ČESKÉ VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V PRAZE

FAKULTA BIOMEDICÍNSKÉHO INŽENÝRSTVÍ

Katedra zdravotnických oborů a ochrany obyvatelstva

Psychická zátěž příslušníků Justiční stráže při výkonu jejich služby

Mental Burdens of Members of the Judicial Guard in the Performance of Their Roles

Bakalářská práce

Studijní program:	Ochrana obyvatelstva
Studijní obor:	Plánování a řízení krizových situací

Autor bakalářské práce:	Jan Lukáš
Vedoucí bakalářské práce:	PhDr. Mgr. Dana Rebeka Ralbovská, Ph.D., LL.M.

Kladno 2021

ČVUT
ČESKÉ VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V PRAZE

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

I. OSOBNÍ A STUDIJNÍ ÚDAJE

Příjmení:	**Lukáš**	Jméno:	**Jan**	Osobní číslo:	**483112**
Fakulta:	**Fakulta biomedicínského inženýrství**				
Garantující katedra:	**Katedra zdravotnických oborů a ochrany obyvatelstva**				
Studijní program:	**Ochrana obyvatelstva**				
Studijní obor:	**Plánování a řízení krizových situací**				

II. ÚDAJE K BAKALÁŘSKÉ PRÁCI

Název bakalářské práce:

Psychická zátěž příslušníků Justiční stráže při výkonu jejich služby

Název bakalářské práce anglicky:

Mental Burdens of Members of the Judicial Guard in the Performance of Their Roles

Pokyny pro vypracování:

Předmětem bakalářská práce bude analýza faktorů, které způsobují zvýšenou psychickou zátěž příslušníků Justiční stráže. V teoretické části bude pozornost věnována podmínkám pro přijetí nových příslušníků do služebního poměru, jejich povinnostem a vlivu psychických a společenských dopadů plynoucích z výkonu tohoto specifického povolání na psychiku. Nedílnou součástí budou i preventivní opatřením související s touto problematikou. V praktické části bude využita kvantitativní výzkumná metoda, konkrétně sběr dat pomocí anonymního nestandardizovaného dotazníku. Kritériem výběru respondentů bude výkon povolání u Justiční stráže a minimální počet respondentů bude 50. Získána data budou podrobena statistickému vyhodnocení a výsledky poslouží k verifikaci nebo falzifikaci naformulovaných hypotéz. V diskusi bude provedena komparace získaných dat s výsledky jiných domácích i zahraničních autorů. Na podkladě analýzy a komparace dat budou navržena další preventivní opatření, která budou sloužit ke snížení rizika negativních vlivů na psychiku příslušníka Justiční stráže.

Seznam doporučené literatury:

[1] PAULÍK, Karel, Psychologie lidské odolnosti, ed. 2, Praha: Grada, 2017, ISBN 978-80-247-5646-2
[2] STILWELL, Alexander, Psychická & fyzická odolnost: příručka speciálních jednotek: cesta tělesnou i duševní dokonalostí, ed. 1, Praha: Naše vojsko, 2007, ISBN 978-80-206-0906-9
[3] FONTANA, David, Stres v práci a v životě: jak ho pochopit a zvládat, ed. 1, Praha: Portál, 2016, ISBN 978-80-262-1033-7

Jméno a příjmení vedoucí(ho) bakalářské práce:

PhDr. Mgr. Dana Rebeka Ralbovská, Ph.D.

Jméno a příjmení konzultanta(ky) bakalářské práce:

Datum zadání bakalářské práce: **15.02.2021**
Platnost zadání bakalářské práce: **18.09.2022**

doc. Mgr. Zdeněk Hon, Ph.D.
podpis vedoucí(ho) katedry

prof. MUDr. Jozef Rosina, Ph.D., MBA
podpis děkana(ky)

III. PŘEVZETÍ ZADÁNÍ

Student(ka) bere na vědomí, že je povinnen(a) vypracovat bakalářskou práci samostatně, bez cizí pomoci, s výjimkou poskytnutých konzultací. Seznam použité literatury, jiných pramenů a jmen konzultantů je třeba uvést v bakalářské práci.

13. 4. 2021

Datum převzetí zadání

Podpis studenta(ky)

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci s názvem Psychická zátěž příslušníků Justiční stráže při výkonu jejich služby vypracoval samostatně pouze s použitím pramenů, které uvádím v seznamu bibliografických odkazů.

Nemám závažný důvod proti užití tohoto školního díla ve smyslu § 60 zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů.

V Ústí nad Labem dne 13.05.2021

…….

Jan Lukáš

PODĚKOVÁNÍ

Tímto bych rád poděkoval především své vedoucí práce PhDr. Mgr. Daně Rebece Ralbovské, Ph.D., LL.M. za její trpělivost, cenné rady a kritické, ale konstruktivní připomínky, které mi v průběhu zpracovávání bakalářské práce poskytovala. Dále bych rád poděkoval všem respondentům z řad příslušníků Justiční stráže za jejich ochotu zúčastnit se mého průzkumného šetření.

ABSTRAKT

Obsahem bakalářské práce je problematika psychické zátěže příslušníků Justiční stráže. Aktuálnost tématu vychází z náročnosti práce, zejména z psychické zátěže, která postihuje příslušníky při výkonu jejich služby. Teoretická část definuje podmínky přijetí nových příslušníku do služebního poměru, povinnosti a finanční ohodnocení příslušníků Justiční stráže. Také se zabývá jinými psychickými stavy, které se často vyskytují u pracovníků, kteří se potýkají se stresem a zátěží. Na teoretickou část navazuje výzkumná část. Cílem práce je přinést ucelený náhled na faktory ovlivňující psychickou zátěž příslušníků. Výzkum je vytvořený na základě vyplněných anonymních dotazníků, které byly distribuované mezi 63 respondenty. Získaná data jsou v empirické části zpracována ve formě grafů. V diskuzi je provedena komparace námi zjištěných výsledků s výsledky jiných autorů. V závěru jsou shrnuty výsledky a cíle práce.

Klíčová slova

Justiční stráž; psychická zátěž; stres; syndrom vyhoření; stresové faktory

ABSTRACT

The content of the bachelor's thesis is the issue of psychical burden of members ofthe Judicial Guard. The topicality of the topic comes out from the difficulty of the work, especially from the psychical burden that affects members in the performance of their service. The theoretical part defines the conditions for hiring new members, duties and financial evaluation of members of the Judicial Guard. It also deals with other psychical conditions that often occur to workers who contend with stress and strain. Thetheoretical part is followed by a research part. The aim of the work is to bring a comprehensive preview of the factors influencing the psychological burden of members. The research is based on completed anonymous questionnaires, which were distributed among 63 respondents. The obtained data are processed in the empirical part in the form of graphs. The discussion compares the results we found with the results of other authors. In the end, the results and goals of the work are summarized.

Keywords

Judicial Guard; mental stress; stress; burnout; stress factors

Obsah

1 ÚVOD ... 8
2 CÍLE PRÁCE ... 10
3 PŘEHLED SOUČASNÉHO STAVU ... 11
3.1 Justiční stráž ... 11
3.1.1 Základní povinnosti a úkoly příslušníka Justiční stráže ... 11
3.1.2 Zdravotní, osobnostní a fyzická způsobilost ... 12
3.1.3 Výše platů příslušníků bezpečnostních složek 2021 ... 12
3.2 Psychická zátěž ... 13
3.2.1 Zátěž a stres ... 13
3.2.2 Vznik stresu ... 14
3.2.3 Příčiny stresu v práci ... 15
3.3 Syndrom vyhoření ... 17
3.3.1 Fáze směřující k syndromu vyhoření ... 18
3.3.2 Prevence syndromu vyhoření ... 20
4 METODIKA ... 24
4.1 Stanovení výzkumného vzorku ... 24
4.2 Výzkumný nástroj ... 24
4.3 Hypotézy ... 25
5 VÝSLEDKY ... 26
5.1 Vyhodnocení výsledků z dotazníků ... 26
5.2 Vyhodnocení cílů práce ... 37
5.3 Vyhodnocení hypotéz ... 38
6 DISKUZE ... 41
7 ZÁVĚR ... 45
8 SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK ... 47
9 SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY ... 48
10 SEZNAM POUŽITÝCH OBRÁZKŮ ... 53
11 SEZNAM PŘÍLOH ... 54

1 ÚVOD

„*Stres patří k životu stejně jako vzduch a dýchání. Existuje jediný způsob, jak se stresu vyhnout. Zemřít.*“ (Hans Selye, rakouský lékař a vědec, 1907)

Z povinností a úkolů příslušníka Justiční stráže (dále jen „JS“) vyplývá, že je téměř neustále pod nějakou psychickou zátěží. To, co příslušníci zažívají při každodenní konfrontaci s veřejností, řešení mimořádných situací, ale třeba jen dohled nad pořádkem ve střeženém objektu, kdy musí hlavně člověk vydržet sám se sebou a svými myšlenkami, samozřejmě nechává negativní dopad na jejich vztahy a psychickou pohodu.

Zásadní vliv má na míru psychické zátěže příslušníků JS jejich spokojenost s pracovní stránkou života. Nespokojenost s prací se může projevit v interpersonálních vztazích, na pracovním prostředí, ale i na platových podmínkách.

Psychická odolnost a fyzická zdatnost jednotlivých příslušníků je důležitý aspekt již při přijímání příslušníka do služebního poměru. Zjišťují se při výběrovém řízení různými způsoby testovaní tzv. psychickými a fyzickými testy. Vynikající zdravotní stav je v neposlední řadě také důležitá podmínka pro přijetí do služebního poměru a dalšího vykonávání služby. Zdravotní stav se pak ověřuje periodicky každé dva roky a fyzická odolnost každý rok.

Téma bakalářské práce jsem si vybral proto, že již 7 rokem sám sloužím u JS a mám tedy vlastní zkušenost vyplývající z výkonu toho povolání. Sám vidím, jak působí psychická zátěž na mě a mé kolegy. Tlak, který je na příslušníky vytvářen, ovlivňuje spoustu faktorů a jeho zvládání je hodně subjektivní. Každý se s ním snaží vyrovnat svým osobitým způsobem, jeden chodí sportovat, poslouchá hudbu, věnuje se četbě knih a tráví čas s rodinou, druhý sáhne třeba po alkoholu.

Ideálním řešením je samozřejmě prevence důsledků psychické zátěže, jako je např. syndrom vyhoření. Syndrom vyhoření je stav tělesného, psychického a duševního vyčerpání, které se vyskytuje zvláště u profesí, jejichž hlavní náplní je práce s lidmi

a závislost na jejich hodnocení, jako jsou např. lékaři, zdravotníci, policisté, sociální pracovníci atd. Vyhoření je tedy důsledek nerovnováhy mezi profesním očekáváním a profesní realitou, mezi ideály a skutečností. Vzniká v důsledku působení dlouhodobého chronického stresu, nejčastěji u lidí, kteří přicházejí do práce s obrovským nadšením a očekáváním, kdy tito lidé hledají smysl života ve svém zaměstnání.

2 CÍLE PRÁCE

V této bakalářské práci jsme si stanovili několik cílů. První cíl je vytvořit ucelený náhled na faktory ovlivňující psychickou zátěž příslušníků. V návaznosti na cíl práce bude zapotřebí definovat pracovní pozice příslušníka a popsat z ní plynoucí jeho povinnosti a další faktory ovlivňující psychickou zátěž příslušníků. Dále budou zkoumány obecné a konkrétní příčiny stresu v práci příslušníka, strategií zvládání zátěže a vymezením pojmů zátěž a stres.

V praktické části práce je hlavním cílem vytvoření výstupů získaných od respondentů, jejich statistická analýza z pohledu stanovených cílů práce a verifikace nebo falzifikace námi naformulovaných hypotéz. Při vyhodnocení hypotéz budeme vycházet ze statistické analýzy výsledků získaných na podkladě realizace kvalitativní výzkumné metody, konkrétně nestandardizovaného anonymního dotazníku, který byl fyzicky případně elektronicky distribuován mezi příslušníky JS.

Cíle práce:

- Vytvořit ucelený náhled na faktory ovlivňující psychickou zátěž příslušníků,
- zjistit, jak respondenti hodnotí vliv pracovního prostředí na jejich psychickou pohodu,
- Zjistit, zda jsou respondenti spokojeni se svým finančním ohodnocením,
- Zjistit, zda respondenti považují péči o jejich psychické zdraví ze strany zaměstnavatele za dostačující a
- Verifikovat nebo falzifikovat naformulované hypotézy.

3 PŘEHLED SOUČASNÉHO STAVU

3.1 Justiční stráž

JS je nedílnou součástí vězeňské služby, která zajišťuje pořádek a bezpečnost v budovách soudů, státních zastupitelství a Ministerstva spravedlnosti.

JS má postavení ozbrojeného bezpečnostního sboru a její příslušník je v době služby úřední osobou (§ 127 zákona č. 40/2009 Sb.). Služba je vykonávána ve služebním stejnokroji. (Vězeňská služba ČR, 2021) JS je podřízena příslušnému řediteli vazební věznice nebo věznice a řídí se pokyny předsedy soudu, ředitele správního útvaru soudu, předsedy soudního senátu (samosoudce), vedoucího státního zástupce, případně jiného pověřeného zaměstnance soudu, státního zastupitelství nebo ministerstva (§ 22 zákona č. 555/1992 Sb.)

3.1.1 Základní povinnosti a úkoly příslušníka Justiční stráže

V návaznosti na § 22 zákona č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční stráži České republiky má JS zákonem dané povinnosti a úkoly, které musí plnit, vzhledem ke své profesi, tyto úkoly zejména jsou:

- **chránit úřední a další osoby, např. svědky**, tedy doprovázet tyto osoby po střeženém objektu, chrání identitu svědků, pokud je potřeba a zajišťovat jejich bezpečnost,
- **zabránit vstupu nepovolaných osob do střeženého objektu**, provádět vstupní kontroly za účelem odhalení skrytých zbraní a nepovolených předmětů, zjišťovat účel návštěvy, na požádání podávat informace vstupujícím osobám
- **provádět rozhodnutí o vykázání určitých osob nebo o vyklizení jednací síně či jiného místa v budově soudu**, vykázat osoby lze jen v zákonem daných situacích, vyklízení jednacích siní pak na pokyn předsedy senátu,
- **v případě nutnosti vykonávat pořádkovou službu při vstupu do jednací síně**, zajišťuje pořádek a řád v jednací síni a plní pokyny předsedy senátu,
- **zabezpečovat přepravu cenností a vyšších peněžních částek,** doprovází soudní zaměstnance a dohlíží na jejich bezpečnost při převozu,
- **doručovat písemnosti soudu nebo státního zastupitelství,**

- **doprovázet a chránit justiční zaměstnance při úkonech mimo budovu soudu nebo státního zastupitelství,**
- **a činí i jiné úkony nezbytné k zajištění pořádku, bezpečnosti a plynulého a nerušeného průběhu soudního řízení.** (§ 22 zákona č. 555/1992 Sb.)

3.1.2 Zdravotní, osobnostní a fyzická způsobilost

Zdravotní způsobilost nově nastupujícího příslušníka, popř. příslušníka na periodické prohlídce posuzuje poskytovatel pracovně lékařských služeb na základě výpisu ze zdravotní dokumentace registrujícího praktického lékaře.

Osobnostní způsobilost občana posuzuje psycholog psychologického pracoviště bezpečnostního sboru, tzv. psychologické testy. Psycholog rozhodne, zda je občan osobnostně způsobilý pro výkon služby v bezpečnostním sboru.

Fyzicky zdatný je občan, který splní požadavky na tělesnou zdatnost, jež stanoví ředitel bezpečnostního sboru služebním předpisem pro výkon stanoveného služebního místa (Zákon č. 336/2019 Sb.).

Z toho vyplývá, že příslušník by měl být zdravotně, osobnostně a fyzicky připraven zvládat psychickou zátěž související s výkonem služby. Příslušník JS podstupuje pravidelné periodické prohlídky, které by měly odhalit, že má příslušník příznaky např. syndromu vyhoření, nebo psychické problémy. Psychotesty se během výkonu služby zpravidla neopakují.

3.1.3 Výše platů příslušníků bezpečnostních složek 2021

Finanční ohodnocení JS odráží jejich služební hodnost, dosažené vzdělání a délka služebního poměru. Z těchto složek je pak určena stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů, která legislativně vychází z Nařízení vlády č. 336/2019 Sb. (viz příloha č. 1)

3.2 Psychická zátěž

Jde o pracovní zátěž se zvýšenými nároky na psychické procesy zejména na pozornost, paměť, představivost, myšlení, rozhodování apod. Vědomí zvýšené odpovědnosti, rizika atd., ovlivňující emoční stabilitu. (Encyklopedie BOZP, 2021)

V následující podkapitoly budou zaměřeny na pojem stres a jeho hlavní příčiny v práci.

3.2.1 Zátěž a stres

Vztah termínu stres a jeho vztah k pojmu zátěž není všemi badateli shodně vymezený, *„zpravidla se stres spojuje se situacemi obtížnými, ohrožujícími, významně narušujícími rovnováhu organismu a vyvolávajícími závažné změny v hormonálním, oběhovém i imunitním systému“* (Paulík, 2017, s 65).

Těžko budeme hledat definici stresu, různí lidé mu dávají různé významy. Každá skupina, ať už to jsou lékaři, doktoři, inženýři, poradci pro management i laická veřejnost, používá slovo stres vlastním specifickým způsobem. Jak tedy slovo stres vzniklo a co si pod ním představit. Vypadá to, že anglické slovo stress vzniklo ze starofrancouzského destresse, což znamenalo nacházet se ve stísněném prostoru či pod útlakem. Ve střední angličtině vznikl výraz distress, kdy se v průběhu staletí „di“ komolením začalo vytrácet a zůstala dvě slova stress (stres, tlak, důraz) a distress (nouze, tíseň, strádání). V dnešní době je termín stres významově na půl cesty mezi slovem stress a distress (Fontana, 2016).

Štěpaník, Kohoutek (2000) ve své publikaci uvádí, že anglické slovo stress má svůj kořen v latinském slovu stringere. Přeložit ho lze jako stahovati, utahovati. Význam slova stres se nejvíce shoduje s českým slovem „pres“ – tlak.

Jednou z definicí termínu stres je dle Fontany (2016) tato: „*Stres je nárok (požadavek), kladený na adaptivní schopnosti mysli a těla. Dokážeme-li svými adaptivními schopnostmi zvládnout vnější nároky a vytěžit z aktuálních podnětů, je stres vítaný a užitečný. Jestliže toho však schopni nejsme a nároky jsou pro jedince vysilující, je stres nevítaný a k ničemu“* (Fontana, 2016, s. 15).

Dalším možným vymezením pojmu je dle Hiltona (2008) „*Stres je v podstatě odpovědí těla na změny a tlaky, které na nás dopadají – změny prostředí (hluk, životní podmínky, dopravní zácpy, stěhování), změny v zaměstnání (osobní střety s kolegy, povýšení, sesazení, nadstav), změny osobních poměrů (svatba, rozvod, dovolená, finanční problémy)“* (Hilton, 2008, s. 6).

Křivohlavý (2010) uvádí, že člověka ve stresu si lze představit jako sněhovou kouli, kterou tiskneme tak, že z ní teče voda a změní se v kus ledu.

Základní rozdělení stresu je dle autora Praško, Prašková (2021) na eustres – pro nás přijatelný stres, kdy překonáváme určité překážky, plníme si realistické cíle, nebo čekáme, jak dopadne náš oblíbený seriál. Druhou variantou stresu je distres, což je pro nás negativní druh stresu. Nastává v situacích, které nezvládáme, máme obavu z nedodržení termínů, nebo toho na nás je hodně. Tělesné projevy jsou u obou stresů stejné, ale nezdravá je až jeho nadmíra, kde hranice jsou individuální. Doležal, Lacko, Máchal et al. (2009) ještě navíc zmiňují **Hyperstres** - stres, který překračuje hranice adaptability a **Hypostres** - stres, který nedosahuje obvyklých tolerancí stresu.

3.2.2 Vznik stresu

Hlavní charakteristikou stresu je pocit bezmoci. Tento pocit nám nevzniká danou situací, ale spíše domněním, že danou situaci nezvládneme. Jak říká učení Budhy: „Náš svět tvoří naše myšlenky.“ To, jak moc situaci vnímáme jako stresovou je tedy pouze subjektivní pohled.

Pokud se zeptáme deseti lidí, kde vzniká stres, nejspíš dostaneme deset odpovědí. Míst a situací, kde stres vzniká je nepřeberné množství, může to být ve vztazích na pracovišti, při komunikaci s partnerem či partnerkou, dětmi, vedoucím pracovníkem, nebo když se objeví nějaké změny. Stres však může vzniknout při cestě MHD nebo ve škole.

Přesto nám tyto konkrétní odpovědi naznačují jeden společný parametr a to vztahy. Člověk stále udržuje nějaké sociální kontakty a navazuje nové vztahy, může to být ve škole, v zaměstnání, na úřadě, nebo baru, někdy to bývá i kontakt sama se sebou. Každý den se pohybujeme v konfrontaci mezi svými potřebami a potřebami jiných, zažíváme střet mezi námi a okolím, neustále máme potřebu někam patřit a máme strach,

že nás kolektiv vyloučí. Jestli cítíme klid, spokojenost, nebo vypětí a frustraci ovlivňuje, jak se nám tyto rozpory zvládají řešit. Často tento parametr chybí v publikacích a o příručkách o „syndromu vyhoření“, kde se obecně hlavně řeší nadměrné přetížení a vyčerpání jedince.

Důležité je si uvědomit, že problém je v emocionální rovině a je nutné odstranit emocionální blok. Nelze ho tedy řešit pouze logickým způsobem. Většina jedinců, kteří mají syndrom vyhoření si plně uvědomují, jak k němu mají přistupovat a jak ho změnit svoje chování, přesto se jim teorie nedaří proměnit v praxi. (Preiss, 2015)

3.2.3 Příčiny stresu v práci

V této části si rozebereme obecné a konkrétní faktory, které ovlivňují vznik stresu v zaměstnání.

Organizační problémy a nedostatek personálu uvádí Autor Fontana (2016) jako jeden z faktorů vzniku stresu v práci. Sem patří organizace, kde není jasně daná hierarchie zodpovědnosti, za to zde je špatná organizace práce, způsobující frustrující prostoje. Dále neefektivní a zdlouhavé procedury, finanční úspora na nesprávných místech, vykonávání úkolů nad rámec svých kompetencí a své kvalifikace, nedostatek úředníků nebo lidí na klíčových postech, nutnost odvádět pozornost od skutečných úkolů k podružným činnostem vede k nahromadění pocitu frustrace a vzteku.

Dalším faktorem je pak dlouhá pracovní doba. Autorka Dvořáková (2012) ve své publikaci píše, že dnešní doba si žádá vysoké nároky na pracovní výkon. Přesčasy a práce o víkendu se stávají standardem, který zaměstnavatel vyžaduje. Ztráta zaměstnání pak člověka žene ke snaze zvládat hodně práce za co nejméně času.

Nízká prestiž, malý plat a mizivá šance na povýšení jsou další faktory, na které autor Fontana, (2016) ve své publikaci upozorňuje. Většina pracujících lidí má identitu do jisté míry spjatou s jejich povoláním. V případě, že je povolání nedoceněné, je těžké oprostit se od všudypřítomné drásavé otázky, kdo tedy vlastně jsem a jak jsem pro ostatní důležitý.

Velká zodpovědnost, nízký plat a práce v nedostačujících pracovních podmínkách je jeden s další důsledků psychické zátěže.

Je smutnou skutečností, že lidé v západní společnosti s největší zodpovědností mají nejnižší plat.

Jedním z dlouhodobých cílů zaměstnanců je určitě docenění a povýšení, které v práci jen přispívají.

Následně Fontana (2016) ve své publikaci uvádní jako faktor vzniku stresu v práci zbytečné rituály, procedury a nejistota. Kam patří papírování a vyplňování formulářů, ze kterého má člověk pocit, že tráví stejně času psaním hlášení a reportů jako prací samotnou (ve většině případů zbytečných) a frustrace z přílišného schůzování, které je stresují a připravují o čas na práci.

Některé lidi může nejistota pohánět, valnou většinu však nikoli. V zaměstnání může nabývat podoby neustálých změn, takže je těžké se posouvat nějakým směrem a plánovat. Nejhorší podoba nejistoty je však ta, když člověk neví, zda si udrží práci.

Konkrétní příčiny stresu v práci uvádí Fontana (2016):

- Nejasně definované role,
- Konflikt rolí,
- Nerealistická očekávání od sebe sama (perfekcionismus),
- Neschopnost ovlivnit rozhodovací proces (nedostatek pravomocí),
- Časté střety s nadřízenými,
- Přepracování a časová tíseň,
- Malá pestrost,
- Špatná komunikace,
- Nedostatečné vedení,
- Konflikty s kolegy,
- Neschopnost dokončit práci či
- Malicherné souboje a půtky.

Křivohlavý (2009) uvádí ve své publikaci jako nejčastější stresory v zaměstnání:

- Nadmíra práce,
- Časový pres,

- Nadměrná odpovědnost,
- Nejasně vymezená hierarchie,
- Bez možnosti povýšení,
- Komunikace v sociální sféře či
- Pracovní podmínky

Odcházel (2007) uvádí jako časté stresory v práci:

- Nevhodné pracovní prostředí,
- Nevhodný styl řízení managementu,
- Konflikty mezi kolegy,
- Strach ze ztráty zaměstnání nebo
- Jiné vize společnosti a jednotlivců.

3.3 Syndrom vyhoření

„*Pokud zapálíte oba konce svíčky, získáte tím více světla. Svíčka však zároveň rychleji vyhoří.*“
Myron D. Rush

Dnes již obecně víme, co znamená, když se řekne, že někdo trpí syndromem vyhoření angl. „Burnout“. Přesto dnes neurčujeme tento syndrom jako plnohodnotnou nemoc. Člověk, u kterého se projevuje vyhoření, trpí extrémním vyčerpáním, vnitřní distancí, silným poklesem výkonosti a dalšími psychosomatickými problémy. Syndrom vyhoření bychom měli brát jako blížící se hrozbu pro naši společnost. Kolem se pohybuje spousta jedinců, na kterých můžeme pozorovat symptomy syndromu vyhoření, a přesto se jejich obtíže málokdy řeší na odborných pracovištích (Kallwass, 2007).

„*Syndrom vyhoření je formálně definován a subjektivně prožíván jako stav tělesného, citového (emocionálního) a duševního (mentálního) vyčerpání, způsobeného dlouhodobým pobýváním v situacích, které jsou emocionálně mimořádně náročné. Tato emocionální náročnost je nejčastěji nastolena spojením velkého očekávání s chronickými situačními stresy*“ (Křivohlavý, 2012, s. 58).

Autoři Maslach, Jackson a Leiter (1996) uvádějí, že syndrom vyhoření se obvykle popisuje jako dlouhodobě neléčený pracovní stres, který je charakterizován třemi příznaky: vyčerpáním, cynismem a sníženou pracovní výkonností.

Pojem syndrom vyhoření v odborné literatuře zaznamenáváme již v 70. letech minulého století. (Minirth, 2011). Poprvé ho popsal v roce 1974 autor H. Freudenberg v článku „Staff burnout" v časopise Journal of Social Issues (Freudenberger, 1974). Lidstvo však zaznamenává tento pojem již na jeho počátku, jelikož je popsán už v Bibli u lidí, kteří ztrácejí chuť do života. (Kebza, Šolcová, 2003).

Nemůžeme jasně určit, co přesně syndrom vyhoření způsobuje a důležitým faktorem jsou fyzické a psychické předpoklady jedince. V každém případě nejčastěji se uvádějí tyto příčiny: konflikty rolí, přílišná očekávání, nedostatek autonomie, nejasnosti v hierarchických strukturách (zaměstnání), špatné vztahy na pracovišti, nedostatečná podpora od nadřízených, vysoká odpovědnost, mobbing apod. Důležité je však podotknou, že takováto zátěž automaticky nevede k syndromu vyhoření, ale záleží na odolnosti a možnostech jedince (Kallwass, 2007).

3.3.1 Fáze směřující k syndromu vyhoření

Jak uvádí Honzák (2015) nic na světě není ze dne na den a stejně tak i syndrom vyhoření má své fáze a čeká, až se dostane k svému slovu. Prodromy volně přecházejí až do úplně rozvinutých obtíží jedince. Dále pak uvádí, že sám Freudenberger říká, že stačilo vyslovit slovo „burnout" a nebylo třeba diagnostického pátrání, ale jen pocitově zjistil, kdo k němu spěje, nebo ho prožívá.

Dle autorky Bartošíkové (2006) je syndrom vyhoření brát jako neustále se vyvíjející proces, který ovlivňuje celá řada faktorů, zvláště pak psychická zátěž.

Určité vnitřní pnutí cítí každý člověk ve své cestě k syndromu vyhoření. Jedinec sám tuší, že cesta, po které jde, pro něj není dobrá. Dokonce mu „cosi" hlásí, že je jeho způsob života v neudržitelných otáčkách. Přesto všechno je pro něj těžké vzdát se své životního motivu. Na rizika upozorňují různé emoční projevy, kterým se bohužel v naší společnost moc velká váha nedává. Nepatrné signály, které nám tělo ukazuje jako zpětnou vazbu na náš životní styl, pak bereme, jako něco, co je v mezích normálnosti. (Honzák 2015)

V rámci prevence nemůžeme stanovit čas, který by ukazoval na to jak moc je dané riziko závažné. Vycházet však můžeme ze zkušeností Herberta Freudenbergera a Gaila Northa, kteří poskládali tzv. Cyklus krizových fázi (nemusí se u jedince projevit všechny, ani nemusí jít za sebou tak, jak máme uvedené).

Nutkavá snaha po sebeprosazení a nadšení, člověk začíná pracovat více a tvrději. U jedince můžeme pozorovat nepřiměřené ambice. Jeho snaha prosadit se v pracovní oblasti přerůstá až do patologického nutkání. (Honzák 2015) Dále zde pozorujeme nadšení dle autorky Bartošíkové (2006), kde má jedinec určité ideály a cíle a nepřiměřeně se přetěžuje.

Přehlížení potřeb druhých, přesunutí konfliktu. Vše musí jít stranou, rodina, přátelé, jídlo či spánek se zdají být něčím, co jedince zdržuje a odvrací jeho pozornost od nastavené životní cesty a cílů pro něj zdánlivě životně důležitých. V tomto stadiu na sobě člověk zpravidla začíná pozorovat, že se s ním něco děje, ale netuší, proč tomu tak je. (Honzák 2015)

Revize a posunutí hodnot, popírání vznikajících problému. Nastává fáze, kdy se jedinec snaží vyhnout konfliktům vyhýbáním se společnosti. Smyslem jeho života je už pouze práce. Na člověku začínáme pozorovat narůstající agresivitu a sarkasmus. Nevyhledává sociální kontakt, a pokud je nevyhnutelný, stává se pro něj nesnesitelný. (Honzák 2015)

Stažení a zcela jasně patrné změny chování. Dle autora Honzáka (2015) můžeme často pozorovat pocit beznaděje a ztráty smyslu svého konání. Minimální sociální kontakty měnící se do úplné izolace. Někdy začne zneužívat alkoholu a jiných uklidňujících nebo psychotropních látek. Sociální okruh kolem jedince už nemůže přehlédnout změny chování, které jsou na něm evidentní.

Depersonalizace, vnitřní prázdnota. Život se stává pouhou sérií mechanických funkcí a jedinec vnímá pouze přítomnost týkající se jeho pracovních úkolů. Přestává sebe i ostatní vnímat jako důležité osobnosti a již téměř ztrácí kontakt se svými potřebami.

Různými aktivitami jako je třeba přejídání, sex, alkohol nebo psychotropní látky překonává vnitřní prázdnotu. Vyjmenované činnosti až překračují hranice normálnosti

nastavené společností (viz americké úsloví: hard working – hard drinking). (Honzák, 2015).

Deprese. Kebza (2005) k tomuto dodává, že je rozdíl mezi depresí u nemocného člověka a člověka trpícím syndromem vyhoření. Člověk, který je nemocný má deprese stále a jsou součástí jeho života. Deprese jedince s příznaky vyhoření se liší tím, že je vázáno na pocity ohledně práce, tedy pokud dělá to, co ho baví, je na dovolené, tak depresi nemá. Honzák (2015) tuto fázi charakterizuje jako ztrátu smyslu života a narůstání depresivních symptomů. Vyhoření s sebou může přinést podstatnou depresivní složku. Člověk má pocit, že mu okolí není přínosem, cítí se vyčerpaný a beznadějný. Autor Kebza (2005) ve své publikaci také charakterizuje další rozdíl s pojmem únava, kde si stačí pouze odpočinout, nebo CFS, kde už jsou rozdíly se syndromem vyhoření minimální.

Syndrom vyhoření. Následuje zpravidla emoční, psychický i fyzický kolaps, kdy může mít dotyčný potřebu i lékařské pomoci. V krajních případech má jedinec sebevražedné tendence, naštěstí opravdový pokus o sebevraždu je pouze výjimečný. (Honzák 2015)

3.3.2 Prevence syndromu vyhoření

„*Není dobré nebo špatné samo o sobě. Teprve myšlení je takovým činí*“ William Shakespeare

Psychická zátěž je součástí našich životů, ať už v práci, ve škole v rodinném okruhu, nebo při nákupu v supermarketu. Každodenního stresu se nelze zbavit, ale co můžeme dělat je minimalizovat jeho dopady. V následující části se podíváme na možnosti regulace psychické zátěže.

Získání nadhledu – je potřeba stavět se k problémům přímo a nedělat, že neexistují, jak píše ve své publikaci autorka Demlová (2011). Někteří jedinci problémy nechtějí vidět, nebo doufají, že se vyřeší sami. Nebo úkoly odkládají a stresují se tím, že se blíží termíny, kdy mají být dokončené. Vše má svůj čas a je potřeba si vše správně načasovat a zorganizovat. Důležité je umět pracovat na úkolech, pokud to situace vyžaduje, ale také vědět, kdy je potřeba si oddychnout. Autor Stock (2010) ve své práci zmiňuje, že je potřeba odstupu. Uvědomit si, že toho je na nás hodně a vzít si na týden dovolenou.

Pokud se nacházíme ve fázi, kdy už danou situaci sami nezvládáme, můžeme navštívit lékaře a požádat o rehabilitační léčebný pobyt.

Zmapování stresu – dobrým pomocníkem je vypsat si „pozitivní“ a „negativní“ vlivy, tedy zmapovat si co nám bere a co dává energii, jak uvádí Demlová (2011). Další možný způsob je vytvořit časovou osu a zapsat si na ní všechny události, které mají souvislost se syndromem vyhoření a následně vyhodnotit, která událost nám bere nejvíce síly. Stock (2010) uvádí, že časovou přímku je potřeba brát pouze jako znázornění sledu událostí, které spouštěli faktory vyhoření. Časové přímka nám zpětně ukáže, jak se u nás syndrom vyhoření rozvíjel.

Určit si cíle – důležité je si určit to kam směřujeme, jaké jsou naše životní cíle. Případně si vymezit co je v našem životě potřeba změnit. Cíle by měli být pozitivně formulované, hlavně reálně splnitelné ideálně s jasným termínem a dílčími kroky, jak k určenému cíli dojdeme. Demlová (2011) Cíle musí být realistické a jejich splnění záviset jen na nás. (Křivohlavý, 1998)

Relaxace, relaxační cvičení – Krahulová (2010) uvádí, že relaxace je opakem napětí. K vědomému uvolnění, které můžeme doplnit o vizualizaci a imaginaci (představa pro nás příjemného místa, nebo vzpomínky) nám mohou pomoci i zapálené svíčky, solná jeskyně, sauna nebo třeba i domácí mazlíčci. Dle Demlové (2011) je nedůležitější zpomalit. K dosažení vnitřního klidu můžeme využít různé typy relaxačních metod jako je meditace, řízená vizualizace, hluboké dýchání, poslech relaxační hudby, jóga apod.

Kondiční cvičení a strava – mnoho studií dokazuje jak moc je pohyb blahodárný na naše fyzické i psychické zdraví. Na naši psychiku působí hlavně vyplavované endorfiny a důležitý je pro nás také serotonin, kterého je při depresivních stavech nedostatek.

Co se stravy týče, v první řadě je potřeba zmínit, že je dobré omezovat příjem alkoholu, který je možným spouštěčem stresu a syndromu vyhoření. Dalším faktorem ovlivňující náš psychický, ale i zdraví celkově je nadváha. Jedinci, kteří mají nějaké to kilo navíc, jsou méně fyzicky i psychicky odolní, a hůře se vyrovnávají se

stresujícími situacemi. Doporučuje se konzumovat čerstvá, pestrá strava plná vitamínů minerálů. Demlové (2011)

Autorka Krahulová (2010) doporučuje pohyb např. turistiku, kde se díky aktivaci svalstva uvolňují hormony, které navozují pocit pohody.

Vyřešení pracovní situace – pokud stres vychází z aktuální pracovní situace, máme tři možnosti jeho řešení. Můžeme se s aktuální situací smířit, můžeme jí změnit, nebo jí zdát. Jestliže faktorem stresu je přílišné pracovní zatížení, můžeme ho vyřešit tím, že přijmeme pomocnou sílu, vezmeme si delší dovolenou, nebo půjdeme předčasně do důchodu. Dalším možným stresovým spouštěčem můžou být vztahy na pracovišti. Dobrým způsobem utužovaní vztahů mezi kolegy jsou různé teambuildingové akce. V případě jsou na pracovišti napjaté situace je dobré je řešit na přímo a věci urovnat. Za dobře odvedenou práci každý z nás potřebuje uznání, je potřeba si o něj svým způsobem umět říct, ať už prezentováním výsledků, nebo splněných cílů. Případně přímo požádáním o zvýšení finančního ohodnocení. V případě je, že jsou problémy v zaměstnání neřešitelné, je v neposlední řádě možnost změny zaměstnání. (Stock, 2010)

Spánek - v dostatečné míře je důležitou součástí každého dne. Před spaním se doporučuje odložit mobilní telefon a nezapínat televizor. Lepší variantou je četba knihy, nebo si zhodnotit svůj den a uklidnit mysl. (Krahulová, 2010).

Změna postoje – důležitá dovednost je umět brát věci tak jak v životě přichází, zvlášť pokud je nedovedeme ovlivnit. Nebýt příliš reaktivní na věci, které se dějí kolem nás. (Stock, 2010)

Snaha o vyváženost - každý den by měl být rovnoměrně rozdělen na pracovní část, čas trávený s rodinou a koníčky, a nesmíme zapomínat ani na kvalitní a dostačující spánek. Demlová (2011)

Sociální opora - člověk ve svém životě potřebuje kolem sebe okruh lidí, o které se může opřít. Patři sem rodina, přátele, životní partneři, každý, komu se můžeme svěřit, kdo si nás vyslechne a v nouzi pomůže. Na těchto vztazích je taky potřeba usilovně pracovat, aby byly dostatečně kvalitní. Pocit, že nejsme na všechno sami, nám pomáhá bojovat proti chronickému stresu. (Stock, 2010)

Časový harmonogram – den se skládá z 24 hodin, kterých máme všichni stejně. Ideálním způsobem je plánovat si svůj den do diáře, kde si můžeme vyznačit časové úseky pro páci, schůzky, ale také odpočinek a relaxaci. Doporučuje se naplánovat 60 % pracovní doby, 20% času mít volné na náhlé a neplánované činnosti, 20 % na odpočinek, jídlo a činnosti, které vycházejí z programu dne. Demlové (2011)

Počítat s překážkami a kontrolovat pokroky - musíme počítat s tím, že ne vše půjde vždy podle plánu a našich představ. Základ je udělat pro každý cíl vše co je v našich silách a pokud nedosáhneme plánovaného výsledku, nebrat to jako naše selhání. Vždy můžeme začít pracovat na něčem jiném, nebo se o to pokusit znovu. (Stock, 2010)

4 METODIKA

Pro účely výzkumného šetření byla v bakalářské práci použita metoda kvantitativního výzkumu formou nestandardizovaného anonymního dotazníku (viz příloha 2). Dotazník, pomocí kterého získáváme v úvodní části anamnestické údaje, dále obsahoval uzavřené otázky s jen jednou možnou volbou, dále otázky, kde může respondent označit více možností, nebo vypsat jinou možnost a otevřené otázky, kde se mohl respondent rozepsat. Celkový počet otázek dotazníku je 18.

Výzkumné šetření bylo zahájeno 12. 1. 2021 a ukončeno 30. 3. 2021.

4.1 Stanovení výzkumného vzorku

Pro naše výzkumné šetření byla u respondentů podmínka služba u JS. Příslušníci nebyli limitování věkem, pohlavím, vzděláním ani délkou profesní praxe. Dotazníky byly distribuovány velitelům místních jednotek, nebo přímo jednotlivým respondentům a to v písemné, případně elektronické podobě. Od příslušníků se nám podařilo získat 63 validně vyplněných dotazníků a 2, které nemohly být použity z důvodu chyb ve vyplňování, nebo nevyplnění všech potřebných otázek.

4.2 Výzkumný nástroj

Výzkumným nástrojem nám pro potřeby bakalářské práce byl anonymní nestandardizovaný dotazník vlastní konstrukce. Před hlavní částí dotazníku, kde se jsou uvedeny otázky, se nachází úvodní instruktáž, v rámci které respondenty seznamujeme s důvodem distribuce dotazníku a rovněž s anonymitou dotazníku. Otázky byly vytvořeny v návaznosti na cíle práce a formulované hypotézy.

Počáteční otázky dotazníků zjišťují základní informace o osobě jako je pohlaví, věk, rodinný stav, nebo délka praxe. Následují otázky související s psychickou zátěží a spokojeností s pracovním prostředím, Dotazujeme se také na aktivity pro předcházení důsledků plynoucích z psychické zátěže, nebo důležitost komunikačních dovedností, fyzické zdatnosti, pro zvládnutí každodenních úkolů příslušníka JS.

Data získané pomocí výzkumného šetření jsme následně podrobili analýze a její výsledky uvádíme přehledně zpracovány v rámci grafů.

4.3 Hypotézy

V bakalářské práci jsme si stanovili následující hypotézy:

HYPOTÉZA 1

Předpokládáme vzájemnou souvislost mezi délkou praxe a spokojeným osobním a rodinným životem. V této souvislosti předpokládáme, že více než 50 % respondentů s délkou praxe nad 8 let uvede negativní vliv výkonu povolání na osobní a rodinný život.

HYPOTÉZA 2

Předpokládáme, že u více než 50 % respondentů, kteří uvedli, že se při výkonu povolání setkávají s mobbingem, bossingem, šikanou, či jiným podobným nežádoucím jednáním se budou vyskytovat symptomy vyhoření.

HYPOTÉZA 3

Předpokládáme, že více než 75 % žen uvede, že komunikační dovednosti a schopnost empatie pomáhá příslušníkům Justiční stráže zjednat si autoritu při výkonu jejich povolání a oproti tomu více než 75 % mužů uvede, že nejúčinnějším nástrojem ke zjednání si autority je tělesná zdatnost a obratnost příslušníka Justiční stráže.

5 VÝSLEDKY

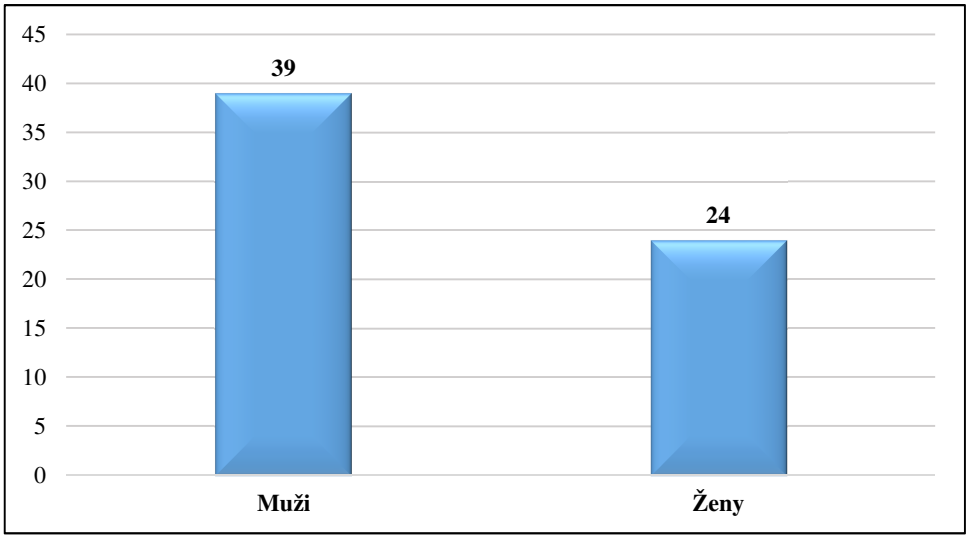
Následující podkapitoly obsahují vyhodnocení získaných dat, výsledky cílů práce a posouzení námi stanovených hypotéz.

5.1 Vyhodnocení výsledků z dotazníků

V této podkapitole bude uvedena analýza dat získaných na podkladě realizace anonymního výzkumného šetření. Ke každé otázce byl zpracován pro lepší přehlednost názorný graf.

Otázka č. 1: Vaše pohlaví

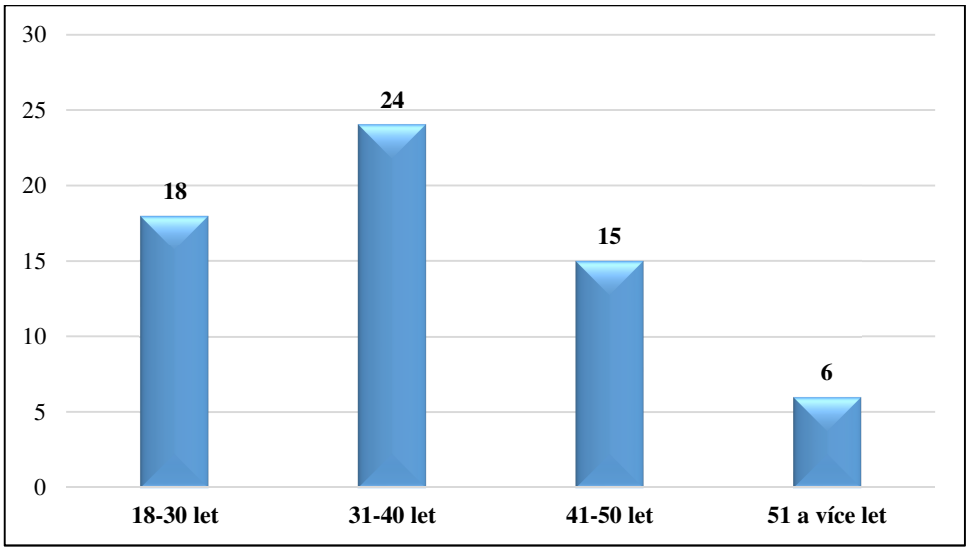
☐ Muži ☐ Ženy



Obrázek 1: *Pohlaví respondentů (zdroj: Vlastní zpracování)*

Otázka č. 2: Váš věk

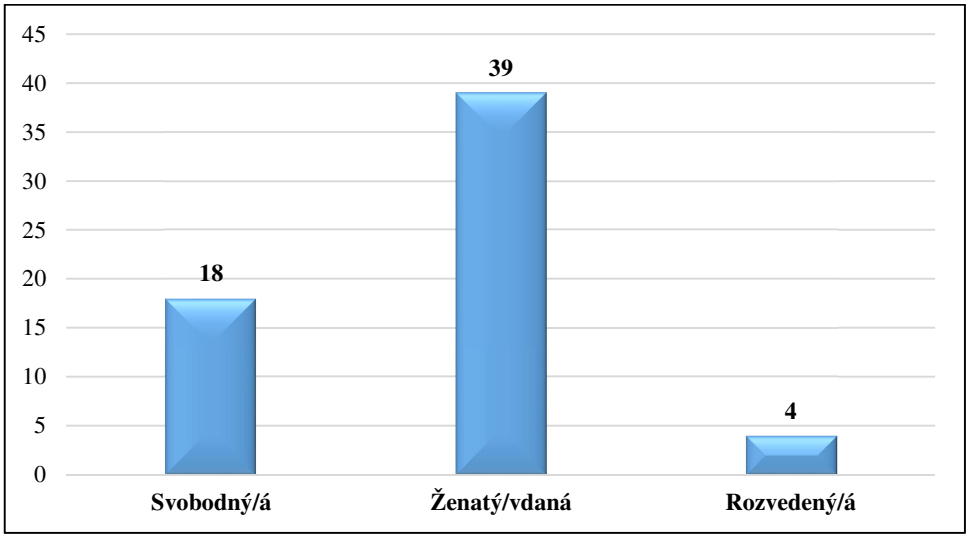
☐ 18-30 let ☐ 31-40 let ☐ 41-50 let ☐ 51 a více let



Obrázek 2: *Věk respondentů (zdroj: Vlastní zpracování)*

Otázka č. 3: Rodinný stav

☐ Svobodný/á ☐ Ženatý/vdaná ☐ Rozvedený/á

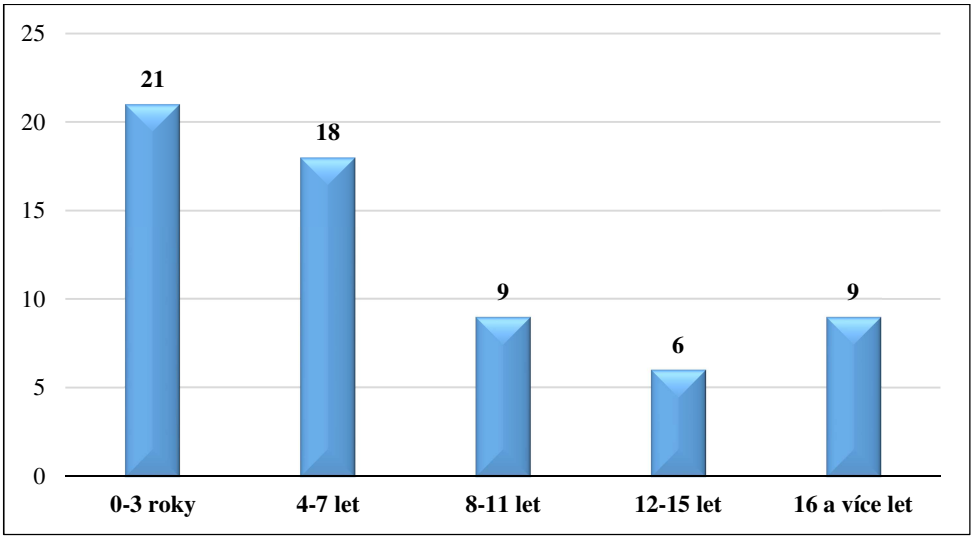


Obrázek 3: *Rodinný stav respondentů (zdroj: Vlastní zpracování)*

Otázka č. 4: Délka praxe

☐ 0-3 roky ☐ 8-11 let ☐ 16 a více let

☐ 4-7 let ☐ 12-15 let



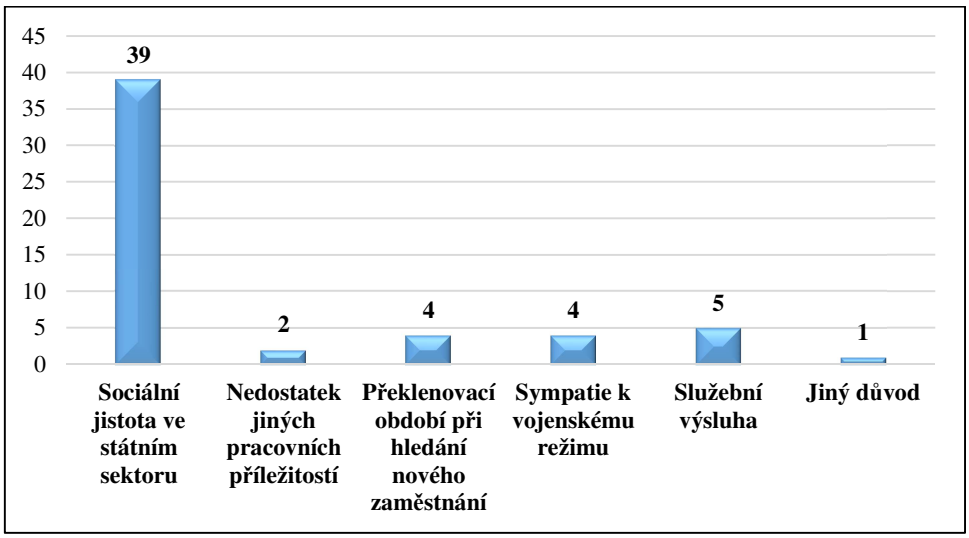
Obrázek 4: *Délka praxe respondentů (zdroj: Vlastní zpracování)*

Otázka č. 5: Z jakého hlavního důvodu jste vstoupil/a do služebního poměru?

□ Sociální jistota ve statním sektoru □ Nedostatek jiných pracovních příležitostí

□ Překlenovací období v období hledání nového zaměstnání

□ Sympatie k vojenskému režimu □ Služební výsluha □ Jiný důvod

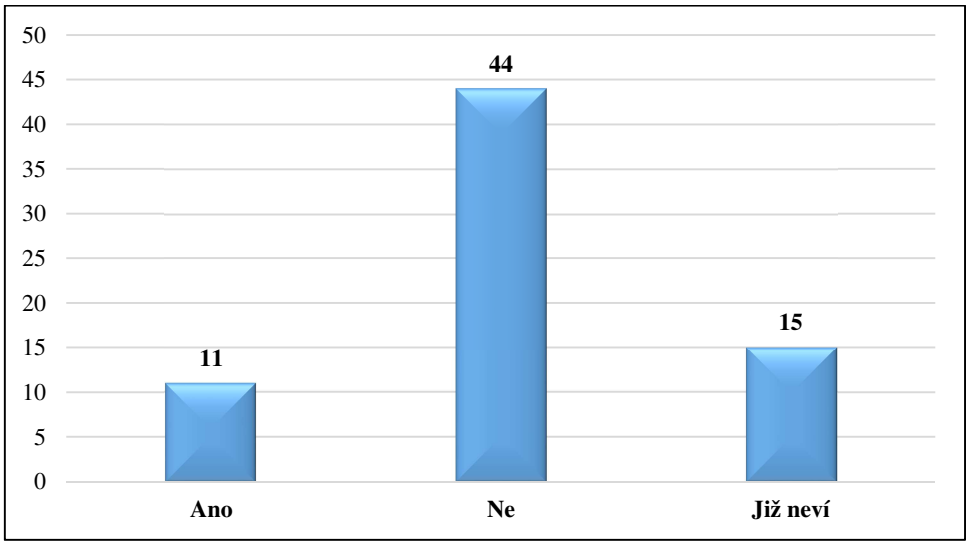


Obrázek 5: *Hlavní důvody vstupu do služebního poměru respondentů (zdroj: Vlastní zpracování)*

V kategorii jiný důvod se objevila následující varianta odpovědi: šest týdnů dovolené

Otázka č. 6: Byl/a jste si vědom/a negativních vlivů na psychiku člověka při vykonávání profese příslušníka Justiční stráže?

☐ Ano ☐ Ne ☐ Již neví

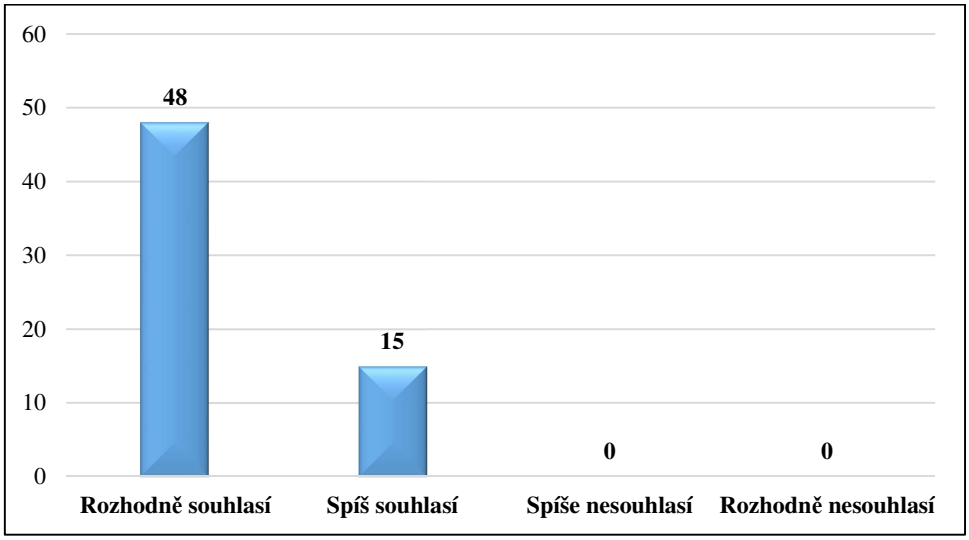


Obrázek 6: *Přehled o počtu respondentů, kteří si uvědomili negativní vlivy při výkonu profese (zdroj: Vlastní zpracování)*

Otázka č. 7: Myslíte si, že komunikační dovednosti a schopnost empatie pomáhá příslušníkům Justiční stráže zjednat si autoritu při výkonu jejich povolání, resp. v komunikaci s veřejností?

☐ Rozhodně souhlasí ☐ Spíše nesouhlasí

☐ Spíše souhlasí ☐ Rozhodně nesouhlasí

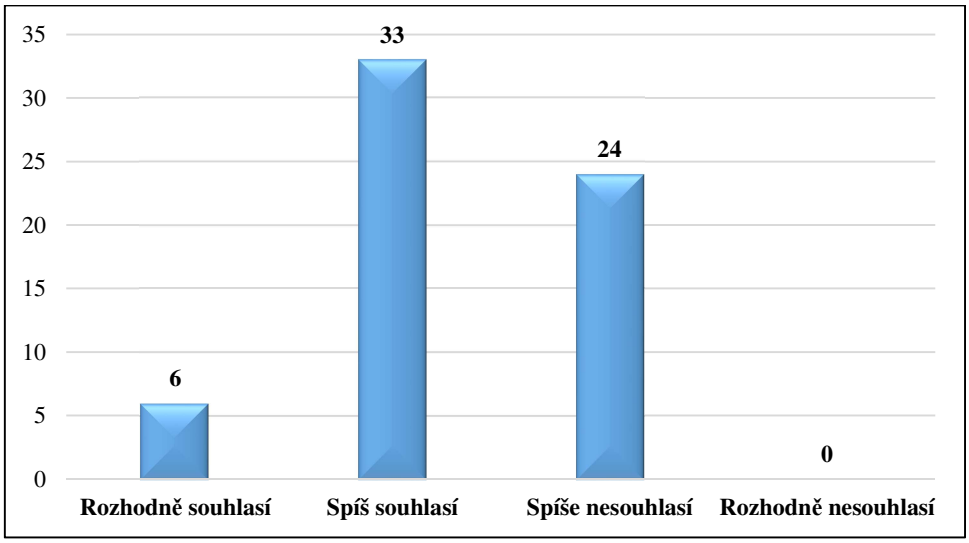


Obrázek 7: *Vliv komunikačních dovedností a schopnost empatie při zjednání autority (zdroj: Vlastní zpracování)*

Otázka č. 8: Je tělesná zdatnost a obratnost příslušníka Justiční stráže, dle Vašeho názoru a zkušeností, nejúčinnějším nástrojem ke zjednání si autority ze strany veřejnosti při výkonu jeho služby?

☐ Rozhodně souhlasí ☐ Spíše nesouhlasí

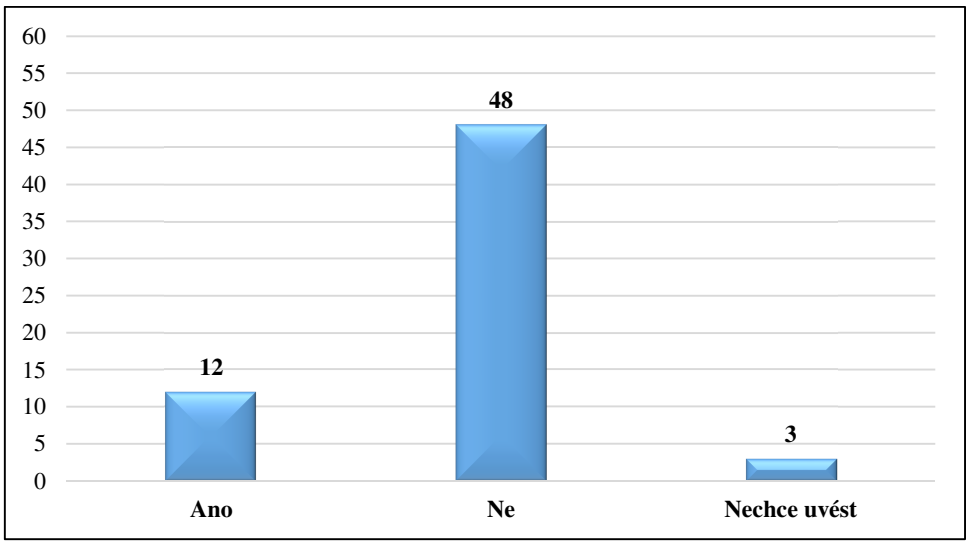
☐ Spíše souhlasí ☐ Rozhodně nesouhlasí



Obrázek 8: *Vliv tělesné zdatnosti a obratnosti ke zjednání autority (zdroj: Vlastní zpracování)*

Otázka č. 9: Pozorujete na sobě s odstupem času, že Vaše profese strážný Justiční stráže má vliv na Váš rodinný a osobní život?

☐ Ano ☐ Ne ☐ Nechce uvést



Obrázek 9: *Vliv profese na rodinný a osobní život (zdroj: Vlastní zpracování)*

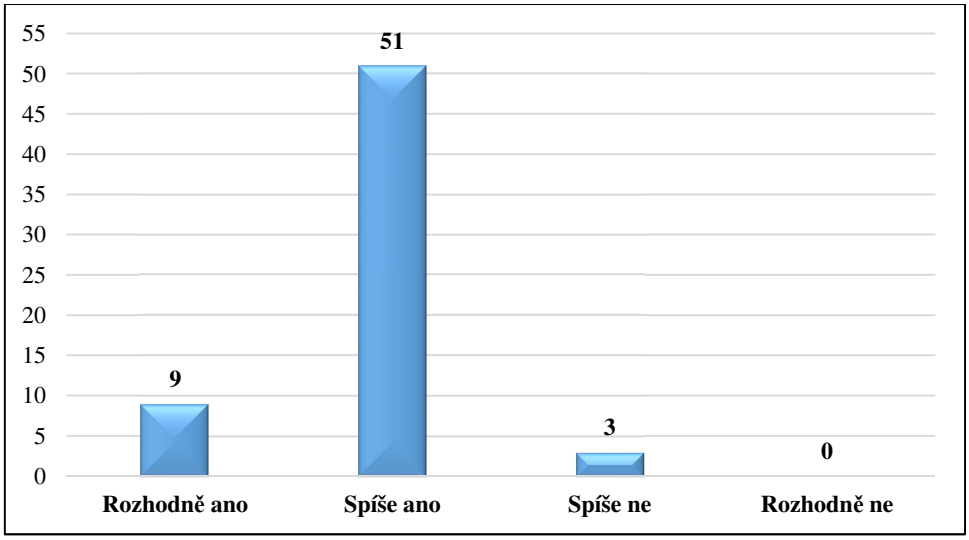
Otázka č. 10: Pokud jste v předchozí otázce odpověděli „Ano“, napište jak?

V kategorii odpovědí vztahujících se k předchozí otázce respondenti uvedli následující varianty odpovědí:

- Větší smysl pro pořádek
- Vetší důslednost
- Asertivnější jednání mimo službu
- Více si všímám problematiky lidí kolem sebe, pozoruji co je (dle mého) ještě v normě a co už není! Více diskutuji, vysvětluji, ukazuji. Například dítěti říkám, jaká rizika hrozí, jak se zachovat – čemu se vyvarovat.
- Domnívám se, že po delším služebním poměru se zkušenosti a jednání s veřejností projeví v mém každodenním jednání a vystupování, I když je to jistě individuální záležitost
- Mám jistotu stálého příjmu ve výši, kterou dostávám každý měsíc, mohu lépe plánovat rodinný rozpočet, mám více volna (předtím max. 4 týdny), nedělám na směny, takže mám volné víkendy. Práce za poslední rok – od začátku covidové mysterie není náročná, chodí méně lidí, i když se přidali věci, které službu znepříjemňují, celkově se cítím více v pohodě než před nástupem do služebního poměru. Zatím více pozitivních změn pro osobní život.

Otázka č. 11: Považujete pracovní prostředí na pracovišti za příznivé pro Vaší psychickou pohodu při výkonu služby?

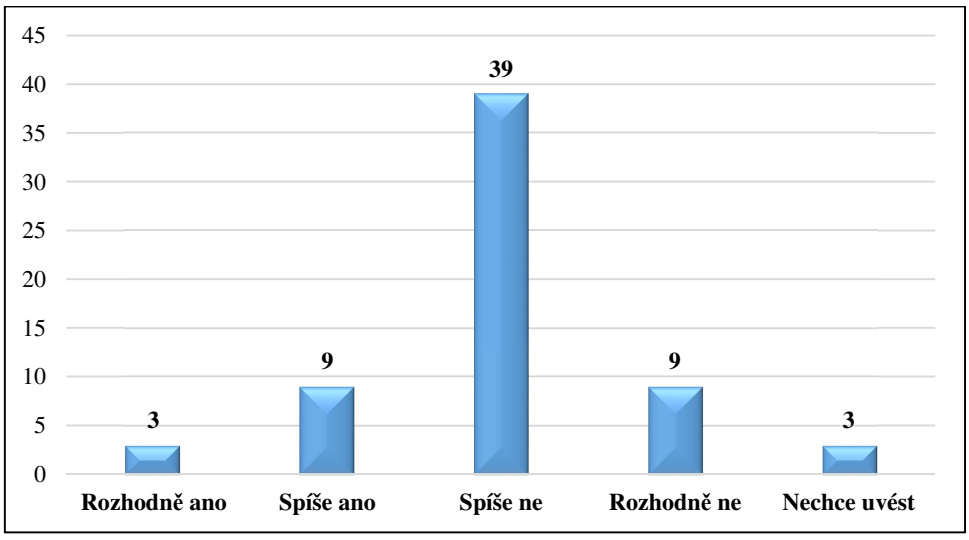
☐ Rozhodně ano
☐ Spíše ano
☐ Spíše ne
☐ Rozhodně ne



Obrázek 10: *Vliv pracovního prostředí na psychickou pohodu respondentů při výkonu služby (zdroj: Vlastní zpracování)*

Otázka č. 12: Myslíte si, že péče o Vaše psychické zdraví je ze strany zaměstnavatele dostačující?

☐ Rozhodně ano
☐ Spíše ano
☐ Spíše ne
☐ Rozhodně ne
☐ Nechce uvést



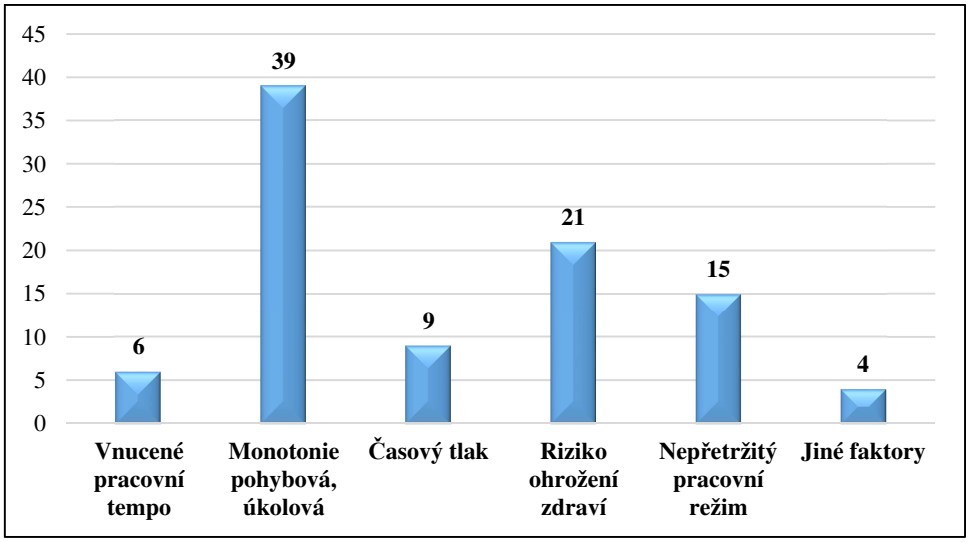
Obrázek 11: *Péče o psychické zdraví respondentů ze strany zaměstnavatele (zdroj: Vlastní zpracování)*

Otázka č. 13: Které faktory ovlivňují Vaší psychickou zátěž?

□ Vnucené pracovní tempo □ Monotonie pohybová, úkolová □ Časový tlak

□ Riziko ohrožení vlastního zdraví a zdraví jiných osob

□ Práce v nepřetržitém pracovním režimu □ Jiné faktory



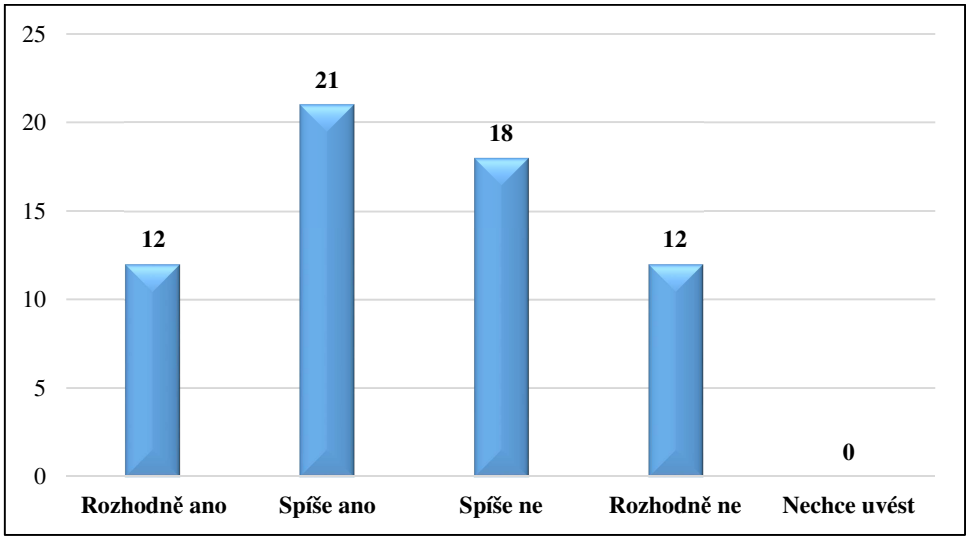
Obrázek 12: *Faktory ovlivňující psychickou zátěž respondentů (zdroj: Vlastní zpracování)*

V kategorii jiné faktory se objevily následující varianty odpovědí:

- Myslím, že jinde např. PČR bych využil svůj čas lépe, občas nuda, nedostatek výcviku, nenadále kontroly (naštěstí teď moc nejsou),
- Někteří kolegové,
- Vedení,
- Komunikace s veřejností.

Otázka č. 14: Setkal/a jste se při výkonu služby s něčím jako je mobbing, bossing, šikana, či jiným podobným nežádoucím jednáním?

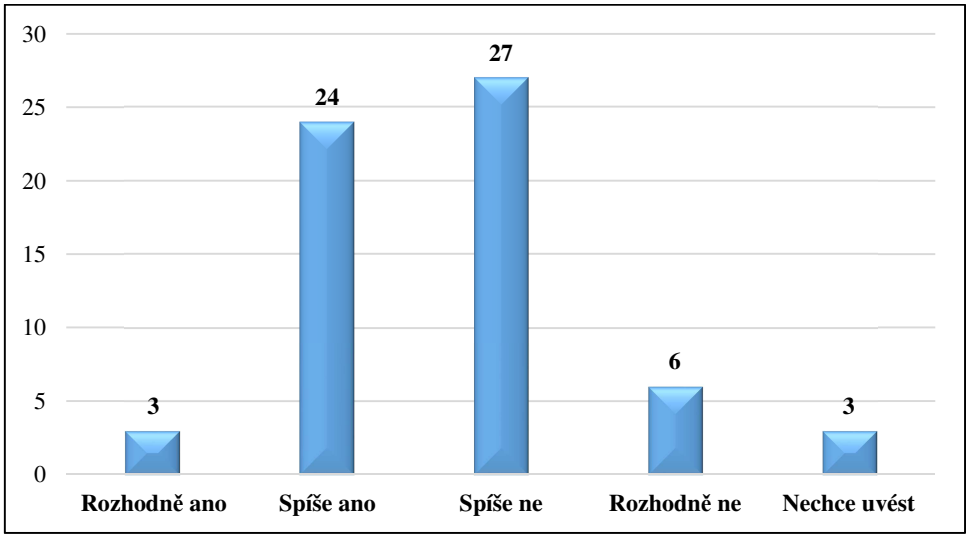
☐ Rozhodně ano
☐ Spíše ano
☐ Spíše ne
☐ Rozhodně ne
☐ Nechce uvést



Obrázek 13: *Setkání s mobbingem, bossingem, šikanou či jiným podobným nežádoucím jednáním (zdroj: Vlastní zpracování)*

Otázka č. 15: Jste spokojený/á se svým finančním ohodnocením?

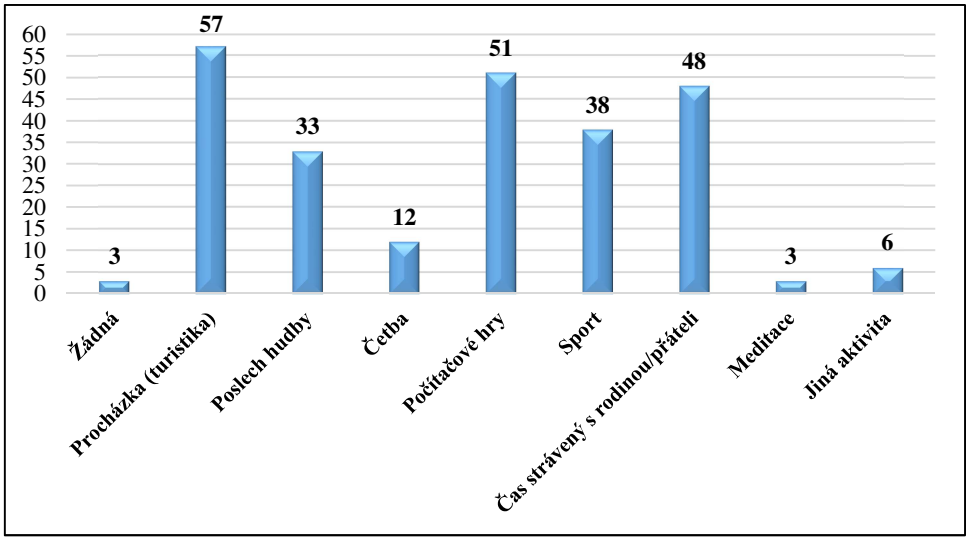
☐ Rozhodně ano
☐ Spíše ano
☐ Spíše ne
☐ Rozhodně ne
☐ Nechce uvést



Obrázek 14: *Spokojenost s finančním ohodnocením (zdroj: Vlastní zpracování)*

Otázka č. 16: Jaké aktivity děláte proto, abyste předcházel/a psychické zátěži vyplývající z výkonu služby?

☐ Žádné
☐ Procházky (turistiku)
☐ Poslech hudby
☐ Četbu
☐ Počítačové hry
☐ Sport
☐ Strávený čas s rodinou / přáteli
☐ Meditace
☐ Jiná aktivita



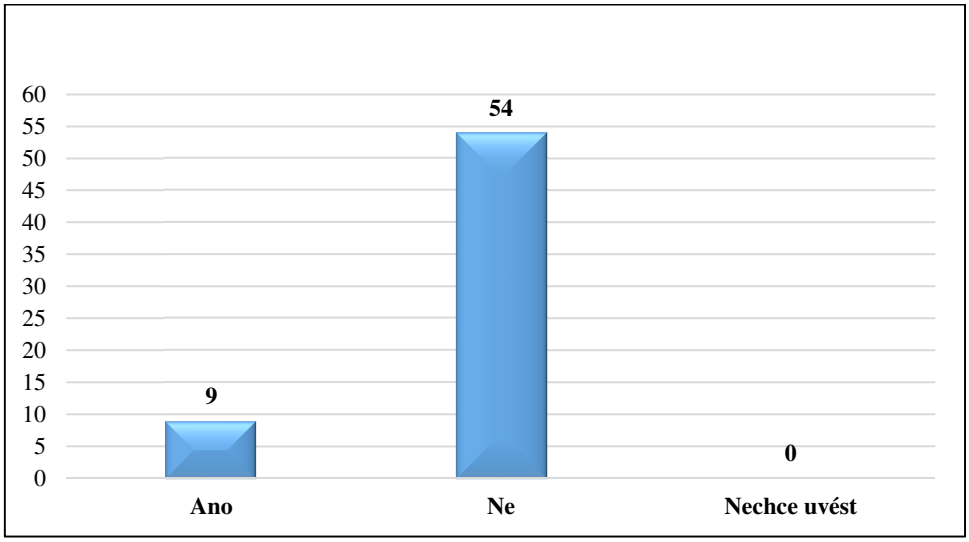
Obrázek 15: *Aktivity k předcházení psychické zátěži (zdroj: Vlastní zpracování)*

V kategorii jiná aktivita se objevily následující varianty odpovědí:

- Audioknihy,
- Práce doma, kutilství, výlety, vodní dýmka + čaj, občas film, ale ani na to není moc času, a taky sex - ten je na psychickou pohodu nejlepší;
- Alkohol;
- Sex;
- Sauna;
- Relaxační práce.

Otázka č. 17: Máte pocit, že se u Vás projevují známky „syndromu vyhoření“?

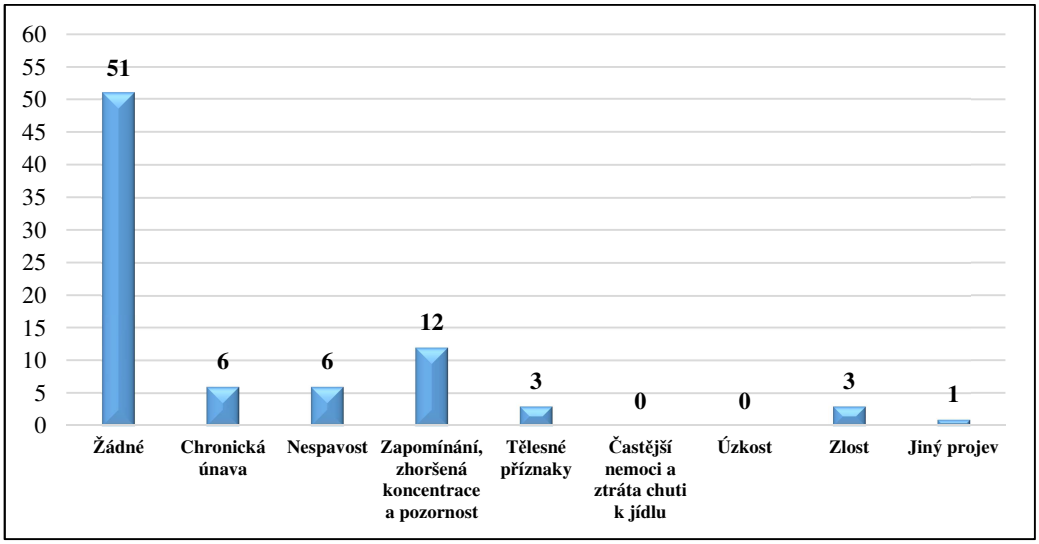
☐ Ano ☐ Ne ☐ Nechce uvést



Obrázek 16: *Pocity projevů „syndromu vyhoření“ (zdroj: Vlastní zpracování)*

Otázka č. 18: Pokud jste označil/a v předchozí otázce „ano“, tak jaké to jsou?

☐ Žádné (viz předchozí otázka č. 17)
☐ Chronická únava
☐ Nespavost
☐ Zapomínání/zhoršená koncentrace a pozornost
☐ Tělesné příznaky
☐ Častější nemoci a ztráta chuti k jídlu
☐ Úzkost
☐ Zlost
☐ Jiný projev



Obrázek 17: *Projevy „syndrom vyhoření“(zdroj: Vlastní zpracování)*

V kategorii jiný projev faktory se objevila následující varianta odpovědí: pasivita

5.2 Vyhodnocení cílů práce

V bakalářské práci jsme si stanovili několik cílů. Prvním cílem bylo přinést ucelený náhled na faktory ovlivňující psychickou zátěž příslušníků. V teoretické části jsme si vymezili pojem JS, povinnosti jejích příslušníků a zpracovali informace související s psychickou zátěží příslušníků JS. Dále jsme definovali a blíže popsali psychickou zátěž a pojmy s ní související. K vypracování teoretické části jsme využili dostupnou tuzemskou i zahraniční odbornou literaturu.

Druhým cílem práce bylo zjistit, jak respondenti hodnotí vliv pracovního prostředí na jejich psychickou pohodu. V rámci dotazníku byla cíleně zařazena otázka č. 12 a pomocí této otázky jsme zjistili, že nadpoloviční většina příslušníci jsou s pracovním prostředím spokojeni. Výsledky získané na podkladě zpracování odpovědí respondentů uvádíme v obrázku č. 11. na str. č. 32. Na otázku zda dodává příslušníkům pracovní prostředí psychickou pohodu, odpovědělo „rozhodně souhlasím“ 9 respondentů (14,29 %), „spíše souhlasím“ 51 respondentů (80,95 %) a „spíše nesouhlasím“ 3 respondenti (4,76 %). Ani jeden neodpověděl, že rozhodně nesouhlasí.

Třetím cílem práce bylo zjistit, zda jsou respondenti spokojeni se svým finančním ohodnocením. V rámci dotazníku byla cíleně zařazena otázka č. 15 a pomocí této otázky jsme zjistili, že příslušníci jsou na hraně mezi spojeností a nespokojeností s jejich finančním ohodnocením. Výsledky získané na podkladě zpracování odpovědí respondentů uvádíme v obrázku č. 14. na str. č. 33. Na otázku, zda jsou příslušníci spokojeni se svým finančním ohodnocením, odpověděli „rozhodně souhlasím“ 3 respondenti (4,76 %), „spíše souhlasím“ 24 respondentů (38,10 %), „spíše nesouhlasím“ 27 respondenti (42,86 %) „rozhodně nesouhlasí“ 6 respondentů (9,52 %) a 3 nechtějí uvést odpověď (4,76 %).

Čtvrtým cílem práce bylo zjistit, zda respondenti považují péči o jejich psychické zdraví ze strany zaměstnavatele za dostačující. V rámci dotazníku byla cíleně zařazena otázka č. 12 a pomocí této otázky jsme zjistili, že příslušníci jsou ve valné většině spíše nespokojeni. Výsledky získané na podkladě zpracování odpovědí respondentů uvádíme v obrázku č. 11. na str. č. 32. Na otázku, zda si příslušníci myslí, že péče o jejich psychické zdraví je ze strany zaměstnavatele dostačující, odpověděli „rozhodně souhlasím“ 3 respondenti (4,76 %), „spíše souhlasím“ 9 respondentů (14,29 %), „spíše

nesouhlasím“ 39 respondenti (61,90 %) „rozhodně nesouhlasí“ 9 respondentů (14,29 %) a 3 nechtějí uvést odpověď (4,76 %).

Pátým cílem byla verifikace nebo falzifikace naformulovaných hypotéz. Pro práci byly vytvořeny 3 hypotézy, které byly následně vyhodnoceny na základě výsledků dotazníkového šetření. Blíže je tento cíl vyhodnocen v následující podkapitole.

5.3 Vyhodnocení hypotéz

HYPOTÉZA 1

Předpokládáme vzájemnou souvislost mezi délkou praxe a spokojeným osobním a rodinným životem. V této souvislosti předpokládáme, že více než 50 % respondentů s délkou praxe nad 8 let uvede negativní vliv výkonu povolání na osobní a rodinný život.

S touto hypotézou souvisela otázka číslo č. 4 a č. 9. V otázce č. 4 byli respondenti dotazováni na délku jejich služby u JS. Blíže viz obrázek 4 na straně 28.

Otázkou č. 9 bylo zjišťováno, zda má respondent pocit, že služba u JS ovlivňuje jeho rodinný a osobní život. Blíže viz obrázek 9 na straně 30.

Tyto dva parametry měly ověřit, zda má délka služby ovlivňuje osobní a rodinný život příslušníků JS. Respondenti s délkou služby nad 8 let na otázku zda na sobě s odstupem času pozorují, že má jejich profese strážný JS vliv na jejich rodinný a osobní život, odpověděli „Ano“ 3 respondenti (14,29 %), „Ne“ 18 respondentů (85,71 %). Ani jeden neodpověděl, že nechce uvést odpověď.

Na základě analýzy získaných dat lze konstatovat, že **hypotéza byla falzifikována**.

HYPOTÉZA 2

Předpokládáme, že u více než 50 % respondentů, kteří uvedli, že se při výkonu povolání setkávají s mobbingem, bossingem, šikanou, či jiným podobným nežádoucím jednáním se budou vyskytovat symptomy vyhoření.

V souvislosti s verifikací nebo falzifikací této hypotézy jsme využili odpovědi respondentů při otázce číslo 14, pomocí které jsme zjišťovali setkávání se respondentů

při výkonu služby s mobbingem, bossingem, šikanou, či jiným podobným nežádoucím jednáním. Konkrétně nás zajímala varianta odpovědi rozhodně ano a spíše ano. Tuto variantu odpovědí zvolilo 33 respondentů. Blíže viz obrázek 13 na straně 33.

Prostřednictvím otázky číslo 17 jste zjišťovali, zda se u respondentů projevují známky syndromu vyhoření. Kladně odpovědělo 9 respondentů. Blíže viz obrázek 16 na straně 35.

Tyto dva parametry měly ověřit, zda setkávání se s mobbingem, bossingem, šikanou, či jiným podobným nežádoucím jednáním při výkonu služby ovlivňuje, zda má příslušník pocit, že se u něj projevují známky „syndromu vyhoření". Respondenti, kteří se s tímto jednáním setkali na otázku, zda mají pocit, že se u nich projevují známky syndromu vyhoření, odpověděli „Ano" 6 respondenti (18,18 %), „Ne" 27 respondentů 81,82 %). Ani jeden neodpověděl, že nechce uvést odpověď.

Na základě analýzy získaných dat lze konstatovat, že **hypotéza byla falzifikována**.

HYPOTÉZA 3

Předpokládáme, že více než 75 % žen uvede, že komunikační dovednosti a schopnost empatie pomáhá příslušníkům Justiční stráže zjednat si autoritu při výkonu jejich povolání a oproti tomu více než 75 % mužů uvede, že nejúčinnějším nástrojem ke zjednání si autority je tělesná zdatnost a obratnost příslušníka Justiční stráže.

Na tuto hypotézu byly zaměřeny otázky č. 7 a č. 8, kterými bylo zjišťováno, zda je k získání a zjednání autority účinnější komunikační dovednost a schopnost empatie příslušníka JS nebo jeho tělesná zdatnost a obratnost a tyto výsledky zároveň porovnat mezi ženami a muži.

U otázky č. 7 všichni respondenti odpověděli kladně, ať již „rozhodně souhlasili" nebo „spíše souhlasili". U mužů „rozhodně souhlasilo" 30 respondentů (76,92 %) a u žen 18 (75 %). „Spíše souhlasilo" pak u mužů 9 respondentů (23,08 %) a u žen pak 6 respondentů (25 %). Předpoklad, že více než 75 % žen uvede, že komunikační dovednosti a schopnost empatie pomáhá příslušníků JS zjednat si autoritu při výkonu jejich povolání, se potvrdil nejen tedy u žen, ale i u mužů v plném rozsahu. Žádný z respondentů tento fakt nevyvrátil. Blíže viz obrázek 7 na straně 29.

Otázka č. 8 však již tak jasné výsledky nepřinesla. Byl zde dán předpoklad, že více než 75 % mužů uvede, že nejúčinnějším nástrojem ke zjednání si autority je tělesná zdatnost a obratnosti příslušníka JS. K tomu závěru se však přiklonilo pouze 21 respondentů (53,85 %), z nichž 9 (23,08 %) rozhodně souhlasilo a 12 (30,77 %) spíše souhlasilo. Zbylých 18 respondentů (46,15 %) s tímto tvrzením nesouhlasilo. Překvapivě však ženy se domnívají, že tento fakt je pravdivý, k čemuž se přiklonilo 18 respondentů (75 %), ostatních 6 (25 %) s tímto předpokladem nesouhlasilo. Blíže viz obrázek 8 na straně 30.

Na základě analýzy získaných dat lze konstatovat, že první část hypotézy, kde byl dán předpoklad, že více než 75 % žen uvede, že komunikační dovednosti a schopnost empatie pomáhá příslušníkům Justiční stráže zjednat si autoritu při výkonu jejich povolání, **byla verifikována**, zatímco druhá část, v níž bylo předpokládáno, že více než 75 % mužů uvede, že nejúčinnějším nástrojem ke zjednání si autority je tělesná zdatnost a obratnost příslušníka Justiční stráže **byla falzifikována**.

Na základě analýzy získaných dat lze konstatovat, že **hypotéza nebyla v obou částech verifikována**.

6 DISKUZE

V této části se budeme zabývat výsledky této práce a vyhodnocovat výsledky praktické části s dostupnou literaturou a odbornými výzkumy. Cílem této práce bylo utvořit ucelený náhled na faktory ovlivňující psychickou zátěž příslušníků JS. Teoretická část obsahuje základní informace o JS a jejich povinnostech a vymezení dalších faktorů související s možným vznikem psychické zátěže. Dále jsme si v teoretické části definovali pojem stres a syndrom vyhoření, včetně toho, jak je řešit a jak jím předcházet.

Pro náš výzkum a potřeby anonymního dotazníku, jsme zvolili několik jednotek JS, které byly ochotny zapojit se do výzkumného šetření k bakalářské práci. Dotazník vyplnilo 63 respondentů z řad příslušníků JS. Některé dotazníky jsem nechal na služebně pro mé kolegy, kde měli příslušníci možnost dotazník vyplnit a nechat v obálce pro tento účel označenou. Kolegy z jiných jednotek jsem oslovil pomocí elektronické pošty, přes jejich velitele, vzhledem k opatřením a státním nařízením souvisejících s pandemii Covid-19.

Výzkumem jsme došli k závěru, že si 69,84 % z 63 respondentů si nebylo vědomo negativních vlivů vykonávání profese příslušníka JS na jejich psychiku. Stejný výzkum dělal autor Levý (2017) u dozorců VSČR, u kterých došel k jinému závěru a to, že kladnou odpověď uvedlo 27 respondentů (25,2 %), že si tuto skutečnost uvědomuje, částečný souhlas vyjádřilo 17 respondentů (15,9 %), 15 respondentů (14,0 %) o tom neuvažovalo, 45 respondentů (42,1 %) odmítlo uvést na tuto otázku odpověď a 3 respondenti (2,8 %) uvedli odpověď zápornou. Závěr výzkumu, u příslušníků PČR, autora Vymětala a kol (2010) uvádí, že nadměrná zátěž vycházející z výkonu služby způsobuje podrážděnost, vztek, úzkost, deprese, bezmocnost, pocity nejistoty, viny či studu, ztráta životní spokojenosti apod. Preventivní programy, které doporučuje autorka Šeblová (2007) u ZZS nejsou dle mého názoru u příslušníků PČR, stejně tak příslušníků VSČR tak účinné a vhodné. Strach příslušníků ze ztráty zaměstnání, nebo postavení příslušníka mimo službu a s tím spojené snížení finančního ohodnocení jsou důvody, proč nechtějí příslušníci své zdravotní problémy řešit v rámci svého zaměstnání. Příslušník má samozřejmě možnost řešit svůj psychický stav po vlastní ose a docházet sám do psychologické poradny, však tento způsob je finančně nákladný. Na druhou

stranu přehlížení příznaků syndromu vyhoření muže vést až ke „*ztrátě životní spokojenosti, pocitech marnosti a bezvýchodnosti, profesním vyhoření, pocitech odcizení se sobě i druhým. V extrémním případě pak mohou vyústit v pracovní neschopnost, závislost na alkoholu nebo sebevražedné úvahy*“ (Vymětal a kol, 2010, s. 36). Autorka Očenášková (2007) dle svého výzkumu zjistila u příslušníků PČR, že 42,4 % respondentů (z celkového počtu 210) disponuje projevy syndromu vyhoření.

Dalším tématem našeho výzkumu bylo zjistit, zda příslušníci vnímají pracovní prostředí jako příznivé na jejich psychickou pohodu dle Levého (2017), který zkoumal stejný problém u příslušníků VSČR formou stupně pocitového vyjádření 1 = ano – 5 = ne. S výsledkem této otázky: Stupeň 1 označilo 86 respondentů (80,4 %), stupeň 2 označilo 10 respondentů (9,3 %), stupeň 4 označilo 8 respondentů (7,5 %) a stupeň 5 označili 3 respondenti (2,8 %). Náš výzkum u příslušníků JS zjistil, že 80,95 % z 63 respondentů spíše souhlasí s tím, že vnímají pracovní prostředí jako příznivé.

Zjistili jsme, že 85,71 % respondentů na sobě nepociťuje příznaky syndromu vyhoření. Nabízí se otázka, jak dalece tuto skutečnost může jedinec objektivně posoudit, jak znalý je vymezení pojmu „syndrom vyhoření“ a v neposlední řadě, jak moc je ochoten tuto informaci sdělovat. Obávám se, že člověk, který má psychické problémy a pracuje v zaměstnání, kde je potřeba duševní stav na dobré úrovni, neuvede tuto skutečnost ani do anonymního dotazníku. Domněnky, které tu uvádím, jsou částečně podložené autorkou Prokorátová – Šimůnková (2010), která ve svém výzkumu u dozorců VV Liberec zjistila pomocí dotazníků BM, že z celkového počtu 40 respondentů, syndromem vyhoření netrpí 25 % respondentů. Uspokojivého výsledku, kdy není potřeba přímé pomoci, dosáhlo 50 % respondentů. Tedy u podobné profese v rámci VSČR zjistila Prokorátová – Šimůnková (2010), že příznaky syndromu vyhoření se projevují u 25 % respondentů. Autorka Kostúrová (2014) při svém výzkumu dotazníkovým šetřením na psychickou zátěž vycházející ze zaměstnání zjistila, že 39% respondentů (z celkového počtu 115) považuje práci u složek IZS za nadměrně náročnou na psychiku. Uvědomění si syndromu vyhoření je přitom zásadní, protože je spojen s mnoha důsledky (Schaufeli a Buunk, 2003). Tyto důsledky můžeme pozorovat na různých úrovních ať už afektivních např. depresivní nálada, chronická únava, smutek úzkost (Hakanen a Schaufeli, 2012), kognitivní např. nižší

sebekontrola, zhoršené kognitivní procesy (Deligkaris, Panagopoulou, Montgomery, 2014), fyzické např. horší zdraví, nemoci (Shirom a Melamed,2005), nebo motivační například odtažení se od ostatních, horší schopnost organizace Taris, van Horn, Schaufeli a Schreurs, 2004) Autor Duodecim (2015) ve své práci uvádí, že ve Finsku v posledním národním průzkumu provedeném v roce 2011, 2 % mužů a 3 % žen produktivního věku trpělo závažným syndromem vyhoření. Mírným syndromem vyhoření pak trpělo 23 % mužů a 24 % žen. Dále uvádí, že syndrom vyhoření je spojen s pracovním stresem a postihuje velké množství lidí produktivního věku v průmyslových zemích.

Následně se náš výzkum zabýval také tím, zda respondenti považují péči o jejich psychické zdraví ze strany zaměstnavatele za dostačující. Na otázku, zda si příslušníci myslí, že péče o jejich psychické zdraví je ze strany zaměstnavatele dostačující, odpověděli „rozhodně souhlasím“ 3 respondenti (4,76 %), „spíše souhlasím“ 9 respondentů (14,29 %), „spíše nesouhlasím“ 39 respondenti (61,90 %) „rozhodně nesouhlasí“ 9 respondentů (14,29 %) a 3 nechtějí uvést odpověď (4,76 %). Stejný výzkum prováděl u dozorců autor Levý (2017), dle jeho výzkumu z celkového počtu 107 respondentů považuje 19 respondentů (17,8 %), že není věnována žádná péče ze strany zaměstnavatele, uvedlo 13 respondentů (12,1 %), největší skupinu 75 (70,1 %) respondentů nám tvoří respondenti, kteří uvedli, že nechtějí uvést odpověď. Autorka Prokorátová - Šimůnková (2010), kterou ve své práci zmiňuje i autor Levý (2017) ve své výzkumné práci uvádí, že na tuto otázku všichni respondenti odpověděli „Ne“. Z komentářů, které respondenti vyjádřili, vyhodnotila Prokorátová - Šimůnková (2010), že mají příslušníci obavy ze ztráty zaměstnání, tudíž nechtějí své psychické problémy řešit v rámci VSČR, ať už je strach z opakování psychotestů, postavení mimo službu, nebo špatné vztahy se svými nadřízenými.

Většina respondentů (95,2 %) uvedla v dotazníku několik aktivit na zvládání psychické zátěže vycházející z výkonu jejich služby. Na otázku, jaké aktivity příslušníci dělají pro předcházení psychické zátěži, kde mohli označit více možností, odpovědělo z celkového počtu 63 respondentů: 57 respondentů procházky (turistiku), 33 respondentů poslech hudby, 12 respondentů četbu, 51 respondentů počítačové hry, 38 respondentů sport, 48 respondentů čas strávený s přáteli, 3 respondenti meditace, 6 respondentů jinou aktivitu a 3 respondenti žádnou aktivitu viz obrázek 15 na straně

34. Jak uvádí autor Sívek (2014) ve výsledcích svého kvalitativního výzkumu pomocí strukturovaných rozhovorů s PČR došel k závěru, že policisti tráví svůj volný hlavně sportem, který jím pomáhá při zvládání psychické zátěže. Ke stejnému závěru, že příslušníci PČR volný čas tráví hlavně sportem, došla i autorka Němcová (2014).

Stanovili jsme si hypotézu, kde předpokládáme vzájemnou souvislost mezi délkou praxe a spokojeným osobním a rodinným životem. V této souvislosti předpokládáme, že více než 50 % respondentů s délkou praxe nad 8 let uvede negativní vliv výkonu povolání na osobní a rodinný život. Tato hypotéza byla dle dat získaných od respondentů falzifikována. Ke stejnému závěru došla i autorka Bartošíková (2006), které se v její výzkumné práci neprokázala souvislost s vznikem syndromu vyhoření a inteligencí, věkem, stavem, vzděláním ani délkou praxe v oboru. Přesto, je dle výzkumu autora Süss (2011) 55 % respondentů přesvědčeno, že syndrom vyhoření a délka služby spolu úzce souvisí. K rozdílnému závěru než je uvedeno v této práci a výzkumu autorky Bartošíková (2006) došla autorka Tvrdková (2013), která pomocí kvantitativního výzkumu u příslušníků HZS ČR zjistila, že intenzita příznaků syndromu vyhoření s délkou praxe souvisí.

Autorka Ralbovská (2016) se ve své práci dotazovala respondentů ze složek IZS, co považují za hlavní pracovní stresory. Za nejčastější pracovní stresor respondenti označili náročnou komunikaci s klienty, celkem 125 (43,4%). V této práci jsme se respondentů dotazovali, zda si myslí, že komunikační dovednosti a schopnost empatie pomáhá příslušníkům Justiční stráže sjednat si autoritu při výkonu jejich povolání, resp. v komunikaci s veřejností. Na otázku v dotazníku odpovědělo z celkového počtu 63 respondentů „rozhodně souhlasím“ 48 respondentů (76,19 %), „spíše souhlasím“ 15 respondentů (23,81 %). Dle autorky Večeřová-Procházková (2005) konflikty mezi kolegy, případně se zákazníky jsou důvodem vzniku syndromu vyhoření. Autorka Libigerová (1999) uvádí negativní prvky v komunikaci jako neochota spolupracovat, projevy agresivní asertivity, nadřazenost a nevyužívání projevení respektu nebo empatie.

7 ZÁVĚR

Cílem bakalářské práce bylo vytvořit ucelený náhled na faktory ovlivňující psychickou zátěž příslušníků JS. V teoretické části byla definována pracovní pozice příslušníka JS a jeho povinnosti a faktory, které ovlivňují míru jeho psychické zátěže. Dále zde byl definován stres a jeho obecné a konkrétní příčiny. V neposlední řadě zde byl charakterizován syndrom vyhoření, jeho fáze a prevence.

Zpracovávat práci pro mě byla zajímavá zkušenost. Velkým přínosem pro mě bylo zpracovávání teoretické části práce a zejména část věnovaná stresu a syndromu vyhoření. Při pohledu zpětně a po detailnějším studiu výše uvedených pojmů jsem zjistil, že jsem se mýlil v představách o tom, co tyto pojmy představují. Jak popisuji v části diskuse, obávám se, že stejný problém bude u většiny mých kolegů, což mohlo značně ovlivnit odpověď na otázku, zda na sobě respondenti pociťují syndrom vyhoření. Při zpracovávání práce jsem si uvědomil spoustu věcí, třeba to, jak moc je důležité syndromu vyhoření předcházet. Pro každého jedince je důležitý seberozvoj a mít životní cíle, ale jak vychází z mé práce, ideální vyváženost každodenních aktivit. Člověk by měl být v určité míře ambiciózní, co se kariéry týká, nesmí však zapomínat na rodinu, volnočasové aktivity, odpočinek a spánek. V ideálním případě si vše dopředu plánovat, ať už je to čas věnovaný práci, nebo čas, kdy nic dělat nebude. Publikace, které jsem nastudoval během psaní této práce, mi otevřely oči v tom, jak lehce se můžeme do stavu syndromu vyhoření dostat a jak těžko se z něho vrátíme do běžného života.

Získaná data z dotazníků, tedy odpovědi respondentů pro mě byly leckdy překvapující. Vlastně všechny mnou předpokládané hypotézy byly falzifikovány. Práce by měla být přínosem pro někoho, kdo se chce dozvědět základní informace o JS a psychické zátěži s ní spojené či pro nově nastupujícího příslušníka, který z práce zjistí, co ho čeká a jak předcházet negativním vlivům služby na jeho psychický stav.

Jako prevenci syndromu vyhoření navrhuji pro příslušníky JS:

- Kvalitnější posuzování psychické odolnosti a psychického stavu nově nastupujících příslušníků,
- Zdůrazňování negativních dopadů na psychický stav příslušníka na kurzu ZOP,

- Větší informovanost o možnosti bezplatně využít psychologa VSČR, případně anonymní telefonní linky pomoci pro zaměstnance bezpečnostních sborů,
- Příslušník, který prožije extrémní případ MÚ, by měl mít možnost stabilizovat svůj psychický stav či
- Větší podporu a dostupnost aktivit ze strany zaměstnavatele, které pomáhají bojovat se stresem vyplývajícím z výkonu služby.

Přesto dle mého názoru ještě nějaký čas potrvá, než se budou brát psychické problémy jako součást našeho života a příslušník se nebude obávat, že při návštěvě psychologa přijde o své zaměstnání. Snad se brzy dočkáme doby, kdy se začnou běžně využívat služby psychologických poraden bez pocitu ohrožení či nebezpečí při terapii mluvit.

8 SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

BM – (Burnout measure) psychického vyhoření

CFM – Syndrom chronické únavy

HZS ČR – Hasičský záchranný sbor

JS – Justiční stráž

PČR – Policie České republiky

VSČR – Vězeňská služba České republiky

VV – Vazební věznice

ZOP – Základní odborná příprava

ZZS – Záchranná zdravotní služba

9 SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- BARTOŠÍKOVÁ, I. *O syndromu vyhoření pro zdravotní sestry*. 1. vydání. Brno: Národní centrum ošetřovatelství a nelékařských zdravotních oborů. 2006. 86 s. ISBN 80-7013-439-9.
- DOLEŽAL, J., LACKO, B., MÁCHA P. et al. *Projektový management podle IPMA*. 1. vydání. Praha: Grada. 2009. 507 s. ISBN 978-80- 247-2848-3.
- DVOŘÁKOVÁ, Z. et al. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. 559 s. ISBN 978-80-7400-347-9.
- FONTANA, D. *Stres v práci a v životě: jak ho pochopit a zvládat*. 1. vydání. Praha: Portál. 2016. 182 s. ISBN 978-80-262-1033-7
- HILTON, J. *Jak překonat stres: doma, v zaměstnání i na cestách: praktický obrazový průvodce*. Praha: Svojtka & Co. 2008. 142 s. ISBN 978-80-256-0092-4.
- HONZÁK, R. *Jak žít a vyhnout se syndromu vyhoření*. 2. vydání. Praha: Vyšehrad. 2015. 240 s. ISBN 978-80-7429-552-2.
- KALLWASS, A. *Syndrom vyhoření v práci a v osobním životě*. Praha: Portál, 2007. 139 s. ISBN 978-80-7367-299-7.
- KEBZA, V. *Psychosociální determinanty zdraví*. 1. vydání. Praha: Academia. 2005. 263 s. ISBN 80-200-1307-5
- KŘIVOHLAVÝ, J. *Jak neztratit nadšení*. 1. vydání. Praha: Grada. 1998. 136 s. ISBN 80-7169- 551-3.
- KŘIVOHLAVÝ, J. *Optimismus, pesimismus a prevence deprese*. Praha: Grada, 2012. 144 s. ISBN 978-80-247-4007-2
- KRAHULOVÁ, K. *Stres a syndrom vyhoření v pomáhajících profesích in Sociální služby*. Asociace poskytovatelů sociálních služeb České republiky, 10/2010, Tábor. ISSN 1803- 7348.
- KŘIVOHLAVÝ, J. *Psychologie zdraví*. 3. vydání. Praha: Portál. 2009. 280 s. ISBN 978-80-7367-568-4.
- KŘIVOHLAVÝ, J. *Sestra a stres: příručka pro duševní pohodu*. Praha: Grada. 2010. 128 s. ISBN 978-80-247-3149-0.
- MINIRTH, F. B. et al. *Jak překonat vyhoření: naučte se rozpoznávat, chápat a zvládat stres*. 1. vydání. Praha: Návrat domů. 2011. 138 s. ISBN 978-80-7255-252-8.

- ODCHÁZEL, J., DĚDINA. J. *Management a moderní organizování firmy*. 1. vydání. Praha: Grada. 2007. 324 s. ISBN 978-80-247-2149-1.
- PAULÍK, K. *Psychologie lidské odolnosti*. 2. přepracované a doplněné vydání. Praha: Grada, 2017. 368 s. ISBN 978-80-247-5646-2.
- PLAMÍNEK, J. *Sebepoznání, sebeřízení a stres: praktický atlas sebezvládání*. 3. doplněné vydání. Praha: Grada. 2013. 192 s. ISBN 978-80-247-4751-4.
- PRAŠKO, J., PRAŠKOVÁ, H. *Asertivitou proti stresu*. 2. přepracované a doplněné vydání. Praha: Grada. 2007. 280 s. ISBN 978-80-247-1697-8.
- PRIESS, M. *Jak zvládnout syndrom vyhoření: najděte cestu zpátky k sobě*. 1. vydání. Praha: Grada. 2015. 175 s. ISBN 978-80-247-5394-2.
- STOCK, CH. *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout*. Praha: Grada. 2010. 112 s. ISBN 978-80-247-3553-5.
- ŠTEPANÍK, J., KOHOUTEK, R. *Psychologie práce a řízení*. 1. vydání. Brno: Cerm. 2000. 223 s. ISBN 80-214-1552-5.
- ŠEBLOVÁ, J. *Zátěž a stres pracovníků zdravotnických záchranných služeb*. In: 112: odborný časopis požární ochrany, integrovaného záchranného systému a ochrany obyvatelstva. 2007. roč. 6. č. 3. ISSN 1213-7057
- VYMĚTAL, Š. a kol. *Možnosti psychologické podpory v Policii ČR*. 1. vydání. Praha: Tiskárny MV. 2010. s. 80. ISBN 978-80-7312-065-8.

Zákony a právní normy

- Nařízení vlády č. 336/2019 Sb., kterým se stanoví stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů
- § 22 zákona č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční stráži České republiky
- Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů
- § 127 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník

Internetové zdroje

- DELIGKARIS, P., PANAGOPOULOU, E., MONTGOMERY, A. J., MASOURA, E. *Job burnout and cognitive functioning: A systematic review*. [online]. 2005. [cit. 2021-05-07]. Dostupné z: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02678373.2014.909545>

- DEMLOVÁ, B. *Syndrom vyhoření*. [online]. 2011. [cit. 2021-03-15]. Dostupné z: <https://is.muni.cz/el/1441/podzim2011/SPAMK_S4g2/um/Syndrom_vyhoreni_u_pedagogu.pdf>
- DUODECIM, L. *Työuupumus (burnout)*. [online]. 2018. [cit. 2021-05-07]. Dostupné z: <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00681>
- FREUDENBERGER, H. J. *Staff Burn-Out.* [online]. 1974, [cit. 2021-04-25]. Dostupné z: <https://spssi.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- HAKANEN, J. J., SCHAUFELI, W. B. *Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study*. [online]. 2012. [cit. 2021-05-07]. Dostupné z: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0165032712001966?via%3Dihub>
- KOSTÚROVÁ, A. *Syndróm vyhorenia sestier pracujúcich na jednotkách intenzívnej starostlivosti*. [online]. Brno. 2014. [20.04.2021]. Diplomová práce. Masarykova univerzita. Lékařská fakulta. Katedra ošetřovatelství. Vedoucí práce PhDr. Marie Zítková
- LEVÝ, P. *Vliv práce dozorce ve Vězeňské službě na jeho psychiku*. [online]. Praha. 2013. [20.04.2021]. Dostupné z: <https://theses.cz/id/p64ysv/>. Diplomová práce. České vysoké učení technické v Praze. Fakulta biomedicínského inženýrství. Vedoucí práce PhDr. Mgr. Dana Rebeka Ralbovská, Ph.D.
- MASLACH, Ch., JACKSON, S. E., LEITER, M. P. *Maslach burnout inventory*. [online]. 1996-2018. [cit. 2021-05-07]. Dostupné z: <https://www.mindgarden.com/maslach-burnout-inventory-mbi/685-mbi-manual.html>
- MORÁVKOVÁ, J. *Faktory ovlivňující výskyt syndromu vyhoření u nelékařských zdravotnických pracovníků*. [online]. Brno. 2013. [cit. 2021-04-25]. Dostupné z: <https://theses.cz/id/z3yndv/>. Diplomová práce. Masarykova univerzita. Lékařská fakulta. Katedra ošetřovatelství. Vedoucí práce PhDr. Marie Macková.
- MROKORÁTOVÁ ŠIMŮNKOVÁ, M. *Syndrom vyhoření*. [online]. Liberec. 2010. [cit. 2021-04-05]. Dostupné z: < https://docplayer.cz/10225943-Syndrom-vyhoreni-burnout-syndrom.html>. Bakalářská práce. Technická univerzita v Liberci. Fakulta přírodně-humanitní a pedagogická. Katedra sociálních studií a speciální pedagogiky. Vedoucí práce Mgr. Kateřina Thelenová.

- NĚMCOVÁ, K. *Prevence syndromu vyhoření u pracovníků pomáhajících profesí v přímém kontaktu s klienty*. [online]. Brno. 2014. [cit. 2021-05-04]. Dostupné z: <https://theses.cz/id/f90gny/>. Diplomová práce. Masarykova univerzita. Fakulta sociálních studií. Vedoucí práce prof. PhDr. Libor Musil, CSc. a Mgr. Daniela Jaklová Střihavková.
- Platy státních zaměstnanců ve služebním poměru. [online]. 2021. [cit. 2021-03-15]. Dostupné z: <https://www.pracomat.cz/poradna/pro-pracujici/373-platy-statnich-zamestnancu-ve-sluzebnim-pomeru.html#1>
- Psychická zátěž. [online]. 2018. [cit. 2021-03-17]. Dostupné z: <https://ebozp.vubp.cz/wiki/index.php?title=Psychick%C3%A1_z%C3%A1t%C4%9B%C5%BE>
- RALBOVSKÁ, D. Ch. *Účinky syndromu vyhoření na pracovníky integrovaného záchranného systému*. [online]. Kladno. 2016. [cit. 2021-05-06]. Dostupné z: <https://theses.cz/id/2doglu/>. Diplomová práce. České vysoké učení technické v Praze. Fakulta biomedicínského inženýrství. Vedoucí práce doc. PhDr. Darina Brukkerová, Ph.D., MPH
- SHIROM, A., MELAMED, S. Does burnout affect physical health? A review of the evidence. [online]. 2005. [cit. 2021-05-07]. Dostupné z: <https://psycnet.apa.org/record/2005-09845-039>
- SCHAUFELI, W. B., BUUNK, B. P. *Burnout: An Overview of 25 Years of Research and Theorizing*. [online]. 2002. [cit. 2021-05-07]. Dostupné z: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/0470013400.ch19>
- SÍVEK, R. Syndrom vyhoření u policistů. [online]. Brno. 2014. [cit. 2021-05-04]. Dostupné z: <https://is.muni.cz/th/t1ag0/>. Diplomová práce. Masarykova univerzita. Fakulta sociálních studií. Vedoucí práce prof. PhDr. Libor Musil, CSc. a Mgr. Ladislav Otava, Ph.D.
- SÜSS, R. Syndrom vyhoření pracovníků v ošetřovatelské péči. [online]. Bratislava. 2011. [cit. 2021-05-02]. Diplomová práce. Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžběty. Katedra ošetřovaťelstva. Vedoucí práce PhDr. et. Mgr. Rebeka Ralbovská, Ph.D.
- TARIS, T. W., VAN HORN, J. E., SCHAUFELI, W. B., SCHREURS, P. J. G. *Inequity, burnout and psychological withdrawal among teachers: a dynamic exchange model*. [online]. 2021. [cit. 2021-05-07]. Dostupné z: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1061580031000151620>

- TVRDKOVÁ, D. *Syndrom vyhoření u příslušníků Hasičského záchranného sboru České republiky*. [online]. Praha. 2013. [cit. 2021-05-04]. Dostupné z: <https://theses.cz/id/ubu2iz/>. Diplomová práce. Vysoká škola ekonomická v Praze. Vedoucí práce prof. PhDr. Zuzana Hubinková, Ph.D.
- Uniformy příslušníků Vězeňské služby ČR. [online]. 2021. [cit. 2021-03-11]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/vazebni-veznice-litomerice/onas/personal/uniformy-prislusniku-vezenske-sluzby-cr/>

10 SEZNAM POUŽITÝCH OBRÁZKŮ

Obrázek 1: Pohlaví respondentů 26
Obrázek 2: Věk respondentů 27
Obrázek 3: Rodinný stav respondentů 27
Obrázek 4: Délka praxe respondentů 28
Obrázek 5: Hlavní důvody vstupu do služebního poměru respondentů..... 28
Obrázek 6: Přehled o počtu respondentů, kteří si uvědomili negativní vlivy na při výkonu profese..... 29
Obrázek 7: Vliv komunikačních dovedností a schopnost empatie při zjednání autorit. 29
Obrázek 8: Vliv tělesné zdatnosti a obratnosti ke zjednání autority 30
Obrázek 9: Vliv profese na rodinný a osobní život..... 30
Obrázek 10: Vliv pracovního prostředí na psychickou pohodu respondentů při výkonu služby 32
Obrázek 11: Péče o psychické zdraví respondentů ze strany zaměstnavatele..... 32
Obrázek 12: Faktory ovlivňující psychickou zátěž respondentů 33
Obrázek 13: Setkání s mobbinemg, bossingem, šikanou či jiným podobným nežádoucím jednáním 34
Obrázek 14: Spokojenost s finančním ohodnocením..... 34
Obrázek 15: Aktivity k předcházení psychické zátěži 35
Obrázek 16: Pocity projevů „syndromu vyhoření“ 36
Obrázek 17: Projevy „syndrom vyhoření“ 36

11 SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1: Stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů

Příloha č. 2: Dotazník

Příloha č. 1

Stupnice základních tarifů pro příslušníky bezpečnostních sborů

Doba praxe	Tarifní stupeň	Tarifní třída										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
do 3 let	1	19210	20720	22350	24130	26060	28140	30380	32840	35500	38400	41530
do 6 let	2	19890	21450	23140	24980	26970	29140	31480	34020	36780	39800	43040
do 9 let	3	20570	22180	23930	25850	27920	30180	32600	35240	38100	41220	44590
do 12 let	4	21280	22980	24790	26770	28910	31240	33770	36500	39480	42710	46210
do 15 let	5	22030	23780	25670	27720	29940	32350	34980	37820	40890	44240	47880
do 18 let	6	22790	24610	26580	28700	31000	33520	36230	39180	42400	45850	49620
do 21 let	7	23590	25470	27510	29720	32120	34710	37540	40590	43920	47530	51430
do 24 let	8	24430	26370	28490	30770	33260	35970	38900	42060	45510	49240	53310
do 27 let	9	25290	27300	29490	31880	34450	37260	40300	43580	47160	51040	55250
do 30 let	10	26180	28270	30550	33010	35700	38600	41740	45150	48870	52910	57270
do 33 let	11	27110	29290	31640	34210	36980	39980	43270	46800	50650	54830	59360
nad 33 let	12	28060	30320	32780	35430	38310	41430	44830	48520	52500	56820	61520

Příloha č. 2

Dotazník pro příslušníky Justiční stráže

Vážený respondente,
mé jméno je Jan Lukáš. Jsem student bakalářského studijního programu Ochrana obyvatelstva na ČVUT FBMI v Kladně a zároveň jsem příslušníkem Justiční stráže. Rád bych Vás požádal o vyplnění níže uvedeného dotazníku, kterým sbírám data pro výzkumné šetření bakalářské práce, kde se zabývám psychickou zátěží příslušníků Justiční stráže.
Odpovědi dotazníku jsou anonymní a získaná data budou použita výhradně pro potřeby mé bakalářské práce.
Předem Vám děkuji za ochotu a spolupráci.

Pokyny k dotazníku:

- Pokud není u otázky jiný pokyn, prosím o zakroužkování pouze jedné, Vámi vybrané, odpovědi.
- Vždy si pozorně přečtete otázku.
- Odpovězte na všechny otázky v dotazníku
- Pokud Vám nevyhovuje žádná z možných odpovědí, vepište je k otázce vlastními slovy.

1. **Vaše pohlaví**
    - Muž
    - Žena

2. **Váš věk**
    - 18-30 let
    - 31-40 let
    - 41-50 let
    - 51 a více let

3. **Rodinný stav**
    - Svobodný/á
    - Ženatý/vdaná
    - Rozvedený/á

4. **Délka praxe**
    - 0-3 roky
    - 4-7 let
    - 8-11 let
    - 12-15 let
    - 16 a více let

5. **Z jakého hlavního důvodu jste vstoupil/a do služebního poměru?**
    - Sociální jistota ve statním sektoru
    - Nedostatek jiných pracovních příležitostí
    - Překlenovací období v období hledání nového zaměstnání
    - Sympatie k vojenskému režimu
    - Služební výsluha (po odpracování určité doby)
    - Jiné, uveďte jaké: ……..

6. **Byl/a jste si vědom/a negativních vlivů na psychiku člověka při vykonávání profese příslušníka Justiční stráže?**
    - Ano
    - Ne
    - Už nevím

7. **Myslíte si, že komunikační dovednosti a schopnost empatie pomáhá příslušníkům Justiční stráže při výkonu jejich povolání, resp. v komunikaci s veřejností?**
    - Rozhodně souhlasím
    - Spíše souhlasím
    - Spíše nesouhlasím
    - Rozhodně nesouhlasím

8. **Je tělesná zdatnost a obratnost příslušníka Justiční stráže, dle Vašeho názoru a zkušeností, nejúčinnějším nástrojem ke zjednání si autority ze strany veřejnosti při výkonu jeho služby?**
    - Rozhodně souhlasím
    - Spíše souhlasím
    - Spíše nesouhlasím
    - Rozhodně nesouhlasím

9. **Pozorujete na sobě s odstupem času, že Vaše profese strážný Justiční stráže má vliv na Váš rodinný a osobní život?**
    - Ano
    - Ne
    - Nechci uvést odpověď

10. **Pokud jste v předchozí otázce odpověděli „Ano“, napište jak?**

    ……..
    ……...
    ……...
    ……...
    ……...
    ……...

11. **Považujete pracovní prostředí na pracovišti za příznivé pro Vaší psychickou pohodu při výkonu služby?**
    - Rozhodně ano
    - Spíše ano
    - Spíše ne
    - Rozhodně ne

12. **Myslíte si, že péče o Vaše psychické zdraví je ze strany zaměstnavatele dostačující?**
    - Rozhodně ano
    - Spíše ano
    - Spíše ne
    - Rozhodně ne
    - Nechci uvést odpověď

13. **Které faktory ovlivňují Vaší psychickou zátěž? (Zakroužkujte všechny faktory, které Vás ovlivňují, případně označte jiné a dopište další)**
    - Vnucené pracovní tempo
    - Monotonie pohybová, úkolová
    - Časový tlak
    - Riziko ohrožení vlastního zdraví a zdraví jiných osob
    - Práce v nepřetržitém pracovním režimu
    - Jiné, uveďte jaké: ……

14. **Setkal/a jste se při výkonu služby s něčím jako je mobbing (útoky skupiny proti jednotlivci na pracovišti), Bossing (psychická šikana v zaměstnání, které se dopouští na svém podřízeném nadřízený pracovník), šikana, či jiným podobným nežádoucím jednáním?**
    - Rozhodně ano
    - Spíše ano
    - Spíše ne
    - Rozhodně ne
    - Nechci uvést odpověď

15. **Jste spokojený/á se svým finančním ohodnocením?**
    - Rozhodně ano
    - Spíše ano
    - Spíše ne
    - Rozhodně ne
    - Nechci uvést odpověď

16. **Jaké aktivity děláte proto, abyste předcházel/a psychické zátěži vyplývající z výkonu služby? (Zakroužkujte všechny aktivity, které děláte. Případně označte jiné a dopište další)**
    - Žádné
    - Procházky (turistiku)
    - Poslech hudby
    - Četbu
    - Počítačové hry
    - Sport
    - Strávený čas s rodinou / přáteli
    - Meditace
    - Jiné, uveďte jaké: ……...

17. **Máte pocit, že se u Vás projevují známky „syndromu vyhoření“?**
    - Ano
    - Ne
    - Nechci uvést odpověď

18. **Pokud jste označil/a v předchozí otázce „ano“, tak jaké to jsou? (Zakroužkujte všechny, které se u Vás projevují. Případně označte jiné a dopište další) V případě, že jste v předchozí otázce označil/a „ne“ – zakroužkujte první odpověď.**
    - Žádné (viz předchozí otázka č. 17)
    - Chronická únava
    - Nespavost
    - Zapomínání / zhoršená koncentrace a pozornost
    - Tělesné příznaky
    - Častější nemoci a ztráta chuti k jídlu
    - Úzkost
    - Zlost
    - Jiné, uveďte jaké: ……...