

Univerzita Palackého v Olomouci
Filozofická fakulta
Katedra psychologie

VLIV PRACOVNÍ ZÁTĚŽE
A STRESU NA ŽIVOTNÍ
SPOKOJENOST POLICISTŮ
POLICIE ČR

THE IMPACT OF WORKLOAD AND STRESS ON LIFE
SATISFACTION AMONGST POLICE OFFICERS
OF THE POLICE OF THE CZECH REPUBLIC.



Magisterská diplomová práce

Autor: **Mgr. Jana Vavrečková**

Vedoucí práce: **MUDr. PhDr. Miroslav Orel, Ph.D.**

Olomouc

2022

Touto cestou bych chtěla poděkovat vedoucímu práce MUDr. PhDr. Miroslavu Orlovi, Ph.D. za odborné vedení, cenné rady, vynaložený čas a trpělivost, které mi vždy poskytoval. Také děkuji všem respondentům, kteří věnovali svůj čas k vyplnění dotazníků, a umožnili mi tak realizovat výzkum. V neposlední řadě patří poděkování celé mé rodině za podporu, kterou mi poskytovali po celou dobu studia.

Místopřísežně prohlašuji, že jsem magisterskou diplomovou práci na téma: „Vliv pracovní zátěže a stresu na životní spokojenost policistů Policie ČR“ vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucího diplomové práce a uvedla jsem všechny použité podklady a literaturu.

V Olomouci dne 29.11.2022

Podpis

OBSAH

Číslo	Kapitola	Strana
OBSAH		3
ÚVOD		5
TEORETICKÁ ČÁST		7
1 Policie ČR		8
1.1 Organizační struktura Policie ČR		8
1.2 Kvalifikační a psychologické dispozice pro výkon služby u Policie ČR.....		12
1.3 Kvalifikační požadavky		13
2 Pracovní zátěž a stres		17
2.1 Pracovní zátěž.....		17
2.1.1 Teoretická východiska a modely pracovní zátěže		19
2.2 Pracovní stres.....		22
2.2.1 Základní vymezení pojmu stres.....		22
2.2.2 Obecné stresory v zaměstnání a na pracovišti.....		25
2.3 Rizika a stresové faktory při výkonu služby u Policie ČR		29
2.3.1 Účinky stresu a traumatu na policisty		32
2.3.2 Psychologická služba Policie ČR		33
3 Životní spokojenost		37
3.1 Definice jednotlivých pojmů a konstruktů životní spokojenosti		37
3.2 Vybrané teorie životní spokojenosti		39
3.3 Faktory ovlivňující životní spokojenost		41
3.4 Vybrané výzkumy zaměřené na životní spokojenost a stres		42
VÝZKUMNÁ ČÁST		50
4 Výzkumný problém		51
4.1 Výzkumný soubor.....		51
4.2 Výzkumné hypotézy		61
4.3 Proces výzkumu a sběr dat		62
4.3.1 Etické hledisko a ochrana soukromí.....		64
5 Typ výzkumu a aplikované metody		65
5.1 Dotazník IPSS: Inventář pracovního stresu (Modifikace pro povolání policisty)		66
5.2 SUPOS 7.....		67
5.3 DŽS – Dotazník životní spokojenosti.....		69
6 Práce s daty a její výsledky		71
6.1 Dílčí cíl 1: Zmapovat míru životní spokojenosti u příslušníků Policie ČR prostřednictvím dotazníku DŽS – Dotazník životní spokojenosti ...		71

6.2	Dílčí cíl 2: Analyzovat dimenze, které se podílejí na životní spokojenosti policistů	84
6.3	Dílčí cíl 3: Prozkoumat úroveň stresu a psychické zátěže policistů za použití inventáře IPSS: Inventář pracovního stresu (Modifikace pro povolání policisty).....	88
6.4	Dílčí cíl 4: Prozkoumat soustavu podstatných zdrojů stresu pomocí IPSS: Inventář pracovního stresu (Modifikace pro povolání policisty). 92	
6.5	Dílčí cíl 5: Provést analýzu kvalitativních rysů psychického stavu policistů prostřednictvím dotazníku SUPOS 7	94
6.6	Dílčí cíl 6: Zjistit koreláty jednotlivých sociodemografických a psychologických proměnných v rámci výzkumných souborů.....	97
6.6.1	Korelace vybraných demografických proměnných s dotazníkem DŽS	98
6.6.2	Korelace úrovně pracovního stresu a psychické zátěže s jednotlivými dimenzemi dotazníku DŽS	99
6.6.3	Korelace jednotlivých škál dotazníku DŽS se psychickými složkami v rámci dotazníku SUPOS 7	100
6.6.4	Korelace jednotlivých škál dotazníku IPSS s psychickými složkami v rámci dotazníku SUPOS 7	101
6.6.5	Korelace vybraných demografických proměnných s dotazníkem IPSS	101
6.6.6	Korelace vybraných demografických proměnných s dotazníkem SUPOS 7.....	102
6.7	Výsledky ověření statistických hypotéz	102
6.8	Dílčí cíl 7: Přenesení závěru studie do praxe policie ČR.....	113
7	Diskuze	115
8	Závěr.....	122
9	Souhrn	126
	LITERATURA.....	131
	SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK	138
	SEZNAM OBRÁZKŮ A TABULEK.....	139
	PŘÍLOHY	144

ÚVOD

I když Policie České republiky používá od roku 2018 vedle svého názvu, také heslo „Pomáhat a chránit“, je stále veřejností vnímán tento ozbrojený sbor převážně jako represivní složka státu. Tento pohled můžeme považovat za důsledek vycházející z historie, kdy policie byla často zneužívána k výkonu politické moci. Občané často mění svůj názor až v okamžiku, kdy se sami ocitají v situaci, ve které opravdu pomoc Policie ČR, potažmo policistů potřebují. S touto rozpolceností, kdy na jedné straně policisté cítí, že veřejností nejsou příliš oblíbení a na druhé straně je jedním z jejich primárních úkolů jí pomáhat a chránit, se musejí vyrovnat. Když k této skutečnosti přičteme i další rizika související s výkonem služby, jako např. ohrožení života, nutnost použití střelné zbraně, časté setkávání se se smrtí, lidskými tragédiemi či utrpením, můžeme opravdu považovat službu u policie za jedno z povolání, které je obzvláště stresující. Jak se policisté vyrovnávají s těmito těžkostmi svého povolání, respektive, jak se pracovní zátěž či samotný stres projevuje v jejich životní spokojenosti, je otázka, na kterou se snaží předložená práce najít odpověď. Pro volbu výše uvedeného tématu v rámci své diplomové práce vychází autorka z vlastní pracovní zkušenosti u Policie ČR. Předkládaná práce také rozšiřuje a navazuje na její bakalářskou práci zabývající se pracovním stresem a psychohygienou policistů a snaží se tak o rozsáhlejší pohled na danou problematiku.

Teoretická část diplomové práce se nejprve zabývá samotnou organizací Policie ČR, její strukturou, úkoly, požadavky na přijetí, vzděláváním policistů a legislativní úpravou, ze které činnost policie vychází. Druhá kapitola je zaměřena na pracovní zátěž a stres. Zabývá se vymezením jednotlivých pojmů a jejich teoretickými východisky a modely. Popisuje konkrétní rizikové faktory a stresory při výkonu služby u Policie ČR. Třetí kapitola definuje životní spokojenost a její pojmy. Poskytuje přehled základních teorií životní spokojenosti, faktorů ovlivňujících životní spokojenost a realizovaných výzkumů na téma životní spokojenosti a stresu u policistů.

Praktická část popisuje samotný kvantitativní výzkum, jenž si klade za cíl deskripci vlivu pracovní zátěže a stresu na celkovou životní spokojenost policistů Policie ČR. Primárním cílem je rozpoznat průměrnou míru zkoumaných psychologických jevů a zjistit existenci rozdílnosti mezi pohlavími, služebním zařazením a vzděláním policistů. Zajímá nás také úroveň korelátů jednotlivých sociodemografických a psychologických proměnných

v rámci výzkumného souboru. Cílem práce je tedy odhalit, zda má pracovní zátěž a stres vliv na percepci životní spokojenosti příslušníků Policie ČR.

TEORETICKÁ ČÁST

1 POLICIE ČR

Policie České republiky, dále také jako PČR, patří mezi státní organizace a má za cíl dohlížet na bezpečnost občanů a vnitřní pořádek v zemi. Policie ČR má značně složitou organizační strukturu, ta je rozčleněna na čtrnáct krajských ředitelství a na útvary s celostátní působností.

Jelikož předkládaná práce je zaměřena právě na respondenty z řad policie, považuji za vhodné státní organizaci Policie České republiky představit blíže hned v úvodu.

1.1 Organizační struktura Policie ČR

Pro lepší pochopení a seznámení se s náplní jednotlivých činností a práce Policie České republiky, je primární správné vymezení pojmu Policie ČR a zároveň obeznámení se s její organizační strukturou. Široká veřejnost, která nemá s chodem policie žádnou zkušenost, vnímá policii prvořadě pouze jako tzv. uniformovanou jsou složku. Policie se však skládá z několika souborů specializovaných útvarů, kdy jsou jejich činnosti navzájem úzce propojené a založené na vzájemné spolupráci.

„Policie České republiky (dále jen „policie“) je jednotný ozbrojený bezpečnostní sbor“ (Zákon č. 273/2008 Sb., § 1, o policii České republiky).

Takto definuje policii zákon č. 273/2008 Sb. ve svém § 1. Již z této definice vyplývají jistá specifika uvedené složky a to zejména v oblasti personální i organizační. Policie České republiky byla zřízena zákonem České národní rady ze dne 21. června 1991 č. 283/1991 Sb. o Policii České republiky ve znění dle pozdějších změn a doplňků a je definována jako služba veřejnosti v § 2 zákona 273/2008 Sb. a to zejména **úkoly**:

Chránit bezpečnost osob a majetku a veřejný pořádek, **předcházet trestné činnosti**, plnit **úkoly podle trestního řádu** a další úkoly na **úseku vnitřního pořádku a bezpečnosti** svěřené jí zákony, přímo použitelnými předpisy Evropské unie nebo mezinárodními smlouvami, které jsou součástí právního řádu.

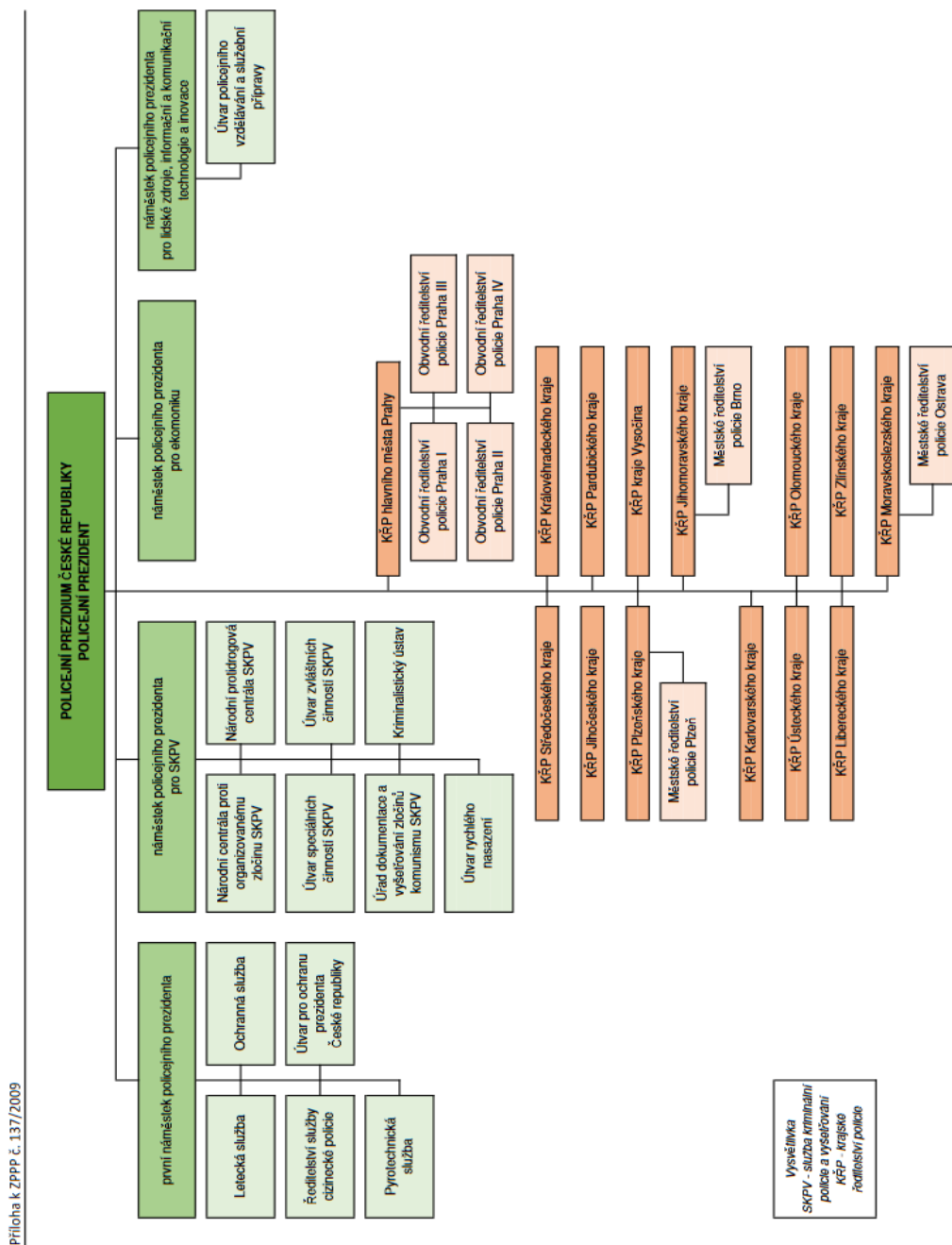
Dále z § 6 téhož zákona vyplývá vnitřní **organizace policie**. Policie je tvořena útvary, které jsou seřazeny podle hierarchie: **Policejní prezidium** České republiky v čele

s policejním prezidentem, **útvary policie s celostátní působností, krajská ředitelství policie, útvary zřízeny v rámci krajského ředitelství.**

Pomineme-li další rozšířené úkoly policie ve vztahu k mezinárodním dohodám a službám v zahraničí zjistíme, že působnost na území České republiky se dotýká všech oblastí lidského konání, které jsou upraveny právními normami. Z tohoto důvodu je policie dále **členěna na jednotlivé složky**, které se zabývají specifickými okruhy regulovaného jednání. Policejní prezidium především stanovuje cíle rozvoje policie, zabývá se koncepcí její organizace, řízení a vytyčuje úkoly jednotlivých služeb. Součástí Policie České republiky je služba **pořádkové policie, služba dopravní policie, služba cizinecké policie, letecká služba, pyrotechnická služba, ochranná služba, služba kriminální policie a vyšetřování a jiné specializované služby**. Mezi další cíle policejního prezidia se řadí analýza a kontrola činnosti policie, vytváření podmínek policejním útvarům pro plnění jejich úkolů. Nemalou měrou koordinuje jejich činnost při plnění úkolů, které překračují hranice jejich územní nebo věcné působnosti. **Útvary s celostátní působností** mají za cíl plnit **specifické a vysoce specializované úkoly** a to na celém území státu. Některé z nich jsou poskytovatelem specifického **servisu ostatním policejním útvarům**. Další se zaměřují například na **odhalování organizovaného zločinu** nebo **korupce** a závažné **finanční kriminality**, zabezpečují **ochranou službu prezidenta** republiky a dalších **ústavních činitelů** nebo zajišťují **policejní vzdělávání**, služební přípravu a **policejní sport** (Policie České republiky, 2017).

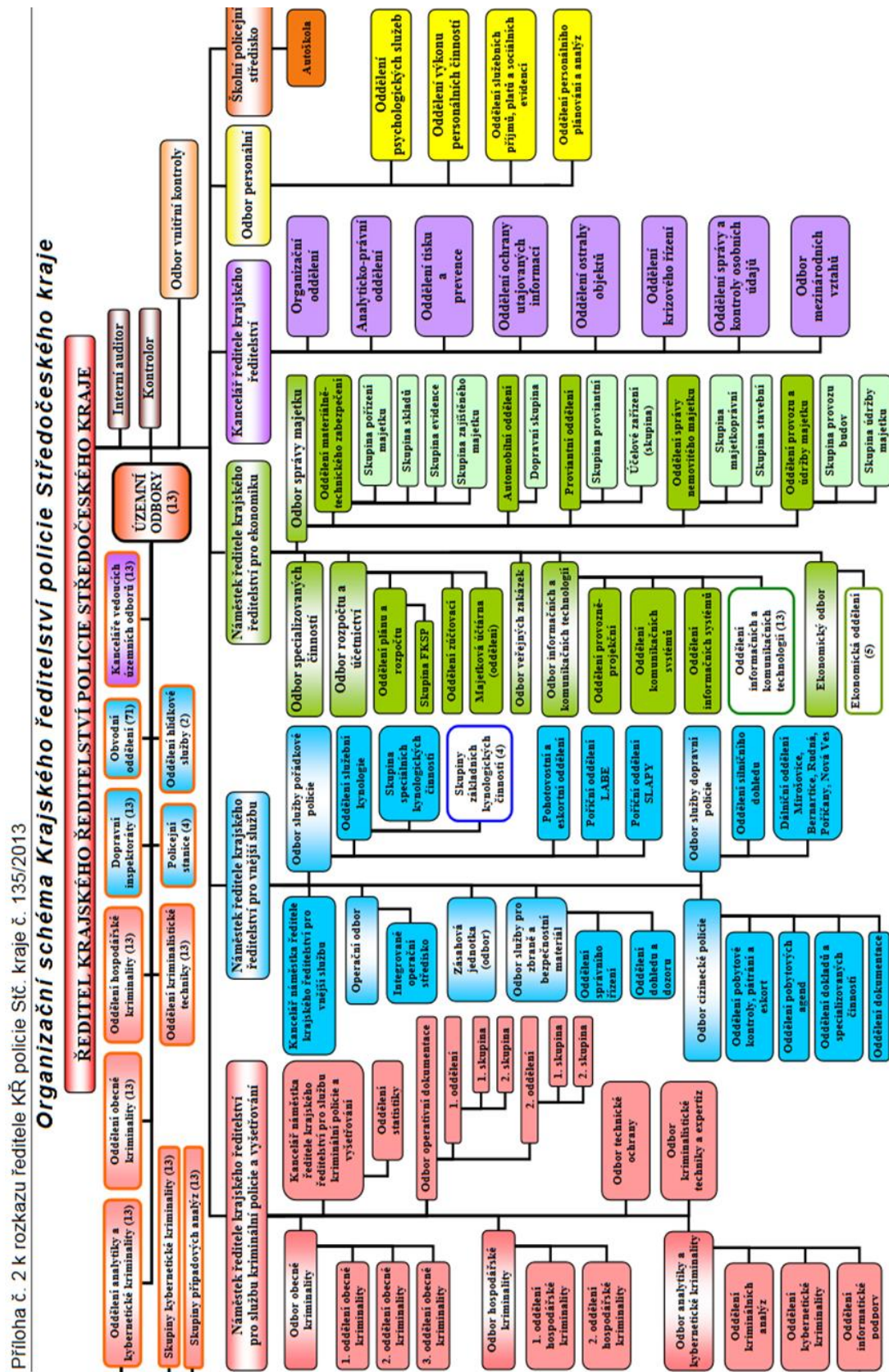
Názorné propojení jednotlivých složek Policie české republiky nám nabízí grafické organizační schéma PČR, které znázorňuje obrázek 1. Pro dokreslení rozsahu působení jednotlivých součástí pak použijí například modelové členění Krajského ředitelství policie Středočeského kraje tak, jak je uvedeno v rozkazu ředitele Krajského ředitelství policie Středočeského kraje č. 135/2013. Dané členění vidíme na obrázku 2. Podobně jsou poté rozčleněna i další Krajská ředitelství policie České republiky.

Obrázek 1: Organizační schéma Policie ČR



Zdroj: (Závazný pokyn Policejního prezidenta č. 137/2009)

Obrázek 2: Organizační schéma Krajského ředitelství policie Středočeského kraje



Zdroj: (Rozkaz ředitele KŘ Policie Středočeského kraje č. 135/2013)

Nejvýraznějším členěním je u policie rozdělení na Službu kriminální policie a vyšetřování spadající pod náměstka ředitele krajského ředitelství pro službu kriminální policie a vyšetřování a Vnější službu, která spadá do působnosti náměstka ředitele krajského ředitelství pro vnější službu.

- **Služba kriminální policie** a vyšetřování je dále dělena na jednotlivé odbory, zabývající se jen daným okruhem problematik. Jedná se zejména o Odbor obecné kriminality, Odbor hospodářské kriminality, Odbor analytiky a kybernetické kriminality, Odbor operativní dokumentace, Odbor technické ochrany a Odbor kriminalistické techniky a expertíz. Tyto odbory se dělí na jednotlivá oddělení, kde mohou být okruhy problematik dále děleny na užší celky podle způsobu vyšetřování.

- **Vnější služba** se dále dělí podle vykonávané činnosti na Odbor pořádkové policie, Operační odbor, Odbor cizinecké policie a Odbor služby dopravní policie. Jednotlivé odbory se dále dělí podle specifických činností na jednotlivá oddělení (Zákon č. 273/2008 Sb., o policii České republiky; Policie České republiky, 2017).

Tyto struktury jsou povětšinou dodržovány, jak přímo u krajských ředitelství, tak u nižších článků, kterými jsou zejména jednotlivé územní odbory a městská ředitelství. Přičemž zároveň i platí, že mimo svou vymezenou činnost, která je stanovena v Pokynu policejního prezidenta 103/2013 ze dne 28. května 2013, článek na vyšší úrovni, provádí metodickou činnost pro článek nižší úrovně. **U jednotlivých krajských ředitelství** jsou dále zřizovány **Odbory vnitřní kontroly, Odbory personální a Školní policejní střediska**. V uvedených složkách mohou zastávat jednotlivé funkce jak policisté, tak i občanští zaměstnanci. Bližším zkoumáním vzorové organizační struktury lze dovodit rozsah a náročnost personální činnosti zejména v přijímání a následném vzdělávání příslušníků policie (Zákon č. 273/2008 Sb., o policii České republiky; Policie České republiky, 2017).

1.2 Kvalifikační a psychologické dispozice pro výkon služby u Policie ČR

Každý uchazeč o práci na pozici policisty u PČR musí splňovat zákonem dané předpoklady. Hlavní výchozí legislativní normou je **Zákon č. 361/2003 Sb.** Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Ten přesně vymezuje minimální stupeň **dosazeného vzdělání** u každé konkrétní pozice příslušníka Policie ČR a také dále definuje požadované **fyzické a psychické dispozice**.

Zákonná norma tak přesně upravuje podmínky přijetí uchazeče k Policii ČR. Policistou se podle § 13 zákona 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů může stát:

Státní občan České republiky (dále jen "občan"), který

- a) o přijetí písemně požádá,*
- b) je starší 18 let,*
- c) je bezúhonný,*
- d) splňuje stupeň vzdělání stanovený pro služební místo, na které má být ustanoven,*
- e) je zdravotně, osobnostně a fyzicky způsobilý k výkonu služby,*
- f) je plně svéprávný,*
- g) je oprávněný seznamovat se s utajovanými informacemi podle zvláštního právního předpisu, ¹¹⁾ má-li být ustanoven na služební místo, pro které se tato způsobilost vyžaduje,*
- h) není členem politické strany nebo politického hnutí, a jde-li o služební poměr příslušníka zpravodajské služby, ani odborové organizace,*
- i) nevykonává živnostenskou nebo jinou výdělečnou činnost a není členem řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob, které vykonávají podnikatelskou činnost.*

1.3 Kvalifikační požadavky

V organizační struktuře Policie České Republiky můžeme nelézt hned několik druhů individuálních odborných činností, na které jsou kladeny specifické kvalifikační požadavky. Některých z požadovaných odborných kvalifikací lze dosáhnout, až po nástupu do služebního poměru. Policie ČR proto disponuje vlastním **resortním vzděláváním**, které má důkladně propracovaný systém dalšího vzdělávání svých zaměstnanců. Vzdělávání však policistům neposkytuje pouze potřebné odborné znalosti, ale má také nezastupitelnou roli při péči o psychické zdraví.

U každé příslušné pozice příslušníka Policie České republiky vymezuje Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů **minimální stupeň dosaženého vzdělání**. Policistou může být pouze žadatel, který dosáhl minimálně **středoškolského vzdělání s maturitní zkouškou**. Jakmile je uchazeč přijat do služebního poměru, stává

se jeho **povinností absolvovat Základní odbornou přípravu (ZOP)**, která ho má vybavit informacemi a potřebnými dovednostmi pro výkon služby. Policista je školen v oblasti právního řešení služebních úkolů, zvládnutí technických prostředků nezbytných při výkonu služby a techniky administrativy. Odborná příprava je zakončena závěrečnou zkouškou (Policie České republiky, 2017; Zákon č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů).

Při výkonu služby policejního orgánu je nezbytně nutné **neustále doplňovat znalosti jednotlivých policistů o nové právní normy**, jejich změny a další předpisy. Dále je potřeba prohlubovat znalosti v jednotlivých problematikách. K tomu slouží systém vzdělávání u policie, který upravuje zejména Nařízení Ministerstva vnitra č. 32 ze dne 22. srpna 2016 o vzdělávání v policejních školách Ministerstva vnitra a v dalších vzdělávacích zařízeních a dále Pokyn policejního prezidenta č. 1, čl. 3, ze dne 9. ledna 2014. V uvedeném pokynu je vymezeno hlavní profesní vzdělávání policistů:

a) z kvalifikační přípravy, která je tvořena

- 1. základní odbornou přípravou, kterou policista povinně absolvuje bezprostředně po prvním přijetí do služebního poměru nebo po ustanovení na služební místo z jiného bezpečnostního sboru, stanoví-li tak vedoucí pracovník,*
- 2. odbornou přípravou na služební místo, v rámci které policista v kvalifikačním kurzu plní další odborný požadavek,*
- 3. odbornou přípravou na vykonávanou činnost, při které policista získává způsobilosti nezbytné pro vykonávané služební činnosti,*

b) z další odborné přípravy, jejíž součástí je i služební příprava.

Profesním vzděláváním podle 1 pokynu policejního prezidenta ze dne 9. ledna 2014 se rozumí: „*Provázaný systém zaměřený na poskytování odborných kompetencí potřebných pro výkon policejních činností policistům po dobu trvání služebního poměru a pro výkon pracovních činností zaměstnancům po dobu trvání jejich pracovního poměru u policie neposkytující stupeň vzdělání*“ (čl. 2 písm. b), Pokyn policejního prezidenta č. 1 ze dne 9. ledna 2014). Je zde také přesně popsána daná kvalifikace, kterou se přesně rozumí:

Odborná způsobilost policisty nebo zaměstnance vykonávat řádně určitou služební nebo pracovní činnost nebo soubor takových činností, zpravidla získaná absolvováním kvalifikační přípravy, která je evidovaná v katalogu kvalifikací v informačním systému EKIS II; kvalifikaci lze nahradit náhradní kvalifikací vedenou

v informačním systému EKIS II, která je poskytována vzdělávacími programy, jež umožňují totožnou nebo obdobnou kvalifikaci; při vyhodnocení plnění dalšího odborného požadavku policistou nebo dalšího požadavku pro řádný výkon práce zaměstnancem informační systém EKIS II tuto náhradní kvalifikaci zaznamená automaticky (čl. 2 písm. c), Pokyn policejního prezidenta č. 1 ze dne 9. ledna 2014).

Kvalifikační příprava je v tomto pokynu definována jako: „Studium ke splnění požadavku zaměření vzdělání a dalšího odborného požadavku, případně studium, které poskytuje kvalifikaci k výkonu služby na služebním místě a popřípadě i vzdělávání, které poskytuje kvalifikaci k výkonu práce na pracovním místě“ (čl. 2 písm. e), Pokyn policejního prezidenta č. 1 ze dne 9. ledna 2014).

Další **odbornou přípravou** se podle uvedeného pokynu chápe: Příprava k soustavnému udržování a prohlubování schopností, znalostí a dovedností, která zpravidla navazuje na kvalifikační přípravu; jedná se o odbornou přípravu, kterou policista, popřípadě i zaměstnanec, absolvuje fakultativně, např. z důvodu aktualizace, udržení nebo obnovení vědomostí, schopností a dovedností; zpravidla se jedná o účast na vzdělávací akci anebo při výuce jednoho nebo několika modulů konkrétního kurzu kvalifikační přípravy podle návrhu vedoucího funkcionáře, který je oprávněn ustanovovat policistu na služební místo nebo zaměstnance na pracovní místo (dále jen „vedoucí pracovník“); další odborná příprava může být též realizována k časově omezeným aktuálním vzdělávacím potřebám zjištěným například na základě legislativních a společenských změn, popřípadě ke konkrétním problémům zjištěným při služební nebo pracovní činnosti např. formou instrukčně metodických zaměstnání, seminářů a školení ke konkrétní problematice. (Pokyn policejního prezidenta č. 1 ze dne 9. ledna 2014, čl. 2 písm. f).

K realizaci potřebných vzdělávacích programů a seminářů slouží v rámci resortu Ministerstva vnitra a Police ČR Vyšší policejní škola a Střední policejní škola MV v Holešově (Zlínská 991, Holešov), Vyšší policejní škola a Střední policejní škola Ministerstva vnitra v Praze (Pod Táborem 102/5, 190 24 Praha 9) a Policejní akademie České republiky v Praze (Lhotecká 559/7, Praha 4). V uvedených normách je dále rovněž popsán i složitý systém schvalování a vyhlášení jednotlivých vzdělávacích programů (Policie České republiky, n. d.).

Možnosti dalšího vzdělávání policistů Policie České republiky jsou zpravidla limitovány pouze jejich schopnostmi a dosavadním vzděláním. V rámci Policie České

republiky mají možnost policisté absolvovat kurzy pořádané Útvarem policejního vzdělávání a služební přípravy a registrované Ministerstvem vnitra. V roce 2022 je registrováno celkem 278 takových vzdělávacích programů (Vokuš, 2022.).

2 PRACOVNÍ ZÁTĚŽ A STRES

Každé zaměstnání, které kromě svých nesporných pozitiv, mezi které řadíme například možnost seberealizace, uplatnění se ve společnosti, naplňování svých osobních cílů či finanční zabezpečení, přináší i rizika. V dnešním světě moderních technologií je na zaměstnance vyvíjen tlak v podobě rostoucí produktivity. Na jednoho pracovníka je tak kladeno daleko více povinností, než tomu bylo dříve. Tato situace poté může vyústit v zátěžové a stresové situace, které nejsou pro jedince vždy snadno zvládnutelné. Pro lepší pochopení dané problematiky je vhodné si vymezit dva klíčové pojmy a to pracovní zátěž a pracovní stres.

2.1 Pracovní zátěž

Pracovní pozice jsou spojeny s požadavky, které daný pracovník musí plnit a to tak, aby byl dostatečně produktivní. Pokud jedinec v pracovním procesu začne mít problémy se zvládnutím pracovních úkolů a požadavků, můžeme toto poté označit za pracovní zátěž.

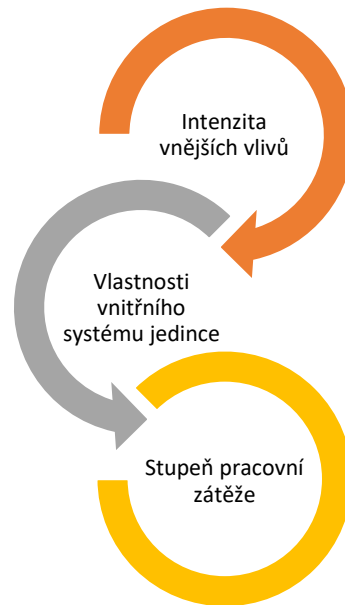
Koncept pracovní zátěže vychází ze skutečnosti, kdy u pracujícího jedince dochází k **porušení rovnováhy mezi stavem jeho vnitřního systému a vnějším okolím**. Jde tedy o porušení rovnováhy mezi vnitřním a vnějším systémem. Intenzita zátěže poté vychází z intenzity působení vnějších vlivů (vnějšího systému) a z vlastností (výkonosti, schopnosti a kapacity) systému zatěžovaného (vnitřního). Pracovní zátěž tedy vzniká jako následek rozporu mezi požadavky a podmínkami na jedné straně a vlastnostmi a stavem jedince na straně druhé (Štikar et al., 2003).

Podle Stocka (2010) **zvýšená pracovní zátěž** náleží mezi stresové faktory. V okamžiku, kdy pracovní, popřípadě naše vlastní nároky, překročí hranici toho, co ještě dokážeme zvládnout vlastními silami, začneme zažívat stres. Hranice zvládnutí zátěže je však značně individuální. Důsledkem nadměrného zatížení poté může být vyčerpání, které má za následek fakt, že člověk musí vynaložit na zvládnutí běžných úkolů daleko větší úsilí.

Při přiblížení fenoménu zátěže musíme vzít v úvahu, že je ho možné užívat v **trojím smyslu** jako **prožitek, reakci nebo podnět**. Vždy je třeba zohlednit intraindividuální a interindividuální variabilitu jedinců. Z tohoto důvodu je tedy více rozhodující individuální

odpověď organismu než samotný podnět (Štikar et al., 2003). Pro lepší představení si dané problematiky, jsme vytvořili její grafické zpracování, viz obrázek 3.

Obrázek 3: Grafické znázornění pracovní zátěže



Zdroj: (Štikar et al., 2003)

MacDonald (2003) uvádí, že **pracovní zátěž** je **hypotetický konstrukt**, který byl vytvořen a je široce používán v oblasti psychologie lidských faktorů (HF). Je využíván k hodnocení zařízení nebo pracovních systémů z hlediska pracovního vytížení lidmi, kteří je používají. Existují tak různé techniky měření pracovní zátěže. Konstrukt pracovní zátěže je založen na rozsáhlém výzkumu, zaměřeného na konkrétní psychické kapacity a na omezení systému zpracování informací u jedince. Odráží vnímanou hranici mezi požadavky, úkoly a motivací jednotlivce je zvládat. V empirické studii bylo prokázáno, že pracovní zátěž ve smyslu psychologie je klíčovým determinantem úrovně stresu a únavy mezi zaměstnanci, kteří vykonávají opakující se výrobní úkoly.

Abychom mohli správně zhodnotit míru pracovní zátěže, musíme vycházet ze tří druhů jevů:

1. **Požadavky kladené na činnost** (také i podmínky, ve kterých je daná činnost realizována).
2. **Projev jedince (chování) při realizaci činnosti** (projevy vnější - objektivní i vnitřní - prožitkové).

3. Nároky na vlastnosti jedince vyplývající z daných požadavků a podmínek (Štikar et al., 2003).

Následně můžeme podle MacDonalda (2003) rozlišovat tři faktory zátěže:

- a) **Psychomotorické faktory zátěže** (komptabilita mezi požadovanou reakcí a příslušným mentálním modelem jedince).
- b) **Fyzikální faktory zátěže** (požadavky na fyzickou zdatnost jedince).
- c) **Emocionální faktory zátěže** (požadavky na prokázání požadovaných pocitů a emocí).

2.1.1 Teoretická východiska a modely pracovní zátěže

Problematika pracovní zátěže vychází z obecně známých teorií a modelů. Především se tak opírá o **teorii životních událostí**, o **model shody člověka a prostředí**, **model stresové zranitelnosti**, **model příčiny pracovního stresu** a **teorie kontroly jednání**. Z pohledu našeho výzkumu a cílové skupiny si zde jednotlivé modely a teorie nastíníme.

TEORIE ŽIVOTNÍCH UDÁLOSTÍ

Teorie životních událostí (LCU- life change unit) ve vztahu k pracovní zátěži nám naznačuje, jaký je **vztah pracovní zátěže ke vzniku stresu** potažmo, jak nebezpečný je. Stresor může vzniknout z prostředí práce či zaměstnání. Teorie životních událostí sestavili američtí badatelé Holmes a Rahe na konci šedesátých let minulého století. Teorie vychází z faktu, že na vzniku stresu se podílí jak faktory z biologické oblasti, tak i faktory psychosociální, kam také byly zařazeny situace vznikající v pracovním procesu. Autoři teorie vytvořili tabulku tzv. Inventář životních událostí, kde jsou vypsány a podle závažnosti vlivu na vzniku stresu seřazeny nejvýznamnější životní události. Vznikl tak dotazník se stejným názvem, který obsahuje životní situace a k nim je přiřazeno bodové hodnocení z hlediska vzniku stresu. Pokud tak testovaný jedinec sečte dané body za situace, ve kterých se aktuálně nachází a vyjde mu celkem více než 250 bodů, nachází se ve skupině ohrožené stresem. Inventář životních událostí nám umožňuje rychle a jednoduše poskytnout vodítko o tom, jak moc se některé náročné a zátěžové situace mohou podílet na vyvolání stresové reakce se všemi jejími důsledky. Z pracovní zátěže jsou v dotazníku například vyjmenované situace související se změnou pracovní pozice, s finančním hodnocením, ztrátou zaměstnání, úrazem, odchodem do důchodu, přeřazením na jinou práci (Honzák, 2020).

MODEL SHODY ČLOVĚKA A PROSTŘEDÍ

Tato teorie vychází z předpokladu, že **rozsah stresu**, kterému je osoba vystavena, **závisí na percepci daného jedince**. Člověk vystavený stresu tak neodhaduje pouze požadavky dané prostředím, ale také své osobní kapacity a motivaci k požadavkům, které jsou na něj kladeny. Stres je vnímán primárně jako nerovnováha mezi požadavky a odpověďovými kapacitami jedince, kdy selhání vůči daným požadavkům vede k významně vnímaným následkům. Tato situace je považovaná za kognitivní hledisko stresu (Štikar et al., 2003).

MODEL STRESOVÉ ZRANITELNOSTI

Model stresové zranitelnosti obsahuje **dva hlavní prvky** a těmi jsou **biologická zranitelnost a stres**. Pomáhá nám tak odpovídat na otázky, co způsobuje psychiatrické poruchy, proč se u některých lidí tato porucha rozvine a u jiných ne a co ovlivňuje průběh onemocnění (Behavioral Health Evolution, n. d.).

Z hlediska pracovní zátěže je důležitý vztah modelu k osobnostnímu chování typu A nebo B, jehož analýzou se zabývali Friedman a Rosenman (n. d., citováno v Štikar et al., 2003). Podle typu chování, kterým jedinec disponuje, se dá předpokládat, jakým způsobem budou přistupovat k pracovní zátěži a jak ji budou schopni zvládat.

Osobnost typu A se vyznačuje neustálým pocitem, že svou práci nestihnou v daném termínu a mají silný smysl pro konkurenceschopnost. Tito jedinci tak **neustále bojují s časem**. U chování typu A se setkáváme s osobami **velmi soutěživými a sebekritickými**. Usilují o dosažení cílů, aniž by cítili radost ze svých snah nebo úspěchů. S tím souvisí přítomnost výrazné životní nerovnováhy. Lidé s osobností typu A se tak vyznačují **vysokým pracovním zapojením**, bývají **podrážděni** a mají tendenci **reagovat přehnaně**. Mívají také vysoký krevní tlak (hypertenzi). Osoby s chováním typu A obecně zažívají vyšší úroveň stresu, nesnáší selhání a je pro ně obtížné přestat pracovat, i když už dosáhly svých cílů (McLeod, 2017).

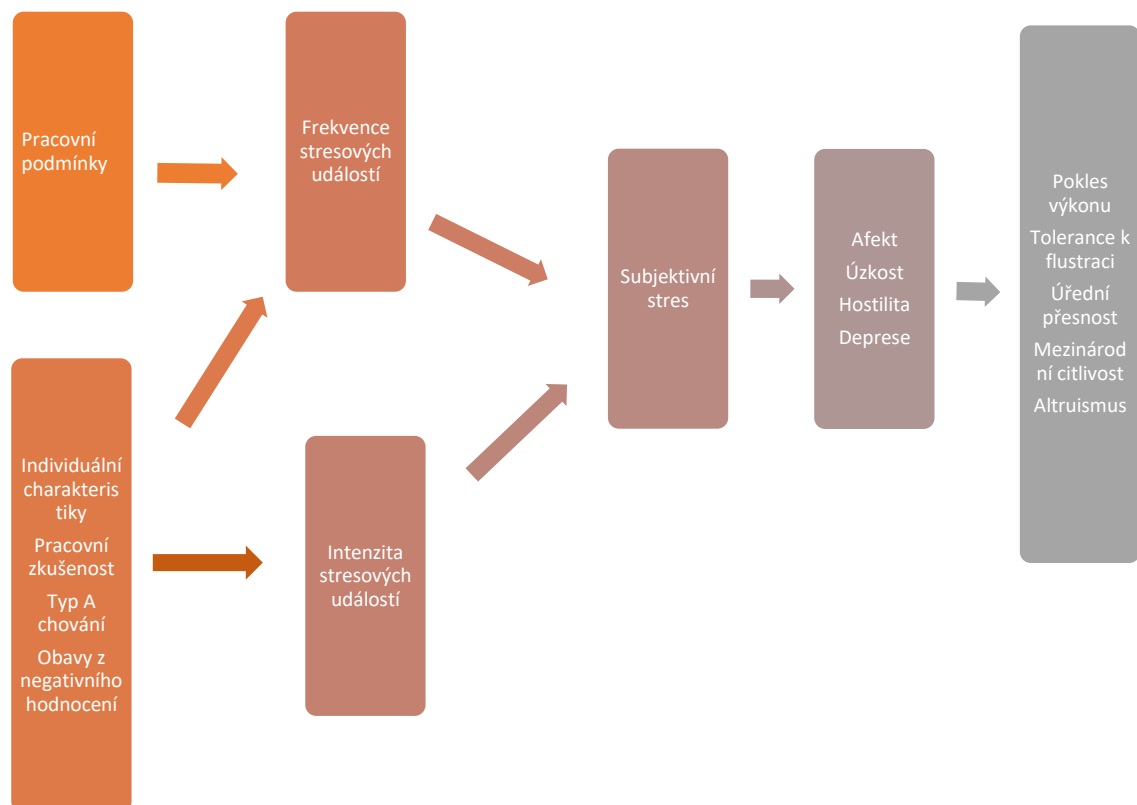
Jako opak osobnostního typu A se považuje osobnostní typ nebo také **chování typu B**. Mezi základní charakteristiky tohoto typu patří primárně **flexibilita, nízká úroveň stresu**, uvolněný přístup k povinnostem, přizpůsobivost ke změnám, **uvolněnost**, častá tendence otálet s rozhodnutím, trpělivost a tvořivost. Přes výčet těchto charakteristik však musíme brát zřetel na to, že tyto dva typy fungují jako kontinuum, přičemž lidé se obvykle přiklánějí buď více k jednomu typu než k druhému. Mít osobnost typu B může mít výhody

ve škole i na pracovišti. Mezi některé výhody může patřit akademický úspěch, který spočívá v dosažení náročných titulů z medicíny či práva. Další výhodou osobnostního typu B je velká schopnost dobře se vyrovnávat s tlakem a stresem. Typ B si obvykle dokáže udržet vyrovnaný a optimistický vhléd i ve složitých životních situacích. Dokáže být také flexibilnější a tak se snadněji přizpůsobit změnám, než je tomu u typu A (Kendra, 2020).

MODEL PŘÍČIN PRACOVNÍHO STRESU

Autoři daného modelu Motowidlo, Packard a Manning (n. d., citováno v Ward & Dugger, 2000) popsali **vazbu mezi pracovními podmínkami a individuálními charakteristikami** jedinců ve vzájemném vztahu s pracovním procesem. Pro lepší porozumění jednotlivým příčinám pracovního stresu, uvádíme model zpracovaný do grafické podoby, viz obrázek 4.

Obrázek 4: Model příčin pracovního stresu a jeho následků na pracovní činnost



Zdroj: (Ward & Dugger, 2000, s. 3)

TEORIE KONTROLY JEDNÁNÍ

Předpokladem teorie kontroly je **schopnost jedince kontrolovat důležité výsledky svého jednání**. Soustředí se, ale především na aktivity, které zvyšují, snižují nebo ohrožují současně i úroveň kontroly. Teorie kontroly tak obsahuje tři typy problematických úloh a obsahuje normativní vývojové zážitky selhání. Toto selhání přijde v okamžiku, kdy si jedinec pokouší rozšířit své kompetence. Objevují se tak úlohy, které se člověk snaží zvládnout, ale jsou tak složité, že je splnit nedokáže. Jedinec se tak snaží vybírat především úkoly, na které stačí jeho úroveň schopností, aby je dokázal splnit. Zřídka tak jedinec volí příliš lehké, nebo naopak příliš složité úlohy. Proces kontroly je tak klíčový faktor v rámci celoživotního vývoje (Blatný, 2010).

Z teorie kontroly jednání vycházel autor Karásek (n. d., citováno v Štikar et al., 2003). Předpokladem jeho teorie je, že možnost kontroly u jedince snižuje míru stresu. Největší stres zažívá člověk při vysokých pracovních požadavcích a malé volnosti v rozhodování.

2.2 Pracovní stres

Jak už jsme již zmínili v úvodu kapitoly o pracovní zátěži, tak primárním cílem pracovního procesu je v dnešní době zejména co nejvyšší produktivita práce. Zvýšená produktivita práce však sebou nese i zvýšené nároky na zaměstnance, což má někdy za následek pocit napětí, nepohodlí, pracovní konflikty, nevhodný přístup k zaměstnancům, ale také nevhodné pracovní prostředí a podmínky a další faktory, které mají nepříznivý vliv jak na fyzické tak i psychické zdraví člověka. Nejčastěji se pak můžeme u zaměstnanců, kteří čelí takovéto pracovní zátěži, setkat se stresem. Stres na pracovišti může mít mnoho zdrojů, nebo může vznikat pouze z jedné jediné události. Může mít dopad jak na zaměstnance, tak na zaměstnavatele. Určitá omezená dávka stresu bývá při plnění úkolu docela v pořádku, ale pouze, pokud nepřekročí množství, které už jedinec nedokáže sám zvládnout. Poté u něj může dojít k duševnímu či i fyzickému poškození. Reakce na stres je, ale vždy velmi individuální proces.

2.2.1 Základní vymezení pojmu stres

Hlavním problémem při správném vymezení stresu je ten, že do současné doby stále neexistuje žádná přesná a obecně platná definice stresu.

Zásadním úkolem je proto zformovat takovou definici, která by byla akceptovatelná jak pro vědeckou komunitu, tak i pro laickou veřejnost. Množstvím výzkumu uskutečněných jak na zvířatech, tak i na lidech se zjistilo, že **stres lze charakterizovat jako chemické či fyziologické reakce, ale také i jako reakce psychické**. Kterékoliv z těchto pojetí má velmi podstatnou platnost. Pouze pokud se spojí uvedené pohledy dohromady, dávají mnohem platnější a komplexnější pohled na stres, než jakákoliv definice sama o sobě (Neil, 1994).

Obsáhlé shrnutí pokusů o **definici stresu** od různých význačných autorů ve své publikaci nastínil například Krivohlavý (1994, s. 10). Můžeme si tak přiblížit několik základních vymezení stresu:

- *Stres je výsledkem interakce (vzájemné činnosti) mezi určitou silou působící a schopnosti organismu odolat tomuto tlaku (H. Selye).*
- *Stres je extrémní a neobvyklá situace, jejíž hrozba vyvolává významnou změnu chování (R. G. Miller).*
- *Stres vyjadřuje situaci člověka v napětí (tenzi) při řešení problému, když se do cesty řešení tohoto problému postaví nepřekonatelná překážka (A. Howard a R. A. Scott).*
- *Stresem označujeme extrémně vyostřenou situaci, kdy je osobnost vážně ohrožena dlouhodobou frustrací (neuspokojením základních potřeb) (M. H. Appley).*
- *Stres je takový stav organismu, kdy nadměrné množství energie je využíváno na řešení problémů. Tolik energie by nemuselo být použito, kdyby se tyto problémy daly řešit normálně (A. Antonovsky).*
- *Stresem označujeme takovou změnu v organismu, která v určitém stavu ohrožení (například před těžkou operací) může vyvolat vysoký stupeň napětí, rozvrátit zaběhnutá schémata každodenního způsobu jednání, která oslabuje mentální výkonnost a vyvolává subjektivně nepříjemné stavy afektivního vyčerpání (I. L. Janis).*
- *Stresem je nejen přímé, bezprostřední ohrožení člověka, ale i předjímání (anticipace) takového ohrožení a s tím spojený strach, bolest, nejistota, úzkost ap. (M. H. Appley a R. Trumbull).*

- *Stres je následek traumatu (duševního úrazu) a velice intenzivní frustrace (pocitu neuspokojení) (D. H. Funkenstein, S. King a M. E. Drolette).*

Uvedené definice se v mnoha případech navzájem doplňují a mají také společný faktor. Tím se stává vnitřní stav člověka, který je v ohrožení ať již v přímém, či toto ohrožení přepokládá a současně se také domnívá, že obranné mechanismy, které má k dispozici, nejsou proti tomuto ohrožení dostatečně efektivní (Křivohlavý, 1994).

V **psychologickém pojetí** stresu se objevuje také názor, že stres můžeme někdy chápat stejně jako **frustraci**. Pojem frustrace lze vysvětlit jako chronické neuspokojení některé z potřeb člověka. (Venglářová, 2011).

Stres, který člověk může prožívat, se nevyskytuje pouze v jednom typu. Na stres nelze také pohlížet jen z hlediska jeho škodlivosti. Prožívání stresu je vždy velmi individuální proces.

Měřítko škodlivosti stresu určuje zejména jeho velikost, intenzita, dlouhodobost a nadměrnost. Zde uvedená hlediska jsou však zcela individuální. Stres, který člověk zažívá, se člení do několika kategorií. Kopecká (2015) představuje následující členění:

- **Eustres** – považuje se za pozitivní zátěž, která v přiměřené míře není škodlivá. Naopak stimuluje jedince k vyšším či lepším výkonům. Většinou ho zažíváme při aktivitách, které nám přináší radost. Můžeme ho zažít například při závodění ve sportu, při svatebním obřadě, při narození potomka apod.
- **Distres** – nadměrná zátěž, u které má jedinec pocit, že již není schopen ji zvládnout vlastními silami. Člověka při něm doprovází negativní emoce a může vyvolat zdravotní poškození, v některých krajních případech i smrt.
- **Hypostres** – stresory způsobují jen malou odezvu organismu, jedinec se na něj dokáže poměrně rychle a postupně adaptovat.
- **Hyperstres** – stresory jsou velmi silné a jedinec se na ně nedokáže zcela adaptovat. Může to vést k psychickému či fyzickému zhroucení, popřípadě k smrti člověka.

Stres se může vyskytnout ve dvou formách a to jako akutní stres nebo stres chronický.

2.2.2 Obecné stresory v zaměstnání a na pracovišti

Stres, kterým je jedinec zasažen, nikdy nevzniká bezdůvodně. Abychom mohli stres vždy bezpečně rozeznat a působit preventivně, je důležité být dobře obeznámen s jeho možnými příčinami a faktory, které jej způsobují. Tyto faktory jsou v odborné literatuře nazývány pojmem stresory. Správná orientace a znalost jednotlivých stresorů nám poté pomáhá v rámci léčby, ale také prevence.

Než se začneme věnovat stresorům, které jsou přímo spojeny s pracovním prostředím, je vhodné si vymezit jejich základní obecné rozdělení. Nejčastější a základní dělení stresoru je podle Stocka (2010) a Andršové (2012) členění na stresory fyzické, psychické a sociální.

- **Fyzické stresory** – hluk, nadměrné množství podnětů, hlad, rušivé vlivy, nároky na vyšší výkonnost.
- **Psychické stresory** – časová tíseň, příliš mnoho změn během krátkého časového úseku, velmi vysoké vytížení nebo naopak nedostatečné vytížení, nedostatečné docenění naší práce.
- **Sociální stresory** – ztráta blízké osoby, rozpory s kolegy na pracovišti, špatný pracovní kolektiv.

V rámci pracovního stresu se poté můžeme setkat s činiteli, kteří ovlivňují pracovní činnost lidí a přispívají ke vzniku pracovní zátěže, potažmo stresu. Dané činitele můžeme rozdělit do tří hlavních kategorií (Štikar et al., 2003):

1. Proces práce (pracovní úkoly a jejich provádění) – v této kategorii vztahující se k výkonu člověka máme tři hlavní činitele.

a. *Množství* – je to počet signálů nebo množství informací, hmotnost předmětů a vzdálenost jejich přemístování a energetické momenty v rámci pohybu apod.

b. *Čas* – tím je myšlena doba potřebná nebo určená k příjmu a zpracování informací, čas potřebný pro provádění akcí, rytmus jednotlivých pracovních činností, doba pro stav aktivace a uvolnění, trvání jednotlivých činností apod.

c. *Charakteristiky práce* – metoda prezentace signálů, šum, maskování signálů, statická či dynamická práce se zapojením svalů apod.

2. Podmínky fyzikálního a biologického charakteru – patří sem činitele ovlivňující pracovní činnost a výkon. Do této kategorie jsou zařazeny faktory vyplývající z rizik pracovních úrazů, nemocí z povolání nebo jiných nepříznivých a zdravotně závadných vlivů na organismus člověka. V pracovním prostředí se nejčastěji objevují z těchto faktorů hluk, špatné osvětlení, mikroklimatické podmínky a také různé páry a výpary vznikající při pracovní činnosti. Uvedené faktory poté mohou působit přímo rušivě na pracovní činnost, nebo jako ohrožení jedince.

3. Sociálně psychologické podmínky – jsou výsledkem interakce a vzájemného soužití lidí. Řadíme sem činnosti spjaté se zvýšenou odpovědností jak sociální tak hmotnou, práce prováděná v izolovaných podmínkách, např. s nedostatkem sociální interakce, nebo naopak se stálým stykem s lidmi, který narušuje pracovní rytmus, vyvolává časté konflikty. Zařazují se sem také frustrační situace vznikající v důsledku nerovnoměrného rozložení pravomocí a odpovědnosti, nevhodného či nedostačujícího způsobu hodnocení výsledků práce, která má poté za následek oslabení až ztrátu motivace, sebeuspokojení, ztrátu pracovní perspektivy.

V jiném pojetí stresu na pracovišti se však můžeme setkat také z názorem, že přímo na pracovišti vlastně neexistuje žádná příčina stresu. V tomto pojetí je každý pracovník individualitou, kdy právě jeho profesní a osobní život přináší různé faktory, které mohou ovlivňovat jeho reakce na podmínky na pracovišti. Připouští však, že na pracovištích mohou existovat různé faktory, které zde prokazatelně ovlivňují pocity stresu. (CCOHS, 2018). Můžeme uvést některé příklady daných faktorů podle Murphy (1995) zpracované v tabulce 1 (pro přehlednost uvádíme na další straně):

Tabulka 1: Příklady faktorů ovlivňujících pocity stresu na pracovišti

Kategorie pracovních stresorů	Příklady zdrojů stresu
Návrh úkolu	<ul style="list-style-type: none"> • pracovní zátěž (přetížení a nedostatečné vytížení) • tempo / pestrost / smysluplnost práce • dostatek času na dokončení úkolu • samostatnost (např. schopnost činit vlastní rozhodnutí o naší vlastní práci nebo o konkrétních úkolech) • práce na směny / hodiny práce • dovednosti / schopnosti neodpovídají požadavkům práce • nedostatek školení a/nebo přípravy (technické a sociální) • nedostatek ocenění • izolace na pracovišti (emocionální nebo samostatná práce)
Role v organizaci	<ul style="list-style-type: none"> • konflikt rolí (konfliktní požadavky na práci, příliš mnoho rolí, více supervizorů/manažerů) • nejistá očekávání zaměstnání/nejednoznačnost rolí (nevyjasnění povinností, očekávání atd.) • úroveň odpovědnosti
Kariérní růst	<ul style="list-style-type: none"> • pod/nad-propagace • jistota/nejistota zaměstnání (strach z nadbytečnosti buď z důvodu ekonomiky, nebo nedostatku úkolů či práce, které je třeba udělat) • nedostatek příležitostí k rozvoji kariéry, růstu nebo postupu • celková spokojenost s prací
Vztahy v práci (mezilidské)	<ul style="list-style-type: none"> • nadřízení (konflikty nebo nedostatek podpory) • spolupracovníci (konflikty nebo nedostatek podpory) • hrozba násilí, obtěžování atd. (ohrožení osobní bezpečnosti) • nedostatek důvěry • nedostatek systémů na pracovišti pro hlášení a řešení nepřijatelného chování • předsudky nebo diskriminace
Organizační struktura/ klima/ styl řízení	<ul style="list-style-type: none"> • účast (či neúčast) na rozhodování • komunikační vzorce (špatná komunikace / tok informací) • malé uznání za dobrý pracovní výkon • nedostatek systémů na pracovišti, které by reagovaly na obavy • nezapojování zaměstnanců při organizačních změnách • nedostatek vnímané spravedlnosti (kdo co kdy dostane a procesy, kterými jsou přijímána rozhodnutí). Pocity nespravedlnosti zesilují účinky vnímaného stresu na zdraví • nedostatek podpory (jako jsou politiky přátelské k rodině, programy pomoci zaměstnancům atd.)
Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem	<ul style="list-style-type: none"> • konflikty rolí/odpovědností • rodina vystavena pracovním rizikům
Podmínky/ obavy na pracovišti	<ul style="list-style-type: none"> • vystavení nepříjemným podmínkám (např. tlačnice, pachy atd.) • vystavení rizikům (např. ergonomie, chemikálie, hluk, kvalita vzduchu, teplota atd.)

Zdroj: (Murphy, 1995)

Jiné rozdělení a to podle klasifikace jednotlivých stresorů, zpracované do tabulky 2, uvádějí ve své publikaci Štikar et al. (2003, s. 81):

Tabulka 2: Klasifikace jednotlivých stresorů

Skupina	Zdroj
Svalová zátěž	<ol style="list-style-type: none"> 1 Stereopie pohybů 2 Složitá koordinace pohybů 3 Velká přesnost pohybů 4 Nepřiměřená dráha pohybů 5 Velká hmotnost břemen 6 Nerovnoměrné rozdělení pohybů 7 Trvalé stání 8 Trvalý sed 9 Extrémní poloha 10 Statické zatížení 11 Prostorové omezení
Senzorická zátěž	<ol style="list-style-type: none"> 1 Velký počet přímých zrakových informací – pozdější zásah 2 Velký počet přímých zrakových informací – rychlý zásah 3 Trvalé sledování jednoho místa zrakem 4 Ztížená viditelnost sledovaných míst 5 Velká náročnost zrakového rozlišování 6 Velká náročnost sluchového rozlišování 7 Nedostatek zrakových či sluchových podnětů 8 Velký počet sdělovačů – velká proměnlivost- rychlý zásah 9 Trvalé sledování jednoho či několika sledovačů 10 Složité vztahy mezi údaji na sdělovačích 11 Vysoké nároky na přesnost čtení a rozlišování údajů 12 Složitý způsob kódování 13 Ztížená viditelnost a identifikace sdělovačů
Mentální zátěž	<ol style="list-style-type: none"> 1 Jednotvárná činnost 2 Vysoká náročnost přípravy postupů 3 Vysoká náročnost analýzy odchylek v běžném provozu 4 Vysoká náročnost řešení mimořádných situací 5 Složité výpočty, rozbor, kalkulace apod.
Hluk a vibrace	<ol style="list-style-type: none"> 1 Nadměrná hlučnost 2 Impulzivní charakter 3 Tónový charakter 4 Nadměrné hodnoty vibrací 5 Vibrace o kmitočtu způsobujícím rezonanční kmitání důležitých orgánů
Osvětlení	<ol style="list-style-type: none"> 1 Nedostatečná intenzita 2 Nerovnoměrnost osvětlení 3 Nevhodná barva světla

Klimatické podmínky	<ol style="list-style-type: none"> 1 Trvale extrémní teplota 2 Časté střídání teplot 3 Asymetrické tepelné pole 4 Nepřiměřené proudění 5 Nepřiměřená relativní vlhkost
Chemické látky	<ol style="list-style-type: none"> 1 Obtěžující plyny, páry, kouř, pach 2 Zdraví škodlivé plyny, páry, aerosoly 3 Přímý přenos látek škodlivých na zdraví
Pracovní úrazy	<ol style="list-style-type: none"> 1 Mechanické příčiny 2 Elektrický proud, záření elektromagnetického pole 3 Exploze 4 Nevyhovující osobní ochranné pomůcky
Sociální faktory	<ol style="list-style-type: none"> 1 Uzavřený prostor 2 Velký počet lidí 3 Velké nároky na kooperaci a komunikaci

Zdroj: (Štikar et al., 2003, s. 81)

Mezi významné psychické stresory, které souvisejí s prací a zaměstnáním bezesporu patří i obava či strach ze ztráty zaměstnání. Ztráta zaměstnání je jeden z nejvýznamnějších stresorů vůbec a nezáleží přitom vůbec na věku jedince. Nejvíce je však jím ohrožen člověk ve střední dospělosti, kdy musí finančně zabezpečit rodinu (vlastní děti, ale i rodiče). Dopad ztráty zaměstnání je tak o to významnější než v jiném životním období (Blatný, 2016).

2.3 Rizika a stresové faktory při výkonu služby u Policie ČR

Existují zaměstnání, která jsou méně stresující a naopak zaměstnání, která v tomto ohledu lze považovat za velmi riziková. Většina pracujících jedinců pocítuje v určitém okamžiku stres ze svého povolání. Jak naznačují studie zabývající se pracovním stresem (Violanti et al., 2016) můžeme za rizikové povolání, co se týká stresu označit i výkon služby u policie. Policisté musí při výkonu své služby striktně dodržovat zákony a zároveň mnohdy konat rychlá rozhodnutí a provádět služební zákroky. Souběh všech těchto úkonů má za následek, že se stres v životě policistů stal jeho součástí. Do extrémně náročných stresových situací se však policisté dostávají i ve chvíli, kdy jsou nuceni rozhodovat o životě a smrti jiného člověka. Takový výkon služby může mít negativní dopad na jejich fyzické i psychické zdraví. Otázky rizik a stresu při výkonu služby policistů tak nabývají na významu a staly se předmětem mnoha výzkumných studií po celém světě.

Samotný charakter činnosti, která je náplní práce policisty je mimo jiné hluboce zasáhnout do života lidí, kteří se už trestného činu dopustili, nebo naopak těch, kteří se stali jeho obětí. S velkou pravděpodobností tak lidé, ať už jsou na jakékoliv s uvedených stran, trpí. Policisté jsou tak při své práci často v kontaktu s trpícími lidmi, ale oni sami nesmí s profesního důvodu dát svůj emoční stav najevo. Pokud by tomu tak nebylo, nebyl by zachován jejich profesionální přístup. Jelikož policisté se setkávají nadprůměrně ve svém zaměstnání s bolestí, utrpením či smutkem jiných lidí, stává se jejich povolání velmi stresující (Hansen, n. d.).

Do skupiny **těžce zátěžových situací** v rámci plnění policejní služby se tak řadí **ohrožení vlastního života či zdraví** a taktéž ohrožení života a zdraví ostatních kolegů, užití střelné zbraně, nutnost vidět případy kruté smrti a vážných zranění osob, sebevražda, účast a plnění pracovních úkolů při hromadných neštěstích a jiných mimořádných událostech, úmrtí dítěte, vyrozumění o úmrtí nebo situace, kdy je policista svědkem bezmocnosti obětí trestných činů (Vymětal et al., 2010).

Jak již bylo zmíněno v předchozím odstavci, mezi závažnou stresovou situací patří ohrožení vlastního života a zdraví. Za využití statistické metody „analýza události“ byly identifikovány nejzávažnější rizika a po jejich pojmenování došlo ke klasifikaci dle jejich závažnosti v pořadí důležitosti, kterými jsou policisté vystavení při plnění svých služebních povinností (Holubová & Ščurek, 2008).

Povaha policejní práce může občas zahrnovat **stresové situace**, jako je hrozba a skutečné **fyzické ublížení** a **svědectví o lidském násilí**. Stres z práce v kombinaci s organizačními stresory může mít vážný dopad na policisty a jejich práci (Otto & Gatens, 2022).

Rizika poškozující zdraví policistů při výkonu služby podle analýzy události jak je uvádí Holubová a Ščurek (2008, odst. 5):

1. riziko manipulace se střelnými zbraněmi, které dále subsumuje:
 - a. střelná zranění při zákroku proti nebezpečnému pachateli,
 - b. střelná zranění při střelecké přípravě tzv. ostrých střelbách,
 - c. střelná zranění při manipulaci se služební zbraní,
 - d. střelná zranění při nácviu taktiky služebního zákroku,

- e. střelná zranění způsobená náhodným výstřelem při vypadnutí služební zbraně na zem,
2. riziko poranění při výbuchu nástražného výbušného systému,
3. riziko poranění policistů při tělesné přípravě,
4. riziko zranění napadením při služebním zákroku,
5. riziko poranění policisty při dopravní nehodě,
6. riziko poranění nebo usmrcení policisty při dopravních kontrolách a řízení dopravy,
7. riziko posttraumatické zátěžové reakce,
8. riziko nebezpečí úrazů při běžném výkonu služby, které subsumuje poranění menšího rozsahu,
 - o lehké a střední poškození kloubů a svalů,
 - o vnitřní poranění tupým násilím, stlačením hrudníků, zlomeniny žeber,
 - o poranění páteře a míchy pádem na hlavu,
 - o poranění břišní stěny a orgánů uložených v krajině břišní,
 - o mozkolebeční poranění.

Kirschmanová (2015) popisuje jako **hlavní stresory v povolání policisty** především nevyhovující výcvik, nevhodnou a nedostatečnou podporou nadřízených, nedostatečné vybavení, nespravedlivou dělbu práce mezi jednotlivé policisty, špatné finanční ohodnocení a odměňování a s tím související uznání ze strany nadřízených, nepřiměřenou kompenzaci přesčasové práce, špatnou komunikaci s vedoucími i mezi ostatními kolegy, intriky a pomluvy na pracovišti, prospěchářství ostatních kolegů, špatnou administrativní podporu, nespravedlivé plánování směn, absenci opatření zohledňující a podporující rodinný život. Mnohokrát se v rámci výkonu služby policisté setkávají s nespravedlivým postihem od svého nadřízeného, preferováním některých policistů před ostatními, se špatnou přípravou na nadstandartní situace a jejich zvládnání. Jistá rizika způsobují i vágně zadávané úkoly, očekávání, zodpovědnost a vymezení rolí. Policistům se nedostává při jejich práci dostatek zpětné vazby v souvislosti s jejich činností. Shora uvedené problémy, které se mohou projevit v průběhu vykonávání povolání policisty lze považovat za primární příčiny pracovního stresu.

Abychom uvedli všechna možná rizika a stresové faktory, je podstatné také představit obecnější **sekundární příčiny stresu** u policistů. Mezi sekundární příčiny

stresu řadíme úmrtí v rodině, partnerský nesoulad, rozvod, nemoc, závislost na alkoholu (Vymětal et al., 2010).

Rozsah zasažení jedince některou z vyjmenovaných rizikových situací je naprosto individuální. Některé jedince nemusí postihnout vůbec a jiné zasáhnou rozsáhleji než by oni sami očekávali. U policistů, kteří byli takto postiženi některou z uvedených rizikových situací, se může projevit podrážděnost, vztek, úzkost, deprese, pocity bezmoci, nejistota, vina či stud. Může dojít k snížení schopnosti prožívat pozitivní emoce jako je radost. Mnohdy se objevuje i porucha spánku a ztráta životní spokojenosti. Obzvláště extrémní a dlouhodobá psychická zátěž má za následek až zdravotní problémy či schopnost standartního pracovního výkonu (Vymětal et al., 2010).

2.3.1 Účinky stresu a traumatu na policisty

Důsledky stresu na člověka se mohou pohybovat v rozmezí od mírných až po více závažné. Pokud vystavení stresu trvá delší dobu, může to vést až k závažným zdravotním následkům. Mezi běžně známé účinky stresu lze považovat např. bolest hlavy, podrážděnost, a únavu. Za rizikové jsou poté považovány zejména srdeční poruchy a vysoký krevní tlak.

Zahraniční výzkumy naznačují, že policisté mohou mít kvůli stresu dokonce **nižší očekávanou délku života** než je u běžné populace. Nicméně k určení velikosti a charakteru tohoto vztahu je zapotřebí více výzkumů zaměřených na tuto problematiku (Violanti et al., 2013).

Otto a Gatens, (2022) ve svém výzkumu uvádí jako hlavní **příznaky stresu a poruchy duševního zdraví** způsobené stresem u policistů následující:

- špatný spánek,
- negativní copingové mechanismy,
- syndrom vyhoření,
- agresi a násilí,
- traumata a poruchy spojené se stresem,
- chronický stres,
- posttraumatickou stresovou poruchu (PTSD),
- zneužívání návykových látek,
- sebevražedné jednání policistů.

I když jsou policisté často vystaveni násilným nebo traumatickým incidentům, stres u policistů může být způsoben i méně významnými problémy, jako jsou organizační nebo pracovní stresory, včetně diskriminace, nespokojenosti s prací a práce na směny (Chae & Boyle, 2013).

Stres si vybírá emocionální a fyzickou daň na policistech, někdy vede k PTSD. Studie Texaské univerzity v Dallasu (2019, citováno v Jetelina et al., 2020) zjistila, že u 26 % policistů byla zjištěna porucha duševního stavu v podobě syndromu vyhoření, úzkosti, deprese nebo PTSD. U policistů trpících stresem se mohou objevit negativní mechanismy jeho zvládnutí. Může tak dojít i k zneužívání návykových látek, ale také se mohou objevit sebevražedné myšlenky či jednání (Hilliard, 2019).

2.3.2 Psychologická služba Policie ČR

Jelikož výkon služby u policie s sebou přináší značná rizika a stresové situace, je důležité, aby policisté měli možnost v případě takové zátěže vyhledat adekvátní a profesionální pomoc. V minulých letech se Policie ČR prezentovala zejména jako represivní složka. Až v roce 2008, Policie ČR představila veřejnosti kampaň „pomáhat a chránit“ a začala se tak jasně vymezovat rovněž jako pomáhající profese. Ambivalence profese, kdy policisté na jedné straně musí působit na občany represivně a na straně druhé empaticky, přináší také značné nároky na zachování duševní rovnováhy a zdraví jedinců vykonávající službu u Policie ČR.

Péče o psychické zdraví je policistům v rámci organizace Policie ČR poskytována prostřednictvím **psychologické služby Policie ČR**. Psychologické služby Policie ČR jsou striktně vymezené platnou legislativou. Primární právní úprava je zajištěna ve formě Pokynu policejního prezidenta č. 231 ze dne 26. září 2016, o psychologických službách. Daný pokyn Psychologickou službu Policie ČR definuje jako psychologické pracoviště se sloužícím psychologem. Policejním psychologem může být buď příslušník policie (zařazen do služebního poměru), nebo občanský zaměstnanec (zaměstnaný podle zákoníku práce). Podmínkou je ukončené magisterské studium v jednooborovém studijním programu v oboru psychologie. Psychologická pracoviště spadají v organizační struktuře pod odbory personální v jednotlivých organizačních jednotkách. Mezi primární náplň práce **policejních psychologů** patří **personální výběr uchazečů** o službu u PČR, **posuzování osobní způsobilosti** již u sloužících policistů je upraveno v § 2 písm. c) a d) Vyhlášky č. 487/2004 Sb., poskytování psychologické péče policistům a zaměstnancům PČR a psychologická

asistence při výkonu policejních činností. Psychologové kromě toho zajišťují i systém psychické podpory.

Policisté, ale také civilní zaměstnanci Policie ČR, mohou při své péči o duševní zdraví využít systému psychologické péče. Psychologickou péči tvoří **služby policejních psychologů, systém posttraumatické intervenční péče a anonymní linka pomoci v krizi.**

Důležitou náplní práce psychologů Policie ČR se stala především **konzultační a poradenská činnost** (Baštecká, 2005). Konzultační a poradenská činnost spočívá v poskytnutí krátkodobé podpory při řešení příslušného aktuálního problému. Zde se jedná zejména o vztahové otázky, výchovné či komunikační problémy. Jednotlivci se snaží pomoci orientovat se v jeho situaci poskytnutím odborných informací, doporučením, společným definováním jednotlivých kroků, nacvičováním potřebných dovedností pro zvládnutí problému a doporučením či zprostředkováním další specializované odborné pomoci. Při některých okolnostech a situacích může být zaměstnanci poskytnuta prostřednictvím policejního psychologa také psychoterapie (Pokyn policejního prezidenta č. 231 ze dne 26. září 2016, o psychologických službách).

Pokud je policista zasažen traumatizující situací, je mu neprodleně nabídnuta a poskytnuta **krizová intervence**. Posttraumatické intervenční týmy jsou vždy zřizovány v rámci jednotlivých krajů a při Policejním prezidiu. Vedením jednotlivých týmů je zmocněn koordinátor jmenovaný policejním prezidentem (Baštecká, 2005). Tým je složen z policistů, kteří jsou začleněni v rámci jednotlivých policejních služeb, a kteří vyjádřili aktivně zájem o možnost pomáhat v krizové intervenci. Členové týmu jsou schopni empatického vnímání a jsou absolventi speciálního psychologického výcviku. Vždy jsou připraveni vykonávat intervenci a to čtyřicet hodin denně sedm dní v týdnu. Jsou zváni ke spolupráci na místo, kde je nutnost akutní psychologické pomoci. Jedná se především o případy prožitého traumatu, zvláště pak se jedná o tzv. zlomené oběti. Jsou to oběti, které většinou nejsou schopné samostatně vyhledat pomoc (Ježková, 2011).

Krizová intervence spadá pod specializovanou pomoc, jejímž úkolem je omezení nepříznivých psychických následků v důsledku nepříznivé události a obnovení běžného stavu. Intervence může mít formu první psychické pomoci, krizově intervenčního rozhovoru a v případě nezbytnosti poskytnutí kontaktů na následnou odbornou pomoc (Pokyn policejního prezidenta č. 231 ze dne 26. září 2016, o psychologických službách).

Krizovou intervenci si může vyžádat samotný policista, jemu blízká osoba či kolega nebo nadřízený pracovník. Krizová intervence může být realizovaná pouze za předpokladu vyslovení souhlasu policisty nebo policistů, kterých se intervence týká. Intervence lze realizovat individuálně nebo skupinově a vždy se poskytuje bezplatně (Vymětal et al., 2010).

Mezi významné činnosti podporující psychické zdraví a zdatnost policistů se řadí psychologická služba **supervize**. Daná služba je realizována prostřednictvím policejních psychologů. Supervize může být orientovaná směrem na profesní růst, zlepšení připravenosti pro zvládání složitých situací, upevňování žádoucích vzorců chování a funkčních postojů, rozvoj sebereflexe a v neposlední řadě schopnosti zvládání stresu a prevence syndromu vyhoření. Významnou složkou je posilování a rozvíjení osobní motivace a spokojenosti s výkonem služby. Policisté se také mohou účastnit **dalšího vzdělávání**. To je zpravidla zaměřeno na oblasti zvládání zátěžových situací či činnosti zkvalitňující týmovou práci a budování týmu. Tady je možné uplatnit metody diagnostiky týmů (Pokyn policejního prezidenta č. 231 ze dne 26. září 2016, o psychologických službách).

Sytém psychologické služby nabízí policistům i další formu psychologické péče a to v podobě **anonymní telefonní linky pomoci v krizi**. Linka pomoci v krizi funguje pod oddělením vedoucího psychologa Policejního prezidia a je v činnosti non stop 24 hodin denně a 365 dní v roce. Linka úzce spolupracuje se systémem posttraumatické intervenční péče pro policisty a zaměstnance Policie ČR. Provoz linky obstarávají řádně proškolení externí i interní pracovníci. Podmínkou pro výkon konzultanta na krizové lince je úspěšné absolvování akreditovaného kurzu telefonické krizové intervence. Tým má velmi různorodou strukturu, tvoří jej sociální pracovníci, psychologové či bývalí příslušníci Policie ČR. Linka pomoci v krizi je určena k poskytnutí pomoci ve stavech akutní či dlouhodobé psychické nouze, zprostředkovává kontakty na následnou odbornou pomoc (psychologická pomoc, sociální služby, právní služby) a informace, jak za dané okolnosti postupovat. Lze ji také aplikovat v rámci prevence sebepoškozujícího či okolí poškozujícího jednání (zde se jedná zejména o suicidální jednání) a jako prevenci protiprávního jednání, které zpravidla bývá důsledkem obtížně řešitelných životních situací (Vymětal et al., 2010).

Další nedílnou složkou psychologických služeb pro policisty tvoří **poskytování psychologické asistence**. Asistence si klade za cíl poskytovat odbornou podporu policejních činností. Podpora spočívá v možnosti využití odborných psychologických poznatků. Policisté si mohou žádat o zprostředkování psychologické asistence zejména při náročné

komunikační situaci s civilními osobami. V těchto případech mají policisté možnost využít především krizových interventů, prostřednictvím kterých sdělují zprávy o úmrtí či zranění kolegy, vyrozumívají pozůstalé o smrti blízké osoby. Krizoví interventi jsou rovněž přítomni u náročných výslechů obětí či při akcích na záchranu rukojmích. Krizoví interventi jsou současně i členy posttraumatických intervenčních týmů, jejichž účelem je zejména minimalizace rizik, jež jsou spojené s obtížným výkonem policejní služby (Pokyn policejního prezidenta č. 231 ze dne 26. září 2016, o psychologických službách;).

Za účelem možnosti dodržování zásad psychohygieny na pracovišti nabízí zaměstnavatel policistům systém **kolegiální pomoci**. Daný systém pomoci si dává za cíl předcházení rozvoje psychických obtíží policistů a zaměstnanců policie. Plní tak důležitou preventivní funkci ale i roli sociální opory. Kolegiální podpora stojí na principu nabídky rozhovoru, sdílení pocitů a problému, poskytnutí konkrétní pomoci či informace. Prostřednictvím kolegiální podpory je též možné podat kontakty na další odborníky. Poskytovat kolegiální pomoc může každý řádně vyškolený policista, zaměstnanec nebo osoba na návrh koordinátora kolegiální podpory. Služba psychologické péče v rámci policie ČR je poskytována zcela anonymně, zdarma a řídí se etickým kodexem policejních psychologů. (Karbanová, 2019; Pokyn policejního prezidenta č. 231 ze dne 26. září 2016, o psychologických službách).

3 ŽIVOTNÍ SPOKOJENOST

S termínem životní spokojenost se nejčastěji setkáváme v rámci pozitivní psychologie. Někdy se však může stát, že životní spokojenost je zaměňována za úzce související pojmy, ale přitom odlišné jako je například štěstí a pohoda. Při bližším studiu jednotlivých termínů a konstruktů však nacházíme v jednotlivých pojmech rozdíly. I když se jednotlivé pojmy navzájem prolínají, naše pozornost bude věnována převážně životní spokojenosti, která se také stala z jednou ze zkoumaných oblastí našeho výzkumu v praktické části. Cílem dané kapitoly je podat základní ucelený přehled této rozsáhlé problematiky a vymezení jednotlivých pojmů zaměřených na dospělé jedince.

3.1 Definice jednotlivých pojmů a konstruktů životní spokojenosti

Pojem **životní spokojenost** (life satisfaction) je v mnoha ohledech složitější, než se nám může zdát. Životní spokojenost se často zaměňuje se štěstím, ale ve skutečnosti se jedná o dva samostatné pojmy. Termín životní spokojenost je hodnocením vlastního života jako celku, nikoli pouze momentální úrovně štěstí. Ačkoli mezi definicemi existují pouze malé rozdíly a základní myšlenka je u obou stejná, tak životní spokojenost se na rozdíl od štěstí týká celkových pocitů jednotlivce o svém životě. Jinými slovy, spokojenost se životem je spíše globálním hodnocením než hodnocením, které je založeno na jakémkoli konkrétním bodě v čase nebo v jakékoli konkrétní oblasti (Ackerman, 2018).

Diener (1984) však považuje životní spokojenost za jeden z typů štěstí. Podle něj má štěstí tři typy, kdy kromě zmíněné životní spokojenosti sem patří ještě časté pozitivní pocity a nepříliš časté negativní pocity.

Ackerman (2018) ovšem zdůrazňuje rozdíly mezi štěstím a životní spokojeností. Životní spokojenost je podle něj nejen stabilnější a dlouhodobější než štěstí, ale má také širší rozsah. Považuje jej za obecný pocit z našeho života. A to především, jak jsme spokojeni s tím, jak se nám v životě daří. Existuje mnoho faktorů, které přispívají k životní spokojenosti a to z řady oblastí, včetně práce, romantických vztahů, vztahů s rodinou a přáteli, osobního rozvoje, zdraví a pohody a dalších. Další rozdíl mezi štěstím a životní spokojeností vidí v tom, že životní spokojenost není založena na kritériu, které výzkumníci

považují za důležité, ale na našem vlastním kognitivním úsudku o faktorech, které považujeme za nejcennější.

Pokud bychom životní spokojenost měli definovat, můžeme použít například definici pohody a životní spokojenosti výzkumníka Dienera (1984), kdy **životní spokojenost** považuje za **celkové hodnocení pocitů a postojů** k vlastnímu životu v určitém časovém okamžiku od negativních po pozitivní.

Další všeobecně známá definice životní spokojenosti pochází od jiného vysoce respektovaného experta na životní spokojenost Veenhovena (n. d., citováno v Saris et al., 1996):

Životní spokojenost je měřítko, do jaké míry člověk pozitivně hodnotí **celkovou kvalitu svého života** jako celku. Jinými slovy, jak moc se dotyčnému líbí život, který vede.

Ellison a kolegové (1989) definují životní spokojenost jako **kognitivní hodnocení výchozího stavu**, který je považován za relativně konzistentní a ovlivněný sociálními faktory.

Podle psychologického slovníku Americké psychologické asociace (APA Dictionary of Psychology, n. d) je **životní spokojenost** vyjádřením člověka do jaké míry považuje svůj život za bohatý, smysluplný, plný nebo vysoce kvalitní. Byla vyvinuta řada standardizovaných měření, která poskytují index životní spokojenosti člověka ve srovnání s různými normativními skupinami (např. Satisfaction With Life Scale). Zlepšení životní spokojenosti je často cílem léčby a to zejména u starších lidí.

Pokud se snažíme popsat a definovat životní spokojenost, neměli bychom opomenout další pojem, a to pojem „**osobní pohoda**“. Ten je známý také pod konceptem pocházejícího z anglického jazyka **well-being**. Lze ho definovat jako **dlouhodobý emoční stav**, ve kterém je zrcadlena spokojenost člověka s jeho životem (Šolcová & Kebza, 2004, citováno v Hutyrová & Růžičková, 2017). Osobní pohoda je souhrnné označení, které výzkumníci dávají různým formám štěstí. Přestože existují různé formy osobní pohody (SWB), uvedeme si tři základní z nich, které jsou zároveň důkladně prostudovány.

Následující tabulka 3 má za cíl přehledně seznámit se skutečností, že příčiny různých typů štěstí mohou být poněkud odlišné (Diener & Biswas-Diener, 2008).

Tabulka 3: Příčiny různých typů štěstí

Tři typy štěstí	Příklady	Příčiny
Životní spokojenost (<i>Life satisfaction</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Myslím si, že můj život je skvělý</i> • <i>Jsem se svou prací spokojen/á</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Dobrý příjem</i> • <i>Dosažení svých cílů</i> • <i>Vysoké sebevědomí</i>
Pozitivní pocity (<i>Positive feelings</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Užívání si života</i> • <i>Mít rád druhé lidi</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Podporující přátele</i> • <i>Zajímavá práce</i> • <i>Extrovertní osobnost</i>
Nepříliš časté negativní pocity (<i>Low negative feelings</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Málo stálých starostí</i> • <i>Zřídka kdy smutný nebo naštvaný</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Nízký neuroticismus</i> • <i>Cíle člověka jsou v harmonii</i> • <i>Pozitivní perspektiva</i>

Zdroj: (Diener & Biswas-Diener, 2008)

Někteří lidé prožívají během svého života všechny tři složky štěstí. Cítí se velmi spokojení, užívají si života a mají jen pár starostí nebo jiných nepříjemných emocí. Další lidé však naopak všechny tři postrádají. Ale jsou také jedinci, kteří mají pouze jeden typ štěstí. Můžeme si tak dát za příklad starší osobu, která je naprosto spokojená se svým životem, udělala ve svém životě většinu všeho, co kdy chtěla, ale momentálně si život nemůže tolik užívat kvůli svému pokročilému věku. Existují však i další jedinci, kteří vykazují jiný vzorec, například si opravdu užívají života, ale také zažívají spoustu stresu, hněvu a starostí. Ale jsou i tací lidé, kteří se baví, ale přesto jsou nespokojení a mají pocit, že svůj život nakonec promarní. Protože štěstí má několik složek, z nichž každá má trochu jiné příčiny, neexistuje proto žádný návod, pomocí kterého by se vytvořily všechny formy osobní pohody (SWB). To znamená, že aby lidé mohli být šťastní, musí získat každý z různých prvků, který to způsobuje (Diener, 2021).

3.2 Vybrané teorie životní spokojenosti

Za hlavní teoretické východisko životní spokojenosti je považován především hédonický přístup a přístup eudaimonický. Mezi další významné konstrukty životní spokojenosti můžeme také zařadit teorie „Zdola nahoru“ a „Shora dolů“.

HÉDONICKÝ PŘÍSTUP

Hédonistický přístup se užívá především v souvislosti s teorií well-being (osobnostní pohoda či psychické blaho). Hédonismem je označován názor, že blaho jedince spočívá pouze v rovnováze pozitivních a negativních vědomých zkušeností. Kromě hédonismu blahobytu, se můžeme setkat také s psychologickým hédonismem, tzv. empirickým tvrzením, že lidé vždy usilují o to, co jim přinese největší štěstí (Chappell & Meissner, 2022).

Termín hédonické pojetí štěstí však není v psychologii příliš využíváno, psychologové jej považují za ne moc přesné vymezení. Důvodem je, že na jedné straně nemá v laickém přístupu zrovna dobrou konotaci (zvuk) a na straně druhé má ve filozofii příliš strohou denotaci (význam). Pro pojetí štěstí je tak často dnes na celém světě rozšířený pojem well-being, kterému můžeme rozumět jako „psychické blaho“ (Křivohlavý, 2013).

U hédonismu well-being jsou jediným základním blahobytem příjemné zážitky, jako je požitek a spokojenost. A naopak, jedinými základními špatnými životními podmínkami jsou nepříjemné zážitky, jako je bolest a utrpení. Příjemné zážitky označujeme jako štěstí a nepříjemné zážitky jako utrpení. Hédonistické pojetí štěstí je tak široké: pokrývá nejen paradigmatické případy smyslového potěšení – jakými jsou například zážitky z konzumace lahodného jídla nebo sexu, ale patří sem i další pozitivně hodnocené zážitky, jako jsou zážitky z řešení problému, čtení románu, nebo pomoc kamarádovi. Hédonisté tvrdí, že všechny tyto příjemné zážitky jsou skutečně cenné. Ostatní statky, jako je bohatství, zdraví, spravedlnost, férovost a rovnost, jsou také ceněny hédonisty, ale jsou oceňovány instrumentálně. To znamená, že jsou oceňovány pouze do té míry, do jaké zvyšují štěstí a snižují utrpení (Chappell & Meissner, 2022).

EUDAIMONICKÝ PŘÍSTUP

Zdá se, že hedonistická teorie spíše popisuje jen holý obraz blahobytu, kde jde pouze o snahu maximalizovat potěšení (pozitivní účinek) a minimalizovat bolest (negativní účinek). Nahlíží na životní pohodu z hlediska prožívaných pozitivních a negativních emocí a celkové životní spokojenosti. V poslední době tak došlo ke zrodu dalšího přístupu a to eudaimonského. Předchůdcem daného konceptu je Aristoteles, který štěstí považoval pouze za hrubou představu a zdůrazňoval, že ne všechny touhy stojí za to je sledovat, protože i když některé z nich mohou přinést potěšení, nepřinesou nám zdraví. Aristoteles se domníval, že skutečné štěstí lze nalézt jedině, když jedinec vede zcela ctnostný život

a dělá jen to, co stojí za to. Tvrdil, že realizace lidského potenciálu je konečným lidským cílem. Tuto myšlenku dále v historii rozvinuli významní myslitelé, jako stoikové, kteří zdůrazňovali hodnotu sebekázně a John Locke, který tvrdil, že štěstí je dosahováno obezřetností (Boniwell, 2008).

Koncept eudaimonické pohody (eudemonic well-being) tak vznikl jako reakce na kritizovanou hédonistickou teorii. Eudaimonistický přístup se především pojí s uskutečňováním vlastního potenciálu a s naplňováním jak osobních, tak i všeobecných lidských potřeb. Představuje tak zejména hodnotový a osobnostní aspekt životní pohody. Zatím co hedonistická teorie zahrnuje zážitkový a aktuální aspekt pohody (Gurková, 2011).

TEORIE „ZDOLA NAHORU“

Teorie zdola nahoru považuje životní spokojenost jako výsledek spokojenosti v mnoha oblastech života. (Heady et al., 1991). Teorie zdola nahoru pracuje s tvrzením, že spokojenost prožíváme v mnoha oblastech života, jako je práce, vztahy, rodina a přátelé, osobní rozvoj a zdraví a kondice. Naše spokojenost s našimi životy v těchto oblastech tak vytváří naši celkovou životní spokojenost (Ackerman, 2018).

TEORIE „SHORA DOLŮ“

Teorie shora dolů popisuje životní spokojenost jako faktor ovlivňující jednotlivé specifické uspokojení (Heady et al., 1991). Teorie shora dolů tak tvrdí, že naše celková životní spokojenost ovlivňuje (nebo dokonce určuje) naši životní spokojenost v mnoha jiných různých oblastech (Ackerman, 2018).

3.3 Faktory ovlivňující životní spokojenost

Hlavní faktory, které přispívají k životní spokojenosti člověka a které ji také ovlivňují, jsou doposud předmětem výzkumu. Důvodem je, že hlavní faktory, které přispívají k životní spokojenosti, nejsou doposud tak zcela známe a pochopené. Problém je spatřován ve skutečnosti, že pro každého člověka má daný faktor jinou váhu.

Podle Saris et al. (1996) se životní spokojeností a jejími přispívajícími faktory zabýval zejména Veenhoven, který je rozdělil do čtyř po sobě jdoucích kategorií:

- 1. Životní šance** – tato kategorie obsahuje jednak *společenské zdroje*, jako je ekonomický blahobyť, sociální rovnost, politická svoboda, kultura a morální řád. Do dané kategorie jsou také zařazeny *osobní zdroje*, jako je sociální

postavení, materiální majetek, politický vliv, sociální prestiž, rodinná pouta a **individuální schopnosti**, jako je fyzická zdatnost, psychická síla, sociální schopnosti a intelektuální dovednosti.

2. **Průběh událostí** - v rámci kategorie průběh událostí jsou zahrnuty faktory jako potřeba nebo blahobyt, útok nebo ochrana, samota nebo společnost, ponížení nebo čest, rutina nebo výzva a ošklivost nebo krása. To jsou věci, se kterými se může jedinec setkat, když prochází každodenním životem, a způsobují, že se více naklání jeho jedním nebo druhým směrem, tzn. k větší spokojenosti nebo k větší nespokojenosti.
3. **Tok zkušeností** - kategorie zahrnuje zážitky jako je touha nebo nasycenost, úzkost nebo bezpečí, osamělost nebo láska, odmítnutí nebo respekt, tupost nebo vzrušení a odpor nebo uchvácení. Toto jsou pocity a reakce, které člověk má na věci, které se nám dějí a jsou určeny jak našimi osobními, tak společenskými zdroji, našimi individuálními schopnostmi ale i průběhem událostí.
4. **Hodnocení života** - je hodnocením průměrného účinku všech těchto interakcí. Zahrnuje porovnávání našeho vlastního života s naší představou o „dobrém životě“ a o tom, jak se v našem životě vyrovnává dobré a špatné.

Jelikož životní spokojenost je úzce provázána s pojmem **pocit štěstí**, můžeme si zde uvést také některé **faktory ovlivňující** právě pocit štěstí u jedince. K hlubšímu poznání toho co je to vlastně štěstí slouží právě studie zaměřené na **subjektivní spokojenost** (subjective wellbeing) či na **životní spokojenost** (life satisfaction), nebo na **dobrou kvalitu života** (Good quality of life). Na pocitu štěstí se dle současných psychologických studií podílí **práce** člověka. Ale pouze v případě, kdy je pro daného jedince zajímavá, je výzvou, může pracovat samostatně, odpovídá jeho schopnostem a je mu poskytována zpětná vazba. Dalším významným faktorem je **zdravotní stav**, kdy zde hlavní roli hraje zejména subjektivní pocit zdraví a méně významná je pak objektivní lékařská diagnostika. Výrazně pocit štěstí poté ovlivňují také **sociální vztahy**. Nejvýznamněji se však na našem pocitu štěstí podílí naše **očekávání** a naše **sociální a etické normy** (Křivohlavý, 2006).

3.4 Vybrané výzkumy zaměřené na životní spokojenost a stres

Na policisty jsou kladeny v rámci výkonu služby velké nároky. Je tedy možné předpokládat, že během plnění služebních úkolů jsou vystaveni vysoké míře stresu.

Tato stresová zátěž se poté může promítnout jednak do zdravotního stavu, ale také může ovlivňovat i celkovou míru životní spokojenosti policistů. Problematika životní spokojenosti se tak stala předmětem výzkumných studií. Tato kapitola si dává za cíl přiblížit některé z uskutečněných výzkumů a to jak v zahraničí, tak i v České republice.

VYBRANÉ ZAHRANIČNÍ VÝZKUMY

Po rešerši dostupných zahraničních výzkumů jsou vybírány zejména studie s ohledem na podobné sociokulturní a ekonomické podmínky, ale také jejich aktuálnost. K dispozici jsou i aktuálnější publikované výzkumy týkající se životní spokojenosti policistů, ty však vychází z odlišného sociokulturního a ekonomického prostředí. Nejčastěji se jedná o studie provedené v Indii a Číně.

Jedním z publikovaných zahraničních výzkumů zaměřených na životní pohodu z prostředí Evropské unie, je studie zabývající se zkoumáním **úrovni stresu, pracovní spokojenosti a kvalitou života policistů v Řecku (Exploring Stress Levels, Job Satisfaction, and Quality of Life in a Sample of Police Officers in Greece)**. Autoři Alexopoulos, et al. (2014) uskutečnili průřezovou studii na dvaceti třech policejních stanicích v oblasti Atén. S účastí souhlasilo celkem 201 policistů. Respondentům byly předloženy dotazníky - General Health Questionnaire-28 (GHQ-28), který byl použit k hodnocení celkového zdraví a World Health Organization Quality of Life-BREF Questionnaire a Perceived Stress Scale-14 (PSS-14) dotazníky byly použity k hodnocení kvality života a vnímaného stresu. Výsledkem výzkumu se prokázalo, že PSS, GHQ a celkové skóre vykazovaly silné, pozitivní a významné korelace koeficienty (r): 0,52 pro somatické poruchy, 0,56 pro stres a nespavost, 0,40 pro sociální dysfunkce a 0,37 pro depresi, což dává r rovné 0,57 pro celkové skóre GHQ. **Vyšší úroveň vnímaného stresu souvisela s nižší spokojeností respondentů se svou prací.** Zde se také potvrdilo, že převážně muži a vyšší důstojníci uváděli nižší spokojenost se svou dosavadní prací. Zkoumáním získaných dat bylo zjištěno, že skóre PSS a GHQ nepřímo, konzistentně a významně souvisí s téměř všemi aspekty kvality života. Dále se **potvrdilo, že rodičovství má pozitivní vliv na kvalitu života.** Posuzovanou kvalitu života u respondentů také ovlivňuje i fyzické zdraví. Policistky také dále uvedly, že jejich nižší kvalita života souvisí s jejich psychickým zdravím. Realizovaná studie ukázala, že vyšší míra stresu u policistů má souvislost s uvedenou pracovní spokojeností ale také s kvalitou života. Velikost těchto asociací se lišila v závislosti na věku, pohlaví a postavení.

Na katedře psychologie University v Portsmouthu, byl realizován výzkum autorů Easton et al. (2013) s názvem „**Quality of Working Life and the Police**“. Cílem výzkumu bylo ověření konceptu kvality pracovního života (QoWL) a jeho aplikace v pracovním prostředí policie. Je zde diskutováno hodnocení QoWL a jeho nové měření. Průzkum Work-Related Quality of Life scale (WRQoL) se skládal z 23 položek měřených na pětibodové Likertově škále (1 – rozhodně nesouhlasím, 5 – zcela souhlasím). Spolehlivost škály WRQoL byla měřená pomocí Cronbach's Alpha s hodnotou 0,94. **Výsledky výzkumu prokázaly vazby mezi pozitivními a negativními pracovními zkušenostmi a psychickou pohodou či vnímanou kvalitou života policistů.** Se zvláštním důrazem pak na vztahy mezi prací a rodinou a také mezi zaměstnáním a životní spokojeností. Škála kvality života související s prací (WRQoL) prokázala šest klíčových aspektů, které účinně reflektují klíčové faktory. Ty jsou základem rozdílů ve zkušenostech jednotlivců na pracovišti. Závěr studie potvrdil, že škálu WRQoL, lze považovat za efektivní měřítko kvality pracovního života, které umožňuje dle získaných výsledků navrhnout a implementovat kvalitní programy pro zlepšení kvality pracovního života zaměstnanců policejních služeb.

V roce 2011 byla publikována australská studie s názvem „**Life satisfaction amongst police officers working in the area of child abuse investigation**“ (Powell & Tomy, 2011). Uváděná studie je zaměřena na životní spokojenost policistů zpracovávajících trestnou činnost z oblastí zneužívání dětí. Náplní práce je vyšetřování především týrání dětí. Je uváděno, že daná problematika je spojená s vysokou úrovní pracovního stresu. To může potenciálně vystavovat policisty riziku psychické újmy a může vést až ke snížení životní spokojenosti a to více než u běžné populace. Studie zkoumala problematiku stresu a životní spokojenosti na vzorku australských policistů. Konkrétně 214 policistů působících v problematice týrání dětí. Výzkumné šetření bylo zaměřeno na Životní spokojenost (LS), o které je známo, že vysoce souvisí s jinými měřítky subjektivní pohody stejně jako klinická deprese. Životní spokojenost byla měřena jedinou otázkou: „Jak jsi spokojený se svým životem jako s celkem. Respondenti odpovídali pomocí 11 bodové Likertovy stupnice (0 = zcela nespokojen; 5 = neutrální; 10 = zcela spokojen). Výsledky odhalily a to bez ohledu na pohlaví nebo hodnost policistů jen průměrné skóre z LS skóre v rámci očekávaného normativního rozsahu. Celkový výskyt nízké LS u respondentů z řad policistů (1,9 procenta) se nikterak výrazně nelišil od běžné populace (4,3 procenta).

Na kvalitu života, která také souvisí s životní spokojeností, se soustředil pilotní projekt vědeckovýzkumné úlohy Akademie Policajného zboru v Bratislavě s názvem „**Evalvacia kvality života príslušníkov Policajného zboru z pohľadu úrovne ich odmeňovania**“ (Ivančík & Baričičová, 2021). Studie se zaměřila na posouzení vybraných aspektů kvality života příslušníků policejního sboru (PZ). Studie pracuje s teoreticko-praktickým výzkumným problémem, který se týká odměňování jako jednoho z klíčových faktorů, determinujícího kvalitu života policistů. Byly stanoveny čtyři výzkumné otázky:

1. Jak hodnotí samotní příslušníci PZ úroveň jejich odměňování (výšku jejich finančního ohodnocení) v rámci ekonomických podmínek výkonu státní služby?
2. Považují příslušníci PZ jejich služební příjem za přiměřený nárokům, které se kladou na policisty, a jsou odpovídající bezpečnostním rizikům, resp. fyzické a psychické zátěži, které přináší povolání policisty?
3. Jak vnímají příslušníci PZ vývoj v oblasti odměňování policistů v porovnání s vývojem odměňování v civilním sektoru?
4. Jak hodnotí příslušníci PZ svoji kvalitu života z pohledu ekonomické situace jejich domácnosti?

Terénní fáze studie byla uskutečněna během let 2019 až 2020. Výběr respondentů byl koncipován tak, aby pokryl všechny organizační a sociodemografické organizační uspořádání. Studie se zúčastnilo 12,56 % žen a 87,44 % mužů. Z pohledu rodinného stavu mělo zastoupení 52,10 % sezdaných respondentů. V partnerském vztahu ve společné domácnosti žilo 18,60 % respondentů, zbytek představovali svobodní (22,33 %) a rozvedení (6,97 %) příslušníci PZ. Z pohledu délky služebního poměru v PZ největší skupinou respondentů byli policisté vykonávající státní službu 11 až 15 let (32,09 %). Výsledky studie poté jasně naznačily převážné kritické hodnocení stavu kvality života ze strany policistů a to zejména v oblasti finančního ohodnocení jejich práce a podmínek výkonu státní služby. **Výsledky také odhalily, negativní názory na úroveň odměňování příslušníků PZ, jeho výšku, v závislosti na vývoji v civilním sektoru a jeho přiměřenost, resp. nepřiměřenost vzhledem k náročnosti a případných rizik u policejního povolání. Tento názor zastávají především mladší příslušníci PZ s nižší hodností, kteří jsou služebně zařazení na nižších stupních PZ, s dobou výkonu státní služby od 1 do 10 roku, a kteří žijí v manželském nebo partnerském svazku a mají dvě a více dětí. Převážně pozitivní hodnocení kvality**

života, poté prezentovali starší příslušníci PZ s vyšší důstojnickou hodností a zároveň služebně působící na **vyšších stupních řízení** nebo ve vyšších manažerských pozicích v rámci PZ a vykonávající státní službu 16 a více roků (Ivančík & Baričičová, 2021).

VYBRANÉ VÝZKUMY REALIZOVANÉ V ČESKÉ REPUBLICĚ

V české republice se výzkumem stresu, životní spokojenosti či pracovní spokojenosti zabývají především výzkumy realizované studenty vysokých škol a to jako součást jejich závěrečných diplomových či disertačních prací. Uvádíme zde některé výzkumy zabývající se podobnými tématy, kterými se zabývá předkládaná práce.

Pracovní spokojeností příslušníků Policie ČR se ve své disertační práci **Psychologické aspekty spokojenosti s výkonem policejní práce** zabývá doktorka Vlášková (2021). Výzkumnou část své práce zaměřila na zjištění úrovně spokojenosti policistů s vykonávanou policejní činností, pracovní náplní, týmem, vedením, policií jako takovou, tedy zaměstnavatelem a vůbec působením v bezpečnostním sbor. Cílem výzkumu bylo najít odpovědi na výzkumné otázky a to, jaké jsou faktory významně ovlivňující pracovní spokojenost policistů se zaměřením na délku služby, věk, služební zařazení, vzdělání a výkon vedoucí pozice a jaké jsou příznivé a nepříznivé podmínky ovlivňující policejní práci. Vzorek výzkumné studie tvořili policisté napříč všemi krajskými policejními ředitelstvími České republiky, dále policisté zařazení v rámci útvarů s celorepublikovou působností a Policejního prezidia. V rámci demografických údajů se autorka zaměřila na pohlaví, délku služby, věk, zařazení policisty v rámci útvaru, nejvyšší dosažené vzdělání, rodinný stav a zařazení policisty dle typu služby. Dílčí údaj byl poté zaměřen na vykonávání či nevykonávání vedoucí pozice. Výzkumný soubor tvořilo 2022 policistů a 384 policistek. Délka služby byla nejčastěji mezi třemi až patnácti lety, nejvíce respondentů bylo zastoupeno ve věkové kategorii 36 až 50 let, většinou z krajských ředitelství policie, obvykle se středoškolským vzděláním, ve stavu ženatý/vdaná, se služebním zařazením u pořádkové policie se subjektivním odhadem administrativní zátěže mezi 75 % - 90 %. Výzkum má kvantitativně – kvalitativní design, kdy byly použity výzkumné metody v podobě vlastního dotazníku, polostrukturovaného rozhovoru a byla provedena analýza personální statistiky.

Výzkumná studie prokázala, že **pracovní spokojenost statisticky významně souvisí s délkou služby policistů u Policie ČR**. Nejvýraznější je to to u policistů s praxí u policie do tří let. **Statisticky významným faktorem pracovní spokojenosti je také**

služební zařazení a věk policistů. Nejvýrazněji se toto projevuje ve věkové skupině 18 - 25let. Jako pozitivní faktory, které přispívají ke spokojenosti je podle dotázaných policistů možnost individuálního výběru některých výstrojních součástí, uznání pracovního nasazení nadřízenými policisty, vědomí přesné pracovní náplně, nestereotypnosti práce, hrdost, vědomí stability policejní služby a potřeba dostatku informací pro kvalitní výkon své práce. Nespokojenost je poté ovlivněna zahlceností administrativními úkony, které nesouvisí přímo s náplní jejich práce. Zajímavé výsledky jsou také v oblasti spokojenosti policistů s policií jako firmou. Nedostatečný respekt veřejnosti vůči organizaci Policie ČR pociťuje 78 % policistů a 71 % policistů by nedoporučilo pracovat u policie svým příbuzným nebo známým, 68 % policistů by nikdy nezačalo sloužit u Policie ČR, kdyby předem věděli, co obnáší policejní práce a 66 % pociťuje stud, že jsou policisté. Na druhou stranu významně pozitivním faktem je, že 77 % policistů nelituje své volby stát se policistou (Vlášková, 2021).

Jeden z novějších výzkumu věnující se problematice stresu u policistů v České republice je výzkum v rámci Diplomové práce autorky Honsové (2017). Ve své práci s názvem **Psychologické aspekty stresu práce u policie z pohledu policejních psychologů** zaměřila svůj výzkum na stresory se, kterými se čeští policisté potýkají, jak stres prožívají a jak se s ním vyrovnávají. Výzkum se snaží nalézt, pomocí výzkumné metody polostrukturovaného rozhovoru, odpovědi na pět výzkumných otázek ve znění:

- Jaká témata se u policistů objevují v souvislosti s organizačním stresem?
- Jaká témata se u policistů objevují v souvislosti s vlivem stresu na životní styl?
- Jaká témata se u policistů objevují v souvislosti s hraničními událostmi policejní práce?
- Jaká témata se u policistů objevují v souvislosti s vyhledáváním psychologické péče?
- Jaká témata se u policistů objevují v souvislosti s copingovými strategiemi?

Výzkumný vzorek byl reprezentován souborem policejních psychologů, kteří zároveň zastřešují systém kolegiální podpory. Ve všech případech šlo o psychology, kteří pracují s policisty a kteří se se stresem potýkají a jež policisté v případě obtíží kontaktují. Výzkumný soubor tvořilo 5 psychologů, z toho se jednalo o tři ženy a dva muže. Kvalitativní výzkumná studie přinesla zejména **poznatky z hlediska organizačního stresu.**

Ohledně něj se v rozhovorech objevila celá řada témat. Převažovala témata ohledně nadměrné **byrokracie**, nadměrné kontroly od vedení i občanů, nutnost neustálého zastávání role policisty, **omezenost kariérního růstu** a pocit **nedostatečné smysluplnosti práce** v souvislosti se syndromem vyhoření. Dalším tématem se stala oblast rodinného života. Zde se objevila témata odcizování, mimomanželských vztahů nebo dalších běžných rodinných potíží např. komunikace s dětmi apod. Výzkum dále přinesl zjištění, že z hlediska zneužívání návykových látek mají dotazovaní zkušenost zejména s alkoholem, který je často únikovou strategií policistů od stresu. Mezní a traumatizující události jsou v povolání policistů podle respondentů spíše druhořadou záležitostí. Výzkumná studie odhalila i další témata, jako je setkání se se smrtí, dětskými oběťmi, dopravními nehodami a okrajově téma sebevražd policistů (Honsová, 2017).

Otázku přímo **životní spokojenosti policistů v České republice** zkoumá Směták (2015) ve své bakalářské práci Kvalita života příslušníků Policie České republiky prostřednictvím kvantitativní výzkumné studie. Cílem výzkumné studie bylo určit míru životní spokojenosti u policistů Policie ČR, zjistit, jak policisté a policistky vnímají svůj život a jaká je míra jejich spokojenosti v uvedených oblastech. Zkoumání cílí na zjištění úrovně životní spokojenosti v oblastech zdraví, práce a zaměstnání, finanční situace, volného času, manželství a partnerství, vztahu k vlastním dětem, vlastní osobě, sexualitě, přátelům, známým, příbuzným a bydlení.

Výzkumný soubor tvořili policisté z Moravskoslezského kraje, konkrétně respondenti z Krajského ředitelství Moravskoslezského kraje, dále Územního odboru Nový Jičín a Obvodního oddělení PČR Ostrava, část Poruba I. Výzkumné studie se účastnili policisté a policistky z různých útvarů PČR s odlišným služebním zařazením a stupněm vzdělání a odlišnou pracovní dobou. Celkem se výzkum zúčastnilo 167 respondentů a z toho 146 policistů a 21 policistek. Respondentům byl předložen Dotazník životní spokojenosti (dále jen DŽS). Výsledky výzkumu přinesly informace o nespokojenosti policistů s celkovou mírou životní spokojenosti. Nejnižší míra spokojenosti byla v oblastech finanční situace, práce a volného času. Byla zjištěna nespokojenost u 46 % policistů s jejich finanční situací, kdy tato hodnota je sedmkrát vyšší než hodnota v oblasti spokojenosti, kterou pocítuje pouze 6% respondentů. Možnost „ani spokojen ani nespokojen“ volilo 48 % policistů. V oblasti spokojenosti s prací a zaměstnáním policistů výsledky přinesly informace o nespokojenosti policistů, kterou vyjádřilo 52% respondentů. Pouze 4 % policistů se cítí být spokojeno se zaměstnáním a 44 % policistů odpovědělo, že se necítí být ani spokojeno ani nespokojeno.

Výsledky dále naznačují neuspokojivé ohodnocení policejní práce, problémové vztahy mezi policisty a špatně fungující organizaci policejní práce (Směták, 2015).

Další vybraná studie ohledně **stresu a pracovní spokojenosti u příslušníků služby pořádkové policie** se věnuje problematice stresu z hlediska faktorů obsahu a kontextu práce. Studie byla uskutečněna v rámci magisterské práce s názvem **Stres u příslušníků služby pořádkové Policie ČR a jeho koreláty** (Chrzan, 2018). Cílem výzkumné studie bylo pomocí kvantitativního výzkumu analyzovat významné zdroje pracovního stresu, faktory spokojenosti v kontextu a obsahu práce u příslušníků pořádkové policie. Dále provést korelační analýzu míry pracovního stresu a míry pracovní spokojenosti a analyzovat koreláty vybraných sociodemografických a psychologických proměnných. Zvolenou metodou výzkumu byl výzkumný dotazník. Respondenti vyplnili dva standardizované dotazníky a to IPSS – Inventář pracovního stresu (modifikace pro povolání policisty) jehož autorem je Z. Vtípil a DSPKOP – Dotazník spokojenosti s kontextem a obsahem práce autorů Z. Vtípila a M. Novotné. Výběrový soubor tvořili příslušníci pořádkové policie České republiky v rámci města Olomouce. Soubor tvořilo celkem 12 žen (policistek) a 68 mužů (policistů). Ze získaných dat bylo zjištěno, že nejméně stresující faktory jsou nepříznivé pracovní prostředí, tj. hluk, změny teploty, klimatických podmínek atd., odborné chybování nadřízených a narušené mezilidské vztahy mezi policisty. Za nejvíce stresující faktory policisté naopak označili neodpovídající služební příjem, nedostačující počet policistů ve službě pro odpovídající zvládnutí úkolů a nadměrnou zátěž v podobě administrativy. Jako činitele, kteří **nejvíce přispívají k pracovní spokojenosti**, respondenti označili **výměnu informací** mezi sebou a svými spolupracovníky, **jistota zaměstnání** a pracovní **atmosféra**, spolupráce s kolegy. Za faktory, které **nejméně přispívají k pracovní spokojenosti**, oslovení policisté považují **dostatek času**, aby práci mohli vykonávat dobře; **plat**, **ohodnocení** jejich práce v závislosti na výkonu a daná **možnost zúčastnit se školení, vzdělávání**. Získána data prokázala, že s rostoucí mírou subjektivně vnímaného pracovního stresu statisticky signifikantně roste nespokojenost s kontextem a obsahem práce. Vzájemný vztah míry subjektivně vnímaného pracovního stresu či míry vykazované pracovní spokojenosti se kteroukoliv ze sledovaných sociodemografických proměnných (pohlaví, věk, hodnost, vzdělání, seniorita) se naopak dokázat nepodařilo.

VÝZKUMNÁ ČÁST

4 VÝZKUMNÝ PROBLÉM

Cílem výzkumu této práce je nalezení souvislostí mezi pracovní zátěží, stresem a životní spokojeností policistů Policie ČR. Stanovit průměrnou míru jednotlivých psychologických jevů a zjistit rozdílnost mezi pohlavími, služebním zařazením, délkou služby a jejich uzemní příslušností. Primárním cílem je tedy popsat oblast pracovní zátěže a stresu v souvislosti s životní spokojeností policistů Policie ČR. Jedná se tedy o prozkoumání úrovně stresu a psychické zátěže policistů, zmapování míry životní spokojenosti u příslušníků Policie ČR a zjištění korelátů jednotlivých sociodemografických a psychologických proměnných v rámci výzkumných souborů.

4.1 Výzkumný soubor

V rámci našeho výzkumu jsme si **primárním výzkumným souborem** zvolili příslušníky Policie ČR. Policie ČR se člení do několika útvarů a krajských ředitelství a celkový početní stav příslušníků Policie ČR k 1. 1. 2022 činil **40 182 policistů** (Vokuš, 2022). V tabulce 4 uvádíme počty příslušníků k 1. 1. 2022 podle jednotlivých útvarů.

Tabulka 4: Členění primárního souboru z hlediska počtu policistů podle jednotlivých útvarů

Útvary	Absolutní četnost	Relativní četnost
Policejní prezidium	892	0,02
Útvary s celostátní působností	4 897	0,12
KŘP Středočeského kraje	3 493	0,09
KŘP Jihočeského kraje	2 179	0,05
KŘP Plzeňského kraje	2 204	0,05
KŘP Ústeckého kraje	3 056	0,08
KŘP Královéhradeckého kraje	1 801	0,04
KRP Jihomoravského kraje	3 538	0,09
KŘP Moravskoslezského kraje	4 101	0,10
KŘP hlavního města Prahy	5 646	0,16
KŘP Karlovarského kraje	1 183	0,03
KŘP Libereckého kraje	1 250	0,03
KŘP Pardubického kraje	1 357	0,03
KŘP kraje Vysočina	1 375	0,03
KŘP Zlínského kraje	1 284	0,03
KŘP Olomouckého kraje	1 926	0,05
Celkový soubor	40 182	1,00

Zdroj: (Policie České republiky, 2022)

V následujících tabulkách 5 a 6 uvádíme pro přehlednost též členění primárního výzkumného souboru podle věkové struktury a podle doby služby.

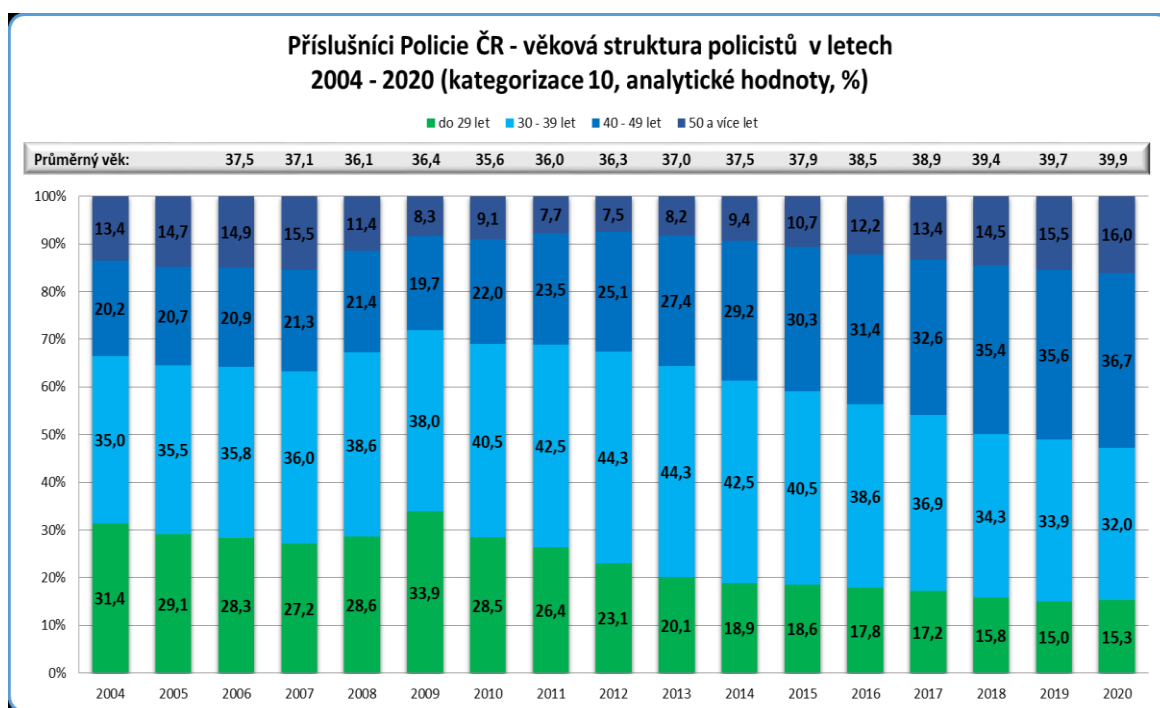
Tabulka 5: Členění primárního souboru podle věku policistů k 1. 1. 2022

Skupina	Absolutní četnost	Relativní četnost
Méně než 20 let	80	0,00
20-29 let	7 233	0,18
30-39 let	11 814	0,29
40-49 let	14 546	0,36
50-59 let	5 826	0,15
60 a více let	683	0,02
Celkový soubor	40 182	1,00

Zdroj: (Vokuš, 2022)

Pro lepší celkové dokreslení věkové struktury primárního výzkumného vzorku, uvádíme také graf na obrázku 5. Graf znázorňuje vývoj věkové struktury primárního souboru od roku 2004 do roku 2020. Zde můžeme sledovat, jak se u policistů za pouhých pět let zvýšil průměrný věk o dva roky. Zatím co mezi lety 2005 až 2015 stagnoval na úrovni 37,5 let, tak v lednu 2019 už je na úrovni 39,7 roku. Podíl policistů starších 40 let v primárním výzkumném souboru se setrvale navyšuje (Policejní prezidium, 2020).

Obrázek 5: Věková struktura policistů



Zdroj: (Policejní prezidium, 2020, s. 12)

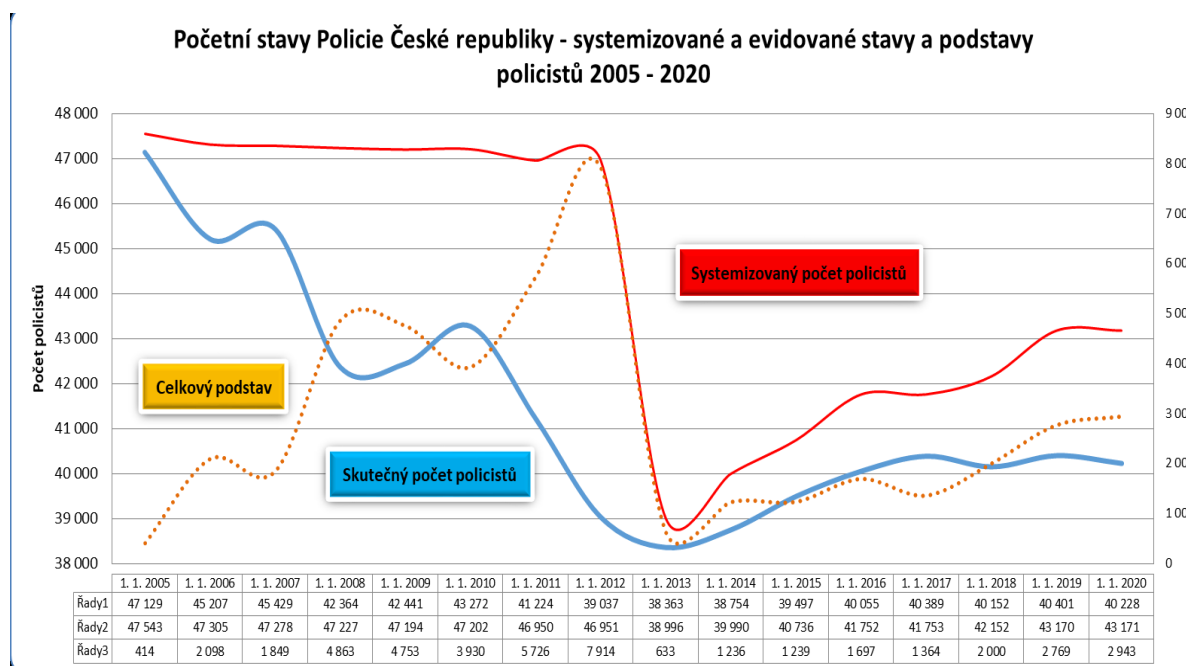
Tabulka 6: Členění primárního souboru podle doby služby k 1. 1. 2022

Skupina	Absolutní četnost	Relativní četnost
0-4 roky	6 751	0,16
5-9 let	3 978	0,10
10-14 let	8 639	0,21
15-19 let	6 670	0,17
20-24 let	6 389	0,16
25-29 let	5 143	0,13
30-34 let	1 728	0,04
35-39 let	683	0,02
40-45 let	201	0,01
Celkový soubor	40 182	1

Zdroj: (Vokuš, 2022)

S členěním primárního výzkumného souboru souvisí také aktuální nedostatečnost lidských zdrojů, se kterou se organizace Policie ČR potýká už několik let. Z obrázku 6 můžeme vyčíst, jak se strukturální podstav během jednotlivých let navýšil z původních 2 000 na 2 769. Rostl tedy třikrát rychleji než reálné doplňování stavů policistů.

Obrázek 6: Početní stavy

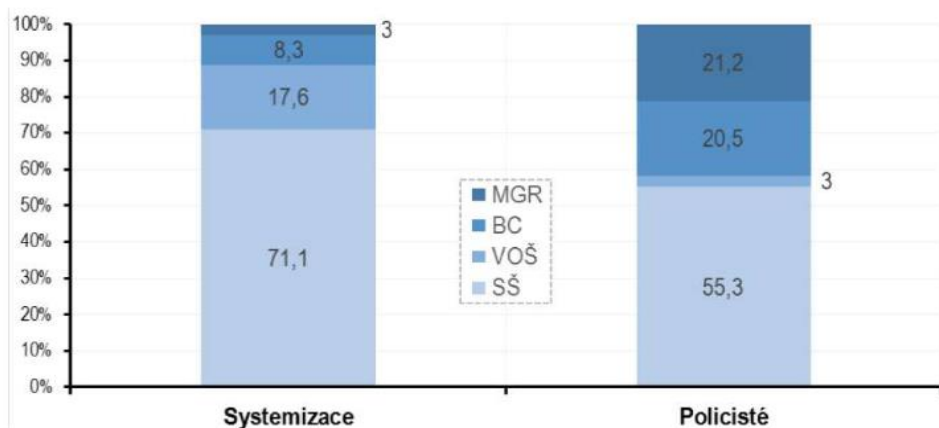


Zdroj: (Policie prezidium, 2020, s. 12)

Pro exaktnější vymezení výzkumného souboru prezentujeme další **demografický ukazatel**, kterým je **vzdělanostní struktura** (obrázek 7). Policisté náleží do skupiny s vysokou úrovní vzdělanosti. Během posledních deseti let vzrostl počet policistů s dosaženým vysokoškolským vzděláním téměř dvojnásobně. Vysokoškolské vzdělání

si doplnilo více než 40 procent policistů (Policejní prezidium, 2017). Podrobnější popis organizace Policie uvádíme v Teoretické části v samostatné kapitole.

Obrázek 7: Porovnání systemizace služebních míst se vzdělanostní strukturou policistů



Zdroj: (Policejní prezidium, 2017, s. 30).

CHARAKTERISTIKA VÝZKUMNÉHO SOUBORU

V rámci výzkumné studie jsme se snažili zacílit na všechny policisty Policie ČR. Výzkumný soubor studie tak tvoří 194 policistů napříč různými služebními zařazeními a různou příslušností k jednotlivým útvarům Policie ČR.

Výzkumný soubor jsme rozdělili podle pohlaví, věkového rozmezí (18 - 25, 26 - 35, 36 - 45, 46 - 55, 56 a více) a podle délky praxe (méně než 5 let, více než 5 let, více než 10 let, více než 15 let, více než 20 let), vzdělání a příslušnosti ke krajským ředitelstvím či k útvaru působnosti na celém území ČR nebo k Policejnímu prezidiu. Záměrně jsme do dotazníku neuváděli další podrobné rozdělení a to z důvodu zachování největší míry anonymity dotazované osoby a zvýšili jsme tak předpoklad větší ochoty vyplnit předložené dotazníky.

Pro snadnější přehlednost jsou jednotlivé charakteristiky výzkumného souboru zobrazeny v následujících tabulkách (tabulka 7 až 11) a v grafickém vyjádření (obrázek 8 až 12).

V tabulce 7 je znázorněná absolutní a relativní četnost výzkumného souboru z hlediska věku.¹

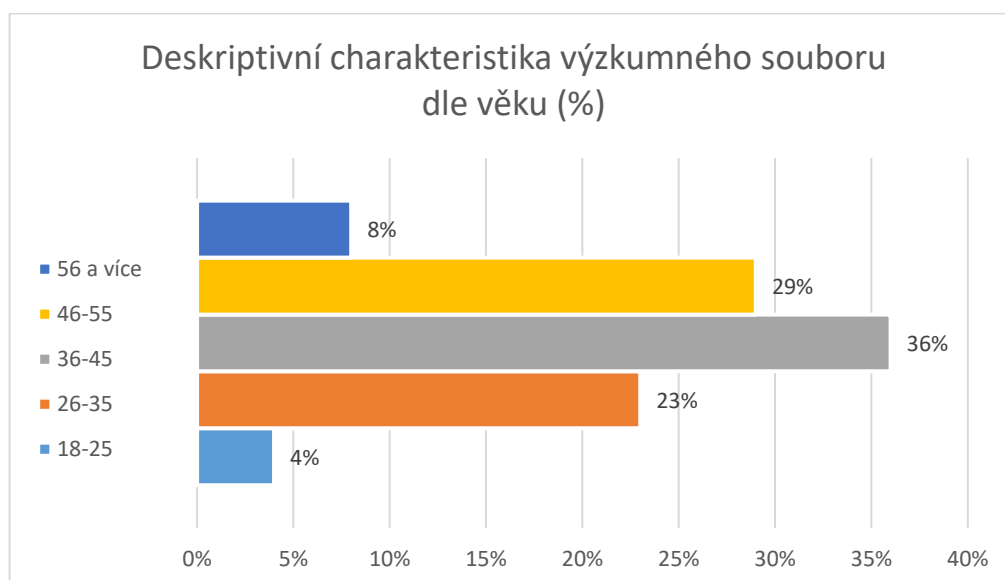
¹ Uváděná data v celé výzkumné části mohou podléhat zkreslení z důvodu zaokrouhlení na dvě desetinná místa.

Tabulka 7: Deskriptivní charakteristiky výzkumného souboru z dle věku

Skupina	Absolutní četnost	Relativní četnost
18-25	7	0,04
26-35	45	0,23
36-45	69	0,36
46-55	57	0,29
56 a více	16	0,08
Celkový soubor	194	1,00

Obrázek 8 prezentuje deskriptivní charakteristiku výzkumného souboru dle věku uváděnou v procentech.

Obrázek 8: Deskriptivní charakteristika výzkumného souboru dle věku



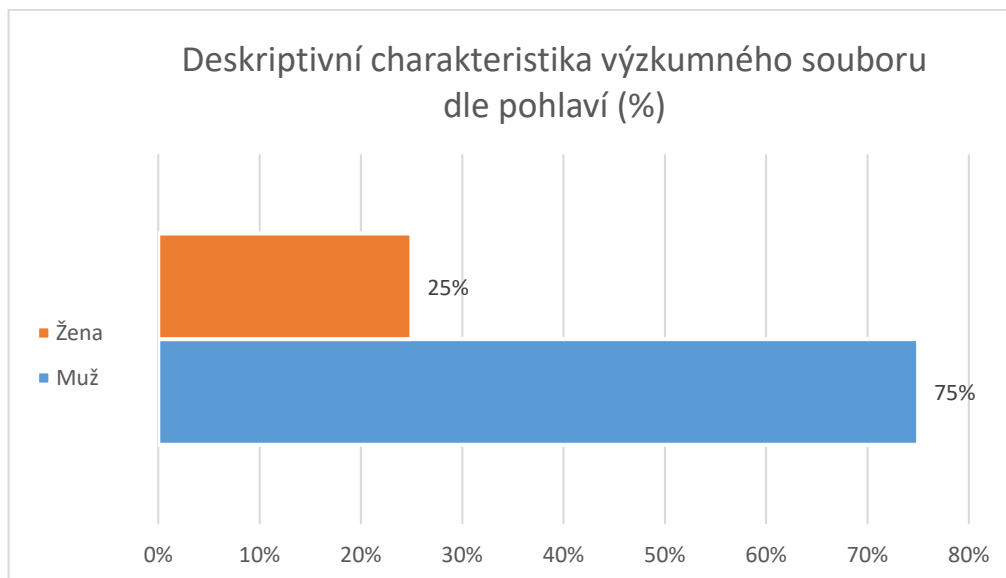
Tabulka 8 uvádí absolutní a relativní četnost výzkumného souboru respondentů z hlediska pohlaví.

Tabulka 8: Deskriptivní charakteristiky výzkumného souboru dle pohlaví

Skupina	Absolutní četnost	Relativní četnost
Muž	145	0,75
Žena	49	0,25
Celkový soubor	194	1,00

Obrázek 9 předkládá deskriptivní charakteristiku výzkumného souboru dle pohlaví uváděnou v procentech.

Obrázek 9: Deskriptivní charakteristika výzkumného souboru dle pohlaví



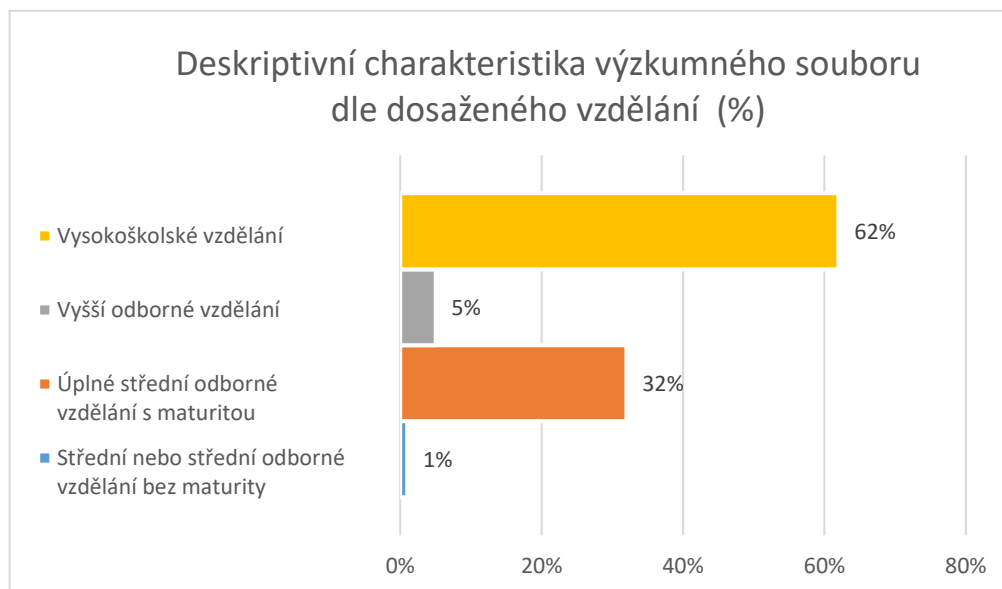
Tabulka 9 prezentuje absolutní a relativní četnost výzkumného souboru z hlediska dosaženého vzdělání.

Tabulka 9: Deskriptivní charakteristiky výzkumného souboru dle dosaženého vzdělání

Skupina	Absolutní četnost	Relativní četnost
Střední nebo střední odborné vzdělání bez maturity	2	0,01
Úplné střední odborné vzdělání s maturitou	63	0,32
Vyšší odborné vzdělání	9	0,05
Vysokoškolské vzdělání	120	0,62
Celkový soubor	194	1,00

Obrázek 10 znázorňuje deskriptivní charakteristiku výzkumného souboru dle dosaženého vzdělání uváděnou v procentech.

Obrázek 10: Deskriptivní charakteristika výzkumného souboru dle dosaženého vzdělání



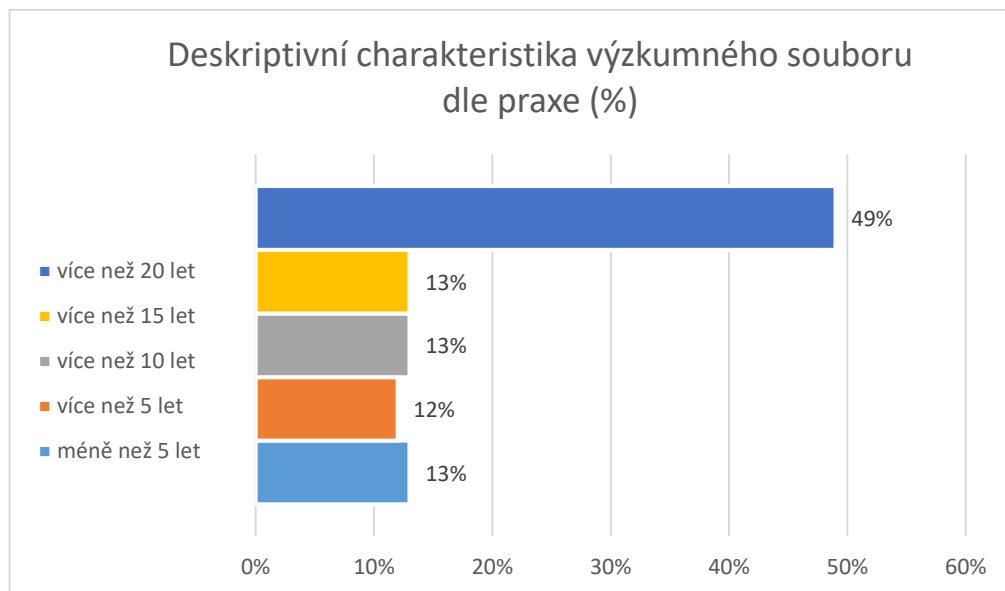
Tabulka 10 prezentuje absolutní a relativní četnost výzkumného souboru z hlediska délky praxe u Policie ČR.

Tabulka 10: Deskriptivní charakteristiky výzkumného souboru dle praxe

Skupina	Absolutní četnost	Relativní četnost
méně než 5 let	25	0,13
více než 5 let	23	0,12
více než 10 let	25	0,13
více než 15 let	26	0,13
více než 20 let	95	0,49
Celkový soubor	194	1,00

Obrázek 11 podává deskriptivní charakteristiku výzkumného souboru dle praxe uváděnou v procentech.

Obrázek 11: Deskriptivní charakteristika výzkumného souboru dle praxe



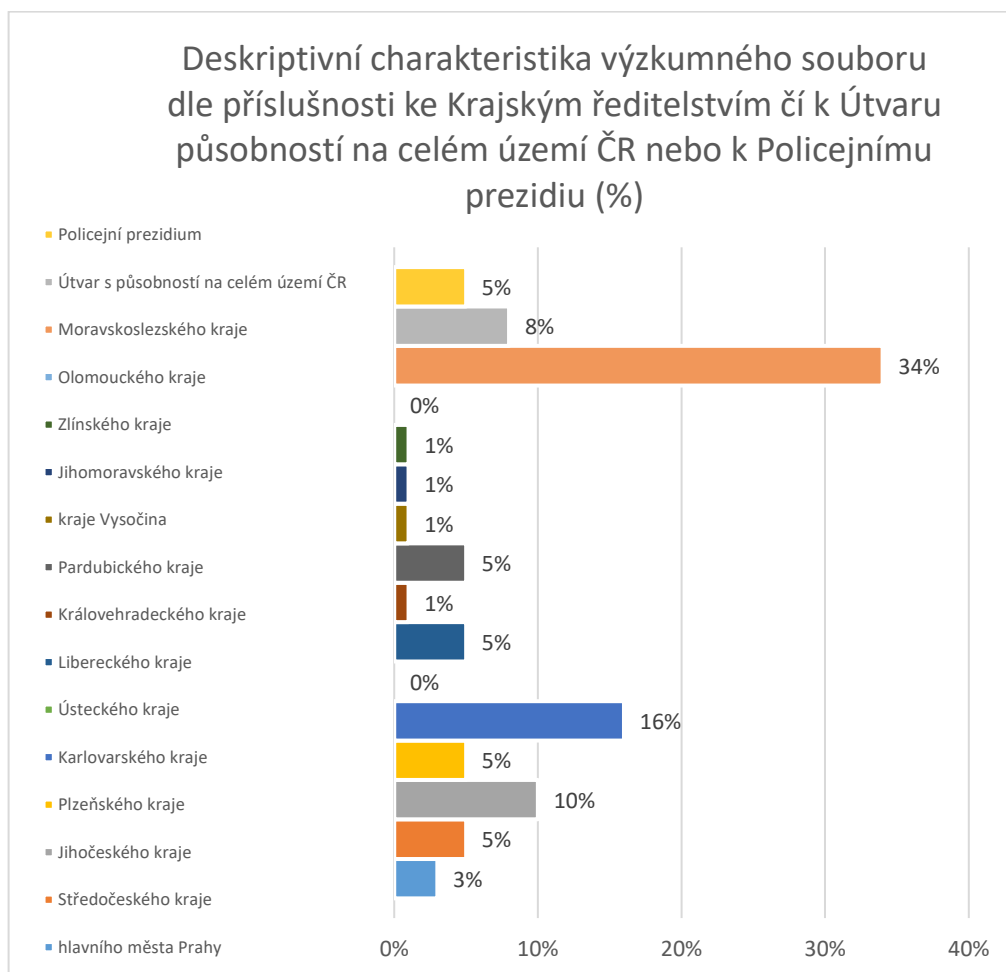
V následující tabulce 11 jsou uvedeny základní deskriptivní charakteristiky výzkumného souboru z hlediska příslušnosti ke Krajským ředitelstvím či k Útvaru působnosti na celém území ČR nebo k Policejnímu prezidiu.

Tabulka 11: Deskriptivní charakteristiky výzkumného souboru dle příslušnosti ke Krajským ředitelstvím či k Útvaru působnosti na celém území ČR nebo k Policejnímu prezidiu

Skupina	Absolutní četnost	Relativní četnost
hlavního města Prahy	6	0,03
Středočeského kraje	9	0,05
Jihočeského kraje	19	0,10
Plzeňského kraje	10	0,05
Karlovarského kraje	30	0,16
Ústeckého kraje	1	0,00
Libereckého kraje	9	0,05
Královehradeckého kraje	2	0,01
Pardubického kraje	9	0,05
kraje Vysočina	3	0,01
Jihomoravského kraje	3	0,01
Zlínského kraje	2	0,01
Olomouckého kraje	0	0,00
Moravskoslezského kraje	67	0,34
Útvar s působností na celém území ČR	15	0,08
Policejní prezidium	9	0,05
Celkový soubor	194	1,00

Obrázek 12 nabízí deskriptivní charakteristiku výzkumného souboru dle příslušnosti ke Krajským ředitelstvím či k Útvaru působností na celém území ČR nebo k Policejnímu prezidiu uváděnou v procentech.

Obrázek 12: Deskriptivní charakteristika výzkumného souboru dle příslušnosti ke Krajským ředitelstvím či k Útvaru působností na celém území ČR nebo k Policejnímu prezidiu



Z uvedeného přehledu plyne, že nejpočetnější skupinu výzkumného vzorku dle věku tvoří policisté ve věku **36 až 45 let**, dle pohlaví jsou to muži. Nejpočetněji jsou podle vzdělání zastoupeni **vysokoškolsky vzdělaní** policisté a v rozdělení podle praxe u policie největší skupinu tvoří policisté sloužící **déle než 20 let**. Nejčastěji se do výzkumu dle územní působnosti zapojili policisté z **Moravskoslezského kraje**.

4.2 Výzkumné hypotézy

Tématem předkládané práce je podrobný popis vlivu pracovní zátěže, potažmo stresu, na celkovou životní spokojenost policistů Policie ČR. Povolání policisty je dlouhodobě zařazováno mezi zaměstnání, při kterém dochází k nadměrnému působení stresu. Tato skutečnost poté může pronikat do všech částí života policistů a to ať pracovních nebo osobních. Z toho předpokládáme, že dokáže ovlivnit také celkově životní spokojenost jedince.

Na základě uvedené problematiky stresu a životní spokojenosti v teoretické části práce, jsme definovali **výzkumný problém**, který jsme rozdělili do několika bodů:

- Úroveň životní spokojenosti dotazovaných policistů.
- Míra zatížení zkoumaných policistů Policie ČR stresovými faktory.
- Zjištění kvalitativních rysů psychického stavu zúčastněných policistů.

V následující fázi výzkumu byly dále stanoveny **výzkumné cíle**. Cíle vědeckého zkoumání jsou především deskriptivního charakteru. Byly tak vymezeny dílčí cíle výzkumu:

1. Zmapovat míru životní spokojenosti u zkoumaných příslušníků Policie ČR prostřednictvím dotazníku DŽS – Dotazník životní spokojenosti
2. Rozpoznat oblasti, které se podílejí na životní spokojenosti dotázaných policistů.
3. Prozkoumat úroveň stresu a psychické zátěže zúčastněných policistů za použití inventáře IPSS: Inventář pracovního stresu (Modifikace pro povolání policisty).
4. Prozkoumat soustavu podstatných zdrojů stresu pomocí IPSS: Inventář pracovního stresu (Modifikace pro povolání policisty).
5. Provést analýzu kvalitativních rysů psychického stavu zkoumaných policistů prostřednictvím dotazníku SUPOS 7.
6. Zjistit koreláty jednotlivých sociodemografických a psychologických proměnných v rámci výzkumných souborů.
7. Přenesení závěru studie do praxe policie ČR.

Na základě zkoumání dané problematiky jsou tak definovány následující **výzkumné hypotézy**.

- **H1:** Policisté ČR s praxí do patnácti let skórují v dotazníku DŽS (Dotazník životní spokojenosti) výše než policisté ČR s praxí nad patnáct let.

- **H2:** Policistky (ženy) skórují výše v dotazníku DŽS (Dotazník životní spokojenosti) než policisté (muži).
- **H3:** Policisté ČR s vysokoškolským vzděláním skórují výše v dotazníku DŽS (Dotazník životní spokojenosti) než policisté ČR bez vysokoškolského vzdělání.
- **H4:** Policisté ČR s praxí do patnácti let skórují v dotazníku DŽS (Dotazník životní spokojenosti) ve škále Finanční situace níže než policisté ČR s praxí nad patnáct let.
- **H5:** Policisté ČR s praxí nad patnáct let skórují v dotazníku IPSS výše než policisté ČR s praxí do patnácti let.
- **H6:** Policistky (ženy) skórují výše v dotazníku IPSS než policisté (muži).
- **H7:** Existuje statisticky významný vztah v průměrné hodnotě vnímání pracovního stresu a průměrné hodnotě Celkové životní spokojenosti pro celý výzkumný soubor policistů ČR.
- **H8:** Existuje statisticky významný vztah v průměrné hodnotě komponenty P (psychická pohoda) dotazníku SUPOS 7 a průměrné hodnotě Celkové životní spokojenosti pro celý výzkumný soubor policistů ČR.
- **H9:** Existuje statisticky významný vztah v průměrné hodnotě komponenty D (deprese a pocit vyčerpání) dotazníku SUPOS 7 a průměrné hodnotě celkového pracovního stresu (IPSS) pro celý výzkumný soubor policistů ČR.

4.3 Proces výzkumu a sběr dat

Realizaci samotného výzkumu předcházelo stanovení výzkumného problému, posléze vymezení cílů výzkumu a vytvoření ideologického plánu. Poté došlo k výběru adekvátní výzkumné metody.

Abychom dosáhli relevantních odpovědí na stanovené výzkumné problémy a cíle studie, zvolili jsme **kvantitativní design**. Daná volba metody nejlépe odpovídala zadání předkládané práce. Kvantitativní data jsme získali pomocí dotazníkové metody, kdy jsme použili tři druhy standardizovaných dotazníků. **Výzkumnou baterii dotazníků tvořil:**

- **Dotazník životní spokojenosti (DŽS)** od autorů J. Fahrenberg, M. Myrtek, J. Schumacher, E. Brähler.

- **Dotazník SUPOS 7** od autora O. Mikšíka.
- **Dotazník IPSS-Inventář pracovního stresu**, modifikace pro povolání policisty od autora Z. Vtípila.

Před realizací výzkumu byla provedena obsahová analýza testových položek. Realizována byla také pilotáž testové baterie na osloveném policistovi z Krajského ředitelství Středočeského kraje v období měsíce října 2021. Důvodem bylo odhalení případných nejasností při jejich vyplňování.

Pro **sběr dat** jsme použili **nepravděpodobnostní metodu** a to **samovýběr** a **metodu sněhové koule** (snowball). Jak Reichel (2009) uvádí, samovýběr je vhodný v případech, kdy nelze respondenty nutit, aby se zkoumaní účastnili. Je tedy pouze na nich samotných, zda se výzkumné studie zúčastní nebo ne. Metoda **sněhové koule** (snowball) je vhodná k výběru respondentů, ve velmi specifických souborech, pro které nelze použít seznamy, ani jiné adekvátní opory výběru. Výhodou samovýběru je, že v některých případech může také zvyšovat reprezentativnost výběrového souboru. Jelikož náš primární výzkumný soubor daná kritéria naplňuje, považujeme volené metody za adekvátní.

Jednotlivé respondenty jsme oslovili hned několika způsoby. Jedním ze dvou postupů bylo oslovení respondentů prostřednictvím Policejní akademie, kde jsme předpokládali, že by se do výzkumu ochotněji zapojili policisté, kteří sami budou v rámci svých závěrečných prací realizovat výzkumné studie. Prostřednictvím emailové komunikace s Policejní akademií, jsme však byli odkázáni na Policejní prezidium, které nám vyšlo vstříc a rozeslalo odkaz na stránku s baterii dotazníků všem Krajským ředitelstvím, útvarům Policie ČR a na Policejní prezidium.

Dále jsme oslovovali potencionální respondenty na základě metody sněhová koule. Zde byli nejprve oslovení respondenti v rámci osobních vztahů a takto oslovení respondenti nám dále zprostředkovali tipy na další vhodné kandidáty pro vyplnění dotazníků. **Sběr dat** probíhal v termínu od 2. 11. 2021 do 28. 06. 2022.

Samotné vyplňování dotazníků probíhalo online, kdy policisté obdrželi odkaz na webovou stránku s příslušnou testovou baterií. Dotazníky byly přeepsané a umístěné na platformě Survio, umožňující vyplňovat dotazníky v online prostředí.

Po ukončení sběru dat byly vyplněné dotazníky vyhodnoceny a získaná data převedena do datové matice v programu **Excel 2016**. Data v datové matici jsou zanesena tak, že v každém jejím řádku jsou odpovědi jednotlivých respondentů a každý sloupec obsahuje

data pro jednu proměnou, což odpovídá doporučení Hendla (2015). Odpovědi jednotlivých respondentů byly poté označeny příslušným kódem. Jelikož online dotazníkový nástroj Survio automaticky vyřazuje nekompletní dotazníky, byly tak do datové matice převedeny pouze úplné dotazníky. Nebylo proto nutné žádné dotazníky vyřazovat, ani přistoupit k imputaci. Statická analýza a ověření získaných dat probíhala v programu **TIBCO Statistica™ 14.0.0.**

4.3.1 Etické hledisko a ochrana soukromí

Při realizaci celého výzkumu bylo vždy dbáno na **etické hledisko a ochranu soukromí**. Byly dodržovány všechny etické požadavky psychologického výzkumu a nepředpokládáme žádné pochybení v této oblasti. Všechny informace včetně informovaného souhlasu si mohli respondenti přečíst na úvodní stránce testové baterie. Informace o výzkumu a jeho hlavní cíle byly popsány v emailové komunikaci s Policejní akademií a následně s Policejním prezidiem. Náš výzkum byl koncipován jako zcela anonymní a dobrovolný. Respondenti, kteří se účastnili výzkumu tak nemohou být zpětně identifikováni. Účastníci výzkumu mohli kdykoliv vyplňování dotazníků přerušit či ukončit. K účasti na výzkumné studii nebyli žádným způsobem nuceni, ani na ně nebyl vyvíjen žádný nátlak. Za účast ve výzkumu nebyla nabízena žádná odměna. Po celou dobu realizace výzkumu si autorka není vědoma žádného etického pochybení.

5 TYP VÝZKUMU A APLIKOVANÉ METODY

Jak již bylo zmíněno v předchozí kapitole, pro získání a ověření odpovědí na výzkumné problémy a cíle výzkumu byl vybrán **kvantitativní design**.

Kvantitativní přístup zahrnuje předpoklad, že objekty, které jsou předmětem výzkumu, jsou svým způsobem měřitelné, nebo alespoň minimálně nějakým způsobem tříditelné a uspořadatelé. Získané informace musí být jasně kvantifikovatelné a co nejvíce ve formálně porovnatelné formě. Analýza informací je poté prováděna prostřednictvím statistických metod, za účelem ověření platnosti představ a výskytu nějakých charakteristik zkoumaných jevů. Případně jsou ověřovány také vzájemné vztahy k ostatním objektům a jejich vlastnostem (Reichel, 2009). Pro naše účely se tento přístup jeví jako vhodný.

Kvantitativní data jsme získali prostřednictvím **dotazníkové metody** empirického výzkumu. Dotazník je jednou z nejrozšířenějších výzkumných technik používající se v šetřeních zabývajících se člověkem. Hlavní podstata dotazníků je podle Skutila a Průchy (2011) zjištění relevantních dat o respondentovi, zjišťují však také jeho názory a postoje ke zkoumaným problémům.

Dotazníky jsou psychodiagnostickými metodami, jejichž podstatou je subjektivní tvrzení probanda o jeho vlastnostech, citech, postojích, názorech, zájmech a způsobech reagování v odlišných situacích. Respondent má za úkol vyznačit možnost, která jej podle jeho vlastního mínění nejlépe popisuje. Dotazník se řadí mezi metody nepřímé, jelikož proband není dotazován přímo na osobní rys, ale zpravidla jen popisuje své chování v určité situaci či okolnosti, ve které může zkoumaná vlastnost manifestovat. Při použití metody dotazníků můžeme pracovat jak s dotazníky, tak i s inventáři. U dotazníku jednotlivec odpovídá na otázky škálou ano – ne – nevím. Avšak inventáře mají podobu oznamovací věty s níž dotazovaný, buď souhlasí, nebo nesouhlasí. Výhodou dotazníků je jednoduchá administrace, hodnocení a získání velkého množství dat v krátkém časovém úseku. Nevýhodou je otázka, zda se osoba vyplňující dotazník dokáže adekvátně ohodnotit (Svoboda et al., 2013).

V další části si přiblížíme konkrétní diagnostické nástroje, které jsme do naší testové baterie zahrnuli.

5.1 Dotazník IPSS: Inventář pracovního stresu (Modifikace pro povolání policisty)

Pro odhalení míry stresu u policistů jsme pro výzkumnou studii zvolili dotazník **IPSS: Inventář pracovního stresu (Modifikace pro povolání policisty, autor Zdeněk Vtípil, 2002)**. Tento dotazník splňuje podmínky exaktní výzkumné metody, kterou lze zjistit percepci podstatných zdrojů stresu, se kterými se policisté setkávají při výkonu svého povolání. Inventář pracovního stresu je schopný odhalit důležité stresory v rámci vykonávání povolání policisty u PČR. Inventář obsahuje tvrzení týkající se různých situací a činností spojených s vykonáváním služebního poměru a jejich prostřednictvím zjišťuje výši vnímaného stresu u policistů.

Východiskem modifikace je původní dotazník IPSS: Inventář pracovního stresu, autora Spielbergera, University of South Florida., do české verze ji v roce 2000 upravili H. Knotková a F. Man. **Stavbu dotazníku** formuje dvacet pět tvrzení popisujících činnosti a situace, související s pracovními činnostmi policisty. Každé tvrzení má přiřazenou devíti bodovou škálu, prostřednictvím které respondent subjektivně posuzuje svou míru stresu spojenou s daným tvrzením. Odpověď na daný výrok může odrážet jak z vlastních zkušeností, tak i ze zkušeností či pozorování u ostatních kolegů. Nejnižší škálu stresu proband může stanovit číslem 1, pro nejvyšší poté může použít číslo 9. Za průměr škály je poté stanoveno číslo 5. Škála 1 až 3 vyjadřuje jen nízkou míru vnímaného stresu, škála 4 až 6 určuje střední a 7 až 9 vysokou míru vnímaného stresu (Adamová, 2012).

Inventář je rozdělen do dvou částí, kdy se první část zabývá a je orientovaná na obsah práce a značíme ji zkratkou **POP**. Tvoří ji položky č. 1, 2, 4, 5, 8, 10, 14, 15, 20, 22. Následující druhá část postihuje kontext práce a používáme zde zkratku **PKP**. Je tvořena položkami č. 3, 6, 7, 9, 11, 12, 13, 16, 17, 18, 19, 21, 23, 24, 25 (Adamová, 2012).

Administrace dotazníku je možná individuálně, ale také skupinově. Doba vyplňování je do cca 10 minut (Adamová, 2012).

5.2 SUPOS 7

K posouzení **kvalitativních rysů psychického stavu** policistů jsme použili dotazník SUPOS 7 (Mikšík, 1993). Dotazník SUPOS 7 prostřednictvím posuzovacích škál umožňuje také předvídat nebezpečí a rozvoj tzv. Kritického psychického stavu a zároveň volit účinná opatření pro optimální zásahy. Je to tak vhodný nástroj k predikování možnosti vzniku nežádoucích důsledků psychického selhávání ale i jeho předcházení.

Dotazník SUPOS 7 vznikl na podkladě faktorové a multivariační analýzy široce ověřovaných škál adjektiv postihujících jednotlivé konkrétně dané symptomy psychických prožitků, pocitů a stavů subjektu. Soubor vybraných adjektiv ve svém komplexu umožňují postihovat psychický stav prostřednictvím proporcionálního zastoupení následujících komponent v jeho celkové integrované struktuře. SUPOS 7 obsahuje celkem 28 položek, sytících jednotlivé komponenty (Mikšík, 1993).

Označení jednotlivých komponent podle Mikšíka (1993):

- **Komponenta P** – značí se jí *psychická pohoda* (ztvárňuje pocit spokojenosti, příjemného naladění, které může mít až podobu euforie a pocit sebedůvěry). Důležité je na kolik se jedinec cítí být svěží a spokojený. Jak je psychicky vyrovnaný a klidný, resp. Optimistický a dobře naladěný.
- **Komponenta A** – vyjadřuje *aktivnost a činorodost* (zahrnuje pocity síly a energie spojené s touhou po akci). Jedná se tak o zvýrazněnou pohotovost k aktivní interakci s dynamikou situačních proměnných. Je určována vlastnostmi psychických fenoménů, jako je průbojnost či touha po aktivitě.
- **Komponenta O** – je vymezená *impulzivitou a odreagování se*. Jedná se převážně o neřízené a spontánní uvolňování energetického napětí a psychického napětí. Je možné ji určit náladovostí, obtížným sebeovládáním, ale také výbušností, podrážděností a nekorigovanou agresivitou.
- **Komponenta N** – definovaná jako psychický *nepokoj, rozlada*. Obsahuje typ psychického napětí resp. nažhavení. Jedinec prožívá takovou psychickou tenzi (psychický a motorický neklid, mrzutost, netrpělivost a roztěkanost), kdy už nedisponuje schopnosti nalézt ventil pro její uvolnění.
- **Komponenta D** – obsahuje *psychickou depresi a pocity vyčerpání*. Obsahuje soubor pocitů a stavů. Primárním znakem je snížená schopnost k interakci

se situačními proměnnými. Zahrnuje takové jevy, jako je pesimismus, otrávenost pocity slabosti, zmoženosti a apatie.

- **Komponenta U** – jedná se o *úzkostné očekávání a obavy*. Jedná se o asténické prožívání psychického napětí při nejistém a ohrožujícím vývoji situace. U jedince se zpřítomňuje v podobě prožívání nikoliv však už v pohotovosti k řešení situačních částí. Jedná se tak o soubor pocitů a projevů člověka. Obsahuje pocity nejistoty, prožitky psychického napětí, úzkostnou náladu, obavy z důsledků v budoucnosti aj.
- **Komponenta S** - pojímá *sklíčenost*. Jedinec pociťuje takové prožitky, vyjádřené adjektivy: smutný, osamělý, přecitlivělý, nešťastný. Lze ji popsat jako prožívání negativních důsledků prodělané psychické zátěže.

Jednotlivé komponenty manifestují v životě každého člověka při působení pro něj obvyklých životních situací a podmínek. Rychlé změny u vnitřního i vnějšího prostředí člověka v jeho životních podmínkách a situacích se odrážejí do proporcionálních přesunů mezi jednotlivými komponentami. Hodnoty proporce se pohybují od 0,00 (komponenta ve struktuře psychického stavu jedince zcela chybí) až do 1,00 (komponenta vystupuje jako převládající složka psychického stavu za dané situace a podmínek (Mikšík, 1993).

Administrace dotazníku je možná jak v individuální tak i ve skupinové formě. Respondent si může jednotlivé instrukce pro řádné vyplnění dotazníku přečíst v záhlaví záznamového archu. Instrukce jsou psané jednoduchou a jasnou formou a nepotřebují tak dalšího zvláštního vysvětlování. Respondent uvádí do záznamového archu své pocity a stavy za ohraničené období. Dle výzkumného záměru je možné zkoumat pocity a stavy jedince jako jeho obvyklé, v uplynulých dnech nebo během posledních 24 hodin. Jednu z možností proband označí v záznamovém archu a to dle dané instrukce. V rámci naší výzkumné studie jsme zkoumali obvyklé pocity respondentů. Obvyklá doba vyplňování dotazníku by neměla překročit cca 5 minut (Mikšík, 1993).

Při **vyhodnocování dotazníku** získáme „**Celkové hrubé skóre**“ pro každou komponentu pouze prostým součtem označených hodnot, sytící danou komponentu. U posuzovacích škál SUPOS 7 je každá jednotlivá komponenta sycena vždy jednou položkou z každého sloupce, přičemž je dodržované pořadí, v jaké jsou komponenty uvedeny pro záznam hrubých skóre a proporcí v předtisku (Mikšík, 1993).

Druhá část záznamového archu je věnována jednak možnosti zaznamenat průběh dne v kontextu situačního pozadí, hlavních činností, objektivních potíží jedince, příjemných a nepříjemných prožitků. Také ale obsahuje možnost pomocí čtyřbodové hodnoticí škály zaznamenat subjektivní potíže respondenta. Tuto část dotazníku jsme pro náš výzkum nevyužili.

5.3 DŽS – Dotazník životní spokojenosti

Abychom získali pro náš výzkum adekvátní kvantitativní data týkající se **životní spokojenosti** policistů PČR, zvolili jsme DŽS – Dotazník životní spokojenosti (Fahrenberg et al., 2001). Do češtiny Dotazník životní spokojenosti, dále jen DŽS, přeložili a upravili Kateřina Rodná a Tomáš Rodný (n. d., citováno v Fahrenberg et al., 2001).

DŽS je koncipován tak, že sleduje životní spokojenost v deseti oblastech, kterými jsou zdraví, práce a zaměstnání, finanční situace, volný čas, manželství a partnerství, vztah k vlastním dětem, vlastní osoba, sexualita, přátelé, známí a příbuzní, bydlení. Uvedené oblasti současně vytváří škály dotazníku. Každá škála z celkového počtu deset obsahuje sedm položek po sedmi otázkách (Fahrenberg et al., 2001).

Respondenti na jednotlivé otázky odpovídají prostřednictvím sedmibodové hodnoticí škály v rozmezí od velmi nespokojen až po velmi spokojen. Získané škálové hodnoty DŽS vyjadřují sebesposouzení osob. Podstatný rozdíl od jiných psychologických konstruktů na bázi dotazníkových dat (např. Q-data jako indikatury biopsychických orientací ve smyslu Eysenckově), zde nacházíme v tom, že tady je možné životní spokojenost per definitionem pojímat jako subjektivní bilancování různých zkušeností a hodnocení jedince (Fahrenberg et al., 2001).

Rozdělení dotazníků do deseti životních oblastí nebylo provedeno empiricky induktivně, ale byla zvolena deduktivní metoda, která poté byla ospravedlněná faktorově analytickými nálezy a obsahovým srovnáním s jinými dotazníky. Bylo potvrzeno a byly zohledněny hlavní životní oblasti (Fahrenberg et al., 2001).

Při **administraci DŽS** je podstatný pozitivní postoj probanda k vyplnění dotazníku. Důležité je tak podpořit jeho motivaci objasněním účelu vyšetření či výzkumu. Vyplnění dotazníku by mělo trvat okolo 5 až 10 minut (Fahrenberg et al., 2001).

Vyhodnocení DŽS je prováděno tak, že jsou sečteny individuální odpovědi v každé z deseti škál. Pólování položek a škál DŽS je stanoveno tak, že vyšší hodnoty vždy

znamení větší spokojenost. (tzn. odpověď „velmi spokojen“ má hodnotu 7). Pokud je v jednotlivé škále více než jedna položka nezodpovězena, tato škála se nevyhodnocuje. Pokud se v celém dotazníku nachází více než sedm nezodpovězených položek, nedoporučuje se dotazník vyhodnocovat. Do **celkového skóru životní spokojenosti** se však **nezapočítávají** dimenze **práce a zaměstnání, vztah k dětem a manželství a partnerství**. Důvodem je skutečnost, že ne všichni respondenti jsou schopni na dané oblasti odpovědět (Fahrenberg et al., 2001).

6 PRÁCE S DATY A JEJÍ VÝSLEDKY

Následující kapitola má za úkol prezentovat výsledky výzkumu získané prostřednictvím metody dotazníku. Výsledky zahrnují analýzu dat od 194 respondentů z řad policistů Krajských ředitelství policie ČR a celostátních útvarů. Předkládané výsledky korespondují s definovanými dílčími cíli výzkumu a stanovenými hypotézami. Aby kapitola byla dostatečně přehledná, je členěna na další podkapitoly.

6.1 Dílčí cíl 1: Zmapovat míru životní spokojenosti u příslušníků Policie ČR prostřednictvím dotazníku DŽS – Dotazník životní spokojenosti

Pro naplnění cíle jsme analyzovali získané odpovědi z dotazníku životní spokojenosti dále jen DŽS. Podle manuálu dotazníku DŽS jsme vyhodnotili data za jednotlivé dimenze. Poté jsme vypočítali odpovídající hrubé skóry, směrodatné odchylky i celkovou životní spokojenost. Abychom mohli výsledky porovnat s normami, převedli jsme podle tabulek hrubé skóry na standartní statinové hodnoty – ST1 až ST9. Podle Fahrenberga (2001) jsou za normu považovány statiny v rozmezí 4 - 6, které reprezentují 54% podíl celé populace.

V tabulce 12 prezentujeme celkové výsledky škály Životní spokojenosti a výsledky jednotlivých škál, kterými je Celková škála životní spokojenost tvořena. Výsledky jsou uvedeny za celý výzkumný soubor (N = 194).

Tabulka 12: Souhrnné výsledky DŽS za celý výzkumný soubor

Škály DŽS	Soubor policistů N=194		Statiny
	Průměrný HS	Směrodatná odchylka průměrného HS	
Zdraví	36,30	6,57	4
Finanční situace	33,70	7,41	4
Volný čas	34,55	7,17	5
Vlastní osoba	37,11	5,55	4
Sexualita	36,36	7,09	4
Přátelé, známí a příbuzní	36,46	5,42	5
Bydlení	37,94	6,41	5
Celková životní spokojenost	252,22	34,18	5

Z výsledných dat vyplývá, že u celého výzkumného souboru statinové hodnoty jako jednotlivých škál, tak i u Celkové životní spokojenosti varíují v rozmezích normy. To znamená, že statiny jsou v rozpětí 4 - 6.

V tabulce 13 jsou poté uvedeny výsledky zbylých třech škál, které se nezapočítávají do Celkové škály životní spokojenosti. Jsou to škály Práce a zaměstnání, Vztah k vlastním dětem, Manželství a partnerství. Jak jsme si již podrobně uvedli v charakteristice dotazníku DŽS, důvodem je skutečnost, že ne všichni respondenti jsou schopni na dané oblasti odpovědět. I zde se výběrový soubor policistů pohybuje ve všech škálách v normě (statiny se pohybují v rozmezí 4 - 6).

Tabulka 13: Výsledky škál DŽS, které nejsou součástí škály Celková životní spokojenosti

Škály DŽS	Soubor policistů:		Statiny
	Průměrný HS	Směrodatná odchylka průměrného HS	
Práce a zaměstnání	36,04	6,67	5
Manželství a partnerství	38,51	7,63	4
Vztah k vlastním dětem	39,81	7,02	5

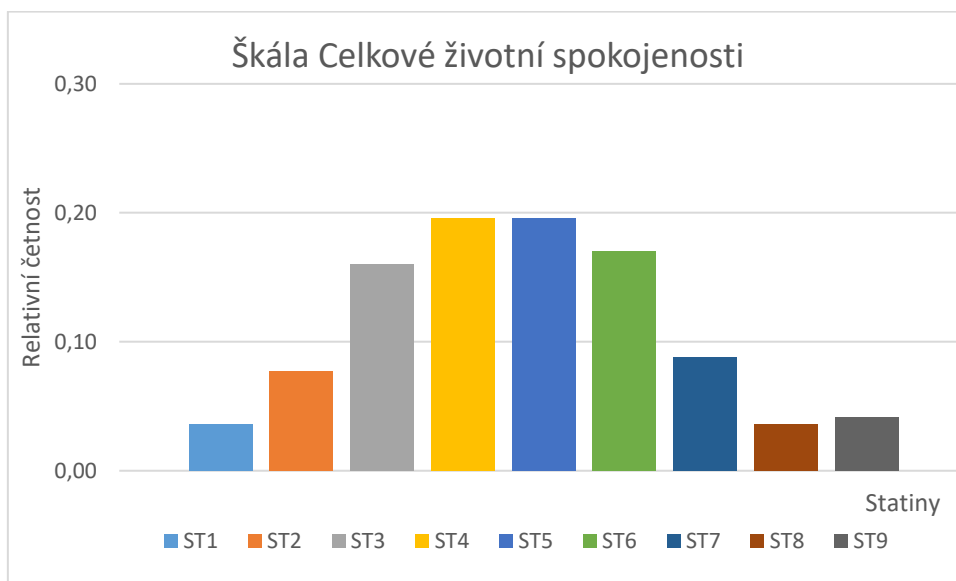
Pro lepší přehlednost výsledků Dotazníku životní spokojenosti jsme výsledky za jednotlivé škály rozdělili pomocí setinových norem na podíl respondentů, kteří se cítí být spíše až velmi spokojeni a na ty, kteří jsou spíše nespokojeni až velmi nespokojeni.

Podíl respondentů, za **Celkovou životní spokojenost** je znázorněn v tabulce 14. Rozložení podle relativní četnosti za jednotlivé statiny znázorňuje obrázek 13. Z tabulky vyplývá, že většina policistů tj. 73 % se cítí být ve svém životě spokojena. Pouze 27 % policistů je spíše nespokojeno až velmi nespokojeno.

Tabulka 14: Absolutní a relativní četnost Celkové životní spokojenosti u celkového výběrového souboru policistů

Statiny dle norem	Celková životní spokojenost	
	Absolutní četnost	Relativní četnost
1-3	53	0,27
4-9	141	0,73
Celkový soubor	194	1,00

Obrázek 13: Rozložení statinů dle relativní četnosti v rámci výběrového souboru policistů
Policie ČR ve škále Celková životní spokojenost



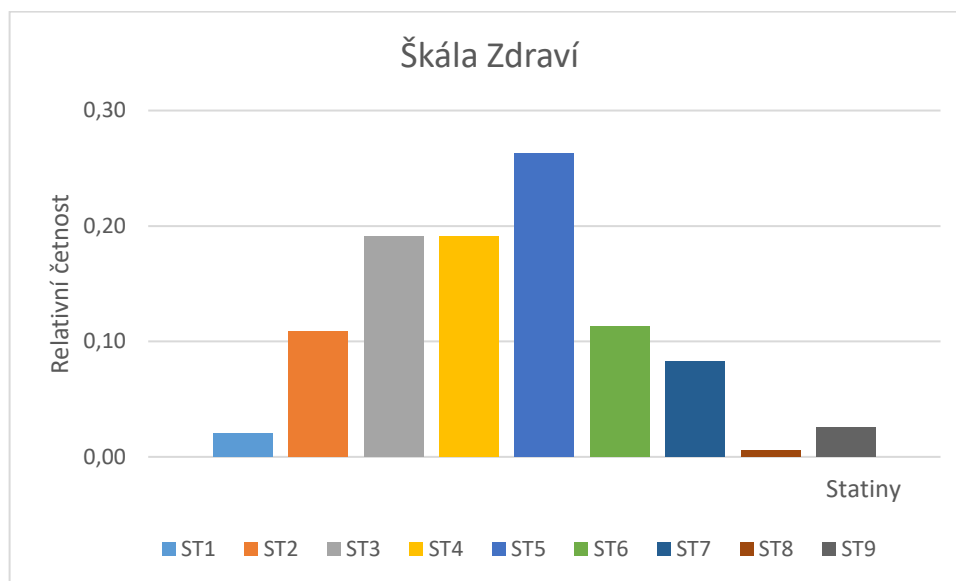
V následujících tabulkách 15 až 24 a grafech na obrázcích 14 až 23 jsou pro přehlednost uvedené výsledné hodnoty jednotlivých škál. Můžeme se tak podrobněji seznámit s tím, jak jsou policisté spokojeni v jednotlivých oblastech svého života. V tabulkách vždy uvádíme statiny v rozmezí 1 - 3 a 4 - 9 a jejich absolutní a relativní četnost v rámci celého výběrového souboru policistů. Grafy znázorňují rozložení jednotlivých statinů dle relativní četnosti.

Analýzou získaných dat jsme zjistili, že 32 % respondentů není spokojeno se svým **zdravím**. Ale nadpoloviční počet oslovených policistů (68 %) je s vlastním zdravotním stavem naopak v podstatě spokojeno.

Tabulka 15: Absolutní a relativní četnost škály Zdraví dotazníku DŽS u celkového výběrového souboru policistů

Statiny dle norem	škála Zdraví	
	Absolutní četnost	Relativní četnost
1-3	62	0,32
4-9	132	0,68
Celkový soubor	194	1,00

Obrázek 14: Rozložení statinů dle relativní četnosti v rámci výběrového souboru policistů
Policie ČR ve škále Zdraví

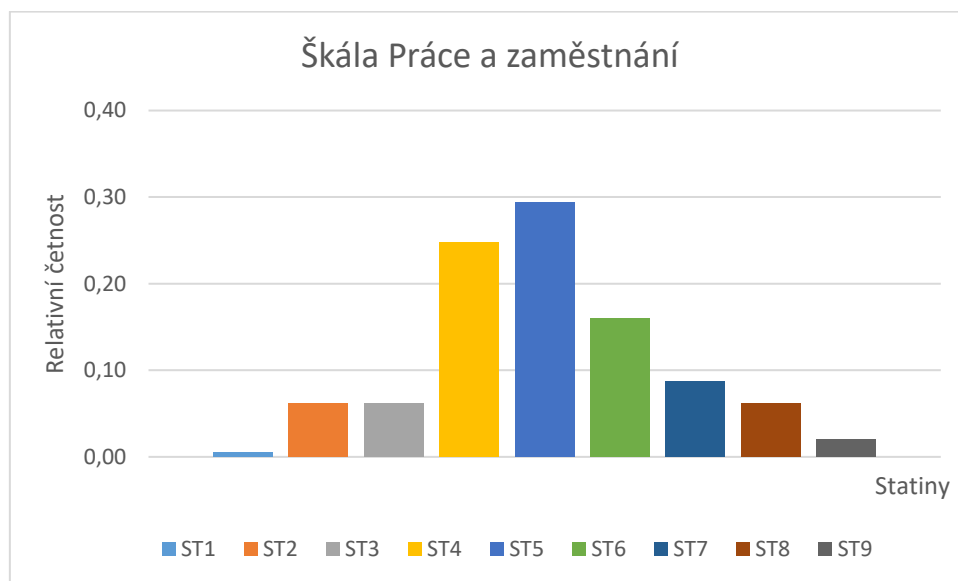


Škála práce a zaměstnání není dle metodiky dotazníku DŽS zahrnutá do škály Celkové životní spokojenosti. Ale z hlediska zaměření naší výzkumné studie je důležitá. Z výběrového souboru policistů 38 % z nich udává, že není spíše nebo velmi spokojeno se svým povoláním, zatím co 62 % se svou prací spokojeno je.

Tabulka 16: Absolutní a relativní četnost škály Práce a zaměstnání dotazníku DŽS u celkového výběrového souboru policistů

Statiny dle norem	škála Práce a zaměstnání	
	Absolutní četnost	Relativní četnost
1-3	73	0,38
4-9	121	0,62
Celkový soubor	194	1,00

Obrázek 15: Rozložení statinů dle relativní četnosti v rámci výběrového souboru policistů
Policie ČR ve škále Práce a zaměstnání

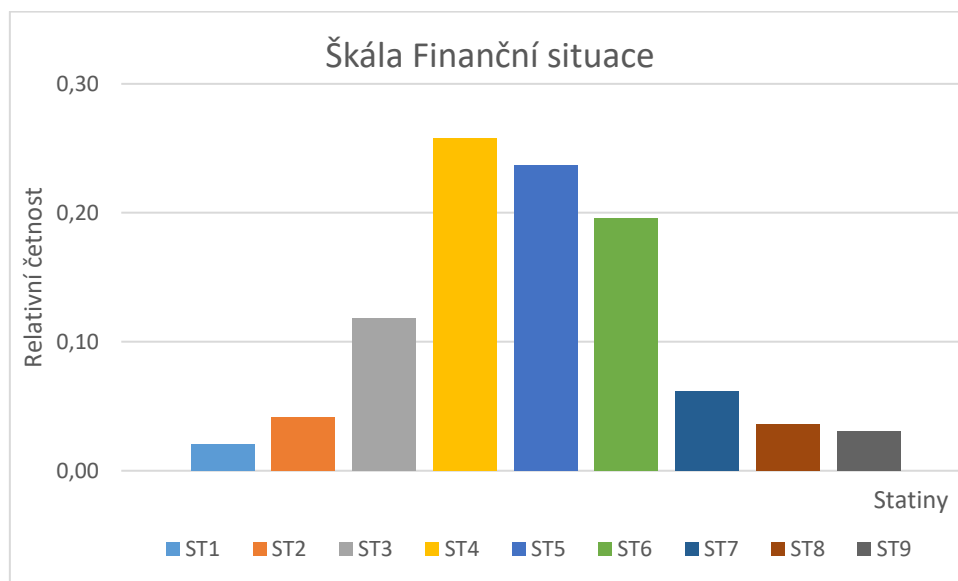


Při zkoumání dimenze **Finanční situace** jsme zjistili, že nespokojeno se svou finanční situací je pouze 18 % respondentů a naproti tomu 82 % je s ní spokojeno.

Tabulka 17: Absolutní a relativní četnost škály Finanční situace dotazníku DŽS u celkového výběrového souboru policistů

Statiný dle norem	škála finanční situace	
	Absolutní četnost	Relativní četnost
1-3	35	0,18
4-9	159	0,82
Celkový soubor	194	1,00

Obrázek 16: Rozložení statinů dle relativní četnosti v rámci výběrového souboru policistů
Policie ČR ve škále Finanční situace

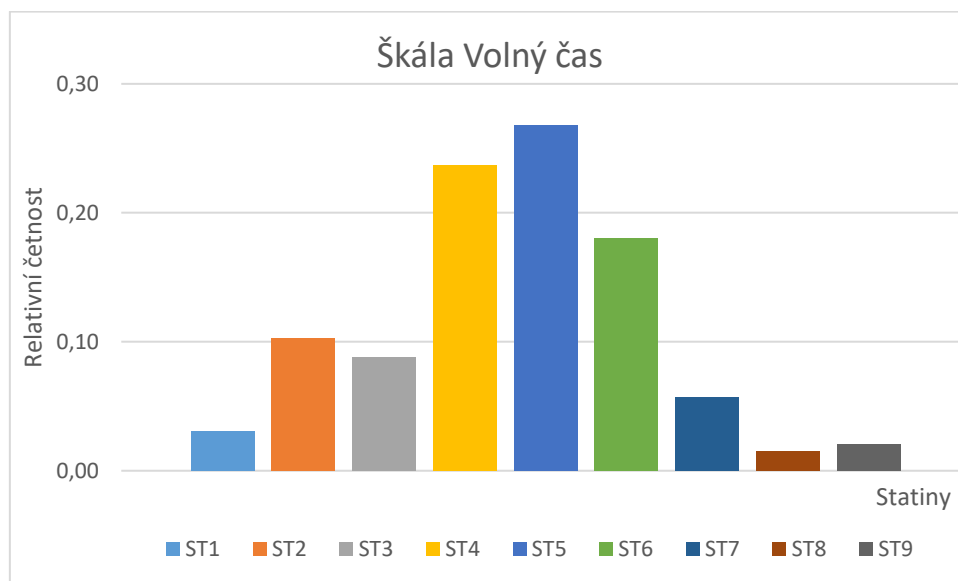


S trávením svého **volného času** je spokojeno 78 % dotázaných policistů. Jen 22 % respondentů uvedlo, že považuje využití svého času za neuspokojivé.

Tabulka 18: Absolutní a relativní četnost škály Volný čas dotazníku DŽS u celkového výběrového souboru policistů

Statiny dle norem	škála Volný čas	
	Absolutní četnost	Relativní četnost
1-3	43	0,22
4-9	151	0,78
Celkový soubor	194	1,00

Obrázek 17: Rozložení statinů dle relativní četnosti v rámci výběrového souboru policistů
Policie ČR ve škále Volný čas



V **manželském či partnerském vztahu** nám získané výsledky ukázaly, že 77 % dotázaných policistů se cítí být v něm spokojeno. Nespokojeno, nebo zcela nespokojeno je se svým partnerským životem 23 % respondentů. Škála Manželství a partnerství, stejně jako škála Práce a zaměstnání a Sexualita není zahrnuta do škály Celkové životní spokojenosti.

Tabulka 19: Absolutní a relativní četnost škály Manželství a partnerství dotazníku DŽS u celkového výběrového souboru policistů

Statiny dle norem	škála Manželství a partnerství	
	Absolutní četnost	Relativní četnost
1-3	39	0,22
4-9	136	0,78
Celkový soubor	175	1,00

Obrázek 18: Rozložení statinů dle relativní četnosti v rámci výběrového souboru policistů
Policie ČR ve škále Manželství a partnerství



V otázce **vztahu k vlastním dětem**, uvedlo 81 % procent policistů, kteří byli součástí našeho výběrového souboru, že jsou se svými vztahy k dětem spokojeni. Pouze 19 % z nich pak uvedlo, že se vztahem k vlastním dětem spokojeno není. Tato škála také není zahrnuta do Celkové životní spokojenosti.

Tabulka 20: Absolutní a relativní četnost škály Vztah k vlastním dětem dotazníku DŽS u celkového výběrového souboru policistů

Statiny dle norem	škála Vztah k vlastním dětem	
	Absolutní četnost	Relativní četnost
1-3	26	0,17
4-9	125	0,83
Celkový soubor	151	1,00

Obrázek 19: Rozložení statinů dle relativní četnosti v rámci výběrového souboru policistů
Policie ČR ve škále Vztah k vlastním dětem

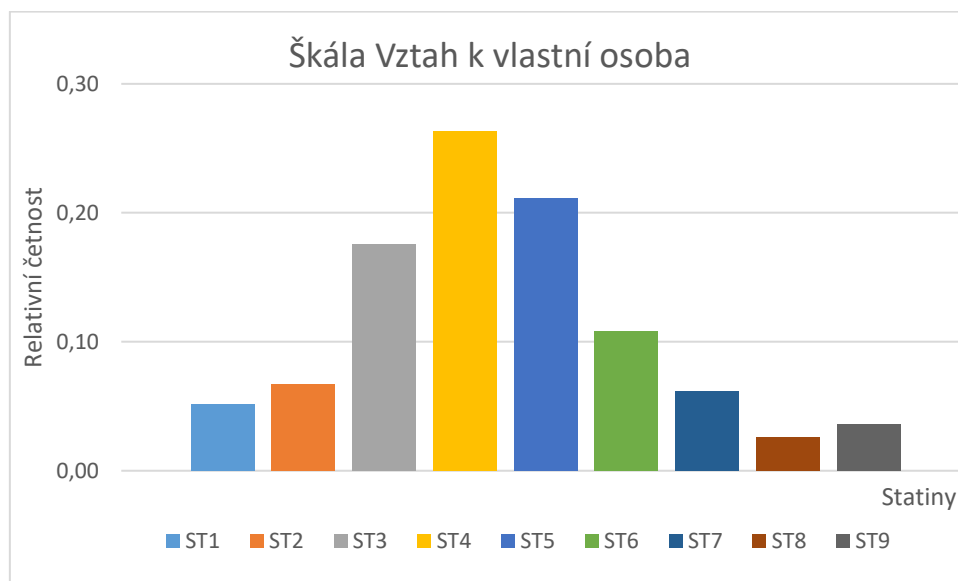


Co se týká **spokojenosti s vlastní osobou**, tak jak z následující tabulky 21 vyplývá, 71 % respondentů, je spokojeno samo se sebou. Míra nespokojenosti se svou osobou v rámci výzkumného souboru však činí 29 %.

Tabulka 21: Absolutní a relativní četnost škály Vlastní osoba dotazníku DŽS u celkového výběrového souboru policistů

Statiny dle norem	škála Vlastní osoba	
	Absolutní četnost	Relativní četnost
1-3	57	0,29
4-9	137	0,71
Celkový soubor	194	1,00

Obrázek 20: Rozložení statinů dle relativní četnosti v rámci výběrového souboru policistů Policie ČR ve škále Vztah k vlastní osobě

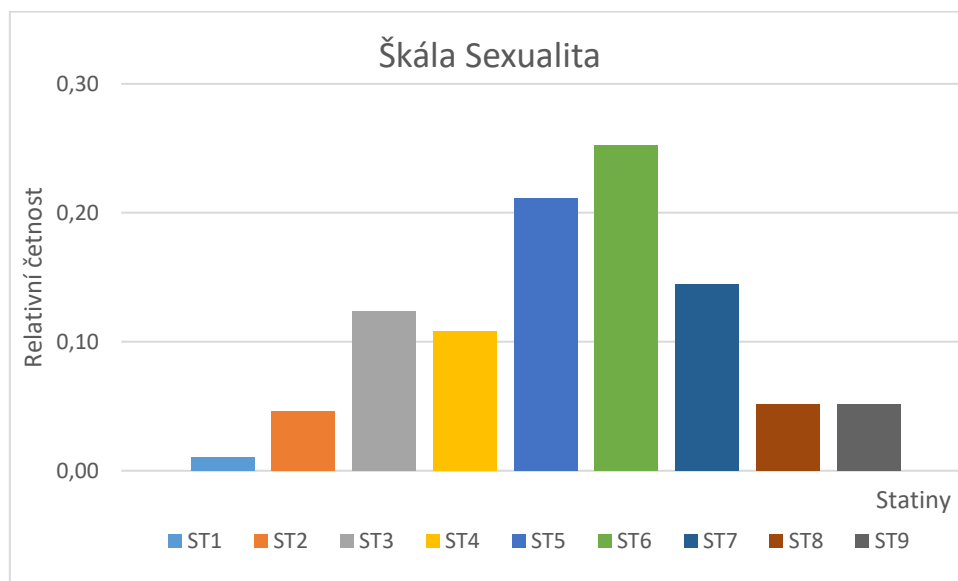


U škály **Sexualita** svou spokojenost uvedlo 159 policistů z výběrového souboru tj. 75 %. Nespokojeno s touto dimenzí životní spokojenosti je 35 policistů tj. 25 %.

Tabulka 22: Absolutní a relativní četnost škály Sexualita dotazníku DŽS u celkového výběrového souboru policistů

Statiny dle norem	škála Sexualita	
	Absolutní četnost	Relativní četnost
1-3	35	0,25
4-9	159	0,75
Celkový soubor	194	1,00

Obrázek 21: Rozložení statinů dle relativní četnosti v rámci výběrového souboru policistů
Policie ČR ve škále Sexualita

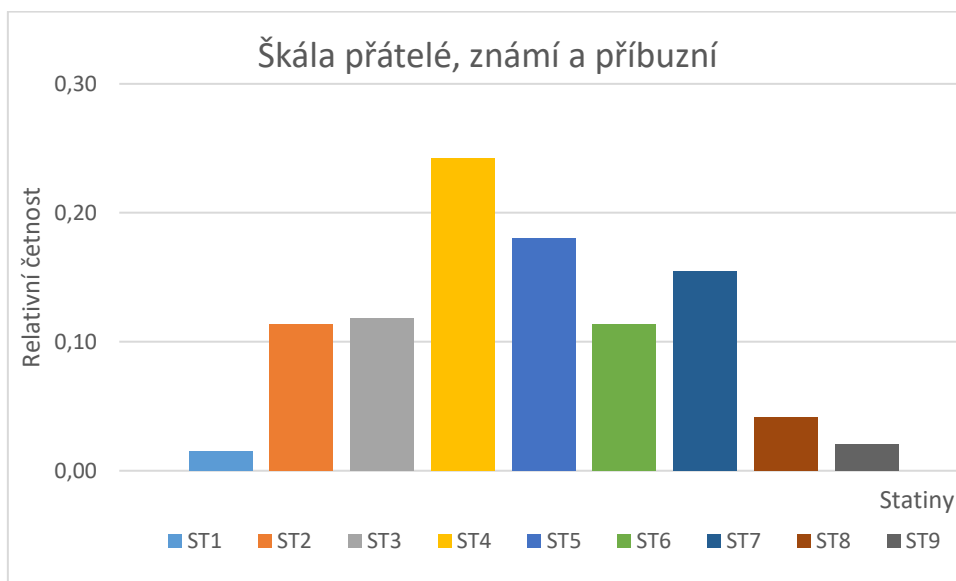


Se svými **vztahy ke svým přátelům, známým a příbuzným** je spokojeno 75 % dotázaných policistů. Kdežto nespokojenost s touto oblastí vztahu projevilo 25 % respondentů.

Tabulka 23: Absolutní a relativní četnost škály Přátelé, známí a příbuzní dotazníku DŽS u celkového výběrového souboru policistů

Statiny dle norem	škála Přátelé, známí a příbuzní	
	Absolutní četnost	Relativní četnost
1-3	48	0,25
4-9	146	0,75
Celkový soubor	194	1,00

Obrázek 22: Rozložení statinů dle relativní četnosti v rámci výběrového souboru policistů
Policie ČR ve škále Přátelé, známí a příbuzní

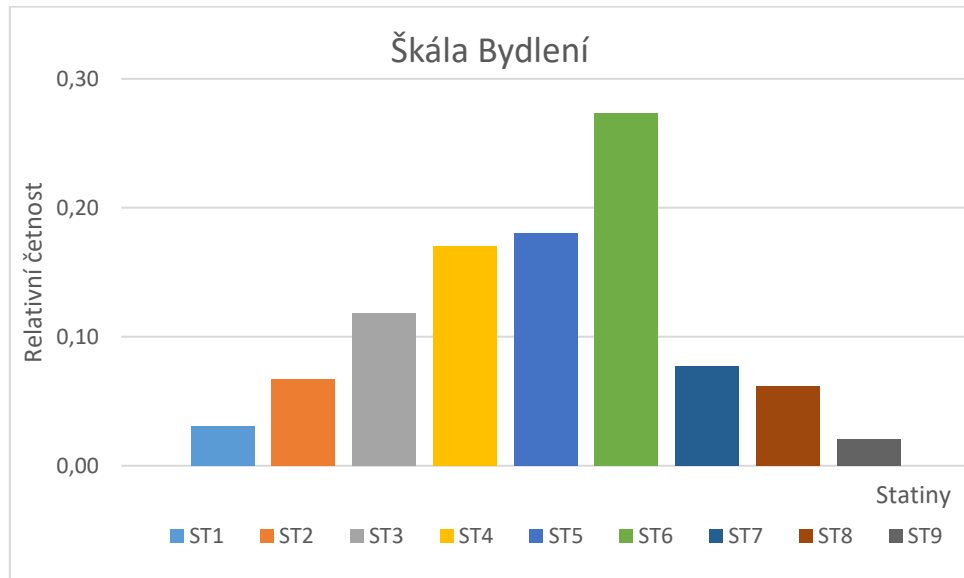


S problematikou svého **bydlení** je spokojeno 73 % policistů, kdežto 27 % dotázaných policistů považuje otázku bydlení za problematickou.

Tabulka 24: Absolutní a relativní četnost škály Bydlení dotazníku DŽS u celkového výběrového souboru policistů

Statiny dle norem	škála Bydlení	
	Absolutní četnost	Relativní četnost
1-3	52	0,27
4-9	142	0,73
Celkový soubor	194	1,00

Obrázek 23: Rozložení statinů dle relativní četnosti v rámci výběrového souboru policistů
Policie ČR ve škále Bydlení



6.2 Dílčí cíl 2: Analyzovat dimenze, které se podílejí na životní spokojenosti policistů

Porovnáním a analýzou získaných dat a jejich průměrných hodnot za celý výzkumný soubor po jednotlivých škálách DŽS jsme zjistili, že nejvyšší spokojenost respondenti vyjádřili dimenzi Vztah k vlastním dětem (hodnota 38,80). Druhá v pořadí je pak dimenze Manželství s hodnotou 38,51. Jako třetí a stále vysoce hodnocená je dimenze Životní spokojenosti týkající se bydlení (hodnota 37,94). Na čtvrté místo policisté zařadili oblast týkající se vlastní osoby (hodnota 37,11). Jako pátá dimenze v pořadí z hlediska spokojenosti je Vztah k příbuzným, přátelům a známým a má hodnotu 36,46. Na šestém, sedmém a osmém místě jsou dimenze Sexualita (hodnota 36,36), Zdraví (hodnota 36,30) a Práce a zaměstnání (hodnota 36,04). Tyto dimenze mezi sebou mají jen nepatrné rozdíly. Na devátou pozici byla zařazena dimenze Volný čas (hodnota 34,55). Nejméně spokojení jsou dotázaní policisté se svou Finanční situací, která má hodnotu 33,70. Jednotlivé hodnoty jsou poté pro přehlednost zpracovány v tabulce 25.

Tabulka 25: Výsledné hodnoty jednotlivých dimenzí DŽS za celý výzkumný soubor

Soubor policistů N = 194							
Škály DŽS	Platných	Ø	Pořadí	Med.	Min.	Max.	SD
ZDR	194	36,30	7.	37	17	49	6,57
PAZ	194	36,04	8.	36	15	49	6,67
FIN	194	33,70	10.	35	10	49	7,41
VLC	194	34,55	9.	35	13	49	7,17
MAN	175	38,51	2.	40	9	49	7,63
DET	151	38,80	1.	41	14	49	7,02
VLO	194	37,11	4.	38	22	49	5,55
SEX	194	36,36	6.	39	12	49	7,10
PZP	194	36,46	5.	37	16	49	5,42
BYD	194	37,94	3.	39	14	49	6,41
DŽS-HS	194	252,22		254	161	343	34,18

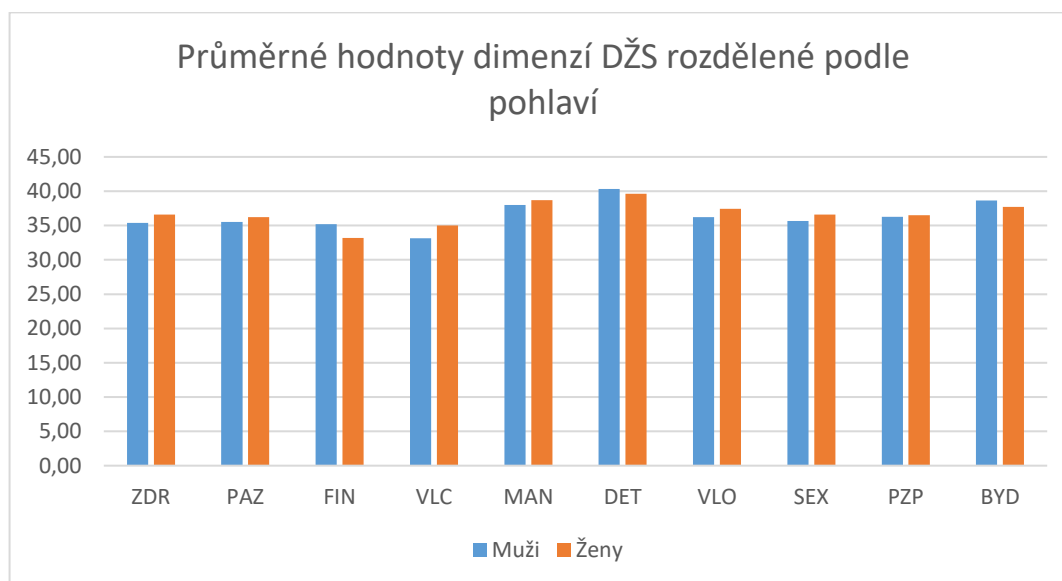
Při analýze jednotlivých oblastí životní spokojenosti, jsme se zaměřili i na porovnání jednotlivých dimenzí životní spokojenosti policistů dle pohlaví. Zjistili jsme, že policisté i policistky jsou shodně nejvíce spokojeni se vztahem k vlastním dětem, což dokazuje nejvyšší průměrná hodnota. U mužů je to 39,65 a u žen 40,34. Druhé místo se však u jednotlivých skupin již liší. Ve skupině mužů má druhou nejvyšší hodnotu škála týkající se manželství (hodnota 38,69), zatímco u žen je to Bydlení (hodnota 38,65). Třetí nejvyšší

hodnotou (37,70) zaujímá ve skupině policistů Bydlení. Ve skupině policistek je to poté dimenze Manželství (hodnota 38,00). U výzkumného souboru mužů poté nejsou od čtvrtého pořadí až do osmého místa nikterak velké hodnotové rozdíly. Na čtvrtém místě je dimenze Spokojenost s vlastní osobou (hodnota 37,42), páté je Zdraví (hodnota 36,61), šestá je spokojenost se sexuální oblastí (hodnota 36,59), sedmá položka je vztah k přátelům a příbuzným (hodnota 36,52) a osmé místo má spokojenost s prací a zaměstnáním (hodnota 36,22). Nejméně jsou policisté muži spokojeni s oblastí volného času (hodnota 35,02) a finanční situací (33,19). U výzkumného souboru policistek nejsou také v pořadí od čtvrtého do devátého místa velké rozdíly v získaných hodnotách. Policistky na čtvrté místo zařadily spokojenost se vztahem k přátelům a příbuzným (hodnota 36,29), na pátém místě je spokojenost s vlastní osobou (hodnota 36,20), šesté místo patří spokojenosti se sexuální oblastí (hodnota 35,65), sedmá je oblast spokojenosti s prací a zaměstnáním (hodnota 35,51), osmá je Finanční situace (hodnota 35,20) a devátá je spokojenost s vlastním zdravím (hodnota 35,37). Nejméně jsou policistky spokojeny s dimenzí Volného času, které má průměrnou hodnotu jen 33,14. Největší rozdíly v pořadí hodnocení mužů a žen jsme zjistili u dimenze spokojenost se vztahem k přátelům a příbuzným, které je u žen (hodnota 36,29) na čtvrtém místě, ale u mužů (hodnota 36,52) až na sedmém. Rozdílné je také hodnocení spokojenosti se zdravím, kdy u policistek je oblast Zdraví na devátém místě (hodnota 35,37), zatímco u policistů je páté v pořadí (hodnota 36,61). Podrobně jsou dané výsledky zpracovány v tabulce 26 a grafická prezentace výsledků je na obrázku 24.

Tabulka 26: Výsledné hodnoty jednotlivých dimenzí DŽS rozděleny podle pohlaví

Soubor policistů N = 194									
Dimenze DŽS – muži (N=145)					Dimenze DŽS – ženy (N=49)				
Škály DŽS	Ø	Pořadí	Min.	Max.	Škály DŽS	Ø	Pořadí	Min.	Max.
ZDR	36,61	5.	17	49	ZDR	35,37	9.	19	49
PAZ	36,22	8.	15	49	PAZ	35,51	7.	19	49
FIN	33,19	10.	10	49	FIN	35,20	8.	20	49
VLC	35,02	9.	13	49	VLC	33,14	10.	13	48
MAN	38,69	2.	9	49	MAN	38,00	3.	20	49
DET	39,65	1.	14	49	DET	40,34	1.	15	49
VLO	37,42	4.	22	49	VLO	36,20	5.	23	49
SEX	36,59	6.	12	49	SEX	35,65	6.	21	47
PZP	36,52	7.	25	49	PZP	36,29	4.	16	45
BYD	37,70	3.	14	49	BYD	38,65	2.	19	49

Obrázek 24: Průměrné hodnoty dimenzí DŽS rozdělené podle pohlaví



V rámci získaných výsledků jsme provedli také srovnání Celkové škály dotazníku DŽS u výzkumného souboru mužů a žen s normou. Komparací jsme zjistili, že muži i ženy mají nižší průměrnou hodnotu životní spokojenosti oproti normovanému souboru. Zároveň však muži dosahují vyšší průměrný skóre životní spokojenosti než ženy policistky. Výsledky srovnání jsou zpracované v tabulce 27.

Tabulka 27: Srovnání výsledných hodnot Celkové životní spokojenosti rozdělených podle pohlaví s normou

Soubor policistů N = 194			
Dimenze DŽS – muži (N = 145)		Dimenze DŽS – ženy (N = 49)	
Škály DŽS	Ø HS	Škály DŽS	Ø HS
Policisté (N=145)	253,06	Policistky (N=49)	249,71
Norma (N=1292)	257,57	Norma (N=1578)	255,79

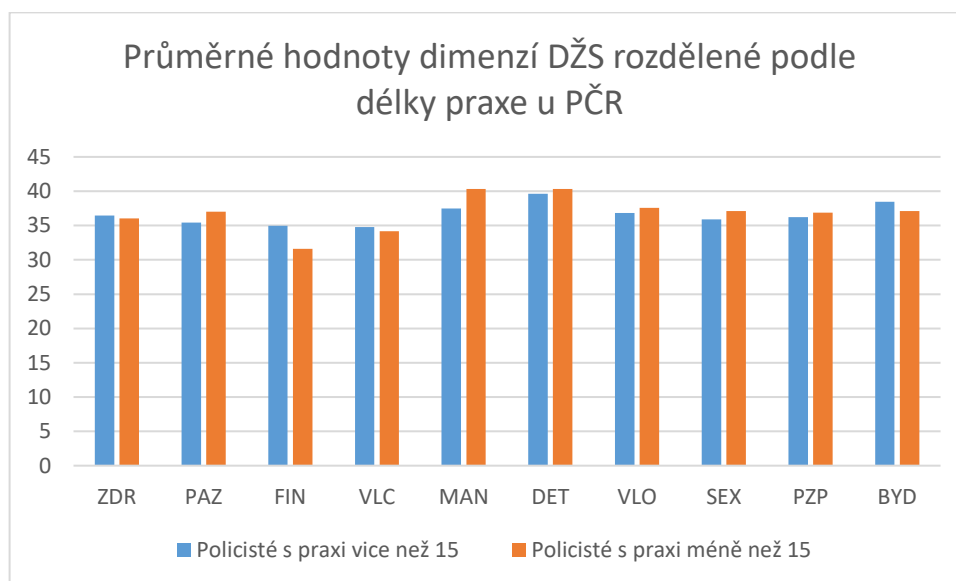
Při analýze výsledků jsme se také zaměřili na porovnání spokojenosti policistů, kteří slouží více než patnáct let (policisté po patnácti letech mají nárok na rentu a často tak od policie odchází do tzv. civilu) a policistky s praxí do patnácti let. Zjistili jsme, že u skupiny s praxí u policie nad patnáct let jsou policisté nejspokojenější se vztahem s vlastními dětmi (hodnota 39,63), s bydlením (hodnota 38,45) a s partnerstvím či manželstvím (hodnota 37,46). Oproti tomu skupina policistů s praxí do patnácti let u policie je nejspokojenější s partnerským nebo manželským vztahem (hodnota 40,34), se vztahy se svými dětmi

(hodnota 40,33) a s vlastní osobou (hodnota 37,59). Ostatní položky, co se týká pořadí, obě skupiny řadí podobně. Největší rozdíl se nachází ve spokojenosti v sexuální oblasti, kdy ji policisté nad patnáct let mají až na sedmém místě s hodnotou 35,89, ale u druhé skupiny policistů je na čtvrtém místě spokojenosti (hodnota 37,12). Rozdílnost je také u položky Bydlení, skupina policistů s praxí nad patnácti let jí řadí na druhém místě spokojenosti s průměrnou hodnotou 38,45, zatímco policisté s praxí do patnácti let ji mají na pozici páté (hodnota 37,11). Rozdílnost v pořadí můžeme spatřit ještě u položky Zdraví. Policisté nad patnáct let praxe spokojenost se svým zdravím (hodnota 36,46) mají v pořadí jako pátou, ale policisté s praxí do patnácti let až jako osmou (hodnota 36,03). Jednotlivé hodnoty jsou prezentovány v tabulce 28 a grafické srovnání je na obrázku 25.

Tabulka 28: Výsledné hodnoty jednotlivých dimenzí DŽS rozdělené podle praxe

Soubor policistů N = 194									
Dimenze DŽS – policisté s praxí nad 15 (N = 121)					Dimenze DŽS – policisté s praxí do 15 (N = 73)				
Škály DŽS	Ø	Pořadí	Min.	Max.	Škály DŽS	Ø	Pořadí	Min.	Max.
ZDR	36,46	5.	20	49	ZDR	36,03	8.	17	49
PAZ	35,45	8.	15	49	PAZ	37,03	6.	19	49
FIN	34,98	9.	15	49	FIN	31,58	10.	10	49
VLC	34,78	10.	17	49	VLC	34,16	9.	13	48
MAN	37,46	3.	9	49	MAN	40,34	1.	20	49
DET	39,63	1.	14	49	DET	40,33	2.	15	49
VLO	36,83	4.	22	49	VLO	37,59	3.	26	49
SEX	35,89	7.	12	49	SEX	37,12	4.	23	49
PZP	36,21	6.	16	49	PZP	36,88	7.	26	49
BYD	38,45	2.	19	49	BYD	37,11	5.	14	49

Obrázek 25: Průměrné hodnoty dimenzí DŽS rozdělené podle délky praxe u PČR



6.3 Dílčí cíl 3: Prozkoumat úroveň stresu a psychické zátěže policistů za použití inventáře IPSS: Inventář pracovního stresu (Modifikace pro povolání policisty)

Výzkumný soubor policistů jsme nejprve analyzovali z hlediska celkového pracovního stresu (tabulka 29). Celý výběrový soubor je tvořen celkem 194 respondenty a celková průměrná hodnota pracovního stresu činí 129,84. Tato výsledná hodnota koresponduje se střední mírou stresu, která se pohybuje v rozmezí průměrné hodnoty od 92 do 159.

Tabulka 29: Profil souboru z hlediska pracovního stresu dle dotazníku IPSS

Dotazník IPSS	Celkový výzkumný soubor policistů N = 194				
	Ø	Med.	Min	Max	SD
IPSS_HS	129,84	133	25	216	36,60

Analýzou a detailnějším rozbohem získaných dat bylo zjištěno, že ve výzkumném souboru policistů, nebyla dosažena v žádné zkoumané položce vysoká míra stresu. U policistů se míra stresu pohybuje pouze v pásmu střední výše. Zde hodnoty dosahují průměru v rozmezí od 4,11 do 6,33. Nejvyšších hodnot v tomto pásmu dosahují položky

č. 5 (Nadměrná administrativa policistů), č. 17 (Nedostačující počet policistů ve službě pro odpovídající zvládnutí úkolů) a č. 6 (Nevhodné chování občanů k policistům). Za nejnižší míru stresu považují dotázaní policisté položku č. 7 (tj. Nepříznivé pracovní prostředí (hluk, změny teploty, klimatických podmínek, atd.)). Pro možné porovnání jsou jednotlivé hodnoty deskriptivní statistiky uvedené v tabulce 30.

Tabulka 30: Deskriptivní statistiky dotazníku IPSS za celkový výzkumný soubor policistů

Číslo položky	Celkový výzkumný soubor policistů N=194				
	Ø	Med.	Min.	Max.	SD
1.	4,75	5,00	1	9	1,65
2.	4,58	5,00	1	9	1,97
3.	5,00	5,00	1	9	2,10
4.	5,03	5,00	1	9	2,25
5.	6,33	7,00	1	9	2,12
6.	5,91	6,00	1	9	2,14
7.	4,11	4,00	1	9	2,12
8.	4,88	5,00	1	9	2,03
9.	5,01	5,00	1	9	2,31
10.	5,54	6,00	1	9	2,16
11.	5,69	6,00	1	9	2,09
12.	4,77	5,00	1	9	2,07
13.	4,83	5,00	1	9	2,13
14.	5,62	6,00	1	9	1,99
15.	5,44	5,00	1	9	1,98
16.	5,48	6,00	1	9	2,12
17.	6,29	7,00	1	9	2,07
18.	5,57	6,00	1	9	2,00
19.	5,65	6,00	1	9	2,02
20.	4,93	5,00	1	9	1,99
21.	4,83	5,00	1	9	2,22
22.	4,87	5,00	1	9	2,07
23.	4,61	5,00	1	9	2,26
24.	4,86	5,00	1	9	2,24
25.	5,34	5,00	1	9	2,15

Výsledky dotazníku IPSS jsme se rozhodli porovnat i z hlediska pohlaví a z hlediska praxe u PČR. Získané výsledky dle pohlaví stejně jako u celkového výběrového souboru, nepřekračují střední míru stresu. Průměrné hodnoty u žen se pohybují v rozmezí od 3,86 do 6,24. U souboru mužů je nejnižší 4,20 a nejvyšší 6,37. U výzkumného souboru žen i mužů náleží nejmenší hodnota položce č. 7 (Nepříznivé pracovní prostředí (hluk, změny teploty, klimatických podmínek, atd.)) a největší položce č. 5 (Nadměrná administrativa policistů). Výsledky analýzy zdrojů stresu dle pohlaví jsou uvedeny v tabulce 31.

Tabulka 31: Průměrné hodnoty dotazníku IPSS dle pohlaví

Číslo položky	Průměr			
	N ženy	Ženy	N muži	Muži
1.	49	4,67	145	4,77
2.	49	4,49	145	4,61
3.	49	4,76	145	5,08
4.	49	4,90	145	5,07
5.	49	6,20	145	6,37
6.	49	5,88	145	5,92
7.	49	3,86	145	4,20
8.	49	5,02	145	4,83
9.	49	5,12	145	4,97
10.	49	5,51	145	5,55
11.	49	5,71	145	5,68
12.	49	4,63	145	4,81
13.	49	4,82	145	4,83
14.	49	5,65	145	5,61
15.	49	5,35	145	5,47
16.	49	5,33	145	5,54
17.	49	6,24	145	6,31
18.	49	5,47	145	5,60
19.	49	5,80	145	5,60
20.	49	5,10	145	4,87
21.	49	4,67	145	4,88
22.	49	5,18	145	4,76
23.	49	4,61	145	4,60
24.	49	4,98	145	4,81
25.	49	5,73	145	5,20
Celkem	49	5,19	145	5,20

Soubor policistů s praxí nad patnáct let vykazuje u všech analyzovaných položek hodnoty pohybující se ve střední míře stresu. Naměřené průměrné hodnoty se pohybují v rozmezí od 4,08 do 6,36. Nejvyšší hodnotu 6,36 dosahuje položka č. 17. (Nedostačující počet policistů ve službě pro odpovídající zvládnutí úkolů). Nejnižší hodnotu má položka č. 7 (Nepříznivé pracovní prostředí (hluk, změny teploty, klimatických podmínek, atd.)).

U souboru policistů s praxí méně než patnáct let se také hodnoty stresu v nadpoloviční většině rozkládají v pásmu střední míry stresu. Hodnoty dosahují v průměru rozmezí od 4,16 do 6,55. Nejvyšší hodnotu dosahuje položka č. 5 (Nadměrná administrativa policistů) a nejnižší je položka stejně jako u skupiny policistů sloužících déle jak 15 let č. 7. (Nepříznivé pracovní prostředí (hluk, změny teploty, klimatických podmínek, atd.)).

Tato položka nabývá průměrné hodnoty 4,16. Jednotlivá naměřená data jsou uvedena v tabulce 32.

Tabulka 32: Průměrné hodnoty dotazníku IPSS dle praxe

Číslo položky	Průměr			
	N _ policisté s praxí nad 15 let	Policisté s praxí nad 15 let	N _ policisté s praxí do 15 let	Policisté s praxí do 15 let
1.	121	4,72	73	4,79
2.	121	4,49	73	4,73
3.	121	4,97	73	5,05
4.	121	4,96	73	5,14
5.	121	6,20	73	6,55
6.	121	6,01	73	5,75
7.	121	4,08	73	4,16
8.	121	5,05	73	4,59
9.	121	5,05	73	4,93
10.	121	5,57	73	5,49
11.	121	5,77	73	5,56
12.	121	4,85	73	4,63
13.	121	4,92	73	4,68
14.	121	5,60	73	5,66
15.	121	5,44	73	5,44
16.	121	5,57	73	5,34
17.	121	6,36	73	6,19
18.	121	5,61	73	5,49
19.	121	5,71	72	5,54
20.	121	4,96	73	4,88
21.	121	4,79	73	4,89
22.	121	4,93	73	4,77
23.	121	4,64	72	4,54
24.	121	4,95	73	4,70
25.	121	5,37	73	5,27
Celkem	121	5,22	73	5,15

Dotazník IPSS byl rovněž zpracován a vyhodnocen prostřednictvím absolutních a relativních četností. Konečné hodnoty jsou zpracovány v následující tabulce 33. Z tabulky je patrné, že policisté hodnotí dané položky dotazníků v nadpoloviční většině v pásmu střední míry stresu. U výzkumného souboru je položka č. 5 z hlediska četnosti hodnocena vysokou mírou stresu. Jedná se o položku „Nadměrná administrativa policistů“. Položka č. 5 má výrazně vyšší četnosti než ostatní položky v pásmu vysokého zatížení stresem. Relativní četnost zde dosáhla hodnoty 0,56. Také položka č. 17 (Nedostačující

počet policistů ve službě pro odpovídající zvládnutí úkolů) je hodnocena jako vysoko stresující, relativní četnost je zde na hodnotě 0,53.

Tabulka 33: Vyhodnocení IPSS dle četnosti za celý výzkumný soubor

MÍRA STRESU						
Celkový výzkumný soubor N = 194						
Číslo položky	NÍZKÁ		STŘEDNÍ		VYSOKÁ	
	Ab.	Rel.	Ab.	Rel.	Ab.	Rel.
1.	39	0,20	128	0,66	27	0,14
2.	64	0,33	95	0,49	35	0,18
3.	48	0,25	104	0,54	42	0,22
4.	52	0,27	81	0,42	61	0,31
5.	19	0,10	66	0,34	109	0,56
6.	31	0,16	72	0,37	91	0,47
7.	87	0,45	81	0,42	26	0,13
8.	48	0,25	104	0,54	42	0,22
9.	57	0,29	76	0,39	61	0,31
10.	39	0,20	83	0,43	72	0,37
11.	32	0,16	93	0,48	69	0,36
12.	60	0,31	91	0,47	43	0,22
13.	54	0,28	92	0,47	48	0,25
14.	30	0,15	96	0,49	68	0,35
15.	35	0,18	101	0,52	58	0,30
16.	40	0,21	90	0,46	64	0,33
17.	23	0,12	69	0,36	102	0,53
18.	31	0,16	89	0,46	74	0,38
19.	32	0,16	91	0,47	71	0,37
20.	53	0,27	101	0,52	40	0,21
21.	63	0,32	82	0,42	49	0,25
22.	53	0,27	102	0,53	39	0,20
23.	66	0,34	82	0,42	46	0,24
24.	63	0,32	81	0,42	50	0,26
25.	41	0,21	94	0,48	59	0,30

Ab. = absolutní četnost; Rel. = relativní četnost

6.4 Dílčí cíl 4: Prozkoumat soustavu podstatných zdrojů stresu pomocí IPSS: Inventář pracovního stresu (Modifikace pro povolání policisty)

Zpracování dat z dotazníku IPSS prostřednictvím absolutních a relativních četností nám umožnilo odhalit a probádat významné zdroje podstatných původců stresu při výkonu povolání policisty. V tabulce 34 jsou znázorněny významné relativní četnosti u vysoké

stresové zátěže, které jsou rozděleny do dimenzí POP a PKP. Při analýze vysoké míry stresu byl zjištěn nepatrný rozdíl mezi vnímáním stresu souvisejícího s obsahem práce (POP) a s kontextem práce (PKP). V rámci obsahu práce (POP) respondenti hodnotí jako nejvíce stresující položku č. 5 (Nadměrná administrativa policistů). U kontextu práce (PKP) je podle dotazovaných policistů nejvíce stresující položka č. 17 (Nedostačující počet policistů ve službě pro odpovídající zvládnutí úkolů) a č. 6 (Nevhodné chování občanů k policistům).

Tabulka 34: Vyhodnocení dotazníku IPSS dle Relativní četnosti pro vysokou míru stresu dle POP a PKP

VYSOKÁ MÍRA STRESU				
Celkový výzkumný soubor N=194				
Číslo položky	Škála stresu související s obsahem práce (POP)		Škála stresu související s kontextem práce (PKP)	
	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost
1.	27	0,14		
2.	35	0,18		
3.			42	0,22
4.	61	0,31		
5.	109	0,56		
6.			91	0,47
7.			26	0,13
8.	42	0,22		
9.			61	0,31
10.	72	0,37		
11.			69	0,36
12.			43	0,22
13.			48	0,25
14.	68	0,35		
15.	58	0,30		
16.			64	0,33
17.			102	0,53
18.			74	0,38
19.			71	0,37
20.	40	0,21		
21.			49	0,25
22.	39	0,20		
23.			46	0,24
24.			50	0,26
25.			59	0,30
Průměr		0,28		0,31

6.5 Dílčí cíl 5: Provést analýzu kvalitativních rysů psychického stavu policistů prostřednictvím dotazníku SUPOS 7

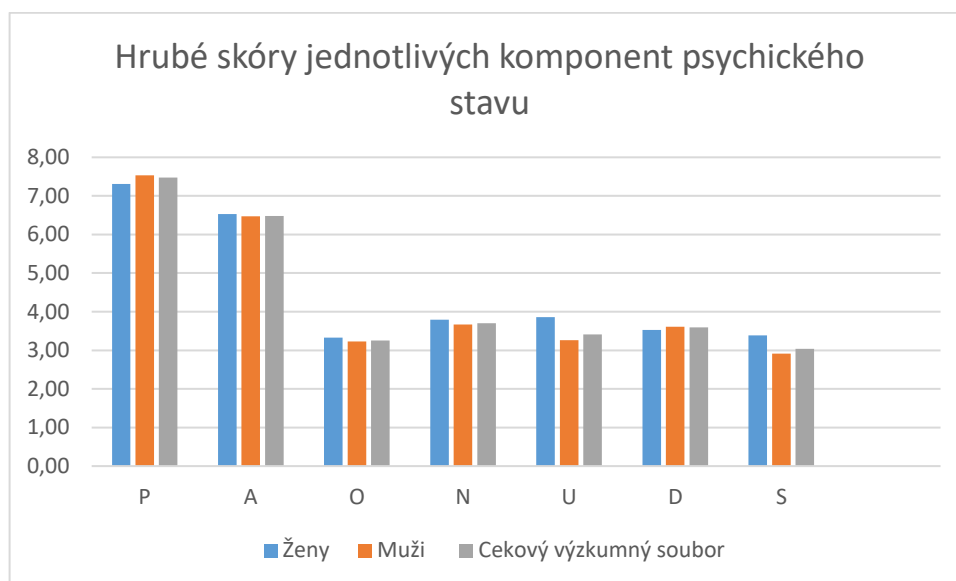
Pro naplnění dílčího cíle 5 jsme vyhodnotili všechny řádně vyplněné dotazníky SUPOS 7 dle testové příručky. Vypočítali jsme hrubé skóry a příslušné směrodatné odchylky v jednotlivých dimenzích psychického stavu. Přehled výsledných hodnot je uvedený v tabulce 35.

Tabulka 35: Shrnutí průměrných hodnot hrubých skóru komponent psychického stavu žen (N = 49), mužů (N = 145) a celého výzkumného souboru (N = 194) a příslušné směrodatné odchylky

KOMPONENTY PSYCHICKÉHO STAVU						
Komponenta	Ženy N = 49		Muži N = 145		Výzkumný soubor N = 194	
	Ø HS	Směrodatná odchylka	Ø HS	Směrodatná odchylka	Ø HS	Směrodatná odchylka
P	7,31	1,69	7,54	1,73	7,48	1,72
A	6,53	2,00	6,47	1,78	6,48	1,83
O	3,33	2,15	3,23	1,74	3,25	1,85
N	3,80	1,78	3,67	1,81	3,70	1,80
U	3,86	2,06	3,26	1,99	3,41	2,02
D	3,53	1,70	3,61	2,03	3,59	1,95
S	3,39	1,85	2,92	1,87	3,04	1,87
Σ SUPOS	31,73	6,82	30,70	7,29	30,96	7,17

Grafické srovnání hrubých skóru za skupinu žen, mužů a celého výzkumného souboru znázorňuje graf na obrázku 26. Z grafu vyplývá, že výsledky rozložení komponent psychického stavu dle průměrných HS se u všech hodnocených výzkumných skupin v podstatě neliší.

Obrázek 26: Srovnání průměrných hodnot hrubých skóreů komponent psychického stavu žen (N = 49), mužů (N = 145) a celého výzkumného souboru (N = 194) a příslušné směrodatné odchylky



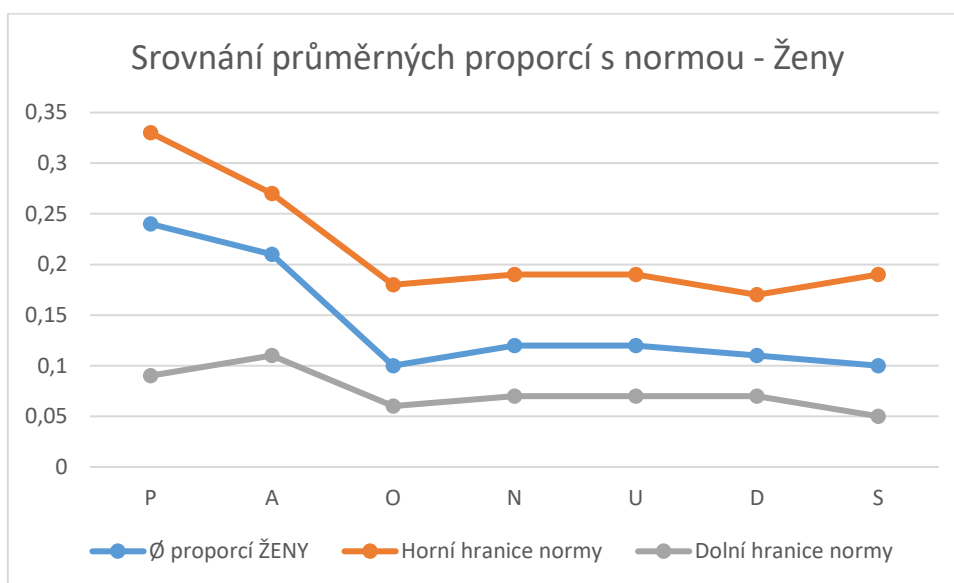
Podle příručky (Mikšík, 1993) jsme hrubé skóreů za jednotlivé složky psychického stavu nejprve sumarizovali, tak abychom stanovili výslednou sumu SUPOS. Poté jsme určili podíl (proporcí) komponent psychického stavu u jednotlivých respondentů, kdy jejich součet je roven jedné. Za využití převodních tabulek testové příručky jsme odvodili průměrné hodnoty proporcí pro jednotlivé škály. V manuálu k testu (Mikšík, 1993) autor upozorňuje, že výsledky dotazníku jsou nezávislé na věku respondentů. Z tohoto důvodu věk nemusíme zohledňovat při analýze dat. Co se týká rozdělení dle pohlaví, jsou normy proporcí jednotlivých komponent stanoveny zvlášť pro ženy a zvlášť pro muže. Získaná data jsou zpracována v tabulce 36. Podíly jednotlivých proporcí psychických komponent se mezi skupinami žen a mužů neliší a výsledné hodnoty jsou velmi podobné.

Průměrné proporce jsme poté zpracovali graficky (obrázek 27 a 28), kdy jsme stanovili v rámci směrodatné odchylky horní a dolní hranici normy. Z grafu je tak zřejmé, že rozložení proporcí psychického stavu policistů, ať už žen nebo mužů se pohybuje v rámci normy dotazníku SUPOS 7. Můžeme si však všimnout, že jak u skupiny žen, tak i u skupiny mužů se ke spodní hranici normy přibližuje komponenta O (impulzivita a odreagování se).

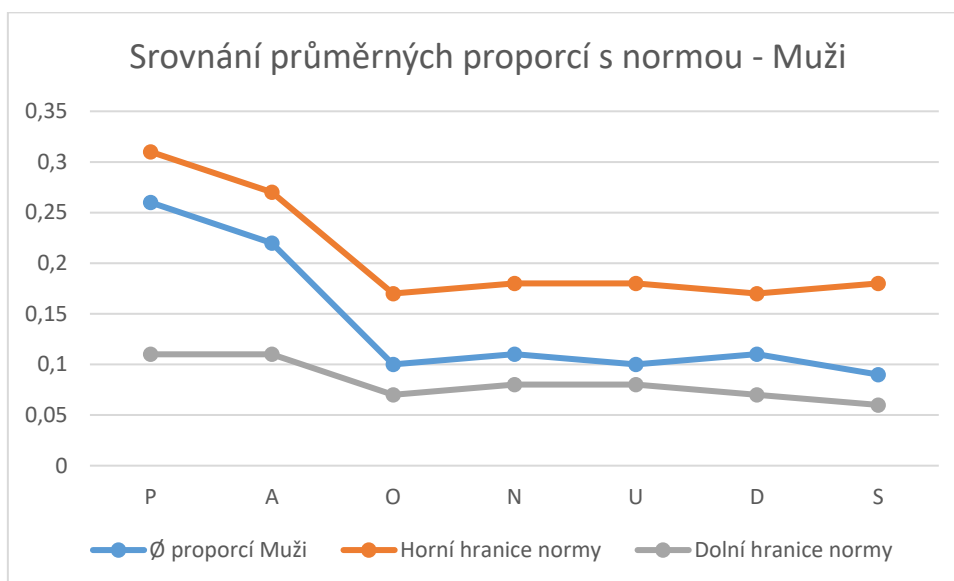
Tabulka 36: Přehled proporcí jednotlivých komponent psychického stavu žen (N = 49), mužů (N = 145) a jejich srovnání s normami SUPOS pro každé pohlaví

PROPORCE PSYCHICKÉHO STAVU								
Komponenta	Ø proporcí	Ženy N = 49			Muži N = 145			
		SD	Norma	SD	Ø proporcí	SD	Norma	SD
P	0,24	0,08	0,21	0,12	0,26	0,10	0,21	0,10
A	0,21	0,08	0,19	0,08	0,22	0,08	0,19	0,08
O	0,10	0,05	0,12	0,06	0,10	0,04	0,12	0,05
N	0,12	0,04	0,13	0,06	0,11	0,04	0,13	0,05
U	0,12	0,05	0,13	0,06	0,10	0,05	0,13	0,05
D	0,11	0,04	0,12	0,05	0,11	0,05	0,12	0,05
S	0,10	0,05	0,12	0,07	0,09	0,05	0,12	0,06

Obrázek 27: Srovnání průměrných proporcí s normou - Ženy



Obrázek 28: Srovnání průměrných proporcí s normou - Muži



Výsledná data jsme také zpracovali z hlediska podílu komponent dotazníku SUPOS 7 na celkovém psychickém stavu policistů. Z tabulky 37 vyplývá, že jak u skupiny policistů mužů, tak i skupiny žen se na celkovém psychickém stavu podílejí P a A ve větší míře než ostatní komponenty.

Tabulka 37: Proporcionální rozložení jednotlivých komponent dotazníku SUPOS 7 na celkovém psychickém stavu

Skupina	P	A	O	N	U	D	S
Muž	26 %	22 %	10 %	11 %	10 %	11 %	9 %
Žena	24 %	21 %	10 %	12 %	12 %	11 %	10 %
Celkový soubor	26 %	22 %	10 %	11 %	10 %	11 %	9 %

6.6 Dílčí cíl 6: Zjistit koreláty jednotlivých sociodemografických a psychologických proměnných v rámci výzkumných souborů

Jedním s dílčích cílů našeho výzkumu je také zjistit, jak spolu souvisí některé proměnné z předložených dotazníků výzkumnému souboru policistů. Ke zjištění statistické závislosti jsme zvolili výpočty pomocí Pearsonova korelačního koeficientu. Prostřednictvím korelační analýzy ověřujeme nebo popíráme těsnost vztahů mezi danými

proměnnými. Za cíl si nedáváme určit kauzalitu, ale pouze vzájemnost či souvislost jevů, tedy jejich korelaci (Vojtíšek, 2012).

Normalitu dat jsme ověřili prostřednictvím **Shapiro - Wilkového testu**. Pro rozeznání vztahu a souvislostí mezi jednotlivými proměnnými jsme použili interpretaci korelačního koeficientu podle Vaus (2002):

0,01 – 0,09	zanedbatelný, žádný vztah
0,10 – 0,29	nízký až střední vztah
0,30 – 0,49	střední až silný vztah
0,50 – 0,69	silný až velmi silný vztah
0,70 – 0,89	velmi silný vztah
0,90 – 0,99	takřka dokonalý vztah

V rámci výpočtu korelačního koeficientu jsme pracovali s hodnotami v hladině významnosti alfa 0,05.

6.6.1 Korelace vybraných demografických proměnných s dotazníkem DŽS

Jako první jsme provedli **korelaci demografických proměnných** jako je věk, dosažená praxe v rámci Policie ČR a vzdělání policistů se škálou celkové životní spokojenosti. Použitím Pearsonova korelačního koeficientu nepozorujeme mezi proměnnými pohlaví, věk, praxe a vzdělání policistů žádný statisticky signifikantní vztah. Hodnoty Pearsonova korelačního koeficientu uvádíme v tabulce 38.

Tabulka 38 : Korelace demografických proměnných a Škály celkové životní spokojenosti

Proměnná	Škála celkové životní spokojenosti v rámci DŽS
Pohlaví	0,04*
Věk	0,02*
Praxe	0,03*
Vzdělání	0,11*

Hvězdičky značí statistickou významnost: * – $p < 0,05$, $N = 194$.

Dále jsme se rozhodli provést **korelace jednotlivých škál dotazníku DŽS s výše uvedenými demografickými proměnnými**. Z tabulky 39 můžeme vyčíst, že existuje **signifikantní vztah** mezi proměnnou věk a škálou Finanční situace ($r = 0,17$). Dále pak mezi

proměnnou Praxe a škálou Finanční situace ($r = 0,21$), proměnnou Vzděláním a škálu Manželství a partnerství ($r = 0,18$), proměnnou věk a škálou Vztah k vlastním dětem ($r = 0,44$), proměnnou Praxe a škálou Vztah k vlastním dětem ($r = 0,48$) a proměnnou Vzdělání a škálou Bydlení ($r = 0,20$).

Tabulka 39: Korelace jednotlivých škál dotazníku DŽS s demografickými proměnnými

Proměnná	Zdraví	Práce a zaměstnání	Finanční situace	Volný čas	partnerství a Manželství	Vztah k vlastním dětem	Vlastní osoba	Sexualita	Přátelé, známí a příbuzní	Bydlení
Pohlaví	0,08*	0,05*	-0,12*	0,11*	-0,01*	0,07*	0,10*	0,06*	0,02*	-0,06*
Věk	0,02*	-0,08*	0,17*	0,05*	-0,08*	0,44*	0,01*	-0,12*	-0,11*	0,06*
Praxe	0,00*	-0,13*	0,21*	0,00*	-0,01*	0,48*	-0,07*	-0,09*	-0,07*	0,10*
Vzdělání	-0,05*	0,06*	0,13*	-0,00*	0,18*	0,10*	0,04*	0,03*	0,09*	0,20*

Hvězdičky značí statistickou významnost: * – $p < 0,05$, $N = 194$.

6.6.2 Korelace úrovně pracovního stresu a psychické zátěže s jednotlivými dimenzemi dotazníku DŽS

Prostřednictvím Pearsonova korelačního koeficientu jsme se snažili také odhalit souvislost mezi vnímaným pracovním stresem policistů a jejich vnímáním životní spokojenosti. Zjišťovali jsme také vztah nejen mezi celkovým vnímaným pracovním stresem a celkovou životní spokojeností, ale i vztah mezi jednotlivými dimenzemi životní spokojenosti s celkovým vnímáním pracovního stresu, nebo stresu plynoucího z obsahu práce (POP) a z kontextu práce (PKP). Výsledky korelační analýzy dokazují, že výstupy dotazníku DŽS a IPSS spolu ve většině případech významně souvisí. Výpočty prokazují významnou negativní korelaci mezi škálami Zdraví, Práce a zaměstnání, Finanční situací, Volném čase, Vlastní osobou, škálou Přátelé a známí a Celkovou životní spokojeností s výstupy dotazníku IPSS (POP, PKP a HS). Jestliže u respondentů z řad policistů stoupá hodnota výše uvedených škál dotazníku DŽS, zmenšuje se pocit vnímaného pracovního stresu a to jak vyplývajícího z obsahu práce tak i z kontextu práce. Nevyšší negativní korelaci můžeme vidět mezi škálou volný čas a vnímáním stresu plynoucího z obsahu práce ($r = -0,39$). V tabulce 40 je zobrazen přehled všech výsledných korelačních koeficientů.

Tabulka 40: Korelace jednotlivých škál dotazníku DŽS s demografickými proměnnými

Proměnná	POP	PKP	IPSS_HS
Zdraví	-0,32*	-0,28*	-0,31*
Práce a zaměstnání	-0,33*	-0,32*	-0,34*
Finanční situace	-0,38*	-0,34*	-0,37*
Volný čas	-0,39*	-0,32*	-0,36*
Manželství a partnerství	-0,04*	0,03*	0,00*
Vztah k vlastním dětem	-0,12*	0,02*	-0,03*
Vlastní osoba	-0,18*	-0,15*	-0,17*
Sexualita	-0,13*	-0,09*	-0,11*
Přátelé, známí a příbuzní	-0,21*	-0,15*	-0,18*
Bydlení	-0,12*	-0,08*	-0,10*
Celková životní spokojenost	-0,34*	-0,28*	-0,31*

Hvězdičky značí statistickou významnost: * – $p < 0,05$, $N = 194$.

6.6.3 Korelace jednotlivých škál dotazníku DŽS s psychickými složkami v rámci dotazníku SUPOS 7

Následná tabulka 41 přináší přehled korelačních koeficientů mezi všemi škálami dotazníku DŽS a psychickými komponentami v rámci dotazníku SUPOS 7. Nejvyšší hodnotu pozitivní korelace ($r = 0,60$) má škála týkající se vztahu k vlastní osobě s komponentou A (aktivnost, činorodost). Nejvyšší negativní korelace vyšla mezi škálou zdraví a psychickou složkou D (deprese, psychické vyčerpání), kdy korelační koeficient se rovná hodnotě $r = -0,54$.

Tabulka 41: Korelace jednotlivých škál dotazníku DŽS s psychickými složkami v rámci dotazníku SUPOS 7

Proměnná	P	A	N	O	U	D	S
Zdraví	0,53*	0,52*	-0,25*	-0,30*	-0,41*	-0,54*	-0,28*
Práce a zaměstnání	0,34*	0,35*	-0,13*	-0,18*	-0,24*	-0,39*	-0,17*
Finanční situace	0,29*	0,24*	-0,17*	-0,12*	-0,15*	-0,29*	-0,16*
Volný čas	0,32*	0,30*	-0,13*	-0,16*	-0,19*	-0,36*	-0,21*
Manželství a partnerství	0,22*	0,20*	-0,08*	0,05*	-0,13*	-0,17*	-0,36*
Vztah k vlastním dětem	0,13*	0,22*	-0,17*	-0,07*	-0,09*	-0,10*	-0,16*
Vlastní osoba	0,59*	0,60*	-0,32*	-0,29*	-0,50*	-0,48*	-0,38*
Sexualita	0,46*	0,51*	-0,26*	-0,11*	-0,34*	-0,45*	-0,45*
Přátelé, známí a příbuzní	0,43*	0,50*	-0,21*	-0,11*	-0,36*	-0,45*	-0,35*
Bydlení	0,34*	0,32*	-0,12*	-0,14*	-0,20*	-0,31*	-0,26*
Celková životní spokojenost	0,55*	0,56*	-0,28*	-0,22*	-0,40*	-0,54*	-0,39*

Hvězdičky značí statistickou významnost: * – $p < 0,05$, $N = 194$.

6.6.4 Korelace jednotlivých škál dotazníku IPSS s psychickými složkami v rámci dotazníku SUPOS 7

Rozhodli jsme se také prozkoumat, jaký existuje vztah mezi vnímáním pracovního stresu policistů a jednotlivými psychickými složkami policistů. Jak nám ukazuje tabulka 42, skoro všechny psychické složky zjištěné pomocí SUPOS 7 vykazují statisticky signifikantní vztah s vnímáním pracovního stresu. Jediné místo, kde se tento vztah nepotvrdil je mezi vnímáním stresu souvisejícím s kontextem práce a psychickými složkami N (psychický nepokoj, rozlada), kdy je hodnota $r = 0,13$ a O (impulzivita, odreagování se). Zde má korelační koeficient hodnotu $r = 0,12$. Jednotlivé hodnoty pozitivních a negativních korelací jsou uvedené v tabulce 42.

Tabulka 42: Korelace jednotlivých škál dotazníku IPSS s psychickými složkami v rámci dotazníku SUPOS 7

Proměnná	P	A	N	O	U	D	S
POP	-0,23*	-0,20*	0,18*	0,17*	0,25*	0,30*	0,20*
PKP	-0,21*	-0,15*	0,13*	0,12*	0,24*	0,27*	0,18*
IPSS_HS	-0,22*	-0,17*	0,16*	0,14*	0,25*	0,29*	0,19*

Hvězdičky značí statistickou významnost: * – $p < 0,05$, $N = 194$.

6.6.5 Korelace vybraných demografických proměnných s dotazníkem IPSS

Při porovnávání výsledků korelačních koeficientů mezi vybranými demografickými proměnnými a výstupy dotazníku IPSS se nám nepodařilo prokázat statisticky významný vztah na hladině námi zvolené významnosti. Singulární korelační koeficienty jsou uvedeny v tabulce 43.

Tabulka 43: Korelace vybraných demografických proměnných s dotazníkem IPSS

Proměnná	POP	PKP	IPSS_HS
Pohlaví	-0,01*	0,01*	0,00*
Věk	-0,09*	0,01*	-0,03*
Praxe	-0,07*	0,03*	-0,01*
Vzdělání	0,03*	0,09*	0,07*

Hvězdičky značí statistickou významnost: * – $p < 0,05$, $N = 194$.

6.6.6 Korelace vybraných demografických proměnných s dotazníkem SUPOS 7

Srovnáním výsledků korelace prostřednictvím Pearsonova korelačního koeficientu, jsme potvrdili statistický významný vztah mezi proměnnou Délka praxe u policie a psychickou složkou O (impulzivita, odreagování se). Hodnota korelačního koeficientu je $r = 0,15$. Dále se potvrdil signifikantní negativní vztah mezi pohlavím a komponentou U (úzkostné očekávání, obavy), kdy hodnota korelačního koeficientu je $r = -0,17$. Statisticky významný negativní vztah je také mezi věkem a komponentou N (psychický nepokoj, rozlada). Hodnota daného korelačního koeficientu je $r = -0,17$. Ostatní výsledky korelace mezi jednotlivými demografickými proměnnými a výstupy z dotazníku SUPOS 7 jsou uvedeny v tabulce 44.

Tabulka 44: Korelace vybraných demografických proměnných s dotazníkem SUPOS 7

Proměnná	P	A	N	O	U	D	S
Pohlaví	0,08*	0,04*	-0,02*	0,02*	-0,17*	0,03*	-0,12*
Věk	0,01*	0,01*	-0,17*	-0,12*	0,04*	0,01*	-0,01*
Praxe	-0,08*	0,03*	-0,04*	0,15*	0,02*	0,03*	0,00*
Vzdělání	0,04*	-0,01*	-0,07*	-0,09*	-0,02*	0,03*	-0,03*

Hvězdičky značí statistickou významnost: * – $p < 0,05$, $N = 194$.

6.7 Výsledky ověření statistických hypotéz

Ověřené hypotézy H1 až H3 se týkají diferenciací proměnné Životní spokojenost mezi skupinami výzkumného souboru dle praxe u PČR dále pak mezi skupinami výzkumného souboru dle pohlaví a dosaženého vzdělání. Hypotéza H4 se zabývá diferenciací proměnné finanční situace (DŽS) mezi skupinami výzkumného souboru dle praxe u PČR. Hypotézy H5 a H6 souvisí s diferenciací proměnné percepce stresu mezi skupinami výzkumného souboru dle praxe a pohlaví. Stanovené hypotézy H7 až H9 zachycují vztah mezi vnímáním stresu a životní spokojeností, vztah mezi psychickým stavem policistů – komponentou P (psychická pohoda) a životní spokojenosti a vztah mezi psychickým stavem policistů – komponentou D (deprese a pocit vyčerpání) a vnímáním stresu.

Testování hypotézy H1

V rámci výzkumu jsme se snažili najít odpověď na otázku, zda existuje signifikantní rozdíl v celkové životní spokojenosti mezi souborem policistů s praxí do patnácti let a souborem policistů s praxí nad patnáct let. Stanovili jsme statistickou hypotézu:

H1: Policisté ČR s praxí do patnácti let skórují v dotazníku DŽS (Dotazník životní spokojenosti) výše než policisté ČR s praxí nad patnáct let.

Pro ověření statistické hypotézy byl použit parametrický test první volby t-test pro dva nezávislé výběry, deskriptivní statistiky jsou uvedené v tabulce 45.

- Normalita dat ověřena Shapirovým – Wilkovým testem (p-hodnota policisté s praxí do 15 let = 0,264; p-hodnota policisté s praxí nad 15 let = 0,146).
- Shoda rozptylů ověřena F-testem (p-hodnota = 0,432).
- T-test: $t(192) = 0,55$; $p = 0,581$; $d = 0,08$.

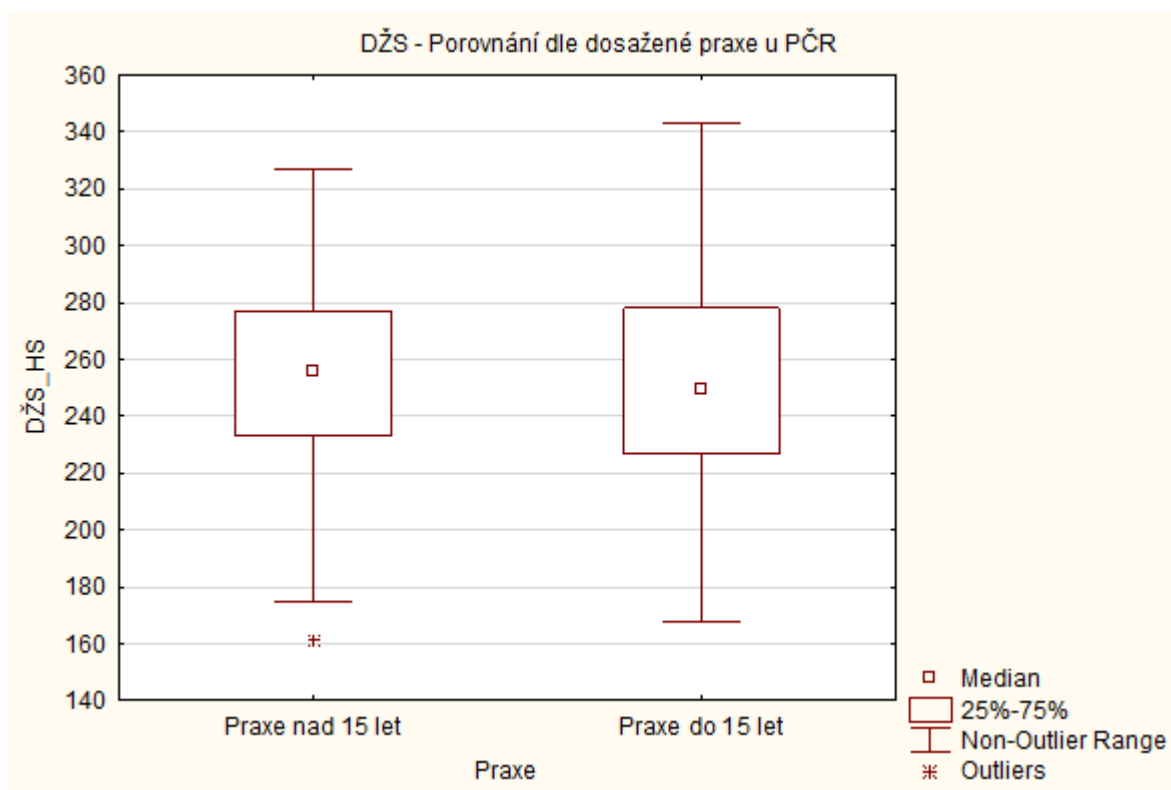
Na hladině významnosti 0,05 **nezamítáme nulovou hypotézu**. Alternativní hypotézu nemůžeme přijmout.

Tabulka 45: Deskriptivní statistiky dotazníku DŽS (Dotazník životní spokojenosti) dle praxe

Škála celkové životní spokojenosti (DŽS)	Soubor policistů nad 15 let praxe	Soubor policistů do 15 let praxe	Celkem
N	121	73	194
Průměr	253,27	250,47	252,22
Medián	256,00	249,00	254,00
Minimum	161	168	161
Maximum	327	343	343
Směrodatná odchylka	33,17	35,96	34,18

Porovnání hrubých skóru dosažených výzkumnými skupinami v rámci deskriptivní statistiky prezentuje graf na obrázku 29.

Obrázek 29: DŽS – Porovnání dle dosažené praxe u PČR



Závěr:

Nelze signifikantně prokázat, že policisté s praxí do 15 let dosahují vyššího hrubého skóre v dotazníku DŽS a tím vnímají svou životní spokojenost více, než policisté sloužící déle než 15 let. **H1 nebyla přijata.**

Testování hypotézy H2

Při analýze výsledků jsme provedli také srovnání Celkové škály dotazníku DŽS u výzkumného souboru mužů a žen s normou. Rozhodli jsme se statisticky ověřit, zda se policisté (muži) cítí být ve svém životě více spokojeni než policistky (ženy). Pro tento účel byla stanovena statistická hypotéza:

H2: Policisté (muži) skórují výše v dotazníku DŽS (Dotazník životní spokojenosti) než policistky (ženy).

Pro ověření statistické hypotézy byl použit parametrický test první volby t-test pro dva nezávislé výběry, deskriptivní statistiky jsou uvedeny v tabulce 46.

- Normalita dat ověřena Shapirovým – Wilkovým testem (p-hodnota policisté (muži) = 0,324; p-hodnota policistky (ženy) = 0,803).
- Shoda rozptylů ověřena F-testem (p-hodnota = 0,940).

- T-test: $t(192) = 0,59$; $p = 0,555$; $d = 0,10$.

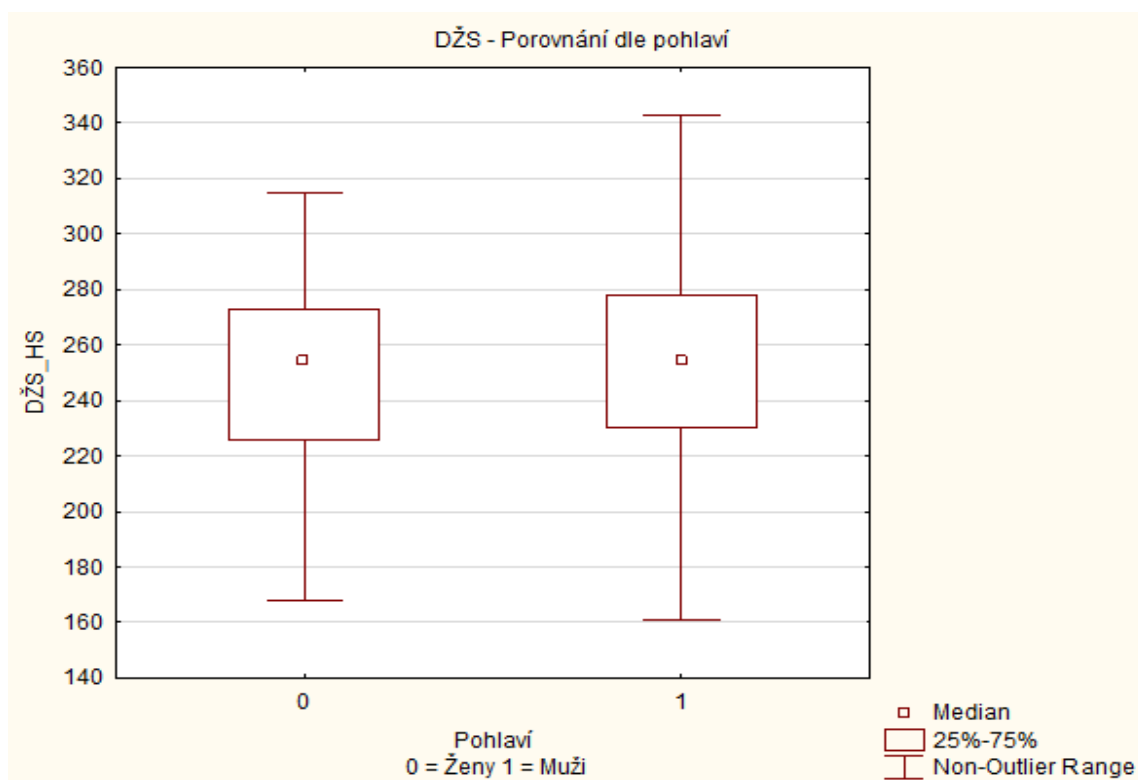
Na hladině významnosti 0,05 **nezamítáme nulovou hypotézu**. Alternativní hypotézu nemůžeme přijmout.

Tabulka 46: Deskriptivní statistiky dotazníku DŽS (Dotazník životní spokojenosti) dle pohlaví

Škála celkové životní spokojenosti (DŽS)	Soubor policistů ženy	Soubor policistů muži	Celkem
N	49	145	194
Průměr	249,71	253,06	252,22
Medián	254,00	254,00	254,00
Minimum	168	161	161
Maximum	315	343	343
Směrodatná odchylka	33,89	34,35	34,18

Porovnání hrubých skóre dosažených výzkumnými skupinami v rámci deskriptivní statistiky prezentuje graf na obrázku 30.

Obrázek 30: DŽS – Porovnání dle pohlaví



Závěr:

Nelze signifikantně prokázat, že policisté (muži) dosahují vyššího hrubého skóre v dotazníku DŽS a tím vnímají svou životní spokojenost více, než policistky (ženy). **H2 nebyla přijata.**

Testování hypotézy H3

Stanovením hypotézy H3 jsme si dali za cíl, odpovědět na otázku, zda policisté z výzkumného souboru s vysokoškolským vzděláním dosahují vyšší průměrný skór ve škále Celková životní spokojenost než skupina policistů bez vysokoškolského vzdělání. Stanovili jsme statistickou hypotézu:

H3: Policisté ČR s vysokoškolským vzděláním skórují výše v dotazníku DŽS (Dotazník životní spokojenosti) než policisté ČR bez vysokoškolského vzdělání.

Pro ověření statistické hypotézy byl použit parametrický test první volby t-test pro dva nezávislé výběry, deskriptivní statistiky jsou uvedeny v tabulce 47.

- Normalita dat ověřena Shapirovým – Wilkovým testem (p-hodnota policisté s VŠ vzděláním = 0,201; p-hodnota policisté bez VŠ vzděláním = 0,792).
- Shoda rozptylů ověřena F-testem (p-hodnota = 0,004).
- T-test: $t(192) = -0,99$; $p = 0,323$; $d = 0,15$.

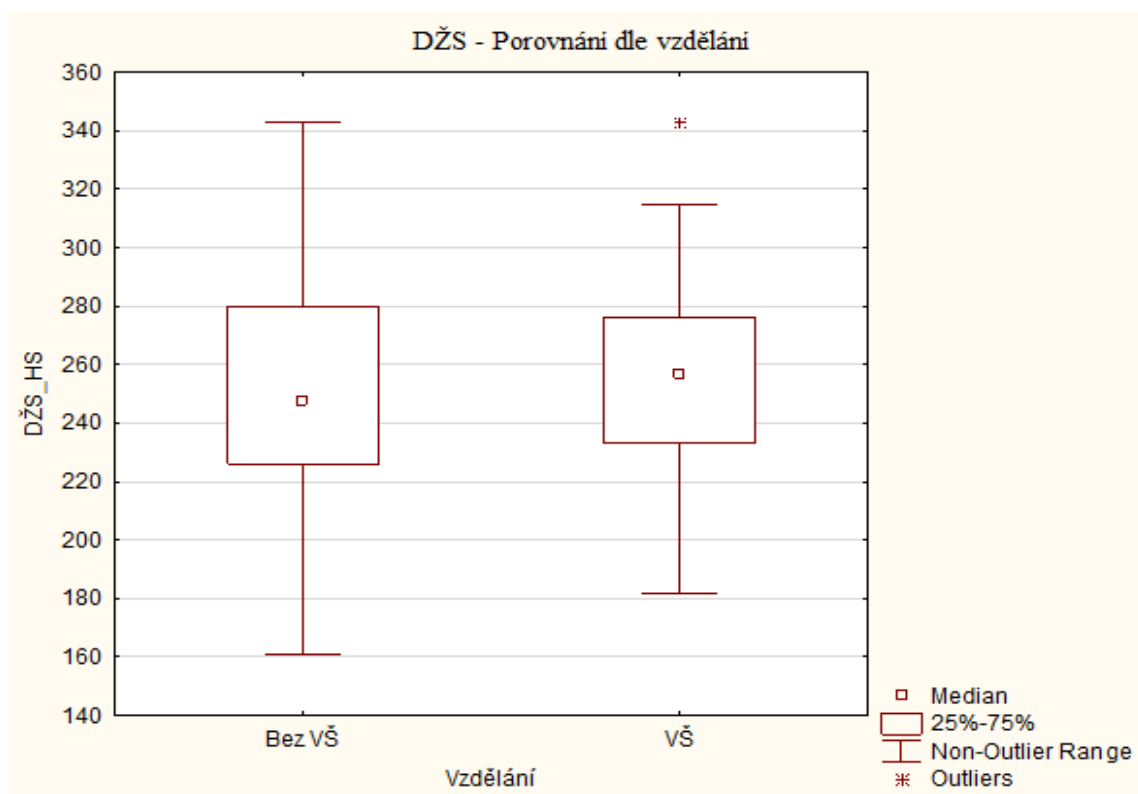
Na hladině významnosti 0,05 **nezamítáme nulovou hypotézu**. Alternativní hypotézu nemůžeme přijmout.

Tabulka 47: Deskriptivní statistiky dotazníku DŽS (Dotazník životní spokojenosti) dle vzdělání

Škála celkové životní spokojenosti (DŽS)	Soubor policistů bez VŠ vzdělání	Soubor policistů s VŠ vzděláním	Celkem
N	74	120	194
Průměr	249,12	254,13	252,22
Medián	247,50	257,00	254,00
Minimum	161	182	161
Maximum	343	343	343
Směrodatná odchylka	40,19	29,91	34,18

Porovnání hrubých skórů dosažených výzkumnými skupinami v rámci deskriptivní statistiky prezentuje graf na obrázku 31.

Obrázek 31: DŽS – Porovnání dle vzdělání



Závěr:

Nelze signifikantně prokázat, že policisté s vysokoškolským vzděláním dosahují vyššího hrubého skóre v dotazníku DŽS a tím vnímají svou životní spokojenost více, než policisté bez vysokoškolského vzdělání. **H3 nebyla přijata.**

Testování hypotézy H4

V rámci našeho výzkumu jsme se rozhodli otestovat, zda jsou policisté sloužící u policie déle než patnáct let více spokojeni se svou finanční situací než policisté sloužící do patnácti let. Byla tak stanovena hypotéza:

H4: Policisté ČR s praxí do patnácti let skórují v dotazníku DŽS (Dotazník životní spokojenosti) ve škále Finanční situace níže než policisté ČR s praxí nad patnáct let.

Pro ověření statistické hypotézy byl použit parametrický test první volby t-test pro dva nezávislé výběry, deskriptivní statistiky jsou uvedeny v tabulce 48.

- Normalita dat ověřena Shapirovým – Wilkovým testem (p-hodnota policisté s praxí do 15 let = 0,350; p-hodnota policisté s praxí nad 15 let = 0,088).

- Shoda rozptylů ověřena F-testem (p-hodnota = 0,003).
- T-test: $t(192) = 3,18$; $p = 0,002$; $d = 0,46$.

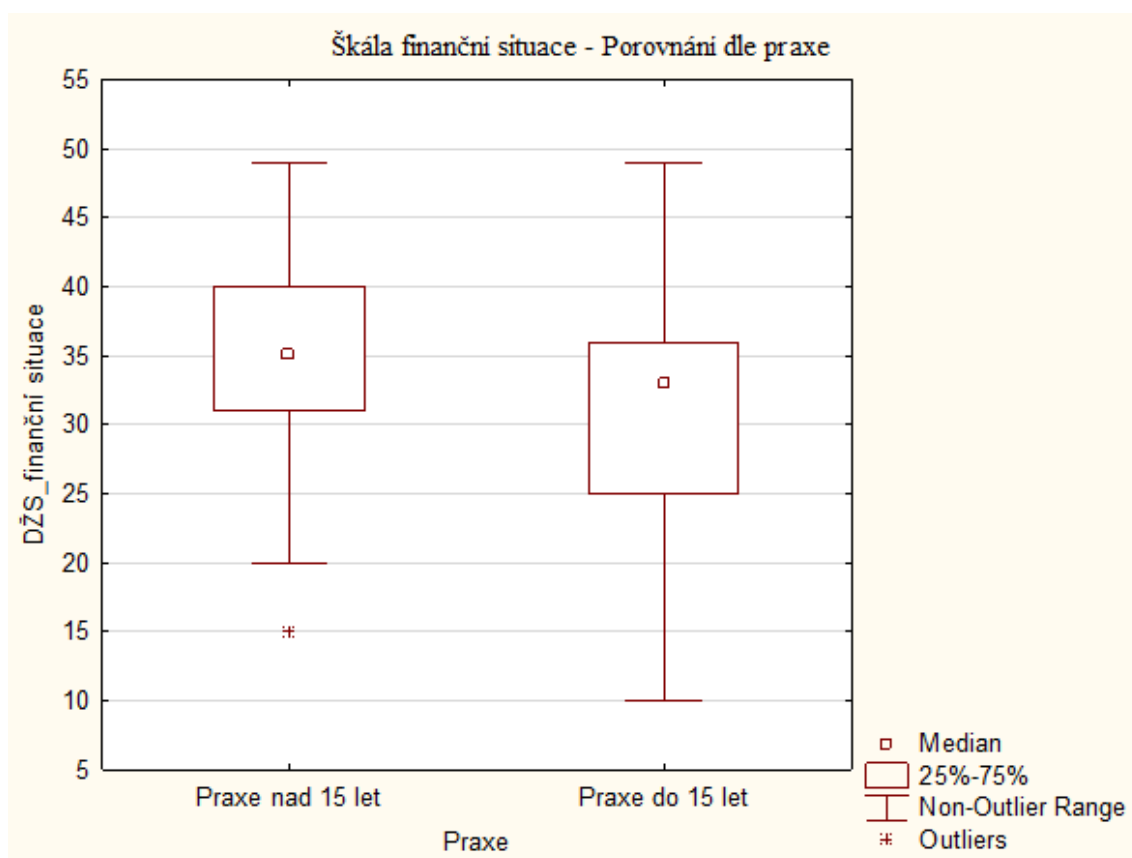
Na hladině významnosti 0,05 **zamítáme nulovou hypotézu**.

Tabulka 48: Deskriptivní statistiky dotazníku DŽS (Dotazník životní spokojenosti) škály Finanční situace dle praxe u Policie ČR

Škála finanční situace (DŽS)	Soubor policistů nad 15 let praxe	Soubor policistů do 15 let praxe	Celkem
N	121	73	194
Průměr	34,98	31,58	33,70
Medián	35,00	33,00	35,00
Minimum	15	10	10
Maximum	49	49	49
Směrodatná odchylka	6,29	8,59	7,41

Porovnání hrubých skóru dosažených výzkumnými skupinami v rámci deskriptivní statistiky prezentuje graf na obrázku 32.

Obrázek 32: Škála Finanční situace – Porovnání dle praxe



Závěr:

Průměrné skóre Škály finanční situace u souboru policistů s praxí nad 15 let je statisticky významně vyšší než hodnota průměrného hrubého skóre u souboru policistů do 15 let praxe. **H4 byla přijata**

Testování hypotézy H5

Při analýze výsledných dat z inventáře IPSS bylo shledáno, že oba výzkumné soubory policistů vykazují střední míru percepce stresu souvisejícího se službou u PČR. Rozhodli jsme se statisticky ověřit, zda policisté s praxí nad 15 let u PČR nevnímají stres více, než policisté sloužící méně než 15 let. K tomuto cíli byla uplatněna stanovená statistická hypotéza:

H5: Policisté ČR s praxí nad patnáct let skórují v dotazníku IPSS výše než policisté ČR s praxí do patnácti let.

Pro ověření statistické hypotézy byl použit parametrický test první volby t-test pro dva nezávislé výběry, deskriptivní statistiky jsou uvedené v tabulce 49.

- Normalita dat ověřena Shapirovým – Wilkovým testem (p-hodnota policisté s praxí do 15 let = 0,054; p-hodnota policisté s praxí nad 15 let = 0,726).
- Shoda rozptylů ověřena F-testem (p-hodnota = 0,530).
- T-test: $t(192) = -0,56$; $p = 0,579$; $d = 0,08$.

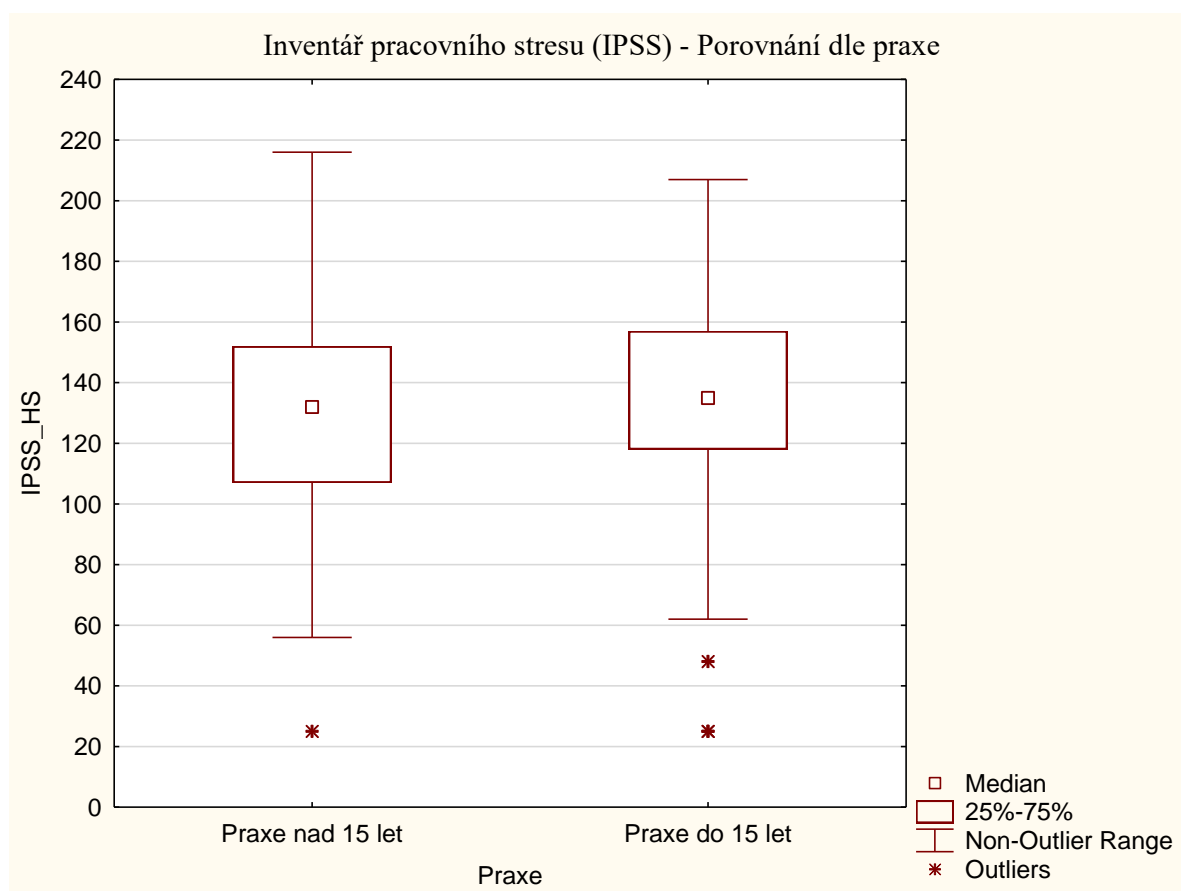
Na hladině významnosti 0,05 **nezamítáme nulovou hypotézu**. Alternativní hypotézu nemůžeme přijmout.

Tabulka 49: Deskriptivní statistiky dotazníku IPSS – Inventář pracovního stresu dle praxe

HS _ Inventář pracovního stresu (IPSS)	Soubor policistů nad 15 let praxe	Soubor policistů do 15 let praxe	Celkem
N	121	73	194
Průměr	128,75	131,77	129,89
Medián	132,00	135,00	133,00
Minimum	25	25	25
Maximum	216	207	216
Směrodatná odchylka	35,74	38,11	36,58

Porovnání hrubých skóre dosažených výzkumnými skupinami v rámci deskriptivní statistiky prezentuje graf na obrázku 33.

Obrázek 33: Inventář pracovního stresu (IPSS) – Porovnání dle praxe



Závěr:

Nelze signifikantně prokázat, že policisté s praxí nad 15 let dosahují vyššího hrubého skóre v dotazníku IPSS a tím vnímají stres související s povoláním policisty více, než policisté sloužící méně než 15 let. **H5 nebyla přijata.**

Testování hypotézy H6

Pomocí získaných dat jsme také chtěli odpovědět na otázku, zda policistky (ženy) vnímají statisticky významně více pracovní stres plynující ze služby u PČR než policisté (muži). Stanovili jsme hypotézu:

H6: Policistky (ženy) skórují výše v dotazníku IPSS než policisté (muži).

Pro ověření statistické hypotézy byl použit parametrický test první volby t-test pro dva nezávislé výběry, deskriptivní statistiky jsou uvedené v tabulce 50.

- Normalita dat ověřena Shapirovým – Wilkovým testem (p-hodnota policisté (muži) = 0,137; p-hodnota policistky (ženy) = 0,086).
- Shoda rozptylů ověřena F-testem (p-hodnota = 0,811).

- T-test: $t(192) = -0,04$; $p = 0,966$; $d = 0,01$.

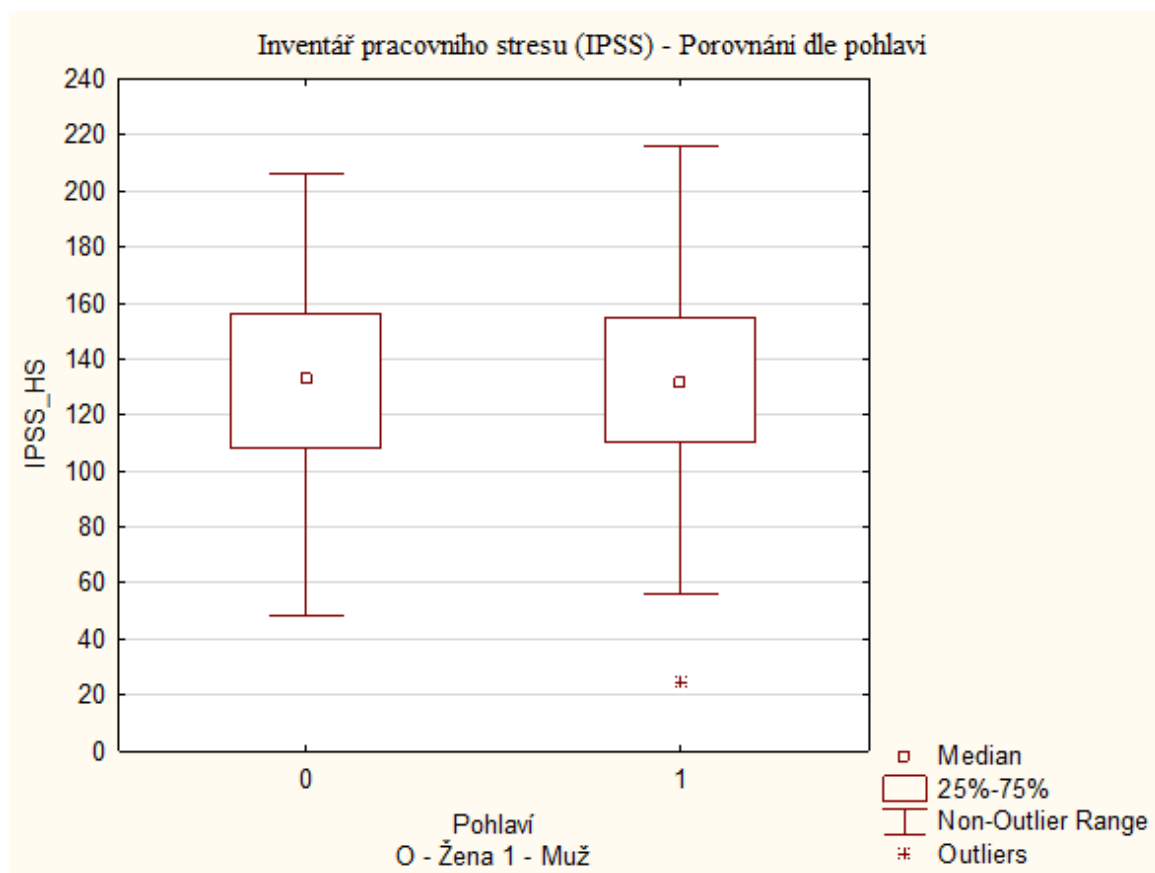
Na hladině významnosti 0,05 **nezamítáme nulovou hypotézu**. Alternativní hypotézu nemůžeme přijmout.

Tabulka 50: Deskriptivní statistiky dotazníku IPSS – Inventář pracovního stresu dle pohlaví

HS _ Inventář pracovního stresu (IPSS)	Soubor policistů ženy	Soubor policistů muži	Celkem
N	49	145	194
Průměr	129,69	129,95	129,89
Medián	133,00	131,00	133,00
Minimum	48	25	25
Maximum	206	216	216
Směrodatná odchylka	37,33	36,46	36,58

Porovnání hrubých skóru dosažených výzkumnými skupinami v rámci deskriptivní statistiky prezentuje graf na obrázku 34.

Obrázek 34: Inventář pracovního stresu (IPSS) – Porovnání dle pohlaví



Závěr:

Nelze signifikantně prokázat, že policistky (ženy) dosahují vyššího hrubého skóre v dotazníku IPSS a tím vnímají stres související s povoláním policisty více, než policisté (muži). **H6 nebyla přijata.**

Testování hypotézy H7

Vymezená výzkumná hypotéza H7 si dává za úkol statisticky ověřit, zda existuje vztah mezi percepcí pracovního stresu policisty a Škálou celkové životní spokojenosti u celého výzkumného souboru. Pro ověření jsme si stanovili hypotézu:

H7: Existuje statisticky významný vztah v průměrné hodnotě vnímání pracovního stresu a průměrné hodnotě škály Celkové životní spokojenosti pro celý výzkumný soubor policistů ČR.

- Normalita dat ověřena Shapirovým – Wilkovým testem (p-hodnota škála Celkové životní spokojenosti_DŽS = 0,322; p-hodnota HS_IPSS = 0,050).
- Pearsonův korelační koeficient: $r(194) = -0,31$; $p < 0,001$.

Na hladině významnosti 0,05 **zamítáme nulovou hypotézu.**

Závěr:

Mezi vnímáním pracovního stresu a Škálou celkové životní spokojenosti existuje statisticky významný negativní vztah. **H7 byla přijata.**

Testování hypotézy H8

Definovanou výzkumnou hypotéza H8 chceme statisticky ověřit, zda existuje vztah mezi komponentou psychického stavu P – psychická pohoda a škálou Celkové životní spokojenosti u celého výzkumného souboru. Pro ověření jsme si stanovili hypotézu:

H8: Existuje statisticky významný vztah v průměrné hodnotě komponenty P (psychická pohoda) dotazníku SUPOS 7 a průměrné hodnotě škály Celkové životní spokojenosti pro celý výzkumný soubor policistů ČR.

- Normalita dat ověřena Shapirovým – Wilkovým testem (p-hodnota SUPOS 7 = 0,051; p-hodnota škála celkové životní spokojenosti _ DŽS = 0,322).
- Pearsonův korelační koeficient: $r(194) = 0,64$; $p < 0,001$.

Na hladině významnosti 0,05 **zamítáme nulovou hypotézu.**

Závěr:

Mezi komponentou psychické pohody D a Škálou celkové životní spokojenosti existuje statisticky významný vztah. **H8 byla přijata.**

Testování hypotézy H9

Cílem výzkumné hypotézy H9 je statisticky ověřit, zda existuje vztah mezi komponentou psychického stavu D – deprese a pocit vyčerpání a percepci pracovního stresu u celého výzkumného souboru. Pro ověření jsme si stanovili hypotézu:

H9: Existuje statisticky významný vztah v průměrné hodnotě komponenty D (deprese a pocit vyčerpání) dotazníku SUPOS 7 a průměrné hodnotě celkového pracovního stresu (IPSS) pro celý výzkumný soubor policistů ČR.

- Normalita dat ověřena Shapirovým – Wilkovým testem (p-hodnota SUPOS 7 = 0,051; p-hodnota HS_IPSS = 0,050).
- Pearsonův korelační koeficient: $r(194) = 0,30$; $p < 0,001$.

Na hladině významnosti 0,05 **zamítáme nulovou hypotézu.**

Závěr:

Mezi komponentou deprese a pocitu vyčerpání D a průměrnou hodnotou vnímání pracovního stresu existuje statisticky významný vztah. **H9 byla přijata.**

6.8 Dílčí cíl 7: Přenesení závěru studie do praxe policie ČR

Cílem předložené výzkumné studie je analyzovat jak životní spokojenost policistů souvisí s pracovním stresem při výkonu služby u Policie ČR. Problematika životní spokojenosti pracovníků je významná oblast, která do určité míry ovlivňuje efektivitu jejich práce. Z tohoto důvodu by se každá organizace měla tomuto tématu věnovat. Zájmem Policie ČR, stejně jako každé firmy či organizace je získat kvalitní zaměstnance, ale také si je především dokázat dlouhodobě udržet. Proto je důležité o své zaměstnance kvalitně pečovat a postarat se o ně tak, aby se zamezilo jejich odchodu. Pozitivním zjištěním našeho výzkumu je skutečnost, že životní spokojenost policistů Policie ČR je v normě

s běžnou populací. Přesto bychom, na základě zjištěných výsledků a analýzy jednotlivých odpovědí v dotaznících, uvedli několik doporučení:

1. Pokles nadbytečné administrativní zátěže, která je na policisty stále kladena.

Možností jak toho dosáhnout, je především simplifikace systému administrace. Obzvláště předcházením duplicity administrativních úkonů, zvýšením počtů seminářů k administrativním otázkám, pořádáním workshopů zaměřených na danou problematiku.

2. Doplnění stavu policistů na plánovaný počet.

Návrhem jak získat mladé lidi do řad policie, by mohlo být například zavedení stipendijních studentských programů. Zaměstnancům již také nejde vždy jen o plat, ale jsou pro ně důležité i kvalitní zaměstnanecké benefity. Doporučili bychom zvětšit jejich nabídku, atraktivitu a také dostatečně ocenit práci služebně starších policistů a to nejen finančně.

3. Zlepšit zdravotní stav policistů a to jak po stránce fyzické tak i psychické.

Pro zlepšení fyzického zdraví by bylo vhodné vyčlenit pro policisty větší časové dotace na sportovní přípravu v rámci pracovní doby. Umožnění čerpání individuálních přestávek v práci a zvýšit příspěvek na stravu, tak aby se policisté mohli i ve službě stravovat kvalitně. Pro zlepšení psychického zdraví by byla vhodná například větší propagace systému psychologické podpory ze strany interních odborníků. Poskytování preventivních psychohygienických služeb i prostřednictvím psychologů nebo vyškolených pracovníků mimo zaměstnanecký či služební poměr u Policie ČR, tak aby se policisté neměli obavu tyto služby využívat, a to z důvodu, že by jejich využití mohlo mít vliv na jejich další pracovní kariéru u Policie ČR.

4. Při interním vzdělávání policistů se zaměřit také na preventivní programy orientované na propagaci metod a technik psychohygieny, relaxace, zvládnání úzkosti. Tyto programy zaměřit především na policisty s delší služební senioritou.

5. Umožnit policistům větší propustnost v kariérním růstu a postupu.

7 DISKUZE

Předkládaná diplomová práce se zaměřila na hledání souvislostí mezi pracovní zátěží a stresem a životní spokojeností policistů Policie ČR. Výzkumným cílem práce je analyzovat data týkající se životní spokojenosti a zásadních zdrojů stresu, zjistit průměrnou míru jednotlivých psychologických jevů a určit rozdílnost mezi pohlavími, délkou služby a jejich uzemní příslušností. Prozkoumat tak souvislosti mezi jednotlivými sociodemografickými a psychologickými proměnnými v rámci výzkumného souboru. Výzkumný soubor tvoří 194 policistů s různou krajskou příslušností a pracovním zařazením. Celkový výzkumný soubor policistů je dle pohlaví rozčleněn na 145 policistů (muže) a 49 policistek (žen).

Prostřednictvím našeho výzkumu jsme dokázali získat velké množství zajímavých dat a informací. V této části práce se budeme snažit získaná data **interpretovat i z pohledu jejich možného vysvětlení.**

Zaměříme-li se na výsledná data problematiky **vnímání životní spokojenosti policistů** Policie ČR, lze konstatovat, že v případě celkového výběrového souboru se výsledná data za Celkovou životní spokojenost ani za jednotlivé škály **neodchylují od normy běžné populace.** Převedené statinové hodnoty jsou v rozmezí 4-6. Při srovnání výsledné hodnoty škály Celkové životní spokojenosti s normou za jednotlivé pohlaví jsme však zjistili, že policisté i policistky mají nižší průměrnou hodnotu Celkové životní spokojenosti oproti normovanému souboru běžné populace. Rozdíl u mužů oproti normě tvoří hodnota 4,51 a u žen 6,08. Zároveň nám výsledná data ukázala, že ženy policistky dosahují nižšího průměrného skóre než muži policisté. Ženy dosáhly průměrného skóre celkové životní spokojenosti ve výši 249,71 zatím co muži 253,06. **K podobnému výsledku** došla také australská studie životní spokojenosti policistů od autorů **Powell a Tomyn (2011).** Studie odhalila u výzkumného souborů policistů zabývajících se kriminalitou páchanou na nezletilých a mladistvých, že **životní spokojenost policistů** se pohybuje v rámci očekávaného **normativního rozsahu.** Studie se také zabývala otázkou, zda existuje rozdíl mezi pohlavím. Byla stanovená hypotéza, že policistky s výběrového souboru mají nižší průměrné skóre škály LS (Life satisfaction) než policisté muži. Výsledky prokázaly, že **nebyl pozorován statisticky významný rozdíl mezi dvěma pohlavími.** Stejnou hypotézu (hypotéza H2) jsme ověřovali také v našem výzkumu a ani nám se nepodařilo

prokázat, že by ve vnímání životní spokojenosti mezi pohlavími existoval signifikantní rozdíl.

V českém prostředí zkoumal životní spokojenost policistů shodným výzkumným nástrojem tj. dotazníkem DŽS ve své diplomové práci **Směták (2015)**. Také v jeho studii se výsledné statiny za jednotlivé škály dotazníků DŽS pohybují v rozmezí 4 – 6. To znamená, že i zde se výsledná **data za Celkovou životní spokojenost** ani za jednotlivé její škály **neodchylují od normy běžné populace**. Pokud bychom srovnali oba výzkumy z pohledu na oblasti, ve kterých jsou policisté nejméně a nejvíce spokojeni, můžeme tam vidět jen nepatrné rozdíly. Směták (2015) uvádí, že policisté byli **nejméně spokojeni** v oblastech „Práce“, „Finanční situace“ a „Volný čas“. Naopak **nejspokojenější byli v oblastech** „Přátelé, známí, příbuzní“, „Vztah k vlastním dětem“ a „Bydlení“. Také v našem výzkumu jsou policisté **nejméně spokojeni** v oblastech „Práce a zaměstnání“ (hodnota 36,04), „Volný čas“ (hodnota 34,55) a „Finanční situace“, která má hodnotu 33,70. Zde v obou výzkumech spatřujeme naprostou shodu. Jelikož však ve své studii autor Směták (2015) neuvádí průměrné hodnoty, nelze podle nich uvedené oblasti porovnat. **V našem výzkumu** jsme zjistili, že **nejvyšší spokojenost** respondenti vyslovili oblasti „Vztah k vlastním dětem“ (hodnota 38,80). Druhá v pořadí je poté dimenze „manželství“ s hodnotou 38,51. Jako třetí a stále vysoce hodnocená je oblast životní spokojenosti týkající se „Bydlení“ (hodnota 37,94). V této části srovnání již můžeme spatřit drobný nesoulad. V obou výzkumech je **shoda** v oblastech „Vztah k vlastním dětem“ a „Bydlení“. **Rozdíl** je však v jedné položce, kdy v našem výzkumu policisté mezi první tři oblasti, kde se cítí být nejvíce spokojeni, zařadili dimenzi „Manželství“, zatímco ve výzkumu v roce 2015 policisté uvedli dimenzi „Přátelé, známí, příbuzní“.

Z výsledných dat dotazníku DŽS jsme získali informaci o tom, že se do určité míry odlišují hodnoty životní spokojenosti za jednotlivé oblasti. Jako **možné důvody, proč se policisté cítí nejméně spokojeni** právě ve výše uvedených oblastech, které se neliší ani během sedmi let, můžeme spatřovat právě v **povaze a náplni policejní práce**. Policisté se mohou často nacházet v nebezpečných situacích, pod tlakem nutnosti dodržovat zákon, také zde stále hrozí riziko, že policisté budou muset použít střelnou zbraň či jiné donucovací prostředky. Policie ČR se stále potýká s **nedostatkem policistů**, proto často slouží **nepravidelné směny** a dostávají směny navíc právě za chybějící kolegy (Lánský, 2022). Výše zmíněné aspekty mohou mít vliv na to, že policisté nemohou trávit svůj volný čas, podle svých představ, popřípadě mají volného času málo. I když v posledních letech

docházelo k určitému narovnání finančního hodnocení policistů (Prchalová, 2022), **průměrný plat** policistů nedosahuje takové výše, aby se policisté cítili adekvátně ohodnoceni.

Podle **Powella** a **Tomyna** (2011) je důležité upozornit na skutečnost, že i když policisté vykazují LS (Life satisfaction) v normě, nemělo by se to obecně chápat tak, že stresory se kterými policisté přicházejí do styku, nemohou překročit takovou hranici, kdy už je jedinec nebude schopen sám zvládat. **Doporučují větší investice do výzkumu**, který by systematicky identifikoval policisty s psychickými problémy a poté na nich zkoumal účinnost **individuálně přizpůsobené psychologické podpory** tak, aby vhodná pomoc ostatním policistům byla následně poskytnutá včas. Takový výzkum by však byl náročný na pravidelné hodnocení a sledování psychického stavu policistů.

Prostřednictvím dat získaných dotazníkem **IPSS (Inventář pracovního stresu)** jsme zjistili, že ani u jedné námi zkoumaných skupin výzkumného souboru policistů nebyla v **žádné položce zjištěna vysoká míra stresu**. U policistů s praxí do patnácti let nejvyšší míry dosahují položky nadměrná administrativa policistů, nedostačující počet policistů ve službě pro odpovídající zvládnutí úkolu a nevhodné chování občanů k policistům. U policistů s praxí nad patnáct let jsou jako nevyšší stresující položky hodnoceny stejné položky jako u policistů s praxí do patnácti let tj. nadměrná administrativa policistů, nedostačující počet policistů ve službě pro odpovídající zvládnutí úkolu a nevhodné chování občanů k policistům.

V rámci našeho výzkumu jsme jednotlivé položky dotazníků IPSS porovnali také z hlediska četnosti za celý výběrový soubor policistů. Zjistili jsme, že **ve vysoké míře stresu** se nám dle četnosti objevily dvě položky a to položka **nadměrná administrativa policistů** v 56 % a **nedostačující počet policistů ve službě pro odpovídající zvládnutí úkolu** v 53 %. Jelikož předkládaná práce navazuje na Bakalářskou práci s názvem „Stres a psychohygienu v rámci výkonu služby policistů ČR“, můžeme **porovnat současné výsledné hodnoty s hodnotami, které jsme prostřednictvím dotazníku IPSS získali v roce 2019** (Výzkumný vzorek byl tvořen policisty sloužícími pod Krajským ředitelstvím Středočeského kraje; N = 100). Také v roce 2019 jsme zjistili, že ani u jednoho výzkumného souboru policistů **nebyla** v žádné položce **zjištěna vysoká míra stresu**. Při analýze dat z hlediska četnosti u celkového výzkumného souboru vysokou míru stresu netvořila žádná položka dotazníku IPSS. Nejvyšší hodnoty ale i zde dosahovala položka nadměrná administrativa, která byla ve vysoké míře stresu zastoupena ve 47 %. Pokud bychom

se rozhodli **srovnat** námi dosažené výsledky **s jiným výzkumem**, kde byl taktéž použitý výzkumný nástroj v podobě dotazníku IPSS, můžeme zvolit výzkum autora **Chrzana (2018)** zabývající se stresem u policistů sloužících u služby pořádkové policie (N = 80). Také v tomto výzkumu u celého výzkumného souboru **míra stresu dosahuje pouze střední hodnoty**. Jako nejvíce stresující volili policisté z daného výzkumného souboru položku č. 17 (nedostačující počet policistů ve službě pro odpovídající zvládnutí úkolů) s průměrnou hodnotou 6,11 a položku č. 5 (nadměrná administrativa policistů) s průměrnou hodnotou 7,03. Položka nadměrná administrativa policistů byla zároveň jedinou, ve které dotazování policisté v průměru vykazovali vysokou míru pracovního stresu. I v tomto výzkumu se dosažené výsledky shodují s výsledky našeho výzkumu.

Získané výsledky jsme se rozhodli **porovnat také z longitudinálního hlediska**. Problematikou pracovního stresu se ve svém výzkumu zabývali autoři **Adamová a Vtípil (2012)**. Také jejich studie prokázala, že za největší stres v zaměstnání považují dotazování policisté nadměrnou administrativní zátěž, kdy je tato položka vnímaná jako vysoká míra stresové zátěže (53 %). Na základě srovnání výzkumných dat můžeme konstatovat, že **nadměrná administrativa** jako stresová zátěž **zůstává i během let prakticky konstantní**. Zde také nacházíme soulad s teoretickým předpokladem, kdy Kirschmanová (2015) zařazuje mezi hlavní stresory práce policisty, právě nedostatečnou podporu v oblasti administrativy.

U dalších položek, které vykazují vyšší míru stresu, ve výzkumu provedeném v roce 2012 (Adamová & Vtípil, 2012) již **nacházíme rozdíly**. Zde jako **vysoké rizikové faktory** policisté, na rozdíl od našeho výzkumu, dále uvedli **nedostatečný služební příjem** a nedostatek sociálních a existenčních jistot.

Singulární **výsledky** uvedených výzkumů nám jasně **signalizují, jak se socioekonomické vlivy promítají do percepce stresu policisty**. Rok 2012 byl ještě stále ovlivněn ekonomickou krizí, která policistům zapříčinila razantní snížení jejich služebních příjmů. Proto je zcela logické, že policisté za stresující faktory považovali především nedostačující služební příjem a následně i nedostatek sociálních jistot. Zatímco v letech 2018 a 2019 se začal také u Policie ČR projevovat ekonomický růst naší země. U policistů po několika letech dochází k navyšování finančního ohodnocení. Ale paradoxně se Policie ČR zároveň začíná potýkat s nedostatkem kvalitních zájemců o práci u policie. Policie už není schopna nově přijatými policisty pokrýt ani obvyklý odchod policistů do civilu, natož navyšovat počet stávajících policistů (Policejní prezidium, 2017).

Jelikož tento trend má pokračující charakter, je evidentní, že policisté pociťují značné přetížení, což potvrzují také výsledky námi provedené výzkumné studie.

Další oblastí, kterou jsme zkoumali v souvislosti s **pracovním stresem** policistů, je zjistit zda existuje rozdíl ve vnímání stresu **z hlediska pracovní seniority policistů**. Pro tento účel jsme si stanovili statistickou hypotézu H5: Policisté ČR s praxí nad patnáct let skórují v dotazníku IPSS výše než policisté ČR s praxí do patnácti let.

Při stanovení dané hypotézy jsme vycházeli z teorie pracovní spokojenosti, že lidé na začátku svého pracovní vzestupu mohou být více motivováni a spokojeni, než lidé s vyšší senioritou v zaměstnání (Punzo et al., 2018). Výzkum autora Jehangira et al. (2011) prokázal, že právě stres negativně koreluje s pracovní spokojeností. Dalším teoretickým východiskem naší hypotézy se také stala emocionální teorie stresu, kdy déle trvající stres zapříčiňuje frustraci, a jejím zapříčiněním je snížena motivace (Křivohlavý, 2001). Personální údaje prokázaly, že nejfrekventovanější doba, kdy policisté ukončili v letech 2017 až 2019 svůj služební poměr je po 25 – 29 letech. Nejméně ukončují pracovní poměr policisté po 10 až 14 letech služby (Vlášková, 2021). Na základě těchto zjištění, jsme rozdělili policisty do dvou skupin – policisté s praxí do 15 let a policisté s praxí nad 15 let.

I přes uvedená teoretická hlediska se námi stanovená hypotéza H5 nepotvrdila. Na hladině významnosti 0,05 jsme nemohli zamítnout nulovou hypotézu a stanovenou hypotézu jsme tak nepřijali. Možným vysvětlením našeho výsledku by mohla být dobrá psychická odolnost služebně starších policistů. Ti byli k policii přijímáni ještě z většího množství potenciálních zájemců (v období ekonomické krize). Z toho vyplývá, že k službě u policie byli vybíráni pouze uchazeči s nejlepšími možnými předpoklady, kam bezesporu psychická odolnost patří.

Výzkumnou studií jsme získali nemálo cenných informací týkající se percepce pracovního stresu a životní spokojenosti policistů. Jednou z nich je vzájemný **vztah mezi veličinami pracovního stresu a celkové životní spokojenosti**. Prostřednictvím stanovené hypotézy H7: Existuje statisticky významný vztah v průměrné hodnotě vnímání pracovního stresu a průměrné hodnotě škály Celkové životní spokojenosti pro celý výzkumný soubor policistů ČR a jejího následného testování, můžeme vzájemný vztah těchto veličin považovat za **existující a statisticky významný**. Vzájemný vztah se však dal předpokládat, protože prožívání stresu potažmo stresu pracovního zcela určitě nepřispívá k životní pohodě, přesto korelace neznačí příčinnou souvislost. **Míra pracovního stresu**

může přispívat k vnímání životní spokojenosti, ale určitě není jednoznačným faktorem, který ji ovlivňuje. Pro určení dalších faktorů by byla zapotřebí podrobnější analýza, kterou však tato studie neumožňuje.

Prostřednictvím dotazníku SUPOS 7 jsme zjistili, že u celého výzkumného souboru se **subjektivní pocit psychického stavu policistů neliší od normy běžné populace**. Jelikož dobrý psychický stav je i podle **služebního zákona** (Zákon č. 361/2003 Sb.) jednou z podmínek k přijetí uchazeče k policii, není námi dosažený výsledek překvapující. **Bez dobré psychické kondice by jedinec nebyl zcela schopen vykonávat službu u Policie ČR**, neboť jsou na něj neustále kladeny značné požadavky jak už od nadřízených pracovníků tak i při plnění služebních úkolů, při kterých se policista musí striktně držet daných legislativních norem.

Jsme si vědomi, že námi **realizovaná studie má také své limity**. Studii limituje již sám **výběrový soubor a jeho velikost**. Ačkoliv výběrový soubor není úplně malého rozsahu, tak přesto není schopen zcela reprezentovat základní soubor. Z časových a finančních důvodů byla volena nepravděpodobnostní metoda a to samovýběr a metoda sněhové koule. Další limit spatřujeme v tom, že jsme nemohli zároveň uskutečnit stanovení kvót a vyvážit tím heterogenitu výběrového souboru, kdy jsou do výběru zahrnuti policisté napříč pracovním zařazením a neomezit tak výběr pouze na policisty s určitou náplní výkonu služby u PČR.

Práci **limituje** i samotná **administrace dotazníků**. Vyplňování dotazníků probíhalo **online**, kdy policisté obdrželi odkaz na webovou stránku s příslušnou testovou baterií. Není tak možné zjistit, zda policisté například nevyplnili dotazníky vícekrát než jednou. I když internetový odkaz na online dotazník byl předáván pouze policistům, nemůžeme vyloučit, že dotazník vyplnil někdo, kdo není ve služebním poměru Policie ČR.

Nepřesnost zjištěných dat může **zkreslovat** i skutečnost, že policisté, kteří se výzkum zúčastnili, jsou nerovnoměrně zastoupení jak v **rozdělení dle pohlaví**, tak i v **příslušnosti k jednotlivým Krajským ředitelstvím**, kdy například z Krajského ředitelství Olomouc se našeho výzkumu nezúčastnil ani jeden policista. Stanovené závěry, proto můžeme interpretovat jen velmi obecně, neboť mezi jednotlivými kraji existují odchylky, jak v personální oblasti, ve způsobu vedení, v nápadu trestné činnosti, tak v neposlední řadě i v odměňování.

Jako jeden z dalších **možných limitů** výzkumu nelze opomenout ani zkreslení dat termínem, ve kterém byla baterie dotazníků policistům zpřístupněna. **Sběr dat** probíhal v termínu **od 2. 11. 2021 do 28. 06. 2022**. Nejvíce dotazníků však bylo vyplněno až v roce 2022, kdy na začátku roku došlo k citelnému navýšení finančního ohodnocení policistů, ale také vypukl válečný konflikt a dochází v naší zemi k značné inflaci. I tyto faktory mohly mít vliv na hodnocení životní spokojenosti, percepce stresu či psychických kvalit policistů.

Pro **eliminaci** výše uvedených **limitů** by bylo vhodné při realizaci podobného výzkumu stanovení a **do držení kvót** pro výzkumný soubor. Pro **přesnější analýzu** zjištěných **dat** by bylo vhodné výzkum **rozšířit také o kvalitativní část**, například o metodu výzkumného rozhovoru (interview) či o Focus group (ohniskovou skupinu).

I když námi realizovaný výzkum nese své limity, poskytuje zároveň **statisticky cenné poznatky a přínosy** jak z oblastí životní spokojenosti policistů, tak z problematiky pracovního stresu a zátěže při výkonu služby u Policie ČR. Z výsledků výzkumu je zřejmé, že z longitudinálního hlediska policisty nejvíce trápí neúměrná pracovní zátěž plynoucí z nadměrné administrativy, která je součástí policejní práce. Co se týká životní spokojenosti, existují tři oblasti, ve kterých jsou policisté nejméně spokojeni. Paří sem oblast práce a zaměstnání, volný čas a finanční situace. Získané poznatky z výzkum by mohly jednak **zefektivnit strategie při získávání nových policistů** při náborových kampaních, ale zejména zlepšit strategie pro **udržení stávajících policistů** ve služebním poměru. Většinou jde již o velmi zkušené policisty, se znalostmi a dovednostmi, které nelze mnohdy získat jinak než dlouholetou praxí. Tyto odcházející policisty je následně složité nahradit, tak aby nedošlo k poklesu kvality a efektivity práce.

8 ZÁVĚR

Cílem výzkumné části diplomové práce byl podrobný popis vlivu pracovní zátěže, respektive pracovního stresu, na celkovou životní spokojenost policistů Policie ČR. Zjistit průměrnou míru jednotlivých psychologických jevů a rozpoznat zda jsou přítomny rozdílnosti mezi pohlavími, délkou služby a jejich uzemní příslušností. Základním cílem je tedy deskripce oblastí pracovní zátěže a stresu z hlediska vzájemného vztahu s životní spokojenosti policistů Policie ČR. Jde tedy o analýzu úrovně stresu a psychické zátěže policistů, zmapování míry životní spokojenosti u příslušníků Policie ČR a zjištění korelátů jednotlivých sociodemografických a psychologických proměnných v rámci výzkumných souborů. Stanovené cíle jsou deskriptivního charakteru.

Závěry práce prezentujeme prostřednictvím dílčích výzkumných cílů:

Dílčí cíl 1: Celková životní spokojenost hodnocena na základě statinových hodnot se pohybuje u celkového výzkumného souboru v rozmezí normy běžné populace. To značí, že statiny výběrového souboru jsou v rozmezí 4 - 6. Jednotlivé škály životní spokojenosti jsou hodnoceny také dle relativní četnosti. U škály *Celkové životní spokojenosti* se 73 % se cítí být ve svém životě spokojeno. Oproti tomu pouze 27 % policistů je spíše nespokojeno až velmi nespokojeno. Ve škále *Zdraví* jsme zjistili, že 32 % respondentů není spokojeno se svým zdravím. Oproti tomu 68 % oslovených policistů je s vlastním zdravotním stavem v základě spokojeno. Ve škále *Práce a zaměstnání* je 38 % policistů nespokojeno, zatím co 62 % respondentů se svou prací spokojeno je. Ve škále *Finanční situace* jsme shledali, že nespokojeno se svou finanční situací je pouze 18 % respondentů a naproti tomu 82 % je s ní spokojeno. Se svým *volným časem* je spokojeno 78 % dotázaných policistů. Jen 22 % respondentů uvedlo, že považuje využití svého času za neuspokojivé. U škály *Manželství či partnerský vztah* jsme odhalili, že 77 % dotázaných policistů se cítí být v něm spokojeno. Nespokojeno, nebo zcela nespokojeno je se svým partnerským životem 23 % respondentů. V problematice *vztahu k vlastním dětem*, uvedlo 81 % procent policistů, že jsou se svými vztahy k dětem spokojen. Pouze 19 % z nich naopak uvedlo, že se vztahem k vlastním dětem spokojeno není. U škály *Spokojenost s vlastní osobou* uvedlo 71 % respondentů, že jsou sami se sebou spokojeni. Nespokojenost se svou osobou v rámci výzkumného souboru však činí 29 %. Ve škále *Sexualita* svou spokojenost uvedlo

75 % dotázaných policistů. Nespokojeno s touto dimenzí životní spokojenosti je 25 % respondentů. Se *vztahy ke svým přátelům, známým a příbuzným* je spokojeno 75 % dotázaných policistů, ale nespokojenost s touto oblastí vztahu vyjádřilo 25 % respondentů. S oblastí svého *bydlení* je spokojeno 73 % policistů, kdežto 27 % dotázaných policistů považuje otázku bydlení za nesnadnou.

Dílčí cíl 2: V dotazníku DŽS největší spokojenost respondenti vyslovili *vztahu k vlastním dětem* (hodnota 38,80). Druhá v pořadí je poté dimenze „*Manželství*“ s hodnotou 38,51. Jako třetí je škála „*Bydlení*“ (hodnota 37,94). Na čtvrté místo policisté zařadili škálu týkající se *spokojenosti s vlastní osobou* (hodnota 37,11). Jako pátá je dimenze „*Vztah k příbuzným*“, přátelům a známým, která má hodnotu 36,46. Na šestém, sedmém a osmém místě jsou dimenze „*Sexualita*“ (hodnota 36,36), „*Zdraví*“ (hodnota 36,30) a „*Práce a zaměstnání*“ (hodnota 36,04). Na devátou pozici byla zařazena dimenze „*Volný čas*“ (hodnota 34,55). Nejméně spokojení jsou respondenti se svou *finanční situací*, která má hodnotu 33,70.

Dílčí cíl 3: Průměrná hodnota pracovního stresu u celého výzkumného souboru policistů činí 129,84. Tato výsledná hodnota souhlasí se střední mírou stresu. U souboru policistů, nebyla dosažena v žádné zkoumané položce vysoká míra stresu, míra stresu se pohybuje pouze v pásmu střední výše stresu. Zde hodnoty dosahují průměru v rozmezí od 4,11 do 6,33. Nejvyšších hodnot dosahují položky „*Nadměrná administrativa policistů*“ (6,33), „*Nedostačující počet policistů ve službě pro odpovídající zvládnutí úkolů*“ (6,29) a „*Nevhodné chování občanů k policistům*“ (5,91).

Dílčí cíl 4: Při analýze vysoké míry stresu dle relativní četnosti u zkoumaného souborů policistů byl zjištěn nevelký rozdíl mezi vnímáním stresu souvisejícího s obsahem práce (POP) a s kontextem práce (PKP). V rámci obsahu práce (POP) dotázaní policisté hodnotí jako nejvíce stresující položku „*Nadměrná administrativa policistů*“ (0,56). U kontextu práce (PKP) je podle dotazovaných policistů nejvíce stresující položka „*Nedostačující počet policistů ve službě pro odpovídající zvládnutí úkolů*“ (0,53) a „*Nevhodné chování občanů k policistům*“ (0,47).

Dílčí cíl 5: Analýzou získaných dat jsme zjistili, že rozložení proporcí psychického stavu policistů, ať už žen nebo mužů se pohybuje v rámci středního pásma normy dotazníku SUPOS 7. Jak u skupiny žen, tak i u skupiny mužů se ke spodní hranici normy přibližuje

pouze komponenta O (impulzivita a odreagování se). U mužů i u žen je hodnota komponenty O rovna hodnotě 0,10.

Dílčí cíl 6: Při výpočtu korelace mezi úrovní pracovního stresu a psychické zátěže s jednotlivými dimenzemi dotazníku DŽS jsme zjistili, že výsledky korelační analýzy dokazují, že výstupy dotazníku DŽS a IPSS spolu ve většině případech významně souvisí. Výpočty prokazují významnou negativní korelaci mezi škálami „Zdraví“, „Práce a zaměstnání“, „Finanční situací“, „Volném čase“, „Vlastní osobou“, škálou „Přátelé a známí“ a „Celkovou životní spokojeností“ s výstupy dotazníku IPSS (POP, PKP a HS). Nevyšší negativní korelace se nachází mezi škálou *volný čas a vnímáním stresu plynoucího s obsahem práce* ($r = -0,39$). Nejvyšší korelační koeficient mezi všemi škálami dotazníku DŽS a psychickými komponentami v rámci dotazníku SUPOS 7 je mezi škálou „Vztah k vlastní osobě“ a komponentou A (aktivnost, činorodost), kdy hodnota $r = 0,60$. Nejvyšší negativní korelace vyšla mezi škálou „Zdraví“ a *psychickou složkou D* (deprese, psychické vyčerpání), kdy korelační koeficient se rovná hodnotě $r = -0,54$.

Na základě vymezených výzkumných cílů, byly definovány následující hypotézy, které byly testovány:

- **H1:** Policisté ČR s praxí do patnácti let skórují v dotazníku DŽS (Dotazník životní spokojenosti) výše než policisté ČR s praxí nad patnáct let.

Závěr: hypotéza nebyla přijata.

- **H2:** Policistky (ženy) skórují výše v dotazníku DŽS (Dotazník životní spokojenosti) než policisté (muži).

Závěr: hypotéza nebyla přijata.

- **H3:** Policisté ČR s vysokoškolským vzděláním skórují výše v dotazníku DŽS (Dotazník životní spokojenosti) než policisté ČR bez vysokoškolského vzdělání.

Závěr: hypotéza nebyla přijata.

- **H4:** Policisté ČR s praxí do patnácti let skórují v dotazníku DŽS (Dotazník životní spokojenosti) ve škále Finanční situace níže než policisté ČR s praxí nad patnáct let.

Závěr: hypotéza byla přijata.

- **H5:** Policisté ČR s praxí nad patnáct let skórují v dotazníku IPSS výše než policisté ČR s praxí do patnácti let.

Závěr: *hypotéza nebyla přijata.*

- **H6:** Policistky (ženy) skórují výše v dotazníku IPSS než policisté (muži).

Závěr: *hypotéza nebyla přijata.*

- **H7:** Existuje statisticky významný vztah v průměrné hodnotě vnímání pracovního stresu a průměrné hodnotě Celkové životní spokojenosti pro celý výzkumný soubor policistů ČR.

Závěr: *hypotéza byla přijata.*

- **H8:** Existuje statisticky významný vztah v průměrné hodnotě komponenty P (psychická pohoda) dotazníku SUPOS 7 a průměrné hodnotě Celkové životní spokojenosti pro celý výzkumný soubor policistů ČR.

Závěr: *hypotéza byla přijata.*

- **H9:** Existuje statisticky významný vztah v průměrné hodnotě komponenty D (deprese a pocit vyčerpání) dotazníku SUPOS 7 a průměrné hodnotě celkového pracovního stresu (IPSS) pro celý výzkumný soubor policistů ČR.

Závěr: *hypotéza byla přijata.*

9 SOUHRN

Snahou diplomové magisterské práce bylo poskytnout náhled do tématu pracovního stresu a psychické zátěže a jeho vlivu na životní spokojenost v povolání, které se obecně považuje za jedno nejvíce stresujících a tím je výkon služby u policie. Výstup práce přináší poznatky o tom, jakou pocitují policisté Policie ČR spokojenost ve svém životě a to zejména vzhledem ke svému zaměstnání.

Práce v teoretické části popisuje v jednotlivých samostatných kapitolách organizační strukturu Policie ČR, definuje pojem pracovní zátěž a stres a seznamuje s problematikou vymezení pojmu životní spokojenost.

Policie ČR je jednotný ozbrojený sbor. Hlavním úkolem policie, který současně definuje také zákon, je chránit bezpečnost občanů, jejich majetek a veřejný pořádek a působit preventivně. Základní organizační struktura Policie ČR je sestavena z jednotlivých útvarů, které jsou hierarchicky řazeny. Hlavním a také řídicím útvarem je Policejní prezidium ČR v čele s policejním prezidentem, dále následují útvary policie s celostátní působností, krajská ředitelství policie a útvary zřízené v rámci krajského ředitelství. Povolání policisty může vykonávat pouze osoba starší 18 let, bezúhonná, splňující dané vzdělání dle služebního místa, současně musí být zdravotně a fyzický způsobilá, plně svéprávná a oprávněná seznamovat se s utajovanými informacemi. Každý nově příchozí policista musí absolvovat tzv. Základní odbornou přípravu (ZOP) ve vzdělávacím středisku PČR a následně má povinnost se vzdělávat dle požadavku služebního zařazení. Nezbytné odborné vzdělávání k výkonu služby je uskutečňováno prostřednictvím Vyšší policejní školy a Střední policejní MV v Holešově, Vyšší policejní školy a Střední policejní školy Ministerstva vnitra v Praze, a Policejní akademie České republiky v Praze.

Pro charakteristiku pojmů pracovní zátěž a pracovní stres existuje hned několik definic, které se snaží dané pojmy co nejlépe vystihnout a zároveň je od sebe oddělit, neboť se na první pohled může zdát, že jde v podstatě o pojmy shodné.

Koncept pracovní zátěže vychází z faktu, že u pracujícího člověka dochází porušení rovnováhy mezi stavem jeho vnitřního systému a vnějším okolím. Vznik pracovní zátěže je tak důsledek rozporu mezi požadavky a podmínkami na jedné straně a vlastnostmi a stavem jedince na straně druhé. Pracovní zátěž tak můžeme zařadit mezi stresové faktory.

Stanovit hranice, kdy je člověk schopen pracovní zátěž ještě zvládnout vlastními silami je však značně individuální. Následkem přílišné pracovní zátěže může být vyčerpání, které má za následek skutečnost, že člověk musí vydat na zvládnání běžných úkolů mnohem větší úsilí.

Za největší problém v oblasti zkoumání stresu je fakt, že do dnešní doby neexistuje žádná přesná a obecně platná definice stresu. Jednotlivé definice, ale vždy nesou společný rys v podobě vnitřního stavu člověka, který se nalézá v ohrožení a jeho domněnku že svými obrannými mechanismy nebude schopný danému ohrožení více čelit. V psychologickém pojetí stresu se můžeme také setkat s pojetím, že stres můžeme chápat stejně jako frustraci. Za obecné stresory na pracovišti se považují fyzické stresory, psychické stresory a sociální stresory. Existuje však i pojetí pracovního stresu, které upozorňuje na to, že stres na pracovišti v podstatě neexistuje, neboť každý pracovník je zároveň individualita a právě jeho profesní a osobní život přináší různé činitele, jenž mohou ovlivňovat jeho reakce na podmínky na pracovišti. Mezi nejvíce ohroženou skupinu zaměstnanců působením pracovního stresu, jsou považováni také policisté. Při plnění služebních úkolů se setkávají se zvláště zátěžovými podmínkami. Těmito zátěžovými okolnostmi může být použití střelné zbraně, riziko smrtelného či těžkého úrazu při plnění pracovních povinností, ohrožení života dalších osob nebo kolegů, setkávání se smrtí nebo vážným zraněním osob, šetření sebevražedného jednání či hromadných neštěstí, úmrtí dítěte, vyrozumívání o úmrtí, setkávání se s bezmocností obětí trestných činů. Mezi hlavní stresory při výkonu služby se řadí také stavy, které vznikají nedostatečnou podporou zaměstnavatele. Například do této kategorie může zařadit nespravedlivou dělbu práce, špatné vybavení, nedostačující administrativní podpora, nevyhovující finanční ohodnocení apod. Za sekundární příčiny stresu jsou poté označené stresory odehrávající se v soukromém životě policisty. Důsledky působení singulárních stresorů na osobnost policisty je pak velmi individuální.

Ve výzkumné části práce je popsána samotná realizace výzkumné studie. Cílem bylo odhalit souvislosti mezi pracovní zátěží, stresem a životní spokojeností policistů Policie ČR. Určit průměrnou míru jednotlivých psychologických jevů a rozpoznat rozdílnost mezi pohlavími, délkou služby a jejich uzemní příslušností. Základním cílem je tedy definovat oblasti pracovní zátěže a stresu v souvislosti s životní spokojenosti policistů Policie ČR. Bylo definováno sedm výzkumných cílů:

1. Zmapovat míru životní spokojenosti u zkoumaných příslušníků Policie ČR prostřednictvím dotazníku DŽS – Dotazník životní spokojenosti

2. Rozpoznat oblastí, které se podílejí na životní spokojenosti dotázaných policistů.
3. Prozkoumat úroveň stresu a psychické zátěže zúčastněných policistů za použití inventáře IPSS: Inventář pracovního stresu (Modifikace pro povolání policisty).
4. Prozkoumat soustavu podstatných zdrojů stresu pomocí IPSS: Inventář pracovního stresu (Modifikace pro povolání policisty).
5. Provést analýzu kvalitativních rysů psychického stavu zkoumaných policistů prostřednictvím dotazníku SUPOS 7.
6. Zjistit koreláty jednotlivých sociodemografických a psychologických proměnných v rámci výzkumných souborů.
7. Přenesení závěru studie do praxe policie ČR.

Výzkumný soubor tvořilo 194 policistů s odlišnou krajskou příslušností a pracovním zařazením. Dle pohlaví byl celkový výzkumný soubor tvořen ze 145 policistů (muži) a 49 policistek (žen). Jako metoda výběru výzkumného vzorku byla zvolena nepravděpodobnostní metoda a to samovýběr a metoda sněhové koule. Sběr dat probíhal v termínu od 2. 11. 2021 do 28. 06. 2022.

Ve výzkumné části bylo stanoveno devět statisticky ověřitelných hypotéz. První hypotéza měla za cíl najít odpověď na otázku, zda existuje signifikantní rozdíl v celkové životní spokojenosti mezi souborem policistů s praxí do patnácti let a souborem policistů s praxí nad patnáct let. Ke statistickému ověření byl použitý t-test se stanovenou hladinou významnosti 0,05. Hypotéza nebyla přijata. Nelze signifikantně prokázat, že policisté s praxí do 15 let dosahují vyššího hrubého skóre v dotazníku DŽS a tím vnímají svou životní spokojenost více, než policisté sloužící déle než 15 let.

Druhá hypotéza ověřovala na hladině významnosti 0,05 předpoklad, zda policisté (muži) se cítí být více ve svém životě spokojeni než policistky (ženy). Pomocí t-testu se nám nepodařilo signifikantně prokázat, že policisté (muži) dosahují vyššího hrubého skóre v dotazníku DŽS a tím vnímají svou životní spokojenost více, než policistky (ženy). Hypotéza nebyla přijata.

Prostřednictvím třetí jsme si dali za cíl odpovědět na otázku, zda policisté z výzkumného souboru s vysokoškolským vzděláním dosahují vyšší průměrný skór ve škále Celková životní spokojenost než skupina policistů bez vysokoškolského vzdělání. Ke statistickému ověření jsme použili t-test z hladinou významnosti 0,05. Hypotéza nebyla přijata. Nemůžeme signifikantně prokázat, že policisté s vysokoškolským vzděláním

dosahují vyššího hrubého skóre v dotazníku DŽS a tím vnímají svou životní spokojenost více, než policisté bez vysokoškolského vzdělání.

Pomocí čtvrté hypotézy jsme testovali předpoklad, zda policisté sloužící u policie déle než patnáct let, jsou více spokojeni se svou finanční situací než policisté sloužící do patnácti let. Pro ověření hypotézy byl použit t-test s hladinou významnosti 0,05. Hypotéza byla přijata. Průměrné skóre Škály finanční situace u souboru policistů s praxí nad 15 let je statisticky významně vyšší než hodnota průměrného hrubého skóre u souboru policistů do 15 let praxe.

Pátá hypotéza se týkala statistického ověření, zda policisté s praxí nad 15 let u PČR nevnímají stres více, než policisté sloužící méně než 15 let. Prostřednictvím t-testu na hladině významnosti 0,05 jsme neprokázali signifikantní rozdíl a hypotéza nebyla přijata. Nelze statisticky prokázat, že policisté s praxí nad 15 let dosahují vyššího hrubého skóre v dotazníku IPSS a tím vnímají stres související s povoláním policisty více, než policisté sloužící méně než 15 let.

U šesté hypotézy jsme prostřednictvím získaných dat chtěli odpovědět na otázku, zda policistky (ženy) vnímají statisticky významně více pracovní stres plynující ze služby u PČR než policisté (muži). T-test na hladině významnosti 0,05 neprokázal signifikantní rozdíl. Hypotéza nebyla přijata. Nelze statisticky dokázat, že policistky (ženy) dosahují vyššího hrubého skóre v dotazníku IPSS a tím vnímají stres související s povoláním policisty více, než policisté (muži).

U posledních třech hypotéz H7, H8 a H9 jsme prostřednictvím Pearsonova korelačního koeficientu ověřovali, zda existuje statisticky významný vztah mezi percepcí pracovního stresu policisty a škálou Celkové životní spokojenosti u celého výzkumného souboru a zda existuje statisticky významný vztah mezi komponentou psychického stavu P (psychická pohoda) a škálou Celkové životní spokojenosti u celého výzkumného souboru a též jestli je signifikantní vztah mezi komponentou psychického stavu D (deprese a pocit vyčerpání) a percepcí pracovního stresu u celého výzkumného souboru. Na hladině významnosti 0,05 se nám podařilo prokázat všechny tři vztahy jako signifikantně významné. Všechny tři hypotézy byly přijaty.

Výsledky práce mohou být využity při tvoření personálních strategií zejména zaměřených jak na přijímání nových policistů tak především na udržení těch stávajících. Dále by se daly využít pro rozvoj a zkvalitnění vzdělávacích programů zaměřených

jak na fyzické, ale především na zdraví duševní. Získané výsledky by mohly určit oblasti, na které je třeba se zaměřit tak, aby nabízené programy byly dostatečně efektivní.

Další výzkumné šetření by poté mohlo být zacíleno přímo na policisty v jednotlivých služebních zařazeních a zabývajících se specifickou problematikou, jakou jsou např. policisté odhalující zločiny týkající se násilí, drogové problematiky, problematiky páčání trestné činnosti na nezletilých a mladistvých apod. U policistů, kteří řeší specifické problematiky páčání trestné činnosti, se mohou stresory značně lišit například od policistů sloužících u pořádkové policie, zásahové jednotky, u ochranné služby apod. Cenné informace by také mohlo přinést rozšíření výzkumu o kvalitativní část.

LITERATURA

- Ackerman, C. E. (2018, 6. listopadu). *Life satisfaction theory and 4 contributing factors*. Positive Psychology.
<https://positivepsychology.com/life-satisfaction/>
- Adamová, I. (2012). *Stres v policejní praxi se zaměřením na situace použití střelné zbraně* [Magisterská diplomová práce, Univerzita Palackého v Olomouci]. Informační systém Univerzity Palackého v Olomouci.
<https://library.upol.cz/arl-upol/cs/csg/?repo=upolrepo&key=47687716280>
- Adamová, I., & Vtípil, Z. (2012). Stres v policejní praxi. *Psychologie a její kontexty*, 3(1), 1-13. http://psychkont.osu.cz/fulltext/2012/Adamova,Vtipil_2012_1.pdf
- Alexopoulos, EC., Palatsidi V., Tigani X., & Darviri C. (2014). Exploring stress levels, job satisfaction, and quality of life in a sample of police officers in Greece. *Saf Health Work*, 5(4), 210-215.
<http://doi: 10.1016/j.shaw.2014.07.004>
- American Psychological Association. (n. d.). Inferiority complex. *APA Dictionary of Psychology*. Získáno 12. října 2022 z <https://dictionary.apa.org/inferiority-complex>
- Andršová, A. (2012). *Psychologie a komunikace pro záchranáře v praxi*. Grada.
- Baštecká, B., (2005). *Terénní krizová práce: psychosociální intervenční týmy*. Grada.
- Behavioral Health Evolution. (n. d.). The Stress-Vulnerability Model of Co-occurring Disorders. *Behavioral Health Evolutio*. Získáno 27. března. 2022 z <https://www.bhevolution.org/public/stress-vulnerability.page>
- Blatný, M. (2010). *Psychologie osobnosti – Hlavní témata, současné přístupy*. Grada.
- Blatný, M. (2016). *Psychologie celoživotního vývoje*. Karolínium.
- Boniwell, I. (2008, 7. listopadu). *What is Eudaimonia? The Concept of Eudaimonic Well-Being and Happiness*. Positive psychology.
<http://positivepsychology.org.uk/the-concept-of-eudaimonic-well-being>

- CCOHS, Canadian centre for occupational health and safety. (2018). *Workplace Stress – General*. Získáno 27. března. 2022 z <https://www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/stress.html>.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575. http://labs.psychology.illinois.edu/~ediener/Documents/Diener_1984.pdf
- Diener, E. (2021). Happiness: the science of subjective well-being. In R. Biswas-Diener & E. Diener (Eds), *Noba textbook series: Psychology*. DEF publishers. <http://noba.to/qnw7g32t>
- Diener, E., & Biswas-Diener, R. (2008). *Happiness: Unlocking the mysteries of psychological wealth*. Wiley/Blackwell.
- Easton, S., Van Laar, D., & Marlow-Vardy, R. (2013). Quality of Working Life and the Police. *Management*, 3(3), 135-141. <http://doi.org/10.5923/j.mm.20130303.01>
- Ellison, C. G., Gay, D. A., & Glass, T. A. (1989). Does Religious Commitment Contribute to Individual Life Satisfaction? *Social Forces*, 68(1), 100–123. <https://doi.org/10.2307/2579222>
- Fahrenberg, J., Myrtek, M., Schumacher, J., & Brähler E. (2001). *Dotazník životní spokojenosti*. Testcentrum.
- Gurková Elena. (2011). *Hodnocení kvality života: Pro klinickou praxi a ošetrovatelský výzkum*. Grada.
- Hansen, F. (n. d.). *Police Stress: Identifying & Managing Symptoms of Stress*. Perfect Health. <https://adrenalfatiguesolution.com/police-stress-fatigue/>
- Heady, B., Veenhoven, R., & Wearing, A. (1991). Top-down versus bottom-up theories of subjective well-being. *Social Indicators Research*, 24(1), 81-100. <http://doi.org/10.1007/BF00292652>
- Hendl, J. (2015). *Přehled statistických metod*. (5. vydání). Portál.
- Hilliard, J. (2019). *New Study Shows Police At Highest Risk For Suicide Of Any Profession*. Addiction Center. <https://www.addictioncenter.com/news/2019/09/police-at-highest-risk-for-suicide-than-any-profession/>

- Holubová, V., Ščurek R. (2008, 2. června). *Rizika poškozující zdraví policistů v souvislosti s výkonem jejich služby a návrh některých opatření na zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví policistů při výkonu služby*. Oborový portál pro BOZP. <https://www.bozpinfo.cz/rizika-poskozujici-zdravi-policistu-v-souvislosti-s-vykonem-jejich-sluzby-navrh-nekterych-opatreni>
- Honsová, P. (2017). *Psychologické aspekty stresu práce u policie z pohledu policejních psychologů*. [Magisterská diplomová práce, Univerzity Karlovy]. Informační systém Univerzity Karlovy. <https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/92955/120277664.pdf?sequence=1>
- Honzák, R. (2020). *Jak přežít léčení - Veselé čtení o bolestech*. Mladá Fronta.
- Chae, M. H., & Boyle, D.J. (2013). Police suicide: prevalence, risk, and protective factors. *Policing: An International Journal*, 36 (1), 91-118. <https://doi.org/10.1108/13639511311302498>
- Chappell, R. Y., & Meissner, D. (2022). *Theories of Well-Being*. An Introduction to Utilitarianism. <https://www.utilitarianism.net/theories-of-wellbeing>
- Chrzan, T. (2018). *Stres u příslušníků služby pořádkové policie ČR a jeho koreláty*. [Magisterská diplomová práce, Univerzity Palackého v Olomouci]. Informační systém Univerzity Palackého v Olomouci. <https://library.upol.cz/ar1-upol/cs/csg/?repo=upolrepo&key=8431680313>
- Ivančík, R., & Baričičová, L., (2021). Evalvacia kvality života príslušníkov Policajného zboru z pohľadu úrovne ich odmeňovania. *Bezpečnostní teorie a praxe* 4(2), 3-26. <https://veda.polac.cz/wp-content/uploads/2021/07/Evalvacia-kvality-zivota-prislusnikov-Policajneho-zboru-z-pohlada-urovne-ich-odmenovania.pdf>
- Jehangir, M., Kareem, N., Khan, A., Jan, M. T., & Seherwardi, S. (2011). The Effect of Job Stress on Job Performance and Job Satisfaction. *Journal of Contemporary Research in Business*, 3, 453-465. [https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkozje\)\)/reference/referencespapers.aspx?referenceid=3017480](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkozje))/reference/referencespapers.aspx?referenceid=3017480)

- Jetelina, K. K., Molsberry, R. J., Gonzalez, J. R., Beauchamp, A. M., & Hall, T. (2020). Prevalence of Mental Illness and Mental Health Care Use Among Police Officers. *JAMA network open*, 3(10), e2019658. <https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2020.19658>
- Ježková, I. (2011, 22. září). *Krizová Intervence*. Policie České republiky. <https://www.policie.cz/clanek/krizova-intervence-ze-strany-policie.aspx>
- Karbanová, P. (2019). Systém kolegiální podpory Policie ČR. *E-psychologie*, 13(2), 13–32. <http://doi.org/10.29364/epsy.341>
- Kendra, Ch. (2020, 28. dubna). *Are You a Type B Personality?* Verywell mind. <https://www.verywellmind.com/type-b-personality-4589000>.
- Kirschmanová, E. (2015). *Život s policajtem: Vše, co by měla rodina policisty vědět*. Grada.
- Kopecká, I. (2015). *Psychologie 3. díl: Učebnice pro obor sociální činnost*. Grada.
- Křivohlavý, J. (1994). *Jak zvládat stres*. Grada.
- Křivohlavý, J. (2006). *Psychologie smysluplnosti existence: otázky na vrcholu života*. Grada.
- Křivohlavý, J. (2013). *Psychologie pocitů štěstí*. Grada.
- Lánský, T. (2022). Chybí pět a půl tisíce policistů, slučují se služebny. Starostové obcí se zlobí. *Idnes.cz*. Získáno 7. listopadu 2022 z https://www.idnes.cz/zpravy/domaci/policie-nedostatek-policistu-kraje-sluzebny-maturita-problem-plat.A220515_211144_domaci_albe
- MacDonald, W. (2003). The Impact of Job Demands and Workload on Stress and Fatigue. *Australian Psychologist*, 38(2), 102–117. <https://doi.org/10.1080/00050060310001707107>
- McLeod, S. A. (2017). *Type A personality*. Simply Psychology. <https://www.simplypsychology.org/personality-a.html>
- Mikšík, O. (1993). *SUPOS – 7*. Heuréka Progress.
- Hutyrová, M., & Růžičková, V. (2017). *Koheze speciální pedagogiky*. Univerzita Palackého v Olomouci.
- Murphy, L. R. (1995). *Occupational Stress Management: Current Status and Future Direction in Trends in Organizational Behavior*. John Wiley & Sons, Inc.

- Nařízení Ministerstva vnitra č. 32 ze dne 22. srpna 2016, o vzdělávání v policejních školách Ministerstva vnitra a v dalších vzdělávacích zařízeních. Česká republika.
- Neil, R. (1994). *Stress: Taming the Tyrant*. Teach Services, Inc.
- Otto, H. D., & Gatens, A. (2022, 24. května). *Understanding police officer stress: A review of the literature*. Illinois Criminal Justice Information Authority. <https://icjia.illinois.gov/researchhub/articles/understanding-police-officer-stress-a-review-of-the-literature>
- Pokyn policejního prezidenta č. 1 ze dne 9. ledna 2014, kterým se upravuje profesní vzdělávání. Česká republika.
- Pokyn policejního prezidenta č. 231 ze dne 26. září 2016, o psychologických službách. Česká republika.
- Policejní prezidium. (2017, únor). *Koncepce rozvoje Policie České republiky do roku 2020 (aktualizace 2017)*. Česká Justice. <http://www.ceska-justice.cz/wp-content/uploads/2017/04/Koncepce-rozvoje-Policie.pdf>
- Policie České republiky. (2017). *Policie České Republiky*. Policejní prezidium České republiky. <https://www.policie.cz/clanek/o-nas-policie-ceske-republiky-policie-ceske-republiky.aspx>
- Policejní prezidium. (2020, červenec). *Koncepce rozvoje Policie ČR do roku 2027*. Policejní prezidium České republiky. <https://www.policie.cz/soubor/koncepce-rozvoje-policie-cr-do-roku-2027-pdf.aspx>.
- Policie České republiky. (2022). *Stavy, vznik a zánik*. Intranet Policie ČR.
- Policie České Republiky. (n. d.). *Útvar policejního vzdělávání a služební přípravy*. Policie České Republiky. <http://www.policie.cz/clanek/utvar-policejniho-vzdelavani-a-sluzebni-pripravy.aspx>
- Powell, M. B., & Tomy, A. J. (2011). Life satisfaction amongst police officers working in the area of child abuse investigation. *International Journal*

of Police Science and Management, 13(2), 187–194.
<http://doi.org/10.1350/ijps.2011.13.2.225>

Prchalová, B. (2022). *Policie zvýší platy, aby zamezila odchodům*. Novinky.cz. Získáno 7. listopadu 2022 z <https://www.novinky.cz/clanek/domaci-policie-zvysi-platy-aby-zamezila-odchodum-40408687>

Punzo, G., Castellano, R., & Buonocore, M. (2018). Job Satisfaction in the „Big Four“ of Europe: Reasoning Between Feeling and Uncertainty Through CUB models. *Soc Indic Res.*, 139, 205–236.
<https://doi.org/10.1007/s11205-017-1715-0>

Reichel, J. (2009). *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Grada.

Rozkaz ředitele KŘ policie Středočeského kraje č. 135/2013. Česká republika.

Saris, W. E., Veenhoven, R., Scherpenzeel, A. C., & B. Bunting (1996). *A Comparative Study of Satisfaction with Life in Europe*. Eötvös. University Press.

Skutil, M., Průcha, J. (2011). *Základy pedagogicko-psychologického výzkumu pro studenty učitelství*. Portál.

Směták, P. (2015). *Kvalita života příslušníků Policie České republiky*. [Magisterská diplomová práce, Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně]. Informační systém Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně.
https://digilib.k.utb.cz/bitstream/handle/10563/31485/sm%C4%9Bt%C3%A1k_2015_dp.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Stock, Ch. (2010). *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout*. Grada,

Svoboda, M., Humpolíček, P., & Šnorek, V. (2013). *Psychodiagnostika dospělých*. Portál.

Štikar, J., Rymeš, M., Riegel, K., & Hoskovec, J. (2003). *Psychologie ve světě práce*. Karolinum.

Vaus, D. (2002). *Surveys in Social Research*. Allen & Unwin.

Venglářová, M. (2011). *Sestry v nouzi*. Grada.

Violanti, J. M., Fekedulegn, D., Hartley, T. A., Andrew, M. E., Gu, J. K., & Burchfiel, C. M. (2013). Life expectancy in police officers: a comparison with the U. S. general population. *International journal of emergency mental health*, 15(4), 217–228.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4734369/>

- Violanti, J. M., Fekedulegn, D., Hartley, T. A., Charles, L. E., Andrew, M. E., Ma, C. C., & Burchfiel, C. M. (2016). Highly Rated and most Frequent Stressors among Police Officers: Gender Differences. *American journal of criminal justice: AJCJ*, 41(4), 645–662.
<https://doi.org/10.1007/s12103-016-9342-x>
- Vlášková, L. (2021). *Psychologické aspekty spokojenosti výkonem policejní práce*. [Disertační práce, Univerzita Karlova]. Informační systém Univerzity Karlovy.
<https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/172123/140096795.pdf?sequence=1&isAllowed=y> 13.9.2022
- Vojtíšek, P. (2012). *Výzkumné metody*. Vyšší odborná škola sociálně právní.
- Vokuš, J. (2022, 24. června). *Početni stavy příslušníků Policie České republiky*. Policie České republiky.
<https://www.policie.cz/clanek/pocetni-stavy-prislusniku-policie-ceske-republiky.aspx>
- Vyhláška č. 487/ 2004 Sb. o osobnostní způsobilosti, která je předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru. Česká republika.
- Vymětal, Š., Voska, V., Toman, O., Jungwrtová, J., & Urban, K. (2010). *Možnosti psychologické podpory v Policii ČR*. Ministerstvo vnitra ČR.
- Ward, D., Dugger, J. (2000). The Impacts of Quality Improvement Training on Fear/Anxiety in Organizations. *Journal of industrial technology*, 16(4). 1-6.
<https://cdn.ymaws.com/www.atmae.org/resource/resmgr/JIT/ward062900.pdf>
- Zákon č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Česká republika.
- Zákona č. 273/2008 Sb. o policii České republiky ve znění pozdějších předpisů a novel. Česká republika.
- Závazný pokyn Policejního prezidenta č. 137/2009 o organizaci Policie České republiky. Česká republika.

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

APA	Americká psychologická asociace (American Psychological Association)
ČR	Česká republika
DŽS	Dotazník životní spokojenosti
GHQ	Dotazník pro hodnocení celkového zdraví (General Health Questionnaire-28)
HS	Hrubý skór
IPSS	Inventář pracovního stresu
KŘ	Krajské ředitelství
KŘP	Krajské ředitelství policie
LCU	Teorie životní události (Life change unit)
LS	Životní spokojenost (Life satisfaction)
PČR	Policie České republiky
PKP	Škála Inventáře pracovního stresu orientovaná na kontext práce
POP	Škála Inventáře pracovního stresu orientovaná na obsah práce
PSS	Dotazník k zjištění vnímaného stresu (Perceived Stress Scale-14)
PZ	Policejní sbor (Policajný zbor)
ST	Statiny
SUPOS 7	Dotazník k zjištění kvalitativních rysů psychického stavu
SWB	Osobní pohoda (Subjective well-being)
ZOP	Základní odborná příprava

SEZNAM OBRÁZKŮ A TABULEK

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1:	Organizační schéma Policie ČR.....	10
Obrázek 2:	Organizační schéma Krajského ředitelství policie Středočeského kraje.....	11
Obrázek 3:	Grafické znázornění pracovní zátěže	18
Obrázek 4:	Model příčin pracovního stresu a jeho následků na pracovní činnost	21
Obrázek 5:	Věková struktura policistů	52
Obrázek 6:	Početní stavy	53
Obrázek 7:	Porovnání systemizace služebních míst se vzdělanostní strukturou policistů	54
Obrázek 8:	Deskriptivní charakteristika výzkumného souboru dle věku	55
Obrázek 9:	Deskriptivní charakteristika výzkumného souboru dle pohlaví.....	56
Obrázek 10:	Deskriptivní charakteristika výzkumného souboru dle dosaženého vzdělání	57
Obrázek 11:	Deskriptivní charakteristika výzkumného souboru dle praxe.....	58
Obrázek 12:	Deskriptivní charakteristika výzkumného souboru dle příslušnosti ke Krajským ředitelstvím či k útvaru působnosti na celém území ČR nebo k Policejnímu prezidiu.....	60
Obrázek 13:	Rozložení statinů dle relativní četnosti v rámci výběrového souboru policistů Policie ČR ve škále Celková životní spokojenost.....	73
Obrázek 14:	Rozložení statinů dle relativní četnosti v rámci výběrového souboru policistů Policie ČR ve škále Zdraví.....	74
Obrázek 15:	Rozložení statinů dle relativní četnosti v rámci výběrového souboru policistů Policie ČR ve škále Práce a zaměstnání.....	75
Obrázek 16:	Rozložení statinů dle relativní četnosti v rámci výběrového souboru policistů Policie ČR ve škále Finanční situace	76
Obrázek 17:	Rozložení statinů dle relativní četnosti v rámci výběrového souboru policistů Policie ČR ve škále Volný čas	77
Obrázek 18:	Rozložení statinů dle relativní četnosti v rámci výběrového souboru policistů Policie ČR ve škále Manželství a partnerství.....	78

Obrázek 19: Rozložení statinů dle relativní četnosti v rámci výběrového souboru policistů Policie ČR ve škále Vztah k vlastním dětem	79
Obrázek 20: Rozložení statinů dle relativní četnosti v rámci výběrového souboru policistů Policie ČR ve škále Vztah k vlastní osobě.....	80
Obrázek 21: Rozložení statinů dle relativní četnosti v rámci výběrového souboru policistů Policie ČR ve škále Sexualita	81
Obrázek 22: Rozložení statinů dle relativní četnosti v rámci výběrového souboru policistů Policie ČR ve škále Přátelé, známí a příbuzní	82
Obrázek 23: Rozložení statinů dle relativní četnosti v rámci výběrového souboru policistů Policie ČR ve škále Bydlení.....	83
Obrázek 24: Průměrné hodnoty dimenzí DŽS rozdělené podle pohlaví	86
Obrázek 25: Průměrné hodnoty dimenzí DŽS rozdělené délky praxe u PČR.....	88
Obrázek 26: Srovnání průměrných hodnot hrubých skóre komponent psychického stavu žen (N = 49), mužů (N = 145) a celého výzkumného souboru (N = 194) a příslušné směrodatné odchylky	95
Obrázek 27: Srovnání průměrných proporcí s normou - Ženy	96
Obrázek 28: Srovnání průměrných proporcí s normou - Muži.....	97
Obrázek 29: DŽS – Porovnání dle dosažené praxe u PČR.....	104
Obrázek 30: DŽS – Porovnání dle pohlaví	105
Obrázek 31: DŽS – Porovnání dle vzdělání	107
Obrázek 32: Škála Finanční situace – Porovnání dle praxe.....	108
Obrázek 33: Inventář pracovního stresu (IPSS) – Porovnání dle praxe	110
Obrázek 34: Inventář pracovního stresu (IPSS) – Porovnání dle pohlaví	111

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Příklady faktorů ovlivňujících pocity stresu na pracovišti.....	27
Tabulka 2: Klasifikace jednotlivých stresorů	28
Tabulka 3: Příčiny různých typů štěstí	39
Tabulka 4: Členění primárního souboru z hlediska počtu policistů podle jednotlivých útvárů.....	51
Tabulka 5: Členění primárního souboru podle věku policistů k 1. 1. 2022	52
Tabulka 6: Členění primárního souboru podle doby služby k 1. 1. 2022	53

Tabulka 7:	Deskriptivní charakteristiky výzkumného souboru z dle věku	55
Tabulka 8:	Deskriptivní charakteristiky výzkumného souboru dle pohlaví.....	55
Tabulka 9:	Deskriptivní charakteristiky výzkumného souboru dle dosaženého vzdělání	56
Tabulka 10:	Deskriptivní charakteristiky výzkumného souboru dle praxe.....	57
Tabulka 11:	Deskriptivní charakteristiky výzkumného souboru dle příslušnosti ke Krajským ředitelstvím či k Útvaru působností na celém území ČR nebo k Policejnímu prezidiu.....	59
Tabulka 12:	Souhrnné výsledky DŽS za celý výzkumný soubor.....	71
Tabulka 13:	Výsledky škál DŽS, které nejsou součástí škály Celková životní spokojenosti.....	72
Tabulka 14:	Absolutní a relativní četnost Celkové životní spokojenosti u celkového výběrového souboru policistů	72
Tabulka 15:	Absolutní a relativní četnost škály Zdraví dotazníku DŽS u celkového výběrového souboru policistů	73
Tabulka 16:	Absolutní a relativní četnost škály Práce a zaměstnání dotazníku DŽS u celkového výběrového souboru policistů.....	74
Tabulka 17:	Absolutní a relativní četnost škály Finanční situace dotazníku DŽS u celkového výběrového souboru policistů.....	75
Tabulka 18:	Absolutní a relativní četnost škály Volný čas dotazníku DŽS u celkového výběrového souboru policistů	76
Tabulka 19:	Absolutní a relativní četnost škály Manželství a partnerství dotazníku DŽS u celkového výběrového souboru policistů.....	77
Tabulka 20:	Absolutní a relativní četnost škály Vztah k vlastním dětem dotazníku DŽS u celkového výběrového souboru policistů.....	78
Tabulka 21:	Absolutní a relativní četnost škály Vlastní osoba dotazníku DŽS u celkového výběrového souboru policistů	79
Tabulka 22:	Absolutní a relativní četnost škály Sexualita dotazníku DŽS u celkového výběrového souboru policistů	80
Tabulka 23:	Absolutní a relativní četnost škály Přátelé, známí a příbuzní dotazníku DŽS u celkového výběrového souboru policistů.....	81
Tabulka 24:	Absolutní a relativní četnost škály Bydlení dotazníku DŽS u celkového výběrového souboru policistů	82
Tabulka 25:	Výsledné hodnoty jednotlivých dimenzí DŽS za celý výzkumný soubor ...	84

Tabulka 26:	Výsledné hodnoty jednotlivých dimenzí DŽS rozděleny podle pohlaví	85
Tabulka 27:	Srovnání výsledných hodnot Celkové životní spokojenosti rozdělených podle pohlaví s normou.....	86
Tabulka 28:	Výsledné hodnoty jednotlivých dimenzí DŽS rozdělené podle praxe	87
Tabulka 29:	Profil souboru z hlediska pracovního stresu dle dotazníku IPSS.....	88
Tabulka 30:	Deskriptivní statistiky dotazníku IPSS za celkový výzkumný soubor policistů	89
Tabulka 31:	Průměrné hodnoty dotazníku IPSS dle pohlaví	90
Tabulka 32:	Průměrné hodnoty dotazníku IPSS dle praxe.....	91
Tabulka 33:	Vyhodnocení IPSS dle četnosti za celý výzkumný soubor	92
Tabulka 34:	Vyhodnocení dotazníku IPSS dle Relativní četnosti pro vysokou míru stresu dle POP a PKP	93
Tabulka 35:	Shrnutí průměrných hodnot hrubých skóre komponent psychického stavu žen (N = 49), mužů (N = 145) a celého výzkumného souboru (N = 194) a příslušné směrodatné odchylky	94
Tabulka 36:	Přehled proporcí jednotlivých komponent psychického stavu žen (N = 49), mužů (N = 145) a jejich srovnání s normami SUPOS pro každé pohlaví....	96
Tabulka 37:	Proporcionální rozložení jednotlivých komponent dotazníku SUPOS 7 na celkovém psychickém stavu	97
Tabulka 38:	Korelace demografických proměnných a Škály celkové životní spokojenosti	98
Tabulka 39:	Korelace jednotlivých škál dotazníku DŽS s demografickými proměnnými	99
Tabulka 40:	Korelace jednotlivých škál dotazníku DŽS s demografickými proměnnými	100
Tabulka 41:	Korelace jednotlivých škál dotazníku DŽS s psychickými složkami v rámci dotazníku SUPOS 7.....	100
Tabulka 42:	Korelace jednotlivých škál dotazníku IPSS s psychickými složkami v rámci dotazníku SUPOS 7.....	101
Tabulka 43:	Korelace vybraných demografických proměnných s dotazníkem IPSS	101
Tabulka 44:	Korelace vybraných demografických proměnných s dotazníkem SUPOS 7	102
Tabulka 45:	Deskriptivní statistiky dotazníku DŽS (Dotazník životní spokojenosti) dle praxe.....	103

Tabulka 46: Deskriptivní statistky dotazníku DŽS (Dotazník životní spokojenosti) dle pohlaví.....	105
Tabulka 47: Deskriptivní statistky dotazníku DŽS (Dotazník životní spokojenosti) dle vzdělání	106
Tabulka 48: Deskriptivní statistky dotazníku DŽS (Dotazník životní spokojenosti) škály Finanční situace dle praxe u Policie ČR	108
Tabulka 49: Deskriptivní statistky dotazníku IPSS – Inventář pracovního stresu dle praxe	109
Tabulka 50: Deskriptivní statistky dotazníku IPSS – Inventář pracovního stresu dle pohlaví.....	111

PŘÍLOHY

Seznam příloh:

1. Abstrakt diplomové práce
2. Abstract of thesis
3. Úvodní strana online dotazníku

Příloha č. 1: Abstrakt diplomové práce

ABSTRAKT DIPLOMOVÉ PRÁCE

Název práce: Vliv pracovní zátěže a stresu na životní spokojenost policistů Policie ČR

Autor práce: Mgr. Jana Vavrečková

Vedoucí práce: MUDr. PhDr. Miroslav Orel, Ph.D.

Počet stran a znaků: 137 stran, 203 837 znaků

Počet příloh: 3

Počet titulů použité literatury: 80

Abstrakt (800–1200 zn.):

Cílem této diplomové práce je popis vlivu pracovní zátěže a stresu, na celkovou životní spokojenost policistů Policie ČR, zjistit průměrnou míru jednotlivých psychologických jevů a rozpoznat rozdílnosti mezi jednotlivými sociodemografickými proměnnými v rámci výzkumného souborů. Teoretická část se zabývá organizací Policie ČR, její strukturou a úkoly, vymezením pojmů týkající se pracovní zátěže, stresu a životní spokojenosti. Popisuje také rizikové faktory a stresory při výkonu služby u Policie ČR. Pro účely výzkumu je zvolen kvantitativní přístup a primární výzkumný nástroj je tvořen třemi standardizovanými dotazníky (IPSS, DŽS, SUPOS 7). K získání výzkumného souboru byla použita nepravděpodobnostní metoda a to samovýběr a metoda sněhové koule. Výzkumný soubor tvoří celkem 194 policistů a policistek. Výsledky výzkumů ukazují, že policisty nejvíce trápí neúměrná pracovní zátěž plynoucí z nadměrné administrativy, která je součástí policejní práce. Co se týká životní spokojenosti, policisté se neliší od normy běžné populace. Mezi tři oblasti, ve kterých jsou policisté nejméně spokojeni, patří práce a zaměstnání, volný čas a finanční situace.

Klíčová slova: životní spokojenost, pracovní zátěž, stres, policista, Policie ČR

ABSTRACT OF THESIS

Title: The impact of workload and stress on life satisfaction amongst police officers of the Police of the Czech Republic

Author: Mgr. Jana Vavrečková

Supervisor: MUDr. PhDr. Miroslav Orel, Ph.D.

Number of pages and characters: 137 pages, 203 837 characters

Number of appendices: 3

Number of references: 80

Abstract (800–1200 characters):

The purpose of this research paper is to describe the impact of workload and stress, the overall life satisfaction (LS) of the police officer employed by the Police of the Czech Republic. Determine the average degree of individual psychological phenomena and recognize the differences between individual sociodemographic variables within the research ensembles. The theoretical part deals with the organization of the Police, its structure and tasks. The definition of concepts concerning workload, stress and LS will be established. It also describes risk factors and stressors in the performance of the service with the Police. For the purposes of this research, a quantitative approach has been chosen and the primary research tool is made up of three standardized questionnaires (IPSS, DŽS, SUPOS 7). The unlikely method was used to obtain the research set, namely the Self - selection and the Snowball method. The research group consisted of a total of 194 police officers. Research results have shown that police officers are most troubled by a disproportionate workload resulting from the excessive administration which is part of the police work. As for LS, police do not differ from the standard of the ordinary population. Among the three areas in which police officers are least satisfied are work situation, leisure time, and financial situation.

Key words: life satisfaction, workload, stress, police officer, Police of the Czech Republic

Vliv pracovní zátěže a stresu na životní spokojenost policistů Policie ČR.

Dobrý den,
jmenuji se Jana Vavrečková a chtěla bych Vás poprosit o věnování několika minut svého času k vyplnění následujícího dotazníku.

Jsem studentkou magisterského oboru Psychologie na univerzitě Palackého v Olomouci. Obracím se na Vás s žádostí o spolupráci při vyplnění dotazníku, pro účely výzkumu v rámci mé závěrečné diplomové práce, která má název **„Vliv pracovní zátěže a stresu na životní spokojenost policistů Policie ČR.“**. Předmětem zkoumání je vnímání životní spokojenosti a stresu policistů Policie ČR.

Online dotazník tvoří tři **standardizované dotazníky** (Dotazník životní spokojenosti od autorů J.Fahrenberg, M. Myrtek, J. Schumacher, E. Brähler, dotazník SUPOS-7 od autora O. Mikšíka a dotazník IPSS-Inventář pracovního stresu, modifikace pro povolání policisty od autora Z. Vtípila.

V případě jakýchkoliv dotazů, popřípadě pro zaslání vyhodnocení daného výzkumu, mě prosím kontaktujte prostřednictvím emailu j.vavreckova@email.cz.

Děkuji za Vaši trpělivost, spolupráci a za poskytnutí upřímných a pravdivých odpovědí.

Mgr. Jana Vavrečková

**Účast ve výzkumu je zcela anonymní.
Pokud souhlasíte se zpracováním svých zadaných údajů pro účely výše
uvedené výzkumné studie,
pokračujte prosím dále kliknutím na tlačítko**

"SPUSTIT DOTAZNÍK TEĎ"

SPUSTIT DOTAZNÍK TEĎ