

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta právnická

Katedra veřejné správy

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Etický kodex zaměstnanců ve veřejné správě a jeho vliv na firemní kulturu

Předkládá: Iveta Kavková

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Helena Sequensová

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Etický kodex zaměstnanců ve veřejné správě a jeho vliv na firemní kulturu“ zpracovala samostatně a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala způsobem pro vědeckou práci obvyklým.

V Plzni dne 31. 3. 2018

.....

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala Mgr. Heleně Sequensové, vedoucí mé bakalářské práce, za její trpělivost, cenné připomínky a odborné rady, které mi usnadnily zpracování této bakalářské práce. Dále bych ráda poděkovala zaměstnancům veřejné správy za jejich čas a ochotu při vyplňování mého dotazníkového šetření. Bez jejich pomoci by nemohla být zpracována praktická část této práce.

V Plzni dne 31. 3. 2018

.....

OBSAH

ÚVOD.....	1
TEORETICKÁ ČÁST	
1 VYMEZENÍ POJMŮ	2
1.1 Veřejná správa.....	2
1.1.1 Státní správa.....	3
1.1.2 Samospráva	3
1.2 Etika a morálka.....	4
1.2.1 Členění etiky.....	5
1.2.2 Profesní etika.....	6
1.3 Firemní kultura.....	7
1.4 Korupce.....	9
1.4.1 Členění korupce	10
2 ETIKA VE VEŘEJNÉ SPRÁVĚ	12
3 ETICKÉ KODEXY V ČESKÉ REPUBLICĚ	14
4 ETICKÝ KODEX ZAMĚSTNANCŮ VE VEŘEJNÉ SPRÁVĚ	15
4.1 Proces tvorby etického kodexu.....	16
4.2 Cíle etických kodexů	20
4.3 Žádoucí standardy etických kodexů ve veřejné správě.....	21
PRAKTICKÁ ČÁST	
5 PRŮZKUM VLIVU ETICKÉHO KODEXU NA FIREMNÍ KULTURU	24
5.1 Cíle výzkumu a stanovení hypotéz.....	25
5.2 Charakteristika zkoumaného vzorku a průběh výzkumu	26
5.3 Prezentace výsledků výzkumu	27

5.3.1 1. část výzkumu.....	27
5.3.2 2. část výzkumu.....	32
5.4 Zhodnocení praktické části a ověření hypotéz	39
ZÁVĚR.....	42
RESUMÉ.....	44
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	45
Literatura.....	45
Právní předpisy.....	46
Internetové zdroje.....	46
Ostatní zdroje.....	47
SEZNAM GRAFŮ.....	48
PŘÍLOHY.....	49
Příloha č. 1.....	49

ÚVOD

V současné době stále roste zájem o začleňování etiky do veřejné správy v České republice, a tudíž i o etické kodexy. Ačkoli je toto téma poměrně často zmiňováno, bohužel je v mnoha případech též hodně podceňováno. Pořád existuje mnoho institucí veřejné správy, jež nezavádí nebo nepřijímají etické kodexy, které přitom jsou nejen důležitou etickou normou zvyšující standardy společnosti, ale i by měly zlepšovat firemní kulturu v dané instituci. Je nutné si uvědomit, že pozitivní firemní kultura má dobrý vliv nejen na zaměstnance, ale též na veřejnost.

Svoji bakalářskou práci jsem se rozhodla strukturovat do dvou hlavních částí- teoretické a praktické části. Teoretickou část jsem rozdělila do čtyř kapitol, kde se nejprve zaměřím na vymezení základních pojmů. Jelikož jsou to pojmy obsáhlé a každé by obsahově stačilo na bakalářskou práci, jedná se spíše o nastínění pojmů, které neodmyslitelně s touto problematikou souvisí. Jde převážně o přiblížení pojmů veřejná správa, etika, etické kodexy, firemní kultura a korupce.

V praktické části jsem si nejprve stanovila pět hypotéz. Poté se zaměřila na dotazníkové šetření, kdy jsem oslovila několik institucí v rámci České republiky a pomocí anonymního dotazníku, který obsahoval, jak otevřené, tak uzavřené otázky provedla šetření. Dotazník byl rozdělen na dvě části. A to z důvodu ovlivňování výsledků z řad zaměstnanců, jejichž institut etický kodex nepřijal. První část dotazníku tedy vyplňovali všichni respondenti. Druhou pouze respondenti, kteří mají zavedený etický kodex.

Hlavním cíle mé bakalářské práce byl průzkum vlivu etického kodexu na firemní kulturu. Dílčí cíle jsem si stanovila, jestli většina institucí v České republice má zavedené etické kodexy, zda zaměstnanci veřejné správy vědí, kde najdou aktuální znění svých etických kodexů, jaká panuje v daných institucích firemní kultura, zda zaměstnanci veřejné správy vnímají vliv etického kodexu na jejich firemní kulturu a jak reagují na neetické chování.

Jsem si vědoma, že se jedná pouze o nepatrný vzorek a respondenti nemusí odpovídat dle svého nejlepšího vědomí a svědomí, přesto doufám, že můj průzkum bude objektivní a přinese zajímavé poznatky.

TEORETICKÁ ČÁST

1 VYMEZENÍ POJMŮ

Prvních pár kapitol jsem se rozhodla věnovat vymezení základních pojmů, které bezesporu s tímto tématem souvisí. Konkrétně pojmům: veřejná správa, etika, etické kodexy, firemní kultura a korupce. Jsou to běžně užívané pojmy, které většinou každý zná. Víme, co si představit při jejich užití, ale definovat je není vůbec snadné. Proto jim budeme v následujících kapitolách věnovat pozornost, aby zbytek práce byl co nejvíce srozumitelný.

1.1 Veřejná správa

Při psaní této bakalářské práce jsem se nejprve snažila najít přesnou definici pro samotný pojem správa. Po bližším zkoumání jsem zjistila, že najít odpověď je velmi těžké a existuje mnoho definic, jelikož správou se zabývají různé vědní disciplíny a všechny se snaží přijít s vlastní formulací. Můžeme říci, že: *„Pojem správa bývá vymezen jako záměrná činnost nebo soubor takových činností, která sleduje dosažení určitého cíle. Pro správu je přitom charakteristické, že je vykonávána v určitém organizačním systému a je zaměřena na regulaci fungování tohoto systému, resp. jeho prvků.“*¹

Pro pojem veřejná správa neexistuje zákonná ani ústavní definice. Lze ovšem říci, že: *„Veřejná správa slouží občanům k realizaci jejich práva na správu věcí veřejných.“*² Jedná se tedy o správu veřejných záležitostí, které jsou ve veřejném zájmu. Přičemž veřejným zájmem můžeme rozumět v nejširším slova smyslu vše, co není zájmem soukromým. Můžeme ji chápat jako určitou činnost a též, jako souhrn institucí, které tuto činnost přímo nebo zprostředkovaně provádějí. Cílem této záměrné činnosti je naplňování veřejného zájmu.³

¹ MATES, Pavel a Miloš MATULA. *Kapitoly z dějin a teorie veřejné správy*. Praha: VŠE, 1999. ISBN 80-7079-407-0.- str. 41

² MOSKALA, Jiří. *Etika ve veřejné správě*. 2013. V rámci projektu Operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost. Systém celoživotního učení pro podporu efektivní veřejné správy. – str. 6

³ MOSKALA, Jiří. *Etika ve veřejné správě*. 2013. V rámci projektu Operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost. Systém celoživotního učení pro podporu efektivní veřejné správy. – str. 6

Základní organizací veřejné správy jsou samosprávy profesní a územní, státní správa, ale i fyzické a právnické osoby, které jsou pověřeny výkonem veřejné správy. Úkoly veřejné správy jim jsou svěřeny pomocí veřejnoprávních smluv.

1.1.1 Státní správa

Část veřejné správy, která se vykonává v zájmu státu a jménem státu. O státní správě můžeme smýšlet, jako o základu veřejné správy, jež se vztahuje k moci výkonné, a tedy vrcholným orgánem státní správy je vláda. Jelikož je začleněna do struktury státní moci, má určitý vztah jak k moci zákonodárné, tak k moci soudní. Vztah k moci zákonodárné je v parlamentním systému například ve vázanosti výkonné moci zákony. Vztah k moci soudní je například ve vydávání obecně závazných vyhlášek, které soudy při své činnosti dodržují.

V České republice vychází systém státní správy hlavně z kontinentální koncepce. Státní správa je tvořena místními správní úřady a ústředními správními úřady. Základem ústřední státní správy jsou ministerstva.⁴

Státní správa má dvě základní funkce a to za prvé aplikaci zákonů, rozhoduje o určitých povinnostech a právech fyzických a právnických osob při výkonu veřejné správy. Druhou hlavní funkcí je monitorování státních zájmů a realizace státní politiky. Bezprostřední výkon státní správy se uskutečňuje pomocí státních orgánů.⁵

1.1.2 Samospráva

Důležitou částí výkonu veřejné správy jsou územní samosprávy. Jedná se o druh veřejné správy, kterou neprovádí stát. Představuje specifické společenství, kdy si členové tohoto celku sami rozhodují o svých záležitostech. Znakem samosprávy je demokratičnost při vytváření základních samosprávních orgánů. Druhým znakem je podřízenost nebo minimálně odpovědnost základním orgánům. Orgány samosprávy jsou obvykle voleny občany a ve své činnosti uplatňují nejčastěji

⁴ SLÁMA, David a Filip ZAVŘEL. *Veřejná správa v České republice: Česká republika- státní správa x samospráva*. Praha: Ministerstvo vnitra, Odbor strategického rozvoje a koordinace veřejné správy, 2017. - str. 6

⁵ MATES, Pavel a Miloš MATULA. *Kapitoly z dějin a teorie veřejné správy*. Praha: VŠE, 1999. ISBN 80-7079-407-0.- str. 44

demokratický způsob rozhodování, charakteristické je rozhodování pomocí principu většiny.

Samosprávný orgán je autonomní ve svém rozhodování, musí ale respektovat zákony. Vydává obecně závazné vyhlášky. Hlavní funkcí samosprávy je rozhodování v záležitostech týkajících se dané samosprávy, její reprezentace a vyjadřování společných zájmů.

Obec je tradičním základem samosprávy.⁶ Jedná se o společenství občanů na daném území, které si prostřednictvím svých volených zástupců, sami spravují. Z pohledu správního práva by se dalo říci, že obec je veřejnoprávní územní korporací, která má právní subjektivitu. Obec má vlastní území a majetek, o který má povinnost se řádně starat. Vrcholným orgánem obce je zastupitelstvo obce, navenek zastupuje obec starosta.

1.2 Etika a morálka

Etika je filozofická disciplína, ve které je objektem zkoumání morálka. Patří mezi nejstarší teoretické disciplíny, které vznikaly v době formování otrokářství. Lze na ni též nahlížet, jako na počátek všech společenských věd. Samotný pojem etika zavedl Aristoteles pro označení nauky o mravnosti. Pojem etika je od slova „*éthos*“, které má v překladu tři významy: bydliště, zvyk, charakter.⁷ Hlavním úkolem etiky je spojování obecných společenských zásad, na kterých stojí morálka.

Význam etiky je nesnadné přesně definovat. Mnoha lidem se vybaví rada: „*Jednej podle svého nejlepšího vědomí a svědomí.*“ Tady ale nastává první problém, jak poznat, že to je správné? Přeci jenom, co člověk to názor a všichni lidé nepokládají ty samé věci za dobré nebo zlé. Zde vyvstává první nutnost etické argumentace. Můžeme říci, že etika jsou dvě věci. Za prvé souvisí s dobře založenými normami, co je dobré a co špatné. Tyto normy popisují, co by lidé dělat měli a co ne. Obvykle nabádají k hodnotám jako je poctivost, čestnost, soucit a loajalita. Vztahují se také k právům, jako právo na život, právo na nápravu křivdy, právo na soukromí. Za druhé se vztahují k rozvoji a studiu etických norem každého z nás. Je důležité si stále aktualizovat normy

⁶ MOSKALA, Jiří. *Etika ve veřejné správě*. 2013. V rámci projektu Operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost. Systém celoživotního učení pro podporu efektivní veřejné správy - str. 6

⁷ FRIEDEL, Libor. *Etika podnikání – Teoretická část: Formální hledisko. Databáze nejlepších praktik* [online]. Ostrava: HM PARTNERS, 2003, duben 2003 [cit. 2018-02-22]. Dostupné z: <http://bestpractices.cz/seznam-praktik/etika-podnikani/teoreticka-cast/>

každého z nás a ověřovat si, zda jsou důvodné a oprávněné. Dále se etika snaží, aby každý z nás a i instituce, které pomáháme vytvářet, žili na základě norem, které jsou pevné, přiměřené a slušné.⁸

Etiku též můžeme definovat, jako teorii morálky⁹, je ovšem důležité si uvědomit, že morálka a etika nejsou jedno a to samé. Rozdíl mezi nimi je, že morálka je soubor uznávaných mravních norem, jež vyplývají z pochopení mravních hodnot a jejich povahy. Jedná se tedy o soubor pravidel, názorů a zvyků, které jsou kulturně a historicky podmíněny a v každé době podléhají kontrole. Kontrolou je myšleno, jak kontrola svědomí, kdy se jedná o kontrolu vnitřní, tak i kontrola vnější neboli sociální. Morálka často hodnotí lidské chování z pohledu dobra a zla. Rovněž porovnává lidské jednání s lidským svědomím. Morální jednání nemůže být v rozporu s lidským svědomím. Odpovědnost v morálce má duchovní charakter.

Morálka má tři hlavní funkce:¹⁰

1. funkce poznávací,
2. funkce regulativní,
3. funkce humanizační.

1.2.1 Členění etiky

Existuje mnoho členění etiky, ovšem jedno ze základních je členění na:¹¹

- Etiku normativní- Jedná se o etiku, která se ptá, co má člověk dělat, aby žil důstojný život, jak se má společnost chovat.

⁸ DOLISTA, Josef a Roman JEŽEK. *Etika zaměstnance veřejné správy*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2006. ISBN 80-86708-20-9. – str. 11- 12

⁹ MOSKALA, Jiří. *Etika ve veřejné správě*. 2013. V rámci projektu Operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost. Systém celoživotního učení pro podporu efektivní veřejné správy - str. 8

¹⁰ MOSKALA, Jiří. *Etika ve veřejné správě*. 2013. V rámci projektu Operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost. Systém celoživotního učení pro podporu efektivní veřejné správy - str. 8

¹¹ DOLISTA, Josef a Roman JEŽEK. *Etika zaměstnance veřejné správy*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2006. ISBN 80-86708-20-9. – str. 17

- Etiku popisnou- Etika, jež pouze popisuje hodnoty a mravní chování.

Jelikož etika zasahuje snad do všech oblastí lidského života, můžeme ji dále členit na tyto typy:¹²

- Individuální etika- Zaměřuje se na morální otázky jednotlivce při jeho snaze o dosažení blaha.
- Sociální etika- Zaměřuje se na společnost, zabývá se obecným dobrem.
- Autonomní etika- Etika, ve které si etické zásady stanovuje člověk sám, sama společnost.
- Heteronomní etika- Etika, ve které jsou mravní zásady a pravidla dány zvnějšku, mimo náš vlastní vliv (např. Bohem).
- Normativní etika- Usiluje o nalezení a analyzování norem lidského jednání, hledá co je morálně dobré a co ne.
- Deskriptivní etika- Popisuje mravní jednání a hodnoty v rozmanitých společnostech.
- Environmentální etika- Řeší vztah společnosti a jedince vůči životnímu prostředí.
- Etika hospodářství- Řeší etické problémy, které se zabývají přeměnou stávajícího, nebo budováním nového ekonomického řádu s ohledem na společné blaho.
- Profesionální etika- Používá obecná morální pravidla na poměry jednotlivých oborů lidské činnosti.

1.2.2 Profesionální etika

Profesionální etika neboli etika v podnikání je rozvíjející aplikovaná etika, se kterou se většina z nás, při výkonu své profese, dostane do kontaktu. Jedná se o typ etiky, kdy aplikujeme etické pravidla a normy na konkrétní obory lidské činnosti. Utvářela se již od starověku, ale prvním teoretikem etiky povolání byl Max Weber. Ve svém díle *Protestantská*

¹² FRIEDEL, Libor. Etika podnikání – Teoretická část: Formální hledisko. *Databáze nejlepších praktik* [online]. Ostrava: HM PARTNERS, 2003, duben 2003 [cit. 2018-02-22]. Dostupné z: <http://bestpractices.cz/seznam-praktik/etika-podnikani/teoreticka-cast/>

etika a duch kapitalismu přibližuje vztah mezi ekonomickou činností a náboženským vyznáním.¹³

Profesní etika je založena na tvrzení, že úspěch v povolání jde ruku v ruce s dodržováním norem a pravidel, které napomáhají k podporování dobré firemní kultury, za předpokladu, že profesní skupiny nebudou stavět své osobní zájmy před zájmy profesních skupin.¹⁴

1.3 Firemní kultura

Firemní kultura patří mezi pojmy, které je nesnadné definovat, jelikož je mnoha autory definovaná různě, nicméně většina definic se shoduje, že: „*kultura není člověku vrozená, ale člověk si ji osvojuje až jako člen společnosti, kde se tato kultura pěstuje a předává.*“¹⁵

Samotné slovo kultura je odvozeno z latinského výrazu „*colere*“, jež v překladu znamená pečovat. Jedná se o činnost člověka, která má vliv jak na svůj vlastní život, tak na lidi okolo nás. Firemní kultura je souhrnem hodnot, názorů a norem jednání.

Hlavními znaky firemní kultury jsou, že je specifická pro každou společnost, napomáhá naplňování firemních cílů a má vliv na firemní strategii. Každá firemní kultura má své vlastní charakteristické prvky. Jedná se o hodnoty organizace, rituály, symboly a hrdiny dané společností. Hodnoty, jaké v organizaci určují, co je špatné a co ne, se promítají do pracovní morálky. Rituály mohou být, jak formální tak neformální. Mezi formální rituály patří například formální schůze. Neformální rituály mohou být oslavy, které utužují vztahy uvnitř společnosti. Například ve společnosti, kde mám já osobně brigádu, se takové oslavy nazývají „značky“. Mezi symboly patří podnikové zkratky, kterou jsou známé pouze zaměstnancům nebo způsob jejich oblékání. Dalším prvkem jsou hrdinové dané organizace, kteří mají být určitým vzorem (může se jednat o majitele firmy, úspěšné zaměstnance apod.).

¹³ NOVOTNÁ BŘEZOVSKÁ, Barbora. *Profesní etika*. Brno: Vysoká škola Karla Engliš, 2011. ISBN 978-80-86710-38-9.– str. 20

¹⁴ NOVOTNÁ BŘEZOVSKÁ, Barbora. *Profesní etika*. Brno: Vysoká škola Karla Engliš, 2011. ISBN 978-80-86710-38-9.– str. 20

¹⁵ *Firemní kultura* [online]. Brno: GitHub, StackOverflow, 2018 [cit. 2018-02-22]. Dostupné z: <http://lukasbednarik.cz/firemni-kultura>

Firemní kultura je též velmi důležitým aspektem při výběru nových zaměstnanců. Platí nepsané pravidlo, že zaměstnavatelé si nové lidi vybírají tak, aby co nejlépe zapadli.

Můžeme říci, že firemní kultura tedy zahrnuje:¹⁶

- jaké hodnoty sdílí zaměstnanci společnosti,
- jaké ve společnosti panují vztahy,
- reprezentace společnosti,
- jaké uznává společnost klady, zápory,
- jaká je ve společnosti atmosféra.

Pozitivní firemní kultura je dlouhodobý proces, kde je důležité umět se přizpůsobit. Organizační struktura musí být jasně nastavená a je velmi důležité, aby firemní kultura a marketingová komunikace byly ve shodě a navzájem na sebe pozitivně působily. Za pomoci marketingové komunikace může společnost prezentovat svoji firemní kulturu, která dává společnosti identitu. To nemusí působit kladně pouze na veřejnost, ale i na zaměstnance, což vede k lepšímu klimatu uvnitř společnosti.

Existuje ovšem potenciální riziko při zvyšování etického chování v rámci podniku, které se může projevit ve čtyřech podobách:¹⁷

1. Nejasné priority.

(angl. „*ambiguity about priorities*“)

Moment, kdy ve firemní kultuře nejsou jasně stanoveny priority. Chybí zde jednoznačně nastaveny nároky na etické chování, což vede k neetickému jednání a dochází ke střetu zájmů, kde není jasné, které zájmy jsou prioritní.

¹⁶ *Firemní kultura* [online]. Zlín: iPodnikatel.cz, 2011 [cit. 2018-02-22]. Dostupné z: <http://www.ipodnikatel.cz/Personalni-management/firemni-kultura.html>

¹⁷ STEINMANN, Horst a Albert LÖHR. *Základy podnikové etiky*. Praha: Victoria Publishing, 1995. ISBN 80-85865-56-4 - str. 29- 32

2. Zažité postupy práce a striktně vymezené role.

(angl. „*strong role model*“)

Moment, kdy v podniku existují určité zvyky, které jsou striktní. Většinou jsou podporovány dominantními zaměstnanci či dokonce skupinami zaměstnanců, kteří každého nového zaměstnance staví do předem určené role, jež může být neetická a porušení těchto norem může vést ke ztrátě práce.

3. Izolace před vnějšími vlivy.

(angl. „*protection from outside intervention*“)

Jedná se o stav, kdy je ve firemní kultuře velice silně rezervovaná informační politika. Etické intervence jsou, ať už jsou z řad zaměstnanců nebo veřejnosti, utajovány a ví o nich pouze pár vyvolených, který mají právo o těchto věcech rozhodovat.

4. Vysoká skupinová soudržnost.

(angl. „*task group cohesiveness*“)

Jedná se o jev, kdy je silná pospolitost skupin zaměstnanců a je velice těžké odstranit neetické chování. Způsobuje špatnou komunikaci mezi skupinami v podniku, uzavřenost a zhoršení spolupráce.

1.4 Korupce

Samotné slovo korupce pochází z latinského slova „*corrumpere*“, jež v překladu znamená zmaření, uplácení. Tento společenský fenomén zná lidstvo od starověku, již z dob staré Mezopotámie nebo starého Říma. Jedná se o nejrozšířenější formu neetického chování, kterým můžeme rozumět nepoctivé chování či zneužití pravomocí pro vlastní prospěch, ať už v oblasti veřejné správy, politiky nebo hospodářství.

Korupci můžeme definovat jako: „zneužití veřejné moci pro soukromý prospěch.“¹⁸ Může mít podobu určitého obchodu, na jedné straně je osoba, která disponuje určitou mocí a na straně

¹⁸ RYSKA, Pavel a Jan PRŮŠA. *KORUPCE Ekonomie vs. mýty*. Praha: Institut Václava Klause, 2013. ISBN 978-80-87806-03-6. 1213-3299 - str. 17

druhé osoba, která první osobu ovlivňuje. Jedná tak pro vlastní zvýhodnění nebo zvýhodnění blízké osoby.

Snaha o omezení korupce je takzvaně běh na dlouhou trať, neboť vyžaduje zapojení všech součástí veřejné správy. Jako prevenci lze rozvíjet mravní hodnoty společnosti. Přijímání etických kodexů, důsledné dodržování a následné sankcionování při porušení je efektivním nástrojem.

Pokud má být snaha o omezení korupce úspěšná, je důležité znát možné důvody. Korupční jednání může vzniknout všude, kde: „*jsou osobám svěřovány pravomoci rozhodovat či nějakým způsobem ovlivňovat věc obecného zájmu*“.¹⁹ Existuje několik okolností vzniku korupčního prostředí. Může jej ovlivňovat politický, sociální a ekonomický systém.

Mezi příčiny korupce patří nepostačující platové ohodnocení zaměstnanců. Pokud jsou nedostatečně vymezeny etické standardy. Když chybí nebo je špatně nastavena kontrola. Prodleva v řízení, která může být zapříčiněna nedostatečným technickým, materiálním či personálním vybavením.

1.4.1 Členění korupce

Lze ji rozdělit na korupci byrokratickou a politickou.²⁰ Kdy byrokratická korupce se týká státních úředníků a politická korupce se týká vrcholných politiků. Politik může být zkorumpován při přemýšlení, kterému zákonu dá svůj hlas. Byrokrat může být zkorumpován, jakým způsobem aplikovat a vymáhat zákony či jiná nařízení.

Dále ji členíme na:²¹

- Malá administrativní korupce.

Nejčastější typ. Korupce v běžném životě. Jedná se o korupci řadových úředníků, lékařů

¹⁹ *Etika a protikorupční opatření: Projekt vzdělávání zaměstnanců v oblasti etiky a protikorupčního opatření.* Ministerstvo vnitra České republiky, Podporujeme vaši budoucnost, Operační program lidské zdroje a zaměstnanost, Evropská unie, Evropský sociální fond v ČR, 2014. ISSN reg. č. CZ.1.04/4.1.00/64.0001 – str. 65

²⁰ RYSKA, Pavel a Jan PRŮŠA. *KORUPCE Ekonomie vs. mýty.* Praha: Institut Václava Klause, 2013. ISBN 978-80-87806-03-6. 1213-3299 - - str. 18

²¹ BRABCOVÁ, Jitka. *Etika a antikorupční jednání ve veřejné správě.* Ministerstvo vnitra České republiky: RENTEL – str. 11- 12

popřípadě policistů. Úplatky nebývají velké a většinou se zapojí větší množství osob. Existuje spousta zemí, kde se tento typ korupce akceptuje, jako společenský jev.

Projevy bývají: Podplácení úředníků (může být iniciováno, jak soukromými osobami, tak zaměstnanci). Nadměrná a nepřehledná regulace (velké množství předpisů a jejich nepřehlednost vede občana k hledání snadnější cesty pomocí úplatků). Zatemňování pravidel (trvání na pravidlech, případně zneužití jejich flexibility). Špatná organizace (nejsou jasné vymezeny vztahy, kdo je nadřízený a kdo podřízený). Zneužívání pravomocí, které vyplývají z dozorové činnosti veřejné správy (s nepřehlednými pravidly je tento projev zvláště výnosný).

- Velká korupce.

Korupce, se kterou jsou spojeni vrchní představitelé. Je méně častá, ovšem daleko závažnější. Obvykle jsou úplatky velmi vysoké a dobře utajované.

Projevy bývají: Zpronevěra veřejných zdrojů (veřejné zdroje jsou zneužívány pro skryté bonusy). Neefektivní hospodaření se veřejnými zdroji. Soukromý prospěch z privatizace. Zneužívání úřední moci při rozdělování veřejných zakázek. Přidělování monopolních licencí. Prodej pozic, protekce vybraných členů, obsazování příbuzných do funkcí. Zisk důležitých, často nedostupných informací. Zneužívání společenského postavení.

- „*State capture*“.

Novodobý pojem, který se užívá při ovládnutí legislativního procesu soukromými firmami a to vede k připravování území na korupci.

Projevy bývají: Kontrolování veřejných institucí, výsledkem může být buď trestná činnost, nebo vlastní prospěch. Vytváření struktur a sítí, jež zabraňují volné soutěži politických stran. Omezování svobodných voleb (financování volebních kpaní z netransparentních účtů a skrytou reklamou). Zneužívání zákonodárné moci. Korupce v soudnictví. Zneužívání kontrolních nástrojů. Politické vydírání prostřednictvím kompromitujících nástrojů. Korumpování médií.

2 ETIKA VE VEŘEJNÉ SPRÁVĚ

Stále častěji probíraná a prosazovaná je etika ve veřejné správě. Významem veřejné správy, jak již bylo zmíněno, je služba veřejnosti. Jednání veřejné správy zajišťuje: „*státní aparát, jehož úředníci a zaměstnanci by měli sloužit veřejnému zájmu bez ohledu na vlastní cíle a politické vlivy.*“²² Ve veřejné správě se etika vztahuje především k rozhodování. Všechny etické situace přinášejí volbu mezi více možnostmi, kdy volbu činí buď sám jednotlivec, nebo instituce. Ideální stav nastává, když je v souladu, jak morální etika jednotlivce, tak etika instituce.

Etiku ve veřejné správě lze tedy definovat, jako užití etických standardů v činnosti veřejné správy. Existují dva přístupy, jak zlepšovat etiku ve veřejné správě.²³ První přístup je motivační. Snaží se nabádat zaměstnance ke kýženému chování, bez trestu za nedostatky a chyby. Druhý přístup přibližuje zaměstnanci, čeho se má vyvarovat a určuje, co a jak dělat. Tento přístup počítá s přísnou kontrolou, obsahuje detailní pravidla a postupy. Obvykle jsou předkládány tři způsoby pro udržení a zlepšování etiky ve veřejné správě:²⁴

- podpora vzdělávání - před nástupem do veřejné správy a v průběhu zaměstnání (školení),
- správný vliv nadřízeného zaměstnance,
- přijetí kodexů etiky zaměstnanců veřejné správy a dalších písemných norem a pravidel.

Zároveň je důležité pozorovat dodržování základních principů etiky ve veřejné správě, kterými jsou:²⁵

- „*Úředníci veřejné správy by měli znát základní principy a požadavky na přijatelné chování*

²² *Etika a protikorupční opatření: Projekt vzdělávání zaměstnanců v oblasti etiky a protikorupčního opatření.* Ministerstvo vnitra České republiky, Podporujeme vaši budoucnost, Operační program lidské zdroje a zaměstnanost, Evropská unie, Evropský sociální fond v ČR, 2014. ISSN reg. č. CZ.1.04/4.1.00/64.0001- str. 4

²³ DOLISTA, Josef a Roman JEŽEK. *Etika zaměstnance veřejné správy.* České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2006. ISBN 80-86708-20-9. - str. 57

²⁴ DOLISTA, Josef a Roman JEŽEK. *Etika zaměstnance veřejné správy.* České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2006. ISBN 80-86708-20-9. - str. 59

²⁵ DOLISTA, Josef a Roman JEŽEK. *Etika zaměstnance veřejné správy.* České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2006. ISBN 80-86708-20-9. - str. 34

a jednání. “

- *„Jednou z cest je formulování jednoznačných zásad a principů v etickém kodexu, kodexu chování pracovníků veřejné správy.“*
- *„Etické standardy by měli mít odraz v právním řádu.“*
- *„Úředníci by měli znát svá práva a povinnosti, jak postupovat, když zjistí nesprávnosti.“*
- *„Rozhodovací procesy by měly být co nejvíce transparentní a otevřené veřejnému projednávání, kontrole medií a veřejnosti.“*
- *„Vedoucí pracovníci by měli jít příkladem v etickém jednání a měli by takové jednání ve své řídicí práci plně podporovat u svých podřízených.“*
- *„Podpora etického chování by se měla stát součástí řízení lidských zdrojů a měla by se promítnout do celého systému řízení.“*
- *„Měly by existovat a v praxi být uplatňovány správné mechanismy k sankcionování neetického chování od domluvy až po trestní stíhání.“*

3 ETICKÉ KODEXY V ČESKÉ REPUBLICE

Vývoj etických kodexů v České republice je z velké míry ovlivněn historickým a politickým vývojem. Po pádu totalitního režimu v listopadu roku 1989 se objevila nová otázka a to, jakým způsobem začlenit etiku do výkonu veřejné správy, jelikož zde panovaly velké nedostatky.²⁶

Česká republika se již několik let snaží o: „*vytvoření moderní, vyspělé společnosti, která by fungovala v souladu se standardy evropských demokracií.*“²⁷ Zavedení etického kodexu ve veřejné správě lze prakticky hned. Problém nastává při jeho funkčnosti, jelikož to je dlouhodobý proces, který musí překonat velkou stagnaci. Je důležité si uvědomit, že etické chování nevychází pouze ze zaměstnanců veřejné správy, ale také z veřejnosti. Zdokonalování tohoto prostředí probíhá vzájemně a oboustranně.²⁸

²⁶ *Etika a protikorupční opatření: Projekt vzdělávání zaměstnanců v oblasti etiky a protikorupčního opatření.* Ministerstvo vnitra České republiky, Podporujeme vaši budoucnost, Operační program lidské zdroje a zaměstnanost, Evropská unie, Evropský sociální fond v ČR, 2014. ISSN reg. č. CZ.1.04/4.1.00/64.0001 - str. 15

²⁷ DOLISTA, Josef a Roman JEŽEK. *Etika zaměstnance veřejné správy.* České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2006. ISBN 80-86708-20-9. - str. 67

²⁸ DOLISTA, Josef a Roman JEŽEK. *Etika zaměstnance veřejné správy.* České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2006. ISBN 80-86708-20-9. - str. 67

4 ETICKÝ KODEX ZAMĚSTNANCŮ VE VEŘEJNÉ SPRÁVĚ

Etický kodex hraje důležitou roli v uplatňování etického chování v činnosti veřejné správy. Funguje, jako základní etická norma, nástroj, který si instituce sama zpracovává, za účelem prosazení etického chování. Dávají tak najevo vnějšimu světu, že usilují o etické postupy.

Jedná se o písemný soubor obecných, ale i konkrétních norem a pravidel, jež vychází ze zásad organizace. Hlavní funkcí každého etického kodexu je charakterizovat a stanovit žádoucí standardy pro danou společnost. Etický kodex neupravuje pouze vztahy v rámci organizace, ale i vůči veřejnosti, což vede ke zlepšování prostředí veřejné správy. Navazuje na základní práva a povinnosti zaměstnanců veřejné správy. Obvykle mají doporučující charakter, ale přijetím etického kodexu se stává závazným.

Existují dva charakteristické znaky etických kodexů:²⁹

- jedná se o interní směrnici,
- určuje cíle.

Etické kodexy se mohou lišit, ovšem obecně lze vymezit několik základních oblastí, které upravují:³⁰

- vztahy, jak uvnitř organizace, tak s veřejností,
- konflikty zájmů a jak je řešit,
- slušnost a zákonnost,
- pracovní vztahy,
- úplatky,
- cenová politika,

²⁹ BRABCOVÁ, Jitka. *Etika a antikorupční jednání ve veřejné správě*. Ministerstvo vnitra České republiky: RENTEL – str. 59

³⁰ *Etika a protikorupční opatření: Projekt vzdělávání zaměstnanců v oblasti etiky a protikorupčního opatření*. Ministerstvo vnitra České republiky, Podporujeme vaši budoucnost, Operační program lidské zdroje a zaměstnanost, Evropská unie, Evropský sociální fond v ČR, 2014. ISSN reg. č. CZ.1.04/4.1.00/64.0001 -

- ochrana životního prostředí a společenská odpovědnost,
- kvalita produktu.

Etické kodexy zaměstnanců ve veřejné správě zrcadlí růst nároků občanů na etické normy, efektivnost, integritu a pro pochopení požadavků veřejnosti. „*Zvýšení zaměstnanecké propustnosti mezi veřejným a soukromým sektorem podtrhuje význam etických kodexů zaměstnanců veřejné správy. Ty mají též napomáhat stavu politické neutrality, eliminovat protekcionismus a stranickost.*“³¹

Jedná se tedy o soubor konkrétních pravidel dané organizace. Kdy podpisem nebo přihlášením k etickému kodexu se jednotlivec zavazuje k jeho dodržování, ačkoliv není právně platný, jeho porušení může být sankcionováno. Dodržování pravidel vyplývajících z etického kodexu může mít vliv na hodnocení pracovníků, a tudíž i na jejich pracovní růst.

Je důležité, aby etický kodex dané instituce byl veřejně přístupný všem pracovníkům a i veřejnosti. Z důvodu kontroly dodržování pravidel v etickém kodexu. Každý by si měl uvědomit, že má právo podat případnou stížnost na pracovníka veřejné správy, pokud jeho jednání bylo v rozporu s etickým kodexem dané instituce a tím dát organizaci jasnou zpětnou vazbu.

4.1 Proces tvorby etického kodexu

Vytváření etického kodexu by měl být kolektivní a po vzájemné shodě všemi osobami, které se jím budou řídit. Důvod vytvoření, přijetí etického kodexu by měl vyjít z vnitřní potřeby instituce.

Proces při vytváření etického kodexu:³²

- Vůdce.

Je důležité, aby minimálně jeden člen z týmu, který etický kodex bude připravovat, byl

³¹ DOLISTA, Josef a Roman JEŽEK. *Etika zaměstnance veřejné správy*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2006. ISBN 80-86708-20-9. – str. 59

³² BRABCOVÁ, Jitka. *Etika a antikorupční jednání ve veřejné správě*. Ministerstvo vnitra České republiky: RENTEL. – str. 61

vedoucí zaměstnanec, jenž bude etický kodex hájit, zaštitovat a dbát na jeho uplatňování.

- Tým.

Osoby, které budou na etickém kodexu pracovat, by měli důkladně znát institut zevnitř už delší dobu, je zde důležitá vzájemná spolupráce a důvěra.

- Teze.

Předem definovat, jakými oblastmi se bude etický kodex zabývat a nejdůležitější body, které nesmí být opomenuty.

- Vytvoření kodexu.

Uvedení jednotlivých oblastí a bodů v kodexu.

- Přijetí kodexu.

Existuje doporučení, aby přijetí kodexu proběhlo slavnostní formou, kdy jednotlivé složky instituce jej přijmou. Nicméně je na každé instituci, jakou formu přijetí zvolí.

- Uveřejnění kodexu

O existenci kodexu musí být informovaní všichni zaměstnanci dané instituce a i veřejnost. Je nutné, aby etický kodex byl snadno dostupný, jak pro zaměstnance, tak pro veřejnost.

- Naplňování

Důležité pro uplatňování etického kodexu je, aby jej dodržovali vedoucí zaměstnanci, kteří by měli jít příkladem.

Jako vhodnou podporu dodržování etického kodexu může být pravidelné školení, sankcionování za porušení a vystavení kodexu v minimálně jednom cizím jazyce. Samotná kvalita etického kodexu se odvíjí od jeho přípravy.

Aspekty, které je nutno zvážit při vytváření etického kodexu:³³

- Účel nově vytvořeného kodexu.
- Kdo a jakým způsobem se zapojí do vytváření etického kodexu.
- Jakým způsobem zabezpečit informovanost a podporu etických pravidel.
- Zda jsou pravidla v etickém kodexu v souladu s každodenní praxí.
- Jak řešit porušení daného kodexu.

Možné rizika, které vyplývají z přijetí etických kodexů:³⁴

- „*nízká účinnost*“,
- „*malá vymahatelnost*“,
- „*formalismus*“,
- „*obecnost*“,
- „*závaznost pouze pro některé složky instituce*“.

Z mezinárodního pohledu se lze na tvorbu a úpravu etických kodexů podívat do dokumentu Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) Směrnice OECD pro nadnárodní společnosti. Česká republika se účastnila projektu EOCD o etice, který vznikl z důvodu nedůvěry občanů, jak ve vládu, tak ve veřejnou správu. Studie uvedla, že hlavní problém je v přímém kontaktu mezi soukromým a veřejným sektorem.

³³ DOLISTA, Josef a Roman JEŽEK. *Etika zaměstnance veřejné správy*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2006. ISBN 80-86708-20-9. - str. 65

³⁴ BRABCOVÁ, Jitka. *Etika a antikorupční jednání ve veřejné správě*. Ministerstvo vnitra České republiky: RENTEL. – str. 62

Z projektu vzniklo 12 doporučení: ³⁵

1. *„Etické standardy pro veřejnou správu musejí být jasné.“*
2. *„Etické standardy musí být zakotveny v právu.“*
3. *„Veřejní úředníci musejí mít k dispozici etické vedení.“*
4. *„Veřejní úředníci musejí znát svá práva a povinnosti, jsou-li vystaveni provinění.“*
5. *„Politická angažovanost ve prospěch etiky musí posilovat etické chování veřejných úředníků.“*
6. *„Rozhodovací proces musí být transparentní a otevřený kontrole.“*
7. *„Musí být jasná pravidla pro interakci mezi veřejným a soukromým sektorem.“*
8. *„Manažeři se musejí chovat eticky a podporovat etické chování.“*
9. *„Řídící politika, postupy a praxe musí podporovat etické chování.“*
10. *„Podmínky veřejné služby a řízení lidských zdrojů musí podporovat etické chování.“*
11. *„Veřejná správa musí disponovat adekvátními mechanismy odpovědnosti.“*
12. *„Musí existovat vhodné postupy a sankce za nesprávné chování“*

³⁵ DOLISTA, Josef a Roman JEŽEK. *Etika zaměstnance veřejné správy*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2006. ISBN 80-86708-20-9. – str. 62

4.2 Cíle etických kodexů

Kodexy nabízejí vedení a řadovým zaměstnancům určité vodítko (nástroj), který umožňuje upevňovat firemní kulturu a ukazuje hodnoty které daná firma/ instituce zastává. Možné cíle etických kodexů lze vymezit.

Cíle etických kodexů:³⁶

- zlepšování reputace instituce,
- ochrana instituce, před napadením za neetické chování,
- zvyšování ochrany a loajality zaměstnanců,
- napomáhají k dobré komunikaci,
- vyjadřují zájmy instituce, jejich cíle,
- předpoklad pro dobré vedení instituce,
- zvyšování výkonnosti instituce,
- vytvářejí lepší firemní kulturu.

³⁶ FRIEDEL, Libor. Etika podnikání – Teoretická část: Formální hledisko. *Databáze nejlepších praktik* [online]. Ostrava: HM PARTNERS, 2003, duben 2003 [cit. 2018-02-22]. Dostupné z: <http://bestpractices.cz/seznam-praktik/etika-podnikani/teoreticka-cast/>

4.3 Žádoucí standardy etických kodexů ve veřejné správě

Dne 9. května 2012 č. 331 byl schválen usnesením vlády Etický kodex úředníků a zaměstnanců veřejné správy. Zároveň tím byl zrušen Kodex etiky zaměstnanců ve veřejné správě, který byl schválen usnesením vlády ze dne 21. března 2001 č. 270.³⁷ Na základě toho byl ministr vnitra pověřen ke zveřejnění kodexu. Dále bylo doporučeno hejtmanům, primátorům a starostům, aby vytvořili vlastní etické kodexy a Etický kodex úředníků a zaměstnanců veřejné správy ze dne 9. května 2012 č. 331 k tomuto úkonu využili, jako předlohu.

Cílem tohoto kodexu je definovat pravidla, kdy se mohou úředníci a zaměstnanci veřejné správy dostat do konfliktu soukromého a občanského zájmu a jakým způsobem se zachovat.

Etický kodex úředníků a zaměstnanců veřejné správy je šesti stránkový dokument a skládá se z:³⁸

- Preambule.

Vymezuje přístup zaměstnanců ve veřejné správě a účel etického kodexu.

- Článek 1 – Zákonnost.

Článek 1 pojednává o plnění úkolů a jednání zaměstnanců veřejné správy v souladu s právním řádem České republiky a v mezích, svých pravomocí.

- Článek 2 – Rozhodování.

Upozorňuje, že zaměstnanec veřejné správy vždy rozhoduje pro nejpříznivější řešení a bere zřetel na veřejný zájem.

- Článek 3 – Profesionalita.

Pojednává, že výkon veřejné správy je službou pro veřejnost bez předsudků a s velkou

³⁷ Ministerstvo vnitra. *Poskytnutí informací na základě žádosti o informace ze dne 22. června 2014: Č. j. MV-89007-2/ODK-2014* [online]. Praha: odbor veřejné správy, dozoru a kontroly, 2014 [cit. 2018-03-04]. prvotní identifikátor MVCRX020C3U2. Dostupné z: [file:///C:/Users/Sadek/Downloads/2014_89007_2_poskytnut%C3%AD_informac%C3%AD_verze_pro_zve%C5%99ejn%C4%9Bn%C3%AD_na_webu_MV%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Sadek/Downloads/2014_89007_2_poskytnut%C3%AD_informac%C3%AD_verze_pro_zve%C5%99ejn%C4%9Bn%C3%AD_na_webu_MV%20(1).pdf) – str. 1

³⁸ *Etický kodex úředníků a zaměstnanců veřejné správy*. Usnesení vlády z 9. 5. 2012, č. 331

mírou slušnosti, zdvořilosti, ochoty a porozumění. Důležitá je i komunikace mezi zaměstnanci veřejné správy, kdy je žádoucí korektní jednání.

- Článek 4 - Nestrannost

Zaměstnanec veřejné správy při rozhodování musí být nestranný, neupřednostňuje skupinové nebo osobní zájmy a není nikým ovlivněn.

- Článek 5 - Rychlost a efektivita.

Pracovní záležitosti zaměstnanec veřejné správy plní ve stanovených lhůtách a tak, aby nevznikly zbytečné náklady.

- Článek 6 - Střet zájmů.

Pracovník veřejné správy se vyvaruje možným situacím, kdy by hrozilo střetu s osobním zájmem.

- Článek 7 – Korupce.

Zaměstnanec veřejné správy nesmí připustit nechat se ovlivnit při svém rozhodování případně vyžadovat ani přijímat dary. Jakákoli korupční jednání je povinen nahlásit svému nadřízenému.

- Článek 8 - Nakládání se svěřenými prostředky.

S prostředky, které mu jsou poskytovány, v rámci své profese, nakládá zaměstnanec veřejné správy hospodárně a efektivně.

- Článek 9 – Mlčenlivost.

Je důležité, aby pracovník veřejné správy uchovával v tajnosti informace, které se dozvěděl při plnění svých pracovních povinností, jež mohou ohrozit nebo poškodit jeho zaměstnavatele nebo se jedná o osobní údaje či utajované informace.

- Článek 10 - Informování veřejnosti.

Zaměstnanec veřejné správy informuje veřejnost úplně a pravdivě.

- Článek 11 - Veřejná činnost.

Jednání zaměstnanců veřejné správy i v soukromém životě, by mělo přispívat k dobré pověsti úřadu. Jedná tak, aby nebyla narušena důvěra veřejnosti vůči úřadu.

- Článek 12 – Reprezentace.

Zaměstnanec veřejné správy vystupuje tak, aby podporoval vážnost úřadu, jeho jednání by mělo být rovnocenné. Důležitý zřetel by měl brát i na vhodnost jeho oblečení, při výkonu své funkce.

- Článek 13 – Uplatitelnost a vymahatelnost.

Porušení práv a povinností, které vyplývají ze zákoníku práce, bude bráno, jako porušení zákoníku práce.

- Článek 14 - Závěrečné ustanovení.

Pojednává o dodržování zásad a pravidel, které jsou v kodexu uváděny. Upozorňuje, že porušení etiky zaměstnance veřejné správy, má dopad na veřejnou správu celkově.

Jak už bylo řečeno, účelem tohoto kodexu je upřesnit zaměstnancům veřejné správy, jaké jednání se od nich očekává. Není to právní norma, ale je žádoucí jednat v mezích etického kodexu. Neexistuje povinnost mít vlastní etický kodex, ale je všem orgánům státní správy a samosprávy doporučeno vydat vlastní a seznámit své zaměstnance s ním, jelikož význam etických kodexů by neměl být podceňován. Nicméně etické kodexy mohou být různorodé a neexistuje oficiální verze, jejich podoby.

PRAKTICKÁ ČÁST

5 PRŮZKUM VLIVU ETICKÉHO KODEXU NA FIREMNÍ KULTURU

Jelikož je vztah mezi etickým kodexem a firemní kulturou bezpochyby úzce spjat, rozhodla jsem se do své bakalářské práce zakomponovat praktickou část, jejíž šetření proběhlo ve veřejné správě v rámci České republiky.

Pro výzkum do bakalářské práce jsem zvolila dotazníkové šetření, a to pomocí zcela anonymního, stručného dotazníku, který se skládal ze dvou částí. První část dotazníku byla určena pro všechny zaměstnance veřejné právy. Ve druhé části jsem poprosila, aby odpovídali pouze zaměstnanci, jejichž institut má etický kodex. Většina otázek byla strukturována na základě výběru z možností, pouze pár otázek bylo otevřených. Z praxe vím, že respondenti neradi odpovídají na otevřené otázky, volila jsem tedy možnost, kdy je otázka dobrovolná a dotazník i při jejím vynechání lze vyplnit. Jsem si vědoma, že v dnešní chaotické době, kdy každý spěchá, není času nazbyt, pokusila jsem se tedy dotazník vytvořit časově nenáročný, a proto předpokládám, že většina respondentů nebude mít problém s jeho vyplněním.

Ačkoliv pro samotný výzkum nejsou otázky ohledně tvrdých dat týkajících se pohlaví a věku potřebné, myslím si, že není od věci je zde mít uvedené. Pro účely výzkumu byly do dotazníku zařazeny otázky týkající se etického kodexu v dané instituci, a jaká je firemní kultura na pracovišti.

5.1 Cíle výzkumu a stanovení hypotéz

Hlavním cílem mé bakalářské práce je průzkum vlivu etického kodexu na firemní kulturu. Dílčí cíle práce jsou, jestli většina institucí v rámci České republiky má zavedené etické kodexy a zda jejich zaměstnanci jsou dobře informováni, kde najdou aktuální znění svých etických kodexů. Ráda bych se také dozvěděla, jak zaměstnanci veřejné správy vnímají firemní kulturu na pracovišti, jestli vnímají vliv etického kodexu na jejich firemní kulturu a jakým způsobem zaměstnanci veřejné správy reagují na neetické chování.

ZÁKLADNÍ PARAMETRY VÝZKUMU

- VZOREK- 140 vyplněných dotazníků.
- METODA- dotazníkové šetření.
- DŮVOD- H1, H2, H3, H4, H5.

Tyto cíle byly ověřovány následujícími hypotézami:

HYPOTÉZA 1

Domnívám se, že v dnešní době má většina institucí veřejné správy etický kodex.

HYPOTÉZA 2

Myslím si, že většina zaměstnanců, jejichž institut přijal etický kodex, vědí, kde najdou aktuální znění.

HYPOTÉZA 3

Myslím si, že na neetické chování v rámci veřejné správy není dostatečně reagováno.

HYPOTÉZA 4

Předpokládám, že firemní kultura v institucích veřejné správy bude spíše pozitivního charakteru.

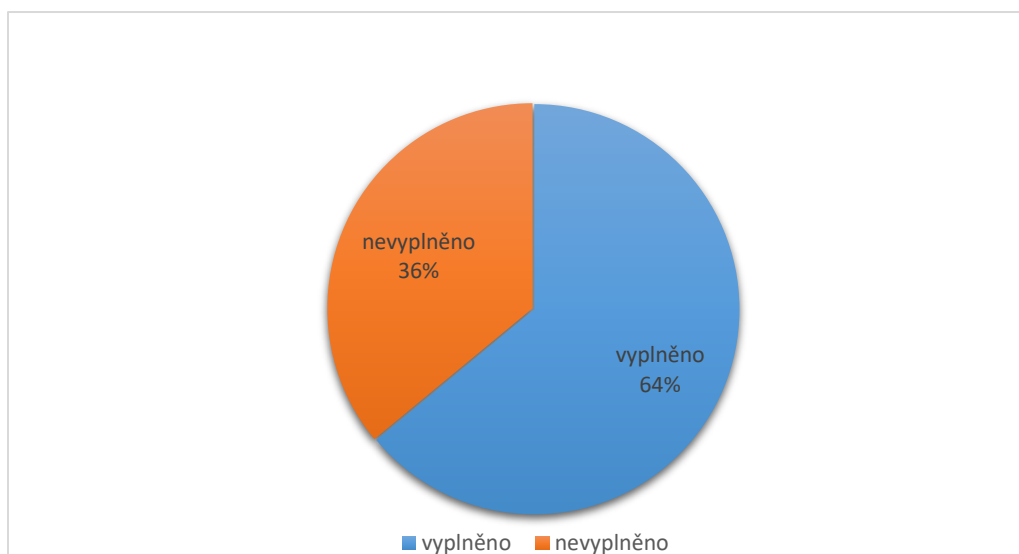
HYPOTÉZA 5

Předpokládám, že etický kodex má výrazný vliv na firemní kulturu, která podporuje pozitivní vztahy v institucích veřejné správy.

5.2 Charakteristika zkoumaného vzorku a průběh výzkumu

Dotazníkové šetření probíhalo v měsíci únoru roku 2018. Dotazník byl vytvořen v programu Word a v online podobě. Pomocí emailu rozeslán zaměstnancům veřejné správy v rámci České republiky. Emailové adresy jsem převážně čerpala z internetové stránky „epusa“, což je elektronický portál územních samospráv.³⁹ Konkrétně byl dotazník zaslán do měst: Praha, Brno, Ostrava, Plzeň, Domažlice, Karlovy Vary, Nýřany, Přeštice, Klatovy, Horšovský Týn, Rokycany, Nepomuk, Stříbro, Stod, Sušice, Tachov, Beroun, Kladno, Benešov, Mělník, Aš, Cheb, Kraslice, Mariánské Lázně, Ostrov, Sokolov, Blansko, Hodonín, Ivančice, Úterý, Kuřim, Pohořelice, Slavkov, Znojmo, Dvůr Králové nad Labem, Hořice, Jičín, Kostelec nad Orlicí, Nové Město nad Metují, Rychnov, Vrchlabí, Česká Lípa, Jablonec nad Nisou, Liberec, Tanvald, Turnov, Česká Třebová, Hlinsko, Chrudim, Králíky, Lanškroun, Litomyšl, Polička, Humpolec, Havlíčkův Brod, Jihlava, Třebíč, Bezdržice, Konstantinovy Lázně, Železná Ruda, Bor, Manětín a Spálené Poříčí. Z důvodu anonymity nelze jednoznačně označit, která města se výzkumu účastnila. Nicméně celková návratnost byla 140 vyplněných dotazníků z 218 zobrazených a celková úspěšnost činí 64%.

Celková úspěšnost dotazníku



Graf 1 - Celková úspěšnost dotazníku

³⁹ EPUSA: e-porál územních samospráv [online]. Asociace krajů ČR, Marbes consulting, 2003 [cit. 2018-03-08]. Dostupné z: https://www.epusa.cz/index.php?platnost_k=&sessID=0&jazyk=cz&obec=580511

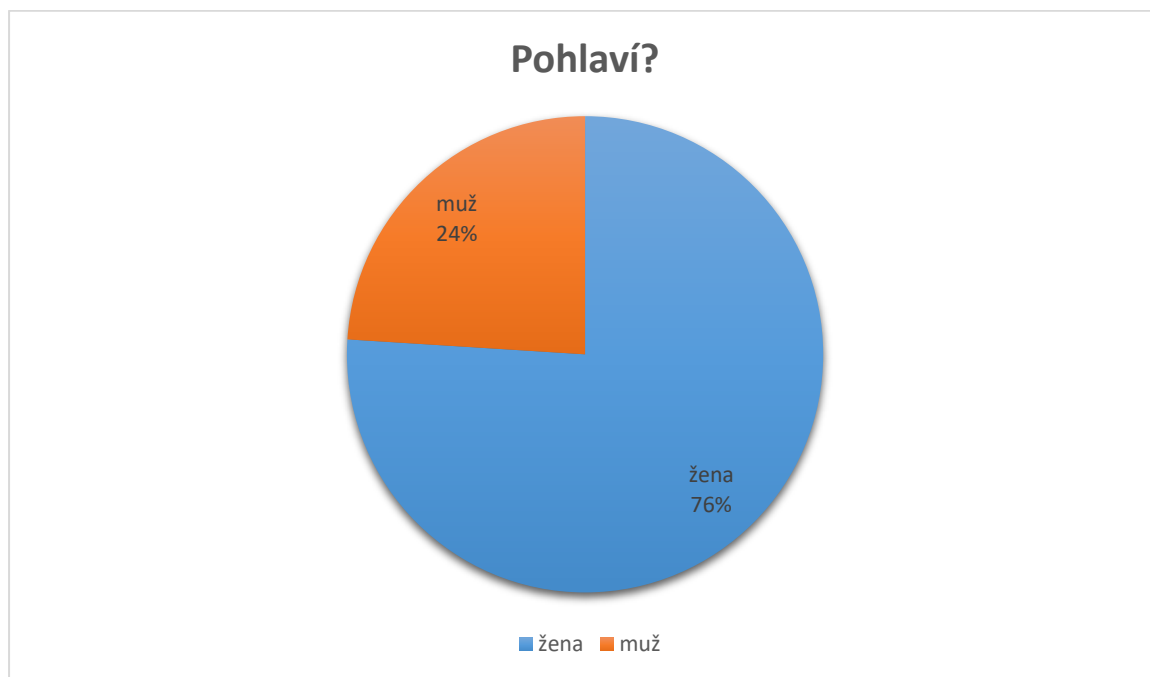
5.3 Prezentace výsledků výzkumu

Výzkum byl rozdělen do dvou částí, aby při vyhodnocování výsledků nedocházelo ke zkreslování údajů od zaměstnanců veřejné správy, kteří nemají ve své instituci zvedený etický kodex.

5.3.1 1. část výzkumu

1. část dotazníku je určena pro všechny zaměstnance veřejné správy. Celkem se výzkumu účastnilo 140 respondentů.

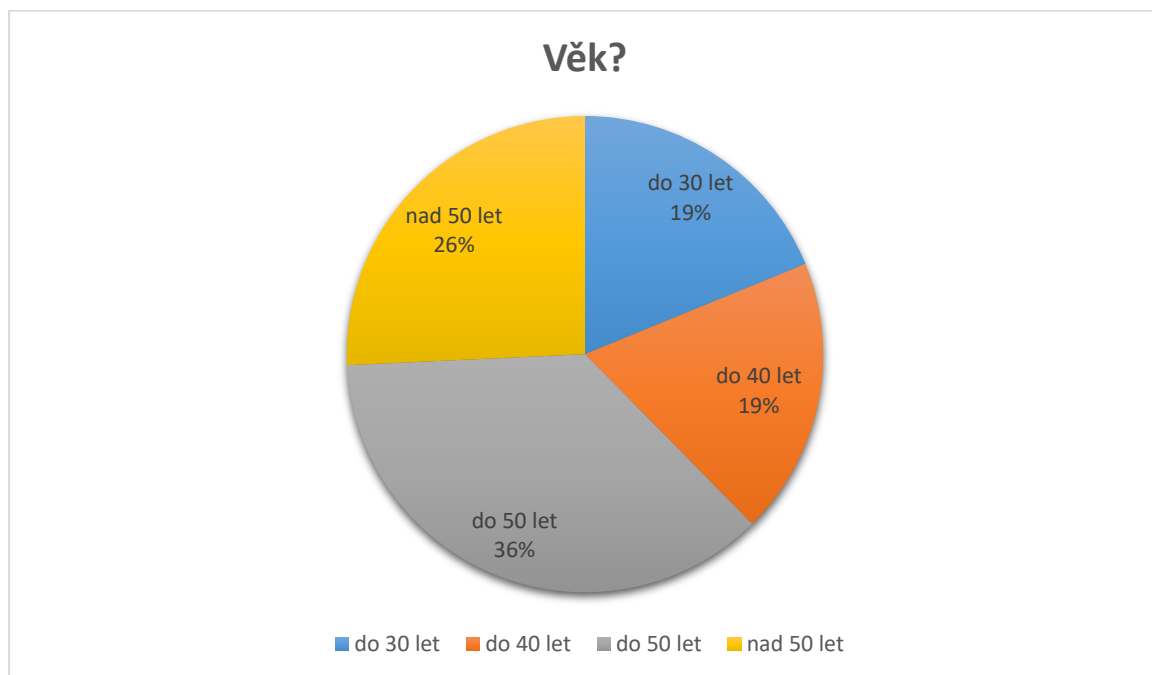
1. otázka- Pohlaví?



Graf 2 – Pohlaví respondentů

Tato otázka by se dala označit za klasickou dotazníkovou otázku, ačkoli není pro výzkum nikterak zásadní a z dotazníku nebude patrné rozlišení, jak odpovídali muži či ženy. Osobně si myslím, že je vhodné ji uvést, jelikož je všeobecně známo, že ve veřejné správě bývají spíše zaměstnány ženy a můj výzkum tento fakt potvrzuje. Z celkového počtu 140 vyplněných dotazníků bylo 106 žen a 34 mužů.

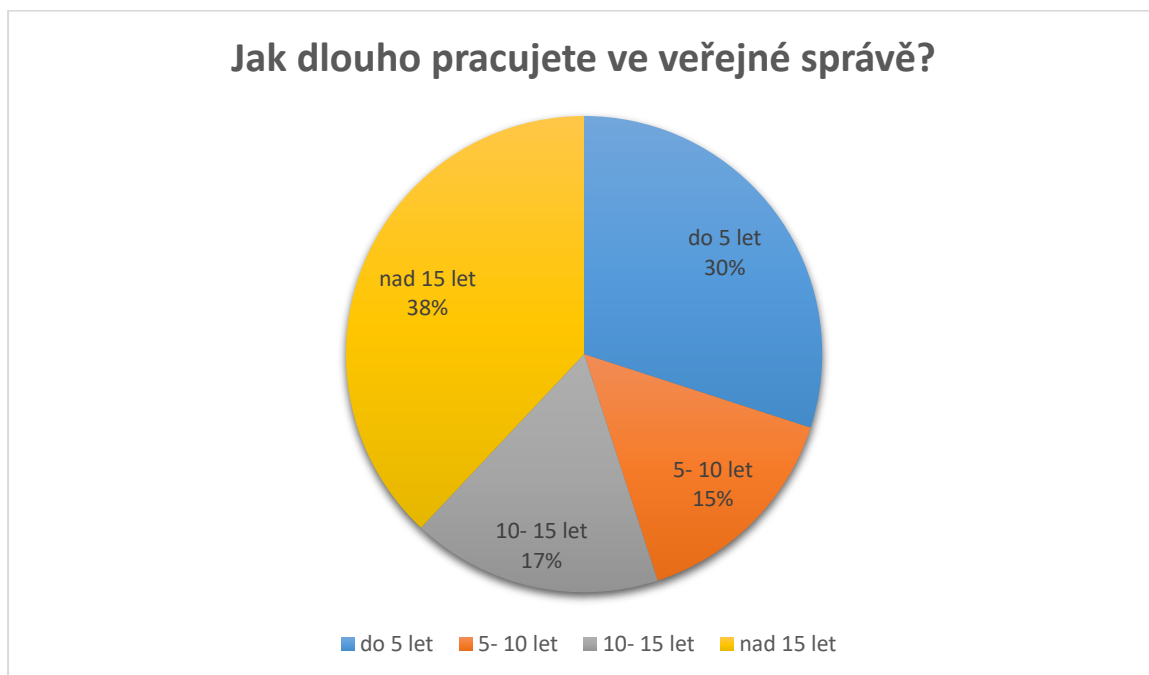
2. otázka- Věk?



Graf 3 – Věk respondentů

Tato otázka bylo do dotazníku zařazena pro lepší náhled na věkové skupiny respondentů. Ve skupině do 30 let bylo 26 respondentů, kteří zabírají 19%. Ve skupině do 40 let byl počet také 26 respondentů, kteří tvoří 19%. Skupina do 50 let byla nejpočetnější s 52 respondenty, který tvořili dohromady 36%. A v poslední skupině nad 50 let bylo 36 respondentů představujících 26% výzkumu.

3. otázka- Jak dlouho pracujete ve veřejné správě?



Graf 4 - Jak dlouho respondenti pracují ve veřejné správě

Nejkratší praxi do 5 let vykazuje 42 respondentů a tvoří 30% výzkumu. 5 až 10 let praxe má 21 respondentů, zabírající 15%. 10 až 15 let praxe má 24 respondentů a představují 17%. Zaměstnanců pracujících ve veřejné správě nad 15 let bylo 53, tvořili 38%.

Velkým překvapením pro mě bylo zjištění, které vyplynulo a to, že zaměstnání ve veřejné správě je spíše dlouhodobého charakteru. Dotazník nebyl limitován doplňujícími podmínkami (například setrvání na stejné pozici), osobně si myslím, že to ani není potřebné vzhledem k výzkumu. Pro samotný výzkum je určitě toto zjištění přínosné, jelikož zaměstnanci s dlouhodobou praxí mohou mít odlišné názory než zaměstnanci s praxí do 5 let.

Osobně si myslím, že mít kvalifikované a dlouhodobé zaměstnance v institucích veřejné správy v rámci České republiky je velice prospěšné. Dlouhodobý zaměstnanec zná lépe prostředí, ve kterém se pohybuje, za tu dobu, co pracuje ve veřejné správě, už by měl mít osvojený etický kodex dané instituce (pokud ho má daná instituce má zavedený), a tudíž by se dle něj měl umět chovat a tím i jít příkladem svému okolí popřípadě novým zaměstnancům.

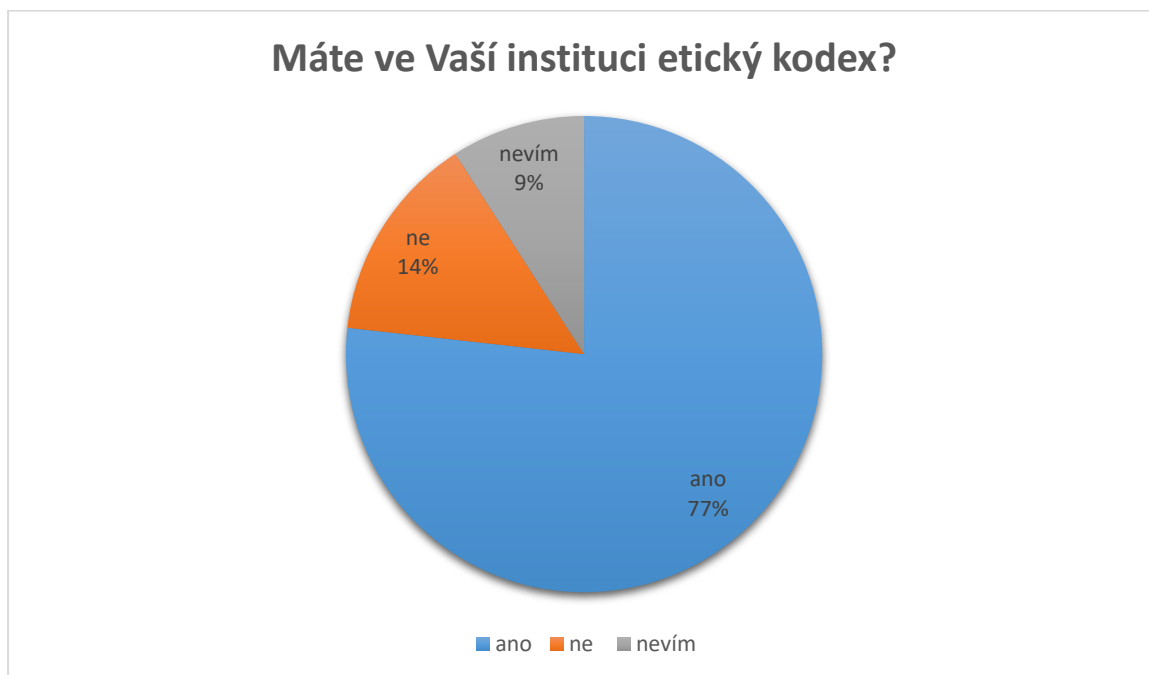
4. otázka- Vaše pozice je?



Graf 5 - Jakou pozici respondenti zastávají

Tato otázka je nezbytná, jelikož dle mého názoru na etický kodex a firemní kulturu budou jinak nahlížet vedoucí zaměstnanci a jinak řadový zaměstnanci. Po otevření jednotlivých dotazníků bylo zřejmé, že na dobrovolné, otevřené otázky spíše odpovídali respondenti z řad vedoucích zaměstnanců, kteří tvořili 28%, jejich počet byl 39 respondentů. Řadoví zaměstnanci tvořili 72% výzkumu a celkový počet byl 101 respondentů. Nicméně pro samotný výzkum není podstatné rozdělit šetření na odpovědi z řad vedoucích zaměstnanců a odpovědi od řadových zaměstnanců, jelikož dohromady tvoří veřejnou správu, a proto si myslím, že výzkum by měl být jednotný.

5. otázka- Máte ve Vaší instituci etický kodex?



Graf 6 - Etické kodexy v institucích respondentů

Otázka týkající se etických kodexů ve veřejné správě potvrdila moji hypotézu č. 1, kdy 107 respondentů tvořících 77% výzkumu potvrdilo, že jejich instituce má etický kodex. 20 respondentů představujících 14% výzkumu uvedlo, že etický kodex nemají. Ovšem šokující bylo, že 13 respondentů tvořících 9% výzkumu neví, jestli jejich instituce má etický kodex. Toto zjištění je zarážející, obzvláště v době, kdy jsou naše média zmítaná politickými skandály a bohužel občas i z řad nejvyšších. Proto si myslím, že je při nejmenším vhodné, minimálně se informovat, jestli daný institut veřejné správy přijal etický kodex a kde ho lze najít. Na druhou stranu nám to ukazuje, jak moc je stále podceňována tato problematika ve veřejné správě a že by se měla vynaložit daleko větší snaha, převážně z řad vedoucích zaměstnanců, o seznámení, případně přijímání nebo zavádění etických kodexů.

5.3.2 2. část výzkumu

2. část výzkumu byla zaměřena na respondenty, jejichž institut přijal nebo má zavedený etický kodex. Celkem tedy odpovídalo 107 respondentů.

6. otázka- Pokud ano, víte, kde najdete aktuální znění Vašeho etického kodexu?



Graf 7 - Přehled o umístění aktuálního znění etického kodexu

Těmito hodnotami jsem byla mile překvapena. Ne jenom, že se potvrdila má hypotéza č. 2, ale zároveň pouze 4 respondenti z celkového počtu 107, nemají představu, kde najdou aktuální znění svých etických kodexů. Zbýlých 103 respondentů vědí, kde najdou aktuální znění svých etických kodexů a tvoří celkem 96%. Toto zjištění je velice pozitivní, jelikož nikdo není vševědoucí a je důležité vědět, kam se můžou zaměstnanci veřejné správy v nerozhodné situaci podívat.

7. otázka- Nastala situace, kdy jste se potřeboval/ potřebovala podívat do etického kodexu?



Graf 8 – Potřeba podívat se do etického kodexu

Pouze 17 respondentů uvedlo, že se dostali do situace, kdy se potřebovali do etického kodexu podívat. A 90 zaměstnanců nepotřebovalo. Otázkou ovšem zůstává, jestli spíše zaměstnanci veřejné správy, kteří odpověděli ne, neignorovali danou situaci v některých případech.

8. otázka - Pokud ano, napište prosím situaci:

Tato otázka byla otevřená, proto jsem potěšena, že odpovědělo všech 17 respondentů, kteří se dostali do situace, že se museli podívat do etického kodexu. Odpovědi na tuto otázku byly různorodé. Nicméně překvapením pro mě bylo, že nejvíce zaměstnanců veřejné správy se do etického kodexu podívalo z důvodu vhodného oblékání. Formulace byly různé, ale celkem se o tuto problematiku zajímalo 11 respondentů.

Zbýlých 6 respondentů se v odpovědích lišilo. Jejich situace byly: čerpání fondu a přijímání darů, nástup nových zaměstnanců, provádění kontrolní činnosti, dodržování mlčenlivosti, nejistota, jak se zachovat v určité situaci a jeden respondent/ respondentka se dostal/ dostala do situace, kdy hledal/ hledala v etickém kodexu, jak reagovat na neslušné chování, lži svých kolegů.

9. otázka- Viděl/ Viděla jste někdy někoho porušovat Váš etický kodex?



Graf 9 - Porušování etického kodexu

Přestože více respondentů nikoho nevidělo jednat v rozporu se svým etickým kodexem. Celkový počet činí 57 dotazovaných, osobně si myslím, že i výsledek 50 respondentů, kteří se dostali do situace, kdy viděli někoho porušovat jejich etický kodex je zarážející. Ačkoli v dotazníku není uvedeno, o jak velké odchýlení od etického kodexu se jednalo, určitě to nemá pozitivní vliv na veřejnou správu v České republice.

10. otázka- Pokud ano, jak jste se zachoval/ zachovala?



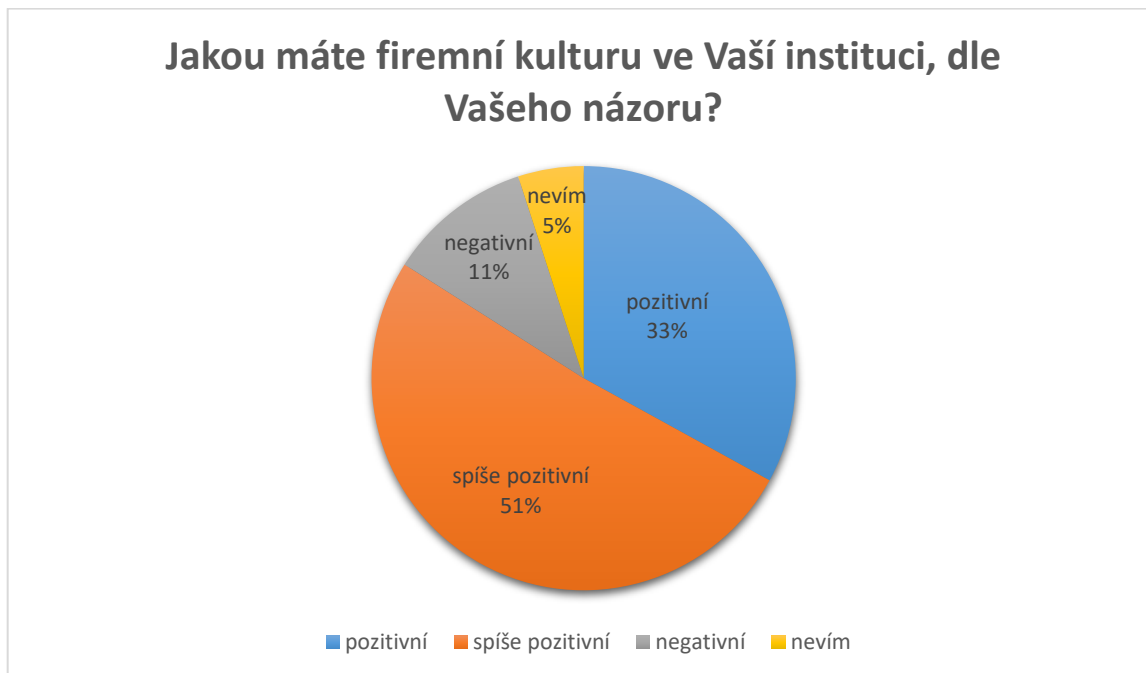
Graf 10 - Reakce na porušení etického kodexu

50 respondentů vidělo někoho porušovat svůj etický kodex a 34 z nich dotyčného upozornilo. 16 respondentů nereagovalo a nikdo z respondentů dotyčného nenahlásil nadřízenému.

Už při vymýšlení této otázky jsem byla zvědavá na výsledky, neboť neetické chování od zaměstnanců veřejné správy by nemělo být ignorováno a každý kdo tak činí, má být přinejmenším na svoje pochybení důrazně upozorněn. Chápu, že nahlásit to nadřízenému se jeví jako takzvané „bonzování“ a zaměstnanec veřejné správy může mít obavy z vyčlenění z kolektivu, ale v případě hrubého porušení etického kodexu je to dle mého názoru nejlepší řešení. Překvapením pro mě bylo, když jeden respondent uvedl, že v etickém kodexu hledal/ hledala, jak se zachovat v situaci, kdy se setkal/ setkala s neslušným chováním a lhaní od svých kolegů a zjevně to neřešil se svým nadřízeným.

Nicméně více, jak polovina na neetické chování dotyčného upozornila, tudíž můžeme říci, že moje hypotéza č. 3 byla vyvrácena, ačkoliv by dle mého názoru měla být falzifikována daleko větším počtem respondentů.

11. otázka- Jakou máte firemní kulturu ve Vaší instituci, dle Vašeho názoru?

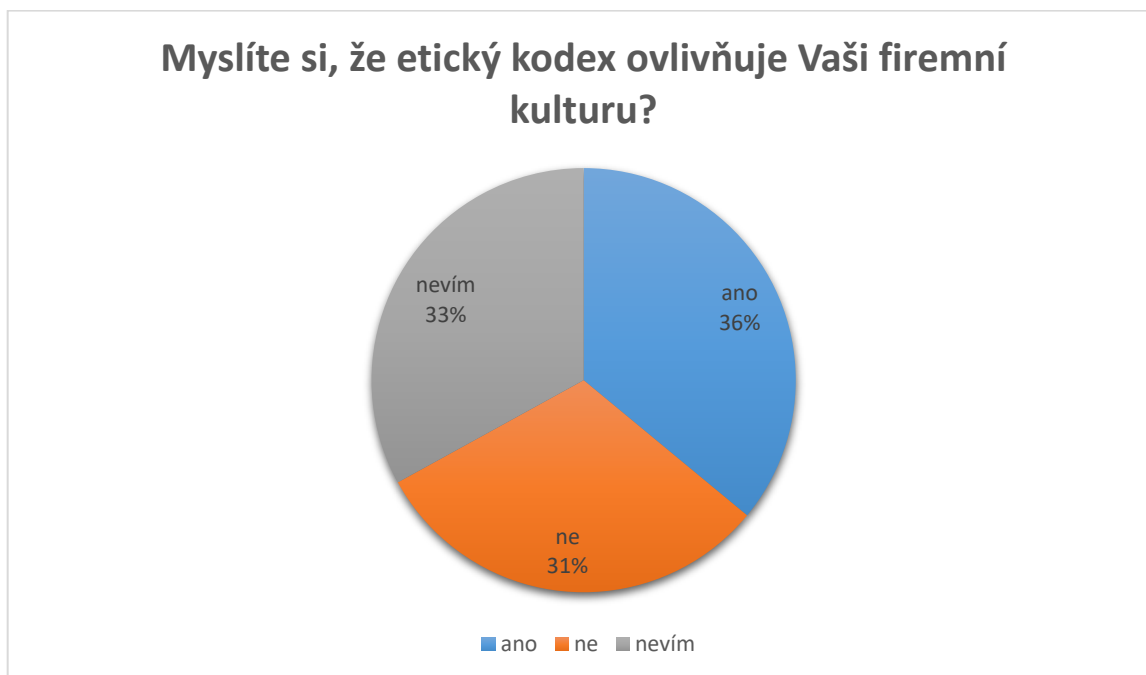


Graf 11 - Firemní kultura v institucích

35 respondentů hodnotilo firemní kulturu v jejich instituci, jako pozitivní. 55 zvolilo možnost spíše pozitivní, 12 respondentů negativní a 5 dotazovaných odpovědělo, že nevědí, jaká je firemní kultura v jejich instituci.

Firemní kulturu ve veřejné správě v rámci České republiky můžeme jednoznačně označit minimálně za spíše pozitivní, a tedy se potvrdila hypotéza č. 4. To má určitě kladný vliv, jak na vztahy uvnitř instituce, tak na vztahy s veřejností.

12. otázka - Myslíte si, že etický kodex ovlivňuje Vaši firemní kulturu?



Graf 12 - Názory na ovlivňování firemní kultury etickým kodexem

Ze 107 respondentů uvedlo 39 ano, 33 dotazovaných ne a 35 respondentů neví, jestli má etický kodex vliv na jejich firemní kulturu. Z této otázky vyplývá, že má hypotéza č. 5. byla potvrzena, avšak odpovědi respondentů byly poměrně vyrovnané.

13. otázka - Pokud ano, zkuste prosím definovat jak:

Tato otázka byla otevřená, aby respondenti mohli vyjádřit vlastní názor. Z 39 respondentů, kteří si myslí, že etický kodex ovlivňuje firemní kulturu v jejich instituci, odpovědělo 29 dotazovaných. Odpovědi byly různorodé, nicméně převážná část tuto otázku definovala, jako regulaci vztahů, jak uvnitř instituce, tak k veřejnosti. Celkem takto reagovalo 26 dotazovaných zaměstnanců veřejné správy.

Zbylí 3 respondenti se v odpovědích lišili. Jejich odpovědi jsou: v oblékání, některé zaměstnance dráždí, ví, že jeho dodržování je v mnoha případech nemožné a dělá dobré jméno instituci.

14. otázka - Existuje něco, co by dle Vašeho názoru mohlo zlepšit Vaši firemní kulturu ve vztahu s etickým kodexem? Prosím napište co:

Tato otázka byla otevřená a umožnila respondentům projeviti vlastní názor. Odpovědělo 39 dotazovaných, část z nich se shodla, že nevědí o ničem, co by mohlo zlepšit jejich firemní kulturu ve vztahu s etickým kodexem. Musím upřímně říct, že tuto reakci jsem očekávala v daleko větším počtu respondentů, a proto mi těší, že „pouze“ 19 z nich reagovalo tímto způsobem. Můžeme totiž předpokládat, že tato odpověď se jevila, jako nejsnadnější.

9 respondentů uvedlo, že by se mělo více informovat ohledně etického kodexu v dané instituci a měl by být více zaměstnancům připomínán. 6 dotazovaných si myslí, že vedoucí zaměstnanci by měli jít příkladem. Zbýlých 5 respondentů se v odpovědích lišilo: je obecný pro všechny úředníky VS-> měl by být i na jednotlivé úřady, nejsem zastáncem etického kodexu, lidé ve společnosti se k sobě mají chovat slušně i bez etického kodexu, osobní přístup k zaměstnanci, především se oprostít od současného společenského trendu pěstovat své vlastní ego nad ostatní hodnoty- každý musí pochopit sám sebe a pak může chtít být chápán a už samotná existence pravidel může přispět k pocitu sounáležitosti s kolektivem.

15. otázka - Máte nějaké výhrady na Vaši firemní kulturu ve vztahu k etickému kodexu? Prosím napište jaké:

Poslední otázka byla také otevřená. Odpovědělo 39 respondentů, nicméně celých 32 uvedlo, že nemají žádné výhrady na jejich firemní kulturu ve vztahu k etickému kodexu. Lze tady opět předpokládat, že respondenti využili nejsnadnější možnou odpověď.

3 respondenti se shodli, že by se mělo více dbát na kultivovanost v oblékání. Zbýlé 4 odpovědi byly: firemní kultura je ze strany tvůrců etického kodexu nedodržována, ale požadována od podřízených, jsme také lidi, ale jako úředníci musíme vydržet vše, problém je stále s občasným únikem informacím, které by měly zůstat uvnitř budovy a zcela zvláštní kapitolou, kterou by se etický kodex měl zabývat, je chování a úroveň vedoucích pracovníků, což na našem pracovišti chybí, zdá se mi.

5.4 Zhodnocení praktické části a ověření hypotéz

V praktické části byla celková návratnost dotazníku 64%, jak již bylo zmíněno, upřímně musím říct, že jsem potěšena tak velkým procentem úspěšnosti už z důvodu dotazníkového šetření, které bylo provedeno v online podobě a je všeobecně známo, že návratnost bývá obvykle okolo 30% šetření.

HYPOTÉZA 1

Domnívám se, že v dnešní době má většina institucí veřejné správy etický kodex.

Na základě dotazníkové otázky č. 5, graf č. 6 byla moje **hypotéza verifikována**.

HYPOTÉZA 2

Myslím si, že většina zaměstnanců, jejichž institut přijal etický kodex, vědí, kde najdou aktuální znění.

Na základě dotazníkové otázky č. 6, graf č. 7 byla moje **hypotéza verifikována**.

HYPOTÉZA 3

Myslím si, že na neetické chování v rámci veřejné správy není dostatečně reagováno.

Na základě dotazníkové otázky č. 10, grafu č. 10 byla moje **hypotéza falzifikována**.

HYPOTÉZA 4

Předpokládám, že firemní kultura v institucích veřejné správy bude spíše pozitivního charakteru.

Na základě dotazníkové otázky č. 11, grafu č. 11 byla moje **hypotéza verifikována**.

HYPOTÉZA 5

Předpokládám, že etický kodex má vliv na firemní kulturu, která podporuje pozitivní vztahy v institucích veřejné správy.

Na základě dotazníkové otázky č. 12, grafu č. 12 byla moje **hypotéza verifikována**.

Závěrem bych ráda konstatovala, že na výsledky výzkumu nelze pohlížet, jako na definitivní, ačkoliv jsem se snažila oslovit co největší počet respondentů, jedná se o pouhý zlomek.

Z výzkumu poměrně jasně vyplývá, že převážná část respondentů byly ženy a zaměstnání ve veřejné správě je spíše dlouhodobého charakteru. Což je určitě pozitivní zjištění pro veřejnou správu v rámci České republiky z důvodu dlouholeté praxe úředníku a zaměstnanců. Na druhou stranu si musím říkat, zda po takové době, případně při setrvání na jedné pozici, nepřichází určitý syndrom vyhoření, a i z toho důvodu může docházet k porušování etického kodexu.

Již několikrát byla zmíněna důležitost etického kodexu ve veřejné správě a přes tento fakt existuje stále spousta institucí, které etický kodex nepřijali. Zarážející je, že několik respondentů vůbec nevědělo, zda jejich institut má zavedený etický kodex. Z čehož vyplývá, jak málo je stále na etický kodex upozorňováno. Tento fakt prokázaly i otevřené otázky, kde bylo zmíněno, jak nedostatečně je etický kodex připomínán, ačkoli většina dotazovaných uvedla znalost ohledně umístění aktuálního znění svých etických kodexů. Objevil se i názor, který uvádí příliš velkou obecnost etického kodexu, pro jeho lepší užití v jednotlivých institucích by měl být více konkrétní.

Více jak 80% dotazovaných uvedlo, že se nikdy nedostali do situace, kdy se potřebovali podívat do etického kodexu. Otázkou zůstává, jestli zde nedochází k ignorování možného neetického chování s vyhlídkou „určitě to nějak projde“, případně nízkého sankcionování za porušení etického kodexu.

Důležitým faktem zůstává, že ačkoliv převážná část respondentů na neetické chování svého spolupracovníka reagovala upozorněním, nikdo nenahlásil jeho pochybení vedoucímu zaměstnanci, což při menším pochybení je pochopitelné, na druhou stranu, pokud došlo k většímu pochybení je na místě upozornit na tuto chybu, aby docházelo k celkovému omezování neetického chování zaměstnanců veřejné správy. Je nutné si uvědomit, že vedoucí zaměstnanec by měl jít v první řadě příkladem a bohužel musím konstatovat, že v několika případech v rámci mého výzkumu tomu tak nebylo a sami respondenti na tento fakt upozornili v otevřených otázkách.

Firemní kultura v rámci veřejné správy České republiky je spíše pozitivního charakteru, a přestože výsledky v otázce číslo 12 a tedy, zda si zaměstnanci myslí, že jejich firemní kulturu ovlivňuje etický kodex, byly poměrně vyrovnané, největší počet respondentů uvedlo kladnou

odpověď. Z otevřených otázek jasně vyplynulo, že důležitost etického kodexu vůči firemní kultuře, je převážně v regulaci chování, jak uvnitř instituce, tak vůči veřejnosti.

Překvapilo mě, kolik respondentů v otevřených otázkách reagovalo na nedostatečné upřesnění vhodného oblečení na pracovišti. Několik z respondentů odpověď na tuto otázku dokonce hledalo v etickém kodexu. Ačkoliv se v otevřených otázkách objevily i názory na větší kultivovanost v oblékání, zjevně je stále tato problematika nedostatečně definována.

ZÁVĚR

Hlavní cíl této bakalářské práce byl průzkum vlivu etického kodexu na firemní kulturu. Stále existuje mnoha institucí, které nemají zavedený etický kodex. Je nutné uvědomit si, jak důležitou roli sehrávají etické kodexy obzvláště v poslední době, kdy je na instituce veřejné správy v rámci České republiky upírán stále častěji zrak veřejnosti, z důvodu neustálého propírání neetického chování zaměstnanců.

Práci jsem rozdělila na teoretickou a praktickou část. V teoretické části jsem se snažila vymezit základní pojmy, které bezesporu s tímto tématem souvisí. Praktickou část jsem realizovala pomocí anonymního dotazníkového šetření.

K naplnění hlavního cíle jsem si stanovila několik dílčích cílů, zda většina institucí v České republice má zavedený etický kodex a jestli zaměstnanci vědí, kde najdou aktuální znění svých etických kodexů. Jaká panuje v daných institucích firemní kultura, zda zaměstnanci veřejné správy vnímají vliv etického kodexu na jejich firemní kulturu, a jak reagují na neetické chování.

Výzkum prokázal, že většina institucí, které jsem oslovila, má zavedený etický kodex a převážná část zaměstnanců si je vědoma, kde najde jeho aktuální znění. Myslím si, že minimálně znalost umístění etického kodexu je důležitá, jelikož může nastat situace, kdy bude potřeba do etického kodexu nahlédnout a bez této znalosti může dojít k případnému neetickému chování. Firemní kultura v institucích veřejné správy je spíše pozitivního charakteru. Toto zjištění je určitě pozitivní. Dobrá firemní kultura nemá pouze kladný vliv na zaměstnance uvnitř instituce, ale též na vztah s veřejností.

Z výzkumu vyplynulo, že zaměstnanci veřejné správy si jsou vědomi vlivu etického kodexu na firemní kulturu, a to převážně v regulaci vztahů, jak mezi zaměstnanci, tak s veřejností. Zde je nezbytné si uvědomit, že etický kodex neprogramuje osobnost člověka, ale pouze poukazuje na žádané standardy a tedy špatná firemní kultura může nastat i v případě, kdy je správně vymezen etický kodex, ale dochází k situaci, že vedoucí zaměstnanec nejedná dle etického kodexu a tím podporuje neetické chování na pracovišti, přestože každý vedoucí zaměstnanec by měl jít příkladem.

Upřímně doufám, že v blízké budoucnosti bude zavedení a dodržování etických kodexů běžnou praxí zaměstnanců veřejné správy. Možná by bylo vhodné občas zaměstnancům veřejné správy etické kodexy připomenout, aby nedocházelo k nevědomostem, zda daný institut etický kodex přijal či nikoliv. Případné porušení etického kodexu by mělo být náležitě sankcionováno. Zaměstnanci by si měli uvědomit, že chování se dle etického kodexu je běžné a ne určitý nadstandard a díky tomu by mohlo docházet i k větší důvěře v tyto instituce.

RESUMÉ

The theme of the Bachelor's thesis is the Code of Ethics of employees working in public administration and its influence on company culture. The Code of Ethics has positive influence on company culture and demonstrates to outside world that given institution strives for ethical procedures. Nowadays, when ethics and ethical code are being more topical theme, it is very important for institutions in public administration to implement ethical codes and mind that their observance and potential unethical behaviour should be properly sanctioned. It is necessary to realize that ethical codes do not influence only relationships in the given institute, but they also have a positive influence on their relationship towards public.

The thesis is divided into two parts. In theoretical part I defined the basic terms, which are associated with these issues. Practical part is focused on survey of impact of ethical code on company culture based on structured questionnaire.

The set goal was if most of the institutions in the Czech Republic have an established ethical code and if they have it, whether they know where to find current text of their ethical codes. What is the company culture in public administration institutions, if employees perceive impact of ethical code on the company culture and how they react on unethical behaviour.

The survey has proved that major part of the institutions that participated in my investigation, have ethical code and most of the employees know where to find its current text. Company culture is rather of positive nature, which occurs certainly as a positive finding. Employees in public administration think that ethical code influences their company culture and they respond to unethical behaviour mainly by admonishing the guilty person.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Literatura

DOLISTA, Josef a Roman JEŽEK. *Etika zaměstnance veřejné správy*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2006. ISBN 80-86708-20-9.

FRIČ, Pavol a a kol. *Korupce na český způsob*. Praha: Nakladatelství G plus G, 1999. ISBN 80-86103-26-9.

CHAPMAN, Richard. *Etika ve veřejné službě pro nové tisíciletí*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2003. ISBN 80-86429-14-8.

JANOTOVÁ, Helena, Karel SCHELLE a Ilona SCHELLEOVÁ. *PROFESIJNÁ ETIKA*. Praha: EUROLEX BOHEMIA, 2005. ISBN 80-86861-43-0.

KRSKOVÁ, Alexandra. *ETIKA PRÁVNICKÉHO POVOLANIA*. Bratislava: Vydavateľské oddelenie Právnickej fakulty UK, 1994. ISBN 80-7160-065-2.

MATES, Pavel a Miloš MATULA. *Kapitoly z dějin a teorie veřejné správy*. Praha: VŠE, 1999. ISBN 80-7079-407-0.

MATOCHOVÁ, Soňa. *Etika a právo v kontextu lékařské etiky*. Brno: Masarykova univerzita, 2009. ISBN 978-80-210-4757-0.

MAZÁK, Eduard. *FIREMNÍ KULTURA A ETICKÉ KODEXY*. Praha: Bankovní institut vysoká škola, 2010. ISBN 978-80-7265-075-0.

NOVOTNÁ BŘEZOVSKÁ, Barbora. *Profesní etika*. Brno: Vysoká škola Karla Engliš, 2011. ISBN 978-80-86710-38-9.

ROLNÝ, Ivo. *Etika v podnikové strategii*. Brno: ALBERT, 1998. ISBN 80-85834-53-7.

RYSKA, Pavel a Jan PRŮŠA. *KORUPCE Ekonomie vs. mýty*. Praha: Institut Václava Klause, 2013. ISBN 978-80-87806-03-6. 1213-3299.

STEINMANN, Horst a Albert LÖHR. *Základy podnikové etiky*. Praha: Victoria Publishing, 1995. ISBN 80-85865-56-4.

Právní předpisy

Zákon č. 128/2000 Sb. - Zákon o obcích

Zákon č. 234/2014 Sb. – Zákon o státní službě

Zákon č. 312/2002 Sb. – Zákon o úřednících územních správných celků a o změně některých zákonů

Etický kodex úředníků a zaměstnanců veřejné správy. Usnesení vlády z 9. 5. 2012, č. 331.

Internetové zdroje

FRIEDEL, Libor. *Etika podnikání – Teoretická část: Formální hledisko. Databáze nejlepších praktik* [online]. Ostrava: HM PARTNERS, 2003, duben 2003 [cit. 2018-02-22]. Dostupné z: <http://bestpractices.cz/seznam-praktik/etika-podnikani/teoreticka-cast/>

Firemní kultura [online]. Brno: GitHub, StackOverflow, 2018 [cit. 2018-02-22]. Dostupné z: <http://lukasbednarik.cz/firemni-kultura>

Firemní kultura [online]. Zlín: iPodnikatel.cz, 2011 [cit. 2018-02-22]. Dostupné z: <http://www.ipodnikatel.cz/Personalni-management/firemni-kultura.html>

Ministerstvo vnitra. *Poskytnutí informací na základě žádosti o informace ze dne 22. června 2014: Č. j. MV-89007-2/ODK-2014* [online]. Praha: odbor veřejné správy, dozoru a kontroly, 2014 [cit. 2018-03-04]. prvotní identifikátor MVCRX020C3U2. Dostupné z: [file:///C:/Users/Sadek/Downloads/2014_89007_2_poskytnut%C3%AD_informac%C3%AD_verze_pro_zve%C5%99ejn%C4%9Bn%C3%AD_na_webu_MV%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Sadek/Downloads/2014_89007_2_poskytnut%C3%AD_informac%C3%AD_verze_pro_zve%C5%99ejn%C4%9Bn%C3%AD_na_webu_MV%20(1).pdf)

EPUSA: e-porál územních samospráv [online]. Asociace krajů ČR, Marbes consulting, 2003 [cit. 2018-03-08]. Dostupné z: https://www.epusa.cz/index.php?platnost_k=&sessID=0&jazyk=cz&obec=580511

Ostatní zdroje

BRABCOVÁ, Jitka. *Etika a antikorupční jednání ve veřejné správě*. Ministerstvo vnitra České republiky: RENTEL.

KADEČKA, Stanislav a Filip RIGEL. *Výkon státní správy- kompetence, odpovědnost*. Brno: Ministerstvo vnitra, 2009.

MOSKALA, Jiří. *Etika ve veřejné správě*. 2013. V rámci projektu Operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost. Systém celoživotního učení pro podporu efektivní veřejné správy.

SLÁMA, David a Filip ZAVŘEL. *Veřejná správa v České republice: Česká republika- státní správa x samospráva*. Praha: Ministerstvo vnitra, Odbor strategického rozvoje a koordinace veřejné správy, 2017.

Etika a protikorupční opatření: Projekt vzdělávání zaměstnanců v oblasti etiky a protikorupčního opatření. Ministerstvo vnitra České republiky, Podporujeme vaši budoucnost, Operační program lidské zdroje a zaměstnanost, Evropská unie, Evropský sociální fond v ČR, 2014. ISSN reg. č. CZ.1.04/4.1.00/64.0001.

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1 - Celková úspěšnost dotazníku	26
Graf 2 – Pohlaví respondentů	27
Graf 3 – Věk respondentů	28
Graf 4 - Jak dlouho respondenti pracují ve veřejné správě.....	29
Graf 5 - Jakou pozici respondenti zastávají.....	30
Graf 6 - Etické kodexy v institucích respondentů.....	31
Graf 7 - Přehled o umístění aktuálního znění etického kodexu.....	32
Graf 8 – Potřeba podívat se do etického kodexu	33
Graf 9 - Porušování etického kodexu	34
Graf 10 - Reakce na porušení etického kodexu	35
Graf 11 - Firemní kultura v institucích	36
Graf 12 - Názory na ovlivňování firemní kultury etickým kodexem	37

PŘÍLOHY

Příloha č. 1

Dobrý den,
jmenuji se Iveta Kavková a jsem studentkou bakalářského studia na Právnické fakultě Západočeské univerzity v Plzni. Ráda bych Vás tímto způsobem poprosila o několik minut Vašeho času na vyplnění následujícího dotazníku, který poslouží pro mou bakalářskou práci.
Dotazník je anonymní a bude použit pouze k studijním účelům.

Předem děkuji za Váš čas i ochotu :-)

Iveta Kavková

1. pohlaví

- a) žena
- b) muž

2. věk

- a) do 30 let
- b) do 40 let
- c) do 50 let
- d) nad 50 let

3. Jak dlouho pracujete ve veřejné správě:

- a) do 5 let
- b) 5- 10 let
- c) 10-15 let
- d) nad 15 let

4. Vaše pozice je:

- a) řadový zaměstnanec
- b) vedoucí zaměstnanec

5. Máte ve Vaší instituci etický kodex?

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

Dále prosím pokračujte ve vyplňování, pokud Váš institut má etický kodex. Děkuji.

6. Pokud ano, víte, kde najdete aktuální znění Vašeho etického kodexu?

- a) ano
- b) ne

7. Nastala situace, kdy jste se potřeboval/ potřebovala podívat do etického kodexu?

- a) ano
- b) ne

8. Pokud ano, napište prosím situaci:

.....

.....

.....

9. Viděl/ Viděla jste někdy někoho porušovat Váš etický kodex?

- a) ano
- b) ne

10. Pokud ano, jak jste se zachoval/ zachovala?

- a) nereagoval/ nereagovala jsem
- b) dotyčného jsem upozornil/ upozornila
- c) nahlásil/ nahlásila jsem to

11. Jakou máte firemní kulturu ve Vaší instituci, dle Vašeho názoru?

- a) pozitivní
- b) spíše pozitivní
- c) negativní
- d) nevím

12. Myslíte si, že etický kodex ovlivňuje Vaši firemní kulturu?

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

13. Pokud ano, zkuste prosím definovat jak.

.....

.....

.....

14. Existuje něco, co by dle Vašeho názoru mohlo zlepšit Vaši firemní kulturu ve vztahu s etickým kodexem? Prosím napište co.

.....

.....

15. Máte nějaké výhrady na Vaši firemní kulturu ve vztahu k etickému kodexu? Prosím napište jaké.

.....

.....

.....

Děkuji za Váš čas i ochotu 😊

S přáním hezkého dne,

Iveta Kavková