

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra psychologie



Diplomová práce

Stres v práci strážníků městské policie

Bc. Vít Chrom

© 2019 ČZU v Praze

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Vít Chrom

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Stres v práci strážníků městské policie

Název anglicky

Stress in a job of the municipal police officers

Cíle práce

Cílem diplomové práce je podrobně popsat problematiku stresu. Dalším cílem je v empirické části porovnání psychické zátěže u strážníků MP Praha se strážníky MP Most v přímém výkonu služby a zjistit, jak významné je jejich stresové zatížení, jaké jsou hlavní zdroje spouštění stresové reakce a jakým způsobem je stres zvládán.

Metodika

Teoretická část bude vytvořena kompilací textu ze zdrojů odborné literatury. Empirická část bude vycházet ze sběru dat provedeného pomocí dotazníkového šetření. Pro účely výzkumu budou stanoveny hypotézy a následně budou ověřeny vhodnými statistickými metodami. Výstupy diplomové práce budou doplněny o komentáře, grafy a tabulky.

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

stres, stresor, odolnost, výkonnost

Doporučené zdroje informací

ARNOLD, J. *Work psychology: Understanding work psychology in the workplace*. Harlow: Prentice Hall, 2005. ISBN 0-273-65544-2.

FONTANA, D. *Stres v práci a v životě: jak ho pochopit a zvládat*. Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-262-1033-7.

KEBZA, V. *Psychosociální determinanty zdraví*. Praha: Academia, 2005. ISBN 80-200-1307-5.

ŠTIKAR, J. a kol. *Psychologie ve světě práce*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0448-5.

VÁGNEROVÁ, M. *Psychologie osobnosti*. Praha: Karolinum, 2010. ISBN 978-80-246-1832-6

Předběžný termín obhajoby

2018/19 LS – PEF

Vedoucí práce

Mgr. Ing. Pavel Michálek, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra psychologie

Elektronicky schváleno dne 16. 1. 2019

PhDr. Pavla Rymešová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 5. 2. 2019

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 27. 03. 2019

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Stres v práci strážníků městské policie" jsem vypracoval samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autor uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 29. března 2019

Poděkování

Rád bych touto cestou poděkoval Mgr. Ing. Pavlu Michálkovi, Ph.D. za jeho trpělivost, odborné připomínky a vstřícnost. Děkuji mé rodině, obzvlášť pak velikánské díky mojí manželce Ilonce, která mě vedla a podporovala v dokončení studia.

Stres v práci strážníků městské policie

Abstrakt

Diplomová práce se zaměřuje na stres u strážníků v přímém výkonu služby Městské policie Praha a Městské policie Most. V teoretické části je podrobněji popsán stres, rizikové faktory, a jaké má příznaky. Dále jsou vysvětleny pojmy zátěž, krize, syndrom vyhoření, jsou zde popsány jejich příznaky a fáze. Závěr teoretické práce je zaměřen na městskou policii. Jsou zde definovány faktory, které ovlivňují stres strážníků městské policie.

V empirické části je provedeno zjišťování míry stresu na pracovištích Městské policie Most a Městské policie Praha pomocí dotazníkového šetření. V této části práci jsou zpracovány grafy s interpretací výsledků. Závěrem byla posouzena míra stresu, identifikovány stresory, které působí na obou pracovištích městských policií a navržena opatření.

Klíčová slova: stres, odolnost, zátěž, stresor, pracovní stres, krize, strážník, Městská policie

Stress in the police officers work

Abstract

The diploma thesis focuses on the stress of the police officers in the direct execution of the Prague Municipal Police and the Municipal Police Most. In the theoretical part, stress, risk factors and symptoms are described in more detail. Further, the concepts of stress, crisis, burnout syndrome are explained, their symptoms and phases are described. Conclusion of theoretical work is targeted at the Municipal Police.

Here are defined factors that affect the stress of police officers. In the empirical part stress testing is carried out at the workplaces of the Municipal Police of Most and the Municipal Police in Prague using a questionnaire survey. In this part of the thesis, charts with interpretation of results are prepared. In conclusion, stress was assessed, identified by the stressors working at both the municipal police stations and proposed measures.

Keywords: Stress, Resistancy, Load, Stressor, Work, Stress, Crisis, Police Officer, Municipal Police

Obsah

1 Úvod	9
2 Cíl práce a metodika	11
2.1 Cíl práce.....	11
2.2 Metodika.....	11
2.2.1 Analýza závislosti kvalitativních znaků.....	12
3 Teoretická část	13
3.1 Stres.....	13
3.1.1 Rizikové faktory.....	15
3.1.2 Příznaky stresu.....	16
3.1.3 Fáze stresu.....	16
3.1.3.1 Pozitivní fáze stresu – EUSTRES.....	17
3.1.3.2 Negativní fáze stresu – DISTRES.....	17
3.1.3.3 HYPOSTRES.....	18
3.1.3.4 HYPERSTRES.....	18
3.1.4 Zvládání stresu.....	18
3.1.4.1 Strategie zvládnutí stresu.....	19
3.1.4.2 Dovednosti lidí, které je chrání před stresem.....	20
3.2 Zátěž.....	22
3.2.1 Obranné reakce, které nejsou plně uvědomované.....	23
3.3 Stresor.....	25
3.4 Syndrom vyhoření.....	27
3.4.1 Fáze syndromu vyhoření.....	27
3.4.2 Příznak syndromu vyhoření.....	28
3.4.3 Společné rysy lidí, kteří mají sklon k vyhoření.....	29
3.4.3.1 Členění typů podle temperamentu.....	30
3.5 Krize.....	31
3.5.1 Fáze krize.....	32
3.5.2 Determinanty v průběhu krize.....	32
3.5.3 Krizová intervence.....	33
3.6 Městská policie a pracovní stres.....	35
3.6.1 Obecní a městská policie v České republice.....	35
3.6.2 Pracovní stres.....	35
3.6.3 Vztahy v práci.....	36
3.6.4 Stresory u strážníků městské policie.....	37
3.7 Faktory ovlivňující stres strážníků.....	38

3.7.1	Monotónnost.....	38
3.7.2	Pracovní podmínky a prostředí	38
3.7.3	Pracovní doba	39
3.7.4	Nebezpečné situace	39
3.7.5	Komunikace	40
3.7.6	Věk a stres	41
3.7.7	Stres a rodinné zázemí.....	41
3.7.8	Sociální opora.....	41
3.7.9	Agresivita a strážníci	42
3.7.10	Výbava a zázemí strážníků.....	43
3.7.11	Výplata a odměňování strážníků	43
3.7.12	Administrativa strážníků	44
4	Empirická část	45
4.1	Cíl výzkumu	45
4.2	Metodika výzkumu	45
4.3	Charakteristika zkoumaného vzorku	46
4.4	Realizace výzkumu.....	46
4.5	Výsledky výzkumu	47
4.5.1	Pohlaví.....	48
4.5.2	Věk	50
4.5.3	Délka praxe u MP.....	52
4.5.4	Délka praxe v přímém výkonu služby.....	54
4.5.5	V čem spatřujete náročnost pracovního prostředí	55
4.5.6	Které situace ve výkonu služby považujete za nejnáročnější.....	57
4.5.7	Jak Vás poznamenala Vaše profese	60
4.5.8	Myslíte si, že je tato práce adekvátně ohodnocena	63
4.5.9	Jak obnovujete psychické síly	64
4.5.10	Víte, co je syndrom vyhoření	67
4.5.11	Uvažujete o změně současného zaměstnání.....	68
4.5.12	Důvodem změny zaměstnání by byl	71
4.6	Stanovení hypotéz.....	72
4.7	Testování a zhodnocení stanovených hypotéz.....	74
4.7.1	Testování hypotézy č. 1.....	74
4.7.2	Testování hypotézy č. 2.....	75
4.7.3	Testování hypotézy č. 3.....	76
4.7.4	Testování hypotézy č. 4.....	78
4.7.5	Testování hypotézy č. 5.....	79
4.7.6	Testování hypotézy č. 6.....	80
4.7.7	Testování hypotézy č. 7.....	82

4.7.8	Testování hypotézy č. 8.....	83
4.7.9	Testování hypotézy č. 9.....	84
5	Výsledky	86
6	Závěr	87
7	Seznam použitých zdrojů.....	89
8	Přílohy.....	94
8.1	Dotazník.....	94

Seznam tabulek

Tabulka 1:	Rizikové faktory.....	17
Tabulka 2:	Přehled členění typů temperamentu.....	32
Tabulka 3:	Pochopení krize jako příležitosti nebo hrozby.....	33
Tabulka č. 4	Zastoupené pohlaví.....	51
Tabulka č. 5	Věk respondentů.....	52
Tabulka č. 6	Věkové zastoupení žen.....	52
Tabulka č. 7	Délka praxe u městské policie.....	55
Tabulka č. 8	Délka praxe v přímém výkonu služby.....	57
Tabulka č. 9	Vyhodnocení náročnosti pracovního prostředí.....	58
Tabulka č. 10	Vyhodnocení náročnosti pracovního prostředí – ŽENY.....	59
Tabulka č. 11	Vyhodnocení nejnáročnějších situací ve výkonu služby.....	60
Tabulka č. 12	Vyhodnocení nejnáročnějších situací ve výkonu služby dle věku.....	61
Tabulka č. 13	Vyhodnocení nejnáročnějších situací ve výkonu služby dle věku.....	61
Tabulka č. 14	Jak Vás poznamenala Vaše profese.....	63
Tabulka č. 15	Jak Vás poznamenala Vaše profese – ženy.....	64
Tabulka č. 16	Myslíte si, že je práce strážníka adekvátně ohodnocena.....	66
Tabulka č. 17	Způsob obnovení psychických sil.....	67
Tabulka č. 18	Způsob obnovení psychických sil – ženy.....	68
Tabulka č. 19	Víte, co je syndrom vyhoření.....	70
Tabulka č. 20	Uvažujete o změně zaměstnání.....	71
Tabulka č. 21	Rozdělení věkových kategorií – MP Most.....	71
Tabulka č. 22	Rozdělení věkových kategorií – MP Praha.....	72
Tabulka č. 23	Důvodem změny zaměstnání by byl.....	74
Tabulka č. 24	Skutečné četnosti.....	77
Tabulka č. 25	Očekávané četnosti.....	77
Tabulka č. 26	Skutečné četnosti.....	78
Tabulka č. 27	Očekávané četnosti.....	78
Tabulka č. 28	Skutečné četnosti.....	79
Tabulka č. 29	Očekávané četnosti.....	79
Tabulka č. 30	Skutečné četnosti.....	81
Tabulka č. 31	Očekávané četnosti.....	81

Tabulka č. 32 Skutečné četnosti.....	82
Tabulka č. 33 Očekávané četnosti.....	82
Tabulka č. 34 Skutečné četnosti.....	83
Tabulka č. 35 Očekávané četnosti.....	84
Tabulka č. 36 Skutečné četnosti.....	85
Tabulka č. 37 Očekávané četnosti.....	85
Tabulka č. 38 Skutečné četnosti.....	86
Tabulka č. 39 Očekávané četnosti.....	86
Tabulka č. 40 Skutečné četnosti.....	87
Tabulka č. 41 Očekávané četnosti.....	87

Seznam grafů

Graf č. 1 Zastoupené pohlaví.....	52
Graf č. 2 Zastoupené pohlaví MP Most.....	52
Graf č. 3 Zastoupené pohlaví žen MP Praha.....	53
Graf č. 4 Věk respondentů.....	54
Graf č. 5 Věkové zastoupení žen.....	55
Graf č. 6 Věkové zastoupení žen.....	55
Graf č. 7 Délka praxe u městské policie.....	56
Graf č. 8 Délka praxe u městské policie v %.....	57
Graf č. 9 Délka praxe u městské policie v %.....	57
Graf č. 10 Délka praxe v přímém výkonu služby.....	58
Graf č. 11 Vyhodnocení náročnosti pracovního prostředí.....	59
Graf č. 12 Vyhodnocení náročnosti pracovního prostředí – ŽENY.....	60
Graf č. 13 Vyhodnocení nejnáročnějších situací ve výkonu služby.....	61
Graf č. 14 Vyhodnocení nejnáročnějších situací ve výkonu služby dle věku.....	62
Graf č. 15 Vyhodnocení nejnáročnějších situací ve výkonu služby dle věku	63
Graf č. 16 Jak Vás poznamenala Vaše profese.....	64
Graf č. 17 Jak Vás poznamenala Vaše profese.....	65
Graf č. 18 Jak Vás poznamenala Vaše profese	65
Graf č. 19 Myslíte si, že je práce strážníka adekvátně ohodnocena.....	67
Graf č. 20 Způsob obnovení psychických sil.....	68
Graf č. 21 Způsob obnovení psychických sil – ženy.....	69
Graf č. 22 Způsob obnovení psychických sil – ženy.....	69
Graf č. 23 Víte, co je syndrom vyhoření.....	71
Graf č. 24 Uvažujete o změně zaměstnání.....	72
Graf č. 25 Rozdělení věkových kategorií – MP Most.....	73
Graf č. 26 Rozdělení věkových kategorií – MP Praha.....	73
Graf č. 27 Rozdělení věkových kategorií – MP Praha.....	75

1 Úvod

Téma diplomové práce Stres v práci strážníků městské policie jsem si vybral záměrně, neboť dle mého názoru stres patří do denního pracovního režimu strážníka městské policie, a to bez ohledu, zda pracuje v Praze, v Mostě nebo v jiném městě.

Vzhledem k tomu, že v zaměstnání trávíme značnou část svého života, měli bychom si uvědomit, jak dalece stres ovlivňuje náš pracovní život, co je stresorem a jak mu nejlépe předcházet. Myslím si, že strážník městské policie je vystaven nemalému stresu. Těžko bychom hledali zaměstnání, kde se stres nevyskytuje. V některých případech stres vyvolávají nadřízení, kteří nemají dostatečné manažerské zkušenosti, nechají se ovlivnit tzv. prospěcháři, a tím vyvolávají špatné pracovní klima mezi podřízenými. V těchto podmínkách pak není jednoduché pracovat. Ideální pracovní prostředí by mělo být takové, aby zaměstnanci měli u nadřízených zastání, vzájemně komunikovali tak, aby mohli plnit stanovené úkoly. I soukromé problémy velmi ovlivňují pracovní nasazení jedince. Není ani jednoduché nenosit do osobního prostředí problémy, které strážník zažije v práci. Mnohdy jsou to traumatizující zážitky týkající se násilí, trestných činů nebo záchrany života.

„Stres“ se v angličtině objevuje již před 15. stoletím. Začneme-li od dětské generace, tak ve srovnání s dřívější dobou, měla více aktivních možností jak „léčit“ stres. Děti trávily volný čas venku, uměly se zabavit, neměly náročné požadavky na hračky, což teprve na technické vymoženosti. Dnes je jiná doba. Mladá generace se soustředí na chytré mobily, IPady, počítače. Není výjimkou, že jejich rodiče jsou velmi zaměstnaní, někdy si práci berou i domů. Potřebují co nejvíc peněz, aby zaplatili bydlení, pořídili oblečení, zaplatili dětem školy a splnili jejich neskromná přání, především pořídít jim co nejlepší mobil, na kterém jsou následně závislí. Vzhledem k tomu, že technické vymoženosti nebyly dříve tak rozsáhlé, měly rodiny více klidu. Nebyly telefony, vedoucí pracovník nevolal o víkendu, aby urgentně řešil problém, jako je tomu dnes. V dnešní době se stresujeme v práci, během ní i po práci. Máme strach ze ztráty zaměstnání a také jak bude probíhat pracovní doba, přichází přetížení z obavy, zda stihneme stanovené termíny, požadavky na zvýšení výkonu a k tomu musíme řešit běžné starosti. Proto si troufám si říci, že problematika stresu je v současné době čím dále více aktuální.

Diplomová práce se bude věnovat problematice stresu u strážníků Městské policie Praha a Městské policie Most v přímém výkonu služby. Práce strážníka, stejně jako státního policisty, je jedno z psychicky nejnáročnějších zaměstnání, protože dohlíží na dodržování zákonů, různých vyhlášek a předpisů. Současně je vystaven tlaku okolí, které k němu chová zejména v posledních letech negativní postoj. I když se postupně zvyšuje rizikový příplatek, jsou situace, které musí strážník zvládat a po práci se s nimi vyrovnat. Důležitá je i vzájemná podpora kolegů s letitou praxí, kteří předávají zkušenosti začínajícím strážníkům.

Teoretická práce je zaměřena na přiblížení stresu, na jeho druhy, stresory, důsledky, zvládání stresu a dále se bude věnovat této bezpečnostní složce a popsání činitelů působící na strážníky. Empirická část se bude zabývat praktickým dotazníkovým šetřením u strážníků Městské policie Praha a Městské policie Most.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem diplomové práce je zjistit, v jaké míře jsou strážníci v přímém výkonu služby Městské policie hlavního města Prahy a Městské policie v Mostě vystavováni psychické zátěži při výkonu jejich povolání. Vzhledem k tomu, že se jedná o represivní složku, je zároveň důležité přiblížit výkon strážníků těchto bezpečnostních složek v přímém výkonu služby, kde se denně setkávají s velkou mírou psychické zátěže, negativismem a často řešeným syndromem vyhoření.

V teoretické části diplomové práce bude definována problematika stresu, pojmy s tím související, vysvětlení rozdílu mezi stresem a zátěží, příznaky stresu a jeho druhy, mechanismy stresu a stres v zaměstnání. Bude zde poukazováno na komunikaci, protože právě ta je v přímém výkonu strážníků stěžejní a mnohdy velmi náročná vzhledem k přibývajícím agresivitě přestupců a pachatelů.

V empirické části diplomové práce bude zjištěna míra psychického zatížení strážníků v přímém výkonu služby obou městských policií a to, jak jsou strážníci odolní vůči stresu.

2.2 Metodika

Diplomová práce je rozdělena do dvou částí. Teoretická část objasňuje na základě studia odborné literatury a internetových zdrojů základní pojmy, které souvisí obecně s problematikou stresu a výkonem městské policie. Vytváří tak teoretický základ pro výzkumnou část práce. Empirická část diplomové práce je věnována vlastnímu výzkumu a zhodnocení jeho výsledků, jehož data budou získána z dotazníkového šetření.

Dotazník se skládá ze standardizovaných otázek, respondenti zaškrťávají dle instrukcí jim vyhovující varianty. V dotazníku jsou zahrnuté otázky týkající se věku, pohlaví, délky působení u městské policie a délky praxe v přímém výkonu služby, otázky na příčiny psychického zatížení a obnovu psychických sil. V poslední části jsou respondenti dotazováni, zda uvažují o změně současného zaměstnání a co by bylo důvodem.

Výzkumným souborem jsou zaměstnanci Městské policie hlavního města Prahy a Městské policie Most. Výzkumné hypotézy a použité metody jsou blíže popsány v empirické části diplomové práce.

2.2.1 Analýza závislosti kvalitativních znaků

Při provádění statistických analýz¹ zejména z oblasti různých výzkumů veřejného mínění, průzkumů trhu se velmi často pracuje se znaky vyjádřenými slovně – tedy se znaky kvalitativními. Podobně jako u kvantitativních znaků, lze i mezi těmito znaky zkoumat existenci závislosti a její intenzitu. Kvalitativní znaky mohou nabývat dvou obměn – v tomto případě se jedná o znaky možné. Pokud je zkoumána závislost mezi znaky alternativními, jedná se o asociační závislost. V případě znaků možných se jedná o kontingenci. Kontingence je vztahem dvou či více kvalitativních statistických znaků, z nichž alespoň jeden je znakem možným. Základními úkoly analýzy závislosti kvalitativních znaků jsou:

- Zjištění, zda mezi znaky **existuje** závislost
- V případě existence závislosti **určit její sílu**

Pro vyhodnocení existence či neexistence závislosti mezi znaky je používán standardní statistický nástroj – testování hypotéz, které budou formulovány níže uvedeným způsobem:

- H_0 : mezi sledovanými znaky **není** statisticky významná závislost
- H_A : mezi sledovanými znaky **je** statisticky významná závislost.

¹ KLUČILOVÁ Iveta, 2018 ČZU Praha, Bakalářská práce: Stres a jeho vliv na výkonost v zaměstnání

3 Teoretická část

3.1 Stres

Podle Plamínka² slovo stres se dostalo do našeho jazyka zřejmě z angličtiny. Jak je u anglických slov běžným zvykem, i tento výraz (ve své původní podobě stress) má dlouhou řadu významů. Je mezi nimi i napětí či pnutí. A přesně v tomto smyslu můžeme definovat stres jako stav napětí, kterým lidský organismus reaguje na podněty (stresory). Autor zde zmiňuje, že o velikosti stresu v lidském organismu rozhodují dvě podobné veličiny: zátěž, která na organismus působí, a schopnost organismu tuto zátěž snášet (odolnost). Čím větší zátěž, tím větší stres, a čím větší odolnost, tím menší stres.

Novák³ uvádí, že anglické slovo „stress“ pochází z francouzského *estrecier* – přinutit se, nutit se. To pochází z latinského slova *strictus* – utahovat, stlačovat. Jinými slovy jde o tlak z vnějšku, o něco, co není příjemné, pohodlné. Je to vnímáno jako souhrn vlivů vyvolávající únavu, vyčerpání a symbolické utahování opasků.

Hartl a Hartlová⁴ stres popisují jako fyziologickou odpověď organismu na nadměrnou zátěž neúnikového druhu, která vede ke stresové reakci. Liší se od reakce, v níž zátěž může být vyřešena únikovým mechanismem – *asertivita, biofeedback, coping, distres, chování asertivní, kortizol, mechanismus obranný ega, relaxace, tolerance stresová, událost stresová, zranitelnost stresem, zvládání stresu úzkostí, vyšší aktivizací a nepříjemně pociťované situace vůbec*.

Vágnerová⁵ uvádí, že pojem stres (napětí, zátěž) poprvé použil pro označení charakteristických fyziologických projevů, jimiž organismus reaguje na různé zátěže, kanadský endokrinolog Selye. Stres je podle něj „sumou všech adaptačních reakcí biologického systému, které byly spuštěny nespecifickou noxou“. Z psychologického hlediska lze stres chápat jako stav nadměrného zatížení či ohrožení.

²PLAMÍNEK, Jiří. *Sebepoznání, sebeřízení a stres: praktický atlas sebezvládní*. 3., dopl. vyd. Praha: Grada, 2013. Management (Grada). ISBN 978-80-247-4751-4. str. 128

³NOVÁK, Tomáš. *Manželství jako trvalý stres*. Praha: Grada, 2010. Psychologie pro každého. ISBN 978-80-247-2799-8. str. 17

⁴HARTL, Pavel a Helena HARTLOVÁ. *Velký psychologický slovník*. Ilustroval Karel NEPRAŠ. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-686-5. str. 555

⁵VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Vyd. 4., rozš. a přeprac. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-414-4. str. 50

Jistě každý z nás ví, co je stres, co přináší a co s naším tělem dokáže udělat. Křivohlavý⁶ přirovnává člověka ve stresu do určité míry ke sněhové kouli, kterou ze všech stran stlačujeme tak moc, až z ní začne kapat voda a koule se mění v kus ledu.

Podle Nováka⁷ stres může aktivitu člověka blokovat, dokáže zaskočit, vyvolává pocity bezmoci, neschopnosti zvládnout komplikovanou situaci. Nicméně platí: Stresu se nelze vyhnout.

Autoři⁸ se shodují, že stres je stálý průvodce našeho života. Popisují dvě formy stresu, pozitivní (eustres), který je pro nás hodně důležitý, dává nám křídla, kreativitu a vitalitu. Negativní stres má škodlivé účinky na tělo i duši. Čím častěji se vyskytuje a čím déle trvá, tím větší ohrožení představuje pro naše zdraví. Autoři se opírají o vědecké studie, které dokázali, že stres je daleko nebezpečnější, než se dosud předpokládalo. Kdo se problematikou stresu zabývá, zamyslí se také nad tím, zda stres zvládají lépe muži nebo ženy. Ze studie na Univerzitě v Tel Avivu v Izraeli vyplynulo, že ženy a muži reagují na stresovou zátěž naprosto odlišně. U mužů se zvyšuje riziko depresí a deprese ohrožují srdce a krevní oběh. U žen dochází v první řadě k velkému vyčerpání. Pro ně je nebezpečný burn-out syndrom (syndrom vyhoření). V konečném důsledku je ohroženo i srdce a krevní oběh.

Rozdíl mezi využitím časového fondu ženy a muže je odlišný především z toho důvodu, že žena na rozdíl od muže má většinou zaměstnání dvě, a to to skutečné a domácnost. Tuto skutečnost zmiňuje Šnýdrová⁹ jako velmi ohrožující, neboť nemá dostatek času na regeneraci tělesných i duševních sil. Navíc je ohrožena i její funkce reprodukční (odmítání role matky, odsouvání rození dětí, na pozdější dobu, potratovost, problémy s výchovou dětí apod.).

⁶ KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Sestra a stres: příručka pro duševní pohodu*. Praha: Grada, 2010. Sestra (Grada). ISBN 978-80-247-3149-0. str. 24

⁷ NOVÁK, Tomáš. *Jak bojovat se stresem*. Praha: Grada, 2004. Psychologie pro každého. ISBN 80-247-0695-4. str. 78

⁸ HUBER, Johannes, Hademar BANKHOFER a Elisabeth HEWSON. *30 způsobů jak se zbavit stresu*. Praha: Grada, 2009. Psychologie pro každého. ISBN 978-80-247-2486-7. str. 9

⁹ ŠNÝDROVÁ, Ivana. *Manažerka a stres*. 2006. Praha: Grada Publishing, 2006. ISBN 9788024760407. str. 160

3.1.1 Rizikové faktory

Důležitým prvkem zvládnání psychické zátěže je určitý životní styl, za který je zodpovědný každý sám. Autoři¹⁰ uvádí, že k rizikovým faktorům s vlastností ovlivnit životní styl člověka patří zejména jeho chování v oblasti výživy, kuřáctví, tělesné aktivity a stresu. Vhodným uplatněním pozitivních faktorů životního stylu by bylo možno zabránit více než polovině předčasných úmrtí na kardiovaskulární a nádorová onemocnění.

Tuček a Slámová¹¹ označují působení psychosociálních vlivů jako nezávislý rizikový faktor nebo ovlivňující ostatní rizikové faktory. Patří sem osobnostní charakteristiky, depresivní ladění a poruchy nálad vůbec, chronický životní stres a další.

Ayers a de Visser¹² uvádí, že lidé s vysokým chronickým rizikem (např. kuřáci s ISCH v rodinné anamnéze) čelí největšímu riziku, že se vyskytnou problémy v souvislosti se stresem. Rizikové faktory znázorňují v tabulce.

Tabulka 1: Rizikové faktory

Chronické a akutní rizikové faktory ischemické choroby srdeční		
Rizikové faktory	Chronická rizika	Akutní rizika
fyzické	rodinná anamnéze cholesterol hypertenze diabetes	kardiovaskulární reaktivita
demografické	věk (vyšší) pohlaví (muži) socioekonomické postavení	
životní styl	kouření obezita sedavý životní styl	intenzivní tělesný pohyb
psychosociální	stres hostilita/hněv deprese sociální izolace	intenzivní stres intenzivní hněv

Zdroj: Hartlová, Grada 2015

¹⁰ČEVELA, Rostislav, Libuše ČELEDVÁ a Hynek DOLANSKÝ. *Výchova ke zdraví pro střední zdravotnické školy*. Praha: Grada, 2009. Sestra (Grada). ISBN 978-80-247-2860-5. str. 52

¹¹TUČEK, Milan a Alena SLÁMOVÁ. *Hygiena a epidemiologie pro bakaláře*. V Praze: Karolinum, 2012. ISBN 978-80-246-2136-4. str. 140

¹²AYERS, Susan a Richard DE VISSER. *Psychologie v medicíně*. Přeložil Helena HARTLOVÁ. Praha: Grada Publishing, 2015. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-5230-3. str. 281

3.1.2 Příznaky stresu

Naše tělo bychom mohli přirovnat k elektrárně, která bez přestání vytváří energii. Stres je stav těla a mysli, který se projevuje řadou chemických a fyziologických reakcí v těle. Křivohlavý¹³ uvádí tři příznaky stresového stavu:

- Behaviorální: nerozhodnost – nejistota v situacích, kde je více možností volby; změněný denní rytmus – problémy s usínáním a spaním; neustálé nářky a bédování – vidění světa ve stále temnějších šedých až černých barvách; změny ve vztahu k potravě – buď ztráta chuti k jídlu, nebo naopak příjem stále většího množství jídla.
- Projevující se v naší psychice: prudké a výrazné změny nálady; zvýšená podrážděnost; nadměrné trápení se věcmi, které zdaleka nejsou tak důležité a potřebné; nadměrné pocity únavy.
- Fyziologický: bušení srdce; úporné bolesti hlavy; zvýšené napětí v krční oblasti a v dolní části páteře; bolesti a pocity svírání za hrudní kostí.

3.1.3 Fáze stresu

Zde autor¹⁴ připomíná Selyeho tři hlavní stadia při zvládnání stresu:

- Alarmující stadium – organismus dostane impulz od hypofýzy, adrenální žlázy se aktivují a vylučují hormony, které pomáhají organismu v boji se situací, která vznikla působením stresoru. Tím se organismus snaží znovu obnovit fyziologickou rovnováhu.
- Rezistentní fáze – biologické reakce se změny tak, že se snaží reagovat globálně na danou specifickou situaci. Organismus tím dosahuje nové úrovně fyziologické homeostáze.
- Fáze vyčerpání – když situace vedoucí ke stresu pokračuje, tělo není schopno udržovat efektivní odpor a jeho zdroje se vyčerpají. Pokud tato fáze trvá delší dobu, je konečnou fází smrti.

¹³ KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Sestra a stres: příručka pro duševní pohodu*. Praha: Grada, 2010. Sestra (Grada). ISBN 978-80-247-3149-0. str. 22, 23

¹⁴ FALEIDE, Asbjørn O., Lilleba B. LIAN a Eyolf Klæboe FALEIDE. *Vliv psychiky na zdraví: soudobá psychosomatika*. Praha: Grada, 2010. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-2864-3. str. 45

V oblasti koučování Stacke¹⁵ popisuje proces symbolizující tvarem, který popisuje dva procesy probíhající zároveň:

- Zvládnutí informace začíná poměrně širokým rozbořením situace a končí jasnou strategií a přesnými akcemi.
- Zvládnutí stresu vede k zaujetí otevřeného postoje s maximální disponibilitou (možnost něčím disponovat) v první fázi naslouchání, poté postupně ke zvýšení požadavků a odhodlání dojít ke skutečné a hluboké změně.

3.1.3.1 Pozitivní fáze stresu – EUSTRES

Cymický¹⁶ zdůrazňuje, že Eustres je třeba záměrně vyhledávat. Teprve zdravý a vyrovnaný člověk je schopen začít skutečně používat svůj myslící mozek.

- Vitalita
- Nadšení
- Optimismus
- Pozitivní vyhlídky
- Odolnost vůči nemoci
- Fyzická energie
- Duševní svěžest
- Optimální osobní vztahy
- Vysoká produktivita a kreativita

3.1.3.2 Negativní fáze stresu – DISTRES

Distresu je třeba se naučit odolávat, zmenšovat jej, vyhýbat se mu nebo ho alespoň správně dávkovat.

- Slabost a únava
- Vzrušivost
- Nedostatečná koncentrace
- Deprese
- Pesimismus
- Nemocnost

¹⁵ STACKE, Edouard. *Koučování pro manažery a firemní týmy*. Praha: Grada, 2005. Manažer. ISBN 80-247-0937-6. str. 65

¹⁶ CIMICKÝ, Jan. *Usměvavý Buddha*. Praha: Baronet, 2009. ISBN 978-80-7384-193-5. str. 83

- Nehody
- Neschopnost komunikace
- Nízká produktivita a kreativita

Cílem není eliminovat stres zcela, což není ani možné, ani žádoucí, ale zůstat, pokud možno v pozitivní fázi, určující snesitelnou míru stresu.

3.1.3.3 HYPOSTRES

Člověk je jedinečný tvor, který v životě čelí velkým překážkám. Hypostres¹⁷ je mírný, zvládnutelný, nepřilíš intenzivní stres, který však při chronickém či dlouhodobém působení může působit závažné potíže.

Podle Zacharové¹⁸ stresory vyvolávají jen malou odezvu, jedinec se na ně postupně adaptuje.

3.1.3.4 HYPERSTRES

Zacharová¹⁹ uvádí, že stresory jsou tak silné, že se na ně jedinec nedokáže adaptovat, může dojít k psychickému či fyzickému zhroucení či ke smrti.

Jedná se o stav trvalého distresu²⁰, který negativně ovlivňuje naše vztahy a pracovní výkonnost. Vede k syndromu vyhoření neboli burn-out syndromu a onemocněním jako žaludeční vředy, srdeční záchvaty či psychické zhroucení.

3.1.4 Zvládání stresu

Mandincová²¹ uvádí, že problematika stresu se stala v posledních desetiletích jednou z hlavních oblastí studia v psychologii. Původní definice chápalý anglický termín *coping* jako boj člověka s nadlimitní zátěží – oproti *adaptaci*, která vystihovala vyrovnávání se se zátěží dosahující běžných, dobře zvládnutelných mezí.

¹⁷ https://slovník-cizich-slov.abz.cz/web.php/hledat?cizi_slovo=hypostres&typ_hledani=prefix

¹⁸ ZACHAROVÁ, Eva. *Zdravotnická psychologie: teorie a praktická cvičení. 2.*, aktualizované a doplněné vydání. Praha: Grada Publishing, 2017. Sestra (Grada). ISBN 978-80-271-0155-9. str. 62

¹⁹ ZACHAROVÁ, Eva. *Zdravotnická psychologie: teorie a praktická cvičení. 2.*, aktualizované a doplněné vydání. Praha: Grada Publishing, 2017. Sestra (Grada). ISBN 978-80-271-0155-9. str. 62

²⁰ Bc. Kristýna Jíchová, ČZU Praha, 2017, Diplomová práce – Stresové zatížení pracovníků ve vybrané profesi

²¹ MANDINCOVÁ, Petra. *Psychosociální aspekty péče o nemocného: onemocnění štítné žlázy*. Praha: Grada, 2011. Sestra (Grada). ISBN 978-80-247-3811-6. str. 42

Otázka zvládnutí stresu je i pro sportovce důležité téma. Není jednoduché nalézt koncentraci, aby dosáhli co nejlepší výkony. Stackeová²² mimo jiné uvádí jednu z definic zvládnutí stresu R. S. Lazaruse: Zvládnutím se rozumí proces řízení vnějších i vnitřních faktorů, které jsou člověkem ve stresu hodnoceny jako ohrožující jeho zdroje.

Autoři²³ uvádí, že léky nebo potravní doplňky mohou pomoci zvládnout některé průvodní obtíže (depresivní nebo úzkostné stavy apod.). Za určitých okolností mohou být užitečnými pomocníky při překonávání těžké životní situace.

3.1.4.1 Strategie zvládnutí stresu

Z předchozích kapitol již víme, co jsou stresové situace, jak se projevují a jak mohou ovlivnit naše zdraví. Grofová a Černý²⁴ uvádí, že základem antistresových aktivit jsou relaxační cvičení. Učíme se uvolňovat oblasti, do kterých si ukládáme své stresy. Učíme se je nacházet a pracovat s nimi.

- Fyzická strategie – např. dech (vnímání dechu), smyslové vědomí (co vidím, slyším, cítím, dotýkám se), cvičení (pohyb), uvolnění (umím se zastavit a uvolnit se)
- Behaviorální strategie – např. komunikace (hovořit s někým o stresu), hodnocení, povzbuzení (jak o sebe pečovat), pomalé jednání (volba spěchat nebo ne, kolikrát jsem použil slovo „musím“ nebo „rychle“)
- Kognitivní strategie – např. myšlenky (o čem přemýšlím, jsou mé myšlenky pozitivní nebo negativní), samomluva (popisuji co je reálné a co nereálné)
- Strategie prostředí – např. klidné místo (kde je mé klidné místo), čas (měl jsem dnes čas být sám), organizace (co mohu udělat, abych zmenšil vnější zmatek ve svém životě)
- Psychologická strategie – např. samoanalýza (nahlas popisuji co se děje v mém těle), řešení problémů (znám a zvládám své možnosti?), adaptace (co používám – humor, altruismus, sublimaci, potlačení, anticipaci), uvědomování si sama sebe (splňuji své potřeby – legraci, zdraví, znalosti, sounáležitosti, přijetí, bezpečnost)

²²STACKEOVÁ, Daniela. *Relaxační techniky ve sportu: [autogenní trénink, dechová cvičení, svalová relaxace]*. Praha: Grada, 2011. Fitness, síla, kondice. ISBN 978-80-247-3646-4. str. 26

²³ČEVELA, Rostislav, Libuše ČELEDVÁ a Hynek DOLANSKÝ. *Výchova ke zdraví pro střední zdravotnické školy*. Praha: Grada, 2009. Sestra (Grada). ISBN 978-80-247-2860-5. str. 55

²⁴GROFOVÁ, Kateřina a Vojtěch ČERNÝ. *Relaxační techniky pro tělo, dech a mysl: návrat k přirozenému uvolnění*. Brno: Edika, 2015. ISBN 978-80-266-0835-6. str. 23-25

- Filozofická strategie – význam (co má pro mne v životě význam), základní přesvědčení (je v pořádku, že to není dokonalé, můžu dělat jen to, co je v mých silách)

3.1.4.2 Dovednosti lidí, které je chrání před stresem

Není jednoduché, být vždy tzv. nad věcí. Praško a Prašková²⁵ popisují dovednosti, jak stresu nejlépe předcházet.

- Často upřímně oceňují druhé a jejich práci
- Vcitují se do druhých a dávají jim to najevo
- Dovedou přijímat kritiku v klidu – zajímá je
- Říkají ano, a ne v souladu s tím, co doopravdy chtějí a cítí
- Dovedou pozorně a citlivě naslouchat druhým
- Dávají najevo úctu a respekt k sobě i druhým
- Dovedou uzavírat různé kompromisy
- Jasně a přiměřeně vyjadřují svoje vlastní pocity a potřeby
- Dávají druhým prostorám na vyjádření pocitů a potřeb
- Chovají se příjemně, klidně, bývají usměvaví, nespěchají
- Dokážou otevřeně mluvit i o nepříjemných a bolestných věcech
- Dokážou kritizovat, aniž by zraňovali, berou v potaz city druhého
- Mají upřímný zájem o potřeby, city a přání druhých
- Dovedou uklidnit rozjitřené emoce u sebe i druhých
- Dokážou proměnit spor v dohodu
- Nepomlouvají
- Dokážou otevřeně a bez studu mluvit o sobě
- Umějí přijmout odmítnutí od druhého bez pocitů urážky nebo zrady
- Nemají strach ze zesměšnění, dovedou si ze sebe dělat legraci

²⁵ PRAŠKO, Ján a Hana PRAŠKOVÁ. *Asertivitou proti stresu*. 2., přeprac. a dopl. vyd. Praha: Grada, 2007. Psychologie pro každého. ISBN 978-80-247-1697-8. str. 32

- Chyby a nedostatky druhých berou laskavě a s pochopením
- Ke všem lidem se chovají jako k sobě rovným, nad nikoho se nepovyšují, před nikým se neponižují – mají svou hrdost. Ale nejsou namyšlení a pyšní
- Konfliktní situace zvládají s nadhledem, vždy kromě svého hlediska zvažují i hlediska druhých
- Nejsou závislí na hodnocení, ocenění nebo kritice od druhých, a proto se rozhodují i ve složitých situacích sami
- Dovedou obhájit osobně důležité cíle vznést oprávněné požadavky
- Akceptují vlastní nedokonalost a limity
- Dovedou vyjádřit hněv, aniž by ztratili kontrolu nad sebou
- Jsou schopni vyjádřit lásku a přátelství, často je dávají najevo
- Mají odvahu se ozvat, když cítí nespravedlnost k sobě i druhým
- Umí přijmout pochvalu bez falešné skromnosti či nadměrné pýchy
- Dovedou samozřejmě navazovat kontakty i s neznámými lidmi

3.2 Zátěž

Tak jak jsme definovali stres, podobně je to se zátěží. Pokud se osoba nevyrovná s prostředím stresové situace, zákonitě přijde oslabení tělesného a duševního zdraví. Kurucová²⁶ definuje zátěž jako „nadřazený pojem pro různé psychické stavy, projevy zátěžových faktorů v oblasti somatických a psychických funkcí ve změnách struktury i dynamiky činnosti, které vyvolávají zátěžové situace“.

Hartl a Harlová²⁷ uvádí zátěž psychosociální, kterou popisují jako zátěž vyvěrající ze svízelných sociálních vztahů či situací; provází jí ztráta pocitu dobrého zdraví, zesilující nejistota, rostoucí pocity vnitřního a vnějšího ohrožení, prohlubující se nedostatečnost v sociálních rolích a neschopnost přizpůsobit se novým situacím.

Ve stresových situacích se organismus brání, aby přežil vystavenému nebezpečí. Podle autorů²⁸ mozek vyhodnocuje zátěž, řídí nejen chování, které má za cíl tuto zátěž překonat, ale zároveň vyvolává v těle fyziologické reakce umožňující krátkodobě aktivovat rezervy pro útek nebo boj.

Daňová²⁹ se opírá o autora škály G. Borga (1998), který uvádí, že i zdraví jedinci s neurotickými povahovými rysy často vnímají nové a neznámé situace jako hrozbu. Oproti předpokladu, že stabilní jedinci budou mít lepší odhady zatížení, tj. nižší chybu, byla situace spíše opačná. Jedinci labilní „zacílili“ zátěž lépe. Je možné, že se na úkol (vzhledem k nižšímu sebevědomí a strachu z neúspěchu) více soustředili.

Paulík³⁰ uvádí, že zátěž je permanentním průvodním jevem lidského života. Z toho vyplývá, že životní důležitost hraje efektivní adaptace, bez níž by nebyl možný život. Zátěž obecně je možno ještě dále diferencovat podle různých hledisek. Například podle délky působení (krátkodobou, dlouhodobou), podle emoční odezvy na příjemnou a nepříjemnou, podle intenzity či podnětů na zátěž na minimální, lehkou (mírnou) střední a těžkou (intenzivní, silnou). Psychickou zátěž je možno členit podle oblasti, kde například působí na sensorickou (na smyslové orgány), emocionální (navozovaný nepříznivým působením

²⁶KURUCOVÁ, Radka. *Zátěž pečovatele: posuzování, diagnostika, intervence a prevence v péči o nevléčitelně nemocné*. Praha: Grada Publishing, 2016. Sestra (Grada). ISBN 978-80-247-5707-0. str. 20

²⁷HARTL, Pavel a Helena HARTLOVÁ. *Velký psychologický slovník*. Ilustroval Karel NEPRAŠ. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-686-5. str. 689

²⁸ČEVELA, Rostislav, Libuše ČELEDVÁ a Hynek DOLANSKÝ. *Výchova ke zdraví pro střední zdravotnické školy*. Praha: Grada, 2009. Sestra (Grada). ISBN 978-80-247-2860-5. str. 53

²⁹DAŇOVÁ, Klára. *Subjektivní vnímání tělesné zátěže*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, nakladatelství Karolinum, 2015. ISBN 978-80-246-3227-8. str. 85

³⁰PAULÍK, Karel. *Psychologie lidské odolnosti*. Praha: Grada, 2010. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-2959-6. str. 43

technických prostředků na člověka), mentální (pozornost paměť, představivost, myšlení, rozhodování).

O'Connor a Aranda³¹, popisují zátěž v pomáhajících profesích, kdy velká zátěž má svůj původ v osobních faktorech pečovatele, mezi které patří pracovní prostředí, konflikty mezi členy týmu, otázky vedení řízení a konflikt rolí.

Mandincová³² popisuje, že člověk ke svému rozvoji potřebuje prostředky na úrovni zátěže, a zřejmě i stresové požadavky, tj. mírně překračující jeho kapacitu z hlediska délky i úrovně, neboť vedou k vzestupu tolerance ke stresu.

Pastucha a kolektiv³³ uvádí, že reakce organismu na fyzické zatížení je bezprostředně odpovědí různých systémů organismu a je závislá na řadě proměnných. Mezi ně patří charakter zátěže (druh, intenzita a trvání), vrozené a získané psychosomatické předpoklady a aktuální stav jedince, podmínky zevního prostředí (teplota, vlhkost, atmosférický a hydrostatický tlak, nadmořská výška, povětrnostní vlivy, záření, akustické vlivy atd.), biorytmy. Zátěžová maladaptace je poruchou přizpůsobení na danou zátěž.

3.2.1 Obranné reakce, které nejsou plně uvědomované

Každý jedinec je individuální, pro každého z nás je zátěž něco jiného, proto reakce na zvládnání nelehkých situací jsou různé.

Podle Vágnerové³⁴ lze obranné reakce rozlišovat i podle toho, jak jsou účinné, resp. do jaké míry pomáhají k vyrovnání s danou zátěží, či naopak.

- Popření – člověk se brání tím, že přijímá jen takové informace, které pro něho nejsou ohrožující, resp. nepříjemné. Např. popírá svou chorobu a chová se stejně, jako když je zdravý., nechce o tom mluvit ani na ni myslet.
- Popření a vytěsnění – fungují spíše v oblasti vlastního vědomí. Jedinec má tendenci zbavit se pocitů, pohnutek, myšlenek, které jsou subjektivně nepřijatelné, např. traumatizující zážitky.

³¹ O'CONNOR, Margaret a Sanchia ARANDA. *Paliativní péče: pro sestry všech oborů*. Vyd. 1. české. Praha: Grada, 2005. Sestra (Grada). ISBN 80-247-1295-4. str. 43

³² MANDINCOVÁ, Petra. *Psychosociální aspekty péče o nemocného: onemocnění štítné žlázy*. Praha: Grada, 2011. Sestra (Grada). ISBN 978-80-247-3811-6. str. 38

³³ PASTUCHA, Dalibor. *Tělovýchovné lékařství: vybrané kapitoly*. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-4837-5. str. 17

³⁴ VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Vyd. 4., rozš. a přeprac. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-414-4. str. 58, 59, 60

- Fantazie – pomáhá nahradit nesnesitelné zážitky jinými, jež jsou uspokojující, přestože nejsou reálné. Takový význam má i pseudologia phantastica (bájevá lhavost, vytváření příběhů).
- Racionalizace – představuje pokus o zvládnutí zátěžové situace jejím zdánlivě logickým přehodnocením. Poskytne subjektivně uspokojující vysvětlení nějaké tíživé a ohrožující situace (bájevá lhavost vytváří nový nepravdivý příběh, racionalizace zkresluje příběh skutečný).
- Sublimace – představuje transformaci nedostupného způsobu uspokojení v jiný, který je dostupný a přijatelný.
- Regrese – je únikem na vývojově nižší úroveň chování, obvykle vyjadřuje odmítnutí samostatnosti a větší potřebu závislosti na podpoře okolí. K regresivním projevům dochází např. při těžké somatické chorobě, objevuje se reakce na prožitek traumatu. Postižený jedinec touží být ochraňován jako malé dítě, upíná se na nějakou autoritu, může se na ní stát závislým.
- Identifikace – je pokusem o posílení vlastní hodnoty ztotožněním s někým, koho lze obdivovat. Identifikace posiluje sebevědomí, snižuje pocity nejistoty a méněcennosti. Důsledky identifikace nemusí být vždy pozitivní. Silná identifikace vede k pouhé nápodobě někoho jiného a omezuje rozvoj vlastní osobnosti.
- Substitute – znamená náhradu jednoho nedosažitelného uspokojení jiným, jež se jeví jako dostupné. Hledání náhradního cíle je obvyklou reakcí na překážku, která je považována za nepřekonatelnou.
- Projekce – projevuje se tendencí promítat své vlastní obavy či názory do jednání jiných lidí. Často jde o přisuzování vlastních chyb druhým, resp. očekávání takového chování, k němuž má člověk sám sklony (např. k nespolehlivosti).
- Rezignace – obvykle bývá reakcí na dlouhodobou zátěžovou situaci, kdy se jedinec něčeho předem vzdá, protože to považuje za nedosažitelné. Vyjadřuje bezmocnost, pasivitu a apatii. Podobným řešením je izolace, kdy se člověk vyhýbá kontaktu s okolím, protože je mu nepříjemný, event. jej něčím traumatizuje.

3.3 Stresor

Definicí stresorů je široká škála stejně jako definicí stresu. Novák³⁵ stresor popisuje jako podnět spouštějící stresovou reakci. Stresorem jsou špatné mezilidské vztahy, velmi intenzivní je stres v souvislosti s nepovedenými rodinnými vztahy.

Podle Hartla a Hartlové je stresorem činitel vnějšího prostředí, jehož dopad na organismus vyvolává stresovou reakci; mezi nejvýznamnější stresory patří hlad, podvýživa, uvědomovaná bída, hluk, konflikty a traumatické životní události jako je frustrace, homeostáza a stres.

Stackeová³⁶ uvádí, že stresor lze chápat jako vliv neboli faktor negativně působící na člověka a vyvolává stres. Působení jednoho a téhož stresoru může být proměnlivé jak interindividuálně (inter – před), tak intraindividuálně (intra – uvnitř) – jeden stresor u jednoho člověka stres vyvolá a u druhého ne, a tentýž stresor u téhož člověka jednou stres navodí a jindy ne.

Podle Hájkové³⁷ může být akutním stresorem přepadení, znásilnění, živelná pohroma, dopravní nehoda apod. Naproti tomu stresory dlouhodobé, opakované, chronické, působí už podle svého názvu dlouho a soustavně. Bývá jimi nejčastěji nevyhovující životní nebo pracovní prostředí jedince.

Zacharová³⁸ považuje za stresory nepříznivé vlivy, jež mohou vést k tíživé osobní situaci člověka. Stresory jsou příčiny, podněty, okolnosti vyvolávající stresovou reakci.

Stresor vnitřní – vycházejí z prostředí našeho těla;

- Tělesné: problémy spojené s fyzickou frustrací (např. dlouholetá bolest, únava, nastupující nemoc)
- Psychické: různé negativní emoce (např. strach, úzkost, psychické přetížení)

Stresor vnější

- Fyzikální: přetrvávající chlad, teplo, hluk atd.
- Sociální: závažné životní události (např. úmrtí v rodině, rozvod, sociální izolace)

³⁵ NOVÁK, Tomáš. *Tréma - jak s ní bojovat*. Praha: Grada, 2014. Psychologie pro každého. ISBN 978-80-247-4775-0. str. 50

³⁶ STACKEOVÁ, Daniela. *Relaxační techniky ve sportu: [autogenní trénink, dechová cvičení, svalová relaxace]*. Praha: Grada, 2011. Fitness, síla, kondice. ISBN 978-80-247-3646-4. str. 16

³⁷ HÁJKOVÁ, Eva. *Rétorika pro pedagogy*. Praha: Grada, 2011. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-1990-0. str. 165

³⁸ ZACHAROVÁ, Eva. *Zdravotnická psychologie: teorie a praktická cvičení. 2., aktualizované a doplněné vydání*. Praha: Grada Publishing, 2017. Sestra (Grada). ISBN 978-80-271-0155-9. str. 62

Podle Nováka³⁹ jsou stresorem špatné mezilidské vztahy, namátkou tzv. mobbing a bossing v zaměstnání.

Mobbing⁴⁰ - z angl. mob – napadnout, srotit se; teror na pracovišti; představuje nejrůznější forem znepríjemňování života na pracovišti, psychologického nátlaku.

Bossing⁴¹ - z angl. boss, šéf, nadřízený; šikanování a pronásledování ze strany nadřízeného, který si zasedne na podřízeného a tyranizuje ho.

Špatenková⁴² zmiňuje, že ztráta práce působí jako reálný stresor v podobě nečekaného traumatu, nechtěné životní události, současně i jako stresor potencionální v podobě strachu z budoucnosti, pocitu nejistoty a úzkosti.

Povinnost se stává stresorem⁴³, když existuje překážka zamezující, aby povinnost mohla být realizována. Může to být časová tíseň z nejrůznějších důvodů (onemocnění, špatně odhadnutý časový interval na realizaci určité činnosti apod.) nebo obstrukce (nátlak) z okolí jedince, který „má povinnost“ něco učinit (např. vypracovat expertízu, znalecký posudek apod.).

³⁹ NOVÁK, Tomáš. *Tréma - jak s ní bojovat*. Praha: Grada, 2014. Psychologie pro každého. ISBN 978-80-247-4775-0. str. 50

⁴⁰ HARTL, Pavel a Helena HARTLOVÁ. *Velký psychologický slovník*. Ilustroval Karel NEPRAŠ. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-686-5. str. 313

⁴¹ HARTL, Pavel a Helena HARTLOVÁ. *Velký psychologický slovník*. Ilustroval Karel NEPRAŠ. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-686-5. str. 69

⁴² ŠPATENKOVÁ, Naděžda. *Krizová intervence pro praxi. 2.*, aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada, 2011. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-2624-3. str. 48

⁴³ JANÍČEK, Přemysl a Jiří MAREK. *Expertní inženýrství v systémovém pojetí*. Praha: Grada, 2013. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-4127-7. str. 497

3.4 Syndrom vyhoření

Syndrom vyhoření – Burnout syndrom – provází celá řada příznaků, které jsou velmi obecné, tudíž ho nelze hned rozpoznat. Syndrom vyhoření⁴⁴, podle Mezinárodní klasifikace nemocí Světové zdravotnické organizace (WHO) je syndrom vyhoření zařazen do doplňkové kategorie diagnóz a není tedy klasifikováno jako nemoc. Jedná se o novější dobový jev, který se rozmáhá v důsledku změn v pracovní oblasti, globalizace, rozpadu rodinných struktur a demografického rozvoje. Vyhoření není totéž, co stres. Dochází k němu v důsledku chronického stresu. Stresové faktory coby spouštěče tedy hrají při vzniku Burnout syndromu zásadní roli.

Podle Prieß⁴⁵ je syndrom vyhoření projevem dnešní doby, který musíme brát vážně, nevznikne přes noc. Nikdo jím nemusí trpět jen proto, že chce být výkonný. Syndrom vyhoření se dá léčit. Není to projev slabosti, ale zdravý pokus o seberegulaci, a to u lidí, kteří přišli o dialog sami se sebou a svým okolím a žijí životem, v němž nejsou sami sebou. Vyhoření je výzva, výzva žít autentickým a osobitým životem, a ne pouze fungovat.

Podle Venglářové⁴⁶ vyjadřuje termín Burnout – syndrom vyhoření, vyprahlosti, vypálení – popisuje profesionální selhání na základě vyčerpání vyvolaného zvyšujícími se požadavky od okolí nebo od samotného jedince. Zahrnuje ztrátu zájmu, potěšení, ztrátu ideálů, energie i smyslu, negativní sebeocenení a negativní postoje k povolání. Nejpravděpodobněji ho najdeme tam, kde je hlavní částí pracovní náplně práce s lidmi.

3.4.1 Fáze syndromu vyhoření

Syndrom vyhoření je výsledek pozvolného procesu. Slavík⁴⁷ ho rozdělil do fází:

- Nadšení: velké naděje, nerealistická očekávání, idealismus, elán do práce.
- Stagnace: střet s realitou, člověk je donucen slevit ze svých ideálů. Jedinec pracuje co nejlépe, přesto má pocit, že požadavky není možné splnit a že jeho snaha není dostatečně ohodnocena.

⁴⁴ STOCK, Christian. *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout*. Praha: Grada, 2010. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-3553-5. str. 15

⁴⁵ PRIEß, Mirriam. *Jak zvládnout syndrom vyhoření: najděte cestu zpátky k sobě*. Praha: Grada, 2015. ISBN 978-80-247-5394-2. str. 11

⁴⁶ VENGLÁŘOVÁ, Martina. *Sestry v nouzi: syndrom vyhoření, mobbing, bossing*. Praha: Grada, 2011. Sestra (Grada). ISBN 978-80-247-3174-2. str. 23

⁴⁷ SLAVÍK, Milan. *Vysokoškolská pedagogika*. Praha: Grada, 2012. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-4054-6. str. 59

- Frustrace: pocit zklamání a marnosti týkající se efektivitu a smyslu pracovní činnosti. Dostavuje se pocit „nic nestíhám“ a „moje práce ztrácí smysl“.
- Apatie: vyhoření, „život v popelu“, člověk dělá pouze to, co musí. Dochází k procesu dehumanizace, ztráta úcty k hodnotě druhých lidí, věcí a cílů.
- Intervence: cokoliv, co vede k přerušení vyhořívání.

3.4.2 Příznak syndromu vyhoření

K hlavním příznakům syndromu vyhoření⁴⁸ patří vyčerpání, odcizení, pokles výkonnosti.

Příznaky se projevují ve více rovinách:

- Kognitivní rovina – ztráta nadšení, pracovního nasazení, zodpovědnosti, nechuť a lhostejnost k práci, negativní postoj k sobě, práci, institutu, státu, životu, společnosti, únik do fantazie, potíže se zapomínáním, poruchy koncentrace a paměti, náchylnost k nehodám a profesnímu selhání
- Emocionální rovina – sklíčenost, pocity bezmoci, beznaděje a prázdnoty, popudlivost, agresivita, nespokojenost se životem, pocity nedostatku uznání, subdepressivní či depresivní nálada, nízká sebedůvěra, nekontrolovatelný pláč či výbuch vzteku, strach, apatie, nedostatek sebevědomí a odvahy.
- Tělesné příznaky – nedostatek energie, poruchy spánku, chuti k jídlu, náchylnosti k nemocím, rychlá unavitelnost a stálá vyčerpanost, vysoký krevní tlak, vegetativní obtíže (srdce, dýchání, zažívání), poruchy spánku, sexuální poruchy, celková řada somatických obtíží jako bolest zad či hlavy, abúzus alkoholu a drog.
- Sociální vztahy – odcizení, omezení kontaktu s klienty, kolegy i kamarády, přibývání konfliktů v soukromí i na pracovišti, minimalizace konverzace – vyhýbání se složitým tématům, nedostatečná příprava k výkonu práce, nezájem o další vzdělávání, nezájem vystoupit z rutiny, ztráta zájmů obecně, vnitřní rezignace, pasivita, cynismus, postupná ztráta idealizmu, cílevědomosti a zájmu.

⁴⁸ANDRŠOVÁ, Alena. *Psychologie a komunikace pro záchranáře: v praxi*. Praha: Grada, 2012. Sestra (Grada). ISBN 978-80-247-4119-2. str. 15

3.4.3 Společné rysy lidí, kteří mají sklon k vyhoření

- Pevná vůle a odhodlanost – neradi se vzdávají a přiznávají chybu.
- Perfekcionismus – nesnášejí neudělanou práci, snaží se být co nejlepší.
- Workoholizmus – stále usilovně pracují, práci berou jako „drogu“.
- Přecitlivělost – problémy na pracovišti velice těžce nesou.
- Přehnaná empatičnost – nerespektují své citové hranice a příliš se vžívají do problémů druhých.
- Snížené sebevědomí – nevěří si, proto veškerou práci po sobě několikrát kontrolují.
- Značná cílevědomost – jejich život má svůj řád a cíl, podle nichž jednají. Naopak nenávidí chaos a rozruch.
- Nadměrná zodpovědnost – neustále myslí na to, aby neudělali chybu, která by přinesla neúspěch nebo by poškodila ostatní.
- Sklony k soběstačnosti – raději si udělají všechno sami, než aby trávili čas vysvětlováním druhým, jak se co dělá.
- Značná soutěživost – nejen chtějí, ale musí vyhrávat, být nejlepší. Za velký úspěch a vítězství jsou ochotni zaplatit jakoukoliv cenu.
- Žijí z úspěchu a uznání, které z něho pramení – mají přehnanou potřebu dosahovat úspěchů proto, že se cítí nejistí.
- Častý odpor pravidlům – obvykle se cítí pod tlakem „jakoby v kleci“, pokud se po nich chce, aby se řídili určitými pravidly, potřebují volnost.

3.4.3.1 Členění typů podle temperamentu

Z hlediska osobnostní charakteristiky jedinců, nadšenců pro svoji práci je důležité si říci, že jejich nejhoršími nepřáteli jsou oni sami. Osobnostní a povahové rysy lidí hrají velkou roli při vzniku syndromu vyhoření. Záleží na povahových vlastnostech jedince, temperamentu, prostředí apod.

Tabulka 2: Přehled členění typů temperamentu

<p>I. MELANCHOLIK - labilní introvert</p> <p>Nechává si věci pro sebe, spíše pesimista. Vážný, s hlubokými, stálými city, má sklon k nízkému sebevědomí, silně a dlouho prožívá emoce, je citlivý. Bývá bojácný, skleslý až pesimistický. V práci je svědomitý, zodpovědný, v činnostech se brzy unaví, je urážlivý, nedůtklivý.</p>
<p>II. CHOLERIK - labilní extravert</p> <p>Překotně vyjadřuje pocity i názory. Je si silně vědom své pravdy, domáhá se svého. Vznětlivý. Reaguje živě, vášnivě, s výraznou mimikou, pracuje rychle, samostatně, dobře se prosazuje, jedná rychle a energicky. Nevýhodou je impulzivnost, prudké reakce, hněv, netrpělivost, zvýšená dráždivost, rychlé citové vzplanutí, vzdorovitost, agresivita, nedostatek sebeovládání.</p>
<p>III. FLEGMATIK - stabilní introvert</p> <p>Rozvážný, vytrvalý, pracuje rovnoměrně, vydrží dlouhou dobu u jedné činnosti. Snášenlivý, přátelský, má rád denní řád, dobře se ovládá, ale bývá pomalejší, pasivní, pracuje stereotypně, obtížně mění navyklé chování, obtížně se přizpůsobuje změnám. Hodně ustojí, drží se v pozadí, neukazuje pocity. Je rozvážný.</p>
<p>IV. SANGVINIK - stabilní extravert</p> <p>Optimistický, společenský, veselý. Nelpí na detailech, lákají ho nové věci, je až nerozvážný. Snadno se přizpůsobí změně. Jedná rozhodně a směle, dokáže někdy až zbrkle. Nekonfliktní, při stresu dokáže nabýt rovnováhu. Povrchní, upovídaný, málo sebekritický, přehnaně odvážný.</p>

Zdroj: Venglářová Martina, Grada 2011

3.5 Krize

Etymologický základ⁴⁹ má slovo krize v řeckých termínech „krinó“ – oddělit, vybrat, volit , a „crisis“ – rozdělení, svár, rozhodování, rozsudek. Krize označuje nejvyšší bod, vrchol, také však bod obratu nebo zvrát v dění.

Krize⁵⁰ je obvykle vymezována jako „zlomový obrat, kdy se rozhoduje, zda půjde o změnu k lepšímu, či horšímu; přechodný stav; moment zřetelné nerovnováhy; významná emoční událost nebo radikální změna navyklého způsobu života; chvíle, kdy dochází k rozhodnutí, zda se v dané záležitosti nebo aktivitě bude pokračovat, zda se něco změní, nebo bude tato aktivita naopak ukončena; případně také jako trápení doprovázené pocity ohrožení a strachu, které jedinec prožívá v důsledku výše uvedených okolností, atp.“ Krize jsou nedílnou, přirozenou součástí života každého člověka, neměly by být automaticky považovány za něco nenormálního, nebo patologického. Krizi je totiž možné chápat i jako vývoj nebo změnu.

Tabulka 3: Pochopení krize jako příležitosti nebo hrozby

<p>KRIZOVÁ SITUACE → pomoc → vyšší stupeň fungování → růst, vhled, coping = = PŘÍLEŽITOST</p> <p>KRIZOVÁ SITUACE → žádná pomoc → nižší stupeň fungování → větší zranitelnost jedince → žádná pomoc → nefungování → sebevražda, vražda, psychóza = = OHROŽENÍ</p>

Zdroj: Špatenková Naděžda, Grada 2017

Krize⁵¹ není ani nemoc ani patologický stav, odráží snahu jedince vyrovnat se s náročnou životní situací. Může souviset s nějakým dřívějším nevyřešeným nebo částečně nevyřešeným konfliktem. Krize rozhodně není deprese, i když má s depresí řadu shodných nebo podobných symptomů – např. smutek, pocit zmaru, ztrátu motivace a energie, pocity bezcennosti. Krize není nemoc, je to normální reakce na nenormální situaci.

⁴⁹ MARKOVÁ, Eva, Martina VENGLÁŘOVÁ a Mira BABIAKOVÁ. *Psychiatrická ošetrovatelská péče*. Praha: Grada, c2006. Sestra (Grada). ISBN 80-247-1151-6. str. 272

⁵⁰ ŠPATENKOVÁ, Naděžda. *Krize a krizová intervence*. Praha: Grada, 2017. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-5327-0. str. 15

⁵¹ ŠPATENKOVÁ, Naděžda. *Krize: psychologický a sociologický fenomén*. Praha: Grada, 2004. ISBN 9788024708881. str. 16

Krize⁵² je výzvou ke změně, zlepšení nebo zhoršení životní situace, přetváření identity. Je ale možné, že je příležitost promarněna, aniž by se cokoli změnilo. Je vždy provázena úzkostí, která souvisí s ohrožením preferované hodnoty.

3.5.1 Fáze krize

Vždy záleží na tom, jak se jedinec vyrovnává se situací, jak moc je narušena jeho psychika⁵³.

- **Výkřik:** silná citová reakce, panika, zděšení, zmatek, navenek se projeví emocionálním extrémem.
- **Popření:** snaha vytěsnit z vědomí či podvědomí vše, co se váže ke krizové situaci. Daný člověk jedná jako by se nic nestalo.
- **Intruze:** nutkavé, vtíravé vzpomínky na kritickou událost. Nutkavé myšlení směrem ke krizové události má charakter obsese. Vůči těmto myšlenkám se člověk nemůže bránit.
- **Vyrovňování:** hledání postupu, jak se situací vyrovnat, jak zvládnout změnu, nalézt jiné pokračování svého životního příběhu. Mnohé pokusy o změnu nevyjdou, člověk musí zvládat dosud nikdy nezažité potíže.
- **Smíření:** schopnost myslet na kritickou životní událost, aniž by to člověka deprimovalo, zároveň je schopen nemyslet na krizovou situaci, když na ni myslet nechce.

3.5.2 Determinanty v průběhu krize

Kdy a proč krize⁵⁴ začne, jaký bude mít průběh a kdy skončí, záleží na celé řadě okolností. Přestože je prožívání krize vysoce individuální záležitostí, můžeme identifikovat jisté společenské determinanty:

- **Věk** určuje psychologickou problematiku pro danou vývojovou etapu, individuální i společenská očekávání ve vztahu k sociálním rolím.
- **Pohlaví.** Ženy (na rozdíl od mužů) vyhledávají častěji institucionalizované formy psychosociální pomoci. Obecně se předpokládá, že ženy jsou emotivnější, sdílnější, že potřebují ventilovat své problémy, zatímco muži jsou uzavřenější a hledají útěchu spíše v alkoholu, práci nebo v sexualitě.

⁵²CIMRMANNOVÁ, Tereza. *Krize a význam pomáhajících prvního kontaktu: aplikace v kontextu rodinného násilí*. Praha: Karolinum, 2013. ISBN 978-80-246-2205-7. str. 21

⁵³KUPKA, Martin. *Psychosociální aspekty paliativní péče*. Praha: Grada, 2014. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4650-0. str. 98

⁵⁴ŠPATENKOVÁ, Naděžda. *Krize: psychologický a sociologický fenomén*. Praha: Grada, 2004. ISBN 9788024708881. str. 34, 35.

- Životní situace jako souhlas faktorů zahrnující: materiální situaci, pracovní situaci, bydliště, rodinnou situaci apod.
- Zdravotní stav, rozumí se psychický i fyzický (somatický) stav klienta. Jedinec oslabený nemocí nebo dlouhodobým strádáním (nedostatek spánku, jídla nebo odpočinku) je méně odolný vůči ohrožení psychické rovnováhy a rozvoji symptomů krize.
- Osobnostní faktory, především charakter, temperament, emoční stabilita (nebo naopak labilita), extroverze (či introverze), adaptabilita a s tím související odolnost vůči zátěži.
- Schopnost zvládat náročné životní situace, zde jsou klíčovými termíny především obranné mechanismy a zvládání (coping).
- Dřívější nevyřešené krize. V minulosti prožité krize, které se jedinci nepodařilo překonat, oslabující jeho schopnost řešit další krize.
- Spolupůsobící krize. Sekundární krize, které přicházejí v citlivém období, kdy je již v důsledku primární krize psychická, fyzická, sociální a případně i spirituální pohoda klienta narušena, mohou průběh a projevy krize prohlubovat, prodlužovat, komplikovat nebo chronifikovat.
- Naděje. Nejhlubší a nejmocnější síla, která v nás je a která nás neopouští. Naděje umírá poslední.
- Významným zdrojem víry a naděje a zdrojem podpory lidem v krizi může být náboženské přesvědčení.
- Dalším neopominutelným faktorem, který napomáhá úspěšnému zvládnutí krize je sociální podpora.

3.5.3 Krizová intervence

Baštecká⁵⁵ uvádí, že krizová intervence znamená „zásah v krizi“. V užším slova smyslu znamená techniky a strategie při zacházení s člověkem, který zažívá úzkost a jiné přemáhající pocity ze situace, do níž se dostal. Důležité je uvědomit si problém a získat nad sebou vládu. V širším slova smyslu představuje metodu, tzn. uspořádání a návaznost postupů, které kladou za cíl vyřešení současné situace a obnovu psychických sil.

⁵⁵ BAŠTECKÁ, Bohumila. *Terénní krizová práce: psychosociální intervenční týmy*. Praha: Grada, 2005. Psyché (Grada). ISBN 80-247-0708-x. str. 163

V těžké a pro člověka vypjaté situaci je důležité, aby z úst odborníka zazněla naděje, řešení a pomoc. Podle Andršové⁵⁶ je krizová intervence metoda, která v klientovi navozuje pocit zvládnutí situace a úlevy. Jedná se o jednorázový zásah většinou pomocí rozhovoru mezi pomáhajícím a klientem, který se nalézá v životně náročné situaci.

Krizová intervence⁵⁷ musí být intenzivní a krátkodobá, realizuje se během 1–3 setkání v rozmezí několika dnů.

Krizová intervence může probíhat po telefonu (linka důvěry) nebo v přímém kontaktu s odborníkem. I u policie došlo k zavedení krizové intervence⁵⁸ přímo do pracovního prostředí. Zahraniční projekty založené na myšlence peer – support (kolegiální podpora). Míra psychického zatížení zaměstnance může být při výkonu povolání obrovská, že na zaměstnavatele přechází povinnost poskytnout svému zaměstnanci podporu v podobě pomocné ruky při obnově psychických sil.

⁵⁶ ANDRŠOVÁ, Alena. *Psychologie a komunikace pro záchranáře: v praxi*. Praha: Grada, 2012. Sestra (Grada). ISBN 978-80-247-4119-2. str. 86

⁵⁷ PETR, Tomáš a Eva MARKOVÁ. *Ošetřovatelství v psychiatrii*. Praha: Grada, 2014. Sestra (Grada). ISBN 978-80-247-4236-6. str. 149

⁵⁸ MATOUŠKOVÁ, Ingrid. *Aplikovaná forenzní psychologie*. Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4580-0. str. 97

3.6 Městská policie a pracovní stres

3.6.1 Obecní a městská policie v České republice

Zákon ČNR č. 553/ 1991 Sb., o obecní policii byl přijat dne 6. 2. 1991 s platností od ledna 1992. Obecní policie však mohly zahájit svou činnost až po vydání vyhlášky Ministerstva vnitra České republiky č. 129 ze dne 3. 4. 1992, týkající se odborné způsobilosti strážníků⁵⁹.

Obecní policie v České republice je orgánem obce, který zabezpečuje místní záležitosti veřejného pořádku v rámci působnosti obce a plní další úkoly stanovené státem. Obecní policii zřizuje a ruší zastupitelstvo obce obecně závaznou vyhláškou. Působnost obecní policie vykonávají strážníci, kteří jsou v pracovním poměru k obci (nikoliv ve služebním poměru jako policisté PČR). Obecní policie se řadí mezi ostatní složky integrovaného záchranného systému. Při plnění svých úkolů spolupracuje s Policií České republiky.⁶⁰

3.6.2 Pracovní stres

Nikdo z nás nechce chodit do zaměstnání, kde budeme každodenně vystaveni různým stresům. Pracovní stres úzce souvisí s úspěchem. Podle Plamínka⁶¹ se úspěch může zrodit teprve tehdy, když se sejde potřebný potenciál (zdroje) se skutečným výkonem (prací). Z této úvahy vychází představa a pojem kompetence (způsobilosti) lidí. Způsobilý člověk je člověkem na svém místě, dosahuje úspěchu, protože má předpoklady k výkonu (dostatečné zdroje) a skutečně je k výkonu využívá (pracuje).

Pracovní stres vytváří začarovaný kruh. Působí častěji, snižuje vaši výkonnost, především proto, že zvyšuje únavu a výskyt chyb. Stává se i podhoubím pracovních sporů, které narušují spolupráci.⁶²

Práce, zaměstnání, většina lidí není jednoduchá ani odpočinková. Přibývá objem práce, sílí časový tlak, tempo se zrychluje.⁶³

⁵⁹ MACEK, Pavel a Lubomír UHLÍŘ. *Dějiny obecních policií I.: (jejich odraz v heraldice)*. Praha: Police History, 2004. ISBN 8086477266. str. 96

⁶⁰ Zák. č. 553/1991 Sb., o obecní policii

⁶¹ PLAMÍNEK, Jiří. *Sebezpoznání, sebeřízení a stres: praktický atlas sebezvládnání*. 3., dopl. vyd. Praha: Grada, 2013. Management (Grada). ISBN 978-80-247-4751-4. str. 24

⁶² URBAN, Jan. *Přestaňte se v práci stresovat: 44 doporučení pro ty, kteří nechtějí práci obětovat své zdraví*. Praha: Grada Publishing, 2016. ISBN 978-80-247-5820-6. str. 11

⁶³ KRASKA-LÜDECKE, Kerstin. *Nejlepší techniky proti stresu*. Praha: Grada, 2007. Psychologie pro každého. ISBN 978-80-247-1833-0. str. 37

Zhruba v 80. letech minulého století se počaly objevovat studie, že psychosociální stres, související s pracovními i mimopracovními problémy, může mít vážné patologické důsledky pro imunitní, pohybový, kardiovaskulární a centrální systém člověka. Psychosociální stres v pracovních podmínkách souvisí se sociálním prostředím v práci, organizačními aspekty zaměstnání a obsahem.

Syndrom vyhoření je spojován s pomáhajícími profesemi⁶⁴, jako jsou lékaři, zdravotní sestry, učitelé, ale i policisté. K vykonávané profesi se objevují hostilní pocity, úzkost, deprese, negativismus, emoční oploštění, lhostejnost. Výrazné může být utlumení empatie a ztráta pozitivních vztahů k osobám, jimž má být poskytována určitá služba. Tyto osoby začínají být vnímány ne jako lidské bytosti, ale jako objekty, tvořící součást vnějšího prostředí.

Podle Armstronga⁶⁵ existují čtyři důvody, proč by měly organizace brát na vědomí stres a co s ním dělat:

- Společenská odpovědnost zajišťovat dobrou kvalitu pracovního života
- Nadměrný stres způsobuje onemocnění
- Stres může vyústit do neschopnosti vyrovnávat se s požadavky práce, což vyvolává další stres
- Nadměrný stres může snížit efektivnost pracovníka, tudíž ohrozit výkon práce

3.6.3 Vztahy v práci

Pauknerová⁶⁶ uvádí, že pro mnohé pracovní skupiny jsou charakteristické vztahy přátelské a kolegiální, kdy si pracovníci vzájemně pomáhají, jsou vůči sobě ohleduplní a tolerantní. Pokud tyto vztahy působí ve směru podpory důvěry a spolupráce ve skupině, vytváří se soudržnost skupiny – skupinová koheze. Tu posiluje postupné vytváření neformálních skupinových norem, které jsou spojené s odměnami a sankcemi. Empiricky je dokázáno, že čím vyšší kohezivita skupiny, tím přísněji jsou členy skupiny dodržovány skupinové normy, což může způsobovat zvýšený stres.

⁶⁴ RAUDENSKÁ, Jaroslava a Alena JAVŮRKOVÁ. *Lékařská psychologie ve zdravotnictví*. Praha: Grada, 2011. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-2223-8. str. 143

⁶⁵ ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy : 10. vydání*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3. str. 679

⁶⁶ PAUKNEROVÁ, Daniela. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. 3., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada, 2012. Management (Grada). ISBN 978-80-247-3809-3. str. 196

3.6.4 Stresory u strážníků městské policie

Je téměř nemožné definovat hlavní stresory u policistů a strážníků městské policie všeobecně. Mluvíme-li o městských strážnících, měli bychom si uvědomit, že to nejsou jen strážníci v uniformě, sloužící v ulicích. Každá městská policie, kterou zřídí město nebo obec, je specifická. Zásadní roli hrají finanční prostředky, které město na chod městské policie uvolní. Městská policie Praha disponuje zhruba 2500 strážníky, má útvar vzdělávání, kde se školí příchozí zaměstnanci (tzv. strážníci čekatelé) na pozici strážníka, centrální operační středisko, hlídkový útvar, útvar řešení přestupků, útvar psododů, pořiční útvar a 15 obvodních ředitelství, z nichž některá mají i jízdni oddíl. Dále pak jsou oddělení přímo řízená ředitelem městské policie, kam patří interní auditor, tiskové oddělení s oddělením dokumentace, právní oddělení, personální oddělení, oddělení prevence a oddělení kontroly a stížností. Kromě strážníků u Městské policie Praha ještě pracují civilní pracovníci, kteří jsou zařazeni v ekonomickém útvaru, útvaru provozního a logistického zabezpečení, útvaru informačních a komunikačních technologií a útulku pro opuštěná zvířata. Městská policie Most, s počtem zhruba 130 strážníků, se lze přirovnat k jednomu z patnácti Obvodních ředitelství Městské policie Praha.

Z tohoto výčtu zaměření je patrné, že každý konkrétní úsek nebo oddělení má své zvláštnosti pracovního zaměření, z čehož vyplývá, že v každém zaměstnanci vyvolává různé stresory. I proto, že každý má odlišnou emocionalitu. Emocionalita⁶⁷ (emotivita) je citlivost vůči situacím, které vyvolávají emoce. Emoce lidí týkající se práce jsou vždy významným ukazatelem prožívání jejich pracovního života.

⁶⁷ KOCIANOVÁ, Renata. *Personální činnosti a metody personální práce*. Praha: Grada, 2010. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-2497-3. str. 24

3.7 Faktory ovlivňující stres strážníků

3.7.1 Monotónnost

Monotónní práce⁶⁸ nedává možnost seberealizace, a naopak přináší duševní zátěž. Člověk v takové práci nemůže projevit svou osobnost, nemůže ukázat své mistrovství, protože už to ani nedokáže.

Jednotvárná a monotónní práce⁶⁹ vede k únavě pracovníků, s níž klesá výkon a vzrůstá jejich omylnost.

Z řady studií vyplývá, že srdeční infarkt není doménou pouze manažerů. Stále častěji se vyskytuje u zaměstnanců vykonávající monotónní práci⁷⁰ a práci, v níž jim nepřísluší téměř žádná rozhodovací pravomoc, jejich jednání je striktně omezené, ale zároveň podléhají časovému tlaku.

Zaměstnavatel má podle zákoníku práce⁷¹ povinnost organizovat práci a stanovit postupy tak, aby zaměstnanci nevykonávali činnosti jednotvárné a jednostranně zatěžující organismus a zároveň jim ukládá povinnost zajistit bezpečnostní přestávky.

3.7.2 Pracovní podmínky a prostředí

Pracovní prostředí⁷² tvoří všechny fyzikální, chemické, biologické, sociální, kulturní a jiné činitele, které působí na zaměstnance (jejich zdraví, spokojenost, motivaci, schopnosti, výsledky i chování) v pracovním procesu při vykonávání sjednané práce a dosahování požadovaného výkonu. Při vytváření příjemného, bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí jsou v souladu s příslušnými právními předpisy (zákony, nařízení vlády, vyhlášky ministerstev) důležité zejména:

- Prostorové řešení a barevná úprava pracoviště
- Mikroklimatické podmínky na pracovišti
- Osvětlení pracoviště
- Hluk na pracovišti

⁶⁸ ŠUBRT, Jiří. *Soudobá sociologie*. Praha: Karolinum, 2014. ISBN 978-80-246-2558-4. str. 294

⁶⁹ NOVOTNÁ, Eliška. *Sociologie organizace*. Praha: Grada, 2008. Sociologie (Grada). ISBN 978-80-247-2428-7. str. 40

⁷⁰ KRASKA-LÜDECKE, Kerstin. *Nejlepší techniky proti stresu*. Praha: Grada, 2007. Psychologie pro každého. ISBN 978-80-247-1833-0. str. 38

⁷¹ Zákoník č. 262/2006 Sb.

⁷² ŠIKÝŘ, Martin. *Personalistika pro manažery a personalisty*. 2., aktualizované a doplněné vydání. Praha: Grada, 2016. Manažer. ISBN 978-80-247-5870-1. str. 156

3.7.3 Pracovní doba

Pracovní doba je doba⁷³, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele. Pracovní doba a její rozvrhování je především otázkou organizace práce. Rozhodující je vždy vykonaná práce a její efekt, nikoliv doba strávená na pracovišti. Nicméně, pro potřeby elementárního pořádku a řešení případných sporů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem je právní úprava pracovní doby nezbytná.

3.7.4 Nebezpečné situace

Nebezpečné situace, neočekávaný úlek, přetížení organismu, ale i všední drobnost. Pokud náš obranný systém vyhodnotí situaci jako nebezpečnou, nezávisle na našem vědomí ji uloží do paměti jako stresový celek, jenž pro nás může mít v budoucnu trvalé následky.

Nebezpečné situace⁷⁴ přesahují rámec běžné a subjektivně pochopitelné zkušenosti mohou silně traumatizovat všechny osoby v ohnisku děje. I u členů profesionálních týmů se mohou objevit následné tělesné či psychické potíže. Ačkoliv jsou na tyto situace odborně i mentálně připravováni, může se u nich rozvinout specifický syndrom označovaný jako posttraumatická stresová porucha (PTSP). Za nejdůležitější příznaky můžeme považovat:

- Prožitek události přesahující běžnou lidskou zkušenost
- Opakované prožívání události v mysli (noční můry, nutkavé vzpomínky na událost, intenzivní úzkost při setkání s věcmi, které událost připomínají, náhlé impulsy chovat se tak, jako by se událost znovu stala)
- Vyhýbání se podnětům souvisejícím či připomínajícím kritickou událost
- Nervová labilita (porucha spánku, podrážděnost, záchvaty vzteku, či naopak apatie a letargie, poruchy koncentrace, hypervigilance – zvýšená ostražitost, zvýšená lekavost)

Na PTSP se nahlíží jako na vcelku normální reakci duševně zdravého člověka na silně ohrožující a zcela mimořádnou situaci, ve které je konfrontován s děsivými faktory vyvolávajícími silné emoce. PTSP se nemusí objevit ihned po kritické události. Je běžné, že příznaky přestálého silného stresu se vyskytnou až v době návratu k běžnému dni.

⁷³ NEŠČÁKOVÁ, Libuše a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce ... - v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů : právní stav k ...* Praha: Grada, 2009-. Právo pro praxi. ISBN 978-80-247-5124-5. str. 225

⁷⁴ MATOUŠKOVÁ, Ingrid. *Aplikovaná forenzní psychologie*. Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4580-0. str. 94

Opakovaný kontakt se situacemi překračujícími běžnou lidskou představivost zvyšuje rapidně pravděpodobnost vzniku PTSP. To znamená, že mohou nastávat destabilizace psychiky vyšší u policistů, hasičů a záchranářů, kteří při výkonu své práce opakovaně přicházejí do kontaktu s otřesnými zážitky. Z tohoto důvodu jsou do personálních systémů včleňovány prvky organizované psychologicky komponované péče o exponované pracovníky. Jsou vnímány i jako preventivní opatření, která by měla chránit potenciálně ohrožené pracovníky před rozvinutím či chronifikací potíží.

3.7.5 Komunikace

Komunikace patří, ze všech lidských vlastností a dovedností, k nejvýznamnějším a nejužitečnějším. Pro policisty je komunikace stěžejní, denně ji využívají ve své profesi, právě proto může být i stresující.

Jednou z forem problémové komunikace⁷⁵ je řešení konfliktů. Často má mezi lidmi pověst něčeho negativního, něčeho stresujícího. Komunikace nemusí být stresující pouze s klienty. Na pracovišti se setkáváme s lidmi, kteří pracují jako naši nadřízení, jako naši kolegové, kteří mají stejný nebo podobný status nebo jako naši podřízení. S lidmi ze všech těchto skupin se můžeme dostat do problémových konfliktních situací.

Jednou z cest ke vzájemné otevřené komunikaci⁷⁶ na pracovišti je asertivní chování. Člověk ovládající asertivní komunikaci dokáže jasně a přesvědčivě sdělovat své požadavky, potřeby a pocity druhým lidem, aniž by se při tom, jakkoliv dotýkal jejich lidských práv. Chování člověka je podmíněno jeho individuální výchovou a společenským prostředím.

Mezi základní zásadu asertivity⁷⁷ patří požadavek adresného a maximálně srozumitelného vyjadřování o tom, co si mluvčí myslí, co cítí a co chce. Přidá-li se k tomu vysvětlení, proč to mluvčí chce a čeho se doporučuje vyvarovat, pak partner bude přesně vědět, na čem je. Na místě je také vyžadování zpětné vazby k postojům.

⁷⁵ MIKULÁŠTÍK, Milan. *Komunikační dovednosti v praxi*. 2., dopl. a přeprac. vyd. Praha: Grada, 2010. Manažer. ISBN 978-80-247-2339-6. str. 234

⁷⁶ JIŘINCOVÁ, Božena. *Efektivní komunikace pro manažery*. Praha: Grada, 2010. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-1708-1. str. 75

⁷⁷ VYMĚTAL, Jan. *Průvodce úspěšnou komunikací: efektivní komunikace v praxi*. Praha: Grada, 2008. Manažer. ISBN 978-80-247-2614-4. str. 144

3.7.6 Věk a stres

Populační vývoj⁷⁸ je jeden ze základních globálních problémů, kterému čelí dnešní a bude čelit především budoucí společnost. Populační vývoj souvisí především s ekonomickými a sociálními aspekty, zejména se stárnutím populace a tolik diskutovanou schopností státu vyplácet důchody dalším generacím.

Již lidé ve středním věku⁷⁹ si stěžují, že jsou na trhu práce diskriminováni z důvodu svého „vysokého věku“ a od padesáti let se tento tlak stále zvyšuje. Na jedné straně při nezaměstnanosti blížící se 10 % roste problém se zaměstnaností přímo úměrně věku, na druhé straně roste tlak na zvyšování věku odchodu do důchodu a ten věk je stále vyšší. Začíná se objevovat i mezigenerační napětí plynoucí z konkurence na trhu práce.

Nelze opomenout fakt, že pracovníci od 60 let jsou náchylnější k pracovním úrazům, co se týká změn, tak jsou méně flexibilní a produktivní, zároveň mají sklon trpět stresem při práci.

3.7.7 Stres a rodinné zázemí

Důležitou činností, která pomáhá od nežádoucích následků pracovního přetížení, je duševní hygiena, životní styl a mimopracovní činnosti. Je důležité udržovat si sociální vztahy, pečovat o rodinné a přátelské zázemí. K ventilaci nahromaděného stresu ze zaměstnání přispějí procházky do přírody, zájmové a kulturní činnosti, kreativní činnosti, koníčky apod. Stejně tak je důležité nenarušovat domácí pohodu starostmi ze zaměstnání, své soukromí si chránit a nechat ho před kolegy za zavřenými dveřmi.

Zásady duševní hygieny⁸⁰ mají význam pro udržení duševního zdraví, pro prevenci neuróz a psychosomatických onemocnění.

3.7.8 Sociální opora

Užší pojetí⁸¹ spojuje hledání, poskytování a přijímání sociální opory se způsoby, jakými jedinec zvládá zátěž. Na hledání pomoci se pohlíží jako na jeden ze způsobů, kterým člověk v krizi může zvládnout situaci a problém řešit.

⁷⁸ PRŮCHA, Jan a Jaroslav VETEŠKA. *Andragogický slovník*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-4748-4. str. 77

⁷⁹ SAK, Petr a Karolína KOLESÁROVÁ. *Sociologie stáří a seniorů*. Praha: Grada, 2012. Sociologie (Grada). ISBN 978-80-247-3850-5. str. 93

⁸⁰ MLÝNKOVÁ, Jana. *Pečovatelsví: učebnice pro obor sociální péče - pečovatelská činnost*. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-3185-8. str. 36

Za relativně účinný faktor⁸² mezilidských vztahů omezující působení stresu na člověka je považována sociální opora, i když odborná diskuse na téma vztahu mezi adaptací na zátěž a sociální oporou není zdaleka uzavřená. Sociální opora je součástí naplnění lidských sociálních potřeb. Zahrnuje různá působení lidí v okolí jedince, kteří jsou mu blízcí, pozitivně jej hodnotí a mají jej rádi. Patří sem i uznání předností jedince osobami, na nichž mu záleží.

Pomoc⁸³, kterou druhý člověk nebo celá skupina druhých lidí danému člověku v tísní a stresu poskytuje, může mít různou podobu.

- Instrumentální opora – člověk ve stresové situaci potřebuje mnohé. Někdy člověk potřebuje střechu nad hlavou, jindy přivolat lékaře, někdy se jedná o finanční pomoc.
- Informační pomoc – začíná nasloucháním. Nejde přitom jen o slyšení toho, co člověk v tísní říká, ale i porozumění a pochopení toho, co chce dotyčný sdělit. Nestačí jen takového člověka vyslechnout. Často je třeba splnit i jeho přání a informovat ho o tom, že jeho přání bylo splněno.
- Emocionální opora – dostane-li se někdo do těžké stresové situace, není divu, že se rozbouří jeho emocionální hladina. A jsou to v první řadě negativní emoce, které se derou do popředí – obavy, úzkost a strach, smutek a žal, nejistota apod.
- Podpurná atmosféra
- Hodnotící opora – poskytnutí rady a sdělení, jež pomáhají zvládnout osobní problémy

3.7.9 Agresivita a strážníci

Dnešní společnost si neváží zákonných norem a pořádku, chybí autorita strážců zákona. Tento stav může negativně ovlivnit postup policisty při výkonu služby, který místo asertivity volí agresivitu. Na druhou stranu není divu, protože práce policisty není

⁸¹BAŠTECKÁ, Bohumila. *Terénní krizová práce: psychosociální intervenční týmy*. Praha: Grada, 2005. Psyché (Grada). ISBN 802470708x. str. 86

⁸²PAULÍK, Karel. *Psychologie lidské odolnosti*. Praha: Grada, 2010. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-2959-6. str. 23

⁸³KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Sestra a stres: příručka pro duševní pohodu*. Praha: Grada, 2010. Sestra (Grada). ISBN 978-80-247-3149-0. str. 84

jednoduchá. Denně se setkává s pachateli trestné činnosti, kteří jsou schopni využít všechny možné prostředky, zbraně, aby se vyhnuli dopadení, nebyli odhaleni a následně potrestáni. Odborná školení a výcviky, které policisté absolvují, je připraví do přímého výkonu služby, nejen aby eliminovali hladinu stresu, ale také aby zvládali taktickou přípravu.

3.7.10 Výbava a zázemí strážníků

Strážníci městských policií jsou oproti státním policistům ve výhodě, co se týká vybavenosti, protože tu zajišťuje obec nikoliv stát. Města, která v 90. letech zřizovala městské policie, měla zpočátku malý počet strážníků, kteří se spokojili se skromnou služebnou a jedním vozidlem. Dalo by se říci, že fungování městských policií bylo tak zvaným „zkušebním“ provozem. Městská policie měla být jakousi pomocnou silou Policii České republiky při zajišťování veřejného pořádku. V dnešní době si už ani neumíme představit, že by městské policie ve městech absentovaly. Vývojem společnosti se zvýšil počet pachatelů, zločinců, stoupá jejich vynalézavost a agresivita. Městská policie je nepostradatelnou součástí bezpečnostního sboru ve městech či obcích. O tom svědčí i skutečnost, že jim za období od vzniku přibyli pravomoci. Nelze opomenout fakt, že pro úspěšné vykonávání profese policisty, strážníka, je důležitá rodina a rodinné zázemí, kterým se realita policejní práce těžko zprostředkovává.

3.7.11 Výplata a odměňování strážníků

Rozdíl mezi výplatou nebo odměňováním policisty ČR a strážníka městské policie je v současné době markantní. Policista ČR je odměňovaný podle zákona o služebním poměru, kdežto strážník městské policie na základě pracovního poměru uzavřeným s konkrétním městem nebo obcí.

V České republice jsou strážníci městských nebo obecních policií odměňováni v závislosti na rozpočtu daného města nebo obce. Dalo by se říci, že hlavní město Praha, které z rozpočtu města na chod městské policie uvolňuje obrovské finance, bude lépe vyplácet rizikový příplatek svým strážníkům než statutární město Most. Srovnáme-li práci policisty ČR a strážníka městské policie, dojdeme k závěru, že jde o stejně náročnou, srovnatelnou a rizikem zatíženou práci. Například hovoříme-li o výši rizikového příplatku, tak v současné době policistovi ČR v celé republice náleží rizikový příplatek ve výši 10.000, - Kč, strážník Městské policie Praha pobírá rizikový příplatek ve výši 6.500, - Kč a strážník Městské policie Most ve výši 7.200, - Kč.

Vzhledem k tomu, že se města dlouhodobě potýkají s nedostatkem strážníků, navýšení rizikového příplatku nebo jiných benefitů zaměstnavatele by zvedlo atraktivitu strážníka. Zásadní rozdíl v odměňování strážníků městských policíí oproti Policii ČR a Armádě ČR je výsluha po ukončení služebního poměru, která trvá do důchodového věku a v průběhu let se valorizuje. Strážník městské nebo obecní police po ukončení pracovního poměru tuto výhodu nemá. Proto je tento fakt důvodem, proč uchazeči o zaměstnání volí nástup do těchto bezpečnostních složek.

3.7.12 Administrativa strážníků

Policisté ČR a strážníci mají společný cíl, nasazují své životy, bojují proti zločincům a zajišťují pocit bezpečí. Denně přicházejí do kontaktu s kriminalitou, násilím, setkávají se s lidskými tragédiemi a těžkými osudy. Obě složky vykonávají úslužnou práci v oblasti bezpečnosti a prevenci kriminality.

V současné době se často hovoří o byrokracii nejen na úřadech, ale i v policejních složkách. Ta zaměstnává především policisty a strážníky, kteří by měli být v ulicích. Ideální policejní práce by měla být taková, že by se omezila nesmyslná administrativa, zefektivnila by se práce s ostatními státními složkami a občany. Nikdo z nás by jistě nechtěl policii, která by jen utvářela statistiky a bylo by jí lhostejné, co se děje v ulicích.

4 Empirická část

4.1 Cíl výzkumu

Tato část práce se zabývá výzkumem míry pocíťovaného stresu u strážníků Městské policie Praha a Městské policie Most. Vybraným souborem jsou strážníci sloužící v přímém výkonu služby v hlavním městě Praze a ve městě Most, které se nachází v Ústeckém kraji. Zároveň bude provedena identifikace stresorů, kterým strážníci městských policí musejí při výkonu zaměstnání čelit a navržení možného opatření odstranění či omezení.

4.2 Metodika výzkumu

Pro empirickou část byla použita metoda dotazování. Sběr dat byl proveden pomocí vlastního zpracovaného dotazníku.

Na samotném začátku proběhl předvýzkum realizovaný metodou tak zvaného brainstormingu. Předvýzkum byl proveden ve skupině pěti strážníků z Městské policie Praha a Městské policie Most. Na základě jednoduché otázky „Co si myslíte, že ovlivňuje Váš stres při výkonu zaměstnání?“ a jejich generovaných odpovědí, byly stanoveny hypotézy. Ty byly podkladem pro sestavení dotazníku.

Ke každé hypotéze byly zpracovány 2 otázky. Dotazník byl distribuován osobně. Vyplnění dotazníků probíhalo anonymně a na dobrovolné bázi. Dotazník obsahoval 12 otázek, sběr dat probíhal v období od listopadu 2018 do ledna 2019.

Testování chí-kvadrát nezávislosti⁸⁴ bylo provedeno aplikovanou statistikou v kontingenční tabulce.

⁸⁴ <http://www.milankabrt.cz/testNezavislosti/index.php>

4.3 Charakteristika zkoumaného vzorku

Městská policie zaměstnává 125 strážníků, Městská policie Praha zaměstnává 2500 strážníků.

Přímý výkon služby strážníka městské policie znamená, že vykonává pracovní dobu především v ulicích města, kde řeší přestupky ve veřejném pořádku, dopravě apod., soustředí se na bezpečnost a prevenci kriminality.

Městská policie Most je v počtu strážníků srovnatelná s jedním Obvodním ředitelstvím MP Praha, kterých je v celé Praze celkem 15. Strážníci MP Praha jsou v přímém výkonu služby zařazeni v pracovních pozicích strážník specialista a strážník okrskář. Rozdíl je v tom, že strážník specialista slouží ve dvoučlenné hlídce 12 hodinové směny (ranní a noční) v rámci celého služebního území, kdežto strážník okrskář vykonává 8 hodinové směny v části (okrsku) služebního území. Strážník okrskář svou službu vykonává převážně pěší formou a má o jednu platovou třídu více než strážník v hlídkové službě.

Městská policie Most nemá pracovní zařazení na pozici strážník specialista a strážník okrskář. Strážníci v přímém výkonu jsou všichni na pozici strážníka. Velitel směny určí strážníkovi konkrétní službu (pěší nebo autohlídku) v určité lokalitě.

Každá městská policie je specifická, každá má jiné zaměření. Například MP Most má problémy v sociálně vyloučených lokalitách, kde žijí nepřizpůsobiví občané, ti ruší noční klid, nedodržují zákony a normy atd. MP Praha má zase problémy týkající se veřejného pořádku (bezdomovectví, žebráctví, prostituce, zvýšený turistický ruch a s tím spojené problémy především v centru města) a dopravy. Do výzkumu se zapojilo 120 strážníků sloužících v přímém výkonu služby, 60 respondentů bylo z MP Most a 60 respondentů z MP Praha.

4.4 Realizace výzkumu

Sběr dat byl prováděn několika způsoby. Vytisknuté dotazníky byly distribuovány na MP Most a MP Praha. Po instruktáži, kterou vedl velitel směny, byli strážníci seznámeni s dotazníkovým šetřením. Dotazníky byli rozdáni a hned odevzdáni.

Celkem bylo mezi strážníky rozdáno 120 dotazníků, a to 60 jich bylo distribuováno na Městskou policii Praha a 60 na Městskou policii Most. Vyplněných jich bylo zpět vráceno 120 dotazníků. Návratnost v procentech tak činí 100 %.

4.5 Výsledky výzkumu

Výzkum byl prováděn formou dotazníkového šetření. Jednotlivé položky dotazníku měly formu uzavřených otázek. Úkolem respondentů bylo vybrat takovou odpověď, která nejvíce vystihuje jejich situaci a pocit. Dotazník obsahoval 12 otázek.

U čtyřech otázek byla možnost více odpovědí. U pěti otázek bylo možné uvést jinou možnost než z výběru nabízených možností.

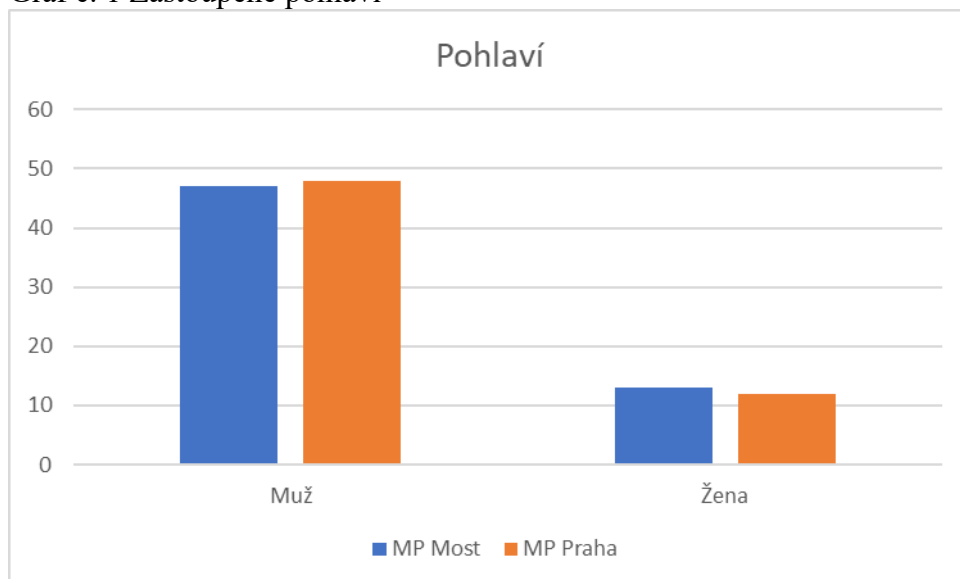
4.5.1 Pohlaví

Tabulka č. 4 Zastoupené pohlaví

	MP Most	MP Most %	MP Praha %	MP Praha
Muž	47	78 %	48	80 %
Žena	13	22 %	12	20 %

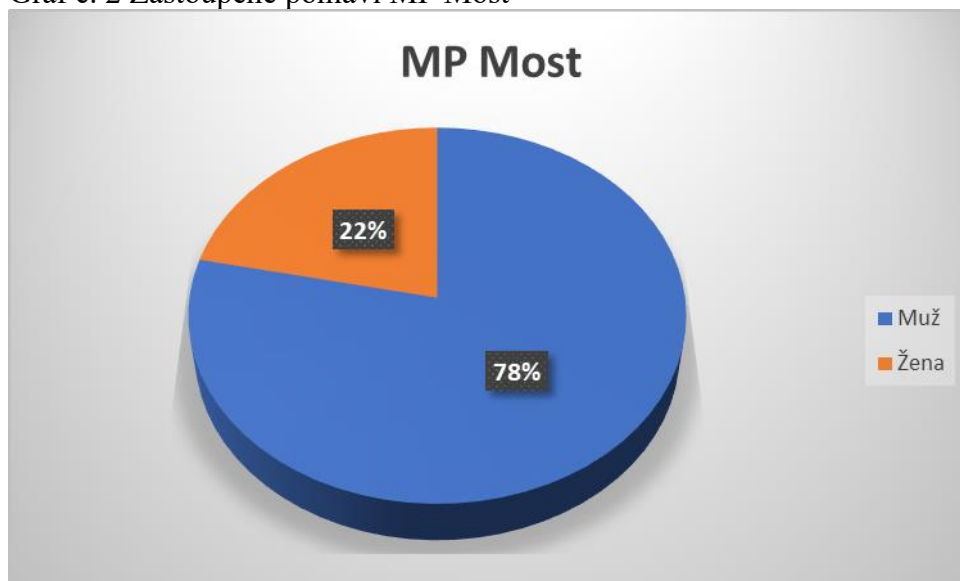
Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 1 Zastoupené pohlaví



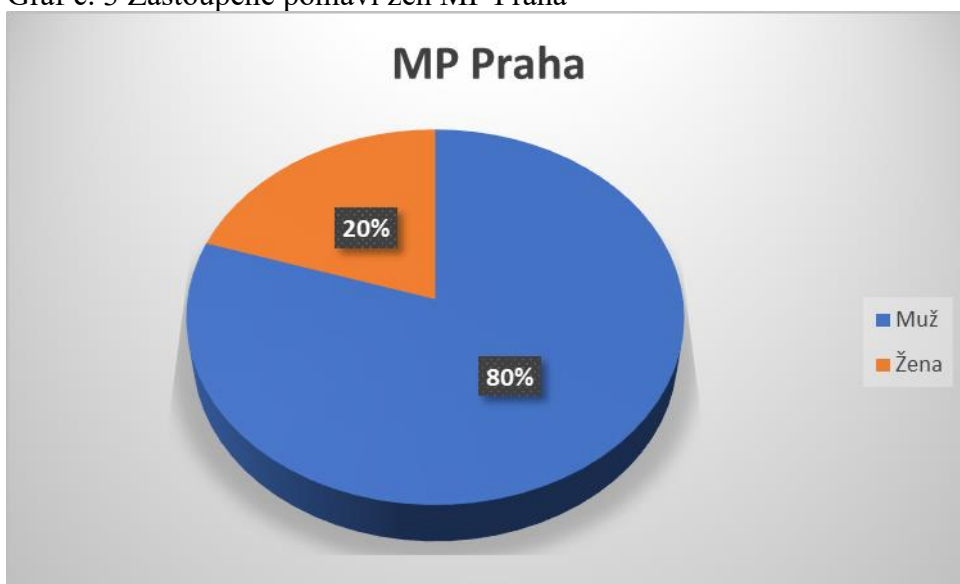
Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 2 Zastoupené pohlaví MP Most



Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 3 Zastoupené pohlaví žen MP Praha



Zdroj: vlastní zpracování

Celkem se výzkumu zúčastnilo 120 respondentů, a to 60 jich bylo z Městské policie Most a 60 z Městské policie Praha. Podíl žen ve vzorku respondentů MP Most činil 22 % (graf č. 2), podíl žen ve vzorku respondentů MP Praha činil 20 % (graf č. 3).

Co se týče struktury pohlaví strážníků obou městských policí, je typické, že u městských policí pracuje více mužů než žen. Ženy mají u městské policie také své zastoupení. Jsou pečlivé v administrativě, mnohdy urovnávají konfliktní situaci. Na druhou stranu jsou v problémové situaci potřební spíše muži než ženy.

4.5.2 Věk

Jak už jsem v předešlé části zmínil, zajímavé je rozvrstvení strážníků do věkových kategorií.

Tabulka č. 5 Věk respondentů

	MP Most	MP Most %	MP Praha	MP Praha %
do 25 let	4	6 %	9	15 %
26 - 35 let	21	35 %	21	35 %
36 - 45 let	13	22 %	12	20 %
46 - 55 let	18	30 %	13	22 %
56 a více	4	7 %	5	8 %

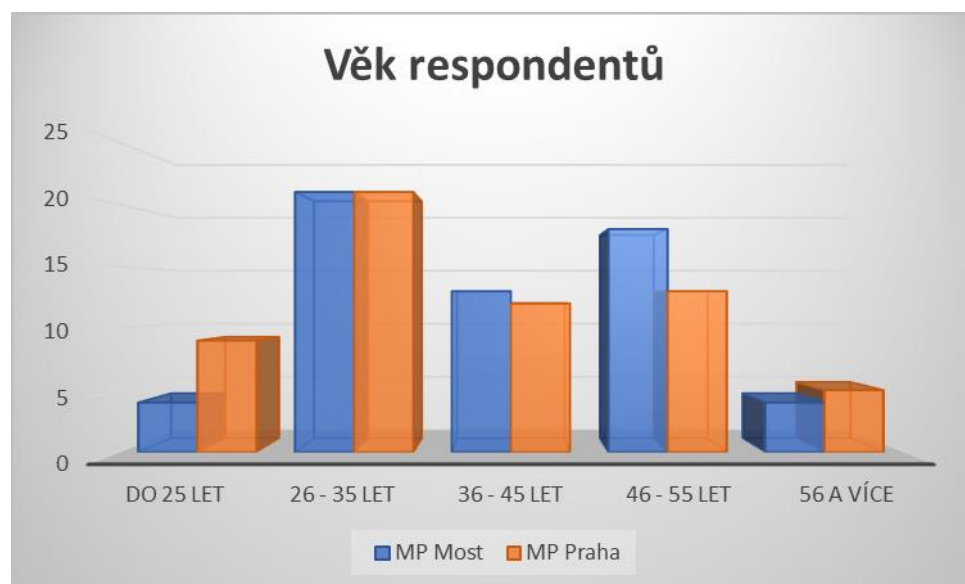
Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka č. 6 Věkové zastoupení žen

	MP Most	MP Praha
do 25 let	3	1
26 - 35 let	5	6
36 - 45 let	1	3
46 - 55 let	3	1
56 a více	1	1

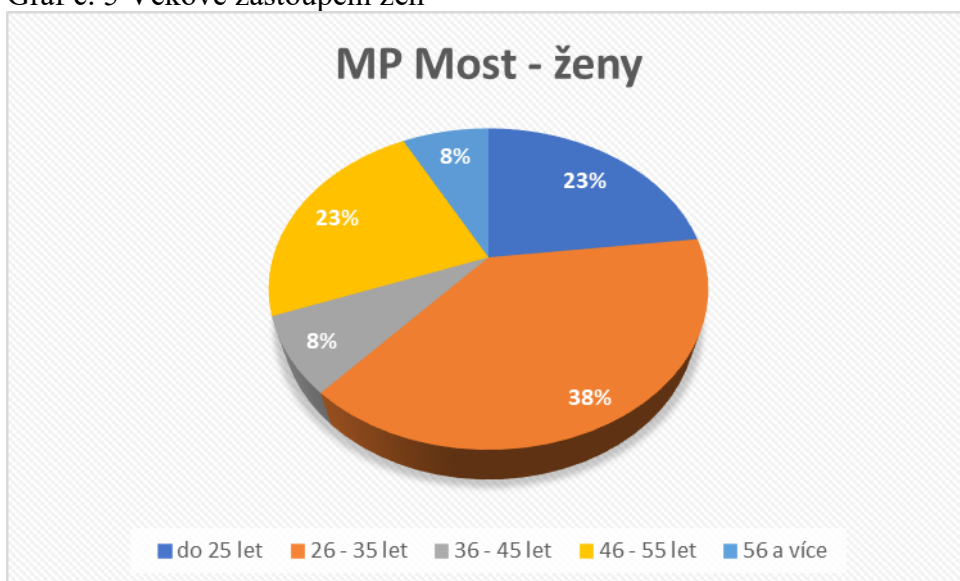
Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 4 Věk respondentů



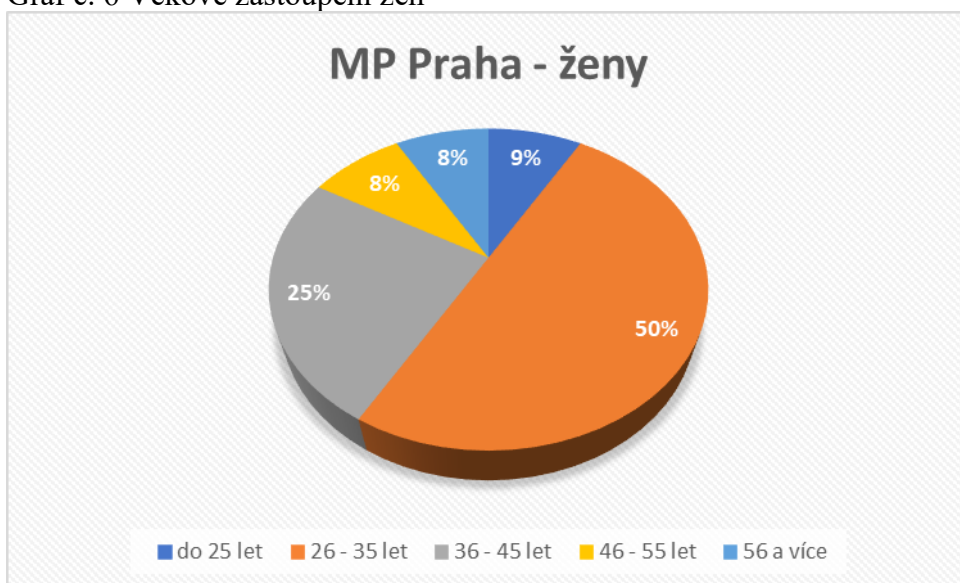
Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 5 Věkové zastoupení žen



Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 6 Věkové zastoupení žen



Zdroj: vlastní zpracování

Z výzkumného šetření (tabulka č. 5) vyplývá, že nejvíce početná skupina respondentů MP Most a MP Praha je ve věkové hranici 26–35 let (totožně 35 %), ve věku 36–45 let jsou respondenti zastoupeni 22 % a 20 %, v kategorii 46–55 let jsou respondenti zastoupeni 30 % a 22 %. Věková skupina do 25 let je 6 % a 15 %, v kategorii 56 a více let je 7 % a 8 %.

4.5.3 Délka praxe u MP

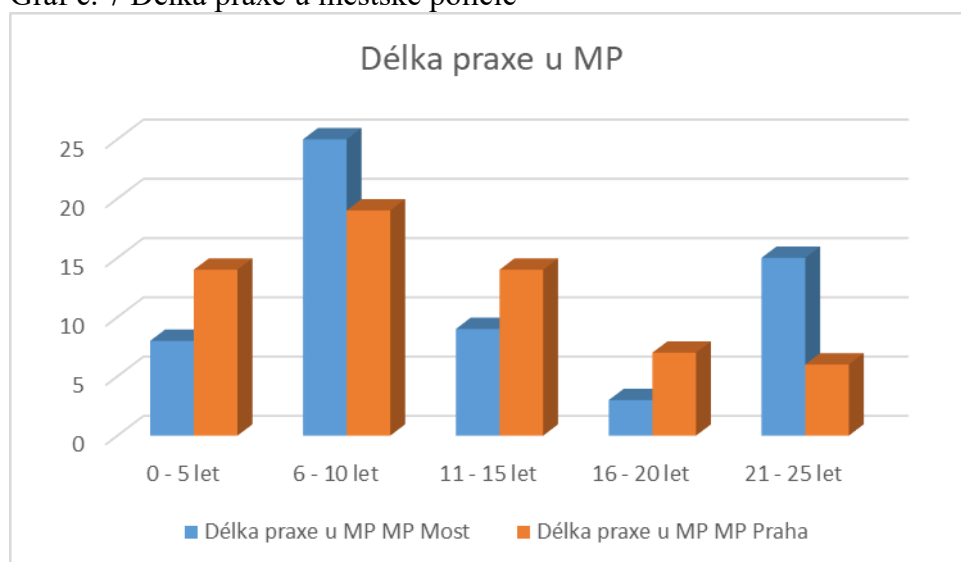
Někteří profesí strážníka městské policie začínali, jiní v minulosti sloužili u Policie ČR, Vězeňské služby ČR nebo Armády ČR.

Tabulka č. 7 Délka praxe u městské policie

	MP Most	MP Most %	MP Praha	MP Praha %
0 - 5 let	8	13 %	14	23 %
6 - 10 let	25	42 %	19	32 %
11 - 15 let	9	15 %	14	23 %
16 - 20 let	3	5 %	7	12 %
21 - 25 let	15	25 %	6	10 %

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 7 Délka praxe u městské policie

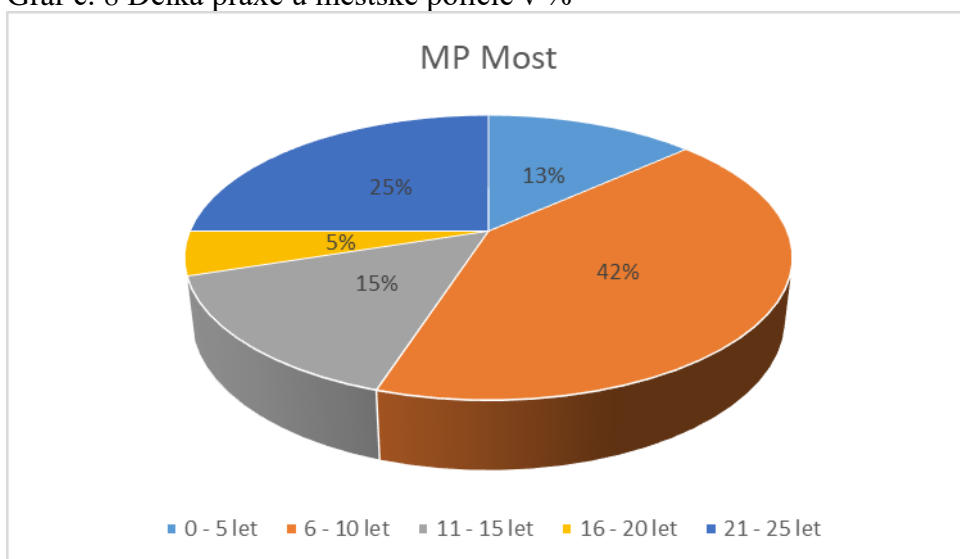


Zdroj: vlastní zpracování

Z tabulky č. 7 lze vyčíst, že respondenti MP Most mají prvenství v délce praxe 6–10 let, což je 42 %. Druhé místo získali respondenti, kteří mají délku praxe 21–25 let, což je 25 %. 15 % náleží respondentům s délkou praxe 11–15 let; 13 % přísluší respondentům, kteří u městské policie slouží 0–5 let. Nejméně zastoupená skupina respondentů má délku praxe 16–20 let.

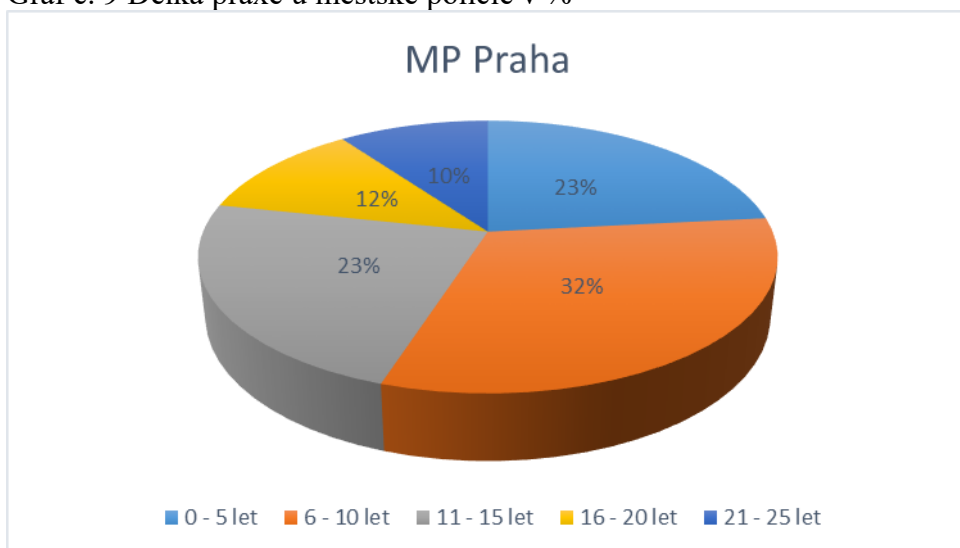
Respondenti MP Praha mají prvenství v délce praxe 6–10 let, což činí 32 %. Druhé místo obsadili respondenti dvou kategorií, a to s délkou 0–5 let a 11–15 let, společně 23 %; 12 % náleží respondentům s délkou praxe 16–20 let, nejmenší zastoupení, a to 10 % patří respondentům s délkou praxe 21–25 let.

Graf č. 8 Délka praxe u městské policie v %



Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 9 Délka praxe u městské policie v %



Zdroj: vlastní zpracování

Z výzkumu se lze domnívat, že zhruba stejný počet v délce praxe 0–5 let u MP Praha (14 respondentů) a 21–25 let u MP Most (15 respondentů) je pravděpodobně dané tím, že k MP Praha přicházejí více nových zaměstnanců, což může být ovlivněno mediální kampaní vyšší náborového příspěvku. Vzhledem k tomu, že statutární město Most nemá dostatek pracovních příležitostí jako hlavní město Praha, zaměstnanci u MP Most setrvávají, není hodně pracovních nabídek, proto mají velké zastoupení v délce praxe 21–25 let.

4.5.4 Délka praxe v přímém výkonu služby

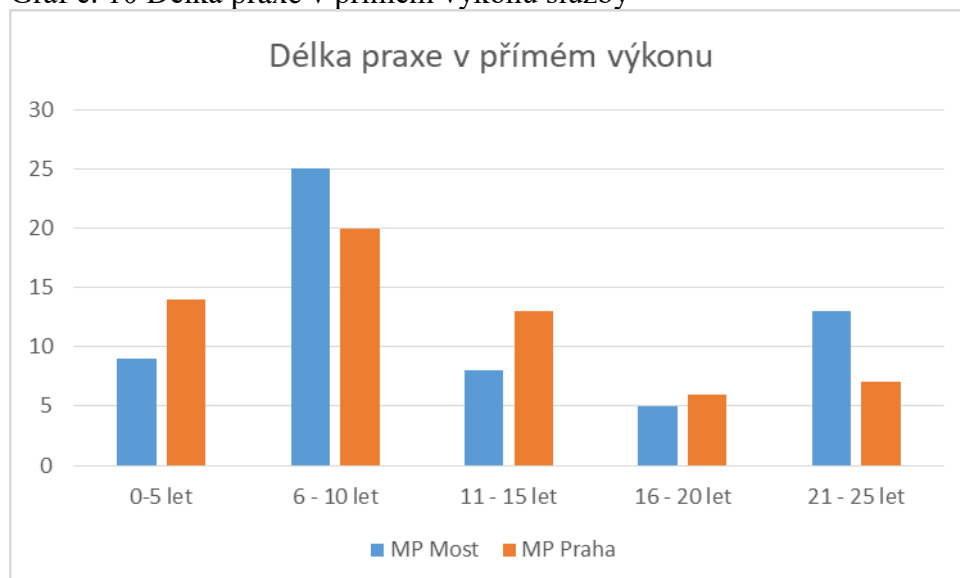
Délkou praxe v přímém výkonu služby se rozumí, jak dlouhou dobu strážník slouží v ulicích nikoliv v kanceláři.

Tabulka č. 8 Délka praxe v přímém výkonu služby

	MP Most	MP Most %	MP Praha	MP Praha %
0-5 let	9	15 %	14	23 %
6 - 10 let	25	42 %	20	33 %
11 - 15 let	8	13 %	13	22 %
16 - 20 let	5	8 %	6	10 %
21 - 25 let	13	22 %	7	12 %

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 10 Délka praxe v přímém výkonu služby



Zdroj: vlastní zpracování

Tato otázka byla pokládána záměrně, byť se dalo předpokládat, že vyjdou podobné hodnoty jako v otázce předchozí. Strážníci v přímém výkonu služby jsou více vystaveni stresu než strážníci v kancelářích. Zadržují pachatele přestupků, trestných činů, musí pohotově reagovat na dotazy a podněty občanů, komunikují s přestupci a mnohdy jsou nadřízenými tlačeni k vyšším výkonům apod.

Někdo psychický nápor nezvládá a žádá o kancelářské místo v rámci městské policie. Respondenti MP Most mají největší zastoupení v kategorii délce praxe 21–25 let (22 %) oproti respondentům MP Praha (12 %).

4.5.5 V čem spatřujete náročnost pracovního prostředí

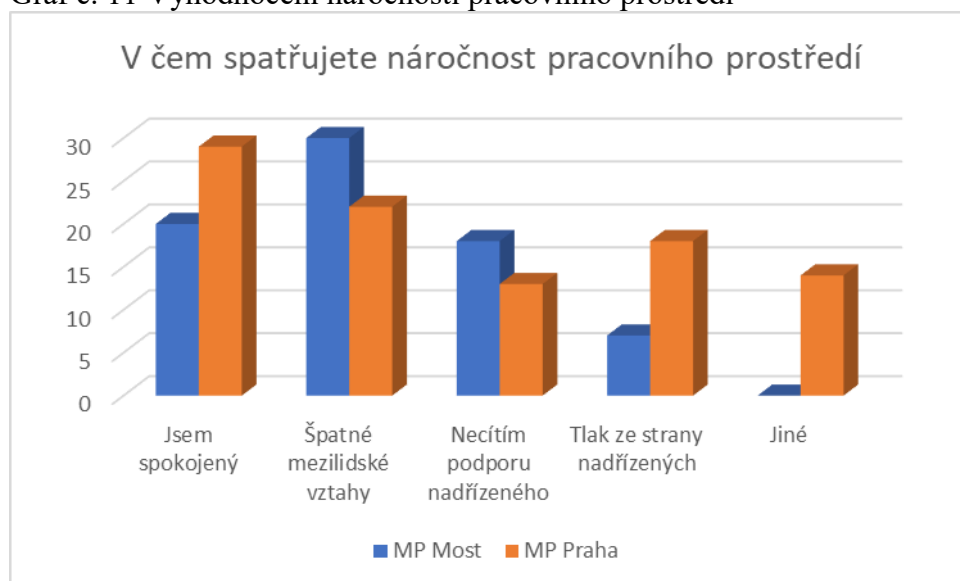
Snaha všech zaměstnavatelů by měla vést ke spokojenosti svých zaměstnanců. To znamená vytvářet pro ně vhodné pracovní prostředí, aby svou práci vykonávali správně a v klidu, aby na ně co nejméně působily negativní vlivy. Bohužel se setkáváme s tím, že negativní prostředí někdy vytváří jejich zaměstnavatel, tedy jejich přímí nadřízení.

Tabulka č. 9 Vyhodnocení náročnosti pracovního prostředí

	MP Most	MP Most %	MP Praha	MP Praha %
Jsem spokojený	20	27 %	29	30 %
Špatné mezilidské vztahy	30	40 %	22	23 %
Necítím podporu nadřízeného	18	24 %	13	13 %
Tlak ze strany nadřízených	7	9 %	18	19 %
Jiné	0	0 %	14	15 %

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 11 Vyhodnocení náročnosti pracovního prostředí



Zdroj: vlastní zpracování

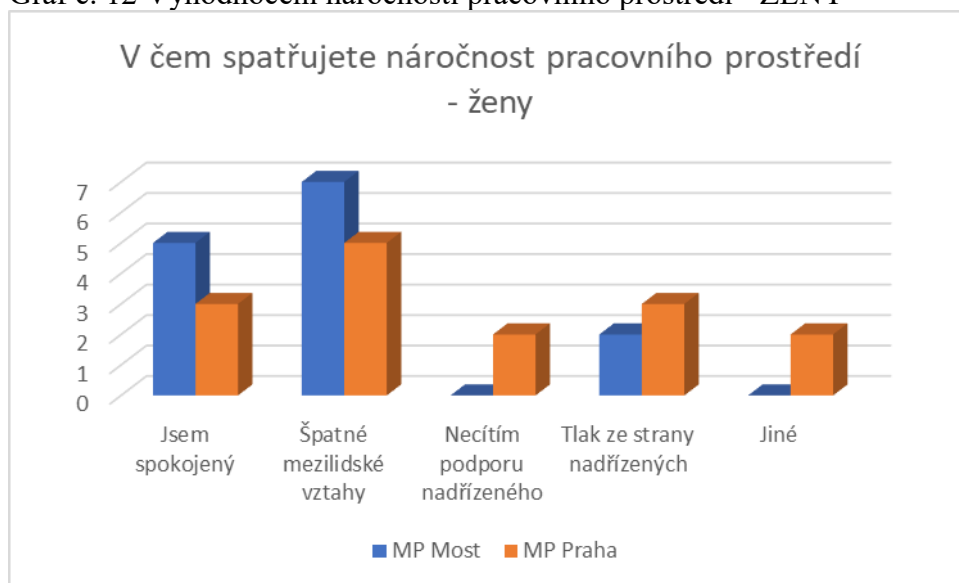
Zajímalo mě, jak v této otázce odpoví ženy, protože například v problematice špatných mezilidských vztahů na pracovišti ženy reagují citlivěji než muži. Vzhledem k tomu, že respondenti měli více možností k zaškrtnutí, zajímalo mě, kolik respondentů zaškrtně více možností nebo jaká budou jejich individuální vyjádření.

Tabulka č. 10 Vyhodnocení náročnosti pracovního prostředí - ŽENY

	MP Most	MP Most %	MP Praha	MP Praha %
Jsem spokojený	5	36 %	3	20 %
Špatné mezilidské vztahy	7	50 %	5	34 %
Necítím podporu nadřízeného	0	0 %	2	13 %
Tlak ze strany nadřízených	2	14 %	3	20 %
Jiné	0	0 %	2	13 %

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 12 Vyhodnocení náročnosti pracovního prostředí - ŽENY



Zdroj: vlastní zpracování

Zhodnocením výsledků vyšlo najevo, že muže a ženy MP Most nejvíce tíží špatné mezilidské vztahy na pracovišti (celkem 40 % a ženy 50 %); druhé místo obsadila skupina respondentů, která je spokojená (celkem 27 % a ženy 36 %); pouze o tři procenta méně mají respondenti, kteří necítí podporu nadřízeného (celkem 24 % a ženy 0 %); na posledním místě jsou respondenti, kteří spatřují náročnost v tlaku ze strany nadřízených (celkem 19 % a ženy 14 %). Nikdo neuvedl jinou možnost náročnosti pracovního prostředí; 47 jich označilo jednu možnost; 10 dvě možnosti; 3 dvě možnosti.

Respondenti MP Praha jsou v zastoupení 30% (ženy 20 %) spokojení; druhou skupinu tíží špatné mezilidské vztahy na pracovišti (celkem 23 % a ženy 34 %); tlak ze strany nadřízených pociťuje 19 % (ženy 20 %); 15 % respondentů uvedli jiné možnosti; podporu v nadřízeném nepociťuje celkem 13 % (ženy 13 %); 36 respondentů vybralo jednu z nabízených možností; 16 dvě možnosti; 5 tři možnosti a 9 uvedlo jinou možnost (těžký opasek, řeší se jen činnost, stále pěší hlídka, organizační nepořádek, náročná práce).

4.5.6 Které situace ve výkonu služby považujete za nejnáročnější

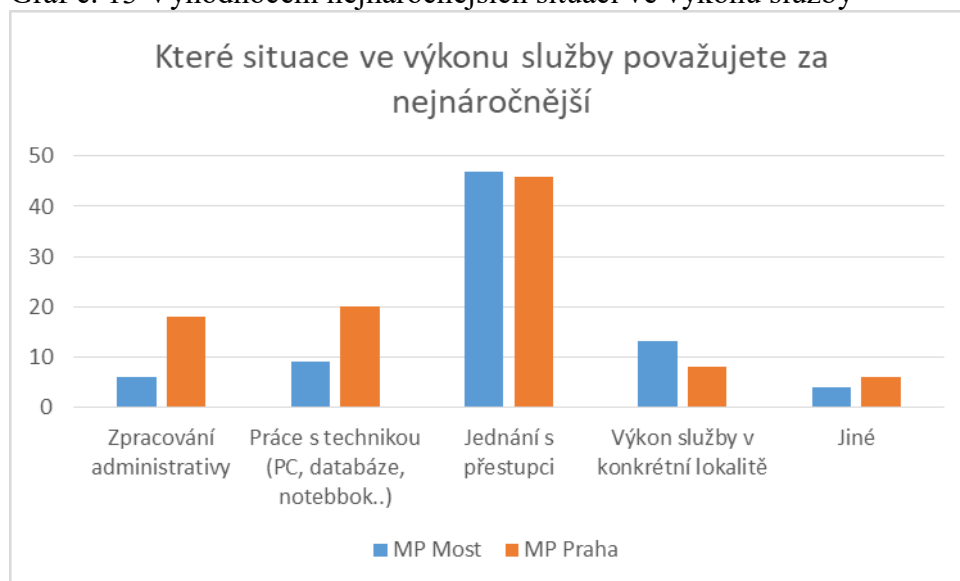
Pracovní prostředí úzce souvisí s výkonem služby. Výkon služby není jen o tom, že strážníci chodí v ulicích a dohlížejí na bezpečnost. Veškeré zjištěné události strážníci musí zapisovat a vkládat do počítače, musejí znát vyhledávání v systémech, databázích apod. I tyto úkoly mohou být pro někoho stresující.

Tabulka č. 11 Vyhodnocení nejnáročnějších situací ve výkonu služby

	MP Most	MP Most %	MP Praha	MP Praha %
Zpracování administrativy	6	8 %	18	18 %
Práce s technikou (PC, databáze, notebook..)	9	11 %	20	21 %
Jednání s přestupci	47	60 %	46	47 %
Výkon služby v konkrétní lokalitě	13	16 %	8	8 %
Jiné	4	5 %	6	6 %

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 13 Vyhodnocení nejnáročnějších situací ve výkonu služby



Zdroj: vlastní zpracování

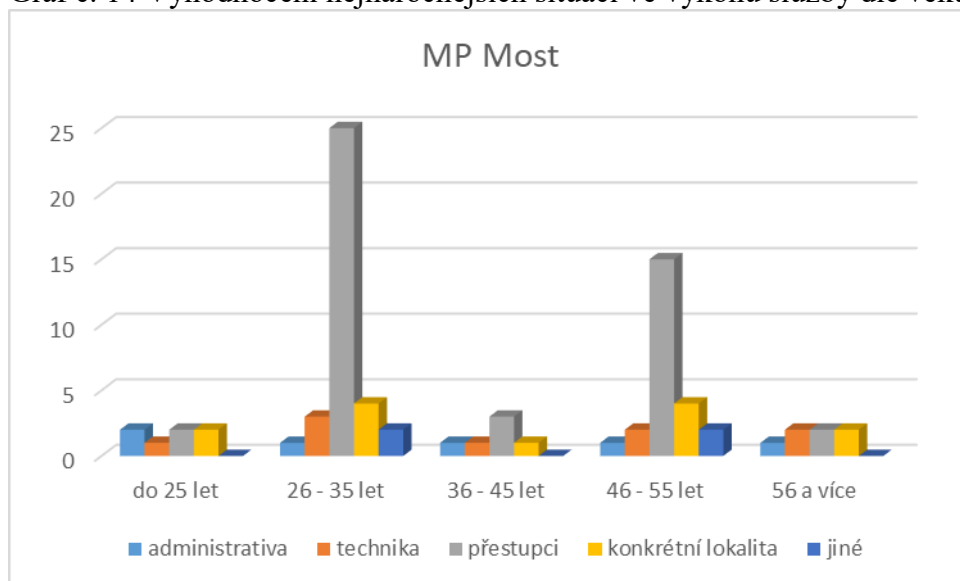
Respondenti v této otázce mohli označit více možností nebo se individuálně vyjádřit dle sympatií. Zajímalo mě, jaké věkové rozhraní bude pro strážníky v Mostě v porovnání se strážníky v Praze náročné zpracování administrativy a práce s technikou. Proto jsem rozčlenil i věkové skupiny respondentů, pro které jsou konkrétní situace nejnáročnější.

Tabulka č. 12 Vyhodnocení nejnáročnějších situací ve výkonu služby dle věku MP Most

	administrativa	technika	přestupci	konkrétní lokalita	jiné
do 25 let	2	1	2	2	0
26 - 35 let	1	3	25	4	2
36 - 45 let	1	1	3	1	0
46 - 55 let	1	2	15	4	2
56 a více	1	2	2	2	0

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 14 Vyhodnocení nejnáročnějších situací ve výkonu služby dle věku MP Most



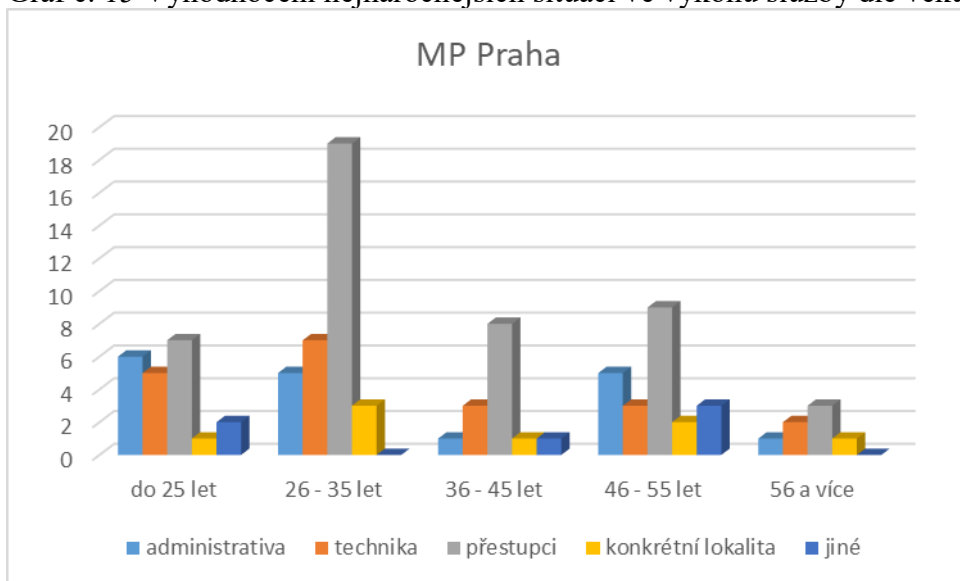
Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka č. 13 Vyhodnocení nejnáročnějších situací ve výkonu služby dle věku MP Praha

	administrativa	technika	přestupci	konkrétní lokalita	jiné
do 25 let	6	5	7	1	2
26 - 35 let	5	7	19	3	0
36 - 45 let	1	3	8	1	1
46 - 55 let	5	3	9	2	3
56 a více	1	2	3	1	0

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 15 Vyhodnocení nejnáročnějších situací ve výkonu služby dle věku MP Praha



Zdroj: vlastní zpracování

V tabulce č. 11 je patrný rozdíl mezi respondenty MP Most a MP Praha, kteří označili pro ně nejnáročnější situace ve výkonu služby. Největší zastoupení respondenti označili jednání s přestupci (MP Most 60 % a MP Praha 47 %); respondenti MP Most dále označili možnosti v následujícím pořadí - 16 % službu v konkrétní lokalitě; 11 % práce s technikou; 8 % zpracování administrativy; 5 % jiné, v nichž uváděli sběr zdechlin a ztrátu motivace.

Respondenti MP Praha dále označili možnosti v pořadí - 21 % práce s technikou; 18 % zpracování administrativy; 8 % službu v konkrétní lokalitě; 6 % jiné, v nichž uvedli noční služby, služba v pěší hlídce, jednání s bezdomovci, drogově závislími a agresivita lidí.

V tabulkách č. 12 a č. 13 jsou nejnáročnější situace rozděleny do věkových kategorií jednotlivých respondentů.

4.5.7 Jak Vás poznamenala Vaše profese

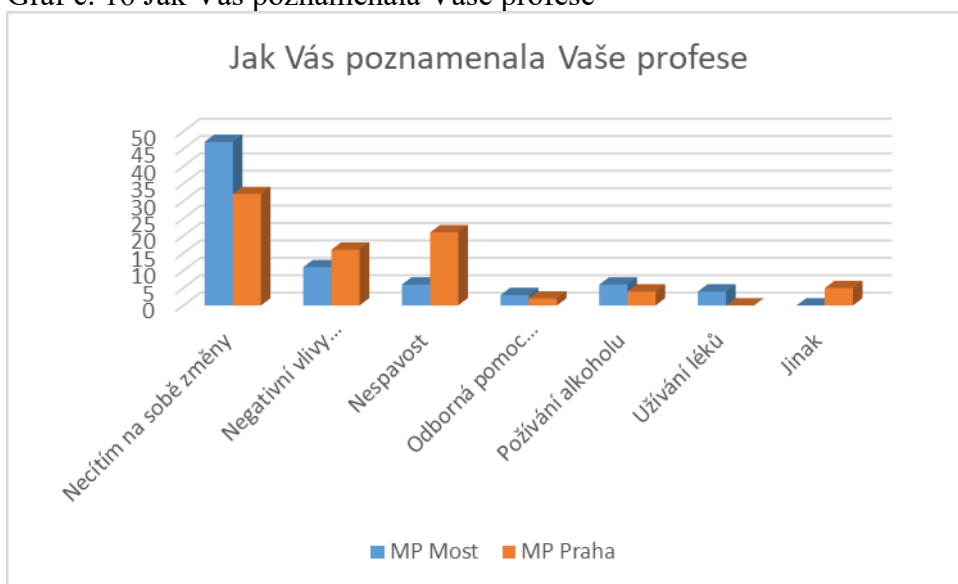
Strážníci často s nadsázkou říkají, že mají „nemoc“ z povolání. Tím se samozřejmě nemyslí, že by byli nemocní, ale že si ve svém volnu více všímají věcí, jakých si všímají v práci, například parkujících vozidel, podezřelých lidí, pochybného chování apod.

Tabulka č. 14 Jak Vás poznamenala Vaše profese

	MP Most	MP Most %	MP Praha	MP Praha %
Necítím na sobě změny	47	61 %	32	40 %
Negativní vlivy přenáším do domácího prostředí	11	14 %	16	20 %
Nespavost	6	8 %	21	26 %
Odborná pomoc (psycholog, psychiatr..)	3	4 %	2	3 %
Požívání alkoholu	6	8 %	4	5 %
Užívání léků	4	5 %	0	0 %
Jinak	0	0 %	5	6 %

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 16 Jak Vás poznamenala Vaše profese



Zdroj: vlastní zpracování

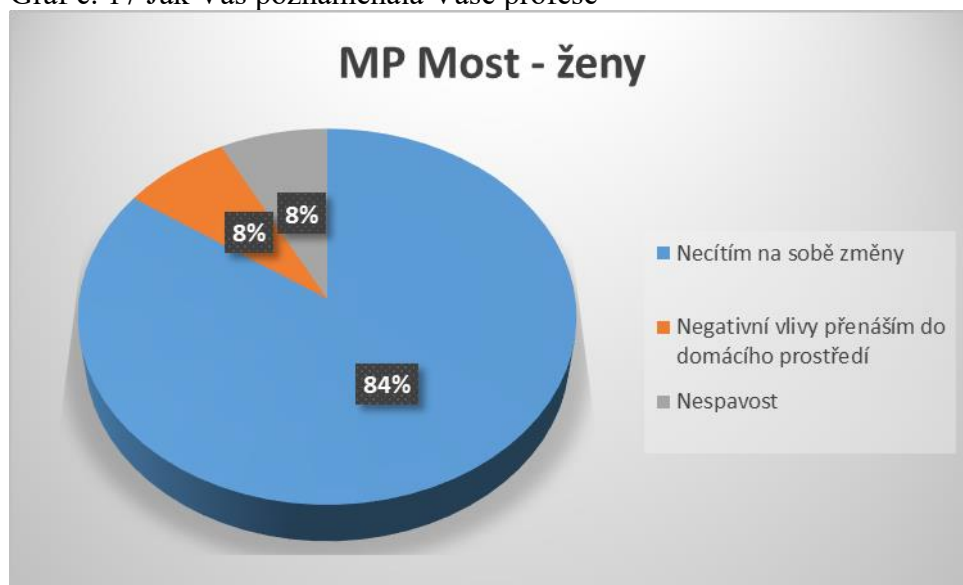
Respondenti v této otázce mohli dle sympatií označit více možností nebo se individuálně vyjádřit. Zajímalo mě, jak odpovídaly ženy, proto jsem též vyhodnotil tuto skupinu respondentů obou skupin.

Tabulka č. 15 Jak Vás poznamenala Vaše profese – ženy

	MP Most	MP Most %	MP Praha	MP Praha %
Necítím na sobě změny	11	84 %	3	25 %
Negativní vlivy přenáším do domácího prostředí	1	8 %	3	25 %
Nespavost	1	8 %	4	34 %
Požívání alkoholu	0	0 %	1	8 %
Jinak	0	0 %	1	8 %

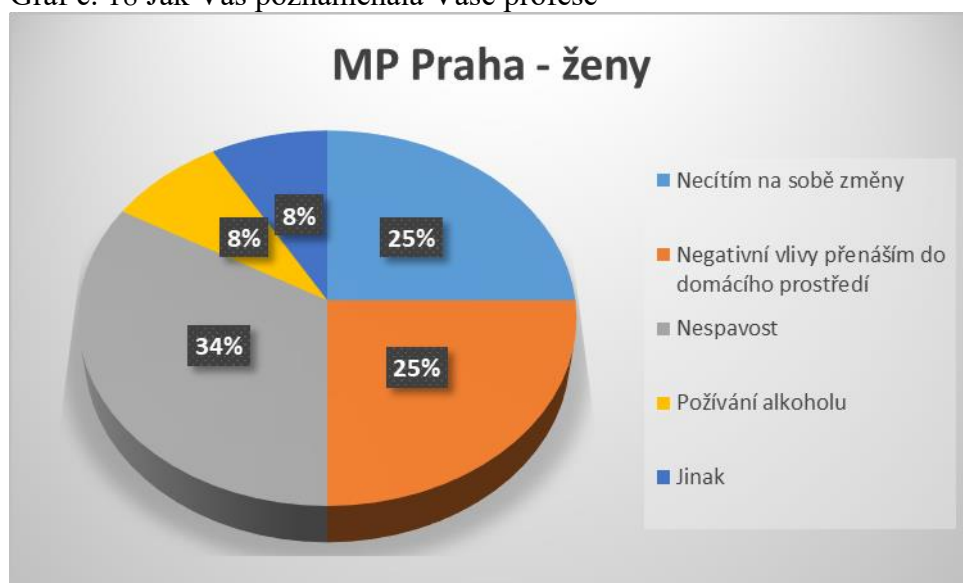
Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 17 Jak Vás poznamenala Vaše profese



Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 18 Jak Vás poznamenala Vaše profese



Zdroj: vlastní zpracování

V tabulce č. 14 je zřejmé, že respondenti MP Most (61 %) necítí na sobě změny v souvislosti s výkonem zaměstnání. Druhou skupinu tvoří respondenti (14 %), kteří negativní vlivy přenášejí do domácího prostředí; 8 % tvoří respondenti, kteří mají problém se spánkem a s požíváním alkoholu; 5 % užívá léky a 4 % vyhledali odbornou pomoc. Ženská část respondentů MP Most v počtu 84 % (tabulka č. 15) na sobě necítí změny; 8 % žen přenáší negativní vlivy do domácího prostředí a stejný počet trápí nespavost.

Respondenti MP Praha (40 %) necítí na sobě změny; 26 % respondentů trápí nespavost; 20 % přenáší negativní vlivy do domácího prostředí; možnost jinak označilo 6 % respondentů (ztráta motivace, pocit, že ve volnu „pracuje“, rozhozený biorytmus); 5 % vyhledává alkohol a 3 % respondentek vyhledala odbornou pomoc. Nespavost trápí 34 % respondentek; 25 % necítí na sobě změny; ve stejném počtu nepřenáší negativní vlivy do domácího prostředí; 8 % požívá alkohol a ve stejném počtu respondentky označily možnost jinak (sběr zdechlin).

4.5.8 Myslíte si, že je tato práce adekvátně ohodnocena

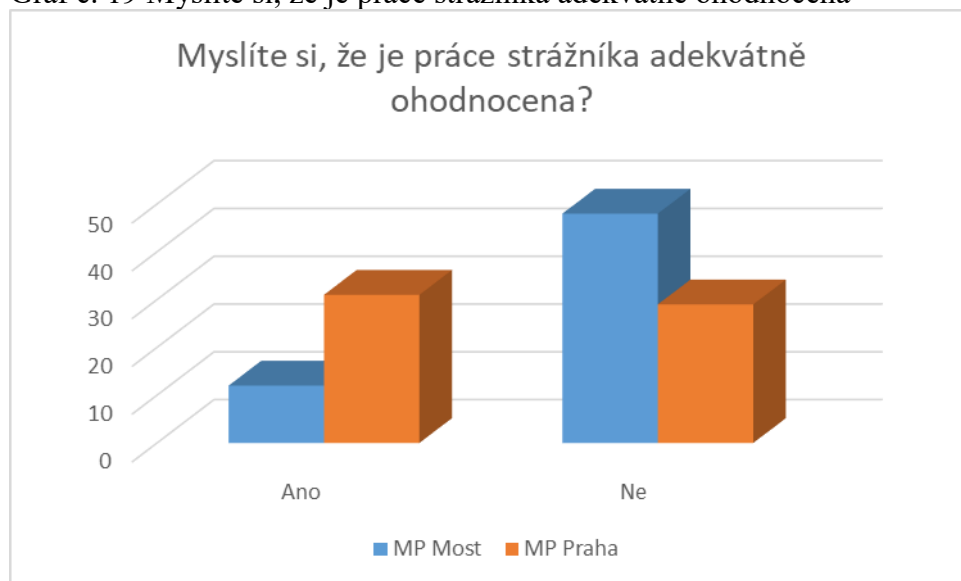
Z praxe mohu posoudit, že u MP Praha pracuje mnoho strážníků, kteří dojíždějí ze severních Čech, konkrétně z Mostu, Ústí nad Labem, Chomutova. MP Praha v rámci benefitů financuje své strážníky lépe oproti strážníkům MP Most. Náklady na živobytí v Praze jsou však o mnoho vyšší než v jiných městech. I přesto, že strážníkům benefity poskytuje, je zde velká fluktuace, mimopražští strážníci žijící v jiných městech dlouho v Praze nevydrží a vyhledávají pracoviště poblíž doma u svých rodin, aby nemuseli dojíždět.

Tabulka č. 16 Myslíte si, že je práce strážníka adekvátně ohodnocena

	MP Most	MP Most %	MP Praha	MP Praha %
Ano	12	20 %	31	52 %
Ne	48	80 %	29	48 %

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 19 Myslíte si, že je práce strážníka adekvátně ohodnocena



Zdroj: vlastní zpracování

Výrazné rozdíly v pocitu subjektivního hodnocení jsou zřejmé v tabulce č. 16. Respondenti MP Praha v počtu 52 % si myslí, že je práce adekvátně hodnocena; 48 % je opačného názoru.

Respondenti MP Most v počtu 80 % jsou toho názoru, že práce strážníka není adekvátně hodnocena; pouze 20 % dotazovaných si myslí opak.

4.5.9 Jak obnovujete psychické síly

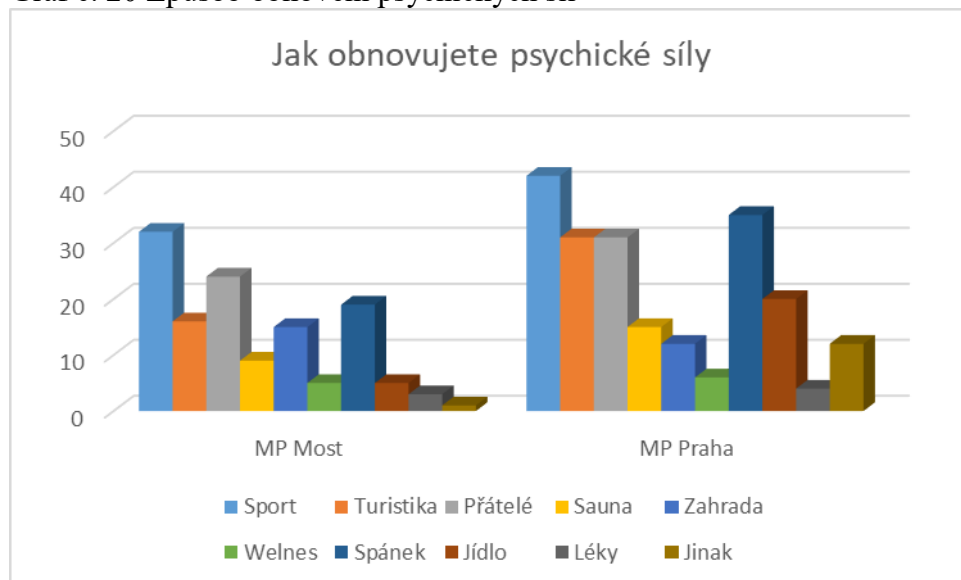
Obnova psychických sil, duševní hygiena, je pro člověka velmi důležitá. Pracovní život se prolíná životem soukromým, v obou čelíme napětí, stresu, prožíváme traumatizující zážitky. Abychom se udrželi v psychické pohodě, je důležité jim čelit a umět se zklidnit.

Tabulka č. 17 Způsob obnovení psychických sil

	MP Most	MP Most %	MP Praha	MP Praha %
Sport	32	25 %	42	20 %
Turistika	16	12 %	31	15 %
Přátelé	24	18 %	31	15 %
Sauna	9	7 %	15	7 %
Zahrada	15	12 %	12	6 %
Wellness	5	4 %	6	3 %
Spánek	19	15 %	35	17 %
Jídlo	5	4 %	20	9 %
Léky	3	2 %	4	2 %
Jinak	1	1 %	12	6 %

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 20 Způsob obnovení psychických sil



Zdroj: vlastní zpracování

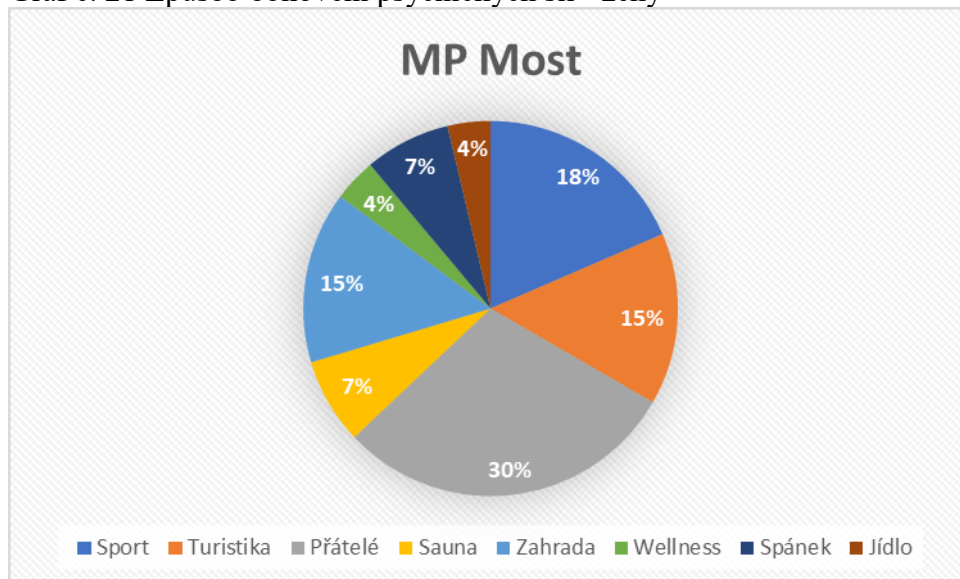
I v této otázce mě zajímaly odpovědi žen respondentek, zda obnovují psychické síly stejně jako muži. Proto jsem vyčlenil v hodnocení i tuto skupinu.

Tabulka č. 18 Způsob obnovení psychických sil - ženy

	Sport	Turistika	Přátelé	Sauna	Zahrada	Wellness	Spánek	Jídlo	Jinak
MP Most	5	4	8	2	4	1	2	1	0
MP Most %	18 %	15 %	30 %	7 %	15 %	4 %	7 %	4 %	0 %
MP Praha	4	3	6	0	3	2	5	4	2
MP Praha %	14 %	10 %	21 %	0 %	10 %	7 %	17 %	14 %	7 %

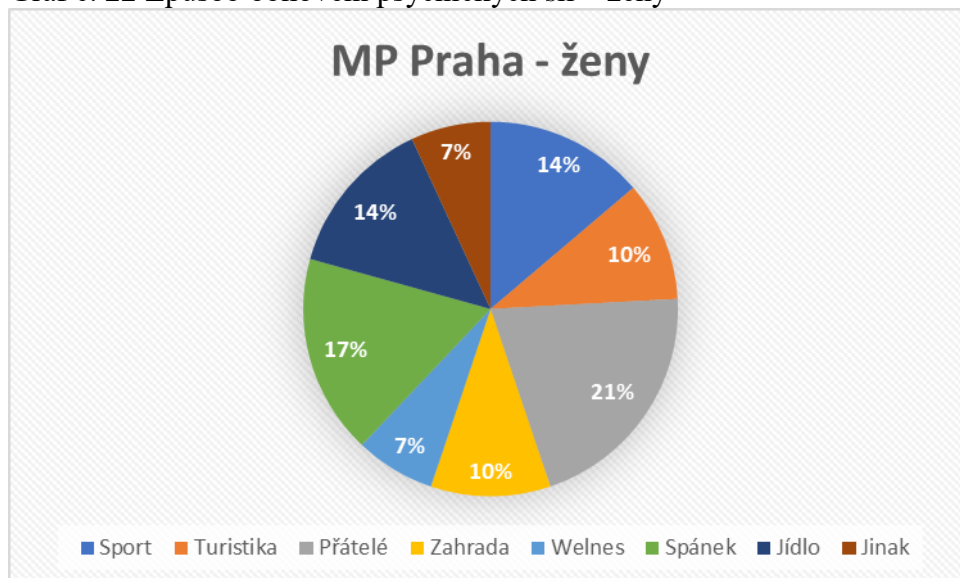
Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 21 Způsob obnovení psychických sil - ženy



Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 22 Způsob obnovení psychických sil – ženy



Zdroj: vlastní zpracování

V tabulce č. 17 je zřejmé, že 25 % respondentů MP Most obnovují psychické síly sportem; 18 % vyhledávají přátele; 15 % pomáhá spánek; 12 % dává přednost turistice a stejný počet práci na zahradě; 7 % navštěvuje saunu; 4 % využívá wellness služby a stejný počet upřednostňuje jídlo; 2 % k obnově psychických sil užívá léky a 1 % označilo možnost jinak (návštěva restaurace). Ženská část respondentů MP Most (tabulka č. 18) v počtu 30 % k obnově psychických sil potřebuje přátele; 18 % preferuje sport; 15 % dává přednost turistice a stejný počet práci na zahradě; 7 % navštěvuje saunu a stejnému počtu pomáhá spánek; služby wellness využívá 4 % a stejný počet upřednostňuje.

Nejpočetnější skupina dotazujících MP Praha (20 %) obnovují psychické síly sportem; 17 % preferuje spánek; 15 % upřednostňuje turistiku a stejnému počtu pomáhá přítomnost přátel; 9 % dává přednost jídlu; 7 % navštěvuje saunu; 6 % k obnově psychických sil pomáhá práce na zahradě a stejný počet označil jinou možnost (hry na počítači, koníčky); 3 % využívá wellness služby a 2 % užívá léky. Ženská část respondentů MP Most v počtu 21 % k obnově psychických sil potřebuje přátele; 17 % preferuje spánek; 14 % preferuje sport a stejný počet respondentky dává přednost jídlu; 10 % preferuje turistiku a stejný počet práci na zahradě; 7 % využívá služby wellness a stejný počet respondentky zaškrtnly možnost jinak (sex, domácí práce, kosmetika, vylepšování bydlení).

4.5.10 Víte, co je syndrom vyhoření

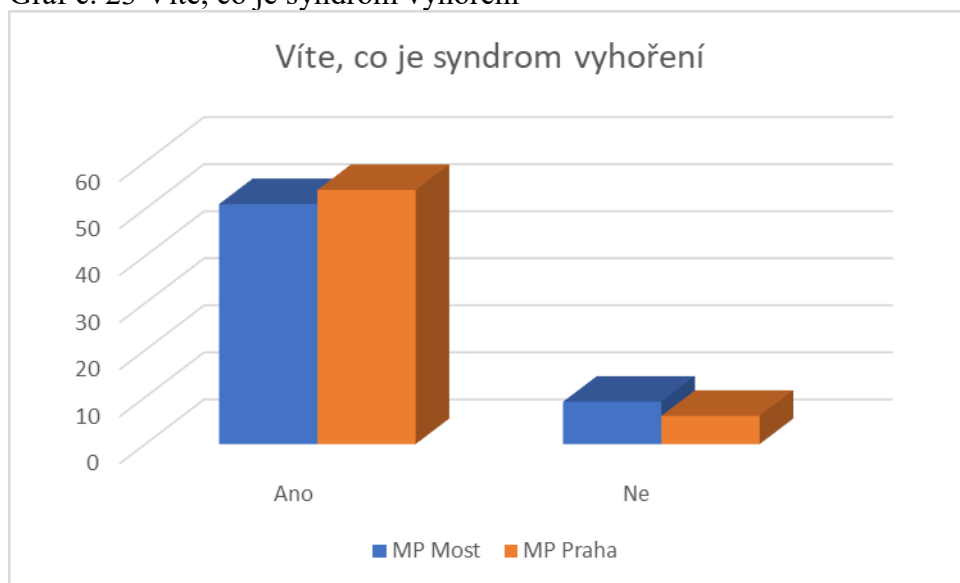
Pojem syndrom vyhoření jsem dříve nevnímal. Neuvědomoval jsem si, co s lidskou duší dokáže, jak mu lze předcházet nebo ho léčit. Ne vždy je lehké mu čelit. Postihuje především zaměstnance pomáhajících profesí, ale ze své zkušenosti vím, že i utváření pracovních podmínek a motivace ze strany nadřízeného má obrovský vliv na syndrom vyhoření.

Tabulka č. 19 Víte, co je syndrom vyhoření

	MP Most	MP Most %	MP Praha	MP Praha %
Ano	51	85 %	54	90 %
Ne	9	15 %	6	10 %

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 23 Víte, co je syndrom vyhoření



Zdroj: vlastní zpracování

V tabulce č. 19 je na první pohled zřejmé, že větší část respondentů MP Most a MP Praha vědí, co znamená syndrom vyhoření. Respondenti MP Most v počtu 85 % vědělo, co znamená syndrom vyhoření; 15 % nikoliv.

Respondenti MP Praha kladně odpověděli v počtu 90 %; 10 % dotazovaných nevědělo, co syndrom vyhoření znamená.

4.5.11 Uvažujete o změně současného zaměstnání

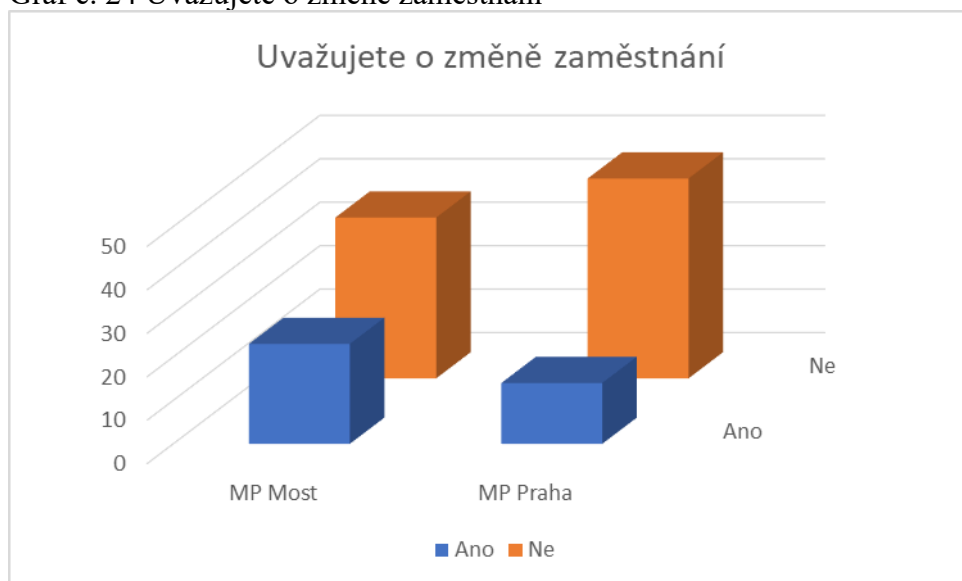
Vzhledem k tomu, že MP Praha má pro své zaměstnance lepší finanční zázemí než MP Most, co se týká bonusů, jako je např. náborový příspěvek, příspěvek na dovolenou a na bydlení, z tohoto důvodu mě zajímalo, zda respondenti ze severočeského regionu budou mít odlišné výsledky oproti metropoli. Dále jsem ve vyhodnocení vyčlenil věkové skupiny respondentů obou skupin.

Tabulka č. 20 Uvažujete o změně zaměstnání

	MP Most	MP Most	MP Praha	MP Praha %
Ano	23	38 %	14	23 %
Ne	37	62 %	46	77 %

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 24 Uvažujete o změně zaměstnání



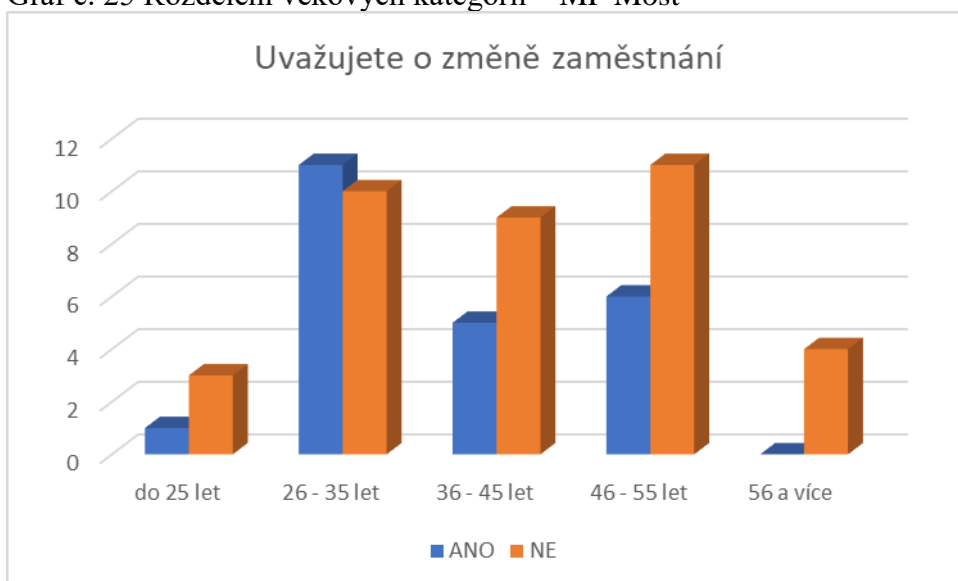
Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka č. 21 Rozdělení věkových kategorií – MP Most

MP Most	ANO	ANO%	NE	NE%
do 25 let	1	4 %	3	8 %
26–35 let	11	48 %	10	27 %
36–45 let	5	22 %	9	24 %
46–55 let	6	26 %	11	30 %
56 a více	0	0 %	4	11 %

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 25 Rozdělení věkových kategorií – MP Most



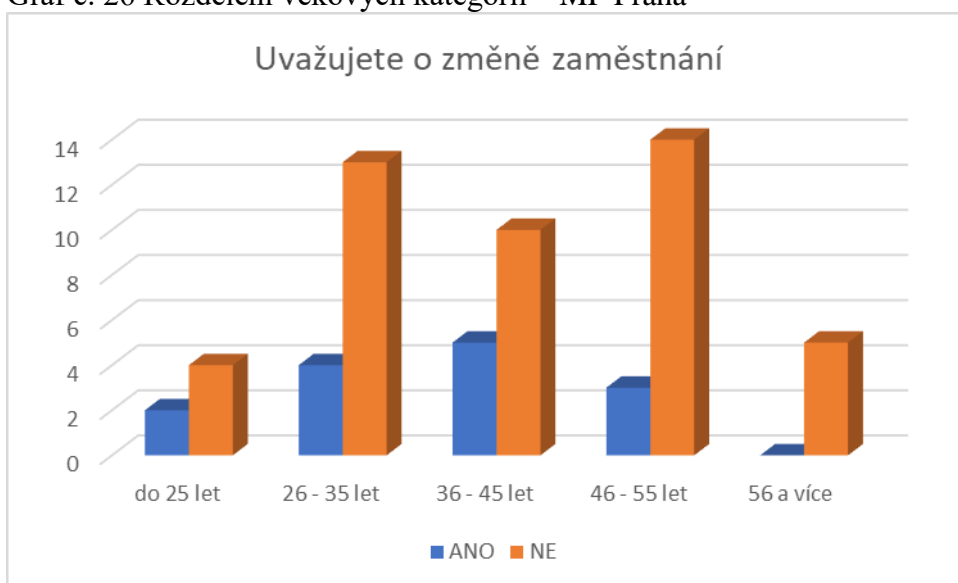
Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka č. 22 Rozdělení věkových kategorií – MP Praha

MP Praha	ANO	ANO %	NE	NE %
do 25 let	2	14 %	4	9 %
26–35 let	4	29 %	13	28 %
36–45 let	5	36 %	10	22 %
46–55 let	3	21 %	14	30 %
56 a více	0	0 %	5	11 %

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 26 Rozdělení věkových kategorií – MP Praha



Zdroj: vlastní zpracování

V tabulce č. 20 je zřejmé, že respondenti z MP Most v počtu 38 % uvažuje o změně zaměstnání; 62 % respondentů chce v zaměstnání setrvat, což je většina. Co se týká věkových kategorií respondentů, kteří uvažují o změně zaměstnání, tak věková kategorie 26–35 let (48 %) má největší zastoupení; následuje věková kategorie 46–55 let (26 %); třetí místo je věková kategorie 36–45 let (22 %); dále pak kategorie do 25 let (4 %) a žádný z respondentů nebyl ve věkové kategorii 56 a více let.

Respondenti MP Praha v počtu 77 % chtějí v zaměstnání setrvat; 23 % respondentů uvažuje o změně zaměstnání. Co se týká věkového zastoupení respondentů, kteří uvažují o změně zaměstnání je na prvním místě věková kategorie 36–45 let (36 %); na druhém místě 26–35 let (29 %); třetí je věková kategorie 46–55 let (21 %); žádný z respondentů nebyl ve věkové kategorii 56 a více let.

4.5.12 Důvodem změny zaměstnání by byl

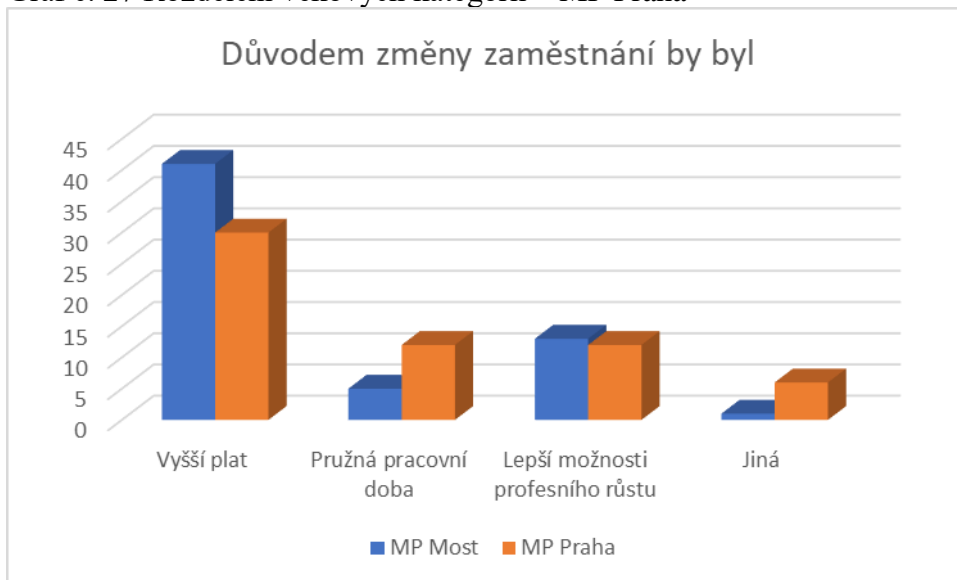
Předpoklad, že zaměstnanci odejdou ze současného zaměstnání, se většinou týká financí, obzvláště když zaměstnanci vidí, že za stejnou práci v jiném městě mají lepší platové podmínky. V této otázce mohli respondenti zaškrtnout jen jednu možnost.

Tabulka č. 23 Důvodem změny zaměstnání by byl

	MP Most	MP Most %	MP Praha	MP Praha %
Vyšší plat	41	68 %	30	50 %
Pružná pracovní doba	5	8 %	12	20 %
Lepší možnosti profesního růstu	13	22 %	12	20 %
Jiná	1	2 %	6	10 %

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 27 Rozdělení věkových kategorií – MP Praha



Zdroj: vlastní zpracování

V tabulce č. 23 je patrné, že nejvíce respondentů MP Most (68 %) by měnili zaměstnání z důvodu vyššího platu; 22 % respondentů lepší možnosti profesního růstu; 8 % pružnou pracovní dobu; 2 % uvedla jinou možnost.

Respondenti MP Praha na první místě by volili vyšší plat (50 %); 20 % pružnou pracovní dobu a stejný počet respondentů lepší možnosti profesního růstu; 10 % uvedlo jinou možnost (lepší přístup k zaměstnancům, politické důvody, menší časovou náročnost).

4.6 Stanovení hypotéz

Na základě popsaných cílů bylo vytvořeno 9 nulových a alternativních hypotéz.

Hypotéza č. 1

H₀₁: Neexistuje statisticky významná souvislost mezi spokojeností strážníků ve spojitosti k příslušnosti Městské policii Most a Městské policii Praha.

H_{A1}: Existuje statisticky významná souvislost mezi spokojeností strážníků ve spojitosti k příslušnosti Městské policii Most a Městské policii Praha.

Hypotéza č. 2

H₀₂: Neexistuje statisticky významná souvislost mezi spokojeností strážníků ve spojitosti s pohlavím.

H_{A2}: Existuje statisticky významná souvislost mezi spokojeností strážníků ve spojitosti s pohlavím.

Hypotéza č. 3

H₀₃: Neexistuje statisticky významná souvislost mezi spokojeností strážníků ve spojitosti s délkou praxe.

H_{A3}: Existuje statisticky významná souvislost mezi spokojeností strážníků ve spojitosti s délkou praxe.

Hypotéza č. 4

H₀₄: Neexistuje statisticky souvislost mezi finančním hodnocením strážníků ve spojitosti k příslušnosti Městské policii Most a Městské policii Praha.

H_{A4}: Existuje statisticky souvislost mezi finančním hodnocením strážníků ve spojitosti k příslušnosti Městské policii Most a Městské policii Praha.

Hypotéza č. 5

H₀₅: Neexistuje statisticky souvislost mezi finančním hodnocením strážníků v souvislosti s pohlavím.

H_{A5}: Existuje statisticky souvislost mezi finančním hodnocením strážníků v souvislosti s pohlavím.

Hypotéza č. 6

H₀₆: Neexistuje statisticky souvislost mezi finančním hodnocením strážníků v souvislosti s délkou praxe.

H_{A6}: Existuje statisticky souvislost mezi finančním hodnocením strážníků v souvislosti s délkou praxe.

Hypotéza č. 7:

H₀₇: Neexistuje statisticky souvislost mezi znalostí významu syndromu vyhoření ve spojitosti k příslušnosti Městské policii Most a Městské policii Praha.

H_{A7}: Existuje statisticky souvislost mezi znalostí významu syndromu vyhoření ve spojitosti k příslušnosti Městské policii Most a Městské policii Praha.

Hypotéza č. 8

H₀₈: Neexistuje statisticky souvislost mezi znalostí významu syndromu vyhoření ve spojitosti k pohlaví.

H_{A8}: Existuje statisticky souvislost mezi znalostí významu syndromu vyhoření ve spojitosti k pohlaví.

Hypotéza č. 9

H₀₉: Neexistuje statisticky souvislost mezi znalostí významu syndromu vyhoření ve spojitosti k délce praxe.

H_{A9}: Existuje statisticky souvislost mezi znalostí významu syndromu vyhoření ve spojitosti k délce praxe.

4.7 Testování a zhodnocení stanovených hypotéz

Hladina významnosti je ve výpočtech stanovena $\alpha = 0,05$, což znamená 95 % jistotu správného rozhodnutí.

4.7.1 Testování hypotézy č. 1

Tabulka č. 24 Skutečné četnosti

	MP Most	MP Praha	n _{•j}
ANO	37	46	83
NE	23	14	37
n _{i•}	60	60	120

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka č. 25 Očekávané četnosti

	MP Most	MP Praha.	n _{•j}
ANO	41.5	41.5	83
NE	18.5	18.5	37
n _{i•}	60	60	120

Zdroj: vlastní zpracování

Testové kritérium:

$$G = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s \frac{(n_{ij} - n'_{ij})^2}{n'_{ij}}$$

Po dosazení do vzorce vychází testové kritérium:

$$G = 3.165$$

Kritická hodnota:

$$\chi_{(1-\alpha); df} = 3.841$$

Rozhodnutí:

Na hladině významnosti 5 % nulovou hypotézu (H_0) o nezávislosti jednotlivých znaků nezamítáme.

Zhodnocení:

V hypotéze testují souvislost spokojenosti mezi strážníky Městské policie Most a Městské policie Praha. H_0 se statistickým výpočtem nezamítá, to znamená, že se potvrzuje nulová hypotéza, tedy **neexistuje** statisticky významná souvislost mezi spokojeností strážníků ve spojitosti k příslušnosti Městské policii Most a Městské policie Praha. Z celkového počtu

respondentů MP Most je spokojeno 37 strážníků a 23 nikoliv. Respondenti MP Praha, kteří se cítí spokojeni, je 46 a 14 nikoliv. Odpověď ano si respondenti MP Most pravděpodobně vybírali z důvodu toho, že velký vliv hraje špatná pracovní příležitost v regionu, a tím pádem i mezilidské vztahy na pracovišti. Původně byl předpoklad, že bude větší podíl nespokojených respondentů MP Most vůči respondentům MP Praha. Je patrné, že ani náborový příspěvek, který novým uchazečům nabízí MP Praha (ve výši 100.000, - Kč) nehraje takovou roli, protože v současné době zároveň MP Most, v rámci náborové kampaně, nabízí novým uchazečům příspěvek ve výši 20.000, - Kč. Výpočet ukázal, že tomu tak není. Domnívám se, že je to jednak z důvodu výběru malého vzorku (60 respondentů MP Most a 60 respondentů MP Praha) a také z důvodu toho, že byli dotazováni pouze strážníci v přímém výkonu služby.

4.7.2 Testování hypotézy č. 2

Tabulka č. 26 Skutečné četnosti

	ŽENY	MUŽI	n _{·j}
ANO	20	63	83
NE	5	32	37
n _{i·}	25	95	120

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka č. 27 Očekávané četnosti

	ŽENY	MUŽI	n _{·j}
ANO	17.29	65.71	83
NE	7.71	29.29	37
n _{i·}	25	95	120

Zdroj: vlastní zpracování

testové kritérium:

$$G = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s \frac{(n_{ij} - n'_{ij})^2}{n'_{ij}}$$

Po dosazení do vzorce vychází testové kritérium:

$$G = 1.74$$

Kritická hodnota:

$$\chi_{(1-\alpha); df} = 3.841$$

Rozhodnutí:

Na hladině významnosti 5 % nulovou hypotézu (H_0) o nezávislosti jednotlivých znaků nezamítáme.

Zhodnocení:

V hypotéze testuji souvislost spokojenosti mezi strážníky Městské policie Most a Městské policie Praha v souvislosti s pohlavím. H_0 se statistickým výpočtem nezamítá, to znamená, že se potvrzuje nulová hypotéza, tedy **neexistuje** statisticky významná souvislost mezi spokojeností strážníků ve spojitosti s pohlavím. Z celkového počtu respondentů obou městských policí je celkem 20 spokojených žen a 5 nespokojených. Z celkového zastoupení respondentů je spokojených 63 mužů a 32 nespokojených. Dá se říci, že vzhledem k tomu, že u městských policí je větší podíl mužů než žen, výsledek není tak rozdílný. Domnívám se, že nespokojené ženy volily odpověď z důvodu toho, že mají představu pracovat v kanceláři nikoliv v přímém výkonu služby. Skupina nespokojených mužů vůči spokojeným je téměř polovina. Důvodem nespokojenosti může být malý výběr počtu respondentů, výběr pouze z přímého výkonu služby a také zde jistě hraje roli malá možnost profesního růstu. Eventualita, proč respondenti označili spokojenost, i když cítili opak, mohla být z důvodu toho, že se obávali postihu ze strany nadřízených.

4.7.3 Testování hypotézy č. 3

Tabulka č. 28 Skutečné četnosti

	0-5 let	6-10 let	11-15 let	16-20 let	21-25 let	$n_{\cdot j}$
ANO	17	31	12	6	17	83
NE	5	13	10	5	4	37
$n_{i \cdot}$	22	44	22	11	21	120

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka č. 29 Očekávané četnosti

	0-5 let	6-10 et	11-15 let	16-20 let	21-25 let	$n_{\cdot j}$
ANO	15.22	30.43	15.22	7.61	14.53	83
NE	6.78	13.57	6.78	3.39	6.48	37
$n_{i \cdot}$	22	44	22	11	21	120

Zdroj: vlastní zpracování

testové kritérium:

$$G = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s \frac{(n_{ij} - n'_{ij})^2}{n'_{ij}}$$

Po dosazení do vzorce vychází testové kritérium:

$$G = 5.395$$

Kritická hodnota:

$$\chi_{(1-\alpha); df} = 9.488$$

Rozhodnutí:

Na hladině významnosti 5 % nulovou hypotézu (H_0) o nezávislosti jednotlivých znaků nezamítáme.

Shrnutí:

V hypotéze testuji souvislost spokojenosti strážníků ve spojitosti s délkou praxe. H_0 se statistickým výpočtem nezamítá, to znamená, že se potvrzuje nulová hypotéza, tedy **neexistuje** statisticky významná souvislost mezi spokojeností strážníků ve spojitosti s délkou praxe. Z celkového počtu respondentů je nejvíce spokojená skupina s délkou praxe 6–10 let (31 respondentů); respondenti s délkou praxe 0–5 let a 21–25 let mají stejný počet respondentů (17 respondentů); následně respondenti s délkou praxe 11–15 let (12 respondentů) a nejméně zastoupená skupina respondentů týkající se spokojenosti je s délkou praxe 16–20 let (6 respondentů). Domníval jsem se, že největší podíl nespokojených strážníků v přímém výkonu služby bude u respondentů s délkou praxe 21–25 let, a to z toho důvodu, že mohou pociťovat ztrátu motivace, syndrom vyhoření, běžnou rutinu při jednání s přestupci apod. Důvod proč tomu tak není může být ten, že na trhu práce není taková nabídka, která by poskytovala finanční podmínky a bonusy, jaké jim nabízí městská policie. Nejvíce početnou skupinou, která se cítí být nespokojená, má praxi v délce 6–10 let (13 respondentů). Může to být z toho důvodu, že jsou mladí, nevyhovuje jim kariérní postup, nabízí se zde možnost odejít k jinému bezpečnostnímu sboru nebo úplně do jiného sektoru.

4.7.4 Testování hypotézy č. 4

Tabulka č. 30 Skutečné četnosti

	MP Most	MP Praha	n _{·j}
ANO	12	31	43
NE	48	29	77
n _{i·}	60	60	120

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka č. 31 Očekávané četnosti

	MP Most	MP Praha	n _{·j}
ANO	21.5	21.5	43
NE	38.5	38.5	77
n _{i·}	60	60	120

Zdroj: vlastní zpracování

Testové kritérium:

$$G = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s \frac{(n_{ij} - n'_{ij})^2}{n'_{ij}}$$

Po dosazení do vzorce vychází testové kritérium:

$$G = 13.084$$

Kritická hodnota:

$$\chi_{(1-\alpha); df} = 3.841$$

Rozhodnutí:

Na hladině významnosti 5 % nulovou hypotézu (H₀) o nezávislosti jednotlivých znaků zamítáme a přijímáme hypotézu H₁, která nám říká, že zde určitá závislost existuje.

$$C = \sqrt{\chi^2/n + \chi^2}$$

$$C = 3,841/120 + 3,841 = \sqrt{3,841/123,841} = \sqrt{0,031016} = 0,176$$

C (0-0,3) slabá; < 0,3-0,5 střední; < 0,5-0,8 silná

Síla závislosti je slabá

Shrnutí:

V hypotéze testuji souvislost mezi finančním hodnocením strážníků ve spojitosti k příslušné Městské policii Most a Městské policii Praha. V této hypotéze přijímám

alternativní hypotézu, tedy, že existuje statisticky souvislost mezi finančním hodnocením strážníků ve spojitosti k příslušné Městské policii Most a Městské policii Praha. Rozdíl mezi financemi MP Most a MP Praha se vyskytuje, tedy **existuje** souvislost mezi finančním hodnocením k příslušnosti městské policie, avšak síla závislosti je slabá. Zde se prolíná souvislost se spokojeností respondentů k příslušnosti k městské policii. Obecně je patrné, že v Praze jsou strážníci lépe finančně ohodnoceni, avšak spokojená je nadpoloviční většina (31 respondentů) oproti nespokojeným (29 respondentů). V Mostě je převážná většina respondentů (48 respondentů) nespokojená oproti spokojeným (12 respondentů). Dle mého názoru je to tím, že v mosteckém regionu není pracovní příležitost taková jako v Praze, finanční podmínky a výhody pro strážníky nejsou v porovnání s MP Praha srovnatelné.

4.7.5 Testování hypotézy č. 5

Tabulka č. 32 Skutečné četnosti

	ŽENY	MUŽI	n_{·j}
ANO	17	26	43
NE	8	69	77
n_{i·}	25	95	120

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka č. 33 Očekávané četnosti

	ŽENY	MUŽI	n_{·j}
ANO	8.96	34.04	43
NE	16.04	60.96	77
n_{i·}	25	95	120

Zdroj: vlastní zpracování

testové kritérium:

$$G = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s \frac{(n_{ij} - n'_{ij})^2}{n'_{ij}}$$

Po dosazení do vzorce vychází testové kritérium:

$$G = 14.204$$

Kritická hodnota:

$$\chi_{(1-\alpha); df} = 3.841$$

Rozhodnutí:

Na hladině významnosti 5 % nulovou hypotézu (H_0) o nezávislosti jednotlivých znaků zamítáme a přijímáme hypotézu H_1 , která nám říká, že zde určitá závislost existuje.

$$C = \sqrt{\chi^2/n + \chi^2}$$

$$C = 3,841/120 + 3,841 = \sqrt{3,841/123,841} = \sqrt{0,031016} = 0,176$$

C (0-0,3) slabá; < 0,3-0,5 střední; < 0,5-0,8 silná

Síla závislosti je slabá

Shrnutí:

V hypotéze testuji souvislost mezi finančním hodnocením strážníků v souvislosti s pohlavím. V této hypotéze přijímám alternativní hypotézu, tedy, že **existuje** statisticky souvislost mezi finančním hodnocením strážníků v souvislosti s pohlavím. Rozdíl mezi financemi mezi ženami a muži existuje, avšak síla závislosti je slabá. Obecně je známé, že u městské policie pracují ve větší míře muži. U městské policie, v oblasti finančního hodnocení, není rozdíl mezi mužem a ženou. Na pracovním poli je rozdíl značný, protože muži chtějí za kolegu spíše muže než ženu, a to především z důvodu bezpečnosti. Na otázku, zda je práce strážníka adekvátně hodnocena, 17 žen odpovědělo kladně, 8 nikoliv. Značné zastoupení mužů, a to v počtu 69 nemá pocit, že je práce strážníka adekvátně hodnocena. Tento stav může být vyvolán tím, že bylo osloveno malé množství respondentů a také skutečnost, že jsou muži vůči ženám v přímém výkonu služby ukřivděni právě z nedocení finančního ohodnocení, protože jsou vystavováni většímu riziku (výjezdy ke rvačkám, výtržnostem atd.).

4.7.6 Testování hypotézy č. 6

Tabulka č. 34 Skutečné četnosti

	0-5 let	6-10 let	11-15 let	16-20 let	21-25 let	n _{·j}
ANO	6	18	7	3	3	37
NE	16	26	16	7	18	83
n _{i·}	22	44	23	10	21	120

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka č. 35 Očekávané četnosti

	0-5 let	6-10 let	11-15 let	16-20 let	21-25 let	n _{·j}
ANO	6.78	13.57	7.09	3.08	6.48	37
NE	15.22	30.43	15.91	6.92	14.53	83
n _{i·}	22	44	23	10	21	120

Zdroj: vlastní zpracování

testové kritérium:

$$G = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s \frac{(n_{ij} - n'_{ij})^2}{n'_{ij}}$$

Po dosazení do vzorce vychází testové kritérium:

$$G = 4.923$$

Kritická hodnota:

$$\chi_{(1-\alpha); df} = 9.488$$

Rozhodnutí:

Na hladině významnosti 5 % nulovou hypotézu (H₀) o nezávislosti jednotlivých znaků nezamítáme.

Shrnutí:

V hypotéze testuji souvislost mezi finančním hodnocením a délkou praxe. H₀ se statistickým výpočtem nezamítá, to znamená, že se potvrzuje nulová hypotéza, tedy **neexistuje** statisticky významná souvislost mezi finančním hodnocením strážníků v souvislosti s délkou praxe. Z celkového počtu respondentů je v otázce, zda si myslí, že je práce strážníka adekvátně hodnocena, nejvíce zastoupená skupina, která označila ano, s délkou praxe 6-10 let (18 respondentů). Stejná skupina s délkou praxe označila odpověď ne (26 respondentů). Z výzkumného šetření je patrné, že všechny zastoupené kategorie délky praxe respondentů jsou spíše nespokojené. Finanční hodnocení úzce souvisí s délkou praxe, protože čím delší má strážník praxi v bezpečnostní složce, tím větší má platový stupeň. Jak už jsem zmínil, v problematice financí hraje roli i to, zda strážník do místa působnosti dojíždí. MP Praha má mnoho strážníků, kteří zde vykonají strážnické zkoušky, ale záhy se vrací do svého regionu, aby byli blíže rodině.

4.7.7 Testování hypotézy č. 7

Tabulka č. 36 Skutečné četnosti

	MP Most	MP Praha	n _{•j}
ANO	51	54	105
NE	9	6	15
n _{i•}	60	60	120

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka č. 37 Očekávané četnosti

	MP Most	MP Praha	n _{•j}
ANO	52.5	52.5	105
NE	7.5	7.5	15
n _{i•}	60	60	120

Zdroj: vlastní zpracování

testové kritérium:

$$G = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s \frac{(n_{ij} - n'_{ij})^2}{n'_{ij}}$$

Po dosazení do vzorce vychází testové kritérium:

$$G = 0.686$$

Kritická hodnota:

$$\chi_{(1-\alpha); df} = 3.841$$

Rozhodnutí:

Na hladině významnosti 5 % nulovou hypotézu (H₀) o nezávislosti jednotlivých znaků nezamítáme.

Shrnutí:

V hypotéze testuji souvislost znalostí syndromu vyhoření k příslušnosti k Městské policii Most a Městské policii Praha. H₀ se statistickým výpočtem nezamítá, to znamená, že se potvrzuje nulová hypotéza, tedy **neexistuje** statisticky významná souvislost mezi znalostí významu syndromu vyhoření ve spojitosti k příslušnosti Městské policii Most a Městské policie Praha. Z celkového počtu respondentů je patrné, že obě skupiny respondentů mají znalost významu syndromu vyhoření (MP Most 51 a MP Praha 54 respondentů). Důvodem, proč většina respondentů zná význam problematiky syndromu

vyhoření může ten, že se v současné době o syndromu vyhoření hodně hovoří. Prospěch u obou organizací je ten, aby se u zaměstnanců syndrom vyhoření nevyskytoval, proto pořádají školení, kde jim je tato problematika vysvětlována, aby eliminovali příčiny a vznik syndromu vyhoření. Převážná většina respondentů ví, co znamená syndrom vyhoření, i když se s ním v praxi nemuseli setkat, eventuálně nemají pocit, že by se tím měli zabývat. Respondenti, kteří neznají význam označení syndrom vyhoření, mohou tento stav pociťovat, ale neví, že se takto nazývá. Další eventualita, která se nabízí je ta, že se někteří respondenti styděli za to přiznat neznalost, proto označili odpověď ano.

4.7.8 Testování hypotézy č. 8

Tabulka č. 38 Skutečné četnosti

	ŽENY	MUŽI	n _{·j}
ANO	22	83	105
NE	3	12	15
n _{i·}	25	95	120

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka č. 39 Očekávané četnosti

	ŽENY	MUŽI	n _{·j}
ANO	21.88	83.13	105
NE	3.13	11.88	15
n _{i·}	25	95	120

Zdroj: vlastní zpracování

testové kritérium:

$$G = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s \frac{(n_{ij} - n'_{ij})^2}{n'_{ij}}$$

Po dosazení do vzorce vychází testové kritérium:

$$G = 0.007$$

Kritická hodnota:

$$\chi_{(1-\alpha); df} = 3.841$$

Rozhodnutí:

Na hladině významnosti 5 % nulovou hypotézu (H₀) o nezávislosti jednotlivých znaků nezamítáme.

Shrnutí:

V hypotéze testuji souvislost znalostí syndromu vyhoření ve spojitosti s pohlavím. H_0 se statistickým výpočtem nezamítá, to znamená, že se potvrzuje nulová hypotéza, tedy **neexistuje** statisticky významná souvislost mezi znalostí významu syndromu vyhoření ve spojitosti k pohlaví. Z celkového počtu respondentů je patrné, že neznalost syndromu vyhoření označily 3 ženy a 12 mužů. Tento stav může být dán jednak tím, že byli osloveni pouze strážníci z přímého výkonu služby, také skutečnost, že se styděli za to, že by přiznali neznalost významu syndromu vyhoření. Zde je přímá souvislost s testováním hypotézy č. 7.

4.7.9 Testování hypotézy č. 9

Tabulka č. 40 Skutečné četnosti

	0-5 let	6-10 let	11-15 let	16-20 let	21-25 let	$n_{\cdot j}$
ANO	21	41	17	7	19	105
NE	1	3	6	3	2	15
$n_{i \cdot}$	22	44	23	10	21	120

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka č. 41 Očekávané četnosti

	0-5 let	6-10 let	11-15 let	16-20 let	21-25 let	$n_{\cdot j}$
ANO	19.25	38.5	20.13	8.75	18.38	105
NE	2.75	5.5	2.88	1.25	2.63	15
$n_{i \cdot}$	22	44	23	10	21	120

Zdroj: vlastní zpracování

testové kritérium:

$$G = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s \frac{(n_{ij} - n'_{ij})^2}{n'_{ij}}$$

Po dosazení do vzorce vychází testové kritérium:

$$G = 9.41$$

Kritická hodnota:

$$\chi_{(1-\alpha); df} = 9.488$$

Rozhodnutí:

Na hladině významnosti 5 % nulovou hypotézu (H_0) o nezávislosti jednotlivých znaků nezamítáme.

Shrnutí:

V hypotéze testuji souvislost znalostí syndromu vyhoření ve spojitosti s délkou praxe. H_0 se statistickým výpočtem nezamítá, to znamená, že se potvrzuje nulová hypotéza, tedy **neexistuje** statisticky významná souvislost mezi znalostí významu syndromu vyhoření ve spojitosti k délce praxe. Z výzkumného šetření je patrné, že neznalost syndromu vyhoření se týká všech skupin s rozdělením délky praxe, nejvíce však respondentů s délkou praxe 11-15 let (6 respondentů). Domnívám se, že respondenti této kategorie mohou pociťovat tento stav, ale neví, že má specifické označení. Dále je možnost, že se respondenti o tuto problematiku nezajímají. Opět je zde přímá souvislost s testováním hypotéz č. 7 a č. 8.

5 Výsledky

V kapitole 4.7 bylo stanoveno 9 nulových a alternativních hypotéz. Všechny hypotézy byly ověřeny testem dobré shody χ^2 . U dvou níže uvedených hypotéz můžeme tvrdit, že χ^2 testem byla prokázána statistická závislost a byly přijaty alternativní hypotézy:

- H_{A4} : Existuje statisticky souvislost mezi finančním hodnocením strážníků ve spojitosti k příslušnosti Městské policii Most a Městské policii Praha.
- H_{A5} : Existuje statisticky souvislost mezi finančním hodnocením strážníků v souvislosti s pohlavím.

Ostatní nulové hypotézy H_{01} , H_{02} , H_{03} , H_{06} , H_{07} , H_{08} a H_{09} nebyly zamítnuty, protože χ^2 test statistickou závislost neprokázal.

Empirická část práce byla zaměřena na několik dílčích cílů:

- Zjistit a vyhodnotit kolik je zastoupených žen a mužů u obou městských policií:
 - v souvislosti se spokojeností, finančním hodnocením
- Délka praxe a ochota měnit zaměstnání:
 - v souvislosti se spokojeností, finančním hodnocením
- Znalost významu pojmu syndrom vyhoření
 - v souvislosti se spokojeností, finančním hodnocením

Zhodnocení cílů je uvedeno v následující kapitole č. 6 Závěr.

6 Závěr

Cílem diplomové práce bylo prozkoumání míry stresu, identifikování stresorů působících na pracovištích a hodnocení jejich závažnosti včetně možného návrhu opatření k jejich odstranění či omezení u strážníků v přímém výkonu služby Městské policie Most a Městské policie Praha.

V teoretické části byly použity informace získané z odborné literatury. Byl popsán pojem stresu, jeho druhy a příčiny a strategie zvládnání stresu. Dále byla popsána zátěž, krize, stresory a význam pojmu syndrom vyhoření. Jedna z kapitol byla věnována všeobecně strážníkům městské policie, kde jsou uvedeny nejvíce zastoupené faktory, jež je mohou ovlivnit v přímém výkonu služby.

V rámci empirické části byl proveden výzkum u Městské policie Most a Městské policie Praha v přímém výkonu služby. Dotazníkovým šetřením bylo zjišťováno, zda konkrétně stanovené faktory působí strážníkům stres, následně byly analyzovány z hlediska vnímání podle pohlaví, věku a délky jejich praxe. Dále bylo zjišťováno, v čem strážníci spatřují náročnost pracovního prostředí, jaké situace považují za nejnáročnější, a jakým způsobem obnovují psychické síly. Souvislost těchto faktorů se vzájemně prolínají a mají významný vliv v hodnocení dotazníkového šetření v souvislosti se spokojeností. Velmi významnou úlohu hraje finanční hodnocení, avšak ne natolik, aby strážníci měnili zaměstnání. Rovněž bylo zjištěno, že způsob obnovy psychických sil je u obou skupin respondentů podobný. U této otázky jsem se domníval, že strážníci v Praze se budou více zaměřovat na sportovní aktivity oproti strážníkům v Mostě, nicméně průzkum ukázal, že tomu tak není. Strážníci v Praze využili uvedení jiných možností, jak obnovují psychické síly, oproti strážníkům v Mostě. Stejně tak tomu bylo i v otázce, kde byli strážníci dotazováni, co by bylo důvodem změny zaměstnání. Strážníci MP Praha vypsali konkrétní možnosti, kdežto strážníci MP Most vybrali z nabízených možností.

Závěrem je možné konstatovat, že stres se u strážníků městské policie vyskytuje a má velký význam na jejich pracovní výkonnost. Vždy záleží na individualitě konkrétního jedince. Nutno podotknout, že v dnešní době je v zájmu organizací snižovat stres zaměstnanců, zpříjemnit jim pracovní prostředí tak, aby co nejvíce eliminovali příznaky syndromu vyhoření, protože s tím úzce souvisí plnění pracovních úkolů. Velkou roli hraje

i soukromý život strážníků, který se prolíná do pracovní oblasti. Strážník, který má klidné rodinné zázemí, je vyrovnaný v zaměstnání. Velkou roli u městské policie hraje zastoupení žen. Z praxe si uvědomuji, že ženy jsou pečlivější na administrativu nežli muži. Možná z tohoto důvodu jsou ženy více zastoupeny na kancelářských pozicích oproti mužům. Dalším argumentem, proč jsou v těchto složkách zastoupeni především muži je dle mého názoru bezpečnost, a to především při zajišťování veřejného pořádku, kdy je potřeba „vzájemně si krýt záda“.

Nedílnou součástí v otázce pracovního prostředí, by měla být snaha nejen ze strany zaměstnavatele, ale i samotného zaměstnance, vytvářet si takové pracovní prostředí, aby se těšili do práce, měli radost z vykonané práce a získané poznatky a zkušenosti předávali služebně mladším kolegům.

7 Seznam použitých zdrojů

1. ANDRŠOVÁ, Alena. *Psychologie a komunikace pro záchranáře: v praxi*. Praha: Grada, 2012. Sestra (Grada). ISBN 978-80-247-4119-2.
2. ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy: 10. vydání*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.
3. AYERS, Susan a Richard DE VISSER. *Psychologie v medicíně*. Přeložil Helena HARTLOVÁ. Praha: Grada Publishing, 2015. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-5230-3.
4. BAŠTECKÁ, Bohumila. *Terénní krizová práce: psychosociální intervenční týmy*. Praha: Grada, 2005. Psyché (Grada). ISBN 80-247-0708-x.
5. CIMICKÝ, Jan. *Usměvavý Buddha*. Praha: Baronet, 2009. ISBN 978-80-7384-193-5.
6. CIMRMANNOVÁ, Tereza. *Krise a význam pomáhajících prvního kontaktu: aplikace v kontextu rodinného násilí*. Praha: Karolinum, 2013. ISBN 978-80-246-2205-7.
7. ČEVELA, Rostislav, Libuše ČELEDOVÁ a Hynek DOLANSKÝ. *Výchova ke zdraví pro střední zdravotnické školy*. Praha: Grada, 2009. Sestra (Grada). ISBN 978-80-247-2860-5.
8. DAĐOVÁ, Klára. *Subjektivní vnímání tělesné zátěže*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, nakladatelství Karolinum, 2015. ISBN 978-80-246-3227-8.
9. FALEIDE, Asbjørn O., Lilleba B. LIAN a Eyolf Klæboe FALEIDE. *Vliv psychiky na zdraví: soudobá psychosomatika*. Praha: Grada, 2010. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-2864-3.
10. GROFOVÁ, Kateřina a Vojtěch ČERNÝ. *Relaxační techniky pro tělo, dech a mysl: návrat k přirozenému uvolnění*. Brno: Edika, 2015. ISBN 978-80-266-0835-6.
11. HÁJKOVÁ, Eva. *Rétorika pro pedagogy*. Praha: Grada, 2011. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-1990-0.
12. HARTL, Pavel a Helena HARTLOVÁ. *Velký psychologický slovník*. Ilustroval Karel NEPRAŠ. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-686-5.
13. HUBER, Johannes, Hademar BANKHOFER a Elisabeth HEWSON. *30 způsobů jak se zbavit stresu*. Praha: Grada, 2009. Psychologie pro každého. ISBN 978-80-247-2486-7.
14. JIŘINCOVÁ, Božena. *Efektivní komunikace pro manažery*. Praha: Grada, 2010. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-1708-1.
15. JANÍČEK, Přemysl a Jiří MAREK. *Expertní inženýrství v systémovém pojetí*. Praha: Grada, 2013. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-4127-7.

16. JÍCHOVÁ Kristýna, ČZU Praha, 2017, Diplomová práce – Stresové zatížení pracovníků ve vybrané profesi
17. KLUČILOVÁ Iveta, 2018 ČZU Praha, Bakalářská práce: Stres a jeho vliv na výkonost v zaměstnání
18. KOCIANOVÁ, Renata. *Personální činnosti a metody personální práce*. Praha: Grada, 2010. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-2497-3.
19. KRASKA-LÜDECKE, Kerstin. *Nejlepší techniky proti stresu*. Praha: Grada, 2007. Psychologie pro každého. ISBN 978-80-247-1833-0.
20. KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Sestra a stres: příručka pro duševní pohodu*. Praha: Grada, 2010. Sestra (Grada). ISBN 978-80-247-3149-0.
21. KUPKA, Martin. *Psychosociální aspekty paliativní péče*. Praha: Grada, 2014. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4650-0.
22. KURUCOVÁ, Radka. *Zátěž pečovatele: posuzování, diagnostika, intervence a prevence v péči o nevléčitelně nemocné*. Praha: Grada Publishing, 2016. Sestra (Grada). ISBN 978-80-247-5707-0.
23. MACEK, Pavel a Lubomír UHLÍŘ. *Dějiny obecních policí I.: (jejich odraz v heraldice)*. Praha: Police History, 2004. ISBN 8086477266.
24. MIKULÁŠTÍK, Milan. *Komunikační dovednosti v praxi*. 2., dopl. a přeprac. vyd. Praha: Grada, 2010. Manažer. ISBN 978-80-247-2339-6.
25. MANDINCOVÁ, Petra. *Psychosociální aspekty péče o nemocného: onemocnění štítné žlázy*. Praha: Grada, 2011. Sestra (Grada). ISBN 978-80-247-3811-6.
26. MARKOVÁ, Eva, Martina VENGLÁŘOVÁ a Míra BABIAKOVÁ. *Psychiatrická ošetrovatelská péče*. Praha: Grada, c2006. Sestra (Grada). ISBN 80-247-1151-6.
27. MATOUŠKOVÁ, Ingrid. *Aplikovaná forenzní psychologie*. Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4580-0.
28. MLÝNKOVÁ, Jana. *Pečovatelství: učebnice pro obor sociální péče - pečovatelská činnost*. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-3185-8.
29. NEŠČÁKOVÁ, Libuše a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce ... - v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů: právní stav k ...* Praha: Grada, 2009-. Právo pro praxi. ISBN 978-80-247-5124-5.
30. NOVÁK, Tomáš. *Jak bojovat se stresem*. Praha: Grada, 2004. Psychologie pro každého. ISBN 80-247-0695-4.

31. NOVÁK, Tomáš. *Manželství jako trvalý stres*. Praha: Grada, 2010. Psychologie pro každého. ISBN 978-80-247-2799-8.
32. NOVÁK, Tomáš. *Tréma - jak s ní bojovat*. Praha: Grada, 2014. Psychologie pro každého. ISBN 978-80-247-4775-0.
33. NOVOTNÁ, Eliška. *Sociologie organizace*. Praha: Grada, 2008. Sociologie (Grada). ISBN 978-80-247-2428-7.
34. O'CONNOR, Margaret a Sanchia ARANDA. *Paliativní péče: pro sestry všech oborů*. Vyd. 1. české. Praha: Grada, 2005. Sestra (Grada). ISBN 80-247-1295-4.
35. PASTUCHA, Dalibor. *Tělovýchovné lékařství: vybrané kapitoly*. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-4837-5.
36. PAULÍK, Karel. *Psychologie lidské odolnosti*. Praha: Grada, 2010. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-2959-6.
37. PAUKNEROVÁ, Daniela. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. 3., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada, 2012. Management (Grada). ISBN 978-80-247-3809-3.
38. PETR, Tomáš a Eva MARKOVÁ. *Ošetrovatelství v psychiatrii*. Praha: Grada, 2014. Sestra (Grada). ISBN 978-80-247-4236-6.
39. PLAMÍNEK, Jiří. *Sebepoznání, sebeřízení a stres: praktický atlas sebezvládní*. 3., dopl. vyd. Praha: Grada, 2013. Management (Grada). ISBN 978-80-247-4751-4.
40. PRAŠKO, Ján a Hana PRAŠKOVÁ. *Asertivitou proti stresu*. 2., přeprac. a dopl. vyd. Praha: Grada, 2007. Psychologie pro každého. ISBN 978-80-247-1697-8.
41. PRIEß, Mirriam. *Jak zvládnout syndrom vyhoření: najděte cestu zpátky k sobě*. Praha: Grada, 2015. ISBN 978-80-247-5394-2.
42. PRŮCHA, Jan a Jaroslav VETEŠKA. *Andragogický slovník*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-4748-4.
43. RAUDENSKÁ, Jaroslava a Alena JAVŮRKOVÁ. *Lékařská psychologie ve zdravotnictví*. Praha: Grada, 2011. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-2223-8.
44. SAK, Petr a Karolína KOLESÁROVÁ. *Sociologie stáří a seniorů*. Praha: Grada, 2012. Sociologie (Grada). ISBN 978-80-247-3850-5.
45. SLAVÍK, Milan. *Vysokoškolská pedagogika*. Praha: Grada, 2012. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-4054-6.
46. STACKE, Edouard. *Koučování pro manažery a firemní týmy*. Praha: Grada, 2005. Manažer. ISBN 80-247-0937-6.

47. STACKEOVÁ, Daniela. *Relaxační techniky ve sportu: [autogenní trénink, dechová cvičení, svalová relaxace]*. Praha: Grada, 2011. Fitness, síla, kondice. ISBN 978-80-247-3646-4.
48. STOCK, Christian. *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout*. Praha: Grada, 2010. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-3553-5.
49. ŠIKÝŘ, Martin. *Personalistika pro manažery a personalisty*. 2., aktualizované a doplněné vydání. Praha: Grada, 2016. Manažer. ISBN 978-80-247-5870-1.
50. ŠNÝDROVÁ, Ivana. *Manažerka a stres*. 2006. Praha: Grada Publishing, 2006. ISBN 9788024760407.
51. ŠPATENKOVÁ, Naděžda. *Krizová intervence pro praxi*. 2., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada, 2011. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-2624-3.
52. ŠPATENKOVÁ, Naděžda. *Krize a krizová intervence*. Praha: Grada, 2017. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-5327-0.
53. ŠPATENKOVÁ, Naděžda. *Krize: psychologický a sociologický fenomén*. Praha: Grada, 2004. ISBN 9788024708881.
54. ŠUBRT, Jiří. *Soudobá sociologie*. Praha: Karolinum, 2014. ISBN 978-80-246-2558-4.
55. TUČEK, Milan a Alena SLÁMOVÁ. *Hygiena a epidemiologie pro bakaláře*. V Praze: Karolinum, 2012. ISBN 978-80-246-2136-4. str. 140
56. URBAN, Jan. *Přestaňte se v práci stresovat: 44 doporučení pro ty, kteří nechtějí práci obětovat své zdraví*. Praha: Grada Publishing, 2016. ISBN 978-80-247-5820-6.
57. VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Vyd. 4., rozš. a přeprac. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-414-4.
58. VENGLÁŘOVÁ, Martina. *Sestry v nouzi: syndrom vyhoření, mobbing, bossing*. Praha: Grada, 2011. Sestra (Grada). ISBN 978-80-247-3174-2.
59. VYMĚTAL, Jan. *Průvodce úspěšnou komunikací: efektivní komunikace v praxi*. Praha: Grada, 2008. Manažer. ISBN 978-80-247-2614-4.
60. ZACHAROVÁ, Eva. *Zdravotnická psychologie: teorie a praktická cvičení*. 2., aktualizované a doplněné vydání. Praha: Grada Publishing, 2017. Sestra (Grada). ISBN 978-80-271-0155-9.
61. Zák. č. 553/1991 Sb., o obecní policii
62. Zákoník č. 262/2006 Sb.

Internetové zdroje:

https://slovník-cizích-slov.abz.cz/web.php/hledat?cizi_slovo=hypostres&typ_hledani=prefix

<http://www.milankabrt.cz/testNezavislosti/index.php>

8 Přílohy

8.1 Dotazník

Vážené kolegyně a kolegové,

jmenuji se Vít Chrom a studuji obor Veřejná správa a regionální rozvoj na České zemědělské univerzitě v Praze. Píši diplomovou práci na téma Stres v práci strážníků městské policie. Prosím o vyplnění 12 otázek dotazníku. Dotazník je zcela anonymní, získaná data budou použita pouze pro tuto diplomovou práci.

1. Pohlaví

- muž
- žena

2. Věk

- do 25 let
- 26–35 let
- 36–45 let
- 46–55 let
- 56 a více let

3. Délka praxe u MP

- 0–5 let
- 6–10 let
- 11–15 let
- 16–20 let
- 21–25 let

4. Délka praxe v přímém výkonu služby

- 0–5 let
- 6–10 let
- 11–15 let
- 16–20 let
- 21–25 let

5. V čem spatřujete náročnost pracovního prostředí?

Zde můžete zaškrtnout více možností

- Jsem spokojený, mé pracovní prostředí není náročné
- Špatné mezilidské vztahy na pracovišti
- Necítím podporu ze strany nadřízeného
- Tlak ze strany nadřízených na zvýšení pracovního výkonu
- Jiné.....

6. Které situace ve výkonu služby považujete za nejnáročnější?

Zde můžete zaškrtnout více možností

- Zpracování administrativy
- Práce s technikou (PC, databáze, notebook...)
- Jednání s přestupci
- Výkon služby v konkrétní lokalitě (jaké?).....
- Jiné.....

7. Jak Vás poznamenala Vaše profese?

Zde můžete zaškrtnout více možností

- Necítím na sobě změny
- Negativní vlivy přenáším do domácího prostředí
- Nespavost
- Odborná pomoc (psycholog, psychiatr)
- Alkohol
- Léky
- Jinak.....

8. Myslíte si, že práce strážníka je adekvátně finančně ohodnocena?

- Ano
- Ne

9. Jak obnovujete psychické síly?

Zde můžete zaškrtnout více možností

- Sport
- Turistika
- Přátelé
- Sauna
- Zahrada
- Wellness
- Spánek
- Jídlo
- Léky
- Jinak.....

10. Víte, co je syndrom vyhoření?

- Ano
- Ne

11. Uvažujete o změně současného zaměstnání?

- Ano
- Ne

12. Důvodem změny zaměstnání by byl:

Zde můžete zaškrtnout pouze jednu možnost

- Vyšší plat
- Pružná pracovní doba
- Lepší možnosti dalšího profesního růstu
- Jiná

Seznam tabulek

- Tabulka 1: Rizikové faktory
- Tabulka 2: Přehled členění typů temperamentu
- Tabulka 3: Pochopení krize jako příležitosti nebo hrozby
- Tabulka č. 4 Zastoupené pohlaví
- Tabulka č. 5 Věk respondentů
- Tabulka č. 6 Věkové zastoupení žen
- Tabulka č. 7 Délka praxe u městské policie
- Tabulka č. 8 Délka praxe v přímém výkonu služby
- Tabulka č. 9 Vyhodnocení náročnosti pracovního prostředí
- Tabulka č. 10 Vyhodnocení náročnosti pracovního prostředí - ŽENY
- Tabulka č. 11 Vyhodnocení nejnáročnějších situací ve výkonu služby
- Tabulka č. 12 Vyhodnocení nejnáročnějších situací ve výkonu služby dle věku MP Most
- Tabulka č. 13 Vyhodnocení nejnáročnějších situací ve výkonu služby dle věku MP Praha
- Tabulka č. 14 Jak Vás poznamenala Vaše profese
- Tabulka č. 15 Jak Vás poznamenala Vaše profese – ženy
- Tabulka č. 16 Myslíte si, že je práce strážníka adekvátně ohodnocena
- Tabulka č. 17 Způsob obnovení psychických sil
- Tabulka č. 18 Způsob obnovení psychických sil - ženy
- Tabulka č. 19 Víte, co je syndrom vyhoření
- Tabulka č. 20 Uvažujete o změně zaměstnání
- Tabulka č. 21 Rozdělení věkových kategorií – MP Most
- Tabulka č. 22 Rozdělení věkových kategorií – MP Praha
- Tabulka č. 23 Důvodem změny zaměstnání by byl
- Tabulka č. 24 Skutečné četnosti
- Tabulka č. 25 Očekávané četnosti
- Tabulka č. 26 Skutečné četnosti
- Tabulka č. 27 Očekávané četnosti
- Tabulka č. 28 Skutečné četnosti
- Tabulka č. 29 Očekávané četnosti
- Tabulka č. 30 Skutečné četnosti
- Tabulka č. 31 Očekávané četnosti
- Tabulka č. 32 Skutečné četnosti
- Tabulka č. 33 Očekávané četnosti
- Tabulka č. 34 Skutečné četnosti
- Tabulka č. 35 Očekávané četnosti
- Tabulka č. 36 Skutečné četnosti
- Tabulka č. 37 Očekávané četnosti
- Tabulka č. 38 Skutečné četnosti
- Tabulka č. 39 Očekávané četnosti
- Tabulka č. 40 Skutečné četnosti
- Tabulka č. 41 Očekávané četnosti

Seznam grafů

- Graf č. 1 Zastoupené pohlaví
- Graf č. 2 Zastoupené pohlaví MP Most
- Graf č. 3 Zastoupené pohlaví žen MP Praha
- Graf č. 4 Věk respondentů
- Graf č. 5 Věkové zastoupení žen
- Graf č. 6 Věkové zastoupení žen
- Graf č. 7 Délka praxe u městské policie
- Graf č. 8 Délka praxe u městské policie v %
- Graf č. 9 Délka praxe u městské policie v %
- Graf č. 10 Délka praxe v přímém výkonu služby
- Graf č. 11 Vyhodnocení náročnosti pracovního prostředí
- Graf č. 12 Vyhodnocení náročnosti pracovního prostředí - ŽENY
- Graf č. 13 Vyhodnocení nejnáročnějších situací ve výkonu služby
- Graf č. 14 Vyhodnocení nejnáročnějších situací ve výkonu služby dle věku MP Most
- Graf č. 15 Vyhodnocení nejnáročnějších situací ve výkonu služby dle věku MP Praha
- Graf č. 16 Jak Vás poznamenala Vaše profese
- Graf č. 17 Jak Vás poznamenala Vaše profese
- Graf č. 18 Jak Vás poznamenala Vaše profese
- Graf č. 19 Myslíte si, že je práce strážníka adekvátně ohodnocena
- Graf č. 20 Způsob obnovení psychických sil
- Graf č. 21 Způsob obnovení psychických sil - ženy
- Graf č. 22 Způsob obnovení psychických sil – ženy
- Graf č. 23 Víte, co je syndrom vyhoření
- Graf č. 24 Uvažujete o změně zaměstnání
- Graf č. 25 Rozdělení věkových kategorií – MP Most
- Graf č. 26 Rozdělení věkových kategorií – MP Praha
- Graf č. 27 Rozdělení věkových kategorií – MP Praha