

POLICEJNÍ AKADEMIE ČESKÉ REPUBLIKY V PRAZE

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2022

Simona Loudová

POLICEJNÍ AKADEMIE ČESKÉ REPUBLIKY V PRAZE
FAKULTA BEZPEČNOSTNĚ PRÁVNÍ
Katedra společenských věd

Vliv profese policisty na kvalitu života
Bakalářská práce

**The Influence of the Police Profession on the Quality of
Life**

VEDOUCÍ PRÁCE
PhDr. Veselá Jitka, Ph.D.

AUTOR PRÁCE
Simona Loudová

PRAHA
2022

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Vliv profese policisty na kvalitu života“ vypracovala samostatně a s použitím uvedené literatury a pramenů.

V Kolíně, dne 1.3.2022

.....

Simona Loudová

Anotace:

Bakalářská práce se zabývá kvalitou života a spokojeností policistů v České republice. V teoretické části definuje základní pojmy, uvede různé přístupy a objasní jednotlivé aspekty kvality života. Dále popisuje problematiku životní pohody ve vztahu s profesí policisty a snaží se identifikovat faktory, které policisté považují za rušivé nebo které naopak přispívají pracovní spokojenosti. Navazující empirická část poté využívá tyto aspekty a faktory a na jejich základě vytváří dotazníkové šetření. Toto šetření přináší výsledky, které sice nelze generalizovat, ale jistě poskytnou zajímavé poznatky o jednotlivých faktorech. Závěr práce tvoří zhodnocení teoretické i empirické části a jsou zde představeny výsledky daného šetření.

Klíčová slova: Kvalita života, policie ČR, pozitivní psychologie, životní pohoda, spokojený pracovník, rizikové faktory

Abstract:

The bachelor thesis deals with the quality of life and satisfaction of police officers in the Czech Republic. The theoretical part defines the basic concepts, introduces various approaches and clarifies various aspects of quality of life. It also describes the issue of well-being in relation to the profession of police officer and tries to identify factors that police officers consider disruptive or which, in turn, contribute to job satisfaction. The following empirical part then uses these aspects and factors and on the basis of them creates a questionnaire survey. This survey brings results that, although it cannot be generalized, will certainly provide interesting insights into individual factors. The conclusion of the thesis is an evaluation of the theoretical and empirical part and the results of the survey are also presented.

Keywords: Quality of life, Czech police, positive psychology, well-being, satisfied employee, risk factors

Obsah

ÚVOD:	5
1. TEORETICKÉ VYMEZENÍ POJMŮ.....	7
1.1. KVALITA ŽIVOTA	7
1.2. KOMPONENTY KVALITY ŽIVOTA ZE ŠIRŠÍHO POHLEDU	9
1.2.1 Fyzická síla	11
1.2.2. Psychické zdroje	12
1.2.3. Úroveň autonomie	13
1.2.5. Životní prostředí	14
1.2.4. Mezilidské vztahy	15
1.2.6. Spiritualita	15
1.3. ŽIVOTNÍ POHODA	16
2. PROFESE POLICISTY.....	17
2.1. ZÁKLADNÍ CHARAKTERISTIKA.....	17
2.2. VLIV PROFESY POLICISTY NA JEDNOTLIVÉ OBLASTI JEHO ŽIVOTA	20
2.2.1. Na osobní život.....	20
2.2.2. Na rodinný život	21
2.2.3. Na společenský život	23
2.2.4. Na zdravotní stav	24
3. KVALITA PRACOVNÍHO ŽIVOTA.....	25
3.1. KOMPONENTY ŽIVOTNÍ POHODY JEDNICE V PROFESNÍ ROLI POLICISTY	25
3.2. PRACOVNÍ ZÁTĚŽ.....	28
3.2.1. Zátěžové situace,.....	28
3.3. RIZIKOVÉ FAKTORY POLICEJNÍ PRÁCE.....	30
3.3.1. Faktory, které nelze odstranit	31
3.3.2. Faktory, které lze odstranit	34
4. ŽIVOTNÍ POHODA- SPOKOJENÝ PRACOVNÍK	36
4.1. ČINITELE OVLIVŇUJÍCÍ SPOKOJENOST PRACOVNÍKA	36
4.2. METODY VYUŽÍVANÉ PRO ZVÝŠENÍ PRACOVNÍ SPOKOJENOSTI.....	40
5. EMPIRICKÁ ČÁST.....	42
5.1. CÍL ŠETŘENÍ.....	42
5.2. METODIKA ŠETŘENÍ- POUŽITÁ METODA, PRŮBĚH ŠETŘENÍ.....	42
5.3. CHARAKTERISTIKA VÝZKUMNÉHO VZORKU	43
5.4. ZPRACOVÁNÍ DAT- PREZENTACE VÝSLEDKŮ	45
5.5. ZÁVĚR + DISKUZE	53
ZÁVĚR:	54
ZDROJE:.....	55
PŘÍLOHY: ZPRACOVÁNÍ DOTAZNÍKU A SAMOTNÝ DOTAZNÍK.....	58

Úvod:

V posledních desetiletích se rozvíjí pozitivní psychologie a s ní i pojem kvality života. Pozitivní psychologie se zaměřuje na studium kladných témat jako například pozitivní individuální vlastnosti a rysy osobnosti, pozitivní emoce, kladné zážitky a další. Pozornost je tak věnována jak kvalitě života, tak i životní pohodě a faktorům, které je ovlivňují. Jedním z nevyvratitelných faktorů je samotná práce, proto jsem si jako téma mé bakalářské práce vybrala právě vliv konkrétní profese-policistů na kvalitu života.

Cílem této práce je vytvořit v obecné rovině soubor poznatků charakterizující hlavní komponenty kvality života jedince a potažmo kvality života v profesní roli policisty. Konkrétně představit a popsat specifické faktory, které v pozitivním i negativním směru ovlivňují subjektivní pocit pracovní spokojenosti jakožto imanentní součásti kvality života jedince a provedení empirické sondy formou dotazníku. U části policistů tak zjistit, které faktory ruší a nebo naopak přispívají k subjektivnímu pocitu spokojenosti.

V teoretické části se pokusím na základě studia tuzemské i zahraniční odborné literatury zpracovat a popsat problematiku kvality života s ohledem na potřeby příslušníků policie. Nejdříve definuji samotnou kvalitu života a charakterizuji její komponenty ze širšího pohledu. Následně popíšu, co zahrnuje samotná profese policisty a jak ovlivňuje jednotlivé oblasti jeho života. Poté důkladněji vysvětlím jednotlivé komponenty životní pohody jedince v profesní roli policisty a vymezím několik rizikových faktorů, se kterými se policisté setkávají. V další kapitole se zaměřím na to, jaký vliv má na životní pohodu už samotný výběr profese a spokojenost v zaměstnání a pokusím se objasnit, jak dosáhnout postu spokojeného pracovníka. V praktické části se na základě orientačního dotazníkového šetření budu snažit zjistit spokojenost policistů s jejich profesí a určit ty faktory, které ji ovlivňují. Výsledkem mého snažení bude také na základě výsledků identifikovat faktory, které policisté považují za rušivé a ty, které přispívají jejich pracovní spokojenosti. Uvedu zde také v čem se výsledky šetření shodují či odlišují s výzkumy, které již na toto či podobná témata proběhly.

Práce je založena na studiu, analýze a srovnávání různé literatury a výzkumů. Primárně budu vycházet z výzkumů prováděných Zdeňkem Kovaříkem v letech 1995-2002 a 2011-2015. Ty byly zaměřeny na profesní motivaci, pracovní spokojenost a problémy vztahu policistů ke službě. Dále také představím výstupy, ke kterým došla americká psycholožka Amy Wrzesniewská na téma rozdíly mezi spokojenými a nespokojenými pracovníky.

Mezi důležité zdroje, bez kterých by tato práce nemohla vzniknout, jsou také publikace zaměřené na pozitivní psychologii a samotnou kvalitu života. Ať už se jedná o mezinárodní konference, celosvětové doporučení, články a další publikace. Významným průvodcem mi tak byli především knihy: Psychologie lidské odolnosti a Jak posílit svou odolnost a vnitřní sílu.

Dále také využiji monografii americké policejní psycholožky Ellen Kirschmanové, která má mnohaletou zkušenost s policejní praxí. Přestože popisuje situaci v Americe, tak spousta stresorů je naprosto identická s těmi, se kterými se policisté setkávají tady. To potvrzuje monografie vydaná bývalým českým policistou Janem Dudou s názvem Můj příběh jménem policie.

Dále jsem také vycházela z platných zákonů, publikací zaměřujících se na možnosti psychosociální intervence či faktorů pro vznik syndromu vyhoření. Při tvorbě a vyhodnocování dotazníkového šetření jsem vycházela z knihy Úvod do metodologie psychologického výzkumu: jak zkoumat lidskou duši.

1. Teoretické vymezení pojmů

1.1. Kvalita života

V této části bych ráda teoreticky vymezila obecné pojetí kvality života a představila základní informace k pochopení dané problematiky. Existují různé definice, které se více či méně shodují. Mnoho autorů se problematikou kvality života zabývá, ale ne každý se k němu vymezuje stejně. Proto v současné době neexistuje všeobecně akceptovaná definice, která by byla závazná a všichni se podle ní řídili. Už jen tento fakt komplikuje práci s tímto pojmem. Pro lepší představu jsem vybrala několik definic různých autorů či organizací, na nichž bude lépe viditelný daný rozdíl:

Světová zdravotnická organizace (WHO) v roce 1996 uvedla, že „Kvalita života vyjadřuje to, jak lidé vnímají své místo v životě, v kontextu kultury a hodnotových systémů, ve kterých žijí a ve vztahu ke svým cílům, očekáváním, standardům a zájmům.“¹ Silně se tak opírá již o dřívější velmi obecnou definici zdraví z roku 1948, kde sděluje, že „zdraví není jen absence nemoci či poruchy, ale je to komplexní stav tělesné, duševní i sociální pohody (well-being)“². Výhodou této definice je, že se zaměřuje nejen na objektivní fyzické zdraví, ale začíná uvažovat i o subjektivním pocitu jedince. Nevýhodou je vysoká neurčitost a neuchopitelnost definice daného pojmu.

V publikaci Duffkové, Urbana a Dubského lze najít tento popis kvality života: „Existují i přístupy, které z neurčenosti a neurčitosti pojmu kvality života činí přednost: obecněji platné vymezení kvality ani nemůže existovat, protože si ji každý jednotlivec představuje jinak, a v tom spočívá její podstata. Kvalita života je tedy to, zač ji člověk považuje, přičemž už z jeho výběru je možné na ledacos usuzovat a leccos vyvozovat pro jeho životní styl.“³ V té autoři právě vyzdvihují neurčitost pojmu a zabývají se pouze jeho subjektivní stránkou.

¹ World Health Organization (2012). WHOQOL: Measuring Quality of Life, user manual, 2012 revision. Dostupné na: <https://www.who.int/toolkits/whoqol> s.11

² World Health Organization. (2006). Constitution of the World Health Organization – Basic Documents, Forty-fifth edition, Supplement, 2006.

³ DUFFKOVÁ, J., URBAN, L., DUBSKÝ, J. Sociologie životního stylu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2008. ISBN 978-80-7380-123-6 s. 99-100

Shrnutím a popisem všech definic se zabývali Dragomirecká a Škoda. Podle nich existuje nepřeborné množství definic, které kvalitu života vymezují buď pomocí jiných pojmů, výčtem, podle typických znaků nebo vzájemným vztahem těchto znaků. Sami ji vyobrazují takto: „Kvalita života spíše než na jednoznačném teoretickém základu leží v průsečíku mnoha soudobých tendencí a směrů, což má za následek velkou rozmanitost snah ji definičně vymezit.“⁴ Definice jsou natolik různorodé, ale vycházejí ze sdíleného přesvědčení.

Jak je na daných definicích vidět, teoretický základ je silně omezen právě kvůli celkové komplexnosti pojmu kvality života. Vliv na ní má především to, v jakém vědním oboru o ní hovoříme, dále kulturní podmíněnost a subjektivní charakter konceptu. Kvalita života je považována za interdisciplinární otázku, jejíž problematiku nejčastěji zkoumají sociologie, psychologie, politologie a v posledních letech se čím dál tím více objevuje i v ošetrovatelství. V každém odvětví se zabývají různými lidskými zkušenostmi a využívají specifické postupy a metody k jejímu zkoumání. Proto musíme přijmout existenci odlišných interpretací, které jsou přijatelné v rámci daných vědních oborů. Psychologie se především zajímá o subjektivní stránku života a jak jej hodnotí daný jedinec, dále také jaké faktory na jeho cítění působí a ovlivňují ho.⁵

Samotné hodnocení kvality života je podstatně složitá úloha. Zcela zásadní se jeví rozdělení na objektivní či subjektivní stránku. Objektivní stránka se zkoumá do jaké míry život splňuje hlavní standarty dobrého života, jakoby jej hodnotil nestranný divák. Na rozdíl od toho subjektivní hodnocení se zakládá na osobních kritériích a vlastním pocitu daného jedince. Nicméně tato hodnocení se ne vždy shodují nebo přibližují.⁶ Na toto se odkazuje již samotná definice zdraví WHO uvedená na začátku práce- zdraví není jen absence nemoci.

⁴ DRAGOMIRECKÁ, E. a C. ŠKODA. Kvalita života- Vymezení, definice a historický vývoj pojmu v sociální psychiatrii. *Česká a slovenská psychiatrie*. 1997a, **93**(2), s.102-108.

⁵ GURKOVÁ, Elena. *Hodnocení kvality života: pro klinickou praxi a ošetrovatelský výzkum*. Praha: Grada, 2011. Sestra (Grada). ISBN 978-80-247-3625-9. s. 13-23; srov. s

DRAGOMIRECKÁ, Eva a C. ŠKODA. Kvalita života- Vymezení, definice a historický vývoj pojmu v sociální psychiatrii. *Česká a slovenská psychiatrie*. 1997a, **93**(2), s.102-108

⁶ VEENHOVEN, Ruut. The Four Qualities of Life. *Journal of Happiness Studies*. **1**(1), 1-39. ISSN 13894978. Dostupné z: doi:10.1023/A:1010072010360, s. 2-3

Vzhledem k obsahu této práce jsem si musela zodpovědět otázku: Kvalitu jakého života hodnotíme? A jelikož se jedná o to, jak kvalita života ovlivňuje jedinečnou skupinu lidí, konkrétně příslušníky policie, budu se především zaměřovat na jejich subjektivní cítění. Přičemž objektivní hodnocení se zde také objeví, jelikož tyto složky mají na sebe vzájemně a především na kvalitu života vliv.

1.2. Komponenty kvality života ze širšího pohledu

Komponenty kvality života vycházejí především z potřeb každého jedince a jejich uspokojování. I když se individuální žebříček hodnot u každého liší, musela se najít shoda a především určit ty komponenty, které jsou důležité pro naprostou většinu.

Nejnámější teorii potřeb vypracoval A. H. Maslow, který jednotlivé potřeby zorganizoval podle naléhavosti pro člověka. Základ tvoří potřeby důležité pro naše individuální i společenské přežití- fyziologické potřeby, bezpečí a jistota. Výše už jsou postavené potřeby, které přispívají k dlouhodobé spokojenosti- sounáležitost a láska, uznání a úcta, seberealizace. Na základě jeho teorie musí být nejdříve uspokojeny potřeby nižší a potom až ty výše postavené. Ve své práci vyobrazuje psychologicky zdravého a spokojeného člověka po uspokojení všech těchto potřeb.⁷

Nicméně teorií potřeb je nepřeborné množství a stále více se ukazuje, že splněním základních biologických potřeb je významné jen pokud nedosáhnou určité hranice. Na toto upozorňoval Viktor Frankl, který ve své teorii potřeb vychází ze zkušeností s životem v koncentračním táboře. Lidé zde měli omezenou možnost uspokojování nižších potřeb, proto jim v těchto krajních podmínkách pomáhalo uspokojování potřeb vyšších. Tamní život dokázal rámovat jako jakýsi „přirozený experiment“ a jeho výsledky po osvobození zkoumal a následně publikoval.⁸

⁷ HEŘMANOVÁ, Eva. Kvalita života a její modely v současném sociálním výzkumu. *Sociológia*. 2012, 44(4), s.421; srov. s DRAGOMIRECKÁ, E. a C. ŠKODA. Kvalita života- Vymezení, definice a historický vývoj pojmu v sociální psychiatrii. *Česká a slovenská psychiatrie*. 1997a, **93**(2), s.103

⁸ MOURLANE, Denis. Jak posílit svou odolnost a vnitřní sílu: cesta k úspěchu a spokojenosti, Praha: Grada Publishing, 2013. ISBN 978-80-247-4873-3. s.29-34

Různí autoři a organizace se pokusili definovat komponenty kvality života. V této práci budu vycházet především z materiálů zveřejněných světovou zdravotnickou organizací (WHO) a z jejich výčtu komponentů (domén), které dále obsahují různé aspekty pro lepší náhled na problematiku.⁹

Tabulka č.1- Domény a aspekty kvality života podle WHOQOL¹⁰

Domény	Aspekty
Fyzická síla	Bolest a nepohodlí Energie a únava Spánek a odpočinek
Psychické zdroje	Pozitivní pocity Negativní pocity Sebevědomí Osobní představa a vzhled těla Myšlení, učení, paměť a koncentrace
Mezilidské vztahy	Sociální podpora Osobní vztahy Sexuální aktivita
Úroveň autonomie	Pohyblivost Aktivity v denním životě Závislost na lécivech nebo lékařské pomoci Pracovní kapacita
Životní prostředí	Fyzické bezpečí a jistota Finanční zdroje Zdravotní a sociální péče Domácí prostředí, okolní prostředí Volný čas Doprava Příležitosti pro získání nových informací a dovedností
Spiritualita	Víra, spiritualita, osobní přesvědčení

⁹ World Health Organization (2012). WHOQOL: Measuring Quality of Life, user manual, 2012 revision. Dostupné na: <https://www.who.int/toolkits/whoqol>

¹⁰ World Health Organization (2012). WHOQOL: Measuring Quality of Life, user manual, 2012 revision. Dostupné na: <https://www.who.int/toolkits/whoqol>

1.2.1 Fyzická síla

Bavíme se o jednom z nejdůležitějších komponentů kvality života. Abychom se v něm lépe orientovali, je rozdělen na 3 aspekty, které si dále rozebereme.

Bolest a nepohodlí

Různí lidé reagují na bolest odlišně, přece jen máme každý jiný práh bolesti. Jenže už jisté nepohodlí nám může zcela zásadně ovlivnit náladu. Tento aspekt se tak zabývá všemi nepříjemnými fyzickými vjemy, které člověk cítí a v jakém rozsahu mu ovlivňují život. Velkou roli zde hraje i určitá kontrola, zda lze lehce dosáhnout úlevy od bolesti či zda vůbec existuje jakékoliv lékařské vysvětlení pro danou bolest.¹¹

Spánek je základní biologická potřeba, jehož nutná délka se s věkem různě proměňuje. Nicméně člověk v produktivním věku by měl naspát alespoň 7-8 hodin denně, aby jeho organismus dokázal znovuobnovit psychické i fyzické síly. Existuje spousta faktorů, které mají na průběh a kvalitu spánku vliv, stejně tak i mnoho doporučení pro lepší spánek. Mezi ně řadíme prostředí, pravidelnost, denní dobu nebo různé spánkové návyky a další. Samotný tento aspekt se zaměřuje především na problémy se spánkem, jejich různé příčiny a způsob, jakým ovlivňuje život daného člověka. Nedostatek kvalitního spánku může vést k snížení koncentrace, změně emočních reakcí a přispívá k rozvoji různých patologických stavů. To vše může vést ke snížení kvality života.¹²

Na to volně navazuje i aspekt **Energie a únava**, který se zaměřuje na vykonávání úkonů v každodenním životě jedince a na možné příčiny únavy jako je např. nemoc, deprese nebo nadměrná námaha a její dopady na sociální vztahy. Opět se ukazuje, že to, co přijde vyčerpávající jedné osobě, nemusí tak působit na někoho jiného. Každý máme jinou životní dynamiku a je potřeba jí přizpůsobit náš život a jeho tempo.

¹¹ World Health Organization (2012). WHOQOL: Measuring Quality of Life, user manual, 2012 revision. Dostupné na: <https://www.who.int/toolkits/whoqol> s.57

¹² KAČMÁROVA, Monika. *Kvalita života 2019: Interdisciplinárta jako bohatství poznania založené na rozmanitosti*. Prešov: Prešovská univerzita v Prešove, 2020. ISBN 978-80-555-2404-7. s.66-79

1.2.2. Psychické zdroje

Z pohledu psychologie a fungování osobnosti se této doméně přikládá značný důraz, a proto některé tyto aspekty se tak zkoumají v samotném psychologickém vyšetření v rámci přijímacího řízení k Policii ČR. Aspekty významnější pro tuto práci rozeberu více, další jen stručně vymezím.

Pozitivní a negativní pocity

Pro lidskou psychiku je důležité do jaké míry člověk zažívá pozitivní pocity spokojenosti, štěstí, radosti, ale zároveň také negativní pocity jako smutek, zoufalství, úzkosti. Psychologie dlouhou dobu upírala svůj záměr především na ty negativní pocity. Z toho důvodu vzniká i obor pozitivní psychologie, který se snaží ukázat značný vliv právě těch pozitivních pocitů na celkový stav člověka. Jedno nemůže existovat bez druhého a pokud chceme vědět, proč a za jakých okolností cítíme třeba smutek, musíme zjistit co nám přináší radost. Tento aspekt se tak zaměřuje na to, jaký mají naše pocity dopad na náš každodenní život, ale i na naše vize do budoucna.

V aspektu **Sebevědomí** se zkoumá, jak si člověk cení sebe samého. Jde o zcela individuální vhléd na vlastní schopnosti a jejich účinnost. Je to klíčový postoj na cestě k sebepřijetí a větší spokojenosti. Do značné míry se zde odráží i přístup, kterému je člověk vystaven doma či na pracovišti.

Další aspekt se zabývá **osobní představou a vzhledem**, zda na sebe jedinec nahlíží pozitivně či negativně. Opět výrazný vliv na naši představu mají reakce nám blízkých osob, ale i třeba reakce, které se nám dostávají na sociálních sítích. Svě o tom ví policisté, jejichž zákroky jsou nahrávány a dále nepatřičně komentovány z důvodu jejich pohlaví, věku, vzhledu atd.

A v neposlední řadě je důležité i samotné **myšlení, učení, paměť a koncentrace**. Zde jde především o subjektivní hodnocení a tak se při výskytu problému doporučují i zástupná hodnocení. V životě mohou mít vliv na tyto procesy jakékoliv nepatrné události jako nemoc, vyčerpání a další.

1.2.3. Úroveň autonomie

Do této domény spadají aspekty jako pohyblivost, aktivity v denním životě, závislost na léčivech nebo lékařské pomoci a pracovní schopnost. Poslednímu aspektu budu věnovat více prostoru, jelikož pro tuto práci má největší význam.

Aspekt **aktivity v denním životě** zahrnuje sebeobsluhu a vhodnou péči o majetek. Těžištěm je zde schopnost člověka vykonávat běžné každodenní činnost. Jedná se například o čištění zubů nebo uvaření a snědení si oběda. Nemožnost je vykonávat často svědčí o nějakém hlubším zdravotním či psychickém problému.

Pohyblivost je podstatná schopnost osoby dostat se tam, kam potřebuje, bez pomoci druhých. Vychází se zde z předpokladu, že kdykoliv je někdo závislý na jiné osobě, pravděpodobně to nepříznivě ovlivní jeho vnímání sám sebe a kvalitu života.

Pracovní kapacita

Zde se především zkoumá, jak jedinec využívá svou energii k práci. Nejedná se pouze o kariéru daného jedince, ale spadá sem i např. dobrovolnictví, denní studium či domácí povinnosti.

Co se týče práce ve smyslu výkonu profese, je úroveň autonomie v rozhodování velice důležitá pro většinu lidí. Na toto téma probíhala řada výzkumů. Ty prokázaly, že povolání, ve kterých jsou na zaměstnance kladeny vysoké nároky spolu se značnou odpovědností, se stávají v kombinaci s nízkou autonomií velmi stresujícími. Mluvíme tedy o rizikovém faktoru vzniku různých onemocnění. Rozsáhlý švédský výzkum, který provedli B. Fleischauer a G. Aronsson na konci osmdesátých let, potvrdil vyšší zdravotní rizika u pracovníků vykonávajících takto charakterizovanou práci.¹³

¹³ KEBZA, Vladimír a Iva ŠOLCOVÁ. Syndrom vyhoření. 2., rozš. a dopl. vyd. Praha: Státní zdravotní ústav, 2003. ISBN 80-707-1231-7. s.6 srov. s PAULÍK, Karel. *Psychologie lidské odolnosti*. Praha: Grada, 2010. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-2959-6. s.138

1.2.5. Životní prostředí

Tato doména pokrývá největší oblast a zahrnuje nejvíce aspektů. Z tohoto důvodu důkladněji popíšu jen ty, na které budu navazovat v další části práce. Aspekt **Fyzické bezpečí a jistota** se zaměřuje především na fyzické poškození, dále také na určité ovlivňování pocitu svobody ze strany státu, organizace atd. Zvláštní význam má pro osoby pracující v nebezpečných profesích.¹⁴ U některých osob je to faktor, který považují za značně rušivý, a na základě kterého se rozhodují již při samotném výběru povolání nebo při jeho změně.

V dnešním světě se na **finanční zdroje** dívá více než kdy dříve. Podstatné sice je do jaké míry jsou splněny podmínky zdravého a důstojného životního stylu. Musí se ale také hledět i na životní standard, na jaký je osoba zvyklá, dále také na životní minimum, možnosti a příležitosti opatření si financí.¹⁵ Stále ve společnosti převládá stereotyp, že muži musí vydělávat více peněz a zabezpečit rodinu. Na ženy se ale také čím dál tím více tlačí s tím, že by měli být mužům ve všem rovny. Nátlak společnosti na finanční příjmy je tak obrovský.

Velký vliv má také **zdravotní a sociální péče**, kterou osoba dostává nebo která by mu byla poskytnuta, kdyby jí vyžadoval. Na význam zdraví spousta lidí zapomíná, dokud se nezhorší. Až v tu chvíli si většinou zjišťují všechny detaily o zdravotní péči, na kterou mají nárok, její dostupnost a konkrétní omezení.

Mezi další důležité aspekty spadá samotné **prostředí**, ve kterém člověk žije. Posuzuje se kvalita domova a jeho bezprostřední blízkosti. Ať už jde o jeho vybavení, čistotu, dostupná zařízení, hluk a další. Také **doprava** a její dostupnost, zvláště její místo v každodenním životě jedince, má vliv na hodnocení kvality života. Dále jsou zkoumány **příležitosti pro získání nových informací a dovedností**. Zvláště v této době jsme neustále vystavováni tzv. „informačnímu smogu“ a tak je podstatné s danými informacemi i umět pracovat.

¹⁴ PAULÍK, Karel. *Psychologie lidské odolnosti*. Praha: Grada, 2010. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-2959-6. s.135-138

¹⁵ World Health Organization (2012). WHOQOL: Measuring Quality of Life, user manual, 2012 revision. Dostupné na: <https://www.who.int/toolkits/whoqol> s.64

1.2.4. Mezilidské vztahy

Neméně důležitým komponentem jsou mezilidské vztahy, které ovlivňují kvalitu života naprosto každého.

Jak už pravil Aristoteles, člověk je bytost společenská. Proto **osobní vztahy** jsou naprostým základem pro vedení spokojeného života. Dragomirecká a Škoda rozdělují tuto skupinu na blízké vztahy, kam spadají rodina, partner a přátelé, a na širší vztahy- sociální organizace, služby, podpora okolí. Zdůrazňují, že na kvalitu života mají vliv obě tyto složky.¹⁶

Sociální podpora ať už od blízkých, rodiny a přátel je velice důležitá pro všechny. Tento aspekt se zaměřuje na to, jak dostupnou vnímají lidé tuto pomoc, zvláště ve chvílích krize či špatné životní události. Paulík dává důraz na důležitost sociální opory u emocionálně náročných profesí, kdy toto může mít vliv především jako prevence syndromu vyhoření.¹⁷ Při výkonů určitých profesí, kam spadají dozajisté i policisté, mohou mít pracovníci pocit, že jim nikdo nerozumí a nevědí, jak se cítí. Nedokážou jim tak poskytnout potřebnou podporu, což může vést ke zhoršení vztahů.

Do tohoto komponentu spadá i **Sexuální aktivita**, která se týká samotné touhy osoby po sexu. Jedná se do určité míry o splnění další fyziologické potřeby. Zájem zkoumání se také upíná na možnost dosáhnutí sexuálního naplnění a zda potíže v této části mezilidských vztahů nezpůsobuje zhoršení jiných kvalit.

1.2.6. Spiritualita

Do tohoto aspektu spadá jak příslušnost jedince k určitému náboženství tak i samotné osobní přesvědčení. Hlavní je uvědomit si, že vliv nemusí být vždy pozitivní a jedná se o velice citlivé téma. Také se spousta lidí, zvláště v České republice, hlásí k ateismu, a proto se tomuto aspektu nevěnuje tolik pozornosti.

¹⁶ DRAGOMIRECKÁ, Eva a C. ŠKODA. Měření kvality života v sociální psychiatrii, Česká a slovenská psychiatrie. 1997b, **93**(8), s.426

¹⁷ PAULÍK, Karel. *Psychologie lidské odolnosti*. Praha: Grada, 2010. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-2959-6. s.23-25

1.3. Životní pohoda

Kvalita života a životní pohoda bývají častokrát zaměňované. Jedná se o pojem, který se používá v mnoha oborech a stejně jako samotná kvalita života se v každém zaměřuje na trochu něco jiného. Nejvíce se s tímto pojmem setkáme v psychologii, sociologii a v lékařství, kdy v samotné definici WHO je well-being označen jako jedna ze složek celkové kvality života. Někteří autoři tyto pojmy zaměňují úplně, další zase well-being popisují jako již dříve zmíněnou subjektivní stránku kvality života.

Termín well-being bývá do českého jazyka překládaný jako osobní či životní pohoda. Různí autoři však používají odlišné překlady na základě jimi zkoumaného tématu. Tím vzniká větší propast v poli výzkumu a porovnávání společného vědění. V posledních letech se tak většina autorů rozhodla tento termín nepřekládat. Ať už z důvodu snazší dohledatelnosti nebo kvůli vlastnímu přesvědčení, že v češtině pro tento pojem nenalezneme žádný vhodný ekvivalent. V této práci budu používat pojmy well-being a životní pohodu jako shodné.¹⁸

E. Heřmanová uvádí, že existuje celá řada souvisejících nebo souřadných pojmů, které jsou často užívány jako synonyma. Jako příklad uvádí pojmy „social well-being (sociální pohoda), well-being (pocit pohody), social welfare (sociální blahobyt), happiness (štěstí), satisfaction (spokojenost) a další.¹⁹ Pojem well-being podle ní představuje právě subjektivní hodnocení, které zahrnuje hodnocení spokojenosti s utvářením a prožíváním vlastního života.

V posledních letech se well-being dostal do popředí zkoumání. Cílem většiny studií bylo hlavně identifikovat faktory, které s životní pohodou souvisejí a nejvíce ji ovlivňují. Spolu s tím se začalo uvažovat o souvislosti mezi celkovou životní pohodou zaměstnanců a jejich výkonem na pracovišti.

¹⁸ URBAN, Petr. Věda o Well-being: několik (více méně kritických) poznámek. *Československá psychologie*. Filosofický ústav AV ČR, 2016, **05**(LV), s.13-21.

¹⁹ HEŘMANOVÁ, Eva. Kvalita života a její modely v současném sociálním výzkumu. *Sociológia*. 2012, **44**(4), s.49

2. Profese policisty

2.1. Základní charakteristika

„Sotva asi najdeme práci, o které už toho bylo tolik napsáno a kterou přesto vůbec nikdo nezná. Práce policistů je už po generace námětem pro spisovatele, dramatiky, scénáristy, televizní producenty i pro všetečný tisk, ale každý zasvěcený člověk ví, že skutečný svět, ve kterém policajti žijí, je pro většinu lidí stále neznámé území.“²⁰

Tento popis za mě naprosto vystihuje většinový pohled na profesi policisty. Všichni si myslí, že ví naprosto přesně o čem tato práce je. Přitom jen málokdo si dokáže představit, co tato náročná profese obnáší. Proto se pokusím v této kapitole popsat profesi policisty, její základní úkoly a činnosti a nastíním podmínky výkonu. Dále se budu věnovat vlivům na jednotlivé stránky života. Hlavní úlohy policie představuje známé heslo „pomáhat a chránit“, neboli chránit bezpečnost osob a majetku, veřejný pořádek a předcházet trestné činnosti.

Základní zásady policejní činnosti můžeme najít v Zákoně o Policii České republiky. Představují povinnosti zdvořilosti, iniciativy a přiměřenosti úkonů. Dále zde také nalezneme pravidla úkonů, která stanoví povinnost policisty zasáhnout a kdy zasáhnout nemusí. Policista tak musí vždy dbát cti, vážnosti a důstojnosti osob, ale i své vlastní. Může zde nastat konflikt při tom čí důstojnost tedy upřednostnit? Stejně tak při iniciativě a přiměřenosti, policista má často jen malou chvíli na rozhodnutí, zda a jak zakročit. Bude jeho jednání v souladu se zákonem? Vyhodnotil všechny signály a pokyny správně? Bude tento zákrok považován za přiměřený? Tyto a další otázky vyvstanou v jeho mysli při téměř každém výkonu. A ikdyž jsou jasně dané určité podmínky, kdy policista zasáhnout nemusí, tak ve většině případů je nápor na jeho psychiku tak veliký, že stejně zasáhne. Impulz k provedení takového úkonu může pocházet z vlastní potřeby pomoci, strachu z reakce okolí, kdyby nezasáhl, nebo i z nejistoty, zda doopravdy zasáhnout nemusí.

²⁰ Antohy Bouza in KIRSCHMAN, Ellen. Život s policajtem: vše, co by měla rodina policisty vědět. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-5342-3. s.11

Základní předpoklady pro službu

Psychická a fyzická náročnost služby vyžaduje, aby osoba ucházející se o přijetí do služebního poměru u Policie České republiky splňovala několik náročných kritérií. Mezi základní předpoklady spadá státní občanství ČR, bezúhonnost, svéprávnost, zletilost a zdravotní, osobnostní a fyzická způsobilost, požadovaná kvalifikovace, morální vyspělost a další.²¹

Osobnostní způsobilost příslušníka posuzuje psycholog psychologického pracoviště bezpečnostního sboru. Vyhláška č.487/2004 Sb., o osobnostní způsobilosti vymezuje následující osobnostní charakteristiky: Intelektivě v pásmu průměru nebo vyšším; emočně stabilní; psychosociálně vyzrálý; odolný vůči psychické zátěži; s žádoucí motivací, postoji a hodnotami; bez nedostačivosti v oblastech volných procesů, poznávacích procesů a autoregulace; bez znaků nežádoucí agresivity; bez psychopatologické symptomatiky. Úspěšně touto prohlídkou projde zhruba polovina žadatelů. Hlavní nedostatečnosti se skrývají pod neschopností ovládat sebe a své emoce, problém se zvládnutím psychické zátěže a v neposlední řadě v psychické nevyzrálosti. Dalším častým důvodem pro nepřijetí do řad policie je selhání ve výkonové části, především zaměřené na intelekt a paměť.

Zdravotní způsobilost žadatele posuzuje poskytovatel pracovně-lékařských služeb. Vyhláška č. 226/2019 Sb. Stanovuje seznam nemocí, stavů nebo vad, které vylučují nebo omezují zdravotní způsobilost příslušníka pro výkon služby. Dále se vždy individuálně přihlíží k zdravotnímu stavu žadatele a jeho zdravotní historii. Za **fyzicky způsobilého** se považuje příslušník, který vyhovuje požadavkům na tělesnou zdatnost stanovenou ředitelem bezpečnostního sboru pro výkon služby na služebním místě, na které má být příslušník ustanoven.²² Prověrka fyzické zdatnosti se skládá ze čtyř testů: člunkového běhu, běhu na 1000 m, celo-motorického testu a cvičení kliků.

²¹ Zákon č. 361/2003 Sb., Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů v posledním znění §13

²² Zákon č. 361/2003 Sb., Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů v posledním znění §79

Pracovní režim

Doba služby je časový úsek, v rámci kterého příslušník služebního poměru uskutečňuje většinu práv a povinností. Ta se střídá s dobou odpočinku. Většina policistů slouží v nepřetržitém režimu služby, ve kterém provoz vyžaduje výkon služby 24 hodin denně po dobu 7 dnů v týdnu. A to buď ve směnách trvajících 24 hodin vkuse, 12 hodin nebo 8 hodin bez přerušení. ²³

Mezi jednotlivými směnami je zákonem upravena délka nepřetržitého odpočinku, která by měla činit minimálně 10 hodin. V určitých případech je však možno tuto dobu zkrátit či v ní nařídit služební pohotovost. Tato doba je už tak krátká, aby si v ní policista stihl po náročné směně odpočinout, nabrat síly a pořádně se najíst, natož aby v ní stihl využít volného času na svojí rodinu nebo záliby. V rámci služby má příslušník nárok na přestávku ve službě na jídlo a odpočinek, ta činí 30 minut po každých 5 odpracovaných hodinách. Některé služby jsou však natolik náročné a policista za svou směnu častokrát nenalezne časové okno, kde by si mohl v klidu odpočinout aniž by tím neohrozil veřejný zájem.

Základní doba služby a **služba přesčas** musí být jednoznačně rozlišitelná. Službu přesčas lze v důležitém zájmu služby nařídit v nejvyšším rozsahu 150 hodin v kalendářním roce. Ve výjimečných případech ve veřejném zájmu může být nařízen přesčas ve vyšším rozsahu.²⁴ Přestože se na veřejný zájem odvolává celá řada zákonů, jedná se o slovní spojení, které není právně definované a považuje se za tzv. neurčitý právní pojem. Pro příslušníky to tedy znamená, že je zcela reálné vykonávat i daleko větší přesčasy.

²³ TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou*. 2.akt. vyd., Olomouc: ANAG, 2007-. ISBN 978-80-7263-752-2. s.217

²⁴ Zákon č. 361/2003 Sb., Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů v posledním znění §54

2.2. Vliv profese policisty na jednotlivé oblasti jeho života

K dnešnímu dni mají policejní studie týkající se spokojenosti policistů ve službě převážně formu self-reportových dotazníků. Nejrozsáhlejší studii na toto téma u nás prováděl Dr. Zdeněk Kovařík v letech 1995-2002 a 2011-2015. Dalším zdrojem informací na toto téma mohou být knihy publikované jak samotnými policisty či policejními psychology.

2.2.1. Na osobní život

Spousta policistů uvádí, že výkon této práce změní váš osobnostní život stejně tak, jak se změníte vy. Není neobvyklé, že policista se většinu času skrývá za jakousi maskou. Nesmí dát najevo strach, nevyspání, stres, bolest, žádné negativní emoce. Při velkém množství výkonů totiž jeho zranitelnost ovlivňuje i lidi kolem.²⁵ Při dopravní nehodě musí být ten, který utěšuje a v klidu rozhoduje o činnostech, které zachraňují život, přestože i na něj stres působí. Nebo při zatýkání pachatele nemůže být jen naznačit, že nemá věci pod kontrolou nebo že má z pachatele strach. Masku tak nasazuje před širokou veřejností, kdy se mu dostávají nenávistné poznámky a pohledy lidí, ale neméně často i před svými kolegy, přáteli a rodinou, které do svých problémů nechtějí zbytečně zatahovat.

Práce policisty je navíc velice různorodá. Jan Duda to vysvětluje následovně: „Jste různými profesemi napůl a žádnou kompletně. Jste právníkem, psychologem, poradcem téměř v čemkoliv, hlavně v oblasti mezilidských vztahů. Jste rváčem, ochráncem, vychovatelem, byrokratem. Musíte být člověk pohotový, rozhodný, schopný, důvěryhodný, empatický, nevýbušný, soustředěný.“ Dále popisuje, jak mezi tím vším musíte hned několikrát během služby rychle přepínat. A nikterak to nesmí být znát na vás, vašem výkonu a přístupu k občanům.²⁶

²⁵ KIRSCHMAN, Ellen. Život s policajtem: vše, co by měla rodina policisty vědět. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-5342-3. s.31

²⁶ DUDA, Jan. Můj příběh jménem policie. Praha: Cosmopolis. ISBN 978-80-271-3016-0. s.135

Na osobní život policistů tak má nezměrný vliv obsah vykonávané práce. Právě z toho důvodu jsou pro přijetí do služebního poměru povinné psychotesty, testy fyzické způsobilosti a zdravotní prohlídka. Jejich účelem je vybrat takové jedince, kteří mají předpoklady zvládnout toto náročné povolání. Důležité ale je, aby si každý uchazeč sám odpověděl, zda opravdu věří, že je to práce pro něj. Ne každý se totiž zvládne přizpůsobit nočním směnám nebo službám, které trvají i 24 hodin vkuse. A my sami o sobě častokrát víme nejlépe, jak pracujeme pod stresem a či jsme schopní této práci obětovat kus našeho života. Práce policisty je samozřejmě nepředvídatelná a u určitých stresorů člověk nemůže tušit, jak na ně zareaguje, např. hromadná dopravní nehoda s úmrtími. Toto mohou jen částečně odhalit již zmíněné psychotesty, protože se vychází z poznatku, že výsledné chování člověka závisí na interakci osobnostních faktorů a faktorů situačních.

2.2.2. Na rodinný život

Vliv na rodinný život je jedním z hlavních témat knihy americké psycholožky Ellen Kirschman, která má mnohaletou zkušenost s policejní praxí. V této knize uvádí vše, co by podle ní měla rodina policisty vědět. Ikdyž se jedná o komentář k situaci v Americe, tak spousta stresorů jako např. nevyspání, dlouhé přesčasy, směnnost nebo nepředvídatelné situace jsou vlastní i českým policistům.

Rovnováha mezi pracovním a osobním životem je hlavním aspektem k lidskému a sociálnímu rozvoji. V praxi se avšak ukazuje, že doba odpočinku je narušována velkým rozsahem nařízené služby přesčas.²⁷ Toto vystihuje nový termín „work-life balance“, který v současnosti nabírá na důležitosti a je jedním z hlavních kritériem při výběru práce. Pro lidi je čím dál tím více podstatný jejich volný čas a možnost vykonávat v něm své záliby. A pro policisty to není výjimkou. Někteří z nich sice ocení možnost vykonávat směny v noci s tím, že mají poté více času přes den, ale pro jiné je to hlavní nevýhoda této profese.

²⁷ TOMEK, Petr. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou. 2.akt. vyd., Olomouc: ANAG, 2007-. ISBN 978-80-7263-752-2. s.215

Plánování výletů, dovolených nebo i jen společné večeře je zcela závislé na rozložení služeb. Změna služby musí být příslušníkovi oznámena nejpozději 3 dny předem, ale ve výjimečných případech až v den předcházející službě. Rozvržením doby služby je tak předurčeno rozložení volného času příslušníka v rámci dne, týdne a roku.²⁸ Tato nejistota je jedním z hlavních problémů, se kterými se rodina policisty musí vypořádat. Neplánované přesčasy, odročené soudní řízení nebo zatčení, ke kterému dojde na konci směny dokáže naprosto rozhodit všechny plány. Také to značně ovlivňuje náladu, se kterou se příslušník vrátí domů. Pro něj je to častokrát jediné místo, kde nemusí nosit již zmíněnou masku. Pokud přijde podrážděný, protože nadřízený mu sdělil svoji nespokojenost s jeho výkonem nebo se teprve vypořádává s náročným zásahem, ne vždy se mu dostane doma podpory.²⁹

Další významnou zkouškou pro partnerský vztah je odloučení a dlouhodobá nepřítomnost policistů doma. To nastává při určitých mimořádných událostech v posledních letech se jedná například o celosvětovou pandemii COVID19. Příslušníci policie a armády se podíleli na realizaci opatření v souvislosti s nouzovým stavem a často museli zůstat tam, kde byli v danou chvíli nejvíce potřeba. Také při základní odborné přípravě není výjimečné, že ji budoucí policista musí vykonávat na druhé straně republiky. Spousta partnerek/ partnerů si v těchto chvílích připadá nedocenených. Přece jen po dobu, kdy byli policisté pryč, oni měli na starost chod celé domácnosti, starost o děti nebo domácí zvířata. A k tomu chodili i oni do práce. Jedná se tedy o období, které je významně psychicky náročné pro celou rodinu.

²⁸ TOMEK, Petr. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou. 2.akt. vyd., Olomouc: ANAG, 2007-. ISBN 978-80-7263-752-2. s.195

²⁹ KIRSCHMAN, Ellen. Život s policajtem: vše, co by měla rodina policisty vědět. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-5342-3. s.34-37

2.2.3. Na společenský život

Jak jsem již zmínila, směny velice ztěžují plánování všech společenských akcí a dovolených. Lidé, kteří mají normální pracovní dobu, nemusí mít vždy pro nedostatečnou časovou flexibilitu policisty pochopení. To je jedním z důvodů proč se spousta policistů setkávají i ve volném čase ve velké míře s jinými policisty.³⁰

Dalším důvodem může být pocit, že nikdo jiný nerozumí, čím si během služby procházejí nebo jak je výkon této profese psychicky i fyzicky náročný. Naprostá většina lidí vůbec netuší, co vlastně práce policisty obsahuje a mají zkreslené představy založené na různých seriálech, filmech nebo dokonce příspěvcích na sociálních sítích. O to více se poté policisté shlukují ve svých sociálních bublinách a vytvářejí určitou bariéru mezi svojí skupinou a ostatními lidmi. Je důležité uvést, že toto se neděje pouze policistům, ale má to vliv i na jejich partnery a partnerky. Je to logické, jelikož i oni vyhledávají takové přátele, které jim budou rozumět. Takové, kterým se budou moci svěřit se všemi problémy, které souvisí s výkonem profese a ovlivňuje jejich vztah a fungování rodiny.

Podstatný vliv na společenský život policistů má i averze vůči policistům. Jedná se o něco, s čím se snad každý příslušník někdy setkal. Na jednu stranu jde o názory široké veřejnosti, kteří každému příslušníkovi sboru dávají vinu za vše špatné, co kdy jaký policista udělal. Na stranu druhou se na ně obracejí i lidé jim relativně blízcí jako například sousedi a širší rodina, a ani tam nebývají výjimečné různé narážky. Určitá míra nevole k policistům pramení určitě ze socialistických dob, kdy byl Sbor národní bezpečnosti mnohdy zneužíván ve prospěch komunistického režimu. Policisté měli v tu dobu velkou moc a to vzbuzovalo u lidí především strach, nenávisť a nespravedlnost. Policistům se proto často dostává různých nadávek, výhrůžek nebo snahy vyprovokovat je k různým jednáním.³¹

³⁰ KIRSCHMAN, Ellen. Život s policajtem: vše, co by měla rodina policisty vědět. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-5342-3. s.27

³¹ DUDA, Jan. Můj příběh jménem policie. Praha: Cosmopolis. ISBN 978-80-271-3016-0. s.82, 101-102

2.2.4. Na zdravotní stav

Směnný režim práce má kromě společenského života také dopad i na zdravotní stav. Především nepravidelný spánkový režim, nepravidelný přísun jídla a stres jsou hlavními příčinami jejich zdravotních problémů.

Bývalý policista Jan Duda ve své monografii představuje jednu z podle něj nejdůležitějších pravd o policejní práci, která zní následovně: „Pokud to chceš zvládnout, musíš umět spát, až ti to dovolí, a být vzhůru, pokud ti to nařídí.“³²

Pro lidské tělo je přirozené, aby přes den bylo vzhůru a v noci spalo a nabíralo síly. Zvyknout si na tento obrácený režim je velice náročné a v policejní praxi to je jeden z největších stresorů působící na lidskou psychiku. Ve chvíli, kdy se k únavě z nevyspání přidá ještě hlad, velký nátlak, stres a další neuspokojení základních potřeb, dozajista se to projeví na daném jedinci. Ze začátku se může jednat o frustraci, podrážděnost či prostou únavu. Jenže i jen únava se projevuje postupným ubýváním pracovní výkonnosti a větší pravděpodobností, že se dopustíme chyb, což si policisté nesmějí při výkonu své profese dovolit. Jediná chyba je může stát práci či mít jiné závažné důsledky. Také je zde možnost zvýšeného počtu pracovních úrazů z nepozornosti.

Dlouhodobá deprivace u pracovníků na směny se projevuje nejčastěji psychosomatickými poruchami a poruchami spánku. S tím souvisí i vyšší sklon k závislostem. Policisté, kteří pracují noční směny, mívají sklon k nadměrné konzumaci alkoholu a sedativ, protože mají problém usnout, nebo naopak nadužívají kofein nebo jiné stimulační látky, aby vydrželi vzhůru.³³ Profese policisty se také řadí k těm s vyšším rizikem vzniku syndromu vyhoření. Ten bývá popisován jako stav emocionálního vyčerpání vzniklého v důsledku nadměrných psychických a fyzických nároků. Nejčastěji se dostavuje jako reakce na dlouhodobý pracovní stres.³⁴

³² DUDA, Jan. *Můj příběh jménem policie*. Praha: Cosmopolis. ISBN 978-80-271-3016-0. s.99

³³ KIRSCHMAN, Ellen. *Život s policajtem: vše, co by měla rodina policisty vědět*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-5342-3. s.25

³⁴ KEBZA, Vladimír a Iva ŠOLCOVÁ. *Syndrom vyhoření*, 2. rozš. a dopl. vyd. Praha: Státní zdravotní ústav. ISBN 80-707-1231-7. s.7-8

3. Kvalita pracovního života

Pojem kvality života jsem v obecné rovině popsala v první kapitole, stejně tak rozdíl mezi jeho objektivní a subjektivní rovinou. Tyto pojmy teď převedu do pracovního prostředí.

Objektivní stránka bývá nejčastěji představována aspekty, které lze mezi sebou porovnávat na většině pracovních míst. Jedná se například o platové ohodnocení, povahu pracovního poměru, míru právní ochrany pracovníků, pracovní dobu a pracovní podmínky. Dále sem můžeme také zařadit stav dalšího vzdělávání pracovníků nebo odvozené indikátory jako genderové či etnické rozdíly v daném sektoru. Subjektivní stránka se naproti tomu týká pocitového hodnocení zaměstnání jako celku, kde se jedinci vyjadřují k danému pracovnímu místu, organizaci, vykonávané práci. Hlavním přínosem je možnost poznat hlouběji problematiku a zkoumat hodnocení jednotlivých aspektů práce- jaké jsou vztahy na pracovišti, časová náročnost, eventuálně zda jsou spokojeni s finančními příjmy.³⁵

Při zkoumání kvality pracovního života však musíme mít na paměti, že se jedná pouze o jednu ze složek kvality života. Někdo jí přikládá větší význam, jiní dávají větší důležitost dalším oblastem jako jsou rodinný, osobní nebo společenský život. Roli na tom může hrát postoj jednotlivce k práci. Existují lidé, kteří ji berou pouze jako nutný prostředek k vydělání si peněz, prostor pro seberealizaci či smysl života.

3.1. Komponenty životní pohody jedince v profesní roli policisty

J. Vinopal na základě svých šetření dochází k šesti základním doménám pracovní životní pohody. Při využití tohoto rozdělení je zkoumán zejména nesoulad mezi důležitostmi a spokojeností, dále také celková pracovní spokojenost, která se odráží do dalších oblastí života jedince.³⁶

³⁵ VINOPAL, Jiří. Indikátor subjektivní kvality pracovního života. *Sociologický časopis*. Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., Praha, 2011, **47**(5), 937-965. ISSN 0038-0288. s.940-941

³⁶ VINOPAL, Jiří. Indikátor subjektivní kvality pracovního života. *Sociologický časopis*. Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., Praha, 2011, **47**(5), 937-965. ISSN 0038-0288. s.940-945

Tabulka č.2 Model struktury subjektivně vnímané kvality pracovního života podle J. Vinopala³⁷

Domény	Aspekty
Odměna	Plat Spravedlnost Nefinanční benefity
Seberealizace	Samostatnost Vzdělávání Zajímavost
Vztahy	S kolegy S nadřízenými Šikana
Čas	Rozložení pracovní doby Časová náročnost Sladění s mimopracovními aktivitami
Podmínky	Vybavení Čistota Bezpečnost
Jistota	Typ pracovního poměru Jistota místa Šance na trhu práce

Aspekty uvedené v tabulce můžeme brát jako základní komponenty životní pohody pracujícího jedince. Nicméně důležitost mezi těmito složkami se liší u lidí pracujících manuálně a nemanuálně, stejně tak pro osoby v pracovním a služebním poměru. Obsah pracovní činnosti klade na pracovníky Policie ČR vysoké požadavky na jejich fyzické i psychické vypětí. Neustále se u nich klade důraz na stoupající nároky na výslednou činnost, přičemž by se měli spíše orientovat na to, jak jsou ve službě spokojeni. To totiž výrazně ovlivňuje jejich pracovní nasazení a možnost pracovní mobility této skupiny.³⁸

³⁷ VINOPAL, Jiří. Indikátor subjektivní kvality pracovního života. *Sociologický časopis*. Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., Praha, 2011, **47**(5), 937-965. ISSN 0038-0288. s.945

³⁸ KOVAŘÍK, Zdeněk. *Problémy profesní motivace pracovníků Policie České republiky*. Brno: Tribun EU, 2012. Knihovnicka.cz. ISBN 978-80-263-0286-5. s.9-10

Mezi komponenty, které mají vliv na životní pohodu jedince v profesní roli policisty řadíme v **platovém aspektu** především přeměřené uspokojení z příjmů. Nicméně stále převládá přesvědčení, že povolání policisty nelze vykonávat pouze s vidinou dobře placené práce, ale hlavním pro něj je potřeba cítit určitý smysl práce a chtít pomáhat.

V **seberealizaci** se jedná především o možnost kariérního růstu. Policie ČR dlouhodobě podporuje studium příslušníků, kterým zajišťuje služební volno při studiu. Tím přidává motivaci policistů ke zvyšování jejich vzdělání a odbornosti a s tím i možnost kariérního růstu.

Vztahy jsou pro policistu jedním ze stěžejních aspektů. Ať už se jedná o podporu nadřízených a kolegů nebo obdiv a respekt vnímaný od blízkého i širšího sociálního okolí. Naprostá většina policistů slouží ve dvojici, kde je vzájemná důvěra při výkonech daného povolání naprostou samozřejmostí.

Času obecně v posledních letech přikládají lidé pracující ve všech odvětvích daleko více váhy než jiným aspektům. V kapitole práce policisty jsem se snažila vysvětlit pracovní režim, dobu služby a službu přesčas. Jasně z toho vyplývá, že práce u policie je dost časově náročná a neflexibilní. Sladění s mimopracovními aktivitami je proto častokrát velice obtížné.

Podmínky práce zahrnují vybavení, čistotu a stěžejní složku bezpečnost. Základním úkolem policisty je především chránit bezpečnost a pořádek ve společnosti. Zároveň se však denně vystavuje situacím, které narušují bezpečnost jeho samotného a zároveň bezpečnost jeho kolegů.

Aspekt **jistoty** práce je dost složitý, pokud jde o příslušníky ve služebním poměru. Víceméně práce policisty bude vždy třeba, tudíž se jedinec nemusí bát, že by jeho místo bylo zrušeno. Na druhou stranu většina policistů má obavy z postavení mimo službu, popřípadě posouzením o zdravotní nezpůsobilosti k dalšímu výkonu služby.

3.2. Pracovní zátěž

Práce u policie je fyzicky, psychicky tak i osobnostně velice náročná, proto se klade obrovský důraz na přijímací řízení, kde jsou všechny tyto složky pečlivě hodnoceny. S každým povoláním jsou spojeny určité potencionální stresory a osoba musí mít dostatečnou pracovní kapacitu, aby dané povolání zvládla. Což by mělo být jednou z hlavních podmínek výběru povolání.

Paulík ve své publikaci představuje tyto znaky zvýšené pracovní zátěže: pracovní prostředí ohrožující zdraví; špatné vztahy mezi lidmi na pracovišti; práce s nadměrným nebo nedostatečným množstvím a kvalitou podnětů; časový tlak; vysoká pravděpodobnost chyb v rozhodnutí a výkonech spojená s rizikem velkých škod; vnější kontrola významně snižující samostatnost rozhodování a možnost volby; vysoké nároky na výkon; nedostatek informací potřebných pro rozhodování a řešení naléhavých problémů; vysoká odpovědnost za práci vlastní i ostatních; pocit neadekvátního hodnocení práce, nedostatku podpory, malá pravděpodobnost povýšení a osobního rozvoje; pocit nejistoty a obavy ze ztráty zaměstnání.³⁹

Když se podíváme na výše zmíněné znaky, tak jich nalezneme hned několik, se kterými se policisté setkávají téměř každou směnu. To vše se může odrážet na kvalitě jejich života. Jedná se také o určité faktory, které silně ovlivňují jedincovo psychické a někdy i fyzické zdraví.

3.2.1. Zátěžové situace,

Policisté jsou většinou prvními osobami, které dorazí na místo zásahu a musí být schopni jakoukoliv situaci zdat. Jedná se tak o profesi, ve které zvládání vysoce zátěžových situací je jejich hlavním úkolem. Policejní psycholožka Ludmila Čírtková rozdělila základní typy zátěžových situací do následujících tří skupin. Hlavním kritériem klasifikace je pravděpodobnost vzniku posttraumatické stresové poruchy.

³⁹ PAULÍK, Karel. *Psychologie lidské odolnosti*. Praha: Grada, 2010. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-2959-6. s.136

První skupinou jsou **extrémní situace s velkým rizikem vzniku PTSP**. Jedná se o tak náročné případy, kdy téměř každá osoba má problémy své zážitky z místa akce mentálně zpracovat. Konkrétním případem může být zákrok na místě masakrů a katastrof. Situace ve druhé skupině nazýváme **exponovanými nebo nenormálními situacemi**. V těchto případech již záleží na individuálních hlediscích a schopnosti jedince mentálně zpracovat daný průběh. Z reálných případů sem řadíme smrt kolegy ve službě, extrémní mrtvoly a další. Posledním třetím typem jsou **náročné zátěžové situace**, které zcela závisí na psychickém rozpoložení policisty, na jeho možnostech mentálního zpracování a především, zda se jedná o jakási jeho „slabá místa“. Může se jednat například o zákrok vůči dětskému pachateli.⁴⁰

Zde lze vidět, že situace, do kterých se policisté při výkonu své služby dostávají jsou psychicky velice náročné na zvládnutí. Jenže stále existuje určitý předsudek, že správný policista nesmí projevit slabost ani v situacích, které by jinak každým otřásl. Jedná se o jeden z hlavních důvodů, proč policisté často nevyhledají odbornou pomoc nebo tuto pomoc zatajují a využívají anonymní možnosti intervence.

Jan Duda ve své knize popisuje podobné zátěžové situace, se kterými se setkal a přiznává, že ho bezpochyby všechny nějak ovlivnily. Zajímavé je, že hned vzápětí udává: „naštěstí jsem se vždy dokázal otřepat a jít dál, a to aniž bych musel navštívit psychologa.“⁴¹ Ukazuje zde určitou úlevu a hrdost na své schopnosti. Z pohledu psychologie mohou jisté psychické obrany fungovat jen do určité míry. Dostatečně nezpracované zážitky se mohou v budoucnosti jinou zátěží oživit a negativně na něj působit. Dále popisuje jeho pochopení těch policistů, kteří v takových případech vyhledají pomoc. Přesto je zde vidět vliv policejní kultury, která počítá s tím, že dobrý policista se s tím zvládne vypořádat sám.

⁴⁰ ČÍRTKOVÁ, Ludmila a Josef. Péče o policisty po extrémních stresových situacích. *Kriminalistika* [online]. 2001, **34**(3) [cit. 2021-12-26]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/kriminalistika-728588.aspx>

⁴¹ DUDA, Jan. Můj příběh jménem policie. Praha: Cosmopolis. ISBN 978-80-271-3016-0. s.164-165

3.3 Rizikové faktory policejní práce

Faktory ovlivňující kvalitu života policistů můžeme řadit do několika skupin. Jedná se o **sociodemografické faktory**, které zkoumají především pohlaví, věk, vzdělání, ale i místo výkonu služby, spokojenost se služební funkcí apod. Další kategorií jsou **profesní faktory**, do kterých řadíme výši služebního příjmu, druh policejní služby, délku praxe a vztahy na pracovišti- ať už mezi kolegy nebo s nadřízeným. Důležitý vliv mají také **sociálně psychologické faktory** jako jsou např. pocit jistoty, sebehodnocení výkonu služby, rodinné zázemí, jednání občanů s policisty a vztah policistů k profesi.⁴² Mezi další faktory bych zařadila i **stresory**, se kterými se policisté při výkonu své profese setkávají a které mají rozsáhlý vliv na jejich následné prožívání a především se odrážejí na kvalitě jejich života.

Výzkumy prováděné Dr. Zdeňkem Kovaříkem v letech 1995-2002 a 2011-2015 ukázaly, že značný vliv mají sociálně psychologické faktory. V této kategorii se ukázal jako dominující prvek vztah policisty k profesi a zvláště jeho emocionální složka má zásadní postavení mezi všemi skupinami faktorů. Dalšími významnými faktory byly shledány věk, délka služební praxe, na kterou se váže i služební příjem, a vztahy mezi spolupracovníky a nadřízeným. Zde představím některé z výsledků: Významné rozdíly ve spokojenosti nebyly zaznamenány mezi respondenty různého pohlaví. Dále z výzkumu provedeného v roce 2012 v České republice vyšlo, že téměř 52% respondentů do 30 let věku je celkově nespokojeno s prací u Policie ČR. Tato nespokojenost s věkem klesala a v kategorii příslušníků starších 48 let se již ukazuje 55% spokojenost s prací u Policie ČR. Podle Z. Kovaříka existuje tedy určitá souvislost mezi věkem a celkovou pracovní spokojeností.⁴³

⁴² KOVAŘÍK, Zdeněk. Problémy vztahu policistů ke službě. Praha: Police History, 2003. Police history. ISBN 80-864-7713-4. s.29-50

⁴³ KOVAŘÍK, Zdeněk. Problémy profesní motivace pracovníků Policie České republiky. Brno: Tribun EU. Knihovnicka.cz. ISBN 978-80-263-0286-5. s.71-73

S délkou praxe už je to poněkud složitější. Zde se projevují skokové změny v různých kategoriích. Ve výzkumu vyšlo, že pracovníci s délkou praxe do 4 let jsou relativně spokojenější než ti, kteří mají odslouženo od 4 do 24 let. Ukazuje se, že se jedná o určitý zlomový okamžik, kdy se očekávání policistů ne vždy shodují s jejich představami. Kategorie 5-11 let má nejbližší k velmi nespokojen či nespokojen a následující kategorie 12-24 se nachází ve středu nebo se již mírně přiklání ke spokojenosti. Jedná se o úseky, ve kterých se pracovníci více či méně vyrovnávají s realitou práce u policie nebo ti, kterým to natolik nevyhovovalo, odchází. Zajímavé je, že nejspokojenější jsou pracovníci s délkou praxe 25 let a více.⁴⁴ Jan Duda ve své knize uvádí hranici 5 let, během kterých jemu samému trvalo přizpůsobit se policejní práci fyzicky i duševně. Až po této době mohl říct, že se skutečně naučil a je si jistý v pracovních záležitostech.⁴⁵

Dalšími faktory ovlivňující policisty jsou stresory, se kterými se setkávají v rámci výkonu své profese. V této práci budu rozlišovat faktory, které lze do jisté míry odstranit nebo s nimi lze určitým způsobem pracovat a předcházet jim, a na faktory, které odstranit nejdu.

3.3.1. Faktory, které nelze odstranit

Práce u policie má svá zvláštní specifika. Za faktory, které nelze odstranit považujeme takové situace, které jsou v přímém vztahu se samotným výkonem profese. Jedná se například o to, když policista riskuje zranění při náročném zásahu nebo je nucen použít střelnou zbraň. Další takovou situací je povolání k zásahu u dopravních nehod nebo zraněnému dítěti. Nicméně spadají sem i situace, kdy dochází k vnitřnímu konfliktu rolí a kdy policistovo morální přesvědčení se neshoduje se zákonem, který musí prosazovat. Pro každého může být stresorem něco jiného, záleží vždy na emoční angažovanosti a předchozích skutečnostech.⁴⁶

⁴⁴ KOVAŘÍK, Zdeněk. Problémy profesní motivace pracovníků Policie České republiky. Brno: Tribun EU. Knihovnicka.cz. ISBN 978-80-263-0286-5. s.73-76

⁴⁵ DUDA, Jan. Můj příběh jménem policie. Praha: Cosmopolis. ISBN 978-80-271-3016-0. s.136

⁴⁶ HOSKOVCOVÁ, Simona. Psychosociální intervence. Praha: Karolinum, 2009. ISBN 978-802-4616-261. s.129

Setkání se smrtí

U některých policistů jde o vůbec první setkání se smrtí. Nejčastěji se jedná o zákroky při dopravních nehodách nebo přivolání k sebevraždě či náhlému úmrtí. V České republice jsou oproti těmto kategoriím méně zastoupena násilná úmrtí, ale i s nimi se policisté dostávají do kontaktu. Jedná se o velice náročné situace, které mají značný negativní vliv na lidskou psychiku. Proto se při výběrovém řízení věnuje pozornost odolnosti žadatele a jeho schopnosti zvládnání pracovní zátěže. Dalším případem, kdy se policisté setkávají se smrtí, je při použití střelné zbraně s důsledkem úmrtí. A v neposlední řadě smrt chodí i v řadách samotné policie. Může jít o náhlou či násilnou smrt policisty nebo sebevraždu kolegy. Lidé si mnohdy až v tuto chvíli uvědomují vlastní zranitelnost.

Zranění při výkonu

Vliv na službu má dozajista i zranění při výkonu. Většina jedinců si nepřipouští možnost zranitelnosti do doby, než se to stane jim nebo blízkým kolegům. I menší zranění může mít tak výrazný psychologický vliv na policistu. U některých dojde k určitému probuzení do reality, kdy si uvědomí, že jejich život je doopravdy křehký.⁴⁷ Proto se jedná o vážný faktor, který ale závisí na zcela individuálním zpracování policistou. Někteří se z toho „hned oklepou“, u jiných to změní přístup k práci a další si mohou hledat méně nebezpečnou profesi.

Emoční angažovanost

Policisté jsou také jen lidé, kteří mají své přátele a rodiny. Stává se, že policista musí vykonat své povinnosti vůči svému známému. Tyto situace nejsou pro nikoho zvláště příjemné a policista se může takovým situacím začít zcela vyhýbat. Bavíme se zde o určitém konfliktu rolí, kdy pro policistu není ani jedna z vybraných možností ta správná. Dalším případem, kdy emoční angažovanost může být rizikovým faktorem pro další výkon profese, je výskyt citlivých událostí. Jde o zcela osobitou reakci policisty. Nejčastěji se mluví o zásahu policistky-matky na místě, kde bylo zraněno či zemřelo dítě. Policistka se musí chovat po celou dobu profesionálně, i když se jedná pro ni o velice náročnou situaci.

⁴⁷ KIRSCHMAN, Ellen. Život s policajtem: vše, co by měla rodina policisty vědět. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-5342-3. s.117-119

Rozhodování v časové tísní

Tento rizikový faktor ovlivňuje jak vnitřní prožívání policisty, tak jeho samotný výkon. Stává se poměrně často, že policisté jedou na zákrok, o kterém ví naprosté minimum. Musí vycházet z těch pár relevantních informací, ale poté je zcela na jejich úsudku, jaký postup zvolí. Nátlak na psychiku je to ohromný a každé rozhodnutí může mít fatální vliv na jejich a další životy. V praxi to totiž může dojít až k trestnímu stíhání policisty, což si každý z nich uvědomuje. Může se také dostavit pocit bezmocnosti, kdy si policisté při zákroku či po něm uvědomují, že nemohli určité situaci zabránit nebo řešit jinak.

Práce na směny a v noci

Nehody, konflikty či úmyslné trestné činy se nedějí pouze ve všední dny v klasické pracovní době. Policisté tak musí být připraveni řešit všechny tyto situace 24hodin 7 dnů v týdnu. Směnný režim a práce v noci je pro většinu lidí náročná a omezuje jejich osobní život. Jedná se o faktor, který však nelze za žádnou cenu odstranit. To neznamená, že se nemůže situace v tomto aspektu zlepšit. Z části je tento faktor brán jako negativní pouze ve chvíli, kdy se jedná o špatné plánování směn a následného volna. Vliv by na to tak mohlo mít zvýšení počtu policistů a vyřešení podstavů na jednotlivých odděleních.

Konflikty a špatné zkušenosti s občany

Hlavní náplní práce policisty je založená na samotném jednání s občany, které nemusí vždy jít dobře. Čírtková popisuje hned několik obecných konfliktogenních prvků, které vyplývají z profese policisty. Jedná se již o samotný moment výkonné moci, který silně psychologicky působí na lidi. S tím přímo souvisí i sociální stereotyp o policii jako zdroji nepříjemností. Mezi další prvky patří také moment frustrace vyvolané policejním jednáním, psychologický efekt ozbrojení policisty a policejního stejnokroje.⁴⁸ Tyto zdroje konfliktů nelze zcela odstranit, protože se vyskytují nezávisle na jednání policistů.

⁴⁸ ČÍRTKOVÁ, Ludmila. Policejní psychologie. 2., rozšířené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-581-4. s.239-245

3.3.2. Faktory, které lze odstranit

Klima na pracovišti

Vliv pracovního prostředí na kvalitu života je velice významný. Zvláště u policie by měly panovat dobré vztahy mezi kolegy. Jsou to přeci jen oni, kterým musíte v určitých chvílích bezmezně důvěřovat, protože chyba vašeho kolegy vás může stát život. Důležité jsou ale i vztahy s nadřízenými. Ti by měli pravidelně projevovat zájem o své podřízené. Při setkání s jakýmkoliv rizikovým faktorem nebo mimořádnou událostí by měl právě vedoucí zvážit, jaký vliv to na podřízeného policistu mohlo mít a podle toho zařídit či doporučit potřebnou pomoc či podporu.

Policejní stres, administrativa

Několik posledních studií prezentuje fakt, že je to právě stres v práci (a z práce), který nevíce ovlivňuje náš život. Nejedná se však o faktor, který lze zcela odstranit, ale určitě s ním lze pracovat tak, aby nebyl vnímán tolik negativně. Pro jakoukoliv profesi je dnes odolnost vůči stresu považována jako velmi kladná dovednost. V policejní praxi to platí několikanásobně.⁴⁹ Stejně tak administrativa je sice velice důležitá, ale pro spoustu policistů představuje tu nejhorší část výkonu služby. Vyvolává v příslušnících strach z jakékoliv chyby, nechutí k samotné práci a někdy i pocit ztráty smysluplnosti práce. Nikoho totiž nenapadne, že podstatnou část práce policisty je právě administrativa.

Syndrom vyhoření

Syndrom vyhoření jsem zmiňovala již v podkapitole zaměřené na vliv profese na zdravotní stav. Nicméně jedná se přesně o ten faktor, kterému lze předcházet. Policisté patří do skupiny pomáhajících profesí s vyšším rizikem vzniku syndromu vyhoření a už od počátku výzkumu tohoto onemocnění se o ně psychologové dost zajímali. Existují určité preventivní doporučení, jak minimalizovat vznik syndromu vyhoření. Některé z nich popíšu v následující kapitole, avšak část prevence spočívá už v samotném splňování domén pracovní životní pohody a kvality života.

⁴⁹ BEZDĚK, Rostislav. [online]. [cit. 2022-02-07]. Dostupné z: <https://www.cmud.cz/rozhovor-policejni-psycholog-o-stresu-na-pracovisti/>

Obavy z vyhledání pomoci

Policisté stejně jako všichni ostatní mohou někdy trpět pocity sklíčenosti nebo pociťovat beznaděj. Pokud se takto občas cítí, neznamená to, že by přestali být dobrým policistou. Obecně se však předpokládá, že pokud se tak cítí, tak to prostě vydrží a že nebude o svých problémech mluvit ani s kolegou či rodinou. Policie se v současné době sice stále snaží zavést určité ventily odreagování psychického napětí nebo různé druhy pomoci. Nicméně samotná policejní kultura není vůbec nápomocná, když jde o prožívání a vypořádávání se s problémy na emocionální úrovni.⁵⁰

Nedostatek porozumění ze strany přátel a rodiny

Již na začátku práce jsem uváděla sociální podporu jako jeden z aspektů kvality života. Nedostatek porozumění ze strany přátel a rodiny jsem také dále popisovala ve vlivu na rodinný a společenský život policisty. Ráda bych ho však uvedla i zde, jelikož je to velice důležitý faktor, který z mého pohledu jde změnit. Hlavním problémem je zkreslený popis práce policisty, který se nám dostává z filmů, zpráv či sociálních sítích. Dozajista by pomohlo občas ukazovat i pravou tvář této profese a dát rodinám, přátelům nebo jiným zájemcům možnost zjistit skutečnou náplň práce policisty, ať už prostřednictvím přednášek, knih atd.

Konflikty a špatné zkušenosti s občany

Tento bod jsem uvedla již u faktorů, které nelze odstranit, ale musím ho uvést i zde. Existují totiž i konflikty, které vycházejí z nedostatků v komunikaci a projevů samotných policistů. Čírtková je uvádí jako zvláštní zdroje konfliktů a jedná se o následující: věk jednajícího policisty, místo úředního jednání, zákroky v přítomnosti nezúčastněných osob, snížený práh frustrační tolerance, nezdvořilost a nepřátelský tón, protiagrese a zneužívání moci nebo neochota poskytovat informace.⁵¹ Při pochopení, jak tyto jednotlivé problémy vznikají, může dojít k efektivnějšímu zvládnutí situace ze strany policisty.

⁵⁰ HOSKOVCOVÁ, Simona. Psychosociální intervence. Praha: Karolinum, 2009. ISBN 978-802-4616-261. s.139

⁵¹ ČÍRTKOVÁ, Ludmila. Policejní psychologie. 2., rozšířené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-581-4. s.245-250

4. Životní pohoda- spokojený pracovník

Naše zaměstnání už nelze chápat pouze jako zdroj příjmů. V dnešní době se jedná o daleko víc. Práce představuje podstatnou část našeho života i mimo pracovní dobu. Jde o jedinečný prostor, ve kterém utváříme důležité vztahy, projevujeme své schopnosti a v nejlepším případě vykonáváme alespoň z části činnost, která nás baví a ve které spatřujeme určitý smysl.⁵²

V naší společnosti se prodlužuje věk na odchod do důchodu, tím se zvyšuje i doba, kterou člověk tráví v práci, v průměru je to i více než 1/3 svého aktivního života. A pokud jakoukoliv činnost vykonáváme takto dlouho je zcela jasné, že se promítne do kvality našeho života. Výběr zaměstnání je proto důležitým životním rozhodnutím k docílení životní pohody. Jestliže budeme spokojeným pracovníkem jistě budeme o krok blíže ke kvalitnějšímu životu.

Jenže koho můžeme označit za spokojeného pracovníka? Alena Slezáčková ho ve své publikaci popisuje následovně: „Spokojený zaměstnanec má svou práci rád, těší se na ni, efektivně využívá pracovní doby, podává vysoký výkon, dobře vychází s kolegy i zákazníky a aktivně vyhledává možnosti zlepšení.“⁵³

4.1. Činitele ovlivňující spokojenost pracovníka

Činitelů, které ovlivňují to, zda osoba dosáhne na post spokojeného zaměstnance je celá spousta. Někteří lidé si pod těmito faktory představují především ty předpoklady, které přispívají k úspěchu v práci. Jedná se například o stupeň dosaženého vzdělání, vyšší inteligenci, sociální dovednosti, spolehlivost, zodpovědnost. A. Slezáčková udává, že v poslední době se ukázalo, že tyto faktory nemají zase tak zásadní vliv na kvalitu života ale spíše na úspěch. Do popředí se tak začínají dostávat faktory, které se zaměřují na způsob vnímání své profese, fungování v kolektivu, pozitivní naladění, resilienci, pozitivní emoce a další.

⁵² SLEZÁČKOVÁ, Alena. Průvodce pozitivní psychologií: nové přístupy, aktuální poznatky, praktické aplikace. Praha: Grada, 2012. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-3507-8. s.233

⁵³ SLEZÁČKOVÁ, Alena. Průvodce pozitivní psychologií: nové přístupy, aktuální poznatky, praktické aplikace. Praha: Grada, 2012. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-3507-8. s.234

Vnímání své profese

Americká psycholožka Amy Wrzesniewská provedla výzkum postavený na tom, jaký vliv má způsob, jak pracující lidé na různých pozicích nahlíží na svoji práci, na jejich celkovou spokojenost. Na základě výsledků rozdělila lidi na 3 základní typy:

Lidé orientovaní na práci jsou orientováni především na finanční odměny a práci berou jako povinnost než jako potěšení. Tito lidé pracují primárně, aby si vydělali dost peněz na život a pokud by měli možnost, tak by v dosavadní práci nepokračovali a do stávajícího oboru by již znovu nenastoupili. **Lidé orientovaní na kariéru** se zaměřují na možný profesionální postup. Stávající práce je nebaví a častokrát ji považují za ztrátu času. Zároveň ale ví, že se jedná pouze o dočasné řešení a že do pěti let se dočkají povýšení. Od něj očekávají, že jim přinese úspěch a uznání od konkurence i mezi svými spolupracovníky. **Lidé, kteří berou svoji práci jako poslání** považují svoji práci jako jednu z nejdůležitějších částí jejich života. Práce je baví a mají dobrý pocit z jejich výkonu a výsledku, ve kterém vidí smysl. Většina jejich přátel je z oboru jejich zaměstnání a práci by rozhodně neměnili.⁵⁴

Ukázalo se, že mezi těmito skupinami jsou značné rozdíly. Lidé, kteří berou svoji práci jako poslání jsou obecně spojeni s větší spokojeností se životem, zdravím a pracovní spokojeností. Rozdíl mezi nimi a ostatními dvěma kategoriemi byl velice výrazný. Naproti tomu rozdíly mezi dalšími dvěma kategoriemi nebyly značné. Důležité je také zmínit, že všechny skupiny pracovníků se nacházejí na různých pracovních pozicích. Neexistuje jedna profese, kterou všichni berou jako poslání, ani kterou všichni berou pouze jako povinnost.⁵⁵

⁵⁴ WRZESNIEWSKI, Amy et al., Jobs, Careers, and Callings: People's Relations to Their Work. Journal of Research in Personality [online]. 1997, 31(1), 21-33 [cit. 2022-02-03]. Dostupné z: <https://www.sciencedirect.com/journal/journal-of-research-in-personality/vol/31/issue/1> s.24

⁵⁵ WRZESNIEWSKI, Amy et al., Jobs, Careers, and Callings: People's Relations to Their Work. Journal of Research in Personality [online]. 1997, 31(1), 21-33 [cit. 2022-02-03]., Dostupné z: <https://www.sciencedirect.com/journal/journal-of-research-in-personality/vol/31/issue/1> s.29

Kvalita mezilidských vztahů na pracovišti

Vliv kolektivu na pracovní spokojenost, ale také na pracovní výkon a fungování celé organizace nelze zapřít. Společenské vztahy jsou významným atributem v životě člověka a silně vymezují jeho životní pohodu. Velice často bývají právě narušené vztahy na pracovišti důvodem řady problémů. Základem pro fungování jakékoliv instituce tak je otevřená a upřímná komunikace. Pracovníci by měli mít možnost špatné vztahy ať už mezi kolegy nebo s nadřízeným řešit. V minulých letech byl rozšířen trend pracovních akcí a teambuildingů, které mají za cíl zlepšit vztahy na pracovišti. V posledních dvou letech se objevily nové stresory a nové požadavky na práci policistů. Situace a s ní i vztahy na pracovišti se totiž značně změnily v souvislosti s pandemií.

Ovládání emocí

Schopnost ovládání emocí je nezměrně důležitá pro vedení kvalitního života. Jedná se o dovednost, kterou se lze do jisté míry naučit. Neznamená to však jakékoliv emoce potlačovat, nýbrž je akceptovat a efektivně ovládat. Zvláště ve vypjatých situacích se policisté nesmí nechat unést svými pocity a jednat impulzivně. Proto naučit se vnímat své emoce, rozpoznávat je a vyhledávat jejich spouštěče můžeme považovat jako účinnou metodu k dosažení větší spokojenosti. Doporučují se nácviky hlubokého dýchání, jóga nebo různé relaxační techniky.⁵⁶

Disciplína

Významnou schopností pracovníka je dozajista disciplína. Lidé, kteří se dokáží soustředit na danou činnost bez toho, aniž by se přitom nechali stále rozptylovat, mají daleko lepší výsledky. Právě dosahování cílů za kratší dobu v nich vyvolává pocit spokojenosti a hrdosti. Lidé prostě rádi dělají to, v čem jsou dobří a proto by tomu měli jít naproti.⁵⁷

⁵⁶ KIRSCHMAN, Ellen. Život s policajtem: vše, co by měla rodina policisty vědět. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-5342-3. s.142-143 srov. s MOURLANE, Denis. Jak posílit svou odolnost a vnitřní sílu: cesta k úspěchu a spokojenosti, Praha: Grada Publishing, 2013. ISBN 978-80-247-4873-3. s.45-48

⁵⁷ MOURLANE, Denis. Jak posílit svou odolnost a vnitřní sílu: cesta k úspěchu a spokojenosti, Praha: Grada Publishing, 2013. ISBN 978-80-247-4873-3. s.47-48

Přesvědčení o vlastní účinnosti

Nejistý člověk se dopouští daleko více chyb, vyznačuje se pomalejším tempem a většinou mu taková činnost nepřinese radost. Proto určitá míra sebevědomí a přesvědčení o vlastní účinnosti je u pracovníka žádoucí. Takový člověk věří sobě a svým schopnostem a v emocionálně vypjatých situacích je pravděpodobnější, že dokáže najít řešení. Tento faktor souvisí hlavně s postojem a přístupem pracovníka k různým činnostem. Zvládnutí určité náročné činnosti mu dodává pocit kontroly, štěstí a radosti z dobře odvedené práce.⁵⁸

Co dělá spokojeného zaměstnance spokojeným

V celkové podstatě spokojený zaměstnanec musí být v první řadě i spokojený člověk. Hlavní je tak splnit základní komponenty kvality života. Hned poté by si jedinec měl určit ty domény pracovní životní pohody, které považuje za důležité a vybírat si profesi na základě nich a jeho vztahu k budoucímu povolání.

V poslední řadě ho poté ovlivňují určité faktory související s výkonem práce. Pokud se jedná o faktory, které lze odstranit nebo s nimi alespoň pracovat, měl by toho pracovník využít. Existují různé metody na redukci zevních stresorů, např. využívání time-managementu, realizace rovnováhy mezi prací a odpočinkem či job-crafting metoda a další. Pokud se však jedná o faktory, které odstranit nelze, musí si pracovník sám uvědomit, do jaké míry ovlivňují jeho samotného a kvalitu jeho života a na základě toho si vybrat pro něj vhodnou profesi.

⁵⁸ MOURLANE, Denis. Jak posílit svou odolnost a vnitřní sílu: cesta k úspěchu a spokojenosti, Praha: Grada Publishing, 2013. ISBN 978-80-247-4873-3. s.57-59

4.2. Metody využívané pro zvýšení pracovní spokojenosti

Time-management

Efektivní organizace času je základem toho mít svou práci pod kontrolou. Podstatou time-managementu je uvědomit si čeho chceme dosáhnout a na základě toho si vymežit krátkodobé i dlouhodobé cíle. Jednotlivé úkoly ke splnění těchto cílů je poté nutno roztrždit podle stupně důležitosti a časové naléhavosti na jejich řešení. Správně využívané metody nám pomáhají k efektivnímu využívání pracovní doby. Také ale zlepšují pocit pracovníka z dobře vykonané práce a dodávají mu pocit kontroly a spokojenosti. Paulík zdůrazňuje těchto 5 základních zásad time-managementu: neodkládat věci na později; pokud to není nutné; naučit se říkat druhým NE; delegovat úkoly; dodržovat porady; zbavit se neefektivních návyků z minulosti.⁵⁹ Existuje ale celá řada možností, jak využívat tuto metodu. Dalšími doporučeními může být vytváření si časové rezervy, udržování si ve věcech pořádek, nezapomínání na lidské vztahy a další. Práce policisty je však do jisté míry nepředvídatelná, ale tuto metodu lze použít především při zpracování administrativy.

Rovnováha mezi prací a odpočinkem

Termín work-life balance se spolu s kvalitou života dostává v posledních letech do popředí zkoumání. Poukazuje na vyrovnanost času stráveného v práci a času věnovaného svým zálibám nebo rodině. V řadě zemí se již do zákoníku práce postupně implementuje možnost ignorovat pracovní záležitosti v době svého volna. Pro policisty to však stejně neplatí. Jak jsem již naznačila v předchozích kapitolách, tak policista i ve svém volnu má určité povinnosti, kdy musí zasáhnout. Pomineme-li toto, tak již samotná práce na směny, noční práce nebo změny směn na poslední chvíli brání pracovníkovi užít si zmíněný odpočinek. Může se jednat o rizikový faktor, jehož vyřešení by mohlo pomoci k větší spokojenosti pracovníků. I policisté však mohou využívat alespoň některé techniky spojené s touto metodou. Jedná se například o využití zrovna vzniklého volného času na své zájmy či mít připravených více možností pro různé případy.

⁵⁹ PAULÍK, Karel. *Psychologie lidské odolnosti*. Praha: Grada, 2010. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-2959-6. s.182-185

Job crafting

Tato další metoda se zaměřuje na schopnost pracovníka upravit si práci tak, aby ho více bavila. Zakládá se na přijímání proaktivních kroků ke změně vnímání jednotlivých povinností, úkolů a práci jako celku. Osoby, které aktivně vyhledávají možnosti zlepšení patří většinou mezi ty nejvíce spokojené zaměstnance. Snaží se totiž nalézt jakékoliv pozitivní atributy práce, které jim samotným přinášejí potěšení. Tito lidé se také pojí s větší motivací a realistickým optimismem.

Tato metoda vychází především ze skutečnosti, že každá práce má smysl a je pouze na našem přístupu, zda ho dokážeme objevit. Wrzesniewski uvedla 3 klíčové podněty skrze které můžeme do této metody proniknout. Jedná se o vytváření si úkolů tak, aby odpovídaly popisu práce, ale zároveň jí přidávaly něco vlastního. Dále dává důraz na změnu způsobu interakcí či vytváření vztahů s osobami, které nás mohou inspirovat. A v neposlední řadě změna zajatého způsobu myšlení ohledně smyslu a způsobů úkonů, které dělají.⁶⁰

V policejní profesi si jistě nelze zcela měnit a vytvářet úkoly. To však neznamená, že si je nemohou přizpůsobit a plnit je více osobitým přístupem. Může se jednat například o ochotném poskytování informací občanům či zdvořilém řešení problémů. Tím rovnou plní i změnu interakce s občany. A co se týká zajatého způsobu myšlení, tak z toho můžeme vystoupit všichni bez ohledu na vykonávanou profesi. Jedná se o vcelku náročnou metodu, ale při jejím úspěšném implementování dozajista povede ke spokojenějším pracovnímu životu.

⁶⁰ MOORE, Catherine. What is Job Crafting? [online]. 8.12.2021 [cit. 2022-02-18]. Dostupné z: <https://positivepsychology.com/job-crafting/>

5. Empirická část

5.1. Cíl šetření

Cílem empirického zjištění je analýza vybraných faktorů a jednotlivých domén pracovní životní pohody u oslovené části policistů. Na základě poznatků o různých faktorech a aspektech kvality života jsem pro účely této práce formulovala následující otázky:

Jaká je celková spokojenost u dotázané části policistů?

Jak jsou policisté spokojeni s jednotlivými komponenty pracovní životní pohody?

Jaké faktory považují policisté za rušivé?

Jaké faktory považují policisté za přispívající jejich pracovní spokojenosti?

5.2. Metodika šetření- použitá metoda, průběh šetření

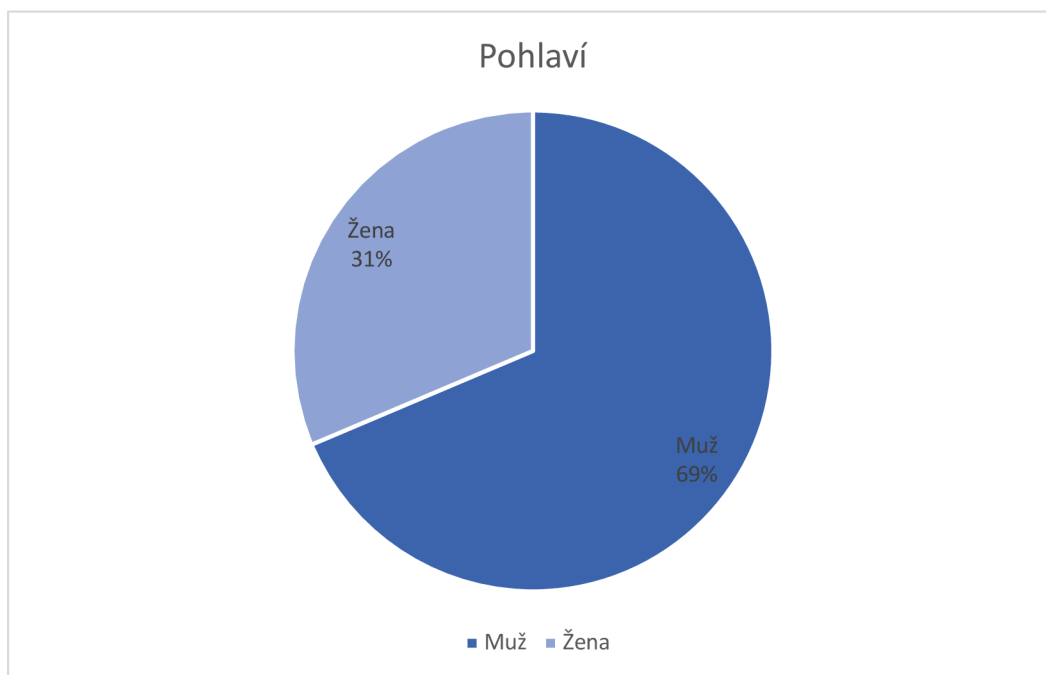
K získání potřebných informací byla využita kvantitativní metoda dotazníkového šetření. Jednalo se pouze o orientační dotazníkové šetření, tudíž výsledky nelze zobecňovat na všechny příslušníky policie. Dotazník byl vytvořen na základě mnou zpracované konstrukce. Obsahoval jak uzavřené otázky, tak polootevřené otázky s možností využít buď předem dané odpovědi nebo volnou odpověď pomocí kolonky „jiné“. Dále zde byla otázka využívající škálové hodnocení. Dotazník celkem obsahoval 7 otázek. Největší výhodou této metody je zachování anonymity. Dalšími klady jsou dozajista úspora času a snadné zpracování dat.

Dotazování probíhalo elektronickou formou přes přímý odkaz. Sdílen byl pomocí sociálních sítí a prostřednictvím elektronické pošty. Celková návratnost dotazníku byla 68%. Počet návštěv dotazníku tedy byl 75 osob, ale pouze 51 respondentů dotazník vyplnilo. Vyřazena nemusela být žádná odpověď. Sběr dat probíhal v rozmezí 9 dnů a to v období od 11.2.2022 do 20.2.2022. Dotazník nebyl nikterak časově náročný. Více jak polovina respondentů vyplnila dotazník v časovém rámci 2-5 minut. Dotazník byl proveden v aplikaci Survio a výsledná data zpracována v aplikaci MS Excel, kde byly vytvořeny i jednotlivé grafy. K jejich zhotovení jsem využívala základní matematické operace, aritmetický průměr a komparační metodu.

5.3. Charakteristika výzkumného vzorku

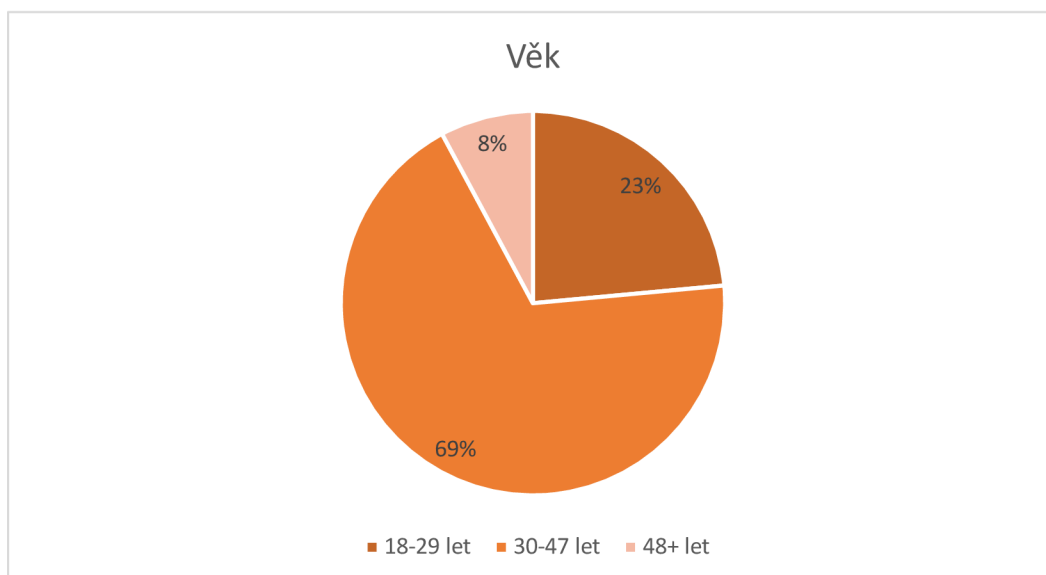
Dotazník byl adresován konkrétní skupině a to policistům. Na začátku byly otázky orientované na demografické a identifikační údaje respondentů. Jednalo se o údaje jako je pohlaví, věk a délka odsloužené doby u policie.

Graf č.1- Rozdělení respondentů podle pohlaví



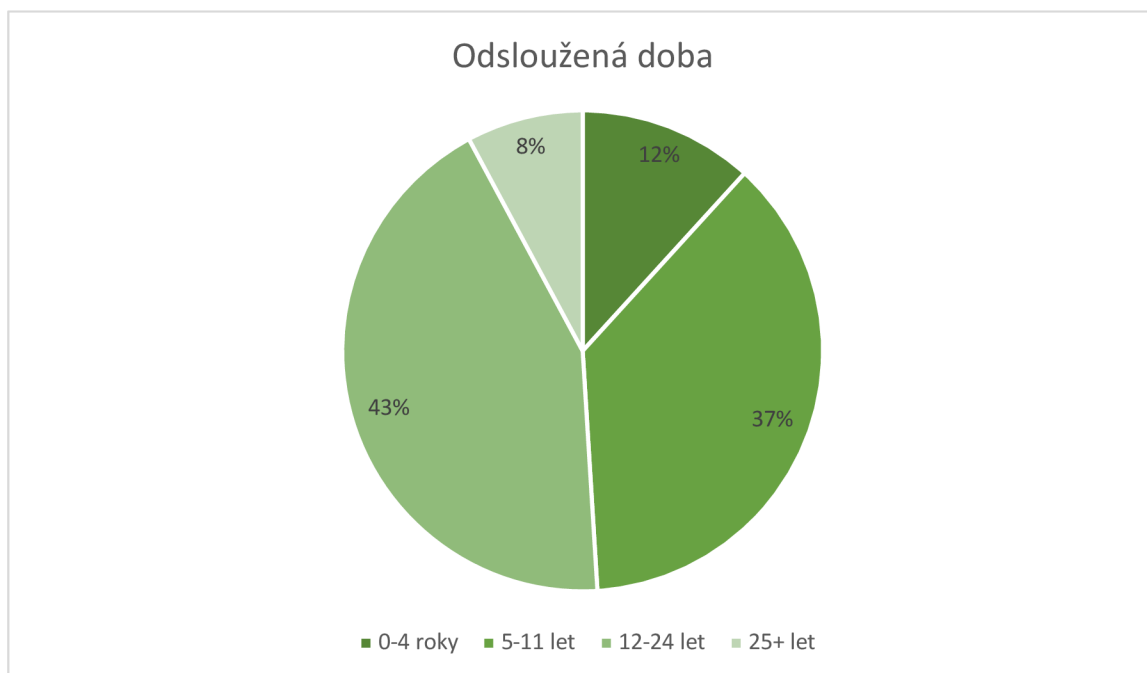
Dotazník vyplnilo 35 mužů (69%) a 16 žen (31%).

Graf č.2- Rozdělení respondentů podle věku



Dotazník vyplnilo 35 respondentů ve věku 30-47 let (69%), 12 respondentů ve věku 18-29 let (23%) a 4 respondenti ve věku 48 a více let (8%). Graf znázorňuje věkové rozložení respondentů.

Graf č.3- Rozdělení respondentů podle délky odsloužené doby



Dotazník vyplnilo 22 policistů, kteří mají odslouženo 12-24 let služby (43%), 19 policistů, kteří mají odslouženo 5-11 let služby (37%). Dále 6 policistů s celkovou odslouženou dobou do 4 let (12%) a 4 policisté s celkovou odslouženou dobou převyšující dobu 25 let (8%).

5.4. Zpracování dat- prezentace výsledků

Graf č.4- Rozdělení respondentů podle způsobu nahlížení na svou profesi



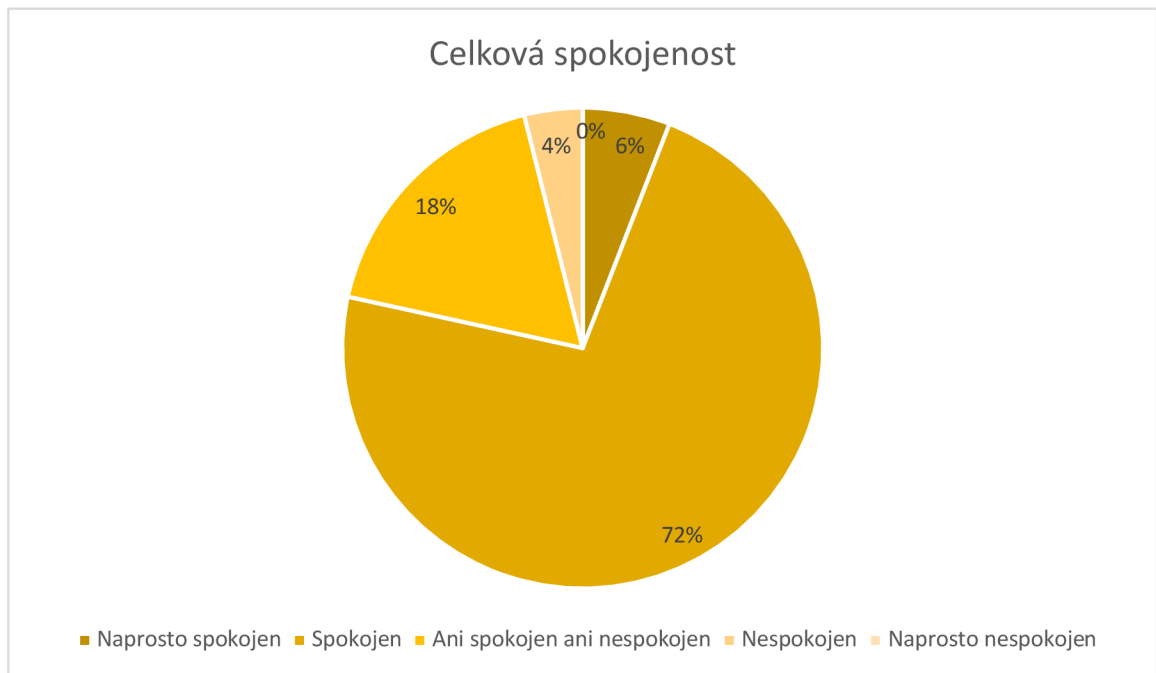
U zkoumané části policistů bylo zjištěno, že více jak polovina z nich vnímá svou profesi jako poslání. Další necelá třetina ji vnímá jako kariéru a pouze 16% respondentů jako povinnost. Pokud porovnáme výsledky mezi způsobem vnímání profese a dalšími odpověďmi vychází nám, že:

Pouze 17 respondentů mužského pohlaví (49%) vnímá svou profesi jako poslání. Naproti tomu 16 žen (63%) vnímá profesi policisty jako své poslání. Z tohoto srovnání lze usuzovat, že ženy policistky v tomto souboru více vnímají svou profesi jako poslání.

U respondentů ve věku 18-29 let vyšlo, že 67% z nich považuje svou profesi jako poslání. V další kategorii 30-47 let počet těchto osob rapidně klesl až na 46%. A ve věku nad 48 let se opět zvýšil až na 75%. Co se týká doby odsloužené služby, tak je zde podobný pokles a nárůst jako z pohledu věku oslovených. V kategorii do 4 let odsloužené služby 67% osob považuje svou profesi jako poslání. V následující kategoriích od 5-11 let služby přišel rapidní pokles až na 37% a 12-24 let služby na 54%. U délky služebního poměru 25 let a více let už opět vidíme nárůst na 75%. Může se jednat o určitá riziková období, nicméně tyto výsledky neměly větší dopad na další výsledky.

Celková spokojenost

Graf č.5- Rozdělení respondentů podle celkové spokojenosti

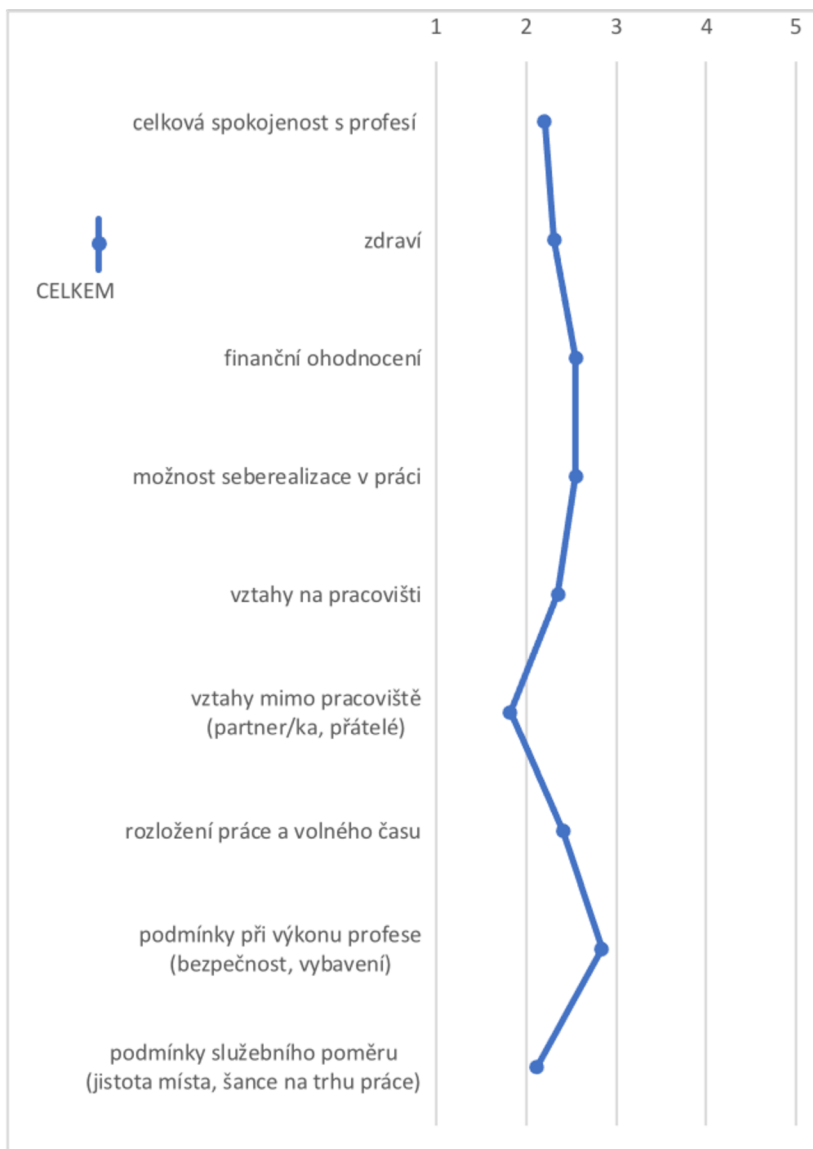


Na otázku týkající se celkové spokojenosti 72% respondentů uvedlo, že je s prací u policie spokojených a dokonce 6% dokonce uvedlo, že je s profesí naprosto spokojených. Značnou část, až 18%, zabírají lidé, kteří se nemohli rozhodnout, zda jsou spíše spokojeni či spíše nespokojeni. Pouze 4% policistů uvedli, že jsou nespokojeni. Na základě těchto výsledků lze konstatovat, že tito oslovení policisté jsou se svou profesí převážně spokojeni.

U zkoumané části policistů nebyl zjištěn významný vliv pohlaví, věku nebo délky odsloužené služby. Průměr všech kategorií se držel mezi kategoriemi spokojen a ani spokojen, ani nespokojen, blíže ke kategorii spokojen. Vliv však byl zaznamenán ve vztahu ke způsobu vnímání profese. Lidé, kteří svou profesi považují za kariéru či poslání se ukázali více spokojeni s touto profesí. Oproti tomu lidé, kteří nahlíží na svou profesi pouze jako na povolání byli oproti těmto kategoriím méně spokojeni. Tento výsledek se s výzkumem prováděným Amy Wrzesniewski shoduje pouze částečně. Ta totiž udávala, že lidé vnímající své povolání jako poslání jsou více spokojeni než zbývající dvě skupiny, které jsou na stejné úrovni. Rozdílný výsledek tak vidíme u kategorie kariéra.

Celková spokojenost dle jednotlivých komponent pracovní životní pohody

Graf č.6- spokojenost s jednotlivými komponenty pracovní životní pohody

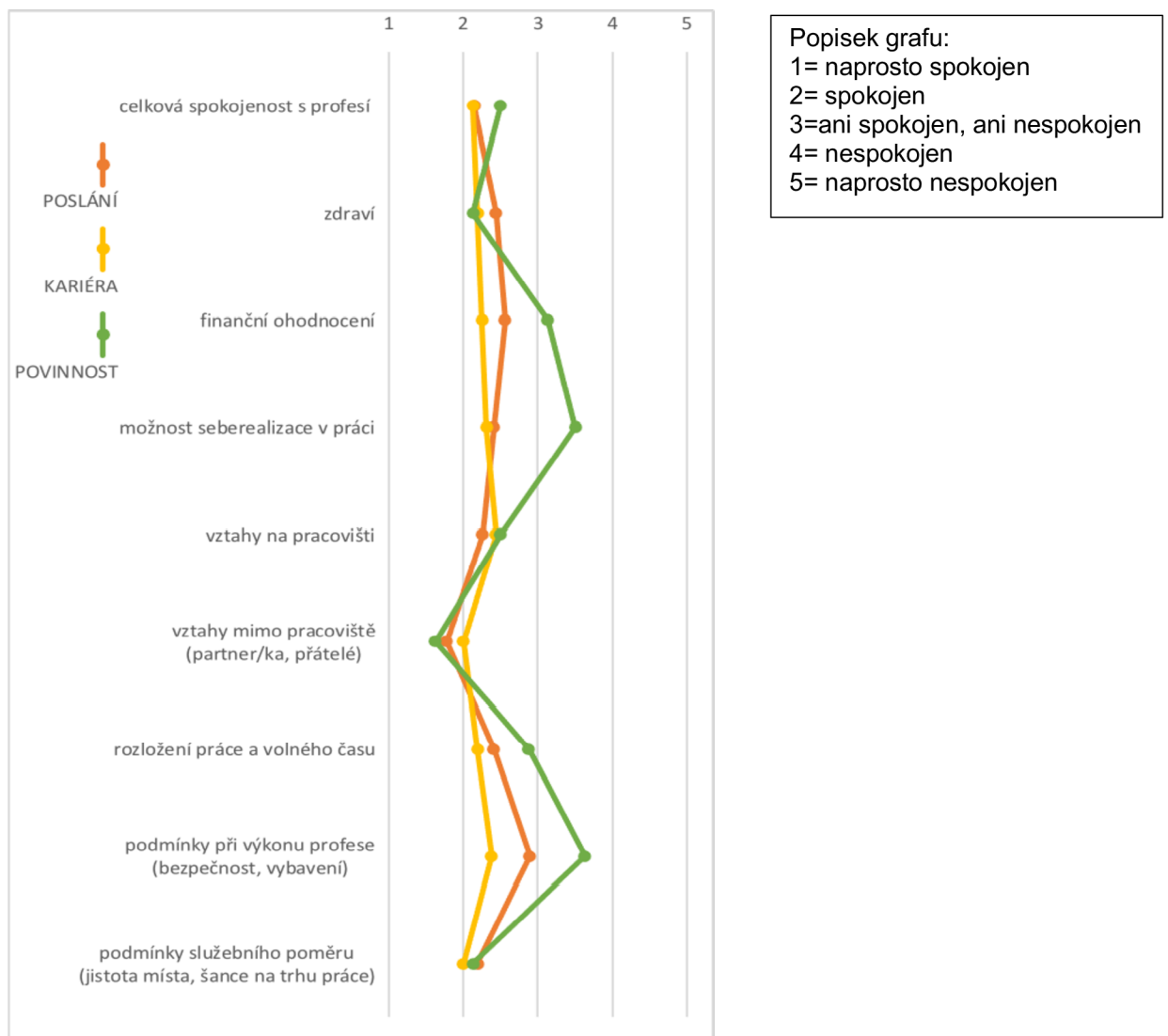


Popisek grafu:
1= naprosto spokojen
2= spokojen
3=ani spokojen, ani nespokojen
4= nespokojen
5= naprosto nespokojen

Nejlépe byla hodnocena položka vztahy mimo pracoviště, které se jako jediné nacházelo mezi kategoriemi naprosto spokojen a spokojen. Další aspekty se objevovaly všechny mezi kategoriemi spokojen a ani spokojen, ani nespokojen. Z toho lze usuzovat, že u zkoumané části policistů nebyla objevena žádná oblast, se kterou by byli jako celek nespokojeni. Nejhorší z těchto aspektů vyšly podmínky při výkonu profese a nejlépe vyšly vztahy mimo pracoviště.

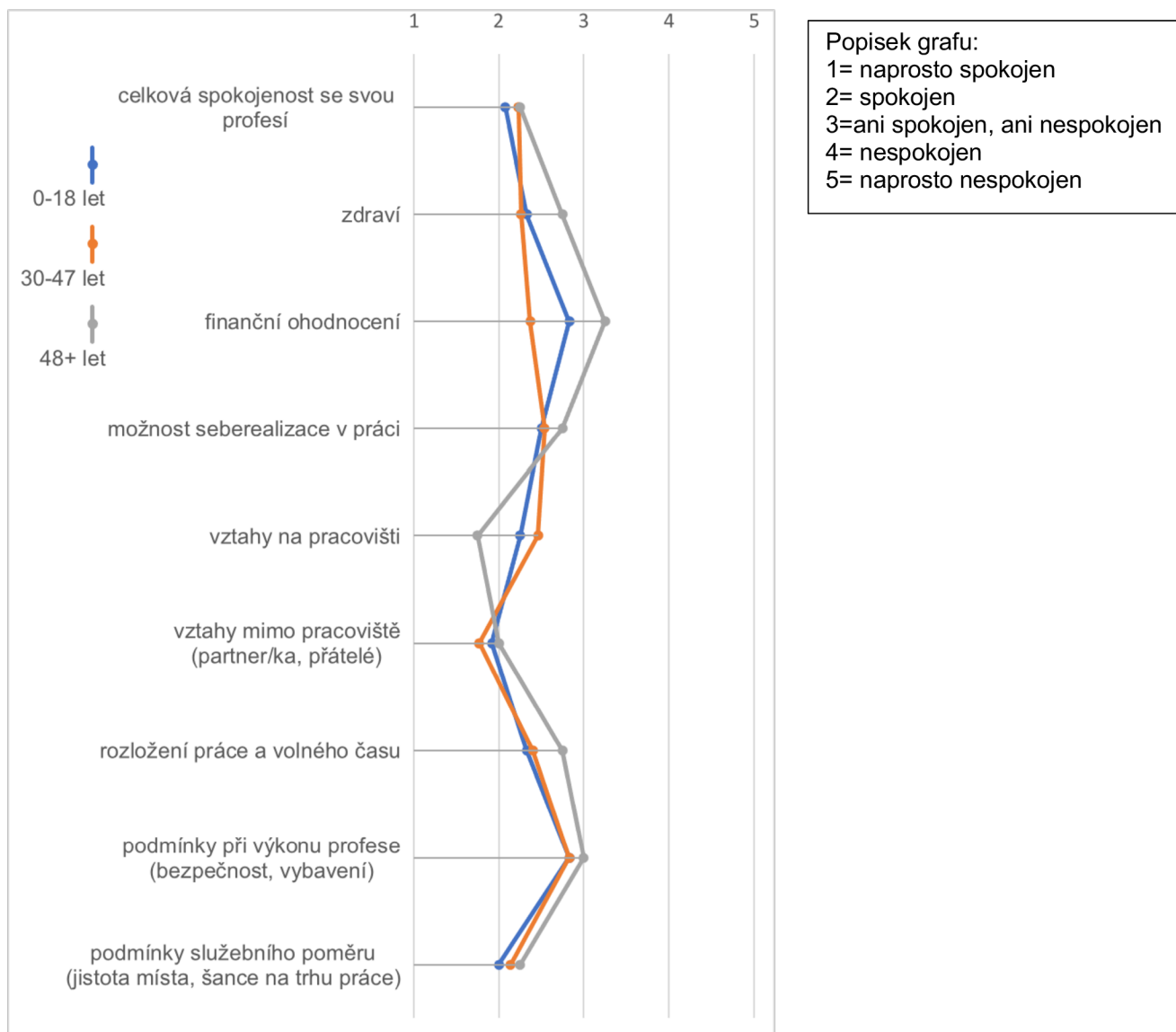
Přestože u celkové spokojenosti nebyl shledán významný vliv věku či délky odsloužené doby, na jednotlivé aspekty už to v některých případech vliv mělo. Vliv pohlaví neměl ani zde větší vliv.

Graf č.7 Vliv způsobu nahlížení na profesi z hlediska jednotlivých komponentů



Nejlépe vycházela spokojenost u lidí, kteří vidí svou profesi jako povolání. Nicméně mezi nimi a lidmi, kteří vidí svou profesi jako kariéru, nebyl významný rozdíl. Oba tyto typy se nacházely mezi hodnocením spokojen a ani spokojen, ani nespokojen, blíže k první kategorii. Naproti tomu lidé, kteří vnímají svou práci pouze jako povolání se v průměru odpovědí nacházeli opět mezi těmito dvěma kategoriemi, ale již se více přikláněli k odpovědi ani spokojen, ani nespokojen. U této kategorie to zvláště ovlivnily 3 následující aspekty: podmínky při výkonu profese, možnost seberealizace v práci a finanční ohodnocení. Všechny z těchto uvedených se nacházejí mezi odpověďmi ani spokojen, ani nespokojen a nespokojen a první 2 z nich se dokonce přiklánějí spíše ke kategorii nespokojen.

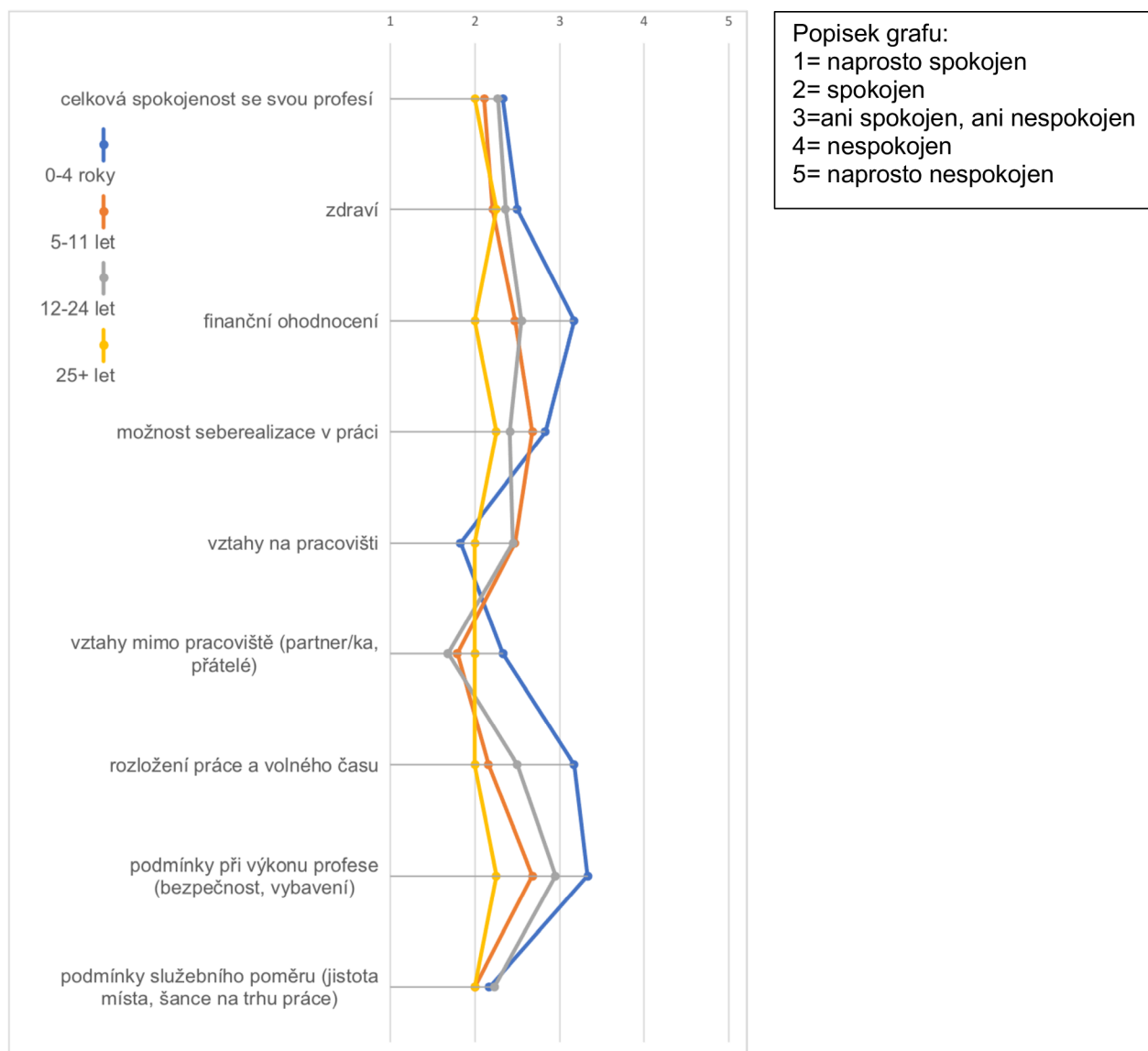
Graf č.7 Vliv věku na hodnocení spokojenosti z hlediska jednotlivých komponentů



Jak lze na grafu vidět, vliv věku na celkovou spokojenost není skoro žádný a vliv na jednotlivé domény je až na pár výjimek víceméně podobný.

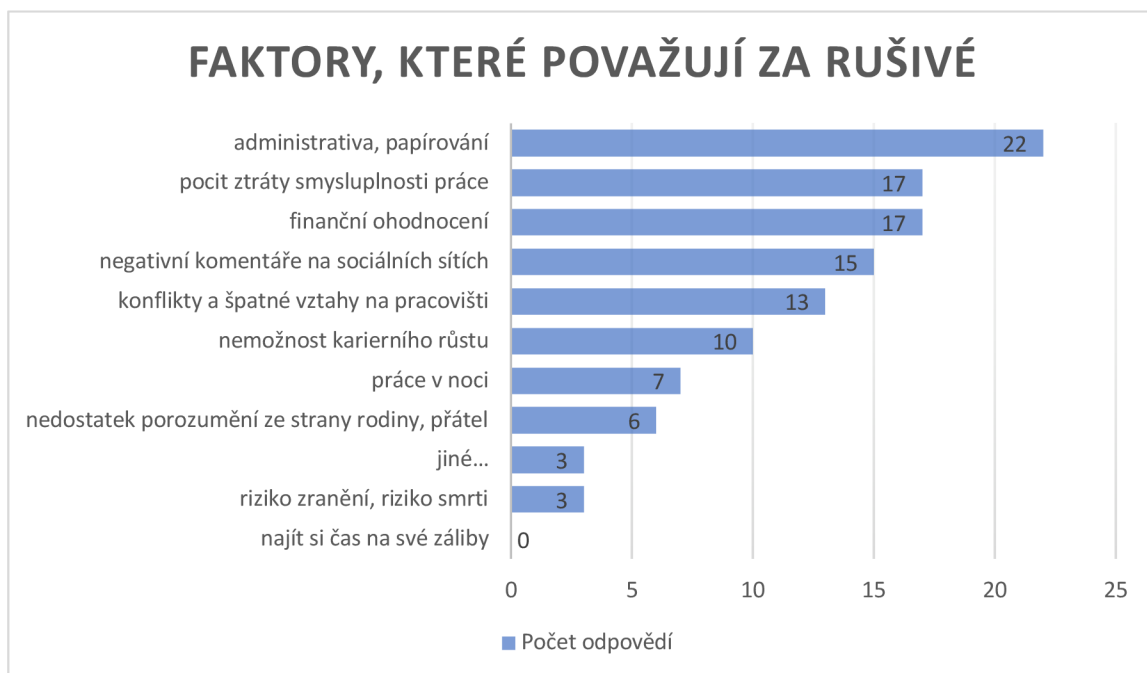
Rozdíl lze pozorovat hlavně ve finančním ohodnocení, kde nejméně spokojeni byli policisté ve věku 48 let a více. Jedná se o věk, kdy většina lidí už dosáhla vysokého nebo dokonce nejvyššího možného karierního postupu a tak očekávají tomu úměrné platové ohodnocení. Dále byla také viditelná větší nespokojenost této skupiny u spokojenosti se zdravím. Tento výsledek lze očekávat, jelikož je to běžný jev. Na druhou stranu policisté ve věku 48 let a více uváděli větší spokojenost v oblasti vztahů na pracovišti.

Graf č.8 Vliv délky odsloužené doby na hodnocení spokojenost dle jednotlivých komponentů



Pokud jde o vliv délky odsloužené doby, tak i zde se našly určité odlišnosti v hodnocení. Průměrně ve všech doménách byli nejméně spokojeni policisté, kteří nemají odslouženo ani 4 roky. Zvláště negativně hodnotily komponenty finanční ohodnocení, rozložení práce a volného času a podmínky při výkonu. Hůře oproti ostatním kategoriím dopadl také faktor vztahy mimo pracoviště. Jako nejpravděpodobnější vysvětlení se mi jeví, že tito lidé si na tuto profesi ještě tolik nezvykli nebo nebyla naplněna jejich očekávání. Nejvíce spokojení v průměru za všechny aspekty vyšla kategorie policistů s délkou odsloužené doby 25 let a více. To lze také přisuzovat i jisté životní vyrovnanosti

Graf č.9- Faktory, které považují za rušivé



Za faktor, který až 22 respondentů (43%) považuje za rušivý, byla zvolena možnost administrativy a papírování. Za další významné faktory respondenti uvedli pocit ztráty smysluplnosti práce a finanční ohodnocení. Tyto položky uvedl každý 3. zúčastněný policista (33%). Žádný z respondentů neshledal možnost najít si čas na své záliby za rušivou. A pouze 3 respondenti uvedli riziko zranění, riziko smrti a odpověď „jiné...“. Mezi svými odpověďmi uváděli přístup občanů a jejich stížnosti. Zde se lze domnívat, že odpovědi mohly být ovlivněny i situačně, především dobou a opatřeními souvisejícími s celosvětovou pandemií.

Ženy i muži označili za nejvíce rušivý faktor administrativu, papírování. Dále se oba shodli a na 3.místo zvolili faktor pocit ztráty smysluplnosti práce. Nicméně až 43% žen uvedlo za rušivý faktor finanční ohodnocení, kdežto muži ho uvedli pouze ve 28% odpovědí. Muži zase více vnímají negativní komentáře na sociálních sítích a u žen se tento faktor objevil minimálně.

Graf č.10 Faktory, které přispívají k pracovní spokojenosti



Více jak polovina respondentů uvedla jistotu práce jako faktor přispívající k jejich pracovní spokojenosti. Jako další se umístil faktor možnost vzdělávání se. Tento fakt je dozajista ovlivněn charakterem respondentů a to především rozšířením tohoto dotazníku mezi velké množství studentů policejní akademie. Za důležité faktory vyplývající z tohoto šetření můžeme považovat i spolehnoutí se na své kolegy, finanční ohodnocení a možnost karierního růstu. Pouze 1 hlas dostaly odpovědi: dostatečný pocit kontroly nad prací a „jiné...“, kde respondent uvedl pracovní podmínky.

Ženy sice uváděly jistotu práce více než muži, přesto je vidět, že pro obě pohlaví je tento faktor důležitý. Dále se také shodli na důležitosti možnosti vzdělávání se. Zásadní rozdíl je zde vidět opět u aspektu finanční ohodnocení, kdy ho 40% respondentů mužského pohlaví uvádí jako faktor přispívající k pracovní spokojenosti. Zároveň tento faktor zvolilo pouze 6% žen. Naproti tomu více než polovina žen uvedla za pozitivní faktor spolehnoutí se na kolegy, kdežto u mužů to uvedlo pouze 20% z nich.

5.5. Závěr + diskuze

V přehledu odpovím na předem stanovené otázky:

U dotazované části policistů vyšlo, že je naprostá většina s profesí spokojena. Pokud jde o spokojenost s jednotlivými komponenty, tak se 8 z 9 komponent nacházelo mezi kategoriemi spokojen až ani spokojen, ani nespokojen. Jediný komponent vyčnívající z těchto výsledků byly vztahy mimo pracoviště, který nebyl nikým hodnoceno záporně a nachází se tak mezi kategoriemi naprosto spokojen a spokojen. Tyto výsledky se tak shodují s celkovou spokojeností.

Za rušivý faktor byla nejčastěji označena administrativa a papírování. Hned za ní se umístili pocit ztráty smysluplnosti práce a finanční hodnocení. Pokud jde o faktory přispívající k pracovní spokojenosti, tak více než polovina respondentů uvedla jistotu práce. Dále byl také často zmiňován kladný faktor možnosti vzdělávání se, což může být důsledek charakterem respondentů. Zajímavé zjištění je zde v rozdílu hodnocení jednotlivých faktorů muži a ženami.

Pokud si dovolím porovnání výsledků tohoto šetření s výzkumy prováděnými v letech 1995-2002 a 2011-2015 lze říci následující: Shodně jsme dospěli k závěru, že nebyl zaznamenán vliv pohlaví na celkovou spokojenost a dále také, že značný vliv má sociálně psychologický faktory. Dále však výsledky tohoto šetření ukazují, že nebyl nalezen zásadní vliv věku na celkovou spokojenost a jen minimální vliv jednotlivých faktorů. V tomto se s výsledky zmiňovaných výzkumů neshodujeme. Dále se také neshodujeme ani ve vlivu délky odsloužené doby na celkovou spokojenost s profesí, kdy v mém šetření nebyl pozorován významný vliv. Nicméně působení už se objevilo při hodnocení jednotlivých komponentů pracovní životní pohody, ale i s přihlédnutím k těmto hodnotám bychom nenašli se zmiňovanými výzkumy větší shodu.

Závěry tohoto šetření nelze zobecňovat a nemohou být aplikovány na všechny policisty. Vztahují se pouze na tu část policistů, kteří se do tohoto dotazníkového šetření zapojili.

Závěr:

Záměrem bylo v této bakalářské práci vytvořit ucelený pohled na problematiku kvality života. Text nabízí různá pojetí tohoto pojmu a vysvětluje jednotlivé složky kvality života a životní pohody s ohledem na policejní profesi. Ve výkladu jsou zahrnuty mj. i výsledky výzkumů Z. Kovaříka a A. Wrzesniewsky.

Empirická část je založena na dotazníkovém šetření, jehož cílem bylo zjištění a analýza vybraných faktorů a jednotlivých domén pracovní životní pohody. Na základě dotazníkového šetření se podařilo identifikovat ty faktory, které zkoumaná část policistů považuje za rušivé a které naopak přispívají pracovní spokojenosti. V odpovědích měli respondenti na výběr z faktorů, které se zakládají na hlavních doménách kvality života a především doménách kvality pracovního života. Důležitým zjištěním bylo, že v označených odpovědích se objevily všechny tyto domény. Zajímavým zjištěním je také to, že stejné komponenty se objevovaly na obou stranách. Někteří je považovali za příznivé jiní zase za rušivé. Přínos této práce shledávám ve výsledku zjištění, že na spokojenost mají vliv sociodemografické, profesní a také psychosociální faktory. Z výsledků vyplynulo, že naprostá většina zúčastněných policistů jsou i přes různé ohrožující faktory celkově spokojeni s prací u policie. Za nejvíce rušivý faktor byla označena administrativa a papírování, naopak za nejvíce přispívající faktor je považována jistota práce. Výsledky však dále poukazují na další ať už záporně či kladně hodnocené faktory, které jsou odrazem fungování celé organizace.

Závěry této práce se vztahují pouze ke zkoumané části policistů. Některé skutečnosti ale mohou být využity k dalšímu zkoumání. Zvláště tak k zamyšlení se nad faktory, které lze změnit a hledat pro ně možná řešení. Mohlo by to vést ke zvýšení spokojenosti stávajících policistů a motivaci a většího zájmu uchazečů.

Zdroje:

Monografie:

1. ČÍRTKOVÁ, Ludmila. Policejní psychologie. 2., rozšířené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-581-4
2. DUDA, Jan. Můj příběh jménem policie. Praha: Cosmopolis. ISBN 978-80-271-3016-0.
3. DUFFKOVÁ, J., URBAN, L., DUBSKÝ, J. Sociologie životního stylu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2008. ISBN 978-80-7380-123-6
4. GURKOVÁ, Elena. *Hodnocení kvality života: pro klinickou praxi a ošetrovatelský výzkum*. Praha: Grada, 2011. Sestra (Grada). ISBN 978-80-247-3625-9.
5. FERJENČÍK, Ján. Úvod do metodologie psychologického výzkumu: jak zkoumat lidskou duši. Vyd. 2. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-815-9.
6. HOSKOVCOVÁ, Simona. Psychosociální intervence. Praha: Karolinum, 2009. ISBN 978-802-4616-261. s.129
7. KEBZA, Vladimír a Iva ŠOLCOVÁ. *Syndrom vyhoření*. 2., rozš. a dopl. vyd. Praha: Státní zdravotní ústav, 2003. ISBN 80-707-1231-7.
8. KIRSCHMAN, Ellen. Život s policajtem: vše, co by měla rodina policisty vědět. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-5342-3.
9. KOVAŘÍK, Zdeněk. Problémy vztahu policistů ke službě. Praha: Police History, 2003. Police history. ISBN 80-864-7713-4. s.29-50
10. KOVAŘÍK, Zdeněk. Problémy profesní motivace pracovníků Policie České republiky. Brno: Tribun EU. Knihovnicka.cz. ISBN 978-80-263-0286-5.
11. MOURLANE, Denis. Jak posílit svou odolnost a vnitřní sílu: cesta k úspěchu a spokojenosti. Přeložil Iva MICHŇOVÁ. Praha: Grada Publishing, 2013. ISBN 978-80-247-4873-3.
12. PAULÍK, Karel. *Psychologie lidské odolnosti*. Praha: Grada, 2010. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-2959-6.
13. SLEZÁČKOVÁ, Alena. Průvodce pozitivní psychologií: nové přístupy, aktuální poznatky, praktické aplikace. Praha: Grada, 2012. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-3507-8

14. SVOBODOVÁ, Lenka, Iveta MLEZIVOVÁ, Jiří VINOPAL a Jan ČERVENKA. Proměny kvality pracovního života. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce. ISBN 978-80-87676-14-1.
15. ŠKODA J., VAVERA F., ŠMERDA R., Zákon o policii s komentářem, 2. vyd., Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o., 2013, ISBN: 978-80-7380-160-1
16. TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou*. 2.akt. vyd., Olomouc: ANAG, 2007-. ISBN 978-80-7263-752-2.

Články:

17. BEZDĚK, Rostislav. [online]. In: . [cit. 2022-02-07]. Dostupné z: <https://www.cmud.cz/rozhovor-policejni-psycholog-o-stresu-na-pracovisti/>
18. ČÍRTKOVÁ, Ludmila a Josef. Péče o policisty po extrémních stresových situacích. *Kriminalistika* [online]. 2001, **34**(3) [cit. 2021-12-26]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/kriminalistika-728588.aspx>
19. DRAGOMIRECKÁ, Eva a C. ŠKODA. Kvalita života- Vymezení, definice a historický vývoj pojmu v sociální psychiatrii. *Česká a slovenská psychiatrie*. 1997a, **93**(2), 102-108.
20. DRAGOMIRECKÁ, Eva a C. ŠKODA. Měření kvality života v sociální psychiatrii, *Česká a slovenská psychiatrie*. 1997b, **93**(8), 423-432
21. HEŘMANOVÁ, Eva. Kvalita života a její modely v současném sociálním výzkumu. *Sociológia*. 2012, **44**(4), 407-425.
22. MOORE, Catherine. What is Job Crafting? [online]. In: . 8.12.2021 [cit. 2022-02-18]. Dostupné z: <https://positivepsychology.com/job-crafting/>
23. NEVŠÍMALOVÁ, Soňa. Vztah spánku a jeho poruch ke kvalitě života. *Interní medicína pro praxi*. 2006, **8**(7), 342-347. <https://www.solen.cz/pdfs/int/2006/07/07.pdf>
24. URBAN, Petr. Věda o Well-being: několik (více méně kritických) poznámek. *Československá psychologie*. Filosofický ústav AV ČR, 2016, **05**(LV), 13-21.
25. VINOPAL, Jiří. Indikátor subjektivní kvality pracovního života. *Sociologický časopis*. Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., Praha, 2011, **47**(5), 937-965. ISSN 0038-0288.

Konferenční příspěvky:

26. KAČMÁROVA, Monika. *KVALITA ŽIVOTA 2019: INTERDISCIPLINARITA AKO BOHATSTVO POZNANIA ZALOŽENÉ NA ROZMANITOSTI*. Prešov: Prešovská univerzita v Prešove, 2020. ISBN 978-80-555-2404-7.

Zákonné úpravy a IAŘ:

27. Zákon č. 273/2008 Sb., Zákon o Policii České republiky v posledním znění
28. Zákon č. 361/2003 Sb., Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů v posledním znění
29. Vyhláška č. 226/2019 Sb. Vyhláška o zdravotní způsobilosti ke službě v bezpečnostních sborech v posledním znění
30. Vyhláška č. 487/2004 Sb. Vyhláška o osobnostní způsobilosti, která je předpokladem pro výkon

Webové stránky a elektronické zdroje:

31. VEENHOVEN, Ruut. The Four Qualities of Life. *Journal of Happiness Studies*. 1(1), 1-39. ISSN 13894978. doi:10.1023/A:1010072010360, Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/23545417_The_Four_Qualities_of_Life
32. World Health Organization (2012). WHOQOL: Measuring Quality of Life, user manual, 2012 revision. Dostupné na: <https://www.who.int/toolkits/whoqol>
33. World Health Organization. (2006). Constitution of the World Health Organization – Basic Documents, Forty-fifth edition, Supplement, 2006. Dostupné na: https://www.who.int/governance/eb/who_constitution_en.pdf
34. WRZESNIEWSKI, Amy et al., Jobs, Careers, and Callings: People's Relations to Their Work. *Journal of Research in Personality* [online]. 1997, 31(1), 21-33 [cit. 2022-02-03]. ISSN 00926566. doi:10.1006/jrpe.1997.2162, Dostupné z: <https://www.sciencedirect.com/journal/journal-of-research-in-personality/vol/31/issue/1>

Přílohy: Zpracování dotazníku a samotný dotazník

Statistika respondentů

75

Počet
návštěv

51

Počet
dokončených

0

Počet
nedokončených

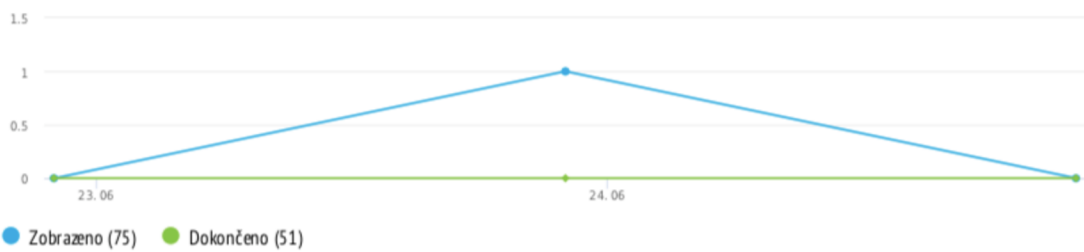
24

Pouze
zobrazení

68,0%

Celková úspěšnost
vyplnění dotazníku

Historie návštěv (11. 02. 2022 – 20. 02. 2022)

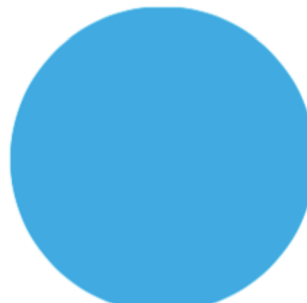


Celkem návštěv



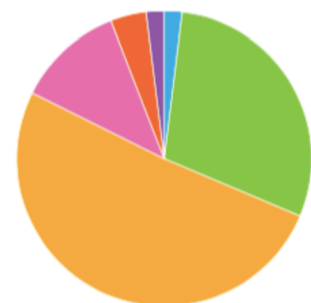
- Pouze zobrazeno (32,0 %)
- Dokončeno (68,0 %)
- Nedokončeno (0,0 %)

Zdroje návštěv



- Přímý odkaz (100,0 %)

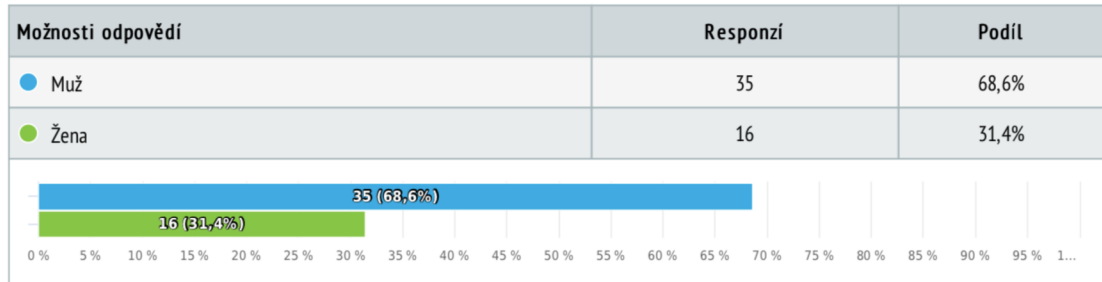
Čas vyplňování dotazníku



- <1 min. (2,0 %)
- 1-2 min. (29,4 %)
- 2-5 min. (51,0 %)
- 5-10 min. (11,8 %)
- 10-30 min. (3,9 %)
- >60 min. (2,0 %)

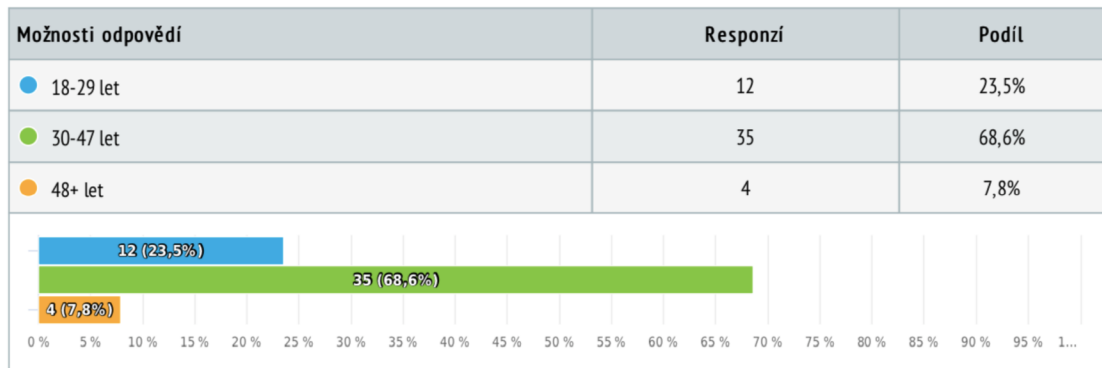
1 Pohlaví

Výběr z možností, zodpovězeno 51 x, nezodpovězeno 0 x



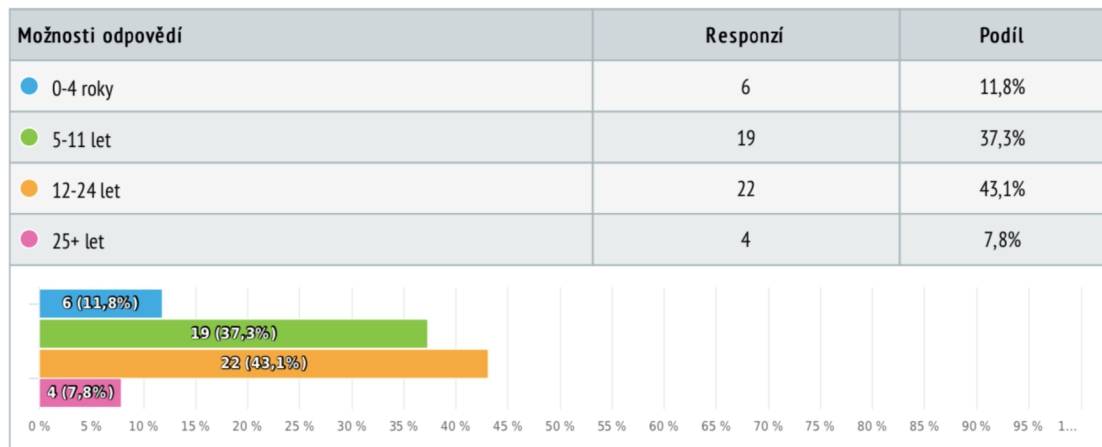
2 Věk

Výběr z možností, zodpovězeno 51 x, nezodpovězeno 0 x



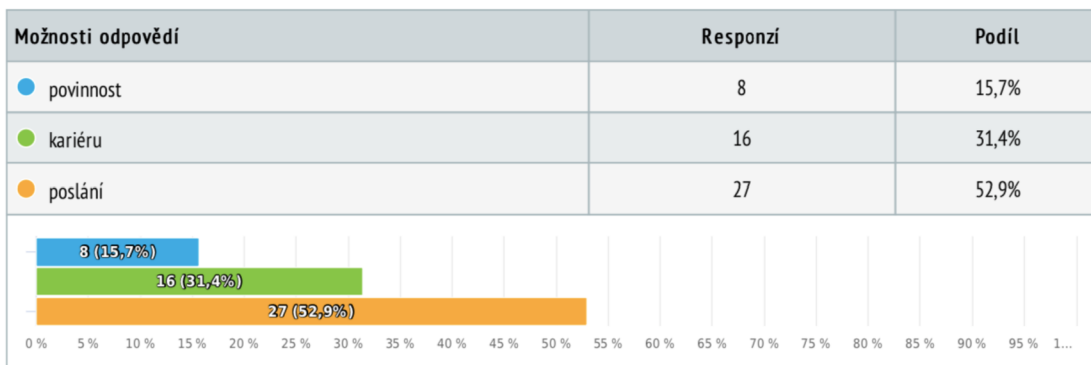
3 Odsloužená doba

Výběr z možností, zodpovězeno 51 x, nezodpovězeno 0 x



4 Svou profesi vnímáte především jako

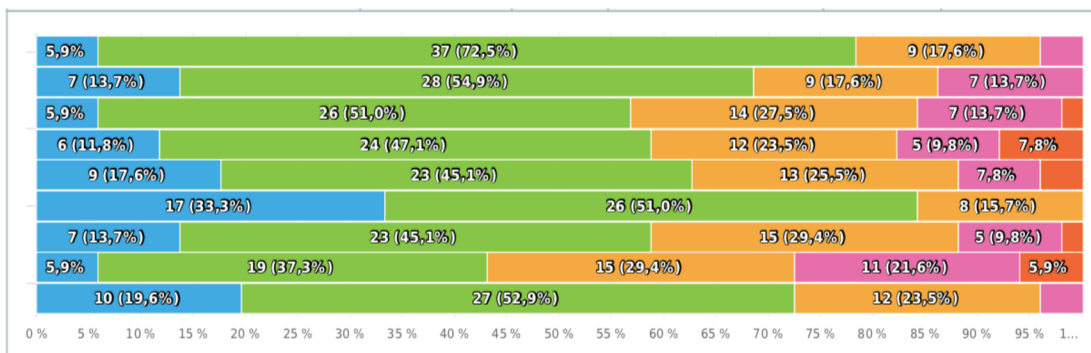
Výběr z možností, zodpovězeno 51 x, nezodpovězeno 0 x



5 Uveďte, jak jste spokojený s jednotlivými položkami

Matice výběru z možností, zodpovězeno 51 x, nezodpovězeno 0 x

Odpověď	● naprosto spokojen	● spokojen	● ani spokojen ani nespokojen	● nespokojen	● naprosto nespokojen
celková spokojenost se svou profesí	3 (5,9%)	37 (72,5%)	9 (17,6%)	2 (3,9%)	0
zdraví	7 (13,7%)	28 (54,9%)	9 (17,6%)	7 (13,7%)	0
finanční ohodnocení	3 (5,9%)	26 (51,0%)	14 (27,5%)	7 (13,7%)	1 (2,0%)
možnost seberealizace v práci	6 (11,8%)	24 (47,1%)	12 (23,5%)	5 (9,8%)	4 (7,8%)
vztahy na pracovišti	9 (17,6%)	23 (45,1%)	13 (25,5%)	4 (7,8%)	2 (3,9%)
vztahy mimo pracoviště (partner/ka, přátelé)	17 (33,3%)	26 (51,0%)	8 (15,7%)	0	0
rozložení práce a volného času	7 (13,7%)	23 (45,1%)	15 (29,4%)	5 (9,8%)	1 (2,0%)
podmínky při výkonu profese (bezpečnost, vybavení)	3 (5,9%)	19 (37,3%)	15 (29,4%)	11 (21,6%)	3 (5,9%)
podmínky služebního poměru (jistota místa, šance na trhu práce)	10 (19,6%)	27 (52,9%)	12 (23,5%)	2 (3,9%)	0



6 Jaké faktory ve své profesi považujete za rušivé?

Výběr z možností, více možných, zodpovězeno 51 x, nezodpovězeno 0 x

Možnosti odpovědí	Responzí	Podíl
● finanční ohodnocení	17	33,3%
● nemožnost karierního růstu	10	19,6%
● konflikty a špatné vztahy na pracovišti	13	25,5%
● negativní komentáře na sociálních sítích	15	29,4%
● pocit ztráty smysluplnosti práce	17	33,3%
● administrativa, papírování	22	43,1%
● práce v noci	7	13,7%
● najít si čas na své záliby	0	0,0%
● riziko zranění, riziko smrti	3	5,9%
● nedostatek porozumění ze strany rodiny, přátel	6	11,8%
● Jiné..	3	5,9%

7 Jaké faktory naopak přispívají k vaší pracovní spokojenosti?

Výběr z možností, více možných, zodpovězeno 51 x, nezodpovězeno 0 x

Možnosti odpovědí	Responzí	Podíl
● finanční ohodnocení	15	29,4%
● možnost vzdělávání se	22	43,1%
● možnost karierního růstu	14	27,5%
● spolehnout se na své kolegy	16	31,4%
● pocit opory ze strany vedení	6	11,8%
● dostatečný pocit kontroly nad prací	1	2,0%
● pocit smysluplnosti práce	10	19,6%
● rozložení pracovní doby	9	17,6%
● možnost najít si čas na své záliby	4	7,8%
● jistota práce	26	51,0%
● dostatek porozumění ze strany rodiny, přátel	4	7,8%
● Jiné..	1	2,0%

Celková spokojenost se svou profesí									
	NAPROSTO SPOKOJEN	SPOKOJEN	ANI SPOKOJEN ANI NESPOKOJEN	NESPOKOJEN	NAPROSTO NESPOKOJEN	Počet bodů celkem	Počet hlasů celkem	Výsledek	Zaokrouhlený výsledek
Muži	3	25	6	1	0	75	35	2,142857143	2,14
Ženy	0	12	3	1	0	37	16	2,3125	2,31
18-29 let	0	11	1	0	0	25	12	2,083333333	2,08
30-37 let	3	23	7	2	0	78	35	2,228571429	2,23
48+ let	0	3	1	0	0	9	4	2,25	2,25
0-4 let	0	4	2	0	0	14	6	2,333333333	2,33
5-11 let	2	14	2	1	0	40	19	2,105263158	2,11
12-24 let	1	15	5	1	0	50	22	2,272727273	2,27
25+ let	0	4	0	0	0	8	4	2	2
Poslání	1	22	3	1	0	58	27	2,148148148	2,15
Kariéra	2	11	2	1	0	34	16	2,125	2,13
Povinnost	0	4	4	0	0	20	8	2,5	2,5

Celková spokojenost s jednotlivými komponenty									
	NAPROSTO SPOKOJEN	SPOKOJEN	ANI SPOKOJEN ANI NESPOKOJEN	NESPOKOJEN	NAPROSTO NESPOKOJEN	Počet bodů celkem	Počet hlasů celkem	Výsledek	Zaokrouhlený výsledek
celková spokojenost se svou profesí	3	37	9	2	0	112	51	2,19607843	2,2
zdraví	7	28	9	7	0	118	51	2,31372549	2,31
finanční ohodnocení	3	26	14	7	1	130	51	2,54901961	2,55
možnost seberealizace v práci	6	24	12	5	4	130	51	2,54901961	2,55
vztahy na pracovišti	9	23	13	4	2	120	51	2,35294118	2,35
vztahy mimo pracoviště (partner/ka, přátelé)	17	26	8	0	0	93	51	1,82352941	1,82
rozložení práce a volného času	7	23	15	5	1	123	51	2,41176471	2,41
podmínky při výkonu profese (bezpečnost, vybavení)	3	19	15	11	3	145	51	2,84313725	2,84
podmínky služebního poměru (jistota místa, šance na trhu práce)	10	27	12	2	0	108	51	2,11764706	2,12
									2,35

Vliv pohlaví na hodnocení spokojenosti z hlediska jednotlivých komponentů									
MUŽI	NAPROSTO SPOKOJEN	SPOKOJEN	ANI SPOKOJEN ANI NESPOKOJEN	NESPOKOJEN	NAPROSTO NESPOKOJEN	Počet bodů celkem	Počet hlasů celkem	Výsledek	Zaokrouhlený výsledek
celková spokojenost se svou profesí	3	25	6	1	0	75	35	2,14285714	2,14
zdraví	3	22	6	4	0	81	35	2,31428571	2,31
finanční ohodnocení	3	18	9	4	1	87	35	2,48571429	2,49
možnost seberealizace v práci	4	19	4	5	3	89	35	2,54285714	2,54
vztahy na pracovišti	6	17	9	2	1	80	35	2,28571429	2,29
vztahy mimo pracoviště (partner/ka, přátelé)	11	20	4	0	0	63	35	1,8	1,8
rozložení práce a volného času	5	16	11	2	1	83	35	2,37142857	2,37
podmínky při výkonu profese (bezpečnost, vybavení)	3	16	6	8	2	95	35	2,71428571	2,71
podmínky služebního poměru (jistota místa, šance na trhu práce)	8	17	9	1	0	73	35	2,08571429	2,09
									2,304444444

ŽENY	NAPROSTO SPOKOJEN	SPOKOJEN	ANI SPOKOJEN ANI NESPOKOJEN	NESPOKOJEN	NAPROSTO NESPOKOJEN	Počet bodů celkem	Počet hlasů celkem	Výsledek	Zaokrouhlený výsledek
celková spokojenost se svou profesí	0	12	3	1	0	37	16	2,3125	2,31
zdraví	4	6	3	3	0	37	16	2,3125	2,31
finanční ohodnocení	0	8	5	3	0	43	16	2,6875	2,69
možnost seberealizace v práci	2	5	8	0	1	41	16	2,5625	2,56
vztahy na pracovišti	3	6	4	2	1	40	16	2,5	2,5
vztahy mimo pracoviště (partner/ka, přátelé)	6	6	4	0	0	30	16	1,875	1,88
rozložení práce a volného času	2	7	4	3	0	40	16	2,5	2,5
podmínky při výkonu profese (bezpečnost, vybavení)	0	3	9	3	1	50	16	3,125	3,13
podmínky služebního poměru (jistota místa, šance na trhu práce)	2	10	3	1	0	35	16	2,1875	2,19
									2,452222222

48+ let	NAPROSTO SPOKOJEN	SPOKOJEN	ANI SPOKOJEN ANI NESPOKOJEN	NESPOKOJEN	NAPROSTO NESPOKOJEN				
celková spokojenost se svou profesí	0	3	1	0	0	9	4	2,25	2,25
zdraví	0	1	3	0	0	11	4	2,75	2,75
finanční ohodnocení	0	2	0	1	1	13	4	3,25	3,25
možnost seberealizace v práci	0	3	0	0	1	11	4	2,75	2,75
vztahy na pracovišti	1	3	0	0	0	7	4	1,75	1,75
vztahy mimo pracoviště (partner/ka, přátelé)	1	2	1	0	0	8	4	2	2
rozložení práce a volného času	0	3	0	0	1	11	4	2,75	2,75
podmínky při výkonu profese (bezpečnost, vybavení)	0	2	1	0	1	12	4	3	3
podmínky služebního poměru (jistota místa, šance na trhu práce)	0	3	1	0	0	9	4	2,25	2,25
									2,527777778

Vliv délky odsloužené doby na hodnocení spokojenosti z hlediska jednotlivých komponentů									
0-4 roky	NAPROSTO SPOKOJEN	SPOKOJEN	ANI SPOKOJEN ANI NESPOKOJEN	NESPOKOJEN	NAPROSTO NESPOKOJEN	Počet bodů celkem	Počet hlasů celkem	Výsledek	Zaokrouhlený výsledek
celková spokojenost se svou profesí	0	4	2	0	0	14	6	2,33333333	2,33
zdraví	0	4	1	1	0	15	6	2,5	2,5
finanční ohodnocení	0	2	2	1	1	19	6	3,16666667	3,17
možnost seberealizace v práci	0	3	2	0	1	17	6	2,83333333	2,83
vztahy na pracovišti	2	3	1	0	0	11	6	1,83333333	1,83
vztahy mimo pracoviště (partner/ka, přátelé)	1	2	3	0	0	14	6	2,33333333	2,33
rozložení práce a volného času	0	1	4	0	1	19	6	3,16666667	3,17
podmínky při výkonu profese (bezpečnost, vybavení)	0	2	1	2	1	20	6	3,33333333	3,33
podmínky služebního poměru (jistota místa, šance na trhu práce)	1	3	2	0	0	13	6	2,16666667	2,17
									2,62888889
5-11 let	NAPROSTO SPOKOJEN	SPOKOJEN	ANI SPOKOJEN ANI NESPOKOJEN	NESPOKOJEN	NAPROSTO NESPOKOJEN				
celková spokojenost se svou profesí	2	14	2	1	0	40	19	2,10526316	2,11
zdraví	3	11	3	2	0	42	19	2,21052632	2,21
finanční ohodnocení	1	10	6	2	0	47	19	2,47368421	2,47
možnost seberealizace v práci	2	9	3	3	2	51	19	2,68421053	2,68
vztahy na pracovišti	3	7	7	1	1	47	19	2,47368421	2,47
vztahy mimo pracoviště (partner/ka, přátelé)	7	9	3	0	0	34	19	1,78947368	1,79
rozložení práce a volného času	6	6	5	2	0	41	19	2,15789474	2,16
podmínky při výkonu profese (bezpečnost, vybavení)	2	7	5	5	0	51	19	2,68421053	2,68
podmínky služebního poměru (jistota místa, šance na trhu práce)	5	9	5	0	0	38	19	2	2
									2,28555556
12-24 let	NAPROSTO SPOKOJEN	SPOKOJEN	ANI SPOKOJEN ANI NESPOKOJEN	NESPOKOJEN	NAPROSTO NESPOKOJEN				
celková spokojenost se svou profesí	1	15	5	1	0	50	22	2,27272727	2,27
zdraví	4	10	4	4	0	52	22	2,36363636	2,36
finanční ohodnocení	2	10	6	4	0	56	22	2,54545455	2,55
možnost seberealizace v práci	4	9	6	2	1	53	22	2,40909091	2,41
vztahy na pracovišti	4	9	5	3	1	54	22	2,45454545	2,45
vztahy mimo pracoviště (partner/ka, přátelé)	9	11	2	0	0	37	22	1,68181818	1,68
rozložení práce a volného času	1	12	6	3	0	55	22	2,5	2,5
podmínky při výkonu profese (bezpečnost, vybavení)	1	7	8	4	2	65	22	2,95454545	2,95
podmínky služebního poměru (jistota místa, šance na trhu práce)	4	11	5	2	0	49	22	2,27272727	2,23
									2,37777778
25+ let	NAPROSTO SPOKOJEN	SPOKOJEN	ANI SPOKOJEN ANI NESPOKOJEN	NESPOKOJEN	NAPROSTO NESPOKOJEN				
celková spokojenost se svou profesí	0	4	0	0	0	8	4	2	2
zdraví	0	3	1	0	0	9	4	2,25	2,25
finanční ohodnocení	0	4	0	0	0	8	4	2	2
možnost seberealizace v práci	0	3	1	0	0	9	4	2,25	2,25
vztahy na pracovišti	0	4	0	0	0	8	4	2	2
vztahy mimo pracoviště (partner/ka, přátelé)	0	4	0	0	0	8	4	2	2
rozložení práce a volného času	0	4	0	0	0	8	4	2	2
podmínky při výkonu profese (bezpečnost, vybavení)	0	3	1	0	0	9	4	2,25	2,25
podmínky služebního poměru (jistota místa, šance na trhu práce)	0	4	0	0	0	8	4	2	2
									2,08333333

CELKEM- negativní aspekty	počet odpovědí	procentuální zastoupení
administrativa, papírování	22	43.1%
pocit ztráty smysluplnosti práce	17	33.3%
finanční ohodnocení	17	33.3%
negativní komentáře na sociálních sítích	15	29.4%
konflikty a špatné vztahy na pracovišti	13	25.5%
nemožnost kariérního růstu	10	19.6%
práce v noci	7	13.7%
nedostatek porozumění ze strany rodiny, přátel	6	11.8%
riziko zranění, riziko smrti	3	5.9%
Jiné...	3	5.9%
najít si čas na své záliby	0	0%

MUŽI	počet odpovědí	procentuální zastoupení
administrativa, papírování	14	40%
negativní komentáře na sociálních sítích	12	34.3%
pocit ztráty smysluplnosti práce	11	31.4%
finanční ohodnocení	10	28.6%
konflikty a špatné vztahy na pracovišti	8	22.9%
nemožnost kariérního růstu	7	20%
práce v noci	4	11.4%
riziko zranění, riziko smrti	3	8.6%
Jiné...	3	8.6%
nedostatek porozumění ze strany rodiny, přátel	2	5.7%
najít si čas na své záliby	0	0%

ŽENY	počet odpovědí	procentuální zastoupení
administrativa, papírování	8	50%
finanční ohodnocení	7	43.8%
pocit ztráty smysluplnosti práce	6	37.5%
konflikty a špatné vztahy na pracovišti	5	31.3%
nedostatek porozumění ze strany rodiny, přátel	4	25%
práce v noci	3	18.8%
negativní komentáře na sociálních sítích	3	18.8%
nemožnost kariérního růstu	3	18.8%
Jiné...	0	0%
riziko zranění, riziko smrti	0	0%
najít si čas na své záliby	0	0%

CELKEM- pozitivní aspekty	počet odpovědí	procentuální zastoupení
jistota práce	26	51%
možnost vzdělávání se	22	43.1%
spolehnutí se na své kolegy	16	31.4%
finanční ohodnocení	15	29.4%
možnost kariérního růstu	14	27.5%
pocit smysluplnosti práce	10	19.6%
rozložení pracovní doby	9	17.6%
pocit opory ze strany vedení	6	11.8%
dostatek porozumění ze strany rodiny, přátel	4	7.8%
možnost najít si čas na své záliby	4	7.8%
Jiné...	1	2%
dostatečný pocit kontroly nad prací	1	2%

MUŽI	počet odpovědí	procentuální zastoupení
možnost vzdělávání se	17	48.6%
jistota práce	15	42.9%
finanční ohodnocení	14	40%
možnost kariérního růstu	10	28.6%
rozložení pracovní doby	7	20%
pocit smysluplnosti práce	7	20%
spolehnutí se na své kolegy	7	20%
možnost najít si čas na své záliby	4	11.4%
pocit opory ze strany vedení	4	11.4%
dostatek porozumění ze strany rodiny, přátel	2	5.7%
Jiné...	1	2.9%
dostatečný pocit kontroly nad prací	0	0%

ŽENY	počet odpovědí	procentuální zastoupení
jistota práce	11	68.8%
spolehnutí se na své kolegy	9	56.3%
možnost vzdělávání se	5	31.3%
možnost kariérního růstu	4	25%
pocit smysluplnosti práce	3	18.8%
dostatek porozumění ze strany rodiny, přátel	2	12.5%
rozložení pracovní doby	2	12.5%
pocit opory ze strany vedení	2	12.5%
dostatečný pocit kontroly nad prací	1	6.3%
finanční ohodnocení	1	6.3%
Jiné...	0	0%
možnost najít si čas na své záliby	0	0%

Příloha: dotazník

Vliv profese policisty na kvalitu života

Dobrý den,

věnujte prosím několik minut svého času vyplnění následujícího dotazníku.

Dotazník je zcela anonymní a odpovědi budou využity pouze pro účely bakalářské práce na téma Vliv profese policisty na kvalitu života.

Předem děkuji za spolupráci, Simona Loudová

1 Pohlaví

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Muž Žena

2 Věk

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- 18-29 let 30-47 let 48+ let

3 Odsloužená doba

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- 0-4 roky 5-11 let 12-24 let 25+ let

4 Svou profesi vnímáte především jako

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- povinnost kariéru poslání

5 Uvedte, jak jste spokojený s jednotlivými položkami

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď v každém řádku*

	naprosto spokojen	spokojen	ani spokojen ani nespokojen	nespokojen	naprosto nespokojen
celková spokojenost se svou profesí	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
zdraví	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
finanční ohodnocení	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
možnost seberealizace v práci	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
vztahy na pracovišti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
vztahy mimo pracoviště (partner/ka, přátelé)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
rozložení práce a volného času	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
podmínky při výkonu profese (bezpečnost, vybavení)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
podmínky služebního poměru (jistota místa, šance na trhu práce)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6 Jaké faktory ve své profesi považujete za rušivé?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- | | | | |
|---|---|--|---|
| <input type="checkbox"/> finanční ohodnocení | <input type="checkbox"/> nemožnost kariérního růstu | <input type="checkbox"/> konflikty a špatné vztahy na pracovišti | <input type="checkbox"/> negativní komentáře na sociálních sítích |
| <input type="checkbox"/> pocit ztráty smysluplnosti práce | <input type="checkbox"/> administrativa, papírování | <input type="checkbox"/> práce v noci | <input type="checkbox"/> najít si čas na své záliby |
| <input type="checkbox"/> riziko zranění, riziko smrti | <input type="checkbox"/> nedostatek porozumění ze strany rodiny, přátel | | |
| <input type="checkbox"/> Jiné... <input type="text"/> | | | |

7 Jaké faktory naopak přispívají k vaší pracovní spokojenosti?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- | | | | |
|---|--|---|--|
| <input type="checkbox"/> finanční ohodnocení | <input type="checkbox"/> možnost vzdělávání se | <input type="checkbox"/> možnost kariérního růstu | <input type="checkbox"/> spolehnout se na své kolegy |
| <input type="checkbox"/> pocit opory ze strany vedení | <input type="checkbox"/> dostatečný pocit kontroly nad prací | <input type="checkbox"/> pocit smysluplnosti práce | <input type="checkbox"/> rozložení pracovní doby |
| <input type="checkbox"/> možnost najít si čas na své záliby | <input type="checkbox"/> jistota práce | <input type="checkbox"/> dostatek porozumění ze strany rodiny, přátel | |
| <input type="checkbox"/> Jiné... <input type="text"/> | | | |