

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLMOUCI

PEDAGOGICKÁ FAKULTA

Ústav pedagogiky a sociálních studií

Diplomová práce

Pavína Králová, Bc.

**Vztahy a klima v pracovním prostředí
Finančního úřadu pro Olomoucký kraj**

Olomouc 2020

doc. PhDr. Tomáš Čech, Ph.D.

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně jen s pomocí zde uvedených zdrojů a literatury.

V Olomouci dne: 9. července 2020

Pavλίna Králová, Bc.

Tímto bych ráda poděkovala vedoucímu mé diplomové práce doc. PhDr. Tomášovi Čechovi Ph.D., za odborné vedení a ochotu při poskytování hodnotných rad a komentářů, kdykoliv jsem ho o to požádala. Dále děkuji vedení a kolegům Finančního úřadu pro Olomoucký kraj za umožnění provést výzkumné šetření a ochotu při vyplňování dotazníku.

OBSAH

ÚVOD	7
I TEORETICKÁ ČÁST	8
1 SOCIÁLNÍ VZTAHY NA PRACOVIŠTI	9
1.1 POJEM VZTAH	9
1.2 KLASIFIKACE MEZILIDSKÝCH VZTAHŮ	10
1.3 PRACOVNÍ VZTAHY	11
1.4 PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY	13
1.5 KLIMA	14
1.6 NEGATIVNÍ A PATOLOGICKÉ PROJEVY VZTAHŮ NA PRACOVIŠTI.....	17
1.6.1 Konflikty	17
1.6.2 Šikana na pracovišti	19
1.6.3 Sexuální obtěžování	21
2 FINANČNÍ SPRÁVA ČESKÉ REPUBLIKY	22
2.1 SOUSTAVA ORGÁNŮ FINANČNÍ SPRÁVY ČESKÉ REPUBLIKY.....	22
2.1.1 Generální finanční ředitelství	23
2.1.2 Odvolací finanční ředitelství	23
2.1.3 Finanční úřad.....	24
2.1.4 Specializovaný finanční úřad	24
2.2 FINANČNÍ ÚŘAD PRO OLOMOUCKÝ KRAJ	24
2.3 FIREMNÍ KULTURA	26
II PRAKTICKÁ ČÁST	32
3 METODICKÁ VÝCHODISKA PRAKTICKÉ ČÁSTI	33
3.1 HLAVNÍ CÍL VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ	33
3.1.1 Výzkumné otázky.....	33
3.2 STANOVENÉ HYPOTÉZY	33
3.3 METODY VÝZKUMU.....	34
3.3.1 Dotazník	34
3.3.2 Výzkumný soubor	35
4 DESKRIPTIVNÍ ANALÝZA ZÍSKANÝCH DAT	37
4.1 PRŮZKUMNÝ SOUBOR.....	37
4.2 ANALÝZA JEDNOTLIVÝCH POLOŽEK DOTAZNÍKU.....	39
5 VERIFIKACE HYPOTÉZ	62
5.1 TESTOVÁNÍ HYPOTÉZ	62
5.1.1 Hypotéza 1	62
5.1.2 Hypotéza 2	64
5.1.3 Hypotéza 3	65
5.1.4 Hypotéza 4	66
DISKUZE	68
ZÁVĚR	71

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	73
ZÁKONNÉ NORMY.....	76
ELEKTRONICKÉ ZDROJE	77
SEZNAM GRAFŮ	78
SEZNAM TABULEK.....	79
SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK	81
SEZNAM PŘÍLOH.....	82

ÚVOD

Téma této diplomové práce bylo zvoleno s ohledem na osobní angažovanost autorky. Z profesního i osobního hlediska bylo tedy vybráno účelně pro obohacení o poznatky v rámci organizace Finančního úřadu pro Olomoucký kraj.

Vztahy a klima v pracovním prostředí jsou velmi důležitou složkou a zcela jistě ovlivňují nejen spokojenost zaměstnanců a vedoucích pracovníků na pracovišti, ale zároveň se velkou měrou podílí na výsledcích práce. S ohledem na toto tvrzení víme, že v moderní době 21. století je kladen velký důraz na podporu zdravého a pozitivního klimatu na pracovišti. Je žádoucí, aby byly dobré mezilidské vztahy napříč funkcemi podporovány a upevňovány.

Oproti tomu jsou vynakládány nemalé finanční prostředky na to, aby ve všech společenských skupinách, které se setkávají v zaměstnání jedné společnosti či firmy, nevznikaly jevy patologického chování a nebyly vztahy na pracovišti narušovány negativními vlivy.

Tato práce se zaměřuje na vztahy a pracovní prostředí při úřadu, v jehož sídle dochází ke vzájemné interakci ve větší či menší míře mezi 750 pracovníky. Zhodnotili jsme, že tato skupina osob bude dobrým výzkumným vzorkem k našemu šetření o kvalitě vztahů na pracovišti a také bude vypovídající pro zhodnocení klimatu v rámci této instituce.

V teoretické části budeme mít za cíl popsat vymezené pojmy z oblasti sociální interakce ve skupině osob, jako jsou organizace, sociální vztahy, sociální klima, pozitivní a negativní fenomény ovlivňující klima na pracovišti.

V empirické části chceme sestavit dotazníkové šetření za účelem sběru dat a následnému vyhodnocení vztahů a klimatu v podmínkách Finančního úřadu pro Olomoucký kraj. Cílem diplomové práce bude najít odpovědi na stanovené výzkumné otázky a potvrdit či vyvrátit čtyři stanovené hypotézy.

Hlavním cílem této práce je zjistit, jak pracovníci Finančního úřadu pro Olomoucký kraj hodnotí vztahy a klima na pracovišti, jak vnímají podmínky, které mají k dispozici pro výkon své služby či práce a dále celkově zmapovat spokojenost zaměstnanců, kteří jsou pro výkon služby nebo práce zařazeni na Finančním úřadu pro Olomoucký kraj a jeho územních pracovištích.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 SOCIÁLNÍ VZTAHY NA PRACOVIŠTI

Slovem sociální myslíme v nepřímém překladu slovo společenské. Sociologie je totiž věda o společnosti. Toto slovo vzniklo z latinského socio = společnost a logos neboli věda.

V této kapitole popíšeme mezilidské vztahy, jejich kategorizaci a vzájemný vliv na lidské jednání.

1.1 Pojem vztah

V naší moderní době je kladen velký důraz na takzvaný „*teambuilding*“. Společnosti, firmy a instituce se snaží o udržení teamu, česky skupiny osob v pozitivním pracovním vztahu. V rámci svého povolání trávíme nyní čím dál větší díl času svého aktivního života. Také proto je pro nás obrovskou devízou to, jak se na pracovišti mezi kolegy a nadřízenými nebo podřízenými cítíme. Hovoříme o dobrých mezilidských vztazích. Toto tvrzení by jistě potvrdili všichni, kdo pracují bez jakýchkoliv vědeckých podkladů. Podíváme-li se ovšem na toto téma z pohledu dosud známých poznatků vědy, tedy sociologie, pak musíme tento laický pohled poněkud rozšířit.

Sociologie definuje vztahy mezi lidmi jako vzájemnou interakci osob. Vztahy mohou být osobní, společenské a také mezilidské. V rámci této práce nás nejvíce zajímají vztahy mezilidské, kdy dochází k působení člověka na člověka a dále pak vztahy společenské, které představují velmi rozsáhlé téma ovlivňování chování skupin osob mezi sebou navzájem. (Gillernová a Buriánek, 2001, s. 84).

Podle Bednáře (2013, s. 17) mají vztahy v rámci pracovní organizace se stejným zaměřením formální i neformální stranu. S ohledem na jednotlivé funkce a role v dané skupině se poměr těchto dvou stran různí. Dále pak uvádí, že spolu s formální a neformální stranou jsou zde také vztahy takzvaně reálné. Formální vztahy jsou předurčeny tím, v jaké pozici daná osoba v rámci pracovního vztahu stojí. Zda se kupříkladu jedná o podřízenou osobu nebo nadřízenou. Oproti tomu neformální vztahy vznikají mimo tyto předem určené struktury. A reálné vztahy vysvětlujeme jako průnik mezi formální a neformální stránkou vztahů.

Koubek (2005, s. 304) popisuje vztahy na pracovišti jednoduše podle funkce osoby. Hovoří tedy o tom, že jsou zde vztahy zaměstnanecké mezi zaměstnanci navzájem, dále pak vztahy mezi nadřízenou osobou a jeho podřízenými, mezi nadřízenými navzájem mezi sebou a také s odbory, jsou-li přítomny, vztahy s klienty, tedy veřejností.

Podle Nového a Surynka (2002, s. 32) mají sociální vztahy tři aspekty, jež se vzájemně doplňují a propojují. Jedná se o komunikaci mezi lidmi, interakci a percepci. Tedy o to, jak spolu lidé hovoří verbálně i neverbálně, jak na sebe působí a jak se navzájem napodobují, ovlivňují a motivují či naopak demotivují k výsledku.

1.2 Klasifikace mezilidských vztahů

Mezilidské vztahy můžeme kategorizovat dle různých měřítek. Helus (2011, s. 196) hovoří o třídění podle bezprostředního kontaktu o dvou skupinách vztahů a sice:

- Vztahy přímé – takový vztah je mezi dvěma osobami tváří v tvář a jedná se o vztah neformální. Pak o nich můžeme říci, že se jedná o vztahy blízkých. Druhou variantu tvoří vztahy funkční, a ty také označujeme jako formální.
- Vztahy nepřímé – jsou v podstatě vztahy mezi osobou a médií, dále pak vztahem zprostředkovaným další osobou či osobami.

V souvislosti s tímto rozdělením je podstatné také zmínit, že u neformálních vztahů dochází k hlubšímu ovlivnění jedinců navzájem. V rámci těchto vztahů se totiž snažíme o uspokojení základních potřeb jedince. Působením navzájem také na sebe lidé reagují, poznávají se, komunikují směrem dovnitř a nikoli vně skupinu se stejným zaměřením a osobním cílem. Lidé se od sebe učí a tyto vztahy celoživotně vyhledávají. Když jsme zmínili základní potřeby, jež jsou uspokojovány pomocí neformálních vztahů, měli jsme na mysli kupříkladu potřebu blízkosti, pomoci, oddanosti, důvěry nebo spolupráce (Helus, 2015, s. 195-196).

Bedrnová a Nový (2002) rozlišují dvě skupiny vztahů. Toto rozlišení je ve společnosti poměrně známé – vztahy jsou dle nich vertikální a horizontální. Přičemž vertikálními míníme vztahy, které vznikají na základě pozic podřízeného a nadřízeného. U nich do značné míry dochází k působení moci, která z nadřízené pozice vyplývá. Autorita jedné osoby podmiňuje postavení druhé osoby a jejich vztah je tímto determinován. V tomto duchu napsal své závěry také Mills (2002, s. 103).

Úplné rovnosti nedosáhneme ani u druhé kategorie, vztahů horizontálních a to i přes to, že se jedná o vztahy mezi spolupracovníky, tedy osobami na stejné úrovni v rámci jednoho zaměření skupiny osob. Jsou založeny nikoliv na podřízenosti, ale na sympatii a naopak antipatii jedinců blíže k sobě. I když často vznikají na formální

bázi, časem dochází k přeměně na neformální charakter vztahů (Bedrnová a Nový 2002, s. 158-159).

Helus (2011, s. 201) uvádí, že lze vztahy dělit na prosociální, tedy nápomocné a příjemné oběma subjektům a vztahy antisociální, tedy spíše škodící jednomu nebo oběma subjektům. Zvláště vztahy antisociální jsou velkým strašákem moderního pojetí vedení skupiny osob, firmy, asociace nebo instituce a lidských pracovních vztahů. Většinu dne tvoříme skupinu osob, která se pohybuje na pracovišti. Někteří z nás jsou součástí malé skupiny osob, jiné daleko větší organizace. K potřebám naší práce jsme zvolili velkou instituci. Jde o finanční úřad. Na tomto místě pracuje velká spousta lidí a ti na sebe navzájem působí. Jde však nejen o jejich vnitřní strukturu, ale také o působení klientů zvenčí. Co se týče vlivu klientů zvenčí a vzájemné komunikace mezi zaměstnanci úřadu, o tom byla napsána předchozí práce bakalářská. Nyní nás zajímají pracovní vztahy mezi lidmi téhož úřadu. Vysvětleme si, co jsou to pracovní vztahy a jaká úskalí v sobě nesou.

1.3 Pracovní vztahy

V každé firmě nebo společnosti, kde se nachází více osob, vznikají pracovní vztahy. Pauknerová (2012, s. 194-195) uvádí, že vztahy jsou ovlivňovány na základě míry uspokojování určité sociální potřeby člověka. Mezi ně řadí sociální kontakt mezi lidmi, přijímání a také poskytování pomoci, potřeba mocenská nebo naopak podřídit se pod někým. Podle míry zapojení potřeb do vlivu na vztahy je tedy dělí v pracovních skupinách na tyto:

- Nárokové – vztah, kdy chceme získat nějaký výsledek od druhého, máme k němu nároky. Například vedoucí má nároky na podřízeného, aby splnil své pracovní zadání a podřízený má nárok na vedoucího, aby ho za splnění odměnil.
- Odpovědnostní – pokud nám byl svěřen nějaký pracovní úkol, máme tedy odpovědnost za jeho splnění.
- Vzájemné spolupráce – když pracovníci jedné skupiny a zaměřeni na cíl upřednostňují spolupráci mezi sebou.
- Pomocné – je-li potřeba, můžou se pracovníci ve skupině na sebe obrátit s žádostí o pomoc.

- Konkurenční – vyburcování k nejlepšímu výkonu v dané skupině. Dokázat třeba vedení skupiny, že jsme nejlepší.

Podle Hospodářové (2008, s. 75) je výrazná snaha o dobré pracovní zázemí a tedy i kvalitní mezilidské vztahy na pracovišti pro občany České republiky typická. Je pro ně obecně velmi důležité, aby byli v práci spokojeni, fungovala dobrá komunikace a snaží se eliminovat konflikty. Pokud na pracovišti panují přátelské a pozitivně laděné vztahy, uvádí to jako velmi silnou motivaci k úspěchu.

Dle studie Schroll-Machla (2007, s. 59-61) se čeští pracovníci daleko více angažují pro společnost, kde panují dobré vztahy a kde mají kolegy, kteří jsou zároveň v jisté rovině jejich přátelé a pomocníci i v jiných oblastech života. Pro firmu, kde nacházejí tyto osoby a kde se cítí součástí pozitivní skupiny, pak podávají daleko větší výkony i umí se zapřít v úrovni obětování času a podobně.

Již výše jsme se zmínili o tom, že všechny vztahy mají svoji formální i neformální stránku. Pokud se zaměříme na vztahy v rámci jednoho pracoviště, pak Koubek (2009, s. 326) uvádí, že mezi zaměstnanci navzájem panují spíše neformální aspekty, zatímco u vztahu k nadřízenému nebo zadavateli úkolu, výše postavenému v rámci jedné skupiny a podobně, převládá stránka formální.

Z pohledu Novotné (2010, s. 67) se jedná také o poměr mezi těmito stránkami, jelikož na jedné straně misky vah máme neformální skupinu lidí, tedy zaměstnance a na druhé straně velmi formální útvar, tedy společnost, chcete-li firmu jako celek. Čím větší je firma nebo v našich podmínkách úřad, tím více se nám rozevírá propast mezi tímto poměrem a tím také formálnější bude nálada na pracovišti mezi jednotlivými skupinami, tedy odděleními a lidmi obecně.

Formální kritéria bývají zpravidla zaznamenány také písemně, sice v rámci stanov společnosti, pracovních postupů, smluv a tak dále. Neformální stránka vzniká nahodile, řekněme jako součást dané společnosti lidí, dle jejich zaměření ale také disciplíny a morálky. Nedílnou součástí toho všeho je také směr dané firmy nebo skupiny pracujících, jejich geografická příslušnost, kultura a další neměnné aspekty ve společnosti. Tyto přirozeně se vyskytující aspekty vztahů lze změnit pouze změnou osob, které do nich vstupují a vzájemně spolupracují (Štikar, Rimeš, Riegel a Hoskovec, 2003, s. 145-146).

Hegar (2011, s. 191-194) popisuje, že právě z dobrých neformálních vztahů může vedení společnosti mnohé vytěžit. Neformální vztahy jsou daleko lepším kanálem pro účelnou, kvalitativně lepší komunikaci mezi lidmi. Dá se také dle jeho poznatků říci, že neformální vztahy rovnají se hromosvodu pro negativní emoce, ať už zapříčiněné prací samotnou či okolními vlivy, prostředím a tak dále.

Na druhou stranu ovšem neformální vztahy přináší i komplikace vedení společnosti v případě, že se snaží zažité struktury narušit. Mezi tímto je bohužel také velmi nezdárka kdy přímá úměra. Tedy čím kvalitnější a pevnější jsou neformální vztahy na pracovišti, tím větší nevoli mají lidé k nucenému vybočení z pohodlí a stability. To pro ně představuje mnohdy osobní angažovanost a chození obrazně hlavou proti zdi. Z hlediska předcházení pracovním konfliktům je tenká hranice mezi udržením kvalitních formálních, ale také neformálních vztahů nezbytná ne-li dokonce nevyhnutelná (Scheina, 1969, s. 16-17).

Velkou míru vlivu neformálních vztahů můžeme určitě pozorovat i v rámci firemní komunikace. Michael Armstrong (2009, s. 256) uvádí, že komunikace, která je uskutečňována v rámci organizace, má skutečný vliv na její celkové fungování, především je-li takováto výměna informací uskutečňována prostřednictvím neformální sítě. Mezi pracovní vztahy patří také formální vztahy, které jsou přímo upraveny smlouvou. Takovéto vztahy známe pod pojmem pracovněprávní vztahy ve společnosti.

1.4 Pracovněprávní vztahy

Pracovněprávním vztahem rozumíme takový vztah, který upravuje pracovní smlouva. Jedná se tedy o vztah mezi zaměstnavatelem a jeho zaměstnancem či skupinou zaměstnanců. Laicky vykresleno je to tedy tak, že pracovník prodává za předem dohodnutou a stvrzenou částku nebo hodnotu svou práci. Zaměstnavatel po překontrolování naplnění pracovního záměru, cíle, úkolu a jiných forem provedení práce, tuto ohodnotí mzdou nebo jinou předem stanovenou odměnou. Pracovní vztah má předem dohodnutá kritéria naplnění obou aspektů a z této dohody vyplývají práva a povinnosti pro obě strany (Tomečková, 2005, s. 1-2).

Všechny pracovněprávní vztahy, které ve společnosti, jež je organizována za určitým účelem práce, vytvářejí pracovní klima. O klimatu se více rozepíšeme v další kapitole.

1.5 Klima

Podle Peuknerové a kol. (2012, s. 96) jde klima definovat jako soubor vztahů, které převládají mezi všemi osobami na pracovišti. Klimatem také rozumíme naladění dané společnosti. Mnohdy je na klima nahlíženo jako na psychologický pojem, nikoli jako na sociologický. Je tomu pravděpodobně tak z důvodu velkého vlivu emocionální stránky každého jedince.

Sociální klima v pracovním procesu nesmírně ovlivňuje pracovní nasazení. To jak se lidé na pracovišti cítí, je do značné míry rozhodujícím elementem. Jsou jedinci, na které klima působí hodně a jsou tací, kteří dokážou negativní vlivy potlačit snáz. Je to dáno nastavením osobnosti a charakteru každého jedince zvlášť. Pohoda nebo naopak jakási nepohoda na pracovišti je pak chápána jako celková atmosféra v práci (Cejthamr a Dědina 2010, s. 35). „*Nejsnadnější je považovat za klima organizace to, jak lidé vnímají kulturu v organizaci, jak ji vidí a jak o ní smýšlejí.*“ (Armstrong, 2002, s. 200).

Armstrong (2007, s. 258) uvádí, že klima na pracovišti je odrazem naladění a spokojenosti zaměstnanců firmy nebo instituce. Uvádí také, že to jak lidé hodnotí pracovní klima, mimo jiné vypovídá o tom, jak jsou na daném místě ve společnosti spokojeni. Podle něj jde především o to, jaká nálada panuje v případě řešení důležitých věcí a konfliktů. Hlavně dle chování nadřízených k podřízeným složkám se tak prý dá vyhodnotit, jaké klima panuje v dané instituci.

Dle Armstronga (2007, s. 632) poté také hovoříme o harmonických vztazích mezi jednotlivými pracovníky. Pokud převládá mezi pracovníky napříč důvěra, rádi spolu efektivně spolupracují a dovedou uznat práci druhého a obohacovat se jak názorově, tak radami, jedná se o harmonické pracovní prostředí. V takovém prostředí člověk nepracuje nuceně a s odporem, nýbrž se do práce i těší a pociťuje v ní komfortní prostředí pro rozvíjení své osobnosti.

Pauknerová (2012, s. 12) dále uvádí, že na klima v dané firmě či instituci mají vliv úspěch skupiny pracovníků při plnění daného úkolu, jejich norma ve společnosti z pohledu sociálního vrstvení společnosti, vzájemný postoj k sobě, v neposlední řadě osobnost a charakter každé osoby zvlášť.

Na celkovou úroveň sociálního klimatu mají podle Nového (1998, s. 97-98) vliv jak vnější, tak vnitřní faktory. Dle jeho údajů můžeme přistoupit k výčtu faktorů ovlivňujících klima takto:

- Faktor rovnocennosti a vzájemného uznání – to znamená, že pracovník pociťuje uznání své osoby a své práce a také zároveň on uznává druhé
- Faktor komunikativní – celá skupina spolu navzájem komunikuje, vyhýbá se negacím a umí nejen věcně pojmenovávat, ale zároveň také naslouchat si navzájem
- Faktor balanční – o všem, co se vyskytne, lze vést debatu či rozhovory a dále problém rozvíjet, nic není ultimátum
- Faktor konfliktů – veškeré negativní chování, drobné konflikty, jsou řešeny, nikoliv potlačovány a zakrývány
- Faktor informovanosti – všichni, kteří se na zadaném pracovním úkolu podílí, by měli mít stejné informace a měli by je obdržet totožnou formou ve stejný čas
- Faktor vzájemné úcty – pracovníci se navzájem neosočují, neuráží, nenadávají si a podobně.

S ohledem na tento výčet dále musíme podotknout, že slovo klima může mít hned několik kategorií a můžeme ho chápat s ohledem na oblasti ve společnosti různě.

Dvořáková (2004) mluví o tom, že klima může mít několik vrstev a druhů. Známe klima pracovní, emoční, psychologicko – sociální, organizační, zdravé, pozitivní a kupříkladu motivující k práci. Když se na tuto charakteristiku podíváme blíže, pak klima organizační popisuje Nakonečný (2005, s. 109-110) a říká o něm, že lze mít tři typy:

- Autoritativní
- Neformální
- Relativně autonomní

Autoritativní organizační klima se vyznačuje tím, že výsledek práce je motivován mocí nadřízené osoby nebo osob. Neformální organizační klima lze chápat naproti tomu jako takové, kdy jde především o spolupráci všech složek pracovního procesu bez ohledu na postavení nebo funkci jedince. A poslední typ, organizační klima relativně autonomní ponechává ze strany vedení firmy určitou volnost k zajištění lepšího tvůrčího prostředí.

Emočním klimatem dle Dvořákové (2004, s. 18) je myšlen celkový potenciál a dynamika dané skupiny co do citové roviny. Pozitivní emoce či naopak negativní emoce vytváří podmínky k všestrannému rozvoji nebo útlumu jedinců. Stabilní emoční klima rovná se stabilní pracovní skupina nebo také zaměstnanecká úroveň.

Pracovní klima s ohledem na všeobecnou zkušenost společnosti nemůžeme ovládat mocensky tak, jak je tomu při pracovně – právním vztahu, který je dán smlouvou. Lze jej však do značné míry ovlivňovat. Pozornost tomuto tématu je opravdu stěžejní u každé společnosti. Zaměření na „teambuilding“ chcete-li budování pracovní skupiny, je nejenom trendem moderní společnosti, ale je nevyhnutelné s ohledem na výsledky práce. Armstrong hovoří o zlepšování vztahů a klimatu na pracovišti pomocí spravedlnosti napříč funkcemi. Jedná se podle něj o takzvanou dobrou politiku zaměstnaneckých vztahů. Je stěžejní, jakým způsobem se vedení staví ke svým zaměstnancům, jak fungují odbory, pokud je firma má, jak s nimi vedení komunikuje, jak jsou informace a rozhodnutí zaměstnancům sdělovány a další působení na zaměstnance probíhá (Armstrong, 2007, s. 146).

Dle Koubka (2009, s. 327-328) se čím dál více ve firmách věnují zkoumání a vyhodnocování mezilidských vztahů a klimatu. Firmy si dnes daleko více uvědomují, důležitost dodržování několika zásad, které slouží k upevnování dobrých mezilidských vztahů. Shrňme je tímto výčtem:

- Všichni se řídí velmi pečlivě formálními a zákonnými dokumenty – to znamená, že dodržují smlouvy a zákony pro daný stát, ve kterém firma nebo instituce působí
- Vedení společnosti vede kvalitní dialog s odbory a chovají se k nim s úctou a respektem
- Firma vede pracovníky k tomu, aby měli co největší podíl na rozhodování ve společnosti, sami přicházeli s nápady zlepšení a byli vyslyšeni
- Smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem jsou jasné, nemají dvojitý nebo vícečetný výklad
- Firma odměňuje obhajitelně a srozumitelně napříč všemi zaměstnanci
- Firma investuje do vzdělávání a zlepšování odbornosti svých zaměstnanců napříč všemi sektory a to pravidelně
- Firma nebo instituce vytváří pozitivní a dobré pracovní podmínky
- Pravidelně a srozumitelně firma informuje všechny členy společnosti o svých záměrech do budoucna
- Firma má dobrou sociální politiku – je nápomocna, pokud se její zaměstnanec dostane do složité životní situace

- Samozřejmostí je vytváření rekreačních příležitostí pro skupiny zaměstnanců nebo celou firmu.

Autoři Stein, Winterstein (1999, s. 136) uvádějí druhy činitelů, které ovlivňují klima pracoviště:

- Osobnostní činitelé – sem lze zahrnout dobu zaměstnanosti, společenské, demografické, psychologické znaky a jiné.
- Situační činitelé – sem patří velikost organizace, styl řízení, prostředí organizace a další.

1.6 Negativní a patologické projevy vztahů na pracovišti

V odborné literatuře nalézáme tři druhy negativních až patologických projevů vztahů na pracovišti. Lze je rozdělit na tři pojmy a sice jsou to konflikty, šikana a sexuální obtěžování. Na následujících řádcích se pokusíme jednotlivé pojmy objasnit.

1.6.1 Konflikty

Podle Koubka (2009, s. 336) je konflikt v podstatě doplňujícím jevem každých mezilidských vztahů. Jinými slovy se domníváme, že vztahy nemohou objektivně mezi lidmi fungovat, aniž by docházelo ke konfliktům. V podstatě se jedná o nesoulad mezi zájmy jedné strany a druhé. Jedna strana má jiný zájem než druhá, čili jeden jedinec nebo skupina mají na daný problém odlišný názor a ten chtějí prosadit.

Za velmi důležité považujeme rozlišovat pojem konflikt a napětí. Často se tyto dva pojmy v běžné mluvě mezi lidmi zaměňují a není to rozhodně totéž. Novotná (2010, s. 59-60) uvádí, že konflikt je konfliktem, pokud to tak lidé vnímají. Zřetelně situaci nebo čin označí za konfliktní a vysloví toto označení zřetelně nahlas při jedné konkrétní situaci. Ovšem naopak napětí může panovat na základě více skutečností po dlouhou dobu, a pokud se na něj nezeptáme, zřejmě ho nikdo ani nepojmenuje a nevysloví.

Konflikty se vyskytují ve společnosti neustále a jsou historicky doloženy různými negativními událostmi. Vznikají především proto, že každý jedinec je individualita a má jiné plány, sny, prožitky a také projevy chování. Kdykoliv se tak v sociálním prostředí setkají dvě individuality, dochází k nespočetným konfliktům v podobě výměny názorů. Jde jen o schopnosti správně komunikovat a zapojit zacílení na stejný cíl a stejnou

myšlenku, abychom konflikty zvládali, a nemusely se z nich stát větší problémy. Obecně lze tedy říci, že záleží jen na nás, jak se ke konfliktům stavíme a pokud jsme schopni přátelského postoje, pak není nikdy problém dojít k nějakému konsensu. Ovšem jsme-li naladěni negativně, stává se konflikt velkým pracovním problémem a nabourává nám jak klima ve skupině osob, tak také celkové pracovní vztahy mezi osobami (Křivohlavý, 2002, s. 66 – 68).

Podle Cejthamra a Dědiny (2010, s. 266) je konflikt většinou doprovázen nervozitou nebo strachem. Nestává se ojediněle, že při konfliktu i malého rozměru a důležitosti podstaty, ze kterého vznikl, dochází i k agresivním projevům. Na druhou stranu konflikt můžeme považovat za velmi cenný.

Konflikty můžeme z různých úhlů pohledu rozdělit do skupin. Například Křivohlavý (2002, s. 66) je dělí ve své publikaci podle počtu osob, jež jsou do daného konfliktu zapojeny:

- Intrapersonální – jedním slovem vnitřní, tedy takové, které probíhají uvnitř jedince na základě jeho vnitřních problémů
- Interpersonální – jedním slovem mezilidské, tedy takové, kdy jsou ve střetu zájmů dvě a více osob
- Skupinové – konflikty mezi více osobami
- Meziskupinové – takové, které vzniknou mezi jednou a druhou skupinou osob.

Další dělení, tentokrát z pohledu projevu můžeme naznačit takto:

- Skrytý – není odhalen na povrch
- Otevřený – lidé vnímají, že probíhá
- Názorový – jedná se o nesoulad v názoru
- Mocenský – záleží jedné straně o to, aby měli větší podíl na něčem
- Vnitřní – probíhá uvnitř člověka, případně také uvnitř skupiny
- Vnější – proniká na povrch nebo je veřejný (Cejthamr a Dědina, 2010, s. 266).

Veselá (2011, s. 79) také uvádí, že konflikty lze rozdělit podle délky jeho trvání, a sice na:

- Krátkodobé – jedná se o konflikt v rádech minut maximálně hodin
- Střednědobé – den až několik dnů
- Dlouhodobé – nejvíce negativní, jelikož trvají měsíce i roky.

O dobré řešení konfliktů by se v pracovním prostředí mělo rozhodně pečovat a řešení problémů a konfliktů by se mělo jít takřkajíc naproti. Proto je velmi důležité, aby vedení společnosti dbalo o dobré vztahy mezi svými lidmi a konflikty nikdy nebyly jen potlačovány, ale naopak diskutovány a řešeny veřejně a podle daných kritérií společnosti. Jde především o to, aby konflikty přinášeli pozitivní pocit výhry na alespoň jedné zúčastněné straně. Naprosto nevyhovující totiž je, aby z obou subjektů, které šly do konfliktu, neměl ani jeden pocit pozitivní (Novotná, 2008, s. 88).

Autoři Nový a Schroll-Machl (2007, s. 64) uvádí zajímavé vyhodnocení výzkumu porovnání přístupu ke konfliktům. Z porovnání nás a sousedních zemí totiž vyplývá, že jsme ve svém přístupu ke konfliktům, z pohledu řešení, zcela odlišní. Ve Spolkové republice Německo se lidé staví ke konfliktu více veřejně čelem a velmi rádi dodržují jasné mantinely řešení různých situací na pracovišti. Oproti tomu Češi se uchylují spíše k neformálnímu řešení a nemají rádi osobní a veřejný střet. Dost často jsou ovlivněni negativními zkušenostmi s vedením společnosti, a proto se snaží konflikty laicky řečeno ututlat.

Teprve velmi vážné konflikty se tedy u nás ve společnostech osob a firmách nějakým způsobem řádně řeší. Bohužel toto zjištění vede k názoru, že české firmy ještě neumí situace konfliktů dobře řešit a neučí své lidi, jak z konfliktu udělat diskuzi a tedy pozitivum.

To nás vede k myšlence spokojenosti a také vnímání schopnosti vedení řešit konflikty. Tato práce se ve výzkumné části na tento aspekt také zaměří.

Pokud se konflikty anebo negativní působení jedince na okolí nebo druhého jedince přemnoží, může dojít v některých případech k daleko závažnějšímu patologickému projevu mezilidských vztahů, a sice k takzvanému mobbingu – česky k šikaně na pracovišti.

1.6.2 Šikana na pracovišti

Tento velmi negativní jev je co do pohledu pracovního chování a jednání orientován na úplný odchod kolegy nebo podřízeného z dané společnosti. Jedná se o dlouhodobé cílené psychické a pracovní poškozování jedné osoby druhou osobou z pozice moci nebo více osobami zaráz. Literatura uvádí, že za šikanu se považuje pravidelné alespoň půlroční terorizování jedné osoby v dané firmě (Wagnerová, 2011, s. 129).

Svobodová (2008, s. 20) se zmiňuje o dopadech mobbingu. Uvádí, že postižený je vystaven velkému emocionálnímu i sociálnímu stresu a tento stres může vést nevyhnutelně k velkým problémům, jako jsou úzkostlivé stavy, deprese, vyhoření, poruchy pozornosti a koncentrace, dokonce může vést šikana až k sebevraždě oběti. Oběti mobbingu zjevně mohou podle Svobodové vykazovat i fyzické potíže. Lidé takto postižení trpí na zažívací potíže, často chodí na toaletu v práci, mívají migrény a stěžují si na bolesti hlavy, celkově jejich fyzický stav není opakovaně považován za dobrý.

Čech (2011) se zmiňuje, že výskyt mobbingu na pracovišti je třeba vnímat jako velmi vážný problém, který ovlivňuje prostředí pracoviště.

Když dojde k tomuto jevu, jak jsme již psali v této práci výše, je v České republice problém nedostatečné informovanosti vedení společnosti. Často je problém dlouhodobě skrytý. Jistými indiciemi, že se nám ve firmě nebo na úřadě tento jev vyskytuje, můžou být tyto skutečnosti: zvýšená nemocnost pracovníka dlouhodobého charakteru, frustrace při osobním jednání, převaha pocitů nejistoty u zaměstnance, který dříve působil velmi jistě, nezájem o spolupráci a separování se od ostatních kolegů nebo jednoho kolegy, který je původcem šikany. Pokus se ale postižený vedení společnosti nebo kolegům nesvěří, může skutečně být profesně zničen, neboť tento nápor psychicky nevydrží a z práce odchází (Huberová, 1995, s. 13-14).

Wagnerová (2011, s. 130-131) dále popisuje, že neexistuje jasný typ zaměstnance oběti, stejně jako neexistuje typ člověka agresor nebo chcete-li původce mobbingu. Šikanují zcela běžně osoby mužského pohlaví i ženského, osoby mladé i starší, zkušené v dané firmě i nováčci. Bohužel se na žádnou typologii u tohoto problému nelze spolehnout. Většinou by mělo být náplní daného personalisty, aby tyto jevy sledoval a všechny pracovníky od patologických jevů chránil.

Svobodová (2008) oproti tomu několik společných rysů původcům šikany dle pohlaví přisuzuje. Podle ní a dle dostupných výzkumů, jedná-li se o mobbera – toho kdo páchá šikanu – ženu, ta se zaměřuje na převážně osoby, které pro ni představují konkurenci. Většinou tímto tedy diskriminuje stejné pohlaví a využívá lsti, přetvářky a manipulace k přesvědčení ostatních o své bezúhonnosti.

Oproti tomu pokud je mobber muž, ten nevyužívá lsti, ale přímých útoků. Oběť většinou veřejně ponižuje a osočuje z neschopnosti a ukazuje mu svou nadřazenost, aby zacílil na ostatní, aby s ním souhlasili (Svobodová, 2008, s. 20).

1.6.3 Sexuální obtěžování

V aktuálním roce, kdy tato práce vzniká, jsou veškeré otázky spojeny se sexuálním obtěžováním na pracovišti velmi přeceňované a jedná se o ožehavé téma v celé společnosti. Je tomu tak v důsledku kampaně *Me too*. Nyní mnohdy nemůžeme zcela jednoznačně určit, zda se jedná o sexuální obtěžování či o flirt. Avšak několik definicí o tom, co to je sexuální obtěžování z pohledu psychologie předkládáme.

Bednář (2013, s. 182) udává, že za sexuální obtěžování lze považovat takové jednání, kdy svým chováním způsobujeme obtěžující prožitky druhé osobě s intimním rozměrem. Nemusí se jednat pouze o fyzickou záležitost. Velmi často jde o pouze psychický nátlak, neformálními kanály komunikace a podobně. Tento pojem je o to složitější, že míra vnímání, co je už, a co není za osobní hranicí intimity, se u každého z nás liší.

Zákon v České republice definuje sexuální obtěžování takto:

„Jednání sexuální povahy v jakékoliv formě, které je dotčeným zaměstnancem oprávněně vnímáno jako nevídané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, které ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů“ (§ 1 odst. 9 zákoníku práce).

Za důsledky patologických jevů je považováno především postupné osobní i pracovní selhávání jedince. Patologické jevy na pracovišti negativně ovlivňují nejen pracovníky, ale mohou zapříčinit úplný rozpad firmy nebo oddělení úřadu, dané společnosti. Mohou také mít ekonomické a právní dopady, jelikož se postihnutá strana může domáhat odškodnění a naplnění svých práv u soudu. Také při veřejném poškození jména společnosti a jejího vedení může docházet k rozpadu. Proto je velmi důležité celou podstatu a škálu vztahů ve firmě, společnosti či v našem případě na úřadě sledovat a vyhodnocovat.

2 FINANČNÍ SPRÁVA ČESKÉ REPUBLIKY

Finanční správa České republiky byla zřízena zákonem č. 456/2011 Sb., o Finanční správě České republiky, ve znění pozdějších předpisů s účinností od 1. ledna 2013 jako soustava správních orgánů zejména pro výkon správy daní, ale zároveň vykonává široké spektrum dalších agend. Zákon č. 456/2011Sb., o Finanční správě České republiky upravuje postavení, věcnou i územní působnost a řídicí vztahy orgánů finanční správy. Pokud jde o pojem „daňová správa“, jedná se o neformální označení věcného charakteru, používané teorií i praxí víceméně jako synonymum zákonného pojmu „finanční správa“ či pojmu „územní finanční orgány“, nicméně právní úprava tento pojem nezná. Finanční správa je podřízena Ministerstvu financí. Vnitřní fungování Finanční správy České republiky je dáno jejím organizačním řádem, který schvaluje generální ředitel (Finanční správa, online).

2.1 Soustava orgánů Finanční správy České republiky

Soustava finanční správy nahradila dosavadní soustavu tzv. územních finančních orgánů, která byla upravena zákonem č. 531/1990 Sb., o územních finančních orgánech, ve znění pozdějších předpisů, který byl zrušen k 1. lednu 2013. Soustava Finanční správy České republiky je třístupňová a tvoří ji Generální finanční ředitelství, Odvolací finanční ředitelství a finanční úřady. Generální finanční ředitelství, Odvolací finanční ředitelství a finanční úřady mají postavení správních úřadů, jsou tedy oprávněny jménem státu vykonávat vrchnostenskou správu v oblasti své působnosti (Ministerstvo financí, online).

Správní úřad je pro účely služebního zákona ministerstvo a jiný správní úřad, jestliže je zřízen zákonem a je zákonem výslovně označen za správní úřad nebo orgán státní správy. Takový správní úřad je také služebním úřadem dle zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

Nadřízeným orgánem Generálního finančního ředitelství je Ministerstvo financí. Mezi orgány Finanční správy České republiky patří Generální finanční ředitelství, jemu je podřízeno Odvolací finanční ředitelství a finanční úřady včetně Specializovaného finančního úřadu (Poradce, 2018, s. 14).

Dle § 8 zákona o Finanční správě České republiky sídly čtrnácti finančních úřadů jsou sídla vyšších územních samosprávných celků, krajů a hlavního města Prahy, od jejichž názvů jsou rovněž odvozeny názvy finančních úřadů.

Dle zákona č. 347/1997 Sb., o vytvoření vyšších územních samosprávných celků a o změně ústavního zákona České národní rady č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů je územní působnost těchto 14 finančních úřadů vždy vymezena územím příslušného vyššího územního samosprávného celku a vyplývá tak z vymezení těchto území v zákoně. Patnáctým finančním úřadem je Specializovaný finanční úřad s celostátní působností se sídlem v Praze. Součástí finanční správy je síť územních pracovišť.

2.1.1 Generální finanční ředitelství

Dle § 2 zákona o Finanční správě České republiky Generální finanční ředitelství má celostátní územní působnost a sídlí v Praze. Postavení účetní jednotky má s účinností od 1. ledna 2011. Generální finanční ředitelství je oprávněno samostatně hospodařit s majetkem státu, a to rovněž za podřízené Odvolací finanční ředitelství a finanční úřady, které mají pro účely hospodaření s majetkem státu postavení jeho vnitřních organizačních jednotek. Generální finanční ředitelství řídí generální ředitel. Generálního ředitele zastupuje zástupce generálního ředitele. Výběr, jmenování a odvolání generálního ředitele a jeho zástupce se řídí zákonem o státní službě. Generální finanční ředitelství vykonává působnost správního orgánu ve smyslu daňového řádu a správního řádu. Vykonává správu daní a současně je klíčovým orgánem daňového metodického řízení. Generální finanční ředitelství se podílí na výkonu působnosti Ministerstva financí oblastech legislativy, mezinárodních vztahů, analytické a koncepční činnosti, provádí řízení o správních deliktech v oboru své působnosti, vykonává působnost v rámci mezinárodní spolupráce při vymáhání některých finančních pohledávek, vykonává působnost ústředního kontaktního orgánu při provádění mezinárodní spolupráce při správě daní, vede centrální evidence a registry nezbytné pro výkon působnosti orgánů finanční správy.

2.1.2 Odvolací finanční ředitelství

Dle hlavy III zákona č. 456/2011 Sb., o Finanční správě České republiky Odvolací finanční ředitelství má také celostátní působnost a sídlí v Brně. Odvolací finanční ředitelství řídí ředitel. Ředitele zastupuje zástupce ředitele. Výběr, jmenování a odvolání ředitele a jeho zástupce se řídí zákonem o státní službě. Odvolací finanční

ředitelství vykonává působnost ve smyslu daňového řádu a zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů.

2.1.3 Finanční úřad

Dle zákona č. 456/2011 Sb., o Finanční správě České republiky, ve znění pozdějších předpisů finanční úřad řídí ředitel, ředitele zastupuje zástupce ředitele. Výběr, jmenování a odvolání ředitele a jeho zástupce se řídí zákonem o státní službě. V rámci působnosti finančních úřadů jsou zřizovány územní pracoviště, které jsou organizačními útvary finančního úřadu. Územní pracoviště, která se nenachází v sídle finančního úřadu, jsou stanovena vyhláškou Ministerstva financí č. 48/2012 Sb., o územních pracovištích finančních úřadů, která se nenacházejí v jejich sídlech. Územní pracoviště finančního úřadu v sídle finančního úřadu stanoví organizační řád. V čele územního pracoviště nebo územních pracovišť finančního úřadu stojí ředitel sekce nebo ředitel odboru územního pracoviště finančního úřadu, který je přímo podřízen řediteli finančního úřadu. Finanční úřady vykonávají správu těchto daní: daň z příjmů fyzických osob, daň z příjmů právnických osob, daň z přidané hodnoty, daň silniční, daň z nemovitých věcí, daň z nabytí nemovitých věcí. Procesní stránka správy daní je upravena zákonem č. 280/2009 Sb., daňový řád, ve znění pozdějších předpisů.

2.1.4 Specializovaný finanční úřad

Specializovaný finanční úřad je dle § 11 zákona č. 456/2011 Sb., o Finanční správě České republiky finanční úřad s celostátní územní působností, který je příslušným pro vybrané subjekty, a to pro celý rozsah věcné působnosti finančního úřadu s výjimkou výkonu správy daně z nemovitých věcí a daně z nabytí nemovitých věcí. Vybranými subjekty se rozumí právnické osoby založené za účelem podnikání, které dosáhly obrátu více než 2 mld. Kč. Patří sem banky, pojišťovny, zajišťovny, spořitelni a úvěrní družstva, investiční fondy a penzijní společnosti.

2.2 Finanční úřad pro Olomoucký kraj

Základní agendou Finančního úřadu pro Olomoucký kraj je správa daní. Jedná se o daň z příjmů fyzických osob dle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu, ve znění pozdějších předpisů, daň z příjmů právnických osob dle zákona č. 586/1992 Sb.,

o daních z příjmu, ve znění pozdějších předpisů, daň z přidané hodnoty dle zákona č. 235/2004 Sb., o dani z přidané hodnoty, ve znění pozdějších předpisů, daň silniční dle zákona č. 16/1993 Sb., o dani silniční, ve znění pozdějších předpisů, daň z nemovitých věcí dle zákona č. 338/1992 Sb., o dani z nemovitých věcí, ve znění pozdějších předpisů, daň z nabytí nemovitých věcí dle zákonného opatření Senátu č. 340/2013 Sb., o dani z nabytí nemovitých věcí. Daň z přidané hodnoty je paralelně spravována též Celní správou České republiky (Finanční správa, online).

Dle oficiálních webových stránek Finanční správy České republiky je sídlem Finančního úřadu pro Olomoucký kraj budova na Lazecké ulici v Olomouci. Ředitelem Finančního úřadu pro Olomoucký kraj je Ing. Miloslav Kopřiva (Finanční správa, online).

Dle Organizačního řádu Finanční správy do přímé řídicí působnosti Finančního úřadu pro Olomoucký kraj spadají sekce územních pracovišť v Olomouci, Prostějově, Přerově, Šumperku a odbor územního pracoviště v Jeseníku. Pod Sekci územního pracoviště v Olomouci patří pracoviště ve Šternberku a Litovli. Pod Sekci územního pracoviště v Prostějově patří pracoviště v Konici. Sekce Územního pracoviště v Přerově řídí pracoviště v Hranicích. Sekce územního pracoviště v Šumperku zahrnuje i pracoviště Zábřehu na Moravě. V čele jednotlivých sekcí územních pracovišť stojí ředitel sekce územního pracoviště. Finanční úřad pro Olomoucký kraj a jeho územní pracoviště se dle organizační struktury dále dělí na jednotlivé odbory a oddělení. V čele odboru je vždy jmenován ředitel odboru a oddělení jsou vedena jmenovanými vedoucími oddělení (Finanční správa, online).

Organizační struktura krajské řídicí úrovně Finančního úřadu pro Olomoucký kraj je tvořena ředitelem, Oddělením sekretariátu a provozního zabezpečení a Sekcí řízení úřadu. Sekce řízení úřadu se dále dělí na Odbor metodiky a výkonu daní, Odbor kontroly zvláštních činností, Oddělení evidence daní a Oddělení řízení rizik. Odbor metodiky a výkonu daní je členěn na Oddělení daně z příjmů fyzických osob, Oddělení daně z příjmů právnických osob, Oddělení nepřímých daní, Oddělení daňového procesu, Oddělení majetkových daní a Oddělení evidence tržeb. Odbor kontroly zvláštních činností se dále člení na Oddělení kontroly zvláštních činností I a Oddělení kontroly zvláštních činností II (Finanční správa, online).

Organizační struktura Sekce Územního pracoviště v Olomouci je tvořena ředitelem sekce, Oddělením sekretariátu a provozního zabezpečení, Odborem vyměřovacím I,

Odborem vyměřovacím II, Odborem kontrolním I, Odborem kontrolním II, Odborem registračních a podpůrných agend, Odborem vymáhacím a Odborem majetkových daní. Jednotlivé odbory dále řídí samostatná oddělení (Finanční správa, online).

Organizační struktura Sekce Územního pracoviště v Prostějově je tvořena ředitelem sekce, Oddělením sekretariátu a provozního zabezpečení, Odborem vyměřovacím, Odborem kontrolním, Odborem registračních a podpůrných agend, Odborem vymáhacím a Oddělením majetkových daní. Jednotlivé odbory dále řídí samostatná oddělení (Finanční správa, online).

Organizační struktura Sekce Územního pracoviště v Přerově je tvořena ředitelem sekce, Oddělením sekretariátu a provozního zabezpečení, Odborem vyměřovacím, Odborem kontrolním, Odborem registračních a podpůrných agend, Odborem vymáhacím a Oddělením majetkových daní. Jednotlivé odbory dále řídí samostatná oddělení (Finanční správa, online)

Organizační struktura Sekce Územního pracoviště v Šumperku je tvořena ředitelem sekce, Oddělením sekretariátu a provozního zabezpečení, Odborem vyměřovacím, Odborem kontrolním, Odborem registračních a podpůrných agend, Odborem vymáhacím a Oddělením majetkových daní. Jednotlivé odbory dále řídí samostatná oddělení (Finanční správa, online).

Organizační struktura Odboru Územního pracoviště v Jeseníku je tvořena ředitelem sekce, Oddělením vyměřovacím a vymáhacím, Oddělením kontrolním, Oddělením registračních a podpůrných agend a Oddělením majetkových daní (Finanční správa, online).

2.3 Firemní kultura

Firemní kultura Finanční správy je popsána v Služebním předpisu č. 1/2019 generálního ředitele, kterým je stanoven etický kodex pro zaměstnance Finanční správy České republiky. Tento služební předpis stanovuje v souladu se zákonem o státní službě, zákoníkem práce, služebním předpisem náměstka ministra vnitra, kterým se stanoví pravidla etiky státních zaměstnanců a usnesením vlády o Etickém kodexu úředníků a zaměstnanců veřejné správy podle zvláštního právního předpisu pravidla etiky, která se uplatňují ve Finanční správě České republiky. Finanční správa se významně podílí na zabezpečování výkonu veřejné správy v České republice, která je službou

pro veřejnost. Zaměstnanec je vázán při výkonu služby nebo práce dodržovat a ctít základní etické hodnoty, kterými jsou především zákonnost všech postupů, kvalita a efektivnost služby a dále etika služby, zejména dodržování nestrannosti a rovného přístupu ke všem fyzickým i právnickým osobám, neovlivnitelnost, neúplatnost a poctivost. Finanční správa přispívá k uplatňování etických hodnot vytvářením vhodného prostředí a zachováním rovného přístupu k zaměstnancům s důrazem na jejich hodnocení podle kvality vykonané služby. Účelem etického kodexu je upravovat a podporovat dodržování žádoucích standardů chování zaměstnanců ve vztahu k veřejnosti a spolupracovníkům s cílem zvyšovat důvěru veřejnosti ve Finanční správu a veřejnou správu jako celek (Finanční správa, online).

Dle etického kodexu Finanční správy mezi základní zásady patří:

- Zaměstnanec je povinen jednat s vědomím, že veřejnost oprávněně očekává vstřícnou, přístupnou, řádně vedenou a vykonávanou správu daní a další činnosti, které jsou v kompetenci Finanční správy.
- Zaměstnanec je povinen jednat v souladu se zásadami práva a spravedlnosti vyplývajícími z principů demokracie a právního státu, které jsou obsaženy v Ústavě České republiky a v Listině základních práv a svobod, jedná v duchu nedotknutelných hodnot svobody, rovnosti a lidské důstojnosti, zachovává věrnost České republice, jakož i úctu a loajalitu vůči Finanční správě a dalším služebním úřadům a spolupracovníkům.
- Zaměstnanec při výkonu služby ctí zákonnost a uplatňuje rovný přístup ke všem osobám, jichž se činnost Finanční správy dotýká.

Zákonnost je ctěna těmito způsoby:

- Zaměstnanec vykonává službu v souladu s ústavním pořádkem, zákonem o státní službě, zákoníkem práce, zákonem o Finanční správě, dalšími zákony a ostatními právními předpisy, právem Evropské unie, jakož i s mezinárodními smlouvami, které jsou součástí právního řádu České republiky.
- Zaměstnanec dodržuje interní akty řízení a příkazy k výkonu služby představeného či pokyny a příkazy vedoucího zaměstnance a respektuje cíle, koncepce a priority Finanční správy.

- Zaměstnanec jedná pouze v rozsahu působnosti svěřené orgánům Finanční správy zákonem nebo na základě zákona a v souladu s jejím účelem a v mezích svého oprávnění.
- V případě, kdy je zaměstnanec požádán, nebo je na něj vyvíjen nátlak ze strany nadřízených či třetích osob, aby jednal v rozporu s právními předpisy, vnitřními předpisy nebo způsobem, který představuje možnost zneužití úřední moci, je povinen odmítnout takové jednání.
- Zaměstnanec je povinen takové jednání bez zbytečného odkladu oznámit v souladu s právními předpisy a vnitřními předpisy.

V rámci zásady přiměřenosti při plnění svěřených úkolů volí pracovník takové řešení, které je v souladu s veřejným zájmem, je nestranné a nezávislé, odpovídá okolnostem daného případu. Dále zaměstnanec dbá na to, aby při rozhodování skutkově shodných či podobných případů nevznikaly nedůvodné rozdíly. Do práv a oprávněných zájmů osob dotčených činností Finanční správy zaměstnanec zasahuje jen za podmínek stanovených zákonem a v nezbytném rozsahu (Finanční správa, online).

Pokud jde o zásadu profesionality tak je žádoucí, aby zaměstnanec vykonával svoji práci na vysoké odborné úrovni. Za kvalitu služby a rozvíjení své odbornosti je osobně odpovědný, své znalosti si průběžně prohlubuje a doplňuje a sleduje vývoj v oblasti, která je náplní jeho výkonu práce. Zaměstnanec jedná profesionálně, nestranně a nezávisle, čestně, bez nepřiměřeného projevu emocí a bez sledování osobního prospěchu tak, aby neohrozil dobrou pověst, vážnost a důvěryhodnost Finanční správy. Při rozhodování nesmí zaměstnanec preferovat osobní či skupinové zájmy, ani se nechat ovlivnit pozitivními nebo negativními vztahy ke konkrétním osobám. Zaměstnanec jedná korektně s kolegy i se zaměstnanci jiných služebních úřadů, dalších subjektů a dotčenými osobami, respektuje jejich znalosti a zkušenosti i znalosti a zkušenosti jiných odborníků a účinně je využívá i pro svůj odborný růst. Zachovává kooperativní a kolegiální prostředí, dbá na pozitivní rozvoj vztahů nejen v rámci Finanční správy a podporuje vzájemnou otevřenost a vstřícnost. Zaměstnanec včas poskytuje nadřízeným a dalším spolupracovníkům při plnění úkolů pravdivé a úplné informace v souladu s právními předpisy a interními akty řízení. Informace o činnosti Finanční správy, plnění jejich funkcí, jakož i další informace určené veřejnosti, sděluje za Finanční správu zaměstnanec, který je k tomu určen (Finanční správa, online).

Etický kodex upravuje i střet zájmů, v rámci něhož zaměstnanec předchází situacím, které by mohly ohrozit důvěru v jeho nestrannost, nezávislost a spravedlivost a ve kterých by byl vystaven možnému střetu svých osobních zájmů s veřejným zájmem na řádném výkonu služby, přičemž za osobní zájem se považuje každá případná výhoda pro zaměstnance, osoby blízké a fyzické a právnické osoby, se kterými má osobní, pracovní nebo politické vztahy. Ustanovení právních předpisů upravující vyloučení z projednávání a rozhodování věci podle správního řádu a daňového řádu nejsou etickým kodexem dotčena. Zaměstnanec nesmí ohrozit veřejný zájem tím, že se bude odvolávat na své postavení nebo na svou funkci ve věcech, které nesouvisejí s výkonem služby, nebo že bude zneužívat své postavení a informace, o nichž se dozvěděl při výkonu služby. Zaměstnanec se vyhýbá činnostem a jednáním, která se neslučují s řádným výkonem služby či zastávané pozice, nebo jej omezují, i když nevykonává službu. Dále se vyhýbá činnostem a jednáním, které by mohly snížit důvěru veřejnosti ve Finanční správu a státní správu celkově. V případě, že se zaměstnanec při plnění úkolů ocitne v situaci, kdy je vystaven nebo by mohl být vystaven možnému střetu zájmů, ohlásí tuto skutečnost bez zbytečného odkladu představenému nebo vedoucímu zaměstnanci (Finanční správa, online).

Téma možné korupce je v Etickém kodexu Finanční správy taktéž zakotveno a zaměstnanec předchází rizikům korupce a podvodu a nežádoucím vnějším vlivům, jež by mohly ohrozit řádný výkon služby. Předchází i vzniku vztahů a situací, ve kterých by byl nebo by se mohl cítit být zavázán oplatit dary, jiné výhody či plnění, které mu byly poskytnuty.

V etickém kodexu Finanční správy (Finanční správa, online) je upraveno i vystupování. Následujícím způsobem:

- Zaměstnanec vystupuje kultivovaně, vyjadřuje se spisovně a dbá na odpovídající verbální i neverbální komunikaci.
- Zaměstnanec jedná zdvořile, vstřícně, s porozuměním, ochotou a bez jakýchkoli předsudků, v souladu se zásadou rovných příležitostí, bez ohledu na národnost, pohlaví, etnický či rasový původ, náboženství či víru, věk, sexuální orientaci či zdravotní postižení, nebo jiné osobnostní charakteristiky a nepřipouští diskriminaci či obtěžování.

- K dotčeným osobám zaměstnanec přistupuje taktně, vlídně a ohleduplně, způsobem přiměřeným jejich sociálním a komunikačním potřebám, a respektuje jejich individualitu a důstojnost.
- Zaměstnanec vystupuje vůči dotčeným osobám tak, aby je neuváděl v omyl o jejich právech a povinnostech, a informuje je jasně, přesně, úplně, pravdivě a srozumitelně.
- Je si vědom, že dotčené osoby mají právo znát jeho jméno, popřípadě jména, a příjmení, název útvaru orgánu Finanční správy, v němž je zaměstnanec zařazen, a v případě státních zaměstnanců služební označení, o čemž je uvědomuje způsobem obvyklým v úředním styku.
- Zaměstnanec při výkonu služby dbá na čistotu a úpravu svého zevnějšku.

Rychlost a efektivita je také jedním z prvků firemní kultury Finanční správy. Zaměstnanec plní úkoly zodpovědně, osobně, řádně, bez zbytečných průtahů a ve lhůtách stanovených zákony, interními akty řízení, obecnými vnitřními předpisy a příkazy představeného. Při plnění úkolů postupuje zaměstnanec v souladu se zásadou hospodárnosti tak, aby dotčeným osobám ani Finanční správě nevznikaly zbytečné náklady. Je-li toho při plnění služebních nebo pracovních úkolů třeba, poskytují si zaměstnanci vzájemně účelnou součinnost s cílem podpory dobrého jména Finanční správy (Finanční správa, online).

Při nakládání se svěřenými prostředky zaměstnanec vynakládá veškeré úsilí k maximálně účelnému, hospodárnému a efektivnímu spravování a využívání zdrojů, zařízení a služeb, které mu byly poskytnuty k plnění úkolů, nebo jsou mu jako prostředky organizace k dispozici. V případě, že se zaměstnanec dozví o okolnostech nasvědčujících vzniku škody Finanční správě, oznámí tuto skutečnost stanoveným způsobem představenému nebo vedoucímu zaměstnanci (Finanční správa, online).

V rámci osvěty Finanční správa dbá na řádné seznámení zaměstnanců s etickým kodexem a v rámci prohlubování znalostí zaměstnanců podporuje a zajišťuje osvětu pravidel etiky (Finanční správa, online).

Představený nebo vedoucí zaměstnanec vede podřízené zaměstnance k dodržování pravidel etiky, přičemž jim jde příkladem. Je schopen a připraven řešit etické otázky vyvstalé při výkonu práce (Finanční správa, online).

Zaměstnanci Finanční správy České republiky jsou vázáni mlčenlivostí. Zaměstnanec, vedle povinnosti mlčenlivosti uložené daňovým řádem, zachovává mlčenlivost o osobních údajích, utajovaných informacích a dalších skutečnostech, které se dozvěděl při výkonu práce, jež by mohly poškodit nebo ohrozit činnost Finanční správy nebo právem chráněné zájmy dotčených osob.

Dle zákona o státní službě a zákoníku práce je porušení pravidel etiky státním zaměstnancem je porušením služební kázně, porušení pravidel etiky zaměstnancem v pracovněprávním vztahu se posuzuje i v návaznosti na porušení zákoníku práce, případně jiných právních předpisů. Upozornění na neetické jednání konkrétního zaměstnance nesmí znevýhodnit zaměstnance, který na neetické jednání poukázal (Zákony pro lidi, online).

II. PRAKTICKÁ ČÁST

3 METODICKÁ VÝCHODISKA PRAKTICKÉ ČÁSTI

V teoretické části práce jsme vymezili vztahy a klima v pracovním prostředí. Taktéž jsme popsali nežádoucí formy jednání, jejichž výskyt není na pracovišti akceptovatelný.

3.1 Hlavní cíl výzkumného šetření

Za hlavní cíl výzkumného šetření bylo stanoveno zjistit, jak hodnotí vztahy a klima na pracovišti pracovníci Finančního úřadu pro Olomoucký kraj (dále jen FÚ pro OLK), jak vnímají podmínky, které mají k dispozici pro výkon své služby nebo práce a celkově zmapovat spokojenost zaměstnanců, kteří jsou pro výkon služby zařazeni na FÚ pro OLK a jeho územních pracovištích.

3.1.1 Výzkumné otázky

1. Jak jsou pracovníci FÚ pro OLK spokojeni v oblasti vztahů na pracovišti?
2. Jak hodnotí pracovníci klima na pracovišti téhož úřadu?
3. Které faktory ovlivňují kvalitu klimatu pracovního prostředí na FÚ pro OLK?
4. Jakou mají pracovníci FÚ pro OLK potřebu dalšího budování vztahů a teambuildingu?

Dále jsme si k potřebám vyhodnocení výzkumného cíle stanovili hypotézy.

3.2 Stanovené hypotézy

Hendl (2006) uvádí, že hypotézy jsou tvrzení, jež nejdou dokázat na základě výzkumu zcela přesně, měly by však jít vyvrátit na podkladech, které logicky vychází z proměnných, jenž byly zajištěny výzkumným šetřením práce (Hendl, 2006, s. 26-27).

Chráska (2007) se zmiňuje o teorii Karla R. Poppera – představitele kritického realismu. Popper tvrdí, že každou hypotézu, kterou jsme si stanovili, je zapotřebí vyvrátit. Pokud hypotézu nemůžeme vyvrátit, pak je možné ji přijmout a potvrdit její znění (Chráska, 2007, s. 17).

K potřebám této diplomové práce jsme si tedy stanovili hypotézy, jež předpokládáme, že bude možné vyvrátit. Hypotézy byly stanoveny na základě zkušeností autora této diplomové práce, který má v rámci FÚ pro OLK více než desetiletou praxi.

H1 Vedoucí pracovníci hodnotí vztahy na pracovišti Finančního úřadu pro Olomoucký kraj pozitivněji než řadoví pracovníci.

H2 Muži na Finančním úřadě pro Olomoucký kraj mají více negativních zkušeností z hlediska šikany než ženy.

H3 Pracovníci s vysokoškolským vzděláním vnímají klima pracovního prostředí pozitivněji než pracovníci se středoškolským vzděláním.

H4 Pracovníci ve věku do 50-ti let mají větší zájem o případnou možnost teambuildingu za účelem zlepšování vztahů na pracovišti než pracovníci ve věku nad 50 let.

3.3 Metody výzkumu

Výzkumnou metodou máme na mysli zvolený postup, jak sesbíráme data k našemu výzkumu. V souvislosti s touto metodou bývá stanoven nástroj, jak tyto data odborně získat pro další analýzu. Výzkumný nástroj musí mít rozhodně dvě základní vlastnosti a to: validitu a reliabilitu. V rámci této diplomové práce jsme zvolili metodu dotazníkového šetření (Gavora, 1996, s. 11).

3.3.1 Dotazník

Podle Gavory (2000) je dotazníkové šetření výzkumnou metodou, která je systémem kladení otázek, které jsme si předem zformulovali. Otázky mohou mít dvě možnosti odpovědí – otevřeným způsobem nebo jsou-li možnosti odpovědí stanoveny dopředu, pak uzavřeným způsobem. Jedná se o častou metodu získávání dat a údajů v rámci výzkumné praxe.

Na otázky z dotazníkového šetření se odpovídá písemně, v našem případě elektronicky přes předem zvolenou aplikaci, a to nám umožňuje sesbírat velké množství dat, tedy informací v širokém spektru otázek, pokud se nám dotazníkové šetření vrátí zpět vhodně vyplněné. Dotazník by měl podle Chrásky (2007, s 163-166) splňovat několik kritérií:

1. demografičnost – zjevné zařazení dle věku, pohlaví a dalších podstatných kritérií
2. validitu – data jsou správně sesbíraná k dané otázce výzkumu
3. reliabilitu – dotazník shromažďuje odpovědi na dané téma od většího počtu respondentů

4. praktickou funkci – větší počet odpovědí a dat z nich vzniklých, souvisí s reliabilitou.

Výzkumné šetření, které jsme vytvořili pro potřeby této diplomové práce, byl anonymní dotazník. Odkaz na dotazník byl rozeslán dne 11. června 2020 pracovníkům FÚ pro OLK z pracovního e-mailu autora. Online dotazník byl vytvořen prostřednictvím služby click4survey, na internetové adrese www.click4survey.cz.

Bylo osloveno 721 pracovníků FÚ pro OLK, oslovení pracovníci měli možnost dotazník vyplnit pouze elektronicky přes automatické odeslání. Dotazník byl tvořen celkem 23 položkami. Všechny položky v dotazníku mají podobu uzavřených otázek. Podoba dotazníku je uvedena v příloze č. 2 této diplomové práce.

V první části dotazníku, se jedná o takzvané demografické položky. Ptali jsme se na otázky, které nám ověřili správnost zařazení respondenta do našeho záměrného vzorku. Dále se jedná o položky, které byly stanoveny pro účel zjišťování faktů v oblasti vztahů v rámci úřadu, ať už na odděleních nebo celkových v celé budově. Další položky se zabývaly osobním hodnocením klimatu při práci. Poslední část otázek se pak týká oblasti zlepšování pracovních vztahů mezi kolegy pomocí společných akcí či teambuildingu. Ke všem těmto krokům jsme přistoupili dle odborných východisek získaných v odborné literatuře, především od autora Chrásky (2007).

Závěrečná část dotazníku je zaměřena na zjištění zájmu či nezájmu o další možnosti teambuildingu pro zkvalitnění pracovních vztahů v oblasti. K první výzkumné otázce vztahující se k oblasti spokojenosti se vztahy na pracovišti se vztahují položky dotazníku č. 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 a 13. K druhé výzkumné otázce, která se vztahuje na hodnocení klimatu na pracovišti, se vztahují položky dotazníku č. 14, 15 a 16. Na třetí výzkumnou otázku hledáme odpovědi v položkách dotazníku č. 17 a 18. A čtvrtá výzkumná otázka týkající se budování vztahů a teambuildingu by měla najít odpovědi v položkách dotazníku č. 19, 20, 21, 22 a 23.

3.3.2 Výzkumný soubor

Jako základní soubor byl stanoven počet všech pracovníků FÚ pro OLK, kteří jsou pro výkon služby nebo práce zařazení na FÚ pro OLK. Vymezení souboru by mělo být zcela jasné, proto, aby bylo přesně vymezeno, koho se týkají výsledky průzkumu. Všichni, o nichž průzkumem získáme údaje, tvoří průzkumný soubor. Všechno co zjistíme o tomto

souboru, bude platit jen pro něj, nebude platit pro žádný jiný, nebude tedy platit pro žádné jiné pracoviště (Gavora, 2000, str. 59).

4 DESKRIPTIVNÍ ANALÝZA ZÍSKANÝCH DAT

Respondentům byla prostřednictvím pracovního emailu zaslána žádost o vyplnění dotazníku. Respondent je označení pro osobu, která vyplňuje dotazník (Gavora, 2000, s. 99). Tato žádost byla zaslána ve čtvrtek dne 11. června 2020 dopoledne. Dotazník byl dostupný prostřednictvím odkazu, který byl respondentům zaslán v žádosti o jeho vyplnění. Odkaz byl aktivní od 10. června 2020 do 18. června 2020. Setkali jsme se s pozitivními ohlasy respondentů. V dalších kapitolách budou získaná data shrnuta a budou zde uvedeny výsledky jednotlivých položek včetně komentáře.

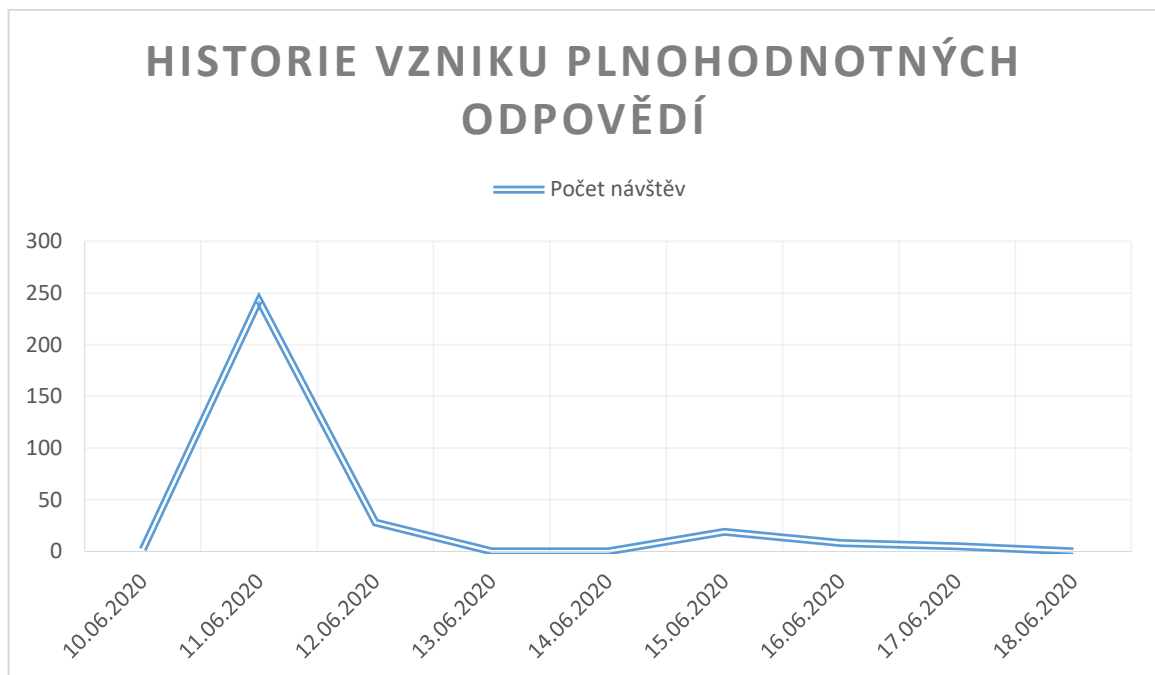
4.1 Průzkumný soubor

V rámci této kapitoly uvádíme, kolik bylo zaznamenáno návštěv, jaká byla návratnost a doba strávená vyplňováním dotazníku. Průzkumný soubor tvoří 305 respondentů, pracovníků FÚ pro OLK, jež byli osloveni žádostí o vyplnění dotazníku.

Počet oslovených zaměstnanců	721
Počet návštěv odkazu na dotazník	458
Počet získaných odpovědí	305
Počet nedokončených návštěv	30
Průměrná délka odpovědi	00:06:26
První odpověď	10. 06. 2020 19:43
Poslední odpověď	17. 06. 2020 13:37
Celková návratnost	67 %

Tab. 1: Statistika dotazníku

Komentář: Z tabulky č. 1 vyplývá, že žádost o vyplnění dotazníku byla zaslána celkem 721 zaměstnancům FÚ pro OLK. Na zaslanou žádost reagovalo kliknutím na odkaz 458 zaměstnanců, z toho 305 respondentů plnohodnotně vyplnilo dotazník. 30 respondentů nedokončilo vyplňování dotazníku, tak, aby byl plnohodnotným. Průměrná doba, kterou respondent strávil vyplňováním dotazníku, činila 00:06:26. První získaná odpověď byla zaznamenána 10. 6. 2020 a poslední získaná odpověď na dotazník 17. 6. 2020. Celková návratnost dotazníku činila 67 %.



Graf 1: Historie vzniku plnohodnotných odpovědí v termínu od 10. 6. 2020 do 18. 6. 2020

Komentář: Z grafu 1 je zřejmé, že nejvíce plnohodnotných odpovědí vzniklo v den rozeslání odkazu na dotazník, to bylo 11. 6. 2020. Tento den bylo získáno 243 plnohodnotných odpovědí. Dne 10. 6. 2020 byly získány 2 odpovědi, to jsou odpovědi ještě před rozesláním žádosti na všechny pracovníky, kdy tyto odpovědi zaznamenala autorka práce a její kolegyně v rámci testování dotazníku nebo chcete-li předvýzkumu. 12. 6. 2020 bylo získáno 28 odpovědí. Ve dnech pracovního klidu 13. 6. a 14. 6. 2020 nebyla získána žádná plnohodnotná odpověď. V pondělí 15. 6. 2020 bylo získáno 19 odpovědí. V dalších dnech bylo získáno 8 a 5 odpovědí a v poslední den, kdy byl dotazník přístupný, nebyla získána již žádná odpověď.

Doba potřebná k vyplnění dotazníku	
Potřebný čas	Počet respondentů
do 180 sekund	25
181-360 sekund	168
361-720 sekund	87

Doba potřebná k vyplnění dotazníku	
Potřebný čas	Počet respondentů
nad 720 sekund	25

Tab. 2: Doba potřebná k vyplnění dotazníku

Komentář: Z tabulky je zřejmé, že nejvíce respondentům stačilo k vyplnění dotazníku 181-360 sekund. 87 respondentů potřebovalo k vyplnění dotazníku 361-720 sekund. A zajímavé je, že stejnému počtu respondentů, 25, stačil jak nejkratší, který byl do 180 sekund, tak nejdelší časový interval, který byl stanoven nad 720 sekund, k vyplnění dotazníku.

4.2 Analýza jednotlivých položek dotazníku

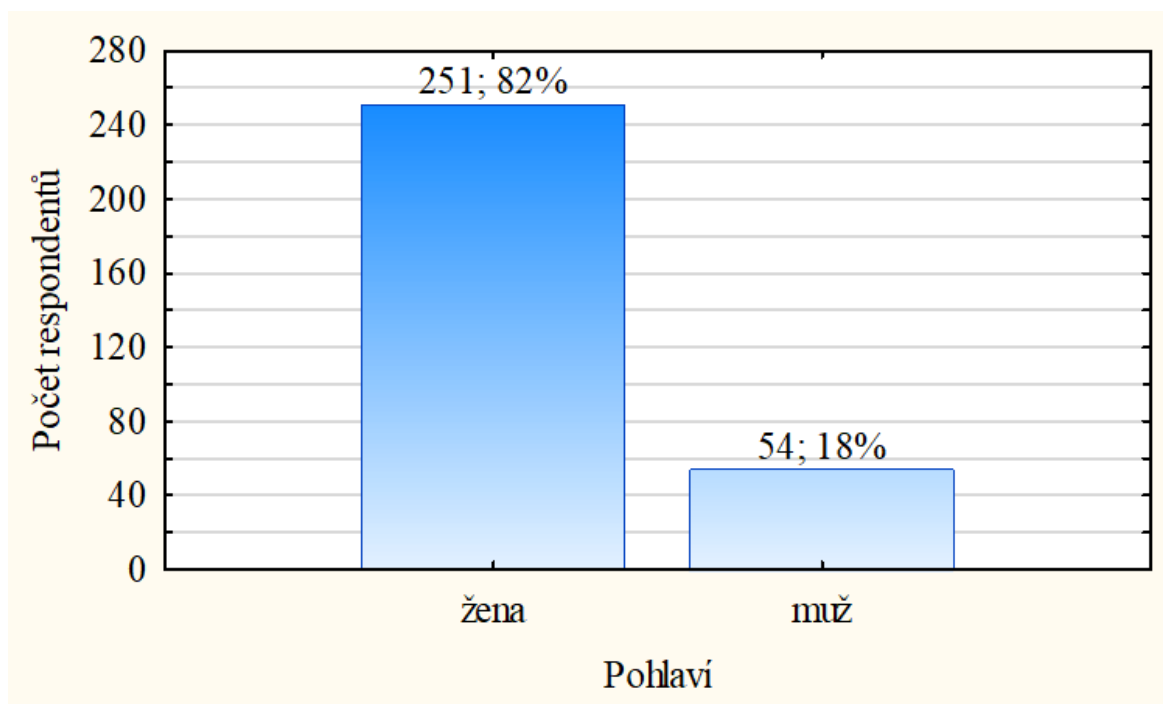
Položka č. 1: Jste?

Výběr z možností muž nebo žena. Odpovězeno bylo celkem 305x.

Hodnota	Počet odpovědí	Podíl v %
Muž	54	18
Žena	251	82

Tab. 3: Pohlaví respondentů

Komentář: Z tabulky 3 vyplývá, že dotazník vyplnilo 82 % žen a 18 % mužů.



Graf 2: Pohlaví respondentů

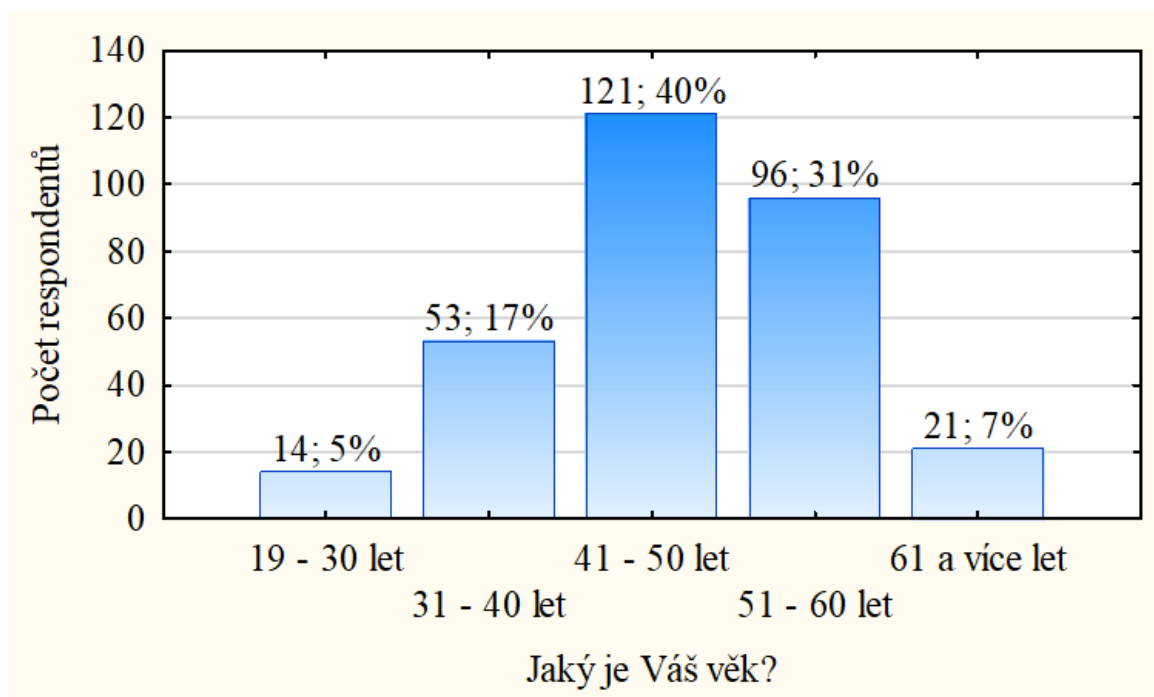
Položka č. 2: Jaký je Váš věk?

Výběr z možností 19-30 let, 31-40 let, 41-50 let, 51-60 let, 61 a více let. Odpovězeno bylo celkem 305x.

Hodnota	Počet odpovědí	Podíl v %
19-30 let	14	5
31-40 let	53	17
41-50 let	121	40
51-60 let	96	31
61 a více let	21	7

Tab. 4: Věk respondentů

Komentář: Ze získaných výsledků můžeme konstatovat, že většina respondentů byla v době vyplňování dotazníku ve věku 41-50 let. Nejmenší počet respondentů, kteří dotazník vyplnili, bylo ve věku 19-30 let. 53 respondentů bylo v době vyplňování dotazníku ve věku 31-40 let. 96 respondentů bylo v době vyplňování dotazníku ve věku 51-60 let. Ve věku 61 a více let bylo v době vyplňování dotazníku 21 respondentů.



Graf 3: Věk respondentů

Položka č. 3: Jaká je délka Vaší praxe v rámci pracovního nebo služebního poměru v rámci Finanční správy České republiky?

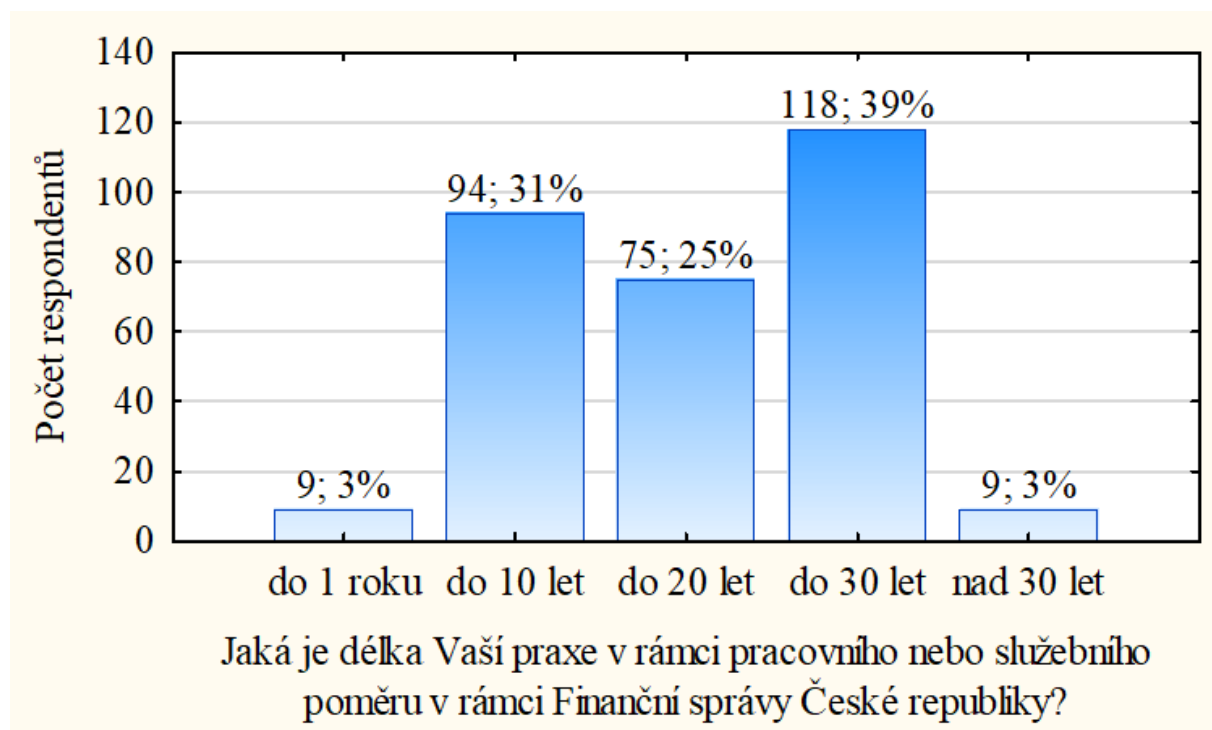
Výběr z možností: do 1 roku, do 10 let, do 20 let, do 30 let, nad 30 let. Odpovězeno bylo 305x.

Hodnota	Počet odpovědí	Podíl v %
do 1 roku	9	3
do 10 let	94	31
do 20 let	75	25
do 30 let	118	39
nad 30 let	9	3

Tab. 5: Počet let praxe ve Finanční správě České republiky

Komentář: Z výše uvedené tabulky vyplývá, že nejvíce respondentů, kteří zodpověděli dotazník, má praxi ve Finanční správě České republiky do 30 let. 9 respondentů mělo v době vyplňování dotazníku praxi ve Finanční správě České republiky do jednoho roku. 94 respondentů mělo v době vyplňování dotazníku praxi ve Finanční správě České

republiky do deseti let. 75 respondentů, kteří se účastnili vyplňování dotazníku, mělo praxi v rámci Finanční správy České republiky do dvaceti let. A 9 respondentů, kteří dokončili vyplňování dotazníku má praxi v rámci Finanční správy České republiky nad třicet let.



Graf 4: Délka praxe ve Finanční správě České republiky

Položka č. 4: Jaké je Vaše pracovní zařazení?

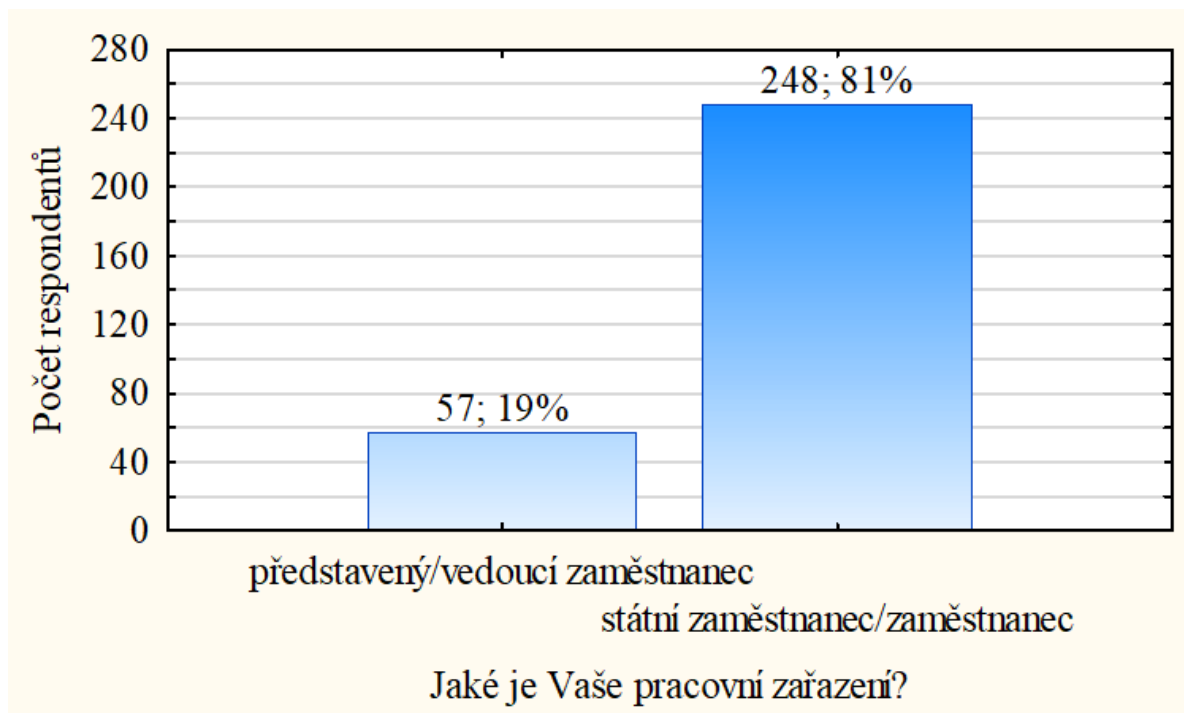
Výběr z možností: představený/vedoucí zaměstnanec, státní zaměstnanec/zaměstnanec.

Odpovězeno bylo 305x.

Hodnota	Počet odpovědí	Podíl v %
představený/vedoucí zaměstnanec	57	19
státní zaměstnanec/zaměstnanec	248	81

Tab. 6: Pracovní zařazení respondentů

Komentář: Dotazník byl vyplněn převážně státními zaměstnanci nebo zaměstnanci v pracovním poměru. Jejich počet tvoří podíl 81 % všech respondentů. 19 % respondentů, kteří vyplnili dotazník je zařazeno na pozici představeného či vedoucího zaměstnance.



Graf 5: Pracovní pozice

Položka č. 5: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

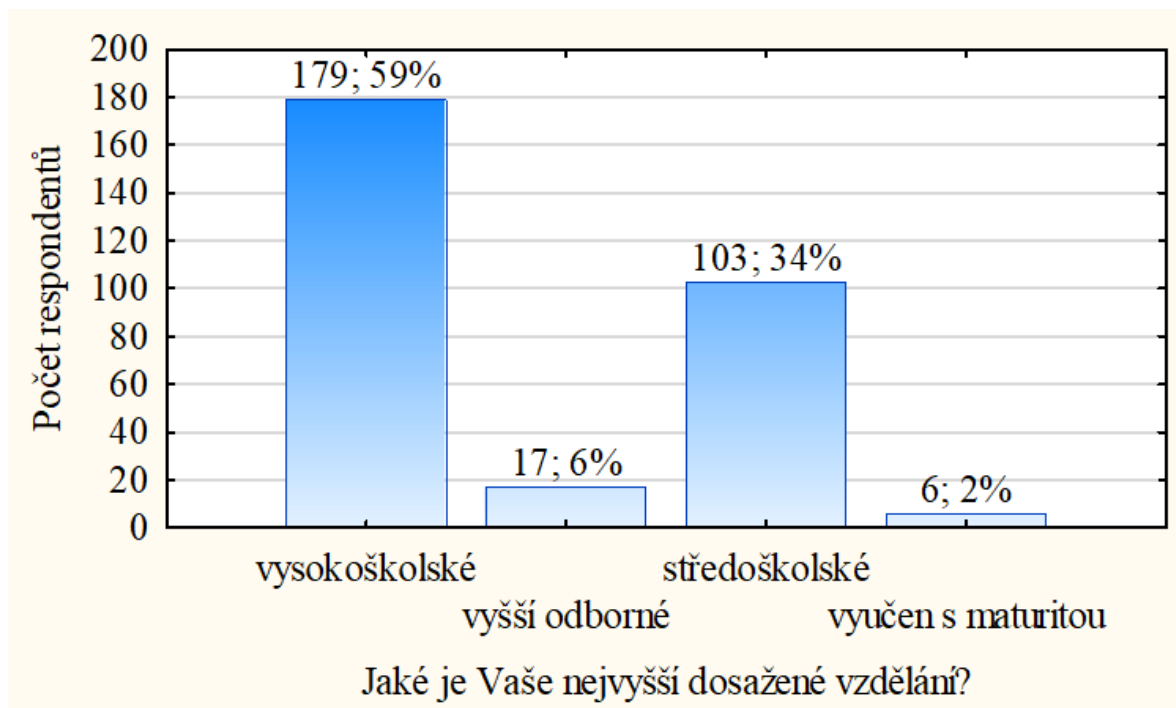
Výběr z možností: vyučen s maturitou, středoškolské, vyšší odborné, vysokoškolské.

Odpovězeno bylo 305x.

Hodnota	Počet odpovědí	Podíl v %
Vyučen s maturitou	6	2
Středoškolské	103	34
Vyšší odborné	17	6
vysokoškolské	179	59

Tab. 7: Dosažené vzdělání respondentů

Komentář: Dotazník byl vyplněn nejvíce respondenty s vysokoškolským vzděláním, jejichž podíl činí 59 %. Z výsledků dále můžeme konstatovat, že nejméně respondentů má vzdělání typu vyučen s maturitou. 34 % respondentů dosáhlo středoškolského vzdělání a 6 % respondentů ukončilo vyšší odborné vzdělání.



Graf 6: Dosažené vzdělání respondentů

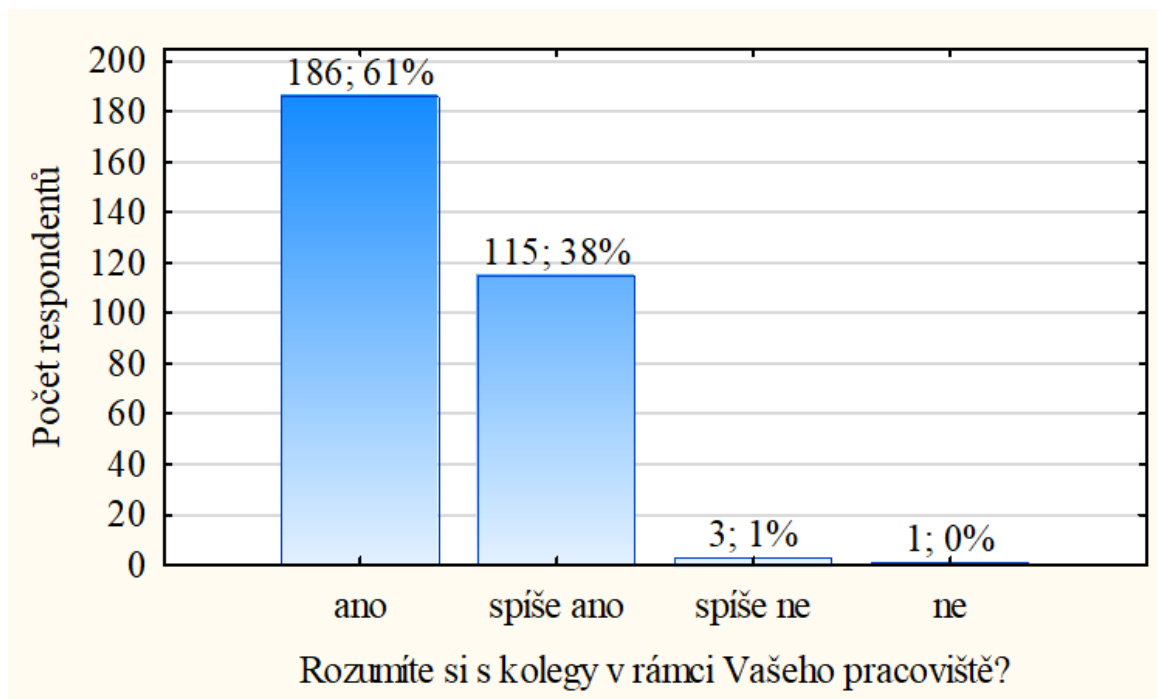
Položka č. 6: Rozumíte si s kolegy v rámci Vašeho pracoviště?

Výběr z možností: Ano, spíše ano, spíše ne, ne. Odpovězeno bylo 305x.

Hodnota	Počet odpovědí	Podíl v %
ano	186	61
spíše ano	115	38
spíše ne	3	1
ne	1	0

Tab. 8: Porozumění si s kolegy v rámci pracoviště

Komentář: Z tabulky 8 je zřejmé, že většina respondentů uvedla, že si s kolegy rozumí, jejich odpovědi činily 61 % všech odpovědí na tuto položku. Jediný respondent uvedl, že si s kolegy na pracovišti nerozumí. 3 respondenti si spíše nerozumí s kolegy na pracovišti a 115 respondentů označilo odpověď spíše ano.



Graf 7: Rozumíte si s kolegy

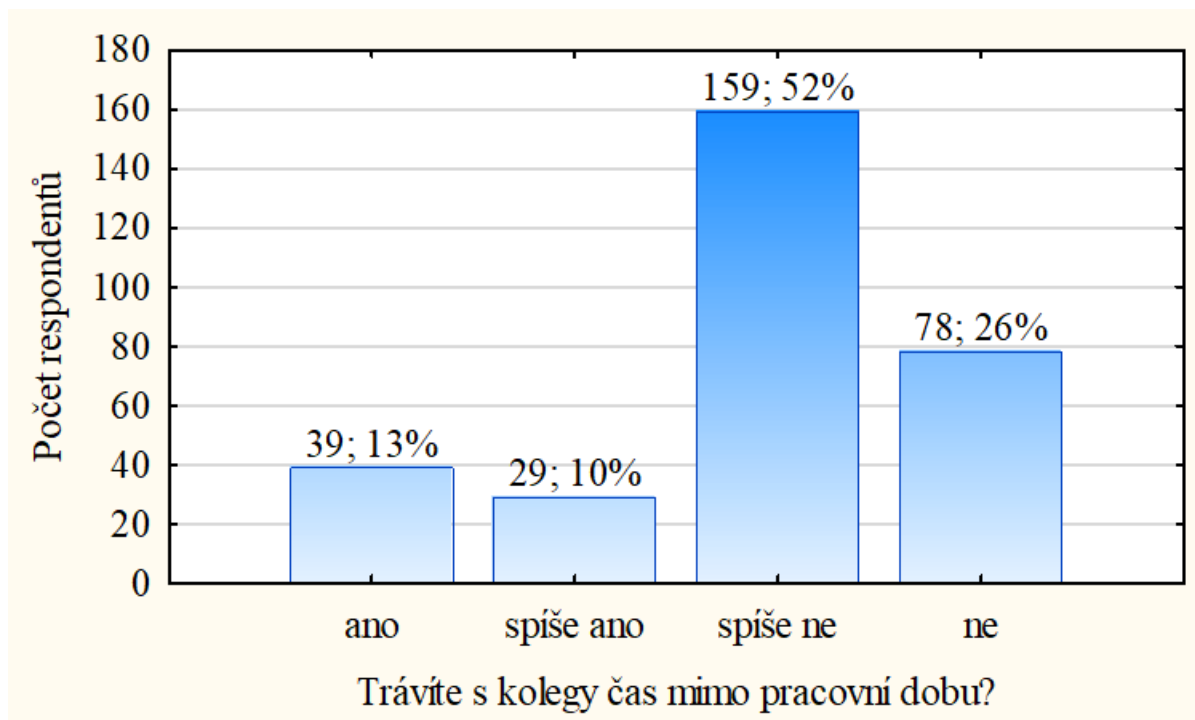
Položka č. 7: Trávíte s kolegy čas mimo pracovní dobu?

Výběr z možností: Ano, spíše ano, spíše ne, ne. Odpovězeno bylo 305x.

Hodnota	Počet odpovědí	Podíl v %
ano	39	13
spíše ano	29	10
spíše ne	159	52
ne	78	26

Tab. 9: Trávení času s kolegy mimo pracovní dobu

Komentář: K otázce týkající se času stráveného s kolegy mimo pracovní dobu, se většina respondentů vyjádřila, že spíše ne, jejich počet byl 159 a tento počet činil podíl 52 %. Jen 13 % respondentů se vyjádřilo, že s kolegy tráví čas mimo pracovní dobu. 26 % respondentů označilo odpověď na tuto položku ve znění ne. 10 % respondentů označilo odpověď, že spíše ano.



Graf 8: Trávení času s kolegy mimo pracovní dobu

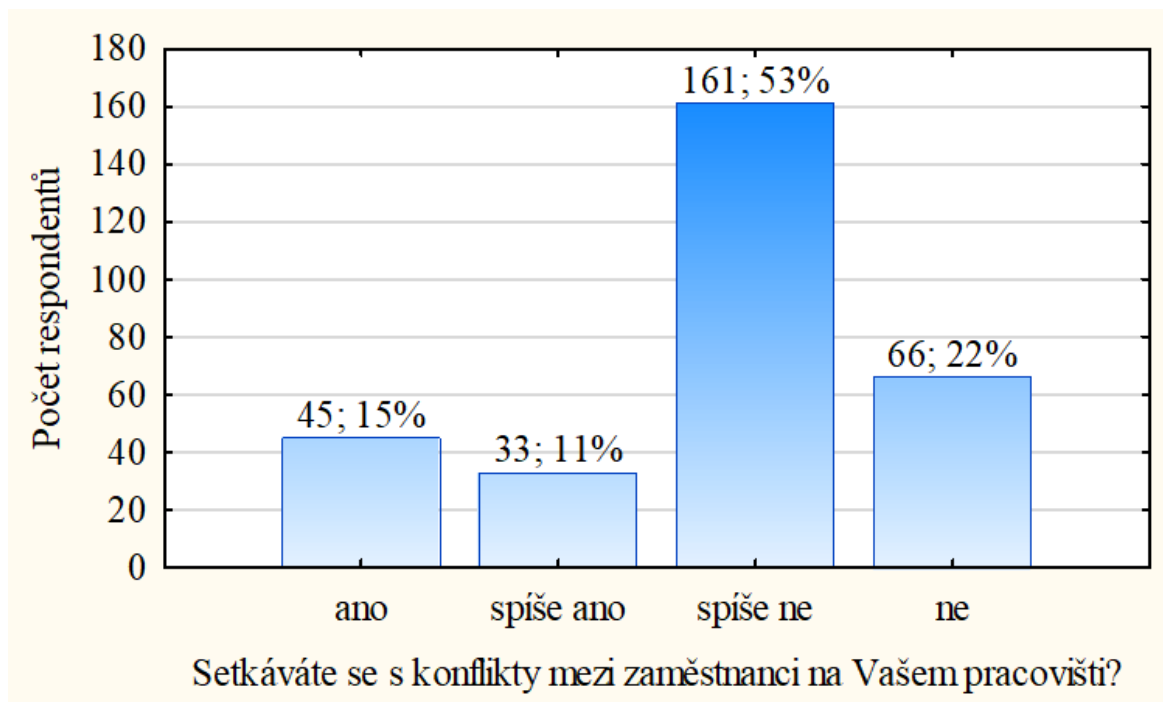
Položka č. 8: Setkáváte se s konflikty mezi zaměstnanci na Vašem pracovišti?

Výběr z možností: Ano, spíše ano, spíše ne, ne. Odpovězeno bylo 305x.

Hodnota	Počet odpovědí	Podíl v %
ano	45	15
spíše ano	33	11
spíše ne	161	53
ne	66	22

Tab. 10: Setkání se s konflikty mezi zaměstnanci na pracovišti.

Komentář: Ze získaných údajů vyplývá, že 53 % respondentů se spíše s konflikty mezi zaměstnanci na pracovišti neseťkává. Jen 15 % respondentů uvedlo, že na pracovišti s konflikty mezi zaměstnanci seťkává. 11 % respondentů označilo jako odpověď na tuto položku spíše ano a 22 % respondentů označilo odpověď na tuto položku ve znění ne.



Graf 9: Konflikty mezi zaměstnanci

Položka č. 9: Jak často se setkáváte na pracovišti dle Vašeho pohledu s konfliktní situací?

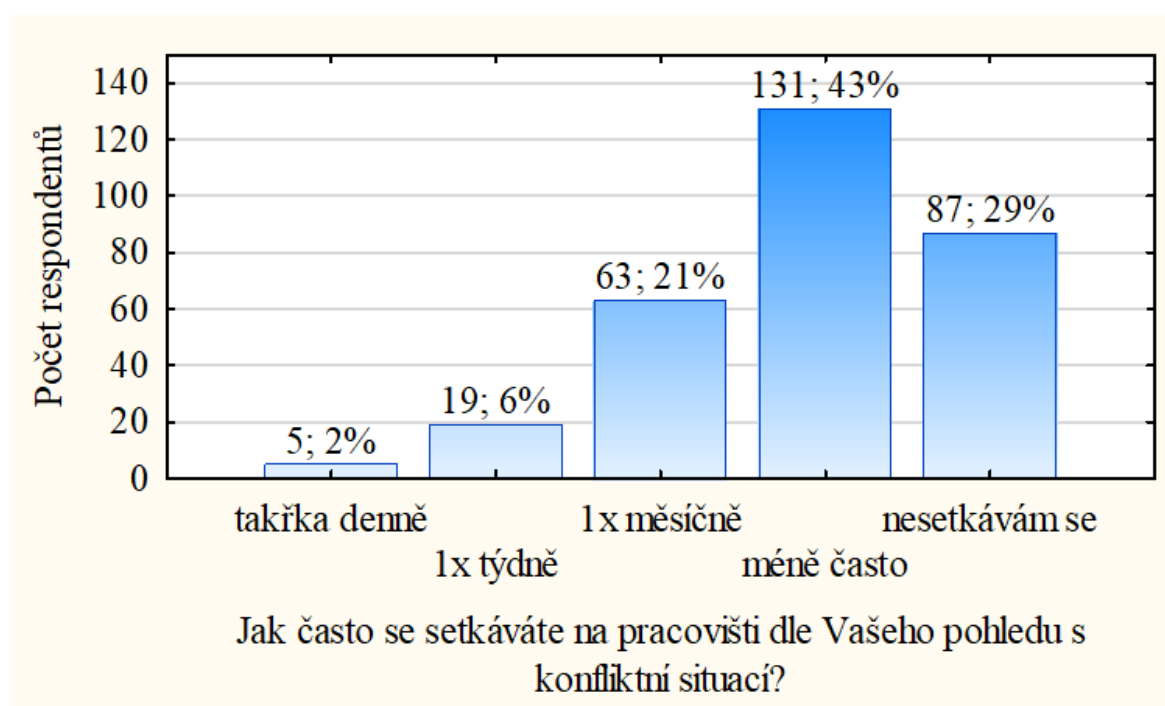
Výběr z možností: nesetkávám se, za více než jeden měsíc, přibližně jednou měsíčně, přibližně jednou týdně, takřka denně. Odpovězeno bylo 305x.

Hodnota	Počet odpovědí	Podíl v %
nesetkávám se	87	29
za více než jeden měsíc	131	43
přibližně jednou měsíčně	63	21
přibližně jednou týdně	19	6
takřka denně	5	2

Tab. 11: Setkání se s konfliktní situací na pracovišti.

Komentář: Ze získaných údajů vyplývá, že se s konfliktní situací na pracovišti setkává 43 % respondentů za více než jeden měsíc. Takřka denně se s konfliktní situací na pracovišti setkávají 2 % respondentů. Přibližně jednou týdně se s konfliktní situací na pracovišti setkává 6 % respondentů. Přibližně jednou měsíčně se s konfliktní situací na

pracovišti setkává 21 % respondentů. 29 % respondentů se s konfliktní situací na pracovišti neseťkává.



Graf 10: Setkání se s konfliktní situací na pracovišti

Položka č. 10: Setkal/a jste se na Vašem pracovišti s agresí ze strany kolegů?

Výběr z možností: ano, vícekrát, ano, ale jen jednou nebo dvakrát, pravděpodobně ne, ale nejsem si jistý/á, ne. Odpovězeno bylo 305x.

Hodnota	Počet odpovědí	Podíl v %
ano, vícekrát	25	8
ano, ale jen jednou nebo dvakrát	53	17
pravděpodobně ne, ale nejsem si jistý/á	52	17
ne	175	57

Tab. 12: Výskyt agrese na pracovišti ze strany kolegů.

Komentář: K výše uvedené položce, která se týkala výskytu agrese na pracovišti, se 57 % respondentů vyjádřilo jasným ne. 8 % respondentů se s agresí na pracovišti ze strany kolegů setkala a dokonce vícekrát. 17 % respondentů se s agresí na pracovišti ze strany

kolegů setkalo, ale jen jednou nebo dvakrát. A 17 % respondentů se pravděpodobně nesetkalo, ale nejsou si jistí.

Položka č. 11: Pokud ano, jaké projevy jste zaznamenal/a?

Výběr z možností: intrikování, pomluvy, zlomyslné jednání, neustálá kritika mé práce, psychoteror, sociální izolace, křik, ponižování, fyzické napadení, jiná forma. Odpovězeno bylo 92x. Položky č. 10 a č. 11 spolu souvisely, v dotazníku byl mezi těmito položkami uveden následující text: Pokud jste v předchozí otázce označil/a jako odpověď první nebo druhou variantu pokračujte následující otázkou, v opačném případě ji vynechejte.

Hodnota	Počet odpovědí	Podíl v %
intrikování, pomluvy	70	76
zlomyslné jednání	35	38
neustálá kritika mé práce	9	10
psychoteror, sociální izolace	16	17
křik, ponižování	15	16
fyzické napadení	0	0
jiná forma	13	14

Tab. 13: Projevy agrese

Komentář: Ze získaných odpovědí na tuto otázku vyplývá, že největší podíl z nabízených projevů agrese, s kterými se zaměstnanci setkávají, zauímají pomluvy a intriky. Naopak žádný z respondentů se nesetkal s fyzickým napadením, jako projevem agrese ze strany kolegů. 35 respondentů se setkalo se zlomyslným jednáním, 9 respondentů zaznamenalo neustálou kritiku své práce, 16 respondentů označilo za projev agrese, se kterým se setkalo psychoteror a sociální izolaci. 15 respondentů se setkalo s projevem agrese v podobě křiku a ponižování. 13 respondentů zaznamenalo jinou formu agrese.

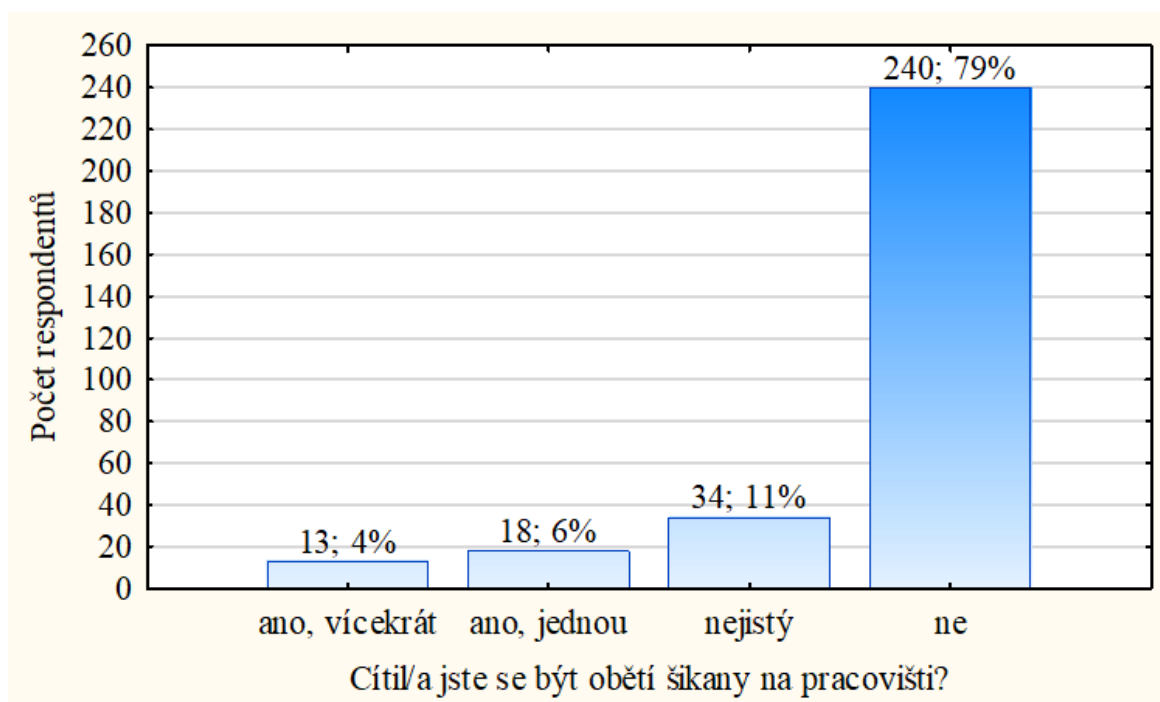
Položka č. 12: Cítil/a jste se být obětí šikany na pracovišti?

Výběr z možností: ano, vícekrát, ano, jednou, pravděpodobně ne, ale nejsem si jistý/á, ne. Odpovězeno bylo 305x.

Hodnota	Počet odpovědí	Podíl v %
ano, vícekrát	13	4
ano, jednou	18	6
pravděpodobně ne, ale nejsem si jistý/á	34	11
ne	240	79

Tab. 14: Oběť šikany

Komentář: Výskyt šikany na pracovišti je velmi nežádoucí, proto je velmi dobré, že 79 % respondentů se nikdy necítilo být obětí šikany na pracovišti. 11 % respondentů uvedlo, že pravděpodobně ne, ale že si nejsou jistí. 6 % respondentů se jako oběť šikany cítilo jednou a 4 % respondentů se jako oběť šikany cítilo vícekrát.



Graf 11: Oběť šikany

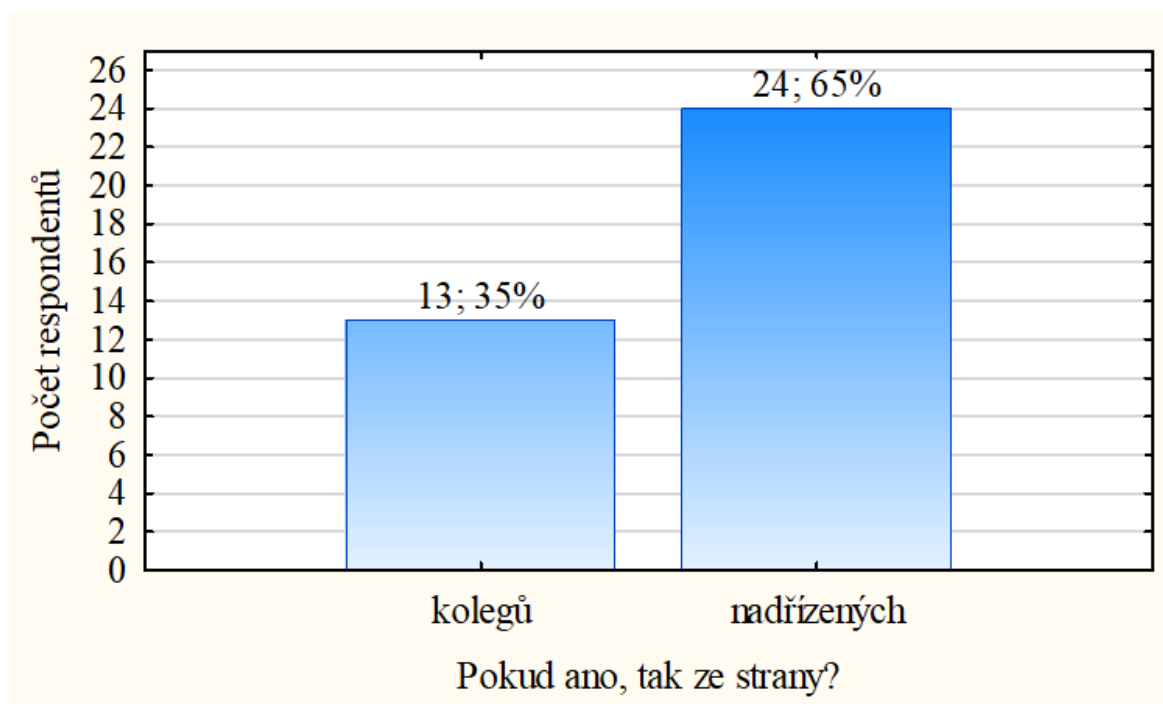
Položka č. 13: Pokud ano, tak ze strany?

Výběr z možností: kolegů, nadřízených. Odpovězeno bylo 37x. Položky č. 12 a č. 13 spolu souvisely, v dotazníku byl mezi těmito položkami uveden následující text: Pokud jste v předchozí otázce označil/a jako odpověď první nebo druhou variantu pokračujte následující otázkou, v opačném případě ji vynechejte.

Hodnota	Počet odpovědí	Podíl v %
kolegů	13	35
nadřízených	24	65

Tab. 15: Šikana ze strany kolegů nebo nadřízených.

Komentář: Pokud už se některý z respondentů cítil jako oběť šikany tak 65 % z nich odpovědělo, že šikana byla ze strany nadřízeného. 35 % respondentů uvedlo, že šikana byla ze strany kolegů.



Graf 12: Šikana ze strany

Položka č. 14: Jak jste spokojen/a s materiálními podmínkami Vašeho pracoviště pro výkon práce?

Výběr z možností: spokojen/a, spíše spokojen/a, spíše nespokojen/a, nespokojen/a.

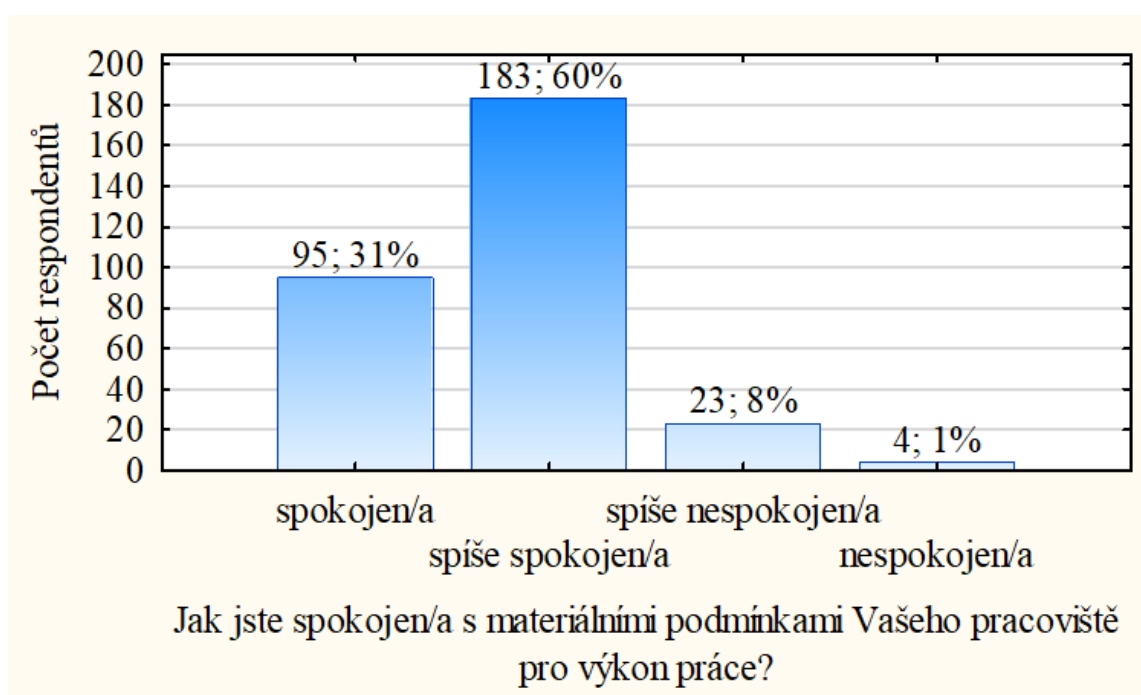
Odpovězeno bylo 305x.

Hodnota	Počet odpovědí	Podíl v %
spokojen/a	95	31
spíše spokojen/a	183	60

Hodnota	Počet odpovědí	Podíl v %
spíše nespokojen/a	23	8
nespokojen/a	4	1

Tab. 16: Materiální podmínky pracoviště.

Komentář: Převážná většina, 60 % respondentů, je spíše spokojena s materiálním vybavením svého pracoviště. Pouhé 1 % respondentů je nespokojeno s materiálním vybavením svého pracoviště. 31 % respondentů je spokojeno s materiálním vybavením svého pracoviště a 8 % je spíše nespokojeno s materiálním vybavením svého pracoviště.



Graf 13: Materiální podmínky na pracovišti

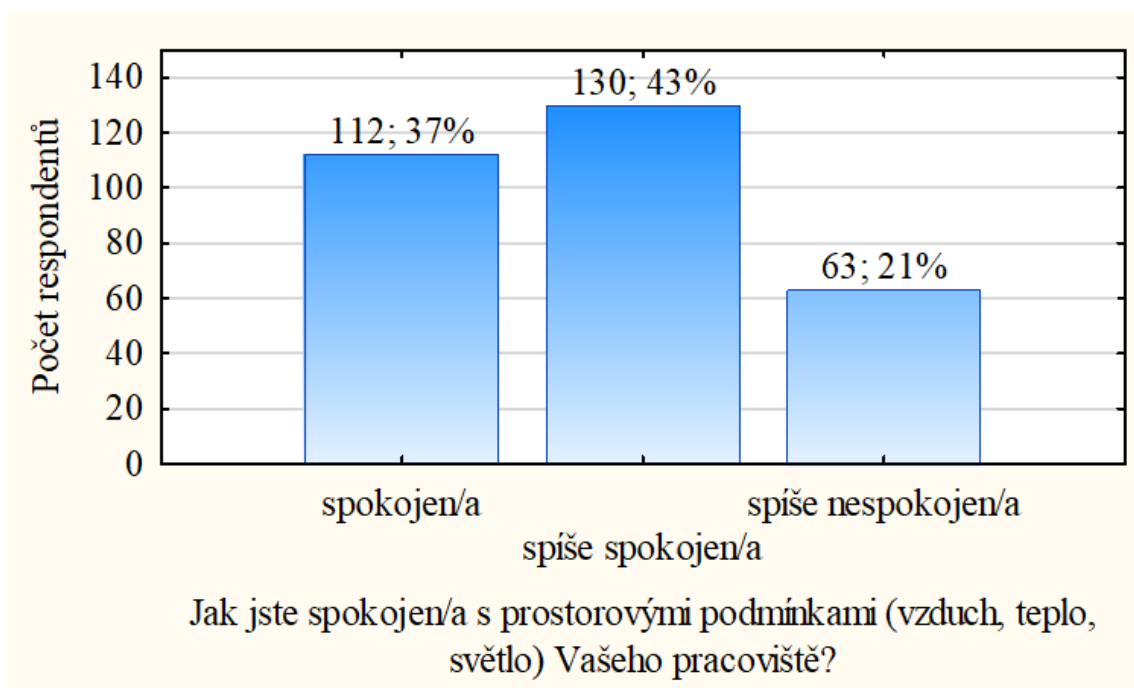
Položka č. 15: Jak jste spokojen/a s prostorovými podmínkami (vzduch, teplo, světlo) Vašeho pracoviště?

Výběr z možností: spokojen/a, spíše spokojen/a, spíše nespokojen/a, nespokojen/a.
Odpovězeno bylo 305x.

Hodnota	Počet odpovědí	Podíl v %
spokojen/a	112	37
spíše spokojen/a	130	43
spíše nespokojen/a	45	15
nespokojen/a	18	6

Tab. 17: Spokojenost s prostorovými podmínkami pracoviště.

Komentář: Z údajů uvedených v tabulce 17 vyplývá, že 37 % respondentů je spokojeno s prostorovými podmínkami svého pracoviště, 43 % respondentů je zcela spokojeno, 15 % spíše spokojeno a 6 % respondentů je nespokojeno s prostorovými podmínkami svého pracoviště.



Graf 14: Prostorové podmínky na pracovišti

Položka č. 16: Jak jste spokojen/a se vztahy na Vašem pracovišti?

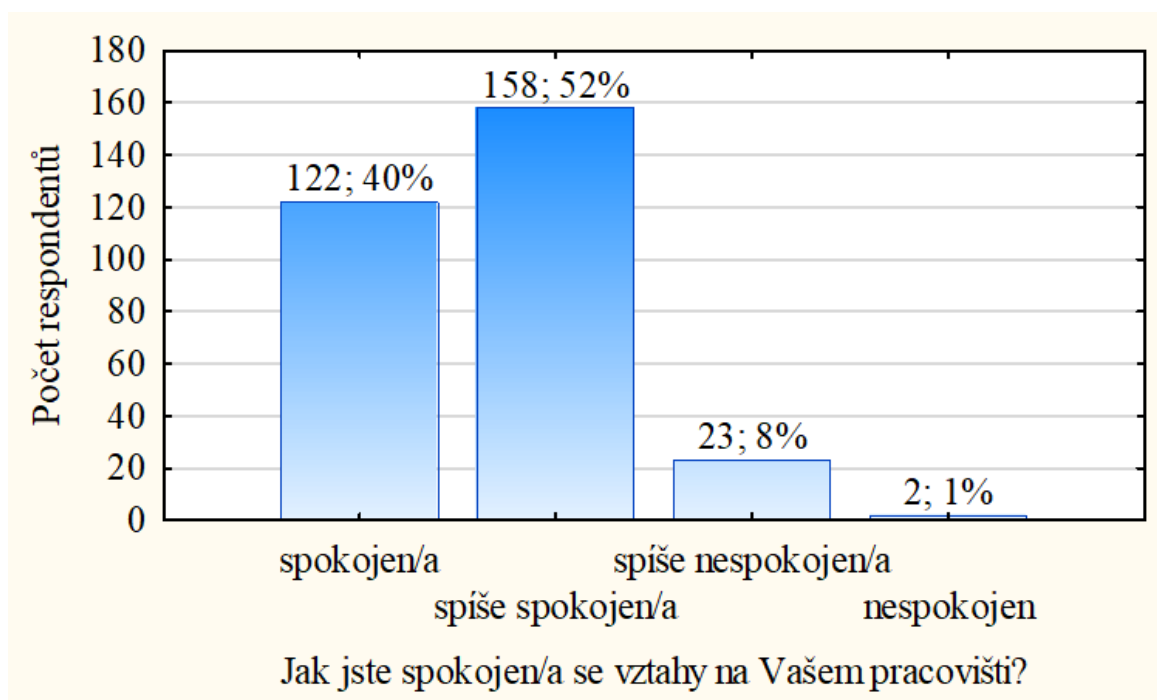
Výběr z možností: spokojen/a, spíše spokojen/a, spíše nespokojen/a, nespokojen/a.

Odpovězeno bylo 305x.

Hodnota	Počet odpovědí	Podíl v %
spokojen/a	122	40
spíše spokojen/a	158	52
spíše nespokojen/a	23	8
nespokojen/a	2	1

Tab. 18: Spokojenost se vztahy na pracovišti.

Komentář: Výsledky položky týkající se spokojenosti se vztahy na pracovišti vypovídají o tom, že 52 % respondentů je spíše spokojeno se vztahy na pracovišti, 40 % respondentů je spokojeno, 8 % je spíše nespokojeno a pouhé 1 % respondentů je nespokojeno se vztahy na pracovišti.



Graf 15: Vztahy na pracovišti

Položka č. 17: Jaké pozitivní faktory vnímáte jako klíčové pro výkon Vaší práce a spokojenosti na Vašem pracovišti?

Výběr z možností: vztahy na pracovišti, pružné rozvržení pracovní doby, finanční ohodnocení, materiální a technické vybavení, faktory pracovního prostředí (hluk, osvětlení, teplota, kvalita vzduchu), jiné. Odpovězeno bylo 305x.

Hodnota	Počet odpovědí	Podíl v %
vztahy na pracovišti	223	73
pružné rozvržení pracovní doby	214	70
finanční ohodnocení	133	44
materiální a technické vybavení	55	18
faktory pracovního prostředí	51	17
jiné	12	4

Tab. 19: Pozitivní faktory

Komentář: Z tabulky 19 vyplývá, že 73 % respondentů označilo vztahy na pracovišti jako klíčový pozitivní faktor, který ovlivňuje výkon a spokojenost na pracovišti. 70 % respondentů uvedlo jako pozitivní faktor ovlivňující výkon a spokojenost na pracovišti pružné rozvržení pracovní doby. Výrazně méně respondentů poté označilo jako faktor ovlivňující výkon a spokojenost na pracovišti finanční ohodnocení (44 %), materiální technické vybavení (18 %) a faktory jako hluk, osvětlení, teplota, vzduch (17 %) a jiné (4 %).

Položka č. 18: Jaké faktory podle Vás nejvíce negativně ovlivňují výkon Vaší práce na pracovišti?

Výběr z možností: žádné, pracovní vytížení, vztahy na pracovišti, finanční ohodnocení, materiální a technické vybavení pracoviště, dojezdová vzdálenost do zaměstnání, pracovní prostředí (hluk, osvětlení, teplota, kvalita vzduchu). Odpovězeno bylo 305x.

Hodnota	Počet odpovědí	Podíl v %
žádné	73	24
pracovní vytížení	107	35
vztahy na pracovišti	96	31
finanční ohodnocení	50	16
materiální a technické vybavení	28	9

Hodnota	Počet odpovědí	Podíl v %
dojezdová vzdálenost do zaměstnání	27	9
pracovní prostředí	62	20

Tab. 20: Negativní faktory

Komentář: V tabulce 20 je uvedeno, že nejvíce negativně ovlivňuje výkon práce na pracovišti pracovní vytížení, a to u 35 % respondentů. Dalším negativním faktorem, který respondenty ovlivňuje, jsou vztahy na pracovišti (31 %). 24 % respondentů nevnímá žádný z možných faktorů, 20 % respondentů negativně ovlivňuje pracovní prostředí, jako hluk, osvětlení, teplota, kvalita vzduchu. U 16 % respondentů ovlivňuje negativně výkon práce finanční ohodnocení. Dojezdová vzdálenost a materiální technické vybavení jsou vnímány jako negativní faktory ovlivňující výkon práce u 9 % respondentů.

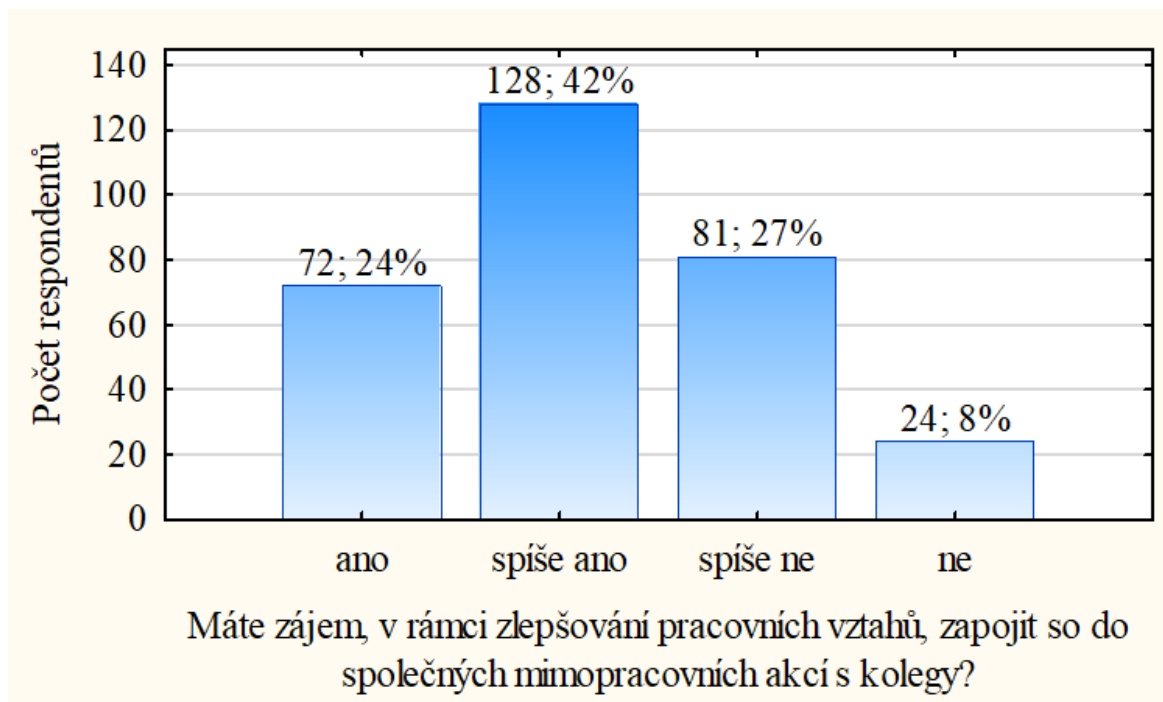
Položka č. 19: Máte zájem, v rámci zlepšování pracovních vztahů, zapojit se do společných mimopracovních akcí s kolegy?

Výběr z možností: ano, spíše ano, spíše ne, ne. Odpovězeno bylo 305x.

Hodnota	Počet odpovědí	Podíl v %
ano	72	24
spíše ano	128	42
spíše ne	81	27
ne	24	8

Tab. 21: Zájem o mimopracovní akce s kolegy

Komentář: 42 % respondentů má spíše zájem zapojit se do společných mimopracovních akcí s kolegy, 27 % respondentů zájem spíše nemá. 24 % respondentů má zájem o to, zapojit se do mimopracovních akcí s kolegy a 8 % respondentů nemá zájem.



Graf 16: Zlepšování vztahů

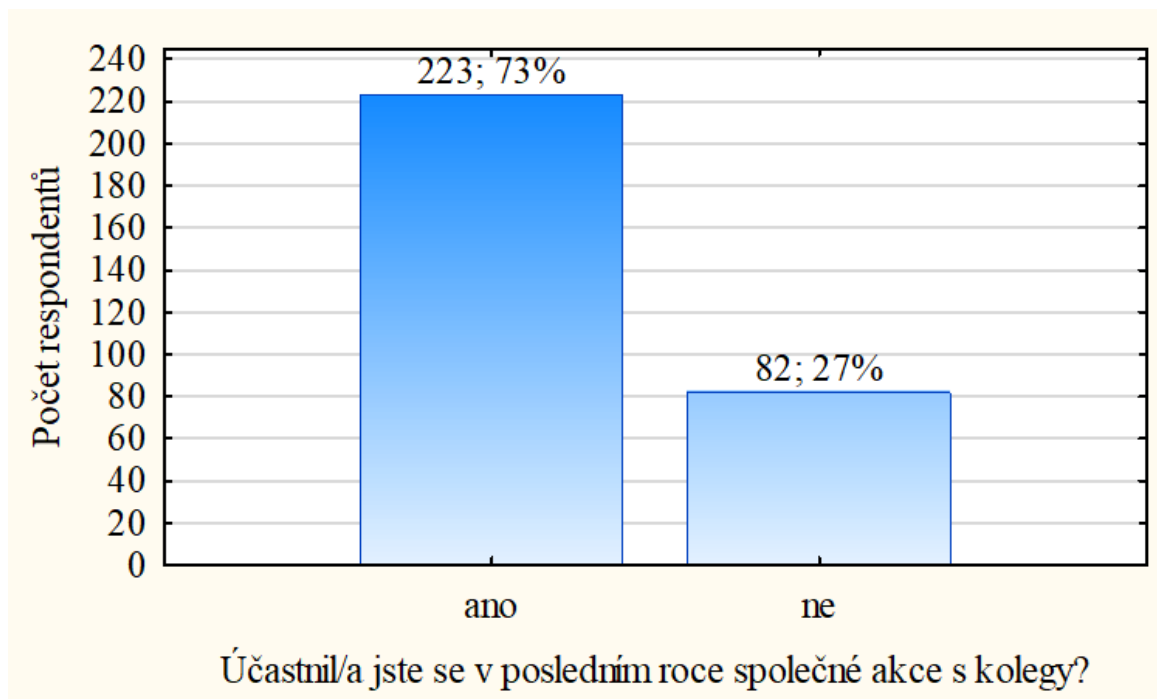
Položka č. 20: Účastnil/a jste se v posledním roce společné akce s kolegy?

Výběr z možností: ano, ne. Odpovězeno bylo 305x.

Hodnota	Počet odpovědí	Podíl v %
ano	223	73
ne	82	27

Tab. 22: Účast na společné akci s kolegy

Komentář: 223 respondentů, což činí 73 %, se v posledním roce účastnilo společné akce s kolegy. 82 respondentů, 27 % se v posledním roce neúčastnilo společné akce s kolegy.



Graf 17: Účast na společné akci s kolegy

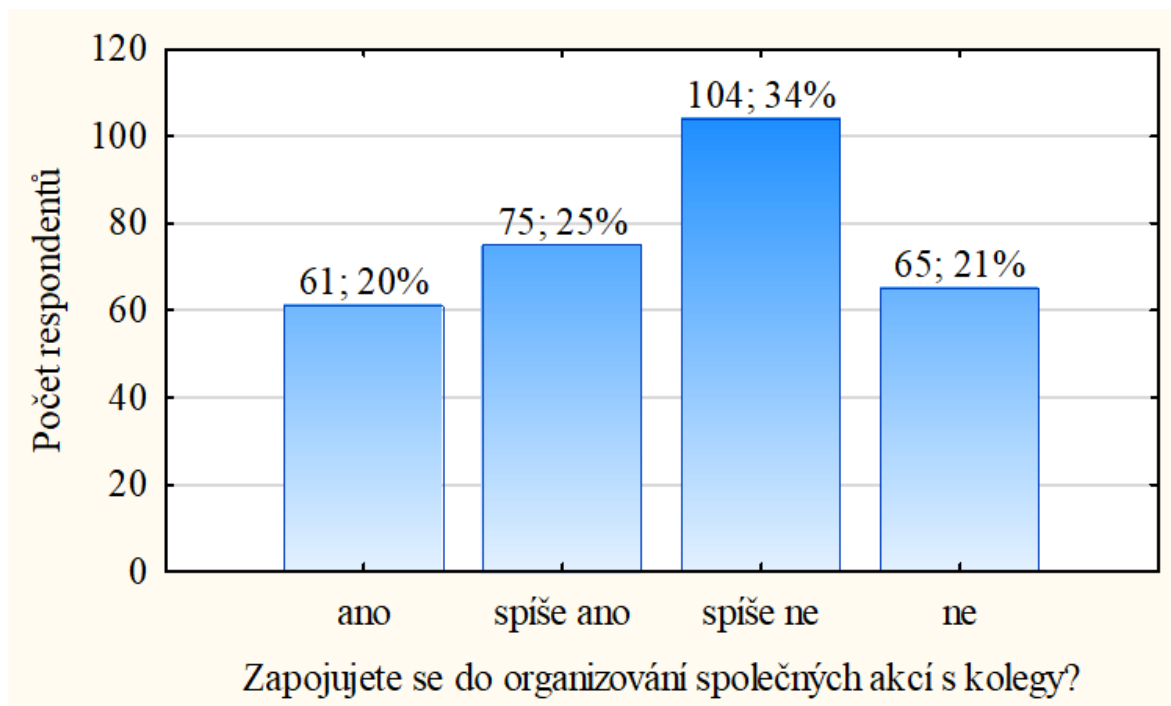
Položka č. 21: Zapojujete se do organizování společných akcí s kolegy?

Výběr z možností: ano, spíše ano, spíše ne, ne. Odpovězeno bylo 305x.

Hodnota	Počet odpovědí	Podíl v %
ano	61	20
spíše ano	75	25
spíše ne	104	34
ne	65	21

Tab. 23: Organizování společných akcí

Komentář: Většina respondentů (34 %) se spíše nezapojuje do organizování společných akcí s kolegy. 25 % respondentů se spíše zapojuje do organizování společných akcí. Téměř totožné procento respondentů se zapojuje (20 %) a nezapojuje do organizování společných akcí s kolegy (21 %).



Graf 18: Zapojení se do organizace akce

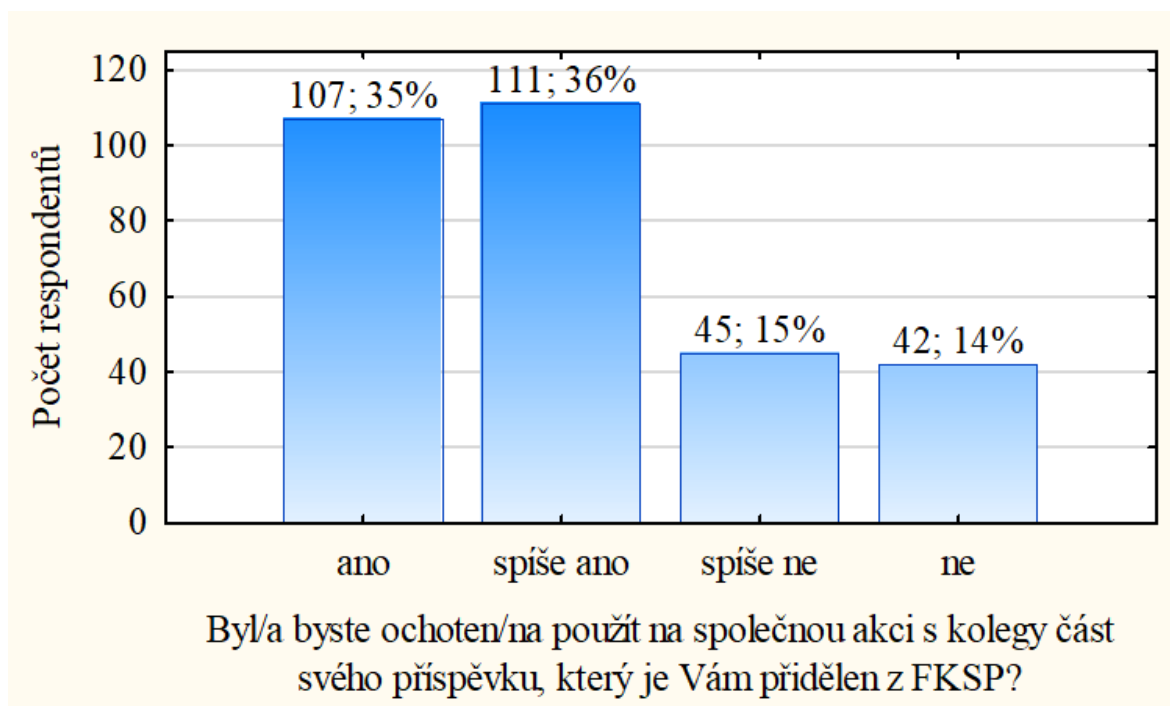
Položka č. 22: Byl/a byste ochoten/na použit na společnou akci s kolegy část svého příspěvku, který je Vám přidělen z FKSP?

Výběr z možností: ano, spíše ano, spíše ne, ne. Odpovězeno bylo 305x.

Hodnota	Počet odpovědí	Podíl v %
ano	107	36
spíše ano	111	35
spíše ne	45	15
ne	42	14

Tab. 24: Ochota použít příspěvek z FKSP

Komentář: Většina respondentů, 111, je spíše ochotna použít část z příspěvku FKSP, kterým je jim přidělen na společnou akci s kolegy. Jen 42 respondentů není ochotno použít část příspěvku, který je jim přidělen z FKSP na společnou akci s kolegy. 107 respondentů označilo jako odpověď na tuto položku, ano. 45 respondentů spíše není ochotno použít část svého příspěvku z FKSP na společnou akci s kolegy.



Graf 19: Ochota použít příspěvek FKSP

Položka č. 23: Jakou formu teambuildingu byste uvítal/a, pokud by se měl uskutečnit s kolegy?

Výběr z možností: zážitková aktivita (sjíždění řeky, stanování, bungee jumping, ...), sportovní akce (společný běh, sportovní hry, ...), společenská akce (večírek, ples, přátelské posezení, ...), kulturní akce (divadlo, koncert, návštěva výstavy, ...), degustace, exkurze, turistika, poznávací zájezd, jiné. Odpovězeno bylo 305x.

Hodnota	Počet odpovědí	Podíl v %
zážitková aktivita	30	10
sportovní akce	21	7
společenská akce	88	29
kulturní akce	33	11
degustace, exkurze	24	8
turistika, poznávací zájezd	97	32

Hodnota	Počet odpovědí	Podíl v %
jiné	12	4

Tab. 25: Forma teambuildingu

Komentář: Největší počet respondentů, 97, by uvítalo jako formu teambuildingu turistiku či poznávací zájezd. 88 respondentů by uvítalo společenskou akci, jako večírek, ples, přátelské posezení. Kulturní akci, jako divadlo, koncert, výstavu by jako formu teambuildingu uvítalo 33 respondentů. 30 respondentů se vyjádřilo, že by jako formu teambuildingu přivítalo zážitkovou aktivitu spočívající v sjíždění řeky, stanování apod. Ostatní respondenti se v počtu 24 vyjádřili pro degustaci či exkurzi, v počtu 21 respondentů bylo pro sportovní akci a 12 respondentů by uvítalo jinou formu teambuildingu.

5 VERIFIKACE HYPOTÉZ

Závislost dvojic kategoriálních proměnných byla testována pomocí chí-kvadrát testu nezávislosti. Absolutní a relativní četnosti byly uvedeny v kontingenční tabulce a kategorizovaném sloupcovém grafu. V případě, že data nesplňovala podmínky dobré aproximace chí-kvadrát rozdělením, byly sloučeny kategorie s nízkými četnostmi.

Porovnání dvou skupin kvantitativní proměnné (skóre v oblasti klimatu na pracovišti) bylo provedeno pomocí Mann-Whitneyho testu (u dat nebylo možné předpokládat normální rozdělení z důvodu zešikmení). Pro srovnávané skupiny byly vypočteny průměr a směrodatná odchylka, pořadové statistiky (medián, dolní a horní kvartil, minimum a maximum) byly zobrazeny pomocí kategorizovaného krabicového grafu.

Výpočty byly provedeny pomocí programu STATISTICA EN 13. Hladina významnosti pro rozhodnutí o nulové hypotéze činila 5 %.

5.1 Testování hypotéz

5.1.1 Hypotéza 1

H 1 Vedoucí pracovníci hodnotí vztahy na pracovišti Finančního úřadu pro Olomoucký kraj pozitivněji než řadoví pracovníci.

Statistické hypotézy:

H_0 : Hodnocení vztahů na pracovišti nezávisí na typu pracovní pozice (vedoucí, řadový zaměstnanec).

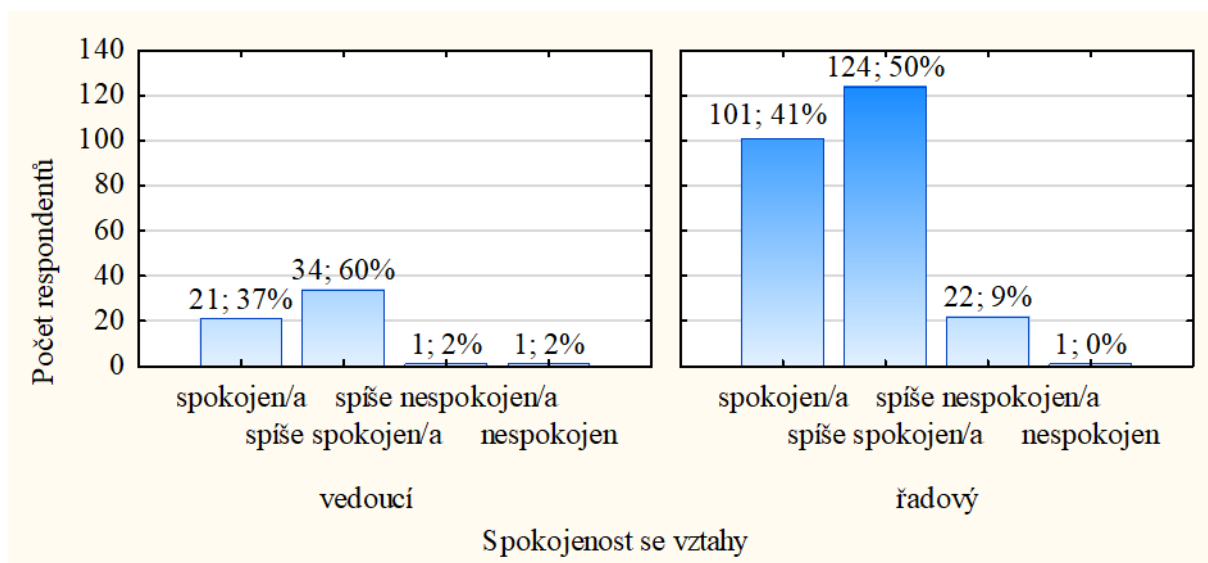
H_A : Hodnocení vztahů na pracovišti závisí na typu pracovní pozice (vedoucí, řadový zaměstnanec).

Kontingenční tabulka a chí-kvadrát test

Chí-kvadrát test p-hodnota: 0,236		Hodnocení vztahů na pracovišti								
		spokojen		spíše spokojen		spíše nespokojen		nespokojen		celkem
		n	%	n	%	n	%	n	%	
Typ pracovní pozice	vedoucí	21	37	34	60	1	2	1	2	57
	řadový	101	41	124	50	22	9	1	0	248
	celkem	122		158		23		2		305

Tab. 26: Kontingenční tabulka a chí-kvadrát test H1

P-hodnota chí-kvadrát testu nezávislosti v kontingenční tabulce vyšla s ohledem na 3 desetinná místa 0,236, tj. vyšší než 0,05. Nulová hypotéza nebyla zamítnuta. Na hladině významnosti 0,05 nebyla prokázána závislost hodnocení vztahů na pracovišti na typu pracovní pozice. Absolutní a relativní četnosti byly zobrazeny pomocí kategorizovaného sloupcového grafu.



Graf 20: Spokojenost se vztahy

Poznámka: Pro účely výpočtu p-hodnoty chí-kvadrát testu byly varianty spíše nespokojen a nespokojen sloučeny.

5.1.2 Hypotéza 2

H 2 Muži na Finančním úřadě pro Olomoucký kraj mají více negativních zkušeností z hlediska šikanany než ženy.

H₀: Zkušenost s šikanou nezávisí na pohlaví.

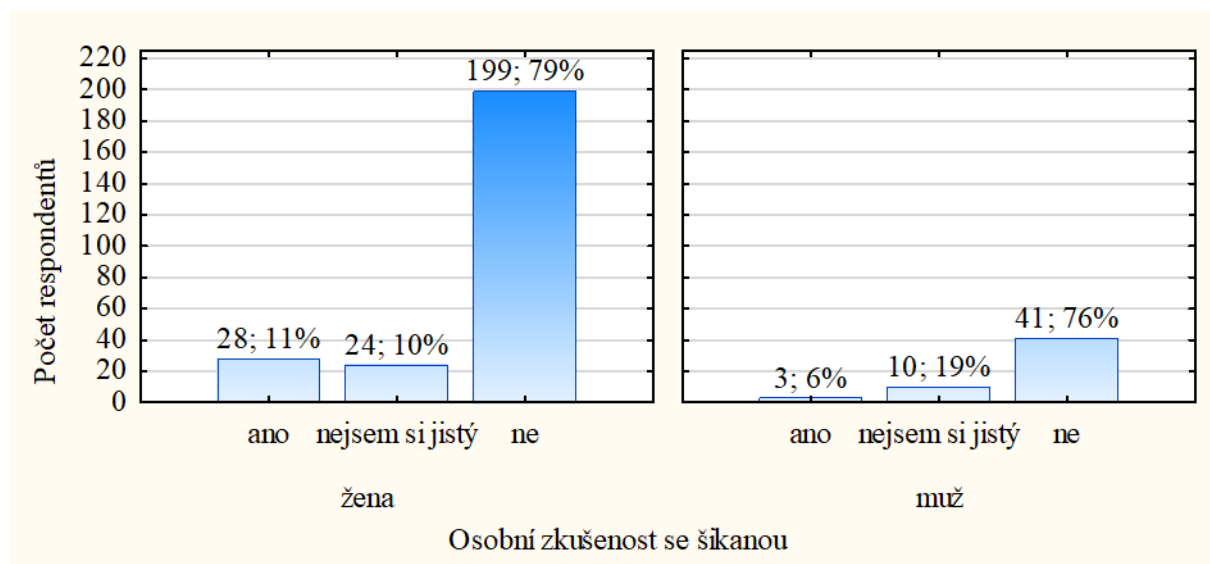
H_A: Zkušenost s šikanou závisí na pohlaví.

Kontingenční tabulka a chí-kvadrát test

Chí-kvadrát test p-hodnota: 0,099		Osobní zkušenost se šikanou						celkem
		ano		nejistý		ne		
		n	%	n	%	n	%	
Pohlaví	žena	28	11	24	10	199	79	251
	muž	3	6	10	19	41	76	54
	celkem	31		34		240		305

Tab. 27: Kontingenční tabulka a chí-kvadrát test H2

P-hodnota chí-kvadrát testu nezávislosti v kontingenční tabulce vyšla s ohledem na 3 desetinná místa 0,099, tj. vyšší než 0,05. Nulová hypotéza nebyla zamítnuta. Na hladině významnosti 0,05 nebyla prokázána závislost zkušenosti se šikanou na pohlaví. Absolutní a relativní četnosti byly zobrazeny pomocí kategorizovaného sloupcového grafu.



Graf 21: Osobní zkušenost se šikanou

5.1.3 Hypotéza 3

H3 Pracovníci s vysokoškolským vzděláním vnímají klima pracovního prostředí pozitivněji než pracovníci se středoškolským vzděláním.

Skóre v oblasti klimatu pracovního prostředí bylo vypočteno na základě 3 otázek: AD, AE, AF. Kódy byly jednotlivým variantám odpovědí přiřazeny následujícím způsobem.

Varianta	Kód
Spokojen/a	4
Spíše spokojen/a	3
Spíše nespokojen/a	2
Nespokojen/a	1

Tab. 28: Přiřazené kódy H3

Kódy 3 otázek byly následně pro každého respondenta sečteny a výsledné skóre respondenta poté mohlo nabývat hodnot od 3 do 12, kde 12 znamenalo maximální spokojenost a 3 maximální nespokojenost s klimatem pracovního prostředí.

Statistické hypotézy byly formulovány:

H_0 : Skóre v oblasti klimatu pracovního prostředí se pro pracovníky s VŠ a SŠ vzděláním neliší.

H_A : Skóre v oblasti klimatu pracovního prostředí se pro pracovníky s VŠ a SŠ vzděláním liší.

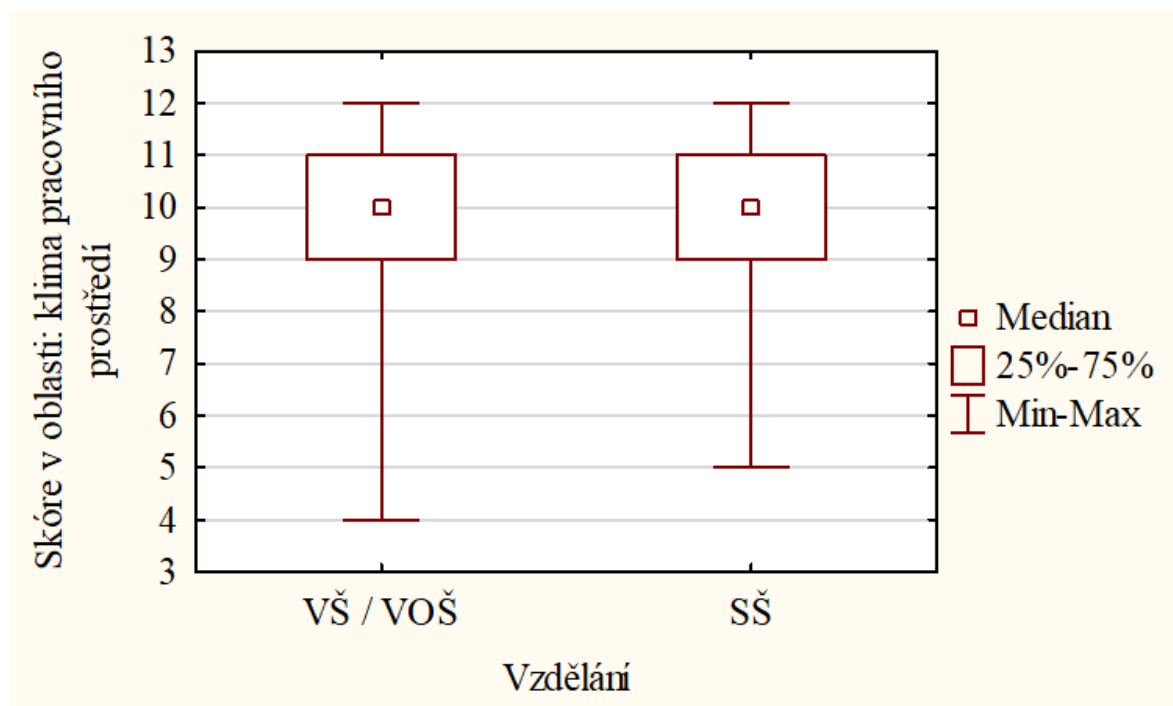
Mann-Whitneyho test: p-hodnota a číselné charakteristiky

Skupina	dol. kvartil	medián	hor. kvartil	průměr	sm. odch.	p-hodnota
VŠ/VOŠ	9	10	11	9,6	1,6	0,620
SŠ	9	10	11	9,7	1,5	(mítáme H_0)

Tab. 29: Mann-Whitneyho test: p-hodnota a číselné charakteristiky

P-hodnota Mann-Whitneyho testu vyšla s ohledem na 3 desetinná místa 0,620, tj. vyšší než 0,05. Nulová hypotéza nebyla zamítnuta. Na hladině významnosti 0,05 nebyl prokázán rozdíl ve skóre hodnocení klimatu na pracovišti pro pracovníky s vysokoškolským

a středoškolským vzděláním. Pořadové statistiky byly zobrazeny pomocí kategorizovaného krabicového grafu.



Poznámka: Do první skupiny bylo sloučeno vysokoškolské a vyšší odborné, a do druhé skupiny středoškolské a vyučení s maturitou.

5.1.4 Hypotéza 4

H4 Pracovníci ve věku do 50-ti let mají větší zájem o případnou možnost teambuildingu za účelem zlepšování vztahů na pracovišti než pracovníci ve věku nad 50 let.

H₀: Míra zájmu o teambuilding nezávisí na věkové kategorii (do 50 let, nad 50 let).

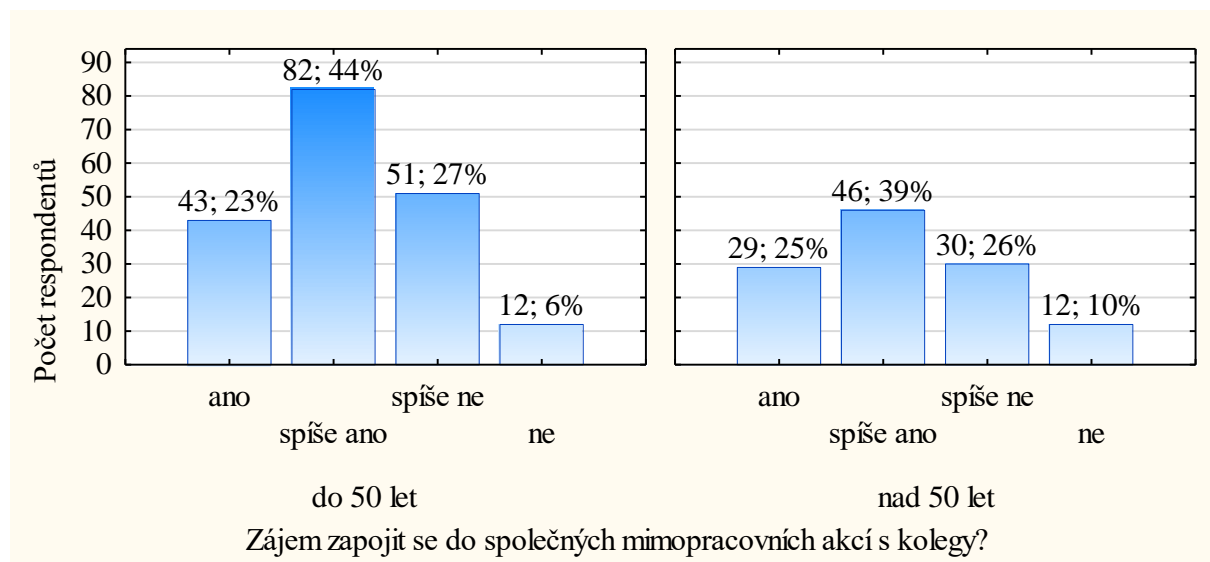
H_A: Míra zájmu o teambuilding závisí na věkové kategorii (do 50 let, nad 50 let).

Kontingenční tabulka a chí-kvadrát test

Chí-kvadrát test p-hodnota: 0,601		Zájem o teambuilding								
		ano		spíše ano		spíše ne		ne		celkem
		n	%	n	%	n	%	n	%	
Věk	do 50 let	43	23	82	44	51	27	12	6	188
	nad 50 let	29	25	46	39	30	26	12	10	117
	celkem	72		128		81		24		305

Tab. 30: Kontingenční tabulka a chí-kvadrát test H4

P-hodnota chí-kvadrát testu nezávislosti v kontingenční tabulce vyšla s ohledem na 3 desetinná místa 0,601, tj. vyšší než 0,05. Nulová hypotéza nebyla zamítnuta. Na hladině významnosti 0,05 nebyla prokázána závislost míry zájmu o teambuilding na věkové kategorii. Absolutní a relativní četnosti byly zobrazeny pomocí kategorizovaného sloupcového grafu.



Graf 22: Zájem zapojit se do společných mimopracovních akcí s kolegy.

DISKUZE

V této kapitole se budeme zabývat výzkumnými otázkami, které byly předem stanoveny. Zhodnotíme odpovědi na výše uvedené výzkumné otázky a shrneme výsledky verifikace hypotéz. Na základě výsledků dotazníku se pokusíme zodpovědět stanovené výzkumné otázky a stanovit zda byly hypotézy potvrzeny či vyvráceny.

První stanovená výzkumná otázka se týkala spokojenosti zaměstnanců v oblasti vztahů na pracovišti. Touto oblastí jsme se v dotazníku zabývali v rámci položek číslo 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 a 13. Většina, která činí 61 % respondentů, si rozumí s kolegy v rámci svého pracoviště, 52 % spíše netráví s kolegy čas mimo pracovní dobu, 53 % respondentů se spíše neseťkává s konflikty mezi zaměstnanci, pokud už dojde ke konfliktní situaci na pracovišti tak takřka denně se s ní setkají pouhá 2 % respondentů, 43 % se s konfliktní situací setká za více než jeden měsíc. S agresí na pracovišti ze strany kolegů se setkalo vícekrát pouze 8 % respondentů, 17 % se setkalo pouze jednou nebo dvakrát a 57 % respondentů se s agresí ze strany kolegů neseťkalo. Ti, kteří se s agresí setkali, zaznamenali v 76 % intrikování a pomluvy, 35 % se setkalo se zlomyslným jednáním a zbytek respondentů se setkalo s neustálou kritikou své práce, psychoterorem, sociální izolací, křikem, ponižováním, nebo jinou formou. S fyzickým napadením ze strany kolegů se neseťkal žádný respondent. 79 % respondentů se necítí být obětí šikany na pracovišti, naopak 4 % respondentů se cítilo i vícekrát být obětí šikany na pracovišti. Pokud se některý z respondentů cítí jako oběť šikany na pracovišti, tak 65 % ze strany nadřízených a 35 % ze strany kolegů.

Druhá výzkumná otázka byla zaměřena na hodnocení pracovního klima na pracovišti. Na tuto otázku jsem hledala odpovědi v rámci položek dotazníku č. 14, 15 a 16. S materiálním vybavením pracoviště je spíše spokojeno 60 % respondentů, pouhé 1 % respondentů není spokojeno s materiálními podmínkami pracoviště pro výkon práce. S prostorovými podmínkami, jako je teplo, vzduch a světlo je spíše spokojeno 43 % respondentů, pouze 6 % respondentů není spokojeno s prostorovými podmínkami pracoviště. Co se týče spokojenosti se vztahy na pracovišti, tak 52 % respondentů je spíše spokojeno a pouhé 1 % respondentů je nespokojeno se vztahy na pracovišti.

Ve třetí výzkumné otázce se zabýváme faktory ovlivňující kvalitu pracovního prostředí na Finančním úřadě pro Olomoucký kraj. Odpovědi na tuto otázku se snažíme nalézt v položkách dotazníku č. 17 a 18. Jako klíčové pozitivní faktory ovlivňující výkon

a spokojenost na pracovišti respondenti nejčastěji označili vztahy na pracovišti, pružné rozvržení pracovní doby a finanční ohodnocení. Materiální a technické vybavení, faktory jako jsou hluk, osvětlení, teplota a kvalita vzduchu a jiné byly označovány méně. Jako nejvíce negativně ovlivňující faktor výkonu práce bylo označováno pracovní vytížení, vztahy na pracovišti, žádné a potom pracovní prostředí, jako hluk, osvětlení, teplota a kvalita vzduchu, finanční ohodnocení, materiální a technické vybavení, dojezdová vzdálenost.

Poslední výzkumná otázka je zaměřena na potřebu dalšího budování vztahů a teambuildingu. Odpověď na ni spatřujeme v položkách dotazníku číslo 19, 20, 21, 22 a 23. 42 % respondentů má spíše zájem o zapojení se do společných mimopracovních akcí s kolegy, 8 % respondentů nemá zájem o to, zapojit se do společných mimopracovních akcí s kolegy. 73 % respondentů se v posledním roce účastnilo společné akce s kolegy. 25 % respondentů se spíše zapojuje do organizování společných akcí s kolegy, 34 % respondentů se spíše nezapojuje. 36 % respondentů by bylo ochotno použít na společnou akci s kolegy část svého příspěvku, který je jim přidělen z Fondu kulturních a sociálních potřeb. 14 % respondentů není ochotno použít na společnou akci s kolegy část svého příspěvku, který je jim přidělen z Fondu kulturních a sociálních služeb. Jako možnou formu teambuildingu označilo 32 % respondentů turistiku nebo poznávací zájezd. 29 % respondentů by uvítalo společenskou akci v podobě večírku, plesu, přátelského posezení jako možnou formu teambuildingu. Jako další možnosti byly označeny kulturní akce v podobě divadla, koncertu, návštěvy výstavy, zážitkovou aktivitu, jako sjíždění řeky, stanování, bungee jumping, degustace, exkurze, sportovní akce a jiné.

Stanovené hypotézy jsou, vzhledem k tomu že všechny p-hodnoty byly vyšší než 0,05, nepotvrzené. První stanovená hypotéza, která zněla, že vedoucí pracovníci hodnotí vztahy na pracovišti Finančního úřadu pro Olomoucký kraj pozitivněji než řadoví pracovníci nebyla potvrzena, protože P-hodnota chí-kvadrát testu nezávislosti vyšla s ohledem na 3 desetinná místa 0,236, tj. vyšší než 0,05. Na hladině významnosti 0,05 nebyla prokázána závislost hodnocení vztahů na pracovišti na typu pracovní pozice. Z výše uvedeného vyplývá, že vedoucí pracovníci nehodnotí vztahy na pracovišti pozitivněji než řadoví pracovníci.

Druhá hypotéza stanovená v rámci této diplomové práce zněla následovně, muži na Finančním úřadě pro Olomoucký kraj mají více negativních zkušeností z hlediska šikany

než ženy. P-hodnota chí-kvadrát testu nezávislosti v kontingenční tabulce vyšla s ohledem na 3 desetinná místa 0,099, tj. vyšší než 0,05. Na hladině významnosti 0,05 nebyla prokázána závislost zkušenosti se šikanou na pohlaví. Na základě nepotvrzení druhé hypotézy lze konstatovat, že muži pracující na Finančním úřadě pro Olomoucký kraj nemají více negativních zkušeností z hlediska šikany než ženy, které pracují na Finančním úřadu pro Olomoucký kraj.

Třetí hypotéza byla pro účely této diplomové práce stanovena v následujícím znění, pracovníci s vysokoškolským vzděláním vnímají klima pracovního prostředí pozitivněji než pracovníci se středoškolským vzděláním. P-hodnota Mann-Whitneyho testu vyšla s ohledem na 3 desetinná místa 0,620, tj. vyšší než 0,05. Na hladině významnosti 0,05 nebyl prokázán rozdíl ve skóre hodnocení klimatu na pracovišti pro pracovníky s vysokoškolským a středoškolským vzděláním. Vzhledem k tomu, že se nepotvrdila ani třetí stanovená hypotéza, můžeme konstatovat, že pracovníci s vysokoškolským vzděláním nevnímají klima pracovního prostředí pozitivněji než pracovníci se středoškolským vzděláním.

Poslední, čtvrtá, hypotéza stanovena v rámci této diplomové práce zněla následovně, pracovníci ve věku do 50-ti let mají větší zájem o případnou možnost teambuildingu za účelem zlepšování vztahů na pracovišti než pracovníci ve věku nad 50 let. P-hodnota chí-kvadrát testu nezávislosti vyšla s ohledem na 3 desetinná místa 0,601, tj. vyšší než 0,05. Na hladině významnosti 0,05 nebyla prokázána závislost míry zájmu o teambuilding na věkové kategorii. Na základě verifikace čtvrté stanovené hypotézy lze konstatovat, že zájem o případnou možnost teambuildingu neovlivňuje věk pracovníků Finančního úřadu pro Olomoucký kraj.

ZÁVĚR

Diplomová práce vznikla proto, aby se pokusila shrnout teoretická i praktická východiska v oblasti prostředí a klima na pracovišti, jako pilíře v rámci pracovních vztahů na pracovišti, součástí práce byl aktuální průzkum. Podle odborných zdrojů a ze své vlastní zkušenosti, jsem se v této diplomové práci zabývala teoretickými poznatky v oblasti mezilidských vztahů na pracovišti, klima pracovního prostředí a jeho vlivu na výkon práce, šikany na pracovišti, sexuálního obtěžování a konfliktů na pracovišti.

Dále jsem se zabývala popisem Finanční správy České republiky, její organizační strukturou a poté samotným Finančním úřadem pro Olomoucký kraj a jeho územními pracovišti.

V praktické části jsem se zaměřila na vliv vztahů a prostředí na pracovní klima a prostředí. Pomocí dotazníku jsem se dotazovala na otázky týkající se prostředí a klimatu na pracovišti a na základě získaných dat jsem se pokusila vyvrátit či potvrdit stanovené hypotézy. Mým cílem bylo zjistit, zda jsou pracovníci, kteří pracují na Finančním úřadu pro Olomoucký kraj spokojeni s pracovním prostředím, vztahy na pracovišti a jaké mají představy o možnosti teambuildingu.

Při hledání odpovědí na stanovené výzkumné otázky jsem zjistila, že většina respondentů je spokojena s mezilidskými vztahy na svém pracovišti, v rámci setkání se s šikanou se nikdo z respondentů nesetkal s fyzickým napadením, většina respondentů se nestýká v mimopracovní době s kolegy a většina respondentů se nesetkává s konflikty mezi zaměstnanci. Dalším zjištěním bylo, že většina respondentů je spokojena s materiálním vybavením svého pracoviště, stejně tak i s prostorovými podmínkami svého pracoviště a ne jinak tomu je se spokojeností respondentů se vztahy na pracovišti. Co se týče dalšího budování vztahů mezi kolegy na pracovišti, tak ze získaných údajů vyplývá, že většina respondentů má zájem o setkávání se při společných mimopracovních akcích, většina respondentů se v poslední době i společné akce s kolegy v mimopracovní dobu účastnila, většina respondentů je i ochotna použít část příspěvku z FKSP, který je jim přidělen na společnou akci a při volbě možnosti teambuildingu většina respondentů byla pro poznávací zájezd či turistiku.

Žádná ze stanovených hypotéz v rámci této práce nebyla potvrzena.

Veškerá zjištění vychází z hodnocení mých spolupracovníků a osobně jsou pro mne velmi inspirující a přínosné.

Pevně věřím, že bude tato odborná práce přínosem pro zaměstnance i zaměstnavatele a přinese mnoho inspirace a užitku v oblasti vytváření pracovního prostředí a klimatu v rámci Finančního úřadu pro Olomoucký kraj.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada, 2002, 856 s. ISBN 80-247-0469-2.
- ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. 10. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007. 800s. ISBN 978-80-247-1407-3.
- ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. Praha: Grada, 2009. 800 s. ISBN 978-80-247-1407-3.
- BEDNÁŘ, Vojtěch a kolektiv. *Sociální vztahy v organizaci a jejich management*. Praha: Grada, 2013. 224 s. ISBN 978-80-247-4211-3.
- BEDRNOVÁ, Eva a Ivan NOVÝ. *Psychologie a sociologie řízení*. Praha: ManagementPress, 2002. 586 s. ISBN 80-7261-064-3.
- ČECH, Tomáš. *Mobbing jako negativní fenomén v prostředí základních škol: škola a zdraví pro 21. století*, 2011. Brno: Masarykova univerzita ve spolupráci s MSD, 2011. ISBN 978-80-210-5448-6.
- DĚDINA, Jiří a Václav CEJTHAMR. *Management a organizační chování: manažerské chování a zvyšování efektivity, řízení jednotlivců a skupin, manažerské role a styly, moc a vliv v řízení organizací*. Praha: Grada, 2005. 339 s. ISBN 80-247-1300-4.
- DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol. *Slovník pojmů k řízení lidských zdrojů*. 1.vyd. Praha: C.H.Beck, 2004. 157str. ISBN 80-7179-468-6.
- GAVORA, P. *Výzkumné metody v pedagogice: příručka pro studenty, učitele a výzkumné pracovníky*. Brno: Paido, 1996. 130 s. ISBN 80-85931-15-x.
- GILLERNOVÁ, I. a BURIÁNEK, J.. *Základy psychologie, sociologie: základy společenských věd: pro střední školy*. Vyd. 3., upr. Praha: Fortuna, 2001. 157 s. ISBN 80-7168-749-9.
- HEGAR, Kathryn W. *Modern Human Relations at Work*. South Western: Cengage Learning, 2011. 656 s. ISBN 0-538-48106-4.
- HELUS, Zdeněk. *Úvod do psychologie: učebnice pro střední školy a bakalářská studia na VŠ*. Praha: Grada, 2011. 317 s. ISBN 978-80-247-3037-0.
- HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. Praha: Portál, 2008. 408 s. ISBN 978-80-7367-485-4.

- HUBEROVÁ, Brigitte. *Psychický teror na pracovišti: mobbing*. Martin: Neografie, 1995. 143 s. ISBN 80-85186-62-4.
- KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. Praha: Management press, 2009. 399 s. ISBN 978-80-7261-168-3.
- KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: Management Press, 1995. 340s. ISBN 80-85943-01-8.
- KŘIVOHLAVÝ, J. *Konflikty mezi lidmi*. Praha: Portál, 2002. ISBN 80-717-8642-X.
- MILLS, C. *Sociologická imaginace*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 310 s. ISBN 80-86429-04-0.
- NAKONEČNÝ, M. *Sociální psychologie organizace*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2005. 225s. ISBN 80-247-0577-X.
- NOVOTNÁ, Eliška. *Sociologie sociálních skupin*. Praha: Grada, 2010. 120 s. ISBN 978-80-247-2957-2.
- NOVÝ, I. *Sociologie pro ekonomy a manažery*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. 192 s. ISBN 80-247-0384-X.
- PAUKNEROVÁ, D. A KOL. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. 3. vyd. Praha: Grada Publishing, 2012. 264s. ISBN 978-80-247-3809-3.
- Poradce 2018. Český Těšín: Poradce s.r.o. Číslo 7. Ročník XXIII. ISSN 1211-2437.
- SCHEIN, Edgar H. *Psychologie organizace*. Praha: Orbis, 1969, 164 s.
- STEIN, E., WINTERSTEIN, H. *Verhalten in Organisationen*. Stuttgart, Berlin Koln: Kohlhammer, 1999.
- SVOBODOVÁ, L.: *Nenechte se šikanovat kolegy*. Mobbing – skrytá hrozba. Grada 2008. ISBN 978-80-247-2474-4.
- ŠTIKAR, Jiří, Milan RYMEŠ, Karel RIEGEL a Jiří HOSKOVEC. *Psychologie ve světě práce*. Praha: Karolinum, 2003. 461 s. ISBN 80-246-0448-5.
- TOMEČKOVÁ, I. *Pracovní poměr*. 1.vyd. Brno: CP Books, 2005. 282 s. ISBN 80-251-0637-3.
- VESELÁ, Jana a Petra KANIOKOVÁ VESELÁ. *Sociologické aspekty managementu*. Praha: Grada, 2011. 200 s. ISBN 978-80-247-2792-9.

WAGNEROVÁ, Irena a kol. *Psychologie práce a organizace: nové poznatky*.
Praha: Grada, 2011. 160 s. ISBN 978-80-247-3701-0.

ZÁKONNÉ NORMY

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

Zákon č. 456/2011 Sb., o Finanční správě České republiky

Zákon č. 531/1990 Sb., o územních finančních orgánech

Zákon č. 347/1997 Sb., o vytvoření vyšších územních samosprávných celků a o změně ústavního zákona České národní rady č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

Zákon č. 280/2009 Sb., daňový řád

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu,

Zákon č. 235/2004 Sb., o dani z přidané hodnoty

Zákon č. 16/1993 Sb., o dani silniční

Zákon č. 338/1992 Sb., o dani z nemovitých věcí

Zákonného opatření Senátu č. 340/2013 Sb., o dani z nabytí nemovitých věcí.

Vyhláška Ministerstva financí č. 48/2012 Sb., o územních pracovištích finančních úřadů, která se nenacházejí v jejich sídlech

ELEKTRONICKÉ ZDROJE

Click4you. Dotazník. [online]. ©2020 [cit. 11. 6. 2020].

Dostupné z: <https://www.click4survey.cz/s4/35681/371960c6>

Finanční správa. *Etický kodex*. [online]. ©2013 – 2020 [cit. 30. 6. 2020].

Dostupné z: <http://www.financnisprava.cz/cs/financni-sprava/financni-sprava-cr/firemni-kultura-fs-cr/eticky-kodex>

Finanční správa. *Organizační struktura*. [online]. ©2013 – 2020 [cit. 30. 6. 2020].

Dostupné z: <https://www.financnisprava.cz/cs/financni-sprava/generalni-financni-reditelstvi/organizacni-struktura-gfr>

Finanční správa. *Organizační řád*. [online]. ©2013 – 2020 [cit. 30. 6. 2020].

Dostupné z: <https://www.financnisprava.cz/cs/financni-sprava/financni-sprava-cr/organizacni-rad-fs-cr>

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1: Historie vzniku plnohodnotných odpovědí v termínu od 10. 6. 2020 do 18. 6. 2020

Graf 2: Pohlaví respondentů

Graf 3: Věk respondentů

Graf 4: Délka praxe ve Finanční správě České republiky

Graf 5: Pracovní pozice

Graf 6: Dosažené vzdělání respondentů

Graf 7: Rozumíte si s kolegy

Graf 8: Trávení času s kolegy mimo pracovní dobu

Graf 9: Konflikty mezi zaměstnanci

Graf 10: Setkání se s konfliktní situací na pracovišti

Graf 11: Oběť šikany

Graf 12: Šikana ze strany

Graf 13: Materiální podmínky na pracovišti

Graf 14: Prostorové podmínky na pracovišti

Graf 15: Vztahy na pracovišti

Graf 16: Zlepšování vztahů

Graf 17: Účast na společné akci s kolegy

Graf 18: Zapojení se do organizace akce

Graf 19: Ochota použít příspěvek FKSP

Graf 20: Spokojenost se vztahy

Graf 21: Osobní zkušenost se šikanou

Graf 22: Zájem zapojit se do společných mimopracovních akcí s kolegy

SEZNAM TABULEK

Tab. 1: Statistika dotazníku

Tab. 2: Doba potřebná k vyplnění dotazníku

Tab. 3: Pohlaví respondentů

Tab. 4: Věk respondentů

Tab. 5: Počet let praxe ve Finanční správě České republiky

Tab. 6: Pracovní zařazení respondentů

Tab. 7: Dosažené vzdělání respondentů

Tab. 8: Porozumění si s kolegy v rámci pracoviště

Tab. 9: Trávení času s kolegy mimo pracovní dobu

Tab. 10: Setkání se s konflikty mezi zaměstnanci na pracovišti

Tab. 11: Setkání se s konfliktní situací na pracovišti

Tab. 12: Výskyt agrese na pracovišti ze strany kolegů

Tab. 13: Projevy agrese

Tab. 14: Oběť šikany

Tab. 15: Šikana ze strany kolegů nebo nadřízených

Tab. 16: Materiální podmínky pracoviště

Tab. 17: Spokojenost s prostorovými podmínkami pracoviště

Tab. 18: Spokojenost se vztahy na pracovišti

Tab. 19: Pozitivní faktory

Tab. 20: Negativní faktory

Tab. 21: Zájem o mimopracovní akce s kolegy

Tab. 22: Účast na společné akci s kolegy

Tab. 23: Organizování společných akcí

Tab. 24: Ochota použít příspěvek z FKSP

Tab. 25: Forma teambuildingu

Tab. 26: Kontingenční tabulka a chí-kvadrát test H1

Tab. 27: Kontingenční tabulka a chí-kvadrát test H2

Tab. 28: Přiřazené kódy H3

Tab. 29: Mann-Whitneyho test: p-hodnota a číselné charakteristiky

Tab. 30: Kontingenční tabulka a chí-kvadrát test H4

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

FKSP – Fond kulturních a sociálních potřeb

FÚ pro OLK – Finanční úřad pro Olomoucký kraj

H1 – hypotéza č. 1

H2 – hypotéza č. 2

H3 – hypotéza č. 3

H4 – hypotéza č. 4

Tab. – tabulka

SEZNAM PŘÍLOH

1. Email s žádostí o vyplnění dotazníku
2. Dotazník

PŘÍLOHA I: HROMADNÝ E-MAIL S ŽÁDOSTÍ O VYPLNĚNÍ

Vážené kolegyně,

vážení kolegové,

na základě svolení ředitele Finančního úřadu pro Olomoucký kraj, Ing. Miloslava Kopřivy, si Vás touto cestou dovoluji oslovit a moc Vás prosím o on-line vyplnění a odeslání anonymního dotazníku, který je součástí mé diplomové práce na téma „Vztahy a klima v pracovním prostředí Finančního úřadu pro Olomoucký kraj“.

Dotazník je zcela anonymní a naleznete jej pod tímto odkazem:

<https://www.click4survey.cz/s4/35681/371960c6>

Pokud Vám Vaše pracovní či osobní povinnosti brání ve vyplnění dotazníku, berte tento e-mail jako bezpředmětný a nezlobte se, že jsem Vás tímto obtěžovala.

Na závěr ještě jednou zdůrazňuji, že dotazník je zcela anonymní.

Nejsou evidovány žádné doklady o tom, kdo dotazník vyplnil a odeslal.

Dotazník slouží pouze k mým studijním účelům a jeho vyhodnocení bude obsahem výše uvedené diplomové práce.

Moc Vám děkuji za Vaši ochotu a Váš drahocenný čas.

S pozdravem a přáním hezkého dne

Bc. Pavlína Králová

rada, tisková mluvčí

Oddělení sekretariátu a provozního zabezpečení

Finanční úřad pro Olomoucký kraj

Lazecká 545/22, Olomouc, PSČ 779 11

Tel.: +420 585 541 206

GSM: +420 720 991 555

e-mail: pavlina.kralova@fs.mfcr.cz

www.financnisprava.cz/



Zdroj: vlastní archiv autora

PŘÍLOHA II: DOTAZNÍK

Dotazník:

1. Jste?
 - a) muž
 - b) žena

2. Jaký je Váš věk?
 - a) 19 – 30 let
 - b) 31 – 40 let
 - c) 41 – 50 let
 - d) 51 – 60 let
 - e) 61 a více let

3. Jaká je délka Vaší praxe v rámci Finanční správy České republiky?
 - a) do 1 roku
 - b) do 10 let
 - c) do 20 let
 - d) do 30 let
 - e) nad 30 let

4. Jaké je Vaše pracovní zařazení?
 - a) představený / vedoucí zaměstnanec
 - b) státní zaměstnanec / zaměstnanec

5. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?
 - a) vyučen s maturitou
 - b) středoškolské
 - c) vyšší odborné
 - d) vysokoškolské

6. Rozumíte si s kolegy v rámci Vašeho pracoviště?
- a) ano
 - b) spíše ano
 - c) spíše ne
 - d) ne
7. Trávíte s kolegy čas mimo pracovní dobu?
- a) ano
 - b) spíše ano
 - c) spíše ne
 - d) ne
8. Setkáváte se s konflikty mezi zaměstnanci na Vašem pracovišti?
- a) ano
 - b) spíše ano
 - c) spíše ne
 - d) ne
9. Jak často se setkáváte na pracovišti dle Vašeho pohledu s konfliktní situací?
- a) nesetkávám se
 - b) za více než jeden měsíc
 - c) přibližně jednou měsíčně
 - d) přibližně jednou týdně
 - e) takřka denně
10. Setkal/a jste se na pracovišti s agresí ze strany kolegů?
- a) ano, vícekrát
 - b) ano, ale jen jednou nebo dvakrát
 - c) pravděpodobně ne, ale nejsem si jistý/á
 - d) ne

Pokud jste v předchozí otázce označil/a jako odpověď první nebo druhou variantu pokračujte následující otázkou, v opačném případě ji vynechejte.

11. Pokud ano, jaké projevy jste zaznamenal?

- a) intrikování, pomluvy
- b) zlomyslné jednání
- c) neustálá kritika mé práce
- d) psychoteror, sociální izolace
- e) křik, ponižování
- f) fyzické napadení
- g) jiná forma

12. Cítil/a jste se být obětí šikany na pracovišti?

- a) ano, vícekrát
- b) ano, jednou
- c) pravděpodobně ne, ale nejsem si jistý/á
- d) ne

Pokud jste v předchozí otázce označil/a jako odpověď první nebo druhou variantu pokračujte následující otázkou, v opačném případě ji vynechejte.

13. Pokud ano, ze strany, tak ze strany?

- a) kolegů
- b) nadřízených

14. Jak jste spokojen/a s materiálními podmínkami Vašeho pracoviště pro výkon práce?

- a) spokojen
- b) spíše spokojen
- c) spíše nespokojen
- d) nespokojen

15. Jak jste spokojen/a s prostorovými podmínkami (vzduch, teplo, světlo) Vašeho pracoviště?

- a) spokojen
- b) spíše spokojen
- c) spíše nespokojen
- d) nespokojen

16. Jak jste spokojen/a se vztahy na Vašem pracovišti?

- a) spokojen
- b) spíše spokojen
- c) spíše nespokojen
- d) nespokojen

17. Jaké pozitivní faktory vnímáte jako klíčové pro výkon Vaší práce a spokojenosti na pracovišti?

- a) vztahy na pracovišti
- b) pružné rozvržení pracovní doby
- c) finanční ohodnocení
- d) materiální a technické vybavení Vašeho pracoviště
- e) faktory pracovního prostředí (hluk, osvětlení, teplota, kvalita vzduchu)
- f) jiné

18. Jaké faktory podle Vás nejvíce negativně ovlivňují výkon Vaší práce na pracovišti?

- a) žádné
- b) pracovní vytížení
- c) vztahy na pracovišti
- d) finanční ohodnocení
- e) materiální a technické vybavení
- f) dojezdová vzdálenost do zaměstnání
- g) pracovní prostředí (hluk, osvětlení, teplota, kvalita vzduchu)

19. Máte zájem se v rámci vylepšování pracovních vztahů zapojit do společných mimopracovních akcí s kolegy?
- a) ano
 - b) spíše ano
 - c) spíše ne
 - d) ne
20. Účastnil/a jste se v posledním roce společné akce s kolegy?
- a) ano
 - b) ne
21. Zapojujete se do organizování společných akcí s kolegy?
- a) ano
 - b) spíše ano
 - c) spíše ne
 - d) ne
22. Byl/a byste ochoten/na použít na společnou akci s kolegy část svého příspěvku, který je Vám přidělen z FKSP?
- a) ano
 - b) spíše ano
 - c) spíše ne
 - d) ne
23. Jakou formu teambuildingu byste uvítal/a, pokud by se měl uskutečnit s kolegy na Vašem pracovišti?
- a) zážitková aktivita (sjíždění řeky, stanování, bungee jumping, ...)
 - b) sportovní akce (společný běh, sportovní hry, ...)
 - c) společenská akce (večírek, ples, přátelské posezení, ...)
 - d) kulturní akce (divadlo, koncert, návštěva výstavy, ...)
 - e) degustace, exkurze
 - f) turistika, poznávací zájezd

g) jiné

ANOTACE

Jméno a příjmení:	Pavčina Králová
Katedra:	Ústav pedagogiky a sociálních studií
Vedoucí práce:	doc. PhDr. Tomáš Čech, Ph.D.
Rok obhajoby:	2020

Název práce:	Vztahy a klima v pracovním prostředí Finančního úřadu pro Olomoucký kraj.
Název v angličtině:	Relations and climate in the working environment of the Tax Office for the Olomouc Region.
Anotace práce:	Práce je zaměřena na problematiku vztahů a klima pracovního prostředí Finančního úřadu pro Olomoucký kraj. Zabývá se jednak teoretickými poznatky z oblasti mezilidských vztahů na pracovišti, vlivu prostředí na klima pracoviště, patologickými a negativními projevy vztahů na pracovišti, pracovněprávními vztahy. Zkoumá názory na spokojenost pracovníků Finančního úřadu pro Olomoucký kraj se vztahy na pracovišti, s klimatem pracoviště a zkoumá zájem pracovníků o teambuilding.
Klíčová slova:	Vztah, klima, pracovní prostředí, spokojenost, finanční úřad, teambuilding.
Anotace v angličtině:	The work is focused on the issue of relationships and climate working environment of the Tax Office for the Olomouc Region. It deals with both theoretical knowledge in the field interpersonal relationships in the workplace, the influence of the environment on the climate of the workplace, pathological and negative manifestations of relationships in the workplace, labor relations. It examines the opinions on the satisfaction of the employees of the Tax Office for the Olomouc Region with relations at the workplace, with the climate of the workplace and examines the interest of employees in teambuilding.
Klíčová slova v angličtině:	Relationship, climate, work environment, satisfaction, tax office, teambuilding.
Přílohy vázané v práci:	Příloha č. 1 – Žádost o vyplnění dotazníku Příloha č. 2 – Dotazník
Rozsah práce:	91 stran
Jazyk práce:	Český

