

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra psychologie



Bakalářská práce

Kvalita života pracovníků Policie České republiky

Anna Srncová

© 2023 ČZU v Praze

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Anna Srncová

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Kvalita života pracovníků Policie České republiky

Název anglicky

Quality of life of Police of the Czech Republic

Cíle práce

Cílem bakalářské práce bude zjistit, jakým způsobem životní styl ovlivňuje výkon práce policistů České republiky. Dále identifikovat faktory ovlivňující psychické zdraví pracovníka a navrhnout doporučení a metody, které pomáhají předcházet vzniku možných onemocnění.

Teoretická část práce se zaměřuje na vymezení pojmů spojené s kvalitou života a výkonem práce policistů. Dále na otázky související s motivací, celkovou spokojeností či posláním pomáhat a chránit životy.

Metodika

Pro zpracování praktické části bude použita jedna ze základních metod kvantitativního výzkumu, tedy dotazník. Prostřednictvím této metody lze oslovit velké množství respondentů a získat potřebné údaje během krátkého časového úseku. Na závěr bude provedeno zpracování a vyhodnocení získaných výsledků, jejich porovnání s tematicky podobnými studii a navržení praktických doporučení.

Doporučený rozsah práce

30-40 p.

Klíčová slova

Kvalita života, policie, psychické zdraví, psychohygiéna

Doporučené zdroje informací

ČÍRTKOVÁ, L. *Policejní psychologie*. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-475-3.

KŘIVOHLAVÝ, J. *Psychologie zdraví*. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-568-4.

MAREŠ, J. *Posttraumatický rozvoj člověka*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3007-3.

PAYNE, J. *Kvalita života a zdraví*. V Praze: Triton, 2005. ISBN 80-725-46570.

ŠTIKAR, J. *Psychologie ve světě práce*. V Praze: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0448-5.

Předběžný termín obhajoby

2022/23 LS – PEF

Vedoucí práce

PhDr. Kristýna Krejčová, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra psychologie

Elektronicky schváleno dne 9. 6. 2022

PhDr. Pavla Rymešová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 24. 11. 2022

doc. Ing. Tomáš Šubrt, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 13. 03. 2023

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Kvalita života pracovníků Policie České republiky" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské 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 autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 15.3.2023

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala PhDr. Kristýně Krejčové, Ph.D. za odborné vedení, hodnotné rady a její ochotu v průběhu zpracování bakalářské práce.

Kvalita života pracovníků Policie České republiky

Abstrakt

V předložené bakalářské práci se zaměřuji na kvalitu života pracovníků, kteří vykonávají své zaměstnání u Policie České republiky. V první části této práce jsou uvedeny teoretické poznatky související s kvalitou života, získané z odborné literatury a odborných článků, které se zaměřují na obecnou charakteristiku pojmu kvality života, dále na problematiku pracovní motivace, životního stylu, onemocnění, jež je spjaté s výkonem policejní profese a na možnosti prevence, prostřednictvím které lze předejít riziku jejich vzniku. Kromě toho jsou zde popsány nejen nezbytné podmínky k výkonu služby, ale i výhody, které se pojí s vykonáváním policejní profese.

Druhá, tedy empirická část je zaměřena na popis výzkumného šetření, jež bylo provedeno formou dotazníkového šetření. Prostřednictvím dotazníku byli osloveni zaměstnanci Policie ČR v rámci celé České republiky a různých útvarů, např. ze speciální pořádkové jednotky, pohotovostní motorizované jednotky, celní správy a dalších. Získaná data byla vyhodnocena formou grafů a tabulek a následně proběhlo ověření předem stanovených hypotéz a stanovení závěrů. Výsledky výzkumného šetření jsou popsány a dále vyhodnoceny v závěru bakalářské práce.

Klíčová slova: kvalita života, policie, psychické zdraví, psychohygienu, syndrom vyhoření, posttraumatická stresová porucha, stres, onemocnění, zaměstnanci, motivace

Quality of life of Police of the Czech Republic

Abstract

In the presented bachelor thesis, I focus on the quality of life of workers who are employed by the Police of the Czech Republic. The first part of this thesis includes theoretical knowledge related to the quality of life, gathered from professional literature and articles, which focuses on the general characteristics of the concept of quality of life, as well as on the issue of work motivation, lifestyle, diseases associated with the police profession and the possibility of prevention, through which the risk of their occurrence can be avoided. Furthermore, it describes not only the necessary conditions for the performance of the service but also the benefits that are associated with the police profession.

The second, empirical part is focused on the description of the research investigation, which was carried out in the form of a questionnaire survey. The questionnaire was addressed to employees of the Police of the Czech Republic throughout the Czech Republic and various departments, e.g., from the special police unit, emergency motorized unit, customs administration, and others. The gathered data were subsequently evaluated in the form of graphs and tables, afterwards the hypotheses were tested, and conclusions were drawn. The survey results are described and further evaluated in the conclusion of the bachelor thesis.

Keywords: quality of life, police, mental health, psycho-hygiene, burnout syndrome, post-traumatic stress disorder, stress, illness, employees, motivation

Obsah

1 Úvod.....	11
2 Cíl práce a metodika	13
2.1 Cíl práce	13
2.2 Metodika	14
3 Teoretická východiska	16
3.1 Policejní profese	16
3.1.1 Organizace a útvary	16
3.1.2 Osobnost policisty.....	18
3.2 Pracovní motivace	19
3.2.1 Mzda a zaměstnanecké výhody jako zdroj motivace.....	21
3.3 Kvalita života	24
3.3.1 Indikátory kvality života.....	26
3.3.2 Kvalita života na pracovišti	26
3.4 Kvalita života a psychologie zdraví	28
3.4.1 Onemocnění spjaté s policejní profesí	31
3.4.1.1 Stres a stresory.....	31
3.4.1.2 Posttraumatická stresová porucha	32
3.4.1.3 Syndrom vyhoření	32
3.4.2 Copingové strategie při zvládnání stresu	33
4 Vlastní práce	35
4.1 Cíle výzkumu a metody šetření	35
4.1.1 Výzkumný vzorek.....	36
4.1.2 Výsledky dotazníkového šetření	39
4.1.3 Testování stanovených hypotéz	46
5 Výsledky a diskuse	49
5.1 Doporučení pro praxi	51
6 Závěr	52
7 Seznam použitých zdrojů	53
7.1 Odborná literatura	53
7.2 Internetové zdroje.....	55
8 Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratk.....	58
8.1 Seznam obrázků	58
8.2 Seznam tabulek	58

8.3	Seznam grafů.....	58
9	Přílohy	59
9.1	Dotazník	59

1 Úvod

Kvalita života se čím dál častěji stává hlavním smyslem lidské existence. Proč bychom měli chtít nalézt smysl života? Klademe si otázky sami sobě či okolí, sbíráme zkušenosti v nejrůznějších životních událostech a snažíme se nalézt odpovědi, protože touha po znalosti a vědění důvodu naší existence je naprosto lidská. Chceme nalézt něco, jež nás udělá spokojenější, šťastnější, budeme v tom vynikat a zároveň udělá náš život celkově smysluplnější a kvalitnější. Ale co vlastně znamená „kvalita života“? Tento pojem bývá díky své mnohotvárnosti a komplexnosti široce aplikovatelný, ale na druhou stranu také složitý, těžce uchopitelný a různě interpretovaný. Není tedy lehké ho jednoznačně vymezit a dodnes neexistuje žádná univerzálně platná definice či obecně přijímaný teoretický model.

V minulosti se kvalita života pojila především s bohatstvím a uspokojením materiálních potřeb, na jejichž základě bylo hodnoceno, zda člověk prožívá kvalitní život. V současnosti se již na tento pojem hledí komplexněji a je předmětem zkoumání různých vědních disciplín, nejvíce však psychologie, sociologie, lékařství, ekonomie, ale i mnoha dalších.

Podstatnou část života tráví lidé ve svém zaměstnání a nepochybně má vliv na naše každodenní prožívání, a proto je právě zaměstnání podstatným indikátorem při měření kvality života. Každé zaměstnání s sebou nese rizika, je v určité míře psychicky a fyzicky náročné a pro jedince zdrojem stresu. Je jisté, že záleží na povaze náplně práce a hodnocení náročnosti povolání je velice subjektivní, avšak jsou profese, které jsou ve společnosti vnímané jako rizikovější, nebezpečnější a více stresující než ostatní a nepochybně sem lze zařadit pomáhající profese, respektive povolání policisty. Pro povolání policistů je charakteristické překonávání nejrůznějších zátěžových situací. Právě těmto rozmanitým obtížím a zátěžím, kterým příslušníci a pracovníci policie běžně čelí, s sebou nesou specifické nároky na profesionalitu, psychickou stabilitu, odolnost a pohotovost, ale také nutnost správně hospodařit se svým tělem (Petlach, 2007).

Každý člověk je zcela jedinečný, prožívání našich pocitů je velmi individuální. Běžně se dostáváme se do situací, které nám přináší pocity štěstí, radosti a spokojenosti, zároveň však prožíváme i pocity zcela opačné, nelibé, a dokonce i může nastat situace, kdy budeme mít zcela smíšené pocity, neboť nás ovlivňuje mnoho vnitřních a vnějších faktorů. Je tedy naprosto logické, že i míra stresu, kterou jedinec zvládá snést, je u každého zcela odlišná.

Křivohlavý (2009) se zabývá určitými predispozicemi ke stresu, respektive vrozené náklonosti dané osoby k určitému stresoru. Lidé, kteří jsou náchylnější a citlivější ke stresu, reagují při setkání s takovým stresem tzv. patologicky a jsou tak náchylnější i k určitým nemocem, tedy ve srovnání s ostatními, kteří jsou naopak nenáchylní ke stresovým reakcím.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Bakalářská práce je věnována problematice spojené s kvalitou života pracovníků Policie České republiky, na níž je hleděno primárně z psychologického hlediska. Cílem práce je prozkoumat faktory, které ovlivňují nejen psychické, ale i fyzické zdraví jedince, přičemž pozornost je věnována stresu a stresorům, kterým jsou zaměstnanci policie při výkonu služby na pracovišti vystavováni a následné negativní dopady, jež vznikají při dlouhodobém působení právě těchto stresorů. Záměrem práce bylo také zjistit, jaká je spokojenost zaměstnanců policie na pracovišti i přes všechny rizikové a negativní faktory, kterým jsou v rámci své profese vystavováni.

Bakalářská práce je složena ze dvou hlavních částí – teoretické a empirické.

V teoretické části dochází k charakteristice pojmu kvality života za pomoci odborné literatury. Představená je i policejní profese v rámci organizací, útvarů, nezbytných podmínek pro vstup do služby a finančního ohodnocení, jež může být jeden z hlavních motivů k výkonu této profese. Empirická část vycházela z teoretické části a pracuje s pojmy jako jsou např. stres, posttraumatická stresová porucha, syndrom vyhoření a další. Cílem empirické části je prokázání či případné neprokázání předem stanovených hypotéz, jejichž data pro statistické zpracování byla získána z výsledků dotazníkového šetření uskutečněného mezi zaměstnanci Policie České republiky. Dotazník byl vytvořen v elektronické podobě z důvodu rychlejšího a snadnějšího sběru informací. Následně byla získaná data statisticky analyzována prostřednictvím χ^2 testu nezávislosti neboli Pearsonův chí-kvadrát (viz kapitola 2.2).

Pro výzkum byly stanoveny následující hypotézy:

H₀₁: Předpokládáme, že pravidelnost pracovního režimu nesouvisí se spokojeností v zaměstnání

H_{A1}: Předpokládáme, že pravidelnost pracovního režimu souvisí se spokojeností v zaměstnání

H₀₂: Předpokládáme, že stres v zaměstnání nesouvisí se syndromem vyhoření u zaměstnanců.

H_{A2}: Předpokládáme, že stres v zaměstnání souvisí se syndromem vyhoření u zaměstnanců.

H₀₃: Předpokládáme, že délka pracovního poměru nesouvisí se syndromem vyhoření u zaměstnanců.

H_{A3}: Předpokládáme, že délka pracovního poměru souvisí se syndromem vyhoření u zaměstnanců.

2.2 Metodika

Hendl (2006) ve své knize uvádí a charakterizuje jednotlivé kroky při testování hypotézy:

1. krok: Určení statistické hypotézy – formulování nulové hypotézy H_0 a alternativní hypotézy H_A . Nulová hypotéza obvykle vyjadřuje nulový rozdíl mezi proměnnými, zatímco alternativní hypotéza naopak vyjadřuje existenci rozdílu a nulovou hypotézu tím pádem zamítá.

2. krok: Určení hladiny chyby alfa (α) – nutné stanovit hladinu významnosti alfa (α), která vyjadřuje pravděpodobnost zamítnutí nulové hypotézy, i přestože je platná. Tato hladina se volí velmi malá, nejčastěji hodnoty 0,05 nebo 0,01.

3. krok: Výpočet testovací statistiky – využívá se pro určení výsledného doporučení. Způsob výpočtu testovací statistiky se určuje dle povahy dat a hypotézy.

4. krok: Doporučení – lze provést dvěma způsoby. První z nich spočívá v porovnání testovací statistiky s kritickou mezí a druhý způsob se provádí převedením do pravděpodobnostní škály na tzv. hodnotu významnosti p .

Při závislosti dvou nominálních proměnných (tzv. kontingence) se využívá chí-kvadrát test o nezávislosti s pomocí dvoudimenzionální tabulky vzniklé podle dvou proměnných, jinak také nazývané jako kontingenční tabulka. Pro využití tohoto testu je nutné, aby očekávané hodnoty neklesly pod hodnotu 5 alespoň v 80% políček tabulky a v těch ostatních se vyskytovaly hodnoty 1 a více. K výpočtu očekávaných četností se využívá následující vzorec

$$m_{ij} = \frac{n_i \cdot n_j}{n}$$

Kde n_i vyjadřuje četnosti v řádce, n_j četnosti v sloupci a n označuje rozsah souboru.

Testovací statistiku poté vypočteme dle vzorce

$$\chi^2 = \sum \frac{(\text{pozorované četnosti} - \text{očekávané četnosti})^2}{\text{očekávané četnosti}}$$

Vypočítanou hodnotu χ^2 srovnáváme s kritickou hodnotu χ^2 rozdělení o stupních volnosti $(r-1)(s-1)$ při zvolené hladině významnosti. Bude-li hodnota χ^2 větší než tabulková hodnota, hypotézu tím pádem zamítáme a změříme intenzitu vzájemné závislosti, pro které lze využít několik koeficientů. Příkladem může být Pearsonův kontingenční koeficient, koeficient φ (fi) nebo Cramérovo V, které se vypočítá podle vzorce

$$V = \sqrt{\frac{\chi^2}{n(m-1)}},$$

kde

χ^2 je popsána testovací statistika;

n je rozsah souboru;

m je větší číslo z obou čísel r a s .

(Hendl, 2006 a Řezánková, 2007)

3 Teoretická východiska

3.1 Policejní profese

„Policie České republiky je jednotný ozbrojený bezpečnostní sbor zřízený zákonem České národní rady ze dne 21. června 1991. Slouží veřejnosti. Jejím úkolem je chránit bezpečnost osob a majetku, chránit veřejný pořádek a předcházet trestné činnosti. Plní rovněž úkoly podle trestního řádu a další úkoly na úseku vnitřního pořádku a bezpečnosti svěřené jí zákony, předpisy Evropských společenství a mezinárodními smlouvami, které jsou součástí právního řádu České republiky“. Základními hodnotami všech pracovníků PČR jsou: profesionalita, nestrannost, odpovědnost, ohleduplnost a bezúhonnost. (O Policii ČR, 2022)

3.1.1 Organizace a útvary

Činnost Policie České republiky je řízena policejním prezidiem, v jehož čele stojí prezident, který je odpovědný ministru vnitra. Policejní prezidium určuje cíle rozvoje policie, analyzuje a kontroluje její činnost a rovněž vytváří policejním útvarům podmínky pro plnění jejich úkolů. Pokud při plnění úkolů přesahují územní či věcnou působnost, koordinuje jejich činnost.

V rámci Policie působí několik útvarů a složek, ve kterých pracovníci vykonávají službu a plní konkrétní úkoly. K bližšímu popisu jednotlivých útvarů jsou využité zdroje uvedené na oficiálních stránkách PČR (Policie České republiky, 2017).

Služba pořádkové policie

Co do obsahu činnosti se řadí mezi nejuniverzálnější službu, ale také je nejpočetnější co do počtu policistů. Tvoří tak základní pilíř PČR. Mezi povinnosti policistů pořádkové služby patří chránit bezpečnost osob i majetku, chránit veřejný pořádek, plnit úkoly v trestním, přestupkovém i správním řízení a také dohlížet na bezpečnost a plynulost silničního provozu. Jejich nejviditelnější činností je občůzková a hlídková služba, kterou policisté vykonávají ve svěřených okrscích nebo na určených úsecích a stanovištích.

Součástí jsou pořádkové, zásahové a pohotovostní jednotky. Pořádkové jednotky jsou nasazovány v případě potřeby většího počtu sil a prostředků a plní konkrétní úkoly při ochraně osob a majetku. Také jsou nasazovány při pátracích akcích, při ohrožení bezpečnosti osob a majetku a také v případě živelních pohrom či průmyslových havárií.

Zásahové jednotky bývají povolávány v případě spáchání zvlášť závažných trestných činů, především při zadržování či zatýkání pachatelů a také plní základní opatření proti únoscům a teroristům. Pohotovostní jednotky zasahují na základě telefonátu na linku tísňového volání a poté provádějí zákroky proti pachatelům přímo na místě činu.

Další součástí je pořiční oddělení a policejní potápěči, kteří mají za úkol chránit veřejný pořádek ve vodních plochách a tocích a zároveň dohlížet na dodržování zákona o vodách a plavebního řádu. V neposlední řadě sem spadá služební kynologie, která se zabývá výcvikem psů a psovodů a také služební hipologie zaměřená na výcvik koní a jezdců.

Služba dopravní policie

Dopravní policie dohlíží na bezpečný a plynulý provoz na pozemních komunikacích a také dohlíží, zda nedochází k porušení podmínek silniční dopravy. Její specializovaná pracoviště vyšetřují dopravní nehody a dokumentují místa trestných činů spáchané v souvislosti s porušením zákona o silničním provozu.

Kriminální policie a vyšetřování

Mezi úkoly kriminální policie patří odhalování skutečností, které nasvědčují tomu, že byl spáchán trestný čin. Při vyšetřování trestného činu shromažďují kriminalisté potřebné stopy, opatřují nutné podklady a důležitá vysvětlení od fyzických či právnických osob. Veškeré postupy musí být v souladu s trestním řádem.

Kriminalisticko – technická a znalecká služba

Při spáchání trestného činu je nutné, aby kriminalista získal odpověď na 3 základní otázky: „*Zda se skutek stal, zda je trestným činem a kdo ho spáchal.*“ V průběhu hledání odpovědi kriminalistům významně pomáhá moderní kriminalistická technika a znalecké posudky získané z různých vědních oborů. Znalecký technik zkoumá místo činu, dokumentuje a zajišťuje potřebné stopy, které jsou nezbytné pro trestné řízení. Získané stopy si poté přeberou kriminalističtí znalci v Kriminalistickém ústavu Praha či jednotlivých krajských ředitelství policie. Právě kriminalistický ústav v Praze patří k vrcholným pracovištím PČR s celostátní působností a je kvalifikovaný pro znaleckou činnost v oborech jako jsou kriminalistika, písmoznalectví, strojírenství, chemie a elektrotechnika.

Služba pro zbraně a bezpečnostní materiál

Hlavním posláním služby je vykonávat státní správu ve věcech týkajících se zbraní, střeliva pyrotechnického průzkumu a nakládání s bezpečnostním materiálem. Jednotlivé pracoviště služby organizují zkoušky odborné způsobilosti a vydávají zbrojní průkazy, licence a evropské zbrojní pasy.

Útvar rychlého nasazení

Jedná se o specializovaný útvar PČR určený k boji proti terorismu působícím na celém území České republiky, ale zároveň se účastní zahraničních operací. Při zákrocích zaměřených na zneškodnění teroristů nebo při postupech krizového vyjednávání volí vhodné taktické postupy. Pro policisty rychlého nasazení je nezbytné si udržovat nejen fyzickou, ale i psychickou kondici.

Letecká služba

Policisté letecké služby zasahují v případě závažných dopravních nehod, požárech, záplavách či jiných přírodních katastrofách. Pro leteckou službu je nezbytná spolupráce s Hasičským záchranným sborem nebo s Horskou službou.

Služba cizinecké policie

Pracovníci cizinecké služby mají kompetenci povolit či odepřít vstup cizinců do země anebo rozhodnout o jeho vyhoštění. Zároveň mezi jejich úkoly spadá vyšetřovat a odhalovat nelegální migraci prostřednictvím kontrol cizinců, zda nedrží padělané, pozměněné či zneužitě doklady.

Cizinecká policie také vykonává svou službu na mezinárodních letištích, kde jsou zřízeny hraniční přechody, představující významné kontrolní body na vnější hranici zemí schengenského prostoru. Pracovníci se na mezinárodních letištích rovněž podílejí na odhalování mezinárodního zločinu a dalších trestných činností, zejména pokud se jedná o pašování drog či nelegálního pohybu zboží přes státní hranice.

Pyrotechnická služba

Pyrotechnická služba zasáhne v případě nalezení podezřelého předmětu, který může být výbušný a nebezpečný. Poté dojde k prověření podezřelého předmětu a případně jeho zneškodnění. Vykonávání této služby je velmi rizikové a zároveň je nutná vysoká odbornost (Policie České republiky, 2017).

3.1.2 Osobnost policisty

„Úkolem příslušníka Policie České republiky je především chránit bezpečnost a pořádek ve společnosti, prosazovat zákonost, chránit práva a svobody osob, preventivně působit proti trestné a jiné protiprávní činnosti a potírat ji a usilovat o trvalou podporu a důvěru veřejnosti. Policistou by se měl stát takový občan, který chce ve svém životě zastávat a prosazovat zákon, přistupovat individuálně a spravedlivě ke každému občanovi a prohlubovat svoje znalosti a odbornou kvalifikaci.“ (Povolání policista, 2022)

Kromě výše zmíněných názorů a přístupů, které by měl každý policista zastávat, je nezbytné pro výkon ve službě u Policie ČR splnění určitých podmínek. Musí se jednat o bezúhonného občana České republiky, staršího 18 let se způsobilostí k právním úkonům, fyzickou, zdravotní a osobnostní způsobilostí k výkonu ve službě. Během **ověřování osobnostní způsobilosti** musí uchazeč podstoupit celodenní vyšetření (vyplnit osobnostní dotazníky, podrobit se výkonovým testům a rozhovoru s psychologem), a poté je na základě komplexního posouzení možné určit vhodnost uchazeče pro výkon ve službě. Ověřování **fyzické způsobilosti** probíhá formou testů zdatnosti před komisí, během kterých uchazeč absolvuje čtyři povinné disciplíny: člunkový běh 4x10 m, opakovaný klik vzpor ležmo, dvouminutový celomotorický test a běh na 1000 m v co nejkratším čase (Povolání, které má smysl, n.d.).

Pro osobnost policisty je charakteristické překonávat zátěžové situace různého druhu, což klade zvláštní nároky na jejich profesionalitu, pohotovost a psychickou stabilitu, které jsou k výkonu policisty nezbytné. Vyrovnaná a psychicky stabilní osoba má realistický pohled sama na sebe, dosažitelné životní cíle, pocit jistoty, je schopná přizpůsobit se změnám a zvládat požadavky, jež jsou úměrné jejím silám (Petlach, 2007).

Thomas (2011) ve svém díle definuje osobnost policisty jako záhadu. Uvádí dvě hypotézy, jakými lze charakterizovat osobnost policisty. Hypotéza číslo 1: osobnost policisty je mýtus, protože každý policista pochází z různého prostředí, s různou úrovní vzdělání, životními zkušenostmi a socioekonomickým statusem. Ale to, co dělá osobnost jedinečnou jsou sdílené zkušenosti policistů. Hypotéza číslo 2: osobnost policisty je velmi reálná a pro kandidáta jsou vyžadovány konkrétní osobnostní rysy, tedy: autoritativnost, čestnost, loajálnost, podezřívavost a konzervativnost, protože s těmito rysy lze vytvořit dokonalého policistu.

3.2 Pracovní motivace

Nakonečný (2014) ve svém díle popisuje motivaci jako vnitřní probíhající proces vycházející z určité potřeby. Tento proces může být iniciován endogenně (působí na nás vnitřní pohnutka) nebo exogenně (působí vnější pobídka ke splnění určitého úkolu). S motivací je spjat pojem motiv, tj. vnitřní psychologická příčina tohoto procesu, přinášející nám uspokojení našich potřeb. Pracovní motivací se ve svém díle zabývali Štikar a kol. (2003), kteří nepovažují pracovní činnost v souvislosti s motivací pouze za zdroj obživy, ale

jejímž prostřednictvím dosahujeme uspokojení nejen z výsledků a ocenění, ale i ze samotného průběhu práce a sociálního postavení.

Existuje mnoho teorií pracovní motivace, avšak ani jedna z nich není všeobecně přijímána. Dle Luthanse (2011) je lze rozdělit do tří skupin: obsahové, procesní a současné teorie.

Obsahové teorie jsou více komplexnější a zaměřené primárně na uspokojení lidských potřeb. Jedna z nejznámějších je Maslowova hierarchie potřeb, dle které je nutné uspokojit nejdříve potřeby nižšího stupně a až poté potřeby vyššího stupně. Frederick Herzberg vytvořil na základě spokojenosti zaměstnanců teorii dvou faktorů. Faktory, které přináší pracovní spokojenost nazval motivátory (satisfactory), v opačném případě se jedná o hygienické faktory (dissatisfactory).

Procesní teorie vychází z kognitivního konceptu očekávání a přichází s důkladnějším teoretickým vysvětlením pracovní motivace. Jedna z nejznámějších je Vroomova teorie valence a očekávání, dle které, čím více je cíl přitažlivější nebo hodnotnější, tím usilovněji bude chtít jedinec tohoto cíle dosáhnout. Tuto teorii lze vyjádřit jednoduchou rovnicí: motivace (úsilí) = expektance (očekávání) x valence (hodnota) (Štikar, Hoskovec, Ryměš, Riegel, 2003).

Do **současných teorií** řadí Luthanse (2011) teorii spravedlnosti, vytvořená J. S. Adamsem, jež je založená na principu porovnávání jednoho pracovníka s druhým. Nespravedlnost nastává v případě, kdy daná osoba vnímá, že poměr jejich výsledků a vlastního úsilí není relevantní s poměrem výsledků a úsilí druhé osoby. Schématicky lze vyjádřit takto:

$$\frac{\text{Vlastní výsledek}}{\text{Vlastní úsilí}} > \frac{\text{Výsledek druhých}}{\text{Úsilí druhých}}$$
$$\frac{\text{Vlastní výsledek}}{\text{Vlastní úsilí}} < \frac{\text{Výsledek druhých}}{\text{Úsilí druhých}}$$

Profesní motivací pracovníků Policie ČR se zabýval ve svém díle Kovařík (2010), který uvádí, že příslušníky Policie ČR ke své práci přitahuje řada často rozporných a neuvědomovaných motivů. Kovařík se však ve svém výzkumu zaměřil na ty aspekty, kterých si jsou při výkonu práce vědomi. Pro potřeby výzkumu zvolil 3 hlavní složky:

1. Pracovní spokojenost
2. Vztah k pracovní organizaci (identifikace s pracovní organizací)
3. Hodnotová orientace

Pracovní spokojenost zahrnuje aspekty psychologické, ekonomické, sociologické, právní, organizační, pedagogické i zdravotní. Spokojenost policistů je výrazně ovlivňována jejich pracovním nasazením a má významný vliv na jejich setrvání ve služebním poměru a ochotu podřízovat se všem služebním požadavkům. Na základě výzkumu bylo zjištěno, že celková spokojenost pracovníků Policie ČR je spíše průměrná. Počet pracovníků výběrového souboru, kteří jsou spokojeni s prací se výrazně neliší od nespokojených pracovníků. Nejvyšší stupeň nespokojenosti je podle respondentů v Praze, kde je značná nespokojenost u více než 53 %.

Identifikaci s pracovní organizací lze z hlediska psychologie definovat jako psychické jevy, charakterizující sepětí osobnosti s pracovní či služební rolí. Každý jedinec se rodí se specifickými schopnostmi a dispozicemi. Pracuje-li člověk v souladu se svými schopnostmi, má vyšší pravěpodobnost být úspěšný a spokojený. Kovřík ve svém výzkumném šetření sledoval vztah k pracovní organizaci ve dvou podobách: na základě emocionálního a formálního vztahu k organizaci. Na základě získaných údajů bylo zjištěno, že pracovníci severomoravského a jihomoravského kraje mají pozitivnější vztah k Policii ČR než pracovníci ostatních regionů.

Profesní motivaci pracovníků Policie ČR není možné pojímat bez hodnotové orientace, která představuje nejvyšší osobnostní úroveň. Hodnoty jsou získávány v procesu socializace, prostřednictvím dominantní skupiny a zkušeností jedince, slouží v rámci určité sociální jednotky a mohou motivovat k akci, protože ovlivňují směr a emoční intenzitu. Hodnotovou orientací se zabýval Shalom Schwartz (1992), který se snažil vymyslet celostní pojetí hodnot, jež zachycuje hodnoty, které se uplatňují ve všech oblastech života a přišel tak s 10 hodnotovými typy hodnot, jimiž jsou: moc, úspěch, hédonismus, stimulace, samostatnost, univerzalismus, tolerance, konformita a bezpečnost. U pracovníků Policie ČR převažuje orientace na hodnoty typu bezpečí, konformita a tolerance. Naopak oslabena je orientace na moc, stimulaci a úspěch (Kovářík, 2010).

3.2.1 Mzda a zaměstnanecké výhody jako zdroj motivace

Časová mzda nebo plat je nejpoužívanější základní mzdovou formou a tvoří většinou největší část celkové odměny zaměstnance. Primárním úkolem je vytvořit spravedlivé

odměňování pracovníků, závislé na jejich pracovním výkonu a úkolech. Právě na základě spravedlnosti časových mezd a platech je utvářena pověst organizace.

Odměnu za výkon policejní služby, ale i kázeňské přestupky či tresty upravuje zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Za služební příjem jsou považována peněžitá plnění, jež je poskytováno příslušníkovi bezpečnostním sborem ve výši a za podmínek, které jsou uvedeny v tomto zákonu.

Služební příjem příslušníka je tvořen několika složkami:

- základní tarif,
- příplatek za vedení,
- příplatek za službu v zahraničí,
- zvláštní příplatek
- příplatek za službu ve svátek,
- osobní příplatek,
- odměna

Základní tarif je poskytován příslušníkovi v měsíčních částkách za stanovenou dobu služby na základě tarifní třídy stanovené pro služební místo a hodnost, do níž je jmenován a pro tarifní stupeň do něhož je zařazen. Stupnice základních tarifů je stanovena vládou v souladu s principem zásluhovosti mezi jednotlivými základními tarify a mezi všemi tarifními stupni.

Příplatek za vedení a jeho výše se stanovuje vedoucímu příslušníkovi v rámci rozpětí dle řídicí úrovně služebního místa a také náročnosti řídicí činnosti.

Na **příplatek za službu** v zahraničí má příslušník nárok po dobu působení v zahraničí v rámci jednotky mnohonárodních sil nebo mezinárodních bezpečnostních sborů ve výši 700 až 4000 USD, popřípadě EURO. Jeho přesná výše je stanovena ředitelem bezpečnostního sboru.

Zvláštní příplatek je poskytován za výkon služby ve ztížených a zdraví škodlivých podmínkách. V případě nutnosti použití izolačních dýchacích přístrojů vzniká nárok na příplatek ve výši 500 Kč až 1500 Kč měsíčně. Pokud je výkon služby spojen s ochranou zájmů státu a může dojít k ohrožení života, zdraví či mimořádné psychické zátěži, je výše příplatku v rozmezí 5000 Kč až 10 000 Kč v I. skupině a 1000 Kč až 5000 Kč ve II. skupině.

Osobní příplatek je ocenění výkonu služby v mimořádné kvalitě či rozsahu ve výši až 60 % základního tarifu a jehož přiznání, změna nebo odejmutí musí být písemně odůvodněno.

Příslušník získá jednorázovou **odměnu** za výkon služby při dovršení 50 let věku či v případě splnění mimořádného úkolu.¹

Zaměstnanecké výhody neboli benefity jsou dodatečná peněžitá plnění nebo plnění peněžité hodnoty, které zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům (Šikýř, 2014).

Zaměstnanecké výhody mají příznivý vliv na motivaci pracovníků, jejich spokojenost a stabilitu, je však nutné se zajímat, jaké výhody zaměstnanci preferují.

Výhody lze dělit do 3 skupin:

- sociální povahy (důchody, půjčky, životní pojištění, dovolená, sport, rekreace)
- související s prací (ubytování, stravování, doprava)
- související s postavením v organizaci (služební automobil, notebook, mobilní telefon...) (Koubek, 2007)

Výčet zaměstnaneckých výhod pracovníků PČR rovněž nalezneme v zákonu č. 361/2003 Sb. Zákon o služebním poměru a jedná se o:

Služební volno při studiu

Příslušník má právo zažádat o služební volno při denním studiu na střední škole, vyšší odborné nebo vysoké škole, a to na dobu trvání studia. Také je možné čerpat studijní volno na přípravu a vykonávání každé zkoušky, závěrečné nebo maturitní zkoušky, absolutoria či státní doktorské zkoušky. Je to však podmíněno povinností setrvat po určitou dobu ve služebním poměru, v opačném případě je nutné uhradit náklady spojené se studiem či studijním pobytem.

Ozdravný pobyt

Na ozdravný pobyt, jež slouží k upevnění fyzického a duševního zdraví, má nárok každý příslušník v trvání 14 dní nepřetržitě v kalendářním roce, a to formou lázeňské, léčebně rehabilitační péče nebo tělesných rehabilitačních aktivit. Podmínkou však je být ve služebním poměru alespoň 15 let.

Výsluhový příspěvek

Na výsluhový příspěvek má nárok bývalý příslušník, který vykonával službu alespoň po dobu 15 let a jeho poměr nebyl ukončen propuštěním. Základní výměra příspěvku činí 20 % měsíčního služebního příjmu za 15 let služby. Příspěvek se zvyšuje o určité procento

¹ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, Dostupné z:

<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2003-361>

za každý ukončený rok služby a nejvýše je tak možné dosáhnout 50 % měsíčního služebního příjmu.

Odchodné

Odchodné dostává při skončení služebního poměru příslušník, který vykonával službu alespoň 6 let a pokud nebyl poměr ukončen propuštěním. Základní výměra činí jeden měsíční příjem a za každý další ukončený rok se zvyšuje o třetinu tohoto příjmu. Nejvýše je možné získat šestinásobek měsíčního služebního příjmu.²

3.3 Kvalita života

Pojem kvalita života je součástí nejen laického slovníku, ale zároveň ho lze nalézt jako vědecký termín. Není však jisté, zda si aktéři interpretují tento pojem stejně a jak velký je vlastně nepoměr mezi laickým a vědeckým pojetím. Kvalita života není již spojena s uspokojením materiálních potřeb, ale má postihnout nějakou další dimenzi než pouze tu materiální, a proto bývá stavěna jako protiklad ke konzumnímu způsobu života (Křížová, 2005).

Kvalitu života lze pojmout jak ze subjektivního, tak objektivního hlediska. Do objektivního hlediska se řadí životní podmínky daného člověka, tj. zdravotní stav socio-ekonomický status atd. Do subjektivní dimenze spadá osobní pohoda a životní spokojenost (Slezáčková, 2012). Podle Hnilicové (2005) právě subjektivní dimenze spadá do psychologického pojetí kvality života. V psychologii lze najít 3 podoby toho, co se pod pojmem kvalita života ukrývá. Jedná se o již i zmíněnou spokojenost se životem – tj. hledání odpovědi na otázky, co činí lidi spokojenými, které faktory a instituce ovlivňují a přispívají ke spokojenosti lidí, prožívanou subjektivní pohodu a štěstí, u kterých je kladen důraz na hodnocení kvality života z všeobecného hlediska.

WHO definuje kvalitu života jako: „*jedincovu percepci, jeho pozice v životě, v kontextu své kultury a hodnotového systému a ve vztahu k jeho cílům, očekáváním, normám a obavám. Jedná se o velice široký koncept, který komplexně zahrnuje jedincovo fyzické zdravím, psychický stav, osobním vyznání, sociálními vztahy a vztahem ke klíčovým oblastem jeho životního prostředí*“. (World Health Organization, 2012, s. 3)

² Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, Dostupné z:

<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2003-361>

Světová zdravotnická organizace dělí celkem šest základních aspektů života:

1. *fyzická stránka*
2. *úroveň samostatnosti*
3. *psychické zdraví*
4. *duchovní oblast*
5. *sociální vztahy*
6. *životní prostředí* (World Health Organization, 2012, s. 11)

Jeden z nejznámějších modelů kvality života byl vyvinutý Centrem pro podporu zdraví, univerzitou v Torontu, který zahrnuje 3 hlavní domény a každá z nich má 3 subdomény.

Tabulka 1 Model kvality života pro podporu zdraví

BÝT (BEING) – Osobní charakteristiky	
fyzické bytí	zdraví, hygiena, výživa, cvičení, oblékání se, celkový vzhled
psychologické bytí	psychické zdraví, vnímání, pocity, sebeúcta, sebepojetí a sebekontrola
spirituální bytí	osobní hodnoty, standardy chování, víra
PATŘÍT NĚKAM (BELONGING) – Spojené s prostředím	
fyzické napojení	domov, práce/ škola, sousedství, komunita
sociální napojení	rodina, přátelé, sousedé, kolegové
komunitní napojení	adekvátní finanční příjem, zdravotní a sociální služby, zaměstnanost, vzdělávací možnosti, rekreace, společenské akce a aktivity
REALIZOVAT SE (BECOMING) – Dosahování osobních cílů, naděje a aspirace	
praktická realizace	domácí aktivity, práce, školní a zájmové aktivity, zdravotní péče, socializace
volnočasová realizace	relaxační aktivity napomáhající redukci stresu
růstová realizace	činnosti podporující udržení či rozvoj znalostí a dovedností, přizpůsobování se změnám

Zdroj: Vlastní zpracování, The Quality of Life model, University of Toronto (2023)

3.3.1 Indikátory kvality života

Úřad vlády České republiky stanovil celkem jedenáct indikátorů měřící kvalitu života na základě doporučení Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD), jež byla adaptována přímo pro podmínky České republiky. Kvalita života byla měřena v oblastech: příjmu a bohatství, zaměstnanosti, bydlení, zdraví, sladění osobního a pracovního života, vzdělání, mezilidské vztahy, občanská angažovanost a dobré vládnutí, životní prostředí, bezpečnost, osobní pohoda (Shrnutí závěrečných zpráv expertních skupin pro identifikaci relevantních indikátorů kvality života v ČR, n.d.).

3.3.2 Kvalita života na pracovišti

V současné době se společnost spíše odvrací od tradičního vnímání práce jakožto základní hodnota a smysl života. I přesto je nezbytné považovat kvalitu pracovního života za nedílnou součást celkové kvality života. Kvalita života v obecné rovině je spojená s člověkem, prostorem a časem, má individuální či společenskou rovinu a je nutný holistický a interdisciplinární přístup. Ovšem kvalita pracovního života je řešena prostřednictvím výzkumu, ve kterých se využívají celosvětové vývojové a globalizační trendy a dochází k nárůstu potřeby mapovat, analyzovat a predikovat jak pozitivní, tak negativní dopady, ale zároveň identifikovat příležitosti a přinášet nové možnosti pro pozitivní změny ve společnosti (Svobodová, Mlezivová, Vinopal, Červenka, 2015).

Surynek (2007) ve své práci uvádí, že významným zdrojem postojů a motivací při práci jsou hodnoty člověka. Kvalita života a hodnoty člověka se velice úzce prolínají, daly by se dokonce považovat za totéž. Dle toho, jaké má jedinec nastavené hodnoty, tak tytéž podmínky mohou znamenat vysokou nebo nízkou kvalitu života.

Na základě šetření na úřadu práce je kvalita života u klientů ÚP daná následujícími skutečnostmi:

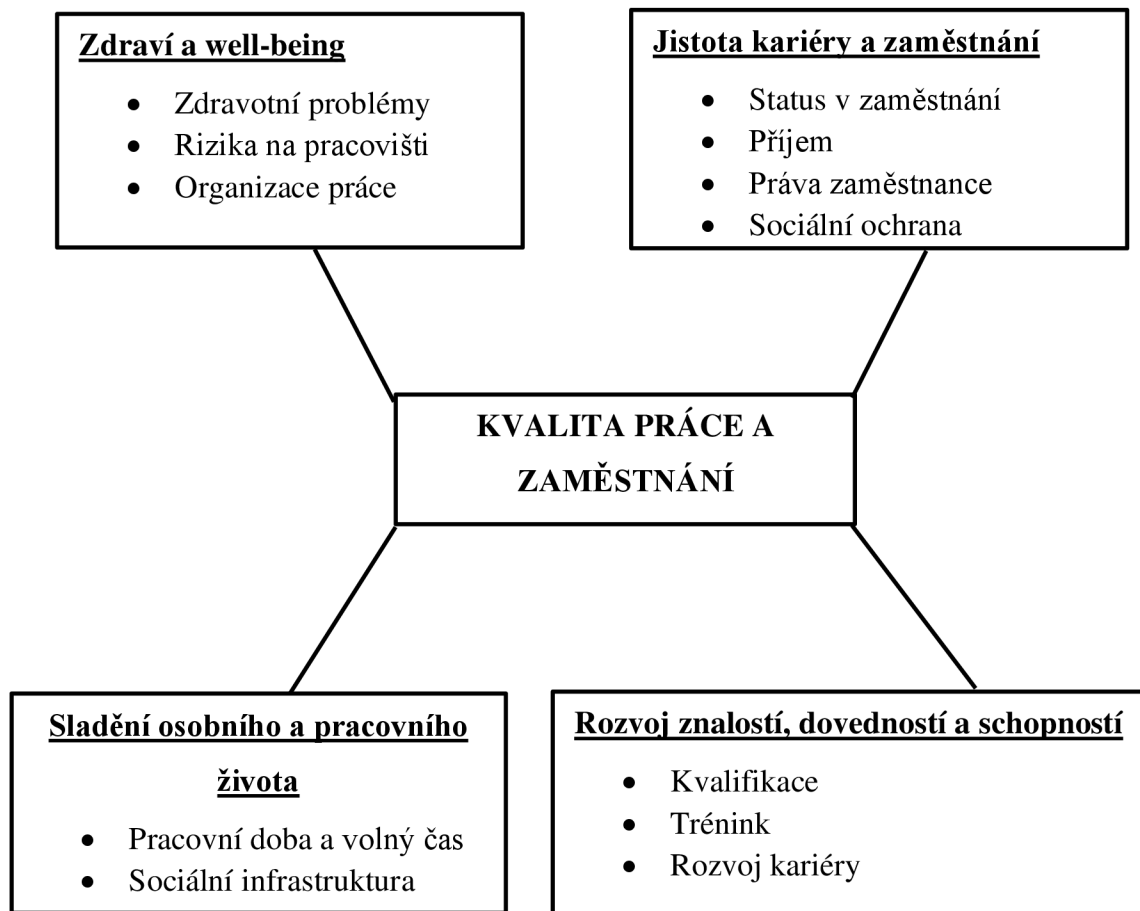
1. *Dobry plat či dobra mzda.*
2. *Jistota pracovniho mista.*
3. *Zamestnani v odpovidajicich pracovnich podminkach.*
4. *Zamestnani bez diskriminace a ponižovani.*
5. *Prace, která člověka baví.*
6. *Zamestnani v dobrém kolektivu.*
7. *Pracovní místo, které vytváří podmínky pro další profesní růst.*

8. *Práce pohodlná a jednoduchá.*
9. *Zaměstnání s možností kariérního pracovního postupu.*
10. *Práce, která přináší pracovní a společenské uznání.*
11. *Práce, která rozvíjí schopnosti člověka.*
12. *Samostatná, odpovědná práce.* (Surynek, 2007, s. 5)

Dříve se v oblasti zaměstnanosti kladl důraz na tvorbu pracovních míst, tedy kvantita měla přednost před kvalitou. To se však postupem času začalo měnit a na základě toho sestavila Evropská nadace cíle, jež mají podpořit zlepšení kvality pracovního života:

- zajištění jistoty kariéry a zaměstnání
- udržení a zlepšování zdraví a well-being zaměstnanců
- rozvoj dovedností a kompetencí
- sladění pracovního a osobního života (Eurofound, 2002)

Obrázek 1 Model cílů pro podporu kvality pracovního života



Zdroj: Vlastní zpracování, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2002, s. 6)

3.4 Kvalita života a psychologie zdraví

V současnosti patří psychologie zdraví mezi moderní a pokrokové disciplíny, která kromě vlastního výzkumu spolupracuje i s dalšími vědeckými obory. Neodmyslitelně se k této disciplíně pojí psychohygiena, která má obsah i cíle společné s psychologíí zdraví a částečně se překrývají, i když se liší metodologií a praktickým zaměřením (Řehulka, 2013). Psychologie zdraví se zaměřuje na relativně psychicky zdravé lidi. Sem se řadí lidé, kteří netrpí žádnými psychiatrickými obtížemi a jsou z psychologického hlediska v mezích normálu. Hlavní cíle psychologie zdraví zahrnují podporu a udržování zdraví, zlepšení systému zdravotní péče, prevenci a léčbu nemocí, nalezení příčiny nemocí. Snaží se získávat poznatky z oblasti psychologie nejen o tom, co posiluje a prospívá našemu zdraví, ale zároveň co mu škodí (Křivohlavý, 2009).

Světová zdravotnická organizace definuje zdraví: „*Stav úplné fyzické, duševní a sociální pohody, a nikoliv pouze nepřítomnost nemoci nebo postižení*“ (World Health Organization, 1946, s.1). Podle Drbala a Bencka (2005) se v poslední době způsob života stává klíčovým determinantem zdraví. Podílí se na formování zdravotního stavu a také je určitým médiem, skrze které se promítá mnoho dalších faktorů a determinantů do obrazu zdraví všech lidí.

Na základě mnoha studií lze nalézt různý počet měrných indikátorů pro zdravý způsob života. Dosedlová (2016) uvádí základní faktory, které mají stěžejní dopady na zdraví. Patří sem pohybová aktivita, stravování, spánkový režim, duševní hygiena, sociální opora a rizikové aktivity.

Pohybová aktivita příznivě ovlivňuje fungování lidského organismu na metabolické, kardiovaskulární, respirační, imunitní, termoregulační, hormonální i psychické úrovni. Nedostatek pohybu je naopak ovlivňuje negativně a může vést ke vzniku civilizačních onemocnění jako jsou například diabetes, obezita, hypertenze, infarkt myokardu či žaludeční vředy (Stejskal, 2014). V souvislosti s psychologií zdraví se pohybová aktivita nejčastěji pojí s tělesným cvičením. Pro posouzení tělesné zdatnosti se používá termín „fitness“. Obecně se tímto termínem chápe soubor charakteristických znaků pohyblivosti: svalová síla, výdrž svalové námahy, flexibilita a dechová zdatnost (Křivohlavý, 2009).

Při **stravování** je nejpodstatnější poskytnout lidskému organismu nezbytné živiny, avšak v přiměřené a vyvážené míře. Jedná se o tuky bílkoviny, glycidy, vitamíny, minerály vlákninu a vodu (Křivohlavý, 2009). V oblasti výživy se setkáváme se dvěma extrémy, nadváhou až obezitou, se kterými se pojí zdravotní rizika ve formě hypertenze, metabolických a kardiovaskulárních chorob, a dokonce je pravděpodobné, že celkovou délku a kvalitu života zkracují (Hainer, 2006). Druhý extrém nastává při nedostatečné výživě neboli malnutrici, která je doprovázena řadou zdravotních problémů, jako jsou např. infekce, omezení pohyblivosti nebo špatná hojivost ran (Grofová, 2008).

Dle Nevšimalové (2007), **spánek** a jeho kvalita ovlivňují zdraví a celkovou kvalitu života jedince, protože v jeho průběhu dochází k regeneraci duševních, kognitivních i fyzických procesů a funkcí. Proto poruchy spánku mají v určité míře vliv i na fyzické zdraví. Při nedostatečném spánku se zvyšuje riziko vzniku metabolického syndromu, obezity, deprese nebo poruch neuroendokrinního či imunitního systému.

Psychohygienu nebo také nazývána jako duševní či mentální hygiena se primárně zaměřuje na udržení či znovuzískání duševního zdraví a poskytuje návod, jak efektivně upravit životní styl, tak, abychom posílili naši duševní kondici, našli duševní rovnováhu a naučili se, jak zvládat nebo předcházet psychickým obtížím. V současné době psychohygienu pracuje s psychologickými prostředky, jež sledují zdraví a kvalitu života (Řehulka, 2013).

Obecně lze říci, že **sociální oporu** poskytují blízcí lidé člověku, který je v tísní a jsou ochotni mu pomoci a podpořit. Lidé, kteří mají dobré vztahy a pevné zázemí u svých partnerů, příbuzných, přátel a dostává se jim dostatečné citové podpory, bývají méně náchylní k chorobám, stresu a prodlužuje se u nich průměrná délka života (Stock, 2010). Přírodním zdrojem sociální opory je pro jedince jeho rodina a podobu vzájemného fungování jejich vztahů lze rozlišit na období, kdy se nic zvláštního neděje a vše je „normální“ a pak druhé období, kdy někdo z rodiny zažívá trauma a snaží se s ním vyrovnat. V tomto případě to zastihuje celou rodinu, postupně roste napětí, vznikají konflikty až se to dostane do fáze, kdy ti, kteří mají být jedinci oporou, začnou sami potřebovat sociální oporu. Proto ten, kdo má být pro jedince oporou by měl mít již určité životní zkušenosti (se zvládáním zátěžových situací) a vyznačovat se určitými osobnostními vlastnostmi, jako je empaticnost, citlivost, odpovědnost a projevení respektu vůči druhému (Mareš, 2012).

K **rizikovému chování** patří užívání návykových látek a tvoření si závislosti, nejčastěji to bývají alkohol a drogy. Zpočátku si alkoholici myslí, že jejich závislost není pozorovatelná a nemá vliv na výkon práce. Postupně však dochází ke změnám chování, která jsou snadno pozorovatelná, např. snížená přesnost vnímání a pozornosti, horší psychomotorická koordinace, delší reakční čas, nespolehlivost a vypomáhání si prostřednictvím lživých historek. Alkoholik každou krizi či nějaký problém řeší dalším pitím a ocitá se tak v bludném kruhu. Při dlouholeté závislosti dochází ke zhroucení pracovní kariéry, rodinného a osobního života i finanční stability. Vliv drog na jedince může být různý a závisí to především na jejich druhu, avšak obecně se závislost projevuje viditelnými změnami na zevnějšku a chování. Závislý zanedbává svůj vzhled, osobní hygienu, zhoršuje se psychomotorika i intelektuální výkonnost a vše je doprovázeno emocionálními změnami nálad, při nichž euforii střídá apatie a deprese (Štikar, Hoskovec, Rymeš, Riegel, 2003).

3.4.1 Onemocnění spjaté s policejní profesí

Oproti běžné populaci mají policisté při svém povolání vyšší odolnost vůči negativním dopadům stresu, avšak jsou vystavovány zátěžovým situacím mnohem častěji, a navíc se mohou vyskytnout v situaci, která je natolik intenzivní a charakteristická, že není v přirozených schopnostech člověka se s takovou zkušeností vypořádat (Vymětal, Voska, Toman, Jungwirthová, Urban, 2010).

3.4.1.1 Stres a stresory

Pojem stres je považován za nejednoznačný, ale nejčastěji bývá definován jako tlak či zátěž. Na jedné straně může stres představovat výzvy a úkoly, které nás motivují a udržují ve střehu. V takovém případě se jedná o *eustres*. Pokud jsou na jedince kladeny nároky, které fyzicky nebo psychicky nezvládne a mohou vést ke zhroucení, mluvíme o *distresu*. Je-li jedinec schopný se adaptovat a zvládnout vnější nároky může být stres vítaný a užitečný. V opačném případě je stres neúčinný a škodlivý (Fontana, 2016). Ganster a Rosen (2013) ve své analýze dělí dlouhodobý pracovní stres do tří fází. V první fázi dochází ke zvýšené koncentraci stresových hormonů a je doprovázená pocitem úzkosti a tenze. Pokud zátěž nadále přetrvává, nastává druhá fáze, ve které jedinec trpí zdravotními následky, tj. zvyšuje se krevní tlak nebo hladina cholesterolu v krvi. V poslední fázi se při neustále přetrvávajícím stresu dostaví závažná onemocnění kardiovaskulárního systému, depresivní porucha a v nejhorším případě smrt.

Stresory neboli činitelé stresových situací se rozlišují na fyzické, jejichž příkladem mohou být nadměrná hluchost nebo nadměrná teplota pracovního prostředí a na psychické, které mohou být vyvolány nadměrným strachem, potlačovaným vztekem, časovou tísní či trvalým spěchem. Lze sem zařadit i sociální stresory, které bývají vyvolávány v sociálních interakcích nebo nemožnosti se v těchto interakcích přizpůsobit (Nakonečný, 2014).

Na policisty působí řada tlaků a zátěžových faktorů se kterými se musí potýkat. Policista je vystaven nejistotě, protože nikdy neví, s kým při zásahu jedná, a navíc pachatelé trestných činů jsou čím dál rafinovanější, agresivnější a navíc ozbrojeni. Neustále se zvyšují požadavky na co největší úsporu peněz a v důsledku toho dochází ke snižování počtu příslušníků, což vede k omezení řádného výkonu služeb. S tím souvisí i nízké platy a ohodnocení, které není zcela adekvátní výkonu a nebezpečí, jemuž jsou vystavovány. Policista má jen omezené pravomoci, které jsou navíc nedostatečně upraveny zákonem a

podmíněny mnoha faktory, což je o to náročnější ve chvíli, kdy má pouze několik vteřin na rozhodnutí (Adamová, Vtípil, 2012).

3.4.1.2 Posttraumatická stresová porucha

Posttraumatickou stresovou poruchu (PTSD) řadíme mezi úzkostné poruchy, které vzniká a rozvíjí se po prožití zvláště stresující a emočně náročné události. Pro tuto poruchu je typické neustálé znovuprožívání traumatu v neodbytných vzpomínkách, tzv. flashbacky. Příznaky PTSD lze rozdělit do čtyř hlavních skupin: 1. vtíravé vzpomínky a sny, 2. jedinec přestává prožívat pozitivní emoce, 3. vyhýbaní se a 4. zvyšuje se psychická a tělesná vzrušivost. Tyto příznaky bývají navíc doprovázeny depresemi, úzkostmi a mohou se vyskytovat i sebevražedné myšlenky (Látalová, Praško, Kamarádová, Sandoval, Jelenová, Havlíková, Černá, 2014).

V policejní terminologii se užívá pojem „*policejní stres*“, který bývá nejčastějším důvodem neschopnosti výkonu práce a předčasného odchodu z aktivní služby. Policejní psychologové se zabývají identifikací a charakteristikou situací, při kterých stres vzniká. K jedním z nejkoumanějších patří *post-shooting trauma*, kdy je policista nucen použít zbraň proti člověku, které je doprovázeno řadou příznaků, např. neustálé přehrávání si události v mysli, noční můry, vyhýbaní se činností a podnětům připomínající událost, podrážděnost, poruchy koncentrace a záchvaty vzteku (Čírtková, 2000).

Od roku 1998 se v České republice rozvíjí systém posttraumatické intervenční péče za účelem minimalizace rizik spojené s výkonem služby a poskytnutí odborné pomoci. Každé krajské ředitelství policie a Policejní prezidium má možnost využít posttraumatický intervenční tým, tvořen interventy z řad policistů, občanských zaměstnanců Ministra vnitra a Policie České republiky, policejních psychologů a duchovních, kteří mají speciální odborný výcvik a na základě dobrovolnosti poskytují potřebnou pomoc a podporu (Vymětal, Voska, Toman, Jungwirthová, Urban, 2010).

3.4.1.3 Syndrom vyhoření

Pro syndrom vyhoření je užíván termín *burnout*, který poprvé uvedl v literatuře H. Freudenberg v roce 1974, téměř v rozměrech současného pojetí. Původně se syndrom vyhoření pojil pouze s pracovní činností, která může vést k vyhoření. V současné době je však uváděno, že ne vždy musí mít profesionální ráz, ale jedná se o trvalý požadavek na

vysoký výkon bez možnosti úlevy, vysazení či odchylek. „*Burnout syndrom bývá charakterizován jako prolongovaná reakce na chronické interpersonální stresory v zaměstnání, nebo jako situačně indukovaná stresová reakce, nebo též podle některých autorů jako poslední fáze stresové odpovědi dle Selyeho, tedy fáze vyčerpání.*“ (Kebza, Šolcová, 2003, s. 9)

Burnout syndromem trpí primárně pracovníci pomáhajících profesí a téměř u každého pracovníka se začnou časem projevovat některé jeho projevy. Jednou z hlavních příčin vedoucích k jeho vzniku je intenzivní kontakt s lidmi využívající sociální služby, kteří mají často i nerealistické požadavky a představy o pomoci. Nejnáročnější je pro ně pracovat s klienty, kteří jsou v určitém zařízení nedobrovolně, například vězení či výchovné ústavy (Matoušek, 2003). Mezi ohrožené skupiny pracovníků se jednoznačně řadí policisté, především v přímém výkonu služby, kriminalisté, pracovníci věznic a členové posádek motorizovaných hlídek. Syndromem vyhoření příslušníků Policie ČR se zabýval ve své bakalářské práci Mokrejš (2006), který na základě své analýzy zjistil, že 13,2 % oslovených příslušníků Policie ČR je reálně ohrožených syndromem vyhoření a u 3,3 % policistů byl přímo prokázán.

Kebza a Šolcová (2003) popisují příznaky syndromu vyhoření celkem ve třech úrovních, jež se projevují. Na psychické úrovni dominují pocity celkového, a především duševního vyčerpání, únava, útlum aktivity, pocity smutku, frustrace, nedostatku uznání a pokles až naprostá ztráta zájmu o témata vztahující se k vykonávané profesi. Na fyzické úrovni nastává celková únava organismu, dostávají se nespecifikované bolesti hlavy, bolesti ve svalech, srdeční a dýchací obtíže, poruchy krevního tlaku, a také se zvyšuje riziko vzniku závislosti. Na poslední úrovni sociální vztahů dochází k redukci kontaktu s kolegy, klienty či dalšími osobami mající vztah k profesi a postupně vznikají a narůstají konflikty.

3.4.2 Copingové strategie při zvládnání stresu

Pojmem coping se rozumí strategie či způsoby prostřednictvím kterých lze zvládnout a překonat nadměrnou zátěž. Kognitivně behaviorální přístup nepovažuje za problém, něco za samostatně existujícího, ale záleží pouze na tom, jak se jedinec k danému problému postaví a rozhodne se ho řešit (Večeřová – Procházková, Honzák, 2008). Pokud se člověk snaží vypořádat s těžkou situací, můžeme se setkat i s pojmem adaptace. Adaptaci lze chápat jako schopnost zvládnutí situace, která je však pro jedince obvyklá, v mezích normálu.

Coping lze pojmut jako „*vyšší stupeň adaptace*“, kdy už se jedná o mimořádně závažné krize, u kterých nevíme, jakým způsobem se s nimi vypořádat (Křivohlavý, 1994).

Richard a Barnis Lazarus (2006) ve svém díle popisují 2 hlavní typy coping strategií, které považují za nejdůležitější. První z nich je orientovaný na problém (problem-focused coping), u kterého se soustředíme na to, co je možné udělat pro změnu situace, aby se odstranil nebo zmírnil stres. Druhý z nich se soustředí na emoce (emotion-focused coping), u něhož se nesnažíme změnit danou situaci, pravděpodobně i kvůli možnému neúspěchu, ale přesouváme se na řešení naší emocionální tísně.

Zvládáním stresu se také zabývali Kebza a Šolcová (2003), podle kterých je důležité umět izolovat stres od ostatních životních aktivit, např. nepřenášet své starosti ze zaměstnání do soukromého života. Dále dbát na dobré vztahy s lidmi ve svém okolí, protože dobré sociální zázemí může být velmi nápomocné při zvládání stresu. Neméně důležitý je i zdravý životní styl a schopnost osvojit si jeho zásady ve formě dostatečného spánku a pohybové aktivity, vyvážené stravy a vyloučení závislostí škodlivých pro naše tělo. Další účinnou metodou při uvolnění stresu jsou relaxační techniky, jejichž účinnost se sice neprojevuje ihned, ale trénováním a zdokonalováním podle osvědčených metod se dostaví výsledky zpravidla do několika týdnů. Při relaxaci se dostáváme do psychického a tělesného klidu, během kterého se dostáváme do pohody, dochází k uvolnění duševního i svalového napětí a zpomalení tepu (Petlach, 2007). Na základě několika studií má i pozitivita a pozitivní myšlení na naše zdraví a sociální vztahy příznivý vliv. Pozitivitou se zabývala i Slezáčková (2012), která popisuje jev „*uvolňovací efekt*“ (*undoing effect*). Při prožívání negativních emocí, jež mají nežádoucí dopad na náš organismus ve formě rostoucího krevního tlaku či zrychlující se srdeční činnosti, mohou pozitivní emoce posloužit jakási „*záchranná brzda*“ a zamezit šíření těchto negativních vlivů na náš organismus.

4 Vlastní práce

4.1 Cíle výzkumu a metody šetření

Bakalářská práce si klade za cíl zkoumat kvalitu života zaměstnanců Policie ČR a zaměřit se na faktory, které jí významně ovlivňují, ať už negativně či pozitivně. Primárně byl výzkum zaměřen na psychologické aspekty a životní styl, jež mohou souviset se vznikem onemocnění syndromu vyhoření a posttraumatické stresové poruchy, které bývají častým onemocněním právě u pracovníků Policie České republiky. Bylo zjišťováno, zda cílová skupina má vůbec povědomí o syndromu vyhoření a jeho příznacích a zda si někdy v minulosti syndromem nebo posttraumatickou stresovou poruchou prošla či právě prochází.

Na základě získaných poznatků v teoretické části bakalářské práce, jež se zaměřuje na psychologické aspekty kvality života zaměstnanců Policie ČR, byli formulovány následující 3 hypotézy (H), každá jako nulová (H_0) a alternativní (H_A):

H_{01} : Předpokládáme, že pravidelnost pracovního režimu nesouvisí se spokojeností v zaměstnání

H_{A1} : Předpokládáme, že pravidelnost pracovního režimu souvisí se spokojeností v zaměstnání

H_{02} : Předpokládáme, že stres v zaměstnání nesouvisí se syndromem vyhoření u zaměstnanců.

H_{A2} : Předpokládáme, že stres v zaměstnání souvisí se syndromem vyhoření u zaměstnanců.

H_{03} : Předpokládáme, že délka pracovního poměru nesouvisí se syndromem vyhoření u zaměstnanců.

H_{A3} : Předpokládáme, že délka pracovního poměru souvisí se syndromem vyhoření u zaměstnanců.

Cílem empirické části bakalářské práce je analyzovat nasbíraná data a na jejich základě poté ověřit stanovené hypotézy, tj. zamítnout či nezamítnout.

Na základě stanovených cílů byla pro sběr dat vybrána metoda dotazníkového šetření, přičemž dotazník obsahuje celkem 16 otázek, z toho je 13 otázek uzavřených, které nabízí možnost volby na základě předem stanovených odpovědí, dále 2 otevřené otázky navazující na předchozí uzavřenou a jako poslední je škálová otázka obsahující odstupňovanou škálu odpovědí.

Dotazník byl vytvořen na internetových stránkách Survio.com³ a nasbíraná data následně zpracována pomocí programu Excel.

Dotazník

Metodu dotazníku je vhodné využít v případě, kdy je potřeba zadávat stejnou sadu otázek stejnému počtu lidí najednou neboli simultánně, neboť je obtížné získávat odpovědi způsobem ptaní se lidí tváří v tvář. Jedná se tedy o standardizované interview předložené v písemné podobě. Největší výhodou dotazníku je úspora nejen času, ale také finančních prostředků, a navíc se získaná data většinou lépe kvantifikují. Na druhé straně mohou být získaná data méně věrohodná a je kladen větší důraz na správnou formulaci otázek, aby byly srozumitelné pro všechny. Metoda dotazníku je méně pružná, neboť není možné klást doplňující otázky a celková doba přípravy si žádá větší pečlivost a propracovanost, než je tomu u interview (Ferjenčík, 2000).

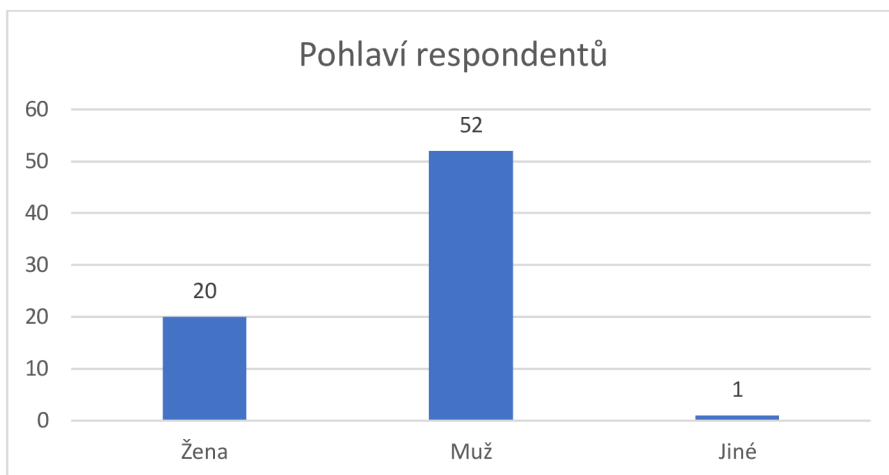
4.1.1 Výzkumný vzorek

Výzkumná cílová skupina byla tvořena se záměrným, nepravděpodobnostním výběrem respondentů, přičemž byli osloveni pouze zaměstnanci policie. Respondenti byli osloveni v rámci celé České republiky, různého pohlaví a věkové kategorie (od 18 let a více). Výzkumného šetření této bakalářské práce se zúčastnilo celkem 73 zaměstnanců policie. Odpovědi se podařilo získat od respondentů, kteří jsou zaměstnáni na různých pozicích a útvarech, např. speciální pořádkové jednotky, pohotovostní motorizované jednotky, celní správy, městské nebo obecní policie a dalších.

Následující grafy znázorňují rozdělení výzkumného vzorku na základě pohlaví, věku, rodinného stavu, dosaženého vzdělání a délky pracovního poměru.

³ Survio®. *Internetový nástroj pro vytváření dotazníků*. 2023

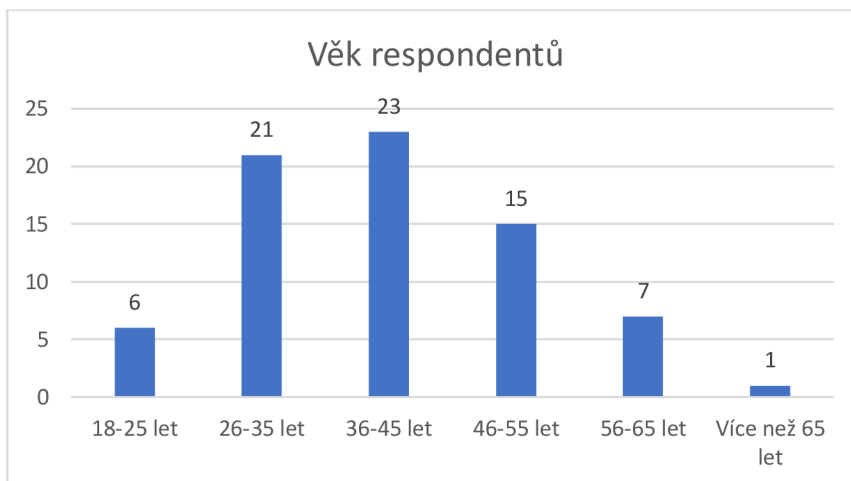
Graf 1 Pohlaví respondentů



Zdroj: Vlastní zpracování

Dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem 73 respondentů, kteří jsou zaměstnáni u Policie České republiky, z toho bylo 20 žen (27,4 %), 52 mužů (71,2 %) a 1 osoba (1,4 %) se identifikuje do jiného pohlaví, než je muž nebo žena.

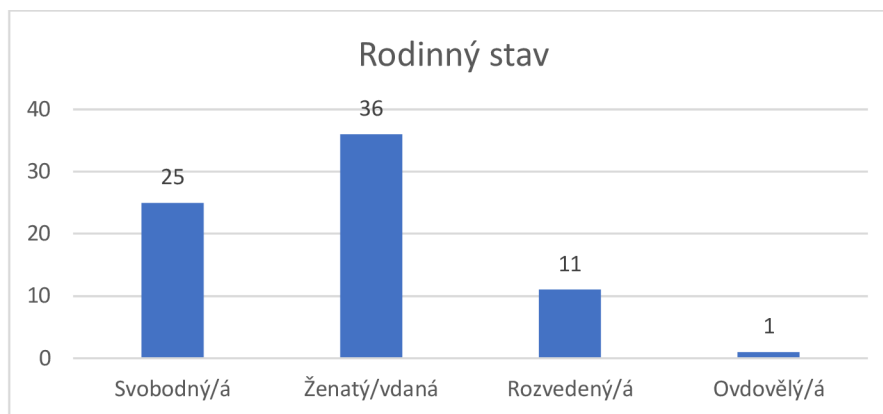
Graf 2 Věk respondentů



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 2 znázorňuje věkové složení oslovených respondentů. Výzkumného šetření se zúčastnilo 6 (8,2 %) zaměstnanců ve věkovém rozhraní 18-25 let, 21 (28,8 %) zaměstnanců ve věku 26-35 let, 23 (31,5 %) respondentů ve věku mezi 36-45 let, dále 15 (20,5 %) zaměstnanců ve věku 46-55 let, 7 (9,6 %) oslovených v rozmezí 56-65 let a 1 zaměstnanec ve věku 65 let a více.

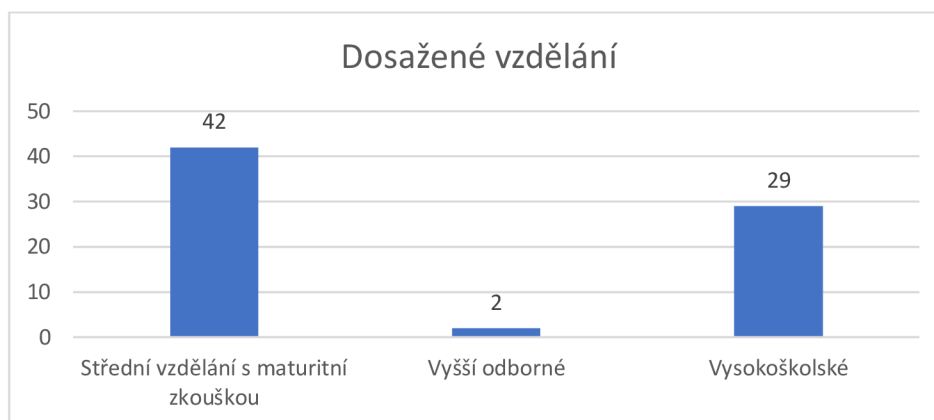
Graf 3 Rodinný stav



Zdroj: Vlastní zpracování

Z celkových 73 oslovených zaměstnanců je 25 (34,2 %) svobodných a 11 (15,1 %) rozvedených. Převažují respondenti žijící v manželství, tedy celkem 36 osob (49,3 %). Pouze 1 (1,4 %) osoba označila položku ovdovělá/ovdovělý.

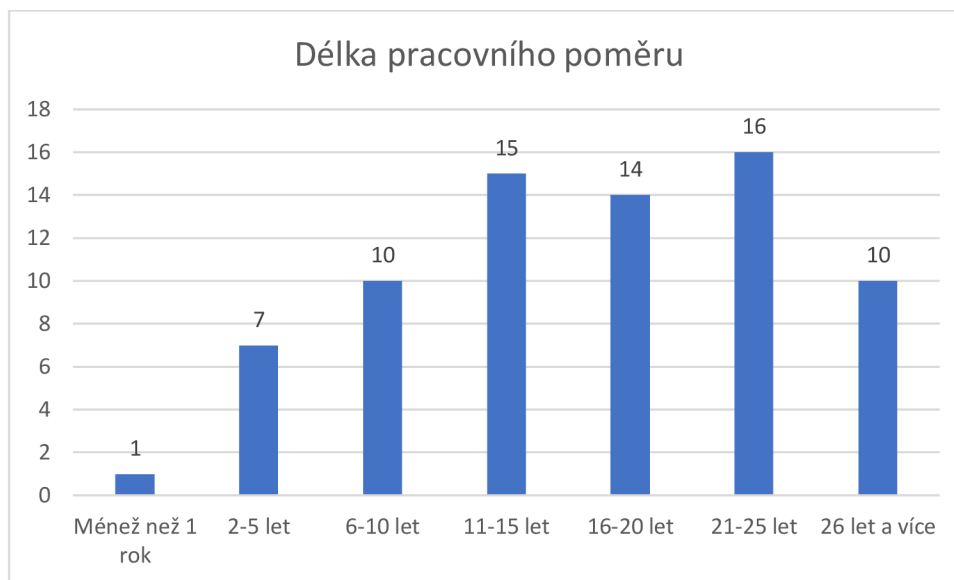
Graf 4 Dosažené vzdělání



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 4 znázorňuje dosažené vzdělání zaměstnanců Policie ČR, z nichž 42 (57,5 %) dosáhlo středního vzdělání zakončené maturitní zkouškou, 2 (2,7 %) osoby dosáhli vyššího odborného vzdělání a 29 (39,7 %) respondentů získalo vysokoškolský titul.

Graf 5 Délka pracovního poměru



Zdroj: Vlastní zpracování

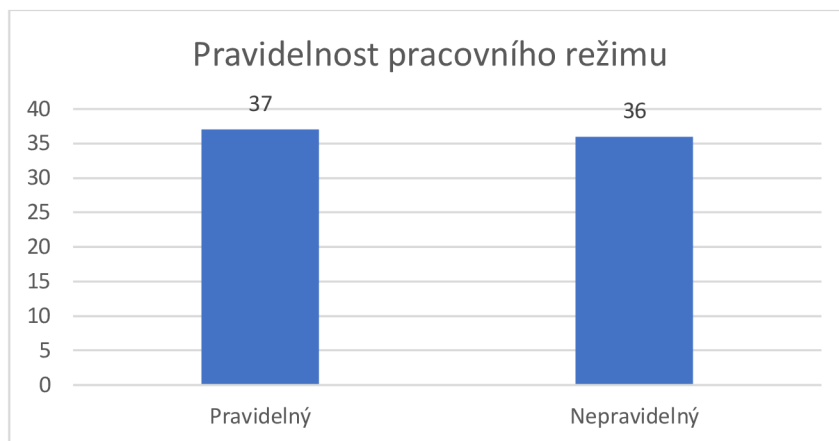
Při zjišťování délky pracovního poměru u Policie ČR měli respondenti na výběr ze sedmi časových možností. Jak můžeme na základě grafu 5 vidět, jsou odpovědi velice vyrovnané. Nejvíce však převažují zaměstnanci s délkou pracovního poměru v rozmezí 21-25 let, kterých bylo 16 (21,9 %). Hned poté 15 respondentů s délkou poměru 11-15 let a 14 oslovených v časovém rozmezí 16-20 let. Stejný počet osob, tedy 10 (13,7 %) dotazovaných pracuje v pracovním poměru 6-10 let a 26 let a více. Z možnosti časového rozmezí 2-5 let vybralo tuto odpověď 7 osob (9,6 %) a pouze 1 osoba (1,4 %) pracuje u policie méně než jeden rok.

4.1.2 Výsledky dotazníkového šetření

Vyhodnocení nasbíraných dat je rozděleno do dvou částí, přičemž v první části jsou graficky znázorněny a vyhodnoceny odpovědi respondentů. Nejprve byla provedena klasifikace respondentů na základě pohlaví, věku, rodinného stavu, vzdělání a délky pracovního poměru u Policie ČR, které vizualizují předešlé grafy č.1–5. Následovalo zpracování odpovědí na otázky, jež navazovaly na teoretickou část bakalářské práce a zaměřovaly se na životní styl (délka spánku, sport, stres v zaměstnání), dále na syndrom vyhoření, PTSD, délku pracovní doby či pracovního poměru a celkové spokojenosti v zaměstnání.

Druhá část se zaměřila na testování stanovených hypotéz, které probíhalo formou ověření chí-kvadrát testu nezávislosti.

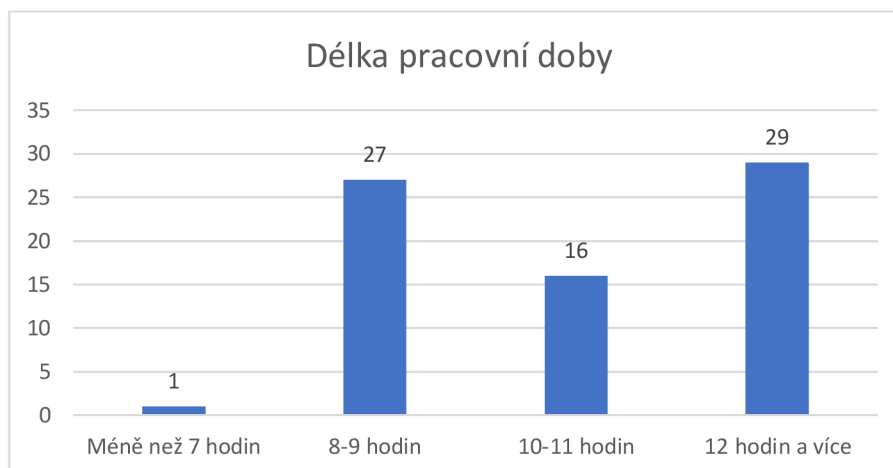
Graf 6 Pravidelnost pracovního režimu



Zdroj: Vlastní zpracování

Při zjišťování, zda zaměstnanci pracují v pravidelném či nepravidelném režimu můžeme v grafu 6 vidět, že jsou odpovědi v rozdílu 1 respondenta vyrovnané. Ze 73 respondentů 37 (50,7 %) z nich pracuje v pravidelném režimu a 36 (49,3 %) má naopak nepravidelný pracovní režim.

Graf 7 Délka pracovní doby

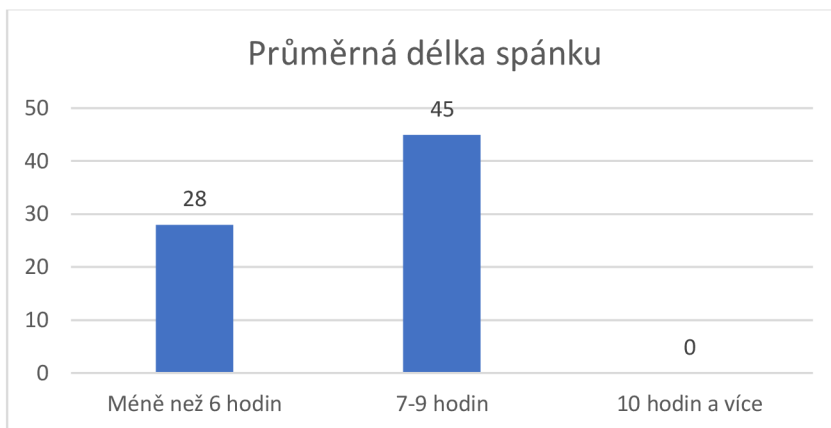


Zdroj: Vlastní zpracování

V rámci dotazníkového šetření byla zjišťována délka pracovní doby, jež byla rozdělena do čtyř časových rozmezí. Z výsledků je patrné, že převažuje délka pracovní doby

12 hodin a více, kterou vykonává 29 (39,7 %) zaměstnanců. V časovém rozmezí 8-9 hodin pracuje 27 (37 %) respondentů a v rámci 10-11 hodin 16 (21,9 %) oslovených. Méně než 7 hodin pracuje pouze 1 (1,4 %) osoba z dotazovaných.

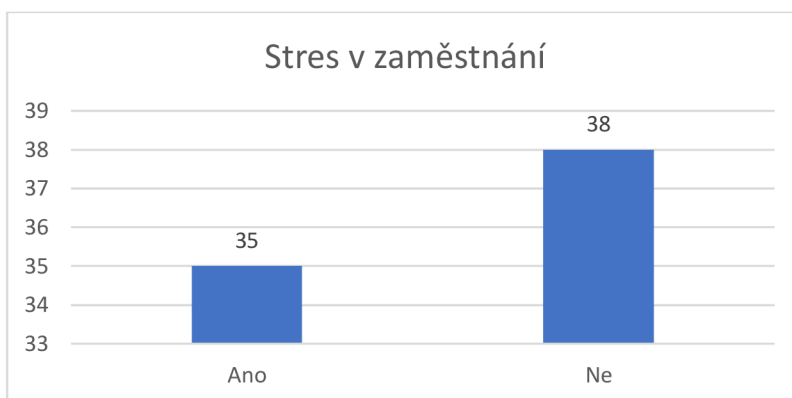
Graf 8 Průměrná délka spánku



Zdroj: Vlastní zpracování

Dále bylo v rámci průzkumu zjišťována průměrná délka spánku, jejichž odpovědi byly členěny do tří časových rozmezí. Převažovala odpověď v rozmezí 7-9 hodin, kterou zvolilo 45 (61,6 %) respondentů, což je všeobecně považováno za optimální délku spánku. Délku spánku menší než 6 hodin má celkem 28 (38,4 %) dotazovaných a naopak odpověď 10 hodin a více nezvolil ani jeden z respondentů.

Graf 9 Stres v zaměstnání



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 9 znázorňuje rozložení počtu zaměstnanců, které výkon služby u Policie ČR stresuje. Výsledky se dají považovat za velice vyrovnané, neboť 38 (52,1 %) respondentů

zvolilo odpověď Ne, tedy jejich zaměstnání jim stres nezpůsobuje a 35 (47,9 %) zaměstnancům naopak ano.

Následovala otevřená otázka, jež se zaměřovala na faktory způsobující osloveným pracovníkům stres v práci. Ačkoliv byly odpovědi různorodé, nejčastěji se opakovaly faktory, které jsou pro výkon služby u policie charakteristické: zvýšená administrativa, nepravidelnost pracovního režimu, riziko povolání, velká zodpovědnost nebo celková psychická zátěž. Dále však odpovědi poukazovaly i na vnitřní problémy v rámci organizace, ale jednalo se spíše o individuální názory, např. špatná komunikace, nefungující management či problémové vztahy mezi zaměstnanci. Dále jsou uvedeny konkrétní příklady.

„Při práci ve věznici na mě působí celkové prostředí a ani práce s lidmi není jednoduchá. Bývají dny, kdy to na mě tolik nepůsobí, ale jiné dny to vnímám více.“

„Poté co mě povýšili na novou pozici cítím velkou zodpovědnost za chod týmu; mám i více problémy s usínáním, takže celkově nedostatek spánku.“

„Nejzásadnější faktory způsobující stres jsou málo času na lhůty k dokončení spisů a dále samotné zákroky, kde dochází k vyeskalování situace a je potřeba vše zvládnout v zákonných mezích a zároveň překonat odpor pachatele bez toho, aby se policista sám dopustil protiprávního jednání.“

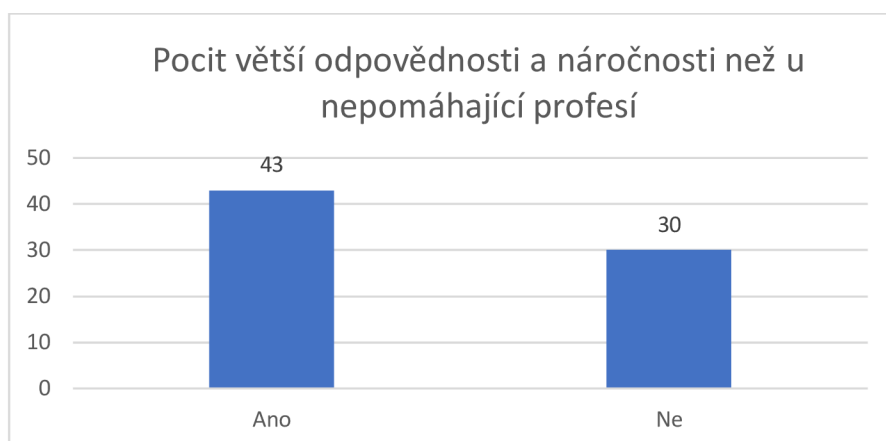
„Při složitém případě musíme jet na 120 %. Navíc mnoho papírování, nedostatek spánku, frustrace.“

„Vše musí být vyřešeno v termínech, ale při daném objemu práce to bývá velice náročné a vyčerpávající.“

„Riziko povolání – nikdy nevím co se může stát; zodpovědnost – za celý tým a za životy; zbytečně složitá administrativa.“

„Jelikož jsem u policie poměrně krátkou dobu ještě si na vše zvykám. Především dodržování veškerých právních předpisů. Zároveň vážne komunikace mezi zaměstnanci, což často vede ke zbytečné práci navíc.“

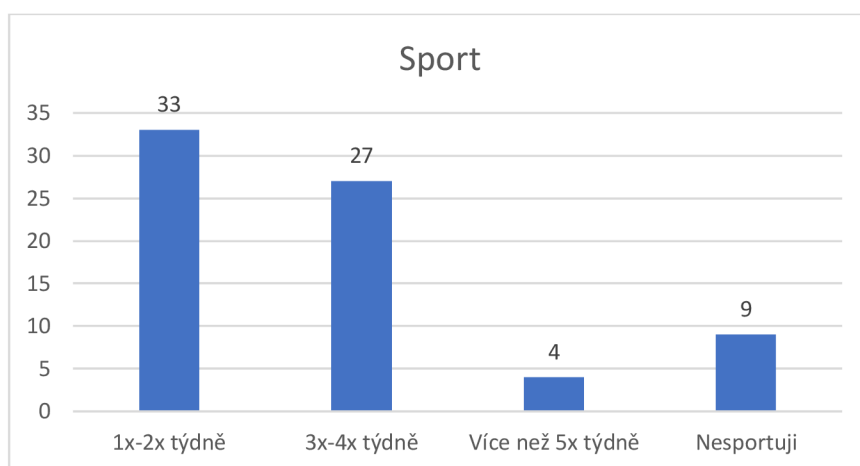
Graf 10 Pocit větší odpovědnosti a náročnosti než u nepomáhajících profesí



Zdroj: Vlastní zpracování

Výše uvedený sloupcový graf vyjadřuje, zda respondenti vnímají svou práci u policie za odpovědnější a náročnější, než jsou tomu ostatní, nepomáhající profese. Z výsledků je zřejmé, že celkem 43 (58,9 %) zaměstnanců vnímá své povolání za odpovědnější a náročnější. Opačně to vnímá 30 (41,1 %) dotazovaných respondentů a považují své zaměstnání u policie za srovnatelné s ostatními povoláními v rámci odpovědnosti a náročnosti.

Graf 11 Sport

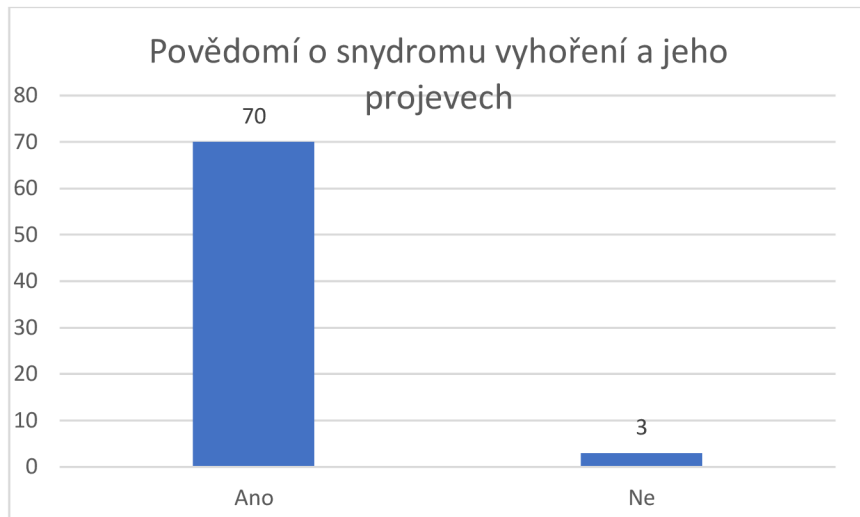


Zdroj: Vlastní zpracování

Výsledky odpovědí na otázku, zda zaměstnanci sportují a případně jak často znázorňuje graf 11. Pouze 9 (12,3 %) respondentů z celkových 73 oslovených vůbec nesportuje a zbylých 64 sportuje pravidelně. Z toho 33 (45,2 %) respondentů sportuje 1x-2x

týdně, 27 (37 %) dělá nějaký sport 3x-4x týdně a více než 5x týdně sportují 4 (5,5 %) dotazovaní.

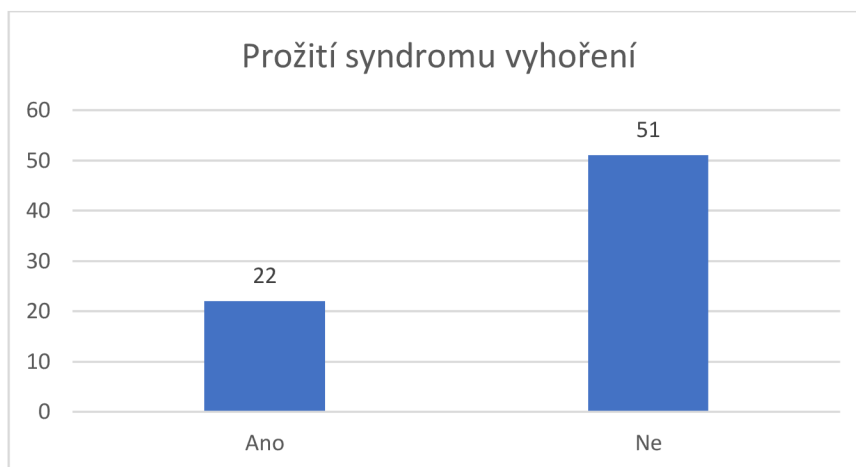
Graf 12 Povědomí o syndromu vyhoření a jeho projevech



Zdroj: Vlastní zpracování

Pozitivním zjištěním byl počet respondentů, kterých má povědomí o syndromu vyhoření a jeho projevech. Výsledky vizualizuje graf 12, ve kterém můžeme vidět, že 70 (94,9 %) dotazovaných má nejen povědomí o tomto onemocnění, ale i jeho projevech. Pouze 3 (4,1 %) respondenti nejsou se syndromem vyhoření dostatečně obeznámeni.

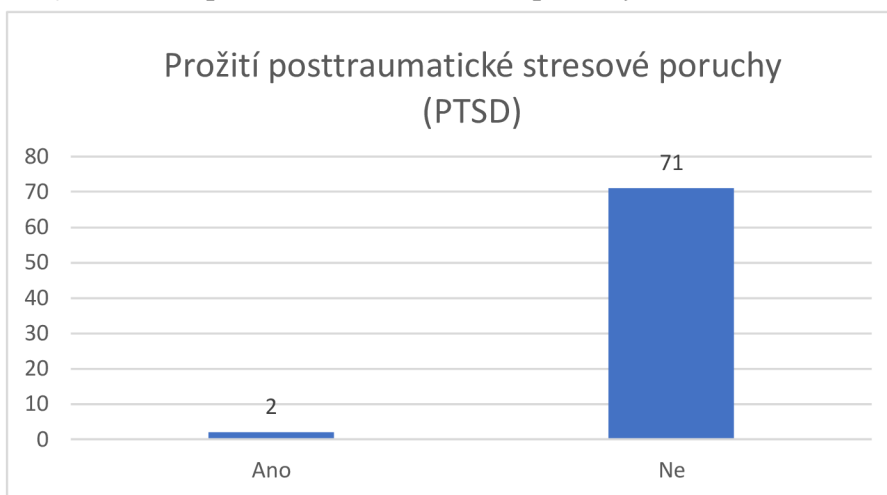
Graf 13 Prožití syndromu vyhoření



Zdroj: Vlastní zpracování

Na předchozí otázku o povědomí o syndromu vyhoření navazovala otázka, týkající se osobní zkušenosti s prožitím tohoto onemocnění, přičemž 51 (69,9 %) zaměstnanců si syndromem vyhoření neprošlo nebo o tom neví. Na druhou stranu 22 (30,1 %) zaměstnanců má již s prožitím burnout syndromu a jeho projevy vlastní zkušenosti.

Graf 14 Prožití posttraumatické stresové poruchy (PTSD)



Zdroj: Vlastní zpracování

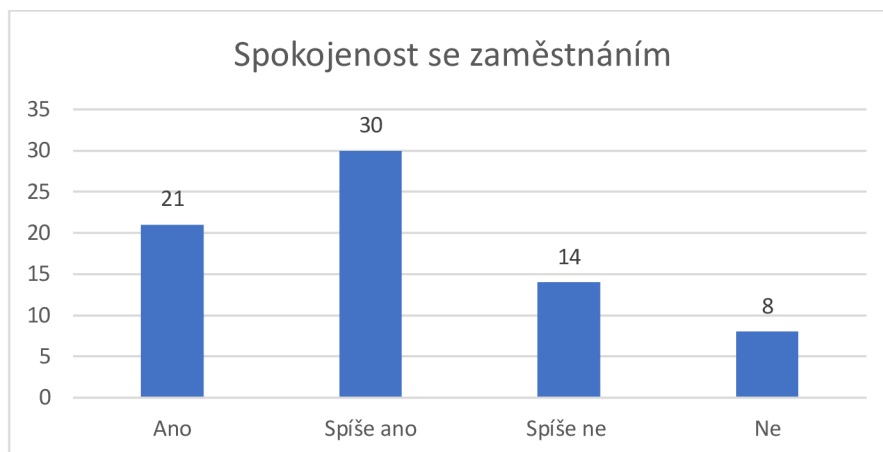
Graf 14 znázorňuje výsledky otázky ohledně prožití posttraumatické stresové poruchy (PTSD), ze kterého je patrné, že si určitým traumatem, které následně vyvolalo PTSD, prošli 2 (2,7 %) zaměstnanci a naopak 71 (97,3 %) respondentů nemá vlastní zkušenost s tímto psychickým onemocněním.

V následující otázce dostali respondenti prostor se podělit o zážitek, který vedl ke vzniku traumatu. Vzhledem k citlivosti tématu nebyla obdržena detailní odpověď, ale v obou případech se jednalo o trauma vyvolané střelnou zbraní. V prvním případě se jednalo o postřelení kolegy při akci a v druhém případě došlo k přímému zásahu respondenta. Dále jsou uvedeny konkrétní odpovědi respondentů.

„Bylo to v období, kdy jsem začínal u policie a u zásahu postřelili mého kolegu. Vzalo mě to více, než jsem si původně myslel. Nakonec jsem vyhledal odbornou pomoc, kde mi diagnostikovali PTSD.“

„Poranění, které bylo způsobené střelnou zbraní. Více informací nechci uvádět, protože je to pro mě citlivé téma.“

Graf 15 Spokojenost se zaměstnáním



Zdroj: Vlastní zpracování

Poslední otázka zjišťovala, zda jsou respondenti spokojeni se zaměstnáním u Policie ČR. Optimistickým zjištěním bylo, že téměř 70 % zaměstnanců je spokojených v současném zaměstnání a 21 z nich zvolilo odpověď Ano, že jsou zcela spokojeni a 30 respondentů Spíše ano. V opačném případě 8 zaměstnanců není vůbec spokojených ve své současné práci a dalších 14 označilo odpověď Spíše ne.

4.1.3 Testování stanovených hypotéz

Předem stanovené hypotézy byly testovány pomocí chí-kvadrátu testu nezávislosti (Pearsonův chí-kvadrát) na hladině významnosti $\alpha = 0,05$ (5 %), potvrzující závislost s 95 % pravděpodobností. Prostřednictvím Pearsonova chí-kvadrátu se zjišťovala existence závislosti statistických znaků a v případě potvrzení této závislosti se určila její síla.

Testování hypotézy č.1

První hypotéza zkoumá, zda má pravidelnost pracovního režimu vliv na celkovou spokojenost v zaměstnání.

H_{01} : Předpokládáme, že pravidelnost pracovního režimu nesouvisí se spokojeností v zaměstnání.

H_{A1} : Předpokládáme, že pravidelnost pracovního režimu souvisí se spokojeností v zaměstnání.

Tabulka 2 Kontingenční tabulka hypotézy č.1

	Pravidelný	Nepravidelný	Celkem
Ano	13	8	21
Spíše ano	19	11	30
Spíše ne	4	10	14
Ne	1	7	8
Celkem	37	36	73

Zdroj: Vlastní zpracování

Nejprve se vypočítala hodnota testovacího kritéria $\chi^2 = 10,38349$. Následně se stanovila kritická hodnota testovacího kritéria na hladině významnosti 0,05 a 3 stupních volnosti $\chi^2_{0,05}(3) = 7,815$, poté došlo k porovnání těchto hodnot a byl dopočítán Cramérův koeficient $V = 0,37715$ na základě vzorce (viz. kapitola 2.2).

Vypočítaná hodnota χ^2 je větší než kritická hodnota, proto se **zamítá** nulová hypotéza a přijímá se alternativní hypotéza. S 95 % pravděpodobností byla prokázána statistická významnost mezi pravidelností pracovního režimu a spokojeností v zaměstnání se střední závislostí na základě Cramérova koeficientu.

Testování hypotézy č.2

Druhá hypotéza zkoumá, zda má stres v zaměstnání vliv na vznik syndromu vyhoření.

H_{02} : Předpokládáme, že stres v zaměstnání nesouvisí se syndromem vyhoření u zaměstnanců.

H_{A2} : Předpokládáme, že stres v zaměstnání souvisí se syndromem vyhoření u zaměstnanců.

Tabulka 3 Kontingenční tabulka hypotézy č.2

	Ano	Ne	Celkem
Ano	13	9	22
Ne	22	29	51
Celkem	35	38	73

Zdroj: Vlastní zpracování

Po vypočítání hodnoty testovacího kritéria $\chi^2 = 1,56741$ se stanovila kritická hodnota testovacího kritéria na hladině významnosti 0,05 a 1 stupni volnosti $\chi^2_{0,05}(1) = 3,841$.

Vypočítaná hodnota χ^2 je menší než kritická hodnota, a proto se nulová hypotéza **nezamítá**. S 95 % pravděpodobností nebyla prokázána statistická významnost mezi stresem v zaměstnání a syndromem vyhoření.

Testování hypotézy č.3

Třetí hypotéza zkoumá, zda má délka pracovního poměru vliv na syndrom vyhoření.

H_{03} : Předpokládáme, že délka pracovního poměru nesouvisí se syndromem vyhoření u zaměstnanců.

H_{A3} : Předpokládáme, že délka pracovního poměru souvisí se syndromem vyhoření u zaměstnanců.

Tabulka 4 Kontingenční tabulka hypotézy č.3

	Ano	Ne	Celkem
Méně než 1 rok	0	1	1
2-5 let	1	6	7
6-10 let	0	10	10
11-15 let	2	13	15
16-20 let	5	9	14
21-25 let	10	6	16
26 let a více	4	6	10
Celkem	22	51	73

Zdroj: Vlastní zpracování

Po vypočítání hodnoty testovacího kritéria $\chi^2 = 16,22021$ se stanovila kritická hodnota testovacího kritéria na hladině významnosti 0,05 a 6 stupních volnosti $\chi^2_{0,05}(6) = 12,592$.

Vypočítaná hodnota χ^2 je větší než kritická hodnota a z tohoto důvodu se **zamítá** nulová hypotéza a přijímá se alternativní hypotéza. S 95 % pravděpodobností byla prokázána statistická významnost mezi délkou pracovního poměru a syndromem vyhoření. Vypočítaná hodnota Cramérova koeficientu $V = 0,47138$ poukazuje na střední závislost.

5 Výsledky a diskuse

Dotazníkové šetření pomocí standardizovaného dotazníku proběhlo online formou, který zaměstnanci Policie České republiky obdrželi prostřednictvím e-mailové pošty. Celkem se výzkumu dobrovolně účastnilo 73 respondentů, avšak osloveno bylo značně větší množství respondentů, ale návratnost odpovědí nebyla natolik vysoká, jak se původně předpokládalo. Výsledky nebyly zcela genderově vyvážené, neboť převažovalo 52 (71,2 %) mužů, což vzhledem k dané profesi bylo očekávatelné.

Dotazník je řazen od obecnějších otázek ohledně pohlaví, věku a vzdělání až po konkrétnější otázky spojené s kvalitou života, tedy délkou spánku, pravidelným vykonáváním sportu, spokojeností v zaměstnání a nebyly opomenuty ani otázky ohledně stresu a nejčastějších onemocnění pracovníků Policie ČR. Na otázky, které se týkaly stresu a PTSD navazovaly otevřené otázky s osobními zkušenostmi zaměstnanců. Z výzkumného vzorku si 2 osoby v minulosti prošly posttraumatickou stresovou poruchou, jejímž podnětem vzniku byla střelná zbraň.

Traumatem způsobené střelnou zbraní, které je nazýváno jako post-shooting trauma se zabývala ve svém díle Čírtková (2000), jež uvádí, že v případě postřelení či zastřelení druhého člověka anebo přihlížení k násilnému usmrcení přesahuje běžnou lidskou zkušenost a představuje tak extrémní psychickou zátěž. Důsledky jsou velice individuální, a ne tedy vždy u všech policistů dochází ke vzniku post-shooting traumatu. Prožití takové stresové situace vede ke zborcení základních životních iluzí potřebných ke zdravému a plnohodnotnému životu. Jedná se o iluzi nezranitelnosti či nesmrtelnosti a iluzi kontroly (přesvědčení o možnosti vyřešení obtížné situace vlastním přičiněním bez setkání se smrtí).

Podrobné výsledky dotazníkového šetření jsou uvedeny v kapitole 4.1.2.

Na základě výzkumu byly stanoveny celkem 3 hypotézy, které se následně statisticky testovaly prostřednictvím χ^2 – kvadrát testu nezávislosti.

První testovaná hypotéza zkoumala pravidelnost pracovního režimu s celkovou spokojeností v zaměstnání. Vycházelo se z předpokladu, že v případě nepravidelného pracovního režimu bude celková pracovní spokojenost nižší. Po otestování hypotézy byla zjištěna statistická závislost mezi proměnnými, tudíž nepravidelný režim má vliv na spokojenost pracovníků. V dotazníkovém šetření byly odpovědi ohledně pravidelnosti pracovního režimu velice vyrovnané, tedy 50,7 % zaměstnanců pracuje v pravidelném režimu a 49,3 % naopak v nepravidelném pracovním režimu. Dá se tedy předpokládat, že

nepravidelný pracovní režim ovlivňuje negativním způsobem i náš osobní život a zásady zdravého životního stylu, což se promítá do celkové spokojenosti v zaměstnání.

Druhá testovaná hypotéza ověřovala statistickou významnost mezi stresem v zaměstnání a syndromem vyhoření. Předpokládalo se, že stres má značný vliv na vznik syndromu vyhoření, avšak ze získaných dat se tato skutečnost neprokázala a došlo tedy k potvrzení původní hypotézy. Z dotazníkového šetření byly získány poměrně vyrovnané odpovědi a 52,1 % dotázaných jejich zaměstnání nestresuje a 47,9 % naopak ano. Ohledně osobní zkušenosti s prožitím syndromu vyhoření si tímto onemocněním prošlo 30,1 % respondentů.

Ačkoliv se vliv stresu na syndrom vyhoření neprokázal, je známo, že stres je jeden z hlavních faktorů způsobující syndrom vyhoření. Kebza a Šolcová (2003) ve své knize uvádí, že burnout syndrom se dostavuje jako reakce na převážně pracovní stres. Je to stav emocionálního vyčerpání, jehož hlavní složky resultují z každodenního chronického stresu. Na druhé straně je však i na základě výsledků jisté, že na vznik syndromu vyhoření nemá podíl jen samotný stres, ale i další faktory a celková odolnost jedince.

Poslední testovaná hypotéza zjišťovala, zda délka pracovního poměru může mít vliv na vznik syndromu vyhoření. Předpokládalo se, že čím více let je vykonávaná služba, tím větší bude pravděpodobnost vzniku syndromu vyhoření, neboť jsou zaměstnanci vystavováni delší dobu nátlaku, stresu a dalším faktorům, které mohou způsobit burnout. Po otestování hypotézy se zjistilo, že délka pracovního poměru je statisticky závislá na syndromu vyhoření a předpoklad se potvrdil.

Problematikou souvislosti délky pracovního poměru pracovníků policie a syndromu vyhoření se ve své bakalářské práci zabýval Šerý (2012), který testoval vztah mezi délkou pracovního poměru a pěti úrovněmi syndromu vyhoření. Stanovenou hypotézu testoval taktéž prostřednictvím chí-kvadrát testu nezávislosti. Ze získaných dat z dotazníkového šetření od 90 respondentů neprokázal vzájemný vztah mezi délkou pracovního poměru a úrovní syndromu vyhoření.

Vzhledem k závěrům je nutné podotknout, že výsledky mohou být zkresleny, neboť testovací vzorek nemusel být dostatečně reprezentativní a výsledky se zajisté nedají zobecnit na celé populaci. Velkou roli hraje i pracovní pozice, kterou respondenti vykonávají, neboť se jednoznačně liší míra rizika a stresu při práci v terénu a při výkonu kancelářské, administrativní práce, jejichž míru je složité porovnávat, protože se jedná o zcela odlišné pracovní aktivity a zároveň šlo o subjektivní zhodnocení míry stresu a stresových faktorů.

5.1 Doporučení pro praxi

Ačkoliv má Policie ČR pro své zaměstnance vytvořený propracovaný systém psychologické podpory, uvedla bych tu na základě získaných dat a poznatků několik doporučení v rámci psychohygieny a spokojenosti policistů v zaměstnání:

- Zavést více vzdělávacích programů či webinářů orientovaných na preventivní metody a techniky psychohygieny, relaxace a zvláštní pozornost věnovat i způsobům prostřednictvím, kterých lze dosáhnout kvalitního spánku.
- Zaměřit se na propagaci a poskytnutí psychologického poradenství, a tím odbourat stereotyp o využívání psychologické pomoci jen v případě, kdy již řešíme nějaký problém, ale naopak využívat těchto služeb preventivně, neboť to přináší pouze benefity pro naši psychickou spokojenost a zdraví.
- Rozšiřovat povědomí o existenci, nebezpečí a projevech syndromu vyhoření a posttraumatické stresové poruchy.
- Zvláštní pozornost věnovat zaměstnancům s delší praxí u Policie ČR, neboť jsou delší dobu vystavováni psychické zátěži.
- Snížení vysokých nároků na administrativu, jež jsou na policisty kladeny nebo pořádání workshopů či školení, která by se zaměřila na efektivnější zpracování administrativních úkolů.

6 Závěr

Bakalářská práce byla zaměřena na kvalitu života zaměstnanců Policie České republiky, jejichž povolání se řadí k velice rizikovým a psychicky náročným. Cílem práce bylo analyzovat psychické zatížení policistů, které se promítá do každodenního života jedince a ovlivňuje tím nejen psychické, ale i fyzické zdraví. Pozornost byla věnována především stresu a stresorům, při jejichž působení může vzniknout onemocnění typické pro pomáhající profese, tedy syndrom vyhoření a posttraumatická stresová porucha, ale nebyla opomenuta ani důležitost dodržování zdravého životního stylu či copingové strategie, které jsou nezbytné jako prevence proti stresu.

V empirické části byl proveden výzkum prostřednictvím dotazníkového šetření na zaměstnancích policie v rámci celé České republiky, kteří pracují v různých útvarech, vykonávající administrativní práci v kanceláři či přímou službu v terénu. Dotazníkového šetření se zúčastnilo 73 respondentů, převážně tedy mužů (71,2 %). Ze získaných dat bylo zjištěno, že 30,1 % zaměstnanců si již prošlo či prochází syndromem vyhoření. Pozitivním zjištěním bylo, že 94,9 % dotazovaných má povědomí o tomto onemocnění i jeho projevech. Dalším pozitivem je, že ze 73 oslovených respondentů pouze 9 nesportuje a ostatních 64 oslovených vykonává minimálně 1x týdně pravidelně sport. V rámci dotazu o zkušenosti s posttraumatickou stresovou poruchou se 2 respondenti podělili o osobní zážitek s traumatem, způsobený střelnou zbraní při výkonu ve službě. Získaná data z dotazníku se následně zpracovala graficky a poté došlo k testování stanovených hypotéz.

Hypotézy byly stanoveny celkem 3 a z toho se pro 2 hypotézy potvrdila statistická významnost a potvrdila se tedy alternativní hypotéza, konkrétně se jednalo:

H_{A1}: Pravidelnost pracovního režimu souvisí se spokojeností v zaměstnání.

H_{A3}: Délka pracovního poměru souvisí se syndromem vyhoření u zaměstnanců.

Jedna hypotéza, která se zabývala souvislostí stresu se syndromem vyhoření, nebyla ze získaných dat prokázána a nebyla tedy potvrzena statistická významnost, nemuselo se však jednat o zcela reprezentativní vzorek. Ačkoliv je známo, že stres má velký vliv na vznik syndromu vyhoření a nepochybně je jedním z hlavních faktorů, svou roli zde hrají i vedlejší faktory včetně psychické odolnosti a schopnosti jedince umět se vypořádat s negativními faktory.

Na konci diskuse je uvedeno několik doporučení pro praxi, jež by mohly přispět ke zlepšení spokojenosti zaměstnanců nejen v zaměstnání, ale i té osobní spokojenosti.

7 Seznam použitých zdrojů

7.1 Odborná literatura

- ADAMOVÁ I., VTÍPIL Z., 2012. *Stres v policejní praxi*. Výzkumná studie. Policejní prezidium Policie ČR, Filozofická fakulta Univerzity Palackého.
- ČÍRTKOVÁ, L. 2000. *Policejní psychologie*. Praha: Portál. 254 s. ISBN 80-7178-475-3.
- DOSEDLOVÁ, J., 2016. *Chování související se zdravím: determinanty, modely a konsekvence*. 1. vydání. Brno: Filozofická fakulta, Masarykova univerzita. 221 s. ISBN 978-80-210-8458-2.
- DRBAL, C., BENCKO V. 2005. Prostředí, zdraví, jeho determinanty a kvalita života. In: PAYNE, J. *Kvalita života a zdraví*. Praha: Triton. s. 234 -245. ISBN 80-725-4657-0.
- EUROFOUND. 2002. *Quality of work and employment in Europe Issues and challenges*, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 36 s. ISBN 92-897-0156-0.
- FERJENČÍK, J. 2000. *Úvod do metodologie psychologického výzkumu: jak zkoumat lidskou duši*. Praha: Portál. 255 s. ISBN 80-717-8367-6.
- FONTANA, D. 2016. *Stres v práci a v životě: jak ho pochopit a zvládat*. Praha: Portál. 182 s. ISBN 978-80-262-1033-7.
- HENDL, J. 2006. *Přehled statistických metod zpracování dat: analýza a metaanalýza dat*. Vyd. 2., opr. Praha: Portál. 583 s. ISBN 80-736-7123-9.
- HNILICOVÁ, H. 2005. Kvalita života a její význam pro medicínu a zdravotnictví. In: PAYNE, J. *Kvalita života a zdraví*. Praha: Triton. s. 205-217. ISBN 80-725-4657-0.
- KEBZA, V., ŠOLCOVÁ, I. 2003. *Syndrom vyhoření: (informace pro lékaře, psychology a další zájemce o teoretické zdroje, diagnostické a intervenční možnosti tohoto syndromu)*. 2., rozš. a dopl. vyd. Praha: Státní zdravotní ústav. 24 s. ISBN 80-707-1231-7.
- KOUBEK, J. 2007. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press. 399 s. ISBN 978-807-2611-683.
- KOVAŘÍK, Z. 2010. *Profesní motivace pracovníků Policie České republiky*. Brno: Tribun EU. Knihovnicka.cz. 173 s. ISBN 978-80-7399-981-0.
- KŘIVOHLAVÝ, J. 1994. *Jak zvládat stres*. Praha: Grada. Pro vaše zdraví. 190 s. ISBN 80-716-9121-6.

- KŘIVOHLAVÝ, J. 2009. *Psychologie zdraví*. Praha: Portál. 280 s. ISBN 978-80-7367-568-4.
- KŘÍŽOVÁ, E. 2005. Kvalita života v kontextu všedního dne. In: PAYNE, J. *Kvalita života a zdraví*. Praha: Triton. s. 217-234. ISBN 80-725-4657-0.
- LÁTALOVÁ, K., PRAŠKO, J., KAMARÁDOVÁ, D., SANDOVAL, A., JELENOVÁ, D., LAZARUS, R., LAZARUS B. 2006. *Coping with aging*. New York: Oxford University Press. 242 s. ISBN 9780195173024.
- LUTHANS, F. 2011. *Organizational behavior*. 12th edition. New York: McGraw-Hill Irwin. 594 s. ISBN 978-0-07-353035-2.
- MAREŠ, J. 2012. *Posttraumatický rozvoj člověka*. Praha: Grada. Psyché (Grada). 198 s. ISBN 978-80-247-3007-3.
- MATOUŠEK, O. 2003. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál. 384 s. ISBN 80-717-8548-2.
- MOKREJŠ, P. 2006. *Syndrom vyhoření policistů*. Brno. Bakalářská práce. PedF MU. Vedoucí práce Prof. PhDr. Mgr. Pavel Mühlpachr, Ph.D. 75 s. [cit. 2022-09-02].
- NAKONEČNÝ, M. 2014. *Motivace chování*. 3., přeprac. vyd. Praha: Triton. 599 s. ISBN 978-80-7387-830-6.
- PETLACH, A. 2007. *Příležitosti mladé generace v oblasti vědy, výzkumu a inovací*. Kunovice: Evropský polytechnický institut. 118 s. ISBN 978-80-7314-147-9.
- Policie České republiky: Police of the Czech Republic*, 2. vydání. Praha: Policejní prezidium České republiky. 2017. 151 s. ISBN 978-80-270-0664-9.
- ŘEHULKA, E. 2013. Psychohygienu a psychologie zdraví. In: ŘEHULKA, Evžen a Jitka REISSMANNOVÁ. *Současné trendy výchovy ke zdraví*. Brno: MUNI PRESS, s. 115-121. ISBN 978-80-210-6316-7.
- ŘEZÁNKOVÁ, H. 2007. *Analýza dat z dotazníkových šetření*. Praha: Professional Publishing. 212 s. ISBN 978-80-86946-49-8.
- SLEZÁČKOVÁ, A. 2012. *Průvodce pozitivní psychologií: nové přístupy, aktuální poznatky, praktické aplikace*. Praha: Grada. Psyché (Grada). 304 s. ISBN 978-80-247-3507-8.
- STEJSKAL, P. 2014. *Patofyziologie tělesné zátěže*. Brno: Masarykova univerzita. 200 s. ISBN 978-80-210-7384-5.
- STOCK, CH. 2010. *Syndrom vyhoření*. 1. vydání. Praha: Grada. 112 s. ISBN 978-80-247-3553-5.

- SURYNEK, A., KOMÁRKOVÁ R., KAŠPAROVÁ, E. 2001. *Základy sociologického výzkumu*. Praha: Management Press. ISBN 80-726-1038-4.
- SVOBODOVÁ, L., MLEZIVOVÁ, I., VINOPAL, J., ČERVENKA, J. 2015. *Proměny kvality pracovního života*. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce. 134 s. ISBN 978-80-87676-14-1.
- ŠERÝ, P. 2012. *Syndrom vyhoření u policistů*. Zlín. Bakalářská práce. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně. 68 s. [cit. 2023-03-05].
- ŠIKÝŘ, M. 2014. *Nejlepší praxe v řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada. Manažer. 188 s. ISBN 978-80-247-5212-9.
- ŠTIKAR, J., HOSKOVEC, J., RYMEŠ, M., RIEGEL, K., 2003. *Psychologie ve světě práce*. V Praze: Karolinum. 462 s. ISBN 80-246-0448-5.
- THOMAS, D. J. 2011. *Police psychology: a new specialty and new challenges for men and women in blue*. Santa Barbara: Praeger. 184 s. ISBN 978-0-313-38728-9.
- VYMĚTAL, Š., VOSKA, V., TOMAN, O., JUNGWIRTOVÁ, J., URBAN, K. 2010. *Možnosti psychologické podpory v Policii ČR*. 1. vydání. Praha: THEMIS. 80 s. ISBN 978-80-7312-065-8.

7.2 Internetové zdroje

- GANSTER, D.C., ROSEN, C.C. Work Stress and Employee Health: A Multidisciplinary Review. *Journal of Management*. [online]. 2013. 39(5), 1085-1122. (PDF) [cit. 2022-06-05]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1177/0149206313475815>
- GROFOVÁ, Z. Výživa u hojení ran. *Medicína pro praxi*. [online]. 2008, roč. 5, č. 6, 279-280. (PDF) [cit. 2022-06-05]. Dostupné z: <https://www.solen.cz/pdfs/med/2008/06/12.pdf>
- HAINER, V. Farmakoterapie a zdravotní rizika obezity. *Klinická farmakologie a farmacie*. [online]. 2006, roč. 20, č. 2, 103-107. (PDF) [cit. 2022-06-05]. Dostupné z: <https://www.solen.cz/pdfs/far/2006/02/11.pdf>
- HAVLÍKOVÁ, P., ČERNÁ, M. Posttraumatická stresová porucha. *Praktický lékař*. [online]. 2014, roč. 94 č. 4, 172-176. [cit. 2022-09-12]. Dostupné z: <https://www.prolekare.cz/en/journals/general-practitioner/2014-4/posttraumaticka-stresova-porucha-49730>
- NEVŠÍMALOVÁ, S. Vztah spánku a jeho poruch ke kvalitě života. *Psychiatrie pro praxi*. [online]. 2007, 2, 72-76. (PDF) [cit. 2022-09-12]. Dostupné z: <https://www.psychiatriepropraxi.cz/pdfs/psy/2007/02/06.pdf>

O Policii ČR. [online]. www.policie.cz, 2022 [cit. 2022-06-17]. Dostupné z:
<https://www.policie.cz/clanek/o-nas-policie-ceske-republiky-policie-ceske-republiky.aspx>

Povolání policista. [online]. www.policie.cz, 2022 [cit. 2022-06-29]. Dostupné z:
<https://www.policie.cz/clanek/povolani-policista.aspx>

Povolání, které má smysl. [online]. www.policie.cz, n.d. (PDF) [cit. 2022-06-29].

Dostupné z: <https://www.policie.cz/soubor/pcr-brozura-informace-k-naboru-pdf.aspx>

Shrnutí závěrečných zpráv expertních skupin pro identifikaci relevantních indikátorů kvality života v ČR. <https://www.vlada.cz> [online], n.d. (PDF) [cit. 2022-06-29]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/udrzitelny-rozvoj/projekt-OPZ/Kvalita-zivota---shrnuti.pdf>

SCHWARTZ, S. H. 1992. Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology*, Vol. 25, pp. 1–65. Academic Press. [cit. 2022-09-30].

Dostupné z: [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60281-6](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60281-6)

SURVIO: *Survio*®. [online]. [cit. 2023-03-05]. Dostupné z: <https://www.survio.com/cs/>

SURYNEK, A. Hodnota práce a kvalita života. [online], 2007. In: *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference: Svět práce v globalizované ekonomice*. Praha: VŠE. 8 s. [cit. 2022-06-16]. Dostupné z: <https://adoc.pub/download/hodnota-prace-a-kvalita-ivota-.html>

UNIVERSITY OF TORONTO. *The Quality of Life model*. [online].

<https://www.utoronto.ca>, [cit. 2023-03-04]. Dostupné z:

http://sites.utoronto.ca/qol/qol_model.htm

VEČEŘOVÁ – PROCHÁZKOVÁ, A., HONZÁK, R.. Stres, eustres a distres. *Interní medicína pro praxi* [online]. 2008, roč. 10 č. 4, 188-192 (PDF) [cit. 2022-09-03]. Dostupné z: <https://solen.cz/pdfs/int/2008/04/09.pdf>

WORLD HEALTH ORGANIZATION. *Constitution of World Health Organization*.

[online]. <https://www.who.int>, 1946 (PDF) [cit. 2022-09-03]. Dostupné z:

<https://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd47/EN/constitution-en.pdf?ua=1>

WORLD HEALTH ORGANIZATION. 2012. *Programme on mental health : WHOQOL user manual* [online]. <https://www.who.int>, [cit. 2022-08-30]. Dostupné z:

<https://apps.who.int/iris/handle/10665/77932>

ZÁKONY PRO LIDI. Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. [online]. [cit. 2022-06-29]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2003-361>

8 Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratk

8.1 Seznam obrázků

Obrázek 1 Model cílů pro podporu kvality pracovního života	28
--	----

8.2 Seznam tabulek

Tabulka 1 Model kvality života pro podporu zdraví.....	27
Tabulka 2 Kontingenční tabulka hypotézy č.1	47
Tabulka 3 Kontingenční tabulka hypotézy č.2.....	47
Tabulka 4 Kontingenční tabulka hypotézy č.3.....	48

8.3 Seznam grafů

Graf 1 Pohlaví respondentů.....	37
Graf 2 Věk respondentů	37
Graf 3 Rodinný stav	38
Graf 4 Dosažené vzdělání	38
Graf 5 Délka pracovního poměru.....	39
Graf 6 Pravidelnost pracovního režimu	40
Graf 7 Délka pracovní doby	40
Graf 8 Průměrná délka spánku	41
Graf 9 Stres v zaměstnání	41
Graf 10 Pocit větší odpovědnosti a náročnosti než u nepomáhajících profesí.....	43
Graf 11 Sport.....	43
Graf 12 Povědomí o syndromu vyhoření a jeho projevech	44
Graf 13 Prožití syndromu vyhoření	44
Graf 14 Prožití posttraumatické stresové poruchy (PTSD)	45
Graf 15 Spokojenost se zaměstnáním	46

9 Přílohy

9.1 Dotazník

Dobrý den,

jsem studentkou Provozně ekonomické fakulty na České zemědělské univerzitě v Praze.

Věnujte prosím několik minut svého času vyplněním následujícího anonymního dotazníku, který bude sloužit pro zpracování mé bakalářské práce na téma Kvalita života pracovníků Policie ČR.

Děkuji Vám předem za Váš čas

1. Jste:

- Žena
- Muž
- Jiné

2. Jaký je váš věk

- 18–25 let
- 26-35
- 36-45
- 46-55
- 56-65
- Více než 65 let

3. Jaký je váš rodinný stav?

- Svobodný/á
- Ženatý/ vdaná
- Rozvedený/á
- Ovdovělý/á

4. Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- Střední vzdělání s maturitní zkouškou
- Vyšší odborné
- Vysokoškolské

5. Kolik let působíte u Policie ČR?

- Méně než 1 rok

- 2-5 let
- 6-10 let
- 11-15 let
- 16–20 let
- 21-25 let
- 26 let a více

6. Jaký je váš pracovní režim

- Pravidelný
- Nepravidelný

7. Jaká je délka vaší denní pracovní doby?

- Méně než 7 hodin
- 8-9 hodin
- 10-11 hodin
- 12 hodin a více

8. Jaká je průměrná délka vašeho spánku?

- Méně než 6 hodin
- 7-9 hodin
- 10 hodin a více

9. Jak často sportujete?

- 1-2x týdně
- 3-4x týdně
- 5x týdně a více
- Nesportuji

10. Stresuje vás vaše zaměstnání?

- Ano
- Ne

11. Pokud jste odpověděla/a ano, uveďte faktory způsobující stres

12. Považujete svou práci za více odpovědnější a náročnější než u profesí, které se neřadí mezi pomáhající?

- Ano
- Ne

13. Máte povědomí o syndromu vyhoření a jeho projevech?

- Ano

- Ne

14. Prošel/a jste si někdy či procházíte syndromem vyhoření?

- Ano
- Ne

15. Trpěl/a jste či trpíte posttraumatickou stresovou poruchou (PTSD)?

16. Pokud jste odpověděl/a ano, můžete uvést příčinu vzniku?

17. Jste spokojený/a v současné době s vaším zaměstnáním?

- Ano
- Spíše ano
- Spíš ne
- Ne