

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLMOUCI
FILOZOFICKÁ FAKULTA
Katedra psychologie



MAGISTERSKÁ DIPLOMOVÁ PRÁCE

2018

Mgr. Bc. Tomáš Chrzan

Univerzita Palackého v Olomouci
Filozofická fakulta
Katedra psychologie

**STRES U PŘÍSLUŠNÍKŮ SLUŽBY
POŘÁDKOVÉ POLICIE ČR A JEHO
KORELÁTY**



Magisterská diplomová práce

Autor: Mgr. Bc. Tomáš Chrzan
Vedoucí práce: doc. PhDr. Zdeněk Vtípil, CSc.

Olomouc
2018

Prohlášení

Místopřísežně prohlašuji, že jsem magisterskou diplomovou práci na téma "Stres u příslušníků služby pořádkové policie ČR a jeho koreláty" vypracoval samostatně pod odborným dohledem vedoucího diplomové práce a uvedl jsem všechny použité podklady a literaturu.

V Olomouci dne 14.11.2018

Podpis

Poděkování

Na tomto místě bych chtěl poděkovat za metodickou pomoc a cenné připomínky doc. PhDr. Zdeňku Vtípilovi, CSc., který mou diplomovou práci vedl a konzultoval.

Rovněž bych rád poděkoval mým kolegům z policejního sboru, kteří věnovali svůj drahocenný čas vyplnění dotazníků.

V neposlední řadě patří opět velké poděkování mé rodině, která mi byla během studia vždy neochvějnou oporou a bez níž by tato práce nikdy nemohla vzniknout. Stejně tak bych rád vyjádřil vděk své životní partnerce Janě Kociánové za rady při tvorbě medicínsky zaměřených kapitol.

Obsah

Úvod.....	5
1. Teoretická část	8
1.1. K současným problémům příslušníků Policie ČR	9
1.1.1. Problémy ekonomické.....	11
1.1.2. Problémy sociální.....	13
1.1.3. Problémy psychologické	16
1.2. Požadavky na práci příslušníka služby pořádkové policie ČR.....	18
1.2.1. Kvalifikační požadavky.....	19
1.2.2. Psychologické požadavky	21
1.3. Stres	23
1.3.1. Základní pojetí.....	24
1.3.1.1. Stres a jeho biochemická podstata	24
1.3.1.2. Stres a jeho psychologická podstata	27
1.3.2. Teorie	28
1.3.3. Faktory	31
1.4. Spokojenost v práci.....	34
1.4.1. Základní pojetí.....	34
1.4.2. Teorie	37
1.4.3. Faktory	41
1.5. Z dosavadních výzkumů	44
2. Praktická část	49
2.1. Výzkum stresu a pracovní spokojenosti u příslušníků služby pořádkové policie.....	49
2.1.1. Problém, cíle, hypotézy.....	51
2.1.2. Metodika.....	53
2.1.3. Zkoumaný soubor	55
2.1.4. Statistické metody, harmonogram, etika.....	60
2.2. Výsledky výzkumu.....	63
2.2.1. Profil souboru z hlediska pracovního stresu	63
2.2.2. Profil souboru z hlediska spokojenosti s kontextem a obsahem práce	66
2.2.3. Korelační analýza pracovního stresu a pracovní spokojenosti.....	69
2.2.4. Koreláty sociodemografických a psychologických proměnných	71
Diskuze	81
Závěr	87
Souhrn	89
Seznam použitých zdrojů a literatury	91
Seznam příloh	96

„Úplné osvobození od stresu znamená smrt.“

Hans Hugo Bruno Selye (26. leden 1907 – 16. říjen 1982)
kanadský lékař, biolog, chemik a endokrinolog

Úvod

V úvodu této akademické práce bych nejprve rád zmínil několik slov o mé osobě, tedy o autorovi. Věřím, že stručný nástin mé univerzitní a profesní minulosti dopomůže k pochopení výběru tématu a rovněž poskytne letmý náhled na osobnost autora, stejně tak jako na jeho motivaci ke studiu psychologie.

Autor svá vysokoškolská studia započal roku 2008 na Policejní akademii České republiky v Praze, Fakultě bezpečnostně právní, kde roku 2011 úspěšně absolvoval v bakalářském studijním programu „Bezpečnostně právní studia“ obor „Bezpečnostně právní studia“. Na téže univerzitě a téže fakultě poté autor roku 2011 zahájil studium magisterského studijního programu „Bezpečnostně právní studia“, obor „Policejní management a kriminalistika“, jehož absolutorium úspěšně dokončil v roce 2013. V roce 2011 autor rovněž začal v souběžném studiu Univerzity Palackého v Olomouci, Filozofické fakulty, a to v bakalářském studijním programu „Psychologie“, oboru „Psychologie“, přičemž úspěšné zakončení studia se zde dostavilo s drobným zpožděním až v roce 2016. V témže studijním programu a témže studijním oboru autor aktuálně usiluje i o magisterské absolutorium.

Od listopadu roku 2013 je autor zaměstnán ve služebním poměru jakožto příslušník pořádkové policie Obvodního oddělení Olomouc III v rámci ozbrojeného bezpečnostního sboru Policie České republiky. Na výše uvedené organizační součásti zastává funkci inspektora v hodnosti „praporčík“ a jeho hlavní náplní práce je především zpracování přiděleného spisového materiálu – zejména trestních spisů. Autorova specializace primárně spočívá v prověřování a šetření kriminality násilného charakteru, např. trestné činy „Usmrcení z nedbalosti“, „Ublížení na zdraví“, „Ublížení na zdraví z nedbalosti“, „Výtržnictví“, „Nebezpečné vyhrožování“, dále se pak autor orientuje i na problematiku pracovních úrazů a ohrožování výchovy dětí.

Na základě výše uvedeného si dovolím konstatování, že zvolené téma této práce by se nyní mohlo pro čtenáře jevit jako vcelku logické, neboť problematika stresu je s policejní profesí provázána možná více, než bychom si my (tedy samotní řadoví policisté) přáli. Zároveň je stres jako takový i velkým a nosným tématem pro psychologii, což dává odtušit i jeden z důvodů, proč se autor ve svých studiích vydal právě na dráhu tohoto oboru. Za zmínku ještě stojí fakt, že autor se již podobnou tematikou zabýval i ve své bakalářské práci, nicméně z ryze teoretického hlediska, tedy bez provedení relevantního praktického výzkumu. V době vytváření bakalářské práce měl totiž autor pouze velmi krátkou zkušenost se službou u Policie České republiky a až v průběhu odsloužených let získal užší kontakt s problematikou policejní práce, stejně tak jako empirickou zkušenost s rozličnými stresory. Díky vybudování relativně stabilní pozice na pracovišti bylo až posléze možné mezi kolegy provést příslušná dotazníková šetření, která jsou základem pro praktickou část této diplomové práce.

V následujících řádcích budiž stručně nastíněna struktura této práce. Po úvodu následuje teoretická část, ve které budou nejprve zmíněny některé současné problémy, se kterými se příslušníci Policie České republiky potýkají, a to především problémy ekonomického, sociálního a psychologického charakteru. V další kapitole budou definovány základní kvalifikační a psychologické požadavky na práci příslušníka pořádkové policie u Policie České republiky, jež musí být splněny u nově přijímaných rekrutů. Pilířem teoretické části práce jsou dvě samostatné kapitoly, z nichž první se věnuje problematice stresu, jeho základnímu pojetí, teorii a faktorům, druhá klíčová kapitola se pak zaměřuje na téma pracovní spokojenosti a faktorům jejího obsahu a kontextu. Konečně závěrečná kapitola teoretické části práce mapuje dosavadní provedené výzkumy, týkající se spokojenosti v práci a postojů k práci u příslušníků Policie České republiky, respektive profilujících faktorů pracovní spokojenosti a stresu u příslušníků Policie České republiky. V praktické části práce je poté představen vlastní výzkumný projekt, týkající se stresu a pracovní spokojenosti u příslušníků služby pořádkové policie České republiky. Zkoumaný soubor je profilován z hlediska faktorů stresu a z hlediska faktorů obsahu a kontextu práce, přičemž oba profily jsou dále analyzovány a srovnávány. Jednotlivé proměnné v užitých dotazníkových

šetřeniích jsou poté komparovány v rámci korelační analýzy, dále jsou rovněž analyzovány koreláty vybraných sociodemografických a psychologických proměnných. Na konci práce autor v diskuzi interpretuje hlavní získané poznatky, v závěru sumarizuje výsledky a v souhrnu stručně popisuje nejdůležitější zjištěné informace.

Cílem práce je především poskytnout vhled do problematiky stresu a pracovní spokojenosti u pořádkových policistů sloužících u Policie České republiky. Autor se v této práci pokusí zodpovědět, jaký vliv na výše uvedené veličiny mají např. věk, délka praxe či hodnost (tj. pozice ve služební hierarchii). Získané výsledky by poté mohly přispět zejména personalistům a vedoucím služebními funkcionářům při náboru nových policistů, stejně tak by však výsledná zjištění mohla napomoci ke stabilizaci a zlepšení stávajících poměrů pro policisty již sloužící. Pakliže se podaří identifikovat největší stresory, jež policejní práce přináší, je následně na místě pokusit se tyto stresory zcela odstranit, případně je alespoň co nejvíce zmenšit. Veškeré takto získané poznatky by pak mohly resultovat ve vylepšení obrazu Policie České republiky jakožto zaměstnavatele a k lepšímu fungování této organizace jakožto celku.

1. Teoretická část

Povolání příslušníka Policie České republiky, zvláště pak příslušníka zařazeného u služby pořádkové policie, je vysoce komplexní a ne zcela snadno uchopitelné s ohledem na značnou diverzitu jemu svěřených úkolů. Službu pořádkové policie lze pak považovat za jakýsi základní stavební kámen veškeré policejní práce. Počtem příslušníků se jedná o službu nejpočetnější a portfoliem vykonávaných činností o službu nejuniverzálnější. Policisté služby pořádkové policie slouží v nepřetržitém provozu jak ve větších městech, tak i na venkově, přičemž mezi jejich primární úkoly patří ochrana bezpečnosti osob a majetku, dohled na veřejný pořádek, plnění úkolů v trestním, správním a přestupkovém řízení, dohled na bezpečnost a plynulost silničního provozu a rovněž dohled na bezpečnost dopravy osob a přepravu zásilek po železnici (Vokuš, 2010).

Pro přímou interakci příslušníků služby pořádkové policie s občany je zřízena síť obvodních oddělení (na území celé České republiky vyjma hlavního města Prahy), respektive místních oddělení (na území hlavního města Prahy). Na těchto organizačních článcích je policisty vykonávána nepřetržitá dozorčí služba, čímž je zajištěna jejich okamžitá akceschopnost. Policista zařazený do výkonu funkce dozorčího přijímá oznámení, žádosti a podněty od občanů a dále zajišťuje permanentní kontakt se všemi fyzickými i právníckými osobami, jimž Policie České republiky poskytuje své služby. Samostatná oddělení jsou taktéž dislokována na větších železničních uzlech, kde se policisté specializují zejména na kapesní krádeže ve vlacích či na vlakových nástupištích, dále se zaměřují i na problematiku krádeží přepravovaných zásilek. Pořádkoví policisté mohou také fyzicky doprovázet některé vybrané vlakové spoje, zvláště pak ty, ve kterých cestují rizikové skupiny osob (např. fotbaloví či hokejoví fanoušci), případně pokud tyto spoje přepravují některé zvláště cenné nebo nebezpečné předměty (Vokuš, 2010).

Nejexponovanější ze všech činností služby pořádkové policie jsou hlídková a občůzková služba. Hlídkovou službu příslušníci vykonávají na vymezených úsecích a stanovištích, občůzkovou službu pak vykonávají v přiděleném okrsku. Během své služby mají policisté za úkol předcházet a zabraňovat přestupkům a

trestným činům, dále v případě spáchání tyto odhalovat a aktivně zakročovat proti jejich pachatelům. V rámci počátečních úkonů mají za úkol provést prvotní opatření na místě činu (vytyčení a ohraničení místa činu, zabezpečení kriminalistických stop, zajištění svědků atd.) a pátrat po hledaných či pohřešovaných osobách a věcech. Z pohledu trestního či přestupkového řízení se zabývají především drobnou majetkovou kriminalitou a dalšími společensky méně závažnými skutky (tzv. přečiny), které jsou však ze statistického hlediska nejrozšířenější a proto jsou širokou veřejností hodnoceny jako jedny z nejvíce obtěžujících. V tomto duchu je proto zaměřena i preventivní činnost, kterou příslušníci služby pořádkové policie rovněž vykonávají. Trendem posledních let je pak tzv. community policing, tedy moderní přístup v policejní práci, jenž spočívá v zainteresování občanů do policejních činností za účelem zvýšení efektivity těchto činností a zároveň ve větší angažovanosti policistů ve veřejném životě, čímž se zvyšuje jejich společenská prestiž (Vokuš, 2010).

1.1. K současným problémům příslušníků Policie ČR

Na úvod této části lze vyslovit premisu, že práce policisty je sama o sobě jedním z nejvíce stresujících a psychiku zatěžujících povolání vůbec (Adams, 2015), kdy se ve svém důsledku jedná spíše o poslání, nežli o pouhé povolání či zaměstnání, ačkoliv by s tímto názorem jistě řada lidí nesouhlasila, neboť v sobě toto konstatování apriorně skrývá jistý patos. Ke každodenní realitě policejní práce však patří navazování kontaktů s pestrou paletou lidí z nejrůznějších pater společenského spektra, snaha o vyrovnání se s vysokými požadavky nadřízených důstojníků, závod s časem reprezentovaný termíny a neúprosnými zákonnými lhůtami a v neposlední řadě i veskrze průměrné platové ohodnocení. Se všemi těmito pravidelnými aspekty policejní práce se každý sloužící policista musí dříve či později vyrovnat, jinak mu hrozí, že si poměrně záhy bude muset hledat jiný způsob obživy. Zároveň je třeba mít na paměti, že Policie České republiky je jakožto bezpečnostní sbor zřízený státem poměrně dosti rigidní organizací a takřka veškeré změny jsou v jejím rámci prováděny jen velice pozvolna, nepružně a nepříliš flexibilně, a to i s ohledem na vysokou míru kontroly ze strany laické i

odborné veřejnosti, hromadných sdělovacích prostředků a politiků, z nichž zejména poslední jmenovaní svými rozhodnutími stanovují Policii České republiky ekonomické mantinely jejího fungování. Aby však vše nevyznívalo jen poněkud negativně, je třeba jedním dechem dodat, že se profese policisty dá charakterizovat i jako profese jedinečná, nezaměnitelná, neobvyklá a v mnoha ohledech i přitažlivá a poutavá. Zároveň je nutné podotknout, že hodnocení policie jakožto organizace je širokou veřejností vnímáno velmi rozličně, neboť pohled na pravomoci, jednotlivé činnosti a možnosti policistů je ze strany běžných občanů zpravidla vysoce rozdílný od reality, která sestává především z opakujících se rutinních činností, produkce administrativy a dodržování velkého množství více či méně nezbytných byrokratických postupů. Za pozornost (např. v rámci eventuálního budoucího výzkumu v této oblasti) by jistě stálo srovnání úvodních myšlenek, představ a vizí čerstvě přijímaných policistů od pohledů, mínění a praktického chování déle sloužících veteránů. Osobně jsem toho názoru, že po prvních několika letech ostré policejní služby jsme se museli systému této specifické profese všichni poněkud přizpůsobit a své prvotní názory mírně poupravit.

Náplň pracovní činnosti se u příslušníků Policie České republiky liší nejen v rámci pracovního zařazení, kdy logicky jiným stresorům podléhá např. pracovník se služebním zařazením u služby kriminální policie a vyšetřování a jiným pak např. pracovník Pohotovostní motorizované jednotky. Jistou diverzitu je však možno pozorovat také např. u pracovníků v rámci jediného obvodního oddělení, kdy rozdílnost zátěžových podnětů nevyplývá pouze z dosažené hodnosti, od níž se odvíjí typové zaměření pracovní činnosti, ale také z osobnosti konkrétního policisty a v neposlední řadě z jeho psychické, ekonomické a sociální situace. Specifika práce policisty se však zakládají také na geopolitických a regionálních podmínkách. Práce příslušníka Policie České republiky na obvodním (respektive místním) oddělení v několikasettisícovém městě a v obci o počtu několika desítek obyvatel se bude bezpochyby lišit ve více aspektech.

Jakožto prvotní projekt mé badatelské činnosti jsem si zvolil provedení výzkumu v rámci vzorku policistů, jež jsou služebně činní na obvodních odděleních v rámci města Olomouce. V praktické části této práce se proto budu

věnovat bližšímu rozboru stresových situací, se kterými se právě tito policisté každodenně potýkají. V následující části se však budu nejprve věnovat některým obecným problémům, které lze více či méně pozorovat u všech příslušníků Policie České republiky.

1.1.1. Problémy ekonomické

Finanční ohodnocení policisty coby státního zaměstnance je do jisté míry závislé na sociálně-ekonomické situaci státu a na vládnoucí politické struktuře. Nespornou výhodou je skutečnost, že platové ohodnocení policistů se řídí specifickými pravidly, tj. tarifními třídami a tarifními stupni (viz přílohy) a poskytuje tak určitou stabilitu a jistotu. Nevýhodou však může být nedostatečná možnost odměňovat zaměstnance na základě jeho skutečného výkonu, což může vést ke snížení motivace u jinak cílevědomých a schopných jedinců. Závislost finančního ohodnocení na vnějších faktorech lze dobře demonstrovat na změnách platových podmínek v horizontu uplynulých 10 let, kdy se na počátku aktuální dekády policistům nejprve plošně škrtalo 10% z jejich tarifních platů v důsledku světové finanční krize (Navrátilová, 2011), aby se pak v listopadu loňského roku tentýž objem finančních prostředků do tarifních platů opět navrátil (Habáň, 2017).

Další otázkou je, zdali je finanční ohodnocení policistů odpovídající náročnosti a zodpovědnosti jejich práce. O skutečnosti, že ohodnocení policistů patrně nebude odpovídat tržní situaci, vypovídá fakt, že Policie České republiky i přes masivní náborovou kampaň¹, doplněnou o přídatnou motivaci ve formě náborových příspěvků, není schopna přilákat dostatečný počet uchazečů a potýká se tak s permanentním personálním podstavem (Ainová, 2017).

Z ekonomického hlediska je služba u Policie České republiky rovněž specifická stran určitých omezení, kterými běžné civilní profese buďto vůbec nejsou zatíženy, popřípadě jsou tato omezení v civilním sektoru zpravidla koncipována mírněji. Služební zákon² v § 10 odst. 1 kupříkladu nastupujícím příslušníkům při prvním

¹ <http://www.policie.cz/clanek/pridej-se-k-nam>

² Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.

přijetí do služebního poměru umožňuje udělit pouze smlouvu na dobu určitou, a to na dobu 3 let. Z tohoto omezení poté, zejména u začínajících policistů, plyne určitá sociální nejistota a obavy ze ztráty zaměstnání, neboť za takovýchto podmínek je přinejmenším problematické dosáhnout např. na hypotéku či úvěr. Dalším ryze „policejním“ fenoménem bylo ještě donedávna tzv. 150 hodin práce přesčas, které mohl příslušník Policie České republiky odpracovat v průběhu kalendářního roku bez jakékoliv náhrady. Tato povinnost však již byla naštěstí v roce 2017 novelou vlády ze zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů vypuštěna (Kopecký, 2017). Aktuální novinkou je zavedení tzv. náborového příspěvku, což je jednorázová dotace v rozmezí 75 000 Kč – 150 000 Kč, poskytovaná nově přijímaným uchazečům. Ani toto opatření se však prozatím příliš nejeví jako stabilizační prvek a k vyššímu zájmu uchazečů o práci u policie doposud nevedlo (Kotalík, 2018).

Policistům jsou poskytovány i některé naturální náležitosti, jako např. uniformy, služební obuv a další výstrojní součástky nezbytné pro výkon dané pozice, dále dostávají policisté dvakrát do roka i tzv. ošatné, což je příspěvek na pořízení takových svršků, které zaměstnavatel policistům nezajišťuje, avšak policisté je přesto k výkonu svého povolání potřebují a používají. Policisté, jejichž služební poměr trval minimálně 6 let, mají po ukončení služebního poměru nárok na tzv. odchodné v minimální výši jednoho hrubého měsíčního příjmu, v maximální výši pak šestnásobku hrubého měsíčního příjmu. Policista, který je ve služebním poměru déle než 15 let, má nárok na výsluhový příspěvek v základní výši 20% měsíčního služebního příjmu, maximálně pak může výsluhový příspěvek činit 50% měsíčního služebního příjmu. Smyslem výsluhového příspěvku je udržet policisty ve služebním poměru co možná nejdéle tak, aby se organizaci co nejvíce vyplatili, tj. aby ke své profesi ideálně přistupovali jako k celoživotnímu povolání (Fousek, 2008).

Na druhou stranu mají příslušníci Policie České republiky i některá omezení, týkající se jejich vedlejší výdělečné činnosti. Nemohou např. podnikat či provozovat živnost, povolena je naopak pedagogická činnost, drobná hospodářská činnost, umělecká činnost či přednášková činnost. Tyto vedlejší výdělečné aktivity

však policistu nikdy nesmí dostat do střetu zájmů a nesmí být v rozporu s dobrými mravy či se služební přísahou (Fousek, 2008).

Stran průměrného hrubého měsíčního příjmu příslušníků Policie české republiky lze konstatovat, že v současnosti se průměrný hrubý měsíční příjem policistů pohybuje nad celorepublikovým průměrem. „V roce 2017 dosáhla průměrná mzda 29 504 Kč.“ (zdroj: ČSU, 2018). „Průměrný plat příslušníků Policie České republiky v roce 2017 byl 37 397 Kč.“ (zdroj: PČR, 2018). Je však třeba zdůraznit, že drtivá většina řadových policistů na tuto sumu ani zdaleka nedosahuje. Ze statistického hlediska by bylo zajímavější porovnat spíše mediány hrubých mezd, respektive hrubých platů. Mediánová hrubá mzda v České republice měla v roce 2017 hodnotu 27 320 Kč (Pospíšil, 2018), medián hrubého platu inspektora Policie ČR (tedy pozice, kterou v současnosti zastává autor této práce) měl v roce 2017 hodnotu 34 623 Kč (Štěpán, 2018).

I přes výše uvedené skutečnosti si však dovoluji vyslovit názor, že charakter profese policisty a zodpovědnost s touto profesní spojená nejsou pomocí výše uvedených cifer ani zdaleka doceněny. Bohužel je tento stav součástí jakéhosi bludného kruhu, kdy přetížení pracovníci Policie České republiky postupně mění službu státu za lépe honorovaná zaměstnání v soukromé sféře, pročež se pak sbor jako takový potýká s nedostatkem zkušených policistů, kteří by své znalosti a zkušenosti mohli a měli předávat mladším začínajícím kolegům. Další motivací pro odchod do soukromého sektoru se pak rovněž může stát i sociální status, jehož v současné době příslušníci Policie české republiky požívají.

1.1.2. Problémy sociální

Termínem "status" lze označit pozici (postavení) jedince v sociálním systému, termínem "role" poté označujeme činnostní aspekty statusu, tedy chování, které je od nositele příslušného statusu očekáváno. Společnost jako celek i jednotlivé sociální skupiny, jejichž je jedince součástí, vytváří na jedince tlak, aby v závislosti na své společenské pozici hrál určité role, tj. aby se choval dle práv a povinností, které vyplývají z příslušných statusů (Výrost, Slaměník, 2008). „Základní statusy

získává člověk už od raného dětství na základě svého pohlaví, zařazení do společnosti, sociální příslušnosti a dalších charakteristik. V průběhu dalších roků se statusy dále rozvíjejí a utvářejí prostřednictvím dalších faktorů. Některé z těchto statusů jsou vrozené (pohlaví), jiné připsané (věk) nebo získané (společenská prestiž, vzdělání aj.).“ (Výrost, Slaměník, 2008, s. 61).

Do poslední zmíněné kategorie, tj. do statusů získaných, lze nepochybně zařadit i status vznikající na základě vykonávané profese. Nicméně sociální status, jenž je připisován osobám na základě výkonu jejich povolání, není jednoduše stanovitelnou kategorií. Umístění povolání policisty v pomyslné hierarchii povolání dle jejich prestiže tak může logicky vyplývat pouze z již administrovaných výzkumů v dané oblasti. Centrum pro výzkum veřejného mínění (2011, in Vodák 2013) uvádí, že profese policisty byla v roce 2011 hodnocena jako 13. nejprestižnější profese z celkem 21 hodnocených profesí, a to jak mezi dětmi, tak i mezi dospělými. To se nejeví jako příliš uspokojivý výsledek, zvláště pak uvážíme-li fakt, že ostatní povolání spadající do složek integrovaného záchranného systému (lékaři a hasiči) se ve výzkumech veřejného mínění pravidelně umísťují na vyšších pozicích než policisté (nejinak je tomu i ve výše parafrázovaném výzkumu, kde lékař obsadil u dospělé populace první místo, u dětské populace pak místo čtvrté; povolání hasiče v tomto výzkumu hodnoceno nebylo).

Zajímavě pak vyznívá historické srovnání prestižnosti policejní profese u nás a v zahraničí. Zatímco v roce 1967 bylo povolání policisty v tuzemsku považováno za vcelku prestižní, v roce 1990 pak prestiž tohoto povolání zaznamenala prudký pád, který byl v následujících letech mírně kompenzován, avšak na úroveň z roku 1967 se již nikdy nenavrátil (Vodák, 2013). O důvodech tohoto poklesu prestiže lze pouze spekulovat, nicméně autor této práce se domnívá, že do značné míry mohla být příčinou nepříliš pozitivně hodnocená role policie jakožto represivního sboru při revolučních událostech roku 1989. Zde se nabízí srovnání se Spolkovou republikou Německo, kde byly institutem WICKERT provedeny v letech 1962 – 1974 celkem 4 výzkumy veřejného mínění, jež mapovaly postoje veřejnosti k policii. *„V roce 1962 dosahovalo pozitivní mínění 55%, v roce 1965 stoupl na 62%, na konci 60. let se kladný ohlas veřejnosti pohyboval kolem 76% a v roce 1974 se vyhoupl již na 88%.“ (Čírtková, 2006, s. 274).* Z těchto dat je patrné, že u

našich západních sousedů se těší profese policisty poněkud větší oblibě, s čímž rovněž pozitivně koreluje její vyšší prestiž jakožto eventuálního zaměstnavatele.

Vycházeje z výše uváděných průzkumů lze konstatovat, že sociální status policisty je v České republice značně ambivalentní a spíše inklinuje k určitým negativním konotacím. Práce příslušníka Policie České republiky je kategorizována jako tzv. pomáhající profese, náplň práce policisty je však do značné míry spíše represe, která nastupuje až po zpravidla dokonaném protiprávním jednání (které však nevykazuje znaky příliš velké společenské škodlivosti). Právě tato činnost je také, dle osobních zkušeností autora, nejintenzivněji vnímána veřejností. Právo zakotvené v zákonech však vždy neodpovídá pravidlům morálky jedince, jakkoliv je snaha o konsolidaci těchto pojmů při normotvorbě patrná. Základní represe ze strany policejního aparátu tak bývá nezřídka vnímána jako ne zcela spravedlivá. Jako modelový příklad lze uvést finanční postih za rychlou jízdu na přehledném, rovném a bezpečném úseku pozemní komunikace. Druhou stranou mince jsou naopak četné restriktce v práci policistů, které jim neumožňují takovou akceschopnost, jakou by si od nich občané v určitých vypjatých momentech představovali. Příslušníci Policie České republiky jsou absolutně povinováni jednat jen v mezích platné legislativy a povětšinou to paradoxně nejsou oni, kdo rozhodují o vině a trestu (takovými institucemi jsou až přestupková komise, státní zástupce či soud). Jakožto představitelům represivní složky je však policistům často ze strany veřejnosti přisuzována i odpovědnost za nedostatečnou míru represe u závažné kriminality a pokud je konkrétní čin společností hodnocen jako nemorální a nenásleduje po něm adekvátní trest, existuje ve společnosti tendence tuto skutečnost spojovat právě s prací policie, ačkoliv je mezi jmenovanými faktory ne vždy skutečná příčinná souvislost. I toto je jednou ze skutečností, která poté nepřispívá k pozitivnímu obrazu příslušníků policie ve společnosti.

V závěru této kapitoly si ještě pro zajímavost uvedme některé dílčí výsledky z průzkumů veřejného mínění. Při srovnání postojů na základě pohlaví mají ženy v průměru příznivější postoje k policii než muži, starší jedinci mají v průměru lepší mínění o policii než mladší a lidé s vyšším vzděláním mají v průměru horší mínění o policii než jedinci s nižším vzděláním (Čírtková, 2006). O důvodech výše

uvedených výsledků by bylo možné dlouze polemizovat, avšak takovýto rozbor by byl nad rámec této práce. Potřeba zlepšit obraz Policie České republiky v očích veřejnosti se však jeví být zcela neoddiskutovatelná.

1.1.3. Problémy psychologické

Psychologické problémy mohou být průvodním jevem takřka jakékoliv profese, profesi policisty nevyjímaje. Některé specifické psychologické fenomény se však v povolání policisty vyskytují častěji, nežli v ostatních povoláních. Pojďme si namátkou uvést alespoň některé z nich.

Syndrom vyhoření, neboli "burn-out syndrom", byl poprvé popsán v roce 1974 Herbertem J. Freudenbergerem, jenž tento pojem užil ve svém článku „Staff burnout“. Syndrom postihuje především pracovníky angažované v tzv. pomáhajících profesích, jako jsou např. lékaři, učitelé, zdravotní sestry, sociální pracovníci, psychologové apod. (Herman, Doubek, 2008). Z výše uvedeného je patrné, že se tento syndrom nebude vyhýbat ani policistům, kteří do kategorie pomáhajících profesí rovněž spadají. Při vyhoření dochází k vyčerpání energetických rezerv organismu, dále dochází k citové atrofii, jedinec se stává imunní vůči prožitkům (takřka nic se jej nedotkne), přestává vnímat ostatní vjemy, je cynický, bez charismatu, bez zájmu a citu ke svému okolí, množí se u něj pochybnosti o smyslu snažení se vůbec (Cimický, 2015). Syndrom vyhoření je dokonce klasifikován jako samostatná diagnostická jednotka v MKN 10. *„Problémy související s pracovními obtížemi jsou v rámci MKN-10 uvedeny v rámci skupiny diagnóz Z73 Problémy spojené s obtížemi při vedení života a kategorií Z73.0 Vyhasnutí (vyhoření).“* (Pelcák, 2015, s. 58). Sám autor této práce již měl možnost v praxi pozorovat syndrom vyhoření na některých svých kolezích, přičemž průvodním znakem tohoto fenoménu u policistů může být např. nadměrné sledování počtu odsloužených let, s čímž souvisí konstantní zvažování odchodu od sboru spojené s důkladným propočítáváním výše výsluhového příspěvku.

Psychická stresová reakce následující po použití střelné zbraně proti člověku, neboli "post-shooting trauma", je dalším fenoménem, jenž je spjat výhradně

s profesemi u ozbrojených bezpečnostních sborů (armáda, státní policie, městská policie). „S přestřelkami je spojeno i duševní násilí, které může být stejně nebezpečným protivníkem jako násilí fyzické. Někdy se jeho účinek dostaví téměř okamžitě. V okamžiku skončení střelby se můžete rozbrečet... pozvracet... pomoct... dostat průjem a pokálet se... roztřást se tak, že budete muset odložit zbraň.“ (Adams, McTernan, Remsberg, 2001, s. 257). Okamžik, kdy policista střelnou zbraní usmrtí či zraní jiného člověka, potažmo pokud je svědkem toho, jak dojde při zásahu k zastřelení jeho kolegy, je vždy skutečností, která přesahuje běžné lidské zkušenosti a proto ve svém důsledku představuje extrémní psychickou zátěž. Jako hlavní traumatizující moment se zde projevuje zborcení základních životních iluzí, které lidé z psychologického hlediska potřebují k normálnímu, zdravému a smysluplnému způsobu existence. Těmito iluzemi jsou iluze nezranitelnosti či nesmrtelnosti a iluze kontroly či vlastní omnipotence (Čírtková, 2006). Svými příznaky se "post-shooting trauma" manifestuje podobně jako posttraumatická stresová porucha, tedy poruchami spánku (noční můry, noční děsy), halucinacemi, flashbaky, zrakovými či sluchovými zkresleními, depresemi, sebedestruktivním jednáním, podrážděností, popudlivostí apod. (Adamová, 2012). Tento fenomén bude nepochybně lépe zmapován a prozkoumán spíše ve Spojených státech amerických, kde se situace užití střelné zbraně ze strany zakročujících policistů vyskytují v daleko větší míře než na našem území, patrně i díky volnější legislativě v oblasti legálního nabytí a držení střelných zbraní. Česká republika je v tomto ohledu zemí s mnohem přísnější právní úpravou, pročež možná i z tohoto důvodu se případy užití střelné zbraně u nás vyskytují spíše sporadicky a ojediněle (sám autor této práce za svých takřka 5 let aktivní služby nemusel střelnou zbraň užít ani jednou a upřímně doufá, že tak v budoucnu ani muset učinit nebude).

Posttraumatická stresová porucha, neboli PTSD (posttraumatic stress disorder), se může rozvinout u některých jedinců, kteří zaznamenali prožitek, jenž se nachází za hranicemi normální oblasti lidského utrpení (např. živelné pohromy, válečné konflikty, únosy či znásilnění). Mezi hlavní příznaky této poruchy se řadí pocity otupělosti vůči okolí, pocity odcizení se lidem, snížený zájem o aktivity, které člověk dříve rád vykonával, opakované prožívání traumatické události ve

vzpomínkách a snech, úzkost, poruchy spánku, potíže se soustředěním, nadměrná ostražitost či pocity viny (Atkinson a kol., 2003). „*Posttraumatická stresová porucha ilustruje negativní význam a důsledky zátěže pro jedince. Současně je třeba zdůraznit, že důsledky zátěžových situací nejsou a nemusí být nutně negativní povahy.*“ (Čírtková, 2006, s. 129). Zátěž jako taková tedy nemusí být pro člověka vždy škodlivá, naopak může přispět k vývoji osobnosti a stimulovat psychickou odolnost jedince. Kritickým obdobím pro vznik posttraumatické stresové poruchy jsou první tři měsíce po traumatizující události. Porucha se však může rozvinout i do šesti měsíců od události a v extrémních případech může její průběh trvat i několik let. Pakliže postižený jedinec opětovně prožije nějaké nové trauma, může se porucha s odstupem času znovu manifestovat (Vágnerová, 2012).

Mezi typické psychologické problémy policejní profese můžeme obecně zařadit i stres jako takový. V povolání policisty může stres pramenit hned z několika různých zdrojů, kterými jsou např. práce v nepřetržitém (tedy směnném) provozu, vysoká míra odpovědnosti, každodenní kontakt s bezprávnými, nespolupracujícími "klienty" či nízká míra možnosti rozhodnout o konečném výsledku vlastní práce (např. případy, kdy soud nakonec pachatele zproští obvinění). Samostatně a obsáhleji však bude o stresu pojednáno až v jedné z následujících kapitol.

1.2. Požadavky na práci příslušníka služby pořádkové policie ČR

Pakliže se uchazeč hlásí k Policii České republiky, je nejprve nezbytným předpokladem, aby splňoval určitá taxativně stanovená kvalifikační a psychologická kritéria. Tato kritéria jsou legislativně zakotvena v paragrafech 13 až 18 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů, dále jsou pak některá kritéria podrobněji rozvedena ve vyhláškách Ministerstva vnitra. Teprve po splnění těchto kritérií pak může u uchazeče vzniknout služební poměr, o jehož vzniku (i následném zániku) rozhoduje buď přímo ministr vnitra (pouze u výše situovaných pozic ve služební hierarchii), anebo příslušný služební funkcionář Policie České republiky (u běžných řadových policistů). Služební poměr pak vznikne v den, kdy příslušný

služební funkcionář rozhodne o přijetí do služebního poměru, jmenuje příslušníka do konkrétní hodnosti a příslušník poté složí služební přísahu (Soóky, 2009).

1.2.1. Kvalifikační požadavky

Základním předpokladem pro vznik služebního poměru je písemně podaná žádost. Takovou žádost může podat pouze ten, kdo disponuje státním občanstvím České republiky a zároveň je v den podání žádosti starší 18 let (tímto je zakotveno kritérium státního občanství a kritérium minimální věkové hranice). Dalším požadavkem na uchazeče je bezúhonnost, která je detailně popsána v ustanovení paragrafu 14 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů a pro účely tohoto textu není třeba ji plně rozepisovat. Zjednodušeně řečeno je v tomto ustanovení pojednáno o trestných činech s rozdílnými hranicemi horních trestních sazeb a o formě jejich zavinění (úmysl či nedbalost), přičemž pravomocné odsouzení uchazeče za některý z těchto trestných činů ve sledovaném období (5, 10 i 15 let nazpět) zakládá překážku pro vznik služebního poměru. Toto ustanovení pamatuje i na případy, kdy bylo trestní stíhání zastaveno či podmíněně zastaveno, dále pak toto ustanovení vytváří restrikcí i pro některé přestupky, pro případy závislosti na alkoholu či na jiných psychotropních látkách nebo činnostech. Uchazeč musí dále splňovat stupeň vzdělání stanovený pro služební místo, na které má být ustanoven, přičemž doposud platí, že minimální požadované vzdělání představuje středoškolské vzdělání s maturitní zkouškou, ačkoliv je v současné době v jednání nová úprava, která by tuto podmínku zmírnila na střední odborné vzdělání s vyučením. Pro vyšší či odbornější funkce je nicméně nezbytné disponovat vysokoškolským vzděláním v bakalářském či magisterském studijním programu, lhostejno však v jakém oboru. Zákon o služebním poměru nezohledňuje odborné zaměření studia, protože je u Policie České republiky vcelku běžným jevem, že na vysokých manažerských pozicích se pohybují policisté s aprobační v zemědělství či podobných oborech, jež jsou policejní práci na míle vzdálené (Chrzan, 2016).

Samostatnou kapitolou kvalifikačních požadavků jsou zdravotní, osobnostní a fyzická způsobilost k výkonu služby. Zdravotní způsobilost je individuálně

posuzována služebním lékařem, který při jejím udělení (případně odejmutí) vychází ze zdravotnické dokumentace vedené praktickým lékařem uchazeče, dále pak z výsledků lékařských prohlídek (vstupní a periodické) a z výsledků specializovaných vyšetření. Podrobnosti jsou uvedeny ve vyhlášce Ministerstva vnitra č. 393/2006 Sb., o zdravotní způsobilosti, kde jsou taxativně vymezeny jednotlivé diagnózy, nemoci, stavy či vady, které představují překážku nebo omezení v řádném výkonu služby. Dále jsou ve výše uvedené vyhlášce jednotlivě uvedena i požadovaná lékařská vyšetření (sběr anamnestických dat, komplexní fyzikální vyšetření, rentgenový nálezní hrudních orgánů, spirometrie, stomatologické vyšetření, dermatologické vyšetření, chirurgické vyšetření, neurologické vyšetření, psychiatrické vyšetření, oftalmologické vyšetření se zaměřením na korekční vady a barvocit, otorhinolaryngologické vyšetření, laboratorní vyšetření krve a moči, elektrokardiografické vyšetření), nad jejichž rámec si však posuzující lékař může, s přihlédnutím ke zdravotnímu stavu uchazeče, vyžádat i další odborná vyšetření. Služební lékař poté na základě výsledků výše uvedených vyšetření uchazeče komplexně posoudí a vydá mu posudek o zdravotní způsobilosti v jedné ze tří možných kategorií (A – schopen bez omezení; C – schopen s omezením, např. nutnost brýlí při řízení služebních vozidel; D – neschopen výkonu služby). Posouzení fyzické způsobilosti uchazeče náleží do kompetence pověřených příslušníků Policie České republiky, kteří za tímto účelem organizují, pořádají a následně vyhodnocují tzv. testy tělesné zdatnosti, jejichž účelem je zmapovat fyzickou kondici, pohybové schopnosti a somatické dovednosti uchazečů. Testy spočívají v absolvování celkem 4 disciplín, mezi které patří člunkový běh (na vzdálenost 4 x 10 metrů, hodnocen je celkový čas), opakovaný klik vzpor ležmo (hodnocen je celkový počet správně provedených cviků), celomotorický test (opakování cviků stoj spatný, dřep, leh na břicho, leh na zádech, hodnocen je celkový počet správně provedených cviků během 2 minut) a vytrvalostní běh na vzdálenost 1 kilometr (hodnocen je celkový čas). Pro všechny disciplíny jsou vytvořeny normované hodnotící tabulky, přičemž z každé disciplíny je nutno získat minimálně 4 body, v celkovém součtu je pak minimálním požadovaným výsledkem 36 bodů. Osobnostní způsobilost je zkoumána komplexním psychologickým vyšetřením a je proto subsumována do kategorie psychologických požadavků, pročež bude podrobněji popsána v samostatné kapitole (Chrzan, 2016).

Ke kompletaci výčtu kvalifikačních požadavků na práci příslušníka služby pořádkové policie ČR zbývá doplnit, že uchazeč musí být plně svéprávný. Na některých vyšších služebních místech musí policista disponovat oprávněním k seznamování se s informacemi, jež podléhají určitému stupni utajení. Oprávnění k přístupu k utajovaným listinám a informacím uděluje Národní bezpečnostní úřad pro provedení tzv. bezpečnostní prověrky. Žadatel po jejím úspěšném absolvování získá certifikaci k seznamování se s informacemi v jednom ze čtyř možných klasifikačních stupňů: vyhrazené, důvěrné, tajné či přísně tajné. Dále je nutno zmínit, že příslušníci Policie České republiky podléhají i určitým restrikcím v oblasti jejich politických či podnikatelských aktivit – nesmí být např. členy žádné politické strany ani žádného politického hnutí, nesmí vykonávat žádnou živnostenskou či jinou výdělečnou činnost, nesmí být členy v řídicích nebo kontrolních orgánech společností, které vykonávají podnikatelskou činnost. Tato opatření mají za cíl prezentovat Policii České republiky jako apolitický, nezávislý a neutrální sbor, stejně tak jsou tato opatření zaměřena preventivně z hlediska korupce (Chrzan, 2016).

1.2.2. Psychologické požadavky

Psychologické požadavky na práci příslušníka služby pořádkové policie ČR jsou zevrubně popsány v paragrafu 15 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů. Odstavec 2 výše zmíněného ustanovení praví, že osobnostní způsobilost občana posuzuje psycholog psychologického pracoviště bezpečnostního sboru, přičemž proti závěru psychologa o osobnostní způsobilosti může podat občan návrh na přezkoumání vedoucímu psychologického pracoviště bezpečnostního sboru. Odstavec 3 výše uvedeného ustanovení poté dodává, že za osobnostně způsobilého se považuje občan, u něhož byly podle závěru psychologa bezpečnostního sboru zjištěny takové osobnostní charakteristiky, které jsou předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru.

Vzhledem k tomu, že samotná právní úprava je, jak je již ostatně vcelku běžným zvykem, poněkud strohá a neurčitá, je třeba požadavky na osobnostní

způsobilost uchazečů blíže rozvést v podzákoně právní úpravě – konkrétně zde se jedná o vyhlášku Ministerstva vnitra č. 487/2004 Sb., o osobnostní způsobilosti, která je předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru, jejíž existenci apriori předpokládá i odstavec 7 výše citovaného ustanovení. Tato vyhláška blíže pojednává o samotném postupu při zjišťování osobnostní způsobilosti uchazečů a stanovuje určitá minimální psychologická kritéria, jež musí uchazeč splňovat. Budoucí policista by tak dle této vyhlášky měl dosahovat minimálně průměrného intelektu, ideálem je však intelekt vyšší než průměrný, dále by měl být emočně stabilní, psychosociálně vyzrálý, odolný vůči psychické zátěži, měl by mít žádoucí motivaci, postoje a hodnoty. Tolerována naopak není nedostačivost v oblasti volných procesů, poznávacích procesů či autoregulace, uchazeč rovněž nesmí vykazovat známky přehnané agresivity (určitá bazální míra agresivity je pro některé pozice, např. pro příslušníky speciálních zásahových jednotek, naopak esenciální a veskrze vítaná) či známky psychopatologické symptomatiky.

Samotná psychologická diagnostika výše uvedených osobnostních charakteristik probíhá v rámci komplexního psychologického vyšetření, jehož délka trvání se pohybuje v intervalu 6 – 8 hodin (v závislosti na kvalitě a rychlosti uchazeče). Obsahem vyšetření jsou jednotlivé testové baterie, které mají za cíl zmapovat sledované psychologické veličiny, jako jsou např. inteligence, osobnostní profil, sociabilita, schopnost kooperace, koordinační dovednosti, schopnost soustředění, rychlost a tempo práce, kvalita pozornosti, postřeh, komunikační schopnosti, analytické uvažování, dynamika myšlení či kvalita paměti. Bohužel však (z logických důvodů) není nikde veřejně uvedeno, jaké konkrétní psychodiagnostické testy jsou pro účely přijímacího řízení u Policie České republiky užívány. V opačném případě by mohly být celkové výsledky uchazečů zkesleny jejich předchozí přípravou na konkrétní užívané metody, což samozřejmě nelze považovat za žádoucí. Proto bude autor v následujících řádcích vycházet zejména z osobních zkušeností získaných v roce 2013 během přijímacího řízení k Policii České republiky, konkrétně ke Krajskému ředitelství policie Olomouckého kraje a dále pak z osobní komunikace s dalšími osobami, které disponují obdobnými zkušenostmi. V průběhu vstupního psychodiagnostického vyšetření autor v roce 2013 absolvoval Test struktury

intelligence I-S-T 2000 R (autor Rudolf Amthauer), Disjunktivní reakční čas (autor Ján Vonkomer), Bourdonovu zkoušku pozornosti (autor Benjamin B. Bourdon), Dotazník 16 PF (autor Raymond B. Cattell), Test kresby stromu (autor Karl Koch) a další testové metody. Na závěr psychologického vyšetření se koná osobní pohovor s psychologem, během něhož jsou uchazeči prezentována pouze některá vybraná či jinak důležitá zjištění, avšak bez konkretizace dílčích skóre či přesných výsledků (Chrzan, 2016).

Zajímavostí je, že se jednotlivé testové metody mohou lišit v závislosti na lokalizaci daného policejního psychologického pracoviště (tedy rámcově mezi jednotlivými krajskými ředitelstvími policie). Jak již tedy bylo uvedeno o pár řádků výše, autor této práce byl, jakožto projektivní kresebné metodě, podroben Testu kresby stromu autora Karla Kocha, nicméně např. v rámci Krajského ředitelství policie hlavního města Prahy byl v téže době za tímto účelem využíván Test kresby lidské postavy autora Johna Ogdona (J. Kociánová, osobní sdělení 26. října 2013). Závěrem této kapitoly je poté ještě vhodné aktualizovat, že v současné době (tj. v době, kdy vzniká tato akademická práce), již není na psychologickém pracovišti Krajského ředitelství policie Olomouckého kraje Disjunktivní reakční čas autora Jána Vonkomera využíván (R. Střížová, osobní sdělení 26. června 2018).

1.3. Stres

Stres je fenomén, který je stále častěji skloňován nejen odbornou, ale i laickou veřejností, a to v souvislosti s jeho dalekosáhlými účinky, kterými působí jak na fyzickou stránku organismu, tak také na lidskou psychiku. Na stres je tedy možno nahlížet z několika různých úhlů pohledu – z hlediska biochemie, fyziologie, endokrinologie, psychologie a mnoha dalších. V následujících několika podkapitolách se budeme problematice stresu věnovat podrobněji, přičemž jsme si dopředu vědomi toho, že v našem popisu nebudou ani zdaleka postihnuty všechny výše uvedené aspekty.

1.3.1. Základní pojetí

Z hlediska základního členění problematiky stresu se tento fenomén pokusíme uchopit se dvou různých úhlů pohledu. Prvním bude pohled medicínský (tj. biochemická podstata stresu), druhým bude pohled psychologický.

1.3.1.1. Stres a jeho biochemická podstata

V úvodu této kapitoly bych se nejprve rád krátce zaměřil na definici stresu, kterou poskytuje současná lékařská věda. Znalost biologické podstaty stresu je dle mého názoru nezbytná pro lepší pochopení jeho podstaty a pro následnou práci se stresem na úrovni lidské psychiky, jakožto i pro osvojení si účinných technik, jež lze využít k odbourání stresu či ke zmírnění jeho negativních následků.

Stres lze chápat jako stav, kdy je organismus na základě působení jednoho podnětu nebo souboru podnětů vystaven zátěži. Takový podnět je označován jako patologický a může být různého charakteru – biologický, chemický, fyzikální, psychický. Organismus pak na tuto zátěž reaguje v podobě uniformní neurohumorální odpovědi, kterou lze podřadit pod pojem "všeobecný adaptační syndrom". Základem adaptačního syndromu jsou reakce, které lze dělit do tří fází. Tyto tři fáze vycházejí z konceptu, který představil již v roce 1936 Hans Selye a jedná se o fázi poplachovou, fázi rezistence a fázi vyčerpání. Bezprostřední odpovědí na stresor (tedy podnět, jenž stresovou reakci vyvolává) je fáze první, zvaná poplachová. Zde dochází k vzestupu hladiny katecholaminů (adrenalinu, noradrenalinu a dopaminu) a k mobilizaci energetických zásob organismu. Ta spočívá v rozkládání zásobního polysacharidu (glykogenu), který se nalézá zejména ve svalové a jaterní tkáni a jehož rozkladem vzniká jednoduchý, pro organismus lehce využitelný cukr, který se nazývá glukóza. Takto získaná glukóza se uvolňuje do krve a její hladina (glykémie) stoupá. Dále dochází k rozkládání tukových zásob (lipolýza) a rovněž k odbourávání proteinů (proteokatabolismus). Organismus rovněž reflexně zadržuje vodu a soli. V minulosti byly totiž stresové situace často spojeny se ztrátou krve a tedy i objemu tekutiny v tělním oběhu. Přirozenou reakcí organismu tedy byla retence vody, v jejímž důsledku dochází ke

zvýšení náplně oběhového řečiště. Ve fázi rezistence hrají vedoucí úlohu glukokortikoidy uvolňované do krevního oběhu z kůry nadledvin. Ty následně podporují již výše zmíněné účinky katecholaminů a zajišťují dostatek energie, která je okamžitě využitelná (zvyšující se glykémie, proteokatabolismus, lipolýza atp.). Dále glukokortikoidy působí také na imunitní systém, jehož reakci tlumí a potlačují tak projevy zánětu. Konečnou fází je fáze vyčerpání, kdy již rezervní zásoby dostupné energie nedostačují a v organismu se navíc začínají hromadit odpadní látky vzniklé především neúměrně vysokým rozpadem proteinů.

Fyziologická reakce na stres nabývá převážně neuroendokrinního charakteru. Na úrovni neuronální reagují primárně struktury centrálního nervového systému, a to konkrétně fylogeneticky nejmladší mozková kůra, dále hypothalamus, současně je aktivován i periferní (vegetativní) nervový systém, resp. sympatikus, který je zodpovědný za reakci označovanou anglickým výrazem "fight or flight" (boj nebo útek), jež se rozvíjí nejen u člověka, ale i u nižších organismů v bezprostřední reakci na ohrožení. Vyplavování hormonů v reakci na stres je řízeno pomocí dvou základních cest. První z nich nazýváme sympatoadrenální osa. V okamžiku, kdy se ocitáme ve stresové situaci, dochází k podráždění hypothalamu (struktura, která je součástí mezimozku), z něho se signál následně šíří descendentně do prodloužené míchy, páteřní míchy a odtud následně až do neuronů, které zasahují na periferii. Z těchto neuronů se vyplavují katecholaminy (tedy převážně adrenalin a noradrenalin), které následně ovlivňují cílové struktury. Druhá cesta nese název hypothalamo-pituitárně-adrenální osa. Výchozí strukturou je zde opět hypothalamus, odkud se signál, kromě výše zmiňované první cesty, šíří dál do předního laloku hypofýzy (podvěsek mozkový), kde se tvoří a vyplavuje mimo jiné také hormon nesoucí název ACTH (adrenokortikotropní hormon), který je v první řadě příčinou vyplavování glukokortikoidů z kůry nadledvin a rovněž vede ke zvýšení plazmatické koncentrace endorfinů (endogenní opioidy, které potlačují bolest a působí pozitivně také na lidskou psychiku). Obě dvě výše popsané osy lze aktivovat nejen stresem tělesným, ale i psychoemotivním (Nečas, 2006). O psychoemotivním stresu se Nečas vyjadřuje takto: *„Může se manifestovat "ztuhnutím", poruchou řeči a poruchou jemné motoriky. Tato aktivace nepředstavuje pro organismus z fyziologického hlediska výhodu. Naopak*

protrahovaný psychoemotivní stres je rizikovým faktorem nebo provokujícím momentem některých somatických onemocnění.“ (Nečas, 2006, 201).

Projevy stresové reakce vyvolané společnou reakcí nervového a endokrinního řídicího systému lze v závěru této kapitoly subsumovat do osmi bodů:

1. Dochází k vzestupu arteriálního krevního tlaku, přičemž dlouhodobě zvýšené hodnoty krevního tlaku jsou rizikovým faktorem mnoha dalších onemocnění, mezi něž patří například poškození výstelky cév a rozvoj aterosklerózy či poruchy srdeční činnosti.
2. Zvýšené prokrvení pracujících svalových skupin, srdce a mozku a s ním související pokles dodávky krve ostatním orgánům. Především snížené prokrvení orgánů gastrointestinálního traktu může vést k nedostatečné ochraně žaludeční sliznice, která je vystavena působení kyselého prostředí žaludku, v důsledku čehož je náchylnější k rozvoji vředové choroby.
3. Zvýšený buněčný metabolismus, odbourávání energetických zásob. Při extenzivní či přespříliš dlouho trvající zátěži může dojít až k úplnému vyčerpání energetických zásob organismu.
4. Vzestup glukózy v krvi. Dlouhodobě zvýšená glykémie má potenciál přispět k vyvolání cukrovky druhého typu a k rozvoji vícečetných orgánových postižení (např. poškození ledvin).
5. Zvýšené odbourávání glykogenu v játrech a ve svalech, které je příčinou stoupající glykémie.
6. Zvýšené svalové napětí. Typicky pro stres psychoemotivního typu nepředstavuje vyšší svalový tonus žádný prospěch. V případě fyzické inaktivity a neuvolnění svalstva tak dochází k dlouhodobé zatuhlosti a rigiditě svalů, nezřídka spojené i s bolestivými stavy.
7. Zvýšená mentální aktivita. Může představovat výhodu až do okamžiku, dokud nedojde k přílišné nervové excitaci, jejímž projevem může být nervozita, roztěkanost či vztek.
8. Zvýšená míra hemokoagulace (krevní srážlivosti) spojená s rizikem vzniku trombu. V případě ucpání cévy trombem pak dochází k nedostatečnému prokrvení zásobené oblasti (Hall, 2016).

Všechny výše uvedené biochemické procesy se pak promítají do psychologických reakcí, jejichž deskripce je předmětem následující podkapitoly.

1.3.1.2. Stres a jeho psychologická podstata

V odborné literatuře lze nalézt celou řadu definic popisujících fenomén stresu. Jejich podstatou je však zpravidla velice obdobná idea. Pro účely této práce si tedy dovoluji využít dle mého názoru poměrně přílehavou definici Vobořilové: „*Stres je reakce organismu na nadměrné požadavky kladené na naše duševní a tělesné schopnosti.*“ (Vobořilová, 2015, 34).

Jako první použil termín stres kanadský lékař Hans Bruno Selye, který žil v letech 1907 až 1982 a označil tímto pojmem zátěžovou reakci organismu. Pojem stres je do jisté míry zaměnitelný s českým výrazem "zátěž". Zátěž označuje rovněž reakci organismu na nepřiměřeně vysoké nároky, lhostejno zda v oblasti tělesné, duševní nebo sociální, na které není organismus schopen adekvátně reagovat a dochází k ohrožení stavu celkové rovnováhy. Podstatná je pak nejenom konkrétní zátěžová situace a její intenzita, ale také psychická odolnost jedince vystaveného této situaci (Vobořilová, 2015). Pro účely této práce budou tedy pojmy zátěž a stres využívány v synonymním významu.

Podnět disponující potenciálem vyvolat stresovou reakci nazýváme stresorem. Typicky takto označujeme situace a události, které působí jako zevní spouštěč stresové reakce, existuje však také celá řada vnitřních faktorů, které k vyvolání stresové reakce značnou měrou přispívají a jsou vrozené či získané v průběhu života – mezi takové faktory řadíme například vrozenou zvýšenou citlivost, nadměrnou ctižádost, perfekcionismus a další (Praško, 2003).

Ne nezbytně musí být stres vnímán vždy v negativní konotaci, jistá míra opakujícího se stresu vede k následné vyšší rezilienci v okamžiku konfrontace se zvýšeně závažnou stresovou situací. Obecně lze rozlišovat mezi stresem, který má na organismus pozitivní efekt a vede k jeho zvýšené výkonnosti – takovou formu pozitivního stresu označujeme jako eustres. Ovlivňuje-li stres člověka naopak negativně, a to jak po stránce fyzické, tak i psychické, dochází opět

k poklesu celkové výkonnosti a takový stres se nazývá distres. Opakované vystavování jedince působení distresu může vést až k organickému poškození a patologickým změnám nejen tělesné schránky (působení chronického stresu se typicky projevuje například hyperplazií nadledvin, atrofií sleziny a brzlíku či redukcí buněk imunitního systému), ale i k poškozením na úrovni duševního zdraví (chronický stres je považován za významný induktor rozvoje deprese). Stres, jenž je schopen vyvolat výše zmiňovaná postižení, označujeme jako stres alostatický (Bartůňková, 2010).

1.3.2. Teorie

Stres je předmětem zájmu zkoumání již dlouhou řadu let a za tuto dobu dal vzniknout celé řadě teorií, zabývajících se problematikou rozvoje stresu, jeho následky a způsoby jeho zvládnutí. Není cílem této práce poskytnout taxativní výčet veškerých publikovaných teorií, pro následující text tak byly vybrány pouze zásadní teorie s relevantní obsahovou základnou.

Jednou z nejstarších teorií je výše podrobně popsáný všeobecný adaptační syndrom, jehož autorem je Hans Selye. Tato teorie je i přes skutečnost, že vznikla již ve třicátých letech minulého století, stále platná. Vysvětluje mnohé somatické reakce na stres krátkodobého i dlouhodobého charakteru a poskytuje tak základ pro případnou farmakologickou intervenci. Úskalí má Selyeho teorie však hned několik, v první řadě nebere do úvahy individuální vnímání míry stresu, které může výrazně inhibovat či naopak posílit aktivaci stresové odpovědi. Dále bylo zjištěno, že některé externí stimuly, které mohou pro lidský organismus představovat zátěž a případně i ohrožení (například vysoká okolní teplota), nemusí nutně spouštět popsanou stresovou reakci (Palmer & Gyllensten, 2015).

Bylo tedy zapotřebí, aby vznikla teorie, jež bere do úvahy taktéž kognitivní funkce jedince, tedy jeho vnímání a hodnocení stresu. Tyto podmínky splňuje transakční model stresu autora Richarda S. Lazaruse (1984, in Heinrichs, Stächele & Domes, 2015). Transakční model (mnohdy označovaný také jako model kognitivní) se zaměřuje na subjektivní prožívání stresu a jeho těžištěm je

zdůraznění vlivu individuálního kognitivního hodnocení samotné stresové situace. Dle této teorie reaguje jedinec na potenciální stresor nejprve ve formě tzv. primárního zhodnocení situace (primary appraisal), kdy hodnotí nastalou situaci z hlediska významu, jenž jí on sám přisuzuje. Zvažuje, zda je pro něho tato situace irelevantní, neutrální, pozitivní, zatěžující či dokonce ohrožující. Rovněž dochází k sekundárnímu hodnocení situace (secondary appraisal), které je zaměřeno na zvažování osobnostních schopností a objektivních možností, jež jsou k dispozici pro řešení nastalé situace. Z hlediska významnosti či časové posloupnosti nečiní Lazarus mezi primárním a sekundárním posouzením situace žádný rozdíl; oba procesy nabývají stejného významu a mohou probíhat jak současně, tak může například sekundární zhodnocení předcházet primárnímu. Zavedení prvku osobního posuzování stresoru nám umožňuje vysvětlit, proč se reakce na podnět stejného charakteru u různých osob od sebe mnohdy i diametrálně liší. V pozdějším modelu zavádí Lazarus také pojem zpracování, resp. coping, který pod sebe subsumuje aktivity, které jedinec aplikuje za účelem adaptace na danou stresovou situaci. Adaptační mechanismy lze obecně dělit na asimilativní (zaměřené na práci s vlastní osobností) a na akomodativní (zaměřené na práci se situací). Lazarus rozlišuje mezi dvěma typy zpracování. První označuje jako typ zaměřený na emoce, jenž cílí na redukci negativních fyziologických a psychických následků, které ze zátěžové situace pro jedince vyplývají. Druhý typ je orientovaný na problém, kdy se takový jedinec snaží o aktivní nápravu či narovnání podmínek, které vedly ke vzniku stresové situace. Cílem je akomodovat situaci ze stavu, kdy ji jedinec hodnotí jako zatěžující nebo ohrožující do stádia, kdy pro jedince bude představovat stav s neutrální nebo dokonce pozitivní afekcí. Transakční model rovněž předjímá, že po aplikaci copingových mechanismů dojde k novému procesu hodnocení (re-appraisal) zátěžové situace a v případě, kdy nedojde k redukci stresových podmínek, zůstává úroveň stresu i nadále zvýšená (Heinrichs et al., 2015). Toto pojetí bývá doplňováno o skutečnost, že podobný reakční model může následovat nikoliv jen v reakci na stresor negativního charakteru, ale mohou jej vyvolávat rovněž příjemné, euforické zážitky (Mayerová, 1997).

Poměrně moderní teorie, která ve svých pozdějších modifikacích poskytuje relativně komplexní obraz reakcí na stresové podněty, je teorie alostatické zátěže. Termín alostáza označuje dynamický děj, kdy pomocí fyziologických změn, jež jsou reakcí na vychýlení organismu z rovnováhy, je opět dosahováno celkové stability vnitřního prostředí (homeostázy) organismu. Jako první pojem alostáza používají roku 1988 Sterling s Eyerem, přičemž pomocí tohoto pojmu popisují, jakým způsobem reaguje organismus na zátěžové podmínky v porovnání s podmínkami klidovými (Prokopová & Ježová, 2013). Propojením biologických a psychologických faktorů a za využití teorie alostázy vzniká o deset let později (v roce 1998) alostatický zátěžový model, jehož autorem je McEwen. Koncept alostázy zde označuje psychologické a behaviorální mechanismy, jimiž se lidský organismus přizpůsobuje dlouhodobé zátěži. Jako typický příklad lze uvést stav, kdy má řečník vystoupit s projevem před širším auditoriem a tento svůj výstup vnímá jako stresující podnět. V reakci na nastalou situaci dojde k vyplavení již výše zmiňovaných stresových hormonů, kdy nejprve se do krevního oběhu uvolňují katecholaminy, s jistým časovým odstupem dojde k vyplavení glukokortikoidů a taktéž jsou aktivovány obě neurohumorální stresové osy (viz výše). Organismus získá větší množství využitelné energie, dojde k pozitivní modifikaci kognitivních funkcí a komplex těchto reakcí umožní řečníkovi lépe zvládnout zátěžovou situaci. Za předpokladu, že je projev zdárně ukončen, dochází k deaktivaci obou stresových os a tělesné funkce se vrací do stavu před zátěží (Heinrichs et al., 2015). Pokud jsou ovšem zmíněné kompenzační mechanismy zatěžovány nad míru (jako příklad lze uvést opakované, příliš časté vystavování stresovým podnětům), nebo pokud tyto mechanismy nejsou schopny reagovat na stresory adekvátně, a to jak ve smyslu reakce nedostatečné, tak také ve smyslu nadměrné či přehnané reakce, hovoříme již o nadměrné alostatické zátěži. V současné době existuje snaha alostatickou zátěž různými způsoby kvantifikovat, a to za pomoci měření různých neuroendokrinních, metabolických, kardiovaskulárních a antropometrických parametrů. Stanovovanými hodnotami jsou například systolický a diastolický tlak, hladina stresových hormonů v moči, poměr pasu a boků či BMI index a další, jejichž odchylky od fyziologické normy nám poskytnou alespoň rámcový přehled o správnosti funkce kompenzačních mechanismů (Prokopová & Ježová, 2013).

V posledních letech je stres jako fenomén zkoumán se stále se zvyšující frekvencí a budoucnost mají především ty teorie, které berou v úvahu jak biologickou podstatu stresu (tedy fyziologické či patologické reakce organismu), tak také individuální úroveň vnímání stresu v souvislosti s osobnostními rysy jedince, jeho věkem, pohlavím, socioekonomickým statutem, psychosociálním zázemím atp.

1.3.3. Faktory

Z předchozího textu vyplývá, že stres není homogenním pojmem a lze na něj nazírat z mnoha různých úhlů. Logickou úvahou lze tedy dospět k závěru, že faktorů, které stres vyvolávají a ovlivňují, je rovněž celá řada. Pro vyvolání stresu je nezbytná existence skutečnosti, události či jiného podnětu, disponujícího potenciálem vyvolat tělesnou, mentální či kombinovanou stresovou odpověď.

V obecné rovině působí stresogenně především čtyři faktory, kterými lze stresovou událost charakterizovat. Prvním faktorem je pocit neovlivnitelnosti situace, který může být jak reálný, tak pouze domnělý, ale je-li přítomný, vnímáme situaci jako více zátěžovou nežli v okamžiku, kdy jsme si vědomi svého jednoznačného vlivu na situaci. Vyšší intenzitu stresu vnímáme rovněž v situaci, kdy příchod zátěžové události nedokážeme předvídat. Předvídatelnost stresu či zátěže umožňuje člověku připravit se alespoň částečně na hrozící nebezpečí, a to nejen po stránce fyzické, ale i psychické. Zároveň pokud víme, že nás určitý varovný signál upozorní na příchozí nebezpečí, dokážeme se v mezičase mezi signály lépe uvolnit a odpočinout si. Další typickou charakteristikou je skutečnost, že daná situace naráží na hranice našich schopností a dokáže ohrozit pohled na nás samé. Příkladem může být důležitá zkouška a vidina možného neúspěchu v ní, jež dokáže být značně stresující. V neposlední řadě jsou pak jako stresové vnímány takové situace, které v sobě obsahují vnitřní konflikt, v němž je jedinec nucen volit mezi neslučitelnými nebo vzájemně se vylučujícími cíli, například mezi dvěma srovnatelnými pracovními nabídkami či mezi časem stráveným s přáteli a časem potřebným pro splnění pracovních nebo studijních úkolů. Nutnost

rozhodnutí a nejistota o jeho správnosti působí rovněž značně stresově (Atkinson et al., 2003).

Bartůňková (2010) dále uvádí obecnější dělení stresorů působících na člověka. Jedná se o stresory fyzikální (jakými jsou teplo, chlad, vibrace a další), stresory chemické (kam spadají různé intoxikace, ať už jedy, chemikáliemi, alkoholem, dále také rozvrat vnitřního prostředí organismu, jakým může být např. hyperkalémie či hypokalémie, zvýšená nebo snížená glykémie a další), předposlední skupinou jsou stresory biologické (mezi které řadíme hlad, žízeň, bolest, popáleniny, krvácení a jiné) a jako poslední ale neméně významná skupina jsou uváděny stresory psychosociální (konkrétně úzkost, strach z nemoci, z bolesti, ze smrti či jiných ohrožujících situací).

Podstatným stresorem jsou rovněž události, se kterými se ve větší či menší míře setká v průběhu života každý jedinec a které označujeme jako významné životní události. *„Životními událostmi se obvykle rozumí takové skutečnosti, které se vyskytnou v životě člověka nezávisle na jeho vůli a které závažně nebo i dlouhodobě ovlivní životní návyky, činnosti či dokonce celý životní styl. K životním událostem lze přiřadit i takové skutečnosti, po nichž nebo v průběhu nichž následuje obtížný adaptační proces ke změně podmínek.“* (Mayerová, 1997, 51). Různé životní události představují různou míru stresové zátěže. Snaha o objektivizaci míry stresu, kterou jednotlivé životní události vyvolávají, vedla již v roce 1967 ke zveřejnění přehledu jednačtyřiceti životních událostí, k nimž byla přiřazena bodová hodnota reprezentující velikost stresové zátěže. Jako nejvíce stresující životní událost zde byla stanovena smrt manžela/manželky, které byla přiřazena hodnota 100 jednotek závažnosti. Dalšími výraznými stresory na této škále je rozvod či rozchod s partnerem, úmrtí v nejbližší rodině, vlastní nemoc a další. Stupnice obsahuje rovněž životní situace, jež nejsou apriori hodnoceny jako negativní, přesto však disponují potenciálem vyvolat u člověka zátěžovou reakci. Mezi takové události lze subsumovat například vlastní svatbu (50 jednotek závažnosti), těhotenství partnerky (40 jednotek závažnosti) či narození dítěte (39 jednotek závažnosti). Jako nejméně stresující událost je ve zmiňované stupnici uvedena pokuta při dopravním přestupku, která je ohodnocena 11 jednotkami závažnosti (Holmes & Rahe, 1967, in Mayerová, 1997). Doktorka Vobořilová

(2015) ve své publikaci rovněž poukazuje na skutečnost, že při nadměrné kumulaci životních událostí následuje zvýšení výskytu rozvoje somatických i psychických onemocnění.

Nejen situace tak silného významu dokáží zvýšit míru prožívaného stresu, také relativní drobnosti, se kterými jsme konfrontováni každý den, mohou narušovat duševní i tělesnou rovnováhu. Přední český psychiatr profesor Ján Praško Pavlov v jedné ze svých publikací uvádí čtyři kategorie nejčastějších každodenních stresorů. Do první kategorie spadají vztahové stresory, jakými jsou kupříkladu neshody s rodiči, rozvod či rozchod s partnerem, přílišná žárlivost jednoho z partnerů, jež působí jako stresor na obě zúčastněné osoby, ale i narození dítěte a další. Druhou kategorií představují pracovní a výkonové stresory, kam řadíme například nízký příjem, který nestačí na uživení rodiny, ztrátu zaměstnání či hrozbu takové ztráty, velké dluhy a splátky, případně neschopnost říci ne při přetěžování. Třetí kategorií tvoří stresory související se životním stylem, mezi které může patřit nevyhovující bydlení, nedostatek příjemných aktivit či izolace a nepřítomnost přátel v osobním životě. Poslední kategorií jsou nemoci, závislosti a handicap, stresem samozřejmě není pouze vlastní tělesná či psychická nemoc, ale také onemocnění blízkého člena rodiny, dále do této kategorie spadají závislosti na omamných a psychotropních látkách, na alkoholu či lécích nebo tělesný či psychický handicap.

Vyjma závažných stresových událostí, se kterými se potýkáme spíše jednorázově, nás v běžném životě ovlivňuje také celá řada mikrostressorů, tedy situací, se kterými se setkáváme každý den a které mohou ve svém součtu působit jako spouštěč starostí, obav a v konečném důsledku mohou vyvolat až plnohodnotnou stresovou reakci. Příkladem takových mikrostressorů mohou být kritika, potlačení hněvu, podceňování nebo přehlížení ze strany blízkého okolí, odkládání povinností, nedokončování činností a řada dalších (Praško, 2003).

1.4. Spokojenost v práci

Pracovní činnost je podstatnou součástí dospělého života pro většinu z nás. V zaměstnání jsme ochotni, ať už více či méně dobrovolně, trávit významnou část našeho dne, a to často i tu část dne, která by měla být věnována volnočasovým aktivitám. Důležitost spokojenosti v pracovním procesu tedy nabývá stále většího významu, a to nejen v oblasti marketingu a personalistiky, ale také jako fenomén psychologický.

1.4.1. Základní pojetí

Již ve třicátých letech dvacátého století začalo docházet k bližšímu zkoumání tematiky pracovní spokojenosti a první vědecké práce v tomto oboru jsou připisovány Edwardu Lee Thorndikovi (1935), Donaldu E. Superovi (1939), Robertu Hoppockovi (1935) a Fritzi Roethlisbergerovi ve spolupráci s Williamem J. Dicksonem. Jejich motivací byly převážně měnící se podmínky práce, kdy se kromě standardních výkonových aspektů (jakými jsou schopnosti, dovednosti a výkonnost pracovníka) do popředí uvažování dostává také samotný vztah pracovníka k práci a jeho osobní schopnost zaujmout k pracovní činnosti jistý postoj. Jedním z témat byla rovněž otázka vzájemné souvislosti spokojenosti v práci a výkonnosti pracovníka. Jejich pokračovatelé se následně v padesátých a šedesátých letech minulého století pokusili formulovat rozsáhlejší teorie podpořené četnými výzkumy, které položily teoretickou základnu problematiky pracovní spokojenosti přetrvávající do dnešních dnů. V současnosti dochází k častému propojování teoretických i praktických poznatků a znalostí z aplikované praxe (Kollárik, 2002).

Definice pojmu pracovní spokojenost je celá řada, a to jak v české, tak i v zahraniční literatuře. Pro účely této práce bych rád uvedl alespoň některé z nich. Kocianová ve své publikaci poskytuje poměrně obsáhlou definici: *„Pracovní spokojenost či nespokojenost lze chápat jako komplexní jev – je reakcí člověka na subjektivně vnímané a prožívané souvislosti jeho pracovního působení, je výsledkem hodnocení podmínek a okolností práce, je ovlivněna osobnostními*

charakteristikami člověka, jeho individuálními preferencemi a má vliv na utváření jeho pracovních postojů.“ (Kocianová, 2010, 35). S o poznání kratší definicí si vystačil Fred Luthans (2006), který pracovní spokojenost definoval jako příznivý anebo pozitivní emocionální stav, který vyplývá z hodnocení práce anebo pracovní zkušenosti (in Krásna, 2016). Marie Mayerová (1997) definuje pojem pracovní spokojenost jako všechny projevy pracovníka ve vztahu k vykonávané práci, k pracovnímu zařazení v organizaci a k profesi, k pracovním podmínkám, režimu práce a pracovnímu prostředí, ke skupině spolupracovníků a nadřízenému a k celé organizaci. V této definici se tak snaží postihnout nejdůležitější faktory, posuzované při utváření celkového pocitu spokojenosti ve vztahu k práci.

Kollárik (2002) poukazuje na důležitost obsahového odlišení pojmu spokojenost v práci od pojmu spokojenost s prací. První z výše jmenovaných pojmů je značně široký a zahrnuje veškeré myslitelné faktory ovlivňující náš postoj k práci. Do této kategorie tak spadá například i osobnost pracovníka a jeho vnitřní nastavení, uspořádání jeho hodnotového systému, dále obsah práce, ale i základní fyzikální aspekty pracovní činnosti, jakými jsou teplota, osvětlení nebo hluk na pracovišti. Jedním z aspektů, které lze pod tento pojem podřadit, je právě i spokojenost s prací – zde je akcentován obsah a náplň pracovních činností a vztah pracovníka k nim, v rámci této kategorie jsou hodnoceny především charakteristiky jako jednotvárnost pracovní činnosti, její charakter, prospěšnost, časová náročnost či směnnost. Právě vzhledem k odlišným obsahovým konotacím je vhodné oba pojmy vzájemně nezaměňovat.

Při podrobnější analýze fenoménu pracovní spokojenosti lze rovněž diferencovat celkovou spokojenost a spokojenost s určitými faktory práce i aspekty mimo ni. Chápeme-li spokojenost obecně jako odraz vztahu člověka ke svému okolí, pak je spokojenost v práci výrazem vztahu pracovníka k jednotlivým aspektům jeho práce, jakožto i k práci celkově. Předpokládá se, že oba pojmy jsou navzájem vůči sobě v postavení lineární závislosti. Pakliže je tedy hodnota celkové spokojenosti (jež je určována mnohými okolnostními i osobnostními faktory) u jedince nízká, ovlivňuje tato skutečnost negativně také jeho hodnocení jednotlivých dílčích faktorů pracovní činnosti, ke kterým zaujímá daná osoba zvýšeně kritické postoje. Lineární závislost je však platná oboustranně, tedy

nespokojenost s jednotlivými dílčími charakteristikami práce, které hodnotíme jako zvláště významné, případně jejichž množství přesáhne určitou mez, dokáže výrazně snížit naši celkovou spokojenost (Kollárik, 2002).

Znaky, které dále sledujeme při hodnocení pracovní spokojenosti, jsou její stabilita a intenzita. Stabilitu lze definovat jako stálost či délku trvání konstantní úrovně pracovní spokojenosti. Osciluje mezi naprostou stálostí (rigiditou) a maximální nestálostí (neustálé a významné výkyvy spokojenosti). Stabilita je veličinou dynamickou, jež citlivě reaguje na změny vnějšího i vnitřního charakteru a je podmiňována nejen měnícími se okolnostmi a podmínkami práce, ale i osobnostními předpoklady a aspekty personálního života. Absolutní stabilita pracovní spokojenosti však rovněž není z dlouhodobého hlediska žádoucí, představuje totiž nedostatečný prostor pro vývoj pracovníka, jehož by reakce na stimulační podněty mohla obohatit o nové a cenné zkušenosti a dovednosti. Se stabilitou poměrně úzce souvisí jednotka intenzity, jíž lze charakterizovat jako míru spokojenosti na škále od maximální spokojenosti k maximální nespokojenosti. I pracovní spokojení jedinci se pak tedy vzájemně liší velikostí míry spokojenosti, kterou pociťují (Kollárik, 2002).

V rámci bližšího zkoumání obsahového významu pracovní spokojenosti rovněž diferencujeme její tři dimenze. První dimenze představuje pracovní spokojenost coby emocionální reakci na celkovou pracovní situaci, druhá dimenze je chápána jako odpověď na naplněná či nenaplněná očekávání týkající se práce a podmínek v ní a poslední, třetí dimenze, vyjadřuje skutečnost, že pracovní spokojenost se projevuje jako stav, jež vyjadřuje jisté navzájem spjaté postoje (Luthans, 1992, in Štikar et al., 2003).

Dalším podstatným znakem pracovní spokojenosti je fakt, že je vázána na jednotlivce, tvoří součást jeho psychického života a zároveň je také jevem sociálním. Pracovní spokojenost zrcadlí, do jaké míry jsou uspokojovány potřeby související s výkonem povolání, přičemž se nejedná pouze o jednu z bazálních potřeb, jíž je zajištění živobytí, ale může obsahovat také potřebu uznání, dosažení pozitivního hodnocení okolí, úspěchu, sociálních vazeb a mnohé další. Mezi potřebami jednotlivých pracovníků, které jsou skrze pracovní činnost

uspokojovány, jsou značné interindividuální rozdíly a podle váhy, kterou dotyční daným potřebám připisují, se odvíjí i míra pracovní spokojenosti. Sociálním jevem se pracovní spokojenost stává v okamžiku, kdy akceptujeme tvrzení, že není vázána pouze na jednotlivce, ale že spokojenost je jevem, který lze hodnotit také na úrovni určitých sociálních útvarů, jakými může být pracovní skupina, tým nebo společnost jako celek (Kollárik, 2002).

Ačkoliv je problematika pracovní spokojenosti ještě poměrně mladá, těší se pozornosti nejen v rámci psychologie (především psychologie aplikované, pracovní psychologie, ale i psychologie osobnosti), ale také v oblasti managementu a personalistiky. Moudrý zaměstnavatel si je vědom, že nespokojenost zaměstnanců, přesahuje-li určitou míru nebo týká-li se většího množství pracovníků, nevede k prosperitě a stabilnímu chodu organizace. Mnohdy je tedy třeba soustředit se kromě čistě objektivních aspektů zaměstnání (jakými jsou například finanční ohodnocení, odpovídající osvětlení či teplota na pracovišti) také na faktory osobnostní a sociální.

1.4.2. Teorie

Teoretická základna fenoménu pracovní spokojenosti byla položena v průběhu 20. století a výzkumy orientující se na různé aspekty pracovní spokojenosti nebo na pracovní spokojenost jako celek se těší dodnes celosvětové popularitě. V současné době, kdy trh práce není dostatečně saturován a poptávka po nových zaměstnancích přesahuje v mnoha odvětvích nabídku, je pro zaměstnavatele klíčovou otázkou, jak zajistit spokojenost stávajících kvalitních pracovníků, případně jak motivovat ty nové k rozhodnutí zvolit si práci právě v dané organizaci. Pro účely této práce si však vystačíme se základním rozdělením a bližším rozbohem nejvýznamnějších, respektive nejcitovanějších teorií.

I přes značnou rozdílnost pojmového a významového aparátu se v odborných publikacích velice často setkáváme s rozčleněním nahlížení na pracovní spokojenost do dvou základních teorií, které se od sebe odlišují vnímáním pracovní spokojenosti jako jednodimenzionálního nebo dvoudimenzionálního jevu.

V případě chápání pracovní spokojenosti v jednodimenzionální sféře hovoříme o teorii jednofaktorové, která vnímá spokojenost a nespokojenost jako opačné póly téže dimenze. Tento myšlenkový vzorec lze vizualizovat do podoby přímky, kdy na jednom jejím konci se nachází maximální spokojenost a na jejím druhém konci nalézáme maximální nespokojenost. Pracovník se může svým osobním rozpoložením nacházet v konkrétním okamžiku kdekoliv v rámci této škály.

spokojenost ————— nespokojenost

Mezi jednofaktorové teorie lze zařadit motivační teorie, jejichž autory jsou Maslow, Vroom či Stogdill. Druhá teorie vychází z dvoudimenzionálního pojetí pracovní spokojenosti a je tak nazývána dvoufaktorová. Autory této teorie jsou Herzberg, Mausner a Snydermanová, kteří vychází z poznatku, že určitá skupina faktorů ovlivňuje spíše celkovou spokojenost, zatímco jiná skupina faktorů působí spíše na vnímání nespokojenosti. Vizualizace této teorie by odpovídala nikoliv jedné, ale dvěma přímkám, kdy první by představovala škálu, na jejímž jednom konci by se nacházel stav spokojenosti a na druhém konci nikoliv nespokojenost, ale stav neexistence spokojenosti. Druhá přímka pak odpovídá škále, na jejímž jednom konci nacházíme pojem nespokojenost a na opačném pólu pak neexistenci nespokojenosti (Štikar et al., 2003).

spokojenost ————— neexistence spokojenosti | nespokojenost ————— neexistence nespokojenosti

V této části práce bych se rád ve stručnosti věnoval několika nejvýznamnějším teoriím z obou základních myšlenkových směrů. Nejprve bych rád přiblížil názory autorů, kteří chápali pracovní spokojenost v její jednofaktorové dimenzi. Do této kategorie spadá již zmiňovaná teorie Abrahama Maslowa, vycházející z jeho slavné teorie o hierarchii potřeb. Maslow vychází z myšlenky, že právě skrze práci lze dosáhnout naplnění celé řady jím definovaných potřeb (od nejspodnějších pater pyramidy, kde se nachází základní fyziologické potřeby, přes potřebu bezpečí až po vrcholnou potřebu seberealizace). Uspokojení velkého množství potřeb by pak logicky mělo vést k vyšší míře spokojenosti, a to i té pracovní. S další teorií, spadající do kategorie teorií jednofaktorových, přichází v šedesátých

letech Victor Vroom a tento směr je nazýván teorie očekávání. Vroom zde operuje s pojmem valence, který vnímá coby očekávanou spokojenost z výsledku. Motivací jednotlivce k činnosti je tedy očekávaný pozitivní výsledek (Kollárik, 2002). Aby byla motivace dostatečná a podněcovala pracovníka k výkonu, je nutné, aby byly splněny tři základní podmínky: za prvé je zde vysoká pravděpodobnost, že vynaložené úsilí bude odměněno odpovídajícím, adekvátním výsledkem, za druhé lze předpokládat, že za výsledný výkon získá pracovník odměnu a za třetí musí tato přislíbená odměna být pro pracovníka významná (Vtípil, 2005). Je-li tedy odměna za pracovní výkon dostatečně motivační, dochází dle této teorie k narůstajícímu výkonu a vlivem odměňování a uspokojování potřeb rovněž ke zvyšující se pracovní spokojenosti. Jako nepřímo úměrný pak Vroom vidí vztah mezi spokojeností a fluktuací či absentérstvím. Poslední ze zde uvedených teorií je teorie R. M. Stogdilla, která vznikla v sedmdesátých letech. Stogdill nespátřuje přímý vztah mezi pracovní spokojeností a výkonností a akcentuje vnímání pracovní spokojenosti v kontextu celé organizace a její firemní kultury. Dle něho se nenachází spokojenost nezbytně ve vztahu s produkcí či výrobou. Morálku a produkci vnímá jako velice významné činitele, které jsou ale funkcí skupinové struktury a z tohoto důvodu je lze do vztahu se spokojeností dávat pouze tehdy, jsou-li okolnosti vedoucí k vysoké morálce a výkonu totožné s těmi, které posilují očekávání pracovníka (Kollárik, 2002).

Autorství dvoufaktorové teorie, která vznikla na přelomu padesátých a šedesátých let, je připisováno především Fredericku Herzbergovi a jeho kolegům B. Mausnerovi a B. Snydermanové. Teorie vznikla na podkladě zpracování dat získaných od souboru amerických pracovníků z města Pittsburg, jejichž počet přesahoval více než dvě stovky. Výsledkem zkoumání bylo rozdělení faktorů určujících pracovní spokojenost do dvou kategorií. První skupina faktorů je nazývána jako motivátory (uspokojovače, satisfaktory), které přímo ovlivňují pracovní spokojenost a druhá skupina faktorů, která je označována jako faktory hygieny nebo kontextu (neuspokojovače, dissatisfaktory, frustrátory) působí rušivě, nepřispívají ke spokojenosti, ale budí nespokojenost. Mezi motivátory patří faktory, jež jsou spojeny s naplněním potřeb pracovníka a v jejich přítomnosti dochází ke zvýšení zainteresovanosti pracovníka na vykonávaném úkolu a ke

snaze zlepšovat svůj výkon. Zpravidla se motivátory týkají obsahu a náplně práce, dosahování uspokojivých výsledků nebo patřičné odměny za odvedenou práci. Jako konkrétní motivátory lze uvést: radost z prováděné práce, vnímání úspěchů, dosažení hmotného ale i morálního ocenění a podobně. Hygienické faktory (tedy druhá skupina faktorů) zahrnují pracovní podmínky, externí činitele, které ovlivňují výkon povolání a jejich přítomnost, nepřítomnost, případně dosažení určité prahové hodnoty je příčinou vyvolání nespokojenosti pracovníka. Jsou-li však tyto okolnosti v normě, nevedou k pocitu spokojenosti, jsou spíše považovány za samozřejmost a pracovník je zpravidla ani nevnímá. Do této kategorie faktorů spadají například takové pracovní podmínky, jako je hluk, teplota, potřebné vybavení k výkonu povolání, ale také mzda či plat. Právě plat je poměrně specifickým faktorem, jeho navýšení působí motivačně pouze krátkodobě, načež začne být vnímán jako přirozená součást pracovního místa a stává se jedním z řady hygienických faktorů (Vtípil, 2005).

Jako odpověď na konfrontační diskuze mezi zastánci jednofaktorové a dvoufaktorové teorie vznikla na počátku sedmdesátých let teorie P. F. Wernimonta. Ten rozlišuje mezi vnitřními faktory, které vnímá jako niterné pocity a hovoří o nich jako o pocitech čeho a vnějšími faktory jakožto faktory okolního prostředí spojené s pracovní situací, které nazývá jako pocity o. Je rovněž přesvědčen, že vnější faktory jsou schopny vyvolávat faktory vnitřní. Pakliže ale k takovému zvnitřnění dojde, působí vnitřní faktory na jedince dlouhodoběji a mají větší vliv na pracovní spokojenost nežli faktory vnější. Svoji teorii považuje Wernimont za otevřený systém s celou řadou vstupujících proměnných. Popírá rovněž rozdíly mezi jednotlivými teoriemi a vychází ze skutečnosti, že rozpory jsou zapříčiněny pouze nepřesnou interpretací logických vztahů a sémantických porovnávání. Výsledkem jeho zkoumání je také poznatek, že neexistují žádné jasné vztahy mezi pracovní spokojeností a výkonem (resp. produktivitou). V neposlední řadě navrhuje, že zkoumání pracovní spokojenosti by se od teoretických úvah mělo přesunout spíše do oblasti praxe (Kollárik, 2002).

1.4.3. Faktory

V následující podkapitole budou nastíněny faktory, které byly stanoveny jako významné při utváření pracovní spokojenosti. Je však třeba zdůraznit značnou interindividuální odlišnost mezi pracovníky, tj. faktory, které mohou pozitivně přispívat ke spokojenosti jednoho, mohou u jiné osoby být zcela bezvýznamné či mohou dokonce přispívat k pracovní nespokojenosti a diskomfortu dané osoby.

Kollárik (2002) dělí ve své publikaci faktory poměrně přiléhavě do dvou základních kategorií, přičemž do první kategorie spadají faktory vnější a do druhé pak faktory vnitřní. Nejprve se tedy blíže podívejme na faktory vnějšího charakteru, spadá sem totiž široký komplex všeobecných pracovních podmínek vázaných na konkrétní pracovní místo, tyto podmínky bývají rovněž označovány jako objektivní. Tématikou pracovního prostředí se blíže zabývá také Koubek: *„Pracovní prostředí tvoří souhrn všech materiálních podmínek pracovní činnosti (stroje a zařízení, manipulační prostředky, osobní ochranné prostředky...), které spolu s dalšími podmínkami (technologii, organizací práce, společenskými podmínkami práce) vytváří faktory – fyzikální, chemické, biologické, sociálně psychologické a další – ovlivňující pracovníka v průběhu pracovního procesu.“* (Koubek, 2001, 329). Konkrétně lze pod objektivní (vnější) faktory subsumovat fyzikální prostředí, kam spadají základní aspekty, jakými je kupříkladu vhodné osvětlení, přiměřený hluk, čistota, teplota vzduchu, ale i vybavení pracovních prostor, výmalba, rozmístění květin, zajištění prostoru pro občerstvení a drobnou relaxaci a další. Pokud jsou tyto faktory pozitivně naplněny, dochází k tendenci pracovníka vytvářet si k pracovnímu místu kladný vztah. Dalším z této kategorie faktorů je bezpečnost a hygiena práce. Každé zaměstnání s sebou nese i jistá zdravotní a bezpečnostní rizika, avšak rozdíly mezi jednotlivými pracovními činnostmi a jejich riziky mohou být propastné. Jinými obavami o zdraví bude trpět například hasič (obava z poranění, popálení, inhalace zplodin, setkání s traumatickým zážitkem) a jinými například účetní (bolesti zad, syndrom karpálního tunelu, obezita, vysoký krevní tlak). Bezpečnostní rizika nelze stoprocentně eliminovat, ale při jejich dostatečném předcházení ze strany zaměstnavatele dochází k nižší míře nespokojenosti v řadách zaměstnanců. Dalším faktorem v pořadí je druh a charakter práce. Rovněž zde se setkáváme se značnou mírou

interindividuální rozlišnosti, neboť obecně je jako uspokojivější vnímána práce, která je pestřejší, samostatnější, kreativnější a klade na jedince vyšší nároky, neboť při takové činnosti není přílišný prostor pro monotónnost vedoucí k nudě a k poklesu zájmu o vykonávanou činnost. Výjimkou potvrzující pravidlo jsou však lidé, kteří nacházejí uspokojení právě v monotónní, jednotvárné práci a takové pracovní zaměření cíleně vyhledávají. Podstatným faktorem je rovněž finanční odměna za odvedenou práci, ta totiž může sloužit k naplnění široké škály dalších potřeb a působí rovněž jako prvek morálního ocenění. Spravedlivé oceňování pracovníků přispívá k harmonickým sociálním vztahům na pracovišti a naopak výrazné diskrepance mezi kvalitou a množstvím odvedené práce a finančním ohodnocením (ať už v případě vysoké odměny za nekvalitní práci nebo nedostatečné odměny za dobře odvedenou práci) významně negativně ovlivňují vztahy na pracovišti. Právě sociální prostředí je pak další z řady objektivních faktorů. Náplň práce jednotlivce souvisí prakticky vždy (větší či menší měrou) s prací ostatních lidí a logicky se tedy v rámci pracovní činnosti vytváří také sociální vazby, které mohou mít charakter buď převážně formální a zahrnovat tak především interakci na bázi organizace řešení pracovních problémů a záležitostí, nebo mohou obsahovat i významnou složku neformálního charakteru. Oba výše zmiňované typy sociální interakce mají potenciál silně ovlivňovat pocit spokojenosti na pracovišti. Úzkou souvislost s personálními interakcemi má rovněž následující faktor, jímž je styl vedení. Manažer pověřený vedením skupiny pracovníků by měl mít dva rovnocenné cíle, kterými jsou dosahování výkonnosti skupiny a dosahování spokojenosti jejích členů. Nejedná se v žádném případě o jednoduchý úkol a často právě osoba nadřízeného bývá v kolektivu značně sporná, nezřídka je také osoba vedoucího, jenž je u podřízených vnímán negativně, schopna stmelit kolektiv. Nejen samotný přímý nadřízený, ale také celková politika vedení organizace hraje důležitou roli v utváření pracovní spokojenosti. Zastává-li organizace významnou pozici v tržním prostředí, doprovází-li ji dobrá reputace a je-li známá svojí kvalitní firemní kulturou, vede to ke snazší identifikaci pracovníka s organizací a s tím spojené vyšší spokojenosti.

Do druhé hlavní skupiny řadíme faktory vnitřní a tyto lze ještě dělit do dvou kategorií, a to na objektivní osobnostní faktory a subjektivní osobnostní faktory.

Mezi objektivní osobnostní faktory spadají proměnné: věk, pohlaví, délka pracovního poměru v organizaci, funkce, rodinný stav a úroveň dosaženého vzdělání. Na základě dosavadních průzkumů uvádí Kollárik (2002) existenci tendence rostoucí spokojenosti se zvyšujícím se věkem, protože existuje odůvodnění nejen psychologické (každému věkovému období jsou připisovány určité psychické charakteristiky), ale také odůvodnění na podkladě objektivní reality (s vyšším věkem zpravidla souvisí i větší míra zkušeností, znalostí a postup v hierarchii organizace). Podobný trend vykazuje i faktor seniority – s rostoucím počtem odpracovaných let u organizace rovněž roste spokojenost zaměstnanců. Nejvyšší míru nespokojenosti vykazují zpravidla nově příchozí zaměstnanci, kteří si teprve budují svoji roli v rámci organizace a neprobíhá-li tento proces podle jejich představ, může tato skutečnost vést k jejich rostoucí nespokojenosti a také k případnému odchodu z organizace. Subjektivní osobnostní faktory souvisí s jedinečnou strukturou osobnosti každého pracovníka a pomáhají objasnit, proč různí pracovníci za srovnatelných podmínek (podobné vnější i objektivní vnitřní faktory) hodnotí svoji pracovní činnost v téže organizaci rozdílně a vykazují jinou míru spokojenosti. Mezi tyto faktory řadíme: potřeby jedince, jeho očekávání, zájmy, osobnostní vlastnosti a schopnosti. Zde neexistuje těsný vztah například mezi určitými zájmy a pracovní spokojeností, rozdíly mezi osobnostmi jednotlivých pracovníků a jejich hodnotovými žebříčky mohou být propastné (Kollárik, 2002). Jiní autoři se spokojí s dělením faktorů na takové, které posilují pracovní spokojenost, jako například: průhledná organizační a personální politika, jasně stanovené a přiměřené pracovní úkoly, zajímavá a různorodá práce, možnost autonomie a samostatného rozhodování, možnost využít plně své schopnosti a znalosti, sociální status související s pracovním zařazením atd. a na faktory, které pracovní spokojenost oslabují, jako například: nedostatek času na plnění úkolů, přílišná pracovní zátěž, špatné vztahy na pracovišti atd. (Kocianová, 2010). Faktorů ovlivňujících pracovní spokojenost je nepřehledné množství a pro každého jednotlivce mají odlišný význam. Stoprocentní spokojenosti všech pracovníků dosáhnout nelze, ale snahy o zvýšení pracovní spokojenosti přispívají k efektivnímu chodu organizace i k harmonickým mezilidským vztahům.

1.5. Z dosavadních výzkumů

Po provedení rešerše v oblasti výzkumu stresu či v oblasti výzkumu pracovní spokojenosti u Policie České republiky je autor této práce nucen konstatovat, že do dnešních dnů v tuzemsku prakticky neexistují odborné monografické publikace, které by se danou oblastí podrobněji zabývaly. Na tomto poli je však naštěstí možné vycházet alespoň z některých závěrečných akademických prací (viz níže):

Iva Adamová ve své rigorózní práci z roku 2012 na téma „Stres u policie – Bližší pohled na situace, ve kterých došlo k použití střelné zbraně“ provedla kvantitativní výzkum na vzorku 64 řadových policistů a 64 příslušníků speciálních jednotek, týkající se rozdílů ve vnímání míry stresu u policistů, kteří ve své službě museli použít střelnou zbraň. Metodiku výzkumu tvořily dotazníkové metody IPSS – modifikace pro povolání policisty, IPSS – modifikace na situace použití střelné zbraně a SUPOS – 7. Autorka ve svých závěrech konstatuje, že míra vnímání stresu v rámci povolání i míra vnímání stresu v situacích použití střelné zbraně je u řadových policistů vyšší než u příslušníků speciálních jednotek. Dále pak autorka u řadových policistů potvrzuje souvislost mezi vnímáním míry stresu v rámci povolání a celkovou kvalitou psychického stavu, u příslušníků speciálních jednotek tuto souvislost naopak vyvrací. Odlišné výsledky však autorka prezentuje u souvislosti mezi vnímáním míry stresu v situacích spojených se střelnou zbraní a celkovou kvalitou psychického stavu, kde byla souvislost potvrzena u příslušníků speciálních jednotek, avšak u řadových policistů nikoliv. Celkově byla u příslušníků speciálních jednotek zjištěna vyšší kvalita psychického stavu, ačkoliv žádný ze zkoumaných souborů nevykazoval výraznější rozdíly oproti normě. Úroveň dosaženého vzdělání pak neměla statisticky významnou souvislost s výsledky zjištěnými z užitých dotazníků. Autorka následně provedla ještě sérii kvalitativních případových studií, v rámci nichž detailně analyzovala výpovědi celkem 14 policistů (7 řadových a 7 příslušníků speciálních jednotek), kteří se reálně ocitli v situaci, během které byli nuceni použít střelnou zbraň (Adamová, 2012).

Martin Buchta se ve své diplomové práci z roku 2009 na téma „Průzkum faktorů zvládnání krizových a zátěžových situací u příslušníků speciálních jednotek Policie ČR“ zaměřil na problematiku zvládnání krizových a zátěžových situací

příslušníky speciálních policejních jednotek a na faktory, které této proces ovlivňují. Na vzorku 68 respondentů byly testovány 2 hypotézy, z nichž první předpokládala, že délka praxe, pravidelný výcvik a využívání modelových situací mají pozitivní vliv na zvládnutí krizových situací policistů, druhá hypotéza pak předpokládala, že příslušníci elitních jednotek se obávají využívat odbornou psychologickou pomoc. Obě hypotézy byly výzkumem potvrzeny jako validní (Buchta, 2009).

Leoš Fousek v roce 2008 napsal diplomovou práci na téma „Pracovní spokojenost a stres u policistů“, v jejíž praktické části provedl pilotní výzkum na vzorku 80 respondentů. Cílem výzkumu bylo pokusit se zachytit faktory, které mají vliv na stres v povolání policisty a na spokojenost policistů s jejich profesí. Data byla získána za užití dotazníkových metod IPSS a DSPKOP. Autor ve svých výsledcích prezentuje závěr, že na míře pracovního stresu policistů nehraje téměř žádnou roli věk ani délka služebního poměru (seniorita) a dále uvádí, že se vzrůstajícím faktorem stresového kontextu vzrůstá nespokojenost na stupnici spokojenosti s jednotlivými faktory dotazníku DSPKOP. Autor rovněž konstatuje signifikantní pozitivní korelaci mezi IPSS a DSPKOP (Fousek, 2008).

Pavλίna Honsová je autorkou diplomové práce z roku 2017 na téma „Psychologické aspekty stresu práce u policie z pohledu policejních psychologů“. V této práci byl autorkou proveden kvalitativní výzkum metodou polostrukturovaných rozhovorů na vzorku 5 policejních psychologů, přičemž metodiku pro zpracování a analýzu dat tvořila tematická analýza. Cílem výzkumu bylo porozumět tomu, s jakými stresory se potýkají policisté v ČR, jak stres prožívají a jak se s ním vyrovnávají. Za tímto účelem autorka zformulovala 5 výzkumných otázek, jež si kladly za cíl zmapovat, jaká témata se u policistů objevují v souvislosti s organizačním stresem, s vlivem stresu na životní styl, s hraničními událostmi policejní práce, s vyhledáváním psychologické péče a s copingovými strategiemi. Autorka ve svých závěrech z hlediska organizačního stresu zdůrazňuje témata nadměrné byrokracie, nadměrné kontroly od vedení i občanů, nutnosti neustálému dostávání role policisty, omezení kariérního růstu a pocitu nedostatečné smysluplnosti práce v souvislosti se syndromem vyhoření. V oblasti rodinného života vyvstávají v provedeném výzkumu témata odcizování,

mimomanželských vztahů či komunikace s dětmi. Z hlediska zneužívání návykových látek je zmíněn alkohol jakožto úniková strategie od stresu. Hraniční a traumatizující události jsou respondenty považovány za okrajovou záležitost v policejní práci – zmíněna jsou např. témata smrti, dětských obětí, dopravních nehod či sebevražd policistů (Honsová, 2017).

Kamil Jarušek se ve své magisterské diplomové práci z roku 2013 na téma „Pracovní spokojenost a stres u policistů“ zabývá pracovní spokojeností, pracovním stresem a vlivem osobnosti na tyto proměnné, a to u souboru 55 policistů zařazených v rámci územních odborů na odděleních dopravní policie, pořádkové policie, dálniční policie a u služby kriminální policie a vyšetřování. Metodiku výzkumu tvořily dotazníky DSPKOP, IPSS a DOPEN. Z hlediska pracovní spokojenosti vykazovali respondenti největší pracovní nespokojnost s rodinným životem, naopak spokojenost byla respondenty projevoována v oblasti vzdělávání, u nadřízených a u vlastní práce. Jako hlavní stresory byly identifikovány nadměrná administrativa, nedostatečné pravomoci policistů a nevhodné chování veřejnosti k policistům, naproti tomu chybové chování nadřízených a nedostatečné materiální zabezpečení služby byly vyhodnoceny jako zanedbatelné faktory stresu. Z hlediska osobnostního profilu vykazoval zkoumaný soubor policistů oproti normě nižší skóry na škálách psychoticismus, neuroticismus a lžiskór, vyšší skór oproti normě byl zaznamenán v dimenzi extraverte. Autor v závěru konstatuje, že se vzrůstající mírou pracovního stresu se snižuje pracovní spokojenost, že existuje pozitivní vztah mezi mírou psychoticismu a stresem a naopak negativní vztah mezi mírou psychoticismu a pracovní spokojeností v oblasti interpersonálních vztahů (Jarušek, 2013).

Petr Mika je autorem bakalářské diplomové práce z roku 2012 na téma „Stres, pracovní spokojenost a postoje k práci u policistů Speciální pořádkové jednotky“. V empirické části této práce byl autorem proveden výzkum na vzorku 51 policistů zařazených ve funkci inspektora u Speciální pořádkové jednotky Krajského ředitelství policie hlavního města Prahy. Užitymi metodami byly dotazníky DSPKOP a IPSS. Cílem výzkumu bylo zjistit profilující činitele stresu, profil postojů k různým aspektům obsahu a kontextu práce, koreláty celkové míry stresu a postojů k práci, koreláty postojových proměnných a ostatních proměnných

dotazníku DSPKOP. Výsledky výzkumu jsou prezentovány formou absolutních a relativních četností a dále formou Pearsonova korelačního koeficientu. Autor výzkumem potvrzuje platnost hypotézy o tom, že se zvyšující se spokojeností s nadřizenými se statisticky významně zvyšuje spokojenost s vlastní prací. Zbývající 4 hypotézy (se vzrůstající celkovou mírou stresu se statisticky významně snižuje celková míra pracovní spokojenosti; se stoupajícím věkem se statisticky významně snižuje celková míra stresu; se stoupajícím věkem se statisticky významně zvyšuje celková míra pracovní spokojenosti; se vzrůstající senioritou se statisticky významně snižuje celková míra stresu) byly zamítnuty (Mika, 2012).

Eva Nevěřilová ve své bakalářské práci z roku 2013 na téma „Důsledky dlouhodobého stresu na práci policisty“ uskutečnila výzkum u 69 policistů Městského ředitelství Policie ČR Brno a strážníků Městské policie Brno. Cílem výzkumu bylo zjistit, co je nejčastější příčinou stresu u policistů, jaké následky prožitý stres má a jakým způsobem se policisté se stresem vyrovnávají. Výzkumnou metodou zde byl svépomocí zkonstruovaný dotazník o 14 položkách. Autorka ve svých závěrech postuluje překvapivé zjištění, že policisty více zatěžuje administrativa a požadovaná znalost velkého množství různých vnitřních nařízení, směrnic a rozkazů, nežli hrozba fyzického napadení či jiného násilí, kterému jsou denně vystavováni. Pozitivním zjištěním plynoucím z tohoto výzkumu je fakt, že stoupá počet policistů, kteří vyhledali nebo by v případě potřeby byli ochotni vyhledat odbornou pomoc (Nevěřilová, 2013).

Jaroslav Steiner se v roce 2010 ve své bakalářské práci na téma „Stresové faktory v práci příslušníků Zásahové jednotky“ rozhodl zjistit, jaké zátěžové situace hodnotí příslušníci zásahových jednotek jako nejvíce stresující, jaký vliv má působení stresu na tyto příslušníky a jaké jsou rozdíly v odolnosti vůči stresu (frustrační toleranci) u těchto příslušníků v souvislosti s délkou jejich služby. Užitou metodou zde byl Stresový dotazník Dr. Nelsona (modifikován PhDr. Václavem Lukešem), jenž byl administrován u 30 záměrně vybraných příslušníků zásahových jednotek v Ústeckém a Libereckém kraji. Autor ve svých závěrech shrnuje, že délka služby u příslušníků zásahových jednotek nemá výraznější vliv na jejich stres, stejně tak nebyly výzkumem odhaleny ani významné rozdíly v míře stresu u běžné populace a u zkoumaného vzorku. Výzkumem byla potvrzena

platnost prvotně definované hypotézy, že nejvíce stresující je pro příslušníky zásahových jednotek obava ze zranění či z usmrcení sebe nebo některého ze svých kolegů. Celkově v tomto výzkumu nevykazovali příslušníci zásahových jednotek zvýšenou míru stresu oproti běžné populaci (Steiner, 2010).

2. Praktická část

Vycházejí z informací o stresu a pracovní spokojenosti, jež byly nastíněny v teoretické části této diplomové práce, se nyní autor v praktické části pokusí představit svůj vlastní projekt výzkumu faktorů psychické zátěže u příslušníků služby pořádkové policie. Úvodem dlužno poznamenat, že tento projekt byl ve svých základních obrysech představen již v autorově bakalářské práci na téma “Psychická zátěž u příslušníků služby pořádkové policie ČR“ z roku 2016, kde se však jednalo pouze o teoretický koncept bez provedení praktického výzkumu. Zdůvodněním pro takto netradiční pojetí byla v tehdejší době zejména aktuální situace a atmosféra autorova pracovního prostředí. Explicitně řečeno – autor byl v roce 2016 příslušníkem Policie České republiky ještě příliš krátkou dobu na to, aby si troufnul mezi svými kolegy výzkum tohoto formátu uskutečnit, a to jednak z obavy, zdali by se podařilo do výzkumného vzorku nashromáždit dostatečný počet respondentů pro dosažení reprezentativnosti, v druhé řadě pak i z obavy o nízkou věrohodnost poskytovaných odpovědí (čerstvě nastoupivšímu nováčkovi se zkušenější harcovníci se svými skutečnými, byť anonymními názory patrně svěřují s menší pravděpodobností nežli ostřílenějšímu kolegovi, kterého již nějakou dobu znají). Tyto obavy se však s odstupem času podařilo téměř rozptýlit (autor je v měsíci listopadu roku 2018 ve služebním poměru už pátým rokem) a tudíž se provedení výzkumu na toto poněkud choulostivé téma nyní jeví být o poznání realističtější a uskutečnitelnější.

2.1. Výzkum stresu a pracovní spokojenosti u příslušníků služby pořádkové policie

Inspirací pro tento výzkum jest obdobný výzkum autora Leoše Fouska, jenž Fousek publikoval ve své diplomové práci na téma „Pracovní spokojenost a stres u policistů“ v roce 2008. Náš výzkum bude modifikovanou replikací této studie, která bude v některých parametrech shodná (např. užitá dotazníková metodika, velikost výběrového souboru), v jiných parametrech (např. základní soubor a z něj vyplývající původ výběrového souboru, statistické zpracování) se však bude poněkud lišit. Důvodem pro výběr právě tohoto výzkumného tématu byla

především autorova pracovní angažovanost u Policie České republiky a tím pádem i zajímavá možnost, která spočívá v přístupu k netradičnímu vzorku probandů. Zároveň si za již takřka 5 let aktivní policejní služby nebylo možné empiricky nevyšimnout, že někteří kolegové vykazují vyšší známky stresu a pracovní nespokojenosti nežli jiní. Odpověď na otázku, proč tomu tak je, by mohla poskytnout právě naše výzkumná studie.

Policisté zařazení ke službě pořádkové policie se musejí v průběhu své kariéry naučit poradit si s širokou škálou stresujících a impulsivních situací, jež se mezi občany vyskytují prakticky dennodenně. Policejní práce má svou náplní odjakživa velmi blízko k různým konfliktům, rizikovým událostem či stresorům, což bývá zpravidla zapříčiněno tím, že ani dospělí svéprávní jedinci si mnohdy neumí vyřešit své spory samostatně a s chladnou hlavou, tedy pouze za užití věcného a racionálního uvažování. Varianta vytočit na svém mobilním telefonu linku tísňového volání 158 a přenést tuto zodpovědnost na jakousi "vyšší instituci" (v tomto případě na Policii České republiky) je pak zpravidla první možnost, která se velmi snadno nabízí. Občané České republiky však stále mají dosti zkreslené představy o úloze policie ve společnosti (typickým omylem bývá např. přisuzování odpovědnosti za rozhodování občanskoprávních sporů právě policii, ačkoliv tato úloha náleží do kompetence civilních soudů), tudíž jsou pak jejich požadavky na zasahující policisty mnohdy poněkud nerealistické a v konečném důsledku neuskutečnitelné.

Naším výzkumem se tedy pokusíme identifikovat jednotlivé aspekty pracovního stresu u policistů zařazených ve službě pořádkové policie v České republice a dále se pokusíme analyzovat jejich spokojenost s pracovními podmínkami. Naším cílem bude zjistit, jaké konkrétní situace jsou policisty vnímány jako nejstresovější, případně jako nejvíce komplikující výkon jejich profese. Po identifikaci a deskripci těchto konkrétních situací se lze následně zaměřit na zmírnění jejich dopadu na policisty, potažmo na úplnou eliminaci těchto situací (v ideálním případě). Výsledkem by pak dle našich predikcí mělo být zvýšení pracovní spokojenosti policistů a snížení hladiny jimi vykazovaného stresu, což by se mělo v konečném důsledku odrazit ve vyšší výkonnosti policistů a v nižší míře jejich fluktuace na příslušných organizačních článcích.

2.1.1. Problém, cíle, hypotézy

Teoretická východiska, jež autora vedla k výzkumu právě na toto téma, byla již nastíněna v předcházející kapitole a není tudíž nutné je na tomto místě znovu opakovat. Stejně tak jen velmi stručně předesťme, že v historii již bylo uskutečněno několikero výzkumných projektů, které se svým námětem dotýkaly stresu, psychické zátěže či pracovní spokojenosti, přičemž tyto projekty se zabývaly jednak různými specializacemi v rámci organizační struktury Policie České republiky (např. příslušníci služby kriminální policie a vyšetřování, příslušníci speciálních pořádkových jednotek, příslušníci zásahových jednotek), dále se pak tyto projekty snažily uchopit problematiku stresu z hlediska bližšího tematického zaměření (např. "post-shooting trauma", krizové situace, běžný každodenní stres na pracovišti). Pro bližší informace k těmto projektům odkazujeme na kapitolu "1.5. Z dosavadních výzkumů", kde jsou některé z nich podrobněji popsány.

Náš výzkumný problém lze tedy v rámci našeho výzkumu formulovat jako otázky na to, jaké dílčí aspekty policejní práce jsou pro policisty zařazené u služby pořádkové policie České republiky nejvíce stresující (tj. nejvíce narušující jejich vnitřní rovnováhu a integritu), jak se některé dílčí aspekty podílejí na pracovní spokojenosti těchto policistů, jakým způsobem souvisí míra stresu policistů s jejich pracovní spokojeností a jaký vliv mají na tyto proměnné některé sociodemografické ukazatele. Výzkumný problém tedy ústí do následujících cílů této studie:

- 1) Analyzovat vnímání významných zdrojů pracovního stresu spjatých s prací příslušníka služby pořádkové policie České republiky.
- 2) Analyzovat faktory spokojenosti s kontextem a obsahem práce u příslušníků služby pořádkové policie České republiky.
- 3) Provést korelační analýzu míry pracovního stresu a míry spokojenosti s kontextem a obsahem práce u příslušníků služby pořádkové policie České republiky.
- 4) Provést analýzu korelátů vybraných sociodemografických a psychologických proměnných.

Esenciálním krokem před započítím samotného výzkumu bylo definování několika hypotéz, jež se vztahují ke sledovaným proměnným. Níže uvedené hypotézy byly predikovány zejména na základě osobních empirických zkušeností autora, získaných prostřednictvím cíleného pozorování pracovního prostředí a vlastních kolegů. Hypotézy zní následovně:

H1: S rostoucí mírou subjektivně vnímaného pracovního stresu statisticky signifikantně roste nespokojenost s kontextem a obsahem práce.

H2: Policisté vykazují statisticky signifikantně vyšší míru subjektivně vnímaného pracovního stresu nežli policistky.

H3: Policisté vykazují statisticky signifikantně vyšší nespokojenost s kontextem a obsahem práce nežli policistky.

H4: S rostoucím věkem se statisticky signifikantně snižuje míra subjektivně vnímaného pracovního stresu.

H5: S rostoucím věkem se statisticky signifikantně snižuje nespokojenost s kontextem a obsahem práce.

H6: Se zvyšující se hodnotí statisticky signifikantně klesá míra subjektivně vnímaného pracovního stresu.

H7: Se zvyšující se hodnotí statisticky signifikantně klesá nespokojenost s kontextem a obsahem práce.

H8: Středoškolsky vzdělaní policisté vykazují statisticky signifikantně vyšší míru subjektivně vnímaného pracovního stresu nežli vysokoškolsky vzdělaní policisté.

H9: Středoškolsky vzdělaní policisté vykazují statisticky signifikantně vyšší nespokojenost s kontextem a obsahem práce nežli vysokoškolsky vzdělaní policisté.

H10: S rostoucím počtem odsloužených let se statisticky signifikantně snižuje míra subjektivně vnímaného pracovního stresu.

H11: S rostoucím počtem odsloužených let se statisticky signifikantně snižuje nespokojenost s kontextem a obsahem práce.

2.1.2. Metodika

Metodickými nástroji, jež užijeme za účelem realizace výše uvedených cílů, budou 2 samostatné dotazníky. Tyto dotazníky nejsou vlastní konstrukce, nýbrž byly pro tyto účely poskytnuty vedoucím práce. Nejedná se o normované metody:

1) IPSS – Inventář pracovního stresu (modifikace pro povolání policisty). Autorem tohoto dotazníku je C. D. Spielberger působící na University of South Florida. Do českého jazyka jej přeložili H. Knotková a F. Man v roce 2000 v Praze. Následně byl roku 2002 tento dotazník uzpůsoben pro účely dotazování v řadách policistů, a to doc. PhDr. Zdeňkem Vtípilem, CSc. z Katedry psychologie Filozofické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci. Dotazník byl zhotoven s cílem identifikovat stresové situace, které sami policisté hodnotí jako výrazné stresory spojené s výkonem jejich povolání. Odpovědi respondentů se zakládají nejen na jejich vlastních zkušenostech, ale i na odpozorovaných vzorcích chování, které měli možnost zaznamenat u svých spolupracovníků. Inventář je tvořen 25 postuláty, jejichž úkolem je popsat situace a okolnosti, které představují potenciální zátěžové faktory spojené s výkonem povolání policisty. Daná tvrzení jsou probandem ohodnocena na devítibodové stupnici, která reprezentuje, jak výrazný stresor příslušný výrok pro dotazovaného představuje. Číslo jedna odpovídá nejnižšímu stresovému zatížení a se stoupající číselnou hodnotou stoupá i míra vnímaného stresu (maximální stresové zatížení je pak vyjádřeno číslem 9). Interval 1 – 3 značí nízkou míru stresu, interval 4 – 6 značí střední míru stresu a interval 7 – 9 značí vysokou míru stresu. Číslem 5 lze označit situace pohybující se v pásmu průměru, tj. pro probanda jsou tyto situace středně stresující. Tematicky je dotazník členěn na dva samostatné celky, kdy první z nich zahrnuje teze spojené s obsahem práce (teze číslo 1, 2, 4, 5, 8, 10, 14, 15, 20, 22), druhý z nich zahrnuje teze spojené s kontextem práce (teze číslo 3, 6, 7, 9, 11, 12, 13, 16, 17, 18, 19, 21, 23, 24, 25). Na základě zkušební administrace autorem této práce by nemělo vyplnění tohoto inventáře trvat déle než 10 minut.

V rámci vyhodnocení jsou poté sečteny nominální hodnoty přiřazené ke všem 25 položkám, čímž získáme hodnotu označovanou jako f IPSS. Tato hodnota symbolizuje celkovou úroveň pracovního stresu a takto znázorňuje skutečnost, nakolik je daná profese pro konkrétního probanda stresující. Čím vyššího skóru proband dosáhne, tím vyšší míru pracovní zátěže ve svém povolání pociťuje. Minimální skór, kterého lze v dotazníku dosáhnout, činí 25 bodů, maximální skór činí 225 bodů. Dosažený bodový interval 25 – 91 bodů koresponduje s nízkou mírou stresu, interval 92 – 159 bodů koresponduje se střední mírou stresu a interval 160 – 225 bodů koresponduje s vysokou mírou stresu. V závěrečné sekci tento inventář obsahuje položky pro doplnění sociodemografických údajů, díky kterým lze výběrový soubor detailněji analyzovat a následně zrealizovat analýzu korelátů vybraných sociodemografických proměnných s proměnnou vyjadřující míru pracovního stresu. Sledovanými sociodemografickými proměnnými jsou oddělení (obvodní oddělení Policie České republiky, na kterém proband slouží – 1 značí OO PČR Olomouci 1, 2 značí OO PČR Olomouc 2, 3 značí OO PČR Olomouc 3, 4 značí OO PČR Olomouc 4), pohlaví (0 = žena, 1 = muž), věk (věk probanda v celých letech), hodnost (1 = rotný, 2 = strážmistr, 3 = nadstrážmistr, 4 = podpraporčík, 5 = praporčík, 6 = nadpraporčík), vzdělání (nejvyšší dosažené vzdělání probanda – 1 značí středoškolské vzdělání s maturitou, 2 značí vyšší odborné nebo vysokoškolské vzdělání) a seniorita (délka praxe u policie v celých letech).

2) DSPKOP – Dotazník spokojenosti s kontextem a obsahem práce. Autory tohoto dotazníku jsou doc. PhDr. Zdeněk Vtípil, CSc. a M. Novotná z Katedry psychologie Filozofické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci. Dotazník byl představen v roce 2004 a skládá se z 11 dílčích segmentů, přičemž každý segment obsahuje určitý počet položek. Jednotlivé segmenty mapují spokojenost s pracovními podmínkami (SPP), postoje k vlastní práci (PVP), postoje a spokojenost s nadřízeným (PSN), postoje a spokojenost s interpersonálními vztahy (PSIV), spokojenost s platem (SP), spokojenost s možnostmi dalšího vzdělávání (SMDV), spokojenost s rodinným životem (SRŽ) a postoje k možnosti kariéry (PMK). Závěrečné položky tohoto dotazníku směřují na celkovou spokojenost probanda s náplní jeho práce, na spokojenost s jeho pracovním

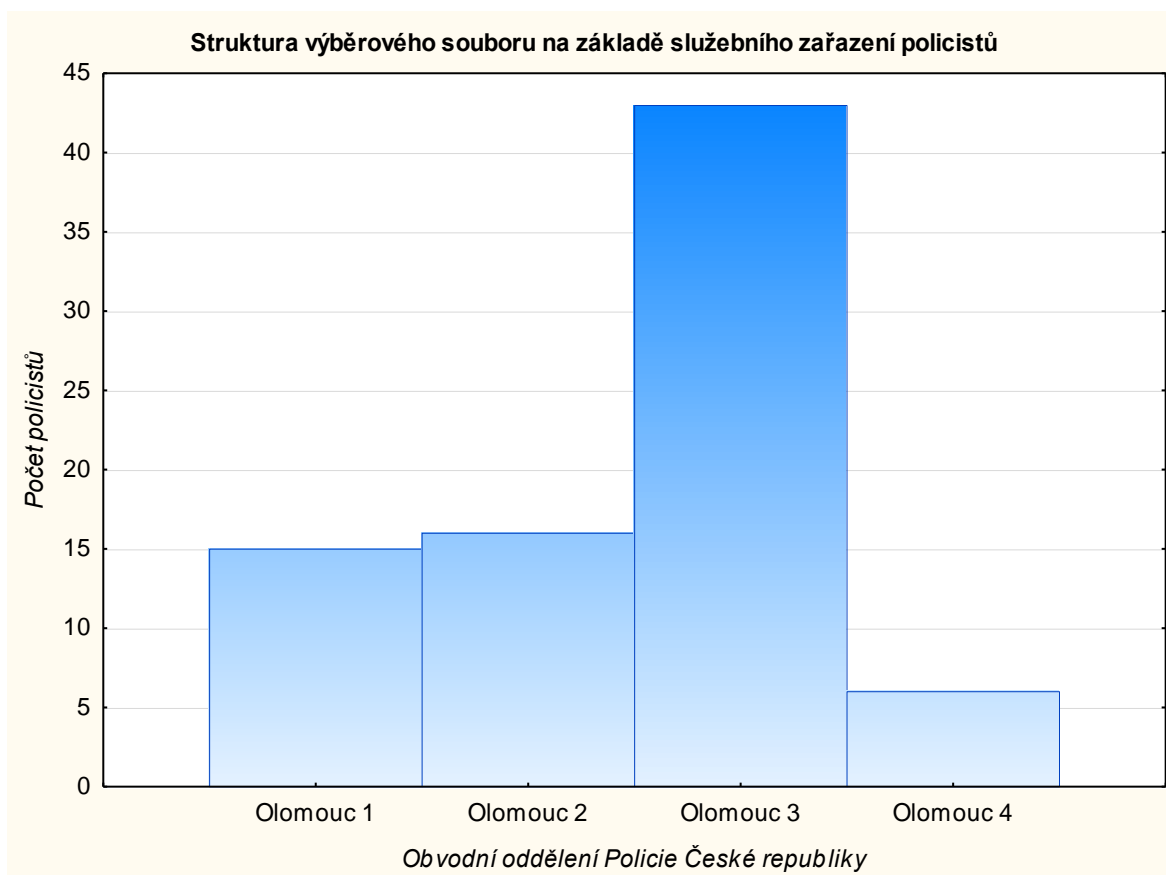
prostředím a na spokojenost s jeho zaměstnáním a s Policií České republiky jakožto zaměstnavatelem. Probandi jsou rovněž dotazováni, zdali (při zvážení svých zkušeností s policií jako zaměstnavatelem) by doporučili práci u policie svým přátelům či známým, případně zdali by se znovu ucházeli o práci u policie. V každé položce si proband vybere na stupnici 1 až 5, kde číslo 1 značí maximální spokojenost, číslo 5 pak značí naprostou nespokojenost. Minimální hodnota celkového skóru z tohoto dotazníku činí 42 bodů, maximální možný skór činí 210 bodů. Výsledný skór v intervalu 42 – 97 bodů značí spokojenost respondenta s kontextem a obsahem jeho práce, výsledný skór v intervalu 98 – 153 bodů značí ambivalentní postoj respondenta z hlediska spokojenosti s kontextem a obsahem práce a výsledný skór v intervalu 154 – 210 bodů značí nespokojenost respondenta s kontextem a obsahem jeho práce. Na základě zkušební administrace autorem této práce by nemělo vyplnění tohoto dotazníku trvat déle než 15 minut.

Oba dotazníky byly probandům distribuovány sepnuté svorkou, aby se předešlo nesrovnalostem při jejich vyhodnocování, tedy aby bylo jasné, že příslušný proband vyplnil právě 2 konkrétní dotazníky.

2.1.3. Zkoumaný soubor

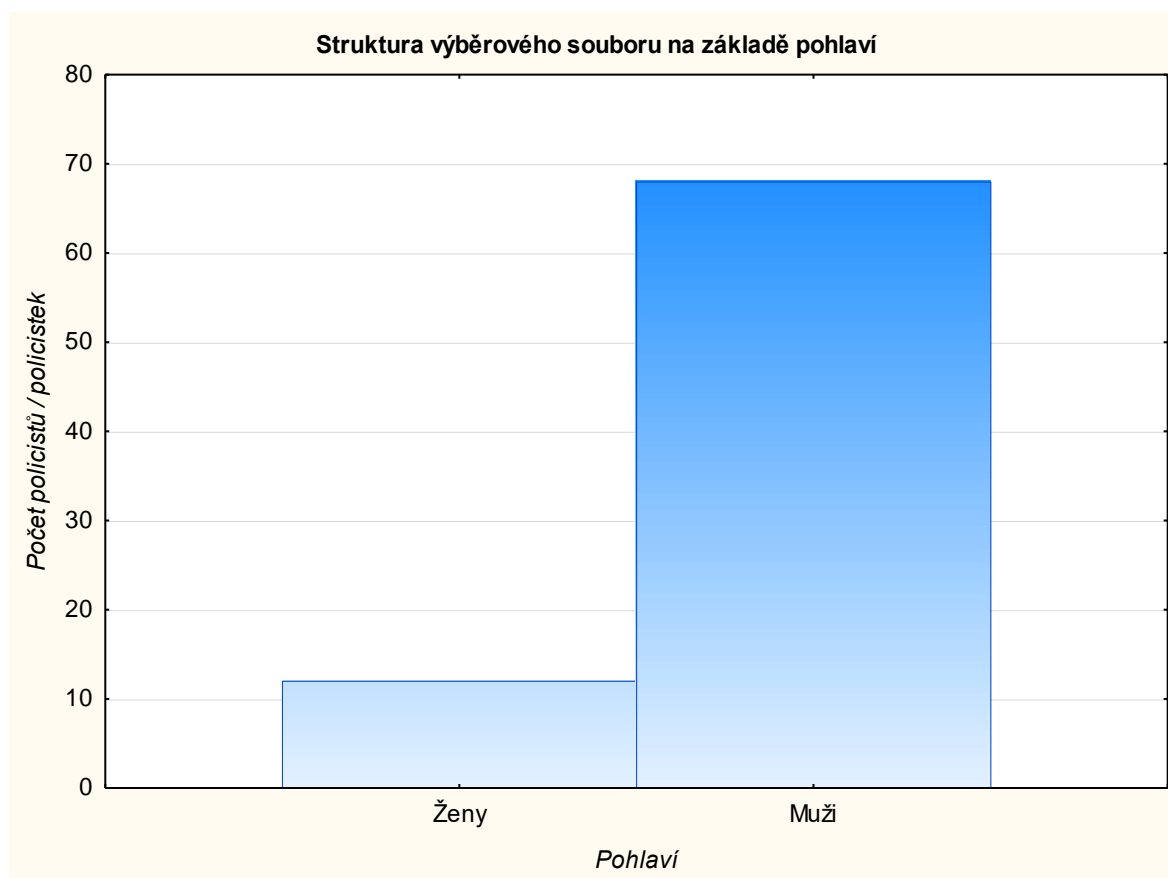
Zkoumaná populace v našem výzkumném projektu zahrnuje všechny aktuálně sloužící příslušníky Policie České republiky – dle informace uveřejněné na oficiálních internetových stránkách Policie České republiky činil tento počet k datu 01.01.2018 přesně 40 152 policistů (Vokuš, 2018). Základní soubor našeho výzkumu pak lze akurátněji vymezit pouze na všechny aktuálně sloužící příslušníky služby pořádkové policie, kterých je u této služby v současnosti zařazeno cca 18 000 (Policie České republiky, nedat.). Samotný výběrový soubor našeho výzkumu sestává z řadových policistů (tedy nikoliv důstojníků), jež slouží výhradně na obvodních odděleních Policie České republiky (dále jen OO PČR) v rámci města Olomouce. Tato obvodní oddělení jsou na území města Olomouce celkem 4 (OO PČR Olomouc 1 na adrese Sokolská 52, OO PČR Olomouc 2 na adrese Heyrovského 2a, OO PČR Olomouc 3 na adrese Smetanova 14 a OO

PČR Olomouc 4 na adrese Na trati 78), přičemž v době, kdy byl tento výzkum prováděn, sloužilo na OO PČR Olomouc 1 celkem 52 řadových policistů, na OO PČR Olomouc 2 celkem 38 řadových policistů, na OO PČR Olomouc 3 celkem 50 řadových policistů a na OO PČR Olomouc 4 celkem 37 řadových policistů (tato čísla sice nejsou běžně veřejně dostupná, avšak na základě zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů, by případný žadatel z řad civilního obyvatelstva neměl mít problém s jejich získáním, pročež autor nepovažuje uveřejnění těchto čísel na tomto místě za jakkoliv závadové). Dotazníky byly autorem osobně roz distribuovány na jednotlivá oddělení, kdy návratnost na OO PČR Olomouc 1 činila 15 dotazníků (29%), na OO PČR Olomouc 2 činila 16 dotazníků (42%), na OO PČR Olomouc 3 činila 43 dotazníků (86%) a na OO PČR Olomouc 4 činila 6 dotazníků (16%). Celková návratnost dotazníků tedy činila 45%, tudíž je ve výběrovém souboru zařazeno 80 řadových policistů.

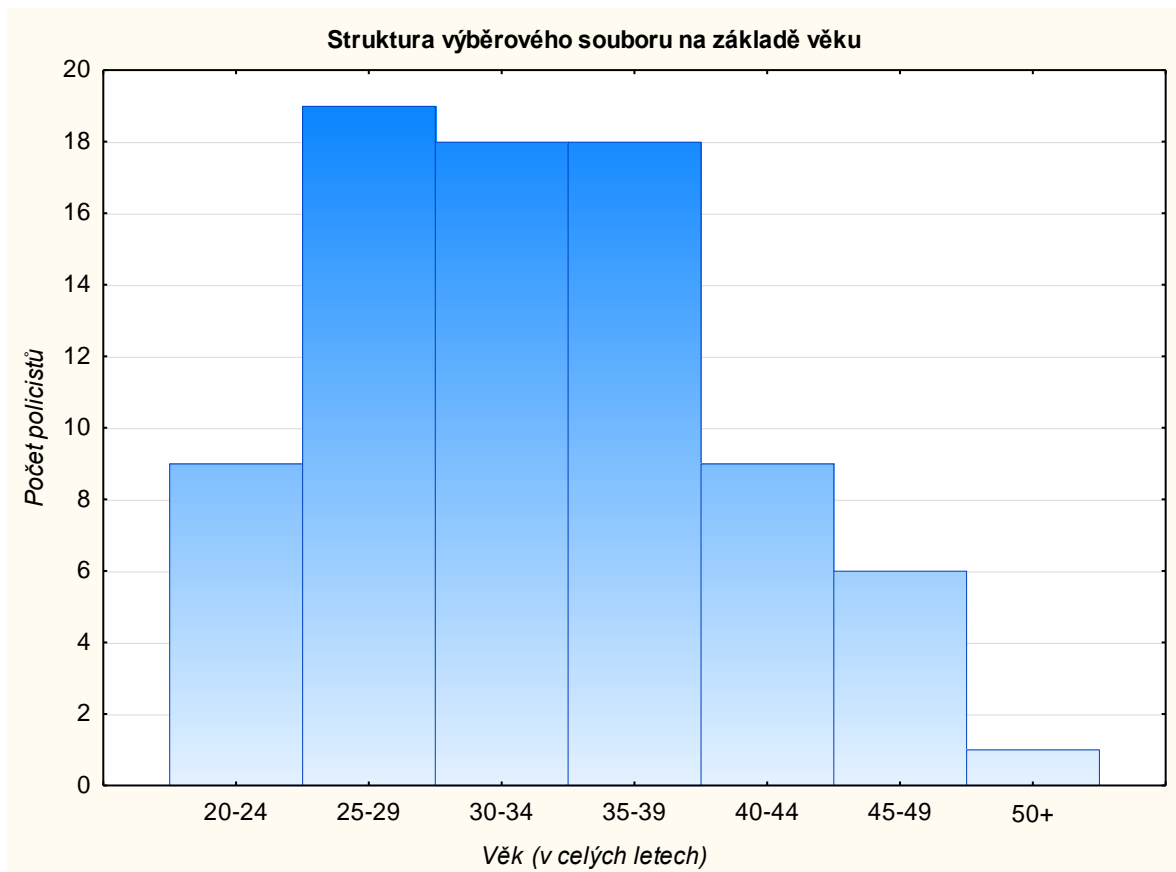


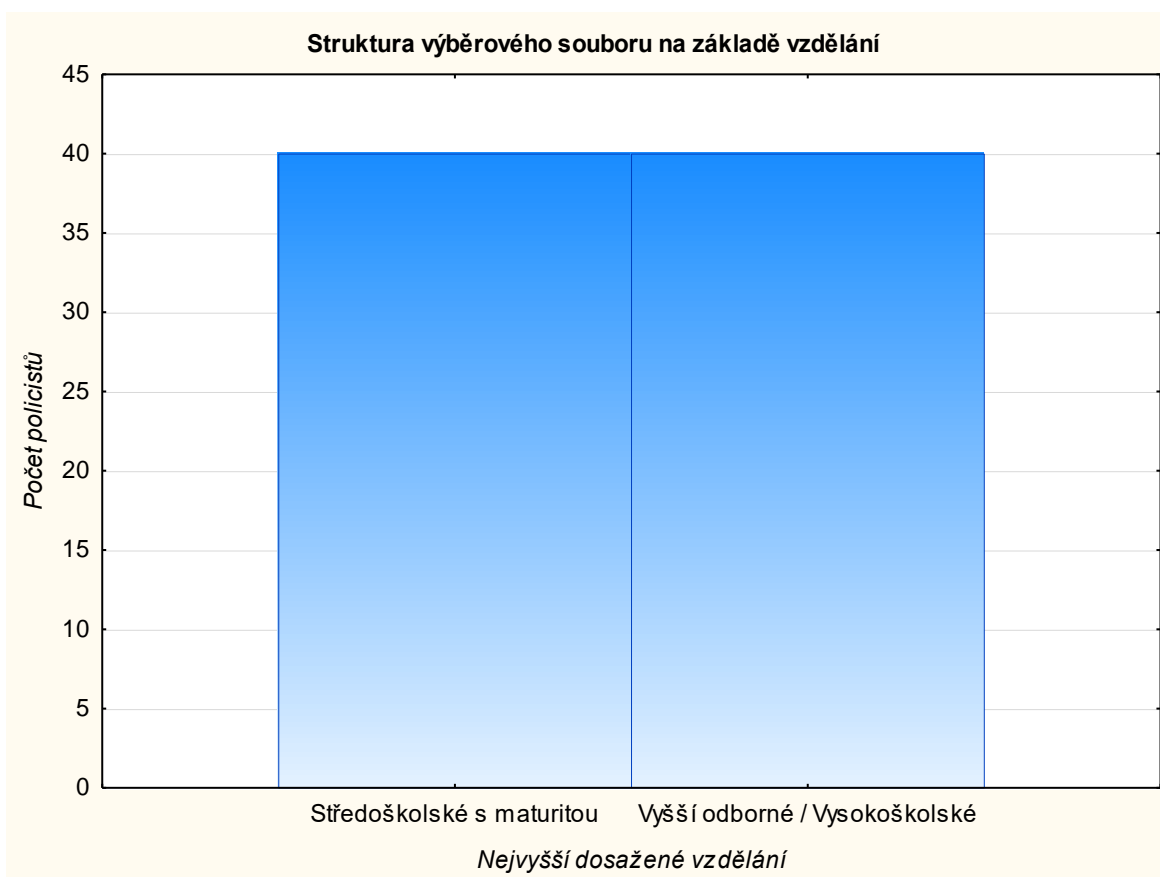
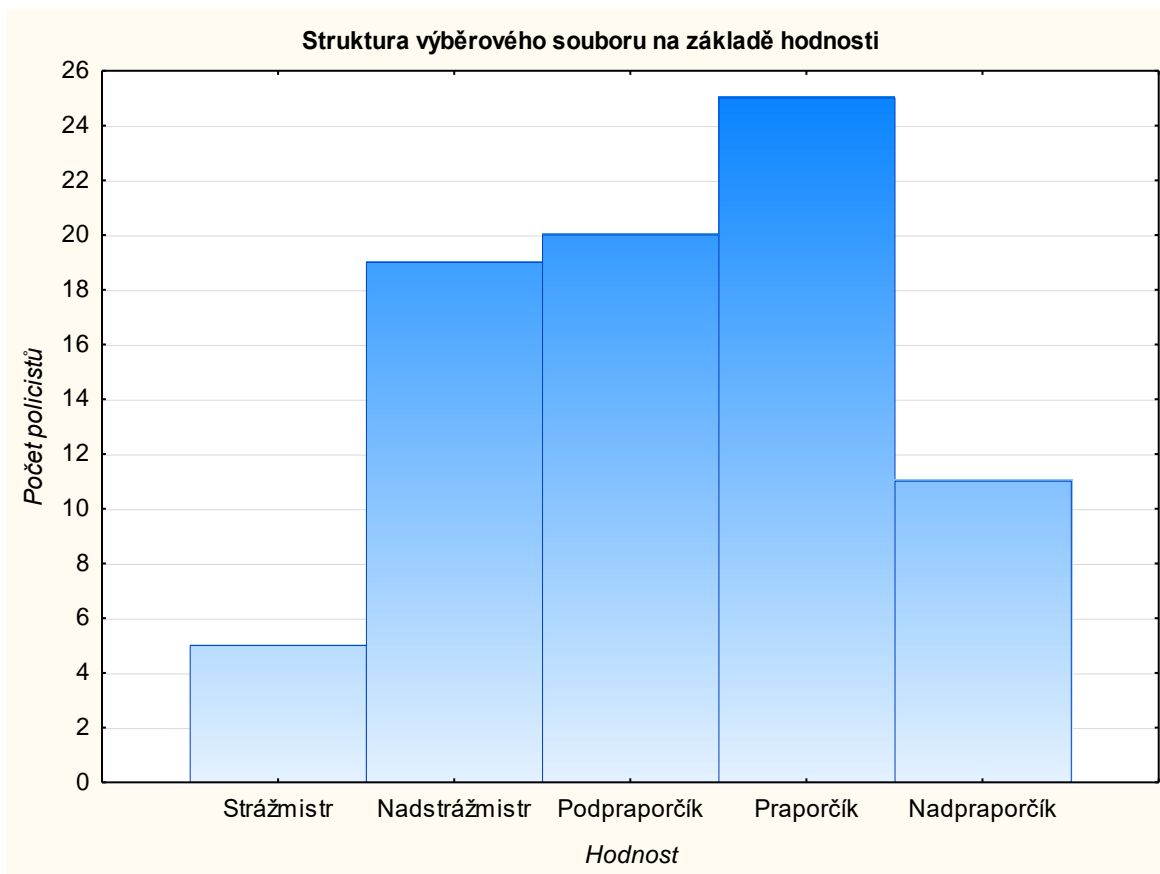
K výše uvedeným číslům je třeba poznamenat, že výběrový soubor byl vybrán kombinovaně – za prvé pomocí metody záměrného (účelného) výběru (kdy

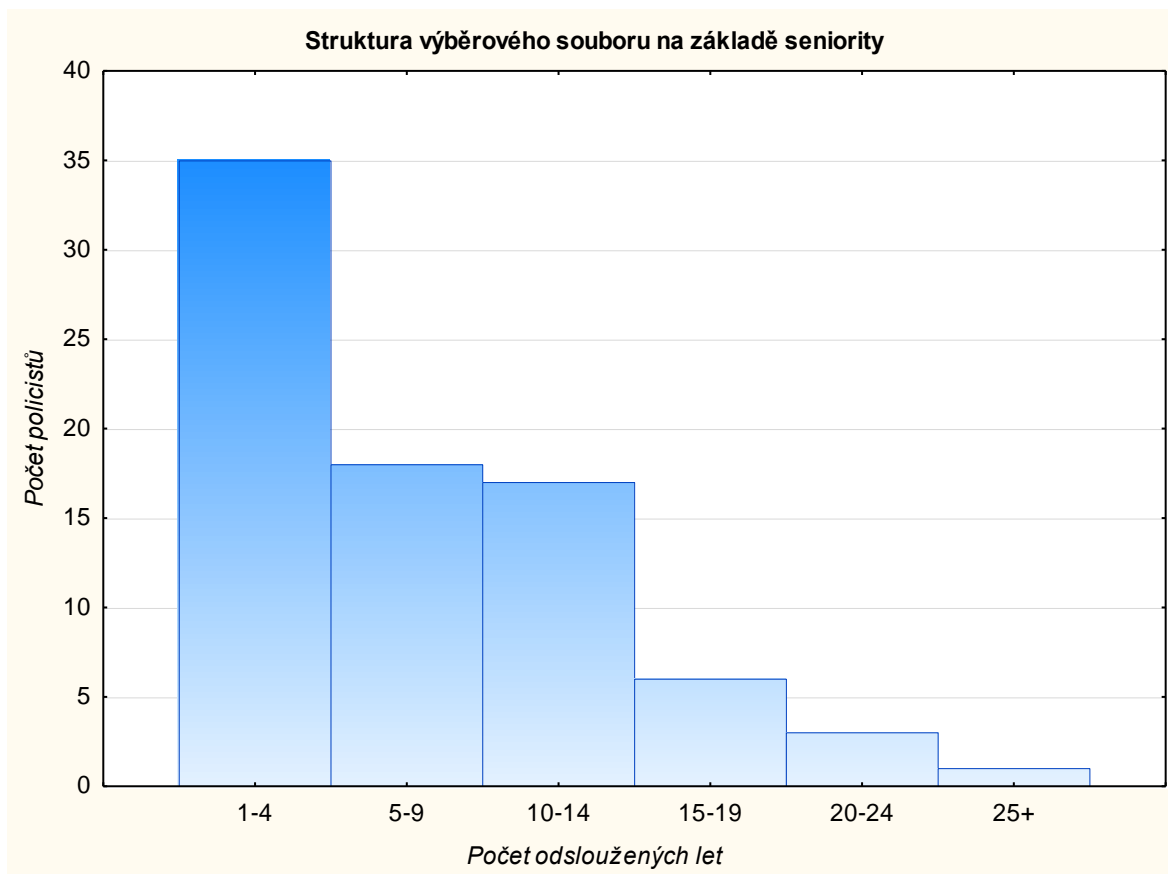
jediným kritériem byla aktuální příslušnost k Policii České republiky spojená se službou na kterémkoliv obvodním oddělení v rámci města Olomouce, ostatní sociodemografické atributy jako věk, vzdělání, délka praxe, hodnost či pohlaví nehrály žádnou roli a byly zjišťovány pouze za účelem následné sociodemografické analýzy dat), za druhé pomocí metody kvótního výběru s cílovým počtem 80 probandů (z důvodu dosažení stejného počtu probandů ve výběrovém souboru, jako měl ve své studii Leoš Fousek v roce 2008). Zároveň je z výše uvedeného histogramu na první pohled patrné, že návratnost dotazníků na OO PČR Olomouc 3 (tedy na domovském útvaru autora) byla signifikantně vyšší nežli na zbývajících třech obvodních odděleních. Důvod je prostý – autor tohoto výzkumu mohl na svém domovském útvaru na navrácení co možná největšího množství vyplněných dotazníků osobně dohlédnout, přičemž na zbývajících útvarech toto z časových důvodů možné nebylo. Pro zajímavost ještě na tomto místě uvedme strukturu výběrového souboru i na základě ostatních sociodemografických atributů (viz následující grafy):



Náš výběrový soubor čítá celkem 12 žen (policistek) a 68 mužů (policistů). Tato na první pohled zřejmá disproporce není způsobena tím, že by muži oproti ženám projevovali vyšší ochotu se výzkumu zúčastnit. Vysvětlení je mnohem prozaičtější. V době, kdy byl tento průzkum prováděn, sloužilo na obvodních odděleních Policie České republiky v Olomouci pouze 25 policistek a 152 policistů, z čehož plyne, že celková návratnost dotazníků a tedy i ochota se výzkumu zúčastnit byla u policistek ještě o něco málo vyšší (48%) nežli u policistů (44%). S odstupem lze však tato čísla interpretovat jako vcelku ekvivalentní. Rovněž je třeba poznamenat, že průběžná fluktuace policistů a policistek je (zejména na obvodních odděleních v Olomouci) velmi vysoká, protože personální složení obvodních oddělení na počátku tohoto výzkumu (při distribuci dotazníků) se dosti lišilo oproti stavu, jenž panoval na konci výzkumu (při sběru dotazníků).







Policisté se výzkumu zúčastnili dobrovolně a nebyli za participaci žádným způsobem honorováni. Jak již bylo uvedeno, distribuci dotazníků na příslušná obvodní oddělení zajistil přímo autor této práce, a to buď osobně, potažmo ve spolupráci se zainteresovanými kolegy z jednotlivých útvarů. Probandům byly stručně vysvětleny podmínky administrace, včetně účelu samotného výzkumu a rovněž byla všem přislíbena naprostá anonymita a diskrétnost při zpracovávání jejich osobních údajů. Probandi nebyli při vyplňování dotazníků nikterak časově omezováni. Po kompletní dotazníků byla probandům nabídnuta možnost se v budoucnu seznámit s konečnými výsledky tohoto výzkumu, a to prostřednictvím zaslání těchto výsledků v elektronické podobě na emailovou adresu probanda. Této možnosti nicméně nikdo z participantů nevyužil.

2.1.4. Statistické metody, harmonogram, etika

Z předcházejících informací lze dovodit, že design studie je koncipován nikoliv jako experimentální výzkum, nýbrž se svým zaměřením spíše blíží mapujícímu

průzkumu, jenž je především deskriptivního charakteru. Pakliže porovnáme výstupy z obou dotazníků, bude průzkum odpovídat designu korelační studie, jež mapuje specifickou populaci v oboru pracovní psychologie. Danou studií by pak bylo možné testovat míru korelace mezi úrovní projevované pracovní zátěže a mezi spokojeností s pracovními podmínkami a s náplní práce u pořádkových policistů. V této studii tedy bude kombinováno vícero statistických metod, kdy za účelem analýzy dat a jejich následné interpretace budou využita procentuální vyjádření, ukazatele pro absolutní a relativní četnosti, Studentův t-test, Pearsonův korelační koeficient, Spearmanův korelační koeficient a Kendallův korelační koeficient.

Předposlední část této podkapitoly věnujeme materiálním, ekonomickým a časovým aspektům našeho výzkumu. Co se materiálního zajištění týče, bylo nezbytné pouze vytisknutí dostatečně rozsáhlé baterie dotazníků (200 kusů včetně rezervy). Zajištění psacích potřeb pro respondenty nebylo nutné, neboť žádný pořádkový policista se při své práci bez funkčních psacích potřeb neobejde, tudíž si kolegové při vyplňování dotazníků vystačili s vlastním vybavením. Pro účely statistického zpracování dat byl využit software Statistica verze 12 (v českém překladu). Do finančních nákladů naší studie je nutno zahrnout náklady na tisk jednotlivých dotazníků v dostatečném množství (při ceně 2 Kč za jednu tištěnou stranu činí výsledná částka u množství 200 dotazníků cca 1 200 Kč) a dále náklady na časové zpracování celé studie (při ceně 200 Kč za jednu hodinu práce se s celkovým počtem cca 500 hodin pohybujeme kolem částky 100 000 Kč). Celkovou finanční náročnost našeho projektu tak odhadujeme na částku 101 200 Kč. Časový plán výzkumu pak lze rozdělit do několika etap. V první fázi, která trvala cca 4 týdny, byl koncipován ideový plán výzkumu a dále byla provedena materiální příprava (vytištění dotazníků). Období od měsíce června roku 2017 do měsíce září roku 2017, tj. celkem 18 týdnů, bylo alokováno pro samotnou distribuci dotazníků na jednotlivá obvodní oddělení, vyplnění dotazníků ze strany probandů a následné navrácení dotazníků administrátorovi. Dalších 8 týdnů bylo vyhrazeno pro statistické zpracování dotazníků, jejich vyhodnocení a interpretaci. Závěrečných zhruba 22 týdnů pak zabrala tvorba výsledného přehledu, tj.

samotné diplomové práce. V součtu se tedy z časového hlediska jednalo o projekt trvající zhruba 52 týdnů, tj. cca 1 rok.

Na tomto místě se nyní ještě pokusíme identifikovat některá rizika a etická úskalí, která se mohla při administraci tohoto výzkumu vyskytnout a která by mohla snížit platnost či spolehlivost výsledných zjištění. Jedním z takových rizik je tzv. skupinová dynamika během vyplňování dotazníků, tedy riziko ovlivnění názoru probanda dalším probandem. Vzhledem k tomu, že při vyplňování dotazníků nebyl administrátor výzkumu přítomen, mohli mezi sebou jednotliví policisté vzájemně komunikovat a odpovídat na jednotlivé otázky společně. Někteří policisté se tak mohou nechat snadno ovlivnit svými kolegy, případně se mohou pokoušet odpovídat žádoucím způsobem tak, aby se svým kolegům jevíli v lepším světle. Toto riziko nelze s ohledem na metodiku této studie nikdy naprosto spolehlivě vyloučit, přičemž je však přinejmenším sporný jeho reálný efekt na naměřená data. Zároveň lze policisty a policistky z našeho průzkumu právem považovat za dospělé svéprávné jedince s vlastními přesvědčeními, neboť bez schopnosti utvářet si vlastní názory by tito jedinci nemohli povolání policisty vůbec vykonávat. Dle názoru autora je tedy polemika nad tímto rizikem sice přípustná a legitimní, avšak v konečném důsledku se efekt skupinové dynamiky ve výsledcích promítne jen zcela zanedbatelným způsobem, neřkuli vůbec. O něco větší riziko lze spatřovat ve skutečnosti, že v rámci tohoto výzkumu jsou ze strany jednotlivých probandů kvalitativně hodnoceni i jejich nadřazení, což se může jevit jako poněkud problematické. Zejména u jedinců, kteří nejsou ochotni svého nadřízeného kritizovat, se mohou vyskytnout obavy, jež se poté mohou manifestovat ve formě zkreslených či lživých odpovědí. Toto riziko jen podtrhuje nutnost obezřetné manipulace s osobními daty probandů tak, aby byla zajištěna jejich naprostá anonymita a aby nedocházelo k jakýmkoliv únikům informací. Na předcházející riziko můžeme poté nahlížet obecně z hlediska ochoty respondentů odpovídat v dotaznících nezkresleně a pravdivě, což je však společným úskalím všech dotazníkových metod a stoprocentní pravdivost získaných odpovědí tak rovněž nelze nikdy zcela zaručit.

2.2. Výsledky výzkumu

Nejdůležitější zjištění vzešlá z našeho zkoumání jsou shrnuta v následujících podkapitolách. Výběrový soubor je nejprve analyzován z hlediska pracovního stresu a z hlediska spokojenosti s kontextem a obsahem práce, následuje korelační analýza pracovního stresu a pracovní spokojenosti, v závěru jsou pak rozebrány koreláty jednotlivých sociodemografických a psychologických proměnných.

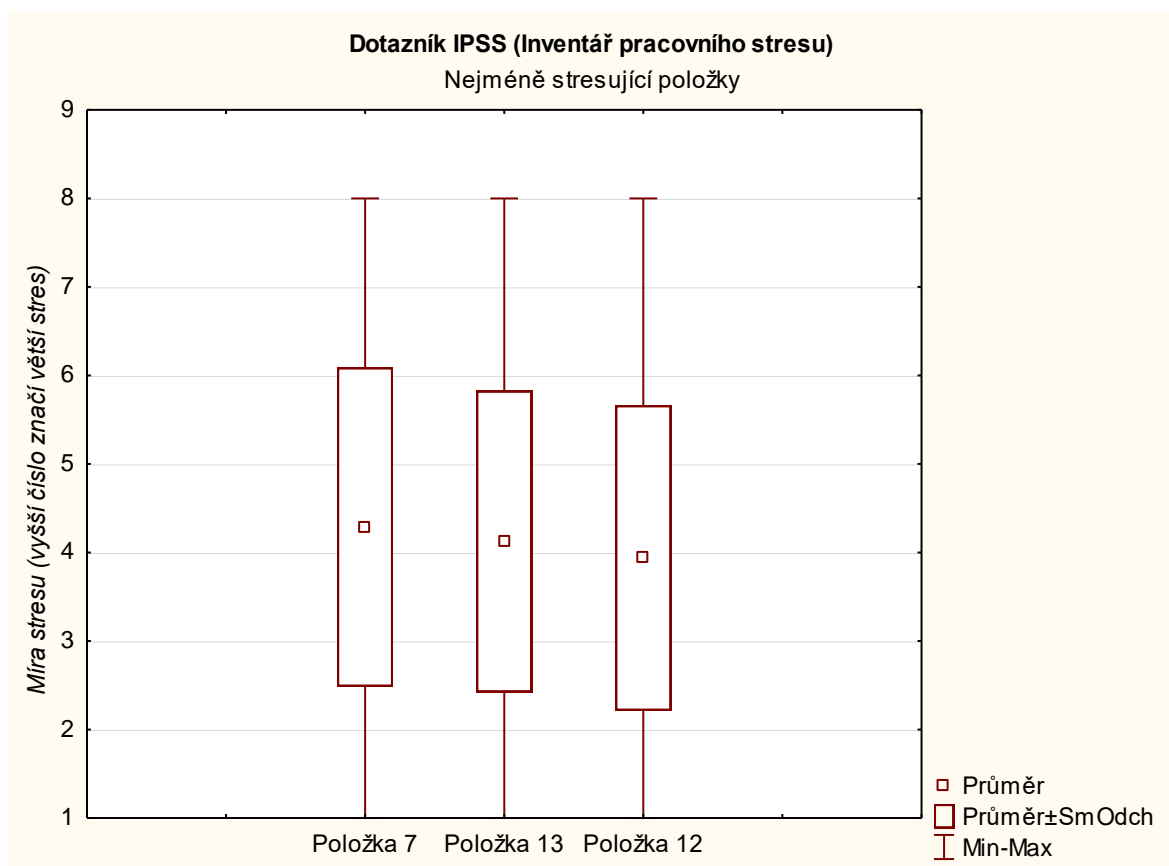
2.2.1. Profil souboru z hlediska pracovního stresu

Dotazník	Profil souboru z hlediska pracovního stresu						
	Počet pozorování	Průměr	Int. spol. -95,000%	Int. spol. 95,000%	Medián	Minimum	Maximum
IPSS	80	129,0625	123,0334	135,0916	130,5000	56,00000	208,0000

Základní výsledky získané z dotazníku IPSS (Inventáře pracovního stresu) jsou znázorněny ve výše uvedené tabulce. Naš výběrový soubor, čítající celkem 80 probandů, vykazuje průměrnou hodnotu deklarovaného pracovního stresu 129,1 bodů (aritmetický průměr zaokrouhlený na desetiny). Jedná se tedy o hodnotu v intervalu, jenž koresponduje se střední mírou stresu (92 bodů – 159 bodů), přičemž námi naměřený průměr jen velmi nepatrně inklinuje spíše k vyšší míře stresu. Interval spolehlivosti aritmetického průměru se pak na konfidenční hladině 95% nachází mezi hodnotami 123 bodů až 135,1 bodů (zaokrouhleno na desetiny). Hodnota mediánu činí u našeho výběrového souboru 130,5 bodů a je tedy jen o něco málo vyšší než hodnota aritmetického průměru. Nejnižším pozorovaným celkovým výsledkem byla v tomto inventáři hodnota 56 bodů, značící u příslušného probanda velmi nízkou míru projevovaného pracovního stresu, naopak nejvyšším pozorovaným celkovým výsledkem byla v tomto inventáři hodnota 208 bodů, což u příslušného probanda koresponduje s velmi vysokou mírou projevovaného pracovního stresu.

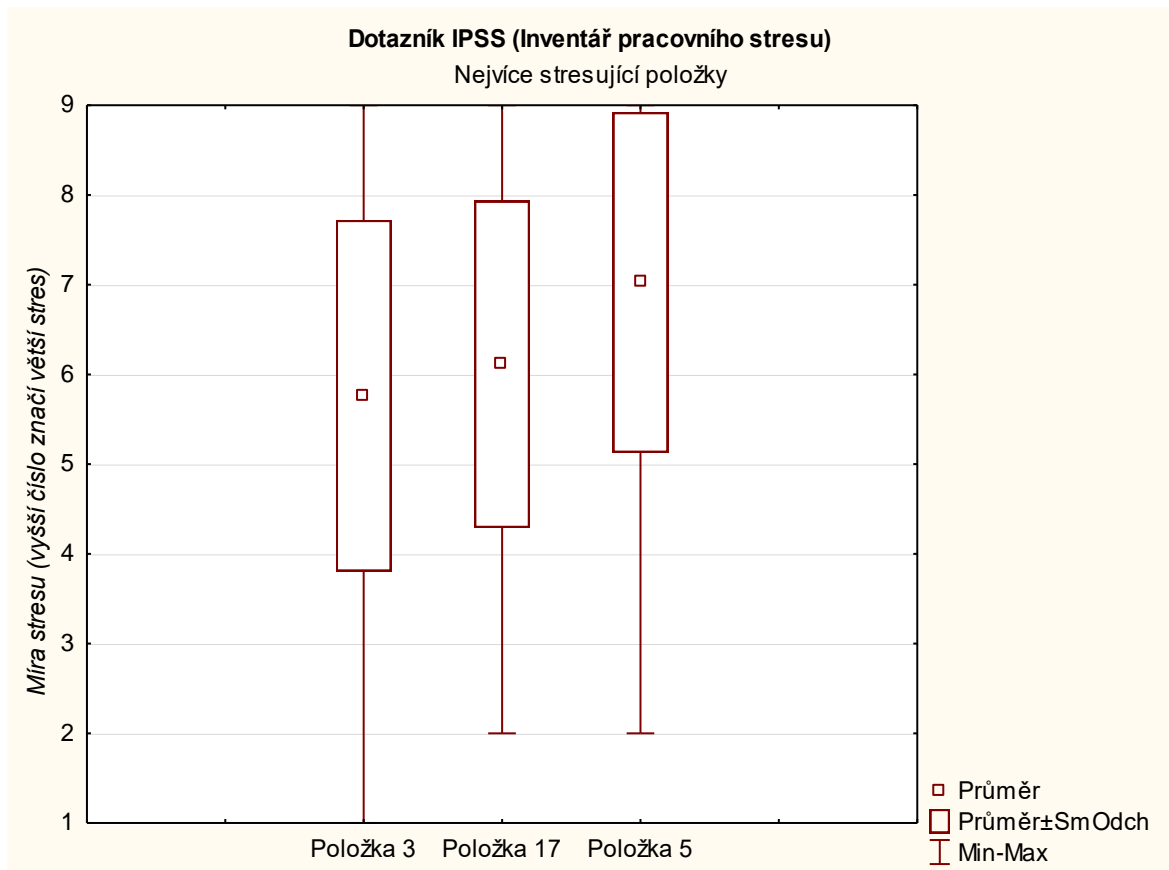
Detailnějším rozbořením jednotlivých položek v dotazníku IPSS (Inventáři pracovního stresu) můžeme vyzorovat některé zajímavé statistické ukazatele, jež vypovídají o určitých aspektech či charakteristikách policejní profese v rámci

olomouckých obvodních oddělení. Jako nejméně stresující hodnotili příslušníci sloužící na těchto policejních útvech položku č. 7 (nepříznivé pracovní prostředí, tj. hluk, změny teploty, klimatických podmínek atd.) s průměrnou hodnotou 4,29 bodů (zaokrouhlo na setiny), položku č. 13 (odborné chybování nadřízených) s průměrnou hodnotou 4,13 bodů (zaokrouhlo na setiny) a položku č. 12 (narušené mezilidské vztahy mezi policisty) s průměrnou hodnotou 3,94 bodů (zaokrouhlo na setiny). Poslední zmíněná položka (tj. narušené mezilidské vztahy mezi policisty) je zároveň jedinou oblastí, ve které respondenti v průměru vykazovali pouze nízkou míru pracovního stresu. Ostatní dvě zmíněné položky se již svými průměrnými hodnotami řadí do kategorie střední míry stresu, kam svými průměrnými hodnotami rovněž spadá i valná většina zbývajících položek.



Jako naopak nejvíce stresující hodnotili policisté sloužící na obvodních odděleních Policie České republiky v rámci města Olomouce položku č. 3 (neodpovídající služební příjem) s průměrnou hodnotou 5,76 bodů (zaokrouhlo na setiny), položku č. 17 (nedostačující počet policistů ve službě pro odpovídající zvládnutí úkolů) s průměrnou hodnotou 6,11 bodů (zaokrouhlo na setiny) a

položku č. 5 (nadměrná administrativa policistů) s průměrnou hodnotou 7,03 bodů (zaokrouhлено na setiny). Poslední zmíněná položka (tj. nadměrná administrativa policistů) je zároveň jedinou oblastí, ve které již respondenti v průměru vykazovali vysokou míru pracovního stresu. Zbylé dvě zmíněné položky se svými průměrnými hodnotami opět řadí do prostřední kategorie (střední míra stresu), ačkoliv se v tomto případě jedná o dosti vysoké hodnoty, které již takřka oscilují na pomezí mezi střední a vysokou mírou stresu.



Zbývajících 19 položek dotazníku IPSS (Inventáře pracovního stresu) svými průměrnými hodnotami spadá do kategorie střední míry stresu (v rozmezí průměrů od 4,6 bodů do 5,68 bodů).

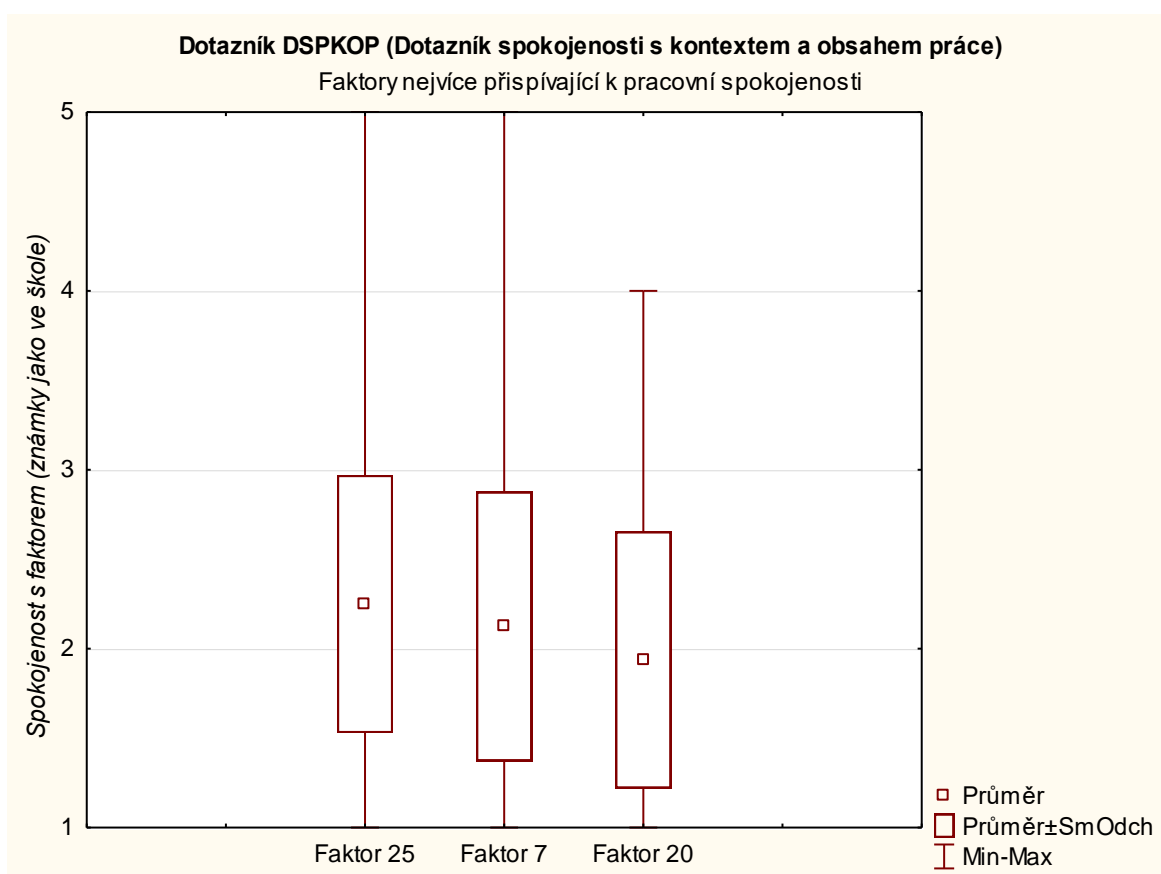
2.2.2. Profil souboru z hlediska spokojenosti s kontextem a obsahem práce

Dotazník	Profil souboru z hlediska spokojenosti s kontextem a obsahem práce						
	Počet pozorování	Průměr	Int. spol. -95,000%	Int. spol. 95,000%	Medián	Minimum	Maximum
DSPKOP	80	122,5500	118,1080	126,9920	123,0000	79,00000	175,0000

Základní výsledky získané z dotazníku DSPKOP (Dotazníku spokojenosti s kontextem a obsahem práce) opět ilustrujeme pomocí výše uvedené tabulky. Náš identický výběrový soubor, skládající se z týchž 80 probandů, vykazuje průměrnou hodnotu deklarované spokojenosti s kontextem a obsahem práce 122,6 bodů (aritmetický průměr zaokrouhlený na desetiny). Jedná se tedy o hodnotu v intervalu 98 bodů – 153 bodů, jenž vyjadřuje ambivalentní postoj respondentů z hlediska jejich spokojenosti s kontextem a obsahem práce, přičemž námi naměřený průměr jen velmi mírně inklinuje spíše ke spokojenosti respondentů s kontextem a obsahem jejich práce. Interval spolehlivosti aritmetického průměru se pak na konfidenční hladině 95% nachází mezi hodnotami 118,1 bodů až 127 bodů (zaokrouhleno na desetiny). Hodnota mediánu činí u našeho výběrového souboru 123 bodů, protože je sice nepatrně vyšší než hodnota aritmetického průměru, avšak rozdíl mezi průměrem a mediánem je v tomto případě zcela zanedbatelný. Nejnižším pozorovaným celkovým výsledkem byla v tomto dotazníku hodnota 79 bodů, značící u příslušného probanda celkovou spokojenost s kontextem a obsahem jeho práce, naopak nejvyšším pozorovaným celkovým výsledkem byla v tomto dotazníku hodnota 175 bodů, což u příslušného probanda poukazuje na celkovou nespokojenost s kontextem a obsahem jeho práce.

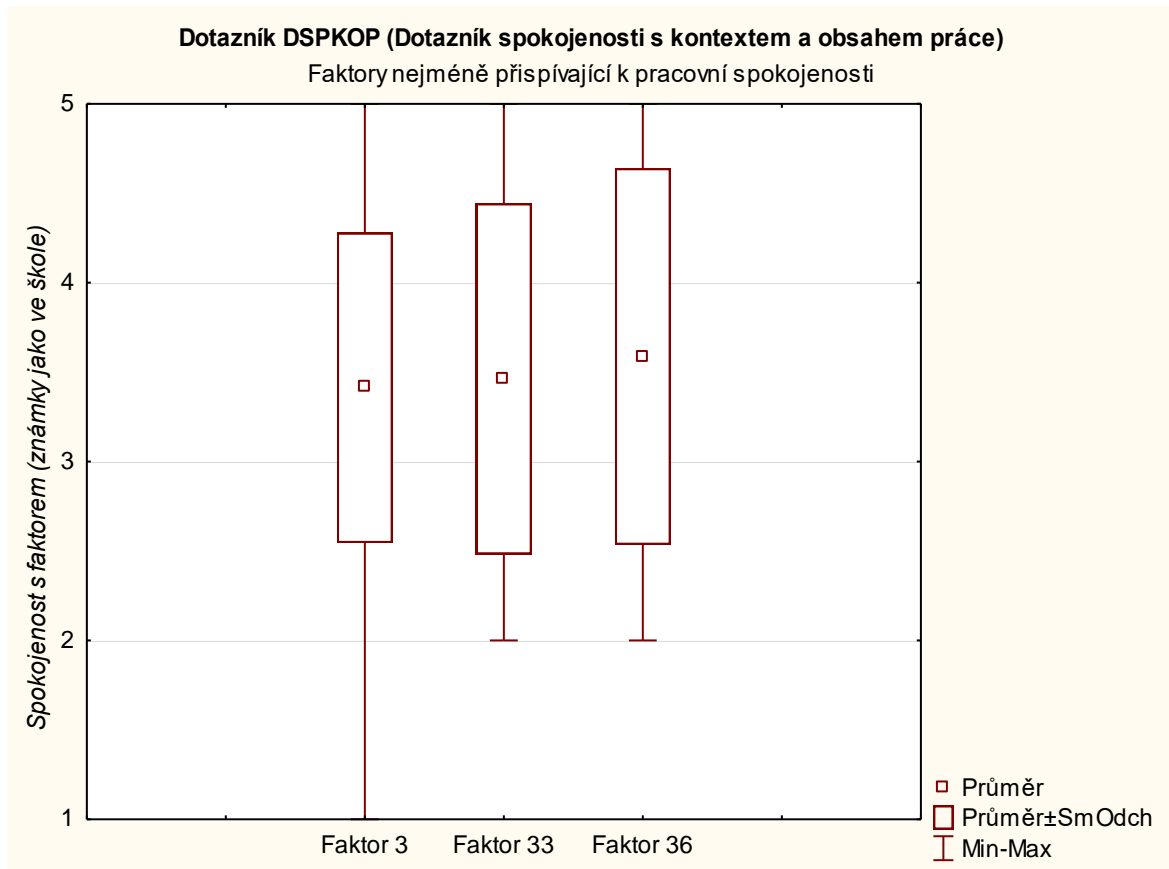
V rámci dat získaných z dotazníku DSPKOP (Dotazníku spokojenosti s kontextem a obsahem práce) byla taktéž provedena detailní analýza jednotlivých položek (faktorů). Z této analýzy opět plynou některé pozoruhodné nuance stran pracovní spokojenosti jednotlivých probandů, přičemž v komparaci s výsledky dotazníku IPSS (Inventáře pracovního stresu) se již dají vyzorovat určité společné oblasti, jež jsou policisty a policistkami na olomouckých obvodních odděleních vnímány jako problémové a jež jsou v rámci výkonu služby těchto příslušníků naopak vnímány jako dobře fungující. Jako faktory, které nejvíce

přispívají k pracovní spokojenosti, byly probandy hodnoceny faktor č. 25 (výměna informací mezi mnou a mými spolupracovníky) s průměrnou hodnotou 2,25 bodů (zaokrouhлено na setiny), faktor č. 7 (jistota zaměstnání) s průměrnou hodnotou 2,13 bodů (zaokrouhлено na setiny) a faktor č. 20 (pracovní atmosféra, spolupráce s kolegy) s průměrnou hodnotou 1,94 bodů (zaokrouhлено na setiny). Poslední zmíněný faktor (tj. pracovní atmosféra, spolupráce s kolegy) je zároveň jedinou oblastí, se kterou byli respondenti v průměru velmi spokojeni. S dalšími dvěma zmíněnými faktory již byli respondenti (dle naměřených průměrných hodnot) pouze "spíše spokojeni".



Jako faktory, které naopak nejméně přispívají k pracovní spokojenosti, byly policisty sloužícími na obvodních odděleních Policie České republiky v rámci města Olomouce hodnoceny faktor č. 3 (dostatek času, abych práci mohl vykonávat dobře) s průměrnou hodnotou 3,41 bodů (zaokrouhлено na setiny), faktor č. 33 (plat, ohodnocení mé práce v závislosti na mém výkonu) s průměrnou hodnotou 3,46 bodů (zaokrouhлено na setiny) a faktor č. 36 (možnost zúčastnit se školení, vzdělávání) s průměrnou hodnotou 3,59 bodů (zaokrouhлено na setiny).

Všechny tyto faktory se svými průměrnými hodnotami řadí do prostřední kategorie "ani ano, ani ne", která vyjadřuje ambivalenci respondentů z hlediska pracovní spokojenosti, nicméně i přesto lze u všech těchto tří faktorů vyzorovat mírnou inklinaci respondentů k nespokojenosti.



Za bližší rozbor pak ještě stojí poslední tři položky dotazníku DSPKOP (Dotazníku spokojenosti s kontextem a obsahem práce). Položka č. 40 shrnuje, jak je proband celkově spokojen s náplní jeho práce, pracovním prostředím, zaměstnáním a s Policií České republiky jakožto zaměstnavatelem. Jen 10% probandů zde odpovědělo kladně (tj. "mimořádně spokojen(a)" nebo "velmi spokojen(a)"), 67,5% probandů zastává neutrální postoj a 22,5% probandů odpovědělo záporně (tj. "spíše nespokojen(a)" nebo "nespokojen(a)"). Položka č. 41 se probandů dotazuje na to, zdali by po zvážení svých zkušeností s policií jakožto zaměstnavatelem doporučili práci u policie svým přátelům či známým. Zde odpovědělo pouze 12,5% probandů kladně (tj. "určitě ano" nebo "myslím, že ano"), 31,25% probandů se k této otázce staví neutrálně a dokonce celých 56,25% probandů by svým přátelům či známým práci u policie nedoporučilo (odpovědi

"myslím, že ne" a "určitě ne"). V poslední položce tohoto dotazníku (položka č. 42) jsou pak probandi dotazováni na to, zdali by se znovu ucházeli o práci u policie. I zde se projevují spíše negativní postoje – 25% probandů odpovědělo kladně (tj. "určitě ano" nebo "myslím, že ano"), 32,5% probandů zůstalo v této otázce neutrálních a 42,5% probandů by se již o práci u policie patrně znovu neucházelo (odpovědi "myslím, že ne" a "určitě ne"). Z výše uvedených odpovědí jsou patrné tendence probandů ke spíše negativnímu hodnocení práce u Policie České republiky, alespoň co se obvodních oddělení v rámci města Olomouce týče.

2.2.3. Korelační analýza pracovního stresu a pracovní spokojenosti

Pro náš výběr 80 probandů si nejprve z tabulek zjistíme kritické hodnoty Pearsonova korelačního koeficientu na nejpoužívanějších hladinách významnosti (viz tabulka níže):

N /počet/	95%	99%
	P = 0,05	P = 0,01
80	0,2199	0,2864

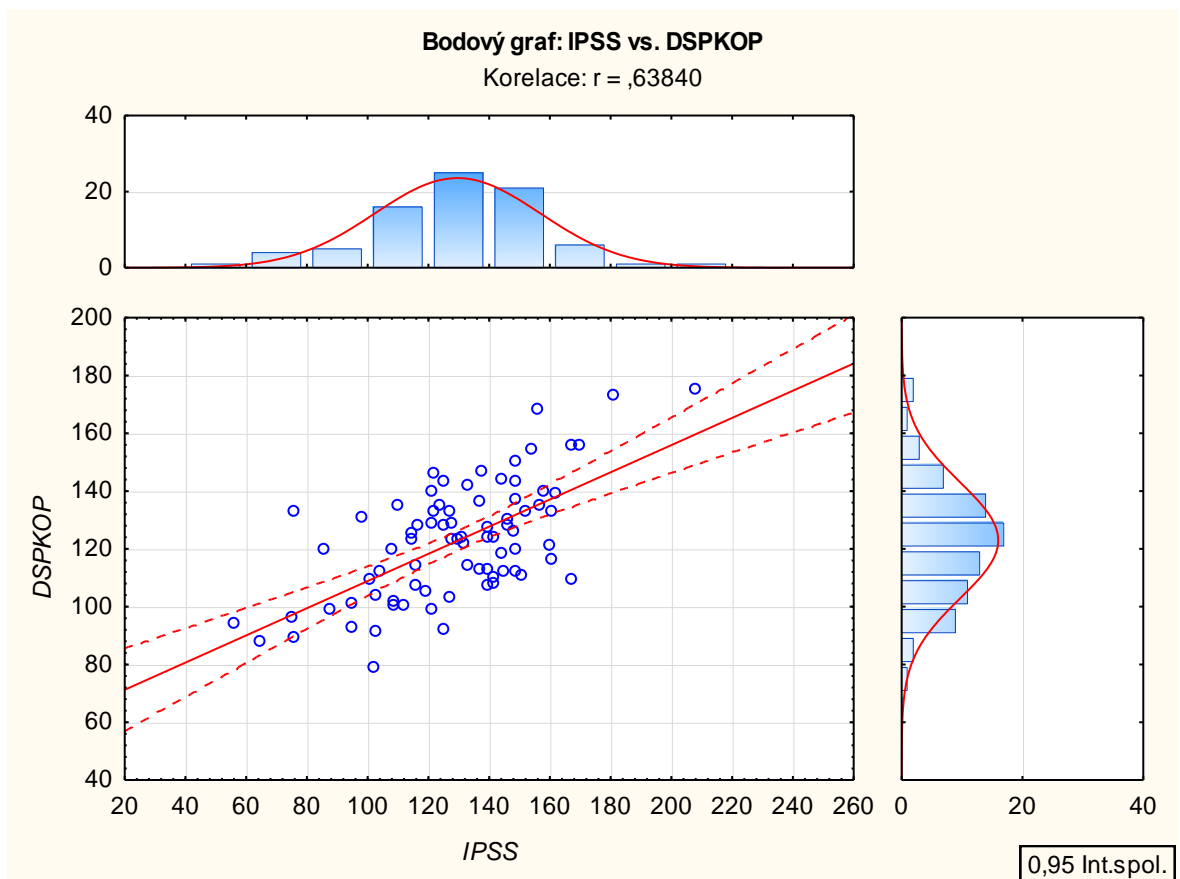
V naší studii však na sebe nebudeme přespříliš přísní a jednotlivé hypotézy tak budeme testovat na 95% hladině významnosti. V následující tabulce ještě pro úplnost doplňujeme orientační interpretaci hodnot korelačního koeficientu v sociálních vědách:

Interpretace hodnot korelačního koeficientu v sociálních vědách (podle de Vaus, 2002)

Hodnota korelace	interpretace souvislosti
0,01 – 0,09	triviální, žádná
0,10 – 0,29	nízká až střední
0,30 – 0,49	střední až podstatná
0,50 – 0,69	podstatná až velmi silná
0,70 – 0,89	velmi silná
0,90 – 0,99	téměř perfektní

V naší **hypotéze H1** tedy předpokládáme, že s rostoucí mírou subjektivně vnímaného pracovního stresu statisticky signifikantně roste nespokojenost s kontextem a obsahem práce. Za účelem statistické analýzy budeme v tomto případě korelovat výsledky z dotazníku IPSS a výsledky z dotazníku DSPKOP. Obě proměnné jsou metrické a rovněž mají obě normální rozdělení, tudíž jako statistickou metodu využijeme Pearsonův korelační koeficient:

IPSS vs. DSPKOP	Pearsonův korelační koeficient						
	Označené korelace jsou významné na hladině $p < ,05000$						
	Průměr	Sm. odch.	r (X,Y)	r ²	t	p	N
IPSS	129,0625	27,09213					
DSPKOP	122,5500	19,96066	0,638398	0,407553	7,325112	0,000000	80

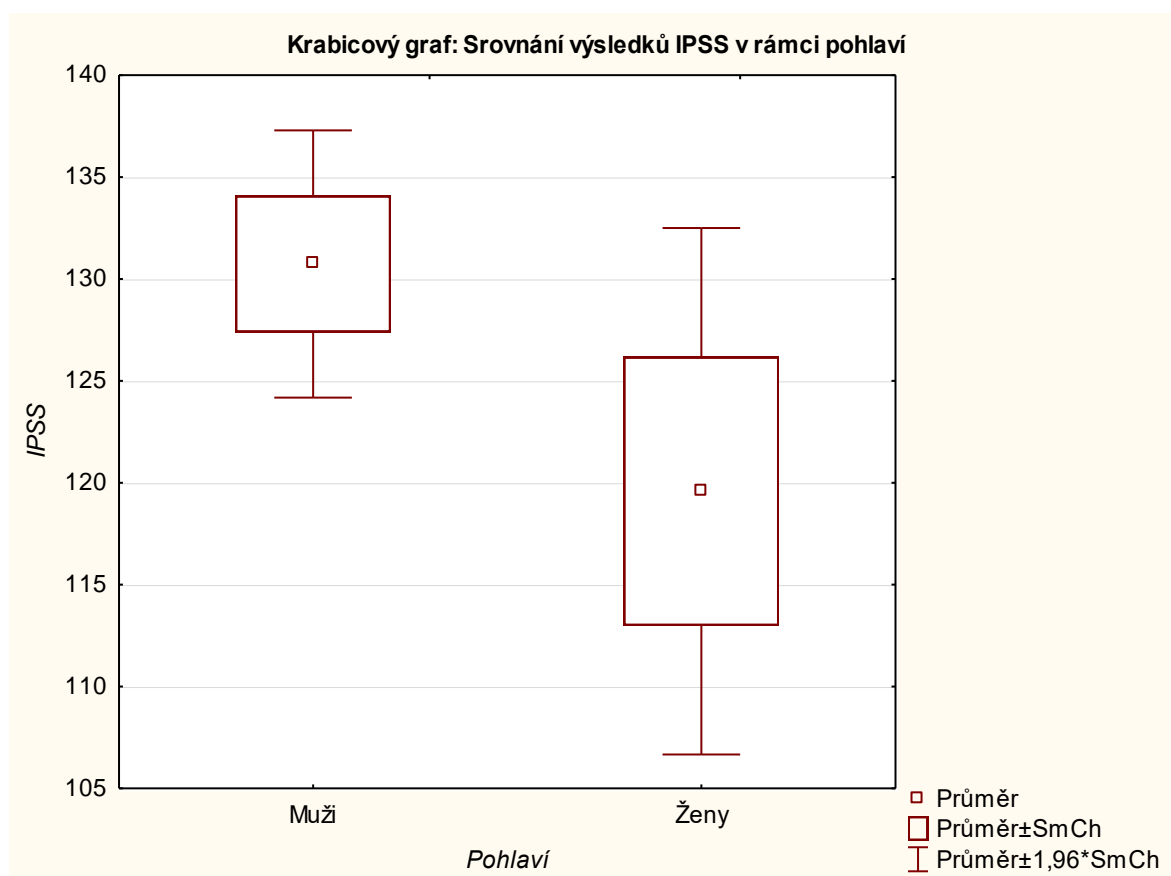


Z výsledné tabulky i z uvedené grafické reprezentace lze vyčíst, že hodnota korelačního koeficientu r se po zaokrouhlení rovná 0,64, což na 95% hladině významnosti značí podstatnou až velmi silnou korelaci. Hypotézu H1 tedy přijímáme a postulujeme závěr, že s rostoucí mírou subjektivně vnímaného pracovního stresu statisticky signifikantně roste nespokojenost s kontextem a obsahem práce.

2.2.4. Koreláty sociodemografických a psychologických proměnných

V **hypotéze H2** jsme formulovali předpoklad, že policisté vykazují statisticky signifikantně vyšší míru subjektivně vnímaného pracovního stresu nežli policistky. V rámci statistické analýzy budeme v tomto případě porovnávat výsledky z dotazníku IPSS napříč pohlavími. Proměnná IPSS je proměnnou metrickou, zatímco pohlaví je proměnnou alternativní (dichotomickou), tudíž zde jako nejvhodnější statistickou metodu volíme Studentův t-test (dvouvýběrový, nepárový):

Proměnná	t-testy; grupováno: pohlaví								
	Skup. 1 (muži)		Skup. 0 (ženy)		t	sv	p	Poč. plat. 1	Poč. plat. 0
	Průměr 1	Průměr 0							
IPSS	130,7353	119,5833	1,320825	78	0,190422	68	12	1,460056	

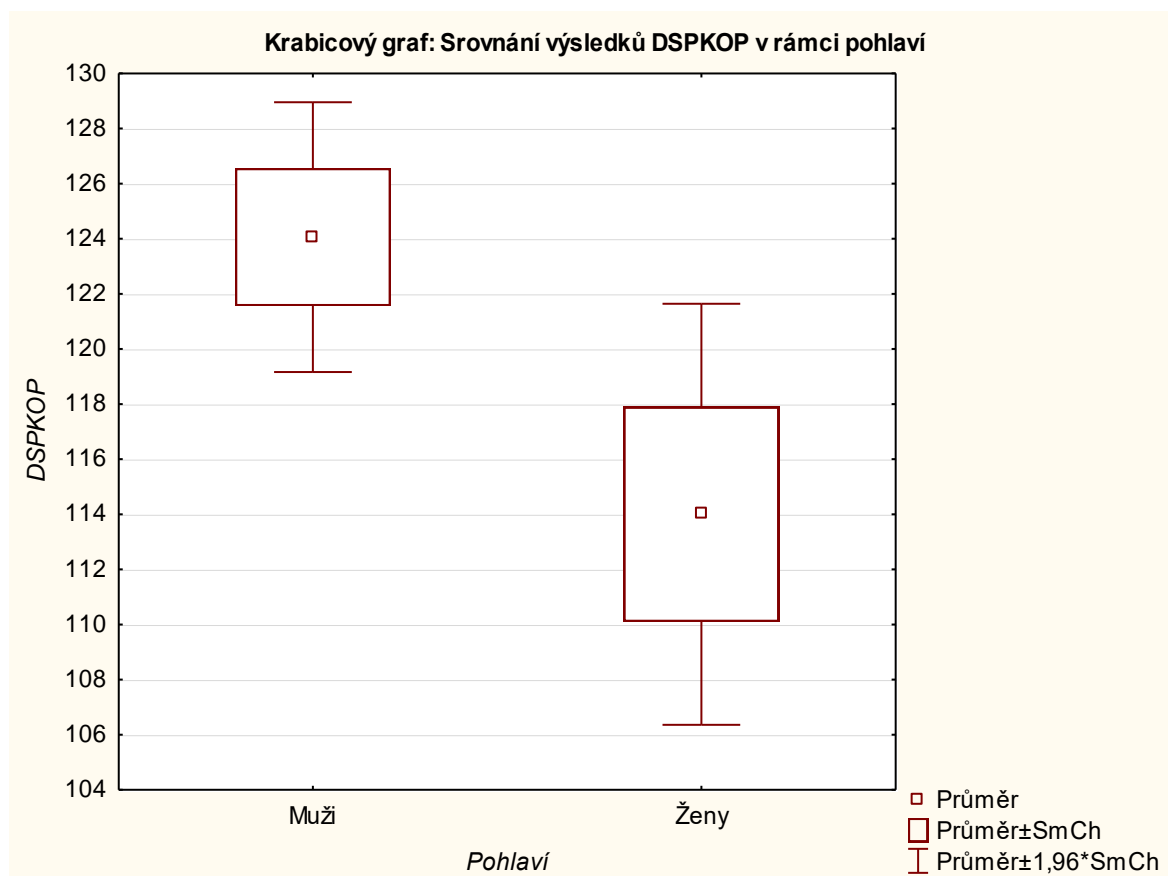


Ačkoliv nám výsledky této analýzy ukazují, že muži (policisté) skutečně vykazují vyšší míru subjektivně vnímaného pracovního stresu nežli ženy

(policistky), nejedná se v tomto případě o statisticky signifikantní výsledek. Hypotézu H2 proto zamítáme.

V **hypotéze H3** jsme presumovali, že policisté vykazují statisticky signifikantně vyšší nespokojenost s kontextem a obsahem práce nežli policistky. V rámci statistické analýzy budeme v tomto případě porovnávat výsledky z dotazníku DSPKOP napříč pohlavími. Proměnná DSPKOP je proměnnou metrickou, zatímco pohlaví je proměnnou alternativní (dichotomickou), tudíž zde jako nejvhodnější statistickou metodu opět volíme Studentův t-test (dvouvýběrový, nepárový):

Proměnná	t-testy; grupováno: pohlaví								
	Skup. 1 (muži)		Skup. 0 (ženy)		t	sv	p	Poč. plat. 1	Poč. plat. 0
	Průměr 1	Průměr 0							
DSPKOP	124,0588	114,0000	1,626093	78	0,107964	68	12	2,327461	

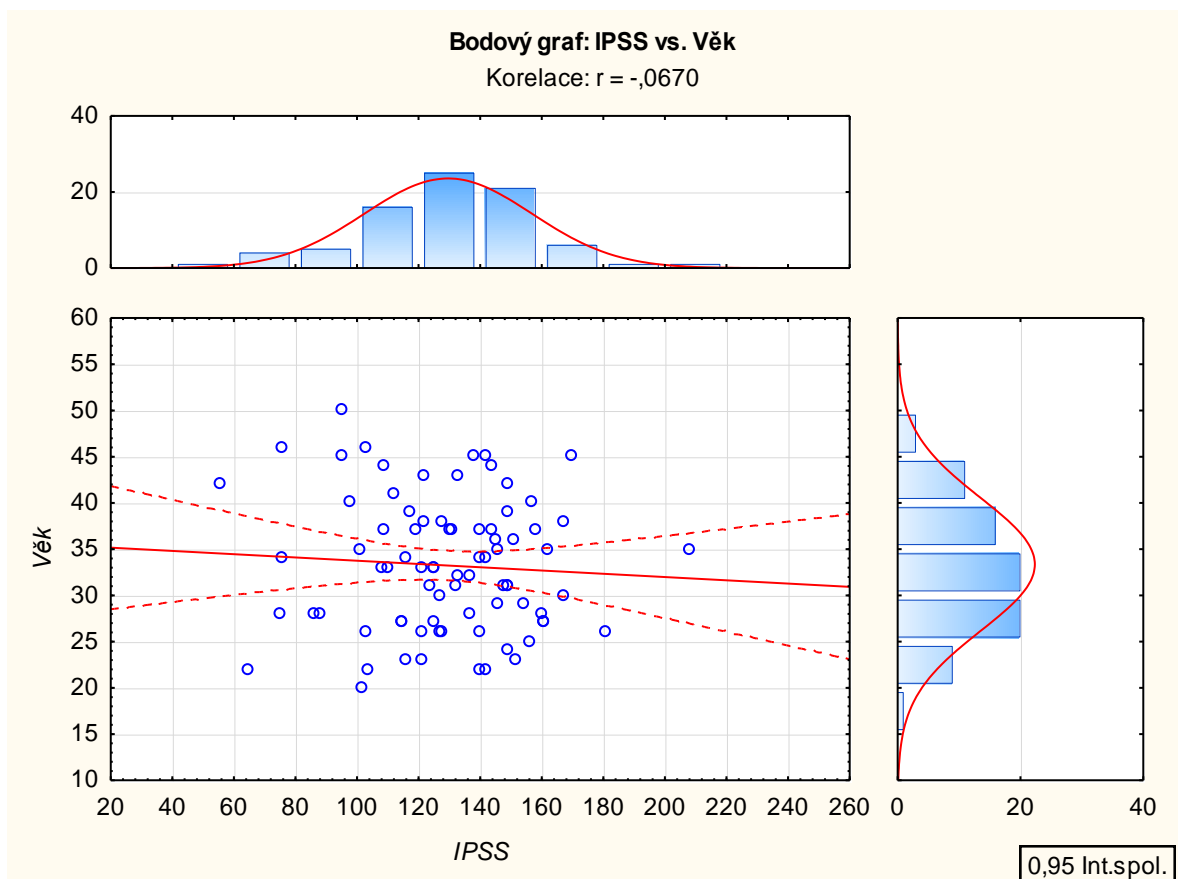


Obdobně sice můžeme konstatovat, že muži (policisté) vykazují vyšší nespokojenost s kontextem a obsahem práce nežli ženy (policistky), neboť vyšší průměrná hodnota zde značí "vyšší nespokojenost", nicméně se ani v tomto

případě nejedná o statisticky signifikantní výsledek. Hypotézu H3 jsme tedy nuceni zamítnout.

V **hypotéze H4** vyslovujeme předpoklad, že s rostoucím věkem se statisticky signifikantně snižuje míra subjektivně vnímaného pracovního stresu. Za účelem statistické analýzy budeme v tomto případě korelovat výsledky z dotazníku IPSS s věkem probandů. Obě tyto proměnné jsou metrické a rovněž mají obě normální rozdělení, tudíž se vrátíme k využití Pearsonova korelačního koeficientu jakožto nejvhodnější statistické metody:

IPSS vs. Věk	Pearsonův korelační koeficient						
	Označené korelace jsou významné na hladině $p < ,05000$						
	Průměr	Sm. odch.	r (X,Y)	r ²	t	p	N
IPSS	129,0625	27,09213					
Věk	33,2375	7,14275	-0,066995	0,004488	-0,593018	0,554884	80

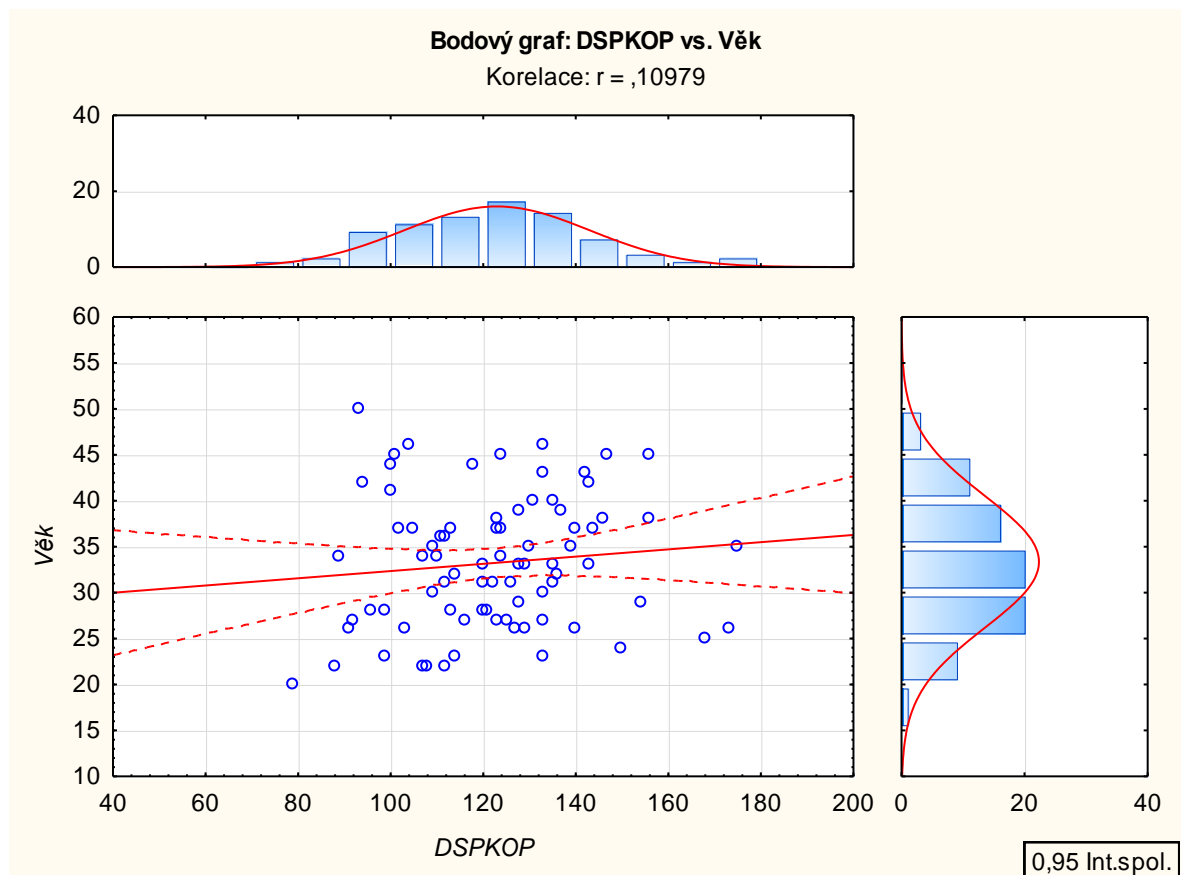


Z výsledné tabulky i z její grafické reprezentace lze vyčíst, že hodnota korelačního koeficientu r se po zaokrouhlení rovná $-0,07$, což na 95% hladině

významnosti značí jen triviální, respektive prakticky žádnou korelaci. Rozhodně se nejedná o statisticky signifikantní výsledek, tudíž hypotézu H4 zamítáme.

V **hypotéze H5** vyslovujeme domněnku, že s rostoucím věkem se statisticky signifikantně snižuje nespokojenost s kontextem a obsahem práce. Zde budeme korelovat výsledky z dotazníku DSPKOP s věkem probandů. Obě proměnné jsou metrické a obě mají normální rozdělení – užijeme Pearsonův korelační koeficient:

DSPKOP vs. Věk	Pearsonův korelační koeficient						
	Označené korelace jsou významné na hladině $p < ,05000$						
	Průměr	Sm. odch.	r (X,Y)	r ²	t	p	N
DSPKOP	122,5500	19,96066					
Věk	33,2375	7,14275	0,109785	0,012053	0,975495	0,332331	80

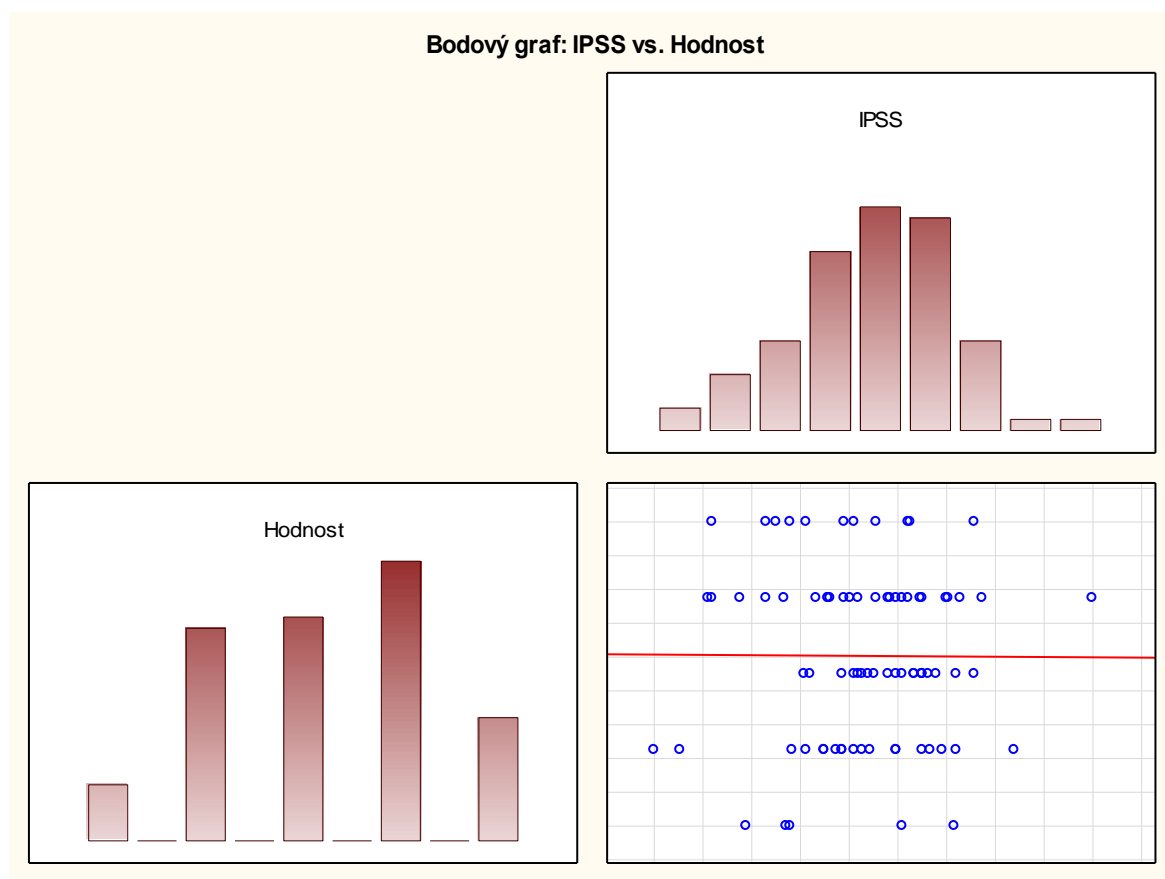


Z výsledné tabulky i z její grafické reprezentace lze vyčíst, že hodnota korelačního koeficientu r se po zaokrouhlení rovná 0,11, což na 95% hladině významnosti značí jen velmi nízkou korelaci. Náš odhad nepřímé úměrnosti vztahu obou proměnných byl mylný, protože s rostoucím věkem se nespokojenost

s kontextem a obsahem práce mírně zvyšuje, opět se však nejedná o statisticky signifikantní výsledek. Hypotézu H5 jsme proto taktéž nuceni zamítnout.

V **hypotéze H6** jsme formulovali předpoklad, že se zvyšující se hodnotí statisticky signifikantně klesá míra subjektivně vnímaného pracovního stresu. Vzhledem k tomu, že za účelem statistického ověření této hypotézy budeme korelovat výsledky z dotazníku IPSS (metrická proměnná s mnoha kategoriemi) s hodnotí probandů (ordinální proměnná s 5 kategoriemi), se nám jako nejvhodnější statistická metoda jeví Kendallův koeficient pořadové korelace:

Dvojice proměnných	Kendallova korelace tau				
	Počet plat.	Kendall tau	Z	p-hodn.	Přesné p 1stranné
Hodnost & IPSS	80	-0,023224	-0,304905	0,760438	----

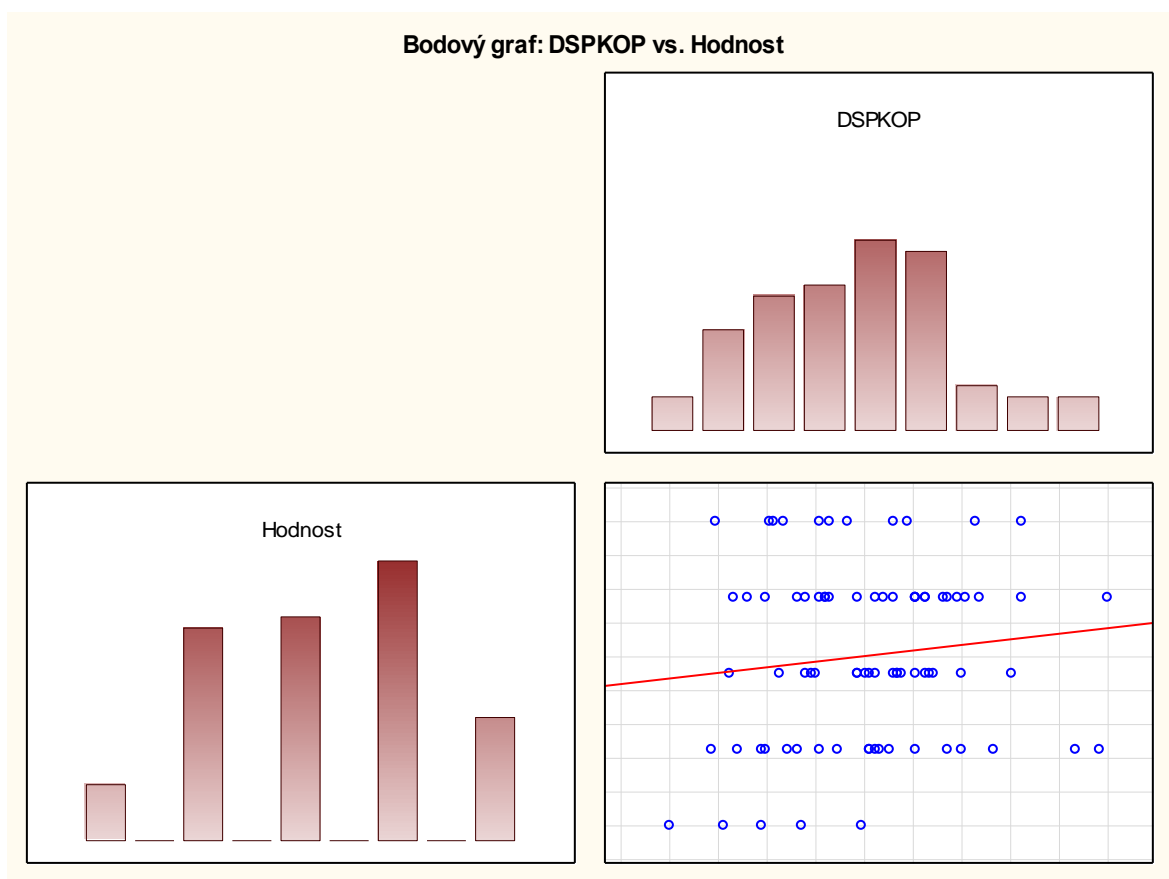


Z výsledné tabulky lze vyčíst, že hodnota Kendallova korelačního koeficientu tau se po zaokrouhlení rovná -0,02, což na 95% hladině významnosti značí jen

triviální, respektive prakticky žádnou korelaci. Nejedná se tedy o statisticky signifikantní výsledek, pročež hypotézu H6 opět zamítáme.

V **hypotéze H7** jsme formulovali předpoklad, že se zvyšující se hodnotí statisticky signifikantně klesá nespokojenost s kontextem a obsahem práce. Zde budeme za účelem statistického ověření této hypotézy korelovat výsledky z dotazníku DSPKOP (metrická proměnná s mnoha kategoriemi) s hodnotí probandů (ordinální proměnná s 5 kategoriemi), opět se nám proto jako nejvhodnější statistická metoda jeví Kendallův koeficient pořadové korelace:

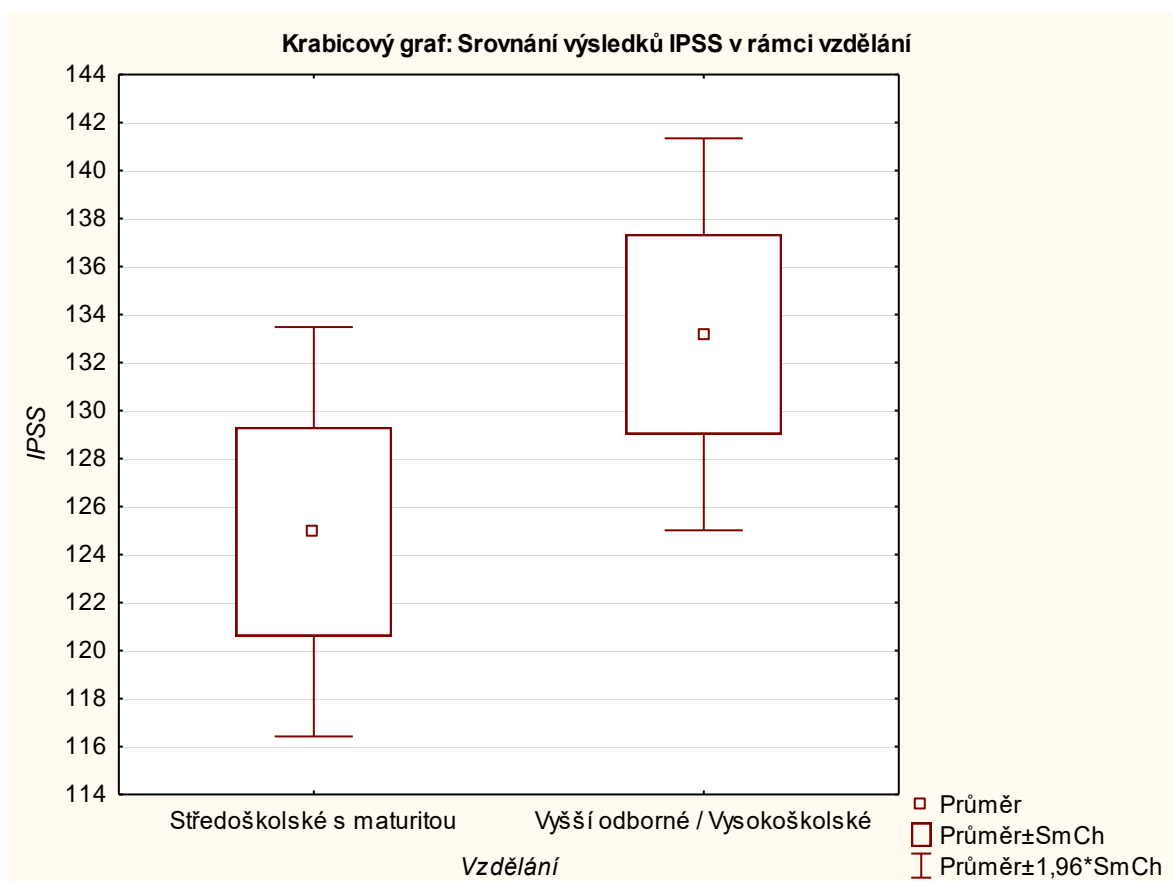
Dvojice proměnných	Kendallova korelace tau				
	Počet plat.	Kendall tau	Z	p-hodn.	Přesné p 1stranné
Hodnost & DSPKOP	80	0,091416	1,200181	0,230069	----



Z výsledné tabulky lze vyčíst, že hodnota Kendallova korelačního koeficientu tau se po zaokrouhlení rovná 0,09, což na 95% hladině významnosti značí jen triviální, respektive prakticky žádnou korelaci. Opět se tedy nejedná o statisticky signifikantní výsledek, pročež hypotézu H7 jsme taktéž nuceni zamítnout.

V **hypotéze H8** presumujeme, že středoškolsky vzdělaní policisté vykazují statisticky signifikantně vyšší míru subjektivně vnímaného pracovního stresu nežli vysokoškolsky vzdělaní policisté. V rámci statistické analýzy budeme v tomto případě porovnávat výsledky z dotazníku IPSS se vzděláním probandů. Proměnná IPSS je proměnnou metrickou, zatímco vzdělání je proměnnou alternativní (dichotomickou), tudíž se vracíme k užití Studentova t-testu (dvouvýběrového, nepárového) jakožto nejvhodnější statistické metody:

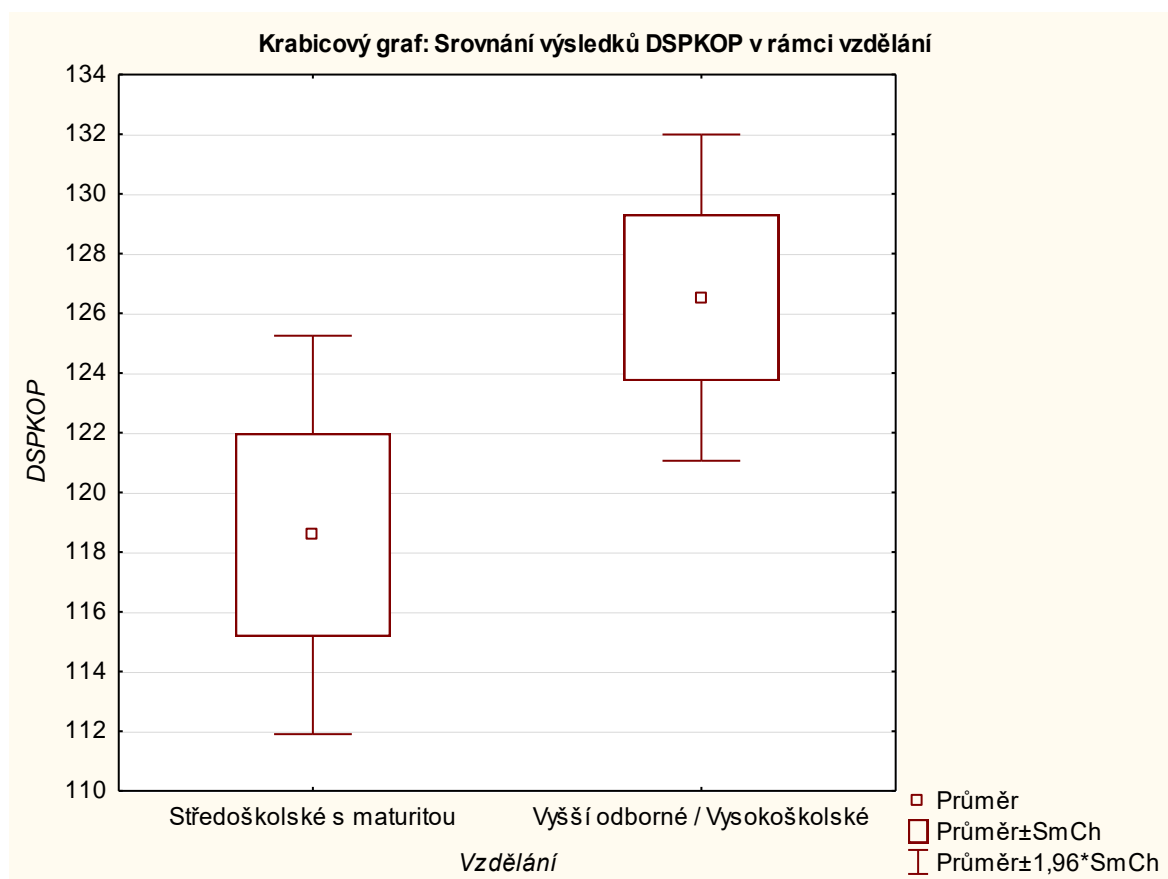
Proměnná	t-testy; grupováno: vzdělání							
	Skup. 1 (středoškolské s maturitou)				Skup. 2 (vyšší odborné / vysokoškolské)			
	Průměr 1	Průměr 2	t	sv	p	Poč. plat 1	Poč. plat. 2	F-poměr Rozptyly
IPSS	124,9500	133,1750	-1,36511	78	0,176142	40	40	1,091290



Výsledek této analýzy nám ukazuje opačný trend, než jaký jsme předpokládali v naší stanovené hypotéze – středoškolsky vzdělaní policisté vykazují nižší míru subjektivně vnímaného pracovního stresu nežli vysokoškolsky vzdělaní policisté. Nejedná se však o statisticky signifikantní výsledek, hypotézu H8 proto zamítáme.

V **hypotéze H9** presumujeme, že středoškolsky vzdělaní policisté vykazují statisticky signifikantně vyšší nespokojenost s kontextem a obsahem práce nežli vysokoškolsky vzdělaní policisté. V rámci statistické analýzy budeme v tomto případě porovnávat výsledky z dotazníku DSPKOP se vzděláním probandů. Proměnná DSPKOP je proměnnou metrickou, zatímco vzdělání je proměnnou alternativní (dichotomickou), tudíž i zde užijeme jakožto nejvhodnější statistickou metodu Studentův t-test (dvouvýběrový, nepárový):

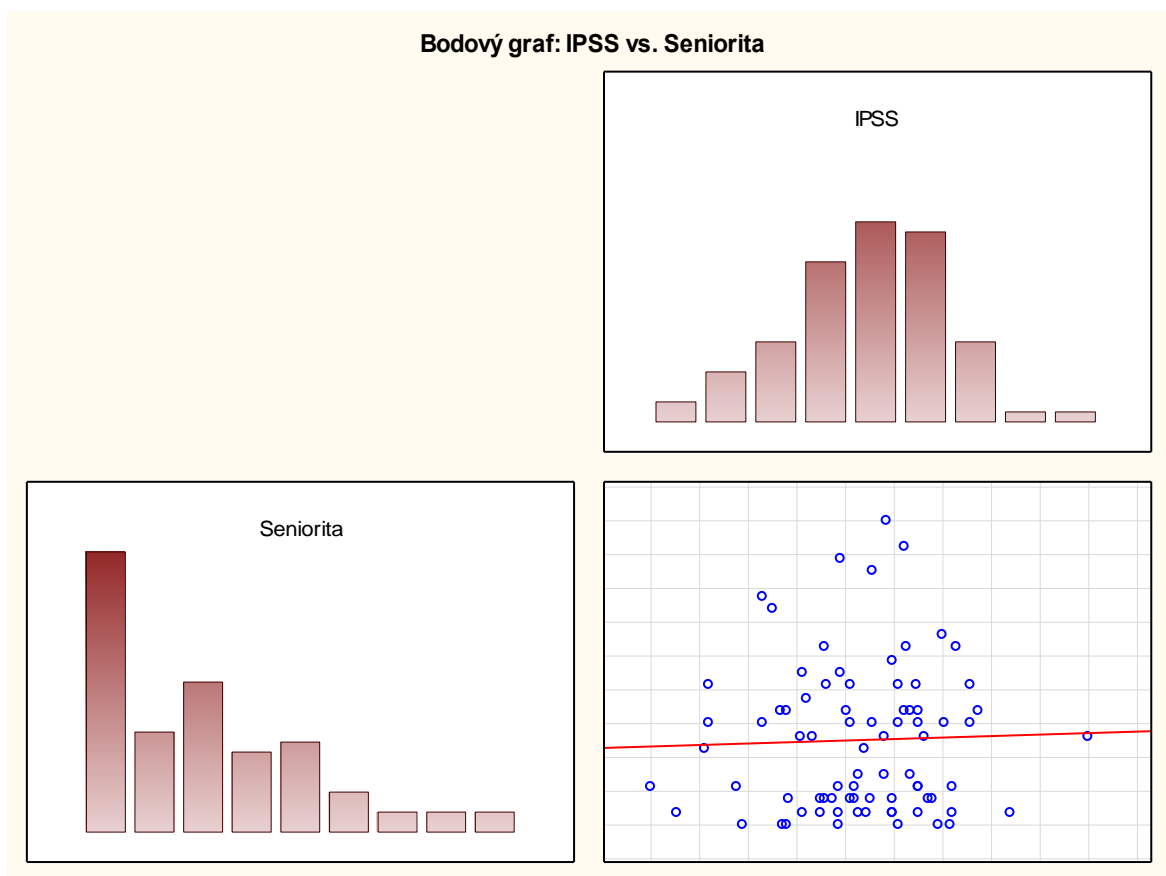
Proměnná	t-testy; grupováno: vzdělání							
	Skup. 1 (středoškolské s maturitou)				Skup. 2 (vyšší odborné / vysokoškolské)			
	Průměr 1	Průměr 2	t	sv	p	Poč. plat 1	Poč. plat. 2	F-poměr Rozptyly
DSPKOP	118,5750	126,5250	-1,80651	78	0,074695	40	40	1,491080



I výsledek této analýzy nám ukazuje opačný trend, než jaký jsme předpokládali v naší stanovené hypotéze – středoškolsky vzdělaní policisté vykazují nižší nespokojenost s kontextem a obsahem práce nežli vysokoškolsky vzdělaní policisté. Výsledek však není statisticky signifikantní, hypotézu H9 tedy zamítáme.

V **hypotéze H10** jsme vyslovili předpoklad, že s rostoucím počtem odsloužených let se statisticky významně snižuje míra subjektivně vnímaného pracovního stresu. Za účelem statistické analýzy budeme v tomto případě korelovat výsledky z dotazníku IPSS se senioritou probandů. Obě proměnné jsou sice metrické, avšak proměnná seniorita nemá normální rozdělení, tudíž jako nejvhodnější statistickou metodu využijeme Spearmanův korelační koeficient:

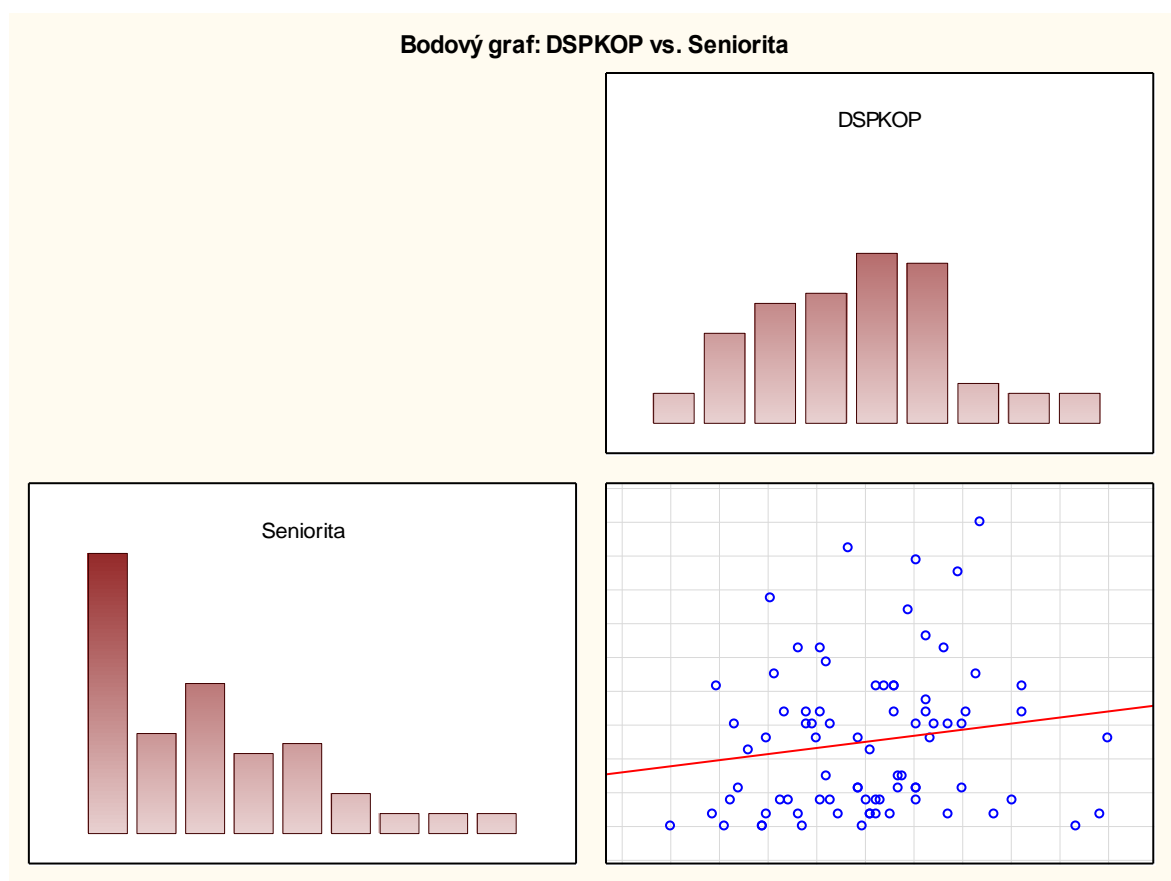
Dvojice proměnných	Spearmanova korelace			
	Počet plat.	Spearman R	t (N-2)	p-hodn.
Seniorita & IPSS	80	0,032894	0,290668	0,772077



Z výsledné tabulky lze vyčíst, že hodnota Spearmanova korelačního koeficientu se po zaokrouhlení rovná 0,03, což na 95% hladině významnosti značí jen triviální, respektive prakticky žádnou korelaci. Rozhodně se tedy nejedná o statisticky významný výsledek, tudíž jsme nuceni hypotézu H10 zamítnout (korelace subjektivně vnímaného pracovního stresu a seniority prokázána nebyla).

V **hypotéze H11** jsme vyslovili předpoklad, že s rostoucím počtem odsloužených let se statisticky významně snižuje nespokojenost s kontextem a obsahem práce. Za účelem statistické analýzy budeme v tomto případě korelovat výsledky z dotazníku DSPKOP se senioritou probandů. Obě proměnné jsou sice opět metrické, avšak proměnná seniorita stále nemá normální rozdělení, tudíž jako nejvhodnější statistickou metodu opětovně využijeme Spearmanův korelační koeficient:

Dvojice proměnných	Spearmanova korelace			
	Označené korelace jsou významné na hladině $p < ,05000$			
	Počet plat.	Spearman R	t (N-2)	p-hodn.
Seniorita & DSPKOP	80	0,210557	1,902234	0,060832



Z výsledné tabulky lze vyčíst, že hodnota Spearmanova korelačního koeficientu se po zaokrouhlení rovná 0,21, což na 95% hladině významnosti značí nízkou až střední korelaci. Ani zde se však nejedná o statisticky významný výsledek, tudíž jsme nuceni zamítnout i hypotézu H11 (korelace nespokojenosti s kontextem a obsahem práce a seniority taktéž nebyla prokázána).

Diskuze

Při pohledu na výše prezentovaná data nelze opomíjet některé faktory, které mohly mít na konečnou podobu výsledků nezanedbatelný vliv. V první řadě je třeba připomenout, že dotazníky byly probandům distribuovány v letním období (červen roku 2017 – září roku 2017), což je dle policejních statistik období zvýšeného nápadu (tzn. páchání) trestné činnosti. Nadto je léto zpravidla i nejexponovanějším obdobím z hlediska čerpání dovolené, důsledkem čehož je nižší personální obsazení útvaru v tomto období. To se samozřejmě mohlo promítnout i do odpovědí policistů v našich dotaznících. Když policista vyplňuje dotazník v době, kdy je zrovna přetížen ve službě či např. po právě proběhnuvším konfliktu se svým nadřízeným, mohou se pak tyto jevy negativně odrazit v tendenci probandů odpovídat negativně i na položky v dotaznících. Lidé zpravidla nejsou schopni zhodnotit svou práci z dlouhodobého hlediska a v jejich dotazníkových odpovědích se tak odráží především aktuální situace. Bylo by nepochybně zajímavé porovnat, jakým způsobem by se výsledky změnily, pokud by byly dotazníky distribuovány např. v zimním období. Dále je třeba sebekriticky poznamenat, že do našeho výběrového souboru se nám podařilo rekrutovat jen velmi malý počet žen (12), což mohlo mít ze statistického hlediska vliv na zkrácení výsledků při testování hypotéz týkajících se pohlaví. Rovněž je nutné zdůraznit, že náš výběrový soubor je velmi specifický (policisté sloužící výhradně na obvodních odděleních v rámci města Olomouce) a výsledky naší studie proto nelze v žádném případě zobecňovat i na jiné policejní útvary. V následujících řádcích si již ale pojdme stručně okomentovat námi zjištěné výsledky.

Obecně je policejní práce brána jako jedno z více stresujících povolání. V našem výběrovém souboru však vyšla celková průměrná míra subjektivně vnímaného pracovního stresu ve středním intervalu, což tento zažitý úzus vyvrací.

Z výsledků stresového dotazníku dále vyplývá, že v námi sledovaných pracovních kolektivech dochází spíše k harmonické spolupráci a sociální prostředí, v němž se policisté pohybují tak pro ně představuje nejmenší možný stresor.

Jako výrazné pozitivum lze uvést, že probandi hodnotili odbornou způsobilost svých nadřízených jako spíše pozitivní faktor, což svědčí o tom, že v námi sledovaných pracovních kolektivech jsou nadřízení vybíráni na základě svých odborných schopností, díky čemuž požívají u svých podřízených vyššího respektu. Tato skutečnost zároveň implikuje domněnku, že výběr vedoucích pracovníků u námi sledovaného výběrového souboru proběhl optimálně a svědčí o odbornosti těchto policejních manažerů. Zároveň je však tyto výsledky možné zpochybnit obavou probandů vyjádřit své reálné názory a případnou kritiku nadřízených z důvodu nejistoty nad anonymitou prováděného výzkumu, ačkoliv při administraci dotazníků byla všem probandům naprostá anonymita přislíbena.

Situace související s pracovními podmínkami (vybavení služeben, kancelářské potřeby, pomůcky pro výkon služby) je probandy hodnocena spíše kladně. Zde lze pozorovat jistou příčinnou souvislost s rozsáhlou renovací policejních služeben z období počátku této dekády. Zároveň se neustále zkvalitňuje proces výběrových řízení na dodavatele výstrojních součástí a na dodavatele vybavení pro výkon služby. V tomto mohou hrát roli i některé mediálně sledované kauzy z minulých let, kdy dodavatelé vybavení pro policii byli vybíráni na základě ne zcela transparentních výběrových řízení, případně kdy dodávané vybavení nedosahovalo požadované kvality.

Jako značný stresor je nicméně vnímáno nedostatečné finanční ohodnocení policistů sloužících na obvodních, resp. místních odděleních. Za současné pozitivní hospodářské situace, která umožňuje růst mezd v soukromém sektoru v poměrně svižném tempu je pochopitelné, že zaměstnanci v sektoru státní správy (jež na hospodářskou situaci zákonitě reaguje s jistým zpožděním) nejsou se svým finančním ohodnocením zcela spokojeni. Nástupní plat řadového policisty ani zdaleka neodpovídá průměrnému nástupnímu platu v soukromém sektoru. Zvláště pak pro vysokoškolsky vzdělané uchazeče o práci u policie nemusí být taková nabídka dostatečně motivující. Zároveň je třeba podotknout, že teprve v nedávné minulosti došlo k navrácení 10% ze základního tarifu, jež byly kvůli proběhnuvší hospodářské krizi na začátku aktuální dekády plošně seškrtnuty. K plošnému navyšování základních tarifů pak docházelo i v roce 2018. Je tedy patrná snaha o akomodaci platových podmínek státní správy vůči mzdám v soukromém sektoru.

Platové podmínky u Policie České republiky jsou však značně interindividuální a některé zjevné rozdíly, spočívající např. ve výši osobního ohodnocení či v ne zcela transparentním systému odměn, mohou být taktéž jedním ze zdrojů stresu.

Dalším z naprosto plausibilních stresorů je nedostačující počet policistů ve službě pro odpovídající zvládnutí úkolů. Výrazný podstav u Policie České republiky nastal především v období poslední ekonomické recese, kdy odešlo vysoké procento převážně zkušených policistů, kteří již měli nárok na výsluhu. Zároveň byly v tomto období z ekonomických důvodů pozastaveny i plošné náborové akce nových policistů, což zákonitě vedlo k postupnému personálnímu nedostatku na většině útvarů. Rozsáhlejší náborové akce byly zahájeny až na přelomu aktuální dekády, tedy v období blížícího se vrcholu hospodářské konjunktury. Ve světle této situace však nástupní podmínky, které Policie České republiky nabízí, nejsou ani přes veškerou snahu dostatečně motivující pro akvizici potřebného množství nových policistů. Když už je nějaký nováček rekrutován, tak je to zpravidla mladý policista, který však nikdy adekvátně nenahradí zkušeného policistu, jenž předtím odešel. Ani několik nově nastoupivších policistů z hlediska zkušeností nenahradí jednoho již např. 15 let sloužícího matadora, což pocit personální nedostatečnosti v konečném důsledku ještě prohlubuje.

Přebujelá administrativa je taktéž charakteristickou součástí současné moderní společnosti. Není tedy divu, že tento trend zasáhl i policejní práci. V široké veřejnosti i v řadách uchazečů o službu u policie na základě empirických zkušeností stále převládá poněkud "akčnější" představa policisty jakožto výkonného orgánu státní moci. Reálná práce řadového policisty se však z větší části odehrává za monitorem počítače. Z vlastní zkušenosti si autor této práce dovoluji odhadnout poměr času stráveného v terénu řešením nastalého protiprávního jednání vůči času potřebnému pro administrativní zpracování daného problému na přibližně jedna ku třem (na jednu minutu času stráveného v terénu připadají tři minuty času stráveného za počítačem při dokumentaci). Tento stav odradí mnohé nově nastoupivší kolegy a vede k vysoké počáteční fluktuaci. Nutno podotknout, že než se policista dostane do kontaktu s reálnou policejní prací na svém domovském útvaru, stráví zhruba jeden rok ve výcvikových

střediscích. Jeho předčasný odchod je tak citelnou ranou také pro rozpočet police, neboť takovýto příslušník je z ekonomického hlediska pro policii nerentabilní.

K celkové pracovní spokojenosti probandů přispívá pozitivně hodnocená vysoká úroveň výměny relevantních pracovních informací mezi spolupracovníky. Vertikální komunikace (descendentní typ) probíhá zpravidla elektronicky pomocí příslušných informačních systémů. Pokyny je tak možno snáze dohledat a jejich plnění následně podrobit kontrole. Horizontální komunikace (alespoň na základě osobní zkušenosti autora) probíhá výrazně neformálněji. Pracovníci s vyšší senioritou nemají zpravidla problém sdílet své zkušenosti se služebně mladšími kolegy a předávání důležitých informací k aktuálně rozpracovaným případům probíhá většinou jen v osobní rovině, a to bez výraznějších komplikací.

Dalším faktorem přispívajícím k pracovní spokojenosti je pocit stability pracovního místa. Vzhledem k poměrně dlouho trvajícím výcviku policisty je žádoucí zaškoleného policistu u sboru udržet maximální možnou dobu, avšak za předpokladu, že odvádí svou práci v odpovídající kvalitě. Z tohoto důvodu není výpověď ze strany zaměstnavatele u policie příliš častým jevem, což vede u policistů k pocitu jistoty jejich zaměstnání. Zároveň personální situace u policie nereaguje příliš dynamicky na hospodářské změny ve společnosti, tudíž i v dobách ekonomické recese zpravidla nedochází k masivnímu ukončování služebního poměru ze strany zaměstnavatele, nýbrž pouze např. ke snižování základních tarifů nebo k pozastavení náborem nových policistů.

K pracovní spokojenosti také výrazně přispívá pracovní atmosféra a dobrá spolupráce s kolegy. Tento faktor úzce souvisí s již dříve konstatovanou skutečností, že nejméně stresující je pro policisty jejich pracovní-sociální prostředí.

Naopak jedním z faktorů, které nejvíce přispívají k pracovní nespokojenosti, je nedostatek času na řádný výkon pracovních povinností. Příčinu časového vypětí lze spatřovat v již výše uváděných podmínkách, jakými jsou přebujelá administrativa a nedostatečné personální zajištění. V obecné rovině je faktor nedostatku času vnímán jako významný stresor, tudíž je logické, že přítomnost tohoto faktoru v práci zároveň implikuje snižující se pracovní spokojenost.

Pocit nedostatečného finančního ohodnocení již byl vyjádřen v kapitole hodnotící faktory, jež přispívají ke stresu v rámci výkonu povolání policisty a nově je zmiňován rovněž v oblasti pracovní spokojenosti (v negativním slova smyslu). Skutečnost, že se tento faktor shodně objevuje v obou dotaznících, přispívá k jeho relevanci.

K pracovní nespokojenosti u našich probandů nejvíce přispívá nemožnost zúčastnit se školení a jiných vzdělávacích aktivit. Vzdělávání pro účely Policie České republiky se uskutečňuje v rámci několika specializovaných školících zařízení. Na přípravu k výkonu povolání policisty se specializují střední policejní školy zakončené maturitou, možnost dalšího vzdělávání poté představuje vysokoškolské studium na Policejní akademii České republiky v Praze. Možnosti následného osobního rozvoje poskytované zaměstnavatelem však nejsou vnímány jako dostačující. Praktická situace vypadá tak, že začínající řadový policista absolvuje v úvodu své služby dvanáctiměsíční výcvik ve školícím středisku policie. Výcvik je pro všechny kadety stejný, bez ohledu na úroveň jimi již dosaženého vzdělání. O náplni tohoto počátečního kurzu a jeho praktické využitelnosti by bylo možné polemizovat, leč tato problematika přesahuje rámec naší práce. Po dokončení úvodního výcviku se možnosti vzdělávání, jež jsou policistům nabízeny, omezí na krátká a víceméně účelová dílčí školení, rámcově shrnující pouze konkrétní a aktuální problematiku. Plošná školení s hlubším přesahem jsou pak spíše vzácností.

Vzájemný vztah mezi veličinami stresu a pracovní spokojenosti lze označit za existující a statisticky významný. Statistická významnost je v tomto případě dokonce dosti vysoká. Lze však diskutovat o míře věcné významnosti zjištěné korelace. Skutečnost, že se zvyšující se hladinou stresu dochází ke snížení pracovní spokojenosti, lze považovat za konstatování očekávaného – podobný závěr by si patrně dovolil postulovat téměř každý, a to i bez provedení rozsáhlého statistického šetření. Tato teze nám nicméně poskytuje i některé další informace. Jak známo, korelace není synonymem pro příčinnou souvislost. Míra stresu tedy může přispívat k ovlivnění pracovní spokojenosti, nemusí však být zdaleka jediným faktorem a ne vždy musí být faktorem rozhodujícím. Celkovou pracovní

spokojenost či nespokojenost policistů může jistě ovlivňovat i celá řada dalších faktorů, nikoliv pouze samotný stres zažívaný na pracovišti.

Souvislost míry subjektivně vnímaného pracovního stresu či míry vykazované pracovní spokojenosti se kteroukoliv ze sledovaných sociodemografických proměnných (pohlaví, věk, hodnost, vzdělání, seniorita) se prokázat nepodařilo. I to však může do jisté míry představovat pozitivní výsledek naší studie. Jako příklad lze uvést tzv. "syndrom vyhoření", jenž je často dáván do souvislosti s pomáhajícími profesemi (kde negativně souvisí s deklarovanou pracovní spokojeností "postiženého") a jenž přichází zpravidla se zvyšujícím se počtem odpracovaných let. Z našich výsledků však nevyplývá, že by se stoupající senioritou rostla i pracovní nespokojenost policistů, což existenci tohoto jevu v námi zkoumaném výběrovém souboru poněkud relativizuje a v konečném důsledku tak může představovat i určité pozitivní zjištění.

V samotném závěru diskuze ještě pro zajímavost uvedme srovnání výsledků našeho výzkumu s výsledky výzkumu Leoše Fouska z roku 2008, jenž nám pro tuto práci částečně posloužil jakožto inspirace. Závěry obou výzkumů jsou prakticky totožné. V obou výzkumech byla zjištěna signifikantní pozitivní korelace mezi výsledky dotazníků IPSS a DSPKOP, pročež bylo konstatováno, že se vzrůstajícím faktorem stresového kontextu v dotazníku IPSS vzrůstá nespokojenost na stupnici spokojenosti s jednotlivými faktory dotazníku DSPKOP. Fousek dále zjišťoval pouze vliv věku a seniority na míru pracovního stresu policistů a obdobně jako v našem výzkumu dospěl k závěru, že ani jeden z těchto sociodemografických ukazatelů nemá na míru vykazovaného pracovního stresu statisticky významný vliv.

Závěr

V zaměstnání stráví většina lidí poměrně značnou část svého života, přičemž pracovní prostředí a podmínky v něm mají nepochybně velký vliv na fyzické i duševní zdraví zaměstnanců, což se v konečném důsledku promítá i do celkové kvality života jedince. Dobrovolně setrvávat v profesi, která je pro člověka stresující či ve které není člověk spokojený, pozbývá valného smyslu a z dlouhodobého hlediska se jedná o neudržitelný stav, který se pak přeneseně odráží např. do soukromí jedinců ve formě jejich narušených mezilidských vztahů či somatizací ve formě zdravotních obtíží. Policisté nejsou v tomto ohledu žádnou výjimkou a vzhledem k faktu, že profese policisty je jakožto pomáhající profese výrazně ohrožena tzv. syndromem vyhoření, by měla být problematice stresu a pracovní spokojenosti policistů věnována bedlivá pozornost, neboť výsledky této práce dokazují, že stres a pracovní spokojenost jsou dvě úzce propojené veličiny. Platí tedy, že stresovaný zaměstnanec s největší pravděpodobností nebude ve své práci spokojen a naopak, že spokojený zaměstnanec s největší pravděpodobností nezažívá ve své práci příliš mnoho stresu.

Hlavní zjištění této práce lze tedy shrnout následovně: Jako nejméně stresující faktory byly vyhodnoceny nepříznivé pracovní prostředí, tj. hluk, změny teploty, klimatických podmínek atd., odborné chybování nadřízených a narušené mezilidské vztahy mezi policisty. Jako naopak nejvíce stresující faktory byly označeny neodpovídající služební příjem, nedostačující počet policistů ve službě pro odpovídající zvládnutí úkolů a nadměrná administrativa policistů. Jako faktory, které nejvíce přispívají k pracovní spokojenosti, byly uváděny výměna informací mezi mnou a mými spolupracovníky, jistota zaměstnání a pracovní atmosféra, spolupráce s kolegy. Oproti tomu za faktory, které nejméně přispívají k pracovní spokojenosti, byly označeny: dostatek času, abych práci mohl vykonávat dobře; plat, ohodnocení mé práce v závislosti na mém výkonu a možnost zúčastnit se školení, vzdělávání. Ze získaných dat bylo prokázáno, že s rostoucí mírou subjektivně vnímaného pracovního stresu statisticky signifikantně roste nespokojenost s kontextem a obsahem práce. Souvislost míry subjektivně vnímaného pracovního stresu či míry vykazované pracovní spokojenosti se

kteroukoliv ze sledovaných sociodemografických proměnných (pohlaví, věk, hodnost, vzdělání, seniorita) prokázána nebyla.

Výsledky této práce by mohly být přínosem zejména pro pracovníky personálních oddělení Policie České republiky a pro důstojníky, kteří zastávají manažerské funkce na obvodních, respektive místních odděleních policie. Vytvářením příznivých pracovních podmínek a snižováním psychické zátěže jednotlivých policistů lze v rámci řídicích činností snížit fluktuaci policistů a tím i zkvalitnit fungování těchto organizačních součástí policie. Závěry v této práci obsažené je pak dále možné aplikovat při implementaci změn v pracovním prostředí, při vytváření inovací v pracovních postupech, v rámci poskytování krizové intervence, pro tvorbu antistresových programů či relaxačních technik. Během služební přípravy nových kadetů by pak zjištění v této práci uvedená mohla posloužit ke školením, instruktážím, výcvikům či k praktickým modelovým situacím. Poznatky, jež tato práce přinesla, lze rovněž využít v samotné policejní praxi, a to např. u členů intervenčních týmů, u policejních psychologů i u běžných řadových policistů. Pokud si sami strážci zákona budou vědomi faktu, že stres představuje v jejich profesi nezanedbatelné riziko a že může mít citelný dopad na jejich životy, dá se poté předpokládat, že se nebudou zdráhat vyhledat psychologickou pomoc v závažných případech, které nejsou schopni zpracovat vlastními silami. Pozice psychologa by pak v rámci policie mohla přestat být tolik stigmatizována a démonizována, neboť psycholog je bezpochyby individuálně svébytným odborníkem, který má u policie své nezastupitelné místo.

Souhrn

Předkládaná magisterská diplomová práce se věnuje problematice stresu a jeho korelátům u příslušníků služby pořádkové policie České republiky. Práce je členěna do 2 hlavních kapitol, z nichž první kapitola představuje teoretickou základnu, druhá kapitola je kapitolou praktickou. Hlavním cílem práce bylo provedení výzkumu faktorů psychické zátěže u příslušníků služby pořádkové policie České republiky a vyhodnocení výsledků z tohoto výzkumu plynoucích.

Po stručném úvodu je v rámci první (teoretické) kapitoly referováno o současných problémech příslušníků Policie České republiky, a to především o problémech ekonomického, sociálního a psychologického charakteru. Následuje podkapitola, zabývající se požadavky na práci příslušníka služby pořádkové policie České republiky ve smyslu požadavků kvalifikačních a psychologických. Pilířem teoretické části práce jsou subkapitoly o stresu a spokojenosti v práci. Stres je ve svém základním pojetí rozebrán jak ze své biochemické, tak i ze své psychologické podstaty, dále jsou zmíněny některé teorie stresu a jeho faktory. Spokojenost v práci je rovněž definována ve smyslu základního pojetí, teorií i faktorů, jež ji utvářejí. Poslední teoretická podkapitola mapuje některé výzkumy, které již byly v oblasti stresu či pracovní spokojenosti u příslušníků Policie České republiky provedeny.

V praktické části práce je představen výzkumný projekt stresu a pracovní spokojenosti u příslušníků služby pořádkové policie České republiky. S pomocí dotazníků IPSS (Inventář pracovního stresu – modifikace pro povolání policisty) a DSPKOP (Dotazník spokojenosti s kontextem a obsahem práce) je na výběrovém souboru 80 probandů, sloužících na obvodních odděleních v rámci města Olomouce, zjišťováno, jaké jsou nejzávažnější zdroje stresu při výkonu profese příslušníka služby pořádkové policie České republiky a na jaké úrovni je u těchto příslušníků spokojenost s kontextem a obsahem jejich práce. Jako nejméně stresující faktory byly výzkumem vyhodnoceny nepříznivé pracovní prostředí, tj. hluk, změny teploty, klimatických podmínek atd., odborné chybování nadřízených a narušené mezilidské vztahy mezi policisty. Jako naopak nejvíce stresující faktory byly označeny neodpovídající služební příjem, nedostačující počet policistů ve

službě pro odpovídající zvládnutí úkolů a nadměrná administrativa policistů. Jako faktory, které nejvíce přispívají k pracovní spokojenosti, byly ze strany probandů uváděny výměna informací mezi mnou a mými spolupracovníky, jistota zaměstnání a pracovní atmosféra, spolupráce s kolegy. Oproti tomu za faktory, které nejméně přispívají k pracovní spokojenosti, byly policisty označeny: dostatek času, abych práci mohl vykonávat dobře; plat, ohodnocení mé práce v závislosti na mém výkonu a možnost zúčastnit se školení, vzdělávání. Ze získaných dat bylo prokázáno, že s rostoucí mírou subjektivně vnímaného pracovního stresu statisticky signifikantně roste nespokojenost s kontextem a obsahem práce. Souvislost míry subjektivně vnímaného pracovního stresu či míry vykazované pracovní spokojenosti se kteroukoliv ze sledovaných sociodemografických proměnných (pohlaví, věk, hodnost, vzdělání, seniorita) se naopak prokázat nepodařilo.

V navazující diskuzi se autor pokouší zjištěné výsledky interpretovat a zároveň tyto podrobit kritické analýze z hlediska eventuálních nepřesností či zkreslení. V závěru práce autor předestírá adresáty, kteří by mohli z výsledků této práce těžit a tyto výsledky následně uplatnit v rámci rozličných pracovních procesů.

Seznam použitých zdrojů a literatury

Monografické publikace:

- Adams, R. J., McTernan, T. M., Remsberg, Ch. (2001). *Jak přežít v betonové džungli (Street Survival): Zkušenosti amerických policistů v boji se zločinem*. Praha: Armex.
- Atkinson, R. L. et al. (2003). *Psychologie (2. aktualizované vyd.)*. Praha: Portál.
- Bartůňková, S. (2010). *Stres a jeho mechanismy*. Praha: Karolinum.
- Cimický, J. (2015). *Sám proti stresu (3. doplněné vyd.)*. Praha: Bondy.
- Čírtková, L. (2006). *Policejní psychologie*. Plzeň: Aleš Čeněk.
- De Vaus, D. (2002). *Surveys in Social Research*. London: Routledge/Taylor and Francis.
- Fialová, I. (2012). *Zvládání zátěže*. Ostrava: Ostravská univerzita Ostrava, Lékařská fakulta.
- Gruhl, M., Körbächer, H. (2013). *Psychická odolnost v každodenním životě*. Praha: Portál.
- Hall, J. E. (2016). *Guyton and Hall textbook of medical physiology (13th revised edition)*. Philadelphia: Elsevier.
- Heinrichs, M., Stächele, T., Domes, G. (2015). *Stress und Stressbewältigung*. Göttingen: Hogrefe.
- Herman, E., Doubek, P. (2008). *Deprese a stres: vliv nepříznivé životní události na rozvoj psychické poruchy*. Praha: Maxdorf.
- Kadlčík, M. (2004). *Osobnost v zátěži*. Praha: Institut pro místní správu Praha.
- Kliment, P. (2014). *Zvládací (copingové) odpovědi v pomáhajících profesích*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
- Kocianová, R. (2010). *Personální činnosti a metody personální práce*. Praha: Grada.
- Kolařík, M. et al. (2013). *Manuál pro psaní diplomových prací na Katedře psychologie FF UP v Olomouci*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
- Kollárik, T. (2002). *Sociálna psychológia práce*. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave.
- Koubek, J. (2001). *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky (3. vyd.)*. Praha: Management Press.

- Krásna, S. (2016). *Pracovní spokojenost jako specifický komponent interního marketingu*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, o.p.s.
- Mayerová, M. (1997). *Stres, motivace a výkonnost*. Praha: Grada.
- Nečas, E. (2006). *Obecná patologická fyziologie (2. vyd.)*. Praha: Karolinum.
- Orel, M., Facová, V. (2010). *Stres, zátěž a jejich zvládnutí*. Ostrava: Základní škola Ostrava – Dubina, Františka Formana 45.
- Palmer, S., Gyllensten, K. (2015). *Psychological Stress*. London: SAGE Publications Ltd.
- Paulík, K. (2010). *Psychologie lidské odolnosti*. Praha: Grada.
- Pelcák, S. (2015). *Stres a syndrom vyhoření*. Hradec Králové: Gaudeamus.
- Praško, J. (2003). *Jak se zbavit napětí, stresu a úzkosti*. Praha: Grada.
- Půček, M. a kol. (2005). *Měření spokojenosti v organizacích veřejné správy: soubor příkladů*. Praha: Ministerstvo vnitra České republiky, úsek veřejné správy, odbor modernizace veřejné správy.
- Schmidbauer, W. (2000). *Psychická úskalí pomáhajících profesí*. Praha: Portál.
- Štikar, J. et al. (2003). *Psychologie ve světě práce*. Praha: Karolinum.
- Vágnerová, M. (2012). *Psychopatologie pro pomáhající profese (5. vyd.)*. Praha: Portál.
- Vobořilová, J. (2015). *Duševní hygiena a stres*. Praha: České vysoké učení technické.
- Vokuš, J. (2010). *Policie české republiky (2. vyd.)*. Praha: Policejní prezidium České republiky.
- Vtípil, Z. (2005). *Sociální psychologie práce (pracovní motivace)*. Olomouc: Filozofická fakulta Univerzity Palackého.
- Výrost, J., Slaměník, I. (2008). *Sociální psychologie (2. přepracované a rozšířené vyd.)*. Praha: Grada.

Odborné články:

- Čírtková, L., Spurný, J. (2001). *Péče o policisty po extrémních stresových situacích*. Policista, roč. 2001, č. 12, příloha s. 1-8.
- Malíková, J. (2012). *Psychopéče o policisty (1/2)*. Policista, roč. 2012, č. 2, s. 24-25.
- Nový, M. (2003). *Stresory v policejní práci*. Psychologie dnes, roč. 5, č. 11, s. 28.

- Prokopová, B., Ježová, D. (2013). *Stres a možnosti jeho farmakologického ovplyvnenia – vieme merať stresovú záťaž?* Psychiatrie pro praxi, roč. 2013, č. 14(4), s. 150-154.
- Vymětal, Š. (2003). *Krizové situace*. Policista, roč. 9, č. 12, s. 38.

Vysokoškolské kvalifikační práce:

- Adamová, I. (2012). *Stres u policie – Bližší pohled na situace, ve kterých došlo k použití střelné zbraně*. (Nepublikovaná rigorózní práce). Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
- Ainová, N. (2017). *Analýza spolupráce personalisty a psychologa ve výběrovém řízení Policie České republiky*. (Nepublikovaná bakalářská diplomová práce). Praha: České vysoké učení technické v Praze.
- Buchta, M. (2009). *Průzkum faktorů zvládnání krizových a zátěžových situací u příslušníků speciálních jednotek Policie ČR*. (Nepublikovaná magisterská diplomová práce). Brno: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně.
- Fousek, L. (2008). *Pracovní spokojenost a stres u policistů*. (Nepublikovaná magisterská diplomová práce). Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
- Honsová, P. (2017). *Psychologické aspekty stresu práce u policie z pohledu policejních psychologů*. (Nepublikovaná magisterská diplomová práce). Praha: Univerzita Karlova v Praze.
- Chrzan, T. (2016). *Psychická zátěž u příslušníků služby pořádkové policie ČR*. (Nepublikovaná bakalářská diplomová práce). Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
- Jarušek, K. (2013). *Pracovní spokojenost a stres u policistů*. (Nepublikovaná magisterská diplomová práce). Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
- Jedlička, M. (2006). *Policie ČR a její charakteristika*. (Nepublikovaná magisterská diplomová práce). Brno: Masarykova univerzita v Brně.
- Mika, P. (2012). *Stres, pracovní spokojenost a postoje k práci u policistů Speciální pořádkové jednotky*. (Nepublikovaná bakalářská diplomová práce). Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
- Navrátilová, B. (2011). *Hodnocení pracovní výkonnosti*. (Nepublikovaná bakalářská diplomová práce). Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně.
- Nevěřilová, E. (2013). *Důsledky dlouhodobého stresu na práci policisty*. (Nepublikovaná bakalářská diplomová práce). Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně.

- Res, D. (2012). *Psychická zátěž u policistů a její zvládnání*. (Nepublikovaná bakalářská diplomová práce). Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně.
- Soóky, L. (2009). *Služba pořádkové policie a služba dopravní policie v rámci Policie ČR*. (Nepublikovaná bakalářská diplomová práce). Brno: Masarykova univerzita v Brně.
- Steiner, J. (2010). *Stresové faktory v práci příslušníků Zásahové jednotky*. (Nepublikovaná bakalářská diplomová práce). Brno: Masarykova univerzita v Brně.
- Sukdolák, L. (2012). *Interní a externí příčiny zátěže u policistů*. (Nepublikovaná bakalářská diplomová práce). Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně.
- Vodák, L. (2013). *Profese policisty, profesiografická analýza, prestiž*. (Nepublikovaná magisterská diplomová práce). Praha: Univerzita Karlova v Praze.

Webové stránky a elektronické zdroje:

- Adams, S. (07. ledna 2015). *The Most Stressful Jobs Of 2015*. Získáno z <https://www.forbes.com/sites/susanadams/2015/01/07/the-most-stressful-jobs-of-2015/#51f01b984725>
- Český statistický úřad. (09. března 2018). *Průměrné mzdy – 4. čtvrtletí 2017*. Získáno z <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/prumerne-mzdy-4-ctvrtleti-2017>
- Habáň, P. (25. září 2017). *Od listopadu se zvýší platy ve veřejné sféře*. Získáno z https://www.mpsv.cz/files/clanky/31625/TZ_-_Od_listopadu_se_zvysi_platy_ve_verejne_sfere.pdf
- Kopecký, J. (30. ledna 2017). *Policisté nebudou muset sloužit 150 hodin přesčasů, schválila vláda*. Získáno z: https://zpravy.idnes.cz/policiste-nebudou-muset-slouzit-prescasy-fj0-/domaci.aspx?c=A170130_115636_domaci_kop
- Kotalík, J. (11. května 2018). *Náborový příspěvek 150 tisíc korun neláká, policistů dokonce ubylo*. Získáno z https://zpravy.idnes.cz/policie-naborovy-prispevek-podstav-nedostatek-policistu-p3q-/domaci.aspx?c=A180502_102508_domaci_jkk
- Policie České republiky. (nedat.). *Odbor metodiky, koordinace a podpory výkonu služby*. Získáno z <https://www.policie.cz/clanek/odbor-metodiky-koordinace-a-podpory-vykonu-sluzby.aspx>
- Policie České republiky. (nedat.). *Příjem, výsluhové nároky a další benefity*. Získáno z <https://www.policie.cz/clanek/prijem-vysluhove-naroky-a-dalsi-benefity.aspx>

- Pospíšil, A. (20. března 2018). *Zaměstnancům povyrostly mzdy. Reálně o pět procent, medián přesáhl 27 000 korun.* Získáno z <https://www.e15.cz/finexpert/vydela-vame/zamestnancum-povyrostly-mzdy-realne-o-pet-procent-median-presahl-27-000-korun-1344539>
- Štěpán, P. (28. března 2018). *Mzdová mapa: Polovina zaměstnanců má výplatu pod 26 tisíc. Více než Češi berou v tuzemsku Slováci či Rumuni.* Získáno z <https://byznys.ihned.cz/c1-66093150-mzdy-rostly-o-sedm-procent-na-prumernych-30-tisic-ale-nedosahne-65-procent-zamestnancu-v-nejlepe-hodnocenem-zamestnani-se-mzda-blizi-200-tisicum>
- Tuček, M. (09. března 2016). *Prestiž povolání – únor 2016.* Získáno z https://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c2/a2025/f9/eu160309.pdf
- Vokuš, J. (23. února 2018). *Počet příslušníků Policie České republiky.* Získáno z <https://www.policie.cz/clanek/pocet-prislusniku-policie-ceske-republiky.aspx>

Zákonná úprava a interní akty řízení:

- Nařízení vlády č. 410/2017 Sb., kterým se stanoví stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.
- Vyhláška Ministerstva vnitra č. 393/2006 Sb., o zdravotní způsobilosti, ve znění pozdějších předpisů.
- Vyhláška Ministerstva vnitra č. 487/2004 Sb., o osobnostní způsobilosti, která je předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním (trestní řád), ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 200/1990 Sb., o přestupcích, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.
- Závazný pokyn policejního prezidenta č. 110 ze dne 20. června 2008, o plnění úkolů služby pořádkové policie a služby železniční policie.

Seznam příloh

- 1) Zadání magisterské diplomové práce.
- 2) Abstrakt v českém jazyce.
- 3) Abstrakt v anglickém jazyce.
- 4) Tarifní tabulka – bez směnnosti.
- 5) Tarifní tabulka – se směnností.
- 6) IPSS – Inventář pracovního stresu (modifikace pro povolání policisty).
- 7) DSPKOP – Dotazník spokojenosti s kontextem a obsahem práce.

1) Zadání magisterské diplomové práce.

Univerzita Palackého v Olomouci
Filozofická fakulta
Akademický rok: 2016/2017

Studijní program: Psychologie
Forma: Kombinovaná
Obor/komb.: Psychologie (PSYN)

Podklad pro zadání DIPLOMOVÉ práce studenta

PŘEDKLÁDÁ:	ADRESA	OSOBNÍ ČÍSLO
Mgr. et Bc. CHRZAN Tomáš	Jana Koziny 231/14, Olomouc - Bělidla	F160864

TÉMA ČESKY:

Stres u příslušníků Služby pořádkové policie ČR a jeho koreláty

TÉMA ANGLICKY:

Stress among members of Public Order Police Service in the Czech Republic and its correlates

VEDOUCÍ PRÁCE:

doc. PhDr. Zdeněk Vtípil, CSc. - PCH

ZÁSADY PRO VYPRACOVÁNÍ:

Speciální zaměření:

- 1) K současným ekonomickým, sociálním a psychologickým problémům příslušníků Policie ČR;
- 2) Kvalifikační a psychologické požadavky na práci příslušníka Služby pořádkové policie ČR;
- 3) Stres, základní pojetí, teorie, faktory (rovina bez zaměření na problematiku policie);
- 4) Spokojenost v práci, teorie, pojetí, faktory obsahu a kontextu (rovina bez zaměření na problematiku policie);
- 5) Spokojenost v práci a postoje k práci, profilující faktory pracovní spokojenosti a stresu u příslušníků Služby pořádkové policie ČR (z dosavadních výzkumů).

Cíle:

- a) Profil souboru z hlediska faktorů stresu;
- b) Profil souboru z hlediska faktorů obsahu a kontextu práce;
- c) Srovnání profilů ad) a + ad) b s jinými výzkumy;
- d) Vybrané koreláty v rámci proměnných DSPKOP;
- e) Koreláty dvou proměnných a sumy IPSS a vybraných proměnných DSPKOP;
- f) Vybrané koreláty sociodemografických a psychologických proměnných.

Metodika:

- IPSS Spielberger, DSPKOP Vtípil, Novotná.

Statistika:

- Pearsonův korelační koeficient, event. Studentův t-test.

Zkoumaný soubor:

- Minimálně 50 respondentů.

Formální parametry práce:

- Kolařík et al., 2017.

Poznámka: Zachovat anonymitu souboru z hlediska jeho sídelní identifikace.

SEZNAM DOPORUČENÉ LITERATURY:

- Adamová, I. (2012). Stres u policie. Bližší pohled na situace, ve kterých došlo k použití střelné zbraně. (Nepublikovaná rigorózní práce). Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
- Buchta, M. (2009). Průzkum faktorů zvládnání krizových a zátěžových situací u příslušníků speciálních jednotek Policie ČR. (Nepublikovaná magisterská diplomová práce). Brno: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně.
- Cimický, J. (2015). Sám proti stresu (3. doplněné vyd.). Praha: Bondy.
- Čírtková, L. (1997). Zdůvodnění projektu Policejní stres. Praha: Policejní akademie České republiky v Praze, s. 2-3.
- Čírtková, L. (2006). Policejní psychologie. Plzeň: Aleš Čeněk.
- Čírtková, L. (2013). Forezní psychologie (3. upravené vyd.). Plzeň: Aleš Čeněk.
- Čírtková, L., Spurný, J. (2001). Péče o policisty po extrémních stresových situacích. Policista, roč. 2001, č. 12, příloha s. 1-8.
- Foušek, L. (2008). Pracovní spokojenost a stres u policistů. (Nepublikovaná magisterská diplomová práce). Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
- Gruhl, M., Korbächer, H. (2013). Psychická odolnost v každodenním životě. Praha: Portál.
- Herman, E., Doubek, P. (2008). Deprese a stres: vliv nepříznivé životní události na rozvoj psychické poruchy. Praha: Maxdorf.
- Jarušek, K. (2013). Pracovní spokojenost a stres u policistů. (Nepublikovaná magisterská diplomová práce). Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.

- Kadlčík, M. (2004). Osobnost v zátěži. Praha: Institut pro místní správu Praha.
- Kolářik, M. et al. (2013). Manuál pro psaní diplomových prací na Katedře psychologie FF UP v Olomouci. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
- Krivohlavý, J. (1994). Jak zvládat stres. Praha: Grada.
- Malíková, J. (2012). Psychopéče o policisty (1/2). Policista, roč. 2012, č. 2, s. 24-25.
- Mayerová, M. (1997). Stres, motivace a výkonnost. Praha: Grada.
- Míka, P. (2012). Stres, pracovní spokojenost a postoje k práci u policistů Speciální pořádkové jednotky. (Nepublikovaná bakalářská diplomová práce). Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
- Nevěřilová, E. (2013). Důsledky dlouhodobého stresu na práci policisty (Bakalářská diplomová práce). Digitální knihovna Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně (adresa v IS: <http://hdl.handle.net/10563/21501>).
- Nový, M. (2003). Stresory v policejní práci. Psychologie dnes, roč. 5, č. 11, s. 28.
- Paulík, K. (2010). Psychologie lidské odolnosti. Praha: Grada.
- Praško, J. (2003). Jak se zbavit napětí, stresu a úzkosti. Praha: Grada.
- Schmidbauer, W. (2000). Psychická úskalí pomáhajících profesí. Praha: Portál.
- Steiner, J. (2010). Stresové faktory v práci příslušníků Zásahové jednotky. (Nepublikovaná bakalářská diplomová práce). Brno: Masarykova univerzita.
- Vágnerová, M. (2012). Psychopatologie pro pomáhající profese (5. vyd.). Praha: Portál.
- Vinšová, E. (1993). Základy psychofyziologie stresu: Zákl. fyziologie pohybu. Díl 1. Praha: Policejní akademie České republiky v Praze.
- Vymětal, Š. (2003). Krizové situace. Policista, roč. 9, č. 12, s. 38.

Podpis studenta:



Datum:

03.02.2017

Podpis vedoucího práce:



Datum:

15.2.2017

2) Abstrakt v českém jazyce.

ABSTRAKT MAGISTERSKÉ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Název práce: Stres u příslušníků služby pořádkové policie ČR a jeho koreláty

Autor práce: Mgr. Bc. Tomáš Chrzan

Vedoucí práce: doc. PhDr. Zdeněk Vtípil, CSc.

Počet stran a znaků: 106 stran, 159 198 znaků (bez mezer)

Počet příloh: 7

Počet titulů použité literatury: 74

Abstrakt:

Práce pojednává o stresu u příslušníků služby pořádkové policie ČR a jeho korelátech. Po úvodu je v teoretické části referováno o současných ekonomických, sociálních a psychologických problémech příslušníků Policie ČR, o kvalifikačních a psychologických požadavcích na práci příslušníka služby pořádkové policie ČR, dále je podrobně popsána problematika stresu, a to z hlediska základního biochemického a psychologického pojetí, teorií i faktorů, stejně tak je detailně rozebrána problematika spokojenosti v práci, a to rovněž z hlediska základního pojetí, teorií a faktorů. Poslední úsek teoretické části mapuje dosavadní výzkumy, jež byly v této oblasti již provedeny. V praktické části je představen projekt výzkumu stresu a pracovní spokojenosti u příslušníků služby pořádkové policie. Za užití dotazníků IPSS (Inventář pracovního stresu – modifikace pro povolání policisty) a DSPKOP (Dotazník spokojenosti s kontextem a obsahem práce) je na výběrovém souboru 80 policistů, sloužících na obvodních odděleních v rámci města Olomouce, zjišťováno, jaké jsou nejzávažnější zdroje stresu v profesi příslušníků služby pořádkové policie České republiky a na jaké úrovni je u těchto příslušníků spokojenost s kontextem a obsahem jejich práce.

Klíčová slova:

policie * služba pořádkové policie * stres * psychická zátěž * pracovní spokojenost

3) Abstrakt v anglickém jazyce.

ABSTRACT OF MASTER'S THESIS

Title: Stress among members of Public Order Police Service in the Czech Republic and its correlates

Author: Mgr. Bc. Tomáš Chrzan

Supervisor: doc. PhDr. Zdeněk Vtípil, CSc.

Number of pages and characters: 106 pages, 159 198 characters (without gaps)

Number of appendices: 7

Number of references: 74

Abstract:

The thesis deals with stress and its correlates among members of Public Order Police Service in the Czech Republic. After the introduction, the theoretical part refers to current economic, social and psychological problems among members of the Police of the Czech Republic, to qualification and psychological requirements for the work of a member of Public Order Police Service in the Czech Republic, then there is in detail described the topic of stress in terms of basic biochemical and psychological conception, theories and factors, in the same way there is in detail analyzed the topic of job satisfaction, also in terms of basic conception, theories and factors. The last section of the theoretical part examines up to date studies already carried out in this area. In the practical part there is introduced a project of research of stress and job satisfaction among members of Public Order Police Service. Using the IPSS (Job stress inventory – modification for profession of a policeman) and DSPKOP (Context and work content satisfaction questionnaire) questionnaires on a sample of 80 policemen, serving in the district departments within the city of Olomouc, it is being investigated, what are the most serious sources of stress in the profession of members of Public Order Police Service in the Czech Republic and at what level is among these members their satisfaction with the context and the content of their work.

Key words:

police * public order police service * stress * mental strain * job satisfaction

4) Tarifní tabulka – bez směnnosti.

Příloha č. 1 k nařízení vlády č. 410/2017 Sb.

Stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů

Stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů												
Doba praxe	Tarifní stupeň	Tarifní třída										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
do 3 let	1	17 360	18 840	20 440	22 180	24 070	26 110	28 310	30 720	33 330	36 170	39 240
do 6 let	2	18 020	19 550	21 210	23 010	24 970	27 090	29 390	31 880	34 580	37 540	40 720
do 9 let	3	18 690	20 270	21 990	23 870	25 900	28 110	30 490	33 070	35 880	38 940	42 240
do 12 let	4	19 390	21 050	22 830	24 770	26 870	29 150	31 630	34 310	37 230	40 400	43 830
do 15 let	5	20 120	21 840	23 690	25 700	27 880	30 240	32 820	35 600	38 610	41 900	45 470
do 18 let	6	20 870	22 650	24 580	26 660	28 920	31 390	34 040	36 940	40 090	43 480	47 170
do 21 let	7	21 650	23 500	25 500	27 660	30 010	32 550	35 330	38 320	41 580	45 120	48 950
do 24 let	8	22 480	24 380	26 460	28 690	31 130	33 790	36 660	39 760	43 140	46 800	50 790
do 27 let	9	23 320	25 290	27 440	29 780	32 300	35 050	38 030	41 250	44 760	48 560	52 690
do 30 let	10	24 190	26 240	28 480	30 890	33 520	36 370	39 450	42 790	46 440	50 400	54 670
do 33 let	11	25 100	27 240	29 540	32 060	34 780	37 720	40 950	44 410	48 180	52 280	56 720
nad 33 let	12	26 030	28 250	30 660	33 260	36 080	39 140	42 480	46 090	50 000	54 230	58 840

5) Tarifní tabulka – se směnností.

Příloha č. 2 k nařízení vlády č. 410/2017 Sb.

**Stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů stanovená podle § 114
odst. 2 zákona**

Stupnice zvýšených tarifů o 10% pro příslušníky bezpečnostních sborů												
Doba praxe	Tarifní stupeň	Tarifní třída										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
do 3 let	1	19 100	20 730	22 490	24 400	26 480	28 730	31 150	33 800	36 670	39 790	43 170
do 6 let	2	19 830	21 510	23 340	25 320	27 470	29 800	32 330	35 070	38 040	41 300	44 800
do 9 let	3	20 560	22 300	24 190	26 260	28 490	30 930	33 540	36 380	39 470	42 840	46 470
do 12 let	4	21 330	23 160	25 120	27 250	29 560	32 070	34 800	37 750	40 960	44 440	48 220
do 15 let	5	22 140	24 030	26 060	28 270	30 670	33 270	36 110	39 160	42 480	46 090	50 020
do 18 let	6	22 960	24 920	27 040	29 330	31 820	34 530	37 450	40 640	44 100	47 830	51 890
do 21 let	7	23 820	25 850	28 050	30 430	33 020	35 810	38 870	42 160	45 740	49 640	53 850
do 24 let	8	24 730	26 820	29 110	31 560	34 250	37 170	40 330	43 740	47 460	51 480	55 870
do 27 let	9	25 660	27 820	30 190	32 760	35 530	38 560	41 840	45 380	49 240	53 420	57 960
do 30 let	10	26 610	28 870	31 330	33 980	36 880	40 010	43 400	47 070	51 090	55 440	60 140
do 33 let	11	27 610	29 970	32 500	35 270	38 260	41 500	45 050	48 860	53 000	57 510	62 400
nad 33 let	12	28 640	31 080	33 730	36 590	39 690	43 060	46 730	50 700	55 000	59 660	64 730

6) IPSS - Inventář pracovního stresu (modifikace pro povolání policisty).

IPSS

INVENTÁŘ PRACOVNÍHO STRESU (Modifikace pro povolání policisty)

Pracovní stres může mít významný vliv na životy zaměstnanců a jejich rodin. Účinek stresujících pracovních činností a jejich podmínek je ovlivněn jak mírou stresu, tak i jeho frekvencí v čase. Účelem tohoto přehledu je zjistit Vaše vnímání významných zdrojů stresu ve Vaší práci. Přehled obsahuje 25 tvrzení popisujících činnosti a podmínky spjaté s prací policisty. Posuzování jednotlivých položek založte na Vaší osobní zkušenosti, stejně jako i na tom, co jste pozoroval u ostatních kolegů. Průměrné stresující činnosti a podmínky označujte číslem 5.

	STRESUJÍCÍ PRACOVNÍ ČINNOSTI NEBO PODMÍNKY	MÍRA STRESU								
		nízká			střední			vysoká		
1.	Přidělení nepříjemných povinností	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2.	Nedostačující materiálně technické zabezpečení výkonu služby	1	2	3	4	5	6	7	8	9
3.	Neodpovídající služební příjem	1	2	3	4	5	6	7	8	9
4.	Nedokonalá organizace výkonu služby	1	2	3	4	5	6	7	8	9
5.	Nadměrná administrativa policistů	1	2	3	4	5	6	7	8	9
6.	Nevhodné chování občanů k policistům	1	2	3	4	5	6	7	8	9
7.	Nepříznivé pracovní prostředí (hluk, změny teploty, klimatických podmínek atd.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9
8.	Snížené možnosti funkčního postupu	1	2	3	4	5	6	7	8	9
9.	Neodpovídající způsob jednání ze strany nadřízených	1	2	3	4	5	6	7	8	9
10.	Nedostatečné pravomoci policistů	1	2	3	4	5	6	7	8	9
11.	Neuznávání role policie veřejností	1	2	3	4	5	6	7	8	9
12.	Narušené mezilidské vztahy mezi policisty	1	2	3	4	5	6	7	8	9
13.	Odborné chybování nadřízených	1	2	3	4	5	6	7	8	9
14.	Přetíženost ve službě	1	2	3	4	5	6	7	8	9
15.	Nedokonalá legislativa ve výkonu služby	1	2	3	4	5	6	7	8	9
16.	Neobjektivní posuzování vykonané práce	1	2	3	4	5	6	7	8	9
17.	Nedostačující počet policistů ve službě pro odpovídající zvládnutí úkolů	1	2	3	4	5	6	7	8	9
18.	Konflikty s občany	1	2	3	4	5	6	7	8	9
19.	Nedostatek času na děláni důležitých rozhodnutí	1	2	3	4	5	6	7	8	9
20.	Nesprávně orientovaný výcvik a vzdělávání policistů	1	2	3	4	5	6	7	8	9
21.	Nedostatečné sociální a existenční jistoty povolání	1	2	3	4	5	6	7	8	9
22.	Nedostatečná oprávnění policie v přípravném trestním řízení	1	2	3	4	5	6	7	8	9
23.	Nezájem nadřízených podílet se na řešení problémů	1	2	3	4	5	6	7	8	9
24.	Pocit ohrožení zdraví či života ve výkonu služby	1	2	3	4	5	6	7	8	9
25.	Vyšetřování událostí s devastujícími či tragickými důsledky	1	2	3	4	5	6	7	8	9

Pohlaví

Věk

Pracovní zařazení

Vzdělání

Délka praxe u policie.....

Dnešní datum

IPSS: Inventář pracovního stresu Spielberg. Modifikace pro povolání policisty (Z. Vtípil, KP FF UP Olomouc 2002). Autor původní verze: SPIELBERGER, C.D. University of South Florida. Autoři české verze: H. Knotková, F.Man, Praha 2000,

7) DSPKOP - Dotazník spokojenosti s kontextem a obsahem práce.

DSPKOP

Spokojenost s jednotlivými faktory

A. Spokojenost s pracovními podmínkami (SPP)

	velmi spokojen	spíše spokojen	ani ano ani ne	spíše nespokojen	zcela nespokojen
1. Pracoviště, pracovní podmínky	1	2	3	4	5

B. Postoje k vlastní práci (PVP)

	velmi spokojen	spíše spokojen	ani ano ani ne	spíše nespokojen	zcela nespokojen
1. Kvalita pomůcek, vybavení, které k práci potřebuji	1	2	3	4	5
2. Dostatek času, abych práci mohl vykonávat dobře	1	2	3	4	5
3. Pestrá, zajímavá, nerutinní práce	1	2	3	4	5
4. Přesné vymezení mých pracovních povinností	1	2	3	4	5
5. Dostupnost informací, které mi umožňují dělat práci dobře	1	2	3	4	5
6. Jistota zaměstnání	1	2	3	4	5
7. Možnost ovlivňovat rozhodnutí týkající se mé osoby	1	2	3	4	5
8. Zpětná informovanost o úspěšnosti, přínosu mé práce	1	2	3	4	5
9. Smysluplnost, význam mé práce	1	2	3	4	5

C. Postoje, spokojenost s nadřízeným (PSN)

	velmi spokojen	spíše spokojen	ani ano ani ne	spíše nespokojen	zcela nespokojen
1. Kvality mého nadřízeného jako odborníka ve svém oboru	1	2	3	4	5
2. Kvality mého nadřízeného jako manažera	1	2	3	4	5
3. Schopnost mého nadřízeného motivovat mě k práci	1	2	3	4	5
4. Prostor pro mou vlastní iniciativu	1	2	3	4	5
5. Srozumitelnost, s níž mi nadřízený určuje mé úkoly	1	2	3	4	5
6. Přístup nadřízeného ke mně, férové jednání, s respektem	1	2	3	4	5
7. Schopnost nadřízeného sdělit mi, kde se mám zlepšit	1	2	3	4	5
8. Zájem nadřízeného o mé zdraví, rodinu, životní podmínky	1	2	3	4	5
9. Ochota nadřízeného vést smysluplný, oboustranný rozhovor	1	2	3	4	5

D. Postoje, spokojenost s interpersonálními vztahy (PSIV)

	velmi spokojen	spíše spokojen	ani ano ani ne	spíše nespokojen	zcela nespokojen
1. Pracovní atmosféra, spolupráce s kolegy	1	2	3	4	5
2. Kvalita práce mých kolegů	1	2	3	4	5
3. Naše oddělení jako sehraný tým	1	2	3	4	5
4. Jak se mohu na své spolupracovníky spolehnout	1	2	3	4	5
5. Pracovní problémy - spíše řešení, ne vzájemné obviňování se	1	2	3	4	5
6. Výměna informací mezi mnou a mými spolupracovníky	1	2	3	4	5
7. Odezva na mé návrhy ohledně zlepšení výkonu	1	2	3	4	5
8. Jasné rozdělení zodpovědnosti a kompetencí	1	2	3	4	5
9. Stupeň informovanosti o plánech a cílech oddělení	1	2	3	4	5

10. Přínos pracovních porad	1	2	3	4	5
11. Četnost pracovních porad	1	2	3	4	5
12. Důraz na zlepšování celkové kvality práce oddělení	1	2	3	4	5
13. Kvalita informací o výkonu našeho oddělení	1	2	3	4	5

E. Spokojenost s platem (SP)

	velmi spokojen	spíše spokojen	ani ano ani ne	spíše nespokojen	zcela nespokojen
1. Plat, ohodnocení mé práce v závislosti na mém výkonu	1	2	3	4	5
2. Jednoznačnost kritérií, dle kterých je určen můj plat	1	2	3	4	5

F. Spokojenost s možnostmi dalšího vzdělávání (SMDV)

	velmi spokojen	spíše spokojen	ani ano ani ne	spíše nespokojen	zcela nespokojen
1. Dostupnost informací o školení	1	2	3	4	5
2. Možnost zúčastnit se školení, vzdělávání	1	2	3	4	5

G. Spokojenost s rodinným životem (SRŽ)

	velmi spokojen	spíše spokojen	ani ano ani ne	spíše nespokojen	zcela nespokojen
1. Dostatek času na rodinu a osobní život	1	2	3	4	5
2. Zohlednění mé rodiny, osobního života při rozhodnutích, které se mě týkají	1	2	3	4	5

H. Postoje k možnosti kariéry (PMK)

	velmi spokojen	spíše spokojen	ani ano ani ne	spíše nespokojen	zcela nespokojen
1. Možnost kariéry, postupu	1	2	3	4	5

I. Jak jste celkově spokojen (a) s náplní vaší práce, pracovním prostředím, zaměstnáním, s policií jako Vaším zaměstnavatelem?

Mimořádně spokojen (a)	1
Velmi spokojen (a)	2
Spokojen (a)	3
Spíše nespokojen (a)	4
Nespokojen (a)	5

J. Když zvážíte své zkušenosti s policií jako zaměstnavatelem, doporučil (a) byste práci u policie svým přátelům, známým?

Určitě ano	1
Myslím, že ano	2
Pravděpodobně ano	3
Myslím, že ne	4
Určitě ne	5

K. Ucházel (a) byste se znovu o práci u policie?

Určitě ano	1
Myslím, že ano	2
Pravděpodobně ano	3
Myslím, že ne	4
Určitě ne	5