

## **Příloha 1.**

### **Průvodní dopis a souhrnný dotazník.**

Dobrý den,

jmenuji se Martin Pocar a jsem studentem Psychologie na Filozofické fakultě Univerzity Karlovy. Na následující stránce naleznete anonymní dotazník, který je součástí mé diplomové práce zaměřené na vnímání spravedlnosti a férovosti v pracovním prostředí.

Veškeré Vámi uvedené informace jsou shromažďovány zcela anonymně a bude s nimi nakládáno v souladu s etickými standardy akademické práce. V průběhu vyplňování dotazníku nikde nebudete vyplňovat své jméno, ani jakékoli údaje, podle kterých by bylo možné Vás identifikovat. Vyplňování dotazníku můžete kdykoli v jeho průběhu ukončit. Odesláním vyplněného dotazníku dáváte souhlas se zpracováním Vašich odpovědí v anonymní podobě pro výzkumné účely.

Dotazník obsahuje otázky výzkumné, demografické a otázky věnované pracovnímu prostředí, ve kterém působíte. Na tyto otázky nejsou žádné správné, ani špatné odpovědi. Vždy tedy prosím zvolte takovou odpověď, která nejlépe vystihuje Váš osobní názor. Vyplnění celého dotazníku by Vám orientačně mělo trvat 10-15 minut, časově však nejste nijak limitováni a vyplnění můžete věnovat tolik času, kolik potřebujete.

Pokud byste měl/a zájem dozvědět se výsledky této studie, přibližně začátkem června 2021 budou výsledky výzkumu dostupné na stránce: [www.spravedlnost-a-ferovost.webnode.cz](http://www.spravedlnost-a-ferovost.webnode.cz).

V případě jakýchkoli dotazů mě můžete kontaktovat na e-mailu: [pocar.martin@email.cz](mailto:pocar.martin@email.cz).

Děkuji za Váš čas

Krásný den

Martin Pocar, student posledního ročníku nMgr. Psychologie, FF UK

## **Colquitt's Organizational Justice Scale (Colquitt, 2001)**

Škála 1 (rozhodně ne) až 5 (rozhodně ano)

### Procedurální spravedlnost

Následující otázky se zaměřují na proces rozhodování, který užívá Váš/Vaše nadřízený/á, když rozhoduje o Vašem platu, odměnách, povýšení, úkolech atd.

- Máte možnost vyjádřit své názory před tím, než Váš/Vaše nadřízený/á učiní rozhodnutí?
- Můžete ovlivnit jeho/její rozhodnutí?
- Postupuje podle Vás při rozhodování konzistentně?
- Rozhoduje se podle Vás bez předsudků?
- Bývá podle Vás jeho/její rozhodnutí založeno na přesných a relevantních informacích?
- Máte možnost se odvolat proti rozhodnutím, která zaujal/a?
- Dodržují podle Vás rozhodnutí Vašeho/Vaší nadřízené/ho etické a morální standardy?

### Distributivní spravedlnost

Následující otázky se zaměřují na výstupy, které dostáváte od Vašeho/Vaší nadřízené/ho: např. plat, odměny, hodnocení, povýšení, úkoly atd.

- Odpovídají tyto výsledky úsilí, které jste ve Vaší práci vynaložili?
- Jsou tyto výstupy přiměřené Vámi odvedené práci?
- Odráží tyto výstupy to, čím jste do organizace přispěli?
- Jsou výstupy za Vaší práci adekvátní s ohledem na Váš výkon?

### Interpersonální spravedlnost

Následující otázky se zaměřují na způsob komunikace Vašeho/Vaší nadřízené/ho během rozhodování o platu, odměnách, hodnocení, povýšení, úkolech atd.

- Chová se k Vám zdvořile?
- Chová se k Vám důstojně?
- Chová se k Vám s respektem?
- Zdržuje se nevhodných poznámek či komentářů?

### Informační spravedlnost

Následující otázky se zaměřují na odůvodnění, které s Vámi Váš/Vaše nadřízený/á sdílí během rozhodování o Vašem platu, odměnách, ohodnocení, povýšení, úkolech atd.

- Komunikuje s Vámi otevřeně?
- Vysvětluje Vám důkladně proč se rozhoduje tak, jak se rozhoduje?
- Jsou tato vysvětlení opodstatněná?
- Sdílí s Vámi všechny informace včas?
- Přizpůsobuje svůj styl komunikace podle individuální potřeby?

### **Perceived Overall Justice scale (Ambrose & Schminke, 2009)**

Škála 1 (rozhodně ne) až 7 (rozhodně ano)

- Celkově se ke mně moje organizace chová férově.
- Způsob, jakým tato organizace funguje, je obvykle neférový.
- Obecně se mohu spolehnout, že tato organizace bude jednat férově.
- Obecně je se mnou zacházeno férově.
- Většinou se tato organizace chová ke svým zaměstnancům férově.
- Většina lidí, kteří v této organizaci pracují, by řekli, že se s nimi zachází neférově.

### **UWES-3 (Schaufeli et al., 2017)**

Škála 1 (nikdy) až 7 (každodenně)

- Ve své práci překypuji energií.
- Jsem nadšený/á ze své práce.
- Jsem ponořený/á do své práce.

### **Škála psychologického bezpečí (Edmondson & Woolley, 2003)**

Škála 1 (rozhodně ne) až 7 (rozhodně ano)

- Pokud v práci udělám chybu, je často využita proti mně.
- Když potřebuji na našem oddělení s něčím pomoci, je obtížné se obrátit na ostatní.
- Můj/má nadřízený/á mě často povzbuzuje, abych se ujal/a nových úkolů nebo abych se naučil/a něco, co jsem ještě nikdy předtím nedělal/a.
- Pokud bych přemýšlel/a o odchodu z této společnosti za účelem lepšího zaměstnání v jiné firmě, řekl/a bych o tom své/mu nadřízené/mu.
- Kdybych měl/a v této společnosti nějaký problém, mohu se spolehnout, že můj/má nadřízený/á bude stát při mně.
- Často se mi stává, že když začnu se svým/svou nadřízeným/nou mluvit o nějakém problému, nezdá se, že by měl/a velký zájem mi pomoci najít řešení.

## **Škála záměru odejít z organizace (Nissly et al., 2005)**

Škála 1 (rozhodně ne) až 7 (rozhodně ano)

- V následujících měsících mám v úmyslu opustit tuto organizaci.
- V následujících letech mám v úmyslu opustit tuto organizaci.
- Příležitostně přemýšlím o tom, že opustím tuto organizaci.
- Rád/a bych pracoval/a v této organizaci až do důchodového věku.

## Příloha 2.



FILOZOFICKÁ FAKULTA  
Univerzita Karlova

Komise pro etiku ve výzkumu

V Praze dne 21. ledna 2021  
Č. j.: UKFF/22142/2021

### POSUDEK PŘEDLOŽENÉHO NÁVRHU PROJEKTU

Komise pro etiku ve výzkumu FF UK posoudila etickou přípustnost předloženého návrhu projektu *Spravedlnost a férovost v pracovním prostředí a nástroje sloužící k jejich měření* a to z hlediska jeho celkového zaměření, plánovaných postupů a nástrojů výzkumu, dostatečnosti předpokládané informovanosti účastníků výzkumu a opatření pro ochranu jejich práv a

**neshledala žádné rozpory ani nedostatky**

vzhledem k požadavkům vyplývajících z právních předpisů České republiky, vnitřních a dalších předpisů univerzity a fakulty a specifických požadavků poskytovatele finančních prostředků a dalších orgánů a institucí, které provedení tohoto posudku nárokují.

předseda komise  
PhDr. David Čáp, Ph.D.

člen komise