

ABSTRAKT

Psychologické aspekty spokojenosti s výkonem policejní práce

Cílem této práce je analyzovat zdroje pracovní spokojenosti a pracovní nespokojenosti u příslušníků Policie České republiky. Téma pracovní spokojenosti představuje významnou oblast, které by se měla každá organizace dlouhodobě věnovat, aby nejen získala kvalitní zaměstnance, ale také, aby je udržela, uměla se o ně náležitým způsobem postarat a zamezila jejich odchodu. Výjimkou není ani Policie České republiky čítající ve svých řadách více než 40 tisíc příslušníků. Disertační práce se zaměřuje na psychologické aspekty spokojenosti s výkonem policejní práce. Vysvětluje širší rámec tématu pracovní spokojenosti v kontextu řízení lidských zdrojů s akcentem na stabilizaci v organizaci, specifika policejního prostředí a vybrané zdroje zátěže. Uvádí poznatky k danému tématu z předchozích výzkumů provedených v České republice i v zahraničí. Výsledky našeho výzkumu byly získány metodologickou triangulací dat z vlastního dotazníku, z polostrukturovaných rozhovorů s vedoucími policisty a z analýzy personální statistiky, pravidelně zpracovávané Odborem personálním Policejního prezidia. V empirické části je popsáno téma pracovní spokojenosti na několika úrovních. Byl vytvořen vlastní dotazník, který z hlediska statistiky splňuje parametry diagnostické metody. Tento dotazník byl administrován 2406 policistům napříč Českou republikou, jak z krajských ředitelství, Policejního prezidia, tak z útvarů s celorepublikovou působností.

V rámci analýzy dat výzkumu jsou rozpracovány faktory, které příznivě přispívají k pracovní spokojenosti, a faktory, které působí spíše nepříznivě. Věnujeme se též motivaci, která se v policejní praxi jeví jako ústřední téma pracovní spokojenosti jak u nadřízených, tak u řadových policistů. Samostatná kapitola je věnovaná tomu, jak sami vedoucí pracovníci na různých úrovních řízení vnímají vlastní spokojenost s vedoucí rolí, a jejich názorům na problematiku pracovní spokojenosti obecně.

V disertační práci jsou popsány faktory, které formují pracovní spokojenost, tedy spokojenost s prací samotnou, s pracovním týmem, s přímým nadřízeným a s policií jako organizací. Definiuje též úskalí, se kterými se policisté setkávají při výkonu služby, a to, co policisté postrádají. Nálezy výzkumu jsou velmi rozsáhlé a podrobné. K nejzásadnějším zjištěním patří, že 35 % policistů uvedlo, že je ve své práci „spíše spokojených“ a 27 % policistů uvedlo, že je „spíše nespokojených“. Podařilo se prokázat, že pracovní spokojenost má statisticky významnou souvislost s délkou služby policistů, přičemž nejzásadnější vliv je u policistů do tří let služby. Dle našich zjištění se jako statisticky významné faktory pracovní spokojenosti zdají být služební zařazení policisty, subjektivně vnímaná míra administrativní zátěže a vykonávání či nevykonávání vedoucí pozice.

Zjistili jsme, že policista k pracovní spokojenosti potřebuje především vědomí, že si jeho práce váží jeho nadřízený, má dostatečné informace ke své práci, ve svém okolí kolegy, kterým věří, dostává zpětnou vazbu k plnění svých úkolů od nadřízeného, pocítuje spravedlivé zacházení a dostane pochvalu za dobře odvedenou práci. Policisté postrádají finanční odměny, poděkování, lidský přístup, zastání po náročném zákroku a modernější vybavení. 77 % policistů nelituje, že si zvolilo policejní práci jako své povolání. Za nejdůležitější aspekt pracovní spokojenosti policisté považují „nedělat nesmyslné činnosti“. Vedoucí policisté subjektivně necítí, že by byli

spokojenější než řadoví policisté, zatímco ti předpokládají, že policisté na vedoucích pozicích budou spokojenější. Klíčovým zjištěním výzkumu je to, že podstatou pracovní spokojenosti, vedoucí k dlouhodobému setrvání policistů ve služebním poměru, je projevení zájmu o veškeré aspekty související s jejich službou, počínaje materiálním vybavením, přes pracovní prostředí až po odbornou připravenost, a péče o jejich potřeby.

Práce předkládá mnoho přínosných a nejspíš i překvapivých poznatků. Ty mohou být zajímavé pro každého policistu, ale neměly by uniknout především policejnímu managementu na všech úrovních vedení, neboť se jedná o prakticky využitelná fakta objasňující důležité aspekty pracovní spokojenosti policistů. Mají potenciál přispět k tomu, aby vedoucí pracovníci zastávali svou pozici na vysoké odborné úrovni a zároveň s lidským přístupem, zohledňujícím důležité potřeby policistů.

Klíčová slova: pracovní spokojenost, řízení lidských zdrojů, zdroje pracovní zátěže u policistů, výkon policejní práce, faktory pracovní spokojenosti