

**Univerzita Karlova**

**Filozofická fakulta**

**Katedra psychologie**

# **Diplomová práce**

Monika Plesníková

**Policejní stres se zaměřením na genderové rozdíly**

**Police Stress and Gender Differences**

## **Poděkování**

Na tomto místě bych ráda poděkovala paní PhDr. Hedvice Boukalové, Ph.D. za ochotu, odbornou pomoc, připomínky a cenné rady, které mi poskytla při zpracovávání této práce. Dále bych také ráda poděkovala policejní psycholožce a kolegyni pplk. Mgr. Michaele Borovanské, Ph.D. za podporu, odbornou pomoc a mnohé konzultace.

## Prohlášení

*Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně, že jsem řádně citovala všechny použité prameny a literaturu a že práce nebyla využita v rámci jiného vysokoškolského studia či k získání jiného nebo stejného titulu.*

*V Praze dne 19. 7. 2019*

.....

*Monika Plesníková*

## **Abstrakt**

Tato diplomová práce pojednává o velmi aktuálním a důležitém tématu, kterým je stres příslušníků policejních sborů. Text se podrobněji zabývá především možnými příčinami, které mohou stres u policistů způsobovat a rozdíly mezi muži a ženami v oblasti policejního stresu. Třetí kapitola této práce pojednává také o možnostech psychologické podpory v Policii ČR. Součástí diplomové práce je také výzkum, který má část kvantitativní a kvalitativní. Cílem tohoto výzkumu je zjistit, jaké situace jsou pro policisty nejvýznamnějším zdrojem stresu a zda se tyto zdroje liší v závislosti na pohlaví policistů. Kvantitativní výzkum byl realizován pomocí Inventáře pracovního stresu (IPSS) na vzorku 116 respondentů. Bylo zjištěno, že nejvýznamnějším stresorem je pro policisty nadměrné množství administrativní činnosti. Výzkum také prokázal signifikantně vyšší míru policejního stresu u policistek. Kvalitativní šetření bylo provedeno pomocí polostrukturovaného rozhovoru se šesti respondenty a mělo spíše podpůrný charakter. Rozhovor byl realizován především za účelem zjištění možných interpretací výsledků předchozího dotazníkového šetření.

## **Klíčová slova**

policie, policejní práce, stres, stresory, psychologická péče

## **Abstract**

This diploma thesis concerns on very current and important topic, which is the stress of police officers. The text deals in particular with the possible causes that can give rise to stress among police officers and with the differences between men and women in the case of police stress. The third chapter also summarizes the possibilities of psychological support at the Police of the Czech Republic. The thesis also includes research that has a quantitative and qualitative part. The aim of this research is to find out which situations are the most important sources of stress for police officers and whether these resources vary depending on the sex of the police officer. Quantitative research was conducted using the Work Stress Inventory (IPSS) on a sample of 116 respondents. It has been found that the most significant stressor is the excessive amount of administrative activity for police officers. The research also showed a significantly higher level of police stress among female police officers. The qualitative survey was conducted using a semi-structured interview. The sample was six respondents. The interview was conducted mainly to determine possible interpretations of the results of the previous quantitative survey.

## **Keywords**

police, police work, stress, stressors, psychological care

## Obsah

Úvod .....	8
<b>1. Policie České republiky a policejní práce .....</b>	<b>10</b>
1.1 Organizace policie.....	11
1.2 Náplň pracovní činnosti policistů.....	12
1.3 Policejní kultura .....	14
1.4 Specifika osobnosti policisty.....	16
1.5 Pohled veřejnosti na policii .....	18
1.6 Ženy v policejních složkách.....	20
<b>2. Stres v policejní práci .....</b>	<b>24</b>
2.1 Teorie stresu a vymezení pojmů .....	24
2.2 Příčiny stresu v práci policisty .....	27
2.3 Zvládání policejního stresu .....	33
2.4 Možné důsledky stresu .....	35
2.5 Specifika policejního stresu u žen.....	39
<b>3. Psychologická podpora u Policie České republiky .....</b>	<b>41</b>
3.1 Psychologická péče .....	42
3.2 Systém krizové intervence a systém kolegiální podpory .....	43
3.3 Anonymní linka pomoci v krizi .....	44
<b>Empirická část.....</b>	<b>46</b>
<b>4. Výzkumný problém a cíl .....</b>	<b>46</b>
<b>5. Formulace výzkumných otázek a hypotéz.....</b>	<b>48</b>
5.1 Výzkumné otázky.....	48
5.2 Hypotézy .....	48
<b>6. Oslovení respondentů a sběr dat .....</b>	<b>50</b>
6.1 Oslovení respondentů a sběr kvantitativních dat .....	50
6.2 Oslovení respondentů a sběr kvalitativních dat .....	50
<b>7. Metody sběru dat .....</b>	<b>53</b>
7.1 Inventář pracovního stresu .....	53
7.2 Rozhovor.....	54
<b>8. Metody zpracování dat.....</b>	<b>55</b>

8.1	Metody zpracování kvantitativních dat .....	55
8.2	Metody zpracování kvalitativních dat .....	55
<b>9.</b>	<b>Popis výzkumného souboru .....</b>	<b>57</b>
9.1	Výzkumný soubor kvantitativní části.....	57
9.2	Výzkumný soubor kvalitativní části.....	59
<b>10.</b>	<b>Výsledky kvantitativní části výzkumu .....</b>	<b>60</b>
10.1	Základní popisné statistiky a rozložení výsledných skóre a vnitřní konzistence.....	60
10.2	Výsledné skóre Inventáře pracovního stresu a základní sledované demografické proměnné.....	61
10.3	Ověření hypotéz .....	64
<b>11.</b>	<b>Výsledky kvalitativního výzkumu .....</b>	<b>67</b>
<b>12.</b>	<b>Diskuse .....</b>	<b>76</b>
	<b>Závěr .....</b>	<b>85</b>
	<b>Seznam literatury.....</b>	<b>87</b>
	<b>Přílohy: .....</b>	<b>95</b>
	Příloha č. 1: Inventář pracovního stresu.....	96
	Příloha č. 2: Polostrukturovaný rozhovor .....	97
	Příloha č. 3: Výsledné skóre Inventáře pracovního stresu - rozložení.....	98

## Úvod

Ke zpracování právě tohoto tématu mě vedla především aktuálnost problematiky policejního stresu v současném policejním prostředí a také nedostatek pozornosti věnované právě této oblasti v České republice. Cílem této práce je zmapovat problematiku policejního stresu, především stresory působící na policisty v souvislosti s výkonem služby a zjistit, zda existují rozdíly v příčinách stresu s ohledem na pohlaví policisty.

Teoretická část diplomové práce je rozložena do tří hlavních kapitol. První kapitola s názvem „Policie ČR a policejní práce“ představuje organizační strukturu Policie České republiky a popisuje náplň pracovní činnosti policistů s ohledem na služební zařazení. Tato podkapitola je zaměřena především na službu pořádkové policie. Zmíněna je zde také problematika policejní kultury a specifika osobnosti policistů. Tato podkapitola konkretizuje požadavky na osobnost policistů a zabývá se také tím, jak se pod vlivem policejní práce a policejního prostředí může jejich osobnost měnit. V této kapitole se otevírá také téma pohledu veřejnosti na Policii ČR a téma žen v policejních složkách.

Druhá kapitola je stěžejní a nese název „stres v policejní práci.“ V začátku jsou vymezeny důležité pojmy týkající se stresu, které jsou dále užívány. Nastíněna jsou zde také různá pojetí stresu z hlediska známých teorií stresu. Tato kapitola se zabývá především tím, co může stres u policistů způsobovat. Příčiny stresu jsou rozdělené do několika kategorií. První větší celek tvoří materiálně-organizační podmínky a profesní stres. Pozornost je zde věnována například směnnosti práce, materiálnímu vybavení, nízkému platovému ohodnocení, nedostatečným sociálním jistotám či neadekvátnímu jednání ze strany nadřízených pracovníků. Druhý celek se týká obsahu policejní práce a hraničních situací. Jedná se například o případy dětských obětí, sebevražd kolegů, použití zbraně, sdělování tragických událostí nebo vyjednávání s agresorem. Třetí část se zabývá rodinnými a osobními problémy policisty, které se mohou odrážet i do jeho pracovního výkonu. Tato kapitola pojednává také o zvládnání policejního stresu a o jeho možných důsledcích. Zmíněn je zde syndrom vyhoření, posttraumatická stresová porucha, post-shooting trauma a sebevražednost policistů. Závěrečná část kapitoly je věnována specifickým policejního stresu u žen.

Třetí kapitola pojednává o možnostech psychologické podpory u Policie České republiky, kterými jsou Anonymní linka pomoci v krizi, systém krizové intervence a stále se rozvíjející systém kolegiální podpory. Tato kapitola také přináší podrobnější informace



o náplni práce policejních psychologů a aktuální statistiky o využívání psychologických služeb u Policie ČR.

Výzkum se skládá z části kvantitativní a kvalitativní. Kvantitativní výzkum je proveden pomocí dotazníku, který zjišťuje příčiny stresu v policejní práci. Jedná se o Inventář pracovního stresu upravený pro povolání policisty. Dotazníkem jsou především zjišťovány nejvýznamnější stresory v policejní práci a také rozdíly mezi muži a ženami v oblasti policejního stresu. Kvalitativní část je provedena pomocí polostrukturovaného rozhovoru, který slouží k hlubšímu poznání této problematiky. Jeho pomocí mají být zjištěny především možné interpretace výsledků kvantitativního výzkumu.

## 1. Policie České republiky a policejní práce

Pojem „policie“ má svůj původ v řečtině. Pochází se slov „polis“ neboli obec či přeneseně stát a „politheia“, což znamená státní správa nebo péče o blaho obce (Michalík, 2007). Policie ČR je jednou ze složek integrovaného záchranného systému, součástí výkonné moci státu a orgánem, jehož hlavním úkolem je ochrana bezpečnosti osob a majetku, ochrana veřejného pořádku a předcházení trestné činnosti. Jedná se o službu veřejnosti. V nejobecnější rovině můžeme říci, že dva základní nástroje, které policisté používají k plnění svých úkolů, jsou prevence a represe.

Dle Matese, Škody a Vavery (2011, s. 37) posláním policie *„není především mocensky zasahovat a vystupovat jako represivní činitel ve chvíli, když dojde k poruchám, ale předcházet jim, pečovat o to, aby poruchy pokud možno vůbec nenastaly. Tím je naplňováno její poslání jakožto služby v první řadě. Avšak i tam, kde funguje jako mocenský činitel, slouží veřejnosti, protože ji chrání před důsledky porušení povinnosti ze strany některých členů společnosti.“*

V základní rovině lze činnost policie vymezit oficiálním mottem této ozbrojené složky, které zní „Pomáhat a chránit“. Policejní služba je regulována mnohými právními předpisy, v souladu s nimiž musí policisté při výkonu svého povolání jednat. Nejdůležitějším takovým právním dokumentem je Ústava České republiky, Listina základních práv a svobod, ale také například zákon č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky. Podstatnou právní úpravu představuje také zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Policisté, vědomi si svého poslání spočívajícího ve službě veřejnosti, se zavazují také sdílet a dodržovat principy vyplývající z Etického kodexu Policie České republiky.

Práce u policie klade na jedince nemalé nároky. Policisté jsou často vystavováni psychicky i fyzicky náročným situacím, musejí umět dobře regulovat své emoce a mít řadu dalších schopností, dovedností, znalostí a osobnostních předpokladů pro řádný výkon tohoto povolání. Z toho důvodu jsou uchazeči velmi pečlivě vybíráni. Každý, kdo chce vstoupit do služebního poměru a stát se příslušníkem Policie ČR, musí úspěšně projít testováním osobnostní, fyzické a zdravotní způsobilosti. Psychologické testování, které jak uvádí Michalík (2007), se skládá z části písemné a ústní, slouží k tomu, aby byli vyřazeni ti jedinci, kteří se vyznačují patologickými rysy osobnosti a duševními nemocemi. Zároveň má umožnit identifikovat takové uchazeče, kteří disponují předpoklady důležitými pro výkon policejní služby jak v rovině osobnostní, tak i výkonové a inteligenční. Toto testování je

několikahodinové, zahrnuje rozsáhlou baterii psychodiagnostických testů a je zakončeno řízeným rozhovorem s psychologem. V několika posledních letech se v některých krajích stal součástí výběrového řízení také tzv. policejní kemp, na kterém jsou uchazeči pozorováni psychology v nejrůznějších modelových situacích, při práci v týmu a v situacích sociálních interakcí. Výběrových kempů se dle Výroční zprávy za rok 2018 zúčastnilo 740 uchazečů (Policejní prezidium České republiky, 2019). Pokud uchazeč u testování psychické způsobilosti neuspěje, může zkoušet štěstí za další dva roky, výjimečně i za rok. Neméně důkladně je prováděno i testování fyzické a zdravotní způsobilosti uchazečů.

V první podkapitole je pro větší přehlednost nejprve popsána organizační struktura Policie ČR a dále je pojednáno o tom, co je vlastně obsahem policejní práce, čím je tato činnost specifická a co obnáší. Pozornost je věnována také policejní kultuře, která do značné míry ovlivňuje každého, kdo je její součástí. Práce u policie je náročná a to se může odrazit i v osobním životě policistů a ve vývoji jejich osobnosti. Část této kapitoly tedy pojednává také o specifických osobnosti policistů, resp. o tom, jakými rysy se policisté často vyznačují a jak se jejich osobnost v průběhu výkonu tohoto povolání proměňuje. Zařazena je do této části práce také podkapitola zabývající se pohledem veřejnosti na Policii ČR a ženami u policie.

## 1.1 Organizace policie

V této části diplomové práce je přehledně představena organizační struktura Policie ČR a vymezeny vztahy nadřízenosti a podřízenosti jednotlivých policejních útvarů.

Policie České republiky je bezpečnostní organizace, která má hierarchickou strukturu a spadá do působnosti Ministerstva vnitra České republiky (Michalík, 2007).

*„Policie ČR je podřízena Ministerstvu vnitra, které ukládá policii úkoly prostřednictvím Policejního prezidia ČR. V čele Policejního prezidia stojí policejní prezident, který je představeným všech policistů, s výjimkou těch, kteří jsou povoláni k plnění úkolů Ministerstva vnitra“* (Martínek & Tvrdek, 2010, s. 78).

Policejnímu prezídiu jsou podřízeny veškeré útvary s celostátní působností a také krajská ředitelství policie. Pod prvního náměstka policejního prezidenta spadá mimo jiné Ředitelství služby pořádkové policie, Ředitelství služby dopravní policie a Ředitelství služby pro zbraně a bezpečnostní materiál. Útvarů s působností na celém území ČR existuje třináct

a jedná se o následující: Kriminalistický ústav, Letecká služba, Národní protidrogová centrála SKPV, Pyrotechnická služba, Ředitelství služby cizinecké policie, Úřad dokumentace a vyšetřování zločinů komunismu SKPV, Útvar policejního vzdělávání a služební přípravy, Národní centrála proti organizovanému zločinu SKPV, Útvar pro ochranu prezidenta ČR, Ochranná služba Policie ČR, Útvar rychlého nasazení, Útvar speciálních činností SKPV a Útvar zvláštních činností SKPV (Policie ČR, n. d). Krajských ředitelství existuje čtrnáct a každé má svou územně vymezenou působnost. Slouží tedy veřejnosti ve vymezeném teritoriu. V rámci těchto krajských ředitelství mohou působit další teritoriální útvary, které jsou jim podřízeny (Vokuš, 2017).

## 1.2 Náplň pracovní činnosti policistů

Pracovní náplň policistů může být velmi různorodá. Co konkrétně daný policista dělá, závisí na jeho služebním zařazení, tedy na tom, u jakého útvaru pracuje a na jaké konkrétní pozici je. Přestože se výzkumná část této práce neomezuje pouze na policisty pořádkové policie, která je co do policistů nejpočetnější, bude se následující text zabývat především právě činností policistů na obvodních a místních odděleních. Činnosti Policejního prezidia a útvarů s celostátní působností budou ale zmíněny také, přestože spíše okrajově.

Nejprve ale pár slov k tomu, jaká jsou oprávnění a povinnosti příslušníka Policie ČR v obecné rovině:

- *„Chrání bezpečnost osob a majetku.*
- *Spolupůsobí při zajišťování veřejného pořádku, při porušení činí opatření k jeho obnovení.*
- *Vede boj proti terorismu.*
- *Odhaluje trestné činy a jejich pachatele.*
- *Vede vyšetřování trestné činnosti.*
- *Zajišťuje ochranu ústavních činitelů a chráněných osob.*
- *Zajišťuje ochranu zastupitelských úřadů, Parlamentu ČR, prezidenta ČR, Ústavního soudu, Ministerstva zahraničních věcí, vnitra a dalších objektů zvláštního významu.*
- *Dohlíží na bezpečnost a plynulost silničního provozu.*
- *Odhaluje přestupky.*
- *Vyhlašuje celostátní pátrání.*

- *Zajišťuje pohotovostní ochranu jaderných zařízení, které určí Vláda ČR a podílí se na fyzické ochraně jaderného materiálu při jeho přepravě“ (Martínek & Tvrdek, 2010, s. 80).*

V policejní hierarchii je nejvýše Policejní prezídium České republiky v čele s policejním prezidentem. Tento útvar stanovuje cíle rozvoje policie, zabývá se koncepcí její organizace a stanovuje úkoly jednotlivých služeb. Policejní prezídium také analyzuje a kontroluje činnost policie, vytváří jednotlivým útvarům podmínky pro plnění jejich úkolů a koordinuje jejich činnost při plnění úkolů, které přesahují jejich územní nebo věcnou působnost. Útvary s celostátní působností plní vysoce specializované úkoly, a to na celém území ČR (Vokuš, 2017). Některé tyto útvary například zajišťují policejní vzdělávání, služební přípravu a policejní sport, jiné se zase podílejí na odhalování organizovaného zločinu, korupce a závažné finanční kriminality, poskytují leteckou či pyrotechnickou podporu, zajišťují ochranu ústavních činitelů nebo se zaměřují na boj proti terorismu.

Co se týče služby pořádkové policie, jedná se o stěžejní pilíř Policie ČR a zároveň o nejpočetnější službu napříč službami Policie ČR. Uniformu policisty pořádkové policie nosí totiž zhruba osmnáct tisíc policistů. Přímý výkon této služby provádějí na území celé republiky obvodní oddělení a na území hlavního města Prahy místní oddělení (Policie ČR, n. d.). Za základní organizačně-taktické formy činností služby pořádkové policie považujeme obchůzkovou službu, hlídkovou službu, dozorčí službu, procesní činnosti a recepční službu (Mates, Škoda & Vavera., 2011). Trvalá akceschopnost těchto oddělení je zaručena nepřetržitou dozorčí službou, která spolupracuje a navazuje na činnost operačního střediska policie, zabezpečuje styk s veřejností, přijímá a zpracovává trestní, přestupková a jiná oznámení, provádí úkony a opatření k odstranění protiprávního stavu, vysílá policisty k výkonu hlídkové, obchůzkové nebo jiné služby, plní úkoly uložené operačním střediskem, dodržuje hláskou službu a zabezpečuje také chod a režim v policejních celách (Martínek & Tvrdek, 2010). Nejviditelnější činností pořádkové policie je dle Vokuše (2017) obchůzková a hlídková činnost, kterou policisté vykonávají na vymezených územních úsecích k zajištění ochrany veřejného pořádku, životů, zdraví a majetku občanů, předcházení a odhalování trestné činnosti a plnění dalších úkolů Policie ČR. Je nezbytné, aby policisté měli dobrou místní a osobní znalost místa, na kterém činnost vykonávají. Pro řádný výkon jejich práce je nezbytné znát nejen hranice okrsku a rozmístění dalších institucí a organizací poskytující veřejné služby, jako jsou například hasičské sbory nebo pohotovostní záchranná služba, ale také místa, která se vyznačují zvýšenou koncentrací trestné činnosti nebo kde se pohybují

či zdržují zájmové osoby. Hlavní náplní práce těchto policistů je především získávání poznatků o trestné činnosti, pátrání a zákroky proti jejím pachatelům, získávání poznatků o bezpečnostní situaci ve svěřeném úseku, prošetřování a vyřizování přestupkové činnosti v blokovém řízení, plnění dílčích úkolů na úseku bezpečnosti a plynulosti silničního provozu, eskort a střežení osob, ostraha osob umístěných v policejních celách, zajišťování provedení úkonů na místě činu, provedení neodkladných a neopakovatelných úkonů, jejich dokumentace, plnění úkolů na úseku pátrání po pohřešovaných a hledaných osobách a odcizených věcech a v odůvodněných případech provádění jednotlivých úkonů v trestním řízení (Martínek & Tvrdek, 2010).

### 1.3 Policejní kultura

Policejní prostředí a kultura, která se v rámci něj utváří, je v mnohém specifická a určitým způsobem formuje každého jedince, který se stane její součástí. Touto kulturou je pak ovlivňována osobnost policisty, především jeho hodnoty, názory, postoje a vnímání společnosti a okolního světa. Policejní kultura má navíc dopad nejen na profesní život policisty, ale také na jeho rodinný život. V následujícím textu bude uveden průřez některými výzkumy, které byly na toto téma v minulosti provedeny.

Policejní kultura je do značné míry utvářena kriminálním prostředím, se kterým se denně policisté při výkonu svého povolání setkávají. Již v roce 1970 se autor jménem Westley zabýval tím, jak nepřátelské sociální prostředí, ve kterém se policisté při výkonu svého povolání pohybují, ovlivňuje formování firemní kultury. Westley (1970) tvrdí, že právě vnímání vnějšího světa jako nepřátelského a nebezpečného vede k tomu, že se policisté od okolního prostředí více izolují a vytvářejí si identitu na základě odlišení „my“ a „oni“, což vede k ještě většímu prohlubování nedůvěry vůči okolí. Z toho důvodu mají policisté také tendenci se více chránit a mnohé informace o sobě a svém životě držet v tajnosti. Autor také zdůraznil vnitřní solidaritu a cynismus jako další markantní znaky typické právě pro policejní kulturu. Solidarita je Reinerem (2010) považována za produkt právě výše zmíněné izolace a potřeby spoléhat na své kolegy nejen v případech hrozícího nebezpečí při práci v terénu, ale také při kontrolách policejním managementem v případech porušování vnitřních pravidel. Hovoří i o zakořeněném smyslu pro poslání, který způsobuje, že pro mnohé policisty se nejedná jen o práci, nýbrž o způsob života. Policejní kultura je podle něj také velmi akčně založena a policisté mohou mít tudíž zvýšenou potřebu akce a vzrušení. V neposlední řadě

se zmiňuje také o jistém cynismu a pesimismu, pokud jde o jejich pravomoci a možnosti změnit svět k lepšímu. Jedna z novějších studií hovoří také o kultu maskulinity jakožto o jednom z výrazných znaků policejní kultury (Atkinson, 2016). Karaffa a Tochkov (2013) předložili tvrzení, že právě tento kult, který zdůrazňuje důležitost síly a neumožňuje dávat najevo nejistotu a „slabost“, může policistům bránit v tom, aby v případě potřeby vyhledali odbornou psychologickou pomoc. Policisté často věří, že kdyby tak učinili, byli by okamžitě stigmatizováni. Přestože tedy ne každý jednotlivec je ztotožněn s obsahem tohoto stigmatu, v důsledku obav a v zájmu soudržnosti se skupinou, mu často podléhá. Je tedy třeba si uvědomit, že policejní kultura může do značné míry ovlivňovat ochotu policistů vyhledávat odbornou pomoc v případech, kdy se potýkají s obtížemi, které překračují jejich přirozené schopnosti se vyrovnávat se stresem a ocitají se tak v situacích krize.

Jiní autoři považují vymezování policejní kultury pomocí přívlastků jako „cynismus“, „maskulinita“ nebo „nedůvěřivost“, za negativní a vrhající na policisty špatné světlo. Mnohem méně pozornosti je totiž věnováno pozitivním aspektům policejní kultury, přestože existují. Například Björk (2008) ve své studii uvádí, že znakem švédské policejní kultury je silný smysl pro pragmatický humanismus ve vztahu k problematickým občanům. Otázkou zůstává, nakolik lze tento poznatek vztáhnout i na jiné než švédské policejní prostředí. Pozitivní stránku policejní kultury lze spatřovat také v míře solidarity, kterou jsou policisté schopni projevit nejen vůči sobě navzájem, ale i vůči rodinám zemřelých kolegů například organizováním veřejných sbírek na jejich podporu. Violanti a Paton (2006) uvádějí, že smrt kolegy je policisty často vnímána podobně, jako ztráta člena rodiny.

Je potřeba brát v potaz fakt, že policejní kultura je do značné míry ovlivňována také společností, jejími hodnotami a normami (Chan, 2007). Z toho důvodu nelze považovat všechny charakteristiky policejní kultury, ať už negativní nebo pozitivní, za obecně platné. Jedná se navíc o dynamický celek, což znamená, že každý nový policista není pouze pohlcován již utvořenou kulturou, ale každý tento jedinec policejní kulturu obohacuje o nové prvky a ta se díky tomu může neustále vyvíjet.

Většina výzkumů se navíc zaměřuje na policejní kulturu z hlediska nejpočetnější součásti policie, kterou je služba pořádkové policie. Tyto studie obvykle nezohledňují další subkultury, které mohou v rámci jednotlivých policejních složek vznikat. Jinými znaky se může vyznačovat kultura policejního managementu nebo například kultura speciálních jednotek (Manning, 2007).

V neposlední řadě je potřeba zmínit také postavení žen v rámci policejní kultury. Podle Rabe-Hempha (2009) to ženy v tomto ohledu nemají jednoduché. V případě žen totiž nejsou u ozbrojených složek akceptované extrémní projevy maskulinity, ani feminity. Ty policistky, které projevují vyšší míru mužnosti, mohou být považovány za lesby a dříče a nebývají uznávány jako ženy. Naopak ty příslušnice, které se vyznačují vysokou feminitou, jsou sice považovány za atraktivní, ale za nevhodné pro vykonávání profese policisty.

#### **1.4 Specifika osobnosti policisty**

Aby člověk mohl vykonávat profesi policisty, předpokládá se, že bude disponovat určitými vlastnostmi, schopnostmi, dovednostmi a znalostmi. Jak již bylo zmíněno výše, za účelem výběru vhodných uchazečů do služebního poměru musí každý žadatel projít několikahodinovým psychologickým testováním, kterým se zjišťují osobnostní předpoklady potřebné pro výkon policejní služby.

Základní předpoklady pro přijetí do služebního poměru jsou stanoveny zákonem č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů (2017). Těmito předpoklady je míněno české státní občanství, podání písemné žádosti o přijetí, věk starší 18 let, bezúhonnost, splnění požadovaného stupně vzdělání, zdravotní, osobnostní a fyzická způsobilost k výkonu služby, plná svéprávnost, oprávněnost seznamovat se s utajovanými informacemi podle zvláštního právního předpisu, pokud je to na služebním místě, na které má být uchazeč zařazen, požadováno, neúčast v politické straně či v politickém hnutí a také nevykonávání živnostenské či jiné výdělečné činnosti.

Co se týče osobnostní způsobilosti, i tam by měl člověk, který se chce stát příslušníkem policie, splňovat určitá kritéria. Tato kritéria stanovuje dle Čecha et al. (2012a) například Nariadenie ministra vnútra Slovenskej republiky č. 103/2005 o psychodiagnostickom a psychologickom vyšetrení. Vzhľadom k tomu, že lze předpokládat určitou podobnost s kritérii, která jsou prosazována v českém prostředí, jsou zde stručně uvedena. Nejméně v pásmu populačního průměru by se měly nacházet všeobecné rozumové schopnosti uchazečů, tedy logika myšlení, pružnost myšlenkových operací, numerická inteligence, představivost a prostorová inteligence, tvorba pojmů a chápání vztahů mezi nimi, analytické myšlení, vizuální a sluchová paměť, psychomotorické tempo a pozornost v zátěži. Nejméně v pásmu populačního průměru by dle tohoto nařízení měly být také osobnostní předpoklady, konkrétně integrita osobnosti, odolnost vůči zátěži a frustrační tolerance, úroveň sebehodnocení a schopnost komunikace.



Jeden z prvních autorů, který přišel s myšlenkou „policejní osobnosti“, byl Skolnick (2011). Hovořil o jistých podobnostech v myšlení jednotlivých policistů, o podobnostech určitých rysů osobnosti a o často se shodujících pohledech na vnější svět. Zároveň ale také zdůrazňoval, že to neznamená, že by osobnost jednoho policisty byla shodná s osobností policisty druhého. Ve své teorii tedy plně respektoval individualitu každého jedince. Čech et al. (2012a) uvádějí, že do služebního poměru k výkonu povolání policisty by měli být přijati pouze ti uchazeči, kteří jsou na základě psychologického testování identifikováni jako jedinci s přiměřenou nebo nižší mírou agresivity, vyšší mírou psychické a emocionální stability, nevykazující příznaky psychického narušení nebo duševního onemocnění, s vysokou adaptabilitou a flexibilitou, aktivní, rozhodní, zodpovědní, cílevědomí, s přiměřenou aspirací, vyšší schopností anticipace, bez sklonů k nepřiměřenému riskování, rezistentní vůči rušivým vlivům, schopni využít svých rozumových schopností, empatičtí, altruističtí, komunikativní, kreativní, schopní spolupráce, podřízení se i přebírání vedení a zodpovědnosti. Zároveň by měli být také tolerantní, nikoliv však benevolentní, vůči protiprávnímu jednání.

Úspěšní uchazeči, kteří se stanou součástí policejního sboru, tedy vstupují do tohoto zaměstnání s určitými osobnostními a výkonovými předpoklady. Určité součásti jejich osobnosti se však mohou následně proměňovat a vyvíjet působením policejního prostředí a policejní kultury, která na ně má vliv. U dlouhodoběji sloužících policistů se objevuje vyšší verbální agresivita i nepřímá agrese, vyšší asociální tendence ve smyslu porušování platných norem, psychastenické tendence, tendence k užívání návykových látek, nižší otevřenost vůči druhým lidem a vůči vnějším podnětům, nižší přizpůsobivost, emotivita a psychické nabuzení, tendence ke stereotypním způsobům myšlení a chování, vyšší podezíravost a sklon k sociálnímu exhibicionismu ve smyslu předvádění a vychloubání se. Policejní prostředí a policejní kultura však na policisty mohou mít také pozitivní vliv. Zjistilo se totiž, že policisté se po letech služby vyznačují například vyšší schopností sebeovládání, anticipace, vyšší psychickou stabilitou, tendencí k vyhledávání klidného a bezpečného způsobu života, tendencí nespoléhat na náhodu, ale využívat ve vyšší míře účinnou rozumovou kapacitu, vyšší schopnost porozumět tendencím a slabostem druhých lidí, vyšší zodpovědností, schopností ustoupit, přiměřeným sebezprosačováním a sebedůvěrou a výraznou tendencí aktivně řešit nastalé situace (Čech et al., 2012a).

Morin, Parker, Stepler a Mercer (2017) uvádějí, že *„policisté jsou neustále konfrontováni s černou stránkou lidského bytí, musejí se vyrovnávat se stresem prožívaným ve vypjatých situacích nebo při komunikaci s hostilními osobami, a za to mnoho z nich platí*

*vysokou cenu především v emocionální oblasti. Například 56 % policistů tvrdí, že se od doby, co začali sloužit v bezpečnostním sboru, stali více bezcitnými a bezohlednými vůči druhým lidem.“*

Osobnost policistů, jejich znalosti, schopnosti a dovednosti by se měly dále rozvíjet v rámci základní odborné přípravy, která následuje po úspěšném absolvování přijímacího řízení. Tato příprava je realizována policejními školami Ministerstva vnitra v délce dvanácti měsíců a měla by být prováděna v souladu s požadavkem co největšího sblížení se samotnou policejní praxí (Michalík, 2007). Základní odborná příprava je rozložena do tří částí. Jedná se o nástupní přípravu v podobně tzv. kurzu zbraně, dále o odbornou přípravu ve vzdělávacím zařízení a o řízenou praxi na základních policejních útvarech. Novým policistům se v rámci odborné přípravy dostává vzdělání v oboru bezpečnostně právních činností (Policie ČR, n. d.). Vyučovány jsou předměty jako například Kriminologie, Právo, ale také Psychologie a policejní etika a mnohé další. Psychologická průprava zahrnuje mimo jiné také nácviky modelových situací, díky kterým se policisté učí jak jednat a komunikovat ve specifických situacích, do kterých se v rámci budoucí policejní praxe mohou dostat.

## **1.5 Pohled veřejnosti na policii**

Tato podkapitola je v této diplomové práci obsažena především z toho důvodu, že veřejné mínění může do značné míry ovlivňovat vývoj policejní kultury v organizaci a také samotnou spolupráci policistů s veřejností. V dnešní době existuje řada různých neformálních označení, která jsou pro policisty veřejností užívána. Jedná se o pojmenování jako „chlupatí“, „fízli“, „benga“, „čerti“, „darmožrouti“ nebo například „švestky“. Každý ve svém životě už určitě také slyšel různá dehonestující tvrzení na účet policistů nebo rozličné nenávistné komentáře. Médii už také proběhl nejméně jeden případ týkající se policejního zásahu, který se mnoho jedinců nezdáhalo na sociálních sítích velmi otevřeně komentovat a to obvykle především formou kritiky policistů a jejich postupů zvolených v daném případě. Policisté se často nacházejí v situacích, kdy stojí před složitým morálním dilematem, v situacích náročných na rozhodování a také v situacích, které vyžadují rychlé jednání z důvodu ochrany životů, zdraví a majetku druhých osob. Může se tedy stát, že v těchto náročných situacích se policista rozhodne špatně a veřejnost pak mnohdy jeho jednání generalizuje a odsoudí policii jako celek. V jiných případech se může rozhodnout pro řešení správné, které s sebou však může také nést určitá rizika, ale v očích policisty se může jevit jako „menší zlo“. Pokud

se tato rizika naplní, veřejnost opět často přichází s negativním hodnocením takto odvedené práce, přestože policista neměl k dispozici žádné vhodnější řešení. Nutno také zmínit vliv nejrůznějších detektivních seriálů a akčních filmů na utváření pohledu veřejnosti na policii. Tyto seriály a filmy mohou v lidech vyvolávat obdiv k policejní práci a k policistům samotným. Tento obdiv je částečně reálný a částečně založený na nereálných očekáváních získaných právě sledováním scén do značné míry zkreslujících skutečnost. Veřejnost tedy může mít od policie nepřiměřená očekávání, která pokud nejsou naplněna, mohou někdy vést až k odsouzení jednání policisty v konkrétním případě. To potom může být jednou z příčin utváření policejní kultury, jejímiž hlavními znaky je izolace, cynismus a vzájemná vnitřní solidarita.

Postoje veřejnosti k policii v podstatě ukazují, jaké je neformální postavení policistů v naší společnosti, neboli jak vysokého uznání a prestiže v očích obyvatel požívají (Čírtková, 2006). Veřejné mínění je dle Danicse (2007) utvářeno především sociální zkušeností občanů s policejní mocí a nezastupitelnou roli hrají také masmédiá a to, zdali občany informují o policejní činnosti při udržování veřejného pořádku nepředpojatě a dostatečně. Důležitou roli hraje také celková bezpečnostní situace ve státě, rychlost a procento úspěšnosti při objasňování trestné činnosti policií, seberepresentace policie a jak úroveň transparentnosti policejní služby pro občany, tak i transparentnost při vyšetřování protiprávní činnosti spáchané přímo policisty (Nesvadba, 2009). Podle Michalíka (2007) je důležité si také uvědomovat určitou doposud existující spojitost policejní instituce s jejím předchůdcem z totalitního režimu, která se neprojevuje jen v samotném chodu organizace, ale také právě ve vnímání veřejnosti. Svou roli podle něj hrají také snahy o diskreditaci policie v rámci sporů na politické scéně a častá negativní prezentace policie v mediálních prostředcích.

Agentura STEM zveřejnila v roce 2017 výsledky průzkumu veřejného mínění zaměřeného právě na toto téma. Výzkum byl proveden na reprezentativním souboru 1023 obyvatel České republiky starších osmnácti let. Respondenti byli vybráni metodou kvótního výběru. Agentura STEM sleduje důvěru občanů v českou policii již od počátku devadesátých let a ukazuje se, že po změně režimu v roce 1989 nebylo pro policii jednoduché důvěru občanů získat. K jednorázovému prudkému nárůstu důvěry došlo po povodních v roce 2002 a od roku 2005 lze sledovat postupný kontinuální růst důvěry Čechů v policii. Právě v roce 2017, ve kterém byl tento výzkum proveden, byla důvěra v policii historicky nejvyšší. Na otázku „Máte důvěru v naši dnešní policii?“ odpovědělo 9 % respondentů „určitě ano“, 56 % „spíše ano“, 27 % „spíše ne“ a 8% „určitě ne“. Za zajímavý výsledek lze považovat také

to, že důvěru v policii mají častěji lidé starší osmdesáti let a lidé vysokoškolsky vzdělaní. Za možné příčiny zvyšování důvěry vůči policii je dle Agentury STEM možno považovat současný stav české policie s absencí výraznějších afér nebo také možná potřeba posílení pravomocí bezpečnostních služeb v souvislosti s diskusí o řešení uprchlické krize (STEM, 2017). Jiný výzkum veřejného mínění, který byl zaměřen na spokojenost občanů Středočeského kraje s policií v této oblasti, byl proveden Krajským ředitelstvím policie Středočeského kraje v roce 2012 na výběrovém vzorku 2025 osob. V roce 2012 byla spokojenost s policií ve Středočeském kraji 80,4 %, což znamená mírně klesající trend, protože o dva roky dříve bylo s policií spokojeno celých 85 % a v roce 2011 82,6 % obyvatel (Policie ČR, 2012). Centrum pro výzkum veřejného mínění se v listopadu roku 2018 zabývalo stejnou otázkou a bylo zjištěno, že důvěru v Policii ČR má 67 % dotázaných respondentů (Hanzlová, 2018).

## **1.6 Ženy v policejních složkách**

Tato podkapitola pojednává o postavení žen u policie. Tato problematika je v následujícím textu probírána v kontextech, jež jsou v dnešní době aktuální. Zmíněn je zde současný stav, který je popsán pomocí aktuálně dostupných statistických údajů. Prostor je věnován také právní úpravě této problematiky, stereotypům, které se k práci žen u policie váží a specifickým žen v rámci policejní práce s důrazem na jejich pozitivní přínos v bezpečnostních složkách. Zmíněny jsou také zvláštnosti osobnosti policistek v porovnání s nově přijatými uchazečkami.

Postavení žen na trhu práce je v dnešní době poměrně diskutovaným tématem. Aktuálně si můžeme povšimnout snah o zajištění rovnosti v postavení žen a mužů nejen v oblasti bezpečnostních složek. Problematiku postavení žen upravuje mnoho různých právních předpisů. Tyto předpisy zakazují jejich diskriminaci v pracovněprávním a služebněprávním vztahu. V nejobecnější rovině nutno zmínit samotnou Ústavu České republiky, Listinu základních práv a svobod, zákoník práce, občanský soudní řád, občanský zákoník a mnohé další. Dále však existuje řada dalších dokumentů, které se tohoto tématu dotýkají přímo v rovině výkonu policejní služby. Jedná se především o Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů a různá další nařízení a interní předpisy, které tuto problematiku upravují. Jak se však můžeme dočíst ve 12. čísle měsíčníku *Policista*, rovnost zaručená zákonem ještě neznamena rovnost faktickou, resp.

skutečnou rovnost příležitostí, protože pouhé právní předpisy nemohou vytěsnit hluboce zakořeněné předsudky z obecného povědomí společnosti. Právně zakotvenými zákazy diskriminace lze regulovat pouze chování jednotlivců navenek, nikoliv však jejich názory a postoje (Palovčíková et al., 2005). Mnoho policistů dodnes sdílí přesvědčení, že ženy nejsou dostatečně kompetentní k vykonávání všech policejních činností nebo že dokonce nejsou k výkonu policejní práce vhodné. Toto myšlení se stalo nedílnou součástí policejní kultury a brání tak úplné integraci žen do policejního prostředí. Aby mohlo k naprosté integraci dojít, je potřeba takové myšlení postupně měnit (Natarajan, 2014).

Každý už se zřejmě setkal se stereotypním postojem, že určité profese byly považovány za čistě mužské a jejich vykonávání ženou bylo považováno za nevhodné. Tito lidé se své postoje obvykle snaží opírat o „objektivní příčiny“, jejichž jádrem jsou argumenty o vrozených rozdílech mezi muži a ženami. Do těchto profesí lze zařadit i službu v ozbrojených složkách. Ani povolání policistky v přímém výkonu totiž není v České republice pro ženu zatím zcela obvyklé, což odráží i níže uvedené statistické údaje.

V roce 2010 pracovalo u Policie ČR více než 43 tisíc policistů. Podíl žen na tomto celku byl 14,7 %. Z hlediska dynamiky můžeme říci, že trend žen pracujících v policejních složkách je od roku 2007, kdy činil podíl žen pracujících u policie 12,9 %, do roku 2010, mírně stoupající. Zastoupení žen z hlediska délky služby bylo nejvyšší u žen sloužících ve služebním poměru v délce do deseti let (58 %). Policistky měly nejčastěji středoškolské vzdělání zakončené maturitní zkouškou a ve vedoucích funkcích na různých úrovních pracovalo 5,1 % žen (Policie ČR, 2010). K 1. 3. 2018 pracovalo u Policie ČR celkem 40 175 policistů, z toho 6 238 žen, což je zhruba 15,5 % z celkového počtu policistů. I nadále tedy můžeme sledovat stoupající trend práce žen u policejního sboru. (Police ČR, 2018).

V roce 2005 vznikla na podnět Ministerstva vnitra meziresortní pracovní skupina, která zpracovala společný plán rovnosti mužů a žen s názvem "Cesty ke zkvalitnění podmínek výkonu služby žen v ozbrojených a bezpečnostních sborech", který je zaměřený na zkvalitnění podmínek k výkonu služby žen v ozbrojených a bezpečnostních sborech a jedním ze záměrů bylo nabídnout ženám právní poradenství a zvyšovat informovanost mužských příslušníků. Tato skupina vydala také brožuru, která byla rozšířena do útvarů armády, policie, hasičského záchranného sboru, celníkům a vězeňské službě v celé ČR a má informovat nejen o právech žen a o legislativní úpravě ochrany před diskriminací, ale také obsahuje praktické informace pro postup v případě, že se člověk s diskriminací setká (Palovčíková et al., 2005).

Každý, kdo se v policejním prostředí pohybuje, už zřejmě slyšel z úst mužů policistů nejrůznější obavy, které mají například ze smíšených hlídek. O této problematice hovoří také Niland (1996), který zmiňuje jeden ze specifických generových předsudků, kterým je „žena jako riziko“. Jádrem tohoto předsudku je strach policistů, že budou vystaveni riziku, pokud se dostanou do ohrožující situace při hlídce s kolegyní policistkou. V tu chvíli jsou totiž nuceni spoléhat na někoho, kdo je podle nich z fyzického hlediska neschopen je podpořit v nebezpečných situacích a poskytnout ochranu před násilím. Muži policisté mají někdy také obavy z toho, že by v případě smíšené hlídky měli potřebu kolegyni ochraňovat a jejich zákrok by tudíž nebyl proveden tak, jak by situace vyžadovala, což by bylo ohrožující pro oba kolegy. Stejně tak bývají vznášeny obavy ohledně fyzické zdatnosti policistek, především ohledně jejich fyzické síly. Představa, že se má policistka drobné tělesné konstrukce postavit pachateli trestné činnosti, který je dvakrát větší než ona a zároveň je například pod vlivem alkoholu, zneklidňuje nejednoho policistu, ať už při představě hlídky smíšené nebo hlídky čistě ženské. Je těžké říci, do jaké míry jsou tyto obavy oprávněné a do jaké míry se jedná o chybnou představu. Nutno ale poznamenat, že u každého, ať jde o ženu či muže, je potřeba zvažovat možná rizika ve výkonu služby individuálně. Na ženy jsou navíc v rámci přijímacího řízení kladeny stejné nároky jako na muže. Z hlediska fyzické zdatnosti by na tom tedy měli být všichni nově přijatí uchazeči přibližně podobně. Jedná se ale rozhodně o téma, které je dilematem jak pro mnohé nové policisty, tak i pro ty, kteří již delší dobu slouží.

Předsudky týkající se působení žen v policejních složkách, které jsou v určité míře dodnes součástí policejní kultury, jsou problémem také proto, že stavějí policistky do role „těch slabých“. To může mít u některých žen efekt sebenaplňujícího proroctví v případě prožití traumatické události, což by mohlo zesílit negativní dopady traumatu a narušit schopnost vyrovnání se s takovým incidentem (Paton, Burke, Violanti & Gehrke, 2009).

Ženy v policejních složkách jsou ale především velkým přínosem. Je například pravděpodobné, že ženy budou méně konfrontační a více se budou zajímat o potřeby občanů (Terrill, Paoline, & Manning, 2003). Policistky tedy obvykle spoléhají spíše na své komunikační dovednosti než na použití fyzické síly a bývají tedy i lepšími vyjednaváči v konfliktních situacích (Rabe-Hemp, 2009). U žen byla také zjištěna vyšší pravděpodobnost podpůrného, soucitného a empatického chování (Sullivan & Chang, 1990). V dnešní době se také čím dál tím více klade důraz na rozvoj tzv. soft skills policistů, konkrétně především na rozvoj jejich komunikačních dovedností. Fyzická síla, která byla stěžejním faktorem pro výkon policejní práce v tradičním modelu, je nyní doplňována o další nezbytné

dovednosti. Vedle těch komunikačních jde například právě také o empatii, sociální odhad a schopnost efektivně řešit vzniklé konflikty. To dle Bloka a Browna (2005) otevírá prostor pro vyšší uplatnění žen v policejních složkách. V rámci jimi provedeného výzkumu bylo zjištěno, že ženy samy sebe hodnotí jako schopnější zvládnout například situace domácího násilí, mravnostní trestné činy či sdělování zpráv o úmrtí. Bylo také zjištěno, že ženy se více než muži při své práci řídí zásadami profesní etiky.

Stejně tak jako u mužů, tak i u žen policistek, byly zjištěny určité vlastnosti, kterými se tyto ženy odlišovaly od vzorku těch, které teprve prošly vstupním vyšetřením osobnostní způsobilosti. Policistky sloužící u policie již delší dobu, se více řídí společenskými zvyklostmi a normami, snaží se vyhýbat konfliktním situacím, mají potřebu vyšší stability a životních jistot, jsou houževnatější a rozvážnější, mají výrazný smysl pro povinnost a spoléhají spíše samy na sebe, než na své okolí (Čech et al., 2012a).

## 2. Stres v policejní práci

Jak by mělo být z předchozí kapitoly zřejmé, práce u policie klade na policisty nemalé nároky. Samotný charakter práce může být pro mnohé do značné míry zátěžový. Policisté jsou neustále konfrontováni se situacemi konfliktními, náročnými na komunikační schopnosti, řešení a rozhodování a často i se situacemi nebezpečnými. Zátěžové mohou být pro některé příslušníky i podmínky nastavené pro výkon policejní práce. Například směnnost práce či dlouhé směny mohou být pro policisty zátěžové hned z několika důvodů. Pokud se policista dostane do hraniční situace, kterou nedokáže zpracovat pomocí přirozených mechanismů a zároveň ani nevyhledá odbornou pomoc, může mít stres, který prožívá, velmi dalekosáhlé důsledky, jež se mohou odrazit nejen v rovině pracovní, ale také v soukromém životě. Stejně tak je rizikové, pokud je policista dlouhodobě nespokojen s organizačními podmínkami v zaměstnání či s mezilidskými vztahy na pracovišti, aniž by se takové situace jakkoliv řešily.

Tato kapitola se ve svém úvodu věnuje stresu v obecné rovině. Jsou zde vymezeny základní pojmy týkající se této problematiky a jsou zde také zmíněny důležité definice a teorie stresu. Stejně jsou však především následující podkapitoly, které se stresem zabývají v souvislosti s policejní prací. Druhá podkapitola se zabývá jednotlivými příčinami, které mohou stres u policistů vyvolávat. Konkrétně jsou zde podrobněji rozebírány stresory vyplývající z obsahu policejní práce, stresory vyvolané organizačními a materiálními podmínkami a také stresory související s osobním a rodinným životem. Pojednáno je zde také o zvládání stresu a o jeho možných důsledcích v různých rovinách života policisty. Neméně podstatná je také podkapitola týkající se stresu a žen policistek, která je zaměřena na specifika, která s sebou genderová odlišnost přináší.

### 2.1 Teorie stresu a vymezení pojmů

Tématem stresu se již po mnoho desítek let zabývá řada známých a důležitých myslitelů, přičemž každý z nich problematiku vnímá trochu odlišným způsobem. Pro představu jsou v následujícím textu popsány dvě teorie stresu, jejichž autoři svými myšlenkami výrazně přispěli k rozvoji poznatků v oblasti tohoto tématu.

Například Richard Stanley Lazarus tvrdí, že stres nelze vymežit objektivně a vždy je naopak podstatný způsob, jakým subjektivně vnímáme danou situaci. Stres podle něj vzniká v důsledku fyzického ohrožení, a to i pokud je situace jako ohrožující hodnocena



nesprávně. Pro konečnou míru stresu je tedy rozhodující vlastní kognitivní zpracování, tedy vnímání a hodnocení působícího stresoru. Toto hodnocení je ovlivněno vlastnostmi stresoru i tím, jak jedinec vnímá a interpretuje danou situaci a její subjektivní důležitost. K takovému hodnocení dochází podle Lazaruse ve dvou krocích. Ve fázi první člověk zjišťuje, co se vlastně děje, posuzuje nebezpečnost situace a míru rizika možných řešení. Následně člověk hodnotí vlastní možnosti zvládnutí dané situace a volí nejvhodnější postupy (Paulík, 2017).

O krok dále posunul myšlení v této oblasti Stevan E. Hofboll, který teorii Richarda Stanleyho Lazaruse vytýká především nízkou predikční kapacitu. Jeho teorie stresu je postavena na ústředním předpokladu, že lidé se snaží získat, vytvářet a chránit to, čeho si považují, mimo jiné i zdrojů všeho druhu. Těmito zdroji má na mysli jak materiální objekty, tak osobnostní charakteristiky, kompetence, podmínky nebo energie. Stres, zvláště pak psychosociální, se dostavuje zejména tehdy, když je těchto zdrojů nedostatek, jsou ohroženy ztrátou nebo když lidé selhávají v úsilí znovu tyto zdroje doplnit po významném usilování o něco. Hofboll předpokládá, že hodnocení stresu a jeho zvládnutí je ovlivněno především potřebou udržet si a konzervovat vlastní zdroje. Správný odhad a určení charakteristik vlastních zdrojů zvládnutí je podle něj významnějším prediktorem vývoje stresové situace a reakcí jedince než odhad a určení vnějších požadavků (Kebza, 2015).

Přestože je problematika stresu v dnešní době velmi aktuálním tématem a každý si umí pod tímto slovem mnohé představit, doposud neexistuje jednotná definice, která by tento pojem popisovala. Křivohlavý ve své publikaci uvádí, že „*o stresové situaci (o stresu) hovoříme jen v tom případě, že míra intenzity stresogenní situace je vyšší než schopnost či možnost daného člověka tuto situaci zvládnout. Obecně jde o tzv. nadlimitní – nadhraniční zátěž. Ta vede k vnitřnímu napětí (strain) a ke kritickému narušení rovnováhy (homeostázy) organismu*“ (Křivohlavý, 2009, s. 170 – 171). Takovouto nadlimitní zátěží může být například úmrtí blízkého člověka, vážné zdravotní problémy, rozvod nebo také nadlimitní množství běžných starostí, které když se nahromadí, mohou člověku začít „přerůstat přes hlavu“.

Je třeba mít na vědomí také rozlišení pojmů „distres“ a „eustres“, neboli negativně a pozitivně prožívaný stres. Zatímco distres je spojen se subjektivním pocitem ohrožení vzhledem k možnostem zvládnutí takové situace a s negativně prožívanými emocemi, eustres je jeho opakem. Pro eustres jsou typické pozitivní emoce a objevuje se například ve chvílích, kdy člověk usiluje o dosažení nějakého cíle, ale je to zmáhající a náročné, ačkoliv nám to

přináší radost. Mezi zážitky, jež mohou eustres vyvolat, patří například svatba, narození dítěte nebo výhra v loterii. Objevit se může ale také v hraničních situacích rizika, například při sportovních výkonech či adrenalinových zážitcích (Křivohlavý, 2009).

Důležitým tématem v oblasti stresu jsou bezesporu i jeho příznaky, protože právě díky jejich včasnému rozpoznání můžeme začít sami se sebou pracovat tak, aby prožívaný stres nezačal negativně ovlivňovat náš život a naše zdraví. Křivohlavý (2010) ve své publikaci uvádí, že příznaky stresu můžeme sledovat ve třech rovinách, resp. že rozeznáváme tři druhy příznaků. Jedná se o rovinu chování, prožívání a fyziologických příznaků. Co se týče roviny chování, člověk může být v důsledku působícího stresu velmi nerozhodný, méně pozorný, může mít problémy v oblasti spánku, nemusí být schopen vnímat svět pozitivně, může ztratit chuť k jídlu nebo ji mít naopak vystupňovanou, může se vyhýbat práci a odpovědnosti, kvalita práce se může zhoršovat a také může více inklinovat k užívání návykových látek. Stres se také odráží v psychice každého člověka. Prožívání stresu může mít za následek prudké a výrazné změny nálady, zvýšenou podrážděnost a úzkostnost, nadměrné trápení se i méně důležitými záležitostmi, nadměrné pocity únavy a starosti o vlastní zdravotní stav, neschopnost projevit emocionální náklonnost a sympatii v mezilidských vztazích a stažení se z aktivního sociálního styku. I fyziologické příznaky jsou velmi různorodé a mohou zahrnovat velmi širokou škálu projevů. U někoho se stres může v tělesné rovině projevovat například zrychleným bušením srdce, bolestmi hlavy či zvýšeným svalovým napětím v oblasti krku a dolní části páteře, u jiného zase pocity bolesti a svírání na hrudní kosti, nechutenstvím, ztrátou sexuální apetence, výraznějšími změnami menstruačního cyklu, ekzémy, křečemi v dolní části břicha nebo častým nucením na močení.

S tématem stresu se čím dál častěji setkáváme také v policejním světě. Hovoří se dokonce o tom, že práce policisty je jednou z nejvíce stresujících činností. V souvislosti s tímto povoláním se mluví o tzv. policejním stresu, který je specifický především svými příčinami, neboli tím, co ho způsobuje. Policejním stresem se míní „...*takové situace, které většina policistů vnímá jako zátěž spojenou s emocionálním a časem i fyzickým vypětím*“ (Čírtková, 2006, s. 130). Že tyto situace mohou policisté vnímat jako zdroj stresu, je zcela normální. Policejní stres je spojován s policistou, který získal osvědčení o psychické způsobilosti k přijetí do služebního poměru, je členem relativně „normálního“ oddělení a během výkonu služby se dostal do takové situace, která některými svými charakteristikami překračuje obvyklý rámec běžné zkušenosti, narušuje emocionální stabilitu a ve které jsou tedy příznaky stresu častým jevem (Čírtková, 2006). Stres, který vzniká jako důsledek výkonu

profese policisty, se přenáší jak do duševní, tak i do tělesné roviny, poznamenává rodinný život policisty a prožívání pracovní činnosti (Čech et al., 2012b).

## 2.2 Příčiny stresu v práci policisty

Problematiku příčin stresu v odborné literatuře obvykle najdeme pod názvem „stresory“. Je třeba si uvědomit, že co je pro jednoho člověka situací zvladatelnou běžnými mechanismy, může pro druhého představovat nadměrnou zátěž. Zda bude nějaká situace na člověka působit stresogenně či nikoliv je tedy velmi individuální. Svou roli v tom hraje mimo jiné osobnost člověka či jeho předchozí zkušenosti v podobných případech. Stejná situace tedy může u dvou různých lidí vyvolat odlišné prožívání i chování.

Například Čech et al (2012b) uvádějí, že policisté nejčastěji přichází do kontaktu se stresory v podobě **přetížení množstvím práce, časového stresu, neúměrně velké zodpovědnosti, nejasně vymezených pravomocí, snahy o kariérní růst**, který je u policie komplikovaný, **nedostatku spánku, špatných vztahů v policejním kolektivu či dlouhodobého prožívání napětí**. Loo (2003) uvádí ještě další stresory, například **pracovní přetížení, práci na směny, vystavení násilí a život ohrožujícím situacím, nedostatečné vybavení k vykonávání požadované práce, nedostatek podpory a uznání ze strany nadřízených a autokratický styl vedení**. Zmiňuje také, že významným stresogenním faktorem je **vnímání soudní justice** jako pomalé a příliš shovívavé vůči zločincům. Policisté vynaloží často velké množství úsilí k dopadení kriminálních, kteří se však stále dokola vrací zpět do ulic a musejí se s nimi znovu a znovu ve službě potýkat. To může vést u policistů k pocitům zbytečnosti a marnosti vlastní vykonané práce. Stejně tak považuje za stresující i **vztah veřejnosti k policii**, pokud občané nedokážou ocenit službu, kterou pro ně policisté vykonávají a nepodporují je v jejich činnostech. To může být stresogenní především pro policisty s vysokou pracovní motivací

Rozdělení stresorů v policejní práci není příliš jednotné, naopak se liší autor od autora. Pro účely této diplomové práce jsou stresory ovlivňující práci policistů po prostudování dostupné odborné literatury rozděleny do tří skupin. Jedná se o následující skupiny:

- materiálně-organizační podmínky a profesní stres,
- obsah policejní práce a hraniční situace,
- osobní a rodinné problémy.

Poslední jmenované jsou sice stresory mající původ vně policejní organizace, nicméně přesto jsou do této práce zahrnuty. Důvodem je jejich vliv, který na výkon pracovní činnosti mohou mít. V jednotlivých podkapitolách jsou výše uvedené příčiny stresu v policejní práci postupně představeny a popsány.

### **Materiálně-organizační podmínky a profesní stres**

Jednou z významných oblastí, která se značnou měrou podílí na pocitu spokojenosti policistů v zaměstnání, je dostatečné **materiální zabezpečení výkonu služby** a **dobrá organizace práce i celé policejní struktury**. Pokud policisté nemají adekvátní výstroj a výzbroj, může to pro ně být velmi stresující. Příkladem z policejní praxe může být nevybavenost hlídek jistíci lany pro případy krizové komunikace se sebevrahy, nedostatek policejních vozů či nedostatečné zásoby oděvů v policejních skladech. Neméně stresující mohou být také případy, kdy dochází k **nesouladu mezi nároky** kladenými na policistu pracovním prostředím **a jeho reálnými možnostmi**. V takovém případě hovoříme o tzv. profesním stresu. Collins a Gibbs (2003) na vzorku 1200 policistů zjistili, že největší stres nepramení z výkonu povolání jako takového, ale právě z organizačních podmínek. Zmiňovány byly nejčastěji **vysoké nároky kladené na tuto práci, nadměrné množství práce, nedostatečná supervize a nadměrná administrativa**.

Za významný stresor tohoto typu je považováno také **neuspokojivé finanční ohodnocení, nedostatečné sociální jistoty a přidělení nepříjemných pracovních úkolů** (Violanti et al., 2014). Další autoři zmiňují také **nedostatek podpory ze strany nadřízených či organizační tlak**, jemuž jsou policisté denně vystavováni (O'Toole, Vitello & Palmer, 2003). Právě **kontakt s nadřízeným** může být dle mnohých výzkumů pro policisty poměrně silným zdrojem stresu. Roli může hrát jak již zmíněný nedostatek podpory, tak i nezáměr podílet se na řešení problémů či nekompetentnost člověka v řídicí pozici. Ve výzkumu provedeném v českém prostředí v roce 2004 se nadřízený jakožto jeden ze stresorů dokonce umístil na první pozici (Jungwirthová, 2006), což je však v rozporu se zjištěními pocházejícími z některých zahraničních výzkumů (srov. Violanti et al., 2014).

Collins a Gibbs (2003) připisují velký význam také **organizační kultuře**, která může být pro mnohé policisty a policistky zdrojem stresu a také zdůrazňují stresující vliv **pracovního přetížení**. Co se týče zmíněné policejní kultury, dle Rose & Unnithana (2015) se může na vzniku stresu podílet také nedostatečné přijetí do kolektivu na pracovišti nebo také fakt, že se policista necítí být součástí policejní subkultury. Pokud by se jednalo o záměrné

vyřazování z kolektivu ze strany spolupracovníků či o šikanování, hovořili bychom o tzv. mobbingu. Stejně tak může docházet k šikaně ze strany nadřízených pracovníků. V takovém případě se jedná o tzv. bossing. Spurný a Čírtková (2001) na vzorku české populace policistů dokonce zjistili, že **špatné vztahy na pracovišti a konflikty s kolegy** jsou pro 75 % policistů nejvíce stresujícím faktorem.

V roce 2009 byly zveřejněny výsledky výzkumu realizovaného v českém policejním prostředí s cílem odhalit stresory působící na policisty. Jedním z výstupů bylo, že až 52 % policistů považuje za vysoce stresující **neobjektivní posuzování vlastní vykonané práce** a stejné procento také hodnotí jako vysoce stresující faktor **nedostatečné sociální a existenční jistoty** tohoto povolání (Fousek, 2009). Druhý zmíněný stresor byl identifikován jako jeden z nejdůležitějších, spolu s neodpovídající služebním příjmem, i v rámci dalšího výzkumu, který byl proveden v českém prostředí (Adamová & Vtípil, 2012). Zjištění stresoru v podobě nedostatečných sociální a existenčních jistot koresponduje s výsledky zahraničních výzkumů provedených v této oblasti (srov. Violanti et al., 2014). S tím souvisí také hierarchická a poněkud rigidní struktura organizace Policie ČR, která může mimo jiné stěžovat **kariérní postup** policistů (Nový, 2003). Za problematickou lze považovat také **práci na směny**, protože směnný provoz může vést ve svém důsledku k mnohým zdravotním problémům i k chronickému stresu (Loo, 2003). Takový stres může vést až k syndromu vyhoření, o kterém bude podrobněji pojednáno v podkapitole o možných důsledcích působení nadměrného stresu v policejní práci.

Pozitivní je, že další výzkum provedený v českém prostředí přináší i přes působící stresory informaci o poměrně vysoké spokojenosti policistů se služební funkcí. Až 67 % dotázaných uvedlo, že je spokojeno nebo úplně spokojeno se svým služebním zařazením, u téměř 23 % respondentů byla spokojenost částečně oslabena a pouze přes 9 % policistů bylo často nespokojeno a nespokojeno ve svém zaměstnání (Kovařík, 2003). Pro srovnání lze uvést výsledky podobného výzkumu provedeného na vzorku osmi tisíc amerických policistů. Tímto výzkumem bylo zjištěno, že 58 % policistů je se svou prací spokojeno a 16 % policistů je s ní dokonce velmi spokojeno (Morin, Parker, Stepler & Mercer, 2017).

Adamová a Vtípil (2012) také zjišťovali, zda existuje rozdíl mezi stresory působícími na řadové policisty (např. policisté zařazení k obvodnímu oddělení policie, službě kriminální policie a vyšetřování, operačnímu oddělení, dopravnímu inspektorátu, oddělení železniční policie, obecní policii, oddělení informačních a komunikačních technologií, krajskému ředitelství, pořádkové policii, ochranné službě či oddělení hlídkové policie, atd.) a policisty

ze speciálních útvarů (zásahové jednotky a Útvar rychlého nasazení). Řadoví policisté dle výsledků této studie považovali za nejvýznamnější stresor neodpovídající služební příjem, nadměrnou administrativu a nedostatečné sociální a existenční jistoty. Nejméně stresující pro ně naopak bylo nepříjemné pracovní prostředí. U policistů ze zásahových jednotek a Útvaru rychlého nasazení byly zjištěny stejné stresory jako u předchozí skupiny, kromě nadměrné administrativy. Jako nejméně stresující hodnotili nepříznivé pracovní podmínky. Policisté řadových jednotek hodnotili všechny oblasti v použitém Inventáři pracovního stresu jako více stresující, než příslušníci speciálních útvarů. Největší rozdíly byly zaznamenány u stresorů v podobě přetíženosti ve službě, nedostatečného počtu policistů pro zvládnutí daného úkolu a nedostatku času na děláni důležitých rozhodnutí. U všech těchto položek vykazovali řadoví policisté vyšší míru stresu. Nedostatečný počet policistů pro zvládnutí daného úkolu lze přičíst dlouhodobému personálnímu podstavu, se kterým se Policie ČR, především v rámci místních a obvodních oddělení, potýká až do dnešních dnů. S tím souvisí také vysoká míra stresu pociťovaná v souvislosti s přetížením ve službě, která z personálního podstavu logicky vyplývá.

### **Obsah policejní práce a hraniční situace**

Policisté se v průběhu své pracovní kariéry mohou dostat do mnoha situací, ve kterých je zcela pochopitelné, že prožívají značný stres. Dle Čírtkové (2006) se jedná například o **situace ohrožující život a zdraví** jednajícího policisty nebo jeho kolegy, **mimořádné situace, při nichž dochází ke kontaktu se smrtí** (např. vyšetřování násilné trestné činnosti, extrémní mrtvoly, smrt dítěte, nebo nejrůznější tragické okolnosti případu), **použití střelné zbraně, nasazení zásahové jednotky v nepřehledné situaci** či **dramatické vyjednávání s pachatelem zadržujícím rukojmí**. I zahraniční autoři považují za významné stresory ohrožující situace, použití střelné zbraně a případy, v nichž figuruje jako oběť trestného činu dítě. Například Violanti et al. (2017) uvádějí, že mezi nejvíce stresující situace v policejní práci patří **setkání se zneužívanými a týranými dětmi, mrtvé děti, zabití druhého člověka** při výkonu služby nebo **přihlížení tomu, jak je zabit kolega**, situace vyžadující **použití fyzické síly** vůči druhým lidem a také **fyzické napadení vlastní osoby či kolegy** ze strany občana. Neméně náročné může být pro policistu také **setkání se s masovou nehodou** (Regehr & Bober, 2005) nebo **prožívání intenzivního pocitu bezmoci a strachu** (Carmichael, 2009).

Bylo také zjištěno, že policisté, kteří se ve výkonu služby setkávají s vyšetřováním trestných činů spáchaných na dětech, například s jejich vraždou, zanedbáváním či zneužíváním, jsou více ohrožení z hlediska rozvoje sekundárního posttraumatického stresu

(Krause, 2009). Jedná se tedy o významné stresory v policejní práci. Wright, Powell a Ridge (2006) říkají, že zdrojem stresu u policistů zabývajících se touto problematikou jsou konkrétně zvláště závažné případy dětských obětí a také nedostupnost formálních mechanismů zvládnutí takového stresu.

Benner (2000) provedl v americkém prostředí výzkum, jímž bylo zjišťováno, jak často se pořádkový policista setká v průběhu deseti let s kritickou událostí. Výsledky byly následující:

- zabití – 14x
- zneužívání dětí – 28x
- domácí násilí – 127x
- smrt – 45x
- kladení odporu při zatýkání – 45x
- útok na policistu – 25x
- řízení v opilosti – 58x
- rodinné rozepře – 432x.

Mnohé z výše zmíněných událostí lze považovat za jakési kritické incidenty, které překračují rozsah běžné zkušenosti. Jedná se o incidenty, jež jsou ohrožující, nebezpečné a přinášejí emocionálně silné prožitky nebo nepříjemný kontakt. Situace zahrnující smrt, zranění dítěte nebo příslušníka bezpečnostních složek, vystavení se přímému a bezprostřednímu nebezpečí nebo méně přímému, ale dlouhodobému nebezpečí, jsou již daleko za hranicí toho, s čím se člověk běžně setkává a reakce na takové události jsou velmi individuální a různorodé. U někoho se nemusí objevit důsledky prakticky žádné, u jiného mohou být důsledky velmi závažné s četnými a dlouhotrvajícími symptomy (Hoskocová, 2009). Mimo jiné se může jednat i o důsledky v podobě posttraumatické stresové poruchy či post-shooting traumatu. O obojím bude podrobněji pojednáno v podkapitole zabývající se problematikou důsledků stresu a traumatických událostí.

Mnoho policistů také nastupuje do výkonu služby s představou akční práce v terénu a jejich frustrace začíná stoupat ve chvíli, kdy po každém zákroku následuje poměrně dlouhá doba věnovaná administrativnímu zpracování daného případu. Právě **nadměrná administrativa** v policejní práci je považována za jeden z nejfrekventovanějších zdrojů policejního stresu jak v zahraničí, tak i v České republice (Violanti et al., 2014; Adamová & Vtípil, 2012). Ne vždy ale musí plnit pouze funkci stresoru. Obzvláště pro nováčky mohou

být administrativní činnosti mnohdy jakýmsi únikem z často náročné reality, která v policejní praxi zahrnuje, jak již bylo řečeno, také kontakt se smrtí a strach z ohrožení vlastní osoby (Henry, 2004).

### **Osobní a rodinné problémy**

Každý člověk ve svém životě zastává více než jen jednu roli. Některé role jsou vrozené, jiné jsou získané. Jeden člověk může být současně ženou, dcerou, sestrou, studentkou a lektorkou. Jiný člověk může být mužem, synem, otcem a zároveň manažerem. Nejinak tomu je v případě policistů. Ti kromě role policisty zastávají často řadu dalších rolí, z nichž některé mohou být komplementární, a jiné může být naopak velmi náročné skloubit dohromady anebo se mohou i vzájemně vylučovat. Případy, kdy je jejich slučitelnost komplikovaná a obtížná, mohou vést k mnohým nesnázím a konfliktům. Příkladem může být náročnost zvládnutí policejní práce na směny a současně péče o kvalitní partnerský vztah a aktivní trávení společného volného času či péče o děti. Pokud policista není schopen roli policisty, manžela a otce od rodiny souběžně adekvátně zvládat, může to být jeden ze stresogenních faktorů. Hoskocová (2009) uvádí, že ženatí vojáci mají vyšší míru výskytu posttraumatické stresové poruchy než vojáci svobodní. V takovém případě se totiž k působícím stresorům přidává ještě manželství, které vyžaduje vedení, družnost a péči o rodinu a další manželské povinnosti. Tyto povinnosti bývají negativně ovlivňovány traumatickými symptomy, které si příslušníci bezpečnostních sborů do osobního a rodinného života přinášejí. Jiný výzkum (Marchand, Nadeau, Beaulieu-Prévost, Boyer & Martin, 2015) naopak shledává manželství i potomky významným protektivním faktorem, díky kterému je vyšší pravděpodobnost, že nedojde k rozvinutí posttraumatické stresové poruchy po prožitém traumatu při výkonu služby.

Osobní život a policejní práce jsou oblasti, které na sebe vzájemně působí a jedna oblast ovlivňuje druhou. Pokud má policista problémy v zaměstnání, je vystaven stresorům vyplývajícím z policejní práce či zažije traumatickou událost, vše si v menší či větší míře přenáší i do osobního a rodinného života, v důsledku čehož může začít docházet k postupnému odcizování manželů, zanedbávání péče o rodinu a následnému narušení rovnováhy celé rodiny (Violanti, 2007). Stejně tak ale mohou problémy v osobním a rodinném životě policisty negativně ovlivňovat jeho práci. Policista se ve svém osobním životě může dostat do mnoha psychicky náročných situací, které mohou mít vliv na jeho prožívání i výkonnost. Bylo zjištěno, že **konflikty v rodinném prostředí** mohou významně ovlivňovat spokojenost policisty v práci (He, Zhao & Archbold, 2002). Pokud je negativně



ovlivněna spokojenost policisty v zaměstnání, můžeme předpokládat i zhoršení pracovní výkonnosti. Stejně tak se policista může dostat do dalších situací, které mohou mít na jeho fungování v zaměstnání velký vliv. Kromě **partnerských problémů** se může jednat také o **komplikace při výchově dětí, onemocnění blízké osoby, smrt v rodině** a mnohé další.

Problematické může být také to, že u policistů bylo zjištěno až čtyřnásobně vyšší riziko nadužívání alkoholu, než u běžné populace (Gershon, Lin & Li, 2002). Pokud policista navíc zažívá stres i mimo pracovní prostředí, pravděpodobnost nadměrného užívání alkoholu se tím zvyšuje (Violanti, Slaven, Charles, Burchfiel, Andrew & Homish, 2011). Alkoholismus pak může negativně ovlivňovat nejen samotný výkon policejní práce, ale také ještě více prohlubovat problémy a konflikty v osobním a rodinném životě.

### **2.3 Zvládání policejního stresu**

Existují v podstatě dva základní způsoby zvládání stresu. Jedná se o psycho-obranné mechanismy a o strategie zvládání stresu, neboli také tzv. copingové strategie. V této podkapitole budou oba způsoby stručně charakterizovány a v závěru budou uvedeny obecné zásady pro zdolávání stresových situací, kterými by se měli policisté v ideálním případě řídit.

Obranné mechanismy představují jeden ze způsobů, kterým se řada lidí vyrovnává s náročnými situacemi, které jsou buď těžko řešitelné, nebo ohrožují sebeúctu člověka. Těchto mechanismů existuje celá řada a v počátku mohou člověku pomoci nesnadnou situaci nebo stres zvládat. Pokud jsou však využívány dlouhodobě a člověk se neposouvá ve zpracování problému dále, pouze jejich užitím většinou nedochází k vyrovnání se s problémem způsobujícím stres ani k vyřešení dané situace. Člověk problém naopak popírá, vytěsňuje do nevědomí, zlehčuje, vlastní nedostatky připisuje druhým lidem, produkuje věkově neadekvátní chování, racionalizuje své nedůstojné chování nebo například uniká do fantazie či nemoci. Lze sem zařadit také automutilaci neboli agresivní chování zaměřené vůči vlastní osobě.

Copingové strategie naopak představují uvědomované a účelné způsoby zvládání nesnadných a stresujících situací, kdy se člověk snaží přijít na nejlepší možný způsob řešení problému, čili vybírá vhodné strategie jednání, nebo se alespoň pokouší záměrně regulovat vlastní emoce tak, aby pro něj byla situace prožitkově snesitelnější.

Jak se daný policista se stresem či traumatickou událostí vyrovná záleží na mnoha faktorech. Roli hraje především vážnost události a její důsledky, kognitivní zhodnocení

události policistou, intenzita prožívaného pocitu ohrožení v průběhu kritické události, schopnost vnímat nastalou situaci jako výzvu, vnímaná kontrola nad situací a self-efficacy (Colwell, Phillip, Bruce, Randall, & Rowland, 2011).

Čírtková (2006) ve své knize uvádí několik obecných zásad pro zdolávání stresových situací v terénu. Podle ní by se policisté měli učit relaxačním technikám a sebeovládání, měli by nacvičovat koncentraci na daný úkol a měli by také umět zvládat strach a pocit nejistoty v nepřehledných situacích. Za důležitou považuje také mentální přípravu, v rámci které by se policisté měli učit přemýšlet nad tím, co všechno by mohlo nastat a zvažovat, jak se v různých variantách děje správně zachovat. Jako podstatný bod pro zvládnutí stresových situací uvádí také schopnost pozitivní sebeinstrukce a psychologickou přípravu na určité typové situace, například jednání s agresorem, s duševně nemocným člověkem, obětí trestného činu a dalšími osobami. Pokud budou policisté dopředu znát možné situace, do kterých se při výkonu služby mohou dostat a vyzkouší si, jak v nich jednat, může to významným způsobem redukovat stres, až taková situace reálně nastane. Susane Saxe-Cliffordová (2006) vyzdvihuje mimo jiné ještě také důležitost fyzicky namáhavého cvičení po stresujícím incidentu, ale zároveň i odpočinek, vyhýbání se alkoholu a kofeinu, účast a aktivitu na závěrečném hodnocení akce, vyhýbání se nudě, mluvení o tom, co se stalo a o svých reakcích na incident a přijmutí vlastních reakcí jako normálních způsobů reagování na nenormální situaci.

Policista by měl vyhledat odbornou pomoc ve chvíli, kdy vnímá nepříjemné pocity už příliš intenzivně, výrazné symptomy přetrvávají i po šesti týdnech od kritické události, má sebevražedné myšlenky či jiné sebedestruktivní sklony, ztrácí kontrolu nad svými impulzy, zažívá intenzivní konflikty v osobním životě anebo se potřebuje pouze přesvědčit o tom, že je normální (Saxe-Cliffordová, 2006).

Pokud policisté zažívají nadlimitní zátěž, stres nebo prožijí trauma, nabízí se možnost využití psychologických služeb Policie ČR. Psycholog, peer pracovník či krizový intervent by měl být schopen poskytnout takovému člověku psychickou podporu a hledat s ním možné způsoby řešení jeho situace i copingové strategie ke zvládnutí daného problému. O těchto službách je více pojednáno ve třetí kapitole této diplomové práce.

## 2.4 Možné důsledky stresu

Pokud se v životě policisty objeví některý z výše zmíněných stresorů, který pro něj osobně představuje nadlimitní zátěž, se kterou se není schopen vyrovnat běžnými mechanismy zvládání a zároveň nedojde k včasné intervenci, může takový stres vést k velmi různorodým a mnohdy i závažným důsledkům.

V obecné rovině lze říci, že stres v policejní práci může způsobovat negativní důsledky v rovině psychické, tělesné a pracovní a také v oblasti osobního a rodinného života. Důsledkem v rovině duševní mohou být například poruchy spánku či soustředění, poruchy nálad, například i deprese nebo také zvýšená nerozhodnost a apatie. Na úrovni těla se dlouhodobý stres projevuje mimo jiné problémy s trávením, bolestmi hlavy nebo narušením sexuality. V práci může mít policista potíže s výkonností a se spoluprací s kolegy, může pociťovat ztrátu energie a zanedbávat pracovní povinnosti. Co se týče rodinného života, může se v rodině začít objevovat napětí mezi jednotlivými příslušníky, daný policista nemusí být schopen aktivně trávit čas se svými blízkými ani jim projevovat potřebnou náklonnost. Může začít docházet i k zanedbávání výchovy dětí a odcizování se od partnera. V nejhorším případě může vést dlouhodobý stres a následná frustrace ze strany obou partnerů až k rozchodu či rozvodu. Nadměrný a dlouhotrvající stres navíc zvyšuje riziko vzniku závislosti na alkoholu a jiných návykových látkách (Čech et al., 2012b).

Jsou ale také případy, které mohou vést až k důsledkům ohrožujícím nejen zdraví, ale i život zasaženého člověka. Pokud stres na policistu působí dlouhodobě a hromadí se, může se objevit syndrom vyhoření, který ovlivňuje jak pracovní, tak i osobní život daného jedince. V případě že policista prožije trauma, hrozí riziko rozvinutí posttraumatické stresové poruchy a v extrémních případech může nezpracovaná traumatická událost či dlouhodobý stres vést až k sebevraždě. Ve specifických případech může být důsledkem prožité hraniční události také post-shooting trauma. O všech výše zmíněných důsledcích bude více pojednáno v následujícím textu.

### **Burn-out syndrom**

Syndrom vyhoření je důsledkem chronického, tedy dlouhodobě působícího stresu. Jedná se o stav emocionálního vyčerpání, které vzniká v důsledku nadměrných psychických a emocionálních nároků. Jedinec má obvykle pocit, že těmto požadavkům není schopen dostát a zároveň se u něj objevuje přesvědčení, že úsilí, které vkládá do vykonávané činnosti je zcela neadekvátní nízkému výslednému efektu. Kromě vyčerpání je dalším z hlavních příznaků také

pasivita a zklamání. Policisté, spolu s lékaři, zdravotními sestrami, psychology, sociálními pracovníky či učiteli, patří mezi skupiny nejohroženější vznikem a rozvojem právě tohoto syndromu (Kebza & Šolcová, 2003).

V roce 2007 byl proveden výzkum zjišťující míru vyhoření na vzorku 210 českých policistů. Autorka výzkumu si rozdělila vyhoření do pěti stádií, přičemž v prvním stádiu vyhoření nehrozí a v posledním jde naopak již o vyhoření pokročilé. Bylo zjištěno, že vyhoření nehrozí u 17,6 % policistů a ve druhém stádiu, v němž jsou již vykazovány některé symptomy vyhoření, se nachází největší počet respondentů, konkrétně 42,4 %. Zbývajících 40 % se nacházelo v jednom ze tří stádií samotného vyhoření. Souvislost mezi syndromem vyhoření a pohlavím nebyla prokázána. Všichni čtyři respondenti, které lze zařadit do stádia rozvinutého syndromu vyhoření, byli kumulováni ve věkové kategorii do třiceti let. To je poněkud v rozporu s definováním syndromu jako plíživého a postupně se rozvíjejícího, který je vyústěním dlouhodobého stresu (Otčenášková, 2007).

### **Posttraumatická stresová porucha**

Zatímco syndrom vyhoření je spojován s dlouhodobě působícím stresem, posttraumatická stresová porucha se dává do kontextu spíše s prožitým traumatem. Tato porucha tedy vzniká jako reakce na traumatickou událost.

*„Termínem „posttraumatická stresová porucha“ se označuje soubor různých poruch chování a prožívání, včetně somatických reakcí (poruch spánku, potivost, třes, nevolnost, apod.), které vznikají jako důsledek extrémního stresového prožitku přesahující běžnou lidskou zkušenost. Záludnost posttraumatické stresové poruchy spočívá v tom, že rozmanité příznaky mohou propuknout až po delším časovém úseku od prožité krize“ (Čírtková & Vitoušová, 2007, str. 31).*

O této poruše se hovoří, pokud příznaky přetrvávají po dobu delší než jeden měsíc. V prvních čtyřech týdnech se jedná o akutní zátěžovou reakci a záleží vždy na konkrétních charakteristikách daného jedince, které ovlivňují, zda k rozvinutí posttraumatické stresové poruchy dojde, či nikoliv. Někteří lidé se s traumatem dokážou vyrovnat bez následků. Jde tedy o individuální reakci. Velmi záleží například na psychické odolnosti daného jedince a na jeho zdravotním stavu. Velkou roli sehrává také rodinné zázemí. Bylo zjištěno, že pokud je policista ženatý, jedná se o významný protektivní faktor. Stejně tak je tomu i v případě, že má policista děti (Marchand, Nadeau, Beaulieu-Prévost, Boyer & Martin, 2015). Ukazuje se také, že k posttraumatické stresové poruše jsou náchylnější ženy policistky, než muži

policisté. Riziko jejího vzniku je u žen až dvakrát vyšší než u mužů (Halligan & Yehuda, 2000). Rozvinutí této poruchy může zabránit včasné vyhledání policejního psychologa, krizového intervenanta či pracovníka systému kolegiální podpory.

Za traumatizující události spojené s výkonem služby můžeme dle Čecha et al. (2012b) považovat například vážné ohrožení či poškození vlastního zdraví či fyzické integrity, použití zbraně se závažnými nebo smrtícími následky, těžká zranění či smrt kolegy při služebním zákroku nebo pohled na znetvořené tělo oběti vraždy. Patřit sem zajisté budou i případy dětských obětí nebo nejrůznější živelné katastrofy, k nimž jsou policisté taktéž voláni na pomoc.

Co se týče symptomů této poruchy, policisté nejčastěji uvádějí několik projevů, které korespondují s těmi uvedenými v Diagnostickém a statistickém manuálu duševních nemocí. Jedná se o znovuprožívání traumatu v podobě flashbacků, vyhýbání se všemu, co může danou událost připomínat, neschopnost vybavit si detaily týkající se takové události a hypervigilanci (Mann & Neece, 1990). Posttraumatická stresová porucha se projevuje obvykle jak na úrovni chování, tak i na úrovni tělesné a emocionální. Je potřeba zmínit také možné vtíravé myšlenky ohledně prožité situace, pocity úzkosti, izolace či strachu nebo také odpojení se od vlastních emocí, čili disociaci.

### **Post-shooting trauma**

Pokud se policista při výkonu služby dostane do situace, kdy zastřelí druhého člověka nebo přihlíží tomu, jak je při policejní akci usmrcen střelnou zbraní jeho kolega, je vystaven extrémní psychické zátěži. Přestože se však jedná o skutečnost, která přesahuje běžnou lidskou zkušenost, ne u každého policisty se post-shooting trauma musí vyvinout. Je to podobné, jako u posttraumatické stresové poruchy. Každý policista danou skutečnost zpracovává individuálně a u někoho se tedy rozvine, u jiného nikoliv. Některé studie však uvádějí, že trauma po užití střelné zbraně ve službě se objeví až u 90 % policistů, kteří se do takové situace dostanou (Rivard, Dietz, Martell & Widawski, 2002).

Jedná se o fenomén, který lze volně přeložit jako psychickou stresovou reakci, jež následuje po použití střelné zbraně proti druhému člověku. Za nejdůležitější příznaky této poruchy je dle Čírtkové (2006) považováno opakované prožívání události v mysli, vyhýbání se podnětům souvisejícím či připomínajícím kritickou událost a také nervová labilita projevující se například poruchami spánku, podrážděností, hypervigilancí či zvýšenou lekavostí.

Mnoho lidí se domnívá, že užití střelné zbraně není u policejních složek neobvyklé a představu služební zbraně a výkonu policejní práce mají úzce spjatou. Opak je našťastí pravdou, protože použití zbraně tvoří pouze malý zlomek policejních činností a někteří policisté služební zbraň dokonce nepoužijí proti druhému člověku nikdy (Dumont, 1999).

### **Sebevražednost policistů**

Povolání policisty je považováno za jedno z nejnáročnějších. Je spojováno s „adrenalinovými“ situacemi, s nahromaděnou frustrací, s mnohými konflikty, s agresí a zvýšenými nároky na její potlačování. Zároveň je nutno brát v potaz, že se policisté denně pohybují v kriminálním prostředí, setkávají se s lidskou podlostí, neštěstím druhých lidí i se smrtí. Všechny výše vyjmenované faktory mohou být značně stresující a někdy i traumatizující. Krajním řešením traumatu či dlouhodobě působícího stresu může být právě sebevražedné jednání. V České republice nejsou bohužel data o sebevraždách policistů zatím zveřejňována. Některé zahraniční studie však ukázaly oproti obecné populaci zhruba dvojnásobně vyšší riziko sebevraždy u policistů v USA, ve Velké Británii, v Německu, v Itálii, v Kanadě a v Austrálii. Riziko sebevraždy se navíc také zvyšuje ruku v ruce se zvýšenou spotřebou alkoholu a s rozvodovostí, přičemž obojí je u policistů mnohde častější, než u ostatních profesí (Höschl, 2013). Podle údajů francouzského ministerstva vnitra spáchalo v roce 2018 sebevraždu 68 policistů a četníků a během necelých prvních čtyř měsíců letošního roku se takových případů objevilo již 28. Ve Francii, stejně tak jako v mnoha dalších evropských státech, je tedy v současné době kladen velký důraz na vytváření plánů prevence sebevražd u příslušníků policejních sborů. Tyto plány jsou zaměřené především na včasné podchycení policistů policejními psychology a zavedení krizových linek s nepřetržitým provozem (ECHO24, 2019).

Charbonneau (2000) provedl výzkum týkající se sebevražednosti policistů v Kanadě a zjistil, že míra sebevražd mezi policisty je téměř dvojnásobná než u běžné populace. Nejčastěji suicidum páchali mladí policisté mezi dvaceti a devětatřiceti lety. Bylo také zjištěno, že u policistů je čtyřnásobně vyšší pravděpodobnost, že budou vystaveni traumatickým situacím, trojnásobně vyšší riziko projevení symptomů posttraumatické stresové poruchy a čtyřnásobně vyšší riziko zneužívání alkoholu (Gershon, Lin & Li, 2002). Všechny tyto faktory mohou mít významný vliv na množství sebevražd mezi příslušníky policejních sborů. Zajímavý výzkum byl proveden také v Norsku na vzorku 3272 policistů. Zjistilo se, že 24 % policistů má pocit, že život nemá smysl, 6,4 % uvažovalo o sebevraždě a 0,7 % policistů se o sebevraždu dokonce pokusilo. Příčinou zvažování sebevraždy byly

ve většině případů osobní a rodinné problémy (Berg, Hem, Lau, Loeb & Ekeberg, 2003). Violanti et al. (2008) se zabývali také depresemi způsobenými pracovním stresem a zjistili, že výskyt deprese je v tomto kontextu vyšší u žen policistek (12,5 %) než u mužů policistů (6,2 %), přičemž deprese jsou dle autora často rizikovým faktorem pro vznik suicidiálních myšlenek. Naopak ale existují i mnozí autoři, kteří svými výzkumy nezjistili statisticky signifikantní rozdíl mezi sebevraždami v policejních složkách a v obecné populaci. Například v Rakousku byl proveden výzkum, díky kterému bylo zjištěno, že sebevražednost policistů mužů byla mezi lety 1996 až 2006 srovnatelná s počtem sebevražd v běžné populaci a u žen policistek byla sebevražednost dokonce nižší (Kapusta et al., 2010).

O sebevražednosti policistů ale nelze hovořit jen v kontextu důsledků. Pro jednoho policistu je sebevražda důsledkem dlouhodobě působícího stresu či prožitého traumatu, ale pro druhého může být jeho příčinou. Pokud totiž policista spáchá sebevraždu, jsou tímto jednáním ovlivněni jeho kolegové, pro které to může představovat významný stresor. Tuto problematiku je tedy třeba vnímat v obou kontextech a policistům, kteří se do této situace dostanou, včas nabídnout dostupnou podporu ze strany peer pracovníků nebo psychologů.

## **2.5 Specifika policejního stresu u žen**

Tak jako se mohou příčiny stresu, jeho zvládnutí a důsledky lišit u mužů a u žen v běžném životě, stejně je tomu i v policejní práci. Problematika stresu v policejní práci je u žen do značné míry spojena s policejní kulturou, možnostmi a schopnostmi začlenění se do ní a zvnitřněním si uznávaných hodnot a postojů. Vzhledem k vysoké maskulinitě policejní kultury nemusí být toto začleňování pro ženy zrovna jednoduché. Příčiny stresu, jeho prožívání i důsledky jsou také ovlivněny situacemi, kterým jsou policistky ve službě vystavovány, jejich biologickými a osobnostními charakteristikami i ochotou využívat psychologických služeb v případě dlouhodobě prožívaného stresu či setkání se s traumatickou událostí. O těchto tématech bude pojednáno v následujícím textu.

Podle výzkumu Morashe, Kwaka a Haarra (2006) se pracovní stres v obecné rovině projevuje ve vyšší míře u policistek, než u policistů. Zjistili také, že stres u policistek může způsobovat už jen samotné maskulinní policejní prostředí a podmínky, které jsou ženám v tomto prostředí utvářeny. Na základě jejich výzkumu bylo zjištěno, že policistky uvádějí výrazně vyšší počet případů obtěžování na pracovišti, zaujatosti ze strany nadřízených a podceňování jejich fyzických schopností ze strany kolegů. Ženy také přiznávají prožívání

pocitů nedostatku vlivu oproti jejich mužským protějškům. Vše výše jmenované může podle nich působit jako významný stresogenní faktor. V tomto smyslu tedy narážíme na problematiku genderové nerovnosti v policejní práci a specifík policejní kultury, která značně ovlivňují postavení žen v rámci policejního sboru.

Výsledky jednotlivých realizovaných výzkumů se poněkud liší v případě problematiky mezilidských vztahů na pracovišti. Thompson, Kirk a Brown (2006) uvádějí jako další stresor u policistek, který je pro ně významnější než pro muže, právě problémy v mezilidských vztazích na pracovišti a nedostatek přijímané podpory ze strany nadřízených pracovníků. Jiný výzkum naopak prokázal, že policistky stresují špatné vztahy na pracovišti výrazně méně, než muži (Violanti et al., 2017). Stejně tak si policistky méně než policisté všimají různých nespravedlností, které se na pracovišti dějí (He, Zhao & Archbold, 2002).

Bylo také zjištěno, že ženy v policejních sborech stresují více než muži situace, v nichž je nezbytné použití fyzické síly. Stejně tak byly více než muži stresovány událostmi s hrozcím nebezpečím a událostmi s tragickými či devastujícími následky. Sem lze zařadit například dětské oběti trestných činů, zohavené mrtvoly či vážné dopravní nehody. Ženy také pociťovaly vyšší míru stresu kvůli nedostatečnému materiálnímu vybavení potřebného pro řádný výkon služby a v případech, kdy ostatní policisté nevykonávali svou práci tak jak by měli. Vysokou míru stresu uváděly ženy také kvůli nedostatku podpory ze strany nadřízených pracovníků nebo kvůli šíření pomluv o vlastní osobě. Dle tohoto výzkumu je naopak mnohem méně než muži stresuje nedostatečný či nevhodně pojatý výcvik (Violanti et al., 2017).

Co se týče možných projevů stresu, bylo zjištěno, že u policistek se dlouhodobý stres projevuje ve vyšší míře než u mužů depresemi a somatizací (He, Zhao & Archbold, 2002). Violanti et al. (2008) také uvádějí, že deprese v kontextu policejní práce se vyskytují častěji u žen než u mužů, přičemž depresi považuje za jeden z rizikových faktorů sebevražedného jednání. Z hlediska prožívání úzkosti nebyl mezi policistkami a policisty zjištěn statisticky signifikantní rozdíl (He, Zhao & Archbold, 2002). Ukazuje se ale také, že riziko vzniku posttraumatické stresové poruchy je u žen až dvakrát vyšší než u mužů (Halligan & Yehuda, 2000). Co se týče vyrovnávání se stresem, bylo zjištěno, že policistky používají konstruktivnější strategie než policisté (He, Zhao & Archbold, 2002).



### 3. Psychologická podpora u Policie České republiky

Jak je z předchozího textu patrné, práce u policie klade na jedince nemalé nároky. Nejen že jsou policisté denně vystavováni náročným situacím, kriminálnímu prostředí a často nelehkému rozhodování, ale také pracují v podmínkách, které mohou být pro velkou část z nich do jisté míry zátěžové. To vše se samozřejmě odráží na jejich psychice a posléze to může mít dopady i na samotný výkon činnosti, rodinné vztahy a jiné oblasti jejich života. Je tedy nezbytné, aby byla policistům dostupná kvalitní psychologická podpora a péče. Ta je policistům samozřejmě poskytována i v případech, kdy se ocitnou v náročné životní situaci nesouvisející s výkonem povolání a potřebují podat pomocnou ruku. Nárok na psychologickou péči pro policisty je stanoven i zákonem č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů (2017), který uvádí, že příslušníkům bezpečnostních sborů musí být vytvářeny podmínky pro řádný a pokud možno bezpečný výkon služby. Za tímto účelem musí bezpečnostní sbor zajišťovat mimo jiné také psychologickou péči. Dalším důležitým oficiálním dokumentem upravujícím tuto problematiku, je Závazný pokyn policejního prezidenta č. 231/2016, o psychologických službách, kterým jsou podrobně definovány jednotlivé činnosti prováděné policejními psychology, stejně tak jako systém kolegiální podpory a systém krizové intervence.

Psycholog má u Policie ČR možnost poměrně širokého uplatnění. Nejen že provádí vstupní psychodiagnostiku za účelem posouzení osobnostní způsobilosti uchazečů pro výkon služby, ale část jeho působnosti tvoří právě psychologická péče o policisty. Do té lze v tomto smyslu zařadit především odborné konzultace, psychologické poradenství, krizovou intervenci a psychoterapii (Vymětal, Voska, Toman, Jungwrtová, & Urban, 2010). Kromě výše zmíněného jsou psychologové také ad hoc zapojováni do řešení konkrétních problémů policejní praxe, podílejí se na public relation a mediální komunikaci, zapojují se do policejní prevence kriminality, působí pedagogicky v policejním školství a podílejí se na utváření a realizaci výcvikových programů. (Čírtková, 2006). Co se týče psychologických vyšetření, dle Výroční zprávy za rok 2018 bylo v průběhu roku 2018 na psychologických pracovištích Policie ČR provedeno celkem 5088 psychologických vyšetření, přičemž 84,4 % z těchto vyšetření bylo provedeno na Krajských ředitelstvích policie, 10,1 % na Oddělení vedoucího psychologa Policejního prezidia ČR a 5,6 % provedli psychologové na útvech s celostátní působností. Na Útvaru policejního vzdělávání a profesní přípravy neproběhlo v roce 2018 žádné psychologické vyšetření (Policejní prezidium České republiky, 2019).

Psychologická péče u Policie ČR je v dnešní době již poměrně komplexní a má potenciál se dále rozvíjet a zdokonalovat. Současné tendence směřují především k tomu, aby určitou formu podpory byli schopni svým kolegům poskytovat i speciálně vyškolení policisté, nikoliv pouze policejní psychologové. Podporou tohoto typu se míní Systém krizové intervence, Anonymní linka pomoci v krizi a především Systém kolegiální podpory.

### **3.1 Psychologická péče**

Dle závazného pokynu policejního prezidenta č. 231/2016, o psychologických službách lze do oblasti psychologické péče zahrnout především odborné konzultace, poradenství, krizovou intervenci, psychoterapii, supervizi, vzdělávací činnost a činnosti zkvalitňování týmové spolupráce a budování týmů. Tyto služby jsou klientům poskytovány bezplatně a policejní psychologové jsou při práci s policisty vázáni požadavkem mlčenlivosti a diskrétnosti. Psychologické poradenství je poskytováno především klientům, kteří se ocitli v náročné životní situaci nebo těm, kteří by rádi rozvíjeli svou osobnost nebo by se chtěli sami v sobě či ve svém okolí lépe zorientovat. U Policie ČR jsou formou psychologického poradenství nejčastěji řešeny partnerské problémy, výchova dětí, vztahy v rodině a zvládání pracovní činnosti a vztahů na pracovišti. Může se jednat i o jednorázová setkání. Naproti tomu v rámci psychoterapie se psycholog snaží klienta provázet cestou k pochopení a zvládnutí vážných psychických obtíží, je dlouhodobější, setkání jsou pravidelná a od klienta se vyžaduje vyšší míra sebereflexe a motivace k práci na sobě samém. Odborná konzultace slouží k podání informace či vysvětlení na konkrétní dotaz týkající se psychologické problematiky (Vymětal, Voska, Toman, Jungwirthová, & Urban, 2010). V roce 2018 byla policejními psychology poskytnuta psychologická péče celkem 2897 klientům při celkem 3025 kontaktech. U 1688 klientů se jednalo o individuální péči a v dalších 1153 případech šlo o opakovaný kontakt s těmito klienty. Skupinová či párová péče byla poskytnuta 1209 klientům a s dalšími 247 se jednalo o opakovaný kontakt. Oproti roku 2017 byl zaznamenán nárůst psychologické péče. Nejvíce byla psychologická péče využívána v jihomoravském a moravskoslezském kraji. Největší část poskytnutých psychologických služeb je tvořena psychologickým poradenstvím a konzultacemi, a to celkem v 2471 případech. Dále se jednalo o psychoterapeutické služby, krizovou intervenci či supervizi. V rámci individuální péče se v roce 2018 klienti nejčastěji na psychology obracely s partnerskými problémy (ve 35 % případů), v 15,9 % přicházeli s problémy pracovními a v 10,3 % s potížemi manažerskými (Policejní prezidium České republiky, 2019).

### 3.2 Systém krizové intervence a systém kolegiální podpory

Předpokládá se, že odolnost vůči zátěži a stresu je u policistů vyšší, než u běžné populace. Může se ale stát, že se policista dostane do situace, která přesahuje přirozenou schopnost člověka se s takovou situací vyrovnat. Pro takové případy fungují v rámci organizace Policie ČR speciálně vyškolené osoby, které jsou schopny svým kolegům poskytnout službu krizové intervence. Jedná se vlastně o pomoc lidem, kteří se ocitli v situaci, *„která způsobuje změnu v jejich navyklém způsobu života a vyvolává stav nerovnováhy, ohrožení a stresu. Nemůže být proto řešena v rámci obvyklého repertoáru vyrovnávacích strategií jedince. Přesahuje jeho adaptační možnosti i zdroje běžných obranných mechanismů.“* (Lucká, 2003, s. 120). Taková situace může, ale také nemusí přímo souviset s výkonem policejní činnosti. V prvním případě se jedná například o použití střelné zbraně, ohrožení vlastního života nebo života kolegy, sebevraždu kolegy, sdělování úmrtí, pohled na znetvořené tělo oběti, násilné nebo sexuální trestné činy na dětech, atd. V případě druhém se tyto hraniční situace a události nikterak neliší od těch, do kterých se může dostat i zbytek populace. Může jít např. o úmrtí v rodině, problémy na pracovišti, rozvod, atd.

V roce 1998 se u české policie začal rozvíjet Systém posttraumatické intervenční péče. Posttraumatický intervenční tým mělo k dispozici každé krajské ředitelství policie a Policejní prezidium ČR. Tyto týmy tvořili speciálně vyškolení intervenenti z řad policistů, zaměstnanců Ministerstva vnitra a Policie ČR, policejních psychologů a duchovních. Jejich hlavním úkolem v rámci krizové intervence bylo poskytnutí specifických informací, potřebné podpory a pomoci a zprostředkování další odborné péče (Vymětal, Voska, Toman, Jungwirthová, & Urban, 2010).

V roce 2016 vzešel v účinnost Závazný pokyn policejního prezidenta č. 231/2016, o psychologických službách a tím byl zřízen systém krizové intervence, který převzal část úkolů, který měl před tím plnit zaniklý systém poskytování posttraumatické intervenční péče. Účelem této změny bylo zahrnout do psychologické pomoci, kromě osob z řad veřejnosti i policisty, kteří zažili traumatizující událost. Tato pomoc je poskytována nepřetržitě a bezprostředně po události pomocí „dosahového“ systému. V současnosti je u Policie ČR 255 krizových interventů a 27 lektorů systému. Za rok 2018 vyjeli krizoví intervenenti poskytnout intervenci v 1260 případech a to celkem 2785 osobám. Nejčastěji se jednalo o intervenci pozůstalým po osobách, které spáchaly sebevraždu a osobám zasaženým dopravními nehodami či jiným úmrtím. K policistům vyjeli krizoví intervenenti v roce 2018

24krát a poskytovaná pomoc se i v tomto případě nejčastěji týkala dopravních nehod a sebevražd (Policejní prezídium České republiky, 2019).

Stejným pokynem byl v roce 2016 zřízen také systém kolegiální psychické podpory policistů, známý též jako peer support. Dle tohoto pokynu tento systém vznikl za účelem poskytování psychické podpory policistům a zaměstnancům, popřípadě jejich blízkým osobám, kteří se ocitli v komplikované, psychicky náročné životní situaci, s cílem přecházet rozvoji psychických obtíží policistů a zaměstnanců a rozšířit možnosti psychické podpory. Tato podpora probíhá formou rozhovoru, sdílením pocitů a problémů, předáváním informací či nabídkou zprostředkování psychologické pomoci u jiných odborníků. Poskytovat služby kolegiální podpory může pouze řádně vyškolený policista, zaměstnanec nebo osoba, která je na návrh koordinátora systému kolegiální podpory jmenována ředitelem krajského ředitelství policie. Tímto koordinátorem je psycholog nebo poskytovatel kolegiální podpory jmenovaný ředitelem krajského ředitelství policie, který organizačně zajišťuje činnost systému kolegiální podpory v územní působnosti krajského ředitelství policie. Tento systém postupně nahrazuje systém poskytování posttraumatické intervenční péče. Pilotně ho začali zavádět psychologové Krajského ředitelství policie Středočeského kraje a v současné době se pomalu začíná rozvíjet ve většině krajských ředitelství policie. Prozatím v České republice existuje 265 proškolených peerů a v roce 2018 bylo 20 lektorů, kteří mohli peery školit. V roce 2018 proběhlo celkem 1595 rozhovorů peerů s 658 klienty, přičemž k nejvíce kontaktům došlo ve Středočeském kraji a dále pak v hlavním městě Praze. Nejčastějšími tématy byly rodinné, pracovní a osobní problémy. Z pracovních témat byly řešeny především konflikty a vztahy na pracovišti. (Policejní prezídium České republiky, 2019).

### **3.3 Anonymní linka pomoci v krizi**

Anonymní linka pomoci v krizi nabízí nepřetržitou psychickou podporu příslušníkům a zaměstnancům Policie České republiky, Hasičského záchranného sboru České republiky, Celní správy České republiky, Vězeňské služby České republiky, Generální inspekce bezpečnostních sborů, Armády České republiky, zaměstnancům Ministerstva vnitra, Ministerstva obrany a jejich blízkým osobám. Kromě telefonu mohou zájemci využít také Skype či emailovou komunikaci (Policie České republiky, n. d.). I v tomto případě je klientům zaručena anonymita a pracovníci linky mají povinnost mlčenlivosti (Policie ČR, n. d.). Tato anonymní linka poskytuje své služby od 14. listopadu 2002 a již za prvních čtrnáct let svého působení poskytla pomoc téměř sedmi tisícům klientů (Policejní deník, 2015).

Důvodem jejího zřízení byl narůstající počet náročných služebních zásahů a výskyt sebevražedného jednání v řadách policistů. Cílem linky je podpora psychického zdraví policistů, podání pomocné ruky a předcházení potíží, které může náročnost jejich povolání způsobovat. Hovory krizové intervence, které tvoří zhruba polovinu hovorů přijatých na lince, se vztahují především k osobní problematice, pracovní problematice nebo k partnerským a rodinným vztahům. Osobní problematika zahrnuje převážně témata, jako jsou zdravotní potíže, nadužívání alkoholu, gamblerství, úzkostné stavy po traumatické události, sebevražedné úvahy, atd. (Vymětal Voska, Toman, Jungwirthová, & Urban, 2010). V roce 2018 pracovníci Linky pomoci v krizi přijali celkem 1222 kontaktů, přičemž z toho se jednalo o 838 krizových telefonátů a 88 emailů. Mezi volajícími převažovali muži, kterých bylo 62 %. Nejvíce klienti řešili osobní a existenciální problémy, ale časté byly také zdravotní potíže a problémy v sociálně právní oblasti. Objevovala se ale také témata jako vztahové potíže, duševní onemocnění, syndrom CAN, závislosti, sociální patologie a traumatizující události (Policejní prezídium České republiky, 2019).

## Empirická část

Výzkum je v této diplomové práci dále dělen do dvou dílčích částí. První část je kvantitativní, druhá kvalitativní. Kvalitativní část je pro účely této práce spíše doplňková. V následujících podkapitolách bude čtenář podrobně seznámen s výzkumným problémem a cílem výzkumu, stanovenými hypotézami a výzkumnými otázkami, použitými metodami, dále také se způsobem sběru a zpracování dat, se strukturou výzkumného souboru a především s výsledky provedených šetření.

### 4. Výzkumný problém a cíl

Kvantitativní i kvalitativní část tohoto výzkumu se týká problematiky stresu v policejní práci se zaměřením na genderové odlišnosti v této oblasti. Šetření bude tedy směřovat především ke zjišťování rozdílů v příčinách stresu u policistů a policistek. Tento výzkumný problém byl stanoven po prostudování odborné literatury a již provedených výzkumů na toto téma. Problematika stresu v policejní práci byla v minulosti zkoumána již z mnoha různých úhlů pohledu, nicméně s přihlédnutím k genderové problematice je množství empirických dat a poznatků nedostatečné. Zároveň také konzultace s několika odborníky, policejními psychology, přinesly zjištění, že ačkoliv se jedná o téma aktuální a velmi podstatné, není mu zatím věnována příliš velká pozornost.

**Hlavním cílem** empirické části této diplomové práce je zjistit, zda jsou zdroje stresu v policejní práci u žen policistek odlišné než u mužů policistů. Díky tomuto šetření by měly být identifikovány případné specifické příčiny vedoucí u policistek v souvislosti výkonem služby ke vzniku stresu. Poznatky zjištěné tímto šetřením by mohly být v budoucnu využity pro účely zkvalitnění podmínek pro výkon policejní práce s přihlédnutím k generovým specifikům a případným odlišným potřebám jednotlivých pohlaví.

Pro účely dosažení stanoveného cíle bude mapována pocíťovaná míra stresu u žen i u mužů v kontextu různých situací a podmínek. **Prvním dílčím cílem** je zmapovat pomocí Inventáře pracovního stresu (IPSS), které z předkládaných oblastí se podílí na prožívání stresu v nejvyšší míře. **Druhým dílčím cílem** je zjistit, zda se tato míra policejního stresu liší v závislosti na pohlaví. V souvislosti s tím bude také zjišťováno, zda se stresory liší s ohledem na další demografické charakteristiky respondentů (věk, vzdělání, počet odsloužených let, kraj, ve kterém dochází k výkonu služby a služební zařazení). **Třetím dílčím cílem** je získat

na základě rozhovorů s policistkami a policisty podrobnější poznatky o stresorech, u nichž byla pomocí inventáře a) zjištěna nejvyšší míra stresu, b) zjištěny největší rozdíly mezi muži a ženami, c) zjištěny rozdíly mezi skupinami z hlediska ostatních demografických proměnných.

Naplněním těchto dílčích cílů bude problematika prozkoumána podrobněji a ve vzájemných souvislostech. První dva dílčí cíle budou naplněny v rámci kvantitativní části výzkumu. Takto získané výsledky budou následně specifikovány a objasňovány pomocí výzkumu kvalitativního, který je pro účely této práce doplňkový. Kvalitativní výzkum by měl pomoci objasnit a konkretizovat výsledky kvantitativního výzkumu za účelem získání hlubšího vhledu do zkoumané problematiky prostřednictvím vyjasnění některých konkrétních výsledků získaných předchozím dotazníkovým šetřením.

## 5. Formulace výzkumných otázek a hypotéz

V této kapitole formulujeme základní výzkumné otázky a hypotézy ke kvantitativní části výzkumu. Formulace otázek pro provedení kvalitativní části výzkumu bude provedena na základě výsledků kvantitativní části.

### 5.1 Výzkumné otázky

Výzkumné otázky korespondují s výše uvedenými výzkumnými cíli.

**VO1:** Které oblasti policejní praxe přispívají k nejvyšší (případně ke zvýšené) míře prožívaného stresu u policistů a policistek a jakým způsobem se na prožívání stresu podílejí?

**VO2:** Existují v prožívání stresu rozdíly mezi muži a ženami a jak si tyto rozdíly policisté vysvětlují?

**VO3:** Existují v prožívání stresu rozdíly mezi skupinami policistů dle dalších demografických ukazatelů (věk, vzdělání, počet odsloužených let, služební zařazení, kraj, ve kterém dochází k výkonu jejich služby) a jak si tyto rozdíly policisté vysvětlují?

**VO4:** Jaká jsou možná vysvětlení naměřených zjištění a rozdílů dle vybraných policistů a v jakých souvislostech o těchto zjištěních a rozdílech uvažují?

K **VO1** se vztahují **pracovní hypotézy číslo 1 a 2**. K **VO2** se vztahují **pracovní hypotézy číslo 3, 4, 5, 6 a 7**. K **VO3** je blíže pojednáno v **podkapitole 11.2**. Výsledné skóry Inventáře pracovního stresu a základní demografické proměnné. K **VO4** se vztahují **výsledky kvalitativního výzkumu v kapitole 12**.

### 5.2 Hypotézy

Pracovní hypotézy ke kvantitativnímu šetření byly stanoveny na základě studia již realizovaných výzkumů. Tyto výsledky byly průběžně uváděny v podkapitole týkající se příčin policejního stresu a stresu u žen policistek. Pro účely tohoto výzkumu byly stanoveny následující pracovní hypotézy:

**Hypotéza č. 1:** Nadměrná administrativa je nejčastějším stresorem v policejní práci.



**Hypotéza č. 2:** Pocit ohrožení zdraví či života ve výkonu služby a vyšetřování událostí s devastujícími účinky či tragickými důsledky patří mezi tři nejvýznamnější stresory v policejní práci.

**Hypotéza č. 3:** Policistky prožívají vyšší míru policejního stresu než muži policisté.

**Hypotéza č. 4:** Ženy stresují více než muže narušené mezilidské vztahy mezi policisty.

**Hypotéza č. 5:** Policistky jsou více než policisté stresovány situacemi, ve kterých dochází k ohrožení života či zdraví ve výkonu služby.

**Hypotéza č. 6:** Ženy policistky vykazují vyšší míru stresu než muži policisté při řešení událostí s devastujícími či tragickými důsledky.

**Hypotéza č. 7:** V ostatních položkách (kromě výše uvedených) se míra stresu mezi policistkami a policisty významně neliší.

## 6. Oslovení respondentů a sběr dat

### 6.1 Oslovení respondentů a sběr kvantitativních dat

Pro zařazení do výzkumu bylo stanoveno kritérium, že respondent, který se chce empirického šetření zúčastnit, musí být policista. Policisté se pak mohli výzkumu účastnit bez ohledu na pohlaví, věk, dosažené vzdělání, počet odsloužených let, kraj, ve kterém slouží či služební zařazení.

K získávání respondentů bylo využito metody samovýběru a metody sněhové koule. Pomocí sociálních sítí byl sdílen odkaz na online inventář ve skupině přátel autorky výzkumu a také na facebookovém profilu Týdeníku Policie a Asociace psychologů bezpečnostních sborů z. s.. Odtud se dále informace o možnosti zapojení se do výzkumu šířila k širšímu okruhu osob prostřednictvím lidí, kteří ji šířit chtěli.

Inventář byl v elektronické podobě publikován online prostřednictvím služby docs.google.com. Samotný sběr dat v online podobě probíhal měsíc, v rozmezí od 16. dubna 2019 do 16. května 2019. Tato forma sběru dat byla zvolena po negativní zkušenosti se sběrem těchto dat osobně v tištěné podobě. Tímto způsobem nebyli policisté příliš ochotní inventář vyplnit z důvodu nízké míry anonymity, přičemž právě potřeba anonymity je v tomto případě zcela logická. V inventáři se některé položky týkají například míry stresu vyplývající z jednání, chybování či nezájmu nadřízených. Policisté tedy byli ochotnější dotazník vyplnit spíše v prostředí domácím než pracovním. Před vyplněním samotného dotazníku byli respondenti informováni, že výzkum je prováděn pro účely diplomové práce, je anonymní a zabere zhruba 7 minut jejich času. Po vyplnění sociodemografických údajů a všech položek inventáře byl respondent vyzván, aby stisknutím políčka „odeslat“ odeslal své odpovědi, pokud souhlasí se svou účastí ve výzkumu.

### 6.2 Oslovení respondentů a sběr kvalitativních dat

Pro výběr výzkumného souboru byla zvolena metoda prostého záměrného výběru. Jde o nejjednodušší variantu metody záměrného výběru. „*Spočívá v tom, že bez uplatnění dalších specifických metod či strategií vybíráme mezi potenciálními účastníky výzkumu (tj. účastníky splňujícími určité kritérium nebo soubor kritérií) toho, který je pro účast ve výzkumu vhodný a současně s ní také souhlasí*“ (Miovský, 2006, s. 135-136). Jako kritérium pro zařazení do výzkumného souboru bylo v tomto případě stanoveno pouze to, aby byl respondent

policistou a byl ochoten se účastnit rozhovoru. Předěšlé vyplnění inventáře, použitého pro kvantitativní část tohoto výzkumu, nebylo nezbytnou podmínkou.

Cílem bylo získat takový soubor, ve kterém budou zastoupena obě pohlaví a všechny kategorie počtu odsloužených let u Policie ČR, které byly stanoveny pro účely kvantitativního výzkumu (tj. do 5 let, 6-15 let, 16 let a více). Počet respondentů se ustanovil na čísle šest, jelikož se toto číslo ukázalo jako dostatečně velké z hlediska teoretického nasycení vzorku, tzn., že nám nová data nepřinášejí žádné nové doposud se nevyskytující poznatky, ale již pouze opakuji či v různých obměnách variují dosažená poznání (Miovský, 2006). Od čtvrtého respondenta se odpovědi v rámci provedených rozhovorů, jejichž struktura je popsána v následující kapitole, začaly z větší části opakovat.

Celkem bylo tedy provedeno šest rozhovorů. Dva z nich probíhaly v budově místního oddělení, tedy v místě pracoviště respondentů. Jeden rozhovor byl proveden v místě pracoviště výzkumníka a zbylé tři byly realizovány v kavárně. Ve všech případech však bylo zajištěno klidné a pro respondenta bezpečné prostředí. Délka rozhovorů se pohybovala v rozmezí 25 – 40 minut. Při provedení rozhovorů bylo dbáno na zachování anonymity všech respondentů. V rámci prepisů získaných dat, ani v rámci této práce, nejsou proto uváděna žádná jména ani jiné údaje, na základě nichž by bylo možné identifikovat konkrétního účastníka výzkumu.

Samotný rozhovor byl rozdělen do 3 základních částí. V úvodní části rozhovoru proběhlo nejprve vzájemné představení se a následovalo vysvětlení cíle a smyslu výzkumu. Respondent byl seznámen s anonymitou výzkumu, s tím, že rozhovor bude použit pro účely diplomové práce a bylo mu sděleno, že existuje možnost zaslání výsledků tohoto výzkumu. Poté byly ve stručnosti představeny jednotlivé okruhy, na které se rozhovor zaměří, aby respondent věděl, co jej čeká. Respondent byl dotázán, zda se svou účastí na výzkumu souhlasí a pokud souhlas udělil, byl seznámen s možností vzít souhlas kdykoliv zpět, nebo se případně k nějaké otázce nevyjadřovat. Souhlas byl udělen ve všech šesti případech. Následně se začínalo otázkou z prvního okruhu. Struktura a pořadí otázek nebyla striktně dodržována a respondentům byla naopak ponechána v odpovídání volnost. V průběhu rozhovoru často docházelo k prolínání napříč jednotlivými okruhy. Pokud se respondent sám nedotkl konkrétní otázky, byla výzkumníkem zmíněna, aby došlo k naplnění předem stanoveného výzkumného záměru.

Druhá část rozhovoru se zaměřovala na zodpovězení výzkumných otázek a bylo při ní používáno metody inquiry, tedy upřesnění a vysvětlení odpovědí účastníka. To znamená, že se výzkumník dotazoval či si nechával vysvětlit, jak přesně respondent formulovanou odpověď myslí. Tím si ověřoval své správné porozumění a interpretaci. Zároveň to výzkumníkovi umožnilo klást různé doplňující otázky a téma rozpracovat do takové hloubky, do jaké to bylo užitečné vzhledem k cílům a definovaným výzkumným otázkám. V průběhu rozhovorů byly také využívány techniky aktivního naslouchání za účelem navození důvěrné atmosféry a motivování respondenta k co největší otevřenosti.

V závěru rozhovoru bylo respondentovi vyjádřeno poděkování za jeho účast na výzkumu a byla oceněna jeho otevřenost při sdělování odpovědí. Respondent byl také dotázán, zda bude mít zájem o zaslání výsledků výzkumu.

## 7. Metody sběru dat

### 7.1 Inventář pracovního stresu

*„Jak je z názvu zřejmé, kvantitativní výzkum pracuje s číselnými údaji. Zjišťuje množství, rozsah nebo frekvenci výskytu jevů, resp. jejich míru (stupeň)“ (Gavora, 2000, s. 31). Hendl (2008, s. 61) dále uvádí, že: „kvantitativní výzkum probíhá více strukturovaně a používá spíše deduktivní postupy vědecké metody. Soustřeďuje se na popis variability předem definovaných proměnných, které vymezují, co budeme pozorovat a zachycovat. Cílem je testování hypotéz a teorií“.*

Pro účely kvantitativní části výzkumu byl použit Inventář pracovního stresu (IPSS), jehož původním autorem je Spielberg. V tomto případě byl však tento inventář využit v modifikované podobě pro policisty od Zdeňka Vtípila z roku 2002, a to v podobě, ve které byl uveřejněn v diplomové práci „Pracovní spokojenost a stres u policistů“ (Jarušek, 2013).

Účelem tohoto inventáře je zjistit, co pro policisty představuje významné zdroje stresu. Inventář obsahuje 25 tvrzení, která popisují situace a podmínky, s nimiž se policisté v průběhu policejní praxe setkávají. Respondent každou položku hodnotí na škále 1 – 9 podle toho, jak vysokou míru stresu v něm popsaná situace či podmínka vyvolává. Pokud respondent ohodnotí položku číslem 1, znamená to, že daná situace či podmínka v něm nevyvolává žádnou nebo nejnižší možnou míru stresu. Ohodnocením položky číslem 9 dává respondent naopak najevo, že popsaná situace či podmínka je pro něj nejvíce stresující. Číslo 5 slouží pro vyjádření střední míry stresu. Znění inventáře je uvedeno v příloze číslo 1.

Ze sociodemografických dat inventář zjišťuje pohlaví, věk, dosažené vzdělání, délku trvání služebního poměru, pracovní zařazení a datum. V tomto případě byl navíc zjišťován také kraj, v němž dochází k výkonu služby daného respondenta.

Před započítáním vyplňování inventáře byl respondent v písemné podobě obeznámen s tím, že tento výzkum je realizován za účelem vyhotovení diplomové práce. Zároveň byl také poučen ohledně času, který je zhruba potřeba k zodpovězení otázek a byl také srozuměn s anonymitou online dotazníku.

## 7.2 Rozhovor

Vzhledem k poměrně vysoké míře obecnosti výsledků kvantitativního šetření byl jako doplňková metoda zvolen rozhovor. „*Výhodou kvalitativního přístupu je získání hloubkového popisu případů. Nezůstáváme na jejich povrchu, provádíme podrobnou komparaci případů, sledujeme jejich vývoj a zkoumáme příslušné procesy. Citlivě zohledňujeme působení kontextu, lokální situaci a podmínky. Kvalitativní výzkum poskytuje podrobné informace, proč se daný fenomén objevil*“ (Hendl, 2008, s. 51).

Díky této kvalitativní metodě může být daná problematika zkoumána v širším kontextu. Zároveň také umožňuje hlubší proniknutí do zvoleného tématu a měla by zamezit zanedbání některých významných aspektů. Stres v policejní práci tak může být zkoumán detailněji, než kdyby byl využit pouze kvantitativní design. Pro účely objasnění výsledků kvantitativního výzkumu s cílem získat hlubší vhled do problematiky rozdílů prožívání policejního stresu mezi muži a ženami byla zvolena metoda polostrukturovaného rozhovoru neboli rozhovoru pomocí návodu. Dle Hendla (2008) je vhodné nejprve vytvořit seznam otázek, který slouží k tomu, aby se skutečně dostalo na všechna důležitá a zajímavá témata. Polostrukturovaný rozhovor zároveň dává tazateli určitou svobodu v tom, jakým způsobem a v jakém pořadí získá informace, které daný problém osvětlí. Předem připravené formulace je možné dle situace přizpůsobovat a vhodným způsobem tak reagovat na odpovědi respondenta.

Stěžejní část rozhovoru byla v souladu s výzkumnými cíli rozdělena do tří hlavních okruhů. První okruh byl zaměřen na **druhy stresorů v policejní práci spojené s vysokou mírou prožívané zátěže**, druhý se týkal **rozdílů v příčinách stresu mezi muži a ženami** a třetí okruh byl zaměřen na **další sociodemografické charakteristiky mající vliv na míru prožívaného policejního stresu**. Přestože respondenti byli omezení předem zadanými okruhy a otázkami, byl jim dán dostatečně široký prostor na to, aby témata mohli volně rozvinout a tím i dát prostor novým tématům či podnětům, které by jinak zůstaly skryty.

Seznam otázek pro provedení rozhovorů byl stanoven na základě výsledků kvantitativního výzkumu. Finální výběr otázek zahrnoval mimo jiné zaměření na oblasti, u nichž byla pomocí inventáře a) zjištěna nejvyšší míra prožívaného stresu, b) zjištěny největší rozdíly mezi muži a ženami, c) zjištěny rozdíly mezi skupinami z hlediska ostatních demografických proměnných. Seznam okruhů a otázek je uveden v příloze č. 2 této práce. Samotné doslovné přepisy rozhovorů nejsou z etických důvodů přílohou této diplomové práce. Dostupné k nahlédnutí jsou tyto přepisy u autorky této závěrečné práce.

## 8. Metody zpracování dat

### 8.1 Metody zpracování kvantitativních dat

Data byla zpracovávána a vyhodnocována pomocí programu Jamovi, který je na oficiálních internetových stránkách společnosti zdarma ke stažení. Nejprve byl popsán výzkumný vzorek pomocí metod deskriptivní statistiky a následně byly vyhodnocovány zaznamenané odpovědi respondentů.

Pomocí výpočtů aritmetických průměrů bylo zjišťováno, jaké položky respondenti hodnotí jako nejvíce stresující, přičemž toto bylo provedeno také zvlášť pro muže a zvlášť pro ženy. Pro účely dalšího postupu a výběru vhodných testů interferenční statistiky bylo potřeba ověřit, zda získaná data mají normální rozdělení. Toho bylo docíleno pomocí grafického zobrazení výsledků jednotlivých položek a také pomocí výpočtu Z-skóru a zjištění šikmosti a špičatosti naměřených dat. Přestože se ukázalo, že data normální rozložení nemají, pro účely interpretace dat bylo užito parametrického testu. Jak říkají Mareš, Rabušic & Soukup (2015, s. 133 - 134) „statistikové postupně ukázali, že porušení požadavku na normalitu nemá tak závažný vliv na výsledky analýzy, jak se původně myslelo, ... což v praxi znamená, že i když rozdělení naší analyzované proměnné není normální, je možné využívat i statistických postupů, které normální rozdělení předpokládají, je-li náš výběrový soubor dostatečně velký (rozuměj větší než 100).“ Vzhledem k tomu, že náš výzkumný soubor činí 116 respondentů, tento požadavek pro využití parametrických testů byl splněn.

Pro zjišťování rozdílů mezi policistkami a policisty v míře stresu vyplývajícího z působení jednotlivých stresorů bylo využito T-testu pro dva nezávislé výběry. Pro srovnání bylo užito i neparametrického Mann-Whitneyho U testu a ukázalo se, že výsledky jsou velmi podobné jako v případě testu parametrického. Pro zjišťování rozdílů v míře prožívaného stresu policistů v různých věkových kategoriích a v různých kategoriích dle počtu odsloužených let bylo použito testu One-Way Anova.

### 8.2 Metody zpracování kvalitativních dat

Za účelem analýzy získaných dat byla použita metoda vytváření trsů, kterou ve své knize popisuje Miovský (2006). Jedná se o metodu, prostřednictvím které dochází k seskupování a konceptualizování určitých výroků do skupin. Tyto skupiny by měly vznikat „na základě vzájemného překryvu (podobnosti) mezi identifikovanými jednotkami. Tímto

*procesem vznikají obecnější, induktivně zformované kategorie, jejichž zařazení do dané skupiny (trsu) je asociováno s určitými opakujícími se znaky, určitým charakteristickým uspořádáním atd. Společným znakem takového trsu může být například tématický překryv, tj. když vyhledáváme ve výrocih osob všechny takové pasáže, které se týkají jednoho úzce ohraničeného tématu“ (Miovský, 2006, s. 221). Tato metoda je tedy charakteristická vytvářením obecnějších jednotek z jednotek základních. Podstatou metody vytváření trsů je srovnávání a seskupování dat.*



## 9. Popis výzkumného souboru

### 9.1 Výzkumný soubor kvantitativní části

V následujícím textu je popsán výzkumný soubor z hlediska základních demografických charakteristik. Vzhledem ke zvolenému tématu bylo zjišťováno pohlaví respondentů, jejich věk, nejvyšší dosažený stupeň vzdělání, počet odsloužených let u Policie ČR, kraj, ve kterém dochází k výkonu jejich služby a také služební zařazení.

Z celkového počtu 116 respondentů se výzkumu zúčastnilo 82 mužů a 34 žen. Ženy tedy tvoří 29,3 % z celkového výzkumného souboru. Dle nejaktuálnějších statistických dat pracuje u Policie ČR 40 175 policistů, z toho 6 238 žen. To je zhruba 15,5 % z celkového postu policistů. Procento zastoupení žen v policejní populaci je tedy odlišné od procenta zastoupení žen ve výzkumném souboru (Policejní prezídium ČR, 2019).

Z hlediska věku byly respondenti rozděleni do následujících věkových kategorií: 20 - 29 let, 30 – 39 let, 40 – 49 let, 50 let a více. Průměrný věk respondentů je 37,6 let, přičemž nejmladšímu člověku bylo 22 let a nejstaršímu 59 let. Nejpočetněji zastoupená je v tomto souboru skupina 30 – 39 let (36 respondentů), která tvoří 31 % z celkového počtu respondentů. 34 respondentů (29 %) spadá do rozmezí 40 – 49 let, 31 respondentům (27 %) je mezi 20 a 29 lety a patnácti respondentům (13 %) je 50 nebo více let. Pro srovnání lze uvést data vztahující se k obecné policejní populaci. K 1. 1. 2019 sloužilo u Policie ČR 75 příslušníků ve věku do 20 let, 5 970 policistů bylo ve věku 20 – 30 let, 13 623 policistů bylo možné zařadit do kategorie 30 – 40 let, 14 361 policistů bylo ve věkovém rozmezí 40 – 50 let, 5 564 policistům bylo mezi 50 a 60 lety a 696 z nich dovršilo věku 60 let a více. (Policejní prezídium ČR, 2019).

Tabulka 1: Popis výzkumného souboru dle věkových kategorií

	Muži		Ženy		Celkem	
	Počet	Podíl	Počet	Podíl	Počet	Podíl
<b>do 29 let</b>	20	24%	11	32%	31	27%
<b>30 – 39 let</b>	28	34%	8	24%	36	31%
<b>40 – 49 let</b>	24	29%	10	29%	34	29%
<b>od 50 let</b>	10	12%	5	15%	15	13%
<b>Celkem</b>	82	100%	34	100%	116	100%

Zákon číslo 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů (2017) stanoví, že každý, kdo chce být přijat do služebního poměru, musí mít minimálně středoškolské vzdělání úspěšně ukončené maturitní zkouškou. Položka týkající se vzdělání zjišťovala tedy pouze to, zdali respondent dosáhl právě tohoto nejnižšího potřebného vzdělání pro přijetí, nebo jestli vystudoval vysokou školu. V tomto výzkumném souboru převažují policisté s vysokoškolským vzděláním. Konkrétně se jedná o 92 vysokoškolsky vzdělaných policistů (79,3 %). Mezi ženami výrazně převažují vysokoškolačky (94,1 %) a naopak u mužů je podíl vysokoškolsky vzdělaných policistů nižší než u žen (73,2 %). Co se týče základního souboru policistů, dle dat Personálního oddělení Policejního prezidia ČR (2019) bylo k 1. 1. 2019 u Policie ČR zaměstnáno 40 289 policistů, přičemž 20 820 z nich bylo středoškolsky vzdělaných, 1 421 policistů mělo vyšší odborné vzdělání a 18 048 policistů bylo vysokoškolsky vzdělaných.

Pro zachycení počtu odsloužených let u Policie ČR byly stanoveny následující tři kategorie: do 5 odsloužených let, 6 – 15 odsloužených let, 16 a více odsloužených let. 43,1 % respondentů spadá do poslední zmíněné skupiny, což znamená, že jsou u policie 16 nebo více let. 25,9 % lze zařadit do skupiny 6 – 15 odsloužených let a zbylých 31 % policistů z tohoto výzkumného vzorku je u Policie ČR 5 let nebo méně. Průměrná doba praxe respondentů činí 13,4 roku.

*Tabulka 2: Popis výzkumného vzorku dle odsloužených let*

<b>Odsloužená léta</b>	<b>Muž</b>	<b>Žena</b>	<b>Celkem</b>
<b>0 – 5 let</b>	25	11	36
<b>6 – 15 let</b>	20	10	30
<b>16 a více let</b>	37	13	50
<b>Celkem</b>	82	34	116

Nejčastějším místem výkonu policejní služby je v případě tohoto souboru hlavní město Praha s počtem 64 policistů (55,2 %). Zbylých 44,8 % (52 policistů) je zařazeno do kategorie „jiné“. V této kategorii se nachází 17 policistů z Olomouckého kraje, 12 ze Středočeského, 8 z Moravskoslezského, 8 ze Zlínského, 2 z Ústeckého, 2 z Plzeňského a po jednom z kraje Jihomoravského, Libereckého a Královéhradeckého. Celkem je tak ve výzkumném vzorku zastoupeno 10 ze 14 krajů České republiky.

Co se týče služebního zařazení, výzkumný vzorek je přesně z poloviny tvořen policisty sloužícími u útvarů, které spadají pod Službu kriminální policie a vyšetřování

(SKPV), a z druhé poloviny policisty, které lze zařadit pod tzv. Vnější službu. V tomto výzkumném souboru je pod SKPV zahrnut Útvar rychlého nasazení, Národní protidrogová centrála SKPV, Národní centrála proti organizovanému zločinu SKPV a také kriminalisté z různých oddělení, která jsou organizačními články příslušných krajských ředitelství Policie ČR. Do kategorie „Vnější služba“ byli zařazeni respondenti, kteří uvedli, že slouží u Služby pořádkové policie, Služby cizinecké policie, Služby dopravní policie, Ochranné služby policie ČR a u Útvaru policejního vzdělávání a služební přípravy. 27 respondentů (23,3 %) uvedlo, že jsou zařazeni v rámci některého z útvarů s celorepublikovou působností.

## 9.2 Výzkumný soubor kvalitativní části

Výzkumný soubor kvalitativního výzkumu je tvořen šesti respondenty. Následující tabulka popisuje výzkumný vzorek z hlediska pohlaví, vzdělání, věku, počtu odsloužených let, útvaru, ke kterému je policista zařazený a kraje, ve kterém slouží.

*Tabulka 3: Popis výzkumného souboru pro kvalitativní část výzkumu*

<b>Respondent</b>	<b>Pohlaví</b>	<b>Vzdělání</b>	<b>Věk</b>	<b>Délka služby</b>	<b>Služební zařazení</b>	<b>Kraj</b>
<b>1</b>	Žena	VŠ	27	4	Pořádková policie	Hl. m. Praha
<b>2</b>	Muž	VŠ	32	12	Pořádková policie	Hl. m. Praha
<b>3</b>	Žena	VŠ	55	32	Pořádková policie	Hl. m. Praha
<b>4</b>	Žena	VŠ	34	10	Pořádková policie	Hl. m. Praha
<b>5</b>	Muž	SŠ	40	20	Pořádková policie	Hl. m. Praha
<b>6</b>	Muž	VŠ	29	3	SKPV	Hl. m. Praha

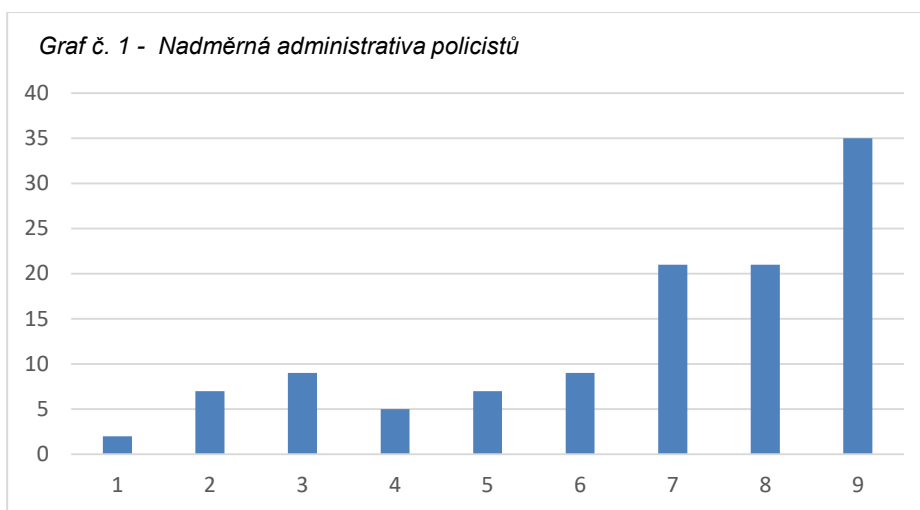
## 10. Výsledky kvantitativní části výzkumu

### 10.1 Základní popisné statistiky a rozložení výsledných skóre a vnitřní konzistence

V tabulce číslo 4 jsou uvedeny základní popisné statistiky výsledných skóre získaných pomocí Inventáře pracovního stresu. Z uvedené tabulky například vyplývá, že nejvyšší míru prožívaného stresu uvádějí policisté v našem výzkumném souboru v souvislosti s nadměrnou administrativou. Bylo také zjištěno, že získaná data nejsou normálně rozložena. U většiny položek je rozložení plošší, což znamená, že je rovnoměrnější než u normálního rozložení. Mnohé z položek jsou mírně nebo výrazně zešikmené doprava (viz příloha č. 3). Jak je patrné v grafu č. 1, nejvýrazněji zešikmená doleva je položka 5. Nadměrná administrativa policistů, přičemž jde zároveň o položku s nejvyšším průměrným skórem v našem výzkumném souboru. Jak je již uvedeno výše, přestože rozdělení není normální, jsou dále vzhledem k dostatečné velikosti vzorku použity parametrické statistické metody.

Tabulka 4: Výsledné skóre Inventáře pracovního stresu - základní popisné statistiky

	Min.	Max.	Mean	SD
1. Přidělení nepříjemných povinností	1	9	4,9	1,890
2. Nedostačující materiální a technické zabezpečení výkonu	1	9	5,4	2,220
3. Neodpovídající služební příjem	1	9	5,3	2,280
4. Nedokonalá organizace výkonu služby	1	9	6,1	2,040
5. Nadměrná administrativa policistů	1	9	6,7	2,330
6. Nevhodné chování občanů k policistům	1	9	5,6	2,260
7. Nepříznivé pracovní prostředí	1	9	4,6	2,370
8. Snížené možnosti funkčního postupu	1	9	5,0	2,340
9. Neodpovídající způsob jednání ze strany nadřízených	1	9	5,7	2,280
10. Nedostatečné pravomoci policistů	1	9	5,4	2,360
11. Neuznávání role policie veřejností	1	9	5,2	2,340
12. Narušené mezilidské vztahy mezi policisty	1	9	4,7	2,020
13. Odborné chybování nadřízených	1	9	5,2	2,220
14. Přetíženost ve službě	1	9	5,6	2,250
15. Nedokonalá legislativa ve výkonu služby	1	9	5,3	2,150
16. Neobjektivní posuzování vykonané práce	1	9	6,0	2,070
17. Nedostatek policistů ve službě	1	9	5,8	2,170
18. Konflikty s občany	1	9	4,9	2,230
19. Nedostatek času na dělání důležitých rozhodnutí	1	9	5,4	2,270
20. Nesprávně orientovaný výcvik a vzdělávání policistů	1	9	5,1	2,220
21. Nedostatečné sociální a existenční jistoty povolání	1	9	4,8	2,390
22. Nedostatečná oprávnění policie v přípravném TŘ	1	9	4,6	2,360
23. Nezájem nadřízených podílet se na řešení problému	1	9	5,3	2,390
24. Pocit ohrožení zdraví či života ve výkonu služby	1	9	4,5	2,410
25. Vyšetřování událostí s devastujícími či tragickými důsledky	1	9	4,9	2,480



Dále jsme zjistili dobrou vnitřní konzistenci celého inventáře při zahrnutí všech jeho položek (Cronbach Alpha = 0,930). Na základě explorační faktorové analýzy jsme také zjistili, že celým inventářem prostupuje jeden faktor, který je sycen všemi položkami. Nelze však smysluplně extrahovat 2 nebo více faktorů.

## **10.2 Výsledné skóry Inventáře pracovního stresu a základní sledované demografické proměnné**

Před samotným ověřováním stanovených hypotéz jsme také zjišťovali souvislosti mezi výslednými skóry dosaženými našimi respondenty v Inventáři pracovního stresu a sledovanými demografickými proměnnými. První z nich, na kterou se především v tomto výzkumu zaměřujeme, je **pohlaví**. Výsledky mužů a žen ve všech položkách jsme zjišťovali pomocí t-testu, jehož výsledky jsou uvedeny v následující tabulce. Zvýrazněné jsou ty položky, u nichž se odpovědi žen a mužů významně liší.

Tabulka 5: Srovnání výsledků Inventáře pracovního stresu u žen a mužů - t-test

Položka	Ženy		Muži		P	Mean difference
	Mean	SD	Mean	SD		
1. Nepříjemné povinnosti	5,21	1,95	4,74	1,86	0,232	0,462
2. Materiálně technické zabezpečení	5,65	2,19	5,26	2,24	0,390	0,391
3. Neodpovídající služební příjem	5,59	2,13	5,24	2,34	0,461	0,3443
4. Nedokonalá organizace výkonu služby	6,59	1,96	5,94	2,06	0,119	0,6492
5. Nadměrná administrativa policistů	6,79	2,40	6,72	2,32	0,876	0,0746
6. Nevhodné chování občanů k policistům	5,91	1,86	5,48	2,40	0,346	0,4362
7. Nepříznivé pracovní prostředí	5,24	2,23	4,29	2,39	0,051	0,9426
8. Snížené možnosti funkčního postupu	5,41	2,23	4,82	2,38	0,215	0,5947
9. Jednání ze strany nadřízených	6,18	2,35	5,49	2,23	0,140	0,6887
10. Nedostatečné pravomoci policistů	5,94	2,12	5,11	2,42	0,084	0,8314
11. Neuznávání role policie veřejností	5,50	2,36	5,04	2,33	0,333	0,4634
<b>12. Mezilidské vztahy mezi policisty</b>	<b>5,29</b>	<b>2,13</b>	<b>4,49</b>	<b>1,95</b>	<b>0,050</b>	<b>0,8063</b>
13. Odborné chybování nadřízených	5,74	2,31	4,99	2,16	0,100	0,7475
14. Přetíženost ve službě	6,15	2,15	5,43	2,27	0,117	0,7202
<b>15. Nedokonalá legislativa ve výkonu sl.</b>	<b>6,00</b>	<b>2,12</b>	<b>5,07</b>	<b>2,12</b>	<b>0,034</b>	<b>0,9268</b>
<b>16. Neobjektivní posuz. vykonané práce</b>	<b>6,65</b>	<b>1,82</b>	<b>5,78</b>	<b>2,12</b>	<b>0,039</b>	<b>0,8666</b>
17. Nedostačující počty policistů	6,15	2,13	5,59	2,18	0,207	0,5617
18. Konflikty s občany	4,94	2,20	4,85	2,26	0,849	0,0875
19. Nedostatek času na důležitá rozhod.	5,97	1,85	5,22	2,40	0,106	0,7511
20. Orientace výcviku a vzdělávání	5,50	2,27	4,88	2,19	0,171	0,622
21. Sociální a existenční jistoty povolání	4,91	2,60	4,78	2,31	0,789	0,1313
22. Oprávnění policie v přípravném TR	5,29	2,50	4,37	2,26	0,054	0,9283
23. Podílení se nařízených na řešení prob.	5,62	2,58	5,18	2,30	0,374	0,4347
<b>24. Pocit ohrožení zdraví či života</b>	<b>5,47</b>	<b>2,33</b>	<b>4,07</b>	<b>2,34</b>	<b>0,004</b>	<b>1,3974</b>
<b>25. Události s tragickými důsledky</b>	<b>5,97</b>	<b>2,63</b>	<b>4,51</b>	<b>2,30</b>	<b>0,004</b>	<b>1,4584</b>
<b>Celkový skór</b>	<b>5,75</b>	<b>1,31</b>	<b>5,09</b>	<b>1,37</b>	<b>0,020</b>	<b>0,6530</b>

Dále jsme na základě t-testu zjistili, že z hlediska **věku** ani **délky praxe** se muži a ženy v našem výzkumném souboru neliší. Věk a délka praxe spolu samozřejmě významně korelují, což jsme potvrdili i na základě Pearsonovy korelace ( $r = 0,891$ ;  $p < 0,001$ ). Na základě korelační analýzy jsme také zjistili, že věk (i praxe) významně korelují s mírou uváděného stresu v souvislosti s některými z oblastí dle IPSS, především s položkou „Neobjektivní posuzování vykonané práce“ (věk,  $r = -0,365$ ;  $p < 0,001$ ) a „Snížené možnosti funkčního postupu“ (věk,  $r = -0,316$ ;  $p < 0,001$ ). Znamená to, že vyšší míru zátěže v těchto oblastech, nebo možná vyšší míru nespokojenosti, udávají policisté mladší a s kratší praxí. Jinými slovy, s vyšším věkem i praxí míra udávané zátěže v těchto oblastech klesá.

Vztah mezi věkem a praxí a mírou udávaného prožívaného stresu však nemusí být lineární. Proto jsme navíc pomocí ANOVA porovnali výsledné skóry v jednotlivých kategoriích dle věku i praxe.

Zjistili jsme, že nejvyšší celkovou míru prožívaného stresu uváděli policisté ve věkové kategorii 30 – 39 let a v závěsu za nimi nejmladší respondenti ve věku 22 – 29 let. Nejnižší míru uváděli respondenti ve věkové kategorii 40 – 49 let a o něco vyšší pak policisté ve věku 50 let a více. Nejmladší z respondentů (22 – 29 let) pak oproti ostatním více trápí především neobjektivní posuzování vykonávané práce a nedokonalá organizace výkonu služby. Přehled položek, v nichž jsme zjistili významné rozdíly, je uveden v následující tabulce.

Tabulka 6: Srovnání výsledků Inventáře pracovního stresu dle věkových kategorií - ANOVA

Věkové kategorie	22-29 let (n=31)		30-39 let (n=36)		40-49 let (n=34)		50 let a více (n=15)		p hodnota
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	
<b>4. Organizace služby</b>	6,97	1,91	6,47	1,81	5,18	1,93	5,73	2,28	0,003
<b>8. Možnosti postupu</b>	5,65	2,2	5,75	2,3	4,03	2,22	4,00	2,04	0,003
<b>9. Jednání nadřízených</b>	6,10	2,52	6,31	2,14	4,88	2,25	5,20	1,61	0,035
<b>10. Pravomoci policistů</b>	5,16	2,79	6,17	2,06	4,74	1,91	5,20	2,65	0,038
<b>16. Neobj. posuz. práce</b>	7,06	1,73	6,39	1,96	5,03	2,08	5,33	1,8	< 0,01
<b>17. Počet pol. ve službě</b>	6,45	1,95	6,03	2,22	5,21	2,06	4,87	2,36	0,043
<b>20. Výcvik a vzdělávání</b>	5,87	2,31	5,22	1,84	4,18	2,34	5,00	2,07	0,044
<b>Celkový skór</b>	5,52	1,39	5,65	1,39	4,80	1,26	5,00	1,34	0,043

Z hlediska délky praxe nejvyšší celkovou zátěž, nebo možná nespokojenost, udávají policisté s praxí 6-15 let. Ze všech skupin právě oni si nejvíce stěžují na neodpovídající způsob jednání ze strany nadřízených, přetíženost ve službě a nedostatečná oprávnění policie v přípravném řízení trestním. Nováčky (do 5 let praxe) oproti ostatním více trápí nedokonalá organizace výkonu služby a neobjektivní posuzování vykonávané práce. Naopak méně než ostatní je trápí nedostatečná oprávnění policie v přípravném trestním řízení. To může být způsobeno například tím, že jako nováčci se tolik na trestním řízení nepodílí a častěji jsou zařazeni v rámci vnější služby. Přehled položek, v nichž jsme zjistili významné rozdíly mezi jednotlivými skupinami policistů dle praxe, je uveden v následující tabulce.

Tabulka 7: Srovnání výsledků Inventáře pracovního stresu dle délky praxe: ANOVA

Kategorie dle praxe	1 – 5 let (n=36)		6 – 15 let (n=30)		16 a více let (n=50)		p
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	
<b>3. Neodpovídající služební příjem</b>	5,69	2,19	6,00	2,39	4,70	2,14	0,028
<b>4. Nedokonalá organizace výkonu</b>	6,94	1,84	6,17	2,05	5,52	2,00	0,005
<b>8. Snížené možnosti postupu</b>	5,64	2,36	5,60	2,33	4,16	2,11	0,004
<b>9. Neodpovídající jednání nadřiz.</b>	5,97	2,43	6,57	2,19	4,96	2,02	0,005
<b>14. Přetíženost ve službě</b>	5,86	2,22	6,50	2,27	4,96	2,08	0,01
<b>16. Neobjekt. posuzování práce</b>	7,08	1,66	6,37	2,04	5,08	1,95	< ,001
<b>17. Nedostačující počet policistů</b>	6,14	2,18	6,30	2,00	5,14	2,16	0,031
<b>20. Nesprávně orientovaný výcvik</b>	5,69	2,34	5,67	1,95	4,24	2,05	0,002
<b>22. Nedostatečná oprávnění v PR</b>	3,81	2,53	5,37	2,34	4,80	2,11	0,036
<b>Celkový skór</b>	5,46	1,34	5,77	1,67	4,87	1,09	0,013

Z hlediska vzdělání jsme mezi muži a ženami v našem vzorku zjistili na základě  $X^2$  testu rozdíl. Zatímco 94 % z žen v našem souboru dosáhlo vysokoškolského vzdělání, mezi muži to je pouze 73,2 %. Na základě t-testu jsme ale nezjistili, že by existoval vztah mezi vzděláním a posouzením míry pracovního stresu pomocí IPSS. Není tedy pravděpodobné, že by rozdíly mezi muži a ženami v míře udávaného stresu byly ovlivněny rozdílnou vzdělanostní strukturou obou skupin.

Závěrem můžeme shrnout, že výsledná míra udávaného prožívaného stresu je do jisté míry závislá na pohlaví respondentů, délce praxe a věku. Zároveň rozdíly mezi muži a ženami v našem vzorku se z hlediska délky praxe a věku neliší, tedy zjištěné rozdíly mezi pohlavími by neměly být dalšími demografickými proměnnými, které jsme sledovali v tomto výzkumu, ovlivněny.

### 10.3 Ověření hypotéz

Níže uvádíme výsledky ověření jednotlivých hypotéz. Hypotézy 1 a 2 vyházejí z výsledků uvedených výše v tabulce č. 4. K ověření hypotéz 3 – 7 jsme využili výsledky srovnání výsledků mužů a žen pomocí t-testu, jehož výsledky jsou uvedeny výše v tabulce č. 5.

#### **Hypotéza č. 1: Nadměrná administrativa představuje pro policisty nejvyšší míru zátěže.**

Po vypočtení středních hodnot u všech položek bylo zjištěno, že položka číslo 5 (nadměrná administrativa policistů), má nejvyšší střední hodnotu (Mean = 6,7; SD = 2,330) a data jsou oproti normálnímu rozložení výrazně zešikmena doleva. To znamená, že respondenti odpovídali spíše ve vysokých hodnotách značících, že nadměrná administrativa je pro ně největším policejním stresorem ze všech v dotazníku uvedených. **Tuto hypotézu tedy můžeme potvrdit.**

#### **Hypotéza č. 2: Pocit ohrožení zdraví či života ve výkonu služby a vyšetřování událostí s devastujícími účinky či tragickými důsledky patří mezi tři nejvýznamnější stresory v policejní práci.**

U položky číslo 24 (pocit ohrožení zdraví či života ve výkonu služby) byla naopak zjištěna nejnižší střední hodnota ze všech položek (Mean = 4,5; SD = 2,410). Navíc z hlediska rozložení jsou odpovědi zešikmeny doprava. Respondenti tedy odpovídali spíše v nižších



hodnotách, což značí, že pocit ohrožení zdraví či života ve výkonu služby pro ně není významným stresorem. Položka číslo 25 (vyšetřování událostí s devastujícími či tragickými důsledky) má ve srovnání s ostatními položkami také nízkou střední hodnotu (Mean = 4,9; SD = 2,480). Ani jeden z těchto potenciálních stresorů tedy nelze zařadit mezi tři nejvýznamnější stresory v policejní práci. Oproti očekávání bylo zjištěno, že mezi tři nejvýznamnější stresory v policejní práci lze zařadit vedle nadměrné administrativy také položku číslo 4, což je nedokonalá organizace výkonu služby (Mean = 6,1; SD = 2,040) a položku číslo 16, tedy neobjektivní posuzování vykonané práce (Mean = 6; SD = 2,070). **Na základě zjištěných výsledků tuto hypotézu zamítáme.**

**Hypotéza č. 3: Policistky prožívají vyšší míru policejního stresu, než muži policisté.**

Použitím T-testu pro dva nezávislé výběry bylo zjištěno, že ženy (Mean = 5,75) vykazují signifikantně vyšší míru policejního stresu než muži (Mean = 5,09). Rozdíl v průměrech je statisticky vysoce významný ( $p = 0,020$ ) a tudíž **lze tuto hypotézu potvrdit.**

**Hypotéza č. 4: Ženy stresují více než muže narušené mezilidské vztahy mezi policisty.**

Ačkoliv byly při testování této hypotézy zjištěny hraniční hodnoty a rozdíl mezi muži (Mean = 4,49) a ženami (5,29) je velký, není statisticky signifikantní ( $p = 0,050$ ). **Hypotézu proto zamítáme.**

**Hypotéza č. 5: Policistky jsou více než policisté stresovány situacemi, ve kterých dochází k ohrožení života či zdraví ve výkonu služby.**

Ženy (Mean = 5,47) v tomto případě vykazují signifikantně vyšší míru stresu ( $p = 0,004$ ) než muži (Mean = 4,07). **Hypotézu tedy lze potvrdit.**

**Hypotéza č. 6: Ženy policistky vykazují vyšší míru stresu než muži policisté při řešení událostí s devastujícími či tragickými důsledky.**

U žen (Mean = 5,97) byla oproti mužům (Mean = 4,51) zjištěna v případě řešení událostí s devastujícími či tragickými důsledky statisticky významně vyšší míra prožívaného stresu ( $p = 0,004$ ). **Tuto hypotézu tudíž lze potvrdit.**

**Hypotéza č. 7: V ostatních položkách (kromě výše uvedených) se míra stresu mezi policistkami a policisty významně neliší.**

Předpoklad shody se u ostatních položek nepotvrdil. V případě dvou položek se míra prožívaného stresu z hlediska pohlaví statisticky významně lišila.

V případě položky číslo 15 (nedokonalá legislativa ve výkonu služby) bylo zjištěno, že ženy (Mean = 6,00) prožívají v tomto ohledu signifikantně vyšší míru stresu než muži (Mean = 5,07). Rozdíl v průměrech je tedy statisticky vysoce významný ( $p = 0,034$ ). Stejně tak je tomu také u položky číslo 16 (neobjektivní posuzování vykonané práce), kterou ženy (Mean = 6,65) posuzují jako statisticky významně více stresující ( $p = 0,039$ ) než muži (Mean = 5,78). **Hypotézu č. 7 jako celek je tedy nutné zamítnout.**

## 11. Výsledky kvalitativního výzkumu

V rámci této podkapitoly jsou přehledně shrnuty výsledky kvalitativního výzkumu z hlediska tří předem stanovených oblastí. V rámci každé oblasti je text doplněn konkrétními výroky respondentů (R1, R2,...R6). Tyto výroky byly vybírány tak, aby svým obsahem dokreslovaly realitu jednotlivých oblastí. Doslovné přepisy jednotlivých rozhovorů nejsou z etických důvodů v této podkapitole ani v přílohách této práce zveřejněny. Případné nahlédnutí do kompletních prepisů těchto rozhovorů je možné po domluvě s autorkou této práce.

### Oblast I: Příčiny stresu v policejní práci

Hned v počátku rozhovoru byli respondenti vyzváni k zamyšlení nad tím, **co může policistu ve službě nejvíce stresovat**. Čtyři respondenti uvedli jako významný stresor v policejní práci **kontakt policistů s občany**. Každý respondent však hovořil o tomto stresoru v trochu odlišném kontextu.

R2: „*Je to náročný asi v tom, že je každéj člověk jinej. S každým musíš komunikovat trochu jinak a je prostě těžký zvolit tu správnou strategii.*“

R3: „*Může se tam jednat i o oběti trestných činů. Přístup k nim taky třeba může být stresující, aby s nimi policista jednal dobře. Stres může být taky třeba páchání trestný činnosti na dětech, kdy tam jsou oběťmi ty děti, protože policisté třeba nevědí, jak s nima mají správně jednat.*“

R4: „*Spousta lidí pokládá policistu za někoho, kdo mu musí pomoci. Oni třeba i přijdou a řeknou „vy musíte“, ale neuvědomují si, že my nemusíme, my pouze děláme to, co nám ukládá zákon. [...] Oni si neuvědomují, že my jim kolikrát pomoci třeba ani nemůžeme, i kdybychom chtěli. A vlastně my jsme prvním nárazníkem jejich agresivity a to má vliv i na náš výkon. V dnešní době jsme vlastně na těchto věcech hrozně bití, protože lidi mají ty možnosti se do nás opírat a my nemáme možnost se bránit.*“

R6: „*Pro mě osobně byly nepříjemný situace, když jsem něco řešil, a někdo někde řval nebo neuměl tu situaci řešit v klidu, byl pod emocemi, nedal se uklidnit, nespolupracoval. A to zvláště ze začátku bylo pro člověka, který s tím nepřišel do kontaktu, složitý, a myslím si, že to spousta lidí stresuje. Podle mě se spousta policistů, včetně mých kolegů, vyhýbá takový ty konfrontaci. Že když vidí někde opravdu nějaký problém, kde to smrdí, tak se tomu snaží za každou cenu vyhnout.*“

V tomto případě je složité tyto výstupy komparovat s výsledky kvantitativního výzkumu, protože každý respondent vnímal tento stresor v trochu jiných souvislostech. Výše zmíněné výroky se dotýkají jak problematiky nedostatečných kompetencí pro vedení efektivní komunikace s občany, tak i problematiky nevhodného chování občanů k policistům či konfliktů s občany. Nevhodné chování občanů k policistům vyšlo v kvantitativním šetření jako 7. nejvýznamnější stresor, ale konflikty s občany byly naopak považovány za jeden z nejméně významných stresorů. Nekompetentnost v komunikaci s občany dotazník neměřil žádnou konkrétní položkou, ale teoreticky by mohla souviset s nesprávně orientovaným výcvikem a vzděláváním policistů. Ani tento stresor však nebyl dotazníkovým šetřením identifikován jako významný.

S výše zmíněným může do jisté míry souviset také další stresor, který uvedli tři respondenti jako významný. Jedná se o **nedostatečnou profesní způsobilost policistů**. Tento stresor se může do jisté míry překrývat s „kontaktem s občany“, ve kterém se policisté mohou cítit nekompetentně. O problému profesní způsobilosti hovořili respondenti především v souvislosti s pocitem nekompetentnosti při jednání s oběťmi trestných činů, včetně dětských obětí. Několikrát se respondenti také vyjadřovali k nedostatečným znalostem právních předpisů. Nedostatečná profesní způsobilost byla dávana do souvislosti i s krátce sloužícími policisty, kteří zatím nemají dostatek zkušeností. Zároveň byla také uváděna v souvislosti se složitými situacemi, do nichž se policista dostává při výkonu služby poprvé. I tento stresor by mohl souviset mimo jiné s nesprávně orientovaným výcvikem a vzděláváním policistů. Tento stresor však nebyl v rámci kvantitativního šetření identifikován jako významný.

Bylo také zjištěno, že si čtyři ze šesti respondentů myslí, že stres u policistů vyvolává i **kontakt s jejich nadřízenými pracovníky**. I v tomto případě chápali jednotliví respondenti tuto problematiku v různých kontextech. Zmiňován byl tlak nadřízených pracovníků na výkon jednotlivých policistů a s tím související snížená schopnost či neochota podívat se na situaci očima podřízeného, který je často přetížen a naplnit veškerá očekávání nadřízeného pro něj tudíž může být značně problematické. Respondenty trápilo i nekompetentní a nezkušené vedení.

R2: „*Já si myslím, že podřízení nechápu roli těch nadřízených, kteří po nich něco chtějí a zase ti nadřízení se nesnažej tolik vidět do té práce, která se děje dole, do těch vztahů a tak. Takže je to spíš asi neochota obou stran chápat toho druhého.*“

R5: „Management se jako všude i tady střídá, obměňuje a někdy se snaží ti noví funkcionáři zkrátka vyvíjet tlak větší, než by bylo potřeba, ať už aby dali na vědomí kolektivu, že oni jsou ti, kteří mají momentálně autoritu. [...] Problém je i to, že do těch manažerských funkcí se někdy dosazují lidé, kteří nemají žádné zkušenosti, co se týče výkonu. Jsou to prostě vysokoškoláci, kteří přišli a díky bočním vstupům se dostali na nějaké pozice a funkce a následně se z těchto pozic vypracují na pozice řídicí. Poté rozhodují, aniž by v podstatě věděli o čem.“

Tento poznatek **koresponduje s výsledky kvantitativního výzkumu**, kde byla situace neodpovídajícího jednání ze strany nadřízených hodnocena jako 5. nejvýznamnější stresor v policejní práci.

Dále jsme se v rozhovoru zabývali tím, **z jakých důvodů je nadměrná administrativa pro policisty nejvýznamnějším stresorem.**

Většina respondentů se shodla, že administrativy je v policejní práci opravdu hodně a že je to velmi obtěžující, nicméně většina z nich také konstatovala, že administrativu nepovažují za stresující. Řada z nich ji vnímá jako nezbytnost, která k policejní práci patří. Respondenti tento postoj odůvodňovali tím, že už dopředu věděli, že administrativy bude v tomto povolání hodně nebo že si na to v průběhu služby již zvykli.

R1: „Ale já osobně jsem v tom asi tak zaběhlá a zvyklá, že to mě asi stresuje nejmíň. Beru to tak, že to být musí a nepřemýšlím nad tím. [...] Já to fakt беру tak, že to k tomu patří, věděla jsem to už od ZOPky, do čeho jdu.“

R2: „Tak já jak jsem tady už dlouho, tak jsem si na tu administrativu už tak nějak zvykl. Ale obecně musím říct, že jí je samozřejmě zbytečně hodně a ten čas by se dal využít mnohem efektivněji.“

R5: „Ten výkon té administrativy samotné, když člověk ví, kde co hledat a jak co zapsat, tak si myslím, že až takový problém není. A že je pro někoho papírování stresující, no, tomu věřím, ale zase že bych to bral jako hlavní důvod k tomu se stresovat, to ne. Myslím si, že jsou daleko horší situace.“

R6: „Já si nemyslím, že to ty lidi stresuje, to si nemyslím. Je to ale obtížný v tom smyslu, že kolikrát na ulici, když jdeš do zákroku, tak nejdnou tě napadne myšlenka, jestli to nějak jako nerozhodit tu věc, jestli to nerozkecat, protože když to nerozkecáš, tak víš, co tě čeká všechno za papírování. Takže nemyslím si, že je to stresor, ale je to věc, které je fakt hodně.“

**Tento výstup není v souladu s výsledky dotazníkového šetření,** kterým bylo zjištěno, že nadměrná administrativa je nejvýznamnějším stresorem v policejní práci. Policisté v rámci rozhovorů hovořili o administrativní práci jako o velmi obtěžující činnosti, nikoliv však jako o stresoru.

V rámci rozhovorů jsme se respondentů doptávali, **co si představují pod pojmem „nedokonalá organizace výkonu služby“**. Tento stresor byl předchozím dotazníkovým šetřením identifikován jako druhý nejvýznamnější. Respondenti v souvislosti s ním hovořili především o personálním podstavu a nedostatečném materiálním vybavení. Někteří si tento pojem spojili s nekompetentním vedením, které nemá potřebné manažerské schopnosti a dovednosti. Zmíněna byla i špatná organizace směn. Nejvíce se však respondenti vyjadřovali k personálnímu podstavu a vysvětlovali, z jakého důvodu může být pro policisty stresující.

*R1: „Jako občas postavit hlídku je dost náročný. Potom dostáváme hlídky i my, tady na naší pozici a do toho máme ještě dělat i svoji práci. Takže ti lidi jsou frustrovaný, otrávený a nechtěj to dělat. Z hlídky odešli na spisy a stejně to musej dělat. Prostě přijdeš do práce a zjistíš, že místo svoji činnosti jedeš na hlídku a to tě fakt otráví.“*

*R3: „Takže podstav, špatný vybavení, málo aut a prostě ty hlídky se potom bohužel lepěj z toho, co na tom oddělení zbude, kdo je volnej.“*

*R4: „V současný době je to hlavně personální stav, kdy třeba konkrétně u nás, když nejsou hlídkový, tak jde prostě sloužit kdokoliv, kdo má ruce a nohy a není věkově až tak za hranicí, kdy už si ten člověk spíš zaslouží kancelář a klid.“*

*R5: „Když je každý zvyklý dělat to své a má nějakou svoji standardní náplň práce, tak to chtějí dělat. Ale když je situace taková, jaká je teď, tak se prostě stává, že třeba i policisté, kteří jsou zpracovatelé, musí jít pomoc do terénu a to chápu, že pro ně může být stresor.“*

Zajímalo nás také, **jaká mohou být možná odůvodnění pro to, že situace, v nichž může docházet k ohrožení života či zdraví, policisté** dle výsledků našeho předchozího výzkumu **nevnímají jako významný stresor**, přestože určité potenciální riziko je s výkonem tohoto povolání logicky spjato. Respondenti se ve většině případů shodli na tom, že míra stresu je ovlivněna tím, zda policista vykonává svou službu spíše v terénu, nebo v kanceláři. Mnoho z nich také zmiňovalo věk policisty jako významnou proměnnou, která bude míru stresu plynoucí z těchto situací ovlivňovat. Často uváděli, že mladí policisté chtějí být

v terénu a vyhledávají akci, kdežto starší policisté se riziku spíše vyhýbají a pocíťovaný stres může být v ohrožujících situacích vyšší. Jako jeden z důvodů uváděli rodinu, kterou starší policisté mívají a cítí za ni zodpovědnost, tudíž jsou v práci obezřetnější.

Respondenti uváděli následující možné příčiny nízké míry stresu v situacích ohrožení života či zdraví:

*R1: „Já nevím no, podle mě si to ty lidi prostě asi teda nepřipouštěj, berou to jako že je to rutina a nějaký stereotyp a prostě jak na zákrok přijedou, tak z něj taky odjedou. Nebo jim třeba chybí zkušenost, a proto to nevnímají jako riziko.“*

*R2: „Myslím si, že to je daný tím, že se většina těch policistů z těch čtyřiceti tisíc dostane minimálně do nějakých situací, který jsou až tak moc rizikový. A třeba sám za sebe můžu říct, že jsem se za těch dvanáct let dostal asi jenom jednou do takový situace. [...] A taky si myslím, že ten policista je v tomhle v uvozovkách natolik zběhlej, natolik si věří, že to v něm asi nevyvolává tolik stresu. Má nějakou pistoli, pepřák, nějaký taser, takže má v uvozovkách navrch.“*

*R3: „A ten adrenalin, to že mají zbraň, že jsou takoví mocní, tak možná to tyhle ty pocity u nich potlačuje. [...] Taky je možný, že to ty lidi berou tak, že se prostě přihlásili k bezpečnostním složkám, musí si být vědomi toho, že je tam to riziko použití zbraně, ohrožení života a ohrožení zdraví a tak to člověk v sobě potlačuje a nechce to jako pustit ven. Myslím si, že to i tak může být, že do toho jdou vlastně s tím, že do toho jdou a jsou s tím smíření.“*

*R5: „Bud' se vám vyjadřovali lidé, kteří takovou situací nikdy neprošli, nebo se vám vyjadřovali lidé, kteří chtěli vypadat statečně a neohroženě, anebo vám prostě jen lhali, ať už to bylo z jakýhokoliv jinýho důvodu. Ale věřím, že kdo si opravdu něco zažil, tak to pro něj stresová situace je.“*

*R6: „Možná ti lidi v dnešní době mají dostatečnou sebereflexi, aby si uvědomili, že je možná tohle čeká a ti lidi, kteří na to nejsou připravení, si to možná uvědomují a ani se sem třeba nehlásí.“*

## **Oblast II: Rozdíly v příčinách policejního stresu mezi muži a ženami**

Za jednu z možných **příčin vyššího stresu policistek ve srovnání s policisty** považují naši respondenti **nižší fyzickou zdatnost žen**. To, že jsou ženy fyzicky slabší, podle nich může souviset mimo jiné se zvýšeným stresem v případě situací, v nichž může dojít

k ohrožení života nebo zdraví. V tomto kontextu také hovořili o **vyšší pocíťované zodpovědnosti žen vůči vlastní rodině** a jejich obav z toho, že by se k rodině ze služby už nemusely vrátit.

R2: „*No tak možná i pro ty, který už třeba ty rodiny mají, tak se většinou ženy starají o ty děti, tak jsou do toho víc zainteresovaný do těch případů nebo se třeba bojejí, aby se k tý rodině vrátily.*“

R3: „*Ten stres tam může být z toho, že ty ženský víc přemýšlej nad tou situací. Přemýšlej, co by se mohlo stát, jaký by to mohlo mít následky, jestli se jako matka třeba vrátím domů, že mám nějaký povinnosti vůči dětem, vůči rodině. Takže i tohle na to působí, že máme vlastně větší zodpovědnost.*“

Další možnou příčinu vyššího prožívaného stresu policistek spatřovali respondenti v samotném **policejním prostředí, které je podle nich více maskulinní**, což může ženám způsobovat mnohé nesnáze. V této souvislosti policisté hovořili nejen o tom, že se ženy dostávají do středu pozornosti kolegů jakožto sexuální objekty, ale i o jisté míře **diskriminace žen**, a to jak ze strany nadřízených pracovníků a kolegů, tak i ze strany veřejnosti.

R1: „*Když ženy chtějí do jiné práce, ve smyslu povýšení a jsou mladý, tak to není úplně ono. Většinou se počítá s tím, že budou chtít na mateřskou a to může být stres, pokud se chtějí snažit o nějaký kariérní postup. Vlastně jsem se s tím setkala i sama, že mi bylo řečeno, že budu chtít bejt těhotná a to nepotřebujou.*“

R2: „*Párkrát jsem se setkal s tím, že při nějaký zákrocích nechtěla veřejnost se ženou komunikovat, že je prostě odmítla no. Z toho důvodu, že je žena, že by to třeba nemusela zvládnout.*“

R3: „*Některý chlapy nás třeba trošku diskriminujou nebo jsou tak jako nad náma. Jakože my jsme ženský a tohle nezvládnem, že ta zátěž že je na nás moc velká nebo tak. [...] Zároveň na nás vedení klade větší nároky tím, že nás vlastně chtějí srovnávat. Že když už jsme u tý policie, tak musíme zvládnout to samý, co chlapi.*“

R4: „*Myslím si, že je všeobecně daný fakt, že chlapi ženský podceňujou a ty ženský chtějí dokázat to, že na to maj a to je samotným stresorem, už jenom ten tlak, že to chce udělat co nejlíp a ukázat tak, že na to má. [...] No a ještě třeba urážky od chlapů nebo takový ty různý sexistický řeči, kdy samozřejmě ženská která je slušná, tak se jí to může dotknout.*“



R5: „Může to být taky prostředím, že je sexistický, že jsou terčem různých žertíků a podobně. To může být problém. Obecně ti chlapi mají tendenci nadbíhat, a když jim to nevyjde, tak třeba nenápadně urážet, nebo nějaký vtípky na adresu žen.“

Respondenti se také shodli na tom, že **policistky jsou více stresovány událostmi s tragickými nebo devastujícími účinky**, a to především v případech, kdy je obětí trestného činu dítě. Podle nich jsou ženy v takových situacích více emocionálně zaangažované, obzvlášť pokud už sami děti mají.

R1: „Můžou si třeba i říkat „co kdyby se to stalo mému dítěti“.

R3: „Určitě situace, kdy obětí je dítě. Obzvlášť teda u žen, který děti mají. Tam je to hodně stresující, protože první, co tu ženu napadne, je „ježiš marja takhle by mohlo dopadnout moje dítě“. A to je velkej stres.“

R6: „Tak ženy maj k těm dětem asi přeci jen bližší vztah, než ty chlapi. Když ho devět měsíců nosí v sobě a pipraj si ho, tak mi to přijde takový logický. Možná prostě přemýšlí tak, že si říkají, co kdyby to bylo zrovna její dítě.“

V průběhu rozhovoru respondenti spontánně zmínili i mnohé **silné stránky, kterými ženy podle nich disponují a pozitivně se promítají do výkonu policejní práce**. Jednalo se například o lepší komunikační schopnosti, schopnost uklidnit vypjatou situaci a jednat s chladnou hlavou nebo větší rozvážnost v porovnání s muži. Několik respondentů také zdůraznilo, že byli již několikrát svědky situace, kdy muži zanechali protiprávního jednání pouze z toho důvodu, že komunikovali se ženou.

R4: „Já jsem naopak vždycky jako ženská toho zneužívala, že při řešení jakýchkoliv konfliktů jsem na to apelovala, obzvlášť u chlapa. A když to byla ženská, tak jsem se spíš snažila oslovovat takový to mateřský já toho člověka a postavila jsem se tomu čelem.“

R5: „Byl jsem svědkem několika takových zákroků, kdy ta žena než aby propadla nějakému stresu nebo panice, tak naopak dokázala tu situaci uklidnit. Postavila se tam mezi bandu chlapů a dopadlo to tak, že ti chlapi si uvědomili „co to tady vlastně děláme“ a dopadlo to dobře.“

R6: „Kolikrát ty ženy jsou mnohem komunikativnější než ty chlapi a myslím si, že ty fyzicky nekonfrontační situace dokážou kolikrát víc rozkecat ty chlapi. Protože většinou ty chlapi na ulici víc slyšej na ty ženský. Když já po někom něco chci, tak je to někdy jak dva kohouti.

*On vidí toho chlapa a nechce ustoupit. Naopak když mu to řekne žena nějakým milým příjemným hlasem, tak on kolikrát s úsměvem, nebo s nějakým takovým flirtováním nádechem, prostě uposlechne.“*

### **Oblast III: Policejní stres v kontextu dalších proměnných**

Kvalitativní analýzou dat bylo zjištěno, že respondenti se shodují na tom, že **policisté, kteří slouží u Policie ČR 15 a více let, vykazují výrazně nižší míru stresu** v porovnání s ostatními skupinami především z několika hlavních důvodů. Prvním důvodem je to, že po patnácti letech služby má policista **nárok na rentu**. Ve chvíli, kdy je policistovi tento nárok přiznán, z něj může do určité míry spadnout tíha vztahující se k udržení si zaměstnání za každou cenu, protože ví, že neodejde s prázdnou. Dále respondenti uváděli stěžejní roli nabytých **zkušeností**. Po patnácti letech služby se policista lépe orientuje ve veškeré administrativě, dokáže lépe předvídat, co ho na zákroku čeká a při své práci může svých zkušeností efektivně využívat. Respondenti také hovořili o vyšší **adaptaci policistů** v této věkové kategorii **na policejní prostředí** a s tím související **schopnost brát věci tak, jak jsou**, bez zvýšené míry pocíťované frustrace. Za zmínku stojí ještě jedna často zmiňovaná okolnost. Tou je fakt, že pokud je **policista staršího věku, už obvykle neslouží v terénu**, ale v případě pořádkové policie spíše pracuje v kanceláři, například jako zpracovatel.

Výrazně **vyšší míru stresu** v porovnání s ostatními skupinami prožívají dle našeho předchozího kvantitativního výzkumu **policisté, kterým je mezi 30 a 39 roky**. Za jednu z možných příčin vysokého stresu respondenti považovali závazek vůči vlastní rodině. Respondenti předpokládali, že v tomto věku člověk už často mívá **rodinu, kterou musí finančně zabezpečit**. Jako příčinu, která s tímto souvisí, uváděli také nesplacené hypotéky, kvůli kterým si lidé v tomto věku nemohou dovolit přijít o zaměstnání. Zmiňováno bylo také to, že v tomto věku již obvykle mívá policista **mnoho let odsloužených, ale zároveň ještě nemá nárok na rentu**. Tento fakt podle některých respondentů může vyvíjet tlak na výkon policistů, aby si zaměstnání udrželi a nárok na rentu získali.

*R4: „No ono je to možná dáno i tou rentou, že vlastně do těch patnácti let každému tomu policistovi o něco jde.“*

*R5: „Tady se vyloženě nabízí to, že už to jsou lidé, kteří už mají něco odslouženo a do renty daleko.“*

*R6: „Ono třeba když máš odsloužených třeba deset let, tak si řekneš „ty jo, už jenom 5 let“ a teď se za každou cenu snažíš asi nic nepokazit a to ty lidi může stresovat. Když už to mají takhle za rohem, výsluha za pár let, tak nechtějí zbytečně nic pokazit, protože co si budeme povídat, jsou tady lidi, kteří sem chodí kvůli té rentě.“*

V této souvislosti bylo zmíněno i **riziko syndromu vyhoření** po mnoha odsloužených letech, ale zároveň bez prozatím dostatečných sociálních jistot.

## 12. Diskuse

### Diskuse k teoretickým poznatkům

Na počátku teoretické části této diplomové práce se autorka věnuje popisu náplně pracovní činnosti policistů. Vzhledem k tomu, že organizace Policie ČR je velmi členitá a dělí se do mnoha různých útvarů, z nichž každý vykonává velmi specifickou činnost, je zde největší pozornost věnována náplni práce nejpočetnější policejní složky, kterou je služba pořádkové policie. Náplň pracovní činnosti ostatních policejních útvarů a složek je v této práci zmíněna pouze okrajově.

První kapitola zmiňuje mimo jiné také problematiku policejní kultury a jejích specifíků. Tato podkapitola vychází pouze ze zahraničních výzkumů a cizojazyčné literatury, protože toto téma není v domácí literatuře podrobněji rozebíráno. Vzhledem k tomu, že policejní kultura je v každé zemi částečně utvářena také celospolečenskou kulturou, morálkou, převažujícím myšlením a postoji společnosti a také vztahem veřejnosti k policii v daném státě, má policejní kultura v každé zemi svá specifika a do jisté míry se může odlišovat od policejní kultury v jiném státě. Poznatky v této kapitole jsou tedy spíše zobecněné a nemusí být zcela v souladu s kulturou Policie ČR.

Podobně také podkapitola týkající se osobních a rodinných problémů policistů a jejich provázanosti s pracovním životem je podložena především informacemi ze zahraničních publikací, protože čeští autoři se touto problematikou prozatím příliš nezabývají. Informace zde uvedené tedy nemusí zcela vystihovat situaci příslušníků Policie ČR. Stejně je tomu v případě podkapitoly o sebevražednosti policistů. Ani v tomto případě nemohlo být čerpáno ze statistik vztahujících se k českým policistům, protože Policie ČR tyto informace nezveřejňuje.

Tématu rozdílů mezi policisty a policistkami v oblasti policejního stresu a specifiky stresu u policistek se zabývá poměrně málo studií a v České republice doposud nebyla realizována žádná studie na toto téma. Z toho důvodu autorka v rámci příslušné podkapitoly vycházela z poměrně omezeného množství zahraniční literatury. Tato literatura nebyla ve většině případů specificky zaměřena na policejní stres pouze u žen, ale zabývala se stresem v policejní práci souhrnně.

## Diskuse k výsledkům kvantitativního výzkumu

- **Hypotéza č. 1: Nadměrná administrativa je nejčastějším stresorem v policejní práci.**

Dotazníkovým šetřením bylo zjištěno, že nadměrná administrativa je pro policisty nejvýznamnějším stresorem ze všech v dotazníku uvedených oblastí. Toto zjištění je v souladu s dalšími na toto téma v minulosti provedenými výzkumy (např. Adamová & Vtípil, 2012; Violanti et al., 2014). Policisté často nastupují k policii s vidinou a přáním akčního povolání, aniž by si uvědomovali, že ke každému zákroku se váže velké množství administrativních úkonů a tudíž poměrně dlouhá doba sezení za pracovním stolem v kanceláři. Pokud s tímto faktem nejsou policisté již při nástupu seznámeni a nejdou do výkonu s vědomím toho, že administrativa je nutnou a poměrně velkou součástí policejní práce, o to více mohou být po poznání reality zklamaní a administrativní činnost se pro ně může stát významným stresorem. Nároky kladené na policisty v této oblasti se navíc stále zvyšují a policisté se musí orientovat v mnohých formulářích, které je nezbytné v příslušných případech vyplnit. Tento výsledek je naopak v rozporu se zjištěními kvalitativní části této práce, v rámci které se policisté o administrativě vyjadřovali spíše jako o něčem obtěžujícím, než stresujícím.

- **Hypotéza č. 2: Pocit ohrožení zdraví či života ve výkonu služby a vyšetřování událostí s devastujícími účinky či tragickými důsledky patří mezi tři nejvýznamnější stresory v policejní práci.**

V rozporu s očekáváním bylo zjištěno, že pocit ohrožení zdraví či života ve výkonu služby je hodnoceno jako nejméně významný stresor ze všech v dotazníku uvedených. Toto zjištění je v rozporu s již provedenými zahraničními výzkumy (např. Čírtková, 2006; Carmichael, 2009; Violanti et al., 2017). V tomto případě je nutné zvažovat, zda respondenti odpovídali pravdivě a nesnažili se stylizovat do role neohrožených policistů, kteří nemají z ničeho strach. Je potřeba brát v potaz také fakt, že dotazník nezjišťoval, zda policisté pracují v přímém výkonu, nebo zda vykonávají kancelářskou práci (např. zpracovatel spisů). Lze předpokládat, že tento stresor budou kancelářští policisté prožívat v jiné intenzitě, než policisté z přímého výkonu. Další možná vysvětlení vztahující se k této problematice budou uvedena v rámci diskuse k výsledkům kvalitativní části práce.

Ani v případě vyšetřování událostí s devastujícími účinky nebo tragickými důsledky se předpoklad nepotvrdil. I v tomto případě se jednalo o jeden z nejméně významných stresorů v policejní práci. Také toto zjištění je tedy v rozporu s výsledky výzkumů

provedených v minulosti na toto téma. Tyto výzkumy naopak prokázaly, že kontakt s oběťmi trestných činů, použití zbraně, přihlížení zabití kolegy, tragické autonehody a další podobné situace, jsou významnými stresory v práci policisty (např. Čírtková, 2006; Regehr & Bober, 2005; Violanti et al., 2017). Je možné, že i tento výsledek byl ovlivněn účastí respondentů, kteří vykonávají kancelářskou práci nebo také nezkušeností některých policistů, kteří si takové situace neumějí představit.

- **Hypotéza č. 3: Policistky prožívají vyšší míru policejního stresu než policisté.**

Na základě dotazníkového šetření bylo zjištěno, že vyšší míru policejního stresu opravdu prožívají ženy. Toto zjištění je v souladu s výsledky dalších dříve provedených výzkumů (např. Morash, Kwak a Haarr, 2006). Otázkou je, zda nebyly výsledky ovlivněny tím, že ženy o svých obavách a stresu vypovídaly otevřeněji než muži a byly více ochotné přiznat si své limity. Možné příčiny vyšší míry stresu u žen budou nastíněny v následujícím textu v souvislosti s konkrétními situacemi a podmínkami.

- **Hypotéza č. 4: Ženy stresují více než muže narušené mezilidské vztahy mezi policisty.**

Tento předpoklad nebyl provedeným kvantitativním výzkumem potvrzen. Ani další výzkumy však v tomto případě nepřinášely zcela jednotné výsledky (např. Thompson, Kirk & Brown, 2006; Violanti et al., 2017). Vztahy na pracovišti jsou podstatným zdrojem pracovní spokojenosti či nespokojenosti. Jak velký dopad mají špatné vztahy na pracovišti na policisty je zřejmě velmi individuální a záleží na tom, jestli policista pracuje v týmu a zda je zaměřen spíše na vztahy na pracovišti, nebo na výkon. Podstatné tedy je, jak velkou váhu policista mezilidským vztahům v práci přisuzuje.

- **Hypotéza č. 5: Policistky jsou více než policisté stresovány situacemi, ve kterých dochází k ohrožení života či zdraví ve výkonu služby.**

Dotazníkové šetření tento předpoklad potvrzuje, stejně tak jako další výzkumy provedené na toto téma (např. Violanti et al., 2017). Policistky mohou tento stresor vnímat intenzivněji z toho důvodu, že jejich fyzické předpoklady obvykle nebývají na stejné úrovni jako fyzické předpoklady mužů. Ženy se tedy mohou cítit ohroženěji, pokud jsou vystaveny nebezpečným situacím, ve kterých fyzická síla hraje stěžejní roli. Tento stresor může být také významný především pro ty ženy, které již mají rodinu. Pocit zodpovědnosti za své blízké pak může strach vyplývající z nebezpečné situace ještě zintenzivňovat, protože se policistka bojí,

aby se ke své rodině ze služby ve zdraví vrátila a mohla se o ni řádně postarat. I v tomto případě mohly být výsledky do jisté míry ovlivněné větší ochotou žen si tento typ ohrožení připustit a otevřeně to v rámci dotazníkového šetření přiznat.

- **Hypotéza č. 6: Policistky vykazují vyšší míru stresu než policisté při řešení událostí s devastujícími či tragickými důsledky.**

I tento předpoklad byl dotazníkovým šetřením potvrzen. Stejně tak i dalšími studii bylo zjištěno, že ženy pociťují více stresu v případech, kdy má událost devastující nebo tragické účinky (např. Violanti et al., 2017). Pro ženy jsou velmi citlivé především situace, v nichž se stanou oběťmi trestného činu děti. Obzvlášť pokud má policistka vlastní děti, může pro ni být taková událost velmi náročná a stresující. Žena si obvykle představí, že by se něco takového mohlo stát i jejímu vlastnímu dítěti a stres v tu chvíli ještě nabývá na intenzitě.

- **Hypotéza č. 7: V ostatních položkách (kromě výše uvedených) se míra stresu mezi policistkami a policisty významně neliší.**

Tento předpoklad potvrzen nebyl, protože se ukázalo, že ženy v porovnání s muži pociťují více stresu v případech, kterých se dotýká nedokonalá legislativa ve výkonu služby a také pokud dochází k neobjektivnímu posuzování vykonané práce. Neobjektivní posuzování práce lze chápat nejen ve smyslu kladení důrazu na kvantitu práce místo na její kvalitu, ale také ve smyslu rozdílného posuzování výkonu mužů a žen a rozdílných podmínek v rámci pro výkon zaměstnání.

### **Diskuse ke zjištění kvalitativního výzkumu**

Pomocí polostrukturovaného rozhovoru byly mimo jiné zjišťovány možné interpretace vybraných položek a ukázalo se, že tyto interpretace se mohou velmi lišit v závislosti na konkrétním policistovi. Například pod položkou „nedokonalá organizace výkonu služby“ si každý respondent představoval něco trochu jiného. Někteří respondenti v této souvislosti hovořili o personálním podstavu, jiní o nedostatečném materiálním vybavení, nekompetentním vedení či špatné organizaci směn. Stejně tak tomu bylo v případě položky „nevhodné chování občanů k policistům“. V tomto případě někteří policisté zmiňovali nerovnost mezi muži a ženami a odlišný přístup k nim, jiní si tuto položku spojovali spíše s neobjektivním posuzováním ze strany nadřízených bez ohledu na pohlaví policisty. Zdůrazňovali především ty situace, kdy nadřízený pracovník hodnotí množství vykonané práce, ale nezajímá se o její kvalitu, o snahu a vynaložené úsilí, které se za takovou činností

skrývají. Někteří policisté hovořili také o agresivních projevech ze strany občanů, jiní o nesmyslných požadavcích občanů kladených na policisty. Z výše uvedeného vyplývá, že v rámci jedné položky jednotliví respondenti nemuseli odpovídat na to samé. Kvalitativní šetření tedy poukazuje na limity dotazníku a přináší dodatečné a rozšiřující informace k problematice.

Analýzou polostrukturovaných rozhovorů byl také zjištěn zásadní rozpor s výsledky dotazníkového šetření v případě položky „nadměrná administrativa policistů“. Přestože na základě výsledků kvantitativního výzkumu lze o této situaci hovořit jako o nejvýznamnějším stresoru policistů, všichni respondenti v rámci kvalitativního šetření uvedli, že se pro ně jedná o činnost vysoce obtěžující, nikoliv však stresující. Otázkou tedy je, zda u všech položek respondenti hodnotili míru stresu, kterou v nich daná situace vyvolává, nebo zda se jejich hodnocení vztahovala spíše k tomu, jak moc je daná situace obtěžuje nebo jak vysokou v nich vyvolává nespokojenost. Vzhledem k tomu, že jednotlivé předkládané situace a podmínky policejní praxe se liší svým obsahem i náročností, také stres v souvislosti s nimi prožívaný se může z hlediska kvality do značné míry lišit a může mít tedy různé podoby. To poukazuje na mnohoznačnost tohoto fenoménu, respektive na různá pojetí stresu.

Z analýzy rozhovorů plyne, že velkým stresorem je pro policisty samotný kontakt s občany. Policisté považují za náročné správně přizpůsobovat styl komunikace konkrétním okolnostem a konkrétnímu člověku. Nekompetentně se cítí především v kontaktu s dětskými oběťmi, ale zmiňována byla také komunikace s oběťmi trestných činů obecně nebo řešení konfliktů s agresivními občany. Policisté dávali tento stresor do souvislosti především se špatně zaměřeným výcvikem a vzděláváním, nicméně lze předpokládat, že dalších vlivů může existovat celá řada. Velkou roli může hrát počet odsloužených let, protože s nabývajícimi zkušenostmi klesá nejistota policistů a po letech služby už lépe vědí, jaká jsou možná řešení konkrétních situací.

Zároveň je také diskutabilní, do jaké míry mohou být velké rozdíly v prožívaném stresu mezi policisty a policistkami ovlivněny případnou větší otevřeností žen a naopak vyšší potřebou mužů stylizovat se do role neohroženého policisty, který nemá z ničeho strach, aby řádně dostal své roli v rámci maskulinního policejního prostředí. Tento poznatek lze vztáhnout jak na výsledky kvantitativního, tak i kvalitativního šetření. V rámci rozhovorů mluvily ženy o strachu z některých situací otevřeněji a více si připouštěly rizika, která s sebou policejní práce může přinášet. Muži naopak rizika spíše popírali nebo je považovali za zanedbatelná. Ženy si také ve většině případů více připouštěly vlastní zranitelnost



vyplývající z fyzických dispozic a zvýšenou citlivost vůči některým situacím policejní praxe. Muži měli naopak více tendence stavět se do role silných a neohrožených policistů. Zároveň také na rozdíl od žen příliš nenahlíželi důvody, které mohou způsobovat u policistek vyšší míru stresu v porovnání s policisty. Muži hodnotili ženy, s výjimkou fyzické zdatnosti a případů dětských obětí, jako mnohdy silnější a méně podléhající stresovým vlivům. Otázkou je, do jaké míry vyjadřovali policisté svůj vlastní názor a do jaké míry se snažili být genderově korektní. Je však také možné, že vyšší stres u žen byl zjištěn pouze kvůli jejich otevřenosti při vyplňování dotazníku, ale ve skutečnosti ženy zvládají situace policejní praxe na srovnatelné úrovni s muži.

Zajímavé jsou také poznatky týkající se situací, v nichž může při výkonu služby docházet k ohrožení života či zdraví policisty. Příčiny, v důsledku nichž policisté nevnímají tyto situace jako příliš stresující, mohou být velmi různorodé. Je možné, že policisté se do tohoto zaměstnání již hlásí s tím, že si určitou míru rizika uvědomují a považují ji za přijatelnou. Naopak ti, pro které by tato míra rizika byla neúnosná, se možná o práci u policie ani neuchází. Pokud by byl tento předpoklad pravdivý, docházelo by k tomu, že se policisty stávají lidé v tomto ohledu podobně nastavení. Policisté jsou zároveň v rámci testování psychické způsobilosti vybíráni tak, aby disponovali lepšími předpoklady ke zvládnutí stresu. Další vysvětlení může spočívat v tom, že si policisté rizika příliš nepřipouští, aby mohli policejní činnosti efektivně vykonávat, nebo postupem času vůči těmto rizikům znecitliví, protože v opačném případě by byli v permanentním stresu, zda ve službě nedojde k nějakému nebezpečnému incidentu. Je také možné, že potenciální rizika méně vnímají ti policisté, kteří jsou méně zkušení a do nebezpečných situací se zatím nedostali. Významnou roli pravděpodobně hraje také výzbroj policisty v podobě střelné zbraně, taseru nebo například obušku, díky čemuž se policista může cítit sebevědoměji a v převaze nad druhými a tudíž i ve větším bezpečí. Nutno také zmínit další alternativní vysvětlení, jehož podstata tkví v tom, že policisté při vyplňování dotazníku neuváděli pravdu a tím došlo ke zkreslení výsledků směrem k nižším hodnotám stresu.

### **Diskuse k použitým metodám a výzkumnému postupu**

Kvantitativní výzkum byl proveden pomocí Inventáře pracovního stresu, který byl šířen v online podobě. Nevýhodou tohoto způsobu distribuce dotazníku je především nenáhodný výběr výzkumného souboru. Dotazník se takto rozšíří především do omezeného společenského okruhu výzkumníka. Pokud je zvolena také možnost zveřejnění inventáře na specializovaných facebookových stránkách, v tomto případě na stránce Policejního

týdeníku a Asociace psychologů bezpečnostních sborů z.s., výzkumu se zúčastní pouze ti policisté, kteří se vyznačují zájmem o zkoumanou oblast nebo působí na specializovaných pozicích, čímž také nedochází k získání reprezentativního výzkumného vzorku. Ti, co se tedy do výzkumu zapojili, mohou stres prožívat jinak než ti, kteří se do něj nezapojili. Roli může hrát také například to, že více nespokojení policisté mohou být motivovanější dotazník tohoto typu vyplnit, nebo se naopak do výzkumu tato skupina nezapojí, protože již nemají energii se detailněji zabývat tím, co je tolik vyčerpává. Limitem kvantitativního výzkumu této práce je tedy především složení výzkumného souboru. Například poměr žen a mužů neodpovídá jejich reálnému zastoupení v rámci policejní populace. Problematické může být i to, že přestože 50 % respondentů je zařazeno k Vnější službě a druhá polovina spadá pod SKPV, dotazník nerozlišoval, zda se jedná o kancelářskou pozici, nebo o práci v terénu. Policista, který pracuje například jako zpracovatel v rámci místního či obvodního oddělení, může pociťovat v jednotlivých předkládaných situacích odlišnou míru stresu než policista pracující v přímém výkonu z důvodu odlišné náplně pracovní činnosti (např. v případě položky zabývající se situacemi, v nichž může dojít k ohrožení života či zdraví). Výsledky kvantitativního výzkumu tedy z důvodu nereprezentativního výzkumného souboru nejsou zobecnitelné na celou policejní populaci.

Dalším limitem dotazníku šířeného online formou může být také nemožnost doptat se v případě nesrozumitelnosti zadání či některé položky. Vzhledem k tomu, že výzkumník není v tomto případě samotnému testování osobně přítomen, nemůže respondenty motivovat k pravdivému vyplnění všech položek a ztrácí se tak také informace o verbálních i neverbálních reakcích respondenta na jednotlivé položky v průběhu vyplňování inventáře.

Výsledky kvantitativního výzkumu mohou být ovlivněny i tím, že kategorie policistů sloužících u policie do pěti let se vyznačuje nejvyšší mírou fluktuace. Je tedy možné, že ti nejvíce nespokojení policisté do tohoto výzkumného vzorku vůbec nejsou zahrnuti, protože od Policie ČR již odešli. V případě výsledků týkajících se stresu policistů vzhledem k počtu odsloužených let je tedy nutné mít na paměti, že výsledný stres mohl být u této skupiny policistů z výše uvedeného důvodu nižší než ve skutečnosti opravdu je.

V zadání dotazníku je uvedena instrukce, že posuzování jednotlivých položek mají respondenti založit na své vlastní zkušenosti stejně tak jako i na tom, co pozorovali u ostatních kolegů. Nelze tedy říci, nakolik respondenti odpovídali v souladu se svou vlastní zkušeností a nakolik se snažili odhadnout, jak to mají ostatní policisté v jejich okolí.

Limitem může být také samotná formulace jednotlivých položek. V rámci kvalitativního šetření se ukázalo, že interpretace těchto položek se mohou velmi lišit v závislosti na konkrétním policistovi. To se týká například položky „nedokonalá organizace výkonu služby“, „neobjektivní posuzování vykonané práce“ nebo „nevhodné chování občanů k policistům“. Každý respondent si pod danou položkou tedy mohl představit něco trochu jiného.

U kvalitativního výzkumu mohou být výsledky do jisté míry zkresleny snahou respondentů vyhovět examinátorovi a podat takové odpovědi, které si dle jejich názoru přeje slyšet. Technika rozhovoru klade velké nároky také na samotnou osobu výzkumníka. Výzkumník by měl být zkušený, měl by umět odlišovat slyšené informace od svých vlastních interpretací a měl by být schopen klást takové otázky, které nejsou návodné. Pokud tímto umem nedisponuje a neumí vytvořit pro respondenta bezpečné prostředí a efektivně využívat technik aktivního naslouchání, mohou být výsledky provedeného výzkumu neobjektivní a zkreslené.

### **Náměty pro aplikaci výsledků a další zkoumání**

Výsledky výzkumné části této práce přinášejí řadu podnětů ke zlepšení úrovně podmínek pro výkon policejní práce. Výzkum například ukazuje, že policisté jsou přehlceni administrativní činností na úkor jiné práce, potýkají se s nedostatečným materiálním vybavením, což pro ně může být značně frustrující a organizace výkonu služby je pro ně často nesrozumitelná a nedokonalá. Z empirického šetření také vyplývá důležitost kompetentního vedení, které se zajímá o potřeby svých podřízených. Výzkum také ukazuje, že existují rozdíly ve vnímání stresorů s ohledem na pohlaví policistů. Aby byli policisté ve svém zaměstnání spokojeni a pracovali efektivně, je nezbytné vytvářet vhodné pracovní prostředí, ve kterém budou nejen výše zmíněné stresory v rámci možností eliminovány a podmínky pro výkon policejní práce zlepšovány. Za účelem kvalitního výkonu policejní práce je potřeba také zohledňovat rozdílné potřeby mužů a žen a jejich odlišnosti, které mohou mít vliv na vznik policejního stresu.

Vzhledem k tomu, že pro mnohé policisty je stresující samotná komunikace s občany, oběťmi trestných činů, dětmi nebo například s agresivními osobami, je nezbytné orientovat výcvik a vzdělávání policistů na tuto problematiku nejen v rámci základní odborné přípravy, kde je časová dotace na tato témata značně omezená, ale také v rámci následného vzdělávání. Kurzy zaměřené na diferencovaný přístup v komunikaci s různými lidmi v různých rolích,

by měla být nezbytnou součástí rozvoje každého příslušníka. Za důležité považuji nácviky v rámci modelových situací, které mohou policistům alespoň částečně simulovat realitu. Za užitečnou považuji také možnost supervize, v rámci které by policista mohl konzultovat problematické případy se zkušenějším kolegou, který by byl schopen poskytnout kvalitní zpětnou vazbu k provedenému zákroku.

U kvalitativních výzkumů se předpokládá, že se v průběhu sběru a analýzy dat začnou objevovat nové výzkumné otázky a hypotézy. Tyto hypotézy by mohly být ověřovány v rámci dalších výzkumů zabývajících se problematikou stresorů v policejní práci. V případě tohoto výzkumu se jedná například o hypotézu, že ženy prožívají vyšší míru stresu než muži v případech dětských obětí z toho důvodu, že si představují, že by se do takové situace mohlo dostat jejich vlastní dítě. Dalším výzkumem by mohla být ověřována i hypotéza o diskriminaci žen v policejních složkách. Námětem pro další výzkum by mohl být také výsledek vztahující se k položce „pocit ohrožení života či zdraví ve výkonu služby“. V rozporu s dosavadními výzkumy vyšla tato položka jako nejméně stresující. V tomto případě je potřeba nejprve zjistit, s jakými situacemi si policisté tento pocit spojují a na základě těchto výsledků zjišťovat, jakou subjektivní míru stresu jednotlivým situacím přisuzují.

Lze také předpokládat, že existuje ještě více možných interpretací jednotlivých položek, než bylo zjištěno polostrukturovanými rozhovory a také více možných příčin, které mohou ovlivňovat výsledky výzkumného šetření. Další možné interpretace by mohly být zjišťovány rozsáhleším kvalitativním výzkumem, ve kterém by byli zastoupeni i respondenti z dalších krajů. Tohoto výzkumu se zúčastnili pouze policisté sloužící v Praze. Podmínky policejní práce se však mohou v jednotlivých krajích v určitých aspektech lišit.

V rámci dalších výzkumů by také bylo vhodné se zabývat tím, co konkrétně jednotlivé předložené situace a podmínky z hlediska prožívání policistů vyvolávají. Příkladem může být již zmíněné nadměrné množství administrativy. Vzhledem k tomu, že většina policistů ji vnímá jako obtěžující, hodnotili ji respondenti negativně, tedy jako velmi stresující. Otázkou však zůstává, zda se kvalita prožívaného stresu u jednotlivých situací a podmínek neliší. Prožívaný stres se může z hlediska kvality velmi lišit například v případě událostí s tragickými či devastujícími účinky a v případě nadměrné administrativy.

## Závěr

Diplomová práce *Stres v policejní práci* se zaměřením na genderové rozdíly mapuje především oblast policejní práce a z ní vyplývající stresory. V rámci textu je nejprve stručně představena organizace Policie ČR, náplň pracovní činnosti policistů, specifika policejní kultury a osobnosti policistů a zmíněn je zde také pohled veřejnosti na policii a problematika žen v policejních složkách. Práce se zaměřuje především na příčiny stresu v policejních složkách za účelem jejich hlubšího poznání a popsání z hlediska genderových rozdílů. Možné příčiny stresu jsou v teoretické části této diplomové práce rozděleny do tří oblastí. Jedná se o materiálně-organizační podmínky a profesní stres, obsah policejní práce a hraniční situace a osobní a rodinné problémy. Součástí stěžejní druhé kapitoly je i téma zvládání policejního stresu a jeho možných důsledků. Diplomová práce je doplněna také o kapitolu zabývající se možnostmi psychologické podpory u Policie ČR, která představuje nejen policistům přehled veškerých psychologických služeb, kterých lze v rámci policie využít. Text je průběžně doplňován statistickými údaji dokládajícími reálné využití těchto služeb především za poslední rok.

Praktická část této práce se zaměřila na zjišťování nejvýznamnějších stresorů v policejní práci. Pro tyto účely byl použit Inventář pracovního stresu v upravené podobě pro policisty. Tento inventář byl šířen mezi respondenty pomocí online formuláře. Na základě výsledků kvantitativního výzkumu byly formulovány otázky za účelem provedení kvalitativního výzkumu formou polostrukturovaného rozhovoru. Tato část výzkumu měla spíše doplňkový charakter a sloužila především ke zmapování možných odůvodnění naměřených výsledků a rozdílů. Cílem bylo také zjistit, v jakých souvislostech o těchto zjištěních a rozdílech vybraní policisté uvažují.

Výzkum přinesl zjištění, že nejvýznamnějším stresorem je pro policisty nadměrné množství administrativní činnosti. Toto zjištění je v souladu s výsledky z jiných dříve realizovaných výzkumů. Nicméně respondenti v rámci kvalitativního výzkumu o nadměrné administrativě hovořili spíše jako o něčem, co je velmi obtěžuje a shodli se na tom, že o stresor se z jejich úhlu pohledu nejedná. Naopak v rozporu s dříve provedenými výzkumy bylo zjištěno, že situace vyvolávající pocit ohrožení zdraví či života ve výkonu služby považují respondenti za nejméně významný stresor. Empirickým šetřením byly zjišťovány také rozdíly v příčinách stresu mezi policisty a policistkami. Ukázalo se, že největší rozdíl je v tomto ohledu zaznamenán u položky týkající se vyšetřování událostí

s devastujícími či tragickými důsledky. Tento stresor byl ženami vnímán jako závažnější. Respondenti v rámci polostrukturovaných rozhovorů poukazovali především na takové situace, v nichž se stane obětí trestného činu dítě. Zajímavý poznatek se vztahuje také k položce „neobjektivní posuzování vykonané práce“, kterou ženy také vnímaly jako více stresující. Komentáře této položky ze strany respondentů se vztahovaly především k problematice diskriminace žen v policejních sborech.

Tato diplomová práce přináší především řadu podnětů ke zlepšení úrovně podmínek k výkonu policejní práce a ukazuje, že existují rozdíly ve vnímání stresorů s ohledem na pohlaví policisty. Z toho lze vyvodit, že tyto rozdíly mohou vyplývat z odlišných potřeb mužů a žen a pro účely kvalitního výkonu policejní práce by bylo vhodné tyto rozdíly a potřeby zohledňovat.

## Seznam literatury

- Adamová, I. & Vtípil, Z. (2012). Stres v policejní praxi. *Psychologie a její kontexty*, 3(1), 1-13.
- Atkinson, C. (2016). Patriarchy, Gender, Infantilisation: A Cultural Account of Police Intelligence Work in Scotland. *Australian & New Zealand Journal of Criminology*, 1–18.
- Benner, A. W. (2000). *Cop Docs*. [online]. Retrieved July 15, 2019, from <https://www.psychologytoday.com/us/articles/200011/cop-docs>
- Berg, A. M., Hem, E., Lau, B., Loeb, M., & Ekeberg, O. (2003). Suicidal ideation and attempts in Norwegian police. *Suicide and Life-Threatening Behavior*, 33(3), 302–312.
- Björk, M., (2008). Fighting cynicism. Some reflections on self-motivation in police work. *Police quarterly*, 11 (1), 88–101.
- Blok, D., & Brown, J. (2005). *The gendered nature of policing among uniformed operational police officers in England and Wales*. Guildford: University of Surrey.
- Carmichael, J. A. (2009). Post Traumatic Stress Disorder in Police and Military Personnel: Assessment and Treatment Methods from Psychophysiology and Neuroscience-Essential Preliminary Information. *Biofeedback*, 37(1), 32-35.
- Collins, P. A., Gibbs, C. C. (2003). Stress in police officers: A study of origins, prevalence and severity of stress related symptoms within a county police force. *Occupational Medicine*, 53(4), 256–264.
- Colwell, L. H., Phillip M. L., Bruce, J. A., Randall, L. G., Rowland, S. M. (2011). Police Officer's Cognitive Appraisals for Traumatic Events: Implications for Treatment and Training. *Applied Psychology in Criminal Justice*, 7(2), 106-132.
- Čech, J., Boukalová, H., Čuřík, P., Harvan, M., Hašek, J., Krivosudská, E.,...Vymětal, Š. (2012a). *Policajná psychológia II. – Policajná služba*. Trnava: Univerzita Sv. Cyrila a Metoda v Trnave.
- Čech, J., Démuthová, S., Fuziková, I., Hubinská, J., Karasová, J., Porubčanová, Z.,...Taročková, T. (2012b). *Policajná psychológia III. – Policajti, páchatelia, obeť*. Trnava: Univerzita Sv. Cyrila a Metoda v Trnave.

- Čírtková, L. (2006) *Policejní psychologie*. Plzeň: Aleš Čeněk.
- Čírtková, L. & Vitoušová, P. (2007). *Pomoc obětem (a svědkům) trestných činů (Příručka pro pomáhající profese)*. Praha: Grada.
- Danics, Š. (2007). *Bezpečnostní politika ve veřejné správě*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií.
- Dumont, L. F. (1999). Recognizing and Surviving Post Shooting Trauma. *Law & Order*, 47(4), 93-98.
- ECHO24. (2019). *Francii zasáhla vlna sebevražd policistů. Od začátku roku si jich na život sahlo téměř 30*. [online]. Retrieved April 21, 2019, from [https://echo24.cz/a/SFymY/francii-zasahla-vlna-sebevrazd-policistu-od-zacatku-roku-si-jich-na-zivot-sahlo-temer-30?fbclid=IwAR0\\_Oi0l4lS00-TRN\\_WZGhqnc13OkJF1-GTyAhJinjPmvqQ0vfMKmqH\\_scl](https://echo24.cz/a/SFymY/francii-zasahla-vlna-sebevrazd-policistu-od-zacatku-roku-si-jich-na-zivot-sahlo-temer-30?fbclid=IwAR0_Oi0l4lS00-TRN_WZGhqnc13OkJF1-GTyAhJinjPmvqQ0vfMKmqH_scl)
- Fousek, L. (2009). Pracovní spokojenost a stres u policistů. In Michalík, D. *Psychologie v bezpečnostních sborech*. (pp. 45–55). Praha: Themis.
- Gavora, P. (2000). *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Nakladatelství PAIDO.
- Gershon, R. R., Lin, S., & Li, X. (2002). Work stress in aging police officers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 44(2), 160–167.
- Halligan, S. L., & Yehuda, R. (2000). Risk factors for PTSD. *PTSD Research Quarterly*, 11(3), 1–8.
- Hanzlová, R. (2018). *Důvěra k vybraným institucím veřejného života – listopad 2018*. Praha: Centrum pro výzkum veřejného mínění. [online]. Retrieved March 17, 2019, from <https://cvvm.soc.cas.cz/cz/tiskove-zpravy/politicke/politicke-ostatni/4771-duvera-k-vybranim-institucim-verejneho-zivota-listopad-2018>
- He, N., Zhao, J., & Archbold, C. A. (2002). Gender and police stress: The convergent and divergent impact of work environment, work-family conflict, and stress coping mechanisms of female and male police officers. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 25(4), 687 – 708.
- Hendl, J. (2008). *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál.



- Henry, V. E. (2004). Death work: police, trauma, and the psychology of survival. *The British Journal of Criminology*, 46(1), 158 – 159.
- Höschl, C. (2013). Sebevraždy policistů. *Reflex*, 33, 66.
- Hoskovcová, S. (2009). *Psychosociální intervence*. Praha: Karolinum.
- Chan, J. (2007). Police stress and occupational culture. *Sociology of Crime, Law and Deviance*, 8, 129-151.
- Charbonneau, F. (2000). Suicide among the police in Quebec. *Population*, 55, 367–378.
- Jarušek, K. (2013). *Pracovní spokojenost a stres u policistů*. (Diplomová práce). Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. Filozofická fakulta.
- Interní analýza Policie české republiky ke dni 28. 6. 2019
- Jungwirthová, J. (2006). *Psychologická péče o policisty a hasiče po krizových incidentech*. (Bakalářská práce). Praha: Policejní akademie České republiky.
- Kapusta, N. D., Voracek, M., Etzersdorfer, E., Niederkrotenthaler, T., Dervic, K., Plener, P. L., & ... Sonneck, G. (2010). Characteristics of police officer suicides in the Federal Austrian Police Corps. *Crisis: The Journal Of Crisis Intervention And Suicide Prevention*, 31(5), 265-271.
- Karaffa, K. & Tochkov, K. (2013). Attitudes toward seeking mental health treatment among law enforcement officers. *Applied Psychology in Criminal Justice*, 9(2), 75-99.
- Kebza, V. (2015). *Chování člověka v krizových situacích*. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze.
- Kebza, V., & Šolcová, I. (2003). *Syndrom vyhoření: (informace pro lékaře, psychology a další zájemce o teoretické zdroje, diagnostické a intervenční možnosti tohoto syndromu)*. Praha: Státní zdravotní ústav.
- Kovařík, Z. (2003) *Problémy vztahu policistů ke službě*. Praha: Police history.
- Krause M. (2009). In harm's way: Duty of care for child exploitation and pornography investigators. *FBI Law Enforcement Bulletin*, 78(1), 20 - 29.
- Křivohlavý, J. (2009). *Psychologie zdraví*. Praha: Portál.

- Křivohlavý, J. (2010). *Sestra a stres – Příručka pro duševní pohodu*. Praha: Grada Publishing, a.s.
- Loo, D. (2003). A Meta-Analysis of Police Suicide Rates: Findings and Issues. *Suicide and Life-Threatening Behavior*, 33(3), 313 – 325.
- Lucká, Y. (2003). Krizová intervence. In Matoušek, O. *Metody a řízení sociální práce*. (pp. 119–134). Praha: Portál.
- Mann, J. P., & Neece, J. (1990). Workers' Compensation for Law Enforcement Related Post Traumatic Stress Disorder. *Behavioral Sciences & The Law*, 8(4), 447-456.
- Manning, P. (2007). A dialectic of organisational and occupational culture. *Sociology of Law, Crime & Deviance*, 8, 47-83.
- Mareš, P., Rabušic, L., & Soukup, P. (2015). *Analýza sociálněvědních dat (nejen) v SPSS*. Brno: Masarykova Univerzita.
- Marchand, A., Nadeau, C., Beaulieu-Prévost, D., Boyer, R., & Martin, M. (2015). Predictors of posttraumatic stress disorder among police officers: A prospective study. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, And Policy*, 7(3), 212-221.
- Martínek, B., & Tvrdek, J. (2010). *Základy integrovaného záchranného systému*. Praha: Policejní akademie České republiky v Praze.
- Mates, P., Škoda, J., & Vavera, F. (2011). *Veřejné sbory*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s.
- Michalík, D. (2007). *Psychologie v policejní praxi*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
- Mioviský, M. (2006). *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada.
- Morash, M., Kwak, DH., Haarr, R. (2006) Gender differences in the predictors of police stress. *Policing.*; 29(3): 541–563.
- Morin, R., Parker, K., Stepler, R., & Mercer, A. (2017). *Behind the Badge: Amid protests and calls for reform, how police view their jobs, key issues and recent fatal encounters between blacks and police*. [online]. Retrieved July 15, 2019, from <https://www.pewsocialtrends.org/2017/01/11/behind-the-badge/#fn-22351-4>

- Natarajan, M., (2014). Police culture and the integration of women officers in India. *International Journal of Police Science & Management*, 16(2), 124–139.
- Nesvadba, P. (2009). *Policejní etika*. Plzeň: Aleš Čeněk.
- Niland, C. (1996). *The impact of police culture on women and their performance in policing*. Paper presented at the Australian Institute of Criminology Conference, First Australasian Women Police Conference, Sydney.
- Nový, M. (2003). Psychologická pomoc po krizové události. *Psychologie DNES*, 9(11), 28-30.
- Otčenášková, N. (2007). *Syndrom vyhoření u příslušníků Policie ČR* (rigorózní práce). Praha: Univerzita Karlova, Filozofická fakulta.
- O' Toole, S.K., Vitello, C.J., & Palmer, S. (2003), Stress and Law Enforcement, *Professional Psychology*, 19(5), 503-507.
- Palovčíková, G., Jandová, R., Plšková, A., Jonitová, B., Višňovská, H., Kubešová, M., & Bělecký, M. (2005). *Rovné příležitosti pro ženy a muže v ozbrojených a bezpečnostních sborech z pohledu práva*. Praha: Ministerstvo vnitra ČR.
- Paton, D., Burke, K., Violanti, J. M., & Gehrke, A. (2009). *Traumatic Stress in Police Officers : A Career-Length Assessment from Recruitment to Retirement*. Springfield: Charles C Thomas.
- Paulík, K. (2017). *Psychologie lidské odolnosti*. Praha: Grada.
- Policejní deník. (2015). *Linka pomoci v krizi slaví 13. Výročí*. [online]. Retrieved February 24, 2019, from <http://policejnidenik.cz/linka-pomoci-v-krizi-slavi-13-vyroci/>
- Policejní prezidium České republiky. (2019). *Interní statistika Policie ČR ke dni 28. 6. 2019*. Praha: Odbor personální.
- Policejní prezidium České republiky. (2019). *Výroční zpráva 2018*. Praha: Oddělení vedoucího psychologa.
- Policie ČR. (n. d.). *Anonymní linka pomoci v krizi - Policie České republiky*. [online]. Retrieved February 24, 2019, from <https://www.policie.cz/clanek/anonymni-linka-pomoci-v-krizi.aspx>

- Policie ČR. (n. d.). *Etický kodex pracovníka linky důvěry a pracoviště linky důvěry*. [online]. Retrieved July 15, 2019, from <https://www.policie.cz/clanek/anonymni-linka-pomoci-v-krizi.aspx>
- Policie ČR. (n. d.). *Informace o základní odborné přípravě (ZOP)*. [online]. Retrieved March 25, 2019, from <https://www.policie.cz/clanek/informace-k-zakladni-odborne-priprave-zop.aspx>
- Policie ČR. (2012). *Pocit bezpečí obyvatel Středočeského kraje a spokojenost s činností Policie ČR ve Středočeském kraji*. [online]. Retrieved March 17, 2019, from <https://www.policie.cz/clanek/sprava-stredoceskeho-kraje-odkazy-akce-a-projekty-vyzkum-verejneho-mineni-2012.aspx>
- Policie ČR. (2018). *Počty příslušníků v Policii České republiky*. [online]. Retrieved March 22, 2019, from <https://www.policie.cz/clanek/pocty-prislusniku-v-policii-ceske-republiky.aspx>
- Policie ČR. (2010). *Postavení žen v Policii ČR* [online]. Retrieved March 22, 2019, from <https://www.policie.cz/clanek/postaveni-zen-v-policii-cr.aspx>
- Policie ČR. (n. d.). *Ředitelství služby pořádkové policie*. [online]. Retrieved March 7, 2019, from <https://www.policie.cz/clanek/reditelstvi-sluzby-poradkove-policie-268814.aspx>
- Policie ČR. (n. d.). *Útvary s působností na celém území ČR*. [online]. Retrieved March 7, 2019, from <https://www.policie.cz/clanek/utvary-s-pusobnosti-na-celem-uzemi-cr-312510.aspx>
- Rabe-Hemp, C. E. (2009). POLICEwomen or policeWOMEN?: Doing gender and police work. *Feminist Criminology*, 4(2), 114-129.
- Regehr, C., & Bober, T. (2005). *In the line of fire: Trauma in the emergency services*. New York: Oxford University Press.
- Reiner, R. (2010). *The politics of the police*. Oxford: Oxford University Press.
- Rivard, J. M., Dietz, P., Martell, D., & Widawski, M. (2002). Acute dissociative responses in law enforcement officers involved in critical shooting incidents: The clinical and forensic implications. *Journal of Forensic Science*, 47(5), 1-8.
- Rose, T., & Unnithan, P. (2015). In or out of the group? Police subculture and occupational stress. *Policing: An International Journal*, 38(2), 279-294.

- Saxe-Clifford, S. (2006). *What is a critical incident?* [online]. Retrieved May 5, 2019, from <http://www.policepsych.com/critical.php>
- Skolnick, J. (2011). *Justice Without Trial: Law Enforcement in Democratic Society*. New Orleans: Quid Pro Books.
- Spurný, J., Čírtková, L. (2001). Stres a policie. *Psychologie v ekonomické praxi*. 36, 51 – 58.
- STEM (2017). *Důvěra veřejnosti v českou policii trvale roste*. [online]. Retrieved March 17, 2019, from <https://www.stem.cz/duvera-verejnosti-v-ceskou-policii-trvale-roste/>
- Sullivan, J., & Chang, H. (1990). Altruism: A review of recent theory and research. *Annual Review of Sociology*, 16, 27-65.
- Terrill, W., Paoline, E., & Manning, P. (2003). Police Culture and Coercion. *Criminology*, 41(4), 1003-1034.
- Thompson, BM., Kirk, A., & Brown, D. (2006). Sources of stress in policewomen: A three factor model. *International Journal of Stress Management*. 13(3), 309–328.
- Violanti, J. M. (2007). Homicide-suicide in police families: aggression full circle. *International Journal of Emergency Mental Health*, 9(2), 97-104.
- Violanti, J. M., Fekedulegn, D., Hartley, T., Charles, L. E., Andrew, M. E., Mnatsakanova, A., & Burchfiel, C. M. (2017). Highly Rated and most Frequent Stressors among Police Officers: Gender Differences. *Am J Crim Justice*. 41(4), 645–662.
- Violanti, J. M., Fekedulegn, D., Charles, L. E., Andrew, M. E., Hartley, T. A., Mnatsakanova, A., & Burchfiel, C. M. (2008). *Depression and Suicidal Ideation Among Police Officers*. Presented at the Work, Stress, and Health Conference, Washington, DC.
- Violanti, J. M., Mnatsakanova, A., Andrew, M. E., Hartley, T. A., Fekedulegn, D., Baughman & Burchfiel, C. M. (2014). Associations of stress, anxiety, and resiliency in police work. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 71(1).
- Violanti, J. M., & Paton, D. (2006). *Who Gets PTSD? Issues of Vulnerability to Posttraumatic Stress*. Springfield: Charles C. Thomas.

Violanti, J. M., Slaven, J. E., Charles, L. F., Burchfiel, C. M., Andrew, M. E., & Homish, G. G. (2011). Police and alcohol use: A descriptive analysis and associations with stress outcomes. *American Journal of Criminal Justice*, 36(4), 344 – 356.

Vokuš, J. (2017). *Policie České republiky*. Praha: Policejní prezídium České republiky.

Vymětal, Š., Voska, V., Toman, O., Jungwrtová, J., & Urban, K. (2010). *Možnosti psychologické podpory v Policii ČR*. Praha: THEMIS, nakladatelství Tiskárny MV, p. o.

Westley, W.A. (1970). *Violence and the police. A sociological study of law, custom, and morality*. Cambridge: MIT Press.

Wright, R., Powell, M. B., Ridge, D. (2006). Child abuse investigation: An in-depth analysis of how police officers perceive and cope with daily work challenges. *Policing: An International Journal of Police Strategies and Management*. 29, 498–512.

*Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů*. (2017). Praha: Tiskárna MV ČR, s.p.o.

Závazný pokyn policejního prezidenta č. 231/2016, o psychologických službách.

## **Přílohy:**

**Příloha č. 1:** Inventář pracovního stresu

**Příloha č. 2:** Polostrukturovaný rozhovor

**Příloha č. 3:** Výsledné skóry Inventáře pracovního stresu - rozložení

## Příloha č. 1: Inventář pracovního stresu

### IPSS INVENTÁŘ PRACOVNÍHO STRESU (Modifikace pro povolání policisty)

Pracovní stres může mít významný vliv na životy zaměstnanců a jejich rodin. Účinek stresujících pracovních činností a jejich podmínek je ovlivněn jak mírou stresu, tak i jeho frekvencí v čase. Účelem tohoto přehledu je zjistit Vaše vnímání významných zdrojů stresu ve Vaší práci. Přehled obsahuje 25 tvrzení popisujících činnosti a podmínky spjaté s prací policisty. Posuzování jednotlivých položek založte na Vaší osobní zkušenosti, stejně jako i na tom, co jste pozoroval u ostatních kolegů (ženy u žen a muži u mužů). Průměrné stresující činnosti a podmínky označujte číslem 5.

	STRESUJÍCÍ PRACOVNÍ ČINNOSTI NEBO PODMÍNKY	MÍRA STRESU								
		Nízká			Střední			Vysoká		
1	Přidělení nepříjemných povinností	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2	Nedostačující materiálně technické zabezpečení výkonu	1	2	3	4	5	6	7	8	9
3	Neodpovídající služební příjem	1	2	3	4	5	6	7	8	9
4	Nedokonalá organizace výkonu služby	1	2	3	4	5	6	7	8	9
5	Nadměrná administrativa policistů	1	2	3	4	5	6	7	8	9
6	Nevhodné chování občanů k policistům	1	2	3	4	5	6	7	8	9
7	Nepříznivé pracovní prostředí	1	2	3	4	5	6	7	8	9
8	Snížené možnosti funkčního postupu	1	2	3	4	5	6	7	8	9
9	Neodpovídající způsob jednání ze strany nadřízených	1	2	3	4	5	6	7	8	9
10	Nedostatečné pravomoci policistů	1	2	3	4	5	6	7	8	9
11	Neuznávání role policie veřejností	1	2	3	4	5	6	7	8	9
12	Narušené mezilidské vztahy mezi policisty	1	2	3	4	5	6	7	8	9
13	Odborné chybování nadřízených	1	2	3	4	5	6	7	8	9
14	Přetíženost ve službě	1	2	3	4	5	6	7	8	9
15	Nedokonalá legislativa ve výkonu služby	1	2	3	4	5	6	7	8	9
16	Neobjektivní posuzování vykonané práce	1	2	3	4	5	6	7	8	9
17	Nedostačující počet policistů ve službě	1	2	3	4	5	6	7	8	9
18	Konflikty s občany	1	2	3	4	5	6	7	8	9
19	Nedostatek času na děláni důležitých rozhodnutí	1	2	3	4	5	6	7	8	9
20	Nesprávně orientovaný výcvik a vzdělávání policistů	1	2	3	4	5	6	7	8	9
21	Nedostatečné sociální a existenční jistoty povolání	1	2	3	4	5	6	7	8	9
22	Nedostatečná oprávnění policie v přípravném TŘ	1	2	3	4	5	6	7	8	9
23	Nezájem nadřízených podílet se na řešení problému	1	2	3	4	5	6	7	8	9
24	Pocit ohrožení zdraví či života ve výkonu služby	1	2	3	4	5	6	7	8	9
25	Vyšetřování událostí s devastující či tragické důsledky	1	2	3	4	5	6	7	8	9



## **Příloha č. 2: Polostrukturovaný rozhovor**

### **Oblast I: Příčiny stresu v policejní práci**

- 1) Když si představíte policejní práci tak jak ji znáte, když si představíte situace, do kterých se policista dostává a okolnosti a podmínky, za kterých práci vykonává, co si myslíte, že může být pro policistu nejvíce stresující?
- 2) V našem výzkumu vyšlo, že nejvýznamnějším stresorem v policejní práci je nadměrná administrativa policistů. Co si o tom myslíte?
- 3) Za jeden z dalších velkých stresorů v policejní práci lze podle našeho výzkumu považovat nedokonalou organizaci výkonu služby. Co si pod tím představujete?
- 4) Myslíte si, že u policistů vyvolávají stres situace, v nichž může docházet k ohrožení života či zdraví? Naším výzkumem bylo zjištěno, že je to pro policisty nejméně významný stresor ze všech. Z jakých důvodů si myslíte, že to tak je?

### **Oblast II: Rozdíly mezi muži a ženami v oblasti příčin policejního stresu**

- 5) Myslíte si, že bude míra prožívaného policejního stresu záviset na pohlaví policisty?  
A proč?
- 6) Napadá vás, které situace by mohly být v policejní praxi pro ženy více stresující, než pro muže?
- 7) Naším výzkumem bylo zjištěno, že největší rozdíl v míře prožívaného stresu mezi muži a ženami je v případě pocitu ohrožení života či zdraví ve výkonu služby. Z jakého důvodu myslíte, že to ženy stresuje více než muže?
- 8) Další velký rozdíl mezi muži a ženami byl zjištěn také v případě událostí s tragickými či devastujícími účinky. Co si o tom myslíte?
- 9) Neobjektivní posuzování vykonané práce vyšlo celkově jako jeden z nejvýznamnějších stresorů. Zároveň bylo také zjištěno, že to mnohem více stresuje ženy než muže. Co Vás k tomu napadá?

### **Oblast III: Policejní stres v kontextu dalších proměnných**

- 10) S čím myslíte, že může souviset vysoká míra stresu policistů v produktivním věku (mezi 30 a 39 lety)?
- 11) Naš výzkum ukazuje, že policisté, kteří jsou u policie více než 15 let, vykazují nejnižší míru stresu ze všech skupin. Napadá vás, s čím by to mohlo souviset?

### Příloha č. 3: Výsledné skóry Inventáře pracovního stresu - rozložení

Otázka	Šikmost			Špičatost		
	Skewness	Std. error	z-skór	Kurtosis	Std. error	z-skór
1. Nepříjemné povinnosti	0,019	0,225	0,086	-0,645	0,446	-1,446
2. Materiálně technické zabezpečení	-0,305	0,225	-1,356	-0,891	0,446	-1,998
3. Neodpovídající služební příjem	-0,081	0,225	-0,358	-1,080	0,446	-2,422
4. Nedokonalá org. výkonu služby	-0,397	0,225	-1,764	-0,612	0,446	-1,372
5. Nadměrná administrativa policistů	-0,901	0,225	-4,004	-0,365	0,446	-0,818
6. Nevhodné chování občanů k policistům	-0,271	0,225	-1,204	-0,840	0,446	-1,883
7. Nepříznivé pracovní prostředí	0,221	0,225	0,982	-1,020	0,446	-2,287
8. Snížené možnosti funkčního postupu	0,073	0,225	0,322	-0,970	0,446	-2,175
9. Jednání ze strany nadřízených	-0,190	0,225	-0,844	-1,050	0,446	-2,354
10. Nedostatečné pravomoci policistů	-0,037	0,225	-0,165	-1,060	0,446	-2,377
11. Neuznávání role policie veřejností	0,100	0,225	0,444	-1,070	0,446	-2,399
12. Mezilidské vztahy mezi policisty	0,192	0,225	0,853	-0,679	0,446	-1,522
13. Odborné chybování nadřízených	-0,048	0,225	-0,215	-0,984	0,446	-2,206
14. Přetíženost ve službě	-0,093	0,225	-0,415	-1,120	0,446	-2,511
15. Nedokonalá legislativa ve výkonu sl.	-0,117	0,225	-0,520	-0,971	0,446	-2,177
16. Neobjektivní posuz. vykonané práce	-0,203	0,225	-0,902	-0,934	0,446	-2,094
17. Nedostačující počty policistů	-0,364	0,225	-1,618	-0,721	0,446	-1,617
18. Konflikty s občany	0,073	0,225	0,325	-0,944	0,446	-2,117
19. Nedostatek času na důležitá rozhod.	-0,112	0,225	-0,498	-1,100	0,446	-2,466
20. Orientace výcviku a vzdělávání pol.	-0,116	0,225	-0,516	-0,865	0,446	-1,939
21. Sociální a existenční jistoty povolání	0,175	0,225	0,778	-0,960	0,446	-2,152
22. Oprávnění policie v přípr. TŘ	0,049	0,225	0,220	-1,100	0,446	-2,466
23. Podílení se nařízených se na řešení	-0,184	0,225	-0,818	-1,090	0,446	-2,444
24. Pocit ohrožení zdraví či života	0,362	0,225	1,609	-0,990	0,446	-2,220
25. Události se závažnými důsledky	-0,006	0,225	-0,028	-1,160	0,446	-2,601