny Bohem, s cílem získat ucelený obraz toho, co lze považovat za přirozené a správné.
- Později se setkáváme se čtyřmi různými přístupy: podle Hobbese by měla být etika postavena na smluvní dohodě mezi lidmi; Hume byl přesvědčen, že by měla být založena spíše na citech než na rozumu, neboť lidé k sobě přirozeně

pocitují vzájemné ohledy; zastánci utilitarismu soudili, že by etika měla vycházet z očekávaných výsledků jednání; Kant se domníval, že základní etické principy by měly být postaveny jen na čistém praktickém rozumu.

- Někteří myslitelé 18. a 19. století (např. Nietzsche a Sartre) zkoumali etiku ve světle vývoje jedince nebo osobních otázek, které si lidé kladou. Etika není objevena, my ji vytváříme svými vlastními rozhodnutími.
- Ve 20. století teorii etiky z velké části formulovaly spory o tom, zda má etický jazyk význam. Někteří myslitelé chápali etiku jako skrytý způsob, jak vyjadřovat vlastní preference nebo dávat příkazy.
- Poslední tři desetiletí 20. století zaznamenala oživení zájmu o aplikovanou etiku a také o teorii smlouvy a ctnosti spolu s přezkoumáním mnoha dřívějších etických sporů (Thompson, 2004).

Etický problém ve starověké a středověké filosofii

Etika při svém vzniku byla součástí filosofie, protože obvykle vycházela z ontologických nebo antropologických koncepcí člověka. V nejstarší řecké filosofii se vynořil problém optimálního postoje člověka ke světu a klidem, který by zahrnoval určitá pravidla jednání. V pozadí zde působila idea, že člověk spontánně usiluje o to, aby žil a jednal způsobem, který by mu přinášel nejvyšší stupeň uspokojení a naplňoval ho pocitem štěstí. Tato idea se v dějinách filosofie nazývá eudaimonismem. Etika se v tomto pojetí jeví jako teorie optimálního postoje člověka se zřetelem na jeho jednání, rozhodování, volby cílů a způsobu jejich realizací apod. Pro některé starověké řecké filosofy byla etika hlavním námětem filosofie, nebo s ní dokonce byla ztotožňována. Sokrates např. chápe filosofii jako „péči o duši“ (Ondok, 1998).

Kořeny naší etiky

Pomineme-li prapůvodní čisté biologické a sociologické počátky naší etiky, lze v rámci evropského kulturního prostoru vycházet z již opravdu rozvinuté etiky antické. Jejím základním pojem, kromě pojmu dobro a blaženost, byl řecký pojem *areté* (ctnost či zdatnost) jako to nejlepší, čeho je člověk schopen.

Syntézou mnoha vlivů je křesťanská etika. Jejím základem je vedle poselství Ježíše z Nazaretu a židovského nábožensko-kulturního vlivu i etika antické doby. Axiomy

„desatera přikázání“ nejsou jen zákazy, ale etické principy, ukazující na to, co má budoucnost a perspektivu, pro co stojí za to žít. Židovská etika je také soustředěna kolem otázek rodiny, národa, spravedlnosti i problémů sociálních. Křesťanství znepokojovalo společnost zejména svým vztahem k bohatství a moci. Moc v tomto pojetí je služba. Křesťanské učení je etikou lásky, úcty k lidské důstojnosti, které zůstává autentickou pozitivní silou jen potud, pokud je věrno svým vlastním zdrojům (Dolista, Ježek, 2006).

V polovině šedesátých let 20. století bylo běžné předpokládat, že hledání „dobra“ či „ctnosti“ je odsouzeno k nezdaru. Z etiky se stala jazyková hra, v níž se lidé snažili odůvodnit morální jazyk tak, aby nešlo o žádné usilování o „Dobro“ skryté v jádru skutečnosti, ale jen o to vyjádřit přání, záměry či preference jednotlivců. Dnes je všechno jinak. Několik desetiletí etice vládla aplikovaná etika. Najednou měl svět svůj program a čekal, že etika přinese nějaká vodítka.

Etické postoje bývají nejasné a často jsou nepřehledné. Úkolem etiky je odstranit nejasnosti, rozlišit fakta, hodnoty a argumenty, odhalit základy, na kterých jsou komentáře vystavěny, a zjišťovat, nakolik jsou logické a zda skutečně vyjadřují hluboce zakořeněné názory, anebo emoční reakce (Thompson, 2004).

2.4 Morálka

2.4.1 Charakteristika morálky

Morálka souvisí spíše s praktickým aplikováním etických zásad – tím, co je oproti tomu, co by mělo být. Je to historicky a kulturně podmíněný souhrn hodnotících soudů, zvyků, ideálů, pravidel, institucí a norem, jimiž se lidé řídí ve svém praktickém mravním jednání v různých kulturách a různých dobách. Tímto výrazem tedy označujeme samotnou mravní praxi, prožívanou lidskou mravností. Můžeme ji chápat také jako schopnost člověka reflektovat a řídit se svým svědomím, posuzovat činy své i druhých z hlediska dobra a zla (Müllerová, 2000).

Pojem „morálka“ je odvozen z latinského „mós“ a označuje zvyk, obyčej a mrav, ale také osobní způsob života, smýšlení a charakter osobnosti. Morálka je soustava pravidel, hodnot a mravních citů lidského jednání. Morálka je skutečností, tedy to, co „je“. Existence člověka je podřízena nejen času, prostoru a kauzalitě, ale zároveň odráží přirozené vztahy člověka k člověku. Člověk je jedinečný a nenahraditelný, je ohniskem postojů a stavů, které označujeme jako láska, štěstí, odpovědnost, ale také výčitky svědomí. Morálka plní především funkci životního vodítka, které má většinou podobu rozumného dialogu (Putnová, Seknička, 2007).

Podle Putnové a Sekničky (2007) se přirozený mravní zákon nedá změnit, protože je v hloubi našeho lidství a tvoří základ humanity člověka. Základní pravidla, která tento zákon poskytuje, nestačí a je nezbytné je doplnit výchovou, vzděláváním a životními zkušenostmi. O morálce z pohledu historického vývoje hovoříme v pravém slova smyslu až tehdy, když se člověk vymanil z rodové závislosti a stal se plně socializovaným jednotlivcem, který je chopen překročit rámec každodennosti, ale také zvažovat východiska včetně perspektiv vlastního jednání. Morálku však můžeme v nejširším pojetí také definovat jako míru humanity. V tomto kontextu morálka překračuje rámec samoregulace a koordinace jednání a chování lidí a pravidla, jimiž se řídí soužití lidí v reálném čase.

Morálka je určitým způsobem strukturována, jelikož tvoří poměrně rozsáhlou komplexitu principů, zákonitostí, pravidel, hodnot a mravních citů. Komplexita je z toho pohledu důležitá pro morálku jako životní vodítko. V tomto smyslu bývá zdůrazněna především lidská důstojnost a sledování obecného dobra.

Lidé oprávněně vyžadují pro své jednání a chování jistotu, tak je obvykle zaručena mravním zákonem a zvyklostmi, to však nestačí. Lidé potřebují ještě něco navíc-mravní city, především náklonnosti a sympatie. Mravní city nás spojují s bližními, vytváří společnou osudovost a tím sdílíme vše dobré i zlé. Člověk není morální bytostí jenom proto, že racionálně dodržuje práva a povinnosti, ale i proto, že má hodnotovou a citovou stránku, která ovlivňuje život a rozšiřuje a modifikuje morální existenci. Člověk je tak bytost motivovaná štěstím, láskou, obdivem, studem a celou další škálou hodnot a citů. Člověka jako morální bytost nemůžeme posuzovat jenom z pohledu jeho jednání, ale též z pohledu jeho motivů a charakteru.

Hodnoty a mravní city mají klíčovou úlohu pro vytvoření celistvosti morálky, jelikož začleňují jedince do společnosti a vytvářejí tím kvalitu etického prostředí, z něhož vznikají sociální principy. Člověk je tak schopen uvědomit si negativní dopady například hněvu, nepřejčnosti, nepřátelství apod.

Český výraz mravnost je odvozen od slova „mrav“, které znamená zvyk, obyčej, tedy co se obecně líbí, co je vhodné. Pojmy morálka a mravnost se české jazykové kultuře dlouho používaly jako synonyma. Snaha o jejich výraznější sématické rozlišení nastává po vzniku německé klasické filozofie, zejména v souvislosti s etikou povinnosti I. Kanta a německou klasickou filozofií G. W. F. Hegela. Morální jednání je takové, které je v souladu s normami platné morálky a s vlastním svědomím. Zatímco mravnost nemusí být svědomím reflektována (Putnová, Seknička, 2007).

2.4.2 Vznik morálky

Existence i povaha mravnosti závisí na poměru člověka k cíli.

Rudolf Eucken in Habán (1991), patřící k největším etikům světovým, se vyjádřil o existenci etické skutečnosti: „Lidský život má veliký úkol, jehož řešení vyžaduje pronikající přeměnu, která se neděje bez vlastního rozhodování a stálého činu. Hledání úkolu nabývá zvláštního rázu tím, že hledáme svou vlastní bytost; tím utíkáme od prázdnoty a zdánlivosti bytí a hledáme podstatný a pravý život.

Etika tedy nevisí ve vzduchu, nýbrž je spojena s celým životem; její odůvodnění a úkol je s ním spojen. Jen v této souvislosti dostává svůj vlastní ráz a moc nad člověkem. Její úkol je pozvednout život na vyšší stupeň, ale pěstovat i závislost člověka na daném jsoucnu.

Rudolf Eucken patří v boji o jasnost morálních základů mezi nejpřednější.

Lze však pozorovat, jak na témž poli se utkávají názory jiných myslitelů. Nietzsche rozdělil morálku na panskou a otrockou. Rozlišování mezi dobrým a špatným je podle něj původu šlechtického. Už primitivní svazky mezi muži nebo příbuznými rozlišovaly dobré a zlé nikoliv smýšlení, nýbrž lidi podle celku, jak v něm probíhá život. Dobří, to byli mocní, bohatí a šťastní. Dobrý znamená původně statečný, silný, šlechtického

původu. Zlý znamená prodejný, ubohý, nízký, bezmocný, chudý, nešťastný, zbabělý. Podle Osw. Spenglera in Habáň (1991) jsou to názvy totemické (hrdinskost).

Pojmy dobra a zla v druhém významu, to jest mravním, jsou původu, podle téhož autora, tabuistického (posvátného). Ty hodnotí lidi podle smýšlení a citění, podle vědomého smýšlení a jednání. Takže chybiti na příklad proti lásce je něco mravně zlého, v křesťanství to znamená hřích, kdežto v prvním pojetí je to něco nízkého.

Projev mravu je v každém způsobu života. Už děti znají jistý mrav, když si hrají. Vědí hned, samy od sebe, co se hodí a co ne. Nikdo je neučil těmto pravidlům, jsou prostě tady. Vznikají, podle Spenglera in Habáň (1991), neuvědoměle z našeho „já“, které se vytvořilo stejnoměrným taktem společnosti. Mrav je tedy vrozený a člověk ho cítí organickou logikou (Habaň, 1991).

2.4.3 Sématický přístup k morálce

Morálka není něčím, co někde objektivně existuje. A protože naše předfilozofické chápání toho, co je „morální“, je hodně vágní a nemá jasně ohraničené obrysy, nelze se vyhnout tomu, že budou vždy existovat určité aspekty našeho mlhavého předfilozofického chápání „morálky“. Filozoficky myslet znamená vést hranice, ohraničovat. Hranici lze vést tak či onak. Vedeme-li ji určitým způsobem, klademe některé věci k sobě nebo je oddělujeme od jiných výslovněji, než tomu bylo doposud. Wittgenstein tento postup v Modré knize přirovnal k pořádání knih v knihovně. Žádný pořádek není tím pravým pořádkem. Chceme-li o našem chápání věcí říci něco určitého, musíme do něho vnést jistý řád. Můžeme pak srovnávat jeden řád s druhým a nahlédnout, jaké mají důsledky a jaké mají výhody a nevýhody (Tugendhat, 1998).

2.5 Podstata mravnosti

Závažným myslitelem o podstatě mravnosti je Immanuel Kant. Mravnost nelze ztotožňovat ani s tím, co je účelné. Mravní je ten, kdo jedná i tehdy, když mu to škodí nebo když to vyžaduje sebezpřemáhání, když koná, co je jeho povinnost, co má dělat. Povinnost nevzniká ze zevnějších důvodů a okolností, nýbrž z toho, co předpisuje mravní zákon. Jednat mravně znamená jednat z dobré vůle a z úcty před mravním

zákonem. Dobrá vůle je taková, která koná povinnost jen pro povinnost samu. Koná-li vůle něco z jiných pohnutek, není mravně dobrá.

Mít úctu k zákonu znamená zákon, který si lidský rozum sám dává; není to ani zákon od přírody, ani daný zvenčí. Tak cítí člověk úctu před zákonem, který si dává sám, a v tom vidí Kant lidskou důstojnost (Habaň, 1991).

2.5.1 Mravní zákon

Jsme-li tedy v mravním rozhodování odkázáni jen na subjektivní či proměnlivé normy, pak se musíme ptát, zda existují nějaké všeobecně platné principy, které by jasně stanovovaly, co lze obecně ve všech lidských činnostech konat jako mravně dobré. S vymizením klasických náboženských jistot zmizela i jistota, že něco takového lze nalézt. Obrátí-li se ale etika ve svém hledání k tradičním pojmům a etickým normám, lze v nich vysledovat pevný a obecně platný základ.

Všude tam, kde se zorným polem etiky uvažuje o morálce, o tom „co má být“, o smyslu života a světa, se bez ohledu na konkrétní světonázor a přesvědčení dostavuje podivuhodná shoda v chápání lidské důstojnosti, svobody a fungování celé lidské společnosti.

Rýsují se některé obecné principy: úcta k lidské osobě a uznání lidské důstojnosti, respekt k autonomii a svobodě druhého, princip spravedlnosti (všichni si jsou rovni a mají stejná práva), s ním související solidarita (silnější pomáhá slabšímu) a princip ekologické odpovědnosti za Zemi a budoucnost. Logikou přirozeného zákona je odklon od egoismu a příklon k druhému (Dolista, Ježek, 2006).

2.5.2 Mravní otázky

Všichni se zajímáme o etiku. Každý z nás má svou vlastní představu o tom, co je dobré a co špatné a jak lze dobro a zlo rozlišovat.

Filozofové a biskupové v rozhlase debatují o „morálním chaosu“. Lidé se už nechvějí tak, jak by měli.

To slyšíme z různých stran. Ale „morální panika“ panovala odjakživa. Platon byl ve 4. století př. n. l. přesvědčený, že Atény jsou odsouzeny k záhubě kvůli zlomyslné etické skepsi sofistických filozofů a přílišné důvěřivosti jeho spoluobčanů.

Jsme produktem určité společnosti. Nevytváříme se „sami do sebe“. Velkou část toho, co pokládáme za svou „identitu“ a „osobní názory“, jsme získali zásluhou společenství, v němž žijeme. To připadalo naprosto jasné už Aristotelovi. Přednostním úkolem státu podle něj je umožnit kolektivistickým lidským bytostem, aby vedly filozofické rozpravy a nakonec se shodly na společném etickém kodexu.

Jakmile jsme však zformováni, většina z nás začne společnosti, která nás vytvořila, klást otázky způsobem, který je u každého člověka jedinečný. Sokrates zdůrazňoval, že takové tážení je vlastně naší povinností.

Stát může rozhodnout, co je právně správné a nesprávné, ale zákon a morálka nejsou jedno a totéž (Garratt, 2004).

2.5.3 Hodnocení jednání

Především jde o prostý fakt, že svému vlastnímu jednání a jednání druhých lidí připisujeme mravní hodnotu. Lidské praxi se přikládá mravní význam. Hodnotíme (vlastní a cizí) jednání jako dobré nebo špatné, chválíme je nebo káráme, schvalujeme nebo odmítáme. Ale posuzujeme mravně i osoby. Říkáme, že jsou dobré nebo špatné, mravné nebo nemravné, svědomité nebo nesvědomité. Naše morální hodnocení se konečně týká i sociálních útvarů, např. poměrů v sociální oblasti, týká se institucí, struktur, zákonů a ustanovení, jež hodnotíme jako spravedlivé nebo nespravedlivé, lidské nebo nelidské.

Mravní hodnocení se ovšem týká prvotně jednání a sekundárně osob a sociálních útvarů. Osoby posuzujeme mravně na základě jejich jednání a sociální útvary hodnotíme, protože jsou výsledkem jednání a mohou být utvářeny jednáním (Anzenbacher, 1992).

2.6 Etika podnikání

Uplatňování etiky v podnikání a veřejné správě je zajišťováno činnostmi všech pracovníků, zvláště pak manažerů na všech organizačních hladinách řídicí vertikály. I když hovoříme o potřebě etické aktivity všech pracovníků, přesto efektivnost celého úsilí je převážně závislá na manažerech, kteří svému kolektivu určují prostor, rozsah a etická kritéria (Dytrt, 2001).

2.6.1 Co je etika v podnikání?

Etika podnikání zahrnuje morální zásady a normy, které usměrňují chování ve světě podnikání. Zda specifické chování je správné nebo nesprávné, etické nebo neetické, často určuje veřejnost prostřednictvím sdělovacích prostředků, zájmových skupin a podnikatelských organizací a také prostřednictvím osobní morálky a hodnot jednotlivců (Ferrell, Fraedrich in Šroněk, 1995).

Podnikatelská etika je především součástí etiky tak, jak je tato disciplína chápána v Evropě a Severní Americe, přičemž jejím základem je křesťansko-judaistické desatero. Širší kategorií než podnikatelská etika je etika v ekonomice. Etiku v podnikání nelze považovat za jinou etiku nebo etiku s nižšími normami, která by vysvětlovala, omlouvala nebo ospravedlňovala jednání, jež by bylo jinak považováno za neetické. Základním úkolem etiky v ekonomice je hledání rovnováhy mezi ekonomickými zisky a společenskými důsledky. Posláním podnikatelské etiky je zabývat se otázkami, zda konkrétní podnikatelské praktiky jsou přijatelné či nikoli, zda jsou „dobré“ nebo „špatné“, zda jsou správné nebo nesprávné (Šroněk, 1995).

Etika v podnikání postihuje komplexně ekonomicko-podnikatelské činnosti, dotýká se jak výroby, tak prodeje, reklamy a pochopitelně lidského činitele, a to v plném rozsahu (Kárníková, 1997).

2.6.2 Zásady podnikatelské etiky

Pilířem podnikatelské i profesní etiky jsou zásady, které vyžadují dodržování základních hodnot, bez nichž by podnikání jako činnost nebylo uskutečnitelné. Takové pojetí podnikání předem vylučuje lhaní, podvádění, krádeže, vraždy, nátlak, fyzické násilí a další nezákonné činy. Naopak – základem pro podnikatelskou etiku jsou poctivost a spravedlnost. Dále se jedná o takové hodnoty, jako jsou pravda, objektivita, rovnost, individuální svoboda a společenská odpovědnost podniku vůči svým vlastním zaměstnancům i širokému společenskému okolí (Horalíková, 2004).

Spravedlnost vychází ze zásady stejného zacházení. Spravedlnost se také uplatňuje při dodržování smluv. Etický přístup znamená úzkostlivé dodržování těch závazků, k nimž se každá strana smlouvy zavázala ať písemně nebo jinak.

Poctivost se vtahuje k pravdomluvnosti. V podnikání stejně jako jinde se poctivost rovná pravdě. Konkrétněji lze obecné zásady etiky podnikání shrnout do těchto bodů:

- dobrovolně dodržovat zákony,
- zachovávat důvěrnost – řada informací má důvěrný charakter uvnitř organizace,
- vyhýbat se střetu zájmu,
- věnovat práci řádnou péči,
- jednat v dobré víře,
- má-li někdo zvláštní odpovědnost, necht' si je jí vědom (Horalíková, 2004).

2.6.3 Jak firmy zvládají etické problémy

V rychle se měnícím světě jsou znalosti etiky stále více potřebné. Můžeme si všimnout, že mnohé organizace si stále více uvědomují význam morálních kvalit a jejich vliv na dlouhodobou efektivitu organizace.

Pocit morálního tlaku snižuje produktivitu a zhoršuje pracovní prostředí. Špatná rozhodnutí či nedořešené etické problémy mohou mít vážné následky jak pro dotčené osoby, tak i z hlediska finančních ztrát pro organizace. Potřebné znalosti morálních zásad leží v odpovědích na naše vlastní morální problémy. Obecné principy morálky

tyto informace sice obsahují, ale dnes spíše potřebujeme morální radu ve skutečných problémech.

(Dytrt, 2006).

2.7 Etické kodexy

Kodexy představují užitečný nástroj řízení. Vedle toho, že mohou pomáhat v každodenním rozhodování, lze je také užívat v firemních tréninkových programech k posilování etického povědomí zaměstnanců, ale i ke zvyšování důvěry zákazníků, dodavatelů a kooperujících firem, dokonce i konkurentů, v čestné jednání příslušné organizace (Bohatá, 1997).

Kodexem obecně rozumíme systematicky zpracovaný soubor norem a předpisů, které vymezují a upravují vztahy mezi členy určité komunity. Specifikem etických kodexů je jejich zásadní, univerzalistický charakter. Vztahují se vždy na veškerou činnost člověka v dané situaci, vymezují obecný požadavek na jeho mravnost. Obecná teorie etiky je tedy logickým základem, ze kterého se vlivem specializace v průběhu dějin konkretizovaly zásady etiky různých profesí. V některých případech byly zformulovány do podoby psaného kodexu. V rámci podnikatelské etiky se v průběhu 20. století objevují vlastní etické kodexy i u jednotlivých podniků jako praktický prvek podnikové kultury. Etický kodex poskytuje detailnější rozpracování, konkretizaci morálních zásad a jejich použití v podnikové praxi (Rolný, 1998).

Jak chápat etické kodexy nám vysvětlují následující definice:

1. Jde o soubory norem chování při výkonu povolání, které zdůrazňují vztah k partnerům, ať již jde o přímé spolupracovníky nebo o širší lidské, hospodářské nebo státní i nadnárodní společenství.
2. Etický kodex popisuje všeobecný systém hodnot, etické principy a zvláštní etická pravidla, která se organizace snaží aplikovat (Bláha, 2001).

Pozitiva etických kodexů

- jsou vodítkem pro etické jednání ve složitých situacích,
- pomáhají manažerům při orientaci firmy na dlouhodobou strategii, při posilování vnitropodnikové kázně, kontrole a komunikaci nejen se zaměstnanci, ale i se subjekty trhu,
- pozitivně motivuje všechny zaměstnance, posiluje jejich vědomí, že pracují v etickém prostředí s pravidly, které platí pro všechny bez výjimky,
- podporuje integritu, loajalitu a výkonnost,
- řeší morální problémy a dilemata,
- posiluje firemní kulturu,
- snižuje počet soudních sporů,
- přispívá k uspokojení potřeb vlastníků,
- umožňuje intenzivnější využití tvůrčí a inovační síly,
- umožňuje postihovat neetické chování,
- zvyšuje efektivitu v oblastech, které právo neřeší a kde trh působí minimálně,
- zvyšuje důvěryhodnost managementu (Dušková, Džbánková, 2005)

Etické hodnoty se v různých oborech činností pochopitelně liší, avšak v zásadě se zabývají následujícím okruhem otázek:

- slušnost a věrnost zákonu,
- bezpečnost a kvalita výrobků,
- konflikty zájmů a jejich řešení,
- uzavírání pracovních smluv,
- bezpečnost a ochrana zdraví na pracovišti,
- poctivost v obchodních praktikách,
- vztahy k dodavatelům,
- vztahy k zákazníkům,
- stanovení cen a zacházení s vnitřními ekonomickými informacemi,
- úplatky při získávání informací a zakázek,
- ochrana životního prostředí (Assenmacher, Dytrt, Skipala, Volejníková, 1996).

2.8 Podniková kultura

2.8.1 Podniková kultura

Slovo kultura je odvozeno z latinského výrazu colere, což znamená pečovat, pěstovat, obdělávat. Zahrnuje veškerou cílevědomou činnost člověka, kterou působí na okolní svět i na svůj vlastní život ve snaze zlepšit přirozený stav a zdokonalit, kultivovat sebe sama (Rolný, 1998).

Podniková kultura je vzorec základních a rozhodujících představ, které určitá skupina nalezla či vytvořila, odkryla a rozvinula, v rámci nichž se naučila zvládat problémy vnější adaptace a vnitřní integrace a které se tak osvědčily, že jsou chápány jako všeobecně platné. Noví členové organizace je mají pokud možno zvládat, ztotožnit se s nimi a jednat podle nich (Bedrnová, Nový a kol., 2002).

Podniková kultura zahrnuje zejména:

1. Vztah k okolnímu světu a především k podnikovému okolí.
2. Podnikové představy o povaze člověka, příčinách jeho jednání, transformované do představy o ostatních spolupracovnících.
3. Představy o povaze mezilidských vztahů.
4. Představy o pravdě, které dávají odpověď na otázku, o co se spolupracovník opírá při rozhodování, co je pravdivé a správné a co je nepravdivé a chybné (Bedrnová, Nový a kol., 2002).

2.8.2 Podniková etika

Etický přístup k podnikání dostává svůj konkrétní výraz na úrovni firmy. Firma v mnohosti svých forem vznikla na základě zjištění a poznání potřeby, že hospodářskou činnost je účelné organizovat na vyšší úrovni, než je v moci jednotlivce. Cílem a podstatou firmy je organizování lidské činnosti v daném okruhu cizích potřeb tak, aby i potřeby a zájmy firmy byly uspokojeny. To znamená dosažení zisku, zvětšení bohatství, rozmožení majetku.

Chování firmy musí naplňovat standard předpokládaný jednotlivcem. Tyto nároky jsou zpravidla vyšší než jen pouhé vyhovění požadavkům zákona. Formulování zásad etiky podnikání vychází z obecných zásad, které jsou slučitelné se základními funkcemi podnikání. Stanovení takových zásad v praxi firmy vyžaduje jejich pragmatičnost a srozumitelnost.

V nejobecnější rovině je lze shrnout do následujících bodů:

- dobrovolně dodržovat zákony,
- zachovávat důvěryhodnost,
- vyhýbat se střetu zájmů,
- věnovat práci řádnou péči,
- jednat v dobré víře,
- být si vědom odpovědnosti (Assenmacher, Dytrt, Skipala, Volejníková, 1996).

2.8.2.1 Vnitřní etika firmy

Vnitřní etika firmy zahrnuje všechny materiálové a procesní normy založené na dorozumění a porozumění mezi lidmi, které firmy spojuje v jeden celek. Cílem je, aby princip zisku přinášející konflikty byl ve svých negativních důsledcích při řízení konkrétního podniku omezen (E. Heinen). Pozitivní ovlivňování vnitřních podnikových procesů zvyšuje efektivnost a vtiskuje charakter konkrétní podobě podnikové kultury.

Morální opodstatnění mají i odborové svazy, jako praktický prostředek koordinace účelných a racionálních vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci (Assenmacher, Dytrt, Skipala, Volejníková, 1996).

2.8.2.2 Vnější etika firmy

Vnější etika firmy zahrnuje vztahy podniku k jeho okolí.

Týká se zejména těchto oblastí:

- a) vztahy k zákazníkům, tj. kvalita výrobků a služeb včetně servisu, dodržování dodacích lhůt, včasné a poctivé vyřízení reklamací, dodržování jakosti, forma prodeje, publikace pracovníků firmy, se kterými se může zákazník setkat, poctivost a čestnost dělá image firmy.

- b) vztahy k dodavatelům, tj. dobrá platební morálka, fair play v jednání, preference vzájemně výhodných smluv.
- c) vztahy ke konkurenci, tj. zbavit se přehnané agresivity, nelanařit pracovní síly, dělat poctivou reklamu, nesnížit se k pomluvám, sabotáži...
- d) vztahy k obyvatelstvu a prostředí, tzn. nenarušovat ekologii okolí podniku, omezovat hlučnost podniku, vyřešení hospodaření s odpadem, úroveň marketingu, kvalita reklamy, sponzorování.

Odpovědnost vůči okolí je na místě, jelikož se sestává z potencionálních zákazníků. Respektování tohoto vztahu se podnikateli vrací. Péče podniku o vytváření image produktu, značky a celého podniku by mělo být samozřejmostí. Image, jako představa o podniku, jeho názvu a produktech se vytváří dlouho, ale rychle se ztrácí (Assenmacher, Dytrt, Skipala, Volejníková, 1996).

3 Metodický postup

3.1 Vymezení obsahu a cíle práce

Specifikace současných pohledů na stav etiky a morálky ve vybraných firmách z České republiky a zahraničí. Vybrány byly malé české firmy a jedna firma rakouská s pobočkou v České republice.

3.2 Určení zkoumaného souboru

Od srpna 2009 až do ledna 2010 byl prováděn výzkum mezi českými zaměstnanci pracujícími v tuzemských dopravních firmách a v rakouské dopravní firmě. Tyto podniky byly ochotny spolupracovat, pokud jim bude zachována jejich anonymita. Z tohoto důvodu nejsou v této práci uvedeny názvy jednotlivých podniků.

3.2.1 Stručná charakteristika zkoumaných firem

Dopravní firma A

Firma, která provozuje nákladní mezinárodní silniční motorovou dopravu, se nachází v Brodku u Prostějova. Byla založena před 15 lety. Její hlavní činností je export a import zboží a spediční činnost. Nejčastější cesty vedou do Beneluxu, Itálie, Německa, Rakouska a Švýcarska, ale také do Skandinávie, Francie, Anglie, Španělska nebo Řecka.

Dopravní firma B

Firma sídlí v Ústí nad Labem. Byla založena v roce 1996. Dnes firma operuje po celé Evropě. Specializuje se na velkoobjemovou mezinárodní silniční přepravu. Mezi státy, kde firma zabezpečuje dopravu, patří například Finsko, Francie, Slovensko a Španělsko.

Dopravní firma C

Společnost byla založena v roce 1990. Firma má své sídlo v Českých Budějovicích. Zajišťuje kompletní dopravní mezinárodní silniční motorové služby v rámci celé Evropské unie. Společnost se také zabývá přepravou nadměrných nákladů.

Dopravní firma D

Firma je pobočkou rakouské dopravní firmy a sídlí v Českých Budějovicích. Pobočka působí v České republice 12 let. Zajišťuje tuzemskou i mezinárodní silniční nákladní přepravu. K plnění úkolů využívá 20 těžkých nákladních vozidel. Provoz vozidel řídí rakouští disponenti.

3.3 Sběr dat

Proces získávání informací se nazývá sběrem dat. K získání informací pro splnění cíle práce bylo nutné získat příslušná data z výběrového souboru. Výběrovým souborem byly zaměstnanci výše uvedených dopravních firem.

3.3.1 Používané techniky sběru dat

Při získávání údajů byly použity následující techniky sběru dat: dotazník a rozhovor, zaměřený na zjištění stavu etiky a morálky ve výše uvedených firmách. Dotazník obsahoval 30 otázek týkajících se etiky a morálky v daných podnicích.

Dotazník

Dotazník je jedním z nejpoužívanějších nástrojů při sběru dat pro různé typy průzkumů. Jedná se o sběr primárních údajů. Jde o formulář s otázkami, jejichž cílem je získat názory a fakta od respondentů. Respondenti odpovídají na připravené otázky. Oproti jiným typům průzkumů je možné prostřednictvím dotazníku získat informace s mnohem menší námahou a levněji. U dotazníku se výsledná data dají jednoduše zpracovávat.

Dotazník musí být správně sestaven. Měl by být srozumitelný, mít logickou strukturu, snadnou orientaci, snadnou vyplnitelnost, vzbudit zájem a příjemně působit. Dotazníku by neměla chybět vhodná grafická úprava a formát papíru.

Úvodní otázky by měly navázat pozitivní kontakt s respondentem, probudit jeho zájem a získat jeho důvěru. Filtrační otázky zajišťují, aby na konkrétní otázky odpovídali správní respondenti. Uprostřed dotazníku bychom měli zařadit otázky, které vyžadují větší soustředění a nakonec otázky jednoduché (jde např. o identifikační otázky).

Otázky musí být pokládány srozumitelně, jasně a přesně, aby je každý respondent pochopil. Platí čím jednodušší otázky, tím přesnější odpověď. Používat známý, přiměřený slovník, tzn. nepoužívat cizí slova, odborné výrazy u respondentů, kteří nejsou odborníci na danou oblast. Otázky musí mít jasný význam, abychom dostali přesnou odpověď. Nepoužívat dlouhé otázky, protože se v nich budou respondenti ztrácet a nedostaneme plnohodnotnou odpověď. Neptat se v otázkách na věci, které mohou být respondentovi nepříjemné. U otázek, které mohou být respondentovi nepříjemné, se dají otázky zanonymnit (např. u věku respondenta použít rozmezí „od – do“).

Otázky v dotazníku se dají rozdělit na otevřené, uzavřené a polootevřené. Na otevřené otázky se respondent vyjadřuje zcela volně, svými slovy.

U uzavřených otázek nabízíme několik možných variant odpovědí, ze kterých si respondent může vybrat. Výhodou těchto otázek je snadné a rychlé vyplnění otázek pro respondenta, avšak pro nás více práce při tvorbě těchto otázek. Nevýhodou je, že nabízené odpovědi nemusí respondentovi vyhovovat a může odpovídat nahodile, pokud se v dané problematice neorientuje nebo nepochopí otázku.

Polootevřené otázky jsou kombinací otevřených a uzavřených otázek. Respondent si může vybrat jak z nabízených možností odpovědí, tak uvést variantu vlastní.

Rozhovor

Jedná se o rozhovor pouze s jedním respondentem tzv. tváří v tvář. Tazatel od respondenta získává informace prostřednictvím cíleně kladených otázek. Respondent se kromě předem daných otázek s uzavřeným počtem alternativ může volně vyjádřit vlastním slovem.

Při standardizovaném rozhovoru se řídíme přísným řádem. Je předem stanoveno, na co se bude tazatel ptát. Jsou předem určeny osoby, kterých se bude tazatel ptát. Pořadí otázek se nesmí měnit. Při dodržování těchto postupů se předchází ovlivnění či zkreslení verbálního chování respondentů. Informace získané tímto rozhovorem jsou sice nákladné a pracné, ale dobře se zpracovávají.

Nestandardizovaný rozhovor nemá tak přísný řád jako standardizovaný rozhovor. Musí však být také předem dobře připraven a promyšlen. Tazatel předem ví, na co se respondenta bude ptát. Může však od tématu vzdálit, pokud respondent začne mluvit o jiném, však pro výzkum zajímavém, problému.

Při průzkumu byl použit nestandardizovaný rozhovor a jeho výsledky jsou použity při zpracování diskuze u jednotlivých otázek v dotazníku. Získávání informací pomocí rozhovorů bylo uskutečněno pouze pro doplnění odpovědí.

3.4 Zpracování dat

Data z dotazníků byla zpracována takto. Odpovědi z každé firmy byly vyhodnoceny nejdříve zvlášť. Stejně odpovědi byly u každé otázky sečteny a přepočítány na procenta. Pro vyhodnocení a diskuzi byly vytvořeny dvě skupiny - a to tuzemské firmy a zahraniční firma. Data z dotazníků byla zpracována do přehledných tabulek za pomoci programu Microsoft Word a vyjádřena graficky pomocí programu Microsoft Excel.

4 Výsledky průzkumu

V této části práce se věnuji vyhodnocení dotazníku předloženého respondentům, prezentaci jednotlivých výsledků a diskuzí k nim. Ke každé otázce je uvedena tabulka a grafy.

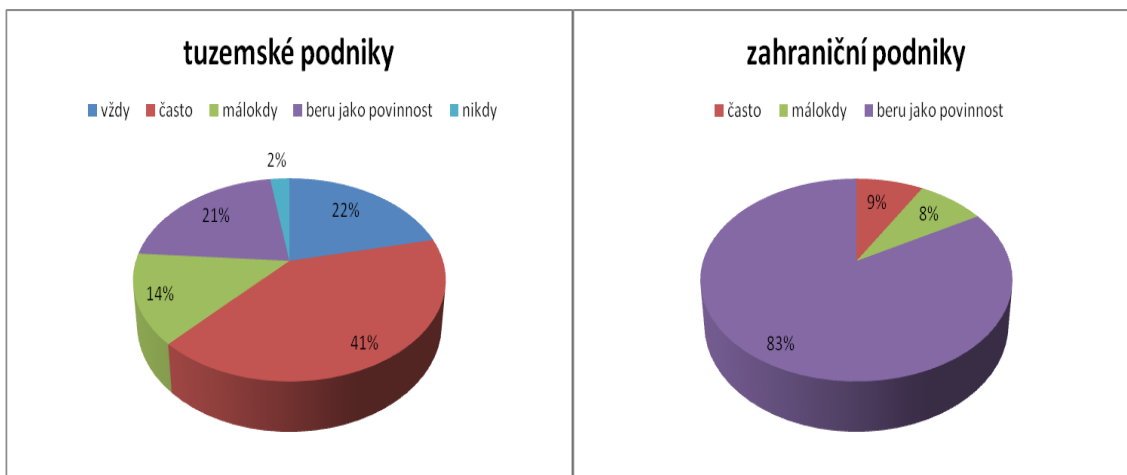
1. Do práce se těšíte:

Tabulka 1: Uspokojení z práce

	tuzemské podniky				zahraniční podniky	
	počet respondentů			celkem v %	počet respondentů	celkem v %
	A	B	C		D	
vždy	1	2	6	22	0	0
často	6	5	6	41	1	9
málokdy	2	4	0	14	1	8
beru jako povinnost	4	3	2	21	10	83
nikdy	0	0	1	2	0	0
celkem	13	14	15	100	12	100

Zdroj: vlastní šetření

Graf 1 a 2: Uspokojení z práce (%)



Výsledky:

Do práce se vždy těší 22 % pracovníků tuzemských firem, naproti tomu žádný pracovník rakouské firmy. Často se do práce těší 41 % tuzemských pracovníků a 9 % pracovníků rakouských. U odpovědi málokdy je to 14 % a 8 %. Práci jako povinnost bere 21 % tuzemských pracovníků a 83 % pracovníků rakouské firmy. Odpověď, že se nikdy netěší do práce, zvolilo 2 % tuzemských pracovníků, ale žádný ze zahraniční firmy.

Diskuse:

Touto otázkou jsem se snažila zjistit, do jaké míry se zaměstnanci těší do zaměstnání. Z průzkumu vyplývá, že téměř 2/3 pracovníků tuzemských firem se do práce těší (22 % vždy a 41 % často), ale většina pracovníků u rakouské firmy bere práci jako povinnost (83 %). V odpovědích respondentů rakouské firmy nikdo neuvedl, že se do práce vždy těší, ale také nikdo neuvedl, že se do práce nikdy netěší. Tento stav může být vysvětlen přísnějším režimem v rakouské firmě, která vyvolává u zaměstnanců pocity povinnosti.

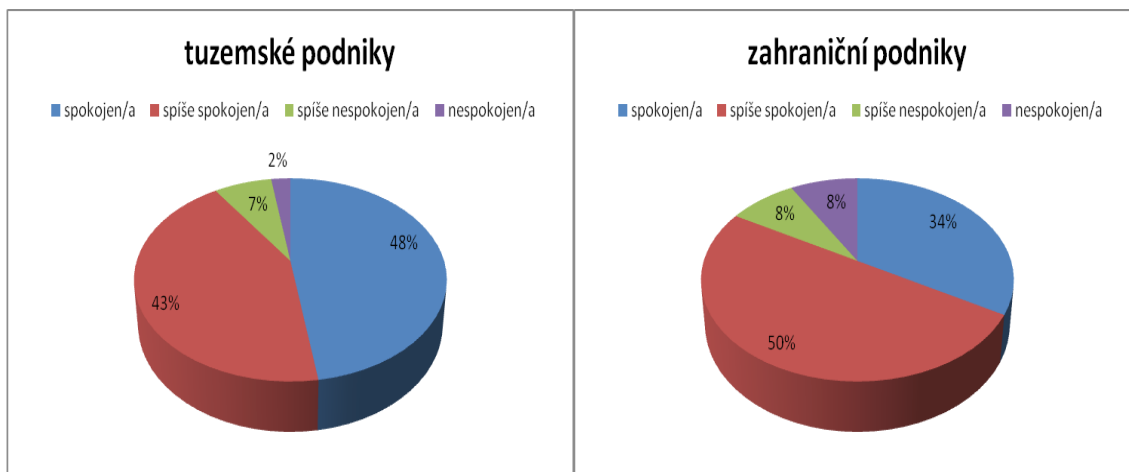
2. Se svým zaměstnáním jste:

Tabulka 2: Spokojenost s prací

	tuzemské podniky				zahraniční podniky	
	počet respondentů			celkem v %	počet respondentů	celkem v %
	A	B	C		D	
spokojen/a	5	5	10	48	4	34
spíše spokojen/a	6	8	4	43	6	50
spíše nespokojen/a	2	1	0	7	1	8
nespokojen/a	0	0	1	2	1	8
celkem	13	14	15	100	12	100

Zdroj: vlastní šetření

Graf 3 a 4: Spokojenost s prací (%)



Výsledky:

Se svým zaměstnáním jsou pracovníci tuzemských firem v 48 % spokojeni, v 43 % spíše spokojeni, pouze v 7 % spíše nespokojeni a 2 % nespokojeni.

U rakouské firmy je spokojeno 34 %, spíše spokojeno 50 %, spíše nespokojeno 8 % a totéž procento nespokojeno.

Diskuse:

Zaměstnanci českých firem jsou s pracovními podmínkami celkem spokojeni – 91 % z nich uvádí, že jsou spokojeni nebo spíše spokojeni.

U rakouské firmy je to 84 % - z toho vidíme, že i její zaměstnanci jsou s pracovními podmínkami celkem spokojeni. Nespokojeno či spíše nespokojeno je 16 % jejich pracovníků.

Dá se tedy konstatovat, že v tuzemských firmách jsou pracovníci se svým zaměstnáním více spokojeni než ve firmě rakouské. Může to být způsobeno tím, že vztahy v tuzemských podnicích nejsou tolik ovlivněny pravidly či etickými zásadami. Zaměstnanci se necítí tolik vázáni pravidly a jsou tedy v podniku spokojenější.

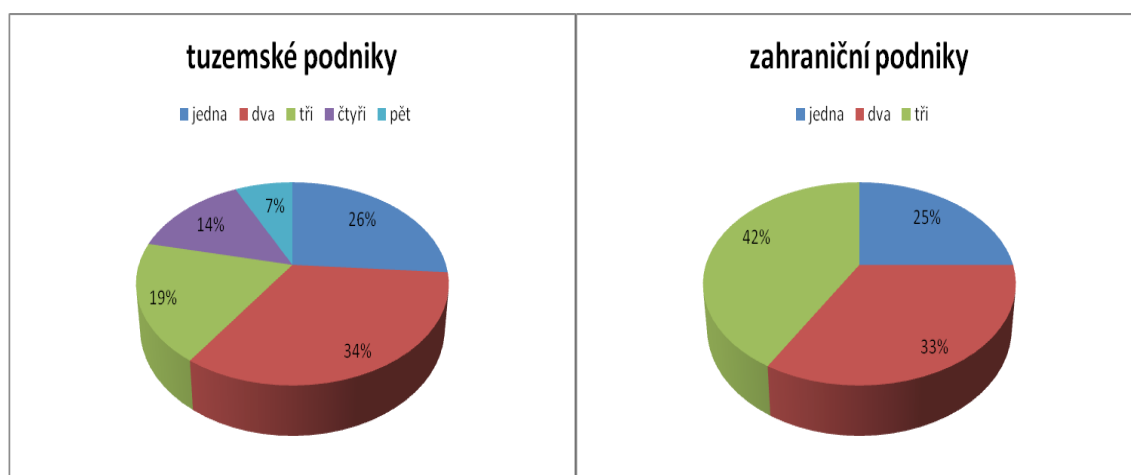
3. Jsou služby vaší firmy kvalitní?

Tabulka 3: Kvalita služeb v dopravním podniku

	tuzemské podniky				zahraniční podniky	
	počet respondentů			celkem v %	počet respondentů	celkem v %
	A	B	C		D	
jedna	1	4	6	26	3	25
dva	3	7	4	34	4	33
tři	4	1	3	19	5	42
čtyři	3	1	2	14	0	0
pět	2	1	0	7	0	0
celkem	13	14	15	100	12	100

Zdroj: vlastní šetření

Graf 5 a 6: Kvalita služeb v dopravním podniku (%)



Výsledky:

Ve firmách tuzemských považuje služby za kvalitní 26 % zaměstnanců, za poměrně kvalitní 34 %, 19 % za průměrně kvalitní, 14 % za spíše nekvalitní a 7 % za nekvalitní.

Ve firmách rakouských považuje služby za kvalitní 25 % zaměstnanců a za poměrně kvalitní 33 %, 42 % za průměrně kvalitní.

Diskuse:

Při srovnání dat se názory na kvalitu služeb firem obou skupin v oblasti kladné (tzn., že služby jsou kvalitní nebo poměrně kvalitní) téměř shodují. U českých firem si 79 % zaměstnanců myslí, že jsou jejich služby spíše kvalitní. U našich firem je však 24 % zaměstnanců, kteří si myslí, že služby jejich firmy jsou nekvalitní nebo spíše nekvalitní. Naproti tomu u rakouských firem se tento názor nevyskytuje. Všichni zaměstnanci rakouské firmy považují služby jejich firmy za kvalitní nebo spíše kvalitní. Služby rakouské firmy jsou tedy pravděpodobně kvalitnější, zřejmě díky dodržování přísnějších pravidel.

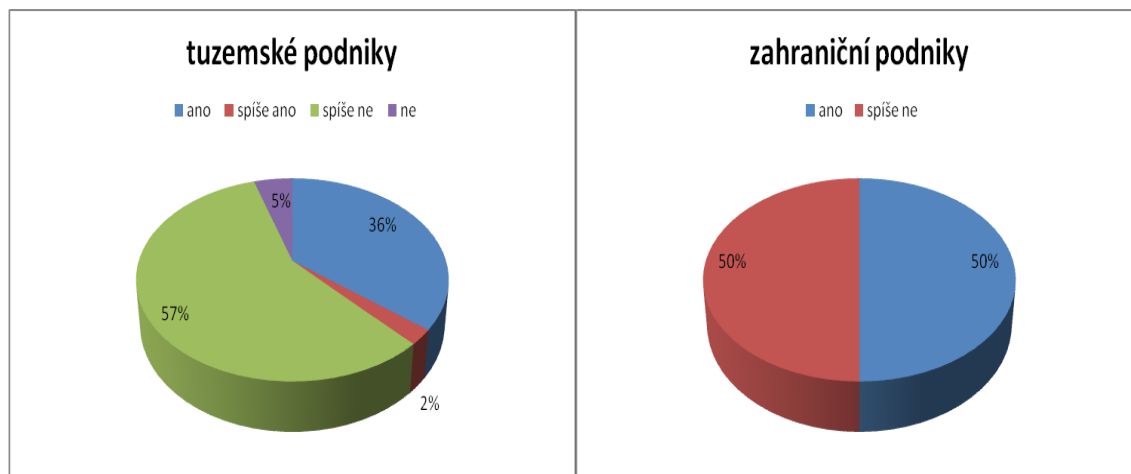
4. Myslíte si, že jsou zákazníci spokojeni s vašimi službami?

Tabulka 4: Spokojenost zákazníků se službami dopravního podniku

	tuzemské podniky				zahraniční podniky	
	počet respondentů			celkem v %	počet respondentů	celkem v %
	A	B	C		D	
ano	2	7	6	36	6	50
spíše ano	10	7	7	2	0	0
spíše ne	0	0	2	57	6	50
ne	1	0	0	5	0	0
celkem	13	14	15	100	12	100

Zdroj: vlastní šetření

Graf 7 a 8: Spokojenost zákazníků se službami dopravního podniku (%)



Výsledky:

Ve firmách tuzemských si myslí 36 % zaměstnanců, že zákazníci jsou se službami spokojeni, spíše spokojeni 2 %, spíše nespokojeni překvapivých 57 % a nespokojeni 5 %.

Ve firmě rakouské si myslí 50 % zaměstnanců, že zákazníci jsou se službami spokojeni a 50 % nespokojeni.

Diskuse:

U českých firem si většina (62 %) pracovníků myslí, že zákazníci jsou se službami spíše nespokojeni nebo nespokojeni. Menší část (39 %), že jsou zákazníci spokojeni či spíše spokojeni. U firmy rakouské je polovina zaměstnanců s názorem, že zákazníci jsou spokojeni a polovina, že spíše nespokojeni. Ze srovnání vyplývá, že zákazníci zahraniční firmy jsou spokojenější, než je tomu u českých firem. Dá se předpokládat, že tím, že zaměstnanci rakouské firmy více dodržují pravidla a etické zásady firmy, tak ke svým zákazníkům přistupují s větší důsledností a úctou. Zákazníci jsou tudíž se službami více spokojeni.

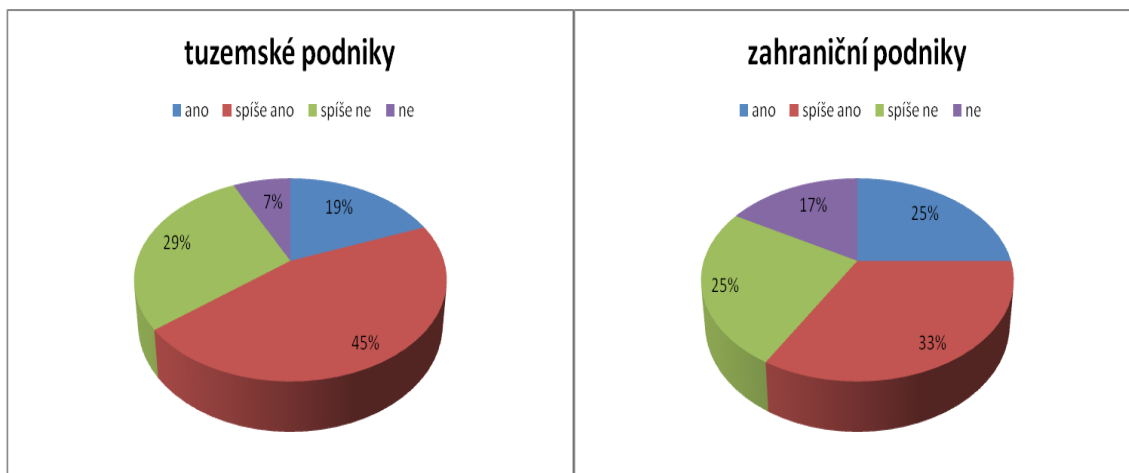
5. Máte pocit, že by vás firma podržela, pokud byste se dostali do problémů?

Tabulka 5: Firemní podpora zaměstnanců

	tuzemské podniky				zahraniční podniky	
	počet respondentů			celkem v %	počet respondentů	celkem v %
	A	B	C		D	
ano	0	5	3	19	3	25
spíše ano	5	5	9	45	4	33
spíše ne	6	4	2	29	3	25
ne	2	0	1	7	2	17
celkem	13	14	15	100	12	100

Zdroj: vlastní šetření

Graf 9 a 10: Firemní podpora zaměstnanců (%)



Výsledky:

V českých firmách si myslí 19 % pracovníků, že by je firma podržela, spíše podržela 45 % pracovníků, spíše ne 29 % a že by je nepodržela, si myslí 7 % pracovníků.

V rakouské firmě si myslí 25 % pracovníků, že by je firma podržela, spíše podržela 33 % pracovníků, spíše ne 25 % a že by je nepodržela si myslí 17 % pracovníků.

Diskuse:

V českých firmách je více lidí (58 %) než v rakouské firmě (64 %), kteří si myslí, že v případě problémů by jim firma pomohla nebo spíše pomohla.

Naopak 36 % zaměstnanců českých firem mají za to, že by firma, v případě problému, nepodpořila nebo spíše nepodpořila. U rakouské firmy v podporu nedoufá 42 % zaměstnanců.

Celkově výzkum v této otázce svědčí o tom, že k pracovníkům jsou vstřícnější české firmy.

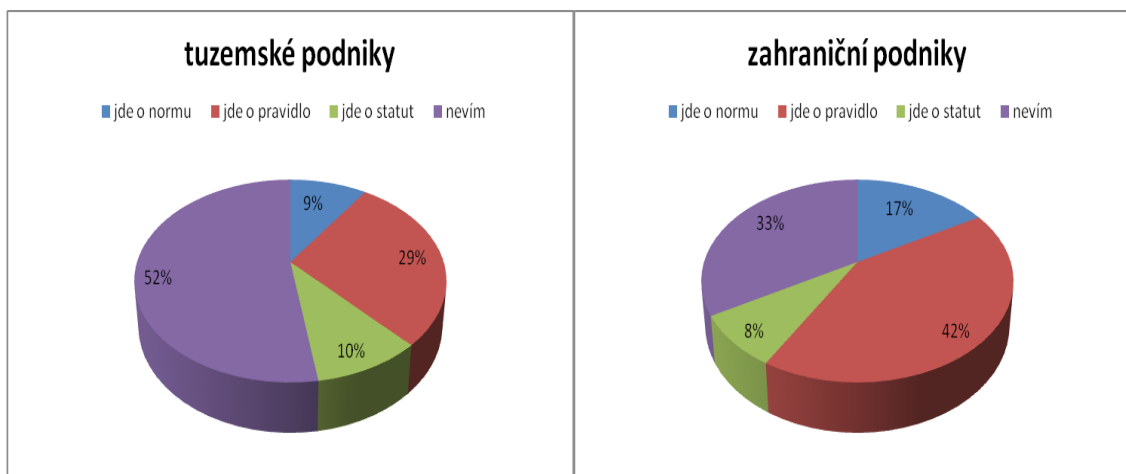
6. Jaká je Vaše definice podnikatelské etiky?

Tabulka 6: Definice podnikatelské etika zaměstnanců dopravních firem

	tuzemské podniky				zahraniční podniky	
	počet respondentů			celkem v %	počet respondentů	celkem v %
	A	B	C		D	
jde o normu	0	3	1	9	2	17
jde o pravidlo	3	2	7	29	5	42
jde o statut	3	1	7	10	1	8
nevím	7	8	0	52	4	33
celkem	13	14	15	100	12	100

Zdroj: vlastní šetření

Graf 11 a 12: Definice podnikatelské etika zaměstnanců dopravních (%)



Výsledky:

V otázce etiky 51 % zaměstnanců českých firem nezná její definici; 29 % si myslí, že jde o pravidlo; 10 %, že jde o statut a stejné množství, že jde o normu.

V rakouské firmě si 42 % pracovníků myslí, že jde o pravidlo; 33 % neví, 17 % si myslí, že jde o normu a 8 %, že jde o statut.

Diskuse:

Většina pracovníků našich dopravních firem (52 %) definici podnikatelské etiky nezná a neví, co znamená. Jen 29 % si myslí, že jde o pravidlo, kdežto u rakouské firmy má tento názor 42 % zaměstnanců. U rakouských firem definici nezná jen třetina lidí (33 %). Jinou možnost, než že se jedná o pravidlo, volilo 25 % zaměstnanců rakouské firmy.

Celkově vidíme, že pracovníci našich ani zahraničních firem nejsou příliš informováni o etice. Často volí možnost, že neví. U českých firem definici nezná více než polovina zaměstnanců. Zaměstnanci rakouské firmy jsou nejspíše více informováni a seznámeni s podnikatelskou etikou, protože pouze 1/3 zaměstnanců volilo odpověď, že neví, co podnikatelská etika znamená.

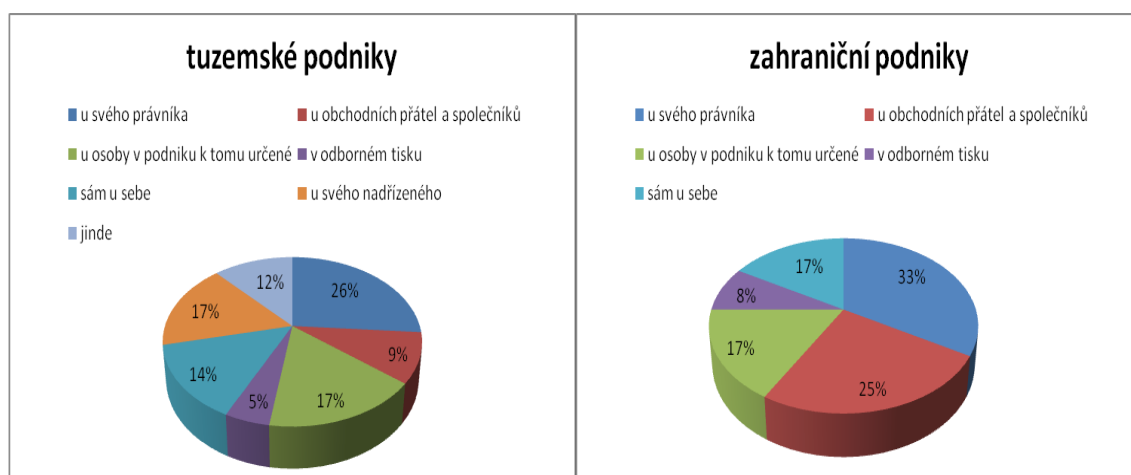
7. Kde nebo u koho byste hledal/a radu v případě etického dilematu při hledání správného chování firmy? Prosím, označte jednu možnost.

Tabulka 7: Hledání rady v případě etického dilematu

	tuzemské podniky				zahraniční podniky	
	počet respondentů			celkem v %	počet respondentů	celkem v %
	A	B	C		D	
u svého právníka	3	4	4	26	4	33
u obchodních přátel a společníků	1	2	1	9	3	25
u osoby v podniku k tomu určené	3	2	2	17	2	17
v odborném tisku	1	0	1	5	1	8
sám u sebe	0	3	3	14	2	17
u svého nadřízeného	1	3	3	17	0	0
jinde	4	0	1	12	0	0
celkem	13	14	15	100	12	100

Zdroj: vlastní šetření

Graf13 a 14: Hledání rady v případě etického dilematu (%)



Výsledky:

O radu v případě tohoto etického dilematu by 26 % zaměstnanců českých firem požádalo svého právníka, po 17 % u svého nadřízeného a u osoby v podniku určené, 14 % sám u sebe, 12 % jinde, 10 % u obchodních přátel a 5 % v odborném tisku.

V rakouské firmě by o radu 33 % zaměstnanců požádalo svého právníka, 25 % u obchodních přátel, po 17 % u sebe a u osoby v podniku určené, a 8 % v odborném tisku.

Diskuse:

Z nabídnutých možností zvolilo nejvíce pracovníků našich (26 %) i rakouských (33 %) dopravních firem radu od svého právníka, shodně (po 17 %) by hledalo pomoc u osoby v podniku k tomu určené, dále u obchodních přátel (9 % u českých, 25 % u rakouských) a sami u sebe (14 % u českých a 17 % u rakouských). Je zajímavé, že žádný pracovník rakouských firem nezvolil možnost pomoci od svého nadřízeného. V českých firmách tuto možnost volilo 17 % respondentů. Je zajímavé, že 17 % zaměstnanců, zaměstnaných v českých firmách, by hledalo pomoc u svého nadřízeného, ale žádný ze zaměstnanců u rakouské firmy tuto možnost nezvolil. Zaměstnanci u českých firem mají tedy asi lepší vztahy se svými zaměstnanci, než je tomu ve firmě rakouské.

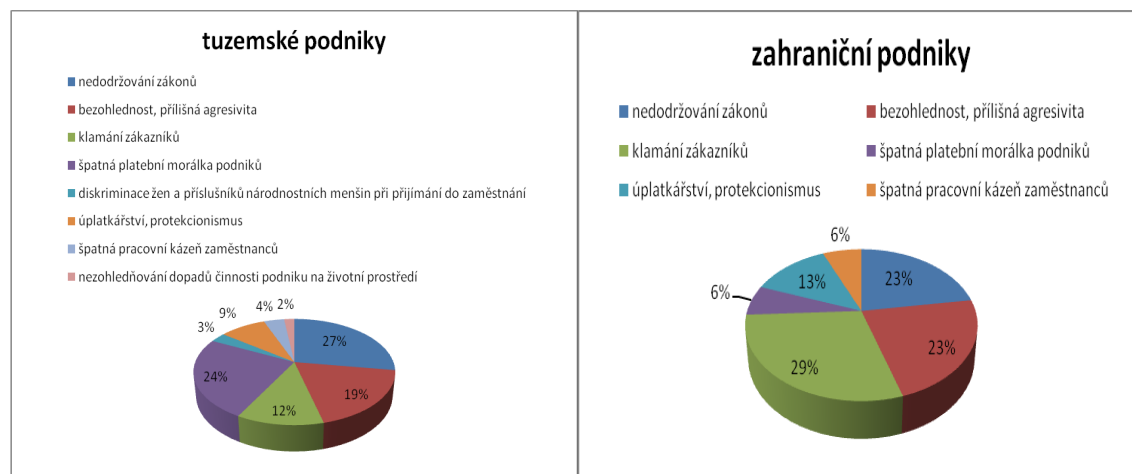
8. Jaké etické problémy v současné podnikatelské praxi považujete za nejrozšířenější?

Tabulka 8: Nejrozšířenější etické problémy v podnikatelské praxi

	tuzemské podniky				zahraniční podniky	
	počet respondentů			celkem v %	počet respondentů	celkem v %
	A	B	C		D	
nedodržování zákonů	9	10	9	27	7	23
bezohlednost, přílišná agresivita	8	7	4	19	7	23
klamání zákazníků	3	4	5	12	9	29
špatná platební morálka podniků	9	9	7	24	2	6
diskriminace žen a příslušníků národnostních menšin při přijímání do zaměstnání	0	1	2	3	0	0
úplatkářství, protekcionismus	3	3	2	9	4	13
špatná pracovní kázeň zaměstnanců	0	0	4	4	2	6
nezohledňování dopadů činnosti podniku na životní prostředí	0	0	2	2	0	0
celkem	32	34	35	100	31	100

Zdroj: vlastní šetření

Graf 15 a 16: Nejrozšířenější etické problémy v podnikatelské praxi (%)



Výsledky:

V tuzemských firmách považuje za nejrozšířenější etické problémy v současné podnikatelské praxi – 27 % pracovníků nedodržování zákonů, 24 % špatnou platební morálku, 19 % bezohlednost a agresivitu, 12 % klamání zákazníků, 9 % úplatkářství. Špatná pracovní kázeň zaměstnanců je zastoupena 4 %, nezohledňování dopadů činnosti podniku na životní prostředí 2 %.

V rakouské firmě – 29 % klamání zákazníků, po 23 % nedodržování zákonů a bezohlednost, agresivitu; 13 % úplatkářství, po 6 % volí jako nejrozšířenější etické problémy v současné podnikatelské praxi - špatnou platební morálku a špatnou pracovní kázeň zaměstnanců.

Diskuse:

Největších rozdílů, při porovnávání odpovědí u zaměstnanců rakouské firmy a českých firem, si můžeme všimnout u „špatné platební morálky podniků.“ Zaměstnanci českých firem považují platební morálku podniku za druhý největší problém (24 %). Naopak ve firmě rakouské považují její zaměstnanci tento problém za zanedbatelný (6 %). Ve firmě rakouské považují její zaměstnanci za velký problém (29 %) klamání zákazníků, u firem českých je to pouze 12 % zaměstnanců. Jak zaměstnanci u firmy rakouské (23 %), tak u firem českých (27 %) považují za nejrozšířenější etický problém nedodržování zákonů. Můžeme říci, že „špatná platební morálka“ je pro Českou republiku jakési specifikum.

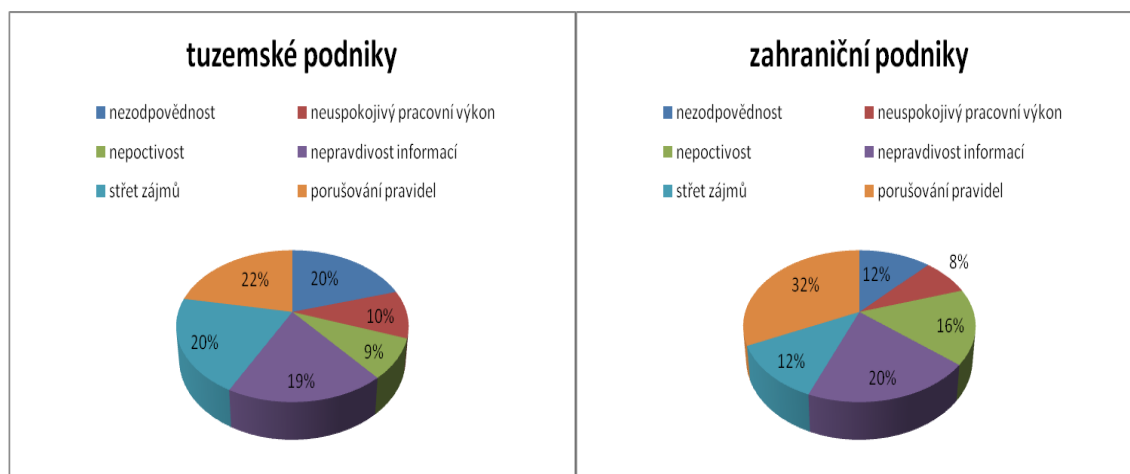
9. Které z následujících bodů patří k nejčastějším etickým problémům ve Vaší firmě?

Tabulka 9: Nejčastější etické problémy ve firmě

	tuzemské podniky				zahraniční podniky	
	počet respondentů			celkem v %	počet respondentů	celkem v %
	A	B	C		D	
nezodpovědnost	2	4	6	20	3	12
neuspokojivý pracovní výkon	2	1	3	10	2	8
nepoctivost	2	2	1	9	4	16
nepravdivost informací	4	5	3	19	5	20
střet zájmů	1	3	7	20	3	12
porušování pravidel	5	3	5	22	8	32
celkem	16	18	25	100	25	100

Zdroj: vlastní šetření

Graf 17 a 18: Nejčastější etické problémy ve firmě (%)



Výsledky:

K nejčastějším etickým problémům ve firmě čeští zaměstnanci uvádí – porušování pravidel 22 % pracovníků, po 20 % nezodpovědnost a střet zájmů, 19 % nepravdivost informací, 10 % neuspokojivý pracovní výkon a zbývajících 9 % nepoctivost.

V rakouské firmě – 32 % porušování pravidel, 20 % nepravdivost informací, 16 % nepoctivost, pro 12 % nezodpovědnost a střet zájmů.

Diskuse:

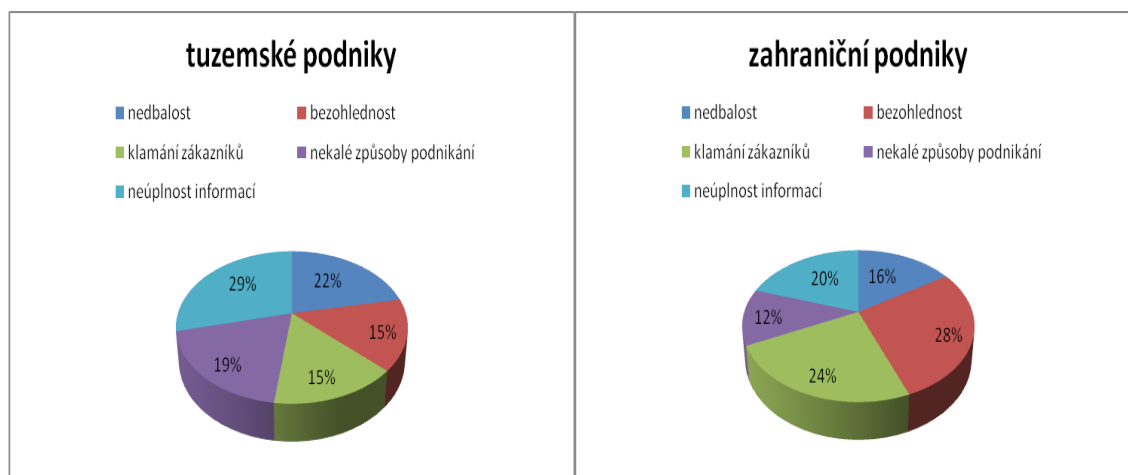
Nejvíce zaměstnanců (32 %) rakouské firmy považuje za etický problém ve své firmě porušování pravidel. Také nejvíce zaměstnanců (22 %) českých firem považuje za nejčastější etický problém porušování pravidel. Za velký problém také považují jak firmy české (19 %) tak firma rakouská (20 %) nepravdivost informací. Největších rozdílů, při porovnávání odpovědí u zaměstnanců rakouské firmy a českých firem, můžeme vidět v nezodpovědnosti. Z 20 % si zaměstnanci českých firem myslí, že je nejčastějším problémem v jejich firmě nezodpovědnost. Zaměstnanci firmy rakouské tuto odpověď volilo pouze z 12 %. Další významný rozdíl se nám objevuje u „střetu zájmů“. Za nejčastější etický problém „střet zájmů“ považuje 20 % zaměstnanců u českých firem, ale „pouze“ 12 % zaměstnanců firmy rakouské.

10. Co považujete z praktického hlediska za nejobávanější problémy podniku?**Tabulka 10: Nejobávanější problémy podniku**

	tuzemské podniky				zahraniční podniky	
	počet respondentů			celkem v %	počet respondentů	celkem v %
	A	B	C		D	
nedbalost	3	4	9	22	4	16
bezohlednost	5	3	3	15	7	28
klamání zákazníků	3	1	7	15	6	24
nekalé způsoby podnikání	6	5	3	19	3	12
neúplnost informací	3	10	8	29	5	20
celkem	20	23	30	100	25	100

Zdroj: vlastní šetření

Graf 19 a 20: Nejobávanější problémy podniku (%)



Výsledky:

Pracovníci tuzemských firem považují za nejobávanější problémy podniku neúplnost informací – 29 % a nedbalost – 22 %, dále nekalé způsoby podnikání – 19 %. Na posledním místě klamání zákazníků a bezohlednost – po 15 %. U rakouské firmy je to na prvním místě bezohlednost – 28 %, pak klamání zákazníků – 24 %, neúplnost informací – 20 %, 16 % nedbalost a na posledním místě nekalé způsoby podnikání – 12 %.

Diskuse:

Při srovnání

➤ u českých firem jsou prakticky nejobávanějšími problémy podniku: neúplnost informací (29 %), nedbalost (22 %) a nekalé způsoby podnikání (19 %),

➤ u rakouské firmy jimi jsou: bezohlednost (28 %) a klamání zákazníků (24 %),

U rakouské firmy kladou pracovníci na první místo bezohlednost. Nejspíše je to způsobeno přísnějším rakouským prostředím. Zaměstnanci dodržují pravidla a zásady podniku, co někdy může být až bezohledné (jak k zákazníkům, tak k ostatním zaměstnancům firmy). To svědčí o tvrdším, komerčnějším prostředí v rakouských firmách. Zaměstnanci českých firem kladou na první místo (29 %) „neúplnost

informací“. Může jít jak o neúplnost informací podávaných zákazníkům firem, ale také poskytování neúplných informací zaměstnancům firem.

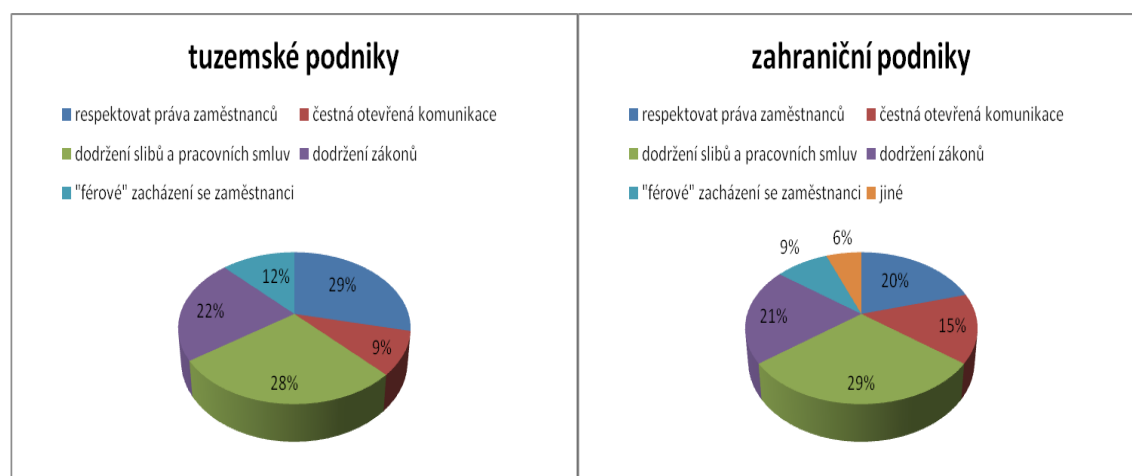
11. Které z následujících bodů považujete za očekávané povinnosti firmy?

Tabulka 11: Očekávané povinnosti firmy

	tuzemské podniky				zahraniční podniky	
	počet respondentů			celkem v %	počet respondentů	celkem v %
	A	B	C		D	
respektovat práva zaměstnanců	9	9	9	29	7	20
čestná otevřená komunikace	1	3	5	9	5	15
dodržení slibů a pracovních smluv	10	9	8	28	10	29
dodržení zákonů	9	7	6	22	7	21
"férové" zacházení se zaměstnanci	4	1	7	12	3	9
jiné	0	0	0	0	2	6
celkem	33	29	35	100	34	100

Zdroj: vlastní šetření

Graf 21 a 20: Očekávané povinnosti firmy (%)



Výsledky:

U očekávaných povinností firmy pracovníci převážně označili respektování práv zaměstnanců – 29 %, dodržení slibů a pracovních smluv – 28 %, dodržování zákonů – 22 %, dalším ve vyhodnocení je férové zacházení se zaměstnanci – 12 %. Pro čestnou a otevřenou komunikaci bylo 9 % dotázaných.

V rakouské firmě označili především dodržení slibů a pracovních smluv – 29 %, dodržování zákonů (21 %), následuje respektování práv zaměstnanců – 20 %, pak čestná a otevřená komunikace – 15 %. Předposledním je férové zacházení se zaměstnanci – 9 %, posledních 6 % volilo jiné možnosti.

Diskuse:

Největší rozdíl se, při porovnání českých firem a firmy rakouské, objevil u bodu „čestná a otevřená komunikace. Zaměstnanci českých firem vidí čestnou a otevřenou komunikaci jako povinnost firmy „pouze“ v 9 %. Zato zaměstnanci rakouské firmy přikládají otevřené a čestné komunikaci, jako povinnosti firmy, 15 %. Opět se zde odráží rodinnější a ne tak přísné prostředí českých firem. Zaměstnanci se ve firmách cítí uvolněně. Nadřízení i zaměstnanci spolu komunikují čestněji a otevřeněji, než je tomu ve firmě rakouské.

Zaměstnanci rakouské firmy se také zmínili, že za očekávané povinnosti firmy považují zvyšování kvalifikace zaměstnanců a motivace spolupracovníků (6 %).

Vidíme, že nejčastějším problémem u této otázky je v obou skupinách dodržení slibů a pracovních smluv, respektování práv zaměstnanců a dodržování zákonů.

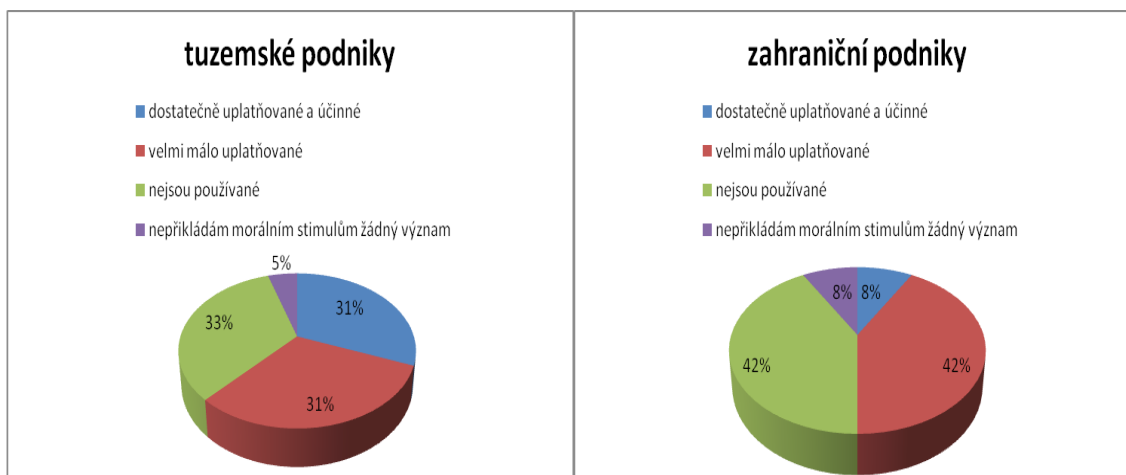
12. Morální stimuly (uznání, pochvala apod.) považujete za:

Tabulka 12: Uplatňování morálních stimulů

	tuzemské podniky				zahraniční podniky	
	počet respondentů			celkem v %	počet respondentů	celkem v %
	A	B	C		D	
příliš často uplatňované	0	0	0	0	0	0
dostatečně uplatňované a účinné	0	5	8	31	1	8
velmi málo uplatňované	6	5	2	31	5	42
nejsou používány	6	3	5	33	5	42
nepřikládám morálním stimulům žádný význam	1	1	0	5	1	8
celkem	13	14	15	100	12	100

Zdroj: vlastní šetření

Graf 23 a 24: Uplatňování morálních stimulů (%)



Výsledky:

Tuzemští pracovníci v největší míře uvádí, že morální stimuly (uznání, pochvala apod.) nejsou používány – 33 %, na druhém místě – 31 % je na jedné straně zvoleno, že jsou dostatečně uplatňované a stejné procento uvádí, že jsou velmi málo uplatňované. Morálním stimulům nepřikládá žádný význam 5 % respondentů.

V rakouské firmě nejvíce pracovníků uvádí, že morální stimuly (uznání, pochvala apod.) nejsou používány a že jsou velmi málo používané – 42 %. Pouze 8 % jich uvádí, že jsou dostatečně uplatňované a stejné procento uvádí, že morálním stimulům nepřikládá žádný význam.

Diskuse:

U českých firem, ale výrazněji u rakouské firmy, je na prvním místě tvrzení, že morální stimuly nejsou používány nebo jsou málo uplatňovány. Žádný z respondentů neuvedl, že by tyto stimuly byly příliš často uplatňované, ale v tuzemských firmách 31 % respondentů uvádí, že jsou dostatečně používané – u rakouské firmy tuto odpověď zvolilo pouze 8 % respondentů.

Ze šetření můžeme vypožorovat, že morální stimuly, jimž nepřikládá význam pouze 5 % pracovníků našich a 8 % pracovníků rakouské firmy, jsou v našich firmách poněkud a v zahraniční firmě silně zanedbávány.

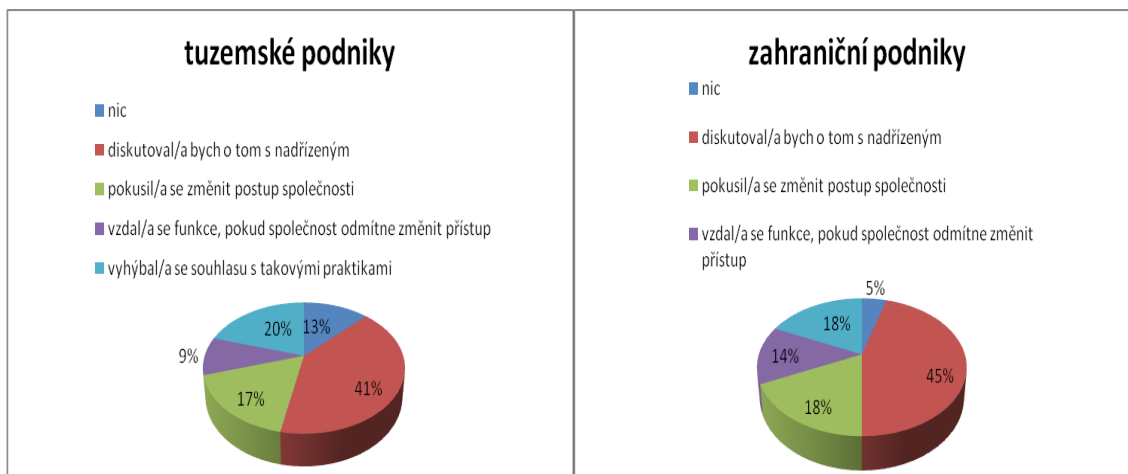
13. Kdyby jste zjistil/a, že určité praktiky Vašeho podniku jsou škodlivé pro zaměstnance nebo pro veřejnost, co byste udělal/a?

Tabulka 13: Postoj k praktikám firmy škodlivým pro zaměstnance nebo veřejnost

	tuzemské podniky				zahraniční podniky	
	počet respondentů			celkem v %	počet respondentů	celkem v %
	A	B	C		D	
nic	6	1	1	20	1	18
diskutoval/a bych o tom s nadřízeným	6	11	10	41	10	45
pokusil/a se změnit postup společnosti	2	4	5	17	4	18
vzdal/a se funkce, pokud společnost odmítne změnit přístup	2	3	1	9	3	14
vyhýbal/a se souhlasu s takovými praktikami	5	6	3	20	4	18
celkem	21	25	20	100	22	100

Zdroj: vlastní šetření

Graf 25 a 26: Postoj k praktikám firmy škodlivým pro zaměstnance nebo veřejnost (%)



Výsledky:

Ve 41 % by pracovníci českých firem diskutovali o problému s nadřízeným, 20 % by se vyhýbalo souhlasu s takovými praktikami, 17 % by se pokusilo změnit postup společnosti, 13 % by nedělalo nic a 9 % by se vzdalo funkce, pokud společnost odmítne změnit přístup.

U rakouské firmy by 45 % pracovníků diskutovalo s nadřízeným, 18 % by se pokusilo změnit postup společnosti a stejné procento by se vyhýbalo souhlasu s takovými praktikami, 14 % by se vzdalo funkce a pouze 5 % by nedělalo nic.

Diskuse:

Nejvíce pracovníků našich dopravních firem (41 %) by - stejně jako rakouské (45 %) - diskutovalo o problému s nadřízeným, potom téměř shodně bylo v pořadí, že by se vyhýbali souhlasu s takovými praktikami (20 % a 18 %) a že by se pokusili změnit postup společnosti (17 % a 18 %). Ve srovnání s českými firmami by u rakouské firmy bylo větší procento pracovníků, kteří by se vzdali funkce a menší těch, kteří by nedělali nic. Dá se však říci, že je postoj zaměstnanců, jak firem českých, tak firmy rakouské, k praktikám firmy škodlivým pro zaměstnance nebo veřejnost, stejný nebo velmi podobný.

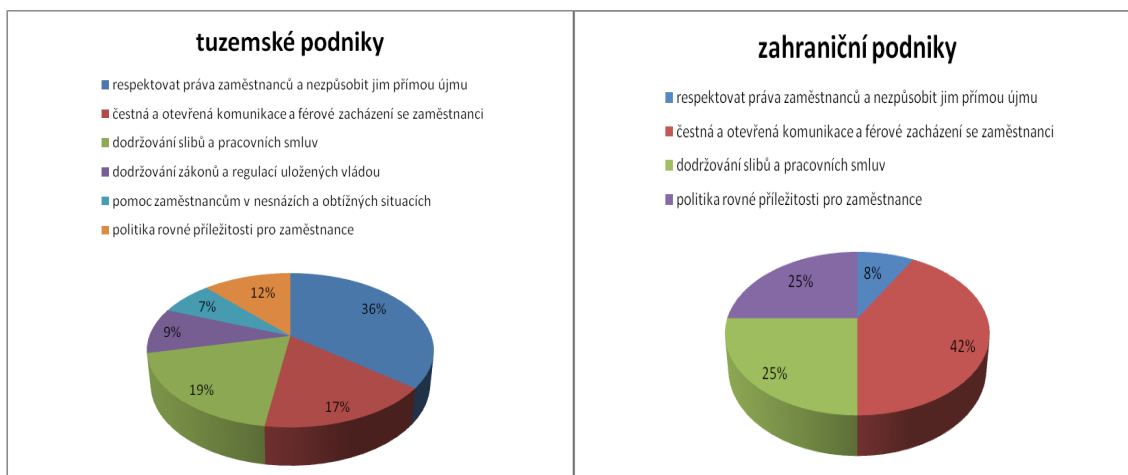
14. Jakou povinnost firmy považujete z následujících bodů za nejdůležitější?

Tabulka 14: Nejdůležitější povinnost firmy

	tuzemské podniky				zahraniční podniky	
	počet respondentů			celkem v %	počet respondentů	celkem v %
	A	B	C		D	
respektovat práva zaměstnanců a nezpůsobit jim přímou újmu	4	7	4	36	1	8
čestná a otevřená komunikace a férové zacházení se zaměstnanci	0	2	5	17	5	42
dodržování slibů a pracovních smluv	4	2	3	19	3	25
dodržování zákonů a regulací uložených vládou	1	1	2	9	0	0
pomoc zaměstnancům v nesnázích a obtížných situacích	1	1	0	7	0	0
politika rovných příležitostí pro zaměstnance	3	1	1	12	3	25
celkem	13	14	15	100	12	100

Zdroj: vlastní šetření

Graf 27 a 28: Nejdůležitější povinnost firmy (%)



Výsledky:

Respondenti českých firem v největší míře uvádí respektovat práva zaměstnanců a nezpůsobit jim přímou újmu – 36 %, dále 19 % dodržování slibů a pracovních smluv, 17 % je pro čestnou a otevřenou komunikaci a férové zacházení se zaměstnanci, 12 % pro politiku rovné příležitosti pro zaměstnance, 9 % pro dodržování zákonů a regulací uložených vládou a 7 % pro pomoc zaměstnancům v nesnázích a obtížných situacích.

U rakouské firmy je 42 % zastoupena možnost čestné a otevřené komunikace a férové zacházení se zaměstnanci, po 25 % jsou zastoupeny možnosti dodržování slibů a pracovních smluv a politika rovné příležitosti pro zaměstnance. Zbývajících 8 % zvolilo možnost respektovat práva zaměstnanců a nezpůsobit jim přímou újmu. Možnosti slibů a pracovních smluv a politika rovné příležitosti pro zaměstnance.

Diskuse:

Nejvíce zaměstnanců (36 %) českých firem volilo odpověď, že nejdůležitější povinností firmy je „respektovat práva zaměstnanců a nezpůsobit jim přímou újmu, ale zaměstnanci rakouské firmy volilo tuto odpověď pouze z 8 %. Zaměstnanci českých firem mají asi špatné zkušenosti s tím, že firmy, u kterých jsou zaměstnaní, jejich práva nerespektují a tím jim možná někdy způsobí přímou či nepřímou újmu.

Zaměstnanci rakouské firmy za nejdůležitější povinnosti firmy (42 %) považují „čestnou a otevřenou komunikaci a férové zacházení se zaměstnanci“. To může svědčit o tom, že jak čestná a otevřená komunikace, tak férové zacházení se zaměstnanci ve firmě chybí. Vysvětlením může být to, že rakouská firma se více zaměřuje na dodržování pravidel a zákonů. To však může způsobit, že vztahy ve firmě jsou pouze na pracovní úrovni. Dále zaměstnanci rakouské firmy za nejdůležitější povinnost firmy uvedli dodržování slibů a pracovních smluv (25 %) a politiku rovných příležitostí pro zaměstnance (25 %). U zaměstnanců zaměstnaných ve firmách českých se tyto odpovědi také objevily, ale ne v takové míře (dodržování slibů a pracovních smluv 19 %; politika rovné příležitosti pro zaměstnance 12 %). Opět zde můžeme vidět lepší přístup a rodinnější chování českých firem, než u firmy rakouské.

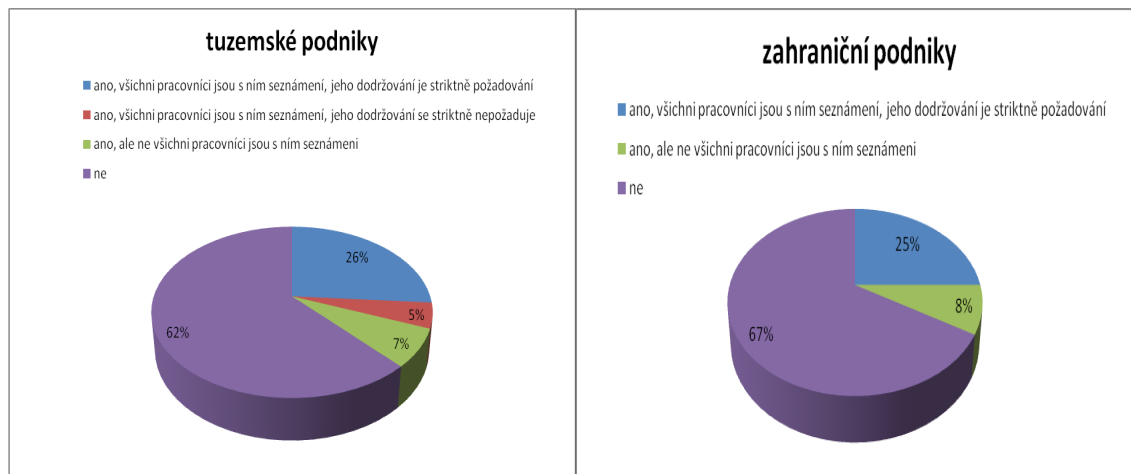
15. Existuje ve Vaší firmě písemný etický kodex?

Tabulka 15: Existence etického kodexu

	tuzemské podniky				zahraniční podniky	
	počet respondentů			celkem v %	počet respondentů	celkem v %
	A	B	C		D	
ano, všichni pracovníci jsou s ním seznámeni, jeho dodržování je striktně požadováno	2	6	3	26	3	25
ano, všichni pracovníci jsou s ním seznámeni, jeho dodržování se striktně nepožaduje	1	1	0	5	0	0
ano, ale ne všichni pracovníci jsou s ním seznámeni	2	1	0	7	1	8
ne	8	6	12	62	8	67
celkem	13	14	15	100	12	100

Zdroj: vlastní šetření

Graf 29 a 30: Existence etického kodexu (%)



Výsledky:

Pracovníci českých firem v 62 % uvádí, že etický kodex v jejich firmě neexistuje, 26 % tvrdí, že etický kodex existuje, pracovníci jsou s ním seznámeni a jeho dodržování je požadováno. V 7 % zaměstnanci uvádí, že kodex existuje, ale všichni pracovníci jsou

s ním seznámení. Zbývajících 5 % uvádí, že všichni pracovníci jsou s ním seznámeni, jeho dodržování se však striktně nepožaduje.

V rakouské firmě 67 % pracovníků uvádí, že etický kodex v jejich firmě neexistuje; 25 % z nich, že etický kodex existuje, pracovníci jsou s ním seznámeni a jeho dodržování je požadováno. Zbývajících 8 %, že etický kodex existuje, pracovníci jsou s ním seznámeni a jeho dodržování je požadováno.

Diskuse:

Etickým kodexem obecně rozumíme systematicky zpracovaný soubor norem a předpisů, které vymezují a upravují vztahy mezi členy určité komunity.

U této otázky se odpovědi jak u zaměstnanců českých firem, tak zaměstnanců firmy rakouské, moc nelišily. Kolem 2/3 zaměstnanců, jak českých firem, tak rakouské firmy, uvedlo, že u nich ve firmě písemný etický kodex neexistuje. Ostatní zaměstnanci (38 % u českých firem a 33 % rakouské firmy) uvedlo, že etický kodex u nich ve firmě existuje. Jediným větším rozdílem bylo, že 5 % zaměstnanců českých firem uvedlo, že všichni pracovníci jsou s etickým kodexem seznámeni, ale že se jeho dodržování striktně nepožaduje. U zaměstnanců firmy rakouské tuto možnost však nevybral ani jeden zaměstnanec. Z tohoto můžeme učinit závěr, že když etický kodex v rakouské firmě existuje, tak je jeho dodržování požadováno.

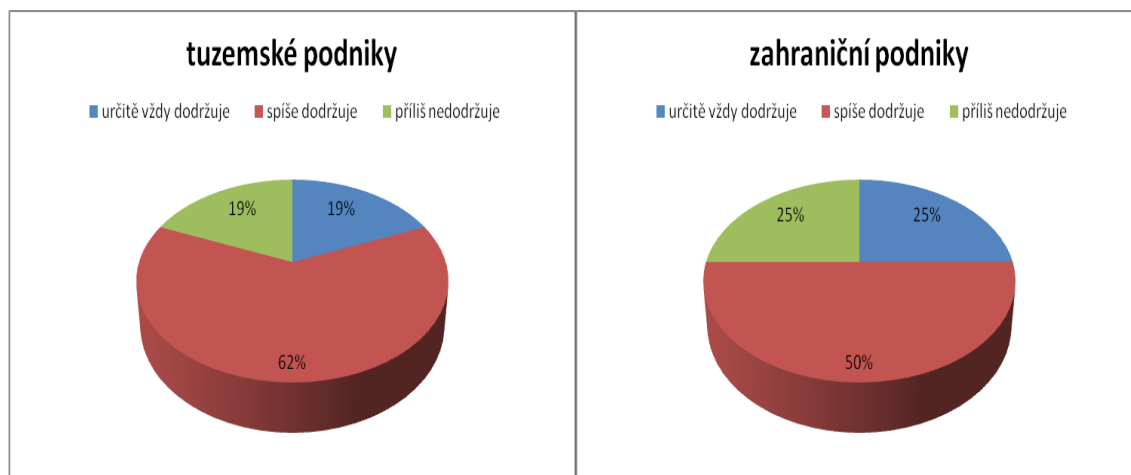
16. Etický kodex Vaší firmy se (v případě neexistence kodexu pokračujte otázkou číslo 19):

Tabulka 16: Dodržování etického kodexu

	tuzemské podniky				zahraniční podniky	
	počet respondentů			celkem v %	počet respondentů	celkem v %
	A	B	C		D	
určitě vždy dodržuje	1	1	1	19	1	25
spíše dodržuje	3	5	2	62	2	50
příliš nedodržuje	1	2	0	19	1	25
vůbec nedodržuje	0	0	0	0	0	0
celkem	5	8	3	100	4	100

Zdroj: vlastní šetření

Graf 31 a 32: Dodržování etického kodexu (%)



Výsledky:

Pracovníci zaměstnaní u českých firem, kteří uvedli, že etický kodex u nich existuje, uvádí v 62 %, že spíše dodržuje, po 19 % jsou pak možnosti vždy dodržuje a příliš nedodržuje. V rakouské firmě 50 % pracovníků uvádí, že se spíše dodržuje, po 25 % jsou pak možnosti vždy dodržuje a příliš nedodržuje.

Diskuse:

Na tuto otázku odpovídali pouze ti zaměstnanci, kteří etický kodex ve firmě mají nebo si myslí, že ho mají.

Ze zaměstnanců u českých firem 4/5 uvádí, že se etický kodex u nich ve firmě určitě vždy nebo spíše dodržuje. U zaměstnanců zaměstnaných u rakouské firmy se etický kodex určitě nebo spíše dodržuje ze 75 %. Je zajímavé, že v rakouské firmě se etický kodex z 25 % procent spíše nedodržuje, ale ve firmách českých jen z 19 %. Tento výsledek je docela překvapivý, protože zatím, u ostatních otázek, vycházelo, že firma rakouská zákony a pravidla dodržuje o něco více, než firmy české.

Ani v jedné ze skupin není uvedeno, že se vůbec nedodržuje. Z toho plyne, že pokud je etický kodex ve firmě stanoven, je – někde méně, někde více, ale je dodržován.

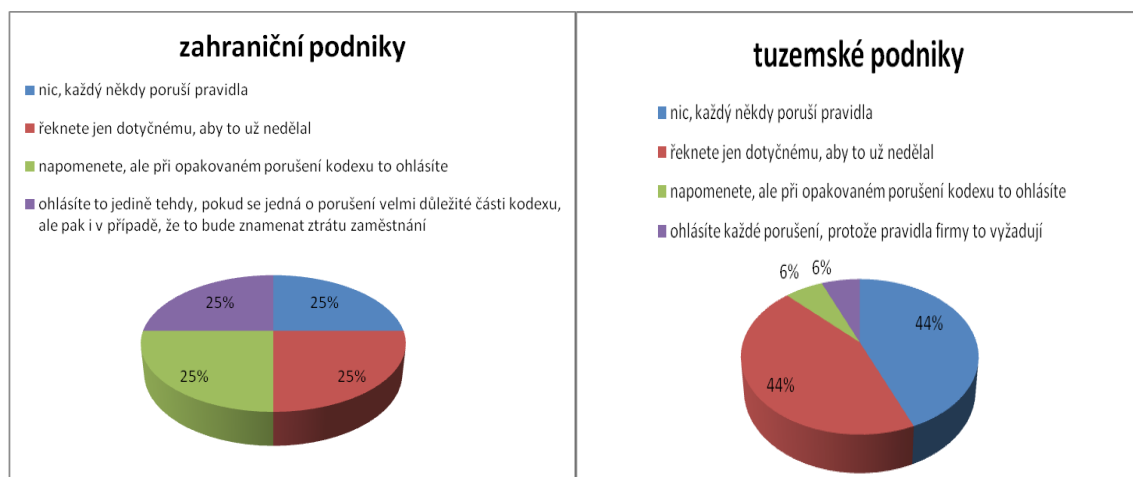
17. Poruší-li zaměstnanec ustanovení firemního etického kodexu, co uděláte, když Vám kodex ukládá každé takové porušení hlásit?

Tabulka 17: Porušení etického kodexu

	tuzemské podniky				zahraniční podniky	
	počet respondentů			celkem v %	počet respondentů	celkem v %
	A	B	C		D	
nic, každý někdy poruší pravidla	2	5	0	44	1	25
řeknete jen dotyčnému, aby to už nedělal	2	3	2	44	1	25
napomenete, ale při opakovaném porušení kodexu to ohlásíte	1	0	0	6	1	25
ohlásíte to jedině tehdy, pokud se jedná o porušení velmi důležité části kodexu, ale pak i v případě, že to bude znamenat ztrátu zaměstnání	0	0	0	0	1	25
ohlásíte každé porušení, protože pravidla firmy to vyžadují	0	0	1	6	0	0
jiné	0	0	0	0	0	0
celkem	5	8	3	100	4	100

Zdroj: vlastní šetření

Graf 33 a 34: Porušení etického kodexu (%)



Výsledky:

Tuzemští pracovníci ve 44 % volí dvě odpovědi, a to – že neudělají nic, každý někdy poruší pravidla a že řeknou jen dotyčnému, aby to už nedělal. Po 6 % jsou voleny možnosti - napomenete, ale při opakovaném porušení kodexu to ohlásíte a ohlásíte každé porušení, protože pravidla firmy to vyžadují. Nejsou voleny varianty - ohlásíte to jedině tehdy, pokud se jedná o porušení velmi důležité části kodexu, ale pak i v případě, že to bude znamenat ztrátu zaměstnání a jiné.

V rakouských firmách jsou 25 % zastoupeny odpovědi:

- nic, každý někdy poruší pravidla;
- řeknete jen dotyčnému, aby to už nedělal;
- napomenete, ale při opakovaném porušení kodexu to ohlásíte;
- ohlásíte to jedině tehdy, pokud se jedná o porušení velmi důležité části kodexu, ale pak i v případě, že to bude znamenat ztrátu zaměstnání

Diskuse:

U českých firem převládají (88 %) možnosti solidarity se spolupracovníky, kdy buďto neudělají nic nebo řeknou dotyčnému, aby to již nedělal. U rakouské firmy se takto zachová 50 % pracovníků. Ostatní nahlásí při opakovaném porušení (25 %) nebo jestliže se jedná o porušení důležité části kodexu (25 %).

Možnost nejtvrďší - ohlásíte každé porušení, protože pravidla firmy to vyžadují - zvolilo 6 % pracovníků českých firem, z rakouské tak neučinil žádný pracovník. Přesto se můžeme se přiklonit k názoru, že větší solidárnost a soudržnost je v českých firmách.

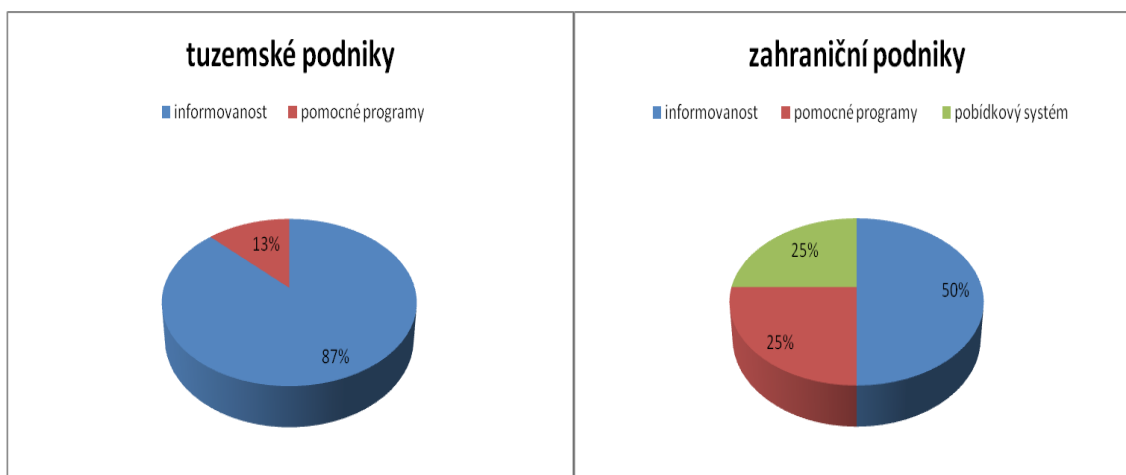
18. Který z následujících předpokladů je podle Vás nejdůležitější při sestavování firemního etického kodexu?

Tabulka 18: Nejdůležitější předpoklady při sestavování etického kodexu

	tuzemské podniky				zahraniční podniky	
	počet respondentů			celkem v %	počet respondentů	celkem v
	A	B	C		D	%
informovanost	5	8	2	87	2	50
pomocné programy	0	0	1	13	1	25
využití kodexů	0	0	0	0	0	0
pobídkový systém	0	0	0	0	1	25
jiné	0	0	0	0	0	0
celkem	5	8	3	100	4	100

Zdroj: vlastní šetření

Graf 35 a 36: Nejdůležitější předpoklady při sestavování etického kodexu (%)



Výsledky:

Za nejdůležitější předpoklady při sestavování firemního kodexu čeští zaměstnanci uvádí 87 % informovanost a 13 % pomocné programy.

V rakouské firmě je pro informovanost 50 % dotazovaných, po 25 % pomocné programy a pobídkový systém.

Diskuse:

U českých firem i rakouské firmy je většina respondentů především pro informovanost, pak pro pomocné programy. V rakouské firmě jsou navíc pro pobídkový systém. Můžeme říci, že všichni zaměstnanci, jak u rakouské firmy, tak u českých firem, si myslí, že při sestavování etického kodexu je nejdůležitější mít dostatek informací.

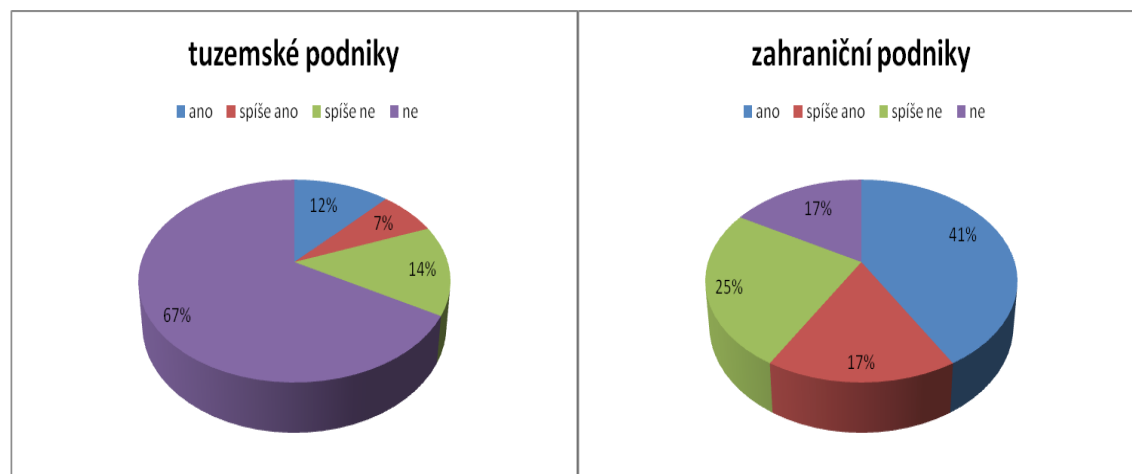
19. Vyvíjí na Vás zaměstnavatel tlak na porušování závazných zákonných pravidel?

Tabulka 19: Tlak firmy na zaměstnance na porušení závazných zákonných pravidel

	tuzemské podniky				zahraniční podniky	
	počet respondentů			celkem v %	počet respondentů	celkem v %
	A	B	C		D	
ano	2	1	2	12	5	41
spíše ano	1	1	1	7	2	17
spíše ne	3	3	0	14	3	25
ne	7	9	12	67	2	17
celkem	13	14	15	100	12	100

Zdroj: vlastní šetření

Graf 37 a 38: Tlak na porušení závazných zákonných pravidel (%)



Výsledky:

Pracovníci českých firem v 67 % uvádějí, že na ně zaměstnavatel nevyvíjí tlak na porušování závazných zákonných pravidel; 14 % že spíše ne; 12 % že ano, 7 % že spíše ano.

V rakouské firmě ve 41 % volí odpověď, že ano. V 25 % že spíše ne, po 17 % jsou zastoupeny odpovědi spíše ano a ne.

Diskuse:

U českých firem z 81 % zaměstnavatel nevyvíjí nebo spíše nevyvíjí tlak k porušování zákonných pravidel, ale u rakouských firem z 58 % vyvíjí nebo spíše vyvíjí zaměstnavatel na své zaměstnance tlak na porušování závazných zákonných pravidel.

Můžeme zde vidět razantnější, tvrdší a bezohlednější postup rakouské firmy.

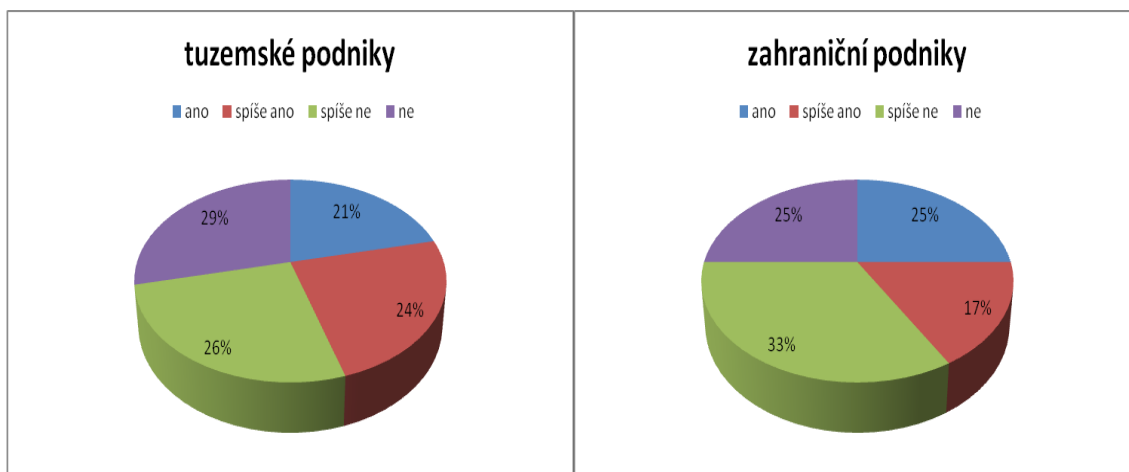
20. V případě odmítnutí porušení zákonných pravidel Váš zaměstnavatel postihuje?

Tabulka 20: Postih v případě odmítnutí porušení zákonných pravidel

	tuzemské podniky				zahraniční podniky	
	počet respondentů			celkem v %	počet respondentů	celkem v %
	A	B	C		D	
ano	5	2	2	21	3	25
spíše ano	3	3	4	24	2	17
spíše ne	2	5	4	26	4	33
ne	3	4	5	29	3	25
celkem	13	14	15	100	12	100

Zdroj: vlastní šetření

Graf 40 a 41: Postih v případě odmítnutí porušení zákonných pravidel (%)



Výsledky:

V českých firmách uvádí 29 % zaměstnanců, že je v případě odmítnutí zákonných pravidel nepostihuje, 26 % - že spíše ne, 24 % - že spíše ano, 21 % - že ano.

U rakouské firmy uvádí 33 %, že spíše ne, po 25 % že ano i ne, 17 % - že spíše ano.

Diskuse:

Ve srovnání je stav poměrně vyrovnaný. U rakouské firmy je stav postihu pracovníka, když odmítne porušit zákonná pravidla, mírně lepší - a to přes to, že z vyhodnocení minulé otázky ukázalo, že v rakouské firmě více požadují porušování zákonných pravidel.

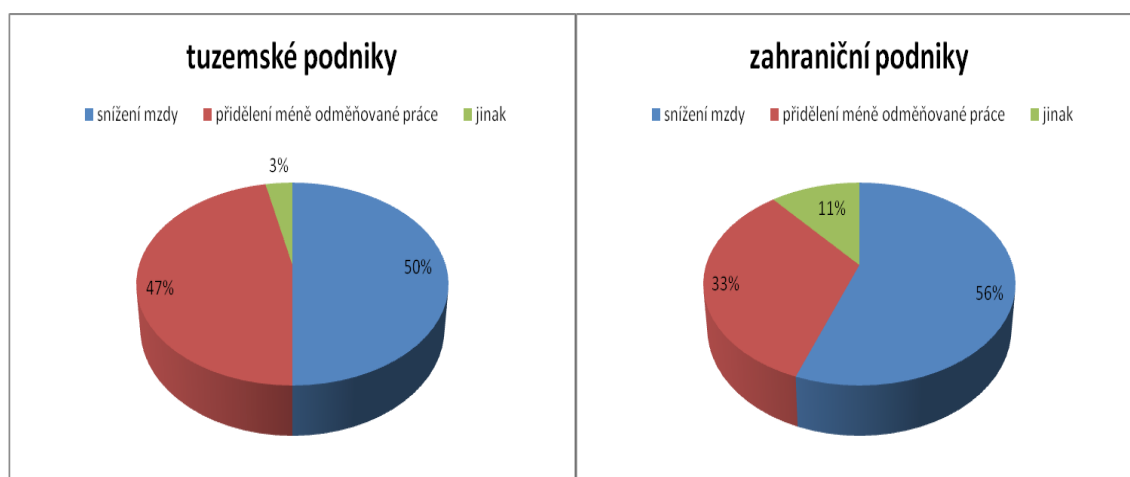
21. V případě postihu "Ano", jak?

Tabulka 21: Způsob postihu v případě odmítnutí porušení zákonných pravidel

	tuzemské podniky				zahraniční podniky	
	počet respondentů			celkem v %	počet respondentů	celkem v %
	A	B	C		D	
snížení mzdy	5	5	5	50	5	56
přidělení méně odměňované práce	5	4	5	47	3	33
jinak	0	1	0	3	1	11
celkem	10	10	10	100	9	100

Zdroj: vlastní šetření

Graf 42 a 43: Způsob postihu v případě odmítnutí porušení zákonných pravidel (%)



Výsledky:

Postihy v případě odmítnutí porušení zákonných pravidel u českých firem jsou v 50 % snížení mzdy, 47 % přidělení méně odměňované práce a u 3 % jinak.

Postihy v případě odmítnutí porušení zákonných pravidel u rakouské firmy jsou 56 % snížení mzdy, 33 % přidělení méně odměňované práce a v 11 % jinak.

Diskuse:

U obou skupin jsou uplatňovány všechny 3 možnosti. U rakouských pracovníků více snížením mzdy, pak přidělením méně odměňované práce. Je také více používáno jiných způsobů postihů. V jedné tuzemské firmě se objevila odpověď, že v případě odmítnutí porušení zákonných pravidel dá zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z pracovního poměru. U zahraniční firmy se objevila odpověď, že v případě odmítnutí porušení zákonných pravidel zaměstnavatel přidělí zaměstnanci práci o víkendu. Kupodivu se u této otázky role firem vyměnily. České firmy jsou někdy, v konkrétních případech, v potrestání přísnější než rakouská firma.

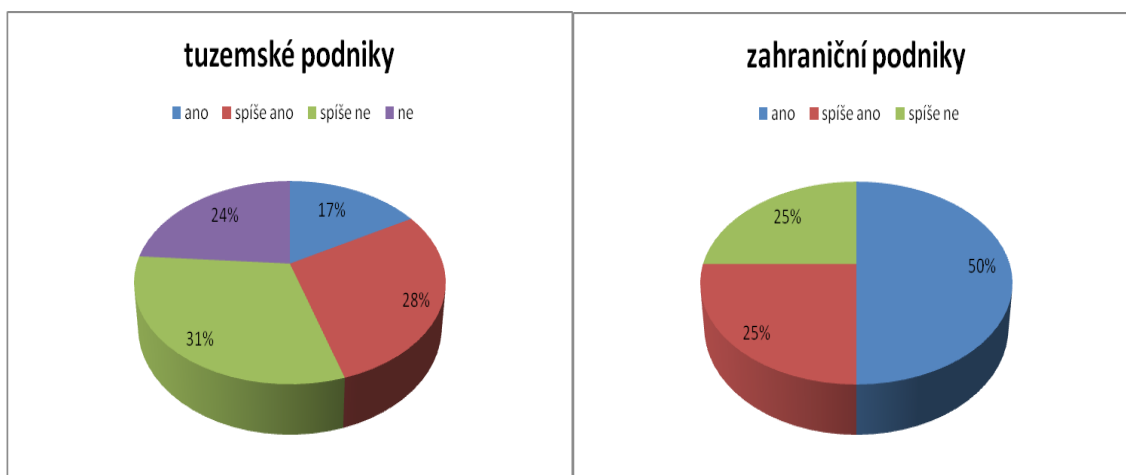
22. Vyžaduje po Vás zaměstnavatel z důvodů loajality nadstandardní činnost?

Tabulka 22: Nadstandardní činnost z důvodu loajality

	tuzemské podniky				zahraniční podniky	
	počet respondentů			celkem v %	počet respondentů	celkem v %
	A	B	C		D	
ano	1	2	4	17	6	50
spíše ano	6	4	2	28	3	25
spíše ne	3	6	4	31	3	25
ne	3	2	5	24	0	0
celkem	13	14	15	100	12	100

Zdroj: vlastní šetření

Graf 44 a 45: Nadstandardní činnost z důvodu loajality (%)



Výsledky:

U tuzemských pracovníků vyžadují nadstandardní činnost z důvodu loajality v 17 %, spíše ano v 29 %, spíše ne v 30 % a nevyžaduje ve 24 %.

V rakouské firmě v 50 % volí odpověď, že ano. V 25 % že spíše ano a spíše ne.

Diskuse:

U českých firem se odpovědi respondentů značně lišily. Z 55 % zaměstnanci českých firem však odpověděli, že po nich jejich zaměstnavatelé nadstandardní činnost nepožadují nebo spíše nepožadují. U rakouské firmy je více vyžadována nadstandardní činnost než u firem českých. V jejich odpovědích se vůbec neobjevilo, že zaměstnavatel od nich nadstandardní činnost nevyžaduje. Naopak v 75 % odpovědích se objevilo, že po nich zaměstnavatel nadstandardní činnost požaduje nebo spíše požaduje.

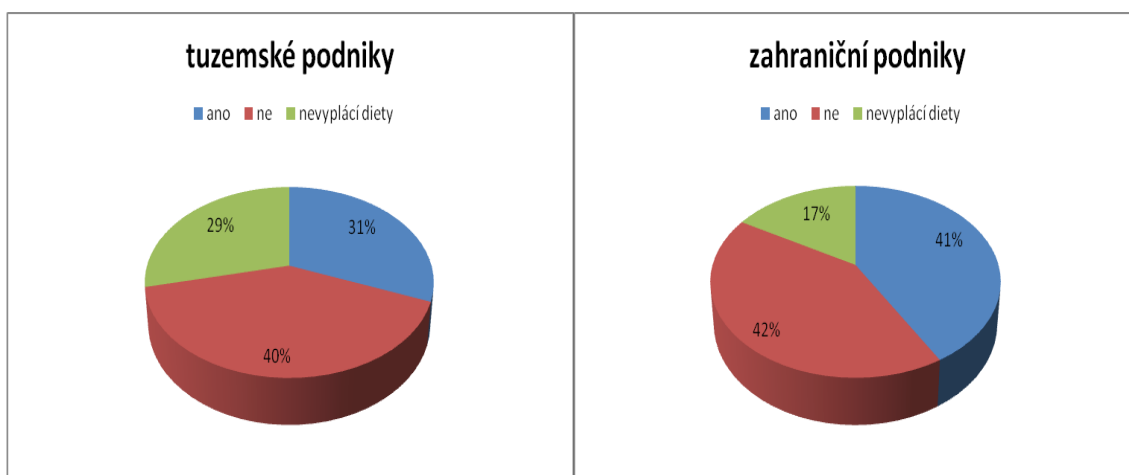
23. Využívá Váš zaměstnavatel možné snižování náhrad (75 % diet)?

Tabulka 23: Snižování náhrad

	tuzemské podniky				zahraniční podniky	
	počet respondentů			celkem v %	počet respondentů	celkem v %
	A	B	C		D	
ano	3	5	5	31	5	41
ne	3	6	8	40	5	42
nevypíací diety	7	3	2	29	2	17
celkem	13	14	15	100	12	100

Zdroj: vlastní šetření

Graf 46 a 47: Snižování náhrad (%)



Výsledky:

Respondenti českých firem v 31 % uvádějí, že zaměstnavatel využívá snižování náhrad, 40 % uvádí, že ne. U 29 % zaměstnavatel diety nevyplácí.

V rakouské firmě zaměstnavatel využívá snižování náhrad u 41 % zaměstnanců, nevyužívá u 42 %, diety nejsou vypláceny 17 % zaměstnanců.

Diskuse:

Zaměstnavatel je povinen svému zaměstnanci, který je vyslán na pracovní cestu, zvýšené stravovací výdaje – vyplatit mu tzv. diety.

U českých firem jsou náhrady snižovány o něco méně (31 % proti 41 % pracovníků rakouské firmy), náhrady nesnižuje zaměstnavatel v tuzemských firmách 40 % a v rakouské 42 % pracovníků. V rakouské firmě je méně pracovníků dopravních firem, kterým nejsou diety vypláceny – v českých firmách se jedná o 29 % a o 17 % pracovníků v zahraniční firmě.

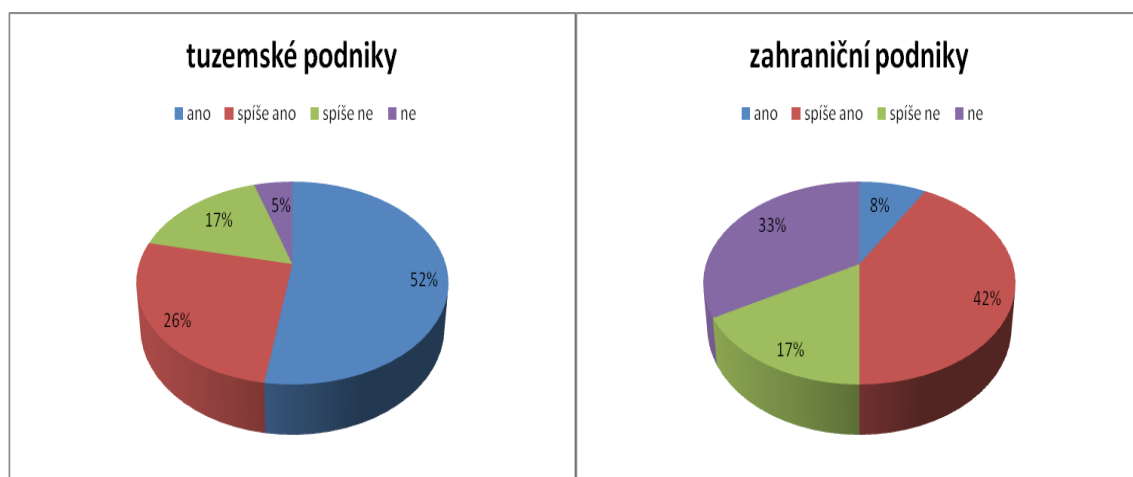
24. Věříte, že vám zaměstnavatel informuje o skutečnostech důležitých k vaší pracovní činnosti pravdivě?

Tabulka 24: Pravdivost informací o pracovní činnosti

	tuzemské podniky				zahraniční podniky	
	počet respondentů			celkem v %	počet respondentů	celkem v %
	A	B	C		D	
ano	7	6	9	52	1	8
spíše ano	2	5	4	26	5	42
spíše ne	2	3	2	17	2	17
ne	2	0	0	5	4	33
celkem	13	14	15	100	12	100

Zdroj: vlastní šetření

Graf 48 a 49: Pravdivost informací o pracovní činnosti (%)



Výsledky:

V tuzemských firmách převládá názor, že je zaměstnavatel informuje pravdivě – 52 %; názor, že pravděpodobně ano uvádí 26 % respondentů; spíše ne 17 %; nepravdivost uvádí 5 % respondentů. V rakouské firmě v 8 % volí odpověď, že ano. Že pravděpodobně ano, uvádí 42 % respondentů; spíše ne shodně s českými 17 %; nepravdivost uvádí 33 % respondentů.

Diskuse:

Přes 3/4 tuzemských zaměstnanců věří, že je zaměstnavatel informuje o skutečnostech důležitých k jejich pracovní činnosti pravdivě. „Pouze“ 22 % tuzemských zaměstnanců má opačný názor. Polovina zaměstnanců rakouské firmy si myslí, že je zaměstnavatel informuje o skutečnostech důležitých k jejich pracovní činnosti pravdivě a druhá polovina má opačný názor.

Dá se tedy říci, že zaměstnanci zaměstnaní u českých firem důvěřují svým zaměstnavatelům a jsou přesvědčeni o pravdivosti informací mnohem více než zaměstnanci u firmy rakouské.

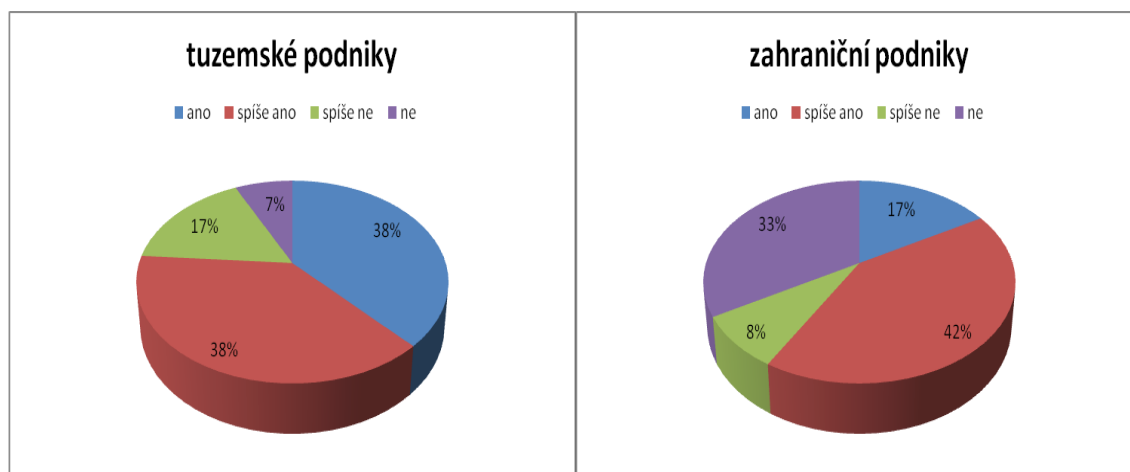
25. Respektuje Váš zaměstnavatel Vaše osobní problémy, státní svátky a dny pracovního klidu?

Tabulka 25: Respektování osobních problémů, státních svátků a dnů pracovního klidu

	tuzemské podniky				zahraniční podniky	
	počet respondentů			celkem v %	počet respondentů	celkem v %
	A	B	C		D	
ano	3	7	6	38	2	17
spíše ano	6	3	7	38	5	42
spíše ne	3	4	0	17	1	8
ne	1	0	2	7	4	33
celkem	13	14	15	100	12	100

Zdroj: vlastní šetření

Graf 50 a 51: Respektování osobních problémů, státních svátku a dnů pracovního klidu (%)



Výsledky:

V českých dopravních firmách respektují zaměstnavatelé osobní problémy a svátky ve 38 %, spíše ano také ve 38 %, spíše ne v 17 %, nerespektují v 7 %. V rakouské firmě respektují zaměstnavatelé osobní problémy a svátky v 17 %, spíše ano také ve 42 %, spíše ne v 8 %, nerespektují v 33 %.

Diskuse:

Zaměstnanci, kteří pracují v tuzemských firmách, z 3/4 uvedli, že jejich zaměstnavatel respektuje jejich osobní problémy, státní svátky a dny pracovního klidu. Více než polovina zaměstnanců rakouské firmy také uvedlo, že jejich zaměstnavatel respektuje jejich osobní problémy, státní svátky a dny pracovního klidu. Není to však v takovém počtu, jako u zaměstnanců ve firmách tuzemských. Z 1/3 zaměstnanci rakouské firmy odpověděli, že jejich zaměstnavatel nerespektuje jejich osobní problémy, státní svátky a dny pracovního klidu. Můžeme tedy říci, že v této části výzkumu jsou na tom zaměstnanci rakouské firmy hůře.

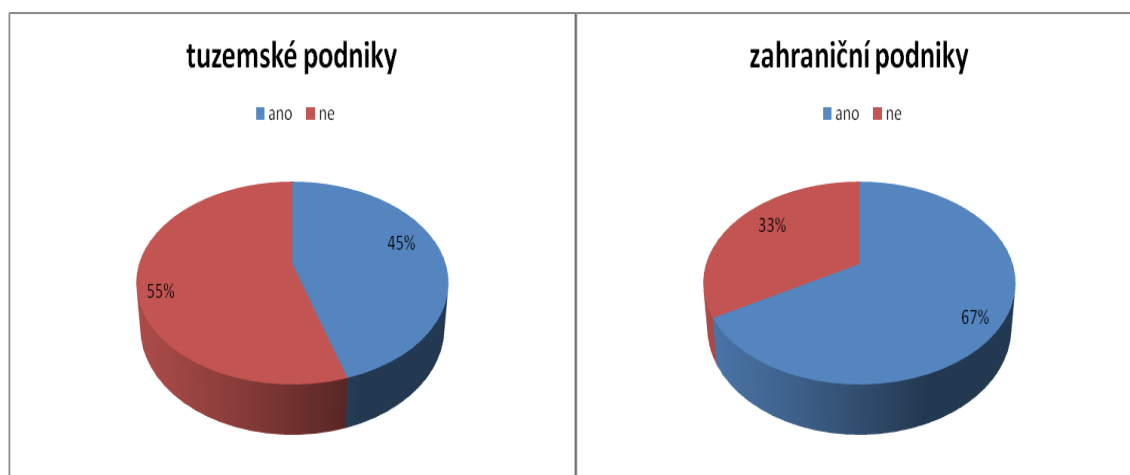
26. Poskytuje Vám zaměstnavatel nějaké bonusy (dodatková dovolená, služební vozidlo, telefon, rekreace, vánoční nebo jiné dary)?

Tabulka 26: Poskytování bonusů

	tuzemské podniky				zahraniční podniky	
	počet respondentů			celkem v %	počet respondentů	celkem v %
	A	B	C		D	
ano	4	5	10	45	8	67
ne	9	9	5	55	4	33
celkem	13	14	15	100	12	100

Zdroj: vlastní šetření

Graf 52 a 53: Poskytování bonusů (%)



Výsledky:

Zaměstnavatelé českých firem poskytují svým pracovníkům bonusy v 45 %, ve zbývajících 55 % neposkytují.

Rakouské dopravní firmy svým pracovníkům bonusy poskytují v 67 %, neposkytují v 33 %.

Diskuse:

V otázce, zda zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům nějaké bonusy (dodatková dovolená, služební vozidlo, telefon, rekreace, vánoční nebo jiné dary) je lepší situace u rakouské firmy. Odpověď ano uvedlo 67 % pracovníků rakouské firmy oproti 45 % pracovníků firem českých.

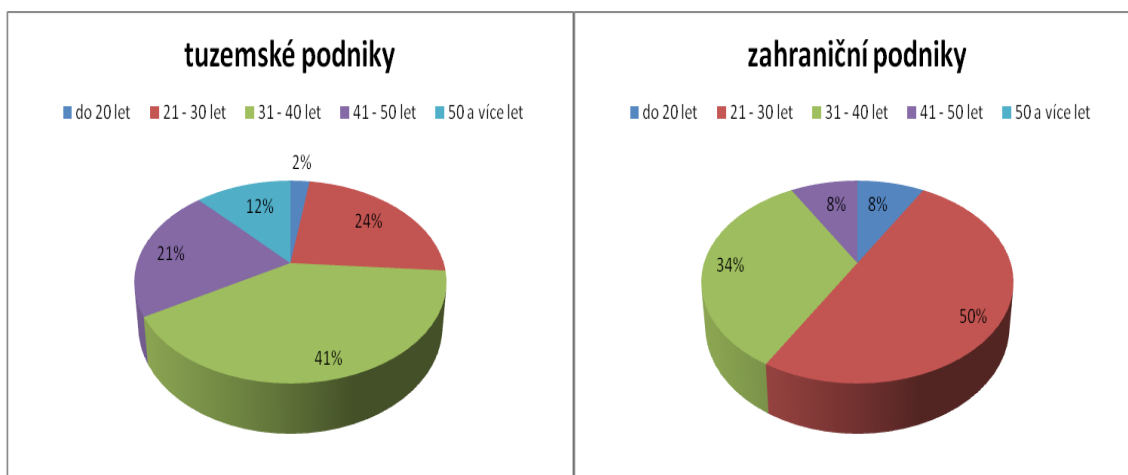
27. Váš věk:

Tabulka 27: Věková struktura zaměstnanců zkoumaných dopravních podniků

	tuzemské podniky				zahraniční podniky	
	počet respondentů			celkem v %	počet respondentů	celkem v %
	A	B	C		D	
do 20 let	0	1	0	2	0	0
21 - 30 let	5	4	1	24	1	8
31 - 40 let	1	5	11	41	6	50
41 - 50 let	4	3	2	21	4	34
50 a více let	3	1	1	12	1	8
celkem	13	14	15	100	12	100

Zdroj: vlastní šetření

Graf 56 a 57: Věková struktura zaměstnanců zkoumaných dopravních podniků (%)



Výsledky:

V českých firmách bylo mezi respondenty 2 % lidí do 20 let, 24 % lidí ve věku 21 - 30 let, 41 % ve věku 31 - 40 let, 21 % ve věku 41 - 50 let, 12 % ve věku 50 a více let.

V rakouské firmě bylo mezi respondenty 0 % lidí do 20 let, 8 % lidí ve věku 21 - 30 let, 50 % ve věku 31 - 40 let, 34 % ve věku 41 - 50 let, 8 % ve věku 50 a více let.

Diskuse:

U českých firem můžeme říci, že jsou zde zaměstnání lidé všech věkových kategorií. Nejvíce pak skupina mezi 31 a 40 lety. Ve firmě rakouské to jsou z 84 % zaměstnanci mezi 31 – 40 a 41 – 50 lety. Ve firmě rakouské jsou tedy v průměru starší pracovníci než v českých firmách. Můžeme říci, že ve firmě rakouské jsou zkušenější zaměstnanci a menší fluktuace. Zaměstnanci rakouské firmy vydrží ve firmě déle, než zaměstnanci firem českých, proto mohou být v rakouské firmě zastoupeny vyšší věkové kategorie.

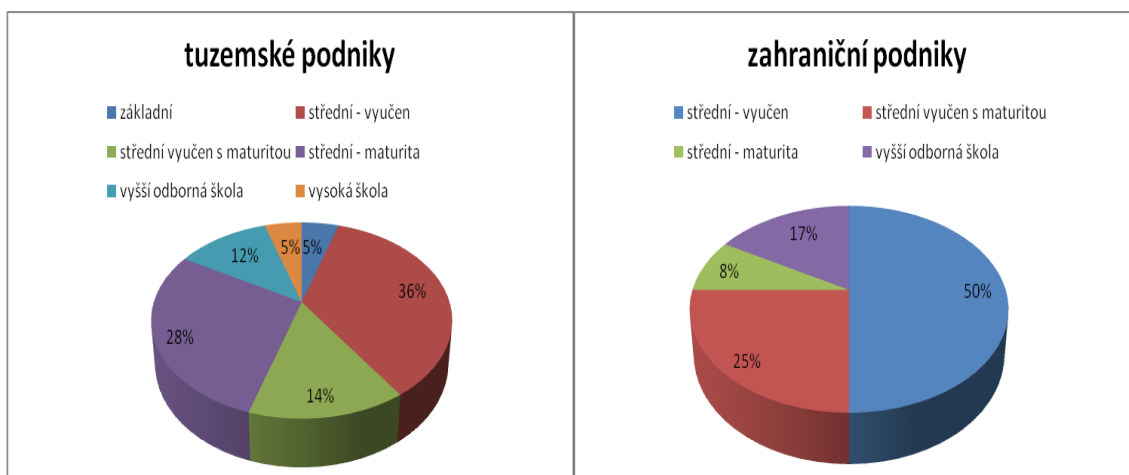
28. Vaše nejvyšší dosažené vzdělání:

Tabulka 28: Vzdělání zaměstnanců

	tuzemské podniky				zahraniční podniky	
	počet respondentů			celkem v %	počet respondentů	celkem v %
	A	B	C		D	
základní	0	2	0	5	0	0
střední - vyučen	7	7	1	36	6	50
střední vyučen s maturitou	0	3	3	14	3	25
střední - maturita	4	2	6	28	1	8
vyšší odborná škola	1	0	4	12	2	17
vysoká škola	1	0	1	5	0	0
celkem	13	14	15	100	12	100

Zdroj: vlastní šetření

Graf 58 a 59: Vzdělání zaměstnanců (%)



Výsledky:

V českých firmách je mezi respondenty 5 % lidí se základním vzděláním a 5 % s vysokoškolským. Vyučeno je 35 % lidí a 14 % je vyučeno s maturitou. Střední školu s maturitou má 29 % respondentů a 12 % z nich má vyšší odbornou školu.

V rakouských firmách je mezi respondenty není nikdo pouze se základním vzděláním, ale ani s vysokoškolským.

Vyučeno je 50 % lidí a 25 % je vyučeno s maturitou. Střední školu s maturitou má 8 % respondentů a 17 % z nich má vyšší odbornou školu.

Diskuse:

V českých firmách jsou zastoupeny všechny formy vzdělání (od pouze základního až po vysokoškolské). Ve firmách českých převažují zaměstnanci (42 %), kteří mají maturitu. V rakouské firmě mají z 1/2 zaměstnanci vzdělání střední s výučním listem. Pak 1/3 rakouských zaměstnanců vzdělání s maturitou. V rakouské firmě nemají zastoupení pracovníků s pouhým základním a s vysokoškolským vzděláním.

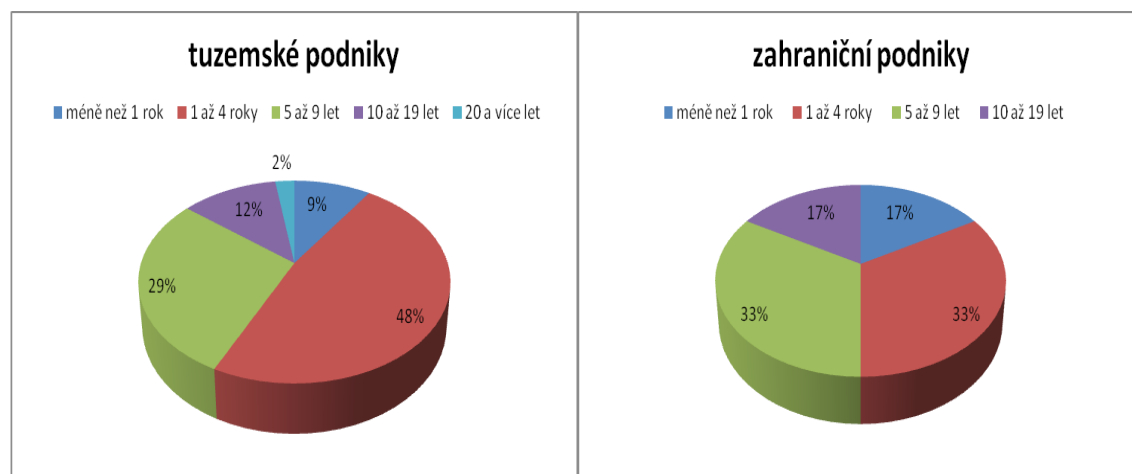
29. Jak dlouho jste ve firmě zaměstnán/a?

Tabulka 29: Délka zaměstnání

	tuzemské podniky				zahraniční podniky	
	počet respondentů			celkem v %	počet respondentů	celkem v %
	A	B	C		D	
méně než 1 rok	0	2	3	9	2	17
1 až 4 roky	7	5	7	48	4	33
5 až 9 let	3	6	3	29	4	33
10 až 19 let	3	1	1	12	2	17
20 a více let	0	0	1	2	0	0
celkem	13	14	15	100	12	100

Zdroj: vlastní šetření

Graf 60 a 61: Délka zaměstnání (%)



Výsledky:

U českých respondentů ve firmách zaměstnáno 10 % lidí méně než rok, 47 % lidí 1 až 4 roky, 29 % pracovníků 5 až 9 let. Po 7 % 10 až 19 let a 20 a více let.

V rakouské firmě je zaměstnáno 17 % lidí méně než rok, 33 % lidí 1 až 4 roky, 33 % pracovníků 5 až 9 let, dále 17 % 10 až 19 let. V kategorii 20 a více let není nikdo.

Diskuse:

V českých firmách i v rakouské firmě je nejvíce pracovníků zaměstnáno 1 – 4 roky (48 % a 33 %) a 5 – 9 let (29 % a 33 %). Ani v jedné firmě nejsou zaměstnanci zaměstnáni dlouho. V českých firmách je pouze 14 % zaměstnanců déle než 10 let. V rakouské firmě je 17 % zaměstnanců zaměstnáno déle než 10 let. Dá se tedy říci, že v rakouské firmě je fluktuace zaměstnanců o něco nižší než u firem tuzemských. Stále je však fluktuace v obou firmách dosti vysoká. To může být způsobeno tím, že zaměstnanci nejsou se svou prací spokojeni a proto po čase ze zaměstnání odchází a hledají si práci jinou. Také to bývá způsobeno tím, že zaměstnavatelé nejsou se svými zaměstnanci spokojeni a stále hledají nové zaměstnance, kteří by byli pracovití a spolehliví.

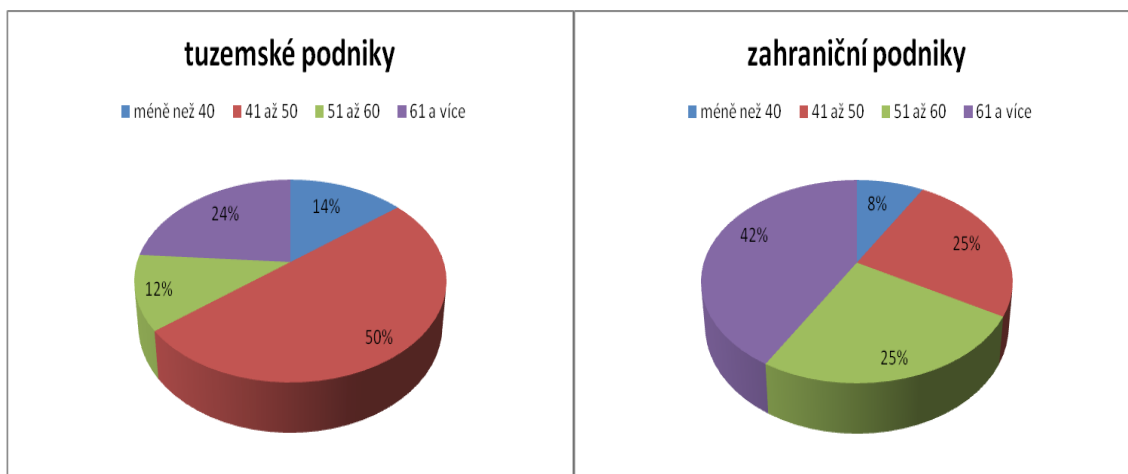
30. Kolik hodin týdně obvykle strávíte na pracovišti?

Tabulka 30: Počet hodin týdně strávených na pracovišti

	tuzemské podniky				zahraniční podniky	
	počet respondentů			celkem v %	počet respondentů	celkem v %
	A	B	C		D	
méně než 40	4	1	1	14	1	8
41 až 50	5	5	11	50	3	25
51 až 60	1	4	0	12	3	25
61 a více	3	4	3	24	5	42
celkem	13	14	15	100	12	100

Zdroj: vlastní šetření

Graf 62 a 63: Počet hodin týdně strávených na pracovišti (%)



Výsledky:

Na pracovišti tuzemských firem je méně než 40 hodin týdně 14 % dotazovaných pracovníků, 41 až 50 hodin 50 %, 51 až 60 hodin 12 %, 61 a více 24 % zaměstnanců.

V rakouské firmě je méně než 40 hodin týdně 8 % dotazovaných pracovníků, 41 až 50 hodin 25 %, 51 až 60 hodin 25 %, 61 a více 42 % zaměstnanců.

Diskuse:

Ve firmách českých tráví nejvíce zaměstnanců (50 %) v práci 41 – 50 hodin. V rakouské firmě tráví zaměstnanci více času než zaměstnanci ve firmách českých. Více než 2/5 rakouských zaměstnanců stráví na pracovišti 61 a více hodin.

Dle informací z rozhovoru s českým zaměstnancem rakouské firmy musí např. řidič vyjet již v neděli, ale jako pracovní doba se mu započítává až pondělí; nebo odveze svěřené zboží, ale po návratu musí odvézt ještě něco jiného (naproti tomu rakouští zaměstnanci mohou již domů).

5 Závěr

Cílem této bakalářské práce byla specifikace současných pohledů na stav etiky a morálky ve vybraných firmách z České republiky a zahraničí. Dále přispět k názoru, že podnikatelské prostředí neovlivňuje jenom výsledek působení podnikatelských organizací nebo politických institucí, ale že je také výsledkem zapojení každého z nás. Nejde však o jakékoli zapojení. Toto zapojení musí vycházet z etiky, odbornosti a vůdcovství. V souhrnu z důsledného uplatňování etiky v managementu na všech organizačních hladinách podnikatelských, veřejných a správních organizací.

V tuzemských dopravních podnicích i zahraničním dopravním podniku pracuje nejvíce zaměstnanců mezi 31 – 40 lety. U všech zaměstnanců, jak pracujících v tuzemských, tak i v zahraničních firmách, mají nejčastěji vzdělání – střední vyučen.

Polovina pracovníků pracujících u tuzemských firem stráví týdně na pracovišti 41 až 50 hodin. Téměř polovina zaměstnanců rakouské firmy stráví v práci 61 a více hodin. V rakouské firmě stráví pracovníci týdně více času v práci, než zaměstnanci českých firem.

Do práce se těší vždy nebo často 63 % tuzemských zaměstnanců. Naproti tomu zaměstnanci u zahraniční firmy berou práci z 83 % jako povinnost. Tento vztah k práci si můžeme vysvětlit tím, že v rakouské firmě je vedení k zaměstnancům přísnější. Zaměstnanci k práci nemají kladný, ale ani záporný vztah, proto berou práci jen jako povinnost. Na otázku, zda jsou se svým zaměstnáním spokojeni, odpověděli zaměstnanci u tuzemské firmy, že jsou z 91 % spokojeni nebo spíše spokojeni. Zaměstnanci zaměstnaní u rakouské firmy, jsou z 84 % spokojeni nebo spíše spokojeni. Naproti tomu, že jsou zaměstnanci jak českých firem, tak rakouské firmy se svou prací převážně spokojeni, existuje u nich poměrně vysoká fluktuace. Déle než 4 roky není ve firmě zaměstnáno 57 % zaměstnanců českých firem. U zahraničních zaměstnavatelů nepracuje déle než 4 roky 50 % zaměstnanců.

Jak zaměstnanci české, tak rakouské firmy, se shodli, že jsou jejich služby spíše kvalitní.

Zaměstnanci českých firem si z 38 % myslí, že jsou zákazníci s jejich službami spokojeni. Více zaměstnanců českých firem si však myslí (62 %), že jsou jejich

zákazníci s jejich službami spíše nespokojeni. U rakouské firmy si polovina zaměstnanců myslí, že jsou zákazníci spokojeni a druhá polovina, že jsou zákazníci spíše nespokojeni.

Na otázku, zda si zaměstnanci myslí, že by je firma v situaci, když by se dostali do problému, podržela, si více než polovina zaměstnanců, jak v tuzemské firmě, tak v zahraniční, myslí, že ano.

Co se týče znalosti podnikatelské etiky, nejsou na tom zaměstnanci českých firem moc dobře. Přes 1/2 zaměstnanců odpovědělo, že neví, jaká je její definice. To zaměstnanci v zahraniční firmě jsou na tom o něco lépe. Dále 42 % zaměstnanců českých firem odpovědělo, že se jedná o pravidlo.

U otázky, kde by zaměstnanci hledali radu v případě etického dilematu, se odpovědi respondentů značně lišily. Je velice individuální, kde budou hledat radu. Nejvíce se však objevovali odpovědi, že radu by hledali u svého právníka. Zaměstnanci u tuzemských firem si myslí, že mezi nejrozšířenější problémy v podnikatelské praxi patří nedodržování zákonů a špatná platební morálka podniků. Naproti tomu zaměstnanci zaměstnaní v zahraničním podniku považují za nejrozšířenější etické problémy klamání zákazníků, bezohlednost a přílišná agresivita a nedodržování zákonů. Nejrozšířenějšími etickými problémy v tuzemských firmách je porušování pravidel, nezodpovědnost a střet zájmů. U zahraniční firmy je to pak porušování pravidel a nepravdivost informací. K nejobávanějším problémům podniku patří v těch tuzemských neúplnost informací a nedbalost. U zahraniční firmy to pak je bezohlednost, klamání zákazníků.

Mezi očekávané povinnosti firmy řadí tuzemští zaměstnanci hlavně respektování práv zaměstnanců a dodržení zákonů. U zahraničního podniku je to pak dodržení slibů a pracovních smluv a dodržení zákonů. Zaměstnanci tuzemských podniků požadují po firmě, aby respektovala jejich zájmy a nezpůsobila jim přímou újmu, dodržovala sliby a pracovní smlouvy a komunikovala s nimi čestně a otevřeně. Pro zaměstnance v zahraniční firmě je nejdůležitější, aby s nimi firma férově zacházela a komunikovala čestně a otevřeně.

Co se týče morálních stimulů, tak ty považuje polovina zaměstnanců tuzemských firem za dostatečně uplatňované, druhá polovina velmi málo uplatňované. Dokonce 33 % zaměstnanců odpovědělo, že morální stimuly nejsou používány. U zahraničního

podniku zaměstnanci odpovídali, že jsou morální stimuly buď velmi málo uplatňované (42 %), nebo vůbec nejsou používány (42 %).

Kdyby zaměstnanci, jak v rakouské firmě, tak ve firmách českých, zjistili, že určité praktiky jejich podniku jsou škodlivé pro zaměstnance nebo pro veřejnost, tak by o tomto problému diskutovali s nadřízeným, vyhýbali by se souhlasu s takovými praktikami. Skoro 20 % zaměstnanců, jak firem českých, tak firmy zahraniční, by však nedělalo nic.

Odpovědi na to, zda ve firmě existuje písemný etický kodex, se u zaměstnanců jak tuzemské, tak zahraniční firmy dosti liší. Nadpoloviční většina zaměstnanců (v českých firmách 62 % a v rakouské 67 %) odpověděla, že u nich ve firmě písemný etický kodex nemají. Zbývající část zaměstnanců odpověděla, že u nich v podniku písemný etický kodex existuje. Tato neshoda v odpovědích zaměstnanců ze stejné firmy je nejspíše způsobena špatnou informovaností zaměstnanců v podniku. Zaměstnanci, kteří odpověděli, že mají písemný etický kodex, dále odpovídali, že se kodex ve firmách spíše dodržuje. Pokud některý ze spolupracovníků ve firmě poruší etický kodex, tak u tuzemských podniků 88 % zaměstnanců neudělá nic nebo dotyčnému řekne, aby to již nedělal. U zahraniční firmy se mimo odpovědi, které uvedli tuzemští zaměstnanci, objevily odpovědi, že by spolupracovníka nahlásili svému nadřízenému, pokud by opakovaně kodex porušoval nebo pokud spolupracovník porušuje velmi důležité části kodexu, ale pak i v případě, že by to znamenalo ztrátu místa spolupracovníka. Zde můžeme vidět laxní přístup k porušování pravidel u tuzemských firem. U rakouské firmy by již zaměstnanci při vážnějším porušení pravidel porušení svému nadřízenému nahlásili. Opět se zde ukazuje vyšší přísnost v rakouské firmě.

Při sestavování etického kodexu je pro zaměstnanců tuzemských firem nejdůležitější informovanost z 87 % a z 13 % pomocné programy. U firmy rakouské je to z 50 % informovanost a z 25 % pomocné programy a pobídkový systém. Všichni zaměstnanci, zaměstnání jak u zahraniční, tak u českých firem, chtějí být dobře informováni.

Na otázku, zda na zaměstnance vyvíjí zaměstnavatel tlak na porušování závazných zákonných pravidel, odpověděli tuzemští zaměstnanci z 2/3, že ne. Naproti tomu 41 % zaměstnanců, kteří pracují u rakouské firmy, odpovědělo, že ano, 25 % zaměstnanců pak odpovědělo, že spíše ne. Pokud zaměstnance zaměstnavatel rakouské firmy

postihuje za odmítnutí porušení zákonných pravidel, tak to nejčastěji činí prostřednictvím snížení mzdy.

Zaměstnanci, kteří pracují v tuzemských firmách, si více než ze 2/3 myslí, že je zaměstnavatel informuje o důležitých skutečnostech k jejich pracovní činnosti pravdivě. U zaměstnanců, kteří pracují v zahraniční firmě, si polovina myslí, že je zaměstnavatel informuje pravdivě, a druhá polovina, že nepravdivě.

Dá se říci, že jak u tuzemských firem, tak zahraniční, zaměstnavatelé respektují osobní problémy zaměstnanců, státní svátky a dny pracovního klidu. V tuzemských firmách uvedlo 45 % zaměstnanců, že jim poskytují zaměstnavatelé bonusy, jako jsou dodatková dovolená, služební vozidlo, telefon či rekreace. Dále 55 % zaměstnanců tuzemské firmy uvedlo, že jim zaměstnavatelé bonusy neposkytují. Zaměstnanci rakouské firmy z 67 % uvedli, že jim zaměstnavatel bonusy poskytuje a 33 % že nikoli.

Závěrem lze říci, že co se týče uplatňování etiky a morálky ve firmách, tak je na tom lépe firma rakouská. Z průzkumu vyplývá, že je v této firmě tvrdší pracovní prostředí. Zaměstnanci více dodržují zákony, jsou déle v práci. Mají za to, že jsou jejich služby spíše kvalitní, mají větší přehled o tom, co to znamená podnikatelská etika. Na druhou stranu zaměstnavatelé rakouské firmy vyvíjí na zaměstnance tlak na porušování závazných zákonných pravidel a požadují po svých zaměstnancích z důvodů loajality nadstandardní činnosti. Zaměstnanci pak berou zaměstnání pouze jako povinnost.

V českých firmách se etika a morálka v takové míře neuplatňuje. Mezi zaměstnanci však vládne většinou přátelské prostředí, své spolupracovníky by podrželi, i když by porušili pravidla a zákony firmy.

Podnikatelské prostředí neovlivňuje jen výsledek působení podnikatelských organizací nebo politických institucí, ale je výsledkem zapojení každého z nás - v souhrnu uplatňování etiky v managementu na všech organizačních hladinách. Hlavním nástrojem aplikace etiky do podnikání se zdá být etický kodex.

Výsledky mé práce svědčí o tom, že existence etického kodexu ve firmách není obvyklým jevem. Přitom není potřeba etický kodex sepisovat. K jeho plnění postačí, přihlásit se k němu v rámci dané asociace či sdružení.

Samotný etický kodex neřeší neférové a neetické jednání, ale dává přesné a užitečné vodítko pro každodenní rozhodování.

6 Summary

The aim of this thesis is to contribute to the view that the business environment does not affect the outcome of a business organization or operation of political institutions, but that is a result of involvement of each of us. But it is not any involvement. This involvement must be based on morality, expertise and leadership. In summary, the application of ethics in management at all organizational levels of business, public and administrative organizations.

For my research, I chose four transport companies. Three of them are Czech owners, one Austrian. I created a questionnaire that was given to employees. In the first part of bachelor thesis I summarized the theoretical information about ethics and morality. The methodology is described questionnaire method and form of the interview, which was used for the investigation. In the next chapter evaluates issues. Each answer is evaluated in the chart, followed by a discussion on the issue.

The main instrument for the application of ethics in the business seems to be a code of ethics. Companies having an effective and efficient code can appreciate the benefits.

Detailed Code provides accurate and useful guide to everyday decision.

7 Přehled použité literatury

1. ANZENBACHER, Arno. *Křesťanská sociální etika*. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury, 2004. 356 s. ISBN 80-7325-030-6.
2. ANZENBACHER, Arno. *Úvod do etiky*. 1. vyd. Praha: Zvon, české katolické nakladatelství a vydavatelství, 1992. 292 s. ISBN 80-7113-111-3.
3. ASSENMACHER, M., Dytrt, Z., Skipala, J., Volejníková, J. *Etika managementu a podnikání*. Univerzita Pardubice, Pardubice 1996. 106 s. ISBN 80 – 7194 – 038 – 0.
4. BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I. a kol. *Psychologie a sociologie řízení*. 2. vyd. Praha: Management Press, 2002. 586 s. ISBN 80-7261-064-3.
5. BLÁHA, J. *Podnikatelská etika – předpoklad úspěšného rozvoje organizace*. Ostrava: VŠB – Technická univerzita Ostrava, 2001. 234 s. ISBN 80-248-0008-X.
6. BOHATÁ, M. *Základy hospodářské etiky*, 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1997. 126 s. ISBN 80-7079428-3.
7. DOLISTA, J., JEŽEK, R. *Etika zaměstnance veřejné správy*. 1. vyd. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2006. 122 s. ISBN 80-86708-20-9.
8. DUŠKOVÁ, I., DŽBÁNKOVÁ, Z. *Etická dimenze institucionálních změn*, Praha: Oeconomica, 2005. 123 s. ISBN 80-245-0961 – X.
9. DYTRT, Z., a kol. *Etika v podnikatelském prostředí*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2006. 196 s. ISBN 80-247-1589-9.
10. DYTRT, Z. *Manažer - etika - globalizace*. 1. vyd. Praha: ECONOMIA, 2001. 56 s. ISBN 80-85378-18-3.
11. GARRATT, Ch. *Etika*. Praha: Portál, 2004. 175 s. ISBN 80-7178-941-0.

12. HABÁŇ, M. *Přirozená etika*. 1. vyd. Praha: TRS, 1991. 160 s.
13. HORALÍKOVÁ, M. *Personální řízení*. Praha: PEF ČZU, 2004. 262 s. ISBN 80-213-0646-7.
14. KARNÍKOVÁ, J. *Etika v podnikání a řídicí práce*. Praha: VŠE, 1997. 120 s. ISBN 80-7079-524-7.
15. LUKNIČ, A. *Štvrtý rozmer podnikania – etika*. 1. vyd. Trečnín: Slovak Academic Press, 1994. 344 s. ISBN 80-85665-30-1.
16. MÜLLEROVÁ, S. *Kapitoly z etiky*. Liberec: Technická univerzita, 2000. 38 s. ISBN 80-7083-430-7.
17. ONDOK, Josef Petr. *Člověk a příroda: hledání etického vztahu*. Kotelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 1998. 110 s. ISBN 80-719-223-90.
18. PUTNOVÁ, A., SEKNIČKA, P. *Etické řízení ve firmě*. Praha: Grada Publishing, 2007. 168 s. ISBN 978-80-247-1621-3.
19. ROLNÝ, I. *Etika a podniková strategie*. Boskovice: Albert, 1998. 128 s. ISBN 80-85834-53-7.
20. ŠRONĚK, I. *Etiketa a etika v podnikání*. Praha: Managemetn Press, 1995. 99 s. ISBN 80-85603-94-2.
21. THOMPSON, M. *Přehled etiky*. Praha: Portál, 2004. 167 s. ISBN 80-7178-806-6.
22. TUGENDHAT, E. *Tři přednášky o problémech etiky*. 1. vyd. Praha: Mladá fronta, 1998. 92 s. ISBN 80-204-0744-8.

8 Přílohy

Příloha – Všeobecný dotazník

Příloha

Všeobecný dotazník

Vážený respondente,

jmenuji se Daniela Slavková a jsem studentkou třetího ročníku Ekonomické fakulty oboru Obchodní podnikání na JU v Českých Budějovicích.

Dovoluji si Vás požádat o vyplnění údajů v dotazníku.

Veškerá data budou zpracována výhradně pro potřeby mé bakalářské práce a Vám bude zachována naprostá anonymita.

U každé otázky, prosím, zakřížkujte vhodnou odpověď nebo ji vypište na vyznačené místo.

Děkuji za spolupráci.

1. Do práce se těšíte:

- ☐ vždy
- ☐ často
- ☐ málokdy
- ☐ беру jako povinnost
- ☐ nikdy

2. Se svým zaměstnáním jste:

- ☐ spokojen/a
- ☐ spíše spokojen/a
- ☐ spíše nespokojen/a
- ☐ nespokojen/a

3. Jsou služby vaší firmy kvalitní?

kvalitní 1 2 3 4 5 nekvalitní

4. Myslíte si, že jsou zákazníci spokojeni s vašimi službami?

- ☐ ano
- ☐ ne
- ☐ spíše ano
- ☐ spíše ne

5. Máte pocit, že by vás firma podržela, pokud byste se dostali do problémů?

- ☐ ano
- ☐ spíše ano
- ☐ spíše ne
- ☐ ne

6. Jaká je vaše definice podnikatelské etiky?

- ☐ jde o normu
- ☐ jde o pravidlo
- ☐ jde o statut
- ☐ nevím

7. Kde nebo u koho byste hledal/a radu v případě etického dilematu při hledání správného chování firmy? Prosím, označte jednu možnost.

- ☐ u svého právníka
- ☐ u obchodních přátel a společníků
- ☐ u osoby v podniku k tomu určené
- ☐ v odborném tisku
- ☐ sám u sebe
- ☐ u svého nadřízeného
- ☐ jinde (napíšte, prosím, kde).....

8. Jaké etické problémy v současné podnikatelské praxi považujete za nejrozšířenější?

(Prosím, označte maximálně 3 možnosti).

- ☐ nedodržování zákonů
- ☐ bezohlednost, přílišná agresivita
- ☐ klamání zákazníků
- ☐ špatná platební morálka podniků
- ☐ diskriminace žen a příslušníků národnostních menšin při přijímání do zaměstnání
- ☐ úplatkářství, protekcionismus
- ☐ špatná pracovní kázeň zaměstnanců – nedodržování pracovní doby, okrádání podniku
- ☐ nezohledňování dopadů činnosti podniku na životní prostředí

9. Které z následujících bodů patří k nejčastějším etickým problémům ve vaší firmě? (Prosím, označte maximálně 3 možnosti).

- ☐ nezodpovědnost
- ☐ neuspokojivý pracovní výkon
- ☐ nepoctivost
- ☐ nepravdivost informací
- ☐ střet zájmů
- ☐ porušování pravidel

10. Co považujete z praktického hlediska za nejobávanější problémy podniku?

(Prosím, označte maximálně 3 možnosti).

- ☐ nedbalost
- ☐ bezohlednost
- ☐ klamání zákazníků
- ☐ nekalé způsoby podnikání
- ☐ neúplnost informací

11. Které z následujících bodů považujete za očekávané povinnosti firmy?

(Prosím, označte maximálně 3 možnosti).

- ☐ respektovat práva zaměstnanců
- ☐ čestná otevřená komunikace
- ☐ dodržení slibů a pracovních smluv
- ☐ dodržení zákonů
- ☐ „férové“ zachví se zaměstnanci
- ☐ jiné

12. Morální stimuly (uznání, pochvala apod.) považujete za:

(Prosím, označte jednu možnost).

- ☐ příliš často uplatňované
- ☐ dostatečně uplatňované a účinné
- ☐ velmi málo uplatňované
- ☐ nejsou používány
- ☐ nepřikládám morálním stimulům žádný význam

13. Kdybyste zjistila/a, že určité praktiky vašeho podniku jsou škodlivé pro zaměstnance nebo pro veřejnost, co byste udělala/a? (Prosím, označte maximálně 3 možnosti).

- ☐ nic
- ☐ diskutoval/a o tom s nadřízeným
- ☐ pokusil/a se změnit postup společnosti
- ☐ vzdal/a se funkce, pokud společnost odmítne změnit přístup
- ☐ vyhýbal/a se souhlasu s takovými praktikami

14. Jakou povinnost firmy považujete z následujících bodů za nejdůležitější?

- ☐ respektovat práva zaměstnanců a nezpůsobit jim přímou újmu
- ☐ čestná a otevřená komunikace a férové zacházení se zaměstnanci
- ☐ dodržování slibů a pracovních smluv
- ☐ dodržování zákonů a regulací uložených vládou
- ☐ pomoc zaměstnancům v nesnázích a obtížných situacích
- ☐ politika rovné příležitosti pro zaměstnance

15. Existuje ve vaší firmě písemný etický kodex?

- ☐ ano, všichni pracovníci jsou s ním seznámeni, jeho dodržování je striktně požadováno
- ☐ ano, všichni pracovníci jsou s ním seznámeni, jeho dodržování se striktně nepožaduje
- ☐ ano, ale ne všichni pracovníci jsou s ním seznámeni
- ☐ ne

16. Etický kodex vaší firmy se (v případě neexistence kodexu pokračujte otázkou číslo 26):

- ☐ určitě vždy dodržuje
- ☐ spíše dodržuje
- ☐ příliš nedodržuje
- ☐ vůbec nedodržuje

17. Poruší-li zaměstnanec ustanovení firemního etického kodexu, co uděláte, když vám kodex ukládá každé takové porušení hlásit?

- ☐ nic, každý někdy poruší pravidla
- ☐ řeknete jen dotyčnému, aby to už nedělal
- ☐ napomenete, ale při opakovaném porušení kodexu to ohlásíte
- ☐ ohlásíte to jedině tehdy, pokud se jedná o porušení velmi důležité části kodexu,
- ☐ ale pak i v případě, že to bude znamenat ztrátu zaměstnání
- ☐ ohlásíte každé porušení, protože pravidla firmy to vyžadují
- ☐ jiné

18. Který z následujících předpokladů je podle vás nejdůležitější při sestavování firemního etického kodexu?

- ☐ informovanost
- ☐ pomocné programy
- ☐ využití kodexů
- ☐ pobídkový systém
- ☐ jiné

19. Vyvíjí na vás zaměstnavatel tlak na porušování závazných zákonných pravidel?

- ☐ ano
- ☐ spíše ano
- ☐ spíše ne
- ☐ ne

20. V případě odmítnutí porušení zákonných pravidel váš zaměstnavatel postihuje?

- ☐ ano
- ☐ spíše ano
- ☐ spíše ne
- ☐ ne

21. V případě postihu „Ano“, jak?

- ☐ snížení mzdy
- ☐ přidělení méně odměňované práce
- ☐ jinak

22. Vyžaduje po vás zaměstnavatel z důvodů loajality nadstandardní činnost?

- ☐ ano
- ☐ spíše ano
- ☐ spíše ne
- ☐ ne

23. Využívá váš zaměstnavatel možné snižování náhrad (75% diety)?

- ☐ ano
- ☐ ne
- ☐ nevyplácí diety

24. Věříte, že vám zaměstnavatel informuje o skutečnostech důležitých k vaší pracovní činnosti pravdivě?

- ☐ ano
- ☐ spíše ano
- ☐ spíše ne
- ☐ ne

25. Respektuje váš zaměstnavatel vaše osobní problémy, státní svátky a dny pracovního klidu?

- ☐ ano
- ☐ spíše ano
- ☐ spíše ne
- ☐ ne

26. Poskytuje Vám zaměstnavatel nějaké bonusy (dodatková dovolená, služební vozidlo, telefon, rekreace, vánoční nebo jiné dary)?

- ☐ ano
- ☐ ne

27. Váš věk:

- ☐ do 20 let
- ☐ 21 – 30 let
- ☐ 31 – 40 let
- ☐ 41 – 50 let
- ☐ 50 a více let

28. Vaše nejvyšší dosažené vzdělání:

- ☐ základní
- ☐ střední – vyučen
- ☐ střední - vyučen s maturitou
- ☐ střední – maturita
- ☐ vyšší odborná škola
- ☐ vysoká škola

29. Jak dlouho jste ve firmě zaměstnán/a?

- ☐ méně než 1 rok
- ☐ 1 až 4 roky
- ☐ 5 až 9 let
- ☐ 10 až 19 let
- ☐ 20 a více let

30. Kolik hodin týdně obvykle strávíte na pracovišti?

- ☐ méně než 40
- ☐ 41 až 50
- ☐ 51 až 60
- ☐ 70 a více