

Česká zemědělská univerzita v Praze

Institut vzdělávání a poradenství

Katedra pedagogiky



**Česká zemědělská
univerzita v Praze**

Motivace žen pro vstup k Vojenské policii

Bakalářská práce

Autor: Barbora Hazdová

Vedoucí práce: Ing. Karel Němejc, Ph.D.

Konzultantka: Mgr. Kamila Urban, PhD.

2021

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Institut vzdělávání a poradenství

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Barbora Hazdová

Specializace v pedagogice
Poradenství v odborném vzdělávání

Název práce

Motivace žen pro vstup k Vojenské policii

Název anglicky

Women's motivation for joining the Military police

Cíle práce

Cílem práce je odhalit motivátory, které vedou ženy ke vstupu a setrvání u Vojenské policie.

Metodika

Teoretická část práce vychází z dostupné odborné literatury a dalších dostupných zdrojů. Jsou zde popsány základní pojmy s problematikou související. Je zde představena Vojenská policie i specifika této profese apod. Dále je zde popsána motivace, výběr povolání a výběrové řízení k Vojenské policii.

Praktická část bude realizována pomocí kvalitativního šetření, metodou hloubkových rozhovorů, kdy bude zjišťována motivace žen ke vstupu na Velitelství ochranné služby Vojenské policie Praha. Předmětem šetření jsou ženy pracující u Vojenské policie od roku 2015. Tato hranice byla zvolena, jelikož v tomto roce došlo k novele zákona, která způsobila zvýšení významu jednoho ze zdrojů doplňování Vojenské policie novým personálem – tímto zdrojem jsou uchazeči o povolání do služebního poměru vojáka z povolání. Data budou vyhodnocena pomocí tematické analýzy, v závěru pak interpretována.

Harmonogram zpracování práce:

- Průběžná komunikace a sdílení průběžných verzí práce s vedoucím práce po celou dobu jejího zpracování. Obojí je zohledněno ve výsledném hodnocení práce.
- Kompletní pracovní verzi práce odevzdat vedoucímu práce s minimálně měsíčním předstihem před odevzdáním finální verze na studijní oddělení.
- Finální verzi práce odevzdat na studijní oddělení do 31. března 2021.

Doporučený rozsah práce

Dle pravidel pro psaní bakalářských prací.

Klíčová slova

Motivace, ženy, Vojenská policie, povolání, rozhovor.

Doporučené zdroje informací

DOLEJŠÍ, Ladislav. Vojenská policie: Military Police Czech Republic. 4. přepracované vydání. Praha: Ministerstvo obrany České republiky – VHÚ Praha, 2019, 156 s. ISBN 978-80-7278-763-0.
NAKONEČNÝ, Milan. Motivace chování. 3., přeprac. vyd. V Praze: Triton, 2014. 599 s. ISBN 978-80-7387-830-6.
PLAMÍNEK, Jiří. Tajemství motivace: jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali. 3., rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2015. 159 stran. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-5515-1.
ŠVAŘÍČEK, Roman a Klára ŠEĐOVÁ, 2007. Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách. 1. vydání. Praha: Portál, 384 s. ISBN 978-80-7367-313-0.
VÁGNEROVÁ, Marie. Základy psychologie. Vyd. 1. V Praze: Karolinum, 2004. 356 s. ISBN 80-246-0841-3.

Předběžný termín obhajoby

2020/21 LS – IVP

Vedoucí práce

Ing. Karel Němejc, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra pedagogiky

Konzultant

Mgr. Kamila Urban, PhD.

Elektronicky schváleno dne 3. 2. 2021

Ing. Karel Němejc, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 3. 2. 2021

Ing. Karel Němejc, Ph.D.

Pověřený ředitel

V Praze dne 27. 02. 2021

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma: Motivace žen pro vstup k Vojenské policii vypracovala samostatně a citovala jsem všechny informační zdroje, které jsem v práci použila a které jsem rovněž uvedla na konci práce v seznamu použitých informačních zdrojů.

Jsem si vědoma, že na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, především ustanovení § 35 odst. 3 tohoto zákona, tj. o užití tohoto díla.

Jsem si vědoma, že odevzdáním bakalářské práce souhlasím s jejím zveřejněním podle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a to i bez ohledu na výsledek její obhajoby.

Svým podpisem rovněž prohlašuji, že elektronická verze práce je totožná s verzí tištěnou a že s údaji uvedenými v práci bylo nakládáno v souvislosti s GDPR.

V Praze dne

.....
(podpis autora práce)

PODĚKOVÁNÍ

Děkuji vedoucímu práce Ing. Karlu Němejcovi, Ph.D. za odborné vedení, rady, připomínky a trpělivost při vedení mé bakalářské práce. Děkuji také Mgr. Kamile Urban, PhD. za cenné rady, konzultace a podporu. Npor. Ing. Nikole Rimkevič Hájkové a respondentkám děkuji za poskytnuté informace, bez nichž by tato práce nemohla vzniknout. Zároveň bych ráda poděkovala své rodině a manželovi za podporu po dobu mého studia. Díky patří také Kataríně Janatové za podporu při studiu.

Abstrakt

Tato bakalářská práce se zabývá motivací žen, které se rozhodly přihlásit k Vojenské policii a úspěšně vykonaly výběrové řízení. Cílem bylo odhalit jejich motivátory pro přihlášení a setrvání zde.

Teoretická část práce byla vytvořena pomocí rešerše, jež vychází z odborné literatury a dostupných zdrojů informací. Obsahuje informace o Vojenské policii, motivačním programu Vojenské policie a také o výběrovém řízení a normách, které musí uchazeči, kteří zde chtějí pracovat splnit.

V praktické části bylo na základě hloubkových rozhovorů, pomocí tematické analýzy, zjištěno bilancování žen mezi přihlášením k Vojenské policii a Policií České republiky. K Vojenské policii se přihlásily na základě pracovních preferencí, vzdělání, rodinného vlivu, zálib a touhy pracovat u bezpečnostních sborů. Důvody pro setrvání jsou finanční ohodnocení a možnost kariérního růstu. Respondentky také zmiňovaly vysokou psychickou a fyzickou náročnost výběrového řízení. V průběhu šetření se objevilo téma srovnávání Vojenské policie s Policií České republiky, které může být námětem pro budoucí výzkum.

V závěru práce byly výsledky diskutovány s výzkumy, které byly realizovány u Policie České republiky a Armády České republiky. Protože se nepodařilo dohledat žádné výzkumy, které se týkají žen u Vojenské policie, lze tuto práci považovat za první, jež se tímto tématem zabývá.

Klíčová slova

motivace, ženy, Vojenská policie, povolání, rozhovor

Abstract

This thesis deals with motivation in women who decided to work in the Military police and were accepted in the employee selection process. In this thesis, the goal was to determine motivators for their job applications and for staying in their jobs.

Theoretical part was written based on research studies and scientific monographs and other available information sources. It contains information on the Military police, Military police motivation programme as well as information on the process of employee selection and the criteria every applicant needs to meet.

Based on In-depth interviews, the thematic analysis revealed that interviewed women, when considering application to the Military police or to the Police of the Czech Republic were indecisive. They then applied for the Military police based on the work preferences, education, family influence, hobbies and their desire to work in law enforcement forces. Reasons for interviewed women to stay in their jobs in the Military police were mostly financial, as well as the chance of career prospects. Also interviewees mentioned the physically and mentally demanding process of employee selection. During the research a topic of the Military police and the Police of the Czech Republic comparison arose, which can be used as a base for future researches.

In the conclusion, the results are discussed with researches made on the women of the Police of the Czech Republic and of the Army of the Czech Republic, because there are no researches made on the women in the Military police as of today. This work with its focus can be considered to be the first of its kind.

Keywords

motivation, women, Military police, job, interview

OBSAH

ÚVOD	11
TEORETICKÁ VÝCHODISKA	12
1 Cíl a metodika	12
2 Vojenská policie	13
2.1 Služební poměr	14
2.2 Ženy u Vojenské policie	16
3 Motivace	21
3.1 Motivy	21
3.2 Zdroje motivace	22
3.3 Základní směry vysvětlující motivaci	24
3.3.1 Behaviorismus	24
3.3.2 Humanistická psychologie	25
3.3.3 Psychoanalýza	26
3.4 Pracovní teorie motivace	27
3.4.1 Teorie očekávání	29
3.4.2 Motivace výkonová	30
3.4.3 Teorie spravedlnosti	31
3.5 Motivační program u Vojenské policie	31
3.5.1 Plat	32
3.5.2 Ubytování	32
3.5.3 Přídavek na bydlení	33
3.5.4 Dohoda o zvyšování a rozšiřování kvalifikace	33
3.5.5 Preventivní rehabilitace	33
3.5.6 Zdravotní péče	33
3.5.7 Fond kulturně sociálních potřeb	34

3.5.8	Výsluhový příspěvek	34
4	Povolání	36
4.1	Volba povolání	36
4.1.1	Hollandův model typů osobnosti a pracovního prostředí	37
4.1.2	McClellandovy typy potřeb	37
4.1.3	Scheinovy kariérní kotvy	38
4.2	Výběr zaměstnance	38
4.3	Pracovní kariéra	43
4.4	Prestiž	44
4.5	Status	45
4.6	Role	45
	PRAKTICKÁ ČÁST	47
5	Cíle průzkumného šetření	47
5.1	Výběr respondentek a jejich charakteristika	48
5.2	Použité metody	49
5.2.1	Metoda sběru dat	49
5.2.2	Metoda analýzy dat	50
5.3	Zajištění kvality	52
5.3.1	Důvěryhodnost	52
5.3.2	Přenositelnost	53
5.3.3	Spolehlivost	53
5.3.4	Potvrditelnost	53
6	Vyhodnocení průzkumu	54
6.1	Výsledky	62
6.2	Diskuse	63
6.2.1	Porovnání motivace žen pro vstup k policii a do armády	63

6.2.2	Limity šetření.....	67
ZÁVĚR		69
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ		71
SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ.....		77
SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK.....		78
SEZNAM PŘÍLOH.....		79
PŘÍLOHY		

Úvod

Povolání voják je tradičně chápáno jako mužská práce. Ženskou rolí v armádě se zabývají například autoři Rezzenty a Currana, kteří uvádějí, že „válka a armáda jsou genderově podmíněné a jejich gender je maskulinní“ (2003 s. 405-406). Tato bakalářská práce si klade za cíl odhalit důvody, proč si ženy vybírají povolání, které je považováno za mužské a mezi jeho specifika lze zařadit práci se zbraněmi a závazek položit za obranu státu vlastní život. Dalším cílem je zjistit, jaké důvody ovlivňují setrvání žen v tomto povolání.

Vojenská policie v České republice vznikla v roce 1991 a mezi její úkoly patří například ochrana objektů Ministerstva obrany a dohlížení na dodržování kázně v nich, ochrana Ministra obrany, nebo odhalování trestných činů (Zákon č. 300/2013 Sb.). Ženy vždy byly součástí tohoto útvaru a dle tiskové mluvčí Vojenské policie, počet žen, které se hlásí k Vojenské policii od roku 2018 stoupl o 3 %. Důležitým aspektem je, že k Vojenské policii mohou být od roku 2015 přijímáni i uchazeči a uchazečky o služební poměr vojáka z povolání. Jedním z důvodů, proč bylo zvoleno toto téma je stoupající zájem žen vykonávat službu u Vojenské policie a také osobní zkušenosti autorky, která zde několik let pracovala jako občanský zaměstnanec.

Práce je rozdělena na dvě části, teoretickou a praktickou. První část vychází z odborné literatury a dostupných zdrojů dat. Objasňuje práci Vojenské policie, popisuje některá specifika této profese a také pojednává o ženách, které zde pracují. Dále se věnuje motivaci, seznamuje s teoriemi pracovní motivace a je zde také popsán motivační systém u Vojenské policie. Poslední kapitola je věnována povolání, jak z hlediska výběru z pohledu osobnosti, tak z pohledu výběru zaměstnance. Kapitola definuje požadavky a kritéria pro přijetí k Vojenské policii, jež musí uchazeči a uchazečky splňovat.

Praktická část se zabývá průzkumem motivace žen pro vstup k Vojenské policii, které úspěšně vykonaly výběrové řízení a již zde pracují. Pomocí kvalitativního šetření, metodou hloubkových rozhovorů, přiblíží motivátory, které ženy ovlivnily při výběru této profese. V závěrečné části budou výsledky diskutovány s teorií a výzkumy na podobná témata.

Teoretická východiska

1 Cíl a metodika

Cílem práce bylo odhalit motivátory, které vedou ženy ke vstupu a setrvání u Vojenské policie.

Teoretická část práce vycházela z dostupné odborné literatury a dalších dostupných zdrojů. Byly zde popsány základní pojmy s problematikou související. Byla zde představena Vojenská policie i specifika této profese, jakož i samotného služebního poměru. Dále zde byl popsán termín motivace a uvedeny některé z pracovních motivačních teorií. Součástí teoretické části je i popis procesu výběrového řízení k Vojenské policii a výběr povolání.

Praktická část byla realizována pomocí kvalitativního šetření. Metodou hloubkových rozhovorů byla zjišťována motivace žen ke vstupu na Velitelství ochranné služby Vojenské policie Praha. Předmětem šetření byly ženy pracující u Vojenské policie od roku 2015. Tato hranice byla zvolena, jelikož v tomto roce došlo k novele zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání. Na základě této novely byl v roce 2015 vydán závazný pokyn náčelníka Vojenské policie o zvýšení významu jednoho ze zdrojů doplňování Vojenské policie novým personálem. Tímto zdrojem jsou uchazeči o povolání do služebního poměru vojáka z povolání. Pro vyhodnocení dat byla použita metoda tematická analýza. Pomocí otevřeného kódování rozhovorů bylo identifikováno 17 témat, která jsou podrobně popsána v praktické části, jako i samotné výsledky tohoto šetření.

2 Vojská policie

Vojská policie (dále jen VP) vznikla 21. 01. 1991 a její působení je upraveno v zákoně č. 300/2013 Sb., o Vojské policii a o změně některých zákonů. Je součástí Ministerstva obrany, které zabezpečuje obranu České republiky, řídí Armádu České republiky a spravuje vojské újezdy (Vojská policie, 2020; Působnost a činnosti, 2020).

Činnost VP je velmi rozmanitá, hlavní úkoly vychází ze zákona č. 300/2013 Sb., o Vojské policii a o změně některých zákonů, také z vnitřních předpisů Ministerstva obrany nebo z vnitřních předpisů VP. VP je specifická specializovanými pracovišti, která odpovídají za konkrétní činnosti. Dělí se na kriminální službu a dopravní pořádkovou a ochrannou službu. VP má také oddělení kynologické a pyrotechnické služby. Standartní výbava vojského policisty jsou donucovací prostředky, pouta nebo slzný sprej. Výzbroj vojských policistů je stejná, jako výzbroj ostatních vojáků. Navíc jsou však vybaveni jinými typy zbraní podle služebního zařazení (Dolejší, 2019, s. 52).

Mezi nejdůležitější úkoly kriminální služby patří zejména odhalování trestných činů a zajišťování pachatelů. Působí v trestních řízeních jako policejní orgán, šetří přestupky, pátrá po pohřešovaných vojácích. Spolupracuje s Policií České republiky, celní správou, Vojským zpravodajstvím a dalšími institucemi. Mimo jiné kriminální služba pořádá přednášky ku prospěchu ozbrojených sil (Dolejší, 2019, s. 53).

Dopravní, pořádková a ochranná služba tvoří důležitou součást VP a tvoří nejvýznamnější část výkonných sil. Mezi jejich hlavní úkoly patří ochrana vojského materiálu a majetku Ministerstva obrany, současně zajišťuje ochranu vojských objektů a dohlíží na pořádek ve vojských objektech. Vojsští policisté také zajišťují ochranu ministra obrany a dalších určených osob. Řídí provoz vozidel na komunikacích při pohybu vozidel ozbrojených sil, vykonávají zkoušky odborné způsobilosti žadatelů o řidičská oprávnění. Dále zajišťuje ochranu vojských letadel v případě přepravy ústavních činitelů. Plní úkony, jež jsou vyjmenovány v zákoně o Vojské policii (Dolejší, 2019, s. 55).

VP působí zejména vůči:

- vojákům v činné službě,
- osobám, které jsou ve vojenských objektech a prostorech,
- osobám podezřelým ze spáchání trestného činu vůči vojákům ve vojenském objektu (Úkoly a působnost, 2014).

2.1 Služební poměr

V této podkapitole je obecně popsáno, co je služební poměr, jak vzniká a některá jeho specifika. Podrobněji bude výběrové řízení rozepsáno v jiné kapitole.

Vojenský policista je voják a je tedy ve služebním poměru k České republice a byl služebně zařazen k VP. Služebním poměrem je myšlen služebně-právní vztah ve kterém občan vykonává vojenskou činnou službu ve vztahu k České republice. Délka trvání služebního poměru je vždy určena na dobu určitou a jeho prodloužení vzniká se souhlasem obou zúčastněných stran. Vojákem se může stát občan, který je občanem České republiky, dosáhl věku 18 let, je trestně bezúhonný, zdravotně způsobilý a splňuje předpoklady, jež jsou stanoveny ke služebnímu zařazení (Tisková mluvčí VP, 2020; Zákon č. 221/1999 Sb.).

K zařazení ve VP je nezbytné, aby uchazeč absolvoval nejprve výběrové řízení k Armádě České republiky a Kurz základní přípravy u Velitelství výcviku – Vojenské akademie ve Vyškově. Po úspěšném absolvování tohoto kurzu skládá vojenskou přísahu a stává se vojákem z povolání. Při přísaze se zavazuje ke svědomité přípravě zacházení se zbraněmi a vojenskou technikou, je připraven bránit Českou republiku proti vnějšímu napadení a za obranu vlasti je ochoten položit svůj život (Tisková mluvčí VP, 2020; Vojenská přísaha, 2021).

K tomu, aby se stal vojenským policistou musí uchazeč úspěšně absolvovat výběrové řízení k VP a také základní odbornou přípravu na Odborné škole Vojenské policie (dále OŠVP). Tato škola připravuje studenty zejména v oblastech odborné přípravy a vševojskové přípravy. OŠVP je jediný subjekt, který dokáže připravit vojáka na službu u VP (Dolejší, 2019, s. 84-85).

Důležitým aspektem tohoto služebního poměru je Normativní výnos ministra obrany o služební tělesné výchově v resortu Ministerstva obrany, který stanovuje jak se vojáci

a vojenští policisté mají fyzicky připravovat a udržovat svou zdatnost a pohybové dovednosti. Tato příprava bývá každoročně přezkoušena na základě daných kritérií a je hodnocena známkou, jež odpovídá splněním či nesplněním norem.

Nezbytnou součástí je i profesní příprava, kterou zabezpečuje Velitelství výcviku – Vojenská akademie. Profesní příprava je nezbytná k získání kvalifikace předepsané na služební místo a je realizována formou kariérní přípravy, jazykové přípravy, speciální a specializační přípravy a účelové přípravy (Kurzy, Velitelství výcviku – Vojenská akademie, 2020).

Specifikum tohoto služebního poměru je úprava vzhledu vojenských policistů a policistek. Vojenský policista je voják a je povinen dbát na svůj vzhled, což je v obecné rovině zakotveno v zákoně č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání. Konkrétněji o tomto pojednává Normativní výnos ministra obrany o pravidlech pro nošení vojenského stejnokroje, vybraných součástí vojenské výstroje a drobných stejnokrojových doplňků. V tomto výnosu je přesně stanoveno, jak mají být vojenští policisté ustrojeni a pro jakou příležitost. Jsou zde rozlišeny výstrojní náležitosti mužů a žen. Vzhled vojenských policistů je ovlivněn i nařízením náčelníka VP, které je stejné jako Nařízení náčelníka Generálního štábu Armády České republiky k úpravě vnějšího vzhledu vojáků (Tisková mluvčí VP, 2020). Toto nařízení stanovuje požadavky, jež jsou kladeny na vzhled vojáků a vojákyně. Je zde přesně dáno, jaké mohou vojáci a vojákyně nosit dioptrické brýle, kontaktní čočky nebo jaká je povolena úprava vlasů a vousů. Vlasy vojenských policistek nesmí zakrývat hodnostní označení na ramenou. Rozpuštěné vlasy mohou sahat maximálně k límci uniformy, pokud jsou delší musí je mít ženy učesány do vhodného účesu, jehož součástí jako například sponky a gumičky. Ty musí odpovídat barvě vlasů, nemohou obsahovat třpytky ani působit výstředně. Účes však musí být vhodný pro nasazení pokrývky hlavy. Nejsou dovoleny asymetrické účesy, dredy a vyholené vlasy. Pokud chtějí vojáci či vojákyně výrazně změnit vzhled, musí toto nejdříve oznámit svému nadřízenému. Nařízení také obsahuje používání dekorativní kosmetiky. U mužů je zakázána úplně, výjimky jsou uděleny pouze v případě zdravotních problémů. U žen je přesně stanoveno, že make-up musí být v přirozených odstínech a je výslovně zakázáno používat lesky na rty se třpytkami nebo mít umělé řasy, které vypadají nepřirozeně. Také úprava nehtů nesmí být výstřední a lakování nehtů je ženám dovoleno pouze v přirozených odstínech.

Jakékoli zdobení nehtů je považováno za nepřipustné. Další část tohoto nařízení definuje nošení šperků. Jsou zde uvedena nařízení jako nošení prstenů, kdy na každé ruce smí být maximálně jeden prsten či velikost a počet náušnic, které ženy smí nosit. Nosit řetízky lze pouze v případě, že jsou schovány pod uniformou. Náramky jsou zakázány, stejně jako piercing nebo hodinky, které působí rušivým dojmem. Nařízení také upravuje zdobení kůže či tělesné modifikace.

2.2 Ženy u Vojenské policie

Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání zajišťuje rovný přístup a rovné zacházení se všemi uchazeči o služební poměr. Je zakázána diskriminace „z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, víry a náboženství, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu a povinností k rodině, těhotenství nebo mateřství anebo proto, že vojákyně kojí“ (Zákon č. 221/1999 Sb.). Z pohledu zákona jsou muži i ženy označováni souhrnným pojmem „voják“ a výraz „vojákyně“ užívá pouze v souvislosti se specifiky výkonu služby těhotných a kojících žen a žen na mateřské dovolené. Zákon také zohledňuje rozdílné potřeby v zabezpečení zázemí pro vojákyně na výcviku. V tomto smyslu tento zákon reflektuje ustanovení článku 29 a 32 Listiny základních práv a svobod o právu na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky (Ústavní zákon č. 2/1993 Sb.).

Podmínky rovného přístupu a zákazu diskriminace se vztahují i na VP. Ženy jsou součástí VP od jejího vzniku. V současné době tvoří ženy v počtu 136 více než 11 % z celkového počtu 1233 příslušníků VP. Z tohoto počtu jich je 24 na vedoucích pozicích, například náčelnice oddělení nebo velitelka skupiny (Tisková mluvčí VP, 2020).

Na Hlavním velitelství Vojenské policie (dále jen HVeVP) pracuje 36 žen (Tisková mluvčí VP, 2020). Toto velitelství je nadřazeným prvkem a v jeho čele stojí náčelník VP, který je přímo podřízen Ministrovi obrany. Náčelník VP spolu se svým štábem, tvoří hlavní představitele VP. HVeVP stanovuje koncepce VP, zajišťuje připravenost k bojové pohotovosti, právní podklady pro chod VP, plánuje komplexní výcviky jednotek podřízenosti. Vede agendu spojenou s nasazením sil a prostředků

v zahraničních operacích, také zajišťuje koncepci rozvoje VP do budoucnosti (Dolejší, 2019, s. 40).

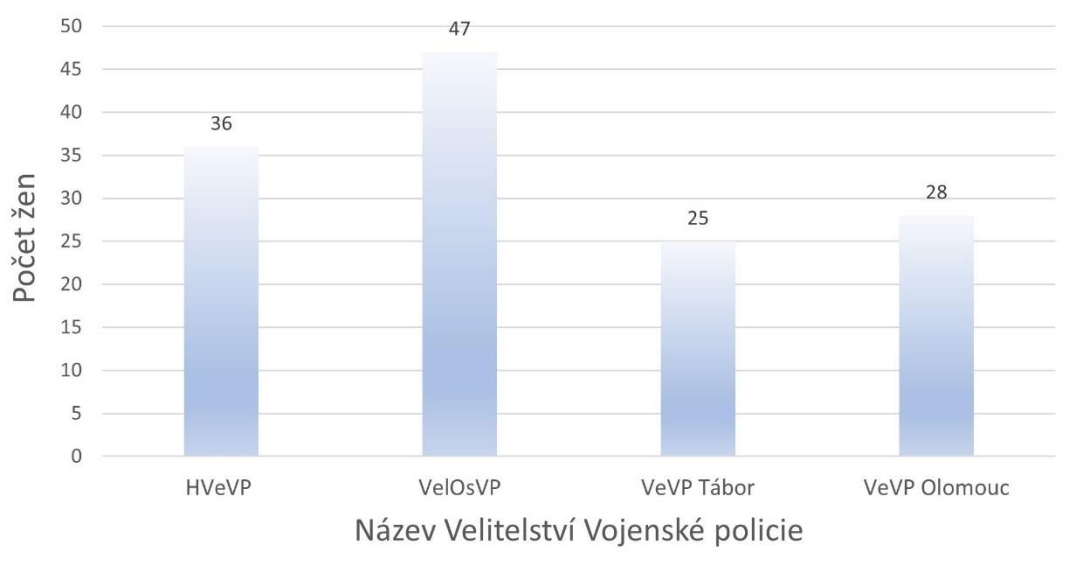
Nejvíce žen je zařazeno na Velitelství ochranné služby Vojenské policie Praha (dále jen VelOsVP). Tento útvar má celorepublikovou působnost. Mezi jeho hlavní úkoly, mimo úkolů vyplývajících ze zákona č. 300/2013 Sb., patří ochrana a doprovod určených osob, dopravně pořádková služba, ochrana vybraných objektů Ministerstva obrany a vojenských leteckých přeprav. Zároveň provádí kontrolní činnost v oblasti fyzické bezpečnosti objektů (Dolejší, 2019, s. 43).

Velitelství Vojenské policie Olomouc (dále jen VeVP Olomouc) plní úkoly stanovené zákonem č. 300/2013 Sb., zejména pak v oblasti dopravně pořádkové služby, doprovody finanční hotovosti v rámci resortu a v jeho podřízenosti působí pohotovostní oddělení určené pro řešení krizových situací. Činnost útvaru je vymezena územím Moravy. Toto velitelství také zajišťuje policejní ochranu vojenských újezdů Libavá a Březina (Dolejší, 2019, s. 46). Na tomto velitelství je služebně zařazeno 28 žen.

Nejméně vojenských policistek, 25, pracuje na Velitelství Vojenské policie Tábor (dále jen VeVP Tábor). Působnost VeVP Tábor je vymezena územím Čech a mimo úkoly stanovené zákonem č. 300/2013 Sb., zabezpečuje hlavně policejní ochranu vojenských újezdů Boletice, Hradiště a leteckých základen Čáslav a Vícenice u Náměště nad Oslavou. Zajišťuje také policejní ochranu muničních areálů Dobronín a Travčice. Plní úkoly dopravně pořádkové služby (Dolejší, 2019, s. 49).

Následující graf zobrazuje přesné počty žen sloužících u VP na jednotlivých útvarech VP.

Graf č.1: Počty žen u jednotlivých útvarů VP



Zdroj: upraveno dle tiskové mluvčí VP, 2020

Vysokoškolské vzdělání je základním kritériem k získání hodnosti sboru nižších nebo vyšších důstojníků. Hodnosti se u VP řídí zákonem č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání.

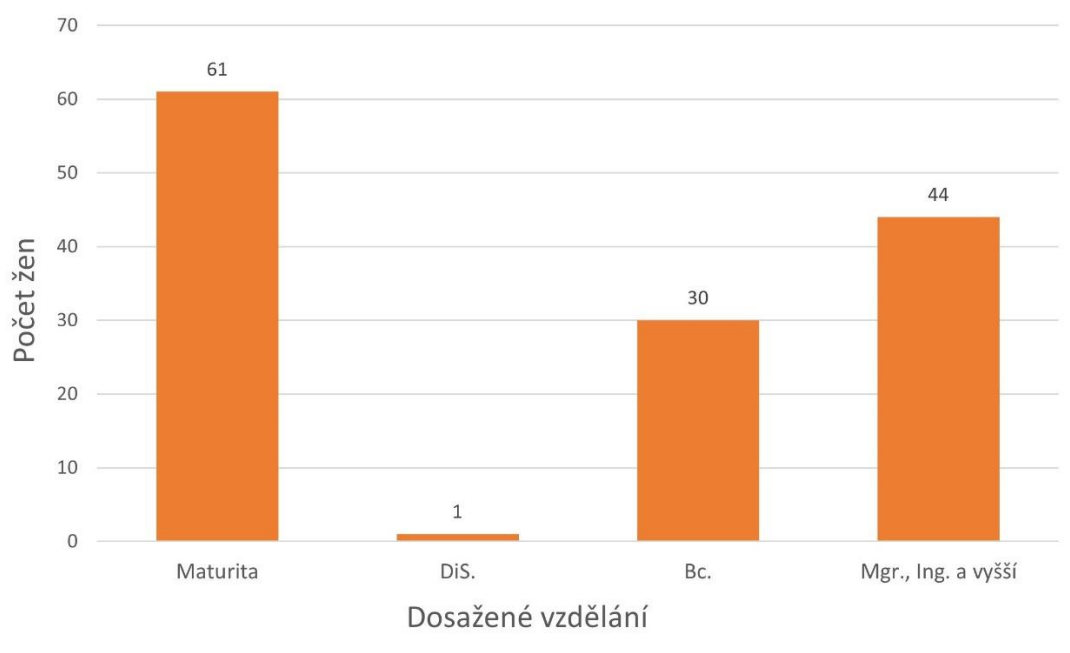
Tento zákon stanovuje hodnostní sbory a hodnosti:

- mužstvo – vojín, svobodník,
- poddůstojníci – desátník, četař, rotný,
- praporčíci – rotmistr, nadrotmistr, praporčík, nadpraporčík, štábní praporčík,
- nižší důstojníci – poručík, nadporučík, kapitán,
- vyšší důstojníci – major, podplukovník, plukovník,
- generálové – brigádní generál, generálmajor, generálporučík, armádní generál.

Zařazení do hodnostního sboru je dáno dosaženým vzděláním. Mužstvo a poddůstojníci musí mít minimálně střední vzdělání s výučním listem. Praporčíci musí být středoškolsky vzdělání s maturitním vysvědčením. Nižší důstojník musí mít minimálně vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním oboru, vyšší důstojník v magisterském. Hodnostní sbor generálové musí mít minimálně vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu (Vyhláška č. 217/2010 Sb.).

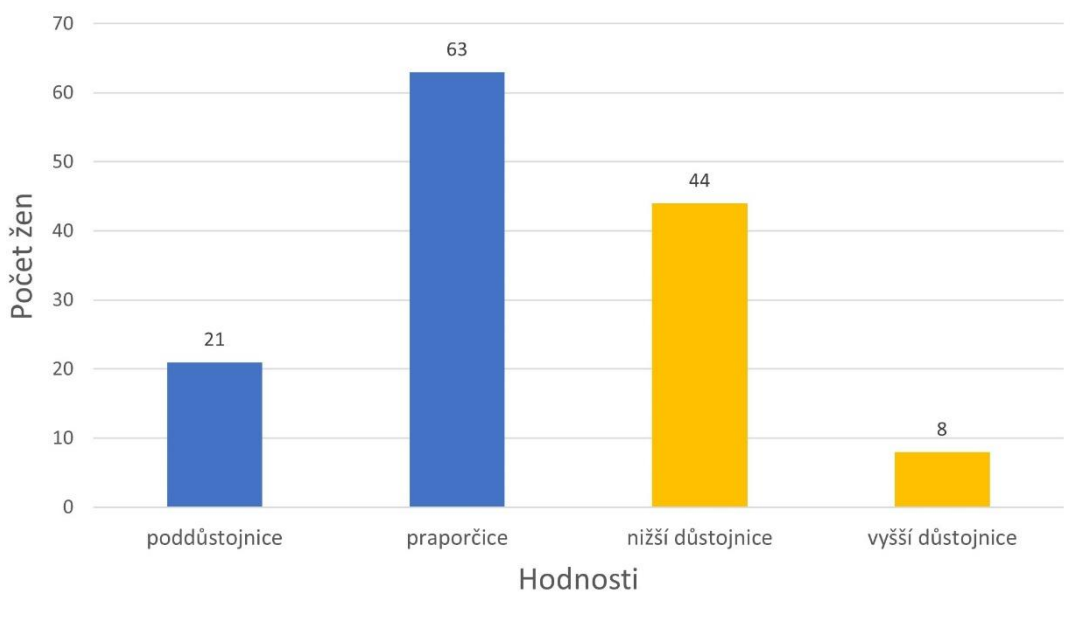
Ačkoliv vysokoškolské vzdělání získalo více než 54 % vojenských policistek, pouze 38 % z nich plní své úkoly v důstojnické hodnosti. Nejvíce je početně zastoupen praporčický sbor. Následující grafy ukazují vzdělanost vojenských policistek a jejich zastoupení v hodnostních sborech.

Graf č.2: Vzdělání vojenských policistek



Zdroj: upraveno dle tiskové mluvčí VP, 2020

Graf č.3: Početní zastoupení vojenských policistek v hodnostních sborech



Zdroj: upraveno dle tiskové mluvčí VP, 2020

V této kapitole byla popsána VP, její úkoly a rozdělení. Byla stručně popsána jednotlivá velitelství a specifika VP. Poslední podkapitola byla věnována ženám u VP, kde byly uvedeny a v grafech zobrazeny počty vojenských policistek na jednotlivých velitelstvích, jejich vzdělání a hodnosti. Následující kapitola je věnovaná motivaci, pracovní teorii motivace a motivačnímu systému u VP. Ten může být důležitým motivem pro výběr tohoto povolání.

3 Motivace

Termín motivace je hojně v současné době užíváný. „Motivaci lze definovat jako souhrn všech intrapsychických dynamických sil neboli motivů, které zpravidla aktivizují a organizují chování i prožívání s cílem změnit existující neuspokojivou situaci nebo dosáhnout něčeho pozitivního“ (Plháková, 2004, s. 319). Motivace je odpověď na otázku, proč se lidé chovají, jak se chovají. Buď se chtějí něčemu vyhnout nebo naopak dosáhnout cíle (Rymešová, Chamoutová, 2001, s. 101).

Slovo motivace pramení z latinského slova *movere*, jehož význam je pohyb. Je to tedy něco, co pobízí člověka vpřed. Je to soubor faktorů, které popohánějí a orientují jeho konání a prožívání. Tyto faktory sjednocují a zajišťují aktivitu jedince k stanovenému cíli (Růžička, Drázká, 1992, s. 5-6).

Právě při dosažení cíle člověka provázejí pocity radosti a štěstí. Motivaci doprovázejí emoce a ty společně s motivací na sebe vzájemně působí a významně ovlivňují chování i prožívání lidí (Plháková, 2004, s. 319-320).

Může však nastat situace, kdy se jedinec setkává s překážkami, které mu zabraňují nebo ani nedovolují realizovat činnost, takový stav se nazývá frustrace. Pokud taková situace působí na jedince dlouhodobě, nazýváme jí deprivaci (Bedrnová, 2007, s. 371).

Rozlišují se vnitřní a vnější zdroje frustrace. Mezi vnitřní zdroje se zařazují bariéry pro určitý styl chování, kterými by si člověk uspokojil své potřeby. Mohou to být bariéry, které jsou obecně společností považovány za nevhodné chování, například sexuální chování nebo agrese. Mezi vnější zdroje se řadí fyzické překážky, nebo způsob chování a postoje okolí k jedinci (Nakonečný, 2014, s. 266).

Nakonečný (2014, s. 266) uvádí, že jedinec se může frustrovat sám i tím, že si vytyčuje příliš vysoké cíle, na něž svými schopnostmi nestačí. Souvisí to i s postavením člověka ve společnosti, jeho jednáním a osobností (Růžička, Drázká, 1992, s. 5).

3.1 Motivy

„Motivy lze interpretovat jako osobní příčiny určitého chování, které mu dávají smysl.“ (Vágnerová, 2004, s. 168).

Motivy můžeme tedy chápat jako pohnutky k určitému chování, které Vágnerová (2004, s. 168) dělí z hlediska vnitřního, kdy hovoříme o stavu jedince a z hlediska vnějšího, které vyjadřuje stav prostředí. Podnětem k určitému chování, který vychází z vnitřního stavu jedince, je potřeba. Naopak z vnějšího stavu prostředí ovlivňuje jedince podnět, zvaný incentiva. Ta je příčinou vzniku potřeby, a tudíž tak i vzniká motiv. Podstatné je odlišit vnitřní motivy a vnější motivující podněty. Vnitřním motivem je například hlad a jídlo je incentivou – vnějším stimulem pro hladovějícího. „V tomto smyslu se někdy hovoří o popudech či pohnutkách, které vyvíjejí tlak na chování jaksi zvnitřku, a o pobídkách, které vyvolávají tlak zvnějšku“ (Nakonečný, 2014, s. 46).

Velmi silným motivem je sebehodnocení, jež je projevováno obranou a uchováváním pozitivního obrazu o sobě samém. Jedním z projevů je vyhýbání se těm, kteří mají na jedince jiný názor, než on sám (Nakonečný, 2005, s. 66-67).

Bělohávek (2005, s. 40) rozděluje motivy do dvou složek:

- energizující složka, která poskytuje sílu a energii,
- složka řídicí, udává směr lidského jednání, proč se lidé rozhodli takto, jak volí pořadí a styl, aby dosáhli svého cíle.

Motivy však nejsou aktivity nebo předměty, motiv je nástroj, kterým je dosaženo cíle (Nakonečný, 2014, s. 16). Podle Růžičky a Drázkové (1992, s. 8) motivy neurčují jen výlučně orientaci jednání člověka, ale i sílu a samotný vývoj této činnosti.

3.2 Zdroje motivace

„Jako zdroje motivace označujeme ty skutečnosti, které motivaci vytvářejí, tj. skutečnosti, které zakládají dynamické tendence i zaměření lidské činnosti a které významným způsobem ovlivňují přetrvávání těchto tendencí“ (Bedrnová, 2007, s. 365).

Zdrojů, které působí na jedince a utvářejí tak motivaci jednání jedince je mnoho.

Mezi základní zdroje motivace řadí Bedrnová (2007, s. 365):

- potřebu,
- návyk,

- zájmy,
- hodnoty,
- ideály.

Potřebu si lidé pletou s motivem. Motivace reflektuje nějaký nedostatek, kterým jedinec strádá, ve fyzickém nebo sociálním bytí, a to směřuje k odstranění tohoto nedostatku. Potřebou nazýváme tento počáteční stav motivace, kdy jedinec má něčeho nedostatek, který v něm vyvolává potřebu. V psychologickém pojetí jsou potřeby v podstatě pocity, například pocit hladu, pocit osamění atd. Mají velmi blízko k incentivám – cílovým subjektům, kterými jedinec uspokojuje své potřeby.

Rozlišují se dva druhy potřeb:

- biogenní – vrozené dispozice,
- sociogenní – naučené dispozice (Nakonečný, 2014, s. 161-164).

Plháková (2002, s. 254) uvádí, že pokud jedinec ve svém životě strádá a má pocit nedostatku něčeho, bude preferovat objekty, které uspokojí jeho potřebu.

Návyk je zautomatizovaná činnost nebo způsob jednání v určité situaci. Jedná se především o činnosti, které se týkají hygieny nebo stravovacích způsobů, ale může jít o dodržování pořádku nebo pracovní činnost. Opakem návyku je zlovyk, kterým označujeme například společensky nepřijatelné chování, alkoholismus, lhaní (Růžička, Drázská, 1992, s. 15-16).

Zájem je důležitým motivačním jevem, který z hlediska psychologie nemá jasný obsah. Jeden z pojmů popisuje zájmy jako kognitivní činnost, jejímž výsledkem je produkt. Další je popisuje jako orientaci na určité předměty nebo jevy. Obecně lze říci, že zájem je to, co člověka těší a existuje mnoho druhů zájmů, např. sociální, obchodní, přírodní, výtvarné atd. (Bedrnová, 2007, s. 368).

I základní hodnoty mohou být pro člověka zdrojem motivace. Hodnotou nazýváme to, co uspokojuje subjektivní potřebu jedince. Mohou mít pozitivní i negativní význam a jedinec je k nim vnitřním způsobem lákán, nebo odrazován. V průběhu celého života si utváříme a měníme svůj žebříček hodnot na základě zkušeností. Avšak základní a nejvýznamnější hodnoty jsou většinou stabilní (Vágnerová, 2004, s. 169).

Ideály jsou také zdrojem, který motivačně působí na jedince. Tyto vzory se tvoří především společenským působením a následným hodnocením jedince. Vytváří charakteristiku osobnosti, která je vyjadřována činy, názory a přesvědčením. Lidé, na základě vzorů a předloh, upravují své jednání, aby dodržovali určité morální a právní normy (Růžička, Drázková, 1992, s. 18). Nakonečný (2014, s. 174) však uvádí, že se ideál jako zdroj motivace objevoval ve starších učebnicích a tento koncept ideálu jako motivu, již není v dnešní době využíván.

3.3 Základní směry vysvětluující motivaci

V psychologii jsou tři základní směry, které popisují motivaci různě. Behaviorismus je založený na tom, že motivace se řídí určitým podnětem-stimulem, na který pak lidé reagují. Hlubinná psychologie neboli psychoanalytická či dynamická, je založena na tom, že lidské chování je řízeno pudy. Humanistický směr se zabývá specifickými lidskými potřebami, seberealizací, touze po vnitřním rozvoji osobnosti (Plamínek, 2015, s. 131).

Následující podkapitoly stručně popisují jednotlivé směry a jejich nejznámější teorie a představitele.

3.3.1 Behaviorismus

Behaviorismus může být jednoduše nazýván vědou zabývající se chováním organismu. Vypracované teorie motivace, konceptů a konstruktů úzce souvisí s koncepty, konstrukty a výzkumem učení (Nakonečný, 2014, s. 321).

Podle B.F. Skinnera se lze naučit určité reakce. Lidé se chovají tak, aby dosáhli odměn, nebo se vyhnuli trestům, které jsou naučené a z tohoto vychází motivace chování (Nakonečný, 2014, s. 22). Pozitivním zpevněním posilujeme určité žádoucí chování, například odměnou. Žádoucí chování lze upevnit i negativním zpevněním. Při něm se zbavíme něčeho, co může působit negativně a nevyvolává to nepříjemné pocity. Dalším aspektem jsou tresty, které spočívají v eliminaci něčeho, co je pro člověka pozitivní (Bělohlávek, 2005, s. 47-48).

S behaviorismem souvisí Teorie cukru a biče. Podle Adaira (2004, s. 19-21) je tato teorie nejstarší a nejrozšířenější. Tato teorie vychází z odměn a trestů. Jde pouze

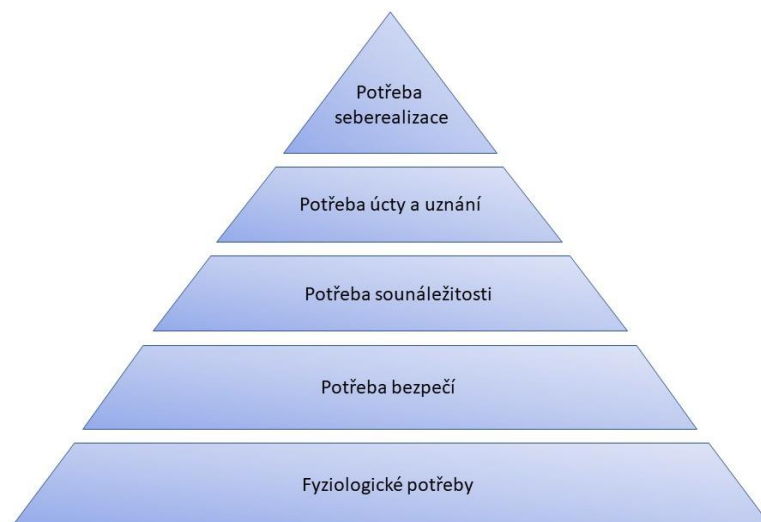
o vnější stimulaci člověka, kdy je mu nabízena odměna za vykonanou práci nebo je pohroženo trestem. Při nenapravení situace pak následuje trest samotný. Oba tyto stimuly člověka motivují. Tato teorie v dnešní společnosti nachází své odpůrce, protože podle ní lidé vykonávají danou práci jen na základě vnějších stimulů, jež kladou důraz na odměnu nebo tresty. Lidé by měli však k práci přistupovat tak, že je pro ně důležitá samotná práce (Slovák, Život bez hranic, 2020).

3.3.2 Humanistická psychologie

A. Maslow, jako jeden z nejvýznamnějších představitelů humanistické psychologie, rozlišil lidské potřeby podle toho, jak se člověk vyvíjí. Tyto potřeby jsou rozděleny od těch fyziologických, přes potřeby vyšší až po potřeby růstové, které přispívají k rovnováze jedince. Tyto potřeby rozdělil na primární a sekundární (Vágnerová, 2004, s. 175).

Teorie bývá hodně využívána v psychologii řízení lidí, manažerské psychologii. Potřeby jsou uspořádány podle posloupnosti, proto bývá nazývána hierarchickou (Nakonečný, 2014, s. 165).

Obrázek 1: Maslowova pyramida



Zdroj: Rymešová, 2001, s. 103

Fyziologické potřeby jsou na prvním místě, neboť člověk, který trpí hladem a žízni se bude chtít nejdříve napít a najíst. Předpokládá se, že jeho zájem o ostatní potřeby bude přemožen těmito potřebami (Adair, 2004, s. 31).

Pokud jsou uspokojeny základní potřeby, dalším patrem je potřeba jistoty, někdy nazývána jako potřeba bezpečí. Zde člověk touží po bezpečí a jistotě, vyhýbá se neznámému a tomu, čím by se mohl cítit ohrožen (Vágnerová, 2004, s. 175-176).

Pokud je uspokojena potřeba jistoty a má-li jedinec energii k tomu pokračovat v seberozvoji, je na řadě potřeba lásky a sounáležitosti. Vyjadřuje se především hledáním příslušnosti ke skupině lidí, která může být rodina, firma, obec atd. (Plamínek, 2015, s. 89).

V okamžiku, kdy jsou uspokojeny předešlé potřeby, lze pokračovat do dalšího patra, kterým je potřeba uznání. Zde lze hovořit o určité sebeúctě a zároveň i o ohodnocení od jiných lidí (Adair, 2004, s. 34).

„Maslow rozdělil tyto potřeby do dvou podskupin:

- touhu po síle, úspěchu, rovnosti, schopnosti něco zvládnout, kompetentnosti, důvěře ve tvář světa, nezávislosti, svobodě a
- touhu po reputaci, prestiži, statutu, dominanci, uznání, pozornosti, důležitosti a oblíbenosti“ (Adair, 2004, s. 34-35).

Vrcholem pyramidy je sebeaktualizace. Předpokládá se, že vnitřní síla je to zásadní, co aktivuje jedince k osobnostnímu růstu (Plamínek, 2015, s. 89). Zde se setkávají dva opačné směry. Jeden, který růst posiluje a druhý, který je o strachu, že jedinec ztratí svou jistotu a bezpečí. Tyto potřeby jsou nazývány metapotřebami, Patří mezi ně kognitivní potřeby, například porozumění, nebo objevování smyslu. Zde bývají zásadní rozdíly mezi lidmi, někteří této úrovně ani nemusí dosáhnout (Vágnerová, 2004, s. 176).

3.3.3 Psychoanalýza

S. Freud jako hlavní představitel psychoanalýzy vycházel z toho, že motivace lidského jednání je spojená s nevědomými procesy. Freud identifikoval tři složky duševního života člověka. První z nich je Id a reprezentuje pudy. Složka Ego vyjadřuje strukturu,

která vychází ze zkušeností s realitou, adaptace na požadavky společnosti. Poslední složkou je Super ego, které ukazuje obsah osobní morálky, vědomé i nevědomé (Nakonečný, 2014, s. 311-313).

Za základní dynamické síly Freud pokládal pudové impulsy – agresivní a sexuální. Snaha společnosti je tyto impulsy potlačovat a ovládat (Plháková, 2004 s. 21).

Psychoanalýza je nejvíce charakteristická tím, že motivy lidí mohou být často nevědomé a lidé nemusí reflektovat důvody svého jednání (Nakonečný, 2014, s. 312). Adair (2004, s. 16-18) nevědomý motiv popisuje jako touhu, jež působí na mysl jedince, a to bývá příčinou, proč jedinec začne nějakým způsobem jednat. V některých situacích se může zdát, že lidé jednají, aniž by k takovému chování nějaký motiv měli. On existuje, ale může být natolik nevědomý, že ho nedokáže určit ani člověk sám. Příčinou mohou být i emoce, které takovému jednání absolutně neodpovídají. Snaha přijatelně zdůvodnit toto jednání se nazývá racionalizace.

Z této teorie vycházejí například Alfred Adler nebo C. G. Jung (Plháková, 2004, s. 21).

3.4 Pracovní teorie motivace

„Motivace pracovního jednání vyjadřuje celkový přístup pracovníka k pracovním úkolům, jeho pracovní ochotu, to znamená zaměřování jeho aktivity ve směru k stanovenému úkolu“ (Růžička, Drázková, 1992, s. 24).

Existují dva typy pracovní motivace:

- vnitřní,
- vnější (Amstrong, 2007, s. 220).

Dlouhodobější a výraznější účinek má motivace vnitřní, která je dána faktory jako je odpovědnost, nezávislost, postup v hierarchii firmy nebo zdokonalování a prohlubování potenciálu. Naopak vnější motivace je silnější, ale nemusí působit dlouhodobě. Jedná se o vnější faktory, jak zaměstnavatel dokáže své podřízené motivovat. Nemusí se nutně jednat pouze o odměny v podobě peněz, může jít o pochvalu nebo povýšení, ale můžou to být i tresty (Amstrong, 2007, s. 219-220).

Kassin (2007, s. 429) popisuje, že vnitřní motivace vychází z činitelů uvnitř nás samých. Může to být vykonávání určité činnosti, která člověka baví, zajímá nebo může být určitou výzvou.

Extrinsická motivace se týká jednání, které bývá uskutečněno na základě požadavku někoho jiného. Takové jednání lze nazvat jako plnění úkolů, když za to je nabízena například finanční odměna (Nakonečný, 2014, s. 91). Extrinsická, vnější, motivace vychází z činitelů daných prostředím. Může se jednat se tedy o peníze, odměny či jiné benefity (Kassin, 2007, s. 429). Plamínek (2015, s. 16) tyto vnější podněty nazývá stimuly, které člověk vykonává pouze po dobu, kdy mu jsou nabízeny.

Bedrnová (2007, s. 383) rozděluje pracovní motivaci na dva typy, a to motivaci intrinsickou a extrinsickou.

Jako zásadní intrinsické motivy Bedrnová (2007, s. 383) uvádí:

- potřebu činnosti,
- potřebu kontaktu s jinými lidmi,
- potřebu výkonu,
- touhu po moci,
- seberealizaci a smysl života.

Extrinsické motivy podle Bedrnové (2007, s. 383) jsou:

- peníze,
- jistota,
- potvrzení vlastní důležitosti,
- sociální kontakt,
- sounáležitost.

Pracovní motivace vyjadřuje důvody, proč lidé pracují. Odpověď se nabízí, protože potřebují peníze, které mohou být pro někoho zásadním motivem. Mezi důležité pracovní ukazatele se však řadí i jistota pracovního místa, potěšení z práce samotné, důležitost osobního postavení. Neméně důležité je přátelství, jistota, samostatnost, odbornost nebo tvořivost (Bělohlávek, 2005, s. 42-43; Nakonečný, 2005, s. 120).

„Úroveň spokojenosti s prací je ovlivňována vnitřními a vnějšími motivačními faktory, kvalitou řízení, sociálními vztahy s pracovní skupinou a mírou, v jaké jsou jedinci

ve své práci úspěšní nebo neúspěšní. Purcell a kol. (2003) se domnívají, že ke správnému a uvědomělému chování, které přispívá k úspěšnosti firmy, nejpravděpodobněji dochází tehdy, jsou-li pracovníci dobře motivovaní, mají pocit závazku k organizaci (jsou jí oddáni) a práce jim přináší vysokou míru uspokojení. Jejich výzkum zjistil, že hlavními faktory ovlivňujícími spokojenost s prací jsou příležitosti ke kariéře, možnost ovlivňovat svou práci, týmová práce a podnětnost a náročnost práce“ (Amstrong, 2007, s. 228).

Frederick Herzberg, americký profesor psychologie, konstatoval, že lidé jsou v práci motivováni úspěchem, uznáním a seberealizací. Tyto faktory označuje jako složky uspokojení z práce. Druhou složku tvoří faktory, které popisují rysy prostředí a slouží jako prevence proti nespokojenosti. Herzberg došel k závěru, že lidé mohou být s prací spokojeni, aniž by byli motivováni. Jako příklad uvádí pokladní, která má vyšší kvalifikaci a toto zaměstnání by se mohlo zdát pro ni podřadné. Nicméně ona argumentovala dobrým platem, slevou na výrobky a vyhovující pracovní dobou. Tato teorie může být nazývána jako uspokojení z práce nebo hygienické faktory (Adair, 2004, s. 50). Z toho vyplývá, že ne všechny odměny musí být založené na penězích. Někteří pracovníci mohou jako odměnu vnímat velikost kanceláře, parkovací místo nebo například titul (Kassin, 2007, s. 429).

Lidé jsou schopni přemýšlet účelově a dokážou zvážit pozitivní či negativní důsledky svého jednání. Když očekávají, že jejich snaha se promítne v konečném výsledku, doufají, že za to budou náležitě odměněni. Pokud pracovníci mají určený konkrétní cíl a vědí, jak tento cíl bude odměněn, jejich produktivita práce je větší a dosahují mnohem lepších výkonů. Hlavně finanční odměny jsou tím, co pracovníky směřuje ke kýženému cíli (Kassin, 2007, s. 429). „Tolman zdůrazňoval, že lidské chování je motivováno vědomými očekáváními daleko více než reakcemi na stimuly“ (Adair, 2004, s. 23). Lidé očekávají, že jejich konání bude směřovat ke kýženému cíli, proto toto nazýváme teorií očekávání (Adair, 2004, s. 23).

3.4.1 Teorie očekávání

Tato teorie se zakládá na přirozených nebo instinktivních schopnostech jedince, který očekává, že vydaná energie mu přinese očekávané výsledky (Adair, 2004, s. 27).

Victor H. Vroom, americký psycholog, pojmenoval podněty, které mají pro jedince přednost valencí, kterou rozdělil na pozitivní, negativní a neutrální. Subjektivní pravděpodobnosti nazval očekávání jedince, který se chová tak, aby dosáhl výsledku. Na základě valence a subjektivní pravděpodobnosti, lze poté pomocí rovnice změřit motivaci jedince (Adair, 2004, s. 23-24).

3.4.2 Motivace výkonová

Někdy bývá nazývána jako motiv výkonu. Týká se pouze výkonu, který je spojován se sebehodnocením nebo sebepojetím. V psychologickém smyslu se tedy jedná o konání, které je zaměřeno na sebehodnocení vlastního talentu, vloh, předpokladu například ke studiu, sportu, profesi. Důležité je odlišovat pojmy výkon, který vyjadřuje momentální projev, zatím co výkonnost značí výsledek oné činnosti (Nakonečný, 2014, s. 485-486).

Motivy, které působí na jedince ve výkonových situacích:

- potřeba úspěšného výkonu,
- potřeba vyhnout se neúspěšnému výkonu,
- potřeba vyhnout se úspěšnému výkonu (Plháková, 2004, s. 372).

Nakonečný (2014, s. 487) rozděluje lidi na typy se zřetelem na jejich výkon. První z nich je typ, který je zaměřen na dosažení úspěchu, druhý je zaměřen na vyhnutí se neúspěchu. Sílu výkonové motivace určují rozhodující motivační komponenty, které Heckhausen nazval jako naději na úspěch a strach z neúspěchu. Pokud je výkon, který jedinec podal úspěšný, pak nastávají pocity, jako je například hrdost. Pokud však byl podaný výkon neúspěšný, jedinec může zažívat stud.

Strach z neúspěchu je velkou překážkou v činnosti, neboť jedinec pak očekává další neúspěch a tím i úpadek jeho ega (Nakonečný, 2014, s. 489).

Výkonovou motivaci lze pozitivně ovlivňovat například zpětnou vazbou nebo hodnocením. Tento přístup je lepší a lze díky němu více dosáhnout, než když je jedinec kritizován a jsou mu neustále vytýkány nedostatky. Aspirační úroveň neboli požadavky, které jedinec má na svůj výkon, také souvisí s výkonovou motivací. Díky aspiraci si jedinec totiž určuje charakter i druh cíle, jak pro blízkou, tak i vzdálenou budoucnost (Bedrnová, 2007, s. 376-377).

Pokud má tedy člověk nepřiměřeně nízké sebehodnocení, jeho výkon bude nižší. Naopak příliš vysoké sebehodnocení způsobuje selhávání, které člověk nemusí vždy připisovat svému výkonu, ale naopak obviňuje druhé (Bedrnová, 2007, s. 70).

3.4.3 Teorie spravedlnosti

Hlavním představitelem této teorie je J. S. Adams. Základ této teorie tvoří sociální srovnávání (Bedrnová, 2007, s. 388). Pracovníci vyžadují, aby byly odměny dávány spravedlivě. Poměr mezi vkladem a ziskem by měly být přibližně stejný pro všechny pracovníky. Tato teorie má velký vliv na chování zaměstnanců – pokud má zaměstnanec dojem, že je placen nedostatečně, nepodává takové výkony jako v případě, že má pocit, že je ohodnocen nadměrně, kdy se jeho produktivita naopak zvyšuje (Kassin, 2007, s. 430-432).

3.5 Motivační program u Vojenské policie

Motivační program je systém práce s lidmi, se zaměřením na pozitivní ovlivňování pracovníků. Zaměstnance může motivovat prakticky cokoli, co je pro něj důležité nebo významné (Bedrnová, 2007, s. 282).

Systém odměňování u VP je dán zákonem č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, kde jsou dány povinnosti Ministerstva obrany k vojákům.

Ministerstvo je pro vojáky povinno:

- zajistit zdravotní služby,
- zřídit, udržovat a vylepšovat sociální zařízení,
- pečovat o místa, kde vojáci vykonávají službu,
- zajišťovat ubytování,
- zajistit příznivé podmínky pro stravování,
- v zájmu služby vytvářet podmínky pro prohlubování vzdělávání a rekvalifikace,
- uspokojovat rekreační, kulturní a tělovýchovné potřeby a zájmy (Zákon č. 221/1999 Sb.).

3.5.1 Plat

Podle Růžičky a Drázské (1992, s.77) je plat nebo mzda základním stimulačním prostředkem, protože slouží k uspokojování životních potřeb, ale zajišťuje i společenské postavení a úroveň.

Plat vojenského policisty je zakotven v zákoně č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání.

Výše platu je ovlivněna několika faktory:

- služebním tarifem, jehož výše se odráží podle služebního zařazení a hodnosti;
- výkonnostním příplatkem, ten je stanoven na základě služebního ohodnocení vojáka, které se zpracovává každý rok;
- příplatkem za službu v zahraničí, pokud je voják vyslán do zahraniční operace;
- zvláštním příplatkem, ten náleží vojákově, který vykonává službu v podmínkách spojených s mimořádnou neuropsychickou zátěží, rizikem ohrožení života nebo zdraví;
- příplatkem za zvýšenou odpovědnost, týká se velitelů, náčelníků, vedoucích;
- příplatkem za služební pohotovost, pokud byla vojákově nařízena;
- odměnou (Zákon č. 221/1999 Sb.; Voják z povolání, Agentura personalistiky, 2018).

Plat vojenskému policistovi je vyplácen v plné výši první měsíc dočasné pracovní neschopnosti. Plat v plné výši, maximálně po dobu 12 měsíců, je vyplácen v případě služebního úrazu (Zákon č. 221/1999 Sb.).

Mimo plat mají vojenští policisté i jiné benefity.

3.5.2 Ubytování

Ministerstvo obrany vojenským policistům zabezpečuje ubytování za úhradu, pokud by doba dojíždění do zaměstnání překročila 3 hodiny. Ubytování na služebních cestách, studijním pobytu či odvelení se poskytuje bezúplatně (Zákon č. 221/1999 Sb.).

3.5.3 Příklad na bydlení

Příklad na bydlení je přiznán vojenskému policistovi, který nebydlí ve služebním bytě, místě výkonu služby nebo obci, ze které může dojíždět (Přídatky na bydlení vojáků z povolání, Ministerstvo obrany, 2020).

3.5.4 Dohoda o zvyšování a rozšiřování kvalifikace

Dohoda o zvyšování a rozšiřování kvalifikace vojenských policistů se uzavírá písemně a slouží především ke zvyšování nebo rozšiřování vzdělání požadované pro služební zařazení vojenského policisty či pro jeho budoucí zařazení. Tato dohoda se uzavírá za určitých podmínek. Voják se zavazuje, že po ukončení studia setrvá ve služebním poměru nebo uhradí náklady spojené se zvýšením nebo rozšířením kvalifikace (Zákon č. 221/1999 Sb.).

3.5.5 Preventivní rehabilitace

Preventivní rehabilitace je poskytována vojákům, kteří jsou nejméně deset let ve služebním poměru nebo dosáhli věku 35 let, nebo jsou alespoň jeden rok zařazení podle vyhlášky Ministerstva obrany o okruhu služebních zařazení pro poskytování preventivní rehabilitace, což je právě případ VP. Po prvním roce služby je příslušníkům VP umožněna preventivní rehabilitace, která trvá 14 dní a tento benefit mohou příslušníci VP čerpat spolu se svými členy rodiny v jednom z Vojenských lázeňských zařízení. Preventivní rehabilitace se stává z množství organizovaných wellnessových, rehabilitačních, sportovních ale i volnočasových aktivit. Délka trvání je 14 dnů a není čerpána z fondu řádné dovolené, z čehož vyplývá, že je vojenským policistům poskytována nad rámec dovolené (Zákon č. 221/1999 Sb.; Rozkaz Ministra obrany 46/1999; Vyhláška Ministerstva obrany 281/1999).

3.5.6 Zdravotní péče

Zákon č. 221/1999 Sb. stanovuje poskytování zdravotnických služeb vojákům, a to včetně periodických, ale také mimořádných zdravotních prohlídek. Jejich druhy a rozsahy jsou stanoveny ve vyhlášce Ministerstva obrany č. 357/2016 Sb.

Zdravotní péče může být brána jako benefit, neboť zdravotní vyšetření jsou každoroční a komplexní. Zabývají se rizikovými faktory, které jsou součástí výkonu služby. Každoroční prohlídka zahrnuje analýzu krevního obrazu, měření krevního tlaku a celkovou tělesnou prohlídku. Po dosažení určitého věku se vojenští policisté a policistky podrobují rozšířené prohlídce. Tato prohlídka zahrnuje kompletní laboratorní vyšetření krve, elektrokardiografie – EKG, onkologické vyšetření, u žen navíc mamografické a ultrazvukové vyšetření (Vyhláška č. 357/2016 Sb.).

3.5.7 Fond kulturně sociálních potřeb

Tento benefit plyne z kolektivní smlouvy mezi Ministerstvem obrany, Českomoravským odborovým svazem civilních zaměstnanců armády a Odborového sdružení zaměstnanců resortu Ministerstva obrany.

Z Fondu kulturně sociálních potřeb mohou vojenští policisté čerpat finanční prostředky za účelem kulturního a sportovního vyžití, nákupů léku a vitamínů, brýlí, dentální hygieny, zájmové vzdělávání, životní pojištění a penzijní připojištění, rekreací. Z fondu kulturně sociálních potřeb lze čerpat i na bezúročné půjčky na bytové účely, až do výše 300 000 Kč (Interní dokumenty resortu Ministerstva obrany, 2020).

3.5.8 Výsluhový příspěvek

Výsluhový příspěvek je způsob zabezpečení vojáka po skončení služebního poměru. Tento benefit je zakotven v zákoně č. 221/1999 Sb. a náleží vojákům, pokud jejich služební poměr trval po dobu alespoň 15 let a za předpokladu splnění určitých podmínek. Výše výsluhy je dána zákonem a odvíjí se od výše průměrného měsíčního hrubého platu, maximální výše však může být 55 % z průměrného měsíčního hrubého platu.

Podmínky pro získání výsluhového příspěvku, kromě odsloužení 15 let, jsou:

- uplynutím stanovené doby závazku,
- ztrátou zdravotní způsobilosti,
- omezení svéprávnosti,
- dosažení důchodového věku,
- splnění nároku na starobní důchod,

- reorganizace,
- pravomocné odsouzení pro neúmyslný trestní čin,
- uplynutím rozhodné doby (Zákon č. 221/1999 Sb.).

V této kapitole byla popsána motivace, motivy, zdroje motivace a pracovní teorie motivace, které jsou zásadní pro vytvoření praktické části této bakalářské práce. Dále zde byly popsány benefity spojené s výkonem povolání vojenského policisty.

4 Povolání

Tato kapitola se věnuje povolání z hlediska volby, prestiže, statusu, role a pracovní kariéry. Je zde zahrnut i výběr zaměstnance, konkrétně průběh výběrového řízení k VP.

Sociologická encyklopedie (Suda, Sociologický ústav AV ČR, 2018) popisuje profesi neboli povolání, jako odbornost. Úzce souvisí s pojmy sociální stratifikace a pracovní role.

4.1 Volba povolání

V dnešní době je pro mnohé lidi důležité nalézt takové zaměstnání, které bude mít pro ně smysl a neslouží pouze k uspokojení základních životních potřeb (Vendel, 2008, s. 15). Týká se to tedy především motivů pracovní činnosti, mezi které patří vykonávání smysluplné práce, touha po moci, prestiž pracovní pozice nebo potřeba sociálních vztahů (Bedrnová, 2007, s. 383-384).

V mladém věku je volba povolání ovlivňována celou řadou faktorů, vnitřních i vnějších. V první řadě jde o povolání rodičů. Jsou pro své děti vzorem i co se týče profese. Pokud si dítě zvolí stejné povolání, jako mají jeho rodiče, je velká pravděpodobnost, že se snáze přizpůsobí v daném oboru. Rodiče své potomky ovlivňují úroveň vzdělání, ale také i ve výši příjmů. Není neobvyklé, že děti mají stejnou úroveň vzdělání, jako mají jejich rodiče, ne-li vyšší. Úroveň vzdělání svých dětí, vnímají rodiče, jako otázku prestiže. Proto často své potomky pobízejí ke studiu. Příjem je ovlivňujícím prvkem hlavně kvůli rostoucí odlišnosti příjmů společnosti. Dalším důležitým a určujícím faktorem, který velmi ovlivňuje volbu povolání je inteligence. Tento faktor určuje, jak obtížnému studiu se může jedinec věnovat. Může se stát, že nevhodný odhad způsobí studijní a následně i profesní neúspěchy. Profesionální zájmy také významně ovlivňují volbu povolání, neboť zde je možnost, jak se může jedinec seberealizovat v povolání. Posledním, ale neméně důležitým faktorem je osobnost, která má spíše sekundární vliv (Bělohávek, 1994, s. 59-60).

Podle Vendela (2008, s. 18) však o povolání může rozhodovat i štěstí, prostředí, ve kterém jedinec vyrůstá nebo vliv okolností.

Pro výběr povolání jsou důležité i pracovní hodnoty, které vyjadřují, co lidé očekávají od zaměstnání a co jim přináší radost z práce. Jsou důležitým motivačním činitelem (Vendel, 2008, s. 67).

Vendel (2008, s. 69-70) rozděluje pracovní hodnoty do tří skupin:

- vnitřní, které se vztahují k pracovnímu jednání (tvořivost, altruismus, zájmy, seberealizace),
- vnější, vyjadřují prospěch z práce (plat, prestiž, pohodlí),
- průvodní, týkají se doprovodných projevů (mít stálé zaměstnání, nezávislost, dobří nadřízení).

4.1.1 Hollandův model typů osobnosti a pracovního prostředí

Podle této teorie se lidé dělí na šest typů. Každý typ znázorňuje orientaci jedince nebo jeho životní styl.

Typy osobnosti Holland rozdělil na: realistický, vědecký, umělecký, společenský, podnikavý a konvenční. Stejně typy osobností k sobě přirozeně tíhnou. Jsou formovány jak prostředím, tak dědičností.

Typy pracovního prostředí jsou odvozeny od typů osobnosti. Prostředí, ve kterém lidé pracují, vyžaduje specifické vlastnosti. Většinou si jedinci vybírají prostředí podle žebříčku své osobní orientace. Předpokládá se tedy, že si lidé vybírají zaměstnání podle typu své osobnosti (Vendel, 2008, s. 22-29).

4.1.2 McClellandovy typy potřeb

D. C. McClelland rozdělil lidi podle potřeb, kterým dávají přednost. Jsou to potřeby výkonu, přátelství a moci.

Vysoká potřeba výkonu se vyznačuje tím, že lidé chtějí mít odpovědnost, touží po samostatnosti a jsou soutěživí. Tito lidé jsou spokojeni s dobře vykonanou prací a finanční odměnu vnímají jako ověření jejich úspěšného výkonu.

Lidé, kteří mají potřebu přátelství nebo afiliace chtějí vytvořit a udržovat vztahy s lidmi kolem sebe. Raději pracují v kolektivu. Jsou úspěšní v sociální práci nebo ve styku s veřejností.

Úsilí ovládat druhé, organizovat ostatní a mít za ně zodpovědnost – tím se vyznačují lidé s potřebou moci. Jsou často dobrými manažery (Bělohávek, 2005, s. 21-22).

4.1.3 Scheinovy kariérní kotvy

Kariérní kotvou se míní sebeobraz jedince, jak vnímá svůj talent, motivy a hodnoty a jak je používá k rozvíjení osobní kariéry. E. H. Schein určil pět kariérních kotev – technicko-funkční kompetence, manažerské kompetence, tvořivost, jistotu a samostatnost.

Kariérní kotva může ovlivňovat výběr zaměstnání, ale větší vliv mají dlouhodobé cíle (Vendel, 2008, s. 41-42).

4.2 Výběr zaměstnance

Tento složitý proces má každá organizace. Může být tvořen psychologickými testy, které pomohou posoudit psychickou pracovní způsobilost. Ta je důležitá při profesi, kde je vysoká míra odpovědnosti. Testy, jsou sestaveny z požadavků, které vycházejí z pracovního místa. Rozhovor neboli interview je také součástí výběru pracovníka. Zde si organizace ujasňuje, zda je uchazeč vhodný na pracovní pozici. Ale i jaké má od zaměstnání očekávání. Obvykle se organizace zajímá nejen o předchozí pracovní zkušenosti, ale i osobnostní vlastnosti a dovednosti (Baštecká, 2009, s. 431-432).

I VP má svůj proces výběrového řízení. K VP může být přijat voják z povolání nebo uchazeč o služební poměr vojáka z povolání. Ten musí absolvovat základní přípravu a poté je služebně zařazen k VP. U vojáka z povolání je však podmínka splnění dvouleté praxe u Ministerstva obrany (Tisková mluvčí VP, 2020).

Pokud se tedy k VP nehlásí voják s dvouletou praxí u Ministerstva obrany, musí být uchazeč nejdříve přijat do Armády České republiky. Existují dva přístupy. Buď uchazeč nejprve úspěšně vykoná výběrové řízení k VP a poté musí vykonat i výběrové řízení k AČR, nebo nejdříve absolvuje výběrové řízení k AČR, kde je služebně zařazen k VP a musí tedy absolvovat i výběrové řízení k VP (Tisková mluvčí VP, 2020).

Podmínky pro přijetí do Armády České republiky (dále jen AČR) jsou:

- dosažení věkové hranice 18 let,
- občan České republiky,
- trestní bezúhonnost a zdravotní způsobilost,
- kvalifikační předpoklady – minimálně v ýuční list,
- zákaz členství v politické straně, hnutí nebo organizaci,
- složení vojenské přísahy (Voják z povolání, Agentura personalistiky AČR, 2018).

Pro přijetí je nezbytná lékařská prohlídka, kterou uchazeč absolvuje v některé z vojenských nemocnic. Její součástí je i psychologické vyšetření. Pokud je uchazeč vyhodnocen jako vhodný ke službě v AČR, následují fyzické testy, jejichž splnění je podmíněno normami zobrazenými níže. Do věkové kategorie „I“ spadají uchazeči do 30 let věku, do věkové kategorie „II“ nad 31 let (Voják z povolání, Agentura personalistiky AČR, 2018).

Tabulka 1: Normy fyzických testů pro přijetí k AČR

CVIK / TEST	JEDNOTKA MĚŘENÍ	POHLAVÍ	VĚKOVÁ KATEGORIE	ÚROVEŇ NORMY
SED-LEH počet opakování provedených za 1 minutu	opakování	muž	I	33
			II	31
		žena	I	28
			II	23
KLIK-VZPOR počet opakování provedených za 30 sekund	opakování	muž	I	19
			II	16
SKOK DALEKÝ Z MÍSTA odrazem snožmo (max. výkon)	centimetr	muž	I	182
			II	173
		žena	I	144
			II	134
SÁLOVÝ TEST W₁₇₀ dosažený výkon (W) při tepové frekvenci 170 tepů/min*	W/kg	muž	I	1,80
			II	1,60
		žena	I	1,30
			II	1,10

Zdroj: Voják z povolání, Agentura personalistiky AČR, 2018

Po úspěšném absolvování je uchazeč přijat na Kurz základní přípravy, který se koná ve Vyškově. Tento kurz trvá tři měsíce, během kterých si čerstvě přijatí vojáci osvojí základní vojenské dovednosti a návyky. Mimo jiného se zde vojáci naučí střílet

z ručních zbraní, házet granáty, práci s mapou, vojenskou taktiku a přežití v přírodě. Tento kurz není ovšem pouze o praxi, ale také o teorii. Přípravuje vojáky na službu v AČR, učí je základním právním a povinnostem a vytváří v nich předpoklady pro výkon služby (Voják z povolání, Agentura personalistiky AČR, 2018; Cíle a úkoly základní přípravy, Velitelství výcviku – Vojenská akademie, 2020).

Následující část je věnována samotnému výběrovému řízení k VP, jsou zde rozepsány normy a požadavky, které uchazeč musí splňovat.

Základním předpokladem a požadavkem pro přijetí k VP je:

- trestní bezúhonnost,
- nezávislost na alkoholu, omamných a psychotropních látkách a hazardních hrách,
- zdravotní klasifikace A – schopen bez omezení,
- nepřekročení stanovené věkové hranice,
- dosažené vzdělání na systematizované místo,
- řidičský průkaz skupiny „B“,
- úspěšně vykonané výběrové řízení (Výběrové řízení k VP, 2014).

Cílem tohoto výběrového řízení je vybrat vhodné uchazeče podle stanovených kritérií, které jsou dány v Závazném pokynu náčelníka VP. Celý tento proces trvá tři měsíce a zahrnuje posouzení dosažené kvalifikace, test fyzických předpokladů a psychologické vyšetření. Každý rok se stanovuje Komise k realizaci výběrového řízení ke službě ve Vojenské policii, jejíž členové jsou vojenští policisté služebně zařazení u HVeVP (Tisková mluvčí VP, 2020).

Posuzování dosažené kvalifikace je část výběrového řízení, kde je zhodnoceno, zda uchazeč splňuje kvalifikační předpoklady a požadavky. Kvalifikačními předpoklady je myšlena stanovená úroveň vzdělání. Kvalifikační požadavky se dělí na obecné, do kterých spadají vojenské kariérové kurzy, jazykové požadavky a bezpečnostní způsobilost a dále na profesní, které zahrnují odbornost nebo praktické dovednosti (Tisková mluvčí VP, 2020).

Přezkoušení tělesné zdatnosti prověřuje fyzickou úroveň uchazečů o zařazení na služební místo. Přezkoušení je komplexní a existují pro něj normy, které uchazeč

musí splnit. Tyto normy jsou rozdílné pro muže a pro ženy a jsou hodnoceny podle věkové kategorie. Jednotlivé disciplíny jsou pro obě pohlaví stejná, mírně se liší pouze u shybů, kdy muži musí dělat shyby, u žen se hodnotí výdrž ve shybu. Muži mají navíc disciplínu kliky (Tisková mluvčí VP, 2020).

Jaké jsou normy, disciplíny, věkové kategorie a bodové požadavky ukazují tabulky níže. Body se počítají jako trestné (Tisková mluvčí VP, 2020).

Tabulka 2: Normy a hodnocení kontrolních testů tělesné zdatnosti pro výběrové řízení s uchazeči o službu k Vojenské policii pro muže

Číslo testu	Disciplína	Body						Poznámka
		0	1	2	3	5	5*	
1.	Běh na 12 min	3000	2900	2800	2500	2200	2000	Metry
2.	Plavání 100 m	1:35	1:45	2:00	2:20	2:40	3:10	Minuty
3.	Čl. běh 10x10 m	24,00	25,00	26,00	28,00	30,00	32,00	Sekundy
4.	Shyby nadhmatem	14	12	10	8	5	4	Počet
5.	Leh-sed	52	49	46	41	35	29	Počet za 60 sekund
6.	Kliky	32	29	25	21	16	13	Počet za 30 sekund

Zdroj: Příloha závazného pokynu náčelníka Vojenské policie 13/2020

*platí pro muže nad 46 let

Tabulka 3: Normy a hodnocení kontrolních testů tělesné zdatnosti pro výběrové řízení s uchazeči o službu k Vojenské policii pro ženy

Číslo testu	Disciplína	Body						Poznámka
		0	1	2	3	5	5*	
1.	Běh na 12 min	2550	2450	2300	2000	1700	1600	Metry
2.	Plavání 100 m	2:20	2:30	2:45	3:05	3:30	3:50	Minuty
3.	Čl. běh 10x10 m	29,0	30,0	32,0	34,0	38,0	41,0	Sekundy
4.	Výdrž ve shybu	50	44	32	20	8	5	Sekundy
5.	Leh-sed	45	42	38	33	26	20	Počet za 60 sekund

Zdroj: Příloha závazného pokynu náčelníka Vojenské policie 13/2020

*platí pro ženy nad 41 let

Tabulka 4: Bodové požadavky splnění testu fyzické připravenosti u věkových kategorií

Věková kategorie	Max. bodů	
	Muži	Ženy
Do 25 let	10	10
26-30	12	12
31-35	14	14
36-40	18	18
Nad 40	22	22

Zdroj: Příloha závazného pokynu náčelníka Vojenské policie 13/2020

Psychologickým vyšetřením se zjišťují předpoklady uchazeče pro službu vojáka z povolání u VP. Toto vyšetření provádí psycholog VP, který se řídí metodickým listem schváleným od náčelníka VP (Tisková mluvčí VP, 2020).

Uchazeč musí také splňovat osobnostní předpoklady, které jsou dány Závazným pokynem náčelníka VP. Uchazeč musí být emočně stabilní, psychosociálně vyzrálý, odolný vůči psychické zátěži. Musí mít žádoucí postoje, hodnoty a motivaci a nesmí vykazovat znaky agresivity (Tisková mluvčí VP, 2020).

Jednotlivé části výběrového řízení se hodnotí samostatně. Konečný výsledek určí, zda uchazeč je nebo není vhodný pro službu ve VP. Pokud byla jedna část hodnocena negativně, uchazeč je hodnocený jako nevhodný (Tisková mluvčí VP, 2020).

Vojenským policistou se však stává voják z povolání zařazený ve službě u VP až dnem, kdy splňuje základní profesní požadavek, a to úspěšné absolvování Odborného základního kurzu Vojenské policie na OŠVP (Tisková mluvčí VP, 2020). OŠVP připravuje vojáky na plnění úkolů vyplývajících ze zákona č. 300/2013 Sb., o Vojenské policii. „Zabezpečuje přípravu, vzdělávání a výcvik příslušníků Vojenské policie s cílem utvářet dovednosti a návyky odpovídající právnímu vědomí a požadavkům policejní ochrany resortu Ministerstva obrany v souladu s platným právním řádem České republiky“ (Dolejší, 2019, s. 84). Tento kurz spočívá v odborné přípravě. Ta je složena z nauky ohledně policejní oblasti – práva, kriminalistiky, psychologie, policejní administrativy, služebních zákroků. Vševojsková příprava spočívá ve střelecké přípravě se zbraněmi, jež je VP vybavena. Dále zahrnuje přípravu tělesnou, topografickou a zdravotnickou. Také jsou zde vojáci připraveni na to, jak postupovat při útoku zbraněmi hromadného ničení (Dolejší, 2019, s. 85). Celý tento kurz je ukončen zkouškou (Tisková mluvčí VP, 2020).

4.3 Pracovní kariéra

Pojem pracovní kariéra, jak uvádí Nakonečný (2005, s. 110) je „pracovníkem více či méně záměrně uskutečňovaný a personálním oddělením organizace plánovaný služební postup, vývoj zaměstnance.“ Jedinec, který má standardní aspirační úroveň, vítá kariérní vzestup, protože je obvykle spojen s vyšším peněžním ohodnocením a prestiží.

Základním měřítkem kariéry je mzdové ohodnocení, pracovní pozice v organizaci, výše dosaženého vzdělání, popřípadě hodnost, množství podřízených pracovníků. Symboly, které souvisí s pracovní pozicí, jsou také měřítkem kariéry. Jedná se například o samostatnou kancelář nebo služební mobil (Nakonečný, 2005, s. 110).

Vendel (2008, s. 15) hovoří o optimálním pracovním zařazení, jehož významem je, aby si zaměstnanec našel takové zaměstnání, ve kterém může využít veškeré své nejlepší schopnosti a vlastnosti. Takový zaměstnanec je přínosem i pro organizaci, ve které pracuje.

Každá pozice v životě člověka má smysl a člověk se tedy orientuje na dosažení pozice, která splní očekávání a potřeby. V organizacích jako je například armáda či policie způsob vyjadřování kariéry je dosažená hodnost (Bělohlávek, 1994, s. 10, s. 21).

U VP je pracovní kariéra dána kariérním řádem, který zajišťuje řízení kariér a odpovídající osobní rozvoj vojáků. Tento kariérní řád vychází z novely zákona č. 221/1999 Sb. o vojácích z povolání (Procházková, 2019). Důležitá je zde především doba rozhodná, která určuje nejdelší možnou dobu, kdy voják může zůstat ve služebním zařazení. Doba rozhodná začíná dnem zařazení na služební místo a trvá nejméně dva roky, maximálně patnáct let. Alespoň 4 měsíce před uplynutím doby rozhodné musí služební orgán rozhodnout zda:

- bude voják zařazen na jiné služební místo s vyšší hodností,
- doba rozhodná se na stávajícím místě prodlouží,
- voják může mít stejnou hodnost, ale změní služební místo,
- bude vojákovi ukončen služební poměr (Zákon č. 221/1999 Sb.).

Následující kapitoly jsou věnovány pojmům prestiž, status a role z hlediska povolání. Prestiž úzce souvisí s motivací k povolání, patří k významným motivům, které lidi ovlivňují při výběru zaměstnání a k jejich celkovému přístupu k práci. S tímto pojmem úzce souvisí status, který je důležitý z hlediska sociálního postavení. Vzhledem k tomu, že zaměstnání u vojáků je tradičně spojováno především s muži, budou zde popsány i role z hlediska sociálního a genderu. To vše je ukazatelem postavení v dnešní společnosti, které souvisí s vykonáváním určité profese.

4.4 Prestiž

Prestiž je „relativní hodnotnost, která je přisuzována různým sociálním i jiným kolektivům nebo jejich příslušníkům. Měřítkem tohoto hodnocení je sociálně uznávaná hodnota nebo jejich stupnice. Prestiž vyvolává úctu hodnotících a podpírá autoritu hodnocených. V přeneseném smyslu se mluví o prestiži těchto hodnot. Původně prestiž (latinské praestigium) znamená mámení, šalbu, klam“ (Obrdlíková, Sociologická encyklopedie, 2018).

Prestiž je také popisována jako „určitý způsob pozitivního hodnocení, ocenění, úcty, který prokazujeme osobám, předmětům, sociálním pozicím, činnostem atd“ (Kapr,

Prestiž povolání, 1967). Prestiž z hlediska povolání je přikládání významu společnosti. Jde o určitá privilegia, sociální a ekonomická. Z pracovního hlediska jde o odměny, které jsou spojeny s vykonáváním určité profese. Tyto odměny posilují prestiž, může jít o odměny finanční, nebo například o pracovní podmínky či kombinace obojího. K prestiži patří určitá hierarchie. Pojem nízká prestiž značí pozici ve společnosti, která je zavrhována či opovrhována (Kapr, Prestiž povolání, 1967). Nakonečný (2005, s.110) však uvádí, že prestiž povolání nemusí být nutně spojena s vysokým platem.

Povolání voják se umístilo v roce 2019 na 11 příčce ve zkoumání prestiže u zaměstnání Sociologickým ústavem. V roce 2004 se toto povolání nacházelo na 22 místě, jde tedy o vzestup a zvyšování prestiže tohoto povolání (Tuček, Centrum pro výzkum veřejného mínění, 2019).

4.5 Status

Status ze sociologického hlediska je pozicí, kterou má jedinec ve společnosti k jiným lidem. To také určuje práva a povinnosti a chování, jež od něj druzí očekávají. V dnešní společnosti je sociální status symbolizován hlavně výší vzdělání, příjmem, oceněním profese, kterou jedinec vykonává. Status ovlivňuje i podíl na moci a rozhodování, jež jedinec má. Status může být získaný či připsaný. Získaným statutem je myšleno, že jej bylo dosaženo vlastním úsilím, například profesí nebo vzděláním. Oproti tomu status připsaný nelze ovlivnit vlastním přičiněním, je to například pohlaví, rasa atd. (Keller, 2004, s. 195-196).

Ti, kteří mají vysoký status ve společnosti, jsou často obdivováni a uctíváni. Také pro některé mohou být vzorem a ostatní se jim chtějí podobat. Hodnocení statusu je velmi individuální. Někteří mohou na druhých oceňovat drahé oblečení, značku auta a jiní zase eleganci a příjemné vystupování na veřejnosti (Nakonečný, 2005, s. 86).

4.6 Role

Sociální rolí je přizpůsobené chování, podle očekávání jiných členů společnosti nebo skupiny (Rymešová, Chamoutová, 2001, s. 127). Keller (2004, s. 70-71) uvádí, že role jsou „ustavené způsoby jednání očekávané od držitelů určitých pozic.“ Role se rozdělují na různé typy. První je role přispaná (věk, pohlaví, rasa atd), další je role

získaná, kam lze zařadit prestiž, a poslední je role vnucená, například nezaměstnanost nebo povinná vojenská služba.

„Role jsou tedy situačně konvenčně podmíněné způsoby chování a lze je chápat jako více či méně záměrný způsob sebe prezentace.“ (Nakonečný, 2005, s. 86).

Mezi specifika vojenského prostředí patří, že tuto práci zastávali především muži. To dnes již není pravdou. Ženy zastávají tuto roli stejně dobře jako muži a jejich počet v armádě stále roste (Hřebíček, Ženy v armádě České republiky, 2006).

Rovnost mužů a žen v armádě je ustanovena ve vnitřních normách Ministerstva obrany, například Rozkaz Ministra obrany č. 29/2002 k prosazování principu rovnosti mužů a žen. Existuje zde i kontrola postavení žen, jež zkoumá podmínky jejich služeb či podporu, aby byly ženy zařazovány do velitelských či vyšších funkcí, které mohou být chápány jako tradičně mužské (Hřebíček, Ženy v armádě České republiky, 2006). S tímto jsou spojené genderové stereotypy, jimiž se nazývá očekávání toho, jak má vypadat či se chovat muž a jak žena. Jde o soubor pravidel, předpisů a nepsaných norem. Muži a ženy jsou posuzováni podle toho, jak tyto normy naplňují (Renzetti, Curran, 2003, s. 20-27).

Praktická část

5 Cíle průzkumného šetření

Cílem bakalářské práce je zjistit, motivaci žen pro vstup k Vojenské policii (VP), z jakých důvodů se rozhodly přihlásit a jejich důvody pro setrvání u VP. Vzhledem k tomu, že se jedná o zjišťování motivace, byl zvolen kvalitativní přístup. Tento přístup umožňuje hloubkový popis případů, nezabývá se pouze povrchem a nabízí informace o tom, proč se daný jev začal vyskytovat (Hendl, 2005, s. 53). Švaříček a Šed'ová (2007, s. 17) shrnuli tento přístup jako zjišťování jevů a problémů, jehož cílem je získat ucelený obraz těchto jevů. Tento ucelený obraz je založený na hloubkových datech a vztahu mezi účastníkem a badatelem. Záměrem badatele je rozklíčovat a reprezentovat, jak lidé vnímají a prožívají.

Jako nevýhody kvalitativního přístupu lze vnímat to, že se výsledky tohoto zkoumání nedají zobecnit na celou populaci a na jiné prostředí. Sběr dat a jejich následná analýza je považována za časově náročnou. Další nevýhodou může být fakt, že výsledky mohou být ovlivněny výzkumníkem a jeho osobními preferencemi (Hendl, 2005, s. 52). V případě zobecnění na celou populaci a jiné prostředí, není toto v práci limitující, protože stanovené cíle jsou zjišťovány u konkrétní malé skupiny.

Naopak výhodou kvalitativního přístupu je, že jde do hloubky a dokáže prozkoumat jev, který může být doširoka definovaný. Hloubka umožňuje přinést maximální množství informací, které se k jevu vztahují (Švaříček, Šed'ová, 2007, s. 28).

Kvalitativní šetření má mít stanovený plán, jak bude badatel postupovat. Toto šetření probíhalo podle postupu, který navrhli Švaříček a Šed'ová (2007, s. 54):

- 1) stanovit cíle,
- 2) vytvořit konceptuální rámec,
- 3) definovat otázky šetření,
- 4) rozhodnout o metodách,
- 5) zajistit kontrolu kvality,
- 6) sběr dat,
- 7) analýza a interpretace dat,
- 8) formulování závěrů.

Při šetření si autorka položila následující otázky:

Otázka 1: Jaké jsou motivátory žen, které se rozhodly vstoupit k Vojenské policii a úspěšně vykonaly výběrové řízení?

Otázka 2: Jaké důvody mají tyto ženy pro setrvání u Vojenské policie?

V následujících kapitolách bude popsáno, s kým byl průzkum realizován, jaké metody byly použity a jak je zajištěna kvalita tohoto průzkumu.

5.1 Výběr respondentek a jejich charakteristika

V teoretické části bylo uvedeno, kdo může být přijat k VP. Může to být voják z povolání nebo uchazeč o služební poměr vojáka z povolání.

Autorku práce zajímalo, proč ženy, které nebyly předtím vojákyně z povolání si vybraly toto zaměstnání. Šetření se tedy zaměřilo na respondentky, které vstoupily k VP po roce 2015, po novele zákona o vojácích z povolání. Na jejíž základě vyšel závazný pokyn náčelníka VP, který změnil způsob přijímání k VP. Díky tomuto závaznému pokynu mohou být přijímáni i uchazeči o služební poměr vojáka z povolání, což předtím nebylo možné (Tisková mluvčí VP, 2020).

Šetření bylo realizováno na VelOsVP, protože je zde i početně zastoupeno nejvíce žen v celé VP. Velitelství se nachází v Praze, bylo tedy pro autorku jednodušší se s respondentkami domluvit na rozhovorech. Autorka práce na tomto velitelství pracovala, zná tedy pracovní prostředí i respondentky samotné.

Díky novele, která proběhla v roce 2015, nastoupilo k 30.06.2020 na VelOsVP 103 nových vojenských policistů, z toho 16 žen. V současné době jich z celkového počtu 16 u VP na VelOsVP pracuje 11 (Tisková mluvčí VP, 2020). Z těchto 11 žen 4 poskytly rozhovor. Průměrný věk respondentek je 29 let.

Průzkum byl realizován se ženami, které pracují na VelOsVP. Toto velitelství VP je specifické tím, že se zabývá především ochranou objektů, osob, dopravně-pořádkovou službou, kynologií a bezpečnostními systémy. Napříč celým velitelstvím pracují ženy na různých pozicích. Byly osloveny respondentky z různých oddělení VelOsVP s různými hodnostmi. Pro zachování anonymity respondentek není nikde uvedeno jejich jméno, věk, hodnost a pracovní zařazení.

5.2 Použité metody

5.2.1 Metoda sběru dat

Metoda sběru byla vybrána vzhledem k cíli této práce. Kvalitativní šetření nabízí několik metod, které jsou vhodné pro sběr dat. Byla zvolena forma rozhovoru. Výhodou rozhovoru je, že respondenti nejsou předkládány odpovědi a může vyjadřovat svoje názory a postoje (Hendl, 2005, s. 166).

Protože VP je specifické prostředí celkově, a pro ženy o to více, byla vyhodnocena metoda hloubkových rozhovorů jako nejvhodnější. Hloubkové rozhovory jsou vhodné pro specifické skupiny a také vhodnou metodou pro zjišťování motivace. Umožňují získat komplexní a detailní informace od respondentů a díky nim lze lépe druhé pochopit a porozumět jim. Hloubkový rozhovor lze formulovat jako nestandardizované dotazování, pomocí otevřených otázek (Švaříček, Šed'ová, 2007, s. 13, s. 159).

Na vedení samotných rozhovorů se autorka připravovala. Švaříček a Šed'ová (2007, s. 162) uvádějí, že badatel se musí připravit a znát teoreticky zkoumané prostředí, aby nebyl zaskočen specifickými informacemi. Autorka prostředí VP znala ze své pracovní zkušenosti a důkladněji se s ním seznámila při psaní teoretické části této práce.

Tento typ rozhovoru je vlastně uspořádaná konverzace, kterou badatel řídí pomocí otázek. Otázky jsou rozděleny na úvodní, hlavní, navazující, nepřímé, dynamické a ukončovací (Švaříček, Šed'ová, 2007, s. 164-169). Podstatou toho je, klást otevřené otázky a nechat účastníky odpovídat volnou formou vyprávění.

Jak správně vést hloubkový rozhovor bylo nejdříve autorkou vyzkoušeno. Vedení rozhovorů bylo velkou výzvou a bohužel ne vždy se podařilo klást otevřené otázky. Přesto se snažila držet tématu, pobízet respondentky k vyprávění a objasnění jejich odpovědí (Urban, 2019, s. 101-137). Rozhovory usměrňovala v případech, kdy se respondentky odkloňovaly od tématu. V průběhu rozhovorů byly kladeny upřesňující otázky, aby nedošlo ke špatné interpretaci dat.

Rozhovory probíhaly pomocí videohovorů. Důvodem bylo nařízení vlády, jež omezovalo osobní kontakty v souvislosti s pandemií Covid-19. Proto byla zvolena,

po domluvě s respondentkami, forma videohovorů. Pouze jeden rozhovor byl uskutečněn osobně v klidném prostředí.

Pro dodržení etiky vedení rozhovorů byly před každým rozhovorem respondentky seznámeny s tématem bakalářské práce, byly ujistěny o anonymitě poskytnutých rozhovorů a důvěrnosti těchto rozhovorů. Bylo požádáno o souhlas s nahráváním rozhovorů a jejich použití v bakalářské práci. Délka rozhovorů se pohybovala v průměru okolo 1 hodiny. Otázky nebyly předem připravené, připravená byla pouze první úvodní otázka, dále se otázky odvíjely od informací, které respondentky poskytly. Po každém rozhovoru bylo respondentkám poděkováno za informace a jejich čas. Také byl vznesen dotaz, zda při případných nejasnostech mohou být kontaktovány pro upřesnění informací.

5.2.2 Metoda analýzy dat

Metoda analýzy dat byla zvolena tematická analýza. Tematickou analýzu popisují Braun a Clarke (2006, s. 78) jako základní metodu pro kvalitativní analýzy, protože je velmi flexibilní a poskytuje bohatý, podrobný a komplexní náhled na zkoumaný jev.

Braun a Clarke (2006, s. 87) navrhují fáze tematické analýzy:

- 1) seznámení se s daty,
- 2) generování počátečních kódů,
- 3) hledání témat,
- 4) kontrola témat,
- 5) definování a pojmenování témat,
- 6) sepsání zprávy.

První fáze seznámení se s daty zahrnuje i samotný přepis dat. Opakované čtení přepsaných rozhovorů a následné zaznamenávání prvních kódů. V této fázi byly všechny rozhovory autorkou přepsány a následně opakovaně přečteny. Už při samotném čtení autorka věnovala pozornost některým pasážím, které vyhodnotila jako zajímavé.

V druhé fázi v přepsaných rozhovorech následně pomocí otevřeného kódování byly rozděleny jednotlivé rozhovory na jednotky podle významu a byly k nim přiřazeny kódy. Kódy byly vytvářeny v MS Word tak, že jednotky byly zbarvovány a byl k nim

přiřazen komentář s názvem kódu. Otevřené kódování odkrývá v rozhovorech určitá témata. Může se jednat o slova, útržky vět, celé věty nebo odstavce (Hendl, 2005, s. 247). Tyto kódy jsou pojmenovány tak, aby vyjadřovaly co nejlépe význam jednotky. Názvy jsou zvoleny převážně dle slov respondentek, aby zůstaly co nejlépe datům. Švaříček a Šed'ová (2007, s. 215) nazývají tyto kódy in vivo, názvy kódů podle výrazů, které samy respondentky použily.

Obrázek 1: Ukázka otevřeného kódování

Pracuješ u VP, co tě vedlo k tomu se přihlásit k VP?

Popravdě to byla náhoda, protože jsem chtěla po vějše jít k policii, protože jsem studovala policejní akademii v Praze. Ale když jsem zjistila, jakéí dostanu nástupní plat a že bych si musela vyšlapávat všechno od "chodníku" a jít k tomu ještě studovat po vějše další rok školy, tak jsem se rozhodla k policii nejt a hledala možnost jinde. VP byla spíše náhoda, protože rok před tím mi o tom vyprávěl táta, že něco takovýho vůbec existuje. Jenže byla podmínka vstupu být dva roky v armádě a to pro mě bylo nemyslitehý No prostě když jsem se pak rozhodla, že k PČR (Policie České republiky) teda ne, tak nejednou u VP byla zrušena podmínka a mohla jsem jít rovnou z civilu, tak jsem to zkusila.

- Kurimská Barb... Touha pracovat u bezpečnostních
- Kurimská Barb... studium
- Kurimská Barb... plat
- Kurimská Barb... těžší práce
- Kurimská Barb... další studium u PČR
- Kurimská Barb... přihlášení
- Kurimská Barb... práce u VP existuje
- Kurimská Barb... přihlášení

Zdroj: vlastní zpracování

Jednotky s kódy byly přepsány do tabulky v MS Excel a poté seskupovány podle jejich významů a podobností. Tento postup se nazývá systematickou kategorizací (Švaříček, Šed'ová, 2007, s. 221). Ke kódům se přiřazuje kategorie, do které může spadat i více kódů. Tyto kategorie – témata, byly několikrát přejmenovávány a přeskupovány. V této fázi, při přepisování do tabulky, byly objeveny v rozhovorech kódy, které předtím nebyly reflektovány. Následovalo vrácení se na začátek a opětovné pročitání rozhovorů a kontrolování kódů, které k nim byly přiřazeny. Zároveň byly do tabulky vepisovány údaje o respondentce s číslem strany pro následnou lepší orientaci. Tímto způsobem bylo vytvořeno 17 kategorií. Tato témata musí zachycovat důležitý vztah k výzkumné otázce (Braun, Clarke, 2006, s. 78).

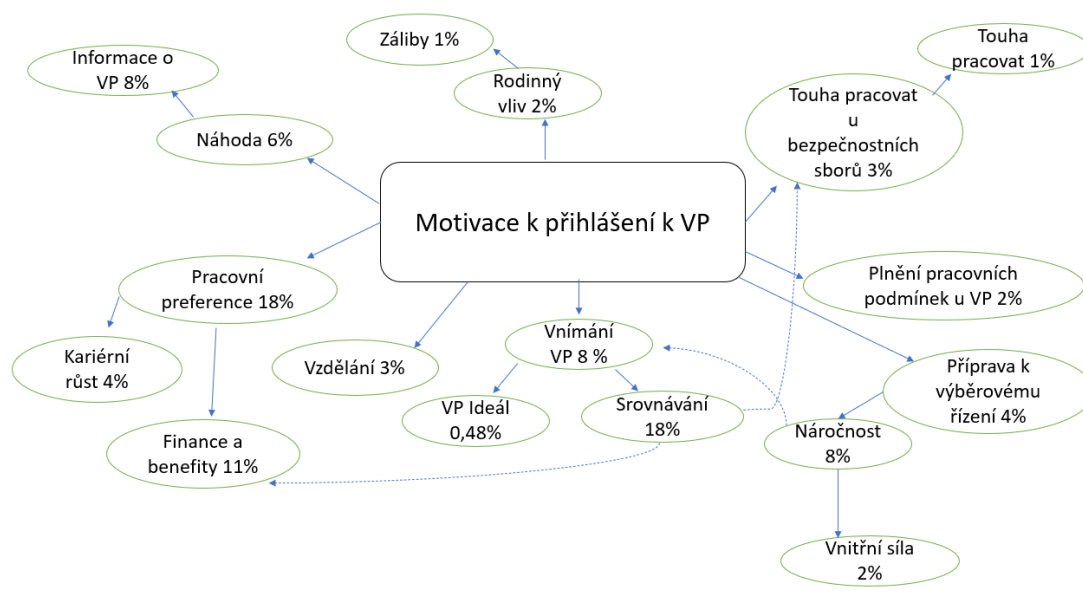
Obrázek 2: Ukázka tvorby kategorií

33	, protože rok před tím mi o tom vyprávěl táta, že něco takovýho vůbec existuje	Nevědomost o VP	R1/1	Informace o VP
34	Já už jsem prošla toho docela dost za tu krátkou dobu	Kariéra	R4/4	Kariérní růst
35	lepší práci	kariéra	R3/4	Kariérní růst
36	že bych se chtěla posunout	kariérní růst	R1/2	Kariérní růst
37	Stoprocentně vim, že kdybych dva až tři roky byla někde na objektech jako hlídač, tak bych odešla... protože by mě to nenaplnovalo	kariérní růst	R2/2	Kariérní růst

Zdroj: vlastní zpracování

Další fází bylo hledání vztahů mezi jednotlivými kategoriemi. Pro zaznamenání jednotlivých vztahů byla zvolena myšlenková mapa. I v této fázi byla jednotlivá témata přeskupována podle vzájemného působení několikrát. K jednotlivým tématům bylo vypočítáno procentuální zastoupení.

Obrázek 3: Myšlenková mapa zachycující vztahy mezi tématy



Zdroj: vlastní zpracování

5.3 Zajištění kvality

Švaříček a Šed'ová (2005, s. 33) pro určení kvality vycházejí z konceptu Lincolnové a Guby, kteří určili kritéria důvěryhodnost, přenositelnost, spolehlivost a potvrditelnost.

5.3.1 Důvěryhodnost

Kritériem důvěryhodnosti je specifikovat jakými kroky bylo dosaženo závěrů. Závěr musí být podložený důkazy. Důvěryhodnost lze zajistit konzultací s osobou, která se výzkumu přímo neúčastní. Tato práce, metody sběru dat, postup analýzy a výsledky byly projednávány s konzultankou práce a také s vedoucím této práce.

Důvěryhodnost lze i zajistit při interpretaci výsledků přímými citacemi respondentů. Tyto citace mají za úkol ukázat specifický jazyk nebo překvapivé tvrzení (Švaříček, Šed'ová, 2007, s. 35). Přímá citace respondentek je použita ve vyhodnocení průzkumného šetření.

5.3.2 Přenositelnost

Přenositelnost lze nazývat i aplikovatelností. Jedná se o to, aby závěry bylo možné použít i pro jiný výzkum, který mu je podobný a srovnat jej. Toto kritérium lze splnit porovnáváním výsledků s jinými výzkumy a propojením závěrů s teorií (Švaříček, Šed'ová, 2007, s. 38). Výsledky průzkumu budou porovnávány a diskutovány na konci této práce.

5.3.3 Spolehlivost

Kritérium spolehlivosti – reliability je fakt, že by badatel měl pracovat pouze s daty, které získal a neměl by informace zkreslovat pomocí svých myšlenek. Spolehlivost byla zajištěna pomocí přesného přepisu nahrávek z rozhovorů. Další technikou pro zaručení spolehlivosti je opětovné kódování. Při kódování byl dodržen postup navrženým Braun a Clarke, několikrát bylo vráceno k rozhovorům a opětovně byly kódovány. Tento postup je zmíněný v kapitole metoda analýzy dat.

5.3.4 Potvrditelnost

Posledním kritériem je potvrditelnost, která je obdobou objektivitu. Jedná se o objektivitu samotné studie, která musí obsahovat dostatek informací. Badatel také musí posoudit vhodnost získaných poznatků (Hendl, 2005, s. 340).

Při vytváření jednotlivých témat bylo dbáno na to, aby se témata objevovaly napříč rozhovory a nezmiňovala je pouze jedna z respondentek. Na kritérium potvrditelnosti bylo myšleno zvláště při psaní závěrečné zprávy z tematické analýzy. Témata byla podložena přímou řečí respondentek.

6 Vyhodnocení průzkumu

Za pomoci tematické analýzy byly analyzovány 4 rozhovory se ženami, které pracují u VP od roku 2015, kdy se změnila podmínka pro vstup k VP. V rozhovorech bylo identifikováno 17 témat, která se objevovala napříč rozhovory. Na obrázku č. 3 jsou zachyceny vztahy mezi jednotlivými tématy. Následně bude představeno každé z témat podrobněji.

Náhoda

První z témat je náhoda. Respondentky shodně uváděly, že přihlášení k VP byla náhoda. K práci u VP je přivedla změna zaměstnání nebo dokončení studia na Policejní akademii. Důležitý je zde i fakt, že byla zrušena podmínka pro vstup k VP, odsloužené dva roky jako voják z povolání.

Respondentka 4 pracovala u VP jako občanský zaměstnanec a byla jí nabídnuta práce u VP: „...nejdřív jsem byla jako občanský zaměstnanec a pak jsem šla rovnou do uniformy.“

Respondentka 1 hovořila o podmínce vstupu k VP být dva roky jako voják, která byla zrušená, proto se rozhodla přihlásit.

Změna zaměstnání, bylo to, co přivedlo k VP respondentku 2: „Chtěla jsem změnu. Osm let jsem pracovala u Policie České republiky, kde jsem různě střídala oddělení, abych nevyhořela...“

Respondentka 3 na otázku co jí vedlo k tomu, přihlásit se k VP odpověděla: „Bývalá práce, chtěla jsem dosáhnout něčeho lepšího. Ale vůbec jsem předtím o VP nevěděla.“

Informace o VP

Do této kategorie jsou zahrnuty kódy nevědomost o VP, představa o práci a informace o VP.

Respondentky nevěděly, že VP existuje, vždy se o existenci VP dozvěděly od někoho známého. Respondentka 1 se o VP dozvěděla od svého otce, druhé respondentce o VP řekl spolužák z vysoké školy. Respondentce 3 o VP řekl bývalý kolega z práce. Respondentka 4 pracovala u VP jako občanský zaměstnanec, k této práci ji přivedla babička: „No přes babičku že jo, která pracuje u Ministerstva obrany. A tuhle složku

zná, jinak jsem jí neznala do té doby. Prostě jsem nevěděla, že něco takového existuje.“

Dalším důležitým faktem je, že respondenty po přihlášení k VP neměly informace, co práce vojenského policisty obnáší a jaká je její náplň. Až na respondentku 4, která pracovala u VP jako občanský zaměstnanec a o práci měla nějaké povědomí. Respondentka 1 uvedla: „Věděla jsem jen název toho místa, ale co to bude, to jsem netušila.“ Respondentka 3 se vše o práci dozvěděla až na OŠVP, kde se dozvěděla název služebního místa a o tom, že bude mít služby, zároveň však dodala, že měla informace o tom, že u VP jsou zaměstnanci spokojeni.

Představy o tom, jaká práce u VP je respondenty neměly. Respondentka 2 měla představu, že to bude podobná práce jako u Policie České republiky (dále jen PČR), kde předtím pracovala.

Touha pracovat u bezpečnostních sborů

Další kategorie byla nazvána Touha pracovat u bezpečnostních sborů. Je důležité objasnit, že VP nespadá do bezpečnostních sborů, ale do ozbrojených složek České republiky. Tato kategorie je takto nazvána vzhledem k povaze informací respondentek.

Tato kategorie obsahuje hledání si zaměstnání u bezpečnostních sborů, dosažení určitého cíle, mít lepší život. Respondentka 4 uvedla, že hledala takové pracovní zaměření, chtěla pracovat u bezpečnostních sborů. Respondentka 1 po dostudování vysoké školy, chtěla nastoupit k PČR, vzhledem ale k podmínkám u PČR uvedla, že hledala jiné možnosti.

Touha pracovat

V kategorii Touha pracovat uvádí respondentka 4, že potřebovala práci, byla zaměstnána jako občanský zaměstnanec u VP na zkrácený úvazek a chtěla zaměstnání na hlavní pracovní poměr, které jí bylo nabídnuto v rámci jejího předchozího zaměstnání.

Vzdělání

Vzdělání je dalším důležitým faktorem, který ovlivnil volbu povolání respondentek. Respondentka 4 studovala na střední škole, která se zaměřovala na veřejnoprávní

ochranu. „Protože jsem studovala střední školu, kde bylo právo, sebeobrana. Kde byly předměty jako penologie, vězeňství, bylo tam správní právo a takovýchle různých věcí.“ Respondentka 1 vystudovala Policejní akademii a chtěla mít práci, která souvisí s jejím vzděláním. VP vnímá tak, že je to stále policie.

Vnímání VP a VP ideál

To, jak respondentky vnímají VP hrálo také velkou roli při přihlašování k VP. Z velké části je z jejich strany tato práce vnímaná jako prestižní a policejní. Velmi úzce tato kategorie souvisí s kategorií Srovnávání a VP ideál.

Pro respondentku 4 je VP prestižní složka armády, což jí pomohlo dokončit tříměsíční kurz základní služby. VP je dle jejích slov pro ni ideální: „VP je kombinace vlastně jak bezpečnostních sborů, tak ozbrojený složky, tak to bylo pro mě úplně ideál.“

VP dále vnímají jako kombinaci AČR a PČR: „Mě se líbí, že z půlky jsi voják a z půlky policajt.“ Pro respondentku 1 vojenští policisté nejsou vnímáni jako vojáci a vnímá VP tak, že je to policie.

Práce u VP a v AČR všeobecně je genderově stereotypní a vnímána spíše jako mužská. I tohoto tématu jsme se dotkly v rozhovorech. Respondentka 2 uvedla, že je zvyklá na práci v mužském kolektivu. Objevil se zde i názor, že ženy pracující v mužském prostředí společnost mužů formuje. Zároveň bylo dotčeno téma narážek na ženy od mužů, ale i respektování žen.

Srovnávání

Téma Vnímání VP úzce to souvisí s kategorií Srovnávání, kde respondentky na základě informací a svých zkušeností srovnávaly AČR, PČR s VP. Zde respondentky bilancovaly a srovnávaly bezpečnostní složky. Z tohoto srovnání jim nejlépe vyšla práce u VP.

I přes fakt, že respondentky chtěly pracovat u PČR, nyní uvádějí, že práce u PČR je horší než u VP a méně finančně ohodnocená.

Respondentka 4 uvedla: „...těžší horší práce za míň peněz.“

Respondentku 1 od přihlášení k PČR odradil nástupní plat, podmínka dalšího roku studia a projít všemi základními funkcemi, od práce pochůzkáře vzestupně.

Respondentka 2 chtěla mít podobné zaměstnání jako je PČR: „No, protože slyšíš policie, tak si říkáš, že to bude určitě podobný. PČR a městská policie je taky hodně podobný. Tak proč by to nebylo tak i s VP.“ Respondentka 4 si také myslela, že práce u VP bude podobná jako u PČR.

Dalšími faktory, které respondentky jmenovaly jsou, že práce u PČR je víc nebezpečná než u VP a také pracovní náplň je jiná.

Práci u VP přirovnávají spíše s prací u PČR, protože vnímají, že jsou více policejně zaměřeni, že s AČR mají méně společného. Dle respondentek je AČR jiného zaměření a práce vojáků je méně rozmanitá. K tomuto dospěly na základě absolvování Základního vojenského kurzu. Panovala zde mezi respondentkami shoda, že by k AČR nešly.

Respondentka 4: „Kdyby za mnou někdo přišel abych šla do armády jako řadový voják, asi bych úplně nešla. Protože mě by nebavilo učit se pouze to co sme se učili ty tři měsíce na základáku. To nebyly věci, co mě bavily.“

Respondentka 1 uvedla, že nechtěla vstupovat k AČR. V tomto srovnávání se objevoval i názor, že VP mají více benefitů než AČR a mají těžší výběrové řízení, tím jsou vnímáni jako prestižnější.

Pracovní preference

Tato kategorie je rozdělena na tři důležité oblasti, které respondentky zmínily. Důležitými faktory v práci pro ně je radost z práce, náplň práce a spokojenost. Všechny respondentky shodně uvedly, že je jejich práce baví, jsou u VP spokojené. Jako výhody respondentka 1 popisovala samostatnou kancelář, rozvržení si času dle svých potřeb.

Respondentka 4 vyzdvihovala specifickou náplň práce: „Můžeš dělat se zbraněma a technikou, ke který se normálně nedostaneš. Armáda má prostě specifickou výbavu. VP extrémně, protože to normálně v armádě není. To jsou fakt zbraně a druhy výcviků, střelb, ... Ale jenom ta náplň těch střelb, to jsou takový, ke kterým se normálně nedostaneš. Dostaneš se úplně k jiným věcem, ke kterým by ses v civilu určitě nedostala.“ Zde se také promítlo srovnání s AČR.

Pro respondentky je důležitá i stabilita zaměstnání, kterou u VP vnímají. Důležitým prvkem v zaměstnání je pro ně i kolektiv a například i příležitosti, které v zaměstnání mají.

Pro respondentku 2, která předtím pracovala u PČR je důležitý i fakt, že je u VP práce klidná. Uváděla, že měla i jinou pracovní nabídku, kde by náplň práce byla náročnější: „Ještě jsem teda v té době měla nabídku k BIS (Bezpečnostní informační služba), ale já už prostě chtěla být v klidu, ne přijít do práce s tím, že nevím, kdy se dostanu domů. V tu dobu mi proto VP přišlo jako nejlepší řešení.“

Kariérní růst

Kariérní růst je pro respondentky důležitý a vnímají ho velmi pozitivně. Všechny respondentky se od nástupu k VP posunuly z původního služebního místa na jiné. Důležitý je zde fakt, že jim je umožněn kariérní růst a mohou se v rámci VP posouvat na jiná místa.

Respondentka 1: „...popravdě jsem ráda, že někam můžu růst a nezastavit se jen na tom nejnižším místě a "pípat" vstupky na bráně...“

Respondentka 2 uvedla, že její původní pozice jí nenaplňovala a v případě, že by se nemohla posunout na jiné místo, by od VP odešla. Díky tomu, že je zde umožněno postupovat na jiná místa v rámci útvaru, vnímá to jako motivaci.

Pro respondentku 3 je důležité dosahovat cílů, které si vytyčila: „...chci v životě dosáhnout víc, než jsem v té dané chvíli dosáhla, a to se pořád opakuje... Lepší život a tím dosáhnu lepší práci, taky finance, ...“

Respondentka 4 uvedla, že byla na více pozicích v rámci VP.

Finance

Pro respondentky je kariérní růst spojený i s penězi. Plat vojenského policisty se odvíjí od hodnosti, kterou má. Zde se opět dotýkaly tématu srovnávání platu s AČR, PČR a prací mimo ozbrojené složky.

Plat vojáka AČR je volně dostupný na internetovém portálu Ministerstva obrany, kde je tabulka s hodnotami a platovými tarify. Zde si i respondentka 1 vyhledala informace o platovém ohodnocení. Už zde respondentka spatřovala rozdíly i v těch nejnižších

hodnostech. Navíc jako vojenští policisté, mají rizikový příplatek, tím i vyšší plat. Respondentka 2 uvedla, že plat vojenského policisty je nesrovnatelný s platem u PČR, natož s prací mimo ozbrojené složky. Všechny respondentky se shodly, že finanční ohodnocení je pro ně důležité a práce u VP je dobře finančně ohodnocená.

Respondentka 4 uvedla, že by práci nedělala pouze pro peníze, musí ji i bavit: „Rozhodně bych nedělala něco jenom pro prachy. Práci za třeba dvojnásobnej plat, ale která by mě nebavila. To určitě ne. Ale teď dělám práci, která mě baví, a ještě je dobře finančně ohodnocená, takže takovej střed.“

S kategorií finance je spojena kategorie benefity, které respondentka 4 popisovala. Jsou to preventivní rehabilitace, příspěvky na dovolenou nebo prostor pro fyzickou přípravu.

K pracovním benefitům lze si zařadit umožnění studia respondentky 3. Na toto studium respondentka nemá dohodu o zvyšování kvalifikace – nepotřebuje vysokoškolské vzdělání na svoje služební zařazení. Její nadřízený ji však vychází vstříc. Respondentka také uváděla, že díky vyššímu vzdělání bude moci získat lepší místo v rámci VP a bude mít jiné možnosti.

Plnění pracovních podmínek u VP

S prací u VP jsou spojené i povinnosti, které musí vojenský policista splnit, aby mohl dál vykonávat službu u VP. Tato kategorie je nazvána Plnění pracovních podmínek u VP. Zde respondentky zmiňovaly každoroční přezkoušení fyzické zdatnosti a splnění jazykového kurzu. Přezkoušení tělesné zdatnosti souvisí s přípravou na výběrové řízení, ke kterému je nutné splnit normy a požadavky nastavené náčelníkem VP. Respondentky se na přezkoušení tělesné zdatnosti připravovaly cvičením a běháním.

Plnění kurzů respondentka popisovala tak, že pokud vojenskému policistovi chybí splněný nějaký kurz, je to důvod pro neprodloužení závazku. Respondentka 2 toto uváděla jako negativum, protože u PČR měla smlouvu na neurčito. Následně však dodala, že tyto povinnosti jsou pro ni motivací, které jí ženou dopředu.

Náročnost

Do této kategorie je zahrnuto vyprávění respondentek o výběrovém řízení, Kurzu základní přípravy ve Vyškově a OŠVP. Pro respondentky je toto spojené s vysokou psychickou i fyzickou námahou.

Respondentka 1 popisovala náročnost psychologického vyšetření: „Bylo to docela náročné na soustředění a odcházela jsem úplně vyčerpaná.“

U respondentek se projevoval strach z výběrového řízení a ze samotného Kurzu základní přípravy. Na tomto kurzu se objevovalo u respondentek velké psychické i fyzické vypětí, které se projevovalo i myšlenkami na to odejít z tohoto kurzu a kurz nedokončit.

Respondentka 4: „Je pravda, že já sama jsem měla takovou kolizi v sobě, kdy jsem se rozhodovala, jestli odejdu nebo ne ...“

Velký nátlak byl i fakt, že každý den v tomto Kurzu základní přípravy někdo končí. Zde se dotýkáme kategorie Vnímání VP, protože mimo vnitřní síly pomohlo respondentkám k dokončení tohoto kurzu i to, jak vnímají VP.

Respondentka 3: „No tak tím, že už si zažije 3 měsíce drilu fyzického na základním kurzu ve Vyškově a vlastně i psychologického, protože tam z vás dělají kus h**na... opravdu... a každý den někdo končí...“

O OŠVP bylo také hovořeno v souvislosti s vysokým psychickým vypětím, dokonce kurz, který je zde pořádán, byl přirovnáván k maturitní zkoušce.

Výše je zmíněno, že respondentkám pomohla jejich vnitřní síla, aby zvládly výběrové řízení a zdárně dokončit oba kurzy spojené s přijetím k VP.

Vnitřní síla

Pod vnitřní silou popisovaly respondentky svou tvrdohlavost a odhodlání. Respondentka 1: „Vždycky jsem si říkala, že bych zklamala sama sebe, že to je jenom v mé hlavě, že to prostě musím zvládnout. Když bych to vzdala, tak bych si to pak vyčítala.“

Respondentka 4: „Já, protože jsem věděla, že jdu k VP to mě drželo v tom, to dodělat. Dát ty tři měsíce...“

Tato vnitřní síla jim pomohla zdárně dokončit výběrové řízení k VP, překonat překážky a úskalí, vysoký stres a napětí, které je s tím spojené.

Příprava k výběrovému řízení

Výběrové řízení respondentky uváděly jako velmi psychicky a fyzicky náročné. Respondentky se připravovaly především fyzicky, aby si zlepšily fyzickou kondici a tím pádem i zvýšily své možnosti uspět.

Příprava na psychologické testy spočívala v koupi knížky nebo zkoušení psychologických testů, které jsou dostupné volně na internetu.

Respondentka 1: „Koupila jsem si v knihkupectví jenom nějakou tenkou knížku o psychotestech, kde byly nějaké příklady s čísly a obrázkama. To byla celá má příprava.“

Respondentka 3 se připravovala zkoušením psychologických testů, které jsou volně dostupné na internetu: „Zkoušela jsem IQ testy na netu, matematiku a logické myšlení... ale jen teda ten večer před psychotestama ...“

Příprava k fyzickému přezkoušení u respondentek spočívala převážně v běhání a plavání.

Respondentka 1: „Každý den v týdnu jsem si stanovila, co budu cvičit. Měla jsem naštěstí čas, protože jsem se do toho připravovala na státnice a obhajobu diplomky, takže jsem si mohla celý den rozvrhnout.“

Respondentka 3: „Začala jsem běhat... to byl pro mě největší trest. A ještě jsem šla vlastně párkrát plavat...“

Rodinný vliv a záliby

Na přihlášení k VP měla vliv i rodina. Dvě respondentky měly rodinné příslušníky u AČR.

Respondentka 4 přímo uvádí zálibu ve zbraních, střelení a o vlivu jejího otce: „Má zbraně, je k tomu nějak nakloněnej, takže vlastně chodí střílet a tak. A já jsem vlastně vždycky jezdila s ním koukat a tak. Občas ještě, než jsem šla k VP, tak vlastně sem i s ním chodila na střelnici. V tomhle prostředí jsem často. Táta má rád armádní věci a samozřejmě dítě je ovlivněný rodičema, takže mi to je blízky. Není mi to cizí.“

V této části byla rozepsána jednotlivá témata, která byla identifikována na základě rozhovorů s respondentkami. Následující kapitola je věnovaná výsledkům, které vyplynuly z šetření.

6.1 Výsledky

V rozhovorech s ženami pracujícími u VP byly identifikovány hlavní kategorie, které ovlivnily jejich rozhodnutí přihlásit se k VP. V této kapitole budou shrnuty výsledky šetření a v následující kapitole budou diskutovány.

První otázka, která byla položena je odhalit motivátory, které vedly ženy přihlásit se k VP. Z šetření vyplynulo, že přihlášení respondentek byla náhoda. Tato kategorie je zastoupena 6 % ze všech témat. Respondentky uváděly, že o VP nevěděly a informace jim vždy poskytl někdo z jejich okolí, přátelé nebo rodina. Toto je zahrnuto do kategorie Informace o VP, která tvoří 8 % z celku. S tím souvisí rodinný vliv, který také ovlivnil respondentky při výběru tohoto povolání. Stejně jako záliba ve zbraních a střelbě, která směřovala volbu povolání. Téma Rodinný vliv je zastoupeno 2 % a Záliby 1 % ze všech témat. Z šetření také vyplynulo, že si respondentky hledaly zaměstnání u bezpečnostních sborů. Toto je obsaženo v kategorii Touha pracovat u bezpečnostních sborů, která tvoří 3 % z celku. Polovina respondentek si toto povolání vybrala i s ohledem na jejich vzdělání. Téma Vzdělání je zastoupeno 3 % ze všech témat. Důležitým tématem, který jejich volbu ovlivnil jsou Pracovní preference zastoupené 18 % z celku. Zde respondentky popisovaly faktory, které jsou pro ně v zaměstnání důležité – pracovní náplň, spokojenost v zaměstnání, kolektiv, stabilita zaměstnání.

Druhá otázka zněla, proč ženy v tomto zaměstnání setrvávají. Šetření ukázalo, že jsou zde respondentky spokojené. Vnímají zde výhody jako umožnění studia, příspěvky na dovolenou. Byla zde zmíněna i specifika náplně práce u VP. Důležitým faktorem je i kariérní růst, který tvoří 4 % z celku. Finanční ohodnocení, které vnímají jako velmi dobré je zastoupeno 11 % ze všech témat.

Výběrové řízení popisovaly respondentky jako velmi fyzicky a psychicky náročné i přes fakt, že se na něj připravovaly. Toto je obsaženo v kategorii náročnost, která tvoří 8 % a kategorie příprava k výběrovému řízení, jenž je zastoupena 4 % ze všech

kategorií. K tomu, aby zvládly toto psychické a fyzické vypětí jim pomohlo to, jak vnímají VP a také jejich odhodlanost a silná vůle, dosáhnout lepšího života. Respondentky toto nazývaly vnitřní silou. Téma vnímání VP je zastoupeno 8 %, vnitřní síla 2 % z celku.

Jako klíčové je považováno srovnávání VP s ostatními bezpečnostními složkami. Respondentky bilancovaly a srovnávaly práci u bezpečnostních složek, protože z rozhovorů vyplynulo, že si hledaly toto pracovní zaměření. Práce u VP vyšla pro ně jako nejvýhodnější, i přes fakt, že původně chtěly pracovat, nebo pracovaly u PČR. Porovnávaly v oblastech finančního ohodnocení, kariérního růstu, náplně práce. Kategorie srovnávání je druhou největší kategorií a je zastoupena 18 % ze všech.

Následující část je věnována diskusi výsledků šetření a jejich porovnávání s jinými zrealizovanými výzkumy a teorií.

6.2 Diskuse

Cílem této práce bylo odhalit motivátory žen pro vstup k VP. Předmětem šetření bylo zjistit, proč u VP setrvávají. V rámci tematické analýzy bylo identifikováno 17 témat, která jsou rozepsána v předcházejících částech. Dle kategorií, které byly identifikovány, bylo několik témat zhodnoceno jako významných. Tato část práce diskutuje výsledky šetření a porovnává je s teorií získanou čtením odborné literatury a výzkumy zrealizovanými na podobné téma. Bakalářská práce se zabývá ženami u VP, jejich důvody k volbě tohoto povolání a důvody pro setrvání zde. Při hledání výzkumů k porovnávání výsledků se nepodařilo najít žádný, který se zabývá konkrétně ženami u VP. Existují výzkumy, které analyzují důvody proč ženy vstoupily k PČR nebo AČR, ale žádný o VP. Toto šetření lze tedy považovat za první, které se touto problematikou zabývá.

6.2.1 Porovnání motivace žen pro vstup k policii a do armády

Šetření bylo provedeno pomocí hloubkových rozhovorů se 4 respondentkami a následně vyhodnoceno pomocí tematické analýzy. Jitka Ďurechová ve své bakalářské práci z roku 2012 na téma Motivace žen pro vstup AČR, která byla vedená Mgr. et. Mgr. Jiřím Kressou zjišťovala hlavní motivační faktory, které ovlivňují ženy

při výběru tohoto povolání. Výzkum byl proveden pomocí polostrukturovaných rozhovorů s 9 respondentkami. Dalším zdrojem dat, se kterým budou výsledky porovnávány, je článek z časopisu Obrana a strategie od Ing. Miroslava Hřebíčka, CSc., z roku 2006, který je zaměřen obecně na ženy v armádě a obsahuje výsledky a závěry sociologických výzkumů prováděných v AČR. Z tohoto článku však není zřejmé, jak výzkumy byly prováděny a kolik respondentů v nich figurovalo. Postoje policistů a policistek k působení žen v přímém výkonu služby je název diplomové práce Bc. Martina Mištica, z roku 2009. Tato diplomová práce se zabývá mimo jiné i výzkumem co vede ženy pro rozhodnutí pracovat u PČR. Z výzkumu byly porovnávány pouze data, která přímo souvisí s motivací žen. Výzkum byl proveden pomocí dotazníkového šetření se 197 respondenty, z toho bylo 86 žen.

Náhoda jako motivátor pro vstup k VP

Výsledky šetření ukázaly, že přihlášení respondentek k VP byla náhoda. Ani jedna z respondentek se nezmínila o tom, že by bylo přímo jejím záměrem u VP pracovat. O VP se dozvěděly zprostředkovaně, především od svých známých nebo rodinných příslušníků. Na přihlášení respondentek měla tedy vliv i rodina. Respondentky se i zmiňovaly, že jejich rodinní příslušníci dříve pracovali u AČR. Bělohlávek (1994, s. 59-60) uvádí, že volba povolání je ovlivňována mimo jiné i povoláním rodičů. Lze sem zařadit ale i informace, které respondentky o VP získaly od rodinných příslušníků. S rodinným vlivem souvisí záliby, které Bělohlávek (1994, s. 60) identifikuje jako profesionální zájmy a vztah k činnosti, prostřednictvím které se jedinec seberealizuje v zaměstnání. Zájmy a vztah k specifické náplni práce u VP vyzdvihovala jedna z respondentek. Tyto výsledky korespondují s výsledky výzkumu Jitky Ďurechové (2012), která uvádí, že se ženy s prostředím AČR seznamují a získávají informace hlavně zprostředkovaně, přes již sloužící vojáky. Dále uvádí, že ženy, které mají rodinné příslušníky u AČR více tíhnou k tomuto zaměstnání. Jako nedůležité motivy ve svém výzkumu označuje Jitka Ďurechová (2012) obdiv ke zbraním nebo prestiž uniformy. V šetření prováděném u VP naopak jedna z respondentek vyzdvihovala zálibu ve zbraních a střelbě a zmiňovala prestiž VP.

Dosažené vzdělání jako motivátor pro vstup k VP

U poloviny respondentek byla volba zaměstnání ovlivněna vzděláním, jehož dosáhly. Jedna respondentka na Policejní akademii a druhá na střední škole, která byla zaměřena na veřejnoprávní studia. Respondentka v rozhovoru popisovala specifika předmětů, které zde absolvovala. Ve výzkumu Mišíka (2009), který realizoval v řadách PČR také převážná většina respondentek souhlasila s tvrzením, že si práci u PČR vybraly kvůli svému vzdělání a jeho uplatnění. Autor také zkoumal, zda má na přihlášení žen vliv práce v převážně mužském kolektivu. Tato hypotéza se ale nepotvrdila, převážná většina respondentek s tímto tvrzením nesouhlasila. V šetření této bakalářské práce se genderové problematiky dotkla polovina respondentek, avšak pouze jedna zmiňovala, že si hledala zaměstnání v mužském kolektivu.

Touha pracovat u bezpečnostních sborů

Touha pracovat u bezpečnostních sborů, byla také důležitým faktorem, který respondentky přivedl k tomuto zaměstnání. Respondentky bilancovaly mezi PČR, AČR a VP. Dle zákona č. 361/2003 Sb., Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, do bezpečnostních sborů lze zařadit pouze PČR, Hasičský záchranný sbor České republiky, Celní správu České republiky, Vězeňskou službu České republiky, Generální inspekci bezpečnostních sborů, Bezpečnostní informační službu a Úřad pro zahraniční styky a informace. VP, která spadá pod Ministerstvo obrany, se podle zákona č. 219/1999 Sb., řadí mezi ozbrojené síly České republiky. Podle Bělohávků (1994, s. 76) si nejdříve lidé musí ujasnit svůj hodnotový systém. Zda jsou pro ně nejdůležitější peníze, osobní růst nebo například jistota. Pokud má jedinec čas se rozhodnout a není na něj kladen tlak ohledně financí, měl by si zvolit zaměstnání, které je pro něj perspektivní z pohledu zkušeností, které na tomto místě jedinec získává a obohacování vlastní osobnosti. Bedrnová (2007, s. 228) uvádí, že tyto hodnoty bývají subjektivní a jedinci si z nich tvoří svůj hierarchický žebříček, protože některým hodnotám přisuzují větší význam, jiným menší. Respondentky si VP vybraly na základě svého hodnotového žebříčku, kdy vyhodnotily VP jako pro ně nejvhodnější zaměstnání.

Důležitost vnitřních a vnějších motivátorů pro setrvání u VP

Faktory, které jsou pro respondentky v zaměstnání důležité jsou zachyceny v tématu Pracovní preference. Respondentky zde zmiňovaly především pracovní náplň, stabilitu zaměstnání a spokojenost se zaměstnáním. Vendel (2008, s. 69-70) rozdělil pracovní hodnoty na vnitřní, vnější a průvodní. Z vnitřních hodnot lze identifikovat u jedné z respondentek zájmy. Uváděla, že má zálibu ve zbraních a střelbě. Hodnoty průvodní souvisí s touhou mít stálé zaměstnání a s touhou mít dobré nadřízené a spolupracovníky, toto bylo respondentky také zmiňováno. Vnitřní pracovní hodnoty se vztahují k pracovní činnosti. Respondentky v této kategorii uváděly spokojenost v práci. U VP setrvávají, protože jsou zde spokojené. Podle teorie dvoufaktorové motivace nemusí být lidé prací motivováni. Stačí, že jsou v práci spokojeni, a ne všechny odměny musí být založené na penězích (Adair, 2004, s. 50; Kassin 2007, s. 429). Respondentky zmiňovaly benefity, jako samostatnou kancelář nebo rozvrhnutí si pracovní doby dle potřeb. Dále je zde zahrnuto umožnění studia jedné z respondentek a benefity, které jako vojenské policistky mají. Tyto benefity, které jsou uvedeny, nejsou založené na penězích, proto spadají do faktorů, které slouží jako prevence nespokojenosti.

Finanční odměna neboli plat je vnější motivátor za vykonanou práci a je považován za základní stimulační prostředek. Plat je určen především k uspokojování základních životních potřeb, ale je také ukazatelem společenského postavení a životní úrovně (Růžička, Drázková, 1994, s. 77; Nakonečný, 2014, s. 158). Finanční ohodnocení je jedním z faktorů, kvůli kterým si respondentky toto zaměstnání vybraly a proč zde setrvávají. V dotazníkovém šetření Bc. Mišíka (2009), provedeného v řadách PČR, se naprostá většina respondentek vyjádřila, že si tuto profesi vybraly kvůli její stabilitě a sociálním jistotám, kam lze zařadit i finanční ohodnocení. Ve výzkumu Jitky Ďurechové (2012) tento výsledek vyšel jako nejvýznamnější faktor pro vstup žen k AČR, některé ale jako druhotný faktor uváděly seberealizaci. Podle Bedrnové (2007, s. 383) patří potřeba seberealizace mezi intrinsické motivy, které se v šetření objevovaly u respondentek jako potřeba činnosti, která je rozepsána v tématu Touha pracovat a Touha pracovat u bezpečnostních sborů v předcházející kapitole, kde se respondentky vyjadřovaly, že si záměrně hledaly takové pracovní uplatnění.

Naopak článek Hřebíčka (2006) zaměřený na ženy v armádě s výzkumem důvodů pro jejich vstup k AČR ukázal, že finanční ohodnocení a sociální jistoty jsou až druhotným faktorem. Jako nejvýznamnější faktor je zde uvedena zajímavost a užitečnost této profese. S tímto tvrzením průzkum zcela nekoresponduje. Respondentky sice uváděly, že práce u VP je zajímavá, nicméně informace o tom, co je náplní práce vojenských policistů se dozvěděly převážně až po přihlášení. Nelze tedy jednoznačně říct, že toto byl pro ně důležitý faktor pro přihlášení.

Možnost kariérního růstu je jedním z důvodů pro setrvávání respondentek u VP. Kariéru lze interpretovat jako profesní růst, při kterém jedinec čerpá zkušenosti a realizuje svůj osobní potenciál (Bělohlávek, 1994, s. 11). Nakonečný (2005, s. 110) uvádí, že kariérní růst je spojen s vyšším finančním ohodnocením a prestiží. Respondentky jsou si tohoto také vědomy, protože plat vojenského policisty je mimo jiné odvíjen od dosažené hodnosti. Všechny respondentky jsou také na jiném služebním zařazení, než na které byly přijaty. Polovina respondentek uváděla, že je jejich původní zařazení nebavilo a nebyly spokojené. Jedna se vyjádřila, že pokud by nezměnila služební zařazení, od VP by odešla. Toto zmiňuje i Bělohlávek (1994, s. 21), který uvádí, že lidé chtějí dosáhnout pozice, která uspokojí jejich potřeby.

Pro respondentky byl náročný proces výběrového řízení. V rozhovorech popisovaly, jeho náročnost a touhu toto překonat a zvládnout jej. Maslow toto charakterizoval jako potřebu uznání, která se nachází ve čtvrtém patře pyramidy. Je zde zahrnuta sebeúcta, schopnost něco zvládnout (Adair, 2004, s. 34-35). Vnitřní síla jim pomohla ke zdárnému dokončení tohoto psychicky a fyzicky náročného procesu. Sebeaktualizace je vrcholem Maslowovy pyramidy. Pro sebeaktualizaci je vnitřní síla zásadní k osobnímu růstu, a ne všichni jedinci této úrovně dosáhnou (Vágnerová, 2007, s. 146).

6.2.2 Limity šetření

Za nedostatek šetření je považována velikost vzorku respondentek. V případě zařazení dalších respondentek by mohlo šetření prohloubit získané poznatky nebo naopak by se mohla objevit nová témata, která respondentky nezmiňovaly či zmiňovaly pouze okrajově. Nebyla tak naplněna saturace dat. Hendl (2005, s. 129) popisuje, že podle některých výzkumníků by sběr dat měl být zastavený, až nebudou data přinášet žádná

nová zjištění. Ojedinělým tématem je záliba ve zbraních a střelení respondentky 4. V případě, že by vzorek respondentek byl rozšířen, mohlo by k saturaci dat dojít.

Výsledky šetření také ukázaly na malou propagaci VP v době, kdy se respondentky přihlašovaly. Dnes již je ale propagace VP na jiné úrovni a v případě rozšíření vzorku by se jistě našly ženy, které měly při přihlášení o VP více informací. Stejně jako nevědomost respondentek o VP by při větším vzorku mohla být vyvrácena.

V šetření se významně objevovalo téma srovnávání VP s ostatními ozbrojenými složkami a touha respondentek vykonávat práci u bezpečnostních složek. Bylo by velmi zajímavé zjistit, zda se toto objevilo pouze u respondentek nebo zda to takto vnímají i další vojenské policistky.

Metoda sběru dat pomocí hloubkových rozhovorů byla vyhodnocena jako vhodná. Díky tomu, že nebyly předem stanoveny otázky jako to bývá u strukturovaných rozhovorů, byla možnost s respondentkami hovořit o věcech, které jim přišly důležité a dozvědět se více. Naopak u dotazníkového šetření je jako výhoda vnímána úspora času a možnost oslovení většího vzorku respondentů, otázky by však musely být vytvořeny velmi obecně a nebyla by zde možnost doptávat se a zabývat se motivací každé z respondentek podrobně. Díky tomu, jsou hloubkové rozhovory vyhodnoceny jako adekvátní a příhodné k zjištění motivace.

Tematická analýza byla shledána jako vhodná pro vyhodnocení získaných dat. Díky této metodě lze identifikovat témata napříč všemi rozhovory. Výsledky šetření však mohou být ovlivněny autorkou práce, jako badatelkou a jejími zkušenostmi z prostředí VP. I přesto výsledky přinesly zajímavá zjištění.

Závěr

Bakalářská práce na téma „Motivace žen pro vstup k Vojenské policii“ představila Vojenskou policii, některá specifika této profese a poskytla informace o ženách u Vojenské policie. Zabývala se také motivací a motivačními teoriemi. Součástí práce je popsání motivačního systému tohoto útvaru a kritéria pro přijetí, která uchazeči a uchazečky musí splnit, pokud tuto profesi chtějí vykonávat. V práci byly teorie volby povolání. Praktická část se zabývala kvalitativním šetřením. Na základě metody tematické analýzy byla provedena analýza 4 hloubkových rozhovorů s respondentkami. Následně, pomocí otevřeného kódování, bylo identifikováno 17 témat, která se objevovala napříč všemi rozhovory.

Výsledky poukázaly na skutečnost, že se respondentky k Vojenské policii přihlašovaly náhodou. Volbu jejich povolání ovlivnila rodina, jejich vzdělání, záliby a také pracovní preference, mezi kterými se objevovala stabilita zaměstnání. Důležitým aspektem je touha respondentek vykonávat profesi u bezpečnostních sborů. Pro setrvání v tomto zaměstnání je pro ně důležité finanční ohodnocení, benefity a možnost kariérního růstu. Pro respondentky byl náročný proces výběrového řízení.

Napříč rozhovory se objevovalo téma srovnávání, které odhaluje bilancování respondentek nad prací u jiných bezpečnostních složek. Velmi porovnávaly Vojenskou policii s Policií České republiky. Respondentky vyhodnotily Vojenskou policii pro ně jako vhodnější, na základě jejich žebříčku hodnot. Vzhledem k rozsahu práce nemohlo být téma zpracováno, avšak srovnání podobností těchto dvou složek představuje potenciál. Zde se objevují nové podněty k budoucím výzkumům. Ten by se mohl věnovat podmínkám pro vstup k Policii České republiky a pracovním podmínkám s porovnáním Vojenské policie. Cílem práce by mohlo být zjišťování, zda by se ženy, pokud by Policie České republiky změnila pracovní podmínky, raději nepřihlášily tam.

Výsledky šetření byly diskutovány s teorií a výzkumy provedenými na podobná témata. Použité metody byly také diskutovány. Byly zmíněny i nedostatky šetření.

Tato práce může být přínosem zejména pro Vojenskou policii nebo Policii České republiky z hlediska úpravy personální politiky při náboru nových příslušníků,

zejména v ohledu na stále aktuálnější téma genderového vyvážení organizační struktury. Výstupy práce lze použít jako ukazatele pro modifikaci podmínek výkonu služby a benefitů pro rovnoměrnější zájem uchazečů o služební pozice, ale také jako proces ztraktivnění práce u dané ozbrojené složky nebo sboru.

Z šetření vyplynula nevědomost respondentek o práci vojenských policistů a nízká propagace Vojenské policie. Propagace Vojenské policie se může dnes nacházet na jiné úrovni než v době, kdy se respondentky přihlašovaly. Přesto doporučení zní lépe propagovat Vojenskou policii a více informovat uchazeče a uchazečky o náplni práce vojenských policistů a policistek.

Seznam použitých zdrojů

MONOTEMATICKÉ PUBLIKACE

ADAIR, John Eric. *Efektivní motivace*. 1. vydání. Praha: Alfa Publishing, 2004. 178 s. ISBN 80-86851-00-1.

AMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. 10. vydání. Praha: Grada, 2007. 789 s. ISBN 978-80-247-1407-3.

BAŠTECKÁ, Bohumila. *Psychologická encyklopedie: aplikovaná psychologie*. 1. vydání. Praha: Portál, 2009. 515 s. ISBN 978-80-7367-470-0.

BEDRNOVÁ, Eva. *Psychologie a sociologie řízení*. 3. rozšířené a doplněné vydání. Praha: Management Press, 2007. 798 s. ISBN 978-80-7261-169-0.

BĚLOHLÁVEK, František. *Osobní kariéra*. Praha: Grada, 1994. 109 s. ISBN 80-7169-083-X.

BĚLOHLÁVEK, František. *Jak řídit a vést lidi: testy, případové studie, styly řízení, motivace a hodnocení*. 4. vydání. Brno: CP Books, 2005. 100 s. ISBN 80-251-0505-9.

DOLEJŠÍ, Ladislav. *Vojenská policie: Military Police Czech Republic*. 4. přepracované vydání. Praha: Ministerstvo obrany České republiky – VHÚ Praha, 2019. 156 s. ISBN 978-80-7278-763-0.

HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál, 2005. 408 s. ISBN 80-7367-040-2.

KASSIN, Saul. *Psychologie*. 1. vydání. Brno: Computer Press, 2007. 771 s. ISBN 978-80-251-1716-3.

KELLER, Jan. *Úvod do sociologie*. 5. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 2004. 204 s. ISBN 80-86429-39-3.

NAKONEČNÝ, Milan. *Sociální psychologie organizace*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2005. 225 s. ISBN 80-247-0577-X.

NAKONEČNÝ, Milan. *Motivace chování*. 3. přepracované vydání. Praha: Triton, 2014. 599 s. ISBN 978-80-7387-830-6.

PLAMÍNEK, Jiří. *Tajemství motivace: jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali*. 3. rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2015. 159 s. ISBN 978-80-247-5515-1.

PLHÁKOVÁ, Alena. *Učebnice obecné psychologie*. 1. vydání. Praha: Academia, 2004. 472 s. ISBN 80-200-1086-6.

RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 2003. 642 s. ISBN 80-246-0525-2.

RŮŽIČKA, Jiří a Eva DRÁZSKÁ. *Motivace pracovního jednání*. 2. přepracované vydání. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 1992. 170 s. ISBN 80-7079-626-X.

RYMEŠOVÁ, Pavla a Kateřina CHAMOUTOVÁ. *Průvodce psychologií osobnosti a sociální psychologií pro distanční studium*. Vyd. 1. Praha: ČZU PEF Praha ve vydavatelství Credit, 2001. 180 s. ISBN 80-213-0814-1.

ŠVARŤÍČEK, Roman a Klára ŠEĐOVÁ. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. 1. vydání. Praha: Portál, 2007. 384 s. ISBN 978-80-7367-313-0.

URBAN, Kamila (Ed.) a Marek URBAN. *Psychológia pre poradcov a poradkyne: teoretické východiská a na riešenie zamerané techniky*. 1. vydání. Praha: Institut vzdělávání a poradenství ČZU, 2019. 140 s. ISBN 978-80-213-2994-2.

VÁGNEROVÁ, Marie. *Základy psychologie*. 1. vydání. Praha: Karolinum, 2004. 356 s. ISBN 80-246-0841-3.

VENDEL, Štefan. *Karierní poradenství*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2008. 224 s. ISBN 978-80-247-1731-9.

ELEKTRONICKÉ ZDROJE

BRAUN, Virginia a Victoria CLARKE. Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in Psychology* [online]. 2006, 3, 77-101 [cit. 2020-11-23]. Dostupné z: <https://www.semanticscholar.org/paper/Using-thematic-analysis-in-psychology-Braun-Clarke/e5136e9306bf1b0e3d4be0cea384ee9a969a44fa>

Cíle a úkoly základní přípravy. *Velitelství výcviku-Vojenská akademie* [online]. c2020 [cit. 2020-11-02]. Dostupné z: <https://www.vavyskov.cz/node/64>

ĎURECHOVÁ, Jitka. *Motivace žen pro vstup do Armády České republiky* [online]. České Budějovice, 2012 [cit. 2021-01-06]. Dostupné z: https://theses.cz/id/qgtvk1/Motivace_en_pro_vstup_do_Armdy_esk_republiky_-_Jitka_Dure.txt. Bakalářská práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Pedagogická fakulta. Vedoucí práce Mgr. et Mgr. Jiří Kressa

HŘEBÍČEK, Miroslav. Ženy v armádě České republiky. *Obrana a strategie* [online]. Brno: Ministerstvo obrany, 2006, s. 91-110 [cit. 2020-06-15]. ISSN 1802-7199. Dostupné z: <https://www.obranaastrategie.cz/cs/archiv/rocnik-2006/1-2006/zeny-v-armade-ceske-republiky.html>

KAPR, Jaroslav. Prestiž povolání. *Sociologický časopis* [online]. Praha, 1967, 3, s. 740-748 [cit. 2020-06-15]. ISSN 2336-128X. Dostupné z: https://sreview.soc.cas.cz/artkey/csr-196706-0007_prestiz-povolani.php?l=EN

Kurzy. *Velitelství výcviku – Vojenská akademie* [online]. c2021 [cit. 2021-01-07]. Dostupné z: <https://www.vavyskov.cz/content/kurzy>

MIŠTÍK, Martin. *Postoje policistů a policistek k působení žen v přímém výkonu služby* [online]. Brno, 2009 [cit. 2021-01-06]. Dostupné z: http://digilib.k.utb.cz/bitstream/handle/10563/10648/mi%20t%EDk_2009_dp.pdf?sequence=1. Diplomová práce. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta humanitních studií. Vedoucí práce PhDr. Geraldina Palovčíková, CSc.

OBRDLÍKOVÁ, Juliána. Prestiž. *Sociologická encyklopedie* [online]. c2018 [cit. 2020-05-26]. Dostupné z: [https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Presti%C5%BE_\(MSgS\)](https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Presti%C5%BE_(MSgS))

PROCHÁZKOVÁ, Jana. *Motivace vojáků z povolání po novelizaci zákona č. 221/1999 Sb.* [online]. Praha, 2019 [cit. 2020-10-05]. Dostupné z: https://is.ambis.cz/th/f0s09/?zoomy_is=1. Bakalářská práce. Ambis vysoká škola a.s., Ekonomika a management. Vedoucí práce Pplk. Ing. Pavlína Bechyňová

Přídavky na bydlení vojáků z povolání. *Army.cz* [online]. Ministerstvo obrany, c2020 [cit. 2020-10-18]. Dostupné z: <https://www.army.cz/scripts/detail.php?id=6922>

Působnost a činnosti. *Army.cz* [online]. Ministerstvo obrany, c2020 [cit. 2020-10-18]. Dostupné z: <https://www.mocr.army.cz/ministr-a-ministerstvo/pusobnost/pusobnost-a-cinnosti-5131/>

SLOVÁK, Robert. Pravá Motivace: Jaká je skutečná motivace? Kde ji vzít a jak si motivaci udržet? *Život bez hranic* [online]. c2010-2020 [cit. 2020-05-26]. Dostupné z: <https://www.zivotbezhranic.cz/prava-motivace-kde-ji-vzit-jak-si-ji-udrzet-plus-3-priklady-z-praxe-motivace-zamestnancu-motivace-k-hubnuti-motivace-k-uceni/#axzz6NjOrNgdj>

SUDA, Zdeněk. Povolání. *Sociologická encyklopedie*. [online]. c2018 [cit. 2020-06-19]. Dostupné z: <https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Profese>

TUČEK, Milan. Prestiž povolání – červen 2019. *Centrum pro výzkum veřejného mínění* [online]. Praha, 2019 [cit. 2020-06-15]. Dostupné z: https://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c2/a4986/f9/eu190724.pdf

Úkoly a působnost. *Vppraha.army.cz* [online]. Ministerstvo obrany, c2004-2014 [cit. 2020-10-18]. Dostupné z: <http://www.vppraha.army.cz/ukoly-pusobnost>

Voják z povolání. *Kariera.army.cz* [online]. Agentura personalistiky AČR, odbor doplňování personálu, c2018 [cit. 2020-11-02]. Dostupné z: <https://kariera.army.cz/vojak-z-povolani>

Vojenská policie. *Mocr.army.cz* [online]. c2020 [cit. 2020-10-18]. Dostupné z: <https://www.mocr.army.cz/ministr-a-ministerstvo/struktura/vojenska-policie-105855/>

Vojenská přísaha. *Acr.army.cz* [online]. Ministerstvo obrany, c2021 [cit. 2021-01-27]. Dostupné z: <https://www.acr.army.cz/kariera/prisaha/vojenska-prisaha-124852/>

Výběrové řízení k VP. *Vp.army.cz* [online]. Ministerstvo obrany, c2004-2014 [cit. 2020-11-02]. Dostupné z: <http://www.vp.army.cz/vyberove-rizeni-k-vp>

ZÁKONY A VYHLÁŠKY

ČESKO. Ústavní zákon č. 2 ze dne 16. prosince 1992 o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky. In: *Sbírka zákonů*

České republiky. 1993, částka 1, s. 17-23. Dostupný také z: https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=2/1993&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy

ČESKO. Vyhláška Ministerstva obrany č. 217 ze dne 28. června 2010 o stanovení kvalifikačních předpokladů pro služební zařazení vojáků z povolání. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2010, částka 74, s. 2538. Dostupný také z: https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=217/2010&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy. ISSN 1211-1244

ČESKO. Vyhláška Ministerstva obrany č. 281 ze dne 17. listopadu 1999 kterou stanoví služba zdraví škodlivá nebo zvláště obtížná a okruh služebních zařazení pro poskytování preventivní rehabilitace. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1999, částka 92, s. 4506-4507. Dostupný také z: https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=281/1999%20&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy

ČESKO. Vyhláška Ministerstva obrany č. 357 ze dne 25. října 2016 o zdravotní způsobilosti k výkonu vojenské činné služby. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2016, částka 142, s. 5426-5550. Dostupný také z: https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=357/2016&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy

ČESKO. Zákon č. 221 ze dne 14. září 1999 o vojácích z povolání. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1999, částka 76, s. 3674-3754. Dostupný také z: https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=221/1999&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy

ČESKO. Zákon č. 300 ze dne 21. srpna 2013 o Vojenské policii a o změně některých zákonů (zákon o Vojenské policii). In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2013, částka 115, s. 3346-3363. Dostupný také z: https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=300/2013&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy

ČESKO. Zákon č. 361 ze dne 23. září 2003 o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2003, částka 121, s. 5850-5910. Dostupný také z: https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=361/2003&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy

JINÉ ZDROJE

Interní dokumenty resortu Ministerstva obrany

Nářízení náčelníka Generálního štábu AČR ze dne 1. listopadu 2016 k úpravě vnějšího vzhledu vojáků

Normativní výnos Ministerstva obrany č. 49 ze dne 12. března 2012 o pravidlech pro nošení vojenského stejnokroje, vybraných součástí vojenské výstroje a drobných stejnokrojových doplňků (stejnokrojový výnos)

Normativní výnos Ministerstva obrany ze dne 15. března 2011, Služební tělesná výchova v resortu Ministerstva obrany

Příloha č. 1 k Závaznému pokynu náčelníka Vojenské policie – Normy a hodnocení kontrolních testů tělesné zdatnosti pro výběrové řízení s uchazeči o službu ve VP

Rozkaz ministra obrany č. 45 ze dne 31. srpna 2017, Peněžní náležitosti a další peněžní plnění vojáků z povolání a vojáků v záloze ve službě

Rozkaz Ministra obrany č. 46 ze dne 6. prosince 1999, Poskytování preventivní rehabilitace

Tisková mluvčí Vojenské policie, npor. Ing. Nikola Rimkevič Hájková

Seznam obrázků, tabulek a grafů

Graf č.1: Počty žen u jednotlivých útvarů VP	18
Graf č.2: Vzdělání vojenských policistek	19
Graf č.3: Početní zastoupení vojenských policistek v hodnostních sborech	19
Obrázek 1: Maslowova pyramida	25
Tabulka 1: Normy fyzických testů pro přijetí k AČR	39
Tabulka 2: Normy a hodnocení kontrolních testů tělesné zdatnosti pro výběrové řízení s uchazeči o službu k Vojenské policii pro muže	41
Tabulka 3: Normy a hodnocení kontrolních testů tělesné zdatnosti pro výběrové řízení s uchazeči o službu k Vojenské policii pro ženy	42
Tabulka 4: Bodové požadavky splnění testu fyzické připravenosti u věkových kategorií	42
Obrázek 1: Ukázka otevřeného kódování	51
Obrázek 2: Ukázka tvorby kategorií	51
Obrázek 3: Myšlenková mapa zachycující vztahy mezi tématy	52

Seznam použitých zkratk

AČR	Armáda České republiky
HVeVP	Hlavní velitelství Vojenské policie
OŠVP	Odborná škola Vojenské policie
PČR	Policie České republiky
VelOsVP	Velitelství ochranné služby Vojenské policie
VeVP Olomouc	Velitelství Vojenské policie Olomouc
VeVP Tábor	Velitelství Vojenské policie Tábor
VP	Vojenská policie

Seznam příloh

Příloha č. 1: Rozhovor s respondentkou 1

Příloha č. 2: Rozhovor s respondentkou 2

Příloha č. 3: Rozhovor s respondentkou 3

Příloha č. 4: Rozhovor s respondentkou 4

Přílohy

Příloha č. 1: Rozhovor s respondentkou 1

Rozhovor s respondentkou 1, 28.10.2020, prostřednictvím Skype

Pracuješ u VP, co tě vedlo k tomu se přihlásit k VP?

Popravdě to byla náhoda, protože jsem chtěla po vejšce jít k policii, protože jsem studovala policejní akademii v Praze. Ale když jsem zjistila, jaký dostanu nástupní plat a že bych si musela vyšlapávat všechno od "chodníku" a jít k tomu ještě studovat po vejšce další rok školy, tak jsem se rozhodla k policii nejít a hledala možnost jinde. VP byla spíše náhoda, protože rok před tím mi o tom vyprávěl táta, že něco takového vůbec existuje. Jenže byla podmínka vstupu být 2 roky v armádě, a to pro mě bylo nemyslitelný No prostě když jsem se pak rozhodla, že k PČR teda ne, tak najednou u VP byla zrušena podmínka a mohla jsem jít rovnou z civilu, tak jsem to zkusila.

Takže jsi se dozvěděla o VP od táty, říkáš, že jsi věděla, jaký bude plat u policie, věděla jsi nástupní plat u VP?

O VP jsem se dozvěděla od táty a pak jsem se vlastně koukala i kolem sebe a u nás ve městě auta od VP jezdila, jenže jsem to nevnímala. Nástupní plat u VP jsem přesně nevěděla, ale koukala jsem na stránky armády, jaké jsou ty základní platy od nejnižší hodnoty a známého, který taky pracuje v AČR jsem se ptala, jak jsou na tom finančně. Pro mě tam byl velký rozdíl už i v těch nižších hodnotech a také možnost rychlejšího kariérního růstu i vzhledem ke vzdělání byla další plus.

Mohla bys mi říct něco k tomu, proč jsi šla na policejní akademii?

(smích) Sama pořádně ani nevím. Dříve jsem chtěla být zubařka, ale nesnáším krev. Taky jsem chodila na gympl, což mě žádným směrem nevedlo. Můj strýc pracuje na hospodářské kriminálce, tak jsem se asi inspirovala od něj. Policejní akademie byla jednou z vysokých škol, na kterou jsem se hlásila vedle psychologie a fyzioterapie. Dostala jsem se jen na akademii, kam paradoxně brali nejméně lidí a bylo tam velké síto. Umístila jsem se dost slušně v celkovém pořadí. Tak jsem šla tam.

Předtím si ještě říkala, že zrušili podmínku dva roky v armádě, takže to bylo to, proč ses rozhodla to zkusit.

Byla to shoda náhod. Já do armády nechtěla, neuvažovala jsem o tom vůbec, ani nevím, co bych tam dělala a neměla na to fyzickou. Ale asi to bylo to, co mě přemluvilo k tomu to zkusit. A hlavně to je stále policie, prostě aspoň něco z toho, co jsem studovala, i když nevím, jestli to mezi sebou má něco společného.

Mluvila jsi i o kariérním růstu, je pro tebe důležitý?

Kariérní růst je pro mě spojený i s penězi, říká se, že peníze důležitý nejsou, ale pokud chce mít člověk nějaký životní standard, tak prostě bez peněz to nejde ... a popravdě jsem ráda, že někam můžu růst a nezastavit se jen na tom nejnižším místě a "pípat" vstupky na bráně...

Takže kariérní růst je pro tebe důležitý, je v té práci ještě něco, co je pro tebe důležité?

Je pro mě důležitý. Taky je pro mě důležitá samotná náplň té práce. Protože práce u VP si myslím, že je rozmanitá, a ne všechny odvětví by mě bavily. To jsem si taky mohla vyzkoušet v rámci zastupování kolegyně. A důležitý je i kolektiv, ve kterém se pracuje, i když to si člověk moc nevybere. Kdo pracovat nechce, tak pracovat nebude.

Když jsi ale vstupovala k VP, tak jsi nemohla tušit na jaké místo nastoupíš?

Věděla jsem jen název toho místa, ale co to bude, to jsem netušila.... Na začátku jsem brala, co mi nabídli, aniž bych o tom přemýšlela. Práce pro mě byla důležitá, abych si vydělávala... Někde se začít musí.

A postupně jsi se vypracovala nebo jsi zůstala na původní pozici?

Na své původní pozici už nejsem. Už od nástupu jsem se netajila tím, že mě ta práce moc nebaví, že bych se chtěla posunout. Protože jsem vyšla vysokou a nebyla jsem zvyklá na to, co jsem pak dělala. Bylo to pro mě nezáživný a takový, že bych se tam zahrabala. No po roce přišla nabídka na moje stávající místo, kterou po rozmyšlení přijala.

Ted' Tě tvoje práce baví?

Jo, baví mě, mám přehled, jak útvar funguje, tím i více známých a taky mám kancelář sama pro sebe. Je to práce jak papírová, tak práce s lidma a můžu si svůj pracovní čas rozvrhnout, jak potřebuju.

Taky jsi říkala že do armády jsi nechtěla, ale VP jsou vojáci....

To jsou, ale obecně se mluví, že to moc vojáci nejsou....

V čem vidíš rozdíl mezi armádou a VP?

Já to vlastně moc porovnat nemůžu, protože jsem v klasické armádě nebyla a rovnou šla k VP. VP nejsou moc oblíbení, protože jsou to prostě policajti. Za tu dobu, co tam jsem mi přijde, že morálka je uvolněnější, teda aspoň na našem velitelství. Je to ale jenom můj pohled.

Věděla jsi o tom ještě před tím, než jsi se přihlásila k VP? Že se obecně mluví, že to moc vojáci nejsou?

Ano, o tom jsem věděla.

Mohl to být jeden z důvodů proč to tedy zkusit? Protože nejsou vnímání jako klasičtí vojáci?

Určitě jo. Tolik mě to neděsilo, i když jsem věděla, že budu muset splňovat nějaké přezkoušení.

Co myslíš tím přezkoušením?

Tím myslím každoroční přezkoušení, jako je běhání na 12 minut. Někaký informace obecně o Armádě jsem měla z internetu a od známého, který v AČR pracuje, jak jsem o něm na začátku mluvila.

A přímo o podmínkách práce u VP jsi něco věděla?

Věděla jsem o obecných podmínkách, který musí splňovat všichni, jako je to přezkoušení, kdy jsem věděla přesně o tom běhu. A pak taky jsem věděla o podmínkách vstupu k VP, to byl psycho test a taky fyzické přezkoušení, kterého jsem se bála. Kvůli tomu jsem musela začít cvičit a samozřejmě se to doma neobešlo bez mých psychických výkyvů, typu, že to nedám, že to nezvládnou, ... že se na to vykašlu.

Co ti pomohlo k tomu to zvládnout?

Pomohlo mi už to, že mě pozvali na testy, tak jsem si řekla, že to musím zvládnout, i když to bylo s výkyvy po celou dobu. Vždycky jsem si říkala, že bych zklamala sama sebe, že to je jenom v mý hlavě, že to prostě musím zvládnout. Když bych to vzdala, tak bych si to pak vyčítala. Táta mě taky utvrdil společně s dědou, že budu mít jistou práci. A děda u armády dříve pracoval a bavilo ho to.

Jaké to pro tebe bylo začít cvičit?

Nejprve jsem do toho šla s vervou a měla jsem motivaci, ale nechtělo se mi, nebyla jsem zvyklá. Občas jsem si dříve doma zacvičila, ale to bylo tak dvakrát týdně půl hodiny, takže nic moc. Musela jsem si stanovit nějaký pevný plán, jak často a co mám trénovat. Nejtěžší pro mě bylo, když mě začaly bolet klouby kvůli tomu, jak jsem nebyla zvyklá na to cvičení.

Takže dodržovala jsi cvičení podle plánu, který sis stanovila?

Cvičení jsem dodržovala podle plánu. V takových věcech jsem důsledná už od střední školy, byla jsem taková šprtka a to se odrazilo i při tom cvičení. Každý den v týdnu jsem si stanovila, co budu cvičit. Měla jsem naštěstí čas, protože jsem se do toho připravovala na státnice a obhajobu diplomky, takže jsem si mohla celý den rozvrhnout.

Jak to máš teď s každoročním přezkoušením? Říkala si, že ses ho bála...Jak ho vnímáš teď?

Ze začátku jsem ho plnila za známku 3 a postupem času jsem se dost zlepšila a plním za jedna. Postupem času se přezkoušení nebojím vůbec, jen se snažím být každý rok lepší a lepší. Motivace pro to mít výsledek za výbornou není, jen je to pro můj pocit. Mám ze sebe radost a mám lepší fyzičku. No popravdě za to, že to mám mít za jedna, může taky teď můj stávající manžel, kterému se snažím stíhat ve sportovních aktivitách. (smích)

Mohla bys mi říct něco víc ještě k těm psychotestům, které jsi zmiňovala?

O psychotestech jsem moc nevěděla. Měla jsem informace o těch psychotestech, co probíhají v ÚVN (Ústřední vojenská nemocnice), že jsou na počítači. Ty u VP na počítači nebyly a byly skoro na celé dopoledne. Bylo to docela náročné na soustředění a odcházela jsem úplně vyčerpaná. Tyhle testy jsem absolvovala jako první a ty v ÚVN jsem absolvovala jako druhé a přišly mi docela jednoduché a krátké.

Připravovala ses na ně nějak?

Koupila jsem si v knihkupectví jenom nějakou tenkou knížku o psychotestech, kde byly nějaké příklady s čísly a obrázkama. To byla celá má příprava. (smích)

Je pro tebe důležité mít jistou práci?

Dřív jsem si to asi tolik neuvědomovala jako teď v koronavirový době. Takže ano, je pro mě jistá práce důležitá.

Je ještě něco, co ti přijde důležitý v zaměstnání, kromě věcí, co jsi mi už říkala? Kariérní růst, kolektiv, náplň práce, ...

Ano, současná práce u VP tohle všechno splňuje, alespoň se současným místem. Do budoucna chci mít rodinu, a s tím je spojená rodičovská dovolená, kdy je s velkou pravděpodobností možný, že se na tohle místo už pak nevrátím a taky nemusím mít ani současnou hodnost a můžu začít zase od začátku. Ale to je otázka budoucnosti, jak to všechno dopadne A asi by bylo dobrý i říct, aby z toho měl člověk radost, z té práce. Případně se snažit se posunout někam, kde ho to bude bavit a bude spokojený.

A ty radost máš?

Já z práce radost mám, baví mě, ale i kdyby by mě nebavila, tak bych ji stejně dělala, ale snažila se třeba si najít postupně jiné lepší místo v rámci VP.

Děkuji ti za rozhovor.

Příloha č. 2: Rozhovor s respondentkou 2

Rozhovor s respondentkou 2, 30.10.2020, prostřednictvím Skype

Co tě vedlo k tomu přihlásit se k VP?

Chtěla jsem změnu. Osm let jsem pracovala u PČR (Policie České republiky), kde jsem různě střídala oddělení abych nevyhořela... Pak mi kamarád z vejšky řekl o VP. Tak jsem se rozhodla zkusit výběrko.

A co jsi očekávala od té změny?

No chtěla jsem podobnou práci jako je u PČR, proto jsem zkusila VP. Byla jsem zvyklá na práci v převážně mužském kolektivu... Nevěděla jsem sice do čeho jdu, ale chtěla jsem od PČR.

Takže jsi nevěděla, jaké jsou třeba podmínky pro přijetí k VP?

To jsem si hned zavolala na personální VP. No a personalistka mi vše řekla, tak jsem obratem poslala životopis a asi za týden šla na první výběrka. No a vlastně po posledním výběrku mi volali, že jsem splnila a že mě přijali. Tak jsem dala u PČR výpověď a akorát to vyšlo přesně na den, tři měsíce a nastoupila jsem na základ'ák.

A v čem vnímáš tu změnu? Mluvila jsi o tom, že jsi chtěla podobnou práci, tak v čem se to změnilo od té předchozí?

Je to naprosto nesrovnatelný... Žila jsem v tom, že využiju znalost zákonů, sebeobranu, zkušenosti, který mám s prací s lidma, i když to teda byli převážně šupáci.... No ale krom zkoušek na OŠVP (Odborná škola Vojenské policie) mi moje praxe byla teda k ničemu.

A u VP vše o čem mluvíš využiješ? znalost zákonů, sebeobranu,....

Ne, říkala jsem, že jsem to využila jen na OŠVP jinak už nikde. Dělam naprosto jinou práci. S prací, kterou jsem dělala u PČR je to prostě nesrovnatelný. PČR funguje ve všem jinak. Kolega tam každý den kryje kolegovi zadek, tady u VP se kolega snaží potopit kolegu jen aby se dostal dřív na vyšší hodnost. Byl pro mě strašnej šok, když jsem zjistila, jak to u VP chodí a jak se tady k sobě lidi chovaj.

A v čem vidíš ten základní rozdíl mezi VP a PČR?

No hlavně v práci. Tady jsou branáři, co mačkají tlačítko a dostávají třikrát takovej plat jako PČR, který každej den nasazujou kejhák. VP neřeší trestné činy, převážně všechno předávají PČR, protože je neumí zpracovat.

Na začátku jsi mi říkala, že jsi se přihlásila k VP protože jsi potřebovala změnu. Ta změna u tebe nastala? Splnilo se, co jsi očekávala?

Jo, protože je to naprosto jiná práce. Vidělaš někdy policajta od PČR co mačká tlačítko někde na bráně?

Ne.

Nastupovala jsem k VP na ochranu objektů a netušila jsem co to obnáší. Představovala jsem si to něco jako u PČR, když jsme hlídali pěstírnu nebo chráněnou osobu. Ale skutečnost je jinde. Zvedání závory a procházení se kolem plotu třikrát za den. To, že si pak všimli, že se zajímám o papíry a vytáhli mě do kanceláře je věc druhá. Stoprocentně vim, že kdybych dva až tři roky byla někde na objektech jako hlídač, tak bych odešla... protože by mě to nenaplnovalo. Většinou žádná akce, jen stereotyp.

Současné pracovní zařazení ti tedy vyhovuje a jsi spokojená?

Jo. Jsem ráda za tohle místo v kanceláři. Kde musím používat hlavu a kde mám těch stereotypů minimálně.

Takže tě tvoje práce baví? Je to pro tebe důležité, aby tě práce bavila?

Jo. A je to pro mě důležitý... Baví mě a naplňuje. Kdyby ne, šla bych zase za změnou.

Je ještě něco, co je pro tebe důležité v práci?

No je to stabilní zaměstnání ve státním sektoru, ale naprd jsou tu ty doby rozhodný.... Jsem tu spokojená, není to slepičárna, je tu možný karierní růst a vzdělávací kurzy.

Tyhle věci jsou pro tebe v zaměstnání teda důležité? Karierní růst a vzdělávací kurzy?

Jo, hrnou mě dopředu a mam díky tomu motivaci... Proč bejt lepší... Až se přestanu snažit, bude to konec.

A věděla jsi o těchto věcech, než si nastoupila? jaké jsou možnosti u VP?

Ne, vůbec. Netušila jsem, že je oddělení, na kterým pracuju, a když už jsem o tom oddělení věděla a lákali mě tam, tak do poslední chvíle jsem nevěděla, co se tam dělá. U VP je málo lidí, který ví, co se na našem oddělení vlastně dělá.

Na začátku jsi mi říkala, že jsi chtěla podobnou práci jako u PČR, proto jsi zkusila výběrové řízení k VP. Zajímalo by mě, proč zrovna tenhle "druh" zaměstnání si hledala. Mohla bys mi o tom říct něco víc?

Bavilo mě právo a měla jsem hodně dobře nastudovaný zákony, trestní řád, zákoník, ... Přestupkový zákon, zákon o obcích... Tak jsem chtěla jít dělat koncipientku, ale po pár pohovorech jsem zjistila, že mi nedají takovej plat, co jsem měla u PČR. Tak jsem to pak vždycky odmítla. No a pak jsem se o přestávce na veřejce bavila s kamarádem a říkala mu svojí situaci, že prostě práce u PČR už pro mě není srdcová, a že vim, že prostě musím pryč. Ten mi řekl: „hele, co vojenská policie?“ a bylo to. Do té doby jsem nevěděla, že něco takovýho jako je VP vůbec existuje. Ještě jsem teda v té době měla nabídku k BIS (Bezpečnostní informační služba), ale já už prostě chtěla být v klidu, ne přijít do práce s tím, že nevím, kdy se dostanu domu. V tu dobu mi proto VP přišlo jako nejlepší řešení.

Předtím jsi mluvila o době rozhodné, že je "naprd". Proč to tak vnímáš?

Protože u PČR byla doba neurčitá. Tady mam závazek na dva roky a co pak... Nemusí mi ho prodloužit a budu hledat nový místo. Břanaři mají závazky na pět let, a to je celkem fajn. Já abych mohla mít delší závazek, musím mít kurz Stanag 2 (jazykový kurz druhého stupně podle normy NATO). Snad na něj půjdu v příštím roce. Protože tady, když ti tu chybí nějaký kurz, jako vzdělání, tak je to důvod zkrácení závazku.

Taky jsi mluvila o tom, že jsi chtěla dělat koncipientku, ale jestli jsem to pochopila správně, nevyhovoval by ti plat.

Jo jako koncipientka bych měla tenkrát třináct tisíc, a to bych neutáhla hypotéku. Plat u VP je nesrovnatelný s PČR, natož s koncipientkou.

Věděla jsi výši platu, když jsi zkoušela výběrové řízení k VP?

Jasně, je to jedna z prvních věcí, co ti personalista řekne. Jakej je cca plat u VP, jakej plat budeš mít po dobu základního kurzu a o kolik se ti pak zvedne, až ukončíš kurz OŠVP.

Byla pro tebe výše platu důležitá?

Jo, měla jsem hypotéku, to je pro každého důležitý.

Taky jsi mluvila o nabídce u BIS a že jsi jí nepřijala, protože jsi chtěla být v klidu. To je pro tebe v zaměstnání důležité?

*Jo, práce u PČR mě bavila, ale byla nebezpečnější, čím dal tím víc. Bylo tam víc cizinců, mladý a víc ořáchejší. Zkušenejch kolegů ubejvalo. A to dost. Poslední rok jsem do služby vždycky dostala nějakýho nováčka, jenže asi to byli slabší borci. A tak na zákroky mě posílali jako první. No a když jsem asi třetí zásah po sobě věděla, že mě nikdo nekryje, protože je kolega pos****j, řekla jsem si, že mi to za to nestojí. To mi bylo mi 28, když jsem rozhodla. Už jsem pomalu začínala přemejšlet dopředu, že za pár let budu chtít rodinu. No a při tomhle riziku bych ji mít nemohla... nebo spíš ani nechtěla. U BIS mě chtěli taky mít venku. Jenže já už chtěla buď klidný služby nebo se věnovat papírům. A to mi vyšlo.*

Předtím jsi mi ale říkala, že jsi hledala podobnou práci jako u PČR, proto ses rozhodla jít k VP.

No, protože slyšíš policie, tak si říkáš, že to bude určitě podobný. PČR a městská policie je taky hodně podobný. Tak proč by to nebylo tak i s VP.

To ano, jenže jsi mi říkala, že jsi chtěla mít klidnou práci, u PČR to tak nebylo, ale zároveň jsi chtěla mít podobnou práci jako u PČR, proto VP. Prosím oprav mě, jestli to říkám a chápu špatně.

Podobnou ale tak, že bych se věnovala zákonům a postupům, který jsem měla najetý.... Ale že je u VP klid jsem věděla od personalistů i od kamaráda.

Ještě bych se vrátila k věcem, co jsou pro tebe v práci důležité. Mluvila jsi o kariérním růstu a vzdělávacích kurzech. Je ještě něco, co je pro tebe v práci důležité?

Ještě kolektiv.

Předtím si říkala, že jsi toho o VP moc nevěděla. Kdybys to mohla shrnout, jak vnímáš práci u VP teď?

Je to hodně dobře placená práce. Až na výjimky klidná a je v převážně mužském kolektivu. Jenže bohužel, když někdo přijde po střední a zvykne si tady na tu pohodu

a ten plat, tak tady zakrní. Ale zase každej si tady může najít to svoje, když chce a snaží se.

Baví tě teď tvoje práce?

Jo, baví. V dnešní době kovidu teď asi svojí práci miluje každej kdo jí má.

Děkuji ti za rozhovor.

Příloha č. 3: Rozhovor s respondentkou 3

Rozhovor s respondentkou 3, 4.11.2020 prostřednictvím Skype

Pracujete u VP, co Vás vedlo k tomu přihlásit se k VP?

Bývalá práce, chtěla jsem dosáhnout něčeho lepšího. Ale vůbec jsem předtím o VP nevěděla.

Říkáte bývalá práce, můžete mi říct, co jste dělala před tímto zaměstnáním?

Pracovala jsem u vězeňské služby. A předtím na sociálce s cikánama... proto pak ta věznice. No a tam jsem se dozvěděla od staršího kolegy o VP, když jsme spolu měli noční službu. Tak jsem se druhý den podívala na internet, tam ještě nebyly skoro žádné informace, tak jsem vyhledala nějaké číslo... doteď nevím, s kým jsem vlastně mluvila. (smích). A pak jsem už poslala životopis a bylo to.

A co vám kolega říkal o VP, že vás to zaujalo natolik, že jste se rozhodla vyhledat informace a volat?

No, že tam pracuje jeho známý z baráku a že je velice spokojený a má se dobře a hlavně ať si dodělám vysokou školu... to bylo všechno, protože vůbec vlastně nevěděl, co opravdu dělá... a já, když jsem šla pak k psychotestům a k fyzickým, tak jsem taky vůbec nevěděla co budu dělat, natož kde.

Takže studujete?

Hned jak jsem byla na kurzu VP, tak jsem se přihlásila na vysokou, ale na špatnej obor, a hlavně ve městě z kterýho jsem se stěhovala do velkoměsta... takže jsem to zrušila a čekala na další rok a pak se přihlásila na policejní akademii. Zatím mám za sebou teprve úspěšný první ročník a teď jsem ve druhým... já s první vejškou na kterou jsem se přihlásila se snažila si ji jen převést do Prahy, že budu studovat tam, ale v Praze měli jen prezenční formu ... a teď jsem ráda, že se tak stalo, jen jsem přišla o rok.

A je pro Vaši práci vysoká škola důležitá?

Pro práci ani tak ne, jako hlavně pro mě. Pak mám úplně jiný možnosti, když budu mít vejšku. U VP se má člověk dobře i bez vysoký školy. (smích)

A to, že se má člověk u VP dobře jste tedy věděla, než jste zkusila výběrové řízení?

Věděla, ale jen od toho kolegy, co se mnou pracoval. Jenom s tím jsem se o tom bavila.

A věděla jste, jak bude výběrové řízení probíhat?

Psychotesty vůbec ne ... jen jsem doufala, že něco podobného jako u vězeňské služby. No a na fyzický testy jsem dostala tabulku, co musím splnit.

A připravovala jste se nějak speciálně?

Zkoušela jsem IQ testy na netu, matematiku a logické myšlení... ale jen teda ten večer před psychotestama... Tu dobu jsem toho měla hodně v práci. Museli jsme ještě ve volnu jezdit eskorty... takže doma jsem pak byla úplně vyšřavená.

A na fyzické testy?

Začala jsem běhat... to byl pro mě největší trest. A ještě jsem šla vlastně párkrát plavat... Nikdy jsem neplavala a od teď ani pořádně neumím. Myslela jsem, že tam nechám duši. (smích). Ale teď mám už úplně jinou fyzičku a snažím se pořád sportovat.

A co vám pomohlo k tomu to zvládnout, hecnout se a dát to?

To, že musím, chci... nechci tvrdnout zavřena v base (smích).

To byl jeden z hlavních důvodů? Změnit zaměstnání?

Jo.

A co jste očekávala od VP, když jste zkoušela výběrové řízení?

Když jsem zkoušela výběrko, tak nic... byla jsem vyplešklá jen z toho, že bych to opravdu udělala a dostala se.

A udělala a dostala se.

Jo... a pak se mi obrátil život a 360 stupňů.

Můžete mi říct jak například?

Můžu, ale pak už se o tom nechci bavit. Uvědomila jsem si, že jsem dlouho žila ve špatném vztahu, takže rozchod. Byla jsem odloučená od svojí rodiny, protože jsem byla ve Vyškově osm měsíců. Po kurzu jsem prodala barák s kterým jsem měla předtím velký plány... A odstěhovala se do Prahy.

Takže celková změna života.

Ano.

Když se vrátím zpátky ke studiu, podporuje Vás zaměstnavatel nebo studujete na "vlastní pěst"?

No ... tak půl na půl... nežádala jsem o uvolnění ke studiu, protože to by totiž nejspíš asi neprošlo...říkali mi to kolegové. Nemám totiž takový flek, kde by to bylo podmínkou... mám školu v týdnu a pracuji od pondělí do pátku. Takže hodiny ve škole jsem nestíhala a musela bych vybrat celou dovolenou a ani to by nestačilo... takže jsem chodila až ke zkouškám, ale nějaké hodiny jsem občas stíhala, když jsem měla službu a za to pak volno po službě. Na zkoušku jsem si vždycky odběhla a pak zas zpátky do práce. Uvidím hlavně, jak to půjde další ročníky. Mám z toho fakt docela strach a nechci opakovat, pořád mám za sebou jen rok studia...

Chápu dobře, že vám kolegové vychází vstříc?

Kolegové ani tak ne, ale můj šéf oddělení. U nás je to Náčelník oddělení.

Myslíte, že by tohle bylo možné i ve vašem předchozím zaměstnání, že by Vám nadřízený vycházel vstříc s volnem na studium?

Myslím, že ne ... spíš určitě ne... taky tam nebyl flek, na který bych nastoupila a bylo to podmínkou. A ani si nepamatuju, že by někdo tu možnost někdy dostal. Ale třeba dostal, jen o tom nevím.

Až dokončíte studium máte v plánu jít na jiné místo u VP?

Kdyby byla možnost, tak určitě.

Možnost studovat je pro Vás tedy v zaměstnání důležitá. Je ještě něco pro Vás důležitého v práci?

Ano, to je a hodně. A ještě taky dobrý kolektiv.

Předtím, než jste k VP nastoupila jste o VP neslyšela vůbec, jen od toho kolegy?

No, jen od toho kolegy. Ted' už se VP asi propaguje víc a je toho víc k seznámení na internetu.

Takže jste ani moc nevěděla co váš čeká.

Vůbec ne.

Přesto jste se ale rozhodla změnit práci a zkusit to.

Jo.

V čem vnímáte rozdíl mezi předchozím zaměstnavatelem a tímto? Pominu-li tu basu.
(smích)

Větší možnosti ve všech směrech, jak pracovního, tak i pak životního.

Mohla byste být trochu konkrétnější? Možnosti v pracovním směru, jaké třeba?

Pracovně jsem byla na řidičáku C (řidičský průkaz k řízení vozidel s hmotností nad 3500 Kg – nákladní vozidla), nejdřív musím absolvovat civilní a pak vojenské C a to bych v civilu se sama nikdy neodvážila. Více zkušenosti, poznávání spousty nových věcí. Člověk se někam dostane...

Co myslíte tím, člověk se někam dostane?

*No tak tím, že už si zažije 3 měsíce drilu fyzického na základním kurzu ve Vyškově a vlastně i psychického, protože tam z vás dělají kus h**na... opravdu... a každý den někdo končí. Pak je příprava VP, to je hodně na psychiku a končí zkouškou. No a to pro mě bylo těžší než maturita. Pak nastoupíte do nové práce, noví lidi, úplně jiný zaměstnání, ... pak teda řidičáky, všelijaké kurzy a tak.*

Co vám pomáhalo tyhle situace zvládat?

Asi moje vnitřní síla, to že chci víc a rodina

Jaké byly vaše představy o VP? říkáte že vám pomáhala vnitřní síla, že chcete víc... Takže předpokládám, že nějaké očekávání jste měla, až to uděláte, tak co vás asi u VP čeká.

Vše jsem se dozvěděla až na kurzu VP. Jediný, co jsem věděla po psycho a fyzických testech, že budu mít služby, pětadvacítka. A taky teda na jaký oddělení jdu. Konkrétní práci jsem se dozvěděla až potom na kurzu. Hodně zajímavá pro mě byla ta pětadvacetihodinová služba, protože byla párkrát do měsíce a pak sem za to měla spousta volna. V tom sem viděla neskutečnou výhodu s dojížděním a časem na barák, ale to se všech o stihlo změnit a služby už nějaký čas nemám a mám klasicky pondělí až pátek.

Ještě se vrátím k tomu kurzu ve Vyškově, říkala jste, že vám pomohla to překonat vaše vnitřní síla, že jste chtěla víc. Mohla byste mi říct, co máte na mysli tím víc?

No to je právě ta moje vnitřní síla, moje zabejčenost, že prostě chci v životě dosáhnout víc, než jsem v té dané chvíli dosáhla, a to se pořád opakuje... Lepší život a tím dosáhnu lepší práci, taky finance, ...

A splnilo se Vám to? Jste teď spokojená?

Jo.

V práci je tedy pro Vás důležité to, že vám umožňují studium a dobrý kolektiv.

Jo.

Děkuji Vám za rozhovor.

Příloha č. 4: Rozhovor s respondentkou 4

Rozhovor s respondentkou 4, 10.11.2020, osobně.

Pracuješ u VP, mohla bys mi popsat ten okamžik kdy ses rozhodla, že se přihlásíš k VP?

Hmmm, no já jsem pracovala jako občanský zaměstnanec nejdřív jako první, a to jsem šla hned po střední, protože jsem měla obor veřejnoprávní studia a chtěla jsem dělat u bezpečnostních sborů. A VP je kombinace vlastně jak bezpečnostních sborů, tak ozbrojený složky, tak to bylo pro mě úplně ideál. Já jsem vždycky chtěla k policajtům. A nejdřív jsem byla jako občanský zaměstnanec a pak jsem šla rovnou do uniformy.

Říkala jsi, že jsi vždycky chtěla pracovat u bezpečnostních sborů, co tě k tomu vedlo?

Protože jsem studovala střední školu, kde bylo právo, sebeobrana. Kde byly předměty jako penologie, vězeňství, bylo tam správní právo a takovýchle různých věcí. A já jsem trochu doufala, že to bude podobný práci u policie a chtěla jsem buď na práva, nebo k policajtům. Takový dvě zcela spolu související věci. No a taky ráda střílím. Mám ráda zbraně, mám ráda takovýchle věci, tak vyhráli prostě policajti a VP bylo pro mě tak trochu změna od těch normálních policajtů. A tak nějak jsem to zkusila a vyšlo to.

A jak ses dozvěděla o VP?

No přes babičku že jo, která pracuje u Ministerstva obrany. A tuhle složku zná, jinak jsem jí neznala do té doby. Prostě jsem nevěděla, že něco takovýho existuje.

A ty jsi tam tedy pracovala jako občanský zaměstnanec, kdy nastal ten zlom kdy sis řekla, že půjdeš do uniformy?

Hmmm.... Já vlastně ani nevím (smích). Jako fakt nevím. Nehledě na to, že já jsem tam dělala jako externí zaměstnanec pouze na čtyři hodiny tejdne asi, já jsem tam byla strašně málo. A já jsem potřebovala práci. Jako pracovat. A jelikož bylo místo a nabírali, tak mě nabídli, jestli chci jít na základák do Vyškova a jít normálně do uniformy. Samozřejmě jsem věděla, co to znamená, protože jsem pracovala s holkama, který byly v uniformě a díky nim jsem věděla jaké je rozdíl mezi tím, jaké je rozdíl dělat tam jako občanský zaměstnanec nebo voják.

Můžeš mi říct, jak jsi ten rozdíl vnímala mezi občanským zaměstnancem a vojákem?

No samozřejmě peníze, to tak jako je vždycky, že tam jsou jiný peníze, výcviky, střelby, materiály, co se tam fasujou, různé věci, ke kterým se jen tak nedostaneš. Bává mě to. Prostě práce. Já jsem si ani nemohla moc vybírat, protože prostě říkám, byla jsem tam na zkrácený úvazek a já jsem chtěla dělat normální práci, takže pro mě tadyta varianta byla naprosto a hned prostě jasná. Mě to bylo jedno víceméně, já jsem ani nevěděla co budu dělat. Prostě jsem šla do uniformy na nějaký oddělení.

Ale věděla jsi, co tě čeká na tom kurzu od těch kolegyň.

Jo to jsem věděla.

Můžeš mi popsat, jak probíhal ten základní kurz?

Tenhle tříměsíční kurz probíhal stylem tak, že jelikož jsem nastupovala na říjnový kurz, tam je to trošku jiný, protože byl 28. říjen a my sme si tam nacvičovali slavnostní přísahu u hradu. To bylo dost specifický, protože my sme první měsíc hlavně pochodovali, abychom se naučili pochodovat. To bylo hrozně důležitý. Ostatní to taky maj jako slavnostní nástupy tadyty přísahy, ale třeba ve Vyškově. Jenom ty říjnový bejvaj na hradě. Což je jenom jednou za rok. Takže my sme si trénovali jenom na to. Měli sme teoretický části v učebně, kde sme se učili vojenský věci, zdravotní, topografii, ... No a pak sme chodili ven a věci co sme se naučili sme aplikovali venku v přírodě.

Připravovala ses nějak speciálně na kurz a výběrové řízení?

Jo, chodila jsem cvičit. Abych to zvládala fyzicky, protože samozřejmě všude se běhá a je to tak daný, že tělocvik byl každéj den. Už jenom to, že nosíš těžký závaží ... Takže jsem se na to připravovala fyzicky. Jelikož nevíš, co tě čeká, tak se na to ani nemůžeš moc připravit. Tam je to od toho, aby tě to naučili, ne abys přišla ukazovat, že něco umíš. Na fyzický testy jsem se připravovala, protože tam jsou jiný psychologický a fyzický testy, než má všeobecné armáda. Armáda dělá psychologický vyšetření v Ústřední vojenské nemocnici, a VP má specifikum v tom, že má svoje psychologický vyšetření a svoje fyzický testy. A na ty jsem se připravovala, protože jsou podle mě složitější než normálně do armády.

Jaká pro tebe byla ta příprava?

Jako nutnost. Chci tam, tak prostě pro to musím něco udělat.

A co tě hnalo k tomu, že to chceš?

No nevím, to má asi každý. Oni ti řeknou, chceš jít do uniformy, tak musíš splnit fyzický testy, psychický testy, prostě. Musíš splnit to, to a to. Když to nesplníš, tak tam prostě nejdeš. Tak jsem to zkusila, udělala jsem pro to něco a vyšlo to.

A ty jsi nechtěla jít k policii, jako k PČR (Policie České republiky). Ty jsi chtěla vyloženě VP?

Já jsem nad tím jako ani nepřemýšlela, já jsem prostě šla k Ministerstvu obrany, k VP, jako civil. A to že tam se prostě naskytla příležitost jít do uniformy, tak jsem okamžitě šla. Pro mě bylo jednodušší jít do té uniformy takhle než něco hledat u policajtů. Já nemám úplně určený, že bych jako nechtěla policajty protože. Ted' už to vidím zpětně jinak, protože PČR dělají horší práci a mají i míň peněz. Takže ted' je to jasné. Ale to jsem dřív nevěděla.

Taky jsi mluvila o tom, že tě baví zbraně....

Jo, kdyby mě nebavily zbraně a střelení, tak asi jako ani nejdu k VP, protože bych k tomu neměla vztah. Jako peníze nejsou to jediný, co by mě tam lákalo. V životě bych nechtěla dělat práci pro prachy. Můj táta byl taky v armádě, nejradši by tam zůstal. Ted' se dal k aktivním zálohám (smích). Má zbraně, je k tomu nějak nakloněnej, takže vlastně chodí střílet a tak. A já jsem vlastně vždycky jezdila s ním koukat a tak. Občas ještě, než jsem šla k VP, tak vlastně sem i s ním chodila na střelnici. V tomhle prostředí jsem často. Táta má rád armádní věci a samozřejmě dítě je ovlivněný rodičema, takže mi to je blízky. Není mi to cizí. Zbraní se nebojím a mám to ráda.

Takže jsi k tomu byla od malička vedená.

Jo a hledala jsem si takovýhle pracovní zaměření, protože pracovat s něčím co tě baví, ... střelby a tak, to je prostě super. A zvlášť, že u armády se dostaneš... Můžeš dělat se zbraněma a technikou, ke který se normálně nedostaneš. Armáda má prostě specifickou výbavu. VP extrémně, protože to normálně v armádě není. To jsou fakt zbraně a druhy výcviků, střelby, ... Ale jenom ta náplň těch střelby, to jsou takový, ke kterým se normálně nedostaneš. Dostaneš se úplně k jiným věcem, ke kterým by ses v civilu určitě nedostala. To je důležitý. Sice je to u holek asi zvláštní, ale prostě seš k tomu vedená, tak ti to je blízky. A baví mě to, střílet a tak. I ta technika. Auto

s majákem třeba, to je prostě super, můžeš houkat, dávají ti přednost v jízdě, ... (Smích). Tak samozřejmě byla jsem mladší a pro mě tohle bylo a je prostě super. Máš možnost takovýhle výzbroje, výstroje.

Takový dobrodružství trošku.

No jasně, něco jinýho než sedět v kanclu v administrativní budově. Jezdit do lesa, na různý výcviky, kde děláš různý věci, který by si opravdu ve svém osobním volnu nikdy nedělala (smích). Ale tady prostě musíš. Je to pro mě důležitý a taky je to navíc dobře zaplacený, takže všechno dohromady vlastně super.

A tvoje práce tě teď teda baví.

Jo. Já už jsem prošla toho docela dost za tu krátkou dobu. A baví mě to.

Co je pro tebe v práci důležitý?

Práce s lidma. Já, když nad tím přemýšlím, jestli bych chtěla dělat něco jinýho ... asi bych chtěla dělat něco jinýho, přeci jenom tady na tom místě se snadno doženeš k nějakýmu vyhoření a tak. Ale já nechci dělat bez lidí. Já si to nedokážu představit, že sedím v kanclu a nepracuju s lidma. Občas teda na ně nadávám, samozřejmě, protože je to nejhorší práce, co může bejt – práce s lidma. Ale nedokážu si představit, že sedím v kanclu a řeším si jenom svoje věci. Já nevím jak to ani funguje, já si to ani nedokážu představit, že děláš něco, co sama musíš a nepotřebuješ k tomu od nikoho nic... To ne.

Takže tohle je pro tebe důležitý, práce s lidma.

Možná si říkám, jestli by někdy nebylo lepší pracovat bez lidí, ale já celou dobu pracuju s lidma. A je pro mě dost neobvyklý, že mám podřízený chlapy.

A jak tě vnímají?

Jako z mýho pohledu musím říct, že dobře, protože mě poslouchaj. Nemají kecy, co si říkají oni mezi sebou to nechci vědět (smích). Občas jako narážky tam samozřejmě jsou. Že ti řeknou, jak ti to sluší a jak vypadáš, že jo ... A je mi jasný, že mají kecy mezi sebou, když tam nejsem. Ale jak vystupuju veřejně, tak si myslím, že mám u nich respekt. Což myslím, že se cení, na to že tam je tolik chlapů.

Ale když jsi šla k VP, tak jsi přece musela vědět, že v Armádě je spousta chlapů.

Já jsem nad tím nepřemejšlela, vůbec. Mě to ani nenapadlo. Jo jasně, když sem byla na základáku v četě, kde bylo 39 chlapů a dvě ženský, tak to jako bylo trošku divný (smích). Ale nenapadlo mě nad tím nějak zvlášť přemýšlet. Jako je to pak znát v tom chování chlapů vůči tobě. Je znát, že máš názor, jsi šikovná, děláš dobře, všichni to věděj, ceněj si to, protože volaj jenom tobě, že něco chtějí. Protože ty to znáš, oni to neznají ty chlapi. Ale stejně když něco říkáš, stejně si neodpustěj nějakou poznámku k tomu, že ... prostě na téma ženskost. Narážky, dvojsmysly, to tam prostě je a vždycky bude. Já nejsem upejpavá, mě to jako nevadí, ale myslím si, že ženská, která je proti tomu, tak ta by asi s tím problém měla. U nás jsou nějaký ženský, ale dá se s nima mluvit normálně. Ono je to znát, když ženský pracujou s chlapama, tak ty u VP dělají, je na nich znát, že to nejsou žádný barbíny. Ale je to znát. Formuje tě to, že jsi v mužský společnosti.

Ale tohle jsi nebrala v potaz, když jsi šla k VP.

Ne, vůbec.

Když se vrátím na začátek, bavily jsme se o bezpečnostních sborech. Tohle je ta práce, kterou sis představovala?

Já jako úplně nevím, já jsem si nepředstavovala. Prostě jsem do toho vpadla a nepřemejšlela jsem nad tím. Ani jsem nepřemejšlela jestli chci tam nebo tam. Prostě se to naskytlo. Předtím jsem hledala půl roku práci, nikde nic nebylo, takže tohle pro mě bylo úplně jako hotovo. A že bych ted' přemýšlela nad tím, jestli bych šla k policajtům nebo tak, to určitě ne. Práce u policajtů by mě bavila strašně, obor kriminalista a takový věci, to je pro mě super. Ale... Kdo by šel do těžší horší práce za míň peněz. To tak prostě je.

Takže ohodnocení finanční je pro tebe taky důležitý.

Je určitě. Tak v dnešní době... Musíš koukat na to, kolik vyděláváš. Bohužel. Rozhodně bych nedělala něco jenom pro prachy. Práci za třeba dvojnásobnej plat, ale která by mě nebavila. To určitě ne. Ale ted' dělám práci, která mě baví a ještě je dobře finančně ohodnocená, takže takovej střed. Ale jsou tam i další bonusy, co tam jsou. Máme tam preventivní rehabilitace, máme dost dnů dovolený, nevím ani jako to mají v civilu, protože jsem v civilu nikdy vlastně nebyla. Těžko se to porovnává. Já jsem vlastně

nikdy nikde jinde nebyla, jenom u armády. Můžeme chodit na tělocviky, aby jako voják byl fyzicky zdatnej, dávají ti na to prostor. Máme příspěvky třeba na dovolenou.

Opět se vrátím k bezpečnostním sborům, šla bys normálně do armády?

Určitě ne. Kdyby mi někdo přišel s nabídkou, hele tady mám místo někde třeba v Táboře, v Praze, to je jedno, tak jako řadovej voják budeš tam prostě jenom jako voják... No já nevím. Fakt nevím. Já jsem fakt potřebovala práci a teď už na to koukám jinak, když na to koukám zpětně. Já bych nechtěla na jinej útvar než k VP. VP má daleko víc benefitů, než má armáda.

Můžeš uvést příklad?

Samozřejmě peníze máme u VP větší, protože máme rizikovější příplatek. My nejsme úplná armáda. Neřídíme se takovými pravidly jako ta armáda. Mě se líbí, že z půlky jsi voják a z půlky policajt. To je paráda. Nejseš jenom řadovej voják, jeden z milionu a neděláš jenom typicky vojenský věci. To by mě úplně nebavilo. Mě baví, že my sme se učili i právo a takový věci a je v tom ta policejní složka. Proto ani nevím, jestli kdyby za mnou někdo přišel, abych šla do armády jako řadovej voják, asi bych úplně nešla. Protože mě by nebavilo učit se pouze to co sme se učili ty tři měsíce na základáku. To nebyly věci, co mě bavily. Já, protože jsem věděla, že jdu k VP to mě drželo v tom, to dodělat. Dát ty tři měsíce. Je pravda, že já sama jsem měla takovou kolizi v sobě, kdy jsem se rozhodovala, jestli odejdu nebo ne ... Ale slovo motivace pro mě opravdu bylo to, že jdu k VP. To mě donutilo dokončit ten tříměsíční kurz, kterej mě opravdu nebavil.

A jak ty vnímáš VP oproti armádě?

Je to pro mě prestižní složka. Tak jsem to vnímala dřív. Ted' už jsem tady, poznáš, jak to funguje a už to taky vidíš trochu jinak. Ale zezáčátku to fakt vnímáš jako prestižní složku. VP má těžší výberka, už jenom to je taková motivace zvládnout něco jinýho než ostatní. Odborná škola VP je jediná škola vojáků, kde se učíš trestní stíhání, právo, sebeobranu, donucovací prostředky, ... takovýhle věci. To armáda nemá tolik. Nějaký složky asi jo, ale nemá. Když se řekne VP, doted' si myslím, že každej to vidí trošku jako ... někdo je nesnáší, to je jasný. Ale je to prostě prestižní složka armády. Není to prostě gumárna. Je to trošku policejní. A když to tak vezmeš tak VP má hodně

společného s policií a trochu s armádou. Ale ta armáda má společného jenom s armádou. Tam policejního není vůbec nic v tý armádě.

Takže kdyby za tebou někdo přišel a nabídl ti místo v armádě...

Říkám, že asi ne. Protože kdybych to udělala... Asi bych ze začátku řekla jo super a pak bych šla na ten základák, ... Tam jsem si uvědomila, že to není to, co bych chtěla dělat. Takže já, kdybych věděla v základáku, že půjdu jako normální voják, tak odejdu a nedodělám to. Radši půjdu někam jinam. Mě tam drželo to, že dodělám základní kurz a budu dělat úplně něco jiného. Ono sice jasně, trochu se to podobá, ale zaměřuju se úplně na něco jiného než řadový voják. Takže ano, asi bych šla, kejvla bych na místo řadového vojáka, ale rozhodně bych tam nebyla, protože bych nedodělala základák.

Moc Ti děkuji za rozhovor.