

Irena Wagnerová a kol.



PSYCHOLOGIE PRÁCE A ORGANIZACE

NOVÉ POZNATKY



GRADA®

Upozornění pro čtenáře a uživatele této knihy

Všechna práva vyhrazena. Žádná část této tištěné či elektronické knihy nesmí být reprodukována a šířena v papírové, elektronické či jiné podobě bez předchozího písemného souhlasu nakladatele. Neoprávněné užití této knihy bude **trestně stíháno**.

Používání elektronické verze knihy je umožněno jen osobě, která ji legálně nabyla a jen pro její osobní a vnitřní potřeby v rozsahu stanoveném autorským zákonem. Elektronická kniha je datový soubor, který lze užívat pouze v takové formě, v jaké jej lze stáhnout s portálu. Jakékoliv neoprávněné užití elektronické knihy nebo její části, spočívající např. v kopírování, úpravách, prodeji, pronajímání, půjčování, sdělování veřejnosti nebo jakémkoliv druhu obchodování nebo neobchodního šíření je zakázáno! Zejména je zakázána jakákoliv konverze datového souboru nebo extrakce části nebo celého textu, umísťování textu na servery, ze kterých je možno tento soubor dále stahovat, přitom není rozhodující, kdo takovéto sdílení umožnil. Je zakázáno sdělování údajů o uživatelském účtu jiným osobám, zasahování do technických prostředků, které chrání elektronickou knihu, případně omezují rozsah jejího užití. Uživatel také není oprávněn jakkoliv testovat, zkoušet či obcházet technické zabezpečení elektronické knihy.



Copyright © Grada Publishing, a.s.



Copyright © Grada Publishing, a.s.

Upozornění pro čtenáře a uživatele této knihy

Všechna práva vyhrazena. Žádná část této tištěné či elektronické knihy nesmí být reprodukována a šířena v papírové, elektronické či jiné podobě bez předchozího písemného souhlasu nakladatele. Neoprávněné užití této knihy bude trestně stíháno.

PhDr. Irena Wagnerová, Ph.D., MBA, a kol.

**PSYCHOLOGIE PRÁCE A ORGANIZACE
Nové poznatky**

Vydala Grada Publishing, a.s.
U Průhonu 22, 170 00 Praha 7
tel.: +420 234 264 401, fax: +420 234 264 400
www.grada.cz
jako svou 4416. publikaci

Spoluautorky:

PhDr. Simona Hoskocová-Horáková, Ph.D.
PhDr. Eva Šírová-Bidlová, Ph.D.
PhDr. Jana Kmoníčková
Mgr. Eva Baarová

Recenzentka:

doc. PhDr. Božena Šmajsová-Buchtová, CSc.

Odpovědná redaktorka Hana Vařáková
Sazba a zlom Antonín Plicka
Návrh a zpracování obálky Michal Němec
Počet stran 160
Vydání 1., 2011

Vytiskly Tiskárny Havlíčkův Brod, a. s.

© Grada Publishing, a.s., 2011
Cover Photo © fotobanka Allphoto

ISBN 978-80-247-3701-0 (tištěná verze)

ISBN 978-80-247-7387-2 (elektronická verze ve formátu PDF)

© Grada Publishing, a.s. 2012

OBSAH

ÚVOD	9
1. ETICKÉ ASPEKTY	11
<i>I. Wagnerová</i>	
1.1 Etické kodexy	11
1.1.1 <i>Pravidla pro profesionální praxi a chování psychologů práce</i> <i>(The British Psychological Society)</i>	12
1.2 Ochrana osobních dat	15
1.3 Etika testování	17
1.3.1 <i>Assessment a development centrum</i>	18
1.3.2 <i>Výběr metod</i>	19
1.3.3 <i>Kvalifikace testujícího</i>	19
1.3.4 <i>Neetické a diskriminační otázky</i>	19
1.3.5 <i>Zpětná vazba uchazeči a zadavateli</i>	20
1.3.6 <i>Finanční otázky</i>	20
1.4 Etické principy v koučinku	20
1.4.1 <i>Mezinárodní federace koučů (ICF)</i>	21
1.4.2 <i>Evropská rada pro mentoring a koučink (EMCC)</i>	22
1.4.3 <i>Česká asociace koučů (ČAKO)</i>	23
2. CERTIFIKACE EUROPSPSYCHOLOG	25
<i>I. Wagnerová</i>	
3. ZMĚNY PROFESNÍ ORIENTACE PSYCHOLOGŮ	27
<i>I. Wagnerová, S. Hoskocová, E. Bidlová</i>	
3.1 Metodologie	27
3.2 Čtyři oblasti psychologie	27
3.3 Zkoumaný vzorek	28
3.4 Zaměření v době absolutoria	29
3.5 Současné profesní zaměření	32
3.6 Porovnání změn profesní orientace	32
3.7 Diskuse	35
4. METODY	37
<i>I. Wagnerová</i>	
4.1 Vienna Test System – nový přístup k psychodiagnostice	37
4.1.1 <i>Nač je psychologům počítat</i>	37
4.1.2 <i>Otázky šité na míru</i>	38
4.1.3 <i>Nový věk psychodiagnostiky</i>	39
4.2 Hoganovy testy v personálněpsychologické praxi	40
4.2.1 <i>Hoganův osobnostní dotazník (HPI)</i>	41
4.2.2 <i>Hoganův rozvojový test (HDS)</i>	45

4.2.3	<i>Inventář motivů, hodnot a preferencí (MVPI)</i>	47
4.2.4	<i>Porovnání Hoganových a jiných metod</i>	48
4.3	<i>Dotazník typologie osobnosti (GPOP)</i>	50
5.	HODNOCENÍ A ŘÍZENÍ VÝKONNOSTI – NOVÉ ASPEKTY	55
5.1	Hodnocení pracovníků jako významný nástroj řízení výkonnosti	55
	<i>I. Wagnerová</i>	
5.1.1	<i>Současný přístup k problematice pracovního hodnocení</i>	55
5.1.2	<i>Problematika nízké produktivity</i>	56
5.1.3	<i>Koncepce řízení výkonnosti</i>	57
5.1.4	<i>Cíl řízení výkonnosti</i>	58
5.1.5	<i>Řízení podle cílů v řízení výkonnosti a klasické pracovní hodnocení</i>	58
5.1.6	<i>Vyvážená soustava ukazatelů</i>	59
5.1.7	<i>Vývoj, zavádění a sledování systému řízení výkonnosti ve firmě Energiizer Czech, s. r. o.</i>	60
5.2	Vyvážená soustava ukazatelů jako východisko pro systém řízení pracovní výkonnosti	62
	<i>I. Wagnerová</i>	
5.2.1	<i>Proč podnik potřebuje vyvážené ukazatele výkonnosti?</i>	62
5.2.2	<i>Definice vyvážené soustavy ukazatelů</i>	64
5.2.3	<i>Čtyři základní dimenze podnikové činnosti</i>	64
5.2.4	<i>Srovnání s tradičními systémy řízení</i>	65
5.2.5	<i>Rozpor mezi krátkodobými finančními úspěchy a dlouhodobým růstem</i>	65
5.2.6	<i>Podmínky úspěšného zavedení programu</i>	66
5.2.7	<i>Komunikace</i>	66
5.2.8	<i>Určování cílů</i>	67
5.2.9	<i>Plánování</i>	67
5.2.10	<i>Získávání zkušeností</i>	68
5.2.11	<i>Přínos a perspektiva</i>	68
5.3	Hodnocení pracovního výkonu – využití metody mystery shopping	69
	<i>I. Wagnerová, E. Baarová</i>	
5.3.1	<i>Pracovní hodnocení, výkon a výkonnost</i>	70
5.3.2	<i>Mystery shopping</i>	70
5.4	Třistašedesátistupňová zpětná vazba (360° hodnocení)	87
	<i>I. Wagnerová</i>	
5.4.1	<i>Hodnocení nadřízených</i>	88
5.4.2	<i>Validita</i>	88
5.4.3	<i>Tým hodnotitelů</i>	89
5.4.4	<i>Navržení a zavedení programu</i>	89
5.4.5	<i>Využití výsledků hodnocení</i>	90
5.4.6	<i>Přínos programu</i>	91
5.5	Open space – klady a zápory, vliv na výkonnost pracovníků	91
	<i>I. Wagnerová</i>	
5.5.1	<i>Adaptace na změnu</i>	93
5.5.2	<i>Přítomnost druhých, stres a pracovní výkon</i>	93
5.5.3	<i>Konformita a výkonnost</i>	95
5.5.4	<i>Doporučení pro praxi</i>	96
6.	SNÍŽOVÁNÍ STAVŮ PRACOVNÍKŮ A OUTPLACEMENT	97
6.1	Snížování stavů pracovníků a outplacement, personálněpsychologický pohled	97
	<i>I. Wagnerová</i>	

6.1.1	<i>Snižování stavů pracovníků jako komplexní jev</i>	97
6.1.2	<i>Rozhodnutí o snížení stavu – důvody organizace, klady a zápory</i>	98
6.1.3	<i>Hromadné propouštění, individuální propouštění, přirozené odchody</i>	98
6.1.4	<i>Vliv propouštění na ty, kdo zůstali</i>	99
6.1.5	<i>Adaptace organizace na snižování stavů</i>	99
6.1.6	<i>Snižování stavů a reakce propouštěného zaměstnance</i>	100
6.1.7	<i>Psychologické důsledky ztráty zaměstnání</i>	102
6.1.8	<i>Ztráta zaměstnání a zdraví</i>	103
6.1.9	<i>Outplacement – pomoc propuštěnému zaměstnanci při nalezení dalšího uplatnění</i>	104
6.1.10	<i>Příručka pro odcházející zaměstnance</i>	105
6.2	<i>Současná situace na pracovním trhu</i>	106
6.2.1	<i>Výzkumná část</i>	109
6.3	<i>Snižování stavů pracovníků státní sféry podle usnesení vlády č. 436/2007</i>	113
	<i>I. Wagnerová</i>	
6.3.1	<i>Usnesení vlády č. 436/2007</i>	113
6.3.2	<i>Počty zaměstnanců státní správy</i>	114
7.	KONTRAPRODUKTIVNÍ PRACOVNÍ CHOVÁNÍ	117
7.1	<i>Kontraproduktivní pracovní chování – úvod do problematiky</i>	117
	<i>I. Wagnerová</i>	
7.1.1	<i>Personální audit</i>	117
7.1.2	<i>Dotazník výskytu mobbingu</i>	118
7.1.3	<i>Inventář kontraproduktivního pracovního chování</i>	120
7.2	<i>Druhy kontraproduktivního pracovního chování</i>	125
	<i>I. Wagnerová</i>	
7.2.1	<i>Pět skupin kontraproduktivního pracovního chování</i>	126
7.2.2	<i>Diskuse</i>	127
8.	MOBBING	129
8.1	<i>Mobbing na pracovišti</i>	129
	<i>I. Wagnerová, J. Kmoníčková</i>	
8.1.1	<i>Vysvětlení pojmů</i>	129
8.1.2	<i>Mobbující jedinec</i>	130
8.1.3	<i>Oběť</i>	132
8.1.4	<i>Firemní kultura, styl vedení a mobbing</i>	132
8.1.5	<i>Motivační faktory podmiňující vznik mobbingu</i>	133
8.1.6	<i>Fáze mobbingového procesu</i>	133
8.1.7	<i>Strategie mobbingu</i>	134
8.1.8	<i>Výskyt mobbingu</i>	134
8.1.9	<i>Důsledky mobbingu pro organizaci</i>	137
8.1.10	<i>Prevence mobbingu</i>	138
8.2	<i>Prevence mobbingu prostřednictvím sociomapování a videotréninku interakcí</i>	140
	<i>I. Wagnerová</i>	
8.2.1	<i>Využití sociomapování v prevenci mobbingu</i>	140
8.2.2	<i>Využití videotréninku interakcí v prevenci a terapii mobbingu</i>	142
	ZÁVĚR	143
	LITERATURA	145

ÚVOD

Kniha, kterou držíte v ruce, je souborem odborných statí z psychologie práce a organizace. Je průřezem problematikou, jíž jsem se zabývala během svého působení na katedře psychologie Filozofické fakulty UK v Praze od roku 2003. Tři statě jsem napsala ve spolupráci s kolegyněmi-psycholožkami.

V první kapitole se věnujeme etickým aspektům v psychologii práce a organizace, ve druhé kapitole přiblížíme certifikaci Europsycholog. Ve třetí kapitole se zamýšlíme nad profesní orientací psychologů. Ve čtvrté kapitole se věnujeme nejnovějším metodám. Nejprve popisujeme Vienna Test System, následně se zabýváme Hoganovými testy a nakonec popisujeme nový Dotazník typologie osobnosti – GPOT, který je prvním standardizovaným nástupcem známého testu MBTI u nás.

Pátá kapitola je věnována pracovnímu hodnocení a jeho méně obvyklým aspektům. Začínáme pojednáním o hodnocení pracovníků, dále navazujeme podrobnějším popisem vyvážené soustavy ukazatelů a jejího systému. Následně popisujeme metodu *mystery shopping* a její využití v rámci pracovního hodnocení a pak vysvětlujeme třistašedesátistupňovou zpětnou vazbu (360° hodnocení). Kapitulu uzavíráme pojednáním o práci ve společném prostoru – *open space*.

V šesté kapitole se zabýváme snižováním stavů pracovníků (*downsizing*) a dále procesem uvolňování a hledání dalšího uplatnění pro tyto zaměstnance (*outplacement*). Úvahy na tato témata zahrnují jak psychologické aspekty, tak i makroekonomické.

Sedmá kapitola je věnována kontraproduktivnímu pracovnímu chování, což je nový pojem, u nás velmi málo popisovaný. Ve světě jsou nejznámější výzkumy P. Spectora, který toto téma velmi hluboce zkoumá. My se pokoušíme na jeho výzkumy navázat v našich podmínkách. Závěrečná kapitola se zaměřuje na problematiku mobbingu.

Věříme, že naše kniha pro vás bude zdrojem inspirace i poznání.

1. ETICKÉ ASPEKTY

I. Wagnerová

V praxi psychologa práce a organizace často nastávají situace, ve kterých se musí rozhodovat na základě etických pravidel. Jejich primárním účelem, stejně jako u pravidel právních, je ochrana zaměstnanců organizací, ochrana klientů, uchazečů o zaměstnání a v neposlední řadě i ochrana samotného psychologa. V současné době u nás neexistuje jednotný etický kodex pro psychology práce a organizace, nicméně jeho zavedení je pouze otázkou času, protože v rozvinutém světě jsou etické kodexy standardem.

I v psychologii platí stejné pravidlo jako v lékařské praxi – *primum non nocere* (především neškodit). Etická pravidla se týkají tří oblastí: práce s daty, práce s klienty a práce s metodami.

Důležitost etiky v práci psychologa je skutečně veliká. Česká společnost se vyznačuje vysokou tolerancí k neetickému jednání a současně i zprofanovaností právního systému. Přesto je dodržování jak etických, tak i právních norem zcela nezbytné, a to v zájmu ochrany klienta i psychologa samotného.

Často se firmy i odborníci tážou, zda se etické jednání firmě vyplatí. Zavádění etických standardů, jejich auditů a průběžné sledování totiž často stojí nemalé prostředky, zejména ve firemní kultuře s nízkým respektem a nedůvěrou k etice a k zákonu, která je pro ČR bohužel historicky typická. Z hlediska teorie přežití se dlouhodobě rozhodně vyplatí etické jednání, nicméně krátkodobě se může vyplácet i jeho opak. Z dlouhodobého hlediska má společnost zájem, aby v ní panovalo etické jednání. Rozhodně se dá říci, že špičkový zaměstnanec chce pracovat pro firmu, která ctí etiku jednání se zaměstnanci.

Ve vztahu k psychologii práce a organizace pojednáme hlouběji o ochraně osobních dat a o práci s metodami. Dále pak nastíníme etické aspekty důležitých činností v oblasti psychologie práce a organizace, jako je etika v procesu náboru a výběru a etika koučinku.

1.1 ETICKÉ KODEXY

V klinické praxi se odborníci řídí etickými standardy a kodexy svých odborných profesních organizací. Etický kodex Americké psychologické asociace (American Psychological Association – APA) byl poprvé vydán v roce 1953. U nás existuje etický kodex Asociace klinických psychologů (AKP, 1998).

V České republice byl vydán etický kodex psychologa ministerstva vnitra (Věstník ministerstva vnitra, 2007). V tomto kodexu je poslání a uplatnění etického kodexu, obecné zásady výkonu práce psychologa, zásady jednání s klientem, jednání psychologa v pracovních vztazích včetně střetu zájmů. V roce 2003 byl vydán i Etický kodex psychologa Hasičského záchranného sboru ČR (HZS ČR, 2003). Ten popisuje deset základních principů: odpovědnost, kompetence, morální a právní aspekty, důvěrnost,

prospěch klienta, profesionalita vztahů, používání technik, výzkum, aktivity na veřejnosti, odpovědnost vůči zaměstnavateli.

Society of Industrial/Organizational Psychology v USA je sekci APA, a proto používá její etický kodex. Ve Velké Británii existuje etický kodex Britské psychologické společnosti (The British Psychological Society – BPS) Guidelines for Professional Practice and Conduct for Occupational Psychologists (BPS, 2010). Volně přeloženo jde o Pravidla pro profesionální praxi a chování psychologů práce.

1.1.1 PRAVIDLA PRO PROFESIONÁLNÍ PRAXI A CHOVÁNÍ PSYCHOLOGŮ PRÁCE (THE BRITISH PSYCHOLOGICAL SOCIETY)

Tato pravidla jsou pokládána za jakýsi **minimální standard pro chování psychologů**. Jedná se o nejpropracovanější systém psychologické profesní etiky ve světě, proto je pro nás vhodné se jím inspirovat. Bohužel se setkáváme s celou řadou doložených případů neetického jednání, a tak je tato inspirace více než žádoucí. Dokument vychází z toho, že psychologové práce a organizace si cení osobní integrity, čestnosti a respektu ke klientům a ke kolegům a snaží se zavést nejvyšší etické standardy své práce. Principy rovných příležitostí a nediskriminujícího přístupu jsou aktivně propagovány. Z hlediska kompetencí musí psycholog zajistit, aby jeho schopnosti a zkušenosti odpovídaly požadavkům a nárokům práce. Psycholog má povinnost vůči společnosti a své profesi udržovat a zvyšovat svoji kvalifikaci. Psycholog nesmí uvádět, že má odbornost či vzdělání, které ve skutečnosti nezískal. Smí přijmout jen práci, jež odpovídá jeho schopnostem. Pokud je vyžádáno jeho odborné vyjádření, nesmí předstírat, že má zkušenosti nebo schopnosti, které ve skutečnosti nemá. Psycholog musí věnovat čas tomu, aby se průběžně seznamoval s relevantní psychologickou literaturou, účastnil se konferencí a udržoval profesní vztahy s kolegy. To je důležité zejména pro ty, kdo pracují jako samostatní odborníci. Psycholog musí klienta informovat o stavu poznání psychologie práce a organizace a nesmí poskytovat služby, které nejsou na odborné úrovni. Psycholog musí vykazovat vědeckou opatrnost a být si vědom omezení současných poznatků. Pokud prezentuje své výsledky, má se vyhnout přehnaným a zveličeným tvrzením, honbě za senzacími a povrchností.

Ve druhé kapitole etického kodexu BPS se pojednává o chování. Ve vztahu ke klientovi musí psycholog zajistit jasné osobní hranice vztahu s klientem a udržovat je. V případě střetu zájmů musí informovat zainteresované subjekty. Psycholog musí ukončit poradenský vztah, když je zjevné, že pro klienta není prospěšný. Pokud požaduje osobní informace, musí být zjevný účel tohoto jednání a způsob, kterým budou informace využity. Velmi zajímavý je odstavec 2.1.5 o mocenském vztahu, kde se zakazuje profesionální zneužití moci prostřednictvím manipulace, lži apod. Psycholog musí jednat citlivě, dodržovat morální očekávání komunity, v níž působí. Dále se stanovuje, že psycholog musí pravdivě vypovídat o své kvalifikaci, zkušenosti, praxi a členství v odborných organizacích. To samé musí činit při marketingu svých služeb.

Ve vztahu ke svým kolegům musí psychologové dodržovat vzájemný respekt. Neměli by veřejně kritizovat osobní, profesní či etické jednání kolegů. Měli by udržovat mechanismy osobní a profesní podpory pro sebe a své kolegy tak, aby dobrá praxe byla udržována a rozvíjena.

Třetí kapitola kodexu se zabývá informovaným souhlasem. Ten spočívá v právu klienta vybrat si, zda má zájem o psychologické služby, a učinit tak na základě co nejlepších informací. To je závislé i na klientově schopnosti pochopit poskytovanou informaci. Pouze ve výjimečných situacích v obecním zájmu může být služba poskytnuta bez předchozího klientova souhlasu. Informovaný souhlas však musí být získán před provedením psychologického vyšetření nebo intervence. V případě změny postupu nebo delšího časového odstupu musí psycholog požádat klienta o nový informovaný souhlas. V případě, že informovaný souhlas není získán, musí psycholog zvážit rizika. Klientovi musí být poskytnuty informace ohledně role a funkce psychologa práce a organizace, jeho kvalifikace, oblastí působení a jeho možností, rozsahu povinností a pravomocí psychologa, povaze činnosti, zdůvodnění a možných důsledků. Klient musí být vždy informován o použití audio- a videozáznamů, případně o pozorování přes jednostranné zrcadlo. Klient musí být informován o způsobech archivace záznamů a přístupu k nim. Dále je nezbytné klienta upozornit i na důvěrnost informací a na to, že má právo svůj informovaný souhlas kdykoli odvolat.

Čtvrtá kapitola se věnuje přístupu k záznamům. Stejně jako v ČR má klient právo vědět, jaké informace jsou o něm shromažďovány a archivovány.

Pátá kapitola popisuje otázky důvěrnosti informací. Klient je oprávněn očekávat, že informace, které poskytne, zůstanou důvěrné. Psycholog má povinnost tyto informace nesdělovat mimo jasně definovaných případů. Psycholog musí o důvěrnosti informací informovat klienty při prvním setkání. Pokud je sdělení informací nezbytné, musí získat informovaný souhlas od klientů. V takovém případě musí být okolnosti sdělení informací jasně specifikovány. Důvěrnost informací musí být zajištěna i v rámci tréninku a školení. Psycholog musí získat informovaný souhlas vždy před audio- nebo videozáznamem chování klienta. Pokud má být materiál použit pro účely školení, musí to být klientům předem oznámeno, včetně povahy školení a charakteristiky studentů, jimž bude materiál prezentován. Psycholog musí vždy mít informovaný souhlas před tím, než informace o klientovi jakkoli zveřejní.

Psycholog musí v důvěrnosti udržovat také informace o svých kolezích z oboru psychologie, které získá v průběhu pracovních povinností. Pokud je klient nebezpečný sobě či okolí, musí psycholog zvážit oznámení informace. To je důležité zejména v situacích, kdy neoznámení informace může vést k ohrožení zdraví a života klienta nebo jiných osob. Psycholog musí zajistit, že klient chápe účel vyšetření, které je vyžadováno zaměstnavatelem či pojišťovnou, a že rozumí povinnosti psychologa výsledky vyšetření předat těmto institucím. V případě vyšetření uchazeče o zaměstnání musí psycholog získat písemný informovaný souhlas s poskytnutím údajů zaměstnavateli. Smrtí klienta důvěrnost informací nezaniká.

Šestá kapitola se zabývá odpovědností při použití testů. Psycholog musí zajistit, že je kompetentní při používání psychometrických testů a standardizovaných testovacích postupů. Musí věnovat pozornost důvěrnosti, respektu ke klientovi a procesu sdělování výsledků testování. Psycholog musí dodržovat standardy testování. Testy může administrovat pouze s klientovým souhlasem s postupem. Pokud jsou testy administrovány jen pro výzkumné účely, musí to být klientovi předem sděleno. Psycholog musí zajistit, že testy jsou vhodné pro danou situaci, jsou použity profesionálně, je dodržen nediskriminační postup. Výsledky testování mohou být vyhodnoceny, interpretovány a sdělovány pouze vyškolenými jedinci, kteří mají příslušnou certifikaci. Jedinci podstupující testování musí

být informováni o důvodech, proč test podstupují, jak budou informace z testu použity a jak mohou získat zpětnou vazbu o výsledcích.

Psycholog při testování musí jednat tak, aby byl minimalizován klientův distres. Výsledky musí být sdělovány tak, aby nedošlo k jejich dezinterpretaci, nepochopení a zneužití. Psycholog musí poskytnout informace o omezeních testování. Klient musí vždy dostat zpětnou vazbu. Komunikaci musí doprovodit rada a doporučení dalšího postupu. Při zveřejnění nového testu musí vždy být uvedena omezení testu jako takového. Vždy musí být poskytnuty údaje o validitě a reliabilitě. V případě, kdy testový materiál musí být ponechán u jedince, který není způsobilý k testování, je třeba zajistit důvěrnost testových podkladů a zabezpečit podklady proti zneužití. Psycholog musí používat pouze testy, které byly vydány v souladu se standardy BPS.

Sedmá kapitola je věnována zajištění pohody a formy psychologa samého. Psycholog, aby mohl poskytovat svoje služby, musí věnovat pozornost vlastnímu bezpečí, osobnímu rozvoji a profesní činnosti. Pokud není schopen dělat svoji práci kompetentně, neměl by se o to snažit. Pokud psycholog vidí, že tyto problémy má jeho kolega, měl by to ohlásit. Psycholog by měl zvážit pojistku proti odpovědnosti za škodu. Tu by měl uzavřít zejména psycholog s privátní praxí. Psycholog si musí být vědom, že v práci využívá svoji osobnost, a že následný stres je obvyklý. Měl by věnovat pozornost příznakům vyhoření a zajistit, aby stres byl adekvátní k jeho osobnostním možnostem a kapacitě. Psycholog by měl rozvíjet vzájemnou podporu, spolupráci a zájem o dobro kolegů na pracovišti.

Osmá kapitola se zaměřuje na výuku, trénink a supervizi. Vychází z toho, že psychologové práce a organizace aktivně participují na těchto činnostech. Při výuce by měli věnovat pozornost etickým normám. Taktéž by si měli být vědomi otázek hranic a moci ve vztahu se studenty. Pokud vedle vztahu učitel–žák vznikne vztah osobní, musí se supervizor/trenér/učitel vzdát profesního vztahu, aby byl eliminován jakýkoli potenciál pro zneužití. Supervizoři/trenéři/učitelé nesmějí zneužít zranitelnost studenta pro získání osobního nebo finančního prospěchu. Je nezbytné zajistit, že v rámci výuky nedochází ani ke skryté, ani k otevřené formě sexuálního pronásledování. Jakákoli forma sexuálních návrhů je zcela nepřijatelná. Supervizor musí informovat studenty, že jsou odpovědní za svoji interakci s klientem. Psycholog musí zajistit, aby studenti při interakci s klientem informovali a svém postavení studenta. Musí zajistit, aby práce studenta nepřesahovala jeho odbornost. V případových studiích musí být zajištěna anonymizace informací o klientovi.

Devátá kapitola nabádá k soustavnému profesnímu rozvoji. Aby psycholog práce a organizace mohl zajistit adekvátní úroveň služeb, musí se vzdělávat po celou dobu své profesní dráhy. Musí mít plán osobního rozvoje a vzdělávání a neustále věnovat pozornost tomu, aby jím používané metody odpovídaly stavu současného poznání.

Desátá kapitola se týká školení nepsychologů. Psychologie je atraktivní pro jiné profese i pro laiky a mělo by se zajistit, aby metody nebyly v neodborných rukou. Při výuce nepsychologů je nezbytné vyhodnotit jejich znalosti psychologických termínů a metod a proškolit je alespoň v nezbytně nutné míře. Vždy zajistit, aby si nepsychologové byli vědomi omezení svých poznatků a nezbytnosti odborného vedení. Je nutné zabezpečit testové materiály tak, aby se nedostali k těm, kdo nejsou oprávněni je administrovat.

Jedenáctá kapitola se věnuje výzkumu a publikaci. Psycholog musí věnovat pozornost etickým otázkám výzkumu. Informovat účastníky výzkumu o účelu, metodách a očekáváních, předpokládaném stresu. Při přesvědčování k účasti ve výzkumu nesmí

být vyvíjen nátlak. Účastník musí vědět, že svůj souhlas může kdykoli odvolat. Souhlas musí být vždy písemný. Informovaný souhlas musí obsahovat jak souhlas s účastí na výzkumu, tak i souhlas se zveřejněním výsledků. Psycholog musí zajistit důvěrnost při nakládání s daty. V případě, že jedinec je ve výzkumu popisován, musí být jeho údaje pozměněny tak, aby nemohl být třetími osobami identifikován, a pokud je to možné, aby se nemohl poznat sám. Psycholog musí zajistit, aby publikace vždy vycházela z přínosu jednotlivcům. Autorství vychází z praktického přínosu a intelektuálního vlastnictví.

Psycholog práce a organizace si musí být vědom toho, že pro klienty je někdy těžké odmítnout, a proto musí učinit maximum pro to, aby rozhodnutí klienta bylo svobodné. Účastníci výzkumu musí být informováni o míře, do jaké budou informace o nich zveřejněny. Po provedení experimentu ve výzkumu je obvyklé udělat debriefing, kromě případů, kdy jde o anonymní vyplnění dotazníku.

Dvanáctá kapitola se týká vztahu k veřejnosti a médiím. Zejména jde o to, že média žádají odborníky o vyjádření. Přestože to pro obor může být přínosné, je třeba se vyvarovat rizika dezinterpretace například tím, že požádáme o autorizaci textu či záznamu. Psycholog se má vyhýbat tomu, že bude komentovat události mimo jeho kompetenci. Musí se vyhnout prozrazení osobních informací. Musí zajistit, že jeho komentář vychází z ověřených informací a validních výzkumů.

1.2 OCHRANA OSOBNÍCH DAT

V České republice jsou osobní údaje chráněny. Legislativní úprava je dána zákonem č. 101/2001 Sb., o ochraně osobních údajů, a některými dalšími právními předpisy. Zákon definuje osoby, které s osobními daty jiných lidí mohou pracovat jako správci nebo zpracovatelé osobních údajů. Jedinci, jejichž osobní data jsou zpracovávána, jsou nazýváni subjekty údajů. V rámci psychologické praxe jsou psychologové nejčastěji v roli zpracovatelů osobních údajů. Z toho vyplývá řada povinností a pro subjekty, jejichž data jsou zpracovávána, plynou ze zákona určitá práva. Ochranou dat se zabývá Úřad pro ochranu osobních údajů, který může při neplnění povinností zpracovatele osobních údajů uložit sankce.

Je nezbytné, aby každý psycholog své povinnosti jakožto zpracovatele osobních údajů znal a podrobně jim rozuměl. Psycholog často pracuje s důvěrnými daty a část z toho jsou osobní data. Pokud psycholog podniká, má i další povinnosti správce osobních údajů, protože podnikatelé jsou jedním ze správců osobních údajů, kteří zpracovávají tyto údaje na základě nejrůznějších zákonů (např. zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání – živnostenský zákon).

Základem je rozumět tomu, které údaje o klientovi jsou osobními údaji. Ochrana osobních údajů je promítnuta do povinnosti správce, jež spočívá v definování účelu shromažďování a zpracování osobních dat. Je tedy nutné v rámci auditu evidovaných osobních dat definovat přesně evidované osobní údaje, jejich počet, množství, účel a nakládání s nimi. V rámci nakládání s údaji se definuje okruh osob, jež mají k údajům přístup, důvody přístupu, dále období, po které údaje archivujeme, a způsoby skartace údajů. Nezbytné je definovat i způsoby zabezpečení dat proti zneužití.