

Univerzita Palackého v Olomouci
Katedra psychologie Filozofické fakulty



Stres a některé osobnostní vlastnosti u policistů

Bakalářská diplomová práce

Autor práce: Kamil Jarušek
Vedoucí práce: doc. PhDr. Zdeněk Vtípil, CSc.

Olomouc
2011

Palacky University in Olomouc
Faculty of Arts, Department of Psychology



Stress and some personality traits in Policeman

Bachelor Thesis

Author: Kamil Jarušek
Supervisor: doc. PhDr. Zdeněk Vtípil, CSc.

Olomouc
2011

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracoval samostatně, za odborného vedení vedoucího práce doc. PhDr. Zdeňka Vtípila, CSc. a všechny použité prameny jsem řádně citoval a uvedl.

V Olomouci 20. března 2011

Děkuji vedoucímu mojí bakalářské práce doc. PhDr. Zdeňku Vtípilovi, CSc. za odborné vedení, množství cenných rad, námětů a připomínek, které mi poskytl v průběhu konzultací, při psaní této práce.

Rovněž bych chtěl poděkovat mojí rodině za podporu, kterou mi poskytovala v průběhu zpracování této práce.

Poděkování patří rovněž všem kolegům policistům, kteří věnovali svůj čas a energii vyplnění dotazníků.

OBSAH

1	Úvod.....	7
2	Stres.....	9
2.1	Pojetí stresu.....	9
2.2	Koncepce stresu.....	11
2.2.1	Fyziologická koncepce.....	11
2.2.2	Psychologická koncepce.....	12
2.2.3	Aktivační koncepce.....	13
2.3	Stresory.....	14
2.4	Stres v pracovním procesu.....	15
2.5	Stres v práci policisty.....	16
2.5.1	Příčiny vzniku stresu u policistů.....	16
2.5.2	Dopady stresu na policisty.....	17
3	Pracovní spokojenost.....	20
3.1	Teorie pracovní spokojenosti.....	20
3.1.1	Jednofaktorové teorie.....	20
3.1.2	Dvoufaktorové teorie.....	21
3.2	Osobnostní charakteristiky jako faktory pracovní spokojenosti.....	22
3.3	Metody zjišťování pracovní spokojenosti.....	22
3.4	Pracovní postoje.....	23
4	K současným psychologickým problémům policejní práce.....	25
4.1	Psychologické aspekty policejní práce.....	25
4.2	Z dosavadních výzkumů.....	27
5	Metodologický rámec výzkumu.....	28
5.1	Cíle výzkumu.....	28
5.2	Hypotézy.....	28
5.3	Aplikovaná metodika.....	29
5.3.1	Dotazníky.....	29
5.3.2	Statistika.....	30
5.4	Organizace a průběh šetření.....	30

5.5	Soubor.....	31
6	Výsledky výzkumu.....	35
6.1	Základní výstupy DSPKOP.....	35
6.2	Výstupy dotazníku IPSS.....	36
6.3	Výstupy dotazníku DOPEN.....	37
6.4	Koreláty IPSS a DOPEN.....	38
6.5	Koreláty IPSS a sociodemografické znaky.....	39
6.6	K platnosti hypotéz.....	40
7	Diskuse.....	42
8	Závěr.....	44
9	Souhrn.....	46
10	Použitá literatura.....	48
11	Seznam příloh.....	50

1. Úvod

Petr a Zdeněk jsou dva policisté, sloužící na obvodním oddělení Policie ČR, v nejmenovaném malém městě. Ráno přicházejí do služby v 7:00 hodin. Jejich pracovní den začíná tím, že musí vedoucímu z paměti odříkat § 56 (o použití zbraně). Nikdo jim nevysvětlil k čemu je dobré znát nazpaměť tuto část Zákona o policii, ale vyžaduje se to od nich. Kolem osmé hodiny přichází signál z nedaleké pošty. Může se jednat o loupežné přepadení, proto jedou hustým provozem se zapnutými majáky, do pošty vstupují s nabitými zbraněmi. Zde se ukazuje, že šlo o omyl. Od 10:00 je čekají 2 hodiny dopravně bezpečnostní akce, kde stojí u silnice, zastavují a kontrolují vozidla, jejichž řidiči se ničeho protiprávního nedopustili. Řidiči i policisté jsou naštvaní, jelikož kontroly probíhají pomalu – nefungují lustrace, čas se neuvěřitelně vleče. Následuje půlhodinová přestávka. Odpoledne policisté vyrážejí k případu domácího násilí, kdy opilý muž napadl svoji manželku. Na místě se nachází plačící žena a děti, policisté schytají spoustu nadávek od opilého muže, ale nakonec se podaří celou věc uklidnit, muž je na 10 dní vykázán ze společného obydlí. Odjíždějí zpět na oddělení, jelikož je čekají nejméně další 2 hodiny sepisování formulářů. Do toho telefonuje manželka jednoho z nich, že syn dostal další špatnou známku ve škole a vyčítá mu, že věnuje málo času rodině. Ten den už se naštěstí nic dalšího nepříhoda, přesto naši dva policisté, kvůli množství administrativy odjíždějí ze služby o 1 hodinu později. Po návratu domů se z televize dovídají, že jejich platy se budou, v rámci šetření, snižovat o 10 procent. (Jeden všední den policisty v přímém výkonu služby)

Obsahem této práce je zamyšlení nad problematikou stresu a pracovní spokojenosti v práci policistů. Toto téma jsme zvolili zejména proto, že autor pracuje jako policista a této problematice u nás bylo doposud věnováno málo pozornosti. Výkon policejní služby klade na příslušníky vysoké nároky po stránce fyzické, psychické ale i morální. Policisté jsou často vystavováni do situací, kdy mohou cítit jistý rozpor mezi hlediskem zákonným a hlediskem morálním, jsou pak postaveni do situace, kdy musí ve svých rozhodnutích volit menší zlo, což bývá často frustrující.

Přestože každý uchazeč o povolání policisty prochází náročným výběrem, kde jsou posuzovány jeho fyzické, zdravotní, psychické a morální předpoklady pro toto náročné povolání, setkáváme se s případy, kdy někteří policisté náročnost požadavků neunesou. V lepším případě to končí ukončením služebního poměru, v horším pak zneužitím pravomoci

veřejného činitele, korupcí, zdravotními nebo psychickými nároky, rozvratem manželství alkoholismem i sebevraždou.

V současném přístupu policejního managementu se však stále setkáváme s pojetím, kdy policista v přímém výkonu je považován za jakéhosi supermana, kterým nic neotřese, byl dostatečně vyškolen a vycvičen, proto vydrží vše. Bohužel tomu tak není. Stresové situace, kterým jsou policisté každodenně vystaveni se zarývají do jejich psychiky (L. Čírtková hovoří o malých pomníčkách) a zde se hromadí. Záleží potom na dispozici každého jedince, zda se s nimi dokáže vyrovnat, či zda dojde situace až k patologickému stavu.

Tato práce by mohla poodhalit zájemcům o tuto problematiku hlavní činitele stresu v policejní práci, dále přinést náhled na téma pracovní spokojenosti a odhalit souvislosti s tím spojené.

2. Stres

2.1 Pojetí stresu

Pojem stres se začal na počátku 20. století ve vědě používat nejprve ve fyzice, kde označoval tlak působící na hmotu. Ve dvacátých letech 20. století začal tento termín používat také americký fyziolog Walter B. Cannon, který jím popisoval stav pokusného zvířete, k němuž docházelo stimulací, vyvolávající u něj reakci útok nebo útěk.

V oblasti lékařství a psychologie se termín stres začíná objevovat v padesátých letech 20. století, zejména díky kanadskému endokrinologovi Hansi Selyemu, který se výzkumem stresu a jeho působení na lidský organismus soustavně zabýval a vytvořil také první teorii stresu. (Renaudová, 1993)

V odborné literatuře se vyskytuje velké množství definic pojmu stres, za vyčerpávající považujeme definici „Stres je konsekvencí v psychickém i fyziologickém, která vystupuje po určitém uspořádání podmínek v prostředí. Jsou to situace, v nichž je snížena, nebo znemožněna adaptace. V těchto podmínkách dochází k újmě psychického stavu, nebo psychických funkcí. Při déle setrvávajícím působení stresových podmínek se vytváří možnost patologických funkčních změn, nebo také orgánového poškození.“ (Shandry 1989, in Nakonečný 1998, s. 544) V psychologické literatuře je zřejmě nejčastěji se vyskytující definicí stresu původní definice H. Selyeho „Stres je nespecifická (tj. nastávající po různých zátěžích stereotypně), fyziologická reakce organismu na jakýkoliv nárok, na organismus kladený.“ (Selye in Schreiber 1992, s. 11)

Appley (in Daniel, 1984) se pokusil o výčet nejdůležitějších charakteristik stresu

- stresem se vyjadřuje stav organismu člověka, vystaveného nepříznivým vlivům prostředí,
- stres může být vyvolán různými vlivy, okolnostmi, podmínkami a faktory, některé z nich působí na všechny jedince, některé pouze na určité osoby,
- různí lidé reagují na tentýž stresor odlišně, někteří se dostávají do stresu velmi snadno, jiní jsou vůči stresu odolnější a existují i jedinci, kteří jako by byli zcela imunní,
- tentýž člověk se může dostat do stresu působením určitého stresoru, ale vůči jinému stresoru může být odolný,
- intraindividuální (tedy uvnitř organismu probíhající) reakce, mají do značné míry podobný základ (tzv. GAS - obecný adaptační syndrom), i když interindividuální

způsoby reagování na stres mohou být velmi rozdílné,

- o stresu hovoříme jako o multifaktoriálním jevu, který je tvořen velkým množstvím skutečností, protože i když známe přesné parametry stresoru, nejsme s to určit přesnou intenzitu a formu odpovědi organismu, neboť se na ní podílejí složky jako motivace, osobnost, obranné mechanismy a celá řada dalších proměnných,
- tentýž stresor může působit na určitého člověka různě, podle aktuálních podmínek, ve kterých se organismus právě nachází.

V literatuře se dále setkáváme s pojmem „zátěž“, kterým bývá označován stres, dosahující nižší míry působení na organismus a je chápán jako soubor požadavků kladených na jedince, které dokáže do značné míry naplnit, díky nim neustrne ve vývoji a mají pro něj stimulační a motivující vliv. Z uvedeného tedy vyplývá, že stres nelze vždy chápat jako organismus zatěžující fenomén. „Není-li stres příliš intenzivní, vede k adaptaci a vlastně nutí organismus ke zlepšení výkonu. Můžeme říci, že je předpokladem aktivního způsobu života. (Charvát 1970, s. 70)

Proto je také často používáno rozdělení stresu na eustres a distres. Eustres chápeme jako soubor vlivů, které sice organismus zatěžují, ale jsou vnímány jako příjemné a prospěšné. Jako příklady je možno uvést zážitky spojené např. s extrémními sporty, akčními hrami, sexuální a erotické prožitky a řada dalších. Naproti tomu distres chápeme jako jednoznačně negativně působící stres, jsou jím označovány ty nejnepříznivější vlivy a situace, kterým se běžně člověk snaží vyhnout.

Druhy podnětů, vyvolávajících stres bývají obvykle děleny takto:

- vztahové: vážné sociální konflikty (neshody) s manželským partnerem, vážné problémy s dětmi (obtěžně vychovatelné děti), rozpory s rodiči atd.;
- pracovní: konflikty s nadřízenými, pracovní přetížení, časová tíseň při plnění termínovaných úkolů, nesnesitelné pracovní podmínky, hrozba nezaměstnanosti;
- zdravotní: negativní trvalé následky závažných úrazů (zmrzačení), těžké onemocnění spojené s vážnými útrapami, ztráta hybnosti, být zcela odkázán na pomoc druhých;
- nárokové: nevyhovující bydlení, nevyhovující zaměstnání, dluhy, nedostatek financí, nedostatek příležitosti k zábavě a k uspokojování zájmů, nedostatek volného času atd. (Nakonečný, 2004)

2.2 Koncepce stresu

2.2.1 Fyziologická koncepce

Za základ fyziologického přístupu ke studiu stresu můžeme považovat pokusy I.P. Pavlova, který se věnoval výzkumu podmiňování a své pokusy prováděl zejména na psech. Známy je např. výzkum, při kterém byl pes vystavován působení stresu, kdy mu byl předkládán obrázek elipsy spojený s odměnou a obrázek kruhu, spojený s trestem. V průběhu pokusu se obrázek elipsy stále více přibližoval kruhu a na pokusném zvířeti bylo pozorováno s tím spojené zvyšování stresu a napětí, až docházelo k tzv. stržení vyšší nervové činnosti. (Křivohlavý 1994, s. 15)

W.B. Cannon následně při pokusech se zvířaty provedl důležitý objev, když popsal reakce vznikající u zvířat působením stresu, když si všiml, že zvířata reagují v podstatě podle dvou vzorců. Tyto typy reakce popsal jako F-F (fight or flight – tj. boj nebo útek). Ze svých pozorování vyvodil závěr, že tato stereotypická reakce je pevně zakódovaná v genetickém obranném systému zvířete. Jde o bezpečnostní opatření, které má danému organismu pomoci, aby přežil. (Křivohlavý 1994, s.15)

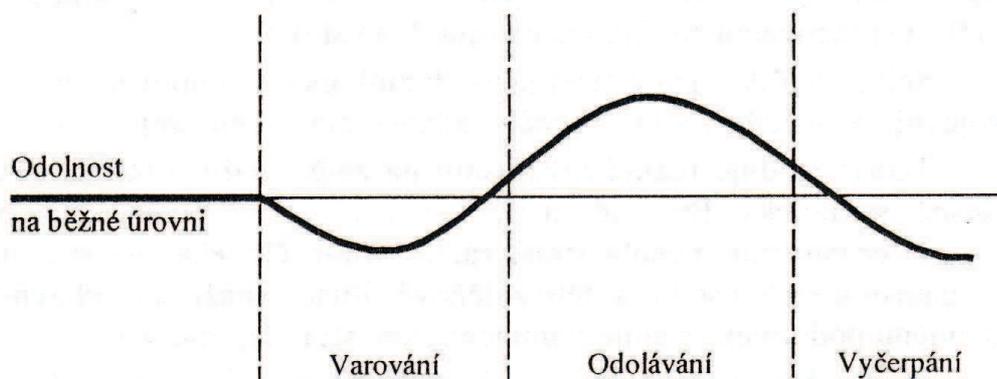
Uvedené poznatky získané studiem zvířat se snažil převést na člověka a dále rozšířit H. Selye. Jako lékař se zajímal zejména o vliv stresu na lidské zdraví. Selye postupně vypožoroval, že vlivem působení různých stresorů, dochází v organismu ke stejnému souboru fyziologických reakcí. Na základě těchto poznatků následně v roce 1950 popsal a definoval tzv. GAS – General Adaptation Syndrom (obecný adaptační syndrom), jako stabilní, nespecifický vzorec odpovědi organismu na ohrožení. V rámci tohoto objevu popsal tři fáze GAS, obecně nazývané jako tři fáze stresu:

1. **fáze poplachová** (alarmová) stresu, která je z fyziologického hlediska charakterizována zvýšenou aktivací sympatického a autonomního nervového systému, do krevního řečiště je vyplavováno zvýšené množství hormonu Adrenalinu, zvyšuje se krevní tlak a tep, zrychluje dýchání, potní žlázy zvyšují sekreci, z jater se uvolňuje krevní cukr, který je připraven sloužit jako palivo pro svalovou práci, z tukových tkání se uvolňují tukové složky. Celkově je možno říci, že organismus se intenzívně připravuje na reakci útok – útek. Jelikož v životě většinou k takové reakci nedochází způsobuje takové nashromáždění energie, která ale není následně využita, spíše celkovou zátěž organismu. Časté opakování této situace může vést ke zdravotním rizikům pro organismus.

2. **fáze rezistence** (odolávání) v této fázi dochází k maximální adaptaci organismu.

Dochází k hyperfunkci kůry nadledvinek a s tím spojené uvolňování hormonů do krevního řečiště, organismus je však ještě schopen takovou zátěž zvládat. Dlouhodobé působení těchto vlivů se může v organismu projevit zdravotními problémy, jako jsou žaludeční a dvanácterníkové vředy, nemocemi srdce, astmatem a dalšími.

3. **fáze vyčerpání** se dostavuje, jestliže se organismu nepodařilo úspěšně zvládnout nároky na něj kladené v předchozí fázi. K tomu může dojít v zásadě ze dvou důvodů – jednak vlivem nadměrné intenzity působících stresorů, dále poruchou obranných adaptačních funkcí organismu. Následkem toho dojde ke zhroucení imunitního systému organismu, který již není schopen na zátěž adekvátně reagovat, dokáže pouze omezeně a krátkodobě mobilizovat energii a může dojít k poškození zdraví až smrti. (Selye, 1966)



obrázek č. 2 Fáze stresu

H. Selye dále vedle GAS popsal ještě LAS, což je lokální adaptační syndrom, který vzniká přímým působením stresoru na jednotlivou tkáň organismu a na dotčené tkáni se projeví. (např. zánět v místě poranění kůže).

2.2.2 Psychologická koncepce

Psychologický přístup ke stresu formuloval Richard Stanley Lazarus a bývá označován jako kognitivní proces hodnocení hrozby a obranného mechanismu. Lazarus klade důraz na kognitivní zhodnocení dané situace a na subjektivní interpretační procesy. Zjednodušeně lze říci, že pro člověka je ohrožující situace teprve tehdy, když ji jako ohrožující vyhodnotí. Rozhodující je tedy subjektivní ocenění stresové situace a možností vlastního zvládnutí situace. (Nakonečný, 1996)

Stres podle Lazaruse nemůže být vymezen objektivně. To co rozhoduje o

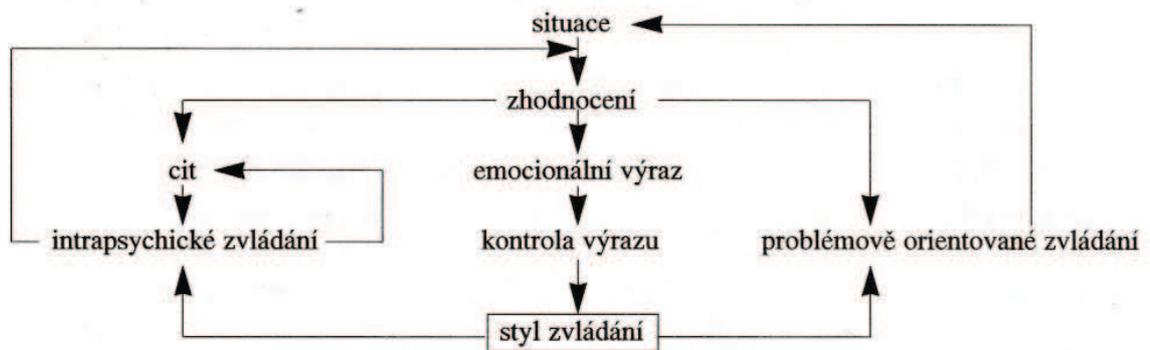
přítomnosti stresu, je způsob, jakým vnímáme neboli ohodnotíme situaci. Stres prožíváme v okamžiku, kdy situaci hodnotíme jako přesahující naše osobní adaptační zdroje. Primárním ohodnocením je odpověď na otázku: „Ohrožuje mě daný podnět nebo neohrožuje?“, sekundární ohodnocení znamená odpověď na otázky: „Zvládnou to? A jak?“ (Baštecká, Goldman, 2001, s. 242) Celý proces vyrovnání se stresovou reakcí, tedy Lazarus rozděluje do 3 etap:

- primární hodnocení: zhodnocení závažnosti situace
- sekundární hodnocení: zhodnocení vlastních možností jak se v nastalé situaci zachovat, výběr vhodné strategie zvládnutí
- přehodnocení: zpětný pohled na situaci.

Podle Lazaruse používá člověk ve stresové situaci dva základní styly zvládnutí:

- intrapsychicky orientovaný styl: vnitřní přehodnocení situace a emocí, které byly vyvolány,
- styl orientovaný na problém: hledání vhodného řešení, hledání sociální opory, snaha změnit situaci, nebo z ní uniknout.

Průběh procesu zvládnutí stresové situace na základě uvedených dvou základních stylů znázornil schematicky J. B. Asendorph. (in Nakonečný 1998, s. 545)



obrázek č. 2 Proces zvládnutí stresové situace

2.2.3 Aktivační koncepce

Za základ této koncepce, rozpracované D. B. Lindseyem v roce 1951, považujeme neurohumorální procesy v centrálním nervovém systému (CNS) a periferním autonomním nervovém systému lidského organismu. Aktivací zde rozumíme celkovou připravenost organismu k činnosti, která je nevyhnutelná při kontaktu s vnějším prostředím a projevuje

se psychickým napětím při současných vegetativních reakcích (Daniel, 1984) Pro pochopení aktivačních mechanismů působících při vzniku stresu a emocí, je důležitým předpokladem tvrzení teorie emocí, podle které silné emoce vyvolávají v organismu vysokou úroveň aktivace. Hlavní roli zde hrají CNS, sympatikus a parasympatikus. Sympatický systém reaguje jako celek a bezprostředně ovlivňuje zvyšování všeobecné aktivace. Parasympatický systém ovlivňuje metabolické procesy, přitom oba systémy jsou ve složité vzájemné interakci.

Podle autorky V. V. Suvorovové (in Daniel, 1984) je možné rozdělit stres právě podle lokalizace jeho vzniku na centrální a periferní stres. Centrální (cerebrální) stres vzniká přímo v CNS a může být prvosignálního a druhsignálního typu. Periferní stres je podle autorky zvláštní stav organismu, který vzniká jako reakce na nejrůznější škodlivé vlivy (změny teplot, jedy, chirurgické zásahy do organismu atd.) a z biochemického hlediska v něm hrají nejdůležitější roli steroidní hormony a adrenalin. Tento typ stresu také nejčastěji způsobuje změny v periferních orgánech a narušuje homeostázu.

2.3 Stresory

Stresory nazýváme obecně situace a faktory vyvolávající stres. V tomto případě se však jedná o jakousi definici kruhem, proto uvedu ještě definici „Za stresové je možno považovat všechny vlivy, které vedou ke zvýšení sekrece ACTH (adenokortikotropní hormon, který řídí činnost kůry nadledvin) u normálních jedinců. (Baštecká, Goldman, 2001, s. 247)

Stresory je možné hodnotit jednak podle síly jejich působení a subjektivního významu pro danou osobu a jednak z hlediska časového průběhu. Za stresující tedy můžeme považovat např. jednotlivé každodenní starosti, závažné životní problémy i nepředvídatelná životní traumata. Psychologové se opakovaně snažili o vytvoření stupnice stresovosti jednotlivých životních situací. V roce 1967 provedli američtí psychiatři T. Holmes a R. Rahe výzkum za účasti více než 5.000 probandů, na základě něhož následně vytvořili bodovou stupnici stresovosti jednotlivých životních událostí o 43 položkách. (V tabulce č. 1 uvádíme výběr nejzajímavějších). Dále se Holmes a Rahe zabývali vztahem mezi prožívaným stresem a vznikem nemoci, kdy dospěli k závěrům, že u jedinců, u kterých se kumuloval v průběhu 3 až 5 let součet bodů nad hranici 300 bodů je velmi vysoké riziko vzniku nemoci v důsledku stresu, v rozmezí 150 – 300 bodů je zvýšené

riziko nemoci a pod 150 bodů se jedná o průměrné riziko.

Tabulka č. 1 Škála stresových událostí - zkráceno (Holmes, Rahe 1967)

Životní události	Bodů
Smrt manžela	100
Rozvod	73
Rozdělení rodiny	65
Uvěznění	63
Úmrtí blízkého člena rodiny	63
Osobní úraz nebo nemoc	53
Manželství	50
Propuštění z práce	47
Odchod do důchodu	45
Zhoršení zdraví člena rodiny	44
Těhotenství	40
Sexuální potíže	39
Narození nového člena rodiny	39
Pracovní přepracování	39
Změna ve finanční situaci	38
Odchod dítěte z domova	29
Změna bydliště	20
Změna spánkových návyků	16
Změna stravovacích návyků	15
Dovolená	13
Vánoce	12

2.4 Stres v pracovním procesu

Pracovní proces a pracovní prostředí jsou zřejmě jedním z nejčastějších zdrojů stresu. Jde především o stresory vyplývající ze zvýšené psychické i fyzické zátěže, časové tísně nebo interpersonálních konfliktů. Zde přinášíme výčet nejdůležitějších stresorů v pracovním procesu podle M. Mayerové. (Mayerová, 1997)

- Nejzávažnější stresory vyplývají podle autorky z plánování a rozvoje vlastní kariéry. Je to například pracovní nejistota, touha být povýšen získat lepší pozici a plat, přeložení na horší místo, nemožnost rozvoje a prosazení vlastních schopností.

Stresující může být také povýšení do významnější pozice, pokud je s tím spojená vyšší odpovědnost a náročnost, nebo nutnost dělat důležitá rozhodnutí.

- Termínované úkoly mohou také být zdrojem intenzivního stresu, zejména pro jedince, v jejichž osobnosti hrají silnou roli vlastnosti jako pečlivost, preciznost až perfekcionismus. Takoví pracovníci mohou pociťovat sníženou kvalitu vlastní práce, vlivem vynuceného zvýšení pracovního tempa velmi stresově.
- Konfliktní role v zaměstnání může být stresující např. pro pracovníky středního managementu, kteří musí na jedné straně vynucovat plnění zadaných úkolů, na druhé straně však mají mezi řadovými pracovníky přátele apod.
- Změny v organizaci, jako jsou restrukturalizace, změna majitele a podobně, jsou nejvíce stresující zejména pro sociálně znevýhodněné pracovníky jako jsou starší zaměstnanci, cizinci, nebo ženy s dětmi. Mladší pracovníci bývají v tomto ohledu flexibilnější.
- Dalšími stresujícími faktory může být také vědomí velké zodpovědnosti, např. u lékaře nebo soudce, rozpor mezi pracovní a osobní rolí, např. u vězeňského dozorce, dále interpersonální problémy jako závist, sexuální obtěžování a mnoho dalších.

V pracovním procesu, jak vidíme v předchozích odstavcích, se vyskytuje velké množství stresorů, v následující kapitole uvedeme specifické problémy policejního stresu.

2.5 Stres v práci policisty

Stres je dnes neodmyslitelnou součástí pracovního procesu a nevyhýbá se žádnému povolání. Příslušníci bezpečnostních sborů, Policii ČR nevyjímaje, jsou však vystaveni stresu ještě více než je tomu u jiných profesí, zejména díky faktorům jako je ohrožení vlastního života, velká zodpovědnost, nutnost činit důležitá rozhodnutí v časovém stresu, zájem médií a mnoho dalších.

2.5.1 Příčiny vzniku stresu u policistů

Pojmem policejní stres označujeme situace, vyskytující se v policejní práci, které policisté vnímají jako stav psychické, emocionální, ale často i fyzické zátěže. Policejní stres je proto spojován s policistou který:

- byl pro toto povolání vybrán podle moderních výběrových procedur,

- je členem relativně normálně fungujícího oddělení,
- se během služby ocitl v situaci, jež některými svými parametry překračuje obvyklý rámec, narušuje emocionální stabilitu, a ve které jsou tudíž příznaky stresu častým a zákonitým jevem. (Čírtková, 1997, s.3)

Nový přináší výčet nejvýznamnějších stresorů, působících na policisty ve výkonu služby, jsou to:

- samotný charakter policejní práce, kdy se horečné pracovní nasazení střídá s nudnými úseky čekání, nebezpečí při zásazích, práce na směny, což může mít a zpravidla má vliv na rodinný život,
- hierarchická struktura policie, kdy při výkonu služby má policista pouze omezenou možnost vlastního rozhodování, výrazně je pocíťován nedostatek podpory ze strany nadřízených, či špatné vztahy na pracovišti, negativně se projevuje dlouhodobá pracovní přetíženost, snižování početních stavů oddělení,
- způsob práce a některá rozhodnutí soudů, kdy policisté mají často pocit, že soudy nadřezují pachatelům, což má nepříznivý vliv na motivaci a smysluplnost práce,
- nízká společenská prestiž povolání a často také způsob jakým média prezentují výsledky policejní práce. (Nový, 2003)

Z uvedeného vidíme, že na policisty při výkonu služby čeká široké spektrum stresorů, v následující kapitole uvedeme vliv těchto stresorů na zdraví a psychiku policistů.

2.5.2 Dopady stresu na policisty

Existují nebezpečné situace v práci policisty, které přesahují rámec naší běžné a subjektivně pochopitelné zkušenosti, se kterými je obtížné se racionálně vypořádat. Na základě extrémního stresového prožitku se může rozvinout soubor různých poruch chování a prožívání, včetně fyziologických reakcí, který nazýváme posttraumatická stresová porucha. Závažným problémem tohoto jevu je, že příznaky se mohou projevit až s časovým odstupem po prožití krizové události. V různých pramenech se uvádí 2 měsíce a 1 rok, výjimečně i více.

Policista je často během služby vystaven řadě rizik, počínaje stresem z náročné služby a konče nebezpečím vážného zranění nebo smrti. Také policisté mohou vykazovat v mimořádných situacích psychické a tělesné symptomy akutní stresové reakce. Mezi nejčastější traumatizující události při výkonu služby policisty patří:

- ohrožení vlastního života,
- ohrožení života kolegů, známých,
- použití služební zbraně,
- pohled na devastující zranění a kruté smrti, brutální vraždy,
- trestná činnost páchaná na dětech a bezbranných,
- únosy, braní rukojmích,
- hromadné katastrofy, nehody a množství jiných událostí, které mají silný dopad.

Symptomy jak akutní, tak i posttraumatické zátěžové reakce jsou zejména opětovné prožívání traumatu. Traumatická událost se stále vrací a do myšlenkových procesů v tzv. flashbacích anebo v tíživých snech.

V rámci Policie ČR jsou zřízeny na úrovni krajských ředitelství tzv. Intervenční týmy, které jsou určeny k poskytování psychologických služeb policistům po prožití traumatické události. Tyto týmy jsou složeny jednak z policejních psychologů, dále ze zkušených proškolených policistů, ale i např. duchovních.

Intervenční týmy používají při krizové intervenci zejména tyto strategie v péči o potencionálně ohrožené policisty:

- defusing: jedná se o spontánní a volné popovídání si o kritické události, jakýsi uvolňovací rozhovor, který směřuje k odstranění „explozivních“ emocí, provázejících traumatizující zážitek.
- debriefing: představuje specifický postup vedení rozhovoru s jednotlivcem či skupinou, který je rozfázován do jednotlivých kroků. Hlavním cílem je uvolnění vzpomínek a emocí z místa události tak, aby se předešlo vzniku posttraumatické stresové poruchy.
- krizová intervence může mít nejrůznější formy od telefonické linky přes rozhovor až po následnou psychoterapii. Důraz je kladen na diskrétnost tak, aby policisté, kteří těchto služeb využijí nemuseli mít obavy, že se toto projeví v pracovním hodnocení, nebo zařazení.

Z názorů policistů vyplynulo, že by akceptovali služby krizové intervence zejména po použití střelné zbraně proti člověku, tudíž lze předpokládat, že zastřelit člověka takřkajíc z pracovních důvodů není pro většinu policejních specializací normální událostí a může proto způsobit specifický soubor následujících potíží. (Čírtková, 2001)

Z uvedeného vyplývá, že profese policisty klade vysoké nároky na jednotlivce v

otázce míry stresu, která na něj působí a na strategie, jak se dokáže s tímto stresem každý policista vyrovnat. Prevence zátěže na pracovišti v podmínkách policie by se měla ubírat zejména cestou zlepšování organizačních podmínek práce a zlepšování firemní kultury. Také průběžná psychologická osvěta a podpora zejména pracovníků v přímém výkonu služby může sehrát příznivou preventivní roli.

3. Pracovní spokojenost

3.1 Teorie pracovní spokojenosti

Pracovní spokojenost definujeme jako emoční odpověď na různé charakteristiky práce. Jinými slovy pracovní spokojenost zahrnuje pozitivní či negativní pocity k práci jednotlivce. Bedrnová a Nový (2004) uvádí, že na jedné straně je spokojenost zaměstnanců s prací podmínkami práce uváděna jako kritérium hodnocení personální politiky podniku a z tohoto hlediska zde uvádí přímou úměru ve smyslu čím větší spokojenost, tím lépe se podnik o své zaměstnance stará. Na druhé straně se o spokojenosti zaměstnanců mluví jako o podmínce pro efektivní využití pracovní síly. Z tohoto pohledu je třeba rozlišovat spokojenost vyjadřující uspokojení ze smysluplné práce, pocit naplnění, radost z vlastního uplatnění a potom zcela odlišnou spokojenost, která znamená sebeuspokojení ve smyslu toho, že člověk je spokojen s daným stavem a nemá potřebu se namáhat.

V rámci psychologických poznatků existuje v odborných publikacích koncepční, pojmová a metodologická nejednotnost vztahující se k teoriím pracovní spokojenosti. Dosavadní přístupy můžeme zahrnout do dvou širších teoretických přístupů, kde kritériem dělení je chápání pracovní spokojenosti jako jednodimenzionální nebo dvoudimenzionální veličiny.

3.1.1 Jednofaktorové teorie

Spokojenost a nespokojenost se chápeme jako jeden jev. Míra spokojenosti-nespokojenosti se tedy může kontinuálně pohybovat od úplné spokojenosti po úplnou nespokojenost. Tyto krajní hodnoty jsou ve vzájemném poměru: snižováním jednoho se zvyšuje hodnota druhého, tedy snižuje-li se spokojenost pracovníka, současně se zvyšuje jeho nespokojenost. Jinými slovy "Lze předpokládat, že v jakémkoliv okamžiku se člověk v práci pohybuje na bipolárním kontinuu, které je ohraničeno silně pozitivním emocionálním stavem na straně jedné a silně negativním emocionálním stavem na straně druhé. Místo, které jedinec na kontinuu zaujímá, je odrazem nejen vnějších situačních proměnných, ale i osobnostních proměnných." (Vtípil, 1985, s. 42, 43)

Maslowova teorie pracovní spokojenosti vychází ze známé Maslowovy hierarchie potřeb, začínající základními fyziologickými potřebami a končící vyššími, jako jsou potřeba seberealizace a sebeaktualizace. Maslow předpokládá, že právě práce, která může uspokojit většinu jím uváděných potřeb, je tou prací, která by mohla být zdrojem větší

spokojenosti pracovníka. Ve vztahu k práci připisuje Maslow významnou úlohu potřebě sebeaktualizace, z hlediska uspokojení i pracovního chování se podle něj tvořivého chování může dosáhnout jen na úrovni sebeaktualizace, základem Maslowovy teorie pracovní spokojenosti je princip uspokojování potřeb v rámci jejich hierarchického uspořádání, přičemž se vychází z postupnosti jejich aktualizace i uspokojení.

Vroomova teorie vychází z koncepce valence podle principu K. Lewina, který definuje valenci jako přitažlivost cíle nebo výsledku či ve smyslu anticipované spokojenosti z výsledku. V jeho přístupu odráží pracovní spokojenost vazbu: práce - její nevyhnutelnost. Z toho vyplývá, že síla tlaku na pracovníka, aby zůstal ve své práci, je vzrůstající funkcí vazby jeho práce. Tak může být spokojenost v negativním vztahu s fluktuací a absencí. Tato vazba by však měla vést i k vyšší produktivitě.

Stogdillova teorie předpokládá, že se na spokojenost nemůžeme dívat jako na zdroj pracovního výkonu, tedy jako na vymezenou proměnnou, ale navrhuje dívat se na jednotlivce v hranicích souvislosti celkové organizace. Podle něj neplatí nevyhnutelně vztah spokojenosti s produktivitou.

3.1.2 Dvoufaktorové teorie

Herzbergova teorie její autoři Herzberg, Mausner a Snyderman (1967), zastávající dvoudimenzionální pohled na pracovní spokojenost, přišli se zjištěním, že spokojenost a nespokojenost je ovlivňovaná odlišnými skupinami faktorů. Tato tzv. motivačně hygienická teorie klade velký důraz na rozlišování vnějších a vnitřních faktorů. Vnitřní jsou označovány jako motivační faktory, vnější jako hygienické faktory. Motivační faktory se týkají "obsahu práce", přináší ocenění za výkon, hygienické faktory vyjadřují vztah člověka ke kontextu práce a vztahují se k "situaci, ve které to člověk dělá", týkají se nejširších aspektů prostředí a odměny za práci. Jestliže jsou skutečnosti představující hygienické faktory v nepříznivém stavu či kvalitě, mají za následek vyvolání nespokojenosti u pracovníků a na motivaci pracovního jednání působí negativně. Je-li jejich podoba však příznivá, nevyvolávají pracovní spokojenost. Za daných podmínek způsobují neexistenci pracovní nespokojenosti. Na motivaci k práci výraznější vliv nemají.

3.2 Osobnostní charakteristiky jako faktory pracovní spokojenosti

Z psychologického hlediska svůj významný podíl na spokojenosti / nespokojenosti tvoří osobnostní proměnné. Výzkumy v této oblasti se u nás zabýval Kollárik a jeho spolupracovníci. Srovnávali vysoce spokojené a vysoce nespokojené pracovníky a eliminovali některé vlastnosti osobnosti, které se podílí na úrovni pracovní spokojenosti. Zjištění se týkají například výšky inteligence (u nespokojených pracovníků byla vyšší). K dalším osobnostním vlastnostem, které zprostředkovaně přes působení konfliktů zvyšují nespokojenost ve skupině a v práci, jsou aktivita, resp. pasivita, emocionální labilita, neuroticismus, nepřizpůsobivost podezřívavost. Emocionální labilita byla výraznější u skupiny nespokojených pracovníků (Kollárik, 1986)

Výzkumy jsou velmi frekventované i v současné době. Connolly a Viswesvaran v metaanalytické studii prokázali vztah pozitivní a negativní afektivity a emočních dispozic vůbec k pracovní spokojenosti. Řada výzkumů se věnovala srovnávání s pětifaktorovým modelem osobnosti. (Connolly, Viswesvaran, 2000)

Tokar a Subich ve svém výzkumu stanovili osobnost jako základní prediktor spokojenosti ve svém výzkumu. Výsledky ukázaly, že u osob s vyšší extroverzí a nižším neuroticismem je zaznamenávána vyšší pracovní spokojenost. (Tokar, Subich. 2007) Judge, Bono a Locke se zaměřili pouze na nízkou hladinu neuroticismu, jako součást svého modelu, kam spadají další charakteristiky osobnosti: self-esteem, self-efficacy a locus of control jako součást jádrového sebehodnocení. Jádrové sebehodnocení má pak vztah k pracovní spokojenosti. (Judge, Bono, Locke, 2000) Na druhé straně některé výzkumy nepřikládají význam vztahu pracovní spokojenosti a osobnostních charakteristik. Furnham et. al. v jedné studii srovnávali výsledky dle Eysenkovy typologie osobnosti a dotazníku pracovních hodnot a jen 5% výsledků vyšlo významně. Dále použili model Big Five a dotazník pracovní spokojenosti, kde pracovníci hodnotí aspekty práce a prostředí spolu se spokojeností s jejich prací. Z výsledků vyvodili, že osobnost nemá silný vliv ani na to, co lidé považují v práci za důležité, ani na jejich pracovní spokojenost. (Furnham, Petrides, Jackson, Cotter, 2002)

3.3 Metody zjišťování pracovní spokojenosti

Při zkoumání pracovní spokojenosti zkoumáme v podstatě kvalitu prožitku. Jak uvádí Bedrnová a Nový (2004), nejčastěji se používá dotazování osobní či písemné, které

lze doplnit pozorováním objektů v pracovních situacích. Při použití jakékoliv metody musíme počítat s jejími riziky. Vždy však platí, že velmi důležitým předpokladem pro získání kvalitních výsledků, je vysvětlení pracovníkům, proč se spokojenost zkoumá a proč je důležité nezkrášlovat odpovědi. V návaznosti na uvedenou teorii můžeme najít dotazníky, které používají jednodimenzionální škály (úroveň spokojenosti sahá od spokojenosti k nespokojenosti) a dvojdimenzionální (zvlášť měří spokojenost a zvlášť nespokojenost).

Existují dotazníkové metody na zjišťování celkové spokojenosti i jejich dílčích charakteristik. V dotaznících jsou používány přímé otázky na míru spokojenosti celkové či dílčí (případně obou) a odpověď podává respondent na verbální, číselné, grafické stupnici (případně v kombinaci). Rozpětí stupnic bývá různé, většinou počínaje čtyřmi až po číselné rozpětí sahající k jedenáctce. Často se k dotazníkům připojují volné odpovědi k doplnění odpovědí v dotazníku.

3.4 Pracovní postoje

Člověk si utváří postoje v průběhu času a tyto souvisí s uspokojováním jeho potřeb, ale obsahují též odraz tradic a celkového kulturně společenského stavu společnosti. Postoj, ve vztahu k zaměřenosti člověka vymezujeme jako „psychologickou strukturu, která trvale charakterizuje výběrovost subjektu při přijímání vlivu zevnějšku a při činnosti vůči okolnímu prostředí“ (Janoušek, 1988, s. 88) „zásadní význam pro zaměřenost činnosti má postoj proto, že vždy představuje určitou anticipaci možné činnosti, dále proto, že vyjadřuje zájmy a potřeby, na jejichž uspokojení je činnost subjektu zaměřena. Pak na základě zkušenosti s uspokojením potřeb si člověk vytváří pozitivní nebo negativní postoje“ (Janoušek, 1988, s. 88) Postoje mají hluboce subjektivní obsah a skládají se ze tří dimenzí – kognitivní, emocionální a konativní.

V rámci této práce jsou důležité zejména postoje k práci a organizaci, z prováděných výzkumů totiž vyplývá, že zjišťování postojů je základem každé analýzy sociálně psychologických podmínek pracoviště proto, aby se příznivé postoje posilovaly a nepříznivé omezovaly nebo eliminovaly a tak se stát účinným nástrojem jejich ovlivnění a řízení.

Nakonečný (2005) chápe postoje k práci také jako druh personálních podmínek pracovního chování a výkonu. Zdůrazňuje, že uvedené druhy postojů hrají významnou roli

ve spojení s pracovní motivací a tím i s pracovním výkonem, se setrváváním v organizaci a s tělesným i psychickým vyladěním. Na obecné rovině se postoje k práci pohybují v kontinuu od pólů „práce jako nepříjemné nutné zlo“ a „práce jako nejvyšší životní smysl“; přirozeným postojem je chápání práce jako jednoty zátěže a povinnosti, jako prostředku zajišťování podmínek existence (finanční odměna za práci), případně jako jeden z důležitých zdrojů seberealizace (zejména u kreativnějších a kvalifikovanějších pracovníků).

Člověk vstupující do pracovního procesu si s sebou přináší vlastní inventář postojů, které následně vstupují do interakce s pracovní skupinou, ostatními spolupracovníky a pracovním prostředím v organizaci, jsou těmito vlivy ovlivňovány, ale také působí na své okolí, přetváří stávající postoje a vytváří nové. I když postoje k práci můžeme vnímat jako poměrně stabilní činitele, dochází v průběhu času k jejich dynamickým změnám.

M. Armstrong považuje výzkum postojů k práci za velmi důležitý, jelikož výzkumy postojů k práci „mohou ukázat, kde je třeba změnit personální politiku a personální činnosti, a mohou také vytipovat oblasti, kde musí organizace učinit určitá opatření a pokusit se tak změnit postoje“.(M. Armstrong, 1999, s. 52)

V psychologické literatuře se setkáváme s tímto dělením postojů k práci:

- postoje k organizaci (k cílům organizace, personální politice, systému sociální péče, k vedení společnosti,
- postoje k nadřízeným (vztah k jejich odbornosti, k charakterovým vlastnostem, převažujícímu způsobu jednání s lidmi, apod.)
- postoje k pracovní skupině (tj. k úrovni mezilidských vztahů, úrovni kooperace, sociálnímu klimatu apod.)
- postoje k práci a jejím podmínkám (vztah k obsahu práce, k platu, k fyzikálním podmínkám apod.)
- postoje k mimopracovním podmínkám práce (k bydlení, dojíždění do zaměstnání atd.)

Postoje mohou být výrazně konzistentní v rámci uvedených oblastí i mezi nimi, což závisí na projevované spokojenosti nebo nespokojenosti v organizaci (Štikar et al., 2003)

Na základě uvedených poznatků můžeme obecně konstatovat, že postoje k práci významně ovlivňují celkovou spokojenost s prací a pracovní spokojenost můžeme vlastně, ve své podstatě, chápat také jako postoj k práci.

4. K současným psychologickým problémům policejní práce

4.1. Některé psychologické aspekty policejní práce

Postavení Policie ČR ve společnosti formálně upravuje řada zákonů. Za nejdůležitější lze považovat zákon číslo 273/2008 Sb. O policii. Sociální uznání a prestiž policejní profese, jako neformální ukazatelé postavení policie ve společnosti jsou však spoluurčovány obrazem, který si o policii utváří obyvatelstvo.

Mezi hlavní úkoly policie patří ochrana bezpečnosti osob a majetku, ochrana ústavních činitelů, odhalování a objasňování trestných činů a přestupků, zjišťování jejich pachatelů, spolupůsobení při zajišťování veřejného pořádku, dohled a řízení silničního provozu, pátrání po hledaných a pohřešovaných osobách, vedení evidencí, statistik a mnoho dalších.

Při plnění těchto úkolů policie mnohdy, za splnění určitých zákonných podmínek, zasahuje do práv a svobod občanů. K takovým zásahům patří omezení osobní svobody při zadržení, zajištění nebo zatčení, použití donucovacích prostředků nebo dokonce služební zbraně při zákrocích. Z toho také plyne obraz v očích veřejnosti, jaký policie získává. Na rozdíl např. od hasičů, které většina veřejnosti vnímá jednoznačně pozitivně, v případě policie existuje velká část obyvatel, kteří tento bezpečnostní sbor vnímají především z pohledu represivního, tedy negativně.

Policisté se tak při výkonu policejních činností často mohou setkat s konflikty, které jsou také jedním z hlavních stresorů. Z psychologického hlediska můžeme zdroje konfliktů v policejní práci rozdělit do tří skupin:

- a) zdroje konfliktů obecně přítomné a vyplývající z profesní role policisty, tj. funkcionální,
- b) zdroje konfliktů, které vyplývají z osobnosti a jednání policisty, tj. individuální,
- c) zdroje konfliktů, které vyplývají z osobnosti a jednání občana.

Za obecně konfliktogenní prvky vyplývající z profese policisty považujeme následující aspekty pracovní role:

- Moment výkonné moci – policisté ovlivňují, regulují a omezují chování druhých. Děje se tak v rámci zákona, avšak to neznamená, že všichni občané se s tímto zákonem ztotožňují. Naopak řadu norem občané považují za zbytečné či nesmyslné. Také policisté mohou být často konfrontováni se situací, kdy se jejich morální názor může lišit od zájmu zákona.

- Sociální stereotyp o policii jako zdroji nepříjemností – policisté už svou přítomností mohou vzbudit u občanů reakce odlišné od běžných vzorců chování. Přítomnost policisty může vyvolávat pocit nervozity, úzkosti, či strachu, zejména u jedinců nevyrovnaných, úzkostných nebo takových, kteří už měli s policií v minulosti špatnou zkušenost. Policisté se například často setkávají s tím, že když vstoupí do místnosti, kde se nachází větší počet lidí, slyší poznámky jako „už si pro tebe přišli, tak už nás mají“ apod. Zde se jedná o jakousi skrytou formu úniku ze strachu, ale častá je také druhá forma reakce, a sice agrese. Tak se mohou občas i zpočátku emočně neutrální situace změnit v bezdůvodné útočení na domnělý zdroj ohrožení – policisty.
- Moment frustrace vyvolané policejním jednáním – na policisty může být za určitých okolností nazíráno jako na frustrátory tj. činitele omezující dosažení vlastních zájmů. Řidič se těžko smíruje s kontrolou, když spěchá na schůzku, host v restauraci je vyzýván k odchodu, přestože má ještě žízeň. Jak známo, frustrace často plodí agresi a agrese zase protiagresi. Ze strany policistů je proto velmi důležitý nadhled v takových situacích a udržení si rovnováhy, aby se nenechali vtáhnou do konfliktů, kvůli často banálním záminkám.
- Psychologický efekt ozbrojení policisty – u některých jedinců může nápadné a vyzývavé jednání vyvolávat agresivní projevy. Už samotný fakt, že policisté smějí nosit zbraň viditelně působí jako určité privilegium, které je běžným občanům zapovězeno.
- Psychologický efekt policejního stejnokroje – také aspekt uniformy může zejména u labilnějších jedinců vzbudit už výše popsané reakce, tedy útěk nebo útok. Z psychologického hlediska je zajímavý fenomén, že „uniforma bere člověku tvář“. Jednak z pohledu občana jednotliví policisté splývají v jakýsi univerzální objekt, ale i naopak policista může pociťovat tendenci skrýt zejména jednání, které mu působí morální dilema, pod plášť uniformy.
- Za další zdroje konfliktů v policejní práci můžeme dále považovat např. věk, celkovou vizáž a dojem policisty, místo jednání, přítomnost dalších osob, snížený práh frustrační tolerance jak u policisty, tak u občana, nezdvořilý tón, přepracovanost, protiagrese a zneužití moci, neochota poskytovat informace, nadřazený přístup a mnoho dalších. (Čírtková, 2000, s. 224)

4.2. Z dosavadních výzkumů

Výzkumu stresu u policistů nebyla doposud u nás věnována taková pozornost, jakou by si tato problematika zasloužila. Zcela jiná situace je však v zahraničí, zejména v USA, kde má obecně psychologie v činnosti policejních složek mnohem větší zastoupení, než v ČR. Otázkou ovšem zůstává, nakolik jsou poznatky a zkušenosti získané u policie v USA, nebo západoevropských zemích aplikovatelné do prostředí Policie ČR. V zahraničí je např. běžnou praxí, že policejní psycholog je plnohodnotnou součástí vyšetřovacího týmu každého závažnějšího případu, kde se zabývá například psychologickým profilováním pachatele, psychologickými aspekty výslechů a celkově celého trestního řízení.

Nemalá pozornost je také věnována péči o psychickou kondici samotných policistů. Van Hasselt vytvořil např. dotazník LEOSS (Law Enforcement Officers Stress Survey) který tvoří celkem 25 položek a který je určen pro včasné rozpoznání možné stresové poruchy u policistů, podle autora by jím měli být preventivně zkoumány policisté kteří se např. účastnili závažných zákroků, byly svědky sebevražd, střelby a jiných událostí po kterých se dá předpokládat prožitek silného stresu. (Van Hasselt, 2008)

Koch prováděl kvalitativní výzkum, za účasti 10 policistů, kteří měli za sebou prožitek, kdy se jako zasahující policisté dostali jako první k případům dokonané sebevraždy, v některých případech dokonce byli svědky umírání při těchto suicidiálních pokusech. Z výsledků studie vyplývá, že tento prožitek v nich vyvolal velmi silnou stresovou reakci. Autor studie navrhuje, aby v budoucnu byla prováděna analýza činnosti policistů a byli vytipováni policisté, kteří byli zasaženi podobnými silnými stresovými prožitky a byla u nich prováděna preventivně psychologická intervence. (Koch, 2010)

5. Metodologický rámec výzkumu

5.1 Cíle výzkumu

Jako cíl své diplomové práce jsme si vytyčili zjistit, jaké jsou hlavní faktory pracovního stresu, se kterými se setkávají policisté v přímém výkonu služby Policie ČR, Krajského ředitelství jihomoravského kraje, ve složkách pořádkové policie, dopravní policie a služby kriminální policie a vyšetřování. Dalším cílem bylo popsat strukturu postojů k práci a pracovní spokojenosti u těchto policistů a dále stanovit osobnostní profil těchto policistů a tento porovnat s normou, také zjistit zda existuje vztah mezi osobnostními vlastnostmi, profilujícími faktory stresu a sociodemografickými znaky zkoumaného souboru.

Spíše symbolickým cílem práce je poukázat na skutečnost, že výkon služby příslušníků bezpečnostních sborů, konkrétně Policie ČR, s sebou přináší velké množství stresujících zátěžových situací, kterým jsou každodenně vystavováni. Získané poznatky by mohly být přínosem jak pro řadové policisty v přímém výkonu služby, tak zejména pro management policie, aby v současné době významných změn, kterými policie prochází, nezapomínali, že toto krásné ale náročné povolání, vykonávají obyčejní lidé z masa a kostí, kteří prožívají ve svém povolání úspěchy i neúspěchy, radosti i starosti. Úkolem managementu by mělo být, vytvářet pro řadové policisty co nejpříznivější podmínky pro výkon služby, součástí toho by také měla být znalost problematiky stresu, snaha o eliminaci stresových faktorů, účinná prevence stresu a pomoc těm policistům, na kterých stres zanechal následky jak zdravotní, tak psychické.

5.2 Hypotézy

Na základě dosavadních provedených výzkumů v oblasti pracovního stresu a vlastních zkušeností autora, policisty v přímém výkonu služby jsme stanovili výzkumné hypotézy:

H1: Bude existovat statisticky významný vztah mezi sumou stresu naměřenou dotazníkem IPSS a mírou neuroticismu, zjištěnou dotazníkem DOPEN.

H2: Bude existovat statisticky významný vztah mezi sumou stresu naměřenou dotazníkem IPSS a senioritou policistů v souboru.

H3: Bude existovat statisticky významný vztah mezi sumou stresu naměřenou dotazníkem IPSS a věkem policistů souboru.

H4: Bude existovat statisticky významný vztah mezi sumou stresu naměřenou dotazníkem IPSS a mírou extroverze, zjištěnou dotazníkem DOPEN.

5.3 Aplikovaná metodika

Jako nejvhodnější metoda pro výzkum se od začátku jevil kvantitativní výzkum. „Kvantitativní výzkum může nalézt řešení pro takové problémy, které je možno popsat v termínech vztahů mezi pozorovatelnými proměnnými. (Disman 1993, s. 77) Kvalitativní přístup by byl zajisté také velmi zajímavý (např. forma rozhovorů) ale vzhledem k velikosti souboru se kvantitativní přístup jevil jako nejvhodnější.

5.3.1 Dotazníky

Pro účely výzkumu jsme použili baterii složenou ze tří dotazníků:

- **DSPKOP** (Dotazník spokojenosti s obsahem a kontextem práce) Vtípil, Z., Novotná, M., (2004) DSPKOP. Olomouc.: Katedra psychologie FF UP. Jedná se o dotazník, který měří pracovní spokojenost celkem v 11 dimenzích. Jsou to:

- A. Spokojenost s pracovními podmínkami SPP, 1 otázka,
- B. Postoje k vlastní práci PVP, 9 otázek,
- C. Postoje, spokojenost s nadřízeným PSN, 9 otázek
- D. Postoje, spokojenost s interpersonálními vztahy PSIV, 13 otázek,
- E. Spokojenost s platem SP, 2 otázky,
- F. Spokojenost s možnostmi dalšího vzdělávání SMDV, 2 otázky,
- G. Spokojenost s rodinným životem SRŽ, 2 otázky,
- H. Postoje k možnosti kariéry PMK, 1 otázka,
- I. Celková spokojenost se zaměstnavatelem, 1 otázka,
- J. Doporučil byste zaměstnání u policie svým přátelům ? 1 otázka,
- K. Ucházeli byste se znovu o práci u policie? 1 otázka.

Respondent může u jednotlivých otázek vybírat z 5 možností odpovědí na škále Likertova typu 1. velmi spokojen, 2. spíše spokojen, 3. ani ano ani ne, 4. spíše nespokojen, zcela nespokojen.

- **IPSS** (Inventář pracovního stresu Spielberger) Modifikace pro povolání policisty, Vtípil, Z., (2002) Olomouc.: Katedra psychologie FF UP, autor původní verze Spielberger,

C., D., University of Florida, v české verzi Knotová, H., Man, F., (2000).

Účelem tohoto dotazníku je zjistit u policistů vnímání významných zdrojů stresu. Dotazník obsahuje 25 tvrzení, popisujících situace, se kterými se policista při výkonu služby setkává. Respondent přiřadí ke každému tvrzení známku na stupnici 1-9 (kdy 1 je nejméně stresující a 9 nejvíce stresující), tak jak subjektivně vnímá stresovost dané situace vůči vlastní osobě. Dále tento dotazník obsahuje sociodemografická data:

- pohlaví
- věk
- pracovní zařazení
- dosažené vzdělání
- délka trvání služebního poměru (seniorita)
- datum.

- **DOPEN** (osobnostní dotazník na měření psychotismu, extra – introverze, neuroticismu), Ruisel, I., Müllner, J., (1990) Bratislava.: Psychodiagnostické a didaktické testy, š.p. Jedná se o jednoduchý osobnostní dotazník který svou konstrukcí vychází z pojetí osobnosti podle H. J. Eysencka, osobnost je možno popsat ve třech dimenzích psychoticismus, extraverte – introverze, neuroticismus, dále ještě obsahuje dotazník dimenzi lžiskór. Dotazník obsahuje celkem 86 otázek, na které respondent odpovídá pouze tvrzením ano – ne, své odpovědi zaznamenává do odpovědní tabulky. Uvedený dotazník byl standardizován na československou populaci, včetně věkových norem.

Vyplnění baterie 3 dotazníků trvalo v průměru 20 až 25 minut, což se ukázalo jako poměrně přijatelná doba, kterou ještě byli respondenti výzkumu ochotní věnovat.

5.3.2. Statistika

Pro zpracování dat jsme použili jednak hodnoty z jednotlivých dotazníků, kde jsme z četností počítali aritmetické průměry, dále pro výpočty korelací jsme použili Pearsonův korelační koeficient. Veškerá data jsme následně zpracovali v programu OpenOffice Calc, a to včetně tabulek, grafů, výpočtů statistických dat a korelací.

5.4 Organizace a průběh šetření

Snahou autora bylo vytvořit pokud možno reprezentativní soubor policistů. Výběr probíhal metodou náhodného výběru, kdy nejdůležitějším hlediskem pro účast ve výzkumu

byla dobrovolnost.

Z osobní zkušenosti víme, že řadoví policisté se v poslední době staví k výzkumům prováděným v rámci Policie ČR s odstupem. Každoročně je Odborem pro řízení lidských zdrojů při Policejním prezídiu Policie ČR, prováděn výzkum spokojenosti, který je proklamován jako anonymní, je však prováděn v síti intranet, kam se každý policista přihlašuje pod jedinečným loginem, kdy je ze strany vedoucích funkcionářů kontrolováno, zda dotyčný už dotazník vyplnil a pokud tak dosud neučinil, aby tak ihned učinil apod. Není potom divu, že účast v tomto výzkumu dosahuje čísel blížících se 100%. Věrohodnost takto získaných dat je ale značně diskutabilní, jelikož z osobní zkušenosti víme, že účastníci výzkumu občas schválně např. vyplňují pouze odpovědi ano, nebo pouze ne, a jinými způsoby tento výzkum ignorují.

Uvedeného stavu jsme se chtěli vyvarovat, proto jsme vždy před distribucí dotazníků na jednotlivých odděleních, tato osobně navštívili a důkladně vysvětlili účel a význam prováděného výzkumu. Samozřejmostí bylo zachování anonymity, kdy účastníci nesdělovali žádné osobní údaje a ponechali jsem na zvážení jednotlivých policistů, zda se chtějí výzkumu zúčastnit, zda vyplní dotazníky ihned, či zda si vyplnění nechají na později a poté nám je doručí. S největší vstřícností a návratností dotazníků jsme se setkali u policistů, které autor osobně zná a dále u policistů studujících, kteří řeší podobné otázky. Příjemně nás překvapil zájem policistů o zkoumanou problematiku a budoucí zjištěné výsledky výzkumu.

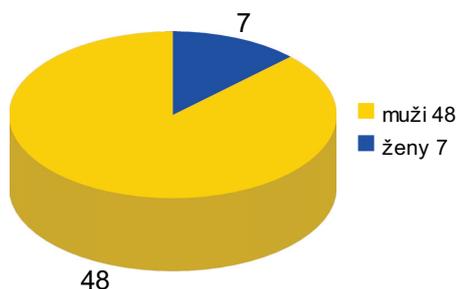
Celkem jsme rozdali 100 sad dotazníků, jednalo se o 5 obvodních oddělení služby pořádkové policie, 1 oddělení dopravní policie, sestávající ze skupiny dopravního dohledu a skupiny dopravních nehod, dále 1 oddělení služby kriminální policie, sestávající z oddělení obecné kriminality, oddělení hospodářské kriminality a oddělení vyšetřování a také jsem navštívil 1 dálniční oddělení Policie ČR. Celkem se nám vrátilo nazpět 55 vyplněných dotazníků, což je 55%. Sběr dat probíhal od měsíce října 2010 do ledna 2011.

5.5 Soubor

Složení souboru podle jednotlivých sociodemografických znaků uvádíme pro lepší přehlednost v grafech.

graf č.1

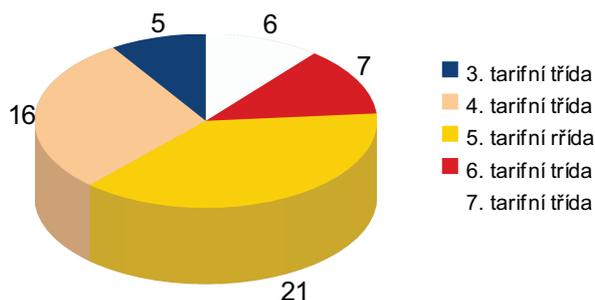
Složení skupiny podle pohlaví



Z tohoto grafu vyplývá, že zastoupení žen ve skupině bylo 13%, což přibližně odpovídá celkovému zastoupení žen v rámci celé Policie ČR.

graf č. 2

Rozdělení skupiny podle pracovního zařazení



Z tohoto grafu rozdělení skupiny podle pracovního zařazení vyplývá, že v souboru bylo:

- 5 policistů třetí platové třídy v hodnosti v asistent, hodnostní označení nadstrážmistr, což je 9 %,
- 16 policistů čtvrté platové třídy v hodnosti vrchní asistent, hodnostní označení podpraporčík, což je 29 %,
- 21 policistů páté platové třídy v hodnosti inspektor, hodnostní označení praporčík, což je 38 %,
- 7 policistů šesté platové třídy v hodnosti vrchní inspektor, hodnostní označení nadpraporčík nebo podporučík, což je 13 %,
- 6 policistů sedmé platové třídy v hodnosti komisař, hodnostní označení komisař, hodnostní označení poručík nebo nadporučík, což je 11 %.

Ve výběru jsou tedy zastoupeny všechny hodnoty, běžně se vyskytující u policistů v přímém výkonu služby.

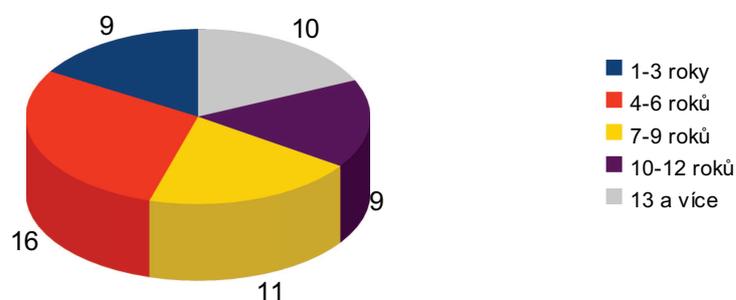
graf č. 3



Pokud jde o složení skupiny podle věku je ve skupině 6 policistů do 25 let (11 %), 14 policistů 26 – 30 let (25 %), 22 policistů 31 – 35 let (40 %), 10 policistů 36 – 40 let (18 %), 3 policisté starší 41 let (5 %). Toto rozložení poukazuje na skutečnost, jak málo je v přímém výkonu služby starších policistů.

graf č. 4

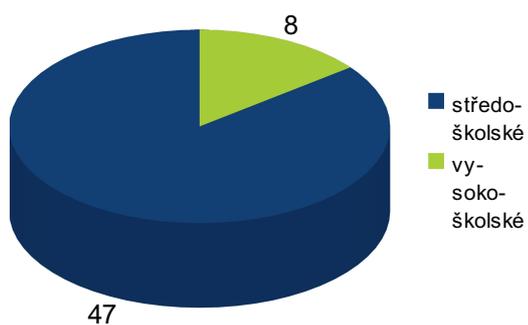
Složení skupiny podle délky trvání služebního poměru



Při pohledu na graf složení výzkumného souboru podle délky trvání služebního poměru (seniority) vidíme, že 9 policistů (16 %) slouží méně než 3 roky, 16 policistů (29 %) slouží 4 – 6 roků, 11 policistů (20 %) slouží 7 – 9 roků, 9 policistů (16 %) slouží 10 – 12 roků a u 10 policistů (18 %) trvá služební poměr déle než 13 roků.

graf č. 5

Složení skupiny podle dosaženého vzdělání



Výzkumný soubor tvořilo 47 policistů (tj. 85 %) se středoškolským vzděláním a 8 policistů (tj. 15 %) s vysokoškolským vzděláním. Dosažené vzdělání nemusí vždy korespondovat se služebním zařazením. (např. VŠ vzdělaný policista může pracovat jako vrchní asistent a policista se SŠ vzděláním může zastávat pozici až do hodnosti vrchní inspektor)

6. Výsledky výzkumu

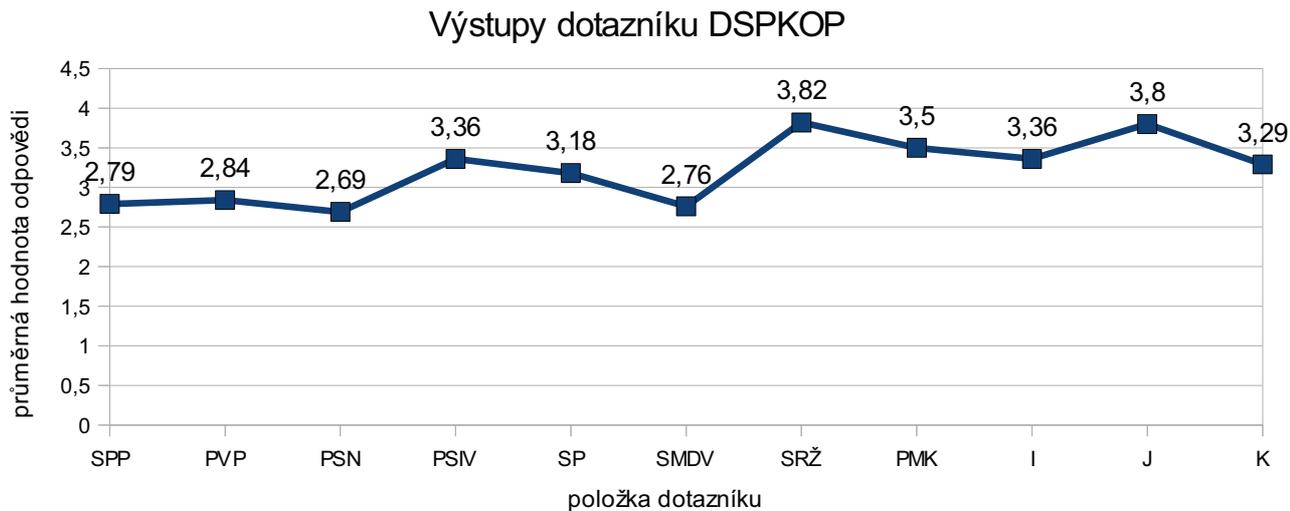
6.1 Základní výstupy DSPKOP

Tento dotazník měl ve výzkumu zachytit míru spokojenosti s jednotlivými faktory pracovní činnosti. Míru spokojenosti – nespokojenosti vyjadřoval na škále o 5 stupních od velmi spokojen - 1, spíše spokojen - 2, ani ano ani ne - 3, spíše nespokojen - 4, zcela nespokojen - 5. Tato škála se ukázala jako dostačující, protože v dotaznících se objevovaly odpovědi ve všech dimenzích od úplné spokojenosti po úplnou nespokojenost. Pro porovnání výsledků jsme odpovědi všech respondentů vyjádřili aritmetickým průměrem a výsledné hodnoty jsme vyjádřili v přehledném grafu.

Z naměřených hodnot vyplývá, že všechny faktory pracovní spokojenosti se pohybují nad hodnotou 2,5. Největší spokojenost (popř. ne-nespokojenost) policisté vnímají ve faktorech PSN (postoje, spokojenost s nadřízeným), s průměrnou hodnotou 2,69. Následují faktory SMDV (spokojenost s možnostmi dalšího vzdělávání) s hodnotou 2,76, dále SPP (spokojenost s pracovními podmínkami) 2,79. Na opačné straně největší nespokojenost vyjádřili policisté ve faktoru SRŽ (spokojenost s rodinným životem) 3,82. Dále se v dotazníku největší nespokojenost projevila ve faktorech J (doporučil byste práci u policie svým známým?) 3,8 a PMK (postoje k možnosti kariéry) 3,5.

Pokud bychom považovali průměrnou hodnotu 2,5 jako hranici mezi spokojeností a nespokojeností, je z umístění křivky grafu patrné, že ani jeden faktor se nenachází v oblasti spokojenosti, naopak všechny naměřené hodnoty jsou vyšší než 2,5, proto je možné interpretovat výsledky spíše jako vypovídající o vyšší, či nižší míře na dimenzi pracovní nespokojenosti.

graf č. 6



6.2 Výstupy dotazníku IPSS

V Inventáři pracovního stresu se v odpovědích na 25 otázek policisté měli vyjádřit, jak významně jednotlivé zdroje stresu, ve své dosavadní práci u Policie ČR, vnímají. Svou odpověď respondent zaznamenal na škále o rozsahu 9 bodů, kdy hodnota 1-3 je vnímána jako nízká míra stresu, hodnota 4-6 jako střední míra stresu a hodnota 7-9 je vysoká míra stresu. V dotazníku se objevovaly odpovědi od 1 až po 9, policisté využili celou šíři škály.

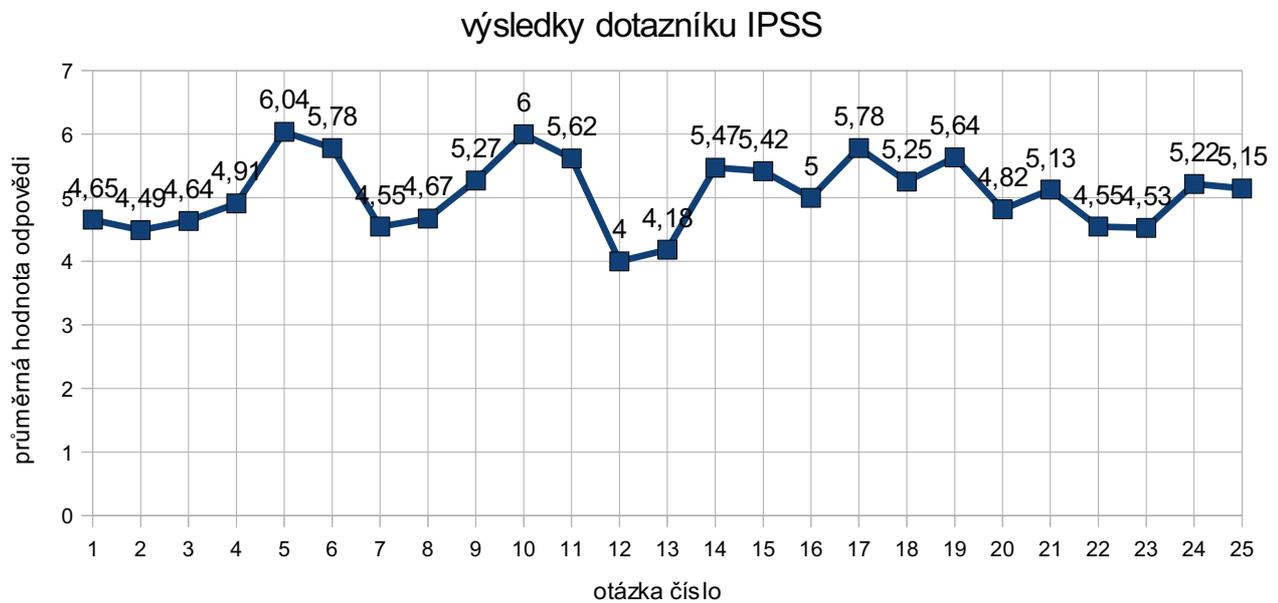
Pro vyhodnocení jsme opět použili výpočet průměrných hodnot v jednotlivých položkách všech respondentů.

Z křivky grafu je patrné, že průměrná hodnota odpovědi se ve všech faktorech pohybovala v pásmu stření míry stresu. Jako nejméně stresující vnímají policisté faktor č. 12 – narušené mezilidské vztahy mezi policisty s průměrnou hodnotou 4. Malou míru stresu přisuzují policisté ve svých odpovědích faktoru č. 13 – odborné chybování nadřízených s hodnotou 4,13, následují faktory č. 2 nedostačující materiálně technické zabezpečení výkonu služby 4,49, faktor č. 23 nezájem nadřízených podílet se na řešení problému s hodnotou 4,53 a faktory č. 22 a č. 7 nedostatečná oprávnění policie v přípravném trestním řízení a nepříznivé pracovní prostředí.

Naopak nejvyšší míru stresu přisoudili policisté faktoru č. 5 nadměrná administrativa policistů s hodnotou 6,04. Dále jako silně stresující faktory policisté vnímají faktor č. 10 nedostatečné pravomoci policistů a faktory č. 6 a č. 17 nevhodné chování občanů k policistům a nedostačující počet policistů ve službě.

Oproti očekávání např. faktory č. 24 a č.25 pocit ohrožení zdraví a života ve výkonu služby a vyšetřování událostí s devastujícími či tragickými důsledky byly posouzeny pouze průměrnými hodnotami 5,22 resp. 5,15.

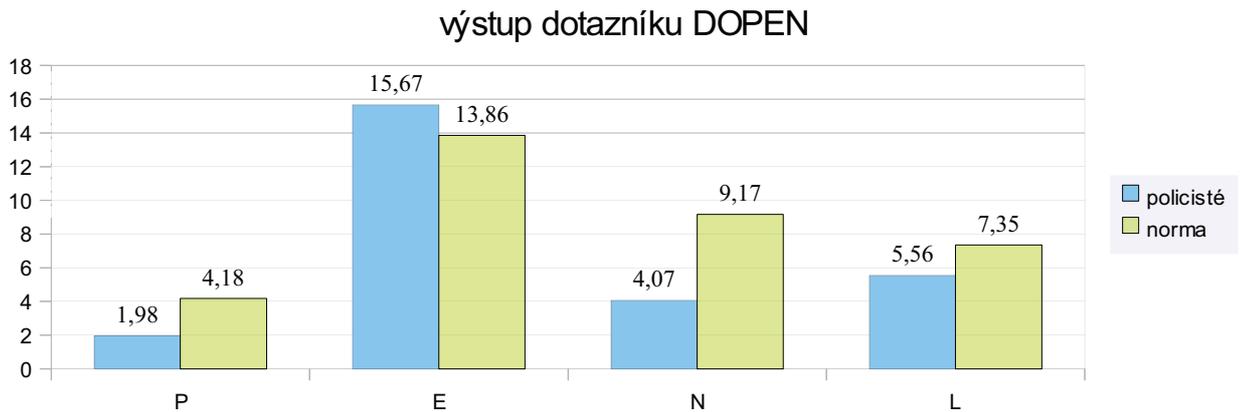
graf č. 7



6.3 Výstupy dotazníku DOPEN

V průzkumu použitý osobnostní dotazník DOPEN je čtyřdimenzionální dotazník Eysenckova typu, který měří osobnostní vlastnosti v dimenzích P – psychoticismus, E – extraverte – introverze, N – neuroticismus, L – lžiskór. Tento dotazník jsme zvolili zejména proto, že byl standardizován pro Československou populaci a také pro jeho jednoduchost. Respondenti odpovídali na 86 otázek, vyhodnocení se provádí pomocí šablon. Získané výsledky zachycuje graf č. 8.

graf. č. 8

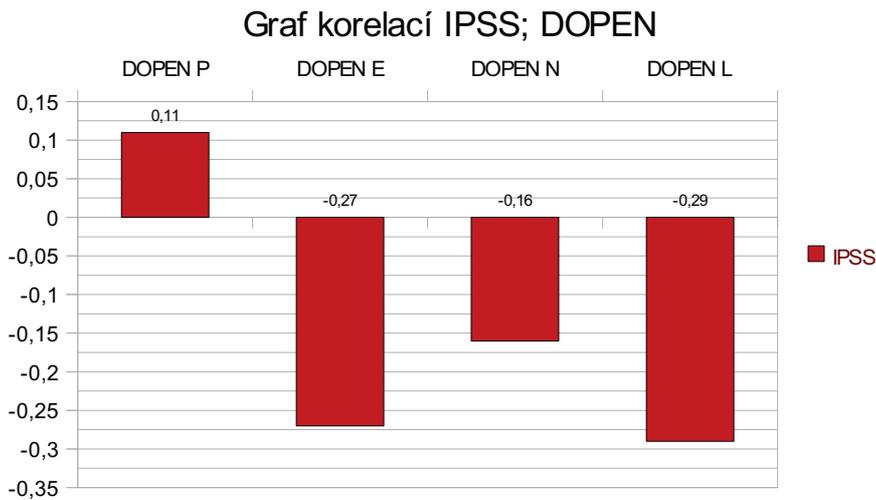


Z grafu je patrné, že soubor policistů dosahuje oproti normě nižších skóre v dimenzích P, N, L a vyššího skóre v dimenzi E. Tuto skutečnost vysvětlujeme skutečností, že policisté při nástupu do služebního poměru procházejí sítím psychologických vyšetření, která by měla eliminovat přijetí uchazečů s nepříznivým osobnostním profilem (zejména vysoká míra psychotocismu a neuroticismu). Nižší míra psychotocismu a neuroticismu naměřená u souboru policistů by mohla svědčit o dobrém profilu osobnosti, také vyšší míru extraverze u policistů můžeme hodnotit pozitivně.

6.4 Koreláty IPSS a DOPEN

V této části nás zajímalo, zda existují statisticky významné vztahy mezi hodnotami naměřenými v souboru policistů v dotaznících IPSS a DOPEN. Pro zjištění těsnosti vztahu jsme použili výpočet pomocí Pearsonova korelačního koeficientu. Pro určení signifikantnosti jsme použili hladinu významnosti $\alpha=0,05$ při velikosti souboru $n=55$, potom kritická hodnota signifikantnosti je $r_{\alpha 0,05} = 0,26$.

graf č. 9



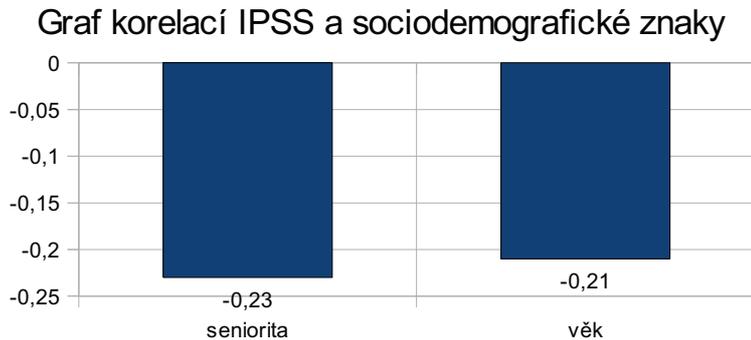
Vypočítané hodnoty korelačních koeficientů jsou uvedeny v grafu č. 9.

- Korelace míra stresu (IPSS) a psychoticismu (DOPEN P) ukazuje na velmi malou závislost mezi proměnnými ($r = 0,11$), tato hodnota nedosahuje statistické významnosti.
- Korelace míra stresu (IPSS) a extroverze (DOPEN E) naměřená hodnota $r = -0,27$ je pouze na samé hranici významnosti ($r_{\alpha 0,05} = 0,26$), což vypovídá o slabém vztahu. Tento vztah je možno interpretovat tak, že s vyšším skórem extroverze se snižuje míra stresu.
- Korelace míra stresu (IPSS) a neuroticismus (DOPEN N) naměřená hodnota korelačního koeficientu $-0,16$ nedosahuje hodnoty statistické významnosti.
- Korelace míra stresu (IPSS) a lžiskór (DOPEN L) $r = -0,29$ opět na samé hranici významnosti ukazuje na slabý vztah mezi oběma veličinami.

6.5 Koreláty IPSS a sociodemografické znaky

V této části jsme se snažili najít odpověď na otázku, zda existují statisticky významné vztahy mezi hodnotami míry stresu, naměřenými dotazníkem IPSS a sociodemografickými znaky. Pro zjištění těsnosti vztahu jsme opět použil výpočet pomocí Pearsonova korelačního koeficientu. Pro určení signifikantnosti jsme použili hladinu významnosti $\alpha=0,05$ při velikosti souboru $n=55$, potom kritická hodnota signifikantnosti je $r_{\alpha 0,05} = 0,26$.

graf č. 10



- Korelace míra stresu (IPSS) a seniorita (délka trvání služebního poměru) je -0,23. Tato naměřená hodnota je pod hranicí signifikantnosti. Existuje velmi slabý vztah mezi senioritou a mírou stresu.
- Korelace míra stresu (IPSS) a věk respondentů, naměřená hodnota -0,21; opět pod hranicí významnosti při ($r_{\alpha 0,05} = 0,26$), svědčí o velmi slabém vztahu mezi proměnnými.

6.6 K platnosti hypotéz

H1 - Bude existovat statisticky významný vztah mezi sumou stresu naměřenou dotazníkem IPSS a mírou neuroticismu, zjištěnou dotazníkem DOPEN. Tuto hypotézu jsme zamítli, neboť hodnota korelace -0,16 je pod hranicí významnosti $r_{\alpha 0,05} = 0,26$. Neexistuje tedy statisticky významný vztah mezi mírou stresu a neuroticismem.

H2 - Bude existovat statisticky významný vztah mezi sumou stresu naměřenou dotazníkem IPSS a senioritou policistů. Zde jsme dospěli k hodnotě korelace -0,23 což je hodnota pod hladinou významnosti $r_{\alpha 0,05} = 0,26$. Neexistuje tedy statisticky významný vztah mezi sumou stresu naměřenou dotazníkem IPSS a senioritou policistů. Hypotézu zamítáme.

H3 - Bude existovat statisticky významný vztah mezi sumou stresu naměřenou dotazníkem IPSS a věkem policistů. Výsledná hodnota korelace mezi uvedenými proměnnými je -0,21. Také tato hodnota nedosahuje statistické významnosti $r_{\alpha 0,05} = 0,26$. Hypotézu zamítáme.

H4 - Bude existovat statisticky významný vztah mezi sumou stresu naměřenou dotazníkem IPSS a mírou extraverte. Mezi těmito proměnnými existuje vztah, jehož hodnota korelace je -0,27. Naměřená hodnota je těsně nad hladinou významnosti pro daný soubor $r_{\alpha 0,05} = 0,26$, což svědčí o tom, že se zvyšujícím se skórem v dimenzi DOPEN E, se snižuje celková míra stresu naměřená dotazníkem IPSS. Platnost závěru je však omezená, jelikož výsledná hodnota je těsně nad hranicí významnosti. Hypotézu přijímáme.

7. Diskuse

V první části výzkumu jsem se snažili určit jaké jsou hlavní faktory pracovní spokojenosti a nespokojenosti. Ukázalo se, že odpovědi ve všech faktorech dosáhly vyšší hodnoty než 2,5 na škále 1 – 5, kdy 1 byla zcela spokojen a 5 zcela nespokojen. Z toho usuzujeme, že policisté ve výzkumném souboru pocítují subjektivně celkovou nespokojenost s kontextem práce a jejím obsahem. Nejnižší míru nespokojenosti vykazují faktory Spokojenosti s nadřízenými, Spokojenost s možností vzdělávání a Celková spokojenost s prací. Naopak nejhůře byly hodnoceny faktory pracovní spokojenosti Spokojenost s rodinným životem, a otázka, zda by policista doporučil práci u policie svému známému. Tyto výsledky ukazují na celkově nízkou míru pracovní spokojenosti u policistů v přímém výkonu služby, kteří se účastnili výzkumu. To může být způsobeno mnoha faktory, ale z výzkumu vyplývá, že tato nespokojenost se přenáší také do rodinného života policistů. Je potom otázkou, zda je možné takto nespokojené zaměstnance motivovat k lepším výkonům, loajalitě k policii jako firmě a zda je možno očekávat vlastní iniciativu nespokojených policistů. Za alarmující pro policejní manažery považujeme také odpověď na otázku (faktor J), zda by se policista znovu ucházel o práci u policie, kdy 27 policistů z 55 dotazovaných uvedlo odpověď Myslím, že ne, nebo dokonce Určitě ne. Pouze 2 policisté ze souboru odpověděli na tuto otázku Určitě ano. Je potom otázkou proč nespokojení policisté vlastně zůstávají ve služebním poměru? Domníváme se, že mnoho policistů setrvává ve služebním poměru pouze z jakési setrvačnosti, protože vlastně nemají možnost přijatelnějšího zaměstnání, čemuž určitě napomáhá také současné období hospodářské recese, kdy vysoká míra nezaměstnanosti tento fakt ještě umocňuje. Řada policistů je ve služebním poměru prakticky ihned po ukončení střední školy, nebo vojenské základní služby, nemají praxi v žádném jiném oboru, proto by na současném trhu práce jen stěží hledali uplatnění. Přestože tito policisté subjektivně pocítují větší míru pracovní nespokojenosti setrvávají dál ve služebním poměru a vykonávají práci, která je jen těžko může uspokojovat a naplňovat.

Dále jsme se snažili vymezit profilující faktory pracovního stresu, kdy jako hlavní činitele stresu policisté označili nadměrnou administrativu policistů, dále nevhodné chování občanů k policistům a nedostatečný počet policistů pro výkon služby. Z těchto výsledků je možné usuzovat, že policisté se cítí přetížení stále se zvyšujícím objemem administrativy, která jim brání ve výkonu toho, co by mělo být hlavní náplní práce

policisty v přímém výkonu služby, tedy přímý kontakt s občany, vyšetřování trestné činnosti, získávání poznatků k pachatelům, apod. Namísto toho tráví policisté neúměrně mnoho času vyplňováním různých hlášení a záznamů, na dopravně bezpečnostních akcích, jejichž smysl nechápe ani občan ani policista. Policisté se také často mohou setkat s přístupem nadřízených, kdy po provedeném zákroku nadřízené vlastně ani moc nezajímá, jak celý zákrok dopadl, zda byl dopaden pachatel apod, ale spíše se zajímají o to, aby byl trestní spis v pořádku ukončen ve stanovené lhůtě a hlavně aby nechyběl žádný formulář. Mírným překvapením pro nás bylo, že policisté považují za pouze průměrně stresující faktory pocit ohrožení vlastního života a vyšetřování událostí s devastujícími a tragickými následky. V současné době je, ze strany psychologických pracovišť Policie ČR, věnována pozornost problematice krizové intervence, posttraumatické stresové poruchy, přitom policisté tento faktor nevnímají zdaleka jeho hlavní zdroj stresu, čímž samozřejmě nechceme snižovat význam těchto aktivit.

V části věnované výzkumu některých faktorů osobností policistů se ukázalo, že celkový osobnostní profil souboru policistů vykazuje příznivější hodnoty, než norma. Policisté zaznamenali oproti normě nižší skóre v dimenzích psychoticismus, neuroticismus a v lžiskóru, naopak v dimenzi extravertze dosáhli policisté proti normě vyššího skóre. Tyto výsledky si vysvětlujeme zejména tím, že policisté při přijetí do služebního poměru procházejí náročným psychologickým vyšetřením. Toto síto by mělo eliminovat jedince s výskytem nepříznivých faktorů osobnosti, jakými jsou právě psychoticismus nebo neuroticismus.

Za poměrně překvapující zjištění, vyplývající z výzkumu, lze považovat fakt, že existuje pouze slabý vztah mezi mírou stresu a senioritou, a mezi mírou stresu a věkem. Výzkum prokázal, že vztah mezi těmito veličinami nedosahuje statistické významnosti. Předpokládali jsme, na základě osobní zkušenosti, že zvyšující se věk a seniorita bude míru stresu ovlivňovat, tento předpoklad se však ukázal jako neopodstatněný. Vztah mezi proměnnými vykazuje zápornou hodnotu korelačního koeficientu -0,21 resp. -0,23, z čehož plyne, že existuje velmi slabý vztah mezi zvyšující se senioritou a věkem a snižující se mírou stresu. Toto zjištění by mohlo vypovídat o tom, že zkušenější kolegové se dokáží stresu celkem účinně bránit a vyhýbat, nedovolí stresu ovládnout je. Vzhledem k velikosti souboru a nízké hodnotě korelačního koeficientu, je však nutno tento závěr brát spíše opatrně.

8. Závěr

Cílem práce bylo zjistit, jaké jsou hlavní faktory pracovního stresu, se kterými se setkávají policisté v přímém výkonu služby Policie ČR, Krajského ředitelství jihomoravského kraje, ve složkách pořádkové policie, dopravní policie a služby kriminální policie a vyšetřování. Dalším cílem bylo popsat strukturu postojů k práci a pracovní spokojenosti u těchto policistů a dále stanovit osobnostní profil těchto policistů a tento porovnat s normou, také zjistit zda existuje vztah mezi osobnostními vlastnostmi, profilujícími faktory stresu a sociodemografickými znaky zkoumaného souboru. Této problematice bylo u nás doposud věnováno velmi málo pozornosti.

Z prvního dotazníku DSPKOP se nám podařilo určit, že faktorem pracovní spokojenosti, ve kterém policisté vnímají největší nespokojenost je faktor spokojenosti s rodinným životem, naopak nejmenší nespokojenost policisté vnímají ve faktoru spokojenost s nadřízeným, celkově se odpovědi ve všech faktorech pohybovaly nad hranicí hodnoty 2,5 což lze interpretovat jako převládající celkovou pracovní nespokojenost.

V dotazníku IPSS se nám podařilo určit hlavní profilující činitele stresu, kde jako nejvýznamnější stresor policisté určili nadměrnou administrativu, dále významné stresory jsou nedostatečné pravomoci policistů a nevhodné chování občanů vůči policistům. Naopak málo závažné stresory se ve výzkumu ukázaly být faktory odborné chybování nadřízených a nedostatečné materiální zajištění služby.

Z údajů dotazníku DOPEN, jsme dospěli k závěru, že osobnostní profil zkoumaného souboru vykazuje oproti normě nižší skóry v dimenzích psychoticismus, neuroticismus a ve lžiskóru. Naopak vyšší skór oproti normě jsme naměřili v dimenzi extraverteze.

Při zjišťování korelací mezi celkovou sumou stresu z dotazníku IPSS a dimenzemi osobnostních profilů naměřených dotazníkem DOPEN se ukázalo, že tyto vztahy nedosahují statistické významnosti, nebo jsou jen na samé hranici významnosti. Také korelace mezi sumou IPSS a věkem a senioritou se ukázaly být na hranici statistické významnosti.

Nelze očekávat, že závěry, které tato práce přináší, mají obecnou platnost pro všechny složky Policie ČR, může však policejnímu managementu přinést řadu zajímavých poznatků. Jednak se v práci podařilo vymezit hlavní profilující činitele pracovního stresu,

dále vymezit jednotlivé faktory pracovní spokojenosti a jejich subjektivní vnímání řadovými policisty. Zajímavým zjištěním také je, že neexistuje významný vztah mezi mírou stresu a senioritou a věkem.

9. Souhrn

V bakalářské práci jsme se pokusili shrnout v obecné rovině psychologický pohled na otázky stresu, pracovní spokojenosti, pracovní motivace a funkce osobnosti jako protektivního faktoru proti následkům stresu. Tyto poznatky jsme se pokusili aplikovat do prostředí činnosti Policie ČR. Zabývali jsme se účinky působení stresu na lidskou psychiku i na organismus jedince. Uvedli jsme různé teoretické přístupy k výzkumu a pojetí stresu, pracovní spokojenosti motivace, pracovních postojů.

Úvodní část práce je část věnována teorii. Nejprve jsme se zabývali historií zkoumání psychologického fenoménu stresu. Uvedli jsme příklady, jak někteří autoři vnímají stres a jaké jsou rozdíly v jejich pojetí stresu. Z hlavních koncepcí stresu jsme uvedli koncepci fyziologickou, s hlavními představiteli W. B. Cannonem a H. Selyem. Důležitým tématem je GAS – obecný adaptační syndrom, také jsme si popsali tzv. tři fáze působení stresu na lidský organismus. Dále jsme uvedli psychologickou koncepci stresu, jejímž hlavním představitel je R. S. Lazarus. Hlavním přínosem této koncepce je důraz na subjektivní hodnocení stresové situace jedincem. V aktivační koncepci stresu, jejímž představitel je D. B. Lindsey je největší pozornost věnována procesům, probíhajícím v centrální nervové soustavě a hormonálním funkcím organismu.

V další části práce uvádíme zjištění, týkající se výzkumu stresorů, nejprve obecně, dále stresory v pracovním procesu a konečně stresory v práci policistů. Pozornost jsme věnovali také konkrétním dopadům působení stresu na lidský organismus.

Následně jsme se zaměřili na téma pracovní spokojenosti, kde jsme uvedli nejvýznamnější jednofaktorové i dvoufaktorové teorie pojetí pracovní spokojenosti. Zaobírali jsme se teoretickými poznatky o vztahu osobnostních charakteristik a pracovní spokojenosti. Uvedli jsme některé zahraniční výzkumy, které se v posledních letech zabývaly touto problematikou.

V kapitole věnované psychologickým aspektům policejní práce jsme se snažili vymezit jaké jsou hlavní zdroje konfliktů v práci policistů a uvedli jsme také některé zahraniční výzkumy, které se zabývají problémy pracovního stresu policistů. Poukázali jsme také na rozdílné pojetí policejní psychologie v rámci Policie ČR a v zahraničních policejních sborech, zejména v USA.

Ve výzkumné části jsme se pokusili na souboru 55 policistů Policie ČR, ze složek pořádkové policie, dopravní policie a služby kriminální policie a vyšetřování, kteří působí

v přímém výkonu služby, profilovat hlavní činitele pracovního stresu. Ukázalo se, že policisté jako nejvíce stresující vnímají faktory nadměrné administrativy a nedostatečné pravomoci a nevhodné chování občanů vůči policistům. V části zaměřené na výzkum pracovní spokojenosti jsme na totožném souboru policistů profilovali hlavní faktory pracovní (ne)spokojenosti. Zjistili jsme, že největší nespokojenost pociťují policisté v oblasti spokojenosti s rodinným životem. V části zaměřené na sestavení osobnostního profilu policistů v souboru jsme zjistili, že policisté dosahují ve všech dimenzích příznivější skóry oproti normě, když jsme zaznamenali nižší skóry oproti normě v dimenzích psychoticismus, neuroticismus i lžiskór, naopak vyšší skór v dimenzi extraverte. Nepotvrdil se předpoklad, že bude existovat signifikantní vztah mezi dimenzemi osobnosti a mezi faktory stresu. Také mezi mírou stresu a senioritou, resp. věkem se vztah ukázal být pod hladinou významnosti pro náš soubor policistů.

Cílem práce nebylo vytvořit obecně platné závěry, ale poskytnout řídicím pracovníkům i řadovým policistům náhled do této dosud výzkumem nedotčené problematiky. Tato práce měla za cíl v omezeném rozsahu zdůraznit některé faktory, které vedou ke stresové zátěži v rámci pracovní spokojenosti. Pokusili jsme se rozpracovat některé aspekty obsahu odpovědí respondentů na specifické činnosti vycházející z praxe policejní práce.

Pocit pracovní spokojenosti nebo nespokojenosti je důležitým faktorem v pracovním procesu, který může výrazně determinovat celkovou kvalitu života a projevuje se ve významném vztahu s celkovým duševním i fyzickým zdravím.

Pokud by se alespoň malou část, zde uvedených poznatků a zjištění podařilo uplatnit a využít v řízení Policie ČR i v samotném výkonu policejních činností, budeme to považovat za úspěch a doklad toho, že tato práce měla smysl. Pokud se chce Policie ČR transformovat na moderně fungující, na občana zaměřený sbor, je třeba věnovat pozornost také zde popsané problematice, protože s nespokojenými, stresem ovládanými policisty nebude takový sbor fungovat.

10. Použitá literatura

- Armstrong, M. (1999). *Personální management*. Praha. Grada
- Baštecká, B., Goldman, P., (2001) *Základy klinické psychologie*, Praha, Portál,
- Connolly, J.J., & Viswesvaran, C., (2000). *The role of affectivity in job satisfaction: A meta-analysis* [Electronic version]. *Personality and Individual Differences*, 29, 265—281
- Čírtková, L. (1997). *Zdůvodnění projektu Policejní stres*. Praha: PA Praha, s.2-3.
- Čírtková, L. (2001). *Péče o policisty po extrémních krizových situacích*, Kriminologický sborník, roč. 2001, č. 3, s. 23-27.
- Čírtková, L. (2000). *Policejní psychologie*, Praha, Portál.
- Daniel, J., (1984). *Psychická zátěž v laboratorních a terénních podmínkách*, Bratislava, Veda,
- Disman, M. (1993). *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Praha: Karolinum.
- Furnham, A., Petrides, K.V., Jackson, Ch. J., & Cotter, T. (2002). *Do personality factors predict job satisfaction?* [Electronic version]. *Personality & Individual Differences*, 33(8), 1325-1343.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B.D. (1967). *The Motivation to Work*. New York.
- Charvát, J. (1970). *Život, adaptace a stres*, Praha, Avicenum,
- Janoušek, J. (1988). *Sociální psychologie*. Praha, SPN.
- Judge, T.A, Bono, J.E.,&Locke, A.E. (2000). *Personality and Job Satisfaction: The Mediating Role of Job Characteristics* [Electronic version]. *Journal of Applied Psychology*, 85(2), 237-249.
- Koch, B. J., (2010). *The psychological Impact on police Officers of being first responders to completed suicides*, [Electronic version] *Journal of Police and Criminal psychology*, vol 25(2), Oct, 2010, pp. 90-98.
- Kollárik, T. et. al.(1986). *Spokojnosť v práci*. Bratislava, ROH,
- Křivohlavý, J., (1994). *Jak zvládat stres*, Praha, Avicenum,
- Mayerová, M., (1997). *Stres motivace a výkonnost*, Praha, Grada Publishing,
- Nakonečný, M. (2005). *Sociální psychologie organizace*. Havlíčkův Brod, Grada.
- Nakonečný, M., (1996). *Motivace lidského chování*, Praha, Academia,
- Nakonečný, M., (2004). *Psychologie téměř pro každého*, Praha, Academia,

- Nakonečný, M., (1994). *Základy psychologie*, Praha, Academia,
- Nový, M. (2003). *Stresory v policejní práci*. *Psychologie dnes*, roč. 5, č.11. s. 28.
- Renaudová, J., (1993). *Co je stres a jak se mu vyhnout*, Praha, Práce,
- Selye, H., (1966). *Život a stres*, Bratislava, Obzor,
- Schreiber, V., (1992). *Lidský stres*, Praha, Academia,
- Štikar, J., Rymeš, M., Riegel, K., & Hoskovec, J. (2003). *Psychologie ve světě práce*.
Praha: Karolinum.
- Tokar, D.M., & Subich, L.M. (2007). *Relative Contributions of Congruence and Personality: Dimensions to Job Satisfaction* [Electronic version]. *Journal Of Vocational Behaviour*, vol. 50, p.p. 482-491.
- Van Hasselt, Vincent, B.,(2008), *LEOSS (Law Enforcement Officers Stress Survey)*, [Electronic version], Nova Southeastern University, Behavior Modification, Vol. 32(1), Jan, 2008, pp. 133-151.
- Vtípil, Z. (1985). *Vybrané kapitoly ze sociální psychologie práce (Pracovní motivace I.)*. Olomouc: FF Univerzity Palackého.

11. Seznam příloh

Příloha č. 1 - Abstrakt diplomové práce

Příloha č. 2 – Abstract Deutch

Příloha č. 3 – Zadání bakalářské práce

Příloha č. 4 - Matice výchozích dat

Příloha č. 5 – Dotazník spokojenosti s kontextem a obsahem práce (DSPKOP)

Příloha č. 6 – Inventář pracovního stresu

Příloha č. 7 – Dotazník DOPEN

Vysoká škola: Palackého univerzita Olomouc Fakulta: Filosofická
Katedra: Psychologie Školní rok: 2010/2011

ABSTRAKT DIPLOMOVÉ PRÁCE

Jméno: Kamil Jarušek Rok imatrikulace: 2008
Obor: Psychologie jednooborová Oponent:
Vedoucí práce: doc. PhDr. Zdeněk Vtípil, CSc.
Počet stran: 50
Název diplomové práce:

Stres a některé osobnostní vlastnosti u policistů

Abstrakt diplomové práce

V této práci se zabýváme problémem stresu a pracovní spokojenosti u policistů. Cílem práce bylo zjistit, jaké jsou hlavní faktory pracovního stresu, se kterými se setkávají policisté v přímém výkonu služby, popsat strukturu postojů k práci a pracovní spokojenosti u těchto policistů a dále stanovit osobnostní profil těchto policistů a tento porovnat s normou, také zjistit zda existuje vztah mezi osobnostními vlastnostmi, profilujícími faktory stresu a sociodemografickými znaky zkoumaného souboru. V teoretické části přinášíme přehled dosavadních teorií a poznatků ohledně stresu, stresorů, pracovní spokojenosti, pracovních postojů. V empirické jsme na souboru 55 policistů určili, jaké jsou profilující činitele pracovního stresu, zjistili jsme jaká je pracovní spokojenost policistů s jednotlivými faktory kontextu a obsahu práce, určili osobnostní profil souboru a zkoumali jsme, zda existují významné vztahy mezi osobnostními charakteristikami a dalšími faktory.

Klíčová slova:

Policista – stres – pracovní spokojenost – osobnost – stresor – věk – seniorita.

Hochschule: Palacký Universität Olomouc Fakultät: Philosophische
Abteilung: Psychologie Schuljahr: 2010/2011

ZUSAMMENFASSUNG DER DIPLOMARBEIT

Name: Kamil Jarušek Immatrikulationsjahr: 2008
Fachrichtung: Psychologie Opponent:
unter der Anleitung von: doc. PhDr. Zdeněk Vtípil, CSc.
Anzahl der Seiten: 50
Titel der Diplomarbeit:

Stress und einige individuelle Eigenschaften bei Polizisten

Zusammenfassung der Diplomarbeit

In dieser Arbeit beschäftigen wir uns mit dem Problem von Stress und der Arbeitszufriedenheit bei Polizisten. Ziel dieser Arbeit war, Hauptfaktoren von Arbeitsstress festzustellen, welchem Polizisten während direkter Dienstausbung ausgestellt werden, Struktur der Einstellungen gegenüber der Arbeit und Arbeitszufriedenheit bei dieser Polizisten zu beschreiben und ferner ein individuelles Profil dieser Polizisten festzulegen und dieses mit der Norm zu vergleichen, und auch festzustellen, ob es ein Verhältnis zwischen den individuellen Eigenschaften, profilierenden Stressfaktoren und Soziodemographischen Merkmalen der Prüfgruppe gibt. Im theoretischen Teil werden Übersicht der bisherigen Theorien und Erkenntnisse bezüglich Stress, Stressore, Arbeitszufriedenheit, Einstellungen gegenüber der Arbeit vorgelegt. Im empirischen Teil hat man mit der Gruppe von 55 Polizisten festgelegt, welche profilierende Faktoren von Arbeitsstress sind, man hat festgestellt, welche Arbeitszufriedenheit der Polizisten mit einzelnen Faktoren von Kontext und Arbeitsinhalt herrscht, es wurde individuelles Profil der Gruppe ermittelt und es wurde geprüft, ob bestehen bedeutende Beziehungen zwischen individuellen Charakteristiken und anderen Faktoren.

Schlüsselworte:

Polizist – Stress – Arbeitszufriedenheit – Persönlichkeit – Stressor – Alter – Anciennität.

Podklad pro zadání BAKALÁŘSKÉ práce studenta

PŘEDKLÁDÁ:	ADRESA	OSOBNÍ ČÍSLO
JARUŠEK Kamil	Tištín 138, Tištín	I08092

TÉMA ČESKY:

Stres a některé osobnostní vlastnosti u policistů

NÁZEV ANGLICKY:

Stress and some personality traits in policeman

VEDOUcí PRÁCE:

Doc. PhDr. Zdeněk Vtípil, CSc. - PCH

ZÁSADY PRO VYPRACOVÁNÍ:

Zvl. zaměření: K některým současným sociálním a psychologickým problémům policejní práce; Pracovní spokojenost, teorie, determinanty; Stres, vymezení, pracovní stres; Motivace a stres v práci policisty.

Cíl práce: 1. Profilující činitele stresu, 2. Osobnostní profil policisty ve vztahu k normě, 3. Struktura postojů k práci a jejímu kontextu, 4. Koreláty stresu a osobnostních vlastností, 5. Koreláty sociodemografických znaků.

Metodika: IPSS, DOPEN, DSPKOP. Zkoumaný soubor: 50-70.

Parametry práce: Norma Miovský, Statistika: Pears. kerel. koeficient

SEZNAM DOPORUČENÉ LITERATURY:

Pilařová, I.(2004). Základy psychologie práce a organizace pro policejní manažery. Praha: Magnet Press

Čírtková, L. (2000). Policejní psychologie. Praha: Portál.

Bedrnová, E., Nový, I. (1998). Psychologie a sociologie řízení. Praha: Managemet Press.

Nakonečný, M. (2005). Sociální psychologie organizace. Praha: Grada

Výrost, J., Slaměník, I. (2009) Sociální psychologie. Praha: Grada

Fischer, S., Škoda, J. (2009) Sociální patologie. Praha: Grada

Vágnerová, M. (2009). Psychopatologie pro pomáhající profese. Praha: Portál

Časopisy: Psychologie v praxi, Policista, rezortní zdroje, elektronické prameny.

Podpis studenta:

Kamil Jarušek

Datum:

4. 12. 2009

Podpis vedoucího práce:

Z. Vtípil

Datum:

4/12/2009

Podpis vedoucího katedry:

J. Slavík

Datum:

4/12/2009

Podpis děkana:

J. Slavík

Datum:

4. 12. 2009



Matice výchozích dat

dotazník č.	Statistická data pohlaví	pracovní zajiřování	seniorita	DSPKOP SPP	PVP	PSN	PSIV	SP	SMDV	SRŽ	PMK	IJK	I	J	K	IPSS IPSS	DOPEN P	E	N	L	
1	29	4	1	5	2	25	26	28	9	3	4	4	7	2	3	2	150	3	13	5	2
2	35	5	1	11	4	31	35	37	7	5	7	5	13	4	5	4	87	1	12	5	13
3	39	6	1	15	4	32	41	41	10	6	6	5	13	4	5	4	158	2	16	7	1
4	31	7	2	29	2	29	32	37	9	7	5	5	13	4	5	4	98	0	19	4	6
5	33	5	1	11	3	32	47	10	10	10	9	5	12	4	4	4	185	5	15	5	7
6	38	4	1	3	3	22	34	4	4	4	4	4	9	3	3	3	105	0	17	4	8
7	24	4	1	5	4	22	35	5	4	4	7	3	12	4	4	4	130	3	16	12	5
8	30	5	2	8	4	27	31	39	8	8	7	4	12	4	4	4	132	3	13	0	5
9	33	7	2	15	4	28	53	8	8	6	4	5	14	4	5	6	90	6	12	12	5
10	27	4	1	3	4	27	18	28	7	6	6	4	12	3	3	3	129	0	14	0	7
11	26	7	2	7	2	16	28	39	4	6	1	1	9	3	3	3	151	2	21	4	4
12	36	7	2	16	2	26	28	30	5	6	5	2	7	3	2	2	108	0	16	2	12
13	33	4	1	4	2	27	35	40	6	4	3	3	7	4	3	1	148	4	14	3	3
14	37	4	1	5	2	28	36	3	3	3	4	4	9	3	3	2	154	3	16	2	0
15	28	5	1	8	3	34	39	50	10	9	8	5	15	5	5	5	161	6	15	6	7
16	33	5	1	16	4	32	36	48	7	8	4	5	12	4	4	4	170	2	14	1	7
17	33	5	1	13	3	33	41	8	10	6	5	5	13	4	4	4	138	5	21	0	2
18	42	5	1	20	2	17	14	32	5	3	2	2	7	3	2	2	45	3	15	14	2
19	33	4	1	4	2	27	40	29	8	9	4	5	7	3	2	2	140	1	13	3	10
20	29	5	1	9	2	25	27	31	4	4	4	3	12	3	5	4	128	2	18	1	4
21	31	5	1	5	1	20	22	17	4	6	6	3	8	2	3	3	79	0	23	1	12
22	34	6	1	12	2	19	19	19	6	6	4	3	12	2	4	5	76	2	22	1	8
23	27	4	1	3	1	16	20	25	4	2	2	4	9	3	4	2	98	5	17	4	1
24	34	6	1	7	2	24	26	33	4	3	7	2	8	2	3	3	105	3	12	3	0
25	23	5	1	4	2	31	30	42	9	6	5	4	8	3	3	3	131	2	18	5	4
26	30	5	1	10	2	26	26	35	6	8	6	4	9	3	2	2	142	1	9	1	9
27	23	3	1	1	1	14	14	19	4	6	2	2	4	2	1	1	104	1	23	0	5
28	35	5	1	8	3	29	25	27	8	9	4	4	12	4	4	4	143	1	5	14	7
29	50	5	1	30	4	28	24	35	7	8	8	3	10	3	4	3	136	2	16	10	7
30	23	3	1	3	3	19	21	30	9	10	7	5	11	3	4	4	158	4	21	3	3
31	38	3	1	1	2	19	18	23	7	7	4	5	10	3	4	3	89	1	23	3	3
32	36	4	1	3	3	21	20	38	6	7	7	3	12	4	4	4	138	1	21	2	7
33	26	5	1	7	3	25	34	34	8	7	4	4	11	3	4	4	86	3	20	5	5
34	25	4	1	4	3	24	20	41	8	6	4	4	10	3	4	3	154	1	18	3	14
35	33	3	1	2	1	28	22	36	5	10	6	5	12	4	5	3	153	0	18	1	5
36	37	7	2	16	3	25	28	45	10	8	4	4	12	4	4	4	163	3	15	9	5
37	34	5	1	11	4	31	26	36	7	5	7	4	13	4	5	4	92	0	13	5	12
38	32	6	2	11	3	28	33	38	8	7	5	5	13	4	5	4	100	0	19	4	6
39	37	4	1	4	3	23	21	34	5	4	4	4	9	3	3	3	106	2	16	4	8
40	29	5	1	8	4	28	32	40	8	8	7	4	12	4	4	4	130	3	14	1	4
41	26	4	1	4	3	26	15	29	7	6	6	3	9	3	3	3	133	1	14	1	6
42	39	7	2	19	2	25	27	28	5	5	2	2	7	3	2	2	112	1	17	2	7
43	36	4	1	6	2	25	29	38	4	3	4	4	12	4	4	4	151	3	8	2	1
44	33	5	1	6	3	32	36	47	7	8	4	4	11	4	4	3	166	2	13	2	5
45	41	5	1	19	3	17	19	33	5	4	2	3	10	3	4	3	99	3	16	12	2
46	29	5	1	9	2	26	29	33	4	4	4	3	12	3	5	4	128	2	18	2	4
47	33	5	1	11	2	20	20	29	6	6	4	3	12	3	4	5	78	2	20	2	6
48	33	6	1	7	2	25	33	33	4	3	7	2	8	2	3	3	107	3	11	3	1
49	30	4	1	10	3	26	27	35	6	8	6	2	9	3	3	2	144	3	9	3	5
50	32	5	1	6	3	30	26	28	6	9	5	4	9	3	4	2	143	1	9	2	5
51	23	3	1	2	3	19	22	32	7	8	8	5	11	3	4	4	155	1	20	10	5
52	34	4	1	4	3	21	22	36	6	7	7	3	12	4	4	4	139	2	19	2	5
53	4	4	1	5	3	24	21	40	7	6	4	4	10	3	4	3	152	1	18	3	11
54	27	5	1	16	2	27	22	35	5	8	6	4	12	4	5	3	144	0	15	3	5
55	35	6	1	14	3	23	26	42	10	6	6	4	11	4	4	3	128	3	14	8	6
celkem	3218			8,4	2,71	251,1	25,6	34,95	6,71	6,36	5,45	3,82	10,51	3,36	3,8	3,29	126,75	1,98	15,67	4,07	5,56
						2,79	2,84	2,69	3,36	3,18	2,76	3,82	3,5				5,07				

DSPKOP

Spokojenost s jednotlivými faktory

A. Spokojenost s pracovními podmínkami (SPP)

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

B. Postoje k vlastní práci (PVP)

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

C. Postoje, spokojenost s nadřízeným (PSN)

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

D. Postoje, spokojenost s interpersonálními vztahy (PSIV)

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

E. Spokojenost s platem (SP)

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

F. Spokojenost s možnostmi dalšího vzdělávání (SMDV)

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

G. Spokojenost s rodinným životem (SRŽ)

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

H. Postoje k možnosti kariéry (PMK)

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

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

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

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

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

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

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

SPTT- VT – NOV – KPFFUP

Vtípil, Z., Novotná, M. (2004). DSPKOP. Olomouc.: Katedra psychologie FF UP.

IPSS

INVENTÁŘ PRACOVNÍHO STRESU

(Modifikace pro povolání policisty)

Pracovní stres může mít významný vliv na životy zaměstnanců a jejich rodin. Účinek stresujících pracovních činností a jejich podmínek je ovlivněn jak mírou stresu tak i jeho frekvencí v čase.

Účelem tohoto přehledu je zjistit Vaše vnímání významných zdrojů stresu ve Vaší práci. Přehled obsahuje 25 tvrzení popisujících činnosti a podmínky spjaté s prací policisty.

Posuzování jednotlivých položek založte na Vaší osobní zkušenosti, stejně jako i na tom, co jste pozoroval u ostatních kolegů. Průměrné stresující činnosti a podmínky označujte číslem 5.

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

Pohlaví

Věk

Pracovní zařazení

Vzdělání

Délka praxe u policie

Dnešní datum

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

VT 1/2002

DOPEN

Odpoveďový hárok

T - 61

Meno a priezvisko: _____ Vek: _____

P _____ E _____ N _____ L _____

Dátum: _____

2. strana		3. strana		4. strana	
1.	áno nie	30.	áno nie	59.	áno nie
2.	áno nie	31.	áno nie	60.	áno nie
3.	áno nie	32.	áno nie	61.	áno nie
4.	áno nie	33.	áno nie	62.	áno nie
5.	áno nie	34.	áno nie	63.	áno nie
6.	áno nie	35.	áno nie	64.	áno nie
7.	áno nie	36.	áno nie	65.	áno nie
8.	áno nie	37.	áno nie	66.	áno nie
9.	áno nie	38.	áno nie	67.	áno nie
10.	áno nie	39.	áno nie	68.	áno nie
11.	áno nie	40.	áno nie	69.	áno nie
12.	áno nie	41.	áno nie	70.	áno nie
13.	áno nie	42.	áno nie	71.	áno nie
14.	áno nie	43.	áno nie	72.	áno nie
15.	áno nie	44.	áno nie	73.	áno nie
16.	áno nie	45.	áno nie	74.	áno nie
17.	áno nie	46.	áno nie	75.	áno nie
18.	áno nie	47.	áno nie	76.	áno nie
19.	áno nie	48.	áno nie	77.	áno nie
20.	áno nie	49.	áno nie	78.	áno nie
21.	áno nie	50.	áno nie	79.	áno nie
22.	áno nie	51.	áno nie	80.	áno nie
23.	áno nie	52.	áno nie	81.	áno nie
24.	áno nie	53.	áno nie	82.	áno nie
25.	áno nie	54.	áno nie	83.	áno nie
26.	áno nie	55.	áno nie	84.	áno nie
27.	áno nie	56.	áno nie	85.	áno nie
28.	áno nie	57.	áno nie	86.	áno nie
29.	áno nie	58.	áno nie		

DOPEN

Návod:

V tomto dotazníku jsou otázky, které se týkají lidského chování a pocitů. Odpovězte, prosím, na každou tak, že zakroužkujete odpověď "ano" nebo "ne" v záznamním listě, podle toho, jak Vás to nejlépe vystihuje. Nejsou zde žádné správné nebo nesprávné odpovědi, ani žádné "chytáky". Správná je každá pravdivá odpověď.

Pracujte rychle a nezdržujte se dlouhým přemýšlením o odpovědích. Žádnou otázku nevynechejte a postupujte v pořadí, jak po sobě následují.

1. Máte často střídavě dobrou a špatnou náladu?
2. Nechal(a) jste se někdy pochválit za něco, o čem jste věděl(a), že to ve skutečnosti udělal někdo jiný?
3. Jste hovorný(á), mluvíte rád(a)?
4. Cítíte se někdy mizerně a ani nevíte proč?
5. Byl(a) jste někdy chamtivý(á) a vzal(a) jste si víc, než Vám patřilo?
6. Myslíte si o sobě, že máte živou povahu?
7. Rozrušilo by Vás hodně, kdybyste viděl(a), jak trpí dítě nebo zvíře?
8. Trápíte se často tím, že jste udělal(a) či řekl(a) něco, co jste neměl(a)?
9. Když řeknete, že něco uděláte, dodržíte vždycky svůj slib, a to přes všechny překážky?
10. Umíte se obvykle ve veselé společnosti úplně uvolnit a rozveselit?
11. Setkáváte se rád(a) s novými lidmi?
12. Jsou Vaše city lehko zranitelné?
13. Stáhnete se při společenské příležitosti do ústraní?
14. Užil(a) byste léky, které mohou mít neobvyklý nebo škodlivý účinek?
15. Zdá se Vám často, že máte všeho "po krk"?
16. Přivlastnil(a) jste si někdy něco (třeba jen špendlík nebo knoflík), i když Vám to nepatřilo?
17. Chodíte rád(a) do společnosti?
18. Působí Vám potěšení, když zraňujete lidi, které máte rád(a)?
19. Trápí Vás často pocity viny?
20. Mluvíte občas o věcech, o kterých nic nevíte?
21. Dáváte celkově přednost čtení před stykem s lidmi?
22. Řekl(a) byste o sobě, že jste nervózní?
23. Máte hodně přátel?
24. Děláte rád(a) žerty, které mohou skutečně někomu ublížit?
25. Myslíte, že jste člověk, který se často trápí?
26. Jako dítě jste plnil(a) příkazy hned a bez odmlouvání?
27. Děláte si starosti s "hroznými věcmi", které by se mohly přihodit?
28. Poškodil(a) nebo ztratil(a) jste někdy něco, co patřilo někomu jinému?
29. Ujímáte se obvykle iniciativy při navazování nových přátelství?

30. Řekl(a) byste o sobě, že jste nervózní nebo že žijete v napětí?
31. Jste mezi lidmi většinou zticha?
32. Chlubíte se někdy?
33. Dokážete snadno oživit nudnou společnost?
34. Řekl(a) jste někdy o někom něco špatného nebo hanlivého?
35. Vypravujete svým přátelům rád(a) vtipy a veselé historky?
36. Stýkáte se rád(a) s lidmi?
37. Mrzí Vás, když víte o chybách ve své práci?
38. Máte skoro vždycky pohotově odpověď, když Vás někdo osloví?
39. Cítíte se často bez zjevné příčiny skleslý(á) a unavený(á)?
40. Podváděl(a) jste někdy při nějaké hře?
41. Děláte rád(a) věci, při kterých je třeba rychle jednat?
42. Zdá se Vám často, že je život nudný?
43. Využil(a) jste někdy někoho?
44. Myslíte, že je více lidí, kteří se snaží vyhýbat se Vám?
45. Trápíte se někdy kvůli svému vzhledu?
46. Vyhnul(a) byste se placení daní, kdybyste si byl(a) jist(a), že se na to nemůže přijít?
47. Dovedete rozproudit zábavu ve společnosti?
48. Trápíte se dlouho po nějaké nepříjemné zkušenosti?
49. Trpíte na "nervy"?
50. Rozpadají se Vaše přátelství lehko bez Vaší viny?
51. Cítíte se často osamělý(á)?
52. Dodržíte vždy to, co prohlašujete za správné?
53. Potrápíte někdy rád(a) zvířata?
54. Máte kolem sebe rád(a) hodně vzruchu?
55. Byl(a) byste rád(a), kdyby se Vás lidé báli?
56. Odkládáte někdy na zítřek to, co byste měl(a) udělat dnes?
57. Myslí si o Vás lidé, že jste velmi živý(á)?
58. Domníváte se, že Vám lidé hodně lžou?

59. Jste vždycky ochoten(ochotna) připustit, že jste udělal(a) chybu?
60. Potřebujete často povzbuzení od chápavých přátel?
61. Máte víc těžkostí než většina lidí?
62. Jsou lidé, kteří Vám chtějí uškodit?
63. Etitíte se někdy nespělý(á), když chcete hovořit s přitažlivým člověkem?
64. Jednáte a mluvíte obyčejně rychle, bez dlouhého přemýšlení?
65. Zdá se Vám, že se lidé obvykle snadno urážejí?
66. Svalujete většinu svých problémů na někoho jiného?
67. Když uděláte něco důležitého, máte často pocit, že jste to mohl(a) udělat lépe?
68. Dotáhl(a) byste to o mnoho dále, kdyby nebylo lidí, kteří Vám kladli do cesty překážky?
69. Stává se Vám velmi často, že jen tak sedíte a nic neděláte?
70. Zasníte se často během dne?
71. Když na Vás někdo křičí, odpovídáte také křikem?
72. Je (nebo byl) Váš otec dobrý člověk?
73. Míváte záchvaty třesu nebo chvění?
74. Býváte obvykle velmi nešťastný(á)?
75. Dáte mnoho na to, co si o Vás myslí druzí?
76. Míváte často děsivé sny?
77. Mluvíte normálně dost hlasitě?
78. Honí se Vám myšlenky v hlavě tak, že nemůžete usnout?
79. Povídáte si s lidmi tak rád(a), že využijete každou příležitost dát se do řeči s cizí osobou?
80. Trpíte různými bolestmi a obtížemi?
81. Pohybujete se pomalu a beze spěchu?
82. Dřív než se pro něco rozhodnete, požádáte obvyčejně někoho o radu?
83. Trápí Vás pocity méněcennosti?
84. Děláte si rád(a) legraci z druhých lidí?
85. Rozhodujete se často příliš pozdě?
86. Bylo Vám nepříjemné vyplňovat tento dotazník?

DOPEN

T - 61

P _____ E _____ N _____ L _____

2. strana			3. strana			4. strana		
1.	áno	nie	30.	áno	nie	59.	áno	nie
2.	áno	nie	31.	áno	nie	60.	áno	nie
3.	áno	nie	32.	áno	nie	61.	áno	nie
4.	áno	nie	33.	áno	nie	62.	áno	nie
5.	áno	nie	34.	áno	nie	63.	áno	nie
6.	áno	nie	35.	áno	nie	64.	áno	nie
7.	áno	nie	36.	áno	nie	65.	áno	nie
8.	áno	nie	37.	áno	nie	66.	áno	nie
9.	áno	nie	38.	áno	nie	67.	áno	nie
10.	áno	nie	39.	áno	nie	68.	áno	nie
11.	áno	nie	40.	áno	nie	69.	áno	nie
12.	áno	nie	41.	áno	nie	70.	áno	nie
13.	áno	nie	42.	áno	nie	71.	áno	nie
14.	áno	nie	43.	áno	nie	72.	áno	nie
15.	áno	nie	44.	áno	nie	73.	áno	nie
16.	áno	nie	45.	áno	nie	74.	áno	nie
17.	áno	nie	46.	áno	nie	75.	áno	nie
18.	áno	nie	47.	áno	nie	76.	áno	nie
19.	áno	nie	48.	áno	nie	77.	áno	nie
20.	áno	nie	49.	áno	nie	78.	áno	nie
21.	áno	nie	50.	áno	nie	79.	áno	nie
22.	áno	nie	51.	áno	nie	80.	áno	nie
23.	áno	nie	52.	áno	nie	81.	áno	nie
24.	áno	nie	53.	áno	nie	82.	áno	nie
25.	áno	nie	54.	áno	nie	83.	áno	nie
26.	áno	nie	55.	áno	nie	84.	áno	nie
27.	áno	nie	56.	áno	nie	85.	áno	nie
28.	áno	nie	57.	áno	nie	86.	áno	nie
29.	áno	nie	58.	áno	nie			