

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLMOUCI
FILOZOFICKÁ FAKULTA
KATEDRA PSYCHOLOGIE



**Stres, pracovní spokojenost a postoje k práci
u policistů Speciální pořádkové jednotky**

**Stress, job satisfaction and job attitudes at Special police
unit**

Bakalářská diplomová práce

Autor: **Petr Mika**

Vedoucí práce: **Doc. PhDr. Zdeněk Vtípil, CSc.**

OLMOUC
2012

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracoval samostatně a všechny použité prameny řádně citoval a uvedl.

Olomouc, 27. 3. 2012

.....

PODĚKOVÁNÍ

Za mnohostrannou výpomoc a cenné rady bych rád poděkoval svému vedoucímu bakalářské diplomové práce Doc. PhDr. Zdeněku Vtípilovi, CSc.. Děkuji také svým kolegům, policistům SPJ, kteří byli ochotní se na výzkumu podílet.

OBSAH

ÚVOD	6
------	---

A. TEORETICKÁ ČÁST

1. PRACOVNÍ POSTOJE A SPOKOJENOST V PRÁCI	8
1. 1. PRACOVNÍ SPOKOJENOST	8
1. 2. DETERMINANTY PRACOVNÍ SPOKOJENOSTI	9
1. 2. 1. Vnější faktory	10
1. 2. 2. Vnitřní faktory	11
1. 3. DŮSLEDKY PRACOVNÍ SPOKOJENOSTI / NESPOKOJENOSTI	12
1. 4. POSTOJE	12
1. 4. 1. Postoje k práci	13
2. STRES	15
2. 1. VYMEZENÍ POJMŮ	15
2. 2. PŮSOBENÍ STRESORŮ V ČASE	16
2. 3. PŘÍZNAKY STRESOVÉHO STAVU	16
2. 4. PRACOVNÍ STRES	17
2. 4. 1. stres u policistů při výkonu služby	18
3. POSTAVENÍ, PRACOVNÍ NÁPLŇ A PODMÍNKY POLICISTŮ SPJ	20
3. 1. PRACOVNÍ NÁPLŇ SPJ	20
3. 2. PRACOVNÍ PODMÍNKY	21
4. AKTUÁLNÍ VÝZKUMY TÝKAJÍCÍ SE STRESU, PRACOVNÍ SPOKOJENOSTI A POSTOJŮ K PRÁCI U POLICIE ČR	22

B. EMPIRICKÁ ČÁST

1. METODOLOGICKÝ RÁMEC VÝZKUMU	26
1. 1. PROBLÉM, CÍLE A HYPOTÉZY VÝZKUMU	26
1. 2. CHARAKTERISTIKA VÝZKUMNÉHO SOUBORU	27
1. 3. ETIKA VÝZKUMU	28
1. 4. METODY SBĚRU DAT	28

1. 5. METODY ANALÝZY DAT	29
1. 6. SYMBOLIKA POUŽITÁ V EMPIRICKÉ ČÁSTI PRÁCE	29
2. ANALÝZA VÝZKUMNÝCH DAT	31
2. 1. ZÁKLADNÍ VÝSTUPY IPSS	31
2. 2. ZÁKLADNÍ VÝSTUPY DSPKOP	33
2. 3. KORELÁTY IPSS A VYBRANÝCH PROMĚNNÝCH	38
2. 4. KORELÁTY DSPKOP A VYBRANÝCH PROMĚNNÝCH	39
2. 5. KORELÁTY POSTOJŮ K VL. PRÁCI A VYBRANÝCH PROMĚNNÝCH DSPKOP	40
2. 6. SHRNUÍ VÝSLEDKŮ VÝZKUMU	41
3. DISKUZE	42
4. ZÁVĚR	45
5. SOUHRN	47
LITERATURA	50
ABSTRAKT	52

PŘÍLOHY

ÚVOD

Otázkám pracovního stresu, spokojenosti a celkově postojům k práci je v posledních letech věnována značná pozornost. Vzhledem k tomu, že se pracovní tempo, komunikace a celkově životní rytmus neustále zrychlují, na člověka jsou kladeny čím dál vyšší nároky, je logické, že úměrně tomu roste i potřeba odborného výzkumu, který by pomohl najít odpovědi na otázky po příčinách nadměrné zátěže, pracovní nespokojenosti a způsobu optimalizace této oblasti.

Policie České republiky je složkou, jejíž hlavním úkolem je zajišťování vnitřní bezpečnosti státu. Práce v tomto sektoru se svým zaměřením odlišuje od práce ostatních občanů, z čehož vyplývá, že i situace a zdroje vyvolávající stres u policistů, budou specifické. Policie se člení do několika oborů s do jisté míry odlišnou pracovní náplní. Policisté Speciální pořádkové jednotky tak z výzkumného pohledu tvoří velice úzkou skupinu v naší společnosti.

V posledních několika letech došlo (nejen) vlivem celosvětové ekonomické krize z roku 2008 k mnoha vládním reformám, které ovlivnily celou společnost. U Policie ČR došlo ke značné restrukturalizaci a reorganizaci. Vzhledem k těmto změnám by mohly výsledky výzkumu přinést zajímavé informace o jejich vnímání samotnými policisty.

Tato bakalářská diplomová práce je zaměřená na výzkum činitelů stresu a postojů k práci u Speciální pořádkové jednotky hl. města Prahy. Je rozdělená na teoretickou a praktickou část. Oblast teorie je členěna do 5ti kapitol, s cílem popsat nezbytné pojmy a poznatky vztahující se k samotnému výzkumu. Je věnována pozornost problematice pracovní spokojenosti, postojům k práci, oblasti stresu, se zaměřením zejména na oblast zaměstnání. Následuje kapitola, která se věnuje základní charakteristice Speciální pořádkové jednotky. Za důležitou považuji zejména kapitolu, která se zabývá analýzou současných výzkumů v této oblasti.

Empirická část práce předkládá čtenáři prezentaci kvantitativních dat, s důrazem nejen na relativní četnosti ale i na významné korelující vztahy mezi jednotlivými proměnnými.

Jelikož je výzkumný soubor tvořen velmi specifickou skupinou pracovníků, nelze závěry šetření zobecňovat a přiřazovat i jiným útvarům Policie ČR. Závěry

práce však mohou být využity jako náměty k zamyšlení stávajícímu vedení Speciální pořádkové jednotky hlavního města Prahy a mohly by tak přispět ke zkvalitnění jejího fungování.

1. PRACOVNÍ SPOKOJENOST A POSTOJE K PRÁCI

1. 1. PRACOVNÍ SPOKOJENOST

Pracovní spokojenost jako téma psychologie práce a organizace je již dlouhou dobu v centru zájmu. Výzkumu v této oblasti se tak věnuje patřičná pozornost. Jejich počátky spadají do 30. let minulého století. V tuto dobu začal do psychologie pronikat nový směr, který se orientoval na člověka v pracovním procesu, jeho pracovní zařazení atd. (Kollárik, Sollárová, 2004).

Pro každého zaměstnance znamená spokojenost v práci něco jiného. Její posuzování můžeme tedy označit za subjektivní, dosti závislé na emocích jedince, jeho osobnostních charakteristikách, postojích, hodnotách. Pokud je člověk ve své práci spokojený, může to ovlivňovat jeho výkon, nemá tendence pracovní místo opustit a nehledá jiné. Pokud mluvíme o vlivu pracovní spokojenosti na výkon pracovníka, nemůžeme automaticky předpokládat, že čím větší spokojenost, tím je i výkon vyšší. Není to tak jednoduché. Naopak to platí taky. Výkonní zaměstnanci neznamenaají automaticky spokojené zaměstnance. Na pracovní činnost se můžeme z hlediska psychologie dívat ze dvou úhlů. Má stránku objektivní a subjektivní. K objektivní můžeme řadit pracovní chování, např. efektivitu, kvalitu výsledků pracovní činnosti apod. Naproti tomu subjektivní stránka je ovlivňována systémem individuálních norem, hodnot a specifických očekávání daného jednotlivce, které se vztahují ke konkrétní práci. Obě stránky jsou spolu sice úzce propojeny, ale neplatí, že dobrá kvalita jedné z nich automaticky vede k příznivé kvalitě stránky druhé, což platí samozřejmě i ve vztahu výkonu a spokojenosti (Štikar, Rymeš, Riegel, Hoskovec, 2003).

Pojem pracovní spokojenost není vymezován v odborné literatuře jednotně. Autoři se v pohledu na tento termín někdy liší. Můžeme ale obecně říct, že ve většině případů chápou pracovní spokojenost jako složitý a hodně strukturovaný jev, který vytváří ucelenou soustavu (Štikar, Rymeš, Riegel, Hoskovec, 2003).

Podle Provazníka (2005) můžeme pracovní spokojenost definovat jako určitý subjektivní vztah, který si k práci vytváříme. Navenek se tento vztah projevuje v konkrétních postojích. Ty mohou být ve vztahu k působícím skutečnostem spíše pozitivní, nebo spíše negativní. Ve vztahu k jednotlivým činitelům se mohou lišit, to

znamená, že tyto postoje nemusí tvořit homogenní celek. Jejich komplex tvoří jakési měřítko, které vyjadřuje hladinu pracovní spokojenosti. Můžeme ji chápat jako bipolární kontinuum, určitý interval, kdy se na jedné straně nachází výrazná nespokojenost (-1) a na straně druhé naopak značná spokojenost pracovníka (+1). Neutrální vztah k práci (lhostejnost) pak vyjadřuje pozice 0 v daném kontinuu. Můžeme zjišťovat míru pracovní spokojenosti s dílčími aspekty práce a také celkovou spokojenost s konkrétní prací.

Také Vtípil (2005) mluví o pracovní spokojenosti v souvislosti se vztahem k práci. Ten považuje za obecný postoj jedince k práci obecně, který vychází z jeho předcházejících zkušeností a životní situace. *„Vztah k práci, dílčí postoje k jednotlivým aspektům práce a jejího kontextu, resp. pracovní spokojenost jsou primárními prediktory pro stanovování pravděpodobných výstupů – efektů ve většině forem pracovního chování a jednání“* (Vtípil, 2005, str. 8). Zjednodušeně tak můžeme říct, že pokud měříme pracovní spokojenost, měříme zároveň například míru flukтуаčních či stabilizačních tendencí.

Kollárik (1986, in Štikar, Rymeš, Riegel, Hoskovec, 2003) poukazuje na to, že je vhodné akceptovat pracovní spokojenost jako psychologickou kategorii ve dvou sémantických odlišnostech:

- „Spokojenost v práci“ má obsahově širší význam než druhý termín. Zahrnuje komponenty, které se vztahují k osobnosti pracovníka a pracovním podmínkám (bezprostředním – např. fyzikálním, i obecnějším – např. fungování organizace). Toto pojetí je frekventovanější.
- „Spokojenost s prací“ má spíše užší význam, který můžeme spojit s výkonem konkrétní činnosti. Spadají pod ni fyzické a psychické nároky, specifický režim práce a také společenské ohodnocení, tedy prestiž.

1. 2. DETERMINANTY PRACOVNÍ SPOKOJENOSTI

Naši spokojenost v práci ovlivňuje řada faktorů. Většina autorů je dělí na vnější a vnitřní. Jejich význam a pořadí důležitosti na utváření spokojenosti, respektive nespokojenosti, jsou proměnlivé a závisí na konkrétních okolnostech.

1. 2. 1. Vnější faktory

Vnější faktory mají na spokojenost pracovníka velký vliv, zároveň jsou ale na něm v podstatě nezávislé. Mezi vnější faktory patří např. finanční ohodnocení, samotná práce, způsob vedení, pracovní způsob a podmínky práce, nebo pracovní skupina (Štikar, Rymeš, Riegel, Hoskovec, 2003).

a) finanční ohodnocení

„Odměňování patří k nejdůležitějším motivátorům a determinantám pracovního uspokojení“ (Vtípil, 2005, str. 34). Mzda je instrumentální hodnotou. Pracovník prostřednictvím svého platu uspokojuje základní a jiné potřeby. Současně je mzda symbolem statusu a prestiže člověka. S vyšším platem (úsporami) stoupá i pocit existenční jistoty a pocit zajištění na stáří. Pokud je faktor platu nepříznivý, silně ovlivňuje nespokojenost v práci (Vtípil, 2005). Nedá se však prohlásit, že výše mzdy má přímo úměrný vztah ke spokojenosti v práci. Finanční ohodnocení má pro jednotlivé pracovníky různě velký motivační náboj. Např. pro pracovníky dělnických profesí je plat dominující veličinou, která má výrazný vliv na pracovní spokojenost (Štikar, Rymeš, Riegel, Hoskovec, 2003).

b) druh a charakter vykonávané práce

Charakter vykonávané práce má také velký vliv na pracovní spokojenost. Ovšem vztah práce a spokojenosti je značně komplikovaný. Individuální rozdíly mezi lidmi jsou obrovské a nedá se tedy konstatovat, jaký druh práce vede k pracovní spokojenosti a jaký naopak spíše k nespokojenosti pracovníka. Každému zkrátka vyhovuje něco jiného. Nicméně Provazník (2005) uvádí, že pracovní spokojenost bývá obvyklá v profesích, které člověku dávají prostor pro seberealizaci a tvůrčí uplatnění.

c) pracovní postup

Povýšení se vztahuje k pracovní kariéře. Na pracovní spokojenost má různorodý vliv. Pokud pracovník plní své povinnosti a je následně povýšen, přináší to uspokojení. Štikar, Rymeš, Riegel, Hoskovec (2003) uvádějí, že některé výzkumy poukazují na větší důraz povýšených pracovníků na nárůst mocenské pozice než na zvýšení platu. Povýšení může působit i jako výrazný faktor

nespokojenosti, a to v případě, že i přes dobrý pracovní výkon a kvalifikaci je pracovník v případě možného postupu v kariéře vedením opomíjen.

d) způsob vedení

Vedoucí pracovník většinou výrazně ovlivňuje spokojenost řízených pracovníků. Styl řízení, který preferuje, se hodně podílí na převažujícím sociálním klimatu na pracovišti. Nepříznivě většinou působí různé formy autokratického jednání, nerozhodnost, hrubost, nespravedlivost nebo nedůslednost (Provazník, 2005).

e) pracovní skupina – sociální prostředí

Kolektiv v práci zaujímá mezi vnějšími faktory ovlivňujícími pracovní spokojenost důležité místo. Sociální prostředí je v práci velmi bohaté a různorodé (sít formálních i neformálních vztahů, různé formy spolupráce, atmosféra – napětí / pohoda, má funkci poradní, facilitační nebo korektivní. Nespokojenost, která byla vyvolána tímto faktorem, se velmi obtížně kompenzuje (Štikar, Rymeš, Riegel, Hoskovec, 2003).

f) fyzikální podmínky

Fyzické podmínky práce tvoří zdroj nespokojenosti hlavně na těch pracovištích, kde výrobní procesy a různé technologie vyžadují takové podmínky, které mohou nebo jsou pro pracovníka nepříznivé nebo dokonce škodlivé (Provazník, 2005). Mezi klasické fyzikální podmínky práce patří hluk, osvětlení, barevné řešení pracoviště, vibrace a mikroklima, kam řadíme teplotu v místnosti, proudění vzduchu, prašnost atd.

1. 2. 2. Vnitřní faktory

Vnitřní faktory jsou dalším okruhem, který prokazatelně ovlivňuje pracovní spokojenost. Souvisejí s osobností konkrétního pracovníka. Kollárik (1979, in Průšová, 2010) je dělí do třech skupin:

a) Objektivní osobnostní činitele. Z těch se jako významné koreláty motivace a spokojenosti pracovníka jeví podle Vtípila (2005) zejména věk, pohlaví, seniorita,

status povolání a vzdělání. Kollárik se zmiňuje ještě o délce zaměstnání v podniku a rodinném stavu zaměstnance.

b) Osobnostní vlastnosti. Z těch se uvažuje zejména o emocionální stabilitě (resp. labilitě), vyrovnanosti, míře extravertze a úrovni frustrační tolerance.

c) Motivační faktory. Do této třetí skupiny spadají pracovníkovy potřeby, postoje, hodnoty, očekávání a úroveň jeho aspirace.

1. 3. DŮSLEDKY PRACOVNÍ SPOKOJENOSTI / NESPOKOJENOSTI

Důsledků pracovní spokojenosti, potažmo nespokojenosti bychom našli celou řadu. Jedním z nich je fluktuace. Mezi pracovní spokojeností a fluktuací je přímá negativní korelace. Čím je tedy pracovník spokojenější, tím méně je motivován opustit zaměstnání. Podobný vztah bychom našli spolu s absentismem nebo pracovním výkonem (Vtípil, 2005).

Zajímavou studii publikovali v roce 2007 Justina A. V. Fischer (Stockholm School of Economics) a Alfonso Sousa – Poza (University of Stuttgart – Hohenheim). Položili si otázku, jestli může pracovní spokojenost zvyšovat zdraví pracovníků. K analýze byla použita data z let 1992 – 2005. Výzkumu se účastnili lidé aktivní na trhu práce, kteří používají německý národní soubor dat - „German Socio – Economic Panel (GSOEP)“. Našli pozitivní vztah mezi pracovní spokojeností a subjektivně vnímaným zdravotním stavem a změnami v něm. To znamená, že zaměstnanci s vyšší pracovní spokojeností se cítili zdravější a více spokojení se svým zdravím. Toto pozorování platí také pro více objektivní měření zdraví. Zejména bylo zjištěno, že průběžné zlepšování pracovní spokojenosti působí preventivně před (dalším) zhoršováním zdraví pracovníků.

1. 4. POSTOJE

Dle Allporta (in Nakonečný, 1995, str. 188) můžeme postoj definovat jako *„mentální a nervový stav pohotovosti, organizovaný zkušeností, a vyvíjející direktivní nebo dynamický vliv na odpověď individua vůči všem objektům a situacím, s nimiž je v relaci.“* Z definice vyplývá, že postoje se utvářejí prostřednictvím naší zkušenosti a navenek se mohou projevat ve způsobech našeho chování. Vycházejí z primárních potřeb a přispívají k udržování integrace osobnosti. Předmětem postoje se může stát jakýkoliv podnět nebo situace, se kterými se jedinec setkává, a to přímo, nebo zprostředkovaně. Jednotlivé postoje

se mohou slučovat, vytvářet trsy a komplexní celky. Tyto centrální postoje odrážejí v podstatě osobní ideologii člověka, jeho hodnocení světa a života.

U postojů můžeme rozlišovat složku kognitivní, konativní a afektivní. Kognitivní složka postoje reprezentuje názor člověka. Pohybuje se v intervalu dobrý – špatný, žádoucí – nežádoucí. Afektivní složka odráží emoce související s předmětem postoje. Postoje samozřejmě ovlivňují i naše jednání – složka konativní. Ne vždy musí být všechny složky ve vzájemném souladu. Na výsledné chování člověka má vliv mnoho dalších proměnných v sociálním prostředí – odměny, sankce, sklony ke konformitě apod. (Výrost, Slaměník, 1997).

Předpokládáme, že postoje, zejména ty centrální, mají význam pro vnitřní organizaci psychické činnosti. Jejich funkce je tedy významná. Proto jsou tyto komplexní, hlavní postoje velmi odolné vůči změnám. Udržují tedy integritu osobnosti, slouží k vyjádření vlastních hodnot a seberealizaci (tzv. hodnotově expresivní funkce), v neposlední řadě mají také funkci instrumentální, adaptivní – slouží k dosažení cíle v sociální oblasti (Nakonečný, 1999).

Z pohledu psychologie osobnosti můžeme na postoje nahlížet jako na seskupení více motivů vztahených k určitému cíli, které dohromady utvářejí motivační vlastnosti, defakto celou motivační strukturu člověka. Postoj je většinou sycen více motivy zároveň.

- Realistické postoje – Slouží člověku k uspořádání světa do přehledné a předpověditelné struktury. Usnadňují orientaci, umožňují předvídat. Dodávají člověku pocit jistoty a schopnost řešit problémy.
- Nerealistické postoje – Slouží k psychologické obraně před nežádoucími informacemi nebo k útočnému sebeprosazení (předsudky, sebeklamy – individuální i skupinově sdílené (Cakirpaloglu).

Jak už bylo řečeno výše, předmětem postoje může být cokoliv. Dále se tedy budeme věnovat pouze jedné skupině postojů a tou jsou postoje k práci.

1. 4. 1. Postoje k práci

„Vztah k práci je obvykle považován za obecný postoj jedince k práci jako takové, vycházející z jedincovy celkové životní situace a dřívější zkušenosti.“ (Vtípil, 2005, str. 7). Podle míry obecnosti můžeme postoje k práci dělit na několik úrovní. Na té nejobecnější bychom mohli pracovní postoj definovat z hlediska hodnocení práce ve vztahu k sobě i celé společnosti. Další rovina se zabývá

vztahem člověka k dané profesi. Nejvíce konkrétní je pak postoj ke konkrétnímu zaměstnání, které jedinec vykonává. Dle již zmiňovaného autora má vztah člověka k práci tři složky – postojovou, motivační a výkonovou. Jejich zkoumáním dostáváme odpovědi na otázky: jakou má (tato) práce hodnotu pro konkrétního jedince, proč pracuje a jaký je jeho výkon v práci.

Štikar, Rymeš, Riegel a Hoskovec (2003) nabízejí toto dělení pracovních postojů:

- postoje k organizaci – k jejím cílům a vnitřní politice
- postoje k nadřízeným – roli hrají různé charakterové vlastnosti, způsob, jakým nadřízený jedná s lidmi, ale i jeho odborné znalosti
- postoje k pracovní skupině – velmi důležité jsou mezilidské vztahy na pracovišti, celkové sociální klima
- postoje k práci a jejím podmínkám – patří sem plat zaměstnance, pracovní náplň, a také její nejrůznější fyzikální podmínky
- postoje k mimopracovním podmínkám – sem bychom zařadili způsob dopravy do zaměstnání, bydlení, kulturní, společenské vyžití a síť služeb v této lokalitě

2. STRES

Stres můžeme definovat jako reakci organismu na zátěžový podnět z prostředí, nebo nověji také jako reakci na nerovnováhu mezi vnímaným požadavkem a vnímanou schopností tomuto požadavku vyhovět (Baštecká, Goldmann, 2001).

Podle Kadlčíka (2004) stres nevzniká pouze tím, co se stalo, ale hlavně způsobem, jakým na vzniklou situaci nahlížíme. Říká že: *„stresová situace sama o sobě škodlivá není, je v podstatě neutrální, škodlivou se stává až naše neadekvátní reakce na ni“* (Kadlčík, 2004, str. 6).

2. 1. VYMEZENÍ POJMŮ

Slovo „**stres**“ se k nám dostalo z anglického termínu „stress“, které vzniklo z latinského výrazu „stringo, stringere, strictum“. Toto sloveso znamená utahovat, stahovat – jako smyčku kolem krku. „Stres“ je svým významem blízké také slovu „pres“ (lis), což znamená působit tlakem na daný předmět. „Být ve stresu“ můžeme tedy chápat jako „být vystaven nejrůznějším tlakům“ (Křivohlavý, 1994).

Stres můžeme používat ve dvou různých významech. Buď ho můžeme chápat jako situaci, ve které je člověk vystavený tlaku nepříznivých životních podmínek, nebo ve významu jednotlivých faktorů, které člověka vystavují tlaku. Tyto negativní životní faktory potom nazýváme „**stresory**“. Stresory mohou být jak fyzikální (námaha, teplo, chlad, trauma,...), tak i psychologické (strach, úzkost, zklamání, časový stres, vztahy mezi lidmi,...). Opačným termínem ke stresorům jsou tzv. „**salutory**“, což jsou faktory, které člověka naopak posilují, povzbuzují, dodávají mu sílu do boje se stresory (Křivohlavý, 2009).

Pojem stres je dnes natolik zmedializovaný, že už v podstatě zlidověl, a používá ho téměř každý. Většina lidí ho ale vnímá pouze jako něco negativního a nežádoucího ve svém životě. To je ovšem mylná úvaha. Stres můžeme rozdělit jak na negativně prožívaný, který označujeme jako **distres**, tak na pozitivně prožívaný, nesoucí označení **eustres**. Při prožívání distresu je patrné negativní emocionální prožívání situace a pocit ohrožení. Ten pramení ze subjektivního zhodnocení nedostatečných možností a síly ke zvládnutí ohrožující situace. Naproti tomu eustres je doprovázen spíše pozitivní reakcí. Jsou to situace, které

sice vyžadují námahu – proto jsou stresové – ale přinášejí člověku radost. Sám je i vyhledává. Příkladem tak mohou být různé náročné sportovní situace, nové nevyzkoušené postupy, ale i svatba nebo třeba narození dítěte (Křivohlavý, 2009).

2. 2. PŮSOBENÍ STRESORŮ V ČASE

Odlišovat bychom měli různé působení stresorů v čase. Mohapl (1990) rozlišuje vliv podnětů vedoucích ke stresu na **akutní, chronické a intermitentní**.

- Akutní podnět poznáme tak, že organismus je vystaven zátěži náhle, a jeho odpověď bývá prudká a často neúměrná situaci. Je to příprava na boj, kde převažuje sekrece katecholaminů (noradrenalin, adrenalin).
- Chronickému, dlouhodobému působení stresorů se organismus sice přizpůsobí, ale situace napomáhá jeho opotřebování. Mohou převažovat pocity úzkosti a bezradnosti, do těla se vylučuje především ACTH. Chronický stres vede také k alostatické zátěži.
- Intermitentní, neboli přerušovaný stres je pro organismus nejnáročnější. Je svou povahou chronický, ale organismus nemá šanci se na něj adaptovat. Zátěž se střídavě objevuje a mizí a mobilizační mechanismy se tak stále vychylují z rovnováhy, ale bez možnosti adaptace. Je pravděpodobné, že má díky tomu nejčastější vztah k psychosomatickým onemocněním, a předpokládá se, že by mohl souviset se syndromem vyhoření (Mohapl, 1990).

2. 3. PŘÍZNAKY STRESOVÉHO STAVU

Účinky stresu můžeme pozorovat ve třech oblastech. Patří sem fyziologické změny v organismu, emocionální projevy stresu a také změny v chování. Pro člověka je velmi užitečné, aby uměl sám na sobě (i na druhých) rozpoznat projevy těchto dějů, a naučit se tak stres ovládat a pokud možno zmírňovat.

Je typické, že nám při stresu začne bušit srdce, zrychlí se nám dech, začneme se potit, máme nepříjemný pocit v krku, jako bychom tam měli knedlík. Můžeme také pociťovat časté nucení k močení, svalové napětí, zejména pak v oblasti krku, může nás bolet hlava a objevit se vyrážka. Typické jsou i bolesti břicha doprovázené průjmy (Křivohlavý, 1994). Lidé na stres reagují různým způsobem, často se objevuje dotýkání se vlasů, uší, nosu, skřípění zubů, kousání se do rtů, podupávání nohou, bubnování prsty atd. (Kadlčík, 2004).

Co se týká emocionálních příznaků stresu, mohou to být prudké změny nálad, nadměrné pocity únavy a obtížné soustředění a udržování pozornosti. Jsme zvýšeně podráždění, popudliví a úzkostní. Jsme neklidní, může se objevit pocit zmaru, a pokud jsou tyto pocity dlouhodobé, mohou přejít v plně rozvinuté nepřátelství a hněv. Můžou se objevit i nadměrné starosti o vlastní zdravotní stav (Křivohlavý, 1994).

Toto všechno se samozřejmě projevuje i v našem chování. Lidé ve stresu jsou často nerozhodní, více bědují a stěžují si, může se zvýšit konzumace alkoholu nebo cigaret (případně drog nebo léků). Objevují se zvýšené absence, zhoršuje se kvalita práce, následovaná výmluvami a snahou vyhnout se úkolům a odpovědnosti. Je také známo, že se mění množství zkonsumovaného jídla. Může dojít ke ztrátě chuti nebo naopak k přejídání (Křivohlavý, 1994). Kadlčík (2004) uvádí tyto příznaky stresu v oblasti chování – výbuchy zlosti a podobné projevy agrese, citové „výlevy“, nedodržování termínů, ztráta schopnosti soustředit se, poruchy paměti, příliš hlasitý nebo rychlý hovor, poruchy spánku.

Každý jedinec reaguje na zátěžovou situaci svým vlastním způsobem, odlišně, s větší či menší schopností se s ní vyrovnat. Aktuální zvládání stresové situace ovlivňuje u každého člověka citlivost vůči dané situaci, v jejíž míře existují značné individuální rozdíly, a také samozřejmě dřívější zkušenosti s podobnou zátěží. Neodmyslitelnou roli hraje také sociální podpora (Intranet PČR).

2. 4. PRACOVNÍ STRES

V dnešní době je práce čím dál více spojována se stresem a velkou zátěží pro člověka. Rostou požadavky na pracovní výkon, zrychluje se komunikace (a to nejen v pracovní oblasti), celkově se mění a zpřísňují pracovní podmínky, což vyvolává pocit tlaku a čím dál většího stresu. Pracovní zátěž bychom mohli podle Mayerové (1995) definovat jako souhrn požadavků na pracovníka, charakteristických pro danou profesi. Zátěž v práci může být psychického nebo fyzického původu, přičemž v dnešní době více narůstá zátěž v oblasti psychické. Zatímco krátkodobá zátěž v pracovním procesu může mít na pracovníka pozitivní vliv, podpořit jeho aktivitu a tím i výkonnost, dlouhodobé působení zátěže vede naopak ke snížení pracovní výkonnosti. Přináší s sebou také horší koncentraci na úkol, oslabení v oblasti rozhodovacích procesů nebo i vyšší úrazovost a konfliktnost na pracovišti.

K obecným faktorům, které vyvolávají stres v pracovní oblasti člověka, můžeme zařadit celkové pracovní přetížení jedince, zhoršené pracovní podmínky, kam patří nedostatečná intenzita osvětlení, hluk, nevyhovující teplota na pracovišti, a také samozřejmě nedostatečné nebo nevhodné vybavení pracoviště. Dalším výrazným zdrojem mohou být problematické vztahy mezi kolegy a dalšími pracovníky, zkrátka celkové sociální klima.

Machač, Macháčová, Hoskovec (1988) uvádějí jako nejvýznamnějšího činitele pracovního stresu velký časový tlak, respektive plnění pracovních úkolů v časové tísní. Dalším silným stresovým podnětem, který patří k těm dlouhotrvajícím, je samotná ztráta zaměstnání.

2. 4. 1. Stres u policistů při výkonu služby

V každém povolání existují specifické zdroje zátěže. Z pohledu míry a intenzity stresu patří práce u policie k velmi náročným povoláním. Vedle obecných pracovních problémů, které jsou vnímány jako zátěž u většiny pracujících lidí, jsou navíc vystaveni zátěži specifické povahy s celou řadou více či méně závažných rizik a nebezpečí.

Termínem policejní stres se rozumí takové pracovní situace, které většina policistů vnímá jako zátěž spojenou s emocionálním a často i fyzickým vypětím. Podle Denského (2006, in Švingalová, 2006) patří u policistů mezi zdroje stresu a následně i syndromu vyhoření tyto situace: zásahy proti narušitelům veřejného pořádku; odmítavý postoj řidičů vůči silničním kontrolám; řešení případů domácího násilí; účast při smrtelných dopravních nehodách; nedostatečné (nejen finanční) ohodnocení; neuspokojující vztahy na pracovišti.

Čírtková (2004) ve své publikaci uvádí, že dle výzkumů může být policisty jako stresující vnímána zvýšená frekvence určité pracovní činnosti. To znamená, že určitá profesionální situace může získat charakteristiky stresoru pouze tím, že se v rámci pracovní náplně vyskytuje často a její opakování je policistou vnímáno jako nepříjemné. Zajímavé také je, že u mladých nebo začínajících policistů mohou být některé situace při výkonu služby bez známek stresu, ale postupem času může dojít k jejich přehodnocení. Jedná se především o úkony, které se opakují často a navíc jsou spojeny se získanými negativními zkušenostmi.

Dalšími zdroji stresu, které jsou pro policejní profesi specifické, jsou dle Čírtkové (2004): použití střelné zbraně proti člověku (tzv. post-shooting trauma);

mimořádné situace, ve kterých dochází ke kontaktu se smrtí (např. při vyšetřování násilné trestné činnosti); nasazení zásahové jednotky v nepřehledné situaci, zahrnující i dramatické vyjednávání s pachatelem, který zadržuje rukojmí; jednání s agresivní osobou a všechny ostatní situace, které ohrožují život a zdraví policisty.

Rád bych se v následujícím odstavci věnoval právě jednomu z těchto specifických policejních stresorů, a tím je použití střelné zbraně proti člověku. Post-shooting trauma je v současné době aktuálním tématem policejní psychologie. Jako první byla tato problematika zkoumána v USA na počátku 80. let minulého století v souvislosti s výzkumem posttraumatické stresové poruchy¹ (dále jen PTSD). Tehdejší výzkumy uváděli, že příznaky PTSD jsou přítomné i u policistů, kteří byli nuceni při výkonu služby použít střelnou zbraň proti člověku. Následující výzkum přinesl odpovědi na otázku, v čem spočívá hlavní traumatizující moment této situace. Stresová událost vede ke zborcení základních životních iluzí, které obecně člověk potřebuje ke zdravému, normálnímu životu. Jsou jimi: 1) iluze nezranitelnosti a nesmrtelnosti a 2) iluze kontroly. Krizový zážitek ničí přesvědčení, že člověk sám může vyřešit každou situaci bez setkání se smrtí. Náhlý zásah do tělesné integrity potom aktivuje vědomí konečnosti vlastní fyzické existence. Typickými reakcemi postshooting traumatu bývá dle Čírtkové (2004): zvýšená citlivost na nebezpečí; obavy z budoucích situací a strach ze selhání; problémy s normami, služebními předpisy i s nadřízenými; konflikty v osobním životě; abúzus alkoholu nebo medikamentů; podrážděnost; sebevražedné nálady; sexuální problémy.

Vzhledem k výše uvedeným rizikovým faktorům policejní práce, by měla být psychologická péče o policisty samozřejmá a snadno dostupná. Stres může po několika letech služby vyústit v syndrom vyhoření. Dle Čírtkové (2004) je stres u policie jednou z nejčastějších příčin vedoucích k pracovní neschopnosti nebo odchodu z aktivní služby do předčasného důchodu.

¹ Posttraumatickou stresovou poruchu (PTSD = Posttraumatic Stress Disorder), klasifikovanou podle MKN-10 jako F43.1, můžeme definovat jako opožděnou a protahovanou reakci na stresovou událost nebo situaci, která měla krátkého nebo dlouhého trvání. Tato situace má výjimečné nebezpečný nebo katastrofický rozměr a pravděpodobně by tak způsobila hluboké rozrušení u každého jedince. Rozvíjí se do 6 měsíců od události, po období latence. Typické je znovuprožívání traumatu s živými vzpomínkami (flashbacks), noční můry, silná úzkost, poruchy spánku a pozornosti, může se vyskytovat i agrese a suicidální myšlenky (Bouček, 2006).

3. POSTAVENÍ, PRACOVNÍ NÁPLŇ A PODMÍNKY POLICISTŮ SPJ

„Speciální pořádková jednotka působí pod jednotným velením a je určena k ochraně bezpečnosti osob a majetku, ke spolupůsobení při zajišťování veřejného pořádku, a k činění opatření k jeho obnově, byl-li porušen“ (Krajské ředitelství policie hl. m. Prahy, 2010). Je organizačním článkem Krajského ředitelství policie hlavního města Prahy, který je podřízený náměstkovi ředitele pro vnější službu.

SPJ byla založena v roce 1995, pod původním názvem Stálá pořádková jednotka. Působí hlavně na území hlavního města Prahy, kde je také dislokována. Pokud to však vyžaduje bezpečnostní situace, působí i na jiných místech České republiky. Mimo základní pracovní náplně, o které se zmíníme v následující kapitole, spolupracuje dle potřeby také s jinými útvary PČR, např. s Útvarem pro odhalování organizovaného zločinu, jinými Zásahovými jednotkami, s Útvarem rychlého nasazení, Odborem odhalování závažné obecné kriminality, Národní protidrogovou centrálou, dále s Útvarem odhalování korupce a finanční kriminality, v neposlední řadě také s Cizineckou policií, Službou dopravní policie atd. Je také v úzké spolupráci s Městským soudem během rizikových soudních přelíčení, s Českou národní bankou při převozu cenin a dalšími mimoresortními organizacemi (Krajské ředitelství policie hl. m. Prahy, 2010).

3. 1. PRACOVNÍ NÁPLŇ SPJ

Úkoly této jednotky jsou různorodé. Primárně se však jedná o bezchybné a precizní zvládnutí zákroku pod jednotným velením a obnovení veřejného pořádku. Dále jsou to pak služby, do kterých jsou jednotliví policisté veleni dle rozkazů nadřízených služebních funkcionářů.

- Demontrace – Jedná se o hromadné akce, konající se především o státních svátcích a při jiných významných situacích. Velké množství těchto davových akcí bývá doprovázeno násilnými projevy radikálů z obou stran extremistické scény.
- Sportovní akce – Zajišťování bezpečnosti na sportovních akcích a jejich bezproblémového průběhu, zejména fotbalových a hokejových utkáních, patří mezi hlavní činnosti SPJ. Často při nich dochází k fyzickému násilí, ničení majetku, k organizovaným rvačkám fanoušků, také k poškozování dopravních prostředků při cestách na utkání.

- Úkoly zvláštního významu – Jedná se o úkoly, pro které jsou policisté SPJ speciálně cvičeni. Tyto akce vyžadují vždy speciální výzbroj a výstroj. Patří sem případy hrozby teroristickým útokem nebo úkoly související s ochranou objektů se zvýšenou rizikovostí.
- Mimořádné akce – Jedná se o akce, při nichž SPJ spolupracuje s jinými útvary PČR, které byly již zmiňovány v úvodu kapitoly 2.
- Výcvik – Speciální výcvik tvoří nedílnou součást pracovní náplně policistů SPJ. Sestává z taktické, fyzické, střelecké, pořádkové a pořadové přípravy, také z přípravy použití speciální techniky a služebních dopravních prostředků. Probíhá pod vedením zkušených instruktorů. Při výcviku jsou na policisty kladeny vysoké nároky. Je třeba připravit se na široké spektrum situací, které mohou při výkonu služby nastat. Proto je kladen důraz zejména na navozování nejrůznějších modelových situací.
- Instruktažně – metodické zaměstnání (IMZ) – Speciální příprava rozšiřuje základní oblasti výcviku. Jejich úkolem je zdokonalit praktické dovednosti a znalosti policistů. Mezi nejčastější IMZ u SPJ patří vodní a záchranné práce na vodních tocích, také střelecká a taktická příprava ve vojenském prostoru. Ve střediscích MV ČR, která jsou pro tyto účely určena, probíhá pak příprava fyzická a zdravotní.
- Kulturní akce a společenské události – Pravidelnou účastí na různých společenských akcích, které jsou spojené s prezentací policejní práce, přispívá SPJ k pozitivní změně vnímání PČR veřejností. Jedná se o Dny policie, dětské dny apod., kde mají diváci možnost vidět i vyzkoušet, jakou výstroj a výzbroj policisté SPJ používají, zhlédnout rozmanité modelové situace apod. Dále se SPJ účastní také slavnostních událostí jako čestná stráž na přísahách, pohřbech a pochodech. Pro tyto účely je vybráno několik policistů, kteří tvoří Čestnou jednotku SPJ (Krajské ředitelství policie hl. m. Prahy, 2010).

3. 2. PRACOVNÍ PODMÍNKY

- Jedním ze specifíků SPJ je směnný provoz, který zajišťuje nepřetržité fungování organizace. SPJ je rozdělena na skupinu A a B, do čtyř oddělení (tzn. Skupina A – 1. a 2. oddělení, Skupina B – 3. a 4. oddělení). Systém je nastaven ve čtyřdenních intervalech, které spočívají ve střídání skupiny A a B. Jedna ze skupin je vždy čtyři

kalendářní dny v zaměstnání, druhá má zatím volno. To znamená, že ve službě jsou zároveň dvě oddělení, jedno má denní směnu, druhé noční.

- Mezi směnami mají policisté SPJ pohotovost na pracovišti. Od ukončení pracovní směny do začátku další jsou stále připraveni k mimořádnému výjezdu, to znamená, že musejí být neustále v budově SPJ. Tato doba slouží jednak k hotovosti jednotky k okamžitému nasazení a také k přípravě, výcviku a odpočinku policistů. Budova je pro tyto účely uzpůsobená, kromě samotných ubytovacích prostor jsou v ní odpočinkové místnosti, posilovna apod. Jelikož se budova nachází v areálu Policejní akademie ČR, mají policisté SPJ možnost využívat také její plavecký bazén, tělocvičnu a sportovní areál.

4. AKTUÁLNÍ VÝZKUMY TÝKAJÍCÍ SE STRESU, PRACOVNÍ SPOKOJENOSTI A POSTOJŮ K PRÁCI U POLICIE ČR

V posledních letech jsou u Policie ČR prováděny pravidelné každoroční průzkumy, které mají za úkol zjistit celkovou spokojenost ve všech složkách a na všech úrovních. První z nich byl proveden v roce 2004. Jejich cílem je zjistit celkovou spokojenost v oblasti pracovních podmínek, odpovědnosti a pravomoci, využívání manažerských nástrojů, komunikace, stimulace, dále v oblasti vzdělávání a osobního růstu, pracovní atmosféry a sebehodnocení vedoucích pracovníků. V počátcích provádění se celorepublikový průzkum setkal s nedůvěrou a obavami policistů. Jako nevyhovující se ukázala forma písemných dotazníků, které byly sice anonymní, ale označeny pořadovým číslem. Řada policistů tedy raději formulář nevyplnila, ať už byla důvodem ztráta anonymity nebo přímo strach ze ztráty zaměstnání. Z těchto důvodů byla vypracována elektronická forma dotazníku, která je umístěná na intranetových stránkách Policie ČR. Každý policista má umožněn vstup díky autorizačnímu kódu, který se po dokončení evaluace automaticky zruší. Je tak zajištěna naprostá anonymita respondentů. I tak je však nutno říct, že jisté obavy přetrvávají. Výsledky zachycují celkovou situaci v rámci České republiky, také vnímají některé rozdíly mezi jednotlivými složkami. Výsledky také slouží k porovnání výsledků jednotlivých let a sledují tak celkový vývoj. Ukazuje se, že dochází k výkyvům hodnocení situace, a

to v důsledku neustálých změn struktury a organizace i změnami požadavků na jednotlivé policisty.

Dr. Zdeněk Kovařík, CSc. předkládá v roce 2010 ve své publikaci „Profesní motivace pracovníků Policie České republiky“ výsledky rozsáhlého výzkumu pracovní motivace policistů, kterého se účastnilo celkem 10 organizačních složek² (každé bylo zasláno 400 dotazníků). Jelikož toto téma představuje velmi složitou problematiku, zmíním se pouze o výsledku celkové pracovní spokojenosti, která byla předmětem šetření také. Ukázalo se, že spokojenost s prací je spíše průměrná. Celkově nebyly shledány výrazné rozdíly. Vyšší pracovní spokojenost, než je celkový průměr, vykazovali policisté v Jihomoravském, Západočeském, Severomoravském a Severočeském kraji. Nejméně příznivé výsledky spokojenosti se dle respondentů ukázaly být v Praze, kde byla záporná nespokojenost patrná u více než 53%.

Čírtková a Spurný vypracovali v roce 2001 na základě zkoumání různých stresových situací přehled základních typů policejních stresorů (viz. tabulka). Hlavním kritériem jejich práce byla klasifikace na základě pravděpodobného vlivu stresoru na vznik posttraumatické stresové poruchy.

Základní typy policejních stresů	Konkrétní ilustrace
extrémní situace s velkým rizikem PTSP (téměř každá osoba má problémy své zážitky z místa akce mentálně zpracovat)	zákroky na místě masakrů a katastrof (v terminologii krizového managementu se v této souvislosti používá anglický pojem "disaster")
exponované (nenormální) situace riziko PTSP je nižší (při jejich mentálním zpracování se více prosazují i individuální, subjektivní hlediska)	použití střelné zbraně smrt kolegy ve službě extrémní mrtvoly vyšetřování smrti dítěte mimořádné tragické nehody
náročné (zátěžové) situace riziko PTSP je minimální, (při mentálním zpracování těchto okolností dominují individuální, subjektivní momenty)	individuálně různé situace, které utkví v mysli jako tzv. "osobní pomníčky" (např. náročný zákrok vůči dětskému pachateli, pronásledování ujíždějícího auta pod majákem...)

² „Administrace dotazníků byla uskutečněna po služební linii z jednotlivých ředitelství policie ČR správ krajů a PP Policie ČR (v rámci organizace Policie ČR to bylo celkem 8 krajů, útvar pro odhalování korupce a finanční kriminality a Národní protidrogová centrála, tedy celkem 10 organizačních složek)“ (Kovařík, 2010).

Vzniká také spousta výzkumů, které jsou realizovány jako součásti bakalářských a diplomových prací studentů různých oborů. Za všechny zde uvedu několik výzkumů z oboru psychologie. Nejčastějšími tématy, zkoumanými v souvislosti s prací policisty jsou problematika náročných, krizových situací, syndrom vyhoření, stres, pracovní spokojenost, osobnostní charakteristiky v souvislosti s různými pracovními determinantami, motivace policistů aj.

Zatloukal (2007) provedl zajímavý výzkum u příslušníků Policie ČR, kteří pracují u Služby kriminální policie a vyšetřování Okresního ředitelství Olomouc a Správy severomoravského kraje Ostrava, pracoviště Olomouc. Cílem práce bylo zmapování problematiky motivace, pracovní spokojenosti a některých faktorů pracovního stresu v rámci profesní činnosti kriminalistů. Závěry prokazují, že na celkovou míru stresu (dle IPSS) u této skupiny respondentů nemá vliv věk, seniorita u PČR, celková spokojenost s prací má signifikantně významný vliv na vnímání míry stresu pouze u jedné ze dvou zkoumaných skupin, a to u policejních komisařů (u policejních inspektorů se hypotéza nepotvrdila). Dále se ukázalo, že celková míra stresu se snižuje se zvyšující se spokojeností s platem a spokojeností s vlastní prací (tzn. kategorie PVP v použitém dotazníku DSPKOP).

Při použití stejných výzkumných metod prováděla v roce 2009 Sobotová výzkum pracovní spokojenosti a stresu u policistů služby cizinecké policie. Autorka se zaměřila na zmapování výše uvedené problematiky z hlediska komparace mezi dvěma pohlavími. Výsledky jsou velmi obsáhlé, z mého pohledu však zahlcující a matoucí. Chybí mi stanovisko celého souboru, ze kterého by bylo možné získat komplexní obraz této policejní složky. Z toho důvodu nebudu výsledky konkrétněji uvádět.

Práci, která se zabývá problematikou zvládání krizových a zátěžových situací u příslušníků Speciálních jednotek Policie ČR, vytvořil v roce 2009 Buchta. Cílem práce bylo zjistit, zda má délka praxe, pravidelný výcvik a využívání modelových situací vliv na zvládání krizových situací policistů. Druhou hypotézou bylo, že příslušníci elitních jednotek se obávají využívat odbornou psychologickou pomoc. Průzkum byl realizován pomocí dotazníku mezi členy speciálních policejních jednotek. Obě hypotézy byly potvrzeny. Autor spatřuje největší potenciál práce v situační prevenci.

Vyhňák (2010) zkoumal životní spokojenost a stres policistů a civilních zaměstnanců pracujících v Zařízení pro zajištění cizinců. Výzkumnými metodami zde byl Dotazník životní spokojenosti (DŽS) a Inventář pracovního stresu (IPSS). Výsledky ukázaly, že s celkovou stoupající životní spokojeností klesá míra stresu v práci, se zvyšujícím se věkem klesá u tohoto výzkumného souboru míra životní spokojenosti, ale zároveň nenarůstá míra stresu. Komparace mezi pohlavími v souboru nepřinesla žádné významné rozdíly. V celkové spokojenosti souborů mužů a žen nebyl signifikantní rozdíl.

Vzhledem k tomu, že všechny tyto výzkumy byly provedeny na konkrétní složce policie, nelze jejich výsledky aplikovat na ty ostatní, ani je mezi sebou zcela porovnávat. Přesto si myslím, že dokážou přinést hodnotné informace, možná ještě cennější, a to právě proto, že se detailněji zabývají pouze určitou skupinou policistů, která má svá specifika.

B. EMPIRICKÁ ČÁST

1. METODOLOGICKÝ RÁMEC VÝZKUMU

1.1. PROBLÉM, CÍLE A HYPOTÉZY VÝZKUMU

Jak už naznačilo teoretické zázemí práce, problematika pracovního stresu, spokojenosti a postojů k práci se dotýká každého pracujícího jedince. Tyto oblasti jsou navzájem propojené, doplňují se a ovlivňují. Míra vnímané zátěže, postoje k různým aspektům práce i celkové vnímání uspokojení ze zaměstnání, závisí jednak na specifických podmínkách každé profese, ale také na osobnostním vybavení pracovníka. Také bychom neměli zapomínat na vliv osobních charakteristik jako věk, seniorita, vzdělání apod.

Tento výzkum je zaměřen na oblast postojů k práci, pracovní spokojenosti, a na míru vnímaného stresu u policistů, konkrétně členů Speciální pořádkové jednotky Krajského ředitelství policie hlavního města Prahy.

Z výše zmíněného vyplývá, že cílem výzkumu je zjistit:

- 1) profilující činitele stresu
- 2) profil postojů k různým aspektům obsahu a kontextu práce
- 3) koreláty celkové míry stresu a postojů k práci
- 4) koreláty postojových proměnných a ostatních proměnných dotazníku DSPKOP

Jedná se o neexperimentální výzkumný plán, konkrétně mapující výzkum, jelikož zaměření výzkumu je hlavně deskriptivní. Cíl 3) a 4) se svým zaměřením blíží spíše korelační studii, která se zabývá zjišťováním těsnosti vztahů mezi proměnnými. Design výzkumu je tedy kombinací těchto dvou výzkumných plánů (Ferjenčík, 2000).

Hypotézy:

H1: Se vzrůstající celkovou mírou stresu se statisticky významně snižuje celková míra pracovní spokojenosti.

H2: Se stoupajícím věkem se statisticky významně snižuje celková míra stresu.

H3: Se stoupajícím věkem se statisticky významně zvyšuje celková míra pracovní spokojenosti.

H4: Se zvyšující se spokojeností s nadřízeným se statisticky významně zvyšuje spokojenost s vlastní prací.

H5: Se vzrůstající senioritou SPJ se statisticky významně snižuje celková míra stresu.

1. 2. CHARAKTERISTIKA VÝZKUMNÉHO SOUBORU

Zkoumanou populaci tvořila Speciální pořádková jednotka Krajského ředitelství policie hlavního města Prahy. Vlastní výzkum probíhal v měsíci listopadu a prosinci 2011. Výběr respondentů byl náhodný, podmíněný ochotou spolupracovat a funkčním zařazením – policejní inspektor (tedy řadoví členové SPJ). Zde jsme se setkali s častými obavami oslovených policistů, že zpracování dotazníků, jejich názory a případně negativní hodnocení některých oblastí, budou mít vliv na jejich fungování v SPJ, případně policie vůbec. Bylo tedy těžké se s otázkou důvěry vypořádat.

Z celkového počtu 57 rozdaných dotazníků byla návratnost úplně a správně vyplněných 89%, výzkumný soubor tedy nakonec tvoří celkem 51 mužů³, policistů SPJ. Průměrný věk respondentů byl 35 let. Nejstaršímu muži bylo 42 let, nejmladšímu 27 let. Jejich délka praxe u SPJ se pohybuje od 1 do 14 let. Průměrná délka praxe u SPJ je tedy 6 let. Pro zajímavost je uvedena i celková délka působení ve službách Policie ČR. Charakteristiky výzkumného souboru jsou pro lepší přehlednost znázorněny v následujících tabulkách.

Tabulka č. 1: struktura výzkumného souboru dle věku respondentů

Věkové rozpětí	četnost	%
25 - 29 let	6	12%
30 - 34 let	19	37%
35 - 39 let	16	31%
40 - 44 let	10	20%
celkem	51	100%

³ V jednotce je ze 400 členů pouze 8 žen. Vzhledem k tak malé četnosti došlo při náhodném výběru k vytvoření výzkumného souboru pouze z mužů – policistů.

Tabulka č. 2: struktura výzkumného souboru dle délky služby u PČR

Délka služby u Policie ČR	četnost	%
0 - 5 let	2	4%
6 - 10 let	12	24%
11 - 15 let	23	45%
16 - 20 let	14	27%
celkem	51	100%

Tabulka č. 3: struktura výzkumného souboru dle délky služby u SPJ

Délka služby u SPJ	četnost	%
0 - 5 let	28	55%
6 - 10 let	14	27%
11 - 15 let	9	18%
16 - 20 let	0	0%
celkem	51	100%

1. 3. ETIKA VÝZKUMU

Policisté byli s účelem výzkumu ústně a podrobně seznámeni. Bylo jim zdůrazněno, že účast je dobrovolná, a že veškerá jejich data zůstanou anonymní.

1. 4. METODY SBĚRU DAT

Ve výzkumu byl ke sběru dat i k jejich následné analýze využit kvantitativní přístup. Použity byly celkem dvě metody, obě dotazníkové.

První z nich je dotazník **IPSS**, tedy Inventář pracovního stresu Spielberger (autor původní verze: Spielberger, C.D. University of South Florida. Autoři české verze: H. Knotková, F. Man, Praha 2000). V tomto výzkumu byla použita jeho modifikace pro povolání policisty (Z. Vtípil, KP FF UP Olomouc, 2002). Dotazník má celkem 25 tvrzení popisujících činnosti a podmínky spjaté s prací policisty. Odpovědi jsou založené na vlastní osobní zkušenosti respondenta, který má k dispozici škálu od 1(nízká míra stresu) do 9 (vysoká míra stresu). 5 je středová hodnota označující střední míru stresu.

Druhou metodou je dotazník **DSPKOP** (SPTT – VT – NOV – KPFFUP – 2006), který se zabývá hodnocením spokojenosti s jednotlivými faktory v práci. Dotazník

je rozdělen na 11 částí (A – K) – Spokojenost s pracovními podmínkami; Postoje k vlastní práci; Postoje, spokojenost s nadřízenými; Postoje, spokojenost s interpersonálními vztahy; Spokojenost s platem; Spokojenost s možnostmi dalšího vzdělávání; Spokojenost s rodinným životem; Postoje k možnosti kariéry atd. Respondent má k dispozici stupnici od 1 do 5, škála udává možnosti odpovědí od velmi spokojen/a (1) po zcela nespokojen/a (5).

1. 5. METODY ANALÝZY DAT

Výsledky obou dotazníků byly zhodnoceny jednak samostatně, formou absolutních a relativních četností, z čehož jsme získali profil činitelů stresu u SPJ a profil postojů k různým aspektům obsahu a kontextu práce. Dále byl použit Pearsonův korelační koeficient, abychom zjistili úroveň vztahů vybraných proměnných, to znamená vybrané koreláty stresu a postojů k práci, a vybrané koreláty postojových proměnných. Korelační koeficient určuje stupeň vztahu mezi dvěma proměnnými. Vyjadřujeme ho hodnotami mezi -1(negativní korelace) a 1(pozitivní korelace), (0 – žádná korelace). Pearsonův korelační koeficient používáme v případě, že máme k dispozici metrické údaje pro obě proměnné X a Y. Korelace byly vypočítány podle předepsaných vzorců (Reiterová, 2003) a za pomoci programu MS Excel. Byly také vybrány dvě hladiny významnosti k určení signifikantnosti korelací – viz tabulka 4.

Tab. 4: Signifikantnost korelace

N	5% hladina významnosti	1% hladina významnosti
51	0,273	0,354

1. 6. SYMBOLIKA POUŽITÁ V EMPIRICKÉ ČÁSTI PRÁCE

• dotazník DSPKOP

Vzhledem k tomu, že dotazník obsahuje velké množství samostatně hodnotitelných částí, budeme v následujícím textu používat pro lepší přehlednost tyto kódy dle DSPKOP (SPTT – VT – NOV – KPFFUP – 2006).

□ DSPKOP Celková míra spokojenosti s vlastní prací

SPP	Spokojenost s pracovními podmínkami
PVP	Postoje k vlastní práci
PSN	Postoje, spokojenost s nadřízenými
PSIV	Postoje, spokojenost s interpersonálními vztahy
SP	Spokojenost s platem
SMDV	Spokojenost s možnostmi dalšího vzdělávání
SRŽ	Spokojenost s rodinným životem
PMK	Postoje k možnosti kariéry
I	Jak jste celkově spokojen(a) s náplní vaší práce, pracovním prostředím, zaměstnáním, s policií jako vaším zaměstnavatelem?
J	Když zvážíte své zkušenosti s policií jako zaměstnavatelem, doporučil(a) byste práci u policie svým přátelům, známým?
K	Ucházel(a) byste se znovu o práci u policie?

• další symboly

IPSS	Inventář pracovního stresu
□	suma
R	Pearsonův korelační koeficient
N	počet respondentů

2. ANALÝZA VÝZKUMNÝCH DAT

2. 1. ZÁKLADNÍ VÝSTUPY IPSS

Inventář pracovního stresu (dále jen IPSS) se skládá z 25 otázek. Každý respondent měl za úkol tyto otázky ohodnotit dle vlastních zkušeností, které získal v rámci služby u SPJ. Celkový rozsah škály je 1 – 9, přičemž rozmezí 1 – 3 koresponduje s nízkou mírou stresu, 4 – 6 se střední mírou stresu a rozmezí 7 – 8 odpovídá vysoké míře stresu. Průměrná hodnota je 5. Součtem 25 zvolených hodnot dostaneme celkovou míru stresu (\square IPSS). Ta vypovídá o celkově vnímání své profese jako stresující. Čím vyšší je tedy celkové skóre, tím je daná profese jedincem vnímána jako stresovější. Minimální možná hodnota dotazníku je 25 bodů, maximální 225 (25 – 91 = nízká, 92 – 159 = střední, 160 – 225 = vysoká). U našeho výzkumného souboru jsme použili ke zjištění celkové míry stresu četnost všech tří oblastí a jejich následné vyjádření v procentech.

Tab. 5: celková míra stresu

\square IPSS - míra stresu	N	%
nízká	10	19,60%
střední	29	56,90%
vysoká	12	23,50%

Z tabulky je patrné, že procentuálně největší zastoupení má 2. hodnota (56,9%), tedy více jak polovina policistů SPJ vnímá svou práci jako středně stresující. Vysokou mírou stresu trpí 23,5% policistů a jako profesi vyvolávající nízkou míru zátěže svou práci vnímá pouhých 19,6% respondentů.

Pro větší přehlednost v této problematice byla provedena analýza všech tvrzení v IPSS v souvislosti s vysokou mírou stresu. V následujícím přehledu jsme seřadili položky dotazníku sestupným způsobem, tedy od položky, která byla respondenty hodnocena jako nejvíce stresující, po tu nejméně vyvolávající pracovní stres:

- nedostatečné pravomoci policistů (41%)
- neuznávání role policie veřejností (41%)
- nevhodné chování občanů k policistům (39%)

- nedostačující počet policistů ve službě pro odpovídající zvládnutí úkolu (35%)
- nedostatečné sociální a existenční jistoty povolání (35%)
- neodpovídající způsob jednání ze strany nadřízených (31%)
- nadměrná administrativa policistů (29%)
- neobjektivní posuzování vykonané práce (27%)
- nedokonalá organizace výkonu služby (25%)
- nedostatečná oprávnění policie v přípravném trestním řízení (25%)
- pocit ohrožení zdraví či života ve výkonu služby (25%)
- neodpovídající služební příjem (24%)
- nepříznivé pracovní prostředí (24%)
- odborné chybování nadřízených (24%)
- nedokonalá legislativa ve výkonu služby (24%)
- konflikty s občany (24%)
- nedostatek času na děláni důležitých rozhodnutí (24%)
- nezáměr nadřízených podílet se na řešení problému (24%)
- vyšetřování událostí s devastujícími či tragickými důsledky (22%)
- nedostačující materiálně-technické zabezpečení výkonu služby (20%)
- přetíženost ve službě (18%)
- nesprávně orientovaný výcvik a vzdělávání policistů (18%)
- narušené mezilidské vztahy mezi policisty (14%)
- snížené možnosti funkčního postupu (12%)
- přidělení nepříjemných povinností (4%)

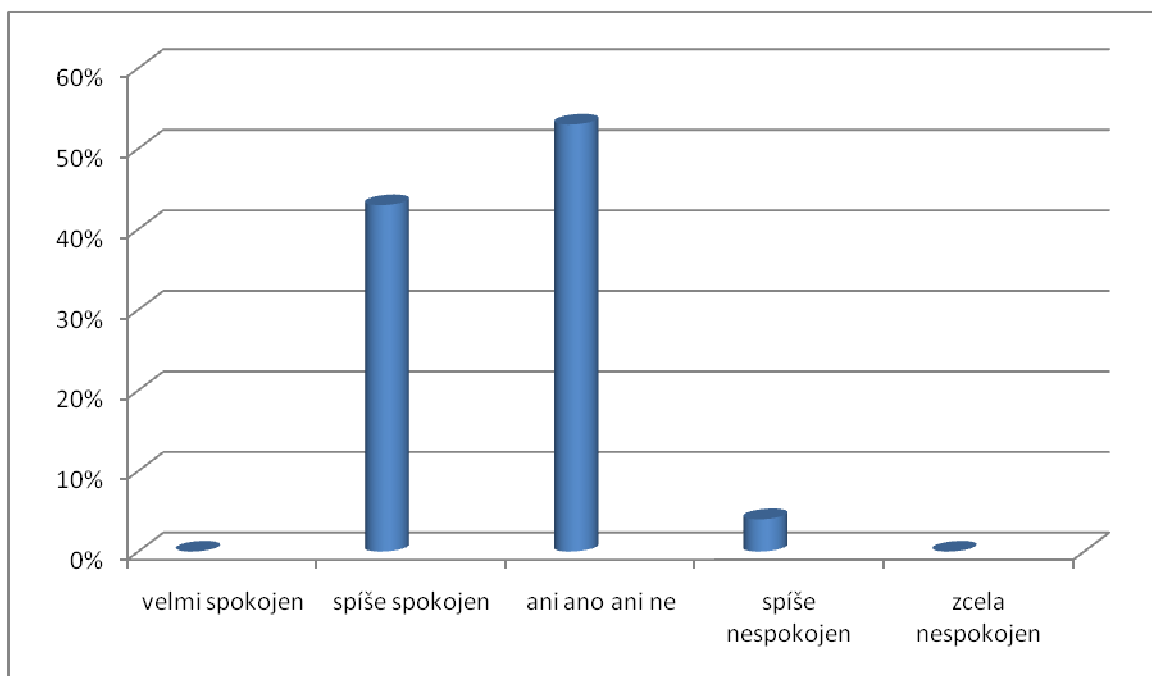
Policisty SPJ v současné době nejvíce stresují nedostatečné pravomoci a neuznávání role policie veřejností (shodně 41%). Dalším silným stresorem se ukazuje být pro tuto skupinu lidí nevhodné chování občanů k policistům (39%). Na druhou stranu jako nejméně stresující vidí respondenti otázku přidělení nepříjemných povinností (pouze 4% tuto oblast vnímají jako silně stresující).

2. 2. ZÁKLADNÍ VÝSTUPY DSPKOP

Dotazník DSPKOP slouží k hodnocení pracovní spokojenosti, skládá se z 11ti částí (viz. kapitola *Metody sběru dat*). Většina ze zjišťovaných faktorů je vyjádřena na škále 1 – 5, tedy velmi spokojen – zcela nespokojen. V následující části jsou popsány výsledky jednotlivých faktorů pracovní spokojenosti tak, jak je ohodnotili respondenti. V tabulce 5 – 12 jsou vyjádřena procentuální zastoupení odpovědí respondentů. U položek SP, SMDV a SRŽ, které nelze jednoduše vyjádřit procentuálně, jsou výsledky uváděny v průměrné hodnotě.

Byla také provedena celková analýza výsledků dotazníku DSPKOP. Z výsledků vyplývá, že ve zkoumaném souboru se v celkovém skóru respondentů vůbec nevyskytly krajní hodnoty, tedy velmi spokojen – zcela nespokojen. Nejvíce respondentů hodnotí celkovou pracovní spokojenost jako průměrnou (ani ano ani ne) – celých 53%. 43% policistů SPJ je se svou prací spíše spokojeno a pouze 4% se vyjadřuje jako spíše nespokojení. Pro větší přehlednost jsou tato data znázorněna pomocí grafu 1.

Graf č. 1 – celkové výsledky dotazníku DSPKOP



• SPP – Spokojenost s pracovními podmínkami

Největší procento odpovědí se nacházelo v intervalu „spíše spokojen“ – 57%. V souladu s tabulkou 6 můžeme říct, že celkově vychází faktor SPP mírně pozitivně hodnocený. Zcela nespokojen nebyl nikdo.

Tab. 6: spokojenost s pracovními podmínkami (SPP)

SPP	N	%
velmi spokojen	5	10%
spíše spokojen	29	57%
ani ano ani ne	15	29%
spíše nespokojen	2	4%
zcela nespokojen	0	0%

• PVP – Postoje k vlastní práci

Z níže uvedené tabulky 7 vyplývá, že v otázce postojů k vlastní práci je 49% policistů spíše spokojených. 45% pak vyjádřilo průměrnou spokojenost. Zcela nespokojen nebyl opět nikdo.

Tab. 7: postoje k vlastní práci (PVP)

PVP	N	%
velmi spokojen	1	2%
spíše spokojen	25	49%
ani ano ani ne	23	45%
spíše nespokojen	2	4%
zcela nespokojen	0	0%

• PSN – Postoje, spokojenost s nadřízeným

Svou spokojenost s nadřízeným (tabulka 8) vyjádřilo 55% jako „spíše spokojen“. Průměrná spokojenost je zde reprezentována 27%. Zcela nespokojen je se svým nadřízeným pouze jeden respondent, tedy 2% výzkumného souboru.

Tab. 8: postoje, spokojenost s nadřízeným (PSN)

PSN	N	%
velmi spokojen	4	8%
spíše spokojen	28	55%
ani ano ani ne	14	27%
spíše nespokojen	4	8%
zcela nespokojen	1	2%

• **PSIV – Postoje, spokojenost s interpersonálními vztahy**

Z tabulky 9 vyplývá, že z celého výzkumného souboru je 47% spíše spokojeno se vztahy na pracovišti. Průměrná hodnota je reprezentována 45%. Zcela nespokojen není nikdo.

Tab. 9: postoje, spokojenost s interpersonálními vztahy (PSIV)

PSIV	N	%
velmi spokojen	2	4%
spíše spokojen	24	47%
ani ano ani ne	23	45%
spíše nespokojen	2	4%
zcela nespokojen	0	0%

• **SP - Spokojenost s platem**

Průměrná hodnota spokojenosti s platem je 5,61 v intervalu od 2 do 10, nachází se tedy mezi hodnotami ani ano ani ne (6) a spíše spokojen (4).

• **SMDV - Spokojenost s možnostmi dalšího vzdělávání**

Průměrná hodnota spokojenosti s možnostmi dalšího vzdělávání je: 5,88 v intervalu od 2 do 10, nachází se tedy mezi hodnotami ani ano ani ne (6) a spíše spokojen (4).

• SRŽ - Spokojenost s rodinným životem

Průměrná hodnota spokojenosti s rodinným životem je: 5,43 v intervalu od 2 do 10, nachází se tedy mezi hodnotami ani ano ani ne (6) a spíše spokojen (4).

• PMK – Postoje k možnosti kariéry

V problematice postoje k možnostem kariéry a postupu vyjádřilo celých 51% průměrnou spokojenost, tedy odpovědělo „ani ano ani ne“. Výrazněji než v jiných faktorech se zde objevuje nespokojenost. 12% respondentů je zcela nespokojeno.

Tab. 10: postoje k možnosti kariéry (PMK)

PMK	N	%
velmi spokojen	1	2%
spíše spokojen	6	12%
ani ano ani ne	26	51%
spíše nespokojen	12	23%
zcela nespokojen	6	12%

• I - Spokojenost s náplní práce, pracovním prostředím, zaměstnáním, s policií jako zaměstnavatelem

Z tabulky 11 vyplývá, že 51% respondentů je průměrně spokojeno. Celých 29% však uvádí, že se po této stránce cítí spíše nespokojení. V tomto faktoru žádný z respondentů nevedl možnost odpovědi velmi spokojen.

Tab. 11: spokojenost s náplní práce, pracovním prostředím, zaměstnáním, s policií jako zaměstnavatelem (I)

I	N	%
velmi spokojen	0	0%
spíše spokojen	7	14%
ani ano ani ne	26	51%
spíše nespokojen	15	29%
zcela nespokojen	3	6%

• J – Doporučení práce u PČR

Na otázku „když zvážíte své zkušenosti s policií jako zaměstnavatelem, doporučil byste práci u policie svým přátelům a známým?“ odpovědělo 51% respondentů možností „myslím, že ne“. Celých 20% dokonce volilo odpověď „určitě ne“!

Tab. 12: doporučil byste práci u policie svým přátelům, známým? (J)

J	N	%
určitě ano	0	0%
myslím, že ano	4	8%
pravděpodobně ano	11	21%
myslím, že ne	26	51%
určitě ne	10	20%

• K – Ucházení o tuto práci znovu

Níže uvedená tabulka (č. 13) poskytuje přehled o poslední položce dotazníku. 39% respondentů odpovědělo „myslím, že ne“, 27% by se pravděpodobně znovu o práci u policie ucházelo.

Tab. 13: ucházel byste se znovu o práci u policie? (K)

K	N	%
určitě ano	4	8%
myslím, že ano	9	18%
pravděpodobně ano	14	27%
myslím, že ne	20	39%
určitě ne	4	8%

2. 3. KORELÁTY IPSS A VYBRANÝCH PROMĚNNÝCH

Pomocí Pearsonova korelačního koeficientu jsme zjišťovali existenci statisticky významně významných vztahů mezi vybranými proměnnými intervenujícími při stresu a proměnnými v DSPKOP. Zajímal nás také vztah celkové míry stresu a vybraných statusových charakteristik respondentů, jako je věk a délka služby u SPJ. Hodnoty jsou znázorněné v tabulce 14.

Tab. 14: Korelace celkové míry stresu (\square IPSS) a vybraných proměnných

Korelace \square IPSS a vybraných proměnných		
proměnná	R	hladina významnosti
věk	-0,131157446	
sen. SPJ	-0,164256502	
SPP	-0,043077087	
PVP	0,259602951	
PSN	0,311079781	5,00%
PSIV	0,090041081	
SP	0,152057139	
SMDV	0,282976226	5,00%
SRŽ	0,013979017	
PMK	0,146906137	
\square DSPKOP	0,2394952	

Z tabulky 14 vyplývá, že u policistů SPJ s přibývajícím věkem (a taktéž senioritou) dochází ke snižování míry stresu. Tento vztah však není statisticky významný, ukazuje se pouze nízká míra závislosti. U většiny korelátů ve výzkumném souboru nebyly zjištěny téměř žádné významné vztahy závislosti. Výjimku tvoří pouze vztah míry celkové míry stresu a dvou proměnných DSPKOP. Tou první je spokojenost s nadřízeným (PSN), kde se projevila statisticky významná pozitivní korelace na 5% hladině významnosti. To znamená, že čím spokojenější je policista se svým nadřízeným, tím bude pociťovat menší míru stresu. Statisticky významná korelace na 5% hladině významnosti se také vyskytuje ve vztahu mezi mírou stresu a spokojeností s možnostmi dalšího vzdělávání (SMDV). Z tohoto vztahu vyplývá, že pokud je policistovi SPJ umožněno další vzdělávání, percepce stresu je nižší.

2. 4. KORELÁTY DSPKOP A VYBRANÝCH PROMĚNNÝCH

Tab. 15: Korelace celkové pracovní spokojenosti (\square DSPKOP) a vybraných proměnných

Korelace \square DSPKOP a vybraných proměnných		
proměnná	R	hladina významnosti
věk	0,059092828	
sen. SPJ	0,238768588	
SPP	0,568880363	1,00%
PVP	0,860056662	1,00%
PSN	0,865060356	1,00%
PSIV	0,802515902	1,00%
SP	0,624241128	1,00%
SMDV	0,698230042	1,00%
SRŽ	0,410469912	1,00%
PMK	0,655205573	1,00%
I	0,601972085	1,00%
J	0,55411521	1,00%
K	0,534604415	1,00%

Je samozřejmě jasné, že na výsledek celkové spokojenosti, hodnocené pomocí dotazníku DSPKOP budou mít vliv všechny jeho dílčí kategorie. To potvrzují údaje korelací v tabulce 15. Při bližším pohledu můžeme konstatovat, že nejsilnější vztah s celkovou pracovní spokojeností má kategorie PVP (postoje k vlastní práci), PSN (postoje, spokojenost s nadřízeným) a PSIV (postoje, spokojenost s interpersonálními vztahy). Všechny signifikantně významné hodnoty korelačního koeficientu se nacházejí na hladině významnosti 1%.

Vztah ke statusovým údajům (věk, seniorita SPJ) se nepodařilo prokázat. Nenacházíme u nich žádné statisticky významné hodnoty v souvislosti s celkovou spokojeností v práci (\square DSPKOP).

2. 5. KORELÁTY POSTOJŮ K VLASTNÍ PRÁCI A VYBRANÝCH PROMĚNNÝCH DSPKOP

Stejně jako v předcházející kapitole, i tady bylo využito ke zjištění vztahů mezi proměnnými Pearsonova korelačního koeficientu. V následující tabulce jsou uvedeny korelace postojů k vlastní práci (PVP) s dalšími proměnnými DSPKOP.

Tab. 16: Korelace postojů k vlastní práci (PVP) a ostatních proměnných DSPKOP

Korelace PVP a ostatních proměnných DSPKOP		
proměnná	R	hladina významnosti
SPP	0,642469206	1,00%
PSN	0,703092463	1,00%
PSIV	0,592768374	1,00%
SP	0,434613799	1,00%
SMDV	0,53589504	1,00%
SRŽ	0,268512336	
PMK	0,498538704	1,00%
I	0,525293856	1,00%
J	0,453984761	1,00%
K	0,475333549	1,00%
□ DSPKOP	0,860056662	1,00%

Signifikantně významná závislost na 1% hladině významnosti byla v tomto případě zjištěna ve vztahu postojů k vlastní práci (PVP) a spokojeností s pracovními podmínkami (SPP), spokojeností s nadřízeným (PSN), spokojeností s interpersonálními vztahy (PSIV), spokojeností s platem (SP), spokojeností s možnostmi dalšího vzdělávání (SMDV), postoji k možnosti kariéry (PMK) a spokojeností s náplní práce a pracovním prostředím (I), přičemž nejsilnější korelace byla se složkami SPP a PSN. Míra kladně vnímaných postojů k vlastní práci ovlivňuje pozitivně také otázky doporučení zaměstnání u policie lidem ve svém okolí (J) a zvažování myšlenky opětovného ucházení se o toto zaměstnání (K), a to statisticky významně, na hladině významnosti 1%. Asi nejsilnější signifikantně významný vztah jsme zaznamenali mezi postoji k vlastní práci a celkovým skórem dotazníku DSPKOP. Pouze jedna proměnná tohoto dotazníku se ukázala pro postoje k vl. práci statisticky nevýznamná, i když jistá míra závislosti mezi těmito prvky přeci jen existuje. Rostoucí spokojenost s postoji k práci nevede u této skupiny respondentů k větší spokojenosti s rodinným životem (SRŽ).

2. 6. SHRnutí VÝSLEDKŮ VÝZKUMU

V souladu s cíli výzkumu jsme v podkapitole 1. 1. formulovali tyto základní hypotézy:

H1: Se vzrůstající celkovou mírou stresu se statisticky významně snižuje celková míra pracovní spokojenosti.

Z výsledků provedeného výzkumu vyplývá, že míra stresu má určitý vliv na celkovou spokojenost v práci, korelace těchto dvou proměnných však není statisticky významná. Z tohoto důvodu byla hypotéza H1 zamítnuta.

H2: Se stoupajícím věkem se statisticky významně snižuje celková míra stresu.

Závislost míry stresu k věku policistů není u zkoumaného souboru signifikantně významná. Hypotézu H2 tedy zamítáme.

H3: Se stoupajícím věkem se statisticky významně zvyšuje celková míra pracovní spokojenosti.

Výsledky korelací ukázaly, že mezi věkem policistů a jejich pracovní spokojeností není téměř žádný vztah. Hypotézu H3 zamítáme.

H4: Se zvyšující se spokojeností s nadřízeným se statisticky významně zvyšuje spokojenost s vlastní prací.

Byla prokázána statisticky signifikantní závislost ve vztahu spokojenosti s nadřízeným a celkovou spokojeností v práci. Výsledky ukazují na velmi silnou pozitivní korelaci (0,865) na 1% hladině významnosti. Hypotéza se potvrdila.

H5: Se vzrůstající senioritou SPJ se statisticky významně snižuje celková míra stresu.

Vztah mezi senioritou SPJ a celkovou mírou stresu není dle výsledků výzkumu statisticky významný. Ukazuje se sice, že jistá závislost mezi proměnnými existuje, není však signifikantní. Hypotéza H5 byla zamítnuta.

3. DISKUZE

Výzkum se zabýval problematikou pracovního stresu, spokojenosti v zaměstnání a postoji k práci u policistů Speciální pořádkové jednotky. Hlavním cílem bylo zmapovat spektrum činitelů stresu, respektive zachytit aktuální míru stresu k jednotlivým položkám Inventáře pracovního stresu Spielberger (IPSS), dále přinést informace o profilu postojů k různým aspektům obsahu a kontextu práce, a to pomocí dotazníku DSPKOP. Zjišťovali jsme také míru vztahu mezi jednotlivými položkami, konkrétně nás zajímal vztah mezi celkovou mírou stresu a vybranými proměnnými DSPKOP. Také nás zajímaly koreláty postojů k vlastní práci a celkovou pracovní spokojeností. Rovněž jsme zkoumali vztah mezi celkovou mírou stresu a spokojeností v práci. Brali jsme též v úvahu, že spokojenost i míra vnímané zátěže se může lišit s ohledem na statusové charakteristiky (Věk, seniorita SPJ).

Z analýzy výsledků dotazníku IPSS vyplynulo, že velká část policistů (56,90% výzkumného vzorku) vnímá při své profesi střední míru zátěže. Položky dotazníku byly vnímány, co se týče zátěže, velmi různorodě. Jako vysoce stresující vnímá většina policistů SPJ nedostatečné pravomoci policistů (41%), neuznávání role policie veřejností (41%) a nevhodné chování občanů k policistům (39%). Pokud bychom porovnali tyto výsledky se závěry výzkumu provedeného v roce 2007 (Zatloukal) na skupině kriminalistů, zjistili bychom, že hodnocení zátěžových situací se velmi liší. Kriminalisté vnímají jako nejvíce stresující vyšetřování událostí s devastujícími či tragickými důsledky (55%) a nadměrnou administrativu (51,6%). Myslím si, že tento rozpor je naprosto logický. Je dán do jisté míry odlišnou náplní práce. Policisté SPJ se setkávají nejčastěji se situacemi, které vyžadují obnovení veřejného pořádku (demonstrace, sportovní utkání), přicházejí tedy do styku převážně se skupinou občanů, která nerespektuje veřejné normy, tudíž i jejich chování vůči Policii bývá bez většího respektu. Vnímání otázky nedostatečných pravomocí jako stresující může mít kořeny v obavách z oprávněnosti k zákroku. V dnešní době je tato složka ostře sledovaná médií, každý razantnější zákrok je pečlivě zkoumán, nebo i neadekvátně podán veřejnosti. Policisté mají slabou oporu v zákonech, které někdy ne příliš jasně definují možnosti jejich jednání při profesním zásahu. Dle mého názoru dnes převládají obavy z postihu za

provedený zákrok nad vědomím kolektivní solidarity a opory ve stanovených pravomocech.

Z analýzy výstupů dotazníku DSPKOP vyplývá, že celková míra spokojenosti u této složky se pohybuje na průměrné úrovni. Rozdíly existují u odpovědí v jednotlivých položkách dotazníku. V podstatě by se však dalo říct, že hodnoty hovoří o mírné spokojenosti s jednotlivými faktory práce. Výrazněji než v jiných faktorech se objevuje nespokojenost v oblasti postoje k možnostem kariéry a postupu. 23% vyjádřilo mírnou nespokojenost, zcela nespokojeno je 12%.

Z provedených korelací vyplývá, že největší měrou se u této skupiny respondentů na pracovní spokojenosti podílejí faktory: PVP (postoje k vlastní práci), PSN (postoje, spokojenost s nadřízeným) a PSIV (postoje, spokojenost s interpersonálními vztahy). Obecně jsou vztahy na pracovišti důležité pro každého zaměstnance, v podmínkách SPJ, kdy spolu tráví policisté nepřetržitě 4 dny v kuse a navíc se jeden na druhého musejí spoléhat v nebezpečných a náročných situacích (stejně jako na své vedení), se tento faktor jeví ještě dominantnější.

Celková průměrná až mírně pozitivní spokojenost se svou prací u této skupiny policistů (celkem 96%) je v rozporu s výroky, které se týkají zvážení dosavadních zkušeností s policií jako zaměstnavatelem (polovina respondentů se vyjádřila neutrálně, celých 35% je nespokojeno!) a doporučení práce u policie svým známým (21% respondentů se vyjádřilo neutrálně, celých 71% se vyjádřilo odmítavě, což je alarmující). Při zvažování otázky opětovného žádání o práci u policie kladně odpovědělo pouze 26%, celých 47% respondentů se vyjádřilo odmítavě, což nesevřčí o příliš pozitivním vztahu většiny policistů ke své profesi. Zde je na místě podotknout, že při rozdávání dotazníků jsme se setkali s obavami a nedůvěrou policistů v anonymní provedení výzkumu. Toto je obecným problémem většiny dotazníkových šetření ve složkách policie ČR, ať už to jsou interní šetření nebo výzkumy v souvislosti se studiem jednotlivce, jak bylo řečeno v kapitole 4 v teoretické části práce.

Pokud se budeme bavit o výsledcích výzkumu jako celku, je jen škoda, že byl proveden nestandardizovanými dotazníky, a nelze tedy výstupy porovnat s normami. To spatřuji jako největší nedostatek výzkumu.

Jelikož je výzkumný soubor tvořen velmi specifickou skupinou pracovníků, nelze závěry šetření zobecňovat a přiřazovat i jiným útvarům Policie ČR. Závěry

práce však mohou být využity jako náměty k zamyšlení stávajícímu vedení Speciální pořádkové jednotky hlavního města Prahy a mohly by tak přispět ke zkvalitnění jejího fungování. Zároveň může být i zpětnou vazbou pro policisty, kteří se dotazníkového šetření zúčastnili.

4. ZÁVĚR

Zjišťovali jsme míru stresu u policejních inspektorů SPJ ve vztahu k položkám IPSS, k vybraným položkám DSPKOP a k položkám statusové charakteristiky (věk, seniorita SPJ). Dále si výzkum kladl za cíl popsat pomocí relativních četností výsledky dotazníku DSPKOP a zjistit koreláty mezi postoji k vlastní práci (PVP) a ostatními oblastmi tohoto dotazníku. Rovněž jsme zjišťovali vztah mezi senioritou SPJ a celkovou pracovní spokojeností.

V oblasti výzkumu stresu byla zjištěna vysoká míra stresu u položek č. 10, 11 a 6. Policisty SPJ v současné době nejvíce stresují nedostatečné pravomoci a neuznávání role policie veřejností (shodně 41%). Dalším silným stresorem se ukazuje být pro tuto skupinu lidí nevhodné chování občanů k policistům (39%). Na druhou stranu jako nejméně stresující vidí respondenti otázku přidělení nepříjemných povinností (pouze 4% tuto oblast vnímají jako silně stresující).

Z analýzy výsledků dotazníku DSPKOP vyplývá, že ve zkoumaném souboru se v celkovém skóru respondentů vůbec nevyskytly krajní hodnoty, tedy velmi spokojen – zcela nespokojen. Nejvíce respondentů hodnotí celkovou pracovní spokojenost jako průměrnou (ani ano ani ne) – celých 53%. 43% policistů SPJ je se svou prací spíše spokojeno a pouze 4% se vyjadřuje jako spíše nespokojení.

Na základě zjištěných statistických dat se prokázala platnost hypotézy H4, že se zvyšující se spokojeností s nadřazeným se statisticky významně zvyšuje spokojenost s vlastní prací. Byla prokázána statisticky signifikantní závislost ve vztahu spokojenosti s nadřazeným a celkovou spokojeností v práci. Výsledky ukazují na velmi silnou pozitivní korelaci (0,865) na 1% hladině významnosti.

Výsledky první hypotézy, která předpokládala, že se vzrůstající celkovou mírou stresu se statisticky významně bude snižovat celková míra pracovní spokojenosti, se prokázat nepodařilo. Stejně tak byla zamítnuta druhá hypotéza, že se stoupajícím věkem se statisticky významně snižuje celková míra stresu. Závislost míry stresu k věku policistů není u zkoumaného souboru signifikantně významná. Hypotéza H3, že se stoupajícím věkem se statisticky významně zvyšuje celková míra pracovní spokojenosti, byla zamítnuta. Výsledky korelací ukázaly, že mezi věkem policistů a jejich pracovní spokojeností není téměř žádný vztah. Poslední, pátá hypotéza - se vzrůstající senioritou SPJ se statisticky významně snižuje

celková míra stresu. V tomto případě se též nepodařilo prokázat statisticky významný výsledek, opět byla zamítnuta.

Výsledky výzkumu popisují statisticky významné vztahy a snaží se tak zmapovat souvislosti celkové míry stresu s postoji k různým aspektům práce a důležité determinanty pracovní spokojenosti policistů SPJ.

5. SOUHRN

Tato bakalářská diplomová práce je svým výzkumem zaměřena na problematiku pracovní spokojenosti, stresu a postojů k práci policistů, kteří pracují u Speciální pořádkové jednotky hl. města Prahy.

Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. Oblast teorie je členěna do 5ti kapitol, s cílem popsat nezbytné pojmy a poznatky vztahující se k samotnému výzkumu.

První kapitola se zabývá pojmem pracovní spokojenost. Tento pojem není vymezován v odborné literatuře jednotně. Čtenáři je tedy při definování pracovní spokojenosti nabídnut úhel pohledu několika významných autorů. Následuje představení základních determinant – vnějších i vnitřních faktorů – které se na utváření míry spokojenosti se svým zaměstnáním podílejí. Jsou také zmíněny některé její důsledky, respektive důsledky nespokojenosti v práci, jako je fluktuace nebo absentismus. K tomuto tématu se samozřejmě neodmyslitelně váže problematika postojů. To, jaký máme ke svému zaměstnání vztah, jak nahlížíme na jednotlivé aspekty práce, tedy to, jaká je naše pracovní spokojenost, ovlivňuje naše chování a jednání v zaměstnání. Proto je oblasti pracovních postojů a celkové spokojenosti věnováno tolik výzkumné pozornosti.

V druhé kapitole se zabýváme stresem, základním rozdělením, vysvětlením termínů – stresory, salutory, eustres, distres apod, také je věnována pozornost odlišnému působení stresorů v čase. Hlavním těžištěm této kapitoly je však samozřejmě problematika stresu pracovního, speciálně na stres u policistů při výkonu služby. Z pohledu míry a intenzity stresu patří práce u policie k velmi náročným povoláním. Vedle obecných pracovních problémů, které jsou vnímány jako zátěž u většiny pracujících lidí, jsou navíc vystaveni zátěži specifické povahy s celou řadou více či méně závažných rizik a nebezpečí.

Třetí kapitola je věnována charakteristice Speciální pořádkové jednotky, jejímu postavení, pracovní náplni a podmínkám policistů. Tato jednotka působí hlavně na území hlavního města Prahy, kde je také dislokována. Čtenář je stručně seznámen s její základní pracovní náplní, která může být různorodá. Primárně se však jedná o bezchybné a precizní zvládnutí zákroku pod jednotným velením a obnovení veřejného pořádku. Popsány jsou i pracovní podmínky policistů, a to

zejména pracovní doba SPJ - směnný provoz, který zajišťuje nepřetržité fungování organizace a je pro jednotku specifický.

Poslední kapitola teoretické části upozorňuje na aktuální výzkumy týkající se stresu, pracovní spokojenosti a postojů k práci u Policie ČR. V posledních letech jsou u Policie ČR prováděny pravidelné každoroční průzkumy, které mají za úkol zjistit celkovou spokojenost ve všech složkách a na všech úrovních.

Empirická část této práce začíná stanovením výzkumného problému. Jak už bylo zmíněno výše, tento výzkum je zaměřen na oblast postojů k práci, pracovní spokojenosti, a na míru vnímaného stresu u policistů, konkrétně členů Speciální pořádkové jednotky Krajského ředitelství policie hlavního města Prahy. Mezi cíle výzkumu patří 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. Cíle výzkumu mají za úkol potvrdit nebo vyvrátit stanovené hypotézy.

Vlastní výzkum probíhal v měsíci listopadu a prosinci 2011. Výběr respondentů byl náhodný, podmíněný ochotou spolupracovat a funkčním zařazením – policejní inspektor (tedy řadoví členové SPJ). Výzkumný soubor tvoří celkem 51 mužů.

K výzkumu pracovní spokojenosti byl použit dotazník DSPKOP (SPTT – VT – NOV – KPFFUP – 2006). Je rozdělen na 11 částí, z nichž každá má trochu jiný počet otázek. Respondent má k dispozici stupnici od 1 do 5, škála udává možnosti odpovědí od velmi spokojen/a (1) po zcela nespokojen/a (5).

Pro výzkum stresu jsme použili dotazník IPSS, tedy Inventář pracovního stresu Spielberger (autor původní verze: Spielberger, C.D. University of South Florida. Autoři české verze: H. Knotková, F. Man, Praha 2000). V tomto výzkumu byla použita jeho modifikace pro povolání policisty (Z. Vtípil, KP FF UP Olomouc, 2002). Dotazník má celkem 25 tvrzení popisujících činnosti a podmínky spjaté s prací policisty. Odpovědi jsou založené na vlastní osobní zkušenosti respondenta, který má k dispozici škálu od 1 (nízká míra stresu) do 9 (vysoká míra stresu).

Výsledky obou dotazníků byly zhodnoceny jednak samostatně, formou absolutních a relativních četností, z čehož jsme získali profil činitelů stresu u SPJ a profil postojů k různým aspektům obsahu a kontextu práce. Dále byl použit Pearsonův korelační koeficient, abychom zjistili úroveň vztahů vybraných proměnných, to znamená vybrané koreláty stresu a postojů k práci, a vybrané

koreláty postojových proměnných. Všechny údaje jsou přehledně uspořádány do tabulek či grafu.

Na základě zjištěných statistických dat se prokázala platnost hypotézy H4, že se zvyšující se spokojeností s nadřazeným se statisticky významně zvyšuje spokojenost s vlastní prací. Byla prokázána statisticky signifikantní závislost ve vztahu spokojenosti s nadřazeným a celkovou spokojeností v práci. Výsledky ukazují na velmi silnou pozitivní korelaci (0,865) na 1% hladině významnosti.

Výsledky první hypotézy, která předpokládala, že se vzrůstající celkovou mírou stresu se statisticky významně bude snižovat celková míra pracovní spokojenosti, se prokázat nepodařilo. Stejně tak byla zamítnuta hypotéza dva, že se stoupajícím věkem se statisticky významně snižuje celková míra stresu. Závislost míry stresu k věku policistů není u zkoumaného souboru signifikantně významná. Hypotéza H3, že se stoupajícím věkem se statisticky významně zvyšuje celková míra pracovní spokojenosti, byla zamítnuta. Výsledky korelací ukázaly, že mezi věkem policistů a jejich pracovní spokojeností není téměř žádný vztah. Poslední, pátá hypotéza - se vzrůstající senioritou SPJ se statisticky významně snižuje celková míra stresu. V tomto případě se též nepodařilo prokázat statisticky významný výsledek, opět byla zamítnuta.

Kromě těchto specifických hypotéz, jsou v závěru práce popsány některé zajímavé výsledky výzkumu, které jistě stojí za zamyšlení a utvářejí celkový náhled na vnímání stresu a determinant spokojenosti v práci u policistů SPJ.

Jelikož je výzkumný soubor tvořen velmi specifickou skupinou pracovníků, nelze závěry šetření zobecňovat a přiřazovat i jiným útvarům Policie ČR. Závěry práce však mohou být využity jako náměty k zamyšlení stávajícímu vedení Speciální pořádkové jednotky hlavního města Prahy a mohly by tak přispět ke zkvalitnění jejího fungování.

LITERATURA

- **BAŠTECKÁ, B., GOLDMANN, P.** (2001). *Základy klinické psychologie*. Praha: Portál
- **BOUČEK, J. a kol.** (2006). *Speciální psychiatrie*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci
- **CAKIRPALOGLU, P.** Motivy a motivace, Olomouc, Katedra psychologie UP, nepublikovaná přednáška
- **ČÍRTKOVÁ, L.** (2004). *Policejní psychologie*. Praha: Portál
- **FERJENČÍK, J.** (2000). *Úvod do metodologie psychologického výzkumu*. Praha: Portál
- **KADLČÍK, M.** (2004). *Osobnost v zátěži*. Praha: Institut pro místní rozvoj Praha
- **KOLLÁRIK, T., SOLLÁROVÁ, E.** (2004). *Metódy sociálnopsychologickej praxe*. Bratislava: Ikar
- **KOVAŘÍK, Z.** (2010). *Profesní motivace pracovníků Policie České republiky*. Brno: Tribun EU
- **KRAJSKÉ ŘEDITELSTVÍ POLICIE HL. MĚSTA PRAHY** (2010). *Speciální pořádková jednotka*. Ministerstvo vnitra ČR, p.o.: Praha, 1. vydání
- **KŘIVOHLAVÝ, J.** (1994). *Jak zvládat stres?*. Praha: Grada
- **KŘIVOHLAVÝ, J.** (2009). *Psychologie Zdraví*. Praha: Portál
- **MACHAČ, M., MACHAČOVÁ, H., HOSKOVEC, J.** (1988). *Emoce a výkonnost*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství
- **MAYEROVÁ, M.** (1995). *Stres, motivace, výkonnost*. Praha: Grada
- **MOHAPL, P.** (1990). *Vybrané kapitoly z klinické psychologie I*. Olomouc
- **NAKONEČNÝ, M.** (1995). *Psychologie osobnosti*. Praha: Academia
- **NAKONEČNÝ, M.** (1999). *Sociální psychologie*. Praha: Academia
- **PROVAZNÍK, V. a kol.** (2005). *Psychologie pro ekonomy*. Praha: Grada Publishing
- **REITEROVÁ, E.** (2003). *Základy statistiky pro studenty psychologie*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci
- **SOBOTOVÁ, M.** (2009). *Spokojenost a stres u policistů*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. Diplomová práce
- **ŠTIKAR, J., RYMEŠ, M., RIEGEL, K., HOSKOVEC, J.** (2003). *Psychologie*

ve světě práce. Praha: UK Karolinum

- **ŠVINGALOVÁ, D.** (2006). *Stres a „vyhoření“ u profesionálů pracujících s lidmi*. Liberec: Technická univerzita v Liberci
- **VTÍPIL, Z.** (2005). *Sociální psychologie práce*. Olomouc: UP FF KP
- **VYHŇÁK, VI.** (2010). Životní spokojenost a stres policistů a civilních zaměstnanců. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. Diplomová práce
- **VÝROST, J., SLAMĚNÍK, I.** (1997). *Sociální psychologie*. Praha: ISV
- **ZATLOUKAL, L.** (2007). *Motivace a stres u pracovníků kriminální policie a vyšetřování*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. Diplomová práce

Elektronické zdroje:

- **BUCHTA, M.** (2009). *Průzkum faktorů zvládnutí krizových a zátěžových situací u příslušníků speciálních jednotek Policie ČR*. [electronic verzion]. Brno: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Institut mezioborových studií Brno. Diplomová práce. from <http://dspace.k.utb.cz/handle/10563/8457> (23. 1. 2012).
- **INTRANET PČR**
- **FISCHER, J., SOUSA – POZA, A.** (2007). *Does Job Satisfaction Improve the Health of Workers?* [electronic verzion]. SSE/EFI Working Paper Series in Economics and Finance. No 687. from <http://ftp.iza.org/dp3256.pdf> (17. 1. 2012)

Vysoká škola: **Univerzita Palackého v Olomouci**
Katedra: **Psychologie**

Fakulta: **Filozofická**
Školní rok: 2011/2012

ABSTRAKT BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Jméno: **Petr Mika**

Obor: **Psychologie – jednooborová**

Rok imatrikulace: 2009

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

Počet stran: 51

Název Bakalářské práce:

Stres, pracovní spokojenost a postoje k práci u policistů Speciální pořádkové jednotky

Abstrakt Bakalářské diplomové práce:

Práce se zabývá problematikou stresu, pracovní spokojenosti a postojů k práci u policistů Speciální pořádkové jednotky. Teoretická část práce je tvořena tématy stresu, zejména s důrazem na stres pracovní, spokojenosti a postojů k práci. Doplnuje ji také charakteristika SPJ a současné průzkumy u Policie ČR.

Výzkumná část práce se zabývá analýzou dat získaných prostřednictvím dotazníkových metod DSPKOP a IPSS. Zkoumaný soubor tvořilo 51 policistů. Získané poznatky mohou sloužit jako zpětná vazba pro policisty, kteří se na výzkumu podíleli, a zejména pro policejní management SPJ, jelikož přinášejí zajímavé informace o aktuálním vnímání jednotlivých pracovních oblastí.

Klíčová slova:

pracovní spokojenost

postoje k práci

stres

Speciální pořádková jednotka

University: **Univerzita Palackého v Olomouci**
Department: **Psychology**

Faculty: **Philosophical**
Acad. Year: 2011/2012

ABSTRACT OF THE THESIS

Name: Petr Mika

Field of study: Psychology – single subject

Matriculation Year: 2009

Supervisor: Doc. PhDr. Zdeněk Vtípil, CSc.

Examiner:

Number of pages: 51

Title of the thesis:

Stress, job satisfaction and job attitudes at special police unit

Abstract of the thesis:

The thesis deals with problems of stress, job satisfaction and attitudes to job at policemen SPJ. The theoretical part of the thesis is made of basic topics: stress, especially stress at work, satisfaction and attitudes to job, completed by main characteristics of SPJ and current researches of Czech police.

The experimental part of the thesis deals with data analysis. We used two questionnaires, DSPKOP and IPSS. The experimental sample was made of 51 policemen. Results can be used as a feedback for participated policemen, and also for the police management, because of interesting information about current view on job issues.

Key words:

Job satisfaction

Job attitudes

Stress

Special police unit

PŘÍLOHY

- Příloha č. 1: **Dotazník IPSS**
- Příloha č. 2: **Dotazník DSPKOP**
- Příloha č. 3: **Přehled výsledků dotazníku IPSS a DSPKOP**
- Příloha č. 4: **Zadání Bakalářské práce**

Příloha č. 1 – Dotazník IPSS

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 nepřijemných 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 problému	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, VT 1/2002

Příloha č. 2 – Dotazník DSPKOP

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 našeho 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

Příloha č. 3 – Přehled výsledků dotazníku IPSS a DSPKOP

Subj. č.	Statusová data			☐ IPSS	DSPKOP													☐ DSPKOP
	věk	sen. PČR	sen. SPJ		SPP	PVP	PSN	PSIV	SP	SMDV	SRŽ	PMK	I	J	K			
1.	33	8	2	184	2	21	11	26	2	4	4	3	3	3	2	81		
2.	36	15	10	169	3	37	44	49	10	8	6	5	5	4	4	175		
3.	35	9	4	154	2	22	19	26	5	6	6	3	3	3	4	99		
4.	34	15	3	181	2	26	39	37	8	10	4	5	4	5	2	142		
5.	34	15	11	164	2	20	19	29	6	6	4	3	3	3	2	97		
6.	33	10	3	120	2	24	28	39	10	6	6	5	3	4	5	132		
7.	42	17	14	140	2	18	26	47	6	7	6	5	4	4	3	128		
8.	32	11	3	94	2	12	9	29	8	4	7	3	3	3	1	81		
9.	36	16	9	165	3	28	24	33	4	6	6	3	4	4	2	117		
10.	34	13	9	89	2	22	30	33	8	9	10	5	4	4	3	130		
11.	29	9	4	132	2	22	30	32	8	7	9	3	4	4	3	124		
12.	42	18	10	81	2	19	12	27	8	4	4	3	4	5	4	92		
13.	36	13	6	66	3	25	18	31	4	5	4	4	3	4	3	104		
14.	30	9	6	141	3	25	30	35	6	6	4	4	3	4	5	125		
15.	34	12	4	159	3	23	24	30	7	5	5	4	3	4	3	111		
16.	35	11	3	96	1	15	21	30	2	6	2	2	2	2	2	85		
17.	38	15	10	140	3	28	28	41	7	6	7	5	4	4	3	136		
18.	28	5	1	168	1	17	19	26	4	4	4	1	2	2	1	81		
19.	40	20	12	135	3	26	22	41	6	4	5	3	3	4	4	121		
20.	36	13	4	134	2	15	18	25	7	5	7	3	3	3	3	91		
21.	35	11	8	83	2	18	18	26	4	4	4	2	3	3	3	87		
22.	36	12	4	113	2	21	19	28	2	4	2	3	3	2	1	87		
23.	29	10	6	174	3	39	38	31	10	9	8	4	4	5	4	155		
24.	31	11	4	108	1	21	14	31	5	4	4	3	3	4	3	93		
25.	31	11	5	126	2	18	18	31	4	6	5	3	4	4	4	99		
26.	40	18	12	160	2	20	19	32	4	6	4	3	2	3	3	98		
27.	41	16	13	123	2	22	22	30	4	8	4	4	3	4	3	106		
28.	36	13	4	161	3	28	30	36	4	8	4	4	5	5	5	132		
29.	33	17	14	115	3	28	28	38	6	6	6	4	4	5	4	132		
30.	34	15	10	104	4	23	18	35	5	4	5	3	3	4	2	106		
31.	30	9	2	109	2	16	11	34	4	4	7	2	2	3	1	86		
32.	40	19	4	139	2	21	21	27	6	4	4	3	4	4	4	100		
33.	28	7	1	122	3	30	21	38	9	8	8	4	5	5	4	135		
34.	36	15	10	77	3	23	25	34	5	6	6	3	4	5	4	118		
35.	31	10	4	99	3	29	34	43	5	8	4	3	4	4	4	141		
36.	29	8	2	169	1	20	18	26	4	6	7	3	3	3	3	94		
37.	32	11	5	108	2	23	18	41	7	4	7	3	3	5	4	117		
38.	35	13	9	140	3	25	27	41	7	9	6	3	4	4	3	132		
39.	41	20	4	181	2	21	21	34	7	5	5	3	3	5	4	110		
40.	32	10	7	157	2	26	31	37	4	8	4	4	3	4	4	127		
41.	35	14	4	85	4	28	20	43	4	4	8	3	3	4	5	126		
42.	41	15	4	88	2	21	33	33	5	4	4	3	2	4	4	115		

43.	38	18	14	104	3	28	22	32	6	6	7	3	4	4	4	119
44.	38	18	12	72	2	24	21	36	7	7	8	4	3	4	4	120
45.	27	5	1	105	1	15	18	18	2	5	5	2	3	4	2	75
46.	40	20	3	160	2	27	29	39	7	7	8	3	3	4	4	133
47.	33	12	3	106	2	26	22	40	4	8	7	3	2	3	3	120
48.	35	16	10	102	2	18	17	18	4	4	5	4	3	4	4	83
49.	38	20	3	78	2	23	20	29	6	5	2	4	2	2	2	97
50.	40	15	12	64	2	19	19	29	4	6	4	2	3	5	4	97
51.	30	7	2	130	2	21	17	30	5	5	5	2	3	3	2	95

Příloha č. 4 – Zadání Bakalářské práce

Univerzita Palackého v Olomouci
Filozofická fakulta
Akademický rok: 2010/2011

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

Podklad pro zadání BAKALÁŘSKÉ práce studenta

PŘEDKLÁDÁ:	ADRESA	OSOBNÍ ČÍSLO
MÍKA Petr	Resslova 12, Olomouc - Nová Ulice	109078

TÉMA ČESKY:

Stres a postoje k práci u speciální policejní jednotky

NÁZEV ANGLICKY:

Stress and job attitudes in a special police unit

VEDOUcí PRÁCE:

Doc. PhDr. Zdeněk Vítpil, CSc. - PCH

ZÁSADY PRO VYPRACOVÁNÍ:

Zvl. zaměření: K současným sociálním a psychologickým problémům policistů, Pracovní postoje a spokojenost v práci, teorie, determinanty, Stres, vymezení, stres v práci-zdroje, Determinanty postojů a stresu u policistů speciálních jednotek. Cíle práce: a) Profilující činitelé stresu, b) Profil postojů k různým aspektům obsahu a kontextu práce, c) Vybrané koreláty stresu a postojů k práci, d) Vybrané koreláty postojových proměnných. Metodika: IPSS, DSPKOP. Zkoumaný soubor: Cca 50 respondentů. Parametry práce: Norma Miovský. Statistika: Pearsonův korelační koeficient.

SEZNAM DOPORUČENÉ LITERATURY:

Bedrnová, E., Nový, I. (1998). Psychologie a sociologie řízení. Praha: Management Press.
Čírtková, L. (2000). Policejní psychologie. Praha: Portál.
Fischer, S., Škoda, J. (2009). Sociální patologie. Praha: Grada.
Nakonečný, M. (2005). Sociální psychologie organizace. Praha: Grada.
Pilařová, I. (2004). Základy psychologie práce a organizace pro policejní manažery. Praha: Management Press.
Vágnerová, M. (2009). Psychopatologie pro pomáhající profese. Praha: Portál.
Časopisy: Psychologie pro praxi, Policista, rezortní zdroje. Elektronické prameny.

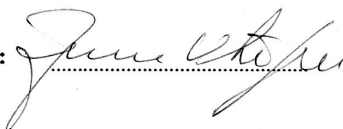
Podpis studenta:



Datum:

5.4.2011

Podpis vedoucího práce:



Datum:

5/4/2011