



**ČESKÉ VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V PRAZE**

---

Fakulta biomedicínského inženýrství  
Katedra zdravotnických oborů a ochrany obyvatelstva

**Specifika výkonu služby příslušníka Vězeňské služby České republiky  
a jejich vliv na jeho psychickou odolnost**

**Specificities of the Prison Service in the Czech Republic and Their  
Effect on Mental Resilience of Prison Service Staff**

Diplomová práce

Studijní program: Ochrana obyvatelstva  
Studijní obor: Civilní nouzové plánování

Vedoucí práce: PhDr. Mgr. Dana Rebeka Ralbovská, Ph.D.

**Bc. Žaneta Navrátilová**

---

**Kladno, srpen 2018**

## Z a d á n í   d i p l o m o v é   p r á c e

Student: **Bc. Žaneta Navrátilová**  
Studijní obor: Civilní nouzové plánování  
Téma: **Specifika výkonu služby příslušníka Vězeňské služby České republiky a jejich vliv na jeho psychickou odolnost**  
Téma anglicky: Specificities of the Prison Service in the Czech Republic and Their Effect on Mental Resilience of Prison Service Staff

### Z á s a d y   p r o   v y p r a c o v á n í :


Předmětem diplomové práce bude zpracování analýzy vlivů a dopadů nestandardního pracovního prostředí na psychickou odolnost a následně na efektivitu výkonu služby příslušníka Vězeňské služby České republiky, zařazeného na pozici dozorce. Teoretická část se zaměří na přítomnost specifických aspektů souvisejících s výkonem povolání vězeňského dozorce a jejich negativním vlivem na jeho osobnost a na možné riziko vzniku syndromu vyhoření. Ve výzkumné části bude provedena analýza informací a poznatků získaných kvantitativním výzkumným šetřením pomocí anonymních dotazníků. Kritériem pro výběr respondentů bude příslušnost k VS ČR a pracovní pozice dozorce, minimální počet bude 100 respondentů. Dotazníkové šetření bude zaměřeno na rozsah výskytu, frekvenci a intenzitu specifických negativních jevů a následně bude provedena komparace našich výsledků s výsledky jiných autorů. Výstupem bude návrh na zlepšení péče v oblasti psychohygieny příslušníků ze strany zaměstnavatele.

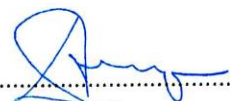
### Seznam odborné literatury:

- [1] KOHOUTEK, Tomáš a ČERMÁK, Ivo, Psychologie katastrofické události, ed. 1, Praha: Academia, 2009, ISBN 978-80-200-1816-8
- [2] BEDRNOVÁ, Eva, NOVÝ, Ivan, Psychologie a sociologie řízení, ed. 1., Praha: Management Press s.r.o., 2007, 568 s., ISBN 80-85943-57-3
- [3] VÁGNEROVÁ, Marie, Současná psychopatologie pro pomáhající profese, ed. 1., Praha: Portál, 2014, ISBN 978-80-262-0696-5

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

Zadání platné do: 20.08.2019

  
.....  
vedoucí katedry / pracoviště

  
.....  
děkan

V Kladně dne 02.10.2017

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci s názvem **Specifika výkonu služby příslušníka Vězeňské služby České republiky a jejich vliv na jeho psychickou odolnost** vypracovala 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).

V Kladně dne 15.08.2018

.....  
Bc. Žaneta Navrátilová

## **Poděkování**

Ráda bych na tomto místě poděkovala mé vedoucí diplomové práce PhDr. Mgr. Daně Rebece Ralbovské, Ph.D. za její odborné vedení, cenné rady a konstruktivní připomínky, které mi v průběhu zpracovávání diplomové práce poskytovala, a rovněž za její vstřícnost a trpělivost. Také bych ráda poděkovala všem respondentům z řad příslušníků Vězeňské služby České republiky za jejich ochotu zúčastnit se mého průzkumného šetření, ale i ostatním zaměstnancům, za jejich poznatky a sdělení svých profesních zkušeností, které přispěly k vypracování této práce. V neposlední řadě děkuji své rodině, která mne po celou dobu zpracování diplomové práce podporovala.

## Abstrakt

Diplomová práce je zaměřena na Vězeňskou službu České republiky, a to konkrétně na výkon služby příslušníka zařazeného na služební místo dozorce.

Cílem práce je nejen zmapovat povinnosti příslušníka při výkonu dozorcí služby a jeho pracovní náplň, ale zejména vyhodnotit jejich vliv na psychiku samotného člověka. Tento záměr je uskutečněn prostřednictvím statistického výzkumu pomocí kvantitativní metody (dotazníkové šetření), které bylo realizováno na úsecích výkonu vazby a výkonu trestu odnětí svobody ve třech vybraných vězeňských zařízeních - Věznice Heřmanice, Věznice Karviná a Vazební věznice Ostrava.

Teoretická část práce se věnuje kritériím pro přijetí do služebního poměru a následné vlastní přípravě na výkon profese dozorce ve věznici. Popisuje nejenom pracovní nároky na dozorce, ale soustředí se také na jejich rodinný a osobní život, společenskou izolaci a z toho pramenící frustraci. Zvláštní pozornost je také věnována syndromu vyhoření.

Podstatnou součástí praktické části je vyhodnocení již výše zmiňovaného dotazníkového šetření, a to jak v grafické, tak i v textové podobě. Dozorci odpovídali na různé otázky zaměřené na psychické a fyzické zátěžové situace spojené s výkonem jejich povolání. Činili tak prostřednictvím nestandardizovaného dotazníku vlastní konstrukce, ale i standardizovaného dotazníku Burnout Measure. Ten je zaměřen na stanovení celkového vyčerpání a dosahuje značnou míru shody s jinými psychologickými vyšetřeními. Na základě výsledků obou dotazníků tak bylo možno určit míru vlivu kontaktu příslušníka zařazeného na služební místo dozorce s osobami s patologickými rysy osobnosti (obvinění a odsouzení) na jeho psychiku.

V závěrečné části diplomové práce jsou shrnuty výsledky a cíle práce a současně jsou diskutovány zjištěné závěry v souvislosti s podobnými výzkumy jiných autorů na jiných pracovištích a navrženy způsoby na zlepšení péče ze strany Vězeňské služby České republiky, jako zaměstnavatele, v oblasti psychohygieny příslušníků tohoto bezpečnostního sboru.

### **Klíčová slova**

Vězeňská služba České republiky; dozorce; dozorčí služba; syndrom vyhoření; psychické a společenské dopady.

## **Abstract**

This thesis focuses on the Prison Service of the Czech Republic and, in particular, on the duties of officers who serve as corrections officers.

This thesis not only aims to map the responsibilities of corrections officers and what corrections officers are required to do as part of their job, but also to assess the influence of such job on an individual's psyche. This intention is put into practice via a statistical survey using a quantitative method (questionnaire survey), which was conducted in three selected facilities, one of which was a detention facility and two of them were state penitentiaries – Prison Heřmanice, Prison Karviná and Detention Facility Ostrava.

The theoretical part of this thesis describes the criteria relevant to the recruitment of corrections officers and the subsequent training programs which corrections officers are required to complete in order to perform their job. Furthermore, this part describes the work demands that corrections officers face in state prisons and focuses on their family and personal lives, social isolation and the resulting frustrations. A special focus is put on the burnout syndrome.

The research part of this thesis mainly focuses on the assessment of the questionnaire survey, both in graphic and text form. The corrections officers responded to various questions focused on stress scenarios and demanding circumstances relating to their job. They responded to a non-standardised (self-prepared) questionnaire, as well as to the standardised Burnout Measure questionnaire. The latter is focused on assessing the level of an individual's physical and mental exhaustion and achieves a high level of consensus with other psychological examinations. The results of both questionnaires enabled to establish the extent to which the contact between a corrections officer and persons with personality pathological features (persons accused and convicted of crimes) affects psyche.

The final part of this thesis provides a summary of the results and objectives of this thesis and discusses the findings of the survey in relation to similar surveys by other authors at other workplaces, while proposing measures for the Prison Service of the Czech Republic, as the employer, to improve the care provided in the area of mental hygiene of corrections officers.

## **Keywords**

Prison Service of the Czech Republic; corrections officer; service; burnout syndrome, psychological and social impacts.



## Obsah

1	Úvod .....	11
2	Příslušníci vězeňské služby České republiky .....	13
2.1	Dozorce a jeho hlavní pracovní úkony .....	14
2.2	Adaptace dozorce na podmínky služebního poměru .....	18
2.3	Příčiny odchodu dozorce ze služebního poměru .....	21
3	Specifika dozorčí služby a jejich vliv na psychiku dozorce .....	23
3.1	Pracovní nároky na dozorce .....	23
3.2	Vliv dozorčí služby na rodinný a osobní život dozorce.....	25
3.3	Sociální izolace a frustrace .....	28
3.4	Syndrom vyhoření a jeho příznaky .....	29
3.5	Prevence syndromu vyhoření a pomoc.....	34
4	Statistika vězeňství v České republice .....	36
5	Cíl práce a hypotézy .....	40
5.1	Cíle práce .....	40
5.2	Hypotézy.....	41
6	Metodika práce.....	42
6.1	Metody sběru dat.....	42
6.2	Standardizovaný dotazník Burnout Measure .....	43
6.3	Výzkumný soubor .....	44
6.4	Způsob zpracování dat .....	45
7	Prezentace výsledků šetření .....	46
7.1	Zpracování dotazníkového šetření .....	46
7.2	Vyhodnocení cílů práce .....	67

7.3	Vyhodnocení stanovených hypotéz.....	71
8	Diskuze .....	76
9	Návrh pro využití v praxi.....	87
10	Závěr .....	90
11	Seznam použitých zkratk.....	92
12	Seznam použité literatury .....	93
13	Seznam použitých obrázků .....	100
14	Seznam použitých tabulek.....	102
15	Seznam Příloh .....	103
	Příloha č. 1 – Legislativní vymezení VS ČR.....	103
	Příloha č. 2 – Grafy k teoretické části .....	105
	Příloha č. 3 – Dotazník pro dozorce.....	109
	Příloha č. 4 – Dotazník Burnout Measure.....	119
	Příloha č. 5 – Linka pomoci v krizi .....	120

# 1 ÚVOD

Diplomová práce je zaměřena na specifika výkonu služby příslušníka Vězeňské služby České republiky zařazeného na služební místo dozorce a jejich následný vliv na jeho psychickou odolnost. Toto téma jsem si vybrala a dále se mu budu v této práci věnovat, protože i já pracuji ve Vězeňské službě, ale jako občanský zaměstnanec a každý pracovní den se setkávám s kolegy příslušníky a mám možnost nahlédnout do zákulisí tak specifického zařízení, jakým je věznice.

Oblasti vězeňství nelze upřít velký význam v celospolečenském měřítku. Vězeňská služba České Republiky má v naší společnosti určující postavení a je nenahraditelná. Stejně tak jako Policie ČR nebo Armáda ČR i Vězeňská služba ČR má svou specifickou a nezaměnitelnou funkci. Chrání naši společnost proti další trestné činnosti pachatelů, působí na jejich nápravu a resocializaci, a v určité míře odstrašuje potencionální pachatele.

Velmi zásadní u zaměstnanců v oblasti vězeňství je jejich spokojenost s pracovní stránkou života. Velmi zásadní proto, že utváří odraz jejich pracovních výsledků. Nespokojenost s prací se může projevit v interpersonálních vztazích, na pracovním prostředí, ale i na platových podmínkách. Další hledisko, které se podepisuje na kvalitě odvedené práce, je bezesporu dodržování bezpečnosti, které v této instituci zaujímá výhradní postavení.

Tuto oblast bezpečnosti zajišťují příslušníci - nejpočetnější kategorie ve věznicích. Proto je u zaměstnanců ve služebním poměru potřeba dbát nejen na splňující kritéria vstupu do služebního poměru (bezúhonnost, vzdělání, zdravotně, osobnostně a fyzická způsobilost), ale i pečovat jejich psychické zdraví.

Výkon služby dozorce je fyzicky i psychicky náročný, rizikový, vyčerpávající, a nevyžaduje jen fyzickou zdatnost a psychickou odolnost, ale i profesionální přístup.

Specifické vězeňské prostředí představuje pro výkon tohoto povolání i specifické situace, které jsou mnohdy nad rámec pracovních povinností. Nespočívá pouze v zabezpečení práv a povinností obviněných a odsouzených, v složitém zacházení s odsouzenými, dozorce musí čelit i protiprávním aktivitám ze strany vězňů, odhalovat je a rovněž jim předcházet. Musí udržovat stálou pozornost před možným napadením ze strany vězňů. Konfliktní prostředí, odpovědnost, rozhodování v časové tísní, to jsou aspekty, které mají přirozeně negativní vliv na každého jedince. Emocionální únava, pocity nedocení, absence motivace k osobnímu i profesnímu růstu s příznaky syndromu vyhoření a jejich následný vznik zdravotních potíží. Syndrom vyhoření a jeho dopady představují závažný celospolečenský problém, který nepostihuje pouze jedince, ale i funkčnost zaměstnavatele.

Stěžejním cílem práce je provést výzkum a analýzu vlivů a dopadů právě takového nestandardního pracovního prostředí na psychickou odolnost příslušníka Vězeňské služby České republiky, zařazeného na pozici dozorce, do jaké míry ovlivňuje jeho emoční inteligence a tělesná zdatnost jeho autoritu, a jak mu pomáhá při jednání s odsouzenými a při řešení mimořádných událostí ve věznicích. Dále pak pomocí výzkumného šetření vyhodnotit nejčastější příznaky stresu, vliv syndromu vyhoření na dozorcův osobní život, a úroveň jeho péče o psychické zdraví a zároveň získat poznatky o jeho motivaci pro vstoupení do služebního poměru. Důležitým cílem práce je verifikace nebo falzifikace námi predikovaných hypotéz.

## 2 PŘÍSLUŠNÍCI VĚZEŇSKÉ SLUŽBY ČESKÉ REPUBLIKY

Vězeňská služba České republiky (dále jen VS ČR) je ozbrojený bezpečnostní sbor a správní úřad působící na území České republiky, který zajišťuje zejména následující úkoly:

- spravuje a střeží vazební věznice a věznice a odpovídá za dodržování zákonem stanovených podmínek výkonu vazby a výkonu trestu odnětí svobody;
- spravuje a střeží ústavy pro výkon zabezpečovací detence;
- střeží, předvádí a eskortuje osoby ve výkonu vazby, ve výkonu zabezpečovací detence a ve výkonu trestu odnětí svobody a eskortuje tyto osoby do výkonu ústavní nebo ochranné výchovy, ústavního ochranného léčení nebo zabezpečovací detence, a to bezprostředně po ukončení výkonu vazby, zabezpečovací detence nebo trestu odnětí svobody;
- prostřednictvím programů zacházení soustavně působí na osoby ve výkonu trestu odnětí svobody a obdobně i na některé skupiny osob ve výkonu vazby s cílem vytvořit předpoklady pro jejich řádný způsob života po propuštění;
- zajišťuje pořádek a bezpečnost v budovách soudů, státních zastupitelství a ministerstva a v jiných místech jejich činnosti a v rozsahu stanoveném tímto zákonem zajišťuje pořádek a bezpečnost při výkonu pravomoci soudů a státních zastupitelství;
- vytváří podmínky pro pracovní a jinou účelnou činnost osob ve výkonu vazby, ve výkonu zabezpečovací detence a ve výkonu trestu odnětí svobody;
- zabezpečuje vzdělávání příslušníků Vězeňské služby (dále jen "příslušníci") a občanských zaměstnanců vězeňské služby (dále jen VS), které provádí Akademie Vězeňské služby, a vzdělávání osob ve výkonu vazby a ve výkonu trestu odnětí svobody, které provádí Střední odborné učiliště,

- poskytuje zdravotní služby ve svých zdravotnických zařízeních osobám ve výkonu vazby, osobám ve výkonu zabezpečovací detence a osobám ve výkonu trestu odnětí svobody, příslušníkům a občanským zaměstnancům VS; v případě potřeby zabezpečuje zdravotní služby u mimovězeňských poskytovatelů zdravotních služeb (§ 2 zákona č. 555/1992 Sb., o vězeňské službě).

## 2.1 Dozorce a jeho hlavní pracovní úkony

Zákon č. 555/1992 Sb., o Vězeňské a Justiční strážci České republiky, definuje v § 6, odstavcích 1 a 2 povinnosti příslušníka následovně:

Ods. 1) *„Příslušník je povinen jednat s osobami ve výkonu zabezpečovací detence, ve výkonu vazby a ve výkonu trestu odnětí svobody vážně a rozhodně, respektovat jejich práva, zabraňovat krutému nebo důstojnost ponižujícímu zacházení s těmito osobami i mezi nimi navzájem a působit k naplňování účelu výkonu zabezpečovací detence, výkonu vazby a výkonu trestu odnětí svobody.“*

Ods. 2) *„Při provádění služebních zákroků a služebních úkonů je příslušník povinen dbát cti a důstojnosti osob, s nimiž jedná, i své a nepřipustit, aby těmto osobám vznikla újma a aby případný zásah do jejich práv a svobod překročil míru nezbytnou k dosažení účelu sledovaného služebním zákrokem nebo služebním úkonem.“*

Tuto pozici může vykonávat pouze ten, kdo splňuje předpoklady pro přijetí do služebního poměru dle ustanovení § 13 odst. 1 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Jedná se o následující podmínky:

- o přijetí písemně požádá;
- je starší 18 let;
- je bezúhonný;
- splňuje stupeň vzdělání stanovený pro služební místo, na které má být ustanoven;

- je zdravotně, osobnostně a fyzicky způsobilý k výkonu služby;
- je plně svéprávný;
- je oprávněný seznamovat se s utajovanými informacemi podle zvláštního právního předpisu, má-li být ustanoven na služební místo, pro které se tato způsobilost vyžaduje;
- není členem politické strany nebo politického hnutí;
- nevykonává živnostenskou nebo jinou výdělečnou činnost a není členem řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob, které vykonávají podnikatelskou činnost.

Dozorčí služba se řídí zejména zákonem č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů, vyhláškou č. 345/1999 Sb., Ministerstva spravedlnosti, kterou se vydává řád výkonu trestu odnětí svobody a nařízení generálního ředitele VS ČR, jímž se stanovují úkoly zaměstnanců a příslušníků při zabezpečování výkonu trestu odnětí svobody, výkonu vazby a výkonu zabezpečovací detence. Tento zákon a vyhláška se týká pouze věznic, jelikož vazební věznice se řídí podle jiného zákona a vyhlášky o výkonu vazby.

Hlavním úkolem dozorčí služby je zaručit, aby obvinění a odsouzení dodržovali kázeň a pořádek. Měla by zajistit bezpečné podmínky pro život vězňů i práci personálu. Jejich základní metodou je kvalitní pochůzková a kontrolní činnost, a neopominutelné jsou rovněž profesionálně prováděné všechny druhy prohlídek vězněných osob. Činnosti, které dozorcí mají v popisu práce, jsou:

- dohled nad dodržováním zásad bezpečnosti při zacházení s vězněnými osobami;
- kontrola početních stavů;
- kontrola pořádku a kázně;
- podílení se na realizaci volnočasových aktivit při zacházení s obviněnými a odsouzenými;
- provádění preventivní zrakové prohlídky vězněných osob;

- předvádění vězňených osob ve výkonu trestu, výkonu vazby a detenčních ústavech;
- zabraňování vnášení a držení nepovolených věcí;
- zajišťování časového rozvrhu dne vězňených osob;
- zajišťování pořádku a bezpečnosti na stanoveném úseku;
- zajišťování účelu výkonu trestu, výkonu vazby a zabezpečovací detence;
- zpracování stanovené dokumentace vězňených osob a výkonu služby (Dozorce, 2018).

Dozorčí služba také ještě plní úkoly vyplývající z vnitřních řádů věznic (např. výměna prádla či výdej stravy), ale i dalších, jakými jsou například předvedení vězňené osoby k lékaři, k orgánům činných v trestním řízení, organizační zajištění vycházek a návštěv. Zajišťuje však také dozor vězňů na vnitřních a vnějších pracovištích. (Zákon č. 169/1999 Sb.)

S ohledem na náročnost výkonu služby ve věznici jsou již na uchazeče o toto zaměstnání kladeny přísné požadavky. Vyžaduje se fyzická zdatnost, proto každý rok absolvují zkoušky fyzické zdatnosti. Rovněž v psychologických charakteristikách je důležité vykazování nadprůměrných výsledků. Osobní vyzrálость, emoční stabilita, zvládání stresu či schopnost ovládat vlastní agresivitu jsou vlastnosti, které jsou u adeptů pečlivě zkoumány. V průběhu přijímacího řízení polovina uchazečů nevyhoví požadavkům právě z důvodu nedoporučení psychologa (Horna, 2004).

K tomu, aby psycholog doporučil nebo nedoporučil uchazeče o zaměstnání ve VS, využívá celou řadu psychometrických a projektivních technik. Volba konkrétní techniky záleží pouze na zkušenostech psychologa. K tomu, aby mohl posoudit řádně uchazeče a následně vyhodnotit jeho vhodnost zaměstnání ve VS, musí znát specifické požadavky a jejich požadovanou úroveň kladenou na jednotlivé funkce v organizaci.



Z toho vyplývá, že výběr uchazečů je velmi zodpovědný a náročný proces. Autoři Bedrnová, Nový (2007, s. 514) uvádí, že „... výběr a přijímání pracovníků v organizaci je tudíž nutno chápat jako významné personální činnosti. Obsahem výběru je posouzení kvalifikačních a osobnostních předpokladů konkrétního pracovníka, jeho způsobilost nárokům práce v bezpečnostním sboru dostát. Podstata spočívá v porovnání vlastností a předpokladů člověka s nároky práce, kterou má vykonávat.“

Vykonávat profesi dozorce mohou pouze osobnosti s pevným charakterem, vyzrálé inteligenčně i emočně, fyzicky zdatné s dobrým zdravotním stavem. I těmto základním požadavkům vyhovuje pouze malá skupina obyvatelstva, která se ještě významně sníží na základě výběrového řízení (Vágnerová, 2014).

Jak uvádí autorka Švingalová (2006), dozorcí se při své práci dostávají do rozporuplného postavení. Na jedné straně zajišťují bezpečnost, dodržování zákonů a předpisů i za pomoci represivních opatření a na druhé straně musí mít dostatečně vyvinuté sociálně komunikativní schopnosti včetně empatie a dostatek odborných znalostí. Nečekané reakce u odsouzených, zejména u těch, kteří jsou opakovaně ve výkonu trestu (recidivisté), mohou podnítit nové a neobvyklé způsoby zacházení.

Dozorci musí být schopni komunikace, koordinace, důstojného zacházení s odsouzenými, z nichž je v českých věznicích jen asi polovina s dosaženým vyšším vzděláním než základním. Také mnohdy trpí poruchami osobnosti, neuznávají většinový žebříček hodnot a často nemají ani základní hygienické návyky (Tomek, 2012).

Rovněž jednou z povinností dozorce je vyžadování od vězňů striktní dodržování norem, při kterém se setkává s jejich odporem, který je v lepším případě verbální, v horším případě násilnickou agresivitou, a který musí v co největší možné míře eliminovat.

## 2.2 Adaptace dozorce na podmínky služebního poměru

Průcha a kol. (2013) v pedagogickém slovníku definují adaptaci jako proces přizpůsobení se něčemu. Ze sociálního pohledu hovoříme v této souvislosti o přizpůsobení se člověka novým sociálním podmínkám. V praxi to znamená, že po nástupu na své pracoviště se musí dozorce sžít s novými kolegy a přizpůsobit svůj životní styl práci ve směnném režimu. Postupem doby se nováček integruje do sociálních vztahů v rámci své nové pracovní skupiny. Specifikem tohoto pracovního prostředí je nezbytnost naprostého spolehnutí se na svého kolegu a z toho vyplývající důvěra v kolektiv. Další odlišností je i již výše zmíněná komunikace s odsouzenými. Dozorce by měl umět je informovat, koordinovat a usměrňovat jejich činnost.

Nově zaměstnaní příslušníci jsou po přijetí do služebního poměru k Vězeňské službě vysláni k absolvování základní odborné přípravy s dobou trvání 3 měsíce, kterou zajišťuje Akademie Vězeňské služby České republiky ve Stráži pod Ralskem. Ta organizuje nástupní školení formou různých typů kurzů koncipovaných pro všechny nové pracovníky podle jejich budoucího profesního zaměření (Nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky č. 91/2006, o organizaci služební zkoušky ve Vězeňské službě České republiky).

Autor Mařádek (2005) definuje základní odbornou přípravu jako komplexní prověření a zdokonalení se ve služebních povinnostech nejen teoretických, ale i praktických, s cílem dosáhnout nejlepší přípravy pro praxi.

Pravidla vzdělávání zaměstnanců VS jsou upravena ve vnitřním předpisu „Nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky č. 55/2010 o vzdělávání ve vězeňské službě“.

Vstupní vzdělávání je rozděleno na úvodní a následné (čl. 3 odst. 1 a):

- úvodní (čl. 5) – „zahajuje se bezprostředně po vzniku služebního nebo pracovního poměru. Probíhá v organizační jednotce určené jako místo výkonu služby nebo sjednané jako místo výkonu práce a ukončuje se nejpozději do tří měsíců od jeho zahájení. Cílem vzdělávání je předat informace a znalosti směřující k osvojení základních dovedností pro způsobilost vykonávat službu nebo sjednanou práci ve Vězeňské službě, včetně seznámení s právními a vnitřními předpisy, z nichž vyplývají povinnosti a práva vztahující se k vykonávané práci nebo službě“.
- následné (čl. 6) – „uskutečňuje se formou základní odborné přípravy příslušníků a zaměstnanců, kteří byli přijati do služebního nebo pracovního poměru. Základní odborná příprava je kvalifikačním požadavkem nebo dalším odborným požadavkem“.

Vstupní vzdělávání úvodní se provádí na základě usnesení vlády České republiky č. 1542/2005 o Pravidlech vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech a obsahuje:

1. základní informace o činnosti VS ČR a povinnostech příslušníků a zaměstnanců v době krizového řízení;
2. seznámení s vybranými právními předpisy a vnitřními předpisy VS;
3. seznámení se se základy práce s informačními technologiemi ve VS a se zdroji elektronických informací;
4. seznámení se s praxí VS v oblasti environmentální výchovy a osvěty (výchova k ochraně životního prostředí);
5. základní znalosti a dovednosti příslušníka nebo zaměstnance potřebné k výkonu požadované činnosti;
6. seznámení s dalšími oblastmi podle potřeby organizační jednotky.

Základní odborná (dále ZOP) příprava se člení se podle zařazení příslušníků nebo zaměstnanců do výkonu služby nebo práce v jednotlivých organizačních jednotkách a je organizována se zřetelem na splnění základních požadavků a kvalifikačních předpokladů pro výkon zastávané funkce.

Příslušníkům a zaměstnancům jsou určeny následující dva programy (Nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky č. 55/2010 o vzdělávání ve vězeňské službě, čl. 13 odst. 1):

- **ZOP A** – základní odborná příprava pro příslušníky VS bez rozdílu služebního zařazení. Do této formy studia jsou zařazeni příslušníci nově přijatí do služebního poměru k VS ČR. Výuka navazuje na přípravné období, jež student stráví v organizační jednotce, přičemž je realizována přednáškovou a výcvikovou formou s dobou trvání zpravidla 12 týdnů, není-li stanoveno jinak. Výuková a výcviková část základní odborné přípravy je ukončena závěrečnou klasifikací z jednotlivých předmětů a komplexní závěrečnou zkouškou, na jejichž základě obdrží absolvent vysvědčení a osvědčení.
- **ZOP B/2** – základní odborná příprava pro občanské zaměstnance, kteří pracují v přímém styku s vězněnými osobami a podílejí se na přípravě a realizaci programů zacházení. Jsou to zejména vychovatelé, sociální pracovníci, speciální pedagogové a psychologové. Výuka je vždy realizována seminární a přednáškovou formou zpravidla v délce 6 týdnů. Studium je rozděleno do dvou relativně samostatných a na sebe navazujících fází – Všeobecný základ a Profesní příprava. Základní odborná příprava je ukončena závěrečnou zkouškou, na jejichž základě obdrží absolvent osvědčení.

Neopomenutelnou součástí je i speciální praktická příprava příslušníka, jejíž součástí je i proškolení a praktický výcvik manipulace se střelnou zbraní pro možnost použití zbraně v podmínkách VS (v souladu s platnou právní normou, § 18, zákona č. 555/1992 Sb.), kdy při ukončení soustředění příslušníci obdrží o tomto proškolení a výcviku osvědčení.

## 2.3 Příčiny odchodu dozorce ze služebního poměru

Byť se na první pohled může zdát povolání vězeňského dozorce snadné, tak realita je opačná. Dozorci dennodenně čelí nevzdělaným, převážně sociálně narušeným a jinak zvráceným jedincům. Oproti jiným povoláním nevidí záhy výsledky své práce, a ani tyto výsledky nemohou nijak ovlivnit. Recidiva u již trestaných osob je zhruba poloviční a lze situaci přirovnat k lékaři, na jehož oddělení bude polovina pacientů nevléčitelně nemocná (Vězeňský dozorce – extrémní a nedoceněné povolání, 2016).

Často může být pro dozorce jakýkoli bližší kontakt s vězněm (například osobní prohlídka) nejen nebezpečný a nepříjemný, ale také i mnohdy velice obtížný a odpudivý (vězni mnohdy nedodržují základní hygienické návyky). Vězni navíc využívají jakékoliv příležitosti k manipulaci s dozorcem, a to jak k získávání výhod, tak i k vulgárním nadávkám. Také v případě agresivního chování vůči sobě navzájem musí dozorce zakročit i za cenu rizika zranění.

Za další specifika dozorčí služby lze například považovat i dvanáctihodinové směny, ve kterých dozorcí slouží (vždy dvě denní, dvě noční a následují čtyři dny volna). VS je uspořádána přísně hierarchicky („po vojensku“), na což je nutno si zvyknout jak směrem k nadřízeným, tak i k podřízeným. Také návyky z tak specifického prostředí si dozorcí často „nosí i domů“, což se projevuje jak zhrubnutím mluvy, tak například direktivním jednáním. Statisticky se dozorcí nedožívají vyššího věku a stres ze zaměstnání často kompenzují nikotinem a alkoholem. Častěji se jim také rozpadá manželství (Doňková, 2012).

Jedním z nejhorších aspektů této práce je nízká společenská prestiž tohoto povolání, pramenící z nevědomosti veřejnosti o tom, jak probíhá taková dozorčí služba a co obnáší. Součástí etiky dozorce je samozřejmě i skutečnost, že informace na veřejnost „nevynáší“ a toto mlčení může následně vyvolávat různé mýty a spekulace.

Dalším negativním důvodem je činnost organizací hájících lidská práva, a legitimně kritizujících materiální podmínky v českých věznicích, aniž by však měly přehled o tom, jaké rozhodnutí je, či není v kompetenci dozorců (např. četnost sprchování, přijímání balíků).

Ke špatnému vnímání tohoto zaměstnání nemalou měrou přispívají i akční filmy o věznicích a jejich útěcích z vězení, a vězni jsou v pozici hrdinů a dozorců naopak za zloduchy. Velmi výrazně se na prestiži tohoto zaměstnání v očích naší společnosti podepsalo totalitní období, ve kterém do vězení umísťovali politicky nepohodlné jedince, se kterými bylo hrubě zacházeno. To ovšem nebylo až tak dílem dozorců, jako spíše vyšetřovatelů. Za opatrným až negativním postojem veřejnosti může být i iracionální strach z kontaktu s lidmi, kteří se denně stýkají se zločinci (Vězeňský dozorce – extrémní a nedocené povolání, 2016).

Příčinou odchodu dozorce ze služebního poměru nejsou jen vnější vlivy působící na dozorce. Neopomenutelným důvodem k odchodu může být i jeho vlastní zdravotní stav. Dozorce musí splňovat velmi přísná zdravotní kritéria, a z tohoto důvodu musí absolvovat každý rok povinné fyzické prověrky. Protože se výkon služby v ozbrojené složce negativně projevuje jako psychosomatický důsledek stresu a nočních služeb na jeho zdraví, existuje riziko se stoupajícím věkem dozorce, že nesplní zdravotní kritéria ve fyzické prověrce a povede k nucenému ukončení výkonu služby.

### 3 SPECIFIKA DOZORČÍ SLUŽBY A JEJICH VLIV NA PSYCHIKU DOZORCE

V předchozích kapitolách byly zpracovány poznatky, které mají nepochybný vliv na psychickou odolnost každého člověka, zvláště v případě, když se jedná o profesi dozorce ve VS.

K výkonu služby příslušníků neodmyslitelně patří různé typy traumatizujících i stresujících situací. V praxi to znamená, že se s nimi setkávají i tam, kde dosud není odborná pomoc tolik rozsáhlá. A z tohoto důvodu musí jednotlivci po těchto situacích používat individuální protistresové techniky (Čírtková, Spurný, 2001).

#### 3.1 Pracovní nároky na dozorce

Pokud chce člověk pracovat jako příslušník VS a ve své vykonávané funkci uspět, měl by vykazovat rysy a vlohy, které jsou předurčující k výkonu této profese. Poznat, zda kandidát vyhovuje a na tento typ práce je vhodným adeptem, je úkol pro psychologa. Práce u VS je totiž profesí se zvýšenou fyzickou a psychickou náročností a s možnými negativními dopady na zdraví člověka (Haluzová, 2016).

Kromě fyzických předpokladů jsou důležité zejména charakterové vlastnosti dozorce. Respekt a autorita vychází zejména z osobnostních vlastností a není možno si je nijak vynutit. Nelze jich uměle dosáhnout pomocí zákazů, zneužíváním moci či ponižováním lidské důstojnosti ostatních. Respekt a autorita je pro dozorce důležitý nejenom ve vztahu k odsouzeným, ale také vůči svým kolegům. V uzavřeném kolektivu spolupracovníků, kteří se musí na sebe navzájem spoléhat, slouží ve dvanáctihodinovém směnném režimu. Z tohoto pohledu hrají zásadní roli charakterové vlastnosti jedince, a to například pracovitost, pravdomluvnost, poctivost či společenskost. Důležitá je také stálost chování vůči okolí (Kohoutek, 2002).

Pro práci dozorce je zcela nepostradatelný smysl pro spravedlnost, který by měl mít člověk zakořeněn v sobě. Pokud jedinec vystupuje v souladu se svým svědomím, tak se jeho duševní stav promítá do zdravého sebevědomí, což má za následek jednání s přirozenou autoritou. Protože nepocituje méněcennost a vnitřní nespokojenost, nemá ani potřebu kompenzování si těchto pocitů v podobě ponižování a snižování důležitosti osob ve svém okolí (Hála, 2006).

Další podstatnou vlastností dozorce by zcela jistě měla být schopnost se rozhodnout, a to i pod tlakem a v časové tísní. Rozhodnost je schopnost udělat i za náročných a komplikovaných situací včasné, rázné, odhodlané a zejména opodstatněné rozhodnutí. V krizových situacích může ve vězeňském prostředí špatné rozhodnutí nebo zaváhání zapříčinit ohrožení životů i majetku a civilních obyvatel. Samozřejmě má na kvalifikované rozhodnutí významný vliv věk dozorce a zejména jeho zkušenost (počet odpracovaných let) (Kohoutek, 2002).

Dozorci může usnadnit průběh dozorčí služby jeho schopnost asertivního jednání. Nakonečný (2004, s. 225) toto jednání definuje jako „... *sebeprosazování respektující práva a důstojnost druhých, které je v podstatě formou slušné, kultivované agresivity, jež svůj objekt neničí, ale signalizuje mu rozhodný odpor. Nedostatek asertivity vede k depresím z pochybování o hodnotě sebe sama, neboť je tu často zakoušen pocit zbabělosti či nedostatečnosti.*“

Asertivní jednání či komunikace se dle autorů Janiše, Bártové (2006) vyznačuje následujícími znaky:

- klidné jednání, bez afektu a emocí – člověk působí pohodovým dojmem verbálně i nonverbálně (řeč těla je v souladu s mluveným slovem);
- vyjadřování prostřednictvím jasných, srozumitelných a krátkých vět;
- udržování očního kontaktu;
- požadavky jsou oprávněné a druhá strana je může přijmout;



- pod tíhou argumentů dokáže člověk změnit názor a přijmout kompromis (pokud není v sázce sebehodnocení);
- rozpoznání snahy o manipulaci včetně schopnosti účinné obrany (ubráníte vlastní svobodu, ale respektujete svobodu druhého);
- nečiní jedinci problémy požádat o laskavost, přijmout ji, ale i poskytnout někomu jinému.

Vzhledem ke skutečnosti, že nikdy nelze při školení postihnout všechny typy možných situací, tak výhodou pro dozorce je i jistá míra kreativity. Ta se může projevit nejenom při zacházení s odsouzenými, při organizování volnočasových aktivit odsouzených, ale i v organizování a efektivitě práce odsouzených nebo v obecném přístupu k odsouzeným (Hála, 2006).

### **3.2 Vliv dozorcí služby na rodinný a osobní život dozorce**

Život každého člověka zcela jistě ovlivňuje jeho profese, ale míru zasažení určuje především její charakter. Práce u VS ČR je profesí se zvýšenou fyzickou a psychickou náročností a s možnými negativními dopady na zdraví člověka a tím i na kvalitu jeho života. Haluzová (2016) upozorňuje, že u vězeňských dozorců existuje prokazatelný vztah mezi délkou služby a zvýšenou konzumací alkoholu, zvýšeným výskytem žaludečních vředů, zvýšeným rizikem vysokého krevního tlaku a srdečního infarktu, deprese a četností partnerských problémů a rozvodů. Oproti běžné populaci mají rovněž nižší očekávanou délku života.

Nezanedbatelný vliv na osobní a rodinný život zcela jistě má i již zmiňovaný směnný provoz. Zbývající volný čas je ale využíván i k dalším pracovním aktivitám jako například k fyzické přípravě či různým profesním školením. Ostatní čas dozorcí využívají dle svých preferencí, např. rodina, přátelé, zájmy.

V trávení volného času dozorců by měla být zastoupena i psychohygienu, která je nápomocná v ochraně a upevňování duševního zdraví a ve zvyšování odolnosti

vůči nejrůznějším škodlivým vlivům. Duševní hygiena totiž poskytuje návod, jak cílevědomě upravovat životní styl pro posílení duševní kondice a rovnováhy.

Dle Slezáčkové (2012) musí tedy dozorcí věnovat zvýšenou pozornost následujícím činnostem:

- **dostatečný spánek** – nejčastěji se setkáváme s tvrzením, že pro dospělého člověka je dostatečnou dobou spánku osm hodin;
- **správná výživa** – za nejčastější chyby lze označit sklon k přejídání se, neuspokojivé složení stravy či ukvapenost při jejím požívání, ale i nedostatečně bohaté snídaně (případně její vynechání) nebo naopak příliš bohaté večeře;
- **správné dýchání** – různé citové pohnutky podstatně mění rytmus i způsob dýchání a nedostatek kyslíku může způsobit „pohromu“ pro nervový systém;
- **odpočinek** – je velmi důležitým aspektem a musí být spojen s celkovým duševním uklidněním;
- **pohyb, tělesná práce a cvičení** – pohyb ve všech formách je nejdůležitějším prvkem autoregulace pro zachování tělesného a duševního zdraví. Nedostatek pohybové aktivity výrazně podporuje emoční napětí. Předpokládá se, že nedostatek přiměřeného pohybu přispívá nejenom k vytvoření podmínek pro vznik řady psychosomatických onemocnění, ale představuje především výraznou zátěž psychiky. Zhoršuje se totiž emoční stav a duševní rovnováha člověka.
- **hospodaření s časem** – časový stres je nepřítelem duševní rovnováhy.

Díky svému zaměstnání dozorcí přenášejí do svých rodin určité stereotypy svojí profese. Svými blízkými jsou upozorňováni zejména na zvýšenou podráženosť, direktivní jednání, striktní rozdělování a dodržování úkolů, prověřování pravdivosti tvrzení, na ostrou komunikaci a další projevy, které souvisí s výkonem jejich povolání (Slezáčková, 2012).

Na druhou stranu ovšem díky zaměstnání získávají i řadu pozitivních návyků, mezi které můžeme například zařadit větší smysl pro pořádek, klidné řešení krizových situací s nadhledem a odpovědností, odolnost vůči stresovým činitelům, větší sebekontrola a zcela jistě si i více cení svého rodinného zázemí a přátel.

Šperlichová (2013) také poukazuje na skutečnost, že dozorce v závislosti na výkonu svého zaměstnání je často nucen opakovat svoje požadavky na odsouzené. Ti obvykle nechápou (úmyslně či neúmyslně) tyto požadavky a dozorce jim musí požadavek opakovat stále dokola. Pokud se obdobná situace vyskytne i v soukromém životě a dozorce je nucen opakovaně o něco žádat, může se tak u něho vyskytnout přehnaně agresivní reakce. Nejčastěji se s tímto jevem dozorce může setkat u výchovy svých dětí. Partneři by toto jeho impulsivní chování měli chápat a tolerovat ho pouze do určité míry.

Rizikovost a náročnost práce u VS může u dozorce vyvolat i osobní problémy. Pro tyto případy zaměstnanci Psychologického pracoviště VS ČR nabízejí internetové poradenství či krizovou intervenci. Psychologové prostřednictvím těchto služeb nabízejí nejenom svou odbornost, ale zejména lidský přístup, mlčenlivost a korektnost jednání v hledání různých možností. Dále může také dozorce využít služby anonymní krizové linky, která je k dispozici 24 hodin denně, 365 dní v roce. Pracují zde proškolení odborníci z řad bývalých policistů a policejních psychologů, kteří prošli akreditovaným výcvikem v telefonické krizové intervenci.

Králová (2008) uvádí, že VS ČR se také snaží svým zaměstnancům zajistit kromě konzultací s psychology i sportovní aktivity a další sociální služby a programy. Jedná se například o návštěvy posilovny, využívání maséra, volné permanentky na vleky v zimním období, vstupenky na sportovní utkání, ale i specializované akce pro rodiny s dětmi, např. vstupenky do zoologické zahrady, zábavních center,

naučné výlety či zájezdy (Králová, 2008). Zaměstnanci VS spolu se svými rodinnými příslušníky mohou také využívat několika rekreačních středisek včetně Zotavovny VS ČR Praha.

### 3.3 Sociální izolace a frustrace

Jak již bylo uvedeno, tak vězeňskou službu a obzvláště práci dozorce vnímá veřejnost spíše negativně. To je do velké míry způsobeno jednak zahraničními akčními snímky, ale i jako jisté dědictví totalitního režimu, kdy byli do vězení umísťováni političtí vězni. Nemalou míru vinu na zkresleném pohledu mají i bulvární média v honbě za senzacemi a zvýšenou sledovaností. K této situaci zcela jistě přispívá i fakt, že dozorce sám nesmí na veřejnosti sdělovat informace ať už jakéhokoliv charakteru, se kterými se při výkonu svého povolání setkává. (Vězeňský dozorce – extrémní a nedocenené povolání, 2016).

Uvnitř vězeňského prostředí dochází často mezi zaměstnanci k tzv. emocionální izolaci, která je důsledkem vzájemné ztráty citových i sociálních kontaktů. Mezilidské vztahy a jejich navazování ovlivňuje také prostorová blízkost. V natolik specifické struktuře vězeňského světa a života v něm se může po určité době prostorovou blízkost projevit i jako negativní činitel a může vyvolat mezi zaměstnanci vzájemnou averzi. Dozorci v takto uzavřeném a ohraničeném prostoru na jedné straně musí čelit skupině odsouzených a z jejich strany i možnému fyzickému násilí, ale na druhé straně zavedený vězeňský systém jim neposkytuje výraznější podporu a ani nepociťují uznání za jejich námahu (Horna, 2004).

Většina zaměstnanců má to štěstí, že vidí výsledky své práce a může na jejich základě cítit uspokojení. Tato skutečnost motivuje pracovníky k dalšímu vzdělávání a rozvoji jejich schopností. Ovšem zaměstnanci VS úspěšné výsledky svojí práce nevidí, zato neúspěchy ano. Často dochází k tomu, že s mnohými

recidivisty se dozorce na svém pracovišti setkává opakovaně, což může považovat za svůj určitý neúspěch a pracovní selhání, které je následně zdrojem frustrace.

Tento pocit zmaru se může projevit nezájmem o práci, o dosažení vyšších cílů či lhostejností k dalšímu vzdělávání a osobnímu vývoji. Dozorci trpí těmito pocity, svou práci vykonávají automaticky a chápe ji jako existenční nutnost. V této fázi se jeho psychika přechází do chronického stresu, přidávají se také tělesné obtíže a výsledkem je tzv. syndrom vyhoření (Vymětal, 2010).

### 3.4 Syndrom vyhoření a jeho příznaky

Syndrom vyhoření neboli „burnout“ byl poprvé uveden do literatury psychoanalytikem H. Freudenbergerem v jeho článku „Staff burnout“ publikovaném v časopise „Journal of Social Issues“ v roce 1974. Mezi jednu z jeho definicí syndromu vyhoření patří i tato: *„Burnout je stav vyplenění všech energetických zdrojů původně velice intenzivně pracujícího člověka (např. lidí, kteří se snaží druhým lidem v jejich těžkostech pomoci a pak se cítí sami přemoženi jejich problémy)“* (Freudenberger, H., cit. Křivohlavý, 1998, s. 47).

Autorky Jeklová, Reitmayerová (2006, s. 13) popisují syndrom vyhoření jako *„duševní stav objevující se u lidí, kteří pracují s jinými lidmi a jejichž profese je na mezilidské komunikaci závislá. Tento stav ohlašuje celá řada příznaků: člověk se cítí celkově špatně, je emocionálně, duševně i tělesně unavený. Má pocity bezmoci a beznaděje, nemá chuť do práce ani radost ze života.“*

V průběhu více jak čtyřiceti let výzkumu tohoto problému se v odborné literatuře objevila řada pojetí a vymezení syndromu vyhoření, jež se často v různých aspektech vzájemně liší.

Lze však konstatovat, že většina pojetí se shoduje v následujících bodech:

- jedná se především o psychický stav, prožitek vyčerpání;

- vyskytuje se zvláště u profesí, obsahujících jako podstatnou složku pracovní náplně „práci s lidmi“;
- tvoří ho řada symptomů převážně z oblasti psychické, a částečně i v oblasti fyzické a sociální;
- klíčovou složkou syndromu vyhoření je zřejmě emoční a kognitivní vyčerpání, opotřebení a často i celková únava;
- všechny hlavní složky tohoto syndromu jsou projevem chronického stresu (Freudenberger, 1974).

Vyčerpání, pasivita a zklamání ve smyslu syndromu vyhoření se dostavuje jako reakce na převážně pracovní stres. Autorka Baštecká (2005) považuje za příčinu syndromu vyhoření chronický stres, který je spojen s profesní činností s nadměrnou odpovědností, při které jsou kladeny vysoké nároky na výkon bez možnosti odpočinku, a při kterých v případě profesního pochybení hrozí závažné následky. Takové situace podporují vývoj syndromu především tím, že mohou vést (a často i vedou) k narušení psychické rovnováhy. Toto narušení se projevuje změnou prožívání, uvažování i chování. Jednotlivé zátěžové situace mohou mít kromě syndromu vyhoření i různý význam pro vznik a rozvoj psychických poruch a být příčinou dalších potíží.

Zátěžové situace lze dle autorek Jeklové, Reitmayerové (2006) rozdělit z hlediska jejich vzniku, závažnosti a možných následků.

Mezi základní typy řadíme:

- **stres** – zátěžová situace nebo stav nadměrného zatížení či ohrožení, které mají následující znaky:
  - pocit neovlivnitelnosti situace;
  - pocit nepředvídatelnosti vzniku stresové situace;
  - pocit nezvládnutelnosti stresové situace;
  - nepříjemný tlak okolností vyžadujících příliš mnoho změn;

- **frustrace** – označuje situaci, kdy je člověku znemožněno dosáhnout uspokojení nějaké subjektivní důležité potřeby (ztráta šance na uspokojení). Vyvolává prožitek zklamání a stimuluje reakce zaměřené na vyrovnávání nepříznivé situace. Nemusí však pokaždé vyvolávat nepřiměřené reakce a může být i do značné míry žádoucí, protože nutí člověka hledat jiná řešení.
- **konflikt** – patří mezi běžné potíže, s nimiž se každý člověk v životě opakovaně setkává. Negativní vliv začíná mít teprve tehdy, jestliže je skutečně závažný, trvá příliš dlouho, zahrnuje osobně důležitou oblast a pokud jej člověk není schopen řešit. Z psychopatologického hlediska jsou velmi významné i tzv. vnitřní konflikty, které se odehrávají ve vědomí člověka. Znamenají střetnutí dvou vzájemně neslučitelných, přibližně stejně silných tendencí.
- **trauma** – náhle vzniklá situace, která vede k umělému poškození nebo ztrátě (např. smrt blízké osoby, účast při neštěstí či živelné pohromě). Ztrácíme pocit jistoty a bezpečí, prožíváme úzkost, obavy do budoucna či smutek. Trauma narušuje objektivitu jedince a projevuje se především v oblasti chování člověka, a to zejména neadekvátním jednáním. V průběhu několika měsíců po prožití traumatu může dojít i k posttraumatické stresové poruše.
- **krize** – psychická krize se objevuje jako narušení psychické rovnováhy v důsledku náhlého vyhocení situace či dlouhodobé kumulace, nárůstu problémů (např. selhání v zaměstnání, manželské problémy). Krize se projevuje selháním adaptačních mechanismů, což znamená, že dosud užívané způsoby přestaly být funkční a člověk musí hledat jiné.
- **deprivace** – stav, kdy významné potřeby (fyziologické či psychické) nejsou uspokojovány v dostatečné míře, přiměřeným způsobem a po dostatečně dlouhou dobu. Významným jevem deprivace oproti jiným zátěžovým situacím je její dlouhodobost (delší trvání; např. nedostatek sociálních kontaktů, nedostatek podnětů během vývoje dítěte). Deprivace patří k nejzávažnějším zátěžovým vlivům a může nepříznivě ovlivnit jak aktuální

psychický stav jedince, tak i jeho psychický vývoj do budoucna (Jeklová, Reitmayerová, 2006).

Mezi profese s rizikem vzniku syndromu vyhoření patří především pomáhající profese - lékaři, zdravotní sestry a další zdravotničtí pracovníci, hasiči, policisté. Dále psychologové a psychoterapeuti, sociální pracovníci ve všech oborech, učitelé na všech stupních škol, pracovníci pošt na přepážkách, dispečeri, právníci a pracovníci věznic. A to nejenom dozorcí, ale i další zaměstnanci. Výskyt syndromu vyhoření ve společnosti postupně stoupá zejména díky zvýšenému životnímu tempu, rostoucím nárokům na ekonomické, sociální a emoční zdroje člověka (Gabassi, 2002).

Příznaky syndromu vyhoření se podle autorů Kebzy, Šolcové (2003) projevují ve třech úrovních:

- **psychické:**

- dominuje pocit, že dlouhé a namáhavé úsilí o něco již trvá nadměrně dlouho a efektivita tohoto snažení je v porovnání s vynaloženou námahou nepatrná;
- výrazný je pocit celkového, především pak duševního vyčerpání, zejména emocionálního, dále pak vyčerpání v oblasti kognitivní spolu s výrazným poklesem až ztrátou motivace;
- dochází k utlumení celkové aktivity, ale zvláště k redukci spontaneity, kreativity, iniciativy a invence;
- převažuje depresivní naladění, pocity smutku, frustrace, bezvýchodnosti a beznaděje, tíživě je prožívána marnost vynaloženého úsilí a jeho nízká smysluplnost;
- objevuje se přesvědčení o vlastní postradatelnosti až bezcennosti;
- projevy negativismu, cynismu a hostility ve vztahu k osobám, jež jsou součástí profesionální práce s lidmi;



- projevy negativismu, cynismu a hostility ve vztahu k osobám, jež jsou součástí profesionální práce s lidmi;
  - pokles až naprostá ztráta zájmu o témata související s profesí; často též negativní hodnocení instituce, v níž byla profese až dosud vykonávána;
  - sebelítost, intenzivní prožitek nedostatku uznání;
  - (selektivní) interpersonální senzitivita;
  - redukce činnosti na rutinní postupy, užívání stereotypních frází a klišé;
- **fyzické:**
    - stav celkové únavy organismu, apatie, ochablost;
    - rychlá unavitelnost dostavující se po krátkých etapách zotavení;
    - vegetativní obtíže (bolesti u srdce, změny srdeční frekvence, zažívací obtíže, dýchací obtíže a poruchy);
    - bolesti hlavy;
    - poruchy krevního tlaku;
    - poruchy spánku;
    - bolesti ve svalech;
    - přetrvávající celková tenze;
    - zvýšené riziko vzniku závislostí všeho druhu;
    - zásahy do rytmu, frekvence a intenzity tělesné aktivity;
  - **na úrovni sociálních vztahů:**
    - celkový útlum sociability, nezájem o hodnocení ze strany druhých osob;
    - výrazná tendence redukovat kontakt s klienty a často i s kolegy či všemi osobami majícími vztah k profesi;
    - zjevná nechuť k vykonávané profesi a všemu co s ní souvisí;
    - nízká empatie;

- postupné narůstání konfliktů (většinou však nikoli v důsledku jejich aktivního vyvolávání, ale spíše v důsledku nezájmu, lhostejnosti a „sociální apatie“ ve vztahu k okolí).

Identifikace syndromu vyhoření vychází jednak z pozorování jednotlivých symptomů u osob, v jejichž chování se syndrom vyhoření začíná projevovat a jednak z prožitku těchto příznaků u postižených osob. Dále k jeho rozpoznání slouží speciální psychologické metody, jež byly k diagnostice tohoto syndromu zkonstruovány. Nejužívanějšími metodami výzkumu jsou dotazníky založené na posuzovacích škálách. Jedná se například o „Maslach Burnout Inventory“ Maslachové a Jacksonové a o „Burnout Measure“ Pinesové, Aronsona a Kafryho (Schaufeli, 2017).

### **3.5 Prevence syndromu vyhoření a pomoc**

Při prevenci vyhoření je podle Praška (2003, s. 106) *„... důležitý vlastní postoj člověka k práci, samozřejmě v ní má být pocíťován smysl, ale neměla by být jediným cílem, smyslem a zájmem v jeho životě a sociální opora, jejímiž hlavními zdroji jsou: rodina, kolegové v práci, přátelé, zájmy a koníčky a celkové trávení volného času“*.

Jakmile jedinec dospěje do stavu vyhoření, tak pomoc je možná pouze na základě splnění několika různých podmínek. V první řadě je důležité, aby si člověk, který se dostane do takového stavu, byl vědom toho, že není něco v pořádku a byl srozuměn s tím, že trpí syndromem vyhoření. Další podmínkou je, aby trpící člověk sám chtěl se svým stavem něco dělat a aby měl dostatečnou motivaci ke změně a uzdravení. S čímž nedílně souvisí i převzetí osobní zodpovědnosti za zotavující proces. Mnohdy je pro trpícího jedince příliš těžké jen přiznat, že situaci nezvládá, natož pak převzít zodpovědnost za změnu současného stavu. Záleží rovněž na tom, jaké podmínky pro ozdravný proces vytváří pracoviště, jestli jedince podporuje a poskytuje mu prostor pro ozdravný proces.

V neposlední řadě je také důležité, jestli má daný jedinec dostatečnou domácí podporu a jak je tato podpora účinná v jeho osobním životě (Praško, 2003).

Možnosti pomoci lze rozdělit na dvě základní skupiny, a to na pomoc sama sobě a na pomoc zvenčí. Při pomoci sama sobě je v první řadě nutno si uvědomit, že za prožívané zážitky, které v nás vyvolávají druzí, nemohou ti druzí, ale vlastní vnímání světa kolem nás. Při vyhoření se mění vnímání světa kolem, ale svět sám o sobě se nemění. Dalším základním podnětem pro zvládnutí vyhoření je pocit smysluplnosti vlastního života a vykonávané práce.

Jedinec zasažený syndromem vyhoření může být také sám sobě nápomocen tím, že může usilovat o to, aby pracovní podmínky v zaměstnání byly jasné, srozumitelné a přijatelné. Díky ujasnění pracovních úkolů si může člověk snadněji hlídat vlastní hranice a práci mu usnadní i dostatečné množství kompetencí, dovedností a znalostí, které si pracovní úvazek žádá. I to je nápomocno k vytvoření harmonického pracovního místa, které je sice nenápadným, ale zato však osvědčeným prostředkem k dobrému pocitu v zaměstnání a práci pod menším tlakem (Schmidbauer, 2000).

Pomoc zvenčí přichází v okamžiku, kdy zaměstnavatel zjistí, že něco není v pořádku, nebo když jedinec trpí syndromem vyhoření a sám požádá o pomoc. Ze strany zaměstnavatele může intervence spočívat ve formě pomoci, např.:

- úprava pracovních podmínek – jasné vymezení pracovních úkolů a kompetencí s nimi souvisejících;
- zajištění určitého místa k odpočinku s čímž souvisí i naplánovaný odpočinkový čas;
- dobře fungující tým, který spolupracuje na jednotlivých úkolech oproti soupeřivosti na pracovišti (Jeklová, Reitmayerová, 2006).

## 4 STATISTIKA VĚZEŇSTVÍ V ČESKÉ REPUBLICE

Smyslem věznic je zabezpečit, aby trest odnětí svobody plnil svůj účel a byl vykonáván v souladu s právními předpisy (zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, vyhláška č. 345/1999 Sb., kterou se vydává řád výkonu trestu odnětí svobody, ve znění pozdějších předpisů).

Ve VS ČR je zřízeno 25 věznic. Podle aktuální právní úpravy diferenciací výkonu trestu odnětí svobody se věznice člení dle míry vnější ostrahy, podle zajištění bezpečnosti a způsobu uplatňování resocializačních programů na:

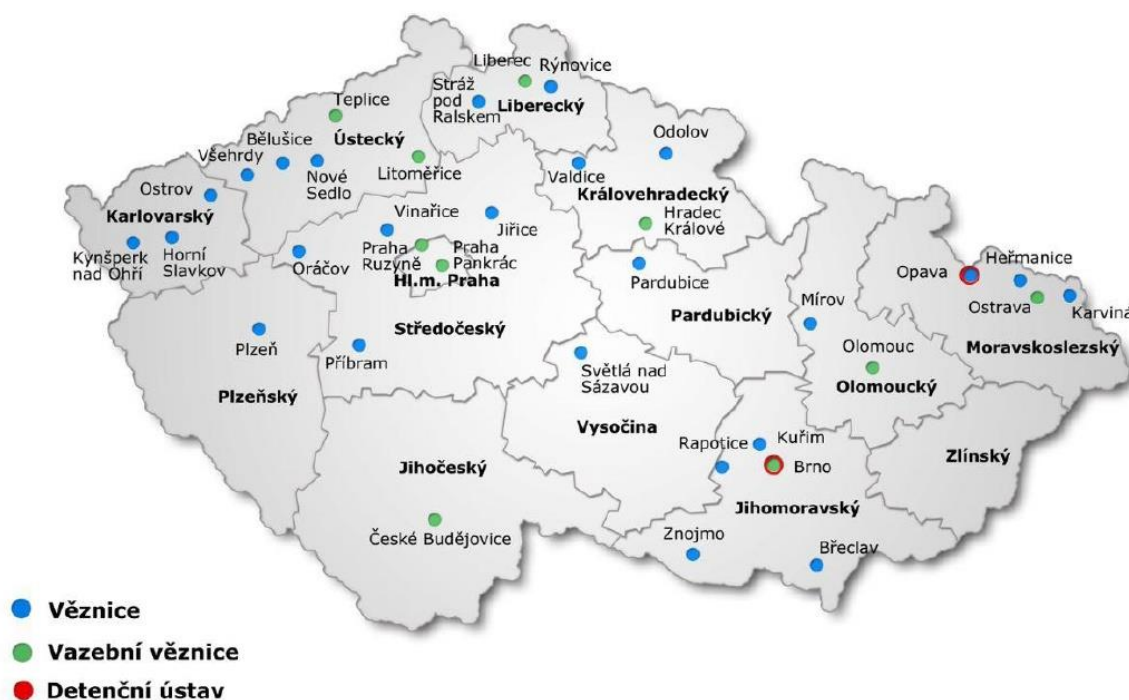
- s ostrahou,
- se zvýšenou ostrahou,

do kterých jsou na základě rozhodnutí soudu odsouzení zařazováni.

Vedle základních typů věznic se zřizují zvláštní věznice pro mladistvé a pro ženy. V rámci jedné věznice mohou být zřízena oddělení různých základních typů.

Součástí vězeňského systému je i 10 vazebních věznic zajišťujících výkon vazby. Ten je vykonáván jak v klasickém celovém, tak ve zmírněném režimu. Ve vazebních věznicích mají obvinění odlišný režim od odsouzených ve výkonu trestu odnětí svobody. Podle důvodu vazby se může obviněný v určeném čase volně pohybovat a stýkat se s ostatními obviněnými umístěnými v tomto oddělení nebo naopak, je mu omezen styk s okolím, který se vyznačuje např. cenzurou dopisů a návštěvami.

Následující obrázek dokumentuje rozmístění jednotlivých organizačních jednotek VS ČR.



Obrázek 1 Mapa organizačních jednotek Vězeňské služby

(Zdroj dat: Statistická ročenka Vězeňské služby České republiky 2016)

Vzhledem k zaměření práce je vhodné také uvést základní charakteristiku personálu VS. Na grafu s názvem Vývoj počtu personálu vězeňské služby ve sledovaných letech (Obrázek 31, viz Příloha č. 2) lze vidět časový vývoj počtu personálu VS. Z celkového počtu pracovníků je zřejmé, že spíše kolísá, než by se za posledních sedmnáct let výrazně změnil. Od roku 2000 se zvýšil pouze o 359 jednotlivců.

Z výše uvedeného grafu lze také zjistit zastoupení příslušníků a zaměstnanců ve VS včetně podílu mužů a žen. Četnosti jednotlivých kategorií napovídají, že příslušníků je průměrně 63%, což činí v průměru 6 660 jedinců. Zbývajícím personálem jsou zaměstnanci průměrné zastoupení 37%, tj. 9 986 jedinců. Graf také mapuje četnost žen u VS. Zatímco genderové zastoupení mezi zaměstnanci je přibližně vyrovnané (54% mužů, 46% žen) a ve sledovaných letech stálé, tak mezi příslušníky tomu již tak není. I když se jejich počet v jednotlivých letech

neustále zvyšuje (rok 2000: 584 žen, rok 2016: 809 žen), tak průměrně 89% příslušníků je mužů.

Další graf s názvem Vývoj počtu personálu vězeňské služby a vězňených osob ve sledovaných letech (Obrázek 32, viz Příloha č. 2) popisuje počet personálu VS a počet vězňených osob v průběhu sedmnácti let (rok 2000 – 2016). Z průběhu je zřejmé, že zatímco počet personálu VS je ve sledovaných letech přibližně konstantní, tak počet vězňených osob se významně mění. Dále je možno stanovit, že na jednu osobu personálu připadá 1,5 až 2,2 vězně (v průměru 1,87).

Graf s názvem Rozdělení personálu vězeňské služby dle věku (Obrázek 33, viz Příloha č. 2) dokumentuje věkové rozložení pracovníků ve sledovaných letech. Z grafu je patrné, že stejně jako obyvatelstvo České republiky stárne, tak je tomu i u personálu VS. Zatímco v roce 2000 bylo v této instituci zaměstnáno 15% jedinců do 25 let věku, tak o sedmáct let později to již byla přibližně polovina (7% zaměstnanců, 714 jedinců). Postupné stárnutí je patrné i z ostatních věkových kategorií.

Ze srovnání početnosti jednotlivých věkových kategorií také vyplývá, že u VS pracovalo v roce 2000 nejvíce jedinců ve věku 26 – 30 let (19% zaměstnanců, 1 996 jedinců) a podobnou početnost měly věkové skupiny 31 – 35 let (16% zaměstnanců, 1 657 jedinců) a 51 – 60 let (16% zaměstnanců, 1 645 jedinců). Během sledovaného období zvýšila svou četnost kategorie 51 – 60 let na 19% (2 037 jedinců) a stala se tak nejpočetnější věkovou skupinou.

Na grafu s názvem Rozdělení personálu vězeňské služby dle nejvyššího dosaženého vzdělání (Obrázek 34, viz Příloha č. 2) dokumentuje nejvyšší dosažené vzdělání personálu VS. Z četnosti jednotlivých kategorií lze odvodit, že během času se zvýšily požadavky na zaměstnance. Zatímco v roce 2000 byli mezi VS zaměstnaní jedinci pouze se základním vzděláním (1% zaměstnanců, 137 jedinců),

tak v roce 2016 to bylo již pouze 14 osob. Za sledované období se výrazně snížilo i zastoupení zaměstnanců s výučním listem a to konkrétně z 23% (2 467 jedinců) na 3% (287 jedinců). Naopak se mírně zvýšila četnost lidí s maturitou, a to od roku 2000 o 3% na 66% zaměstnanců (7 191 jedinců). I ostatním kategoriím reprezentujícím různé úrovně vysokoškolského vzdělání se zvýšilo významně zastoupení. Bakalářské vzdělání o 9% (zvýšení o 1 002 jedinců) a magisterské o 8% (zvýšení o 907 jedinců).

Pro doplnění pohledu na diskutovanou problematiku uvádíme aktuální počet obviněných a odsouzených ve vězeňských zařízeních. Z dat v následující tabulce je zřejmé, že mužů v péči VS je více než žen, a to přibližně 12,5 krát. Také dokládá vysoké zastoupení cizinců mezi vězňenými, obviněnými a odsouzenými osobami.

*Tabulka 1 Aktuální počet odsouzených, obviněných a chovanců ve věznicích*

	<b>Muži</b>	<b>Ženy</b>	<b>Mladiství</b>	<b>Cizinci</b>	<b>Celkem</b>
Počet vězňených osob	20 183	1 614	83	1 796	22 072
Počet obviněných	1 629	113	20	487	1 742
Počet chovanců	76	7		3	83
Počet odsouzených	18 478	1 494	63	1 278	19 972
S ostrahou nízký	774	190		54	964
S ostrahou střední	5 762	664		318	6 426
S ostrahou vysoký	10 899	601		788	11 500
Se zvýšenou ostrahou	988	31		115	1 019
Počet doživotně odsouzených	45	3			48

*Zdroj dat: Vězeňská služba ČR, stav k 23.4.2018 (Rychlá fakta, 2015)*

## 5 CÍL PRÁCE A HYPOTÉZY

V závislosti na cíli této diplomové práce jsou v teoretické části vysvětleny potřebné teoretické pojmy včetně charakteristiky příslušníka zařazeného na služební místo dozorce VS ČR.

Hlavním cílem praktické části bylo verifikovat nebo falzifikovat námi stanovené hypotézy. Vyhodnocení bylo realizováno na základě anonymních dat získaných z nestandardizovaného a standardizovaného dotazníku Burnout Measure (dále BM). První z nich byl sestaven z výzkumných otázek zajišťujících potřebné informace pro vyhodnocení jednotlivých hypotéz. Dotazy byly tedy zaměřeny zejména na zjištění stupně psychické zátěže respondentů při výkonu jejich činnosti včetně z toho vyplývajících zdravotních problémů. Smyslem standardizovaného dotazníku bylo verifikovat psychický stav respondenta s ohledem na syndrom vyhoření. Oba dotazníky byly v papírové podobě předány dozorcům ve vybraných věznicích s žádostí o jejich vyplnění a vrácení zpět.

### 5.1 Cíle práce

Diplomová práce se zaměřila na problematiku výkonu činnosti dozorce ve věznici a jejím cílem bylo předložit souhrnný pohled na toto povolání. Za dílčí vytčené cíle lze tedy označit:

- podání komplexního náhledu na problematiku výkonu činnosti příslušníka zařazeného na služební místo dozorce VS ČR;
- výzkumným šetřením zjistit vztah syndromu vyhoření vůči délce služebního poměru;
- nalézt informace o vlivu syndromu vyhoření na pracovní a osobní život dozorce;
- verifikace nebo falzifikace jednotlivých hypotéz;



- v rámci diskuse provést srovnání námi dosažených výsledků se závěry jiných autorů.

## 5.2 Hypotézy

**Hypotéza 1** *Předpokládáme vzájemný vztah mezi výskytem symptomů syndromu vyhoření a vyšší délkou služebního poměru na služebním místě dozorce.*

**Hypotéza 2** *Předpokládáme, že ženatí či vdané příslušníci(ce) na služebním místě dozorce mají průměrně nižší skóre v dotazníku BM než rozvedení jedinci.*

**Hypotéza 3** *Předpokládáme, že jedinci, kteří si byli vědomi před rozhodnutím požádat o přijetí do služebního poměru k VS ČR na služební místo dozorce negativních vlivů při výkonu této služby, mají nižší skóre v dotazníku BM.*

**Hypotéza 4** *Předpokládáme, že nadpoloviční většina respondentů s délkou služebního poměru nad 7 let se domnívá, že po absolvování základní odborné přípravy byli nedostatečně připraveni na výkon služby u VS ČR.*

## 6 METODIKA PRÁCE

Praktická část diplomové práce byla realizována jako výzkumné šetření mezi příslušníky VS ČR, kteří pracují na úseku vazby a výkonu trestu. Tato cílová skupina byla zvolena na základě zaměření práce.

### 6.1 Metody sběru dat

Pro sběr dat potřebných pro vypracování diplomové práce jsme použili dva druhy dotazníků. Prvním byl dotazník vlastní konstrukce, který se zaměřil především na psychické a fyzické příznaky stresu a druhý standardizovaný dotazník BM se věnoval pouze jedinému psychickému jevu, a to stavu celkového vyčerpání.

Dotazník vlastní konstrukce byl vytvořen z několika okruhů otázek, kdy první směřoval k nalezení demografických informací o respondentech (pohlaví, věk, nejvyšší dosažené vzdělání, rodinný stav, délka služebního poměru, místo a druh oddělení, kde vykonává respondent službu). Dále se zabýval motivem výběru tohoto povolání včetně uvědomění si negativních vlivů z toho vyplývajících (např. emoční stabilita, ovlivňování osobního a rodinného života či ostatní aspekty výkonu služby). Největší prostor v dotazníku byl věnován psychickým a fyzickým projevům stresu včetně způsobu zmírnění této zátěže.

Dotazník byl sestaven z celkem 25 uzavřených a polouzavřených otázek, které byly dvou typů. Buď se jednalo o dotaz, v rámci kterého respondent volil jako svou odpověď pouze jednu nabízenou variantu, nebo prostřednictvím druhého typu otázky mohl vybrat jednu či více odpovědí. U některých dotazů byly varianty odpovědí doplněny i o možnost, aby sám účastník šetření tuto sadu rozšířil o novou položku.

## 6.2 Standardizovaný dotazník Burnout Measure

Dotazník Burnout Measure (zkratka BM) od dvojice autorů Ayala Pinese a Elliota Aronsona (Křivohlavý, 1998), představuje způsob, jak určit míru vyhoření.

Dotazník BM je zaměřen na tři aspekty vyhoření:

1. fyzické vyčerpání – pocit únavy, celkové slabosti, pocit ztráty sil apod.;
2. psychické vyčerpání – pocit bezcennosti, ztráty lidské hodnoty, ztráty iluzí, pocit marnosti vlastní existence;
3. emocionální vyčerpání – pocit tísně, deprese, beznaděje, bezvýchodnosti.

Oblíbenost dotazníku BM dle výše uvedených autorů je způsobena dobrou mírou shody výsledků v porovnání s jinými psychologickými vyšetřeními na:

- spokojenost v práci, spokojenost s vlastním životem a se sebou samým;
- fluktuaci – snaha odejít ze zaměstnání;
- fyzické zdravotními problémy;
- množství vypitého alkoholu;
- pocity beznaděje.

Dotazník je sestaven z 21 otázek, na které respondenti odpovídají stupnicí čísel, přičemž každá číslice představuje slovní odpověď. Viz následující škála:

- 1 – nikdy,
- 2 – jednou za čas,
- 3 – zřídka kdy,
- 4 – někdy,
- 5 – často,
- 6 – obvykle,
- 7 – vždy.

Výsledek hodnoty (BQ) je vypočten na základě následujícího vzorce:

1. výpočet hodnoty A – součet hodnot otázek 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18 a 21;
2. výpočet hodnoty B – součet hodnot otázek 3, 6, 19 a 20;
3. výpočet hodnoty C – dle vzorce  $C = 32 - B$ ;
4. výpočet hodnoty D – dle vzorce  $D = A + C$ ;
5. výpočet hodnoty BQ – podle vzorce  $BQ = D : 21$ , která kvantifikuje hodnotu psychického vyhoření člověka.

Psychický stav je potom možno určit na základě následující stupnice:

- dobrý ( $BQ < 2,0$ );
- uspokojivý ( $BQ = 2,0 - 2,9$ );
- potřeba ujasnění žebříčku hodnot ( $BQ = 3,0 - 3,9$ );
- přítomnost syndromu vyhoření ( $BQ = 4,0 - 4,9$ );
- akutní stav vyhoření ( $BQ > 5,0$ ).

### 6.3 Výzkumný soubor

Cílová skupina respondentů pro provedení výzkumu byla sestavena z příslušníků VS ČR, kteří vykonávají službu na úseku vazby a výkonu trestu. Jednalo se tedy o účastníky v přímém kontaktu s osobami s patologickými rysy osobnosti.

Na organizační jednotky bylo předáno 150 ks anonymních dotazníků v tištěné formě. Tuto metodu jsme aplikovali z důvodu možnosti oslovení většího počtu respondentů a pravděpodobnosti zpětného získání velkého množství dat.

Výzkumu realizovaného prostřednictvím dotazníkového šetření se celkem účastnilo 112 respondentů, kdy 44 jich pracuje ve Vazební věznici Ostrava, 44 ve Věznici Heřmanice a 24 ve Věznici Karviná.

Sběr dat byl uskutečněn od července do prosince 2017 a samotné šetření probíhalo anonymně bez časového omezení na vyplnění dotazníku.

#### **6.4 Způsob zpracování dat**

Zhodnocení a grafické znázornění jednotlivých dotazů bylo prováděno za pomoci tabulkového kalkulátoru Microsoft Excel 2013. Všechny otázky dotazníku vlastní konstrukce byly vyhodnoceny samostatně, ze souhrnného hlediska, ale i z pohledu žen a mužů. Data byla zpracována pomocí popisné statistiky, která se vyznačuje číselným (absolutní i relativní) vyjádřením i s grafickou podobou. Dotazník BM byl vyhodnocen dle výše uvedeného postupu a jednotliví respondenti zařazeni na základě výsledků do pěti různých skupin.

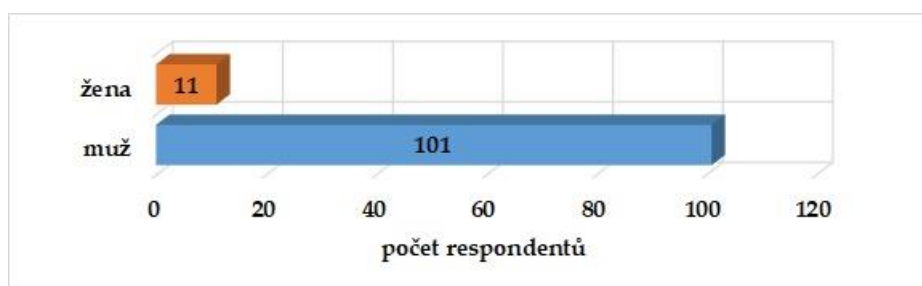
Takto získaná data (četnosti jednotlivých kategorií) sloužila jako výchozí informace pro vypracování diskuse, v rámci které byly výsledky srovnány s obdobnými výzkumy.

## 7 PREZENTACE VÝSLEDKŮ ŠETŘENÍ

Vyhodnocení sebraných dat z dotazníkového šetření.

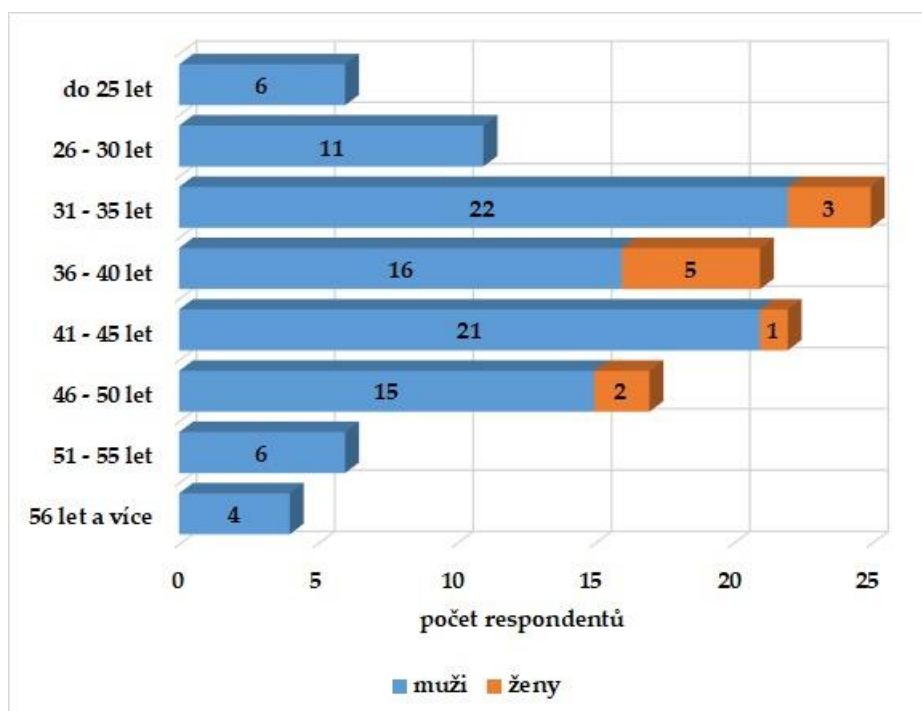
### 7.1 Zpracování dotazníkového šetření

Otázka č. 1 – Jste:



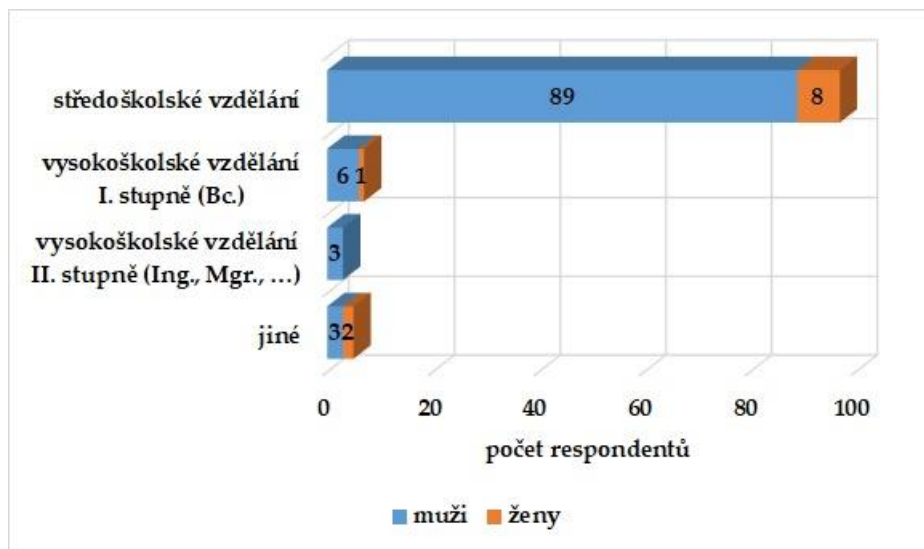
Obrázek 2 Rozdělení respondentů dle pohlaví (Zdroj dat: vlastní šetření)

Otázka č. 2 – Váš věk:



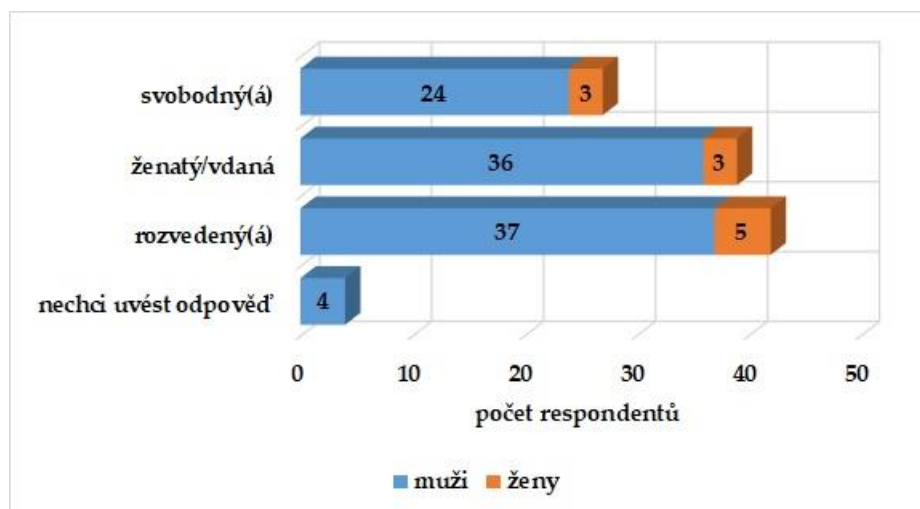
Obrázek 3 Rozdělení respondentů dle jejich věku (Zdroj dat: vlastní šetření)

### Otázka č. 3 – Vaše nejvyšší dosažené vzdělání:



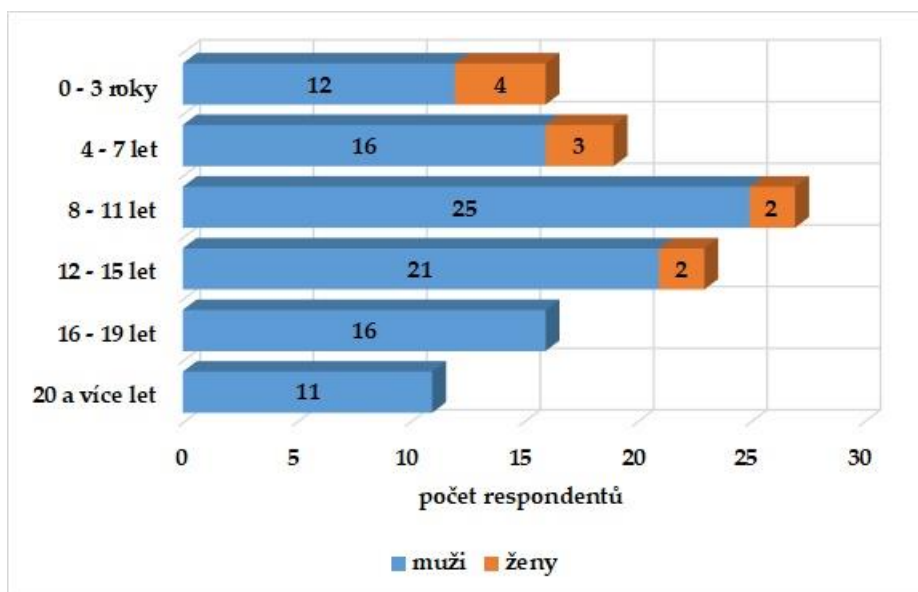
Obrázek 4 Rozdělení respondentů dle nejvyššího dosaženého vzdělání (Zdroj dat: vlastní šetření)

### Otázka č. 4 – Rodinný stav:



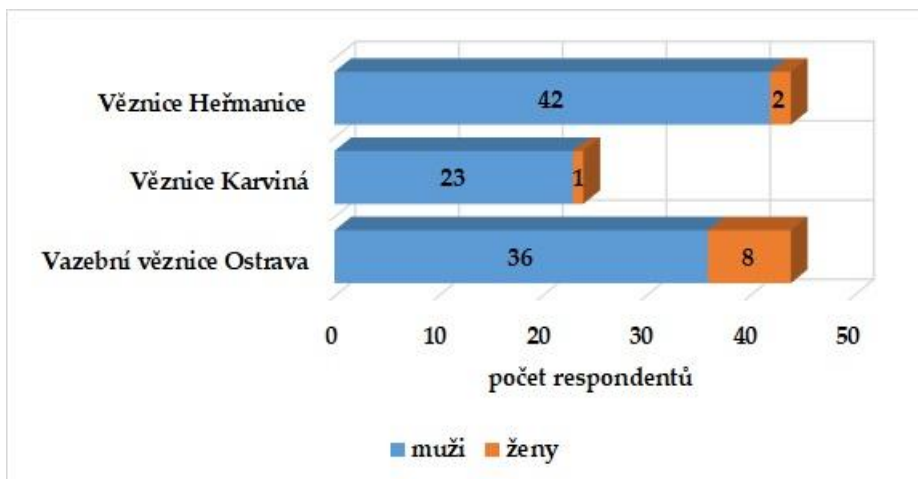
Obrázek 5 Rozdělení respondentů dle jejich rodinného stavu (Zdroj dat: vlastní šetření)

Otázka č. 5 – Jak dlouho jste příslušníkem na služebním místě dozorce:



Obrázek 6 Rozdělení respondentů dle délky vykonávání pracovního poměru (Zdroj dat: vlastní šetření)

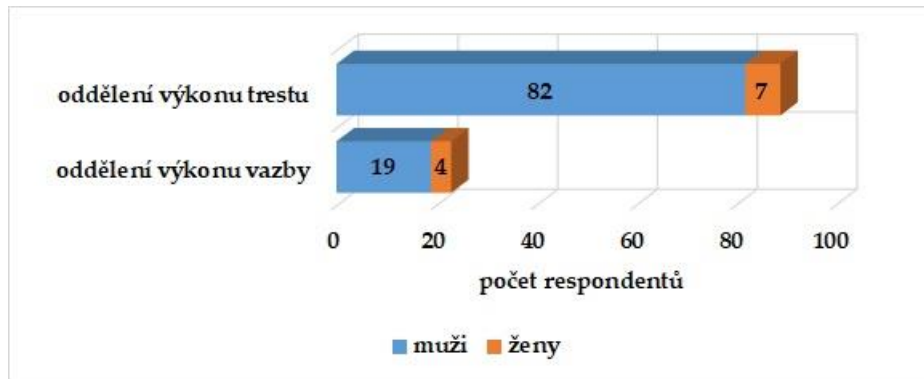
Otázka č. 6 – Ve které organizační jednotce VS ČR vykonáváte službu?



Obrázek 7 Rozdělení respondentů dle organizačních jednotek (Zdroj dat: vlastní šetření)

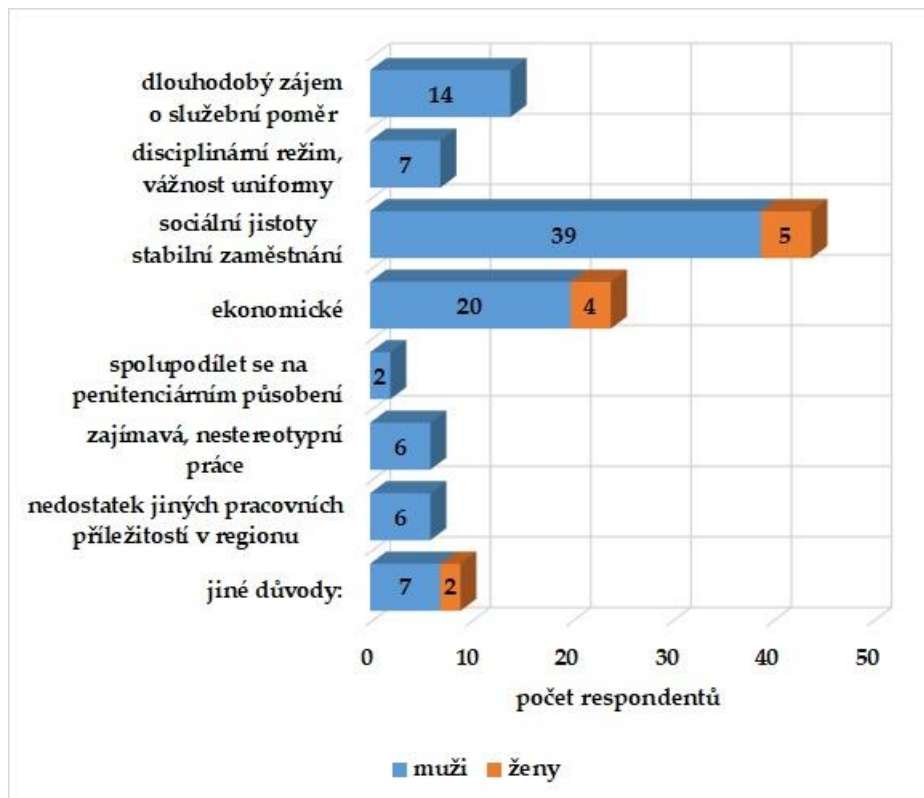


### Otázka č. 7 – Na jakém oddělení vykonáváte službu?



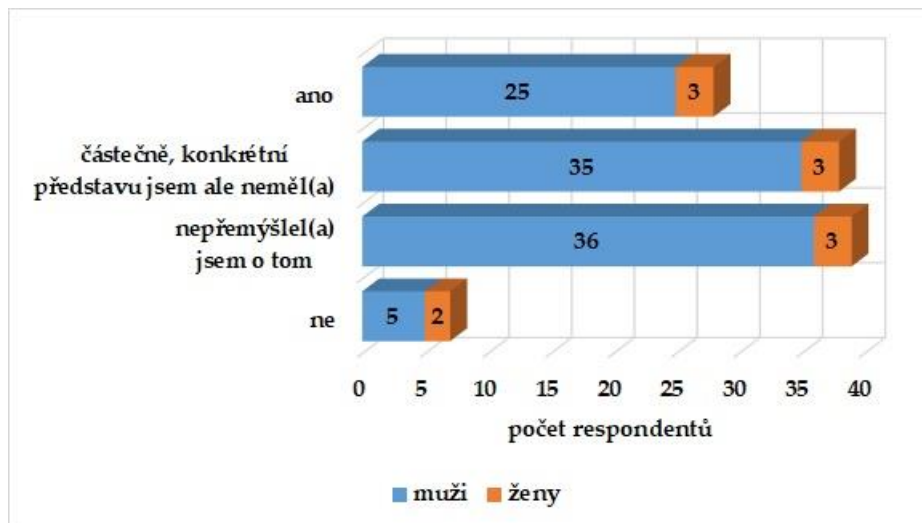
Obrázek 8 Rozdělení respondentů dle typu oddělení, kde vykonávají službu (Zdroj dat: vlastní šetření)

### Otázka č. 8 – Jaké důvody Vás vedly ke vstupu do služebního poměru u VS ČR?



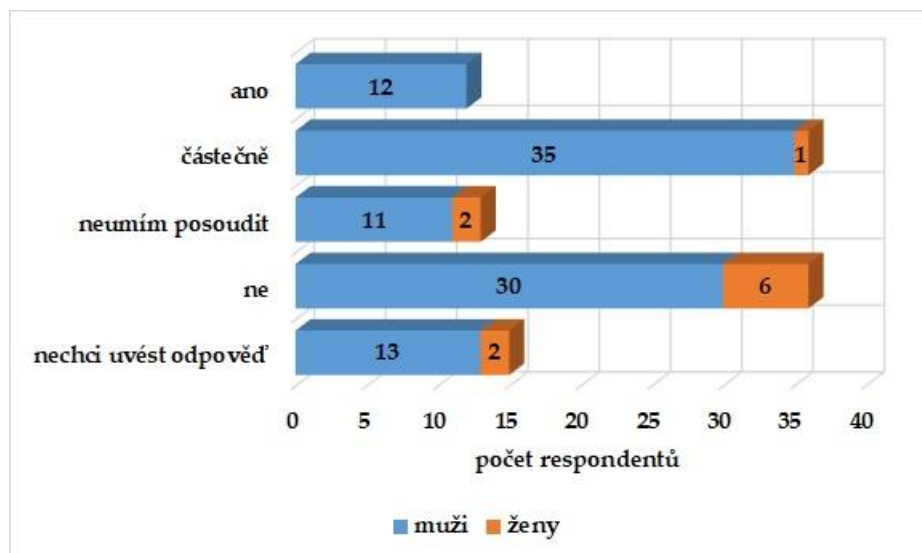
Obrázek 9 Rozdělení respondentů dle důvodů ke vstupu do služebního poměru (Zdroj dat: vlastní šetření)

Otázka č. 9 – Byl(a) jste si vědom(a), před rozhodnutím požádat o přijetí do služebního poměru k VS ČR na služební místo dozorce, negativních vlivů při výkonu této služby na psychickou odolnost jedince?



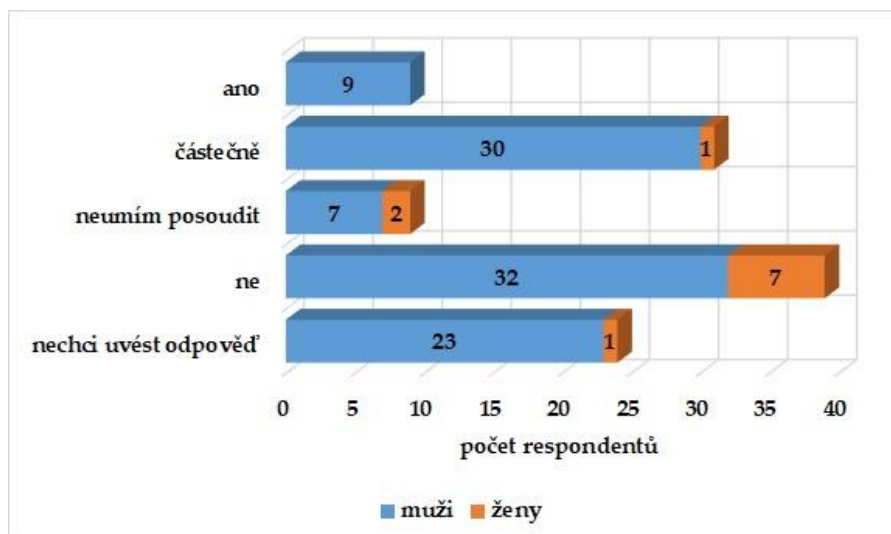
Obrázek 10 Rozdělení respondentů dle jejich povědomí o negativních vlivech při výkonu služby dozorce na psychickou odolnost jedince (Zdroj dat: vlastní šetření)

Otázka č. 10 – Domníváte se, že jste byl(a) absolvováním základní odborné přípravy dostatečně připraven(a) na výkon služby u VS ČR?



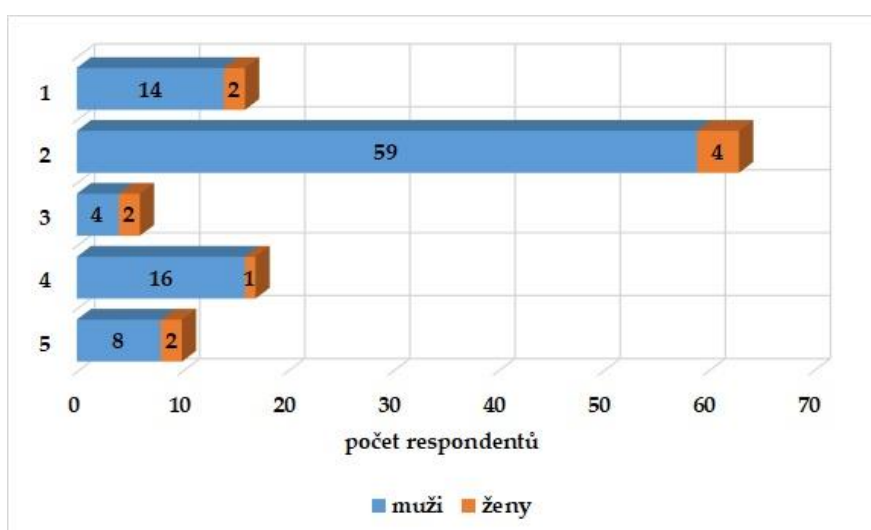
Obrázek 11 Rozdělení respondentů dle jejich názoru na dostatečnou připravenost na výkon služby u VS ČR absolvováním ZOP (Zdroj dat: vlastní šetření)

Otázka č. 11 – Domníváte se, že jste byl(a) absolvováním základní odborné přípravy dostatečně připraven(a) na řešení psychicky zátěžových situací, obzvláště ve vztahu k vězněným osobám?



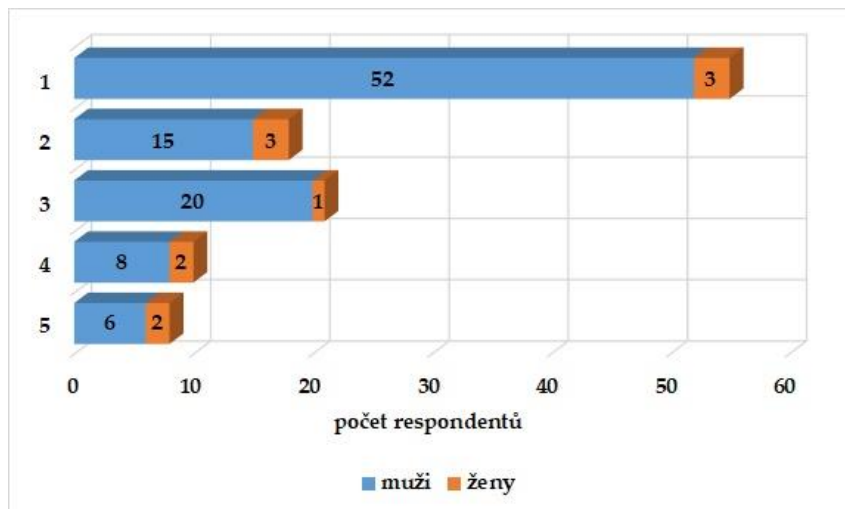
Obrázek 12 Rozdělení respondentů dle jejich názoru na připravenost řešení psychicky zátěžových situací absolvováním ZOP (Zdroj dat: vlastní šetření)

Otázka č. 12 – Souhlasím s tvrzením, že emoční stabilita a schopnost empatie pomáhají dozorcům při řešení mimořádných událostí a při jednání s vězněnými osobami. (1 = ano, 5 = ne)



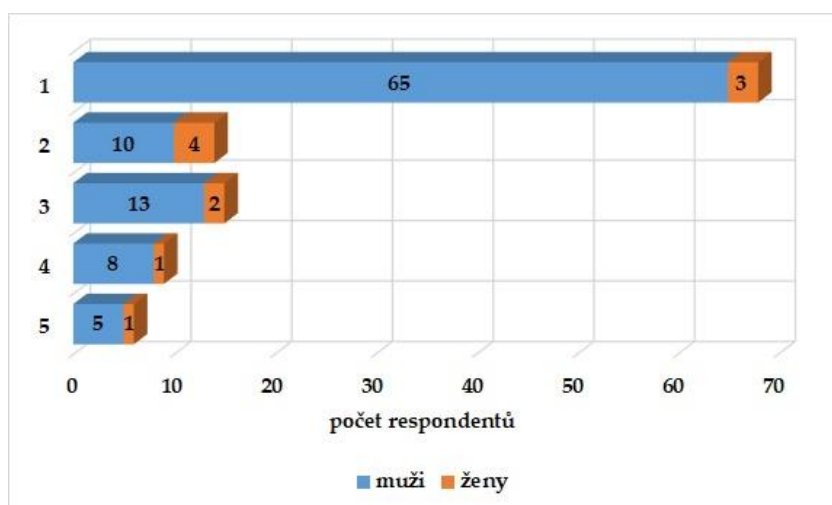
Obrázek 13 Rozdělení respondentů na základě tvrzení, že emoční stabilita a schopnost empatie pomáhají dozorcům při řešení mimořádných událostí a při jednání s vězněnými osobami (Zdroj dat: vlastní šetření)

Otázka č. 13 – Souhlasím s tvrzením, že osobní zkušenosti s demonstrací síly jsou efektivním nástrojem pro vytvoření autority dozorce vůči vězněným osobám. (1 = ano, 5 = ne)



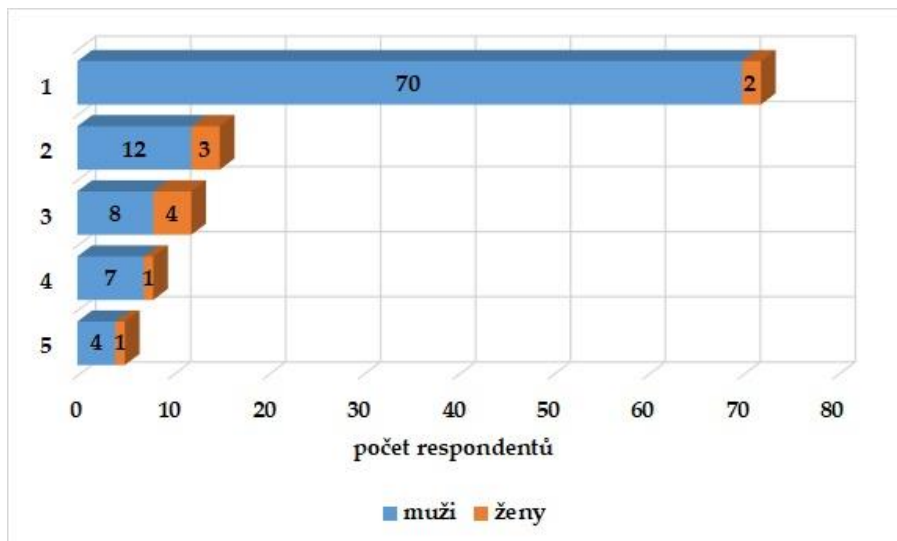
Obrázek 14 Rozdělení respondentů dle jejich souhlasu s tvrzením, že osobní zkušenosti s demonstrací síly jsou efektivním nástrojem pro vytvoření autority dozorce vůči vězněným osobám (Zdroj dat: vlastní šetření)

Otázka č. 14 – Souhlasím s tvrzením, že fyzická zdatnost a obratnost je efektivním nástrojem pro vytvoření autority dozorce vůči vězněným osobám. (1 = ano, 5 = ne)



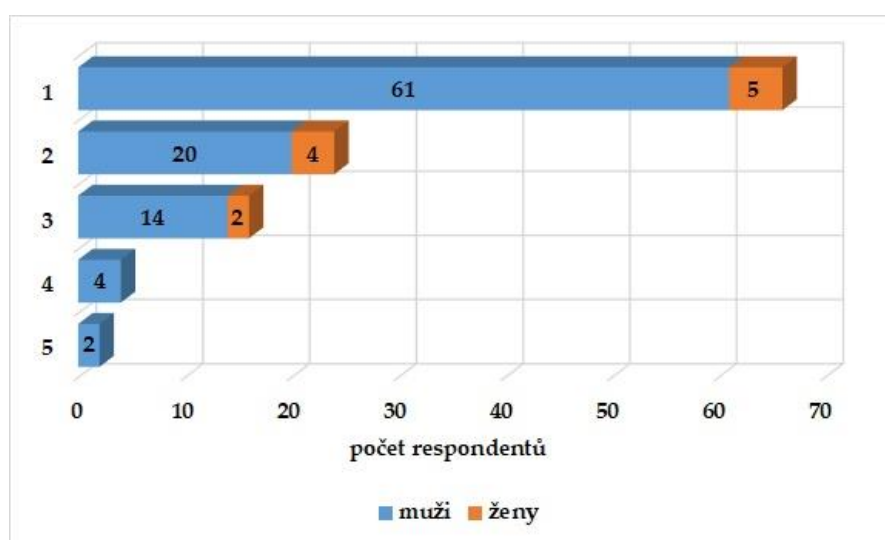
Obrázek 15 Rozdělení respondentů dle jejich souhlasu s tvrzením, že fyzická zdatnost a obratnost je efektivním nástrojem pro vytvoření autority dozorce vůči vězněným osobám (Zdroj dat: vlastní šetření)

**Otázka č. 15 – Souhlasím s tvrzením, že prostředí věznice a podmínky výkonu povolání na svém pracovišti hodnotím jako přínosné pro můj další profesní růst.**  
 (1 = ano, 5 = ne)



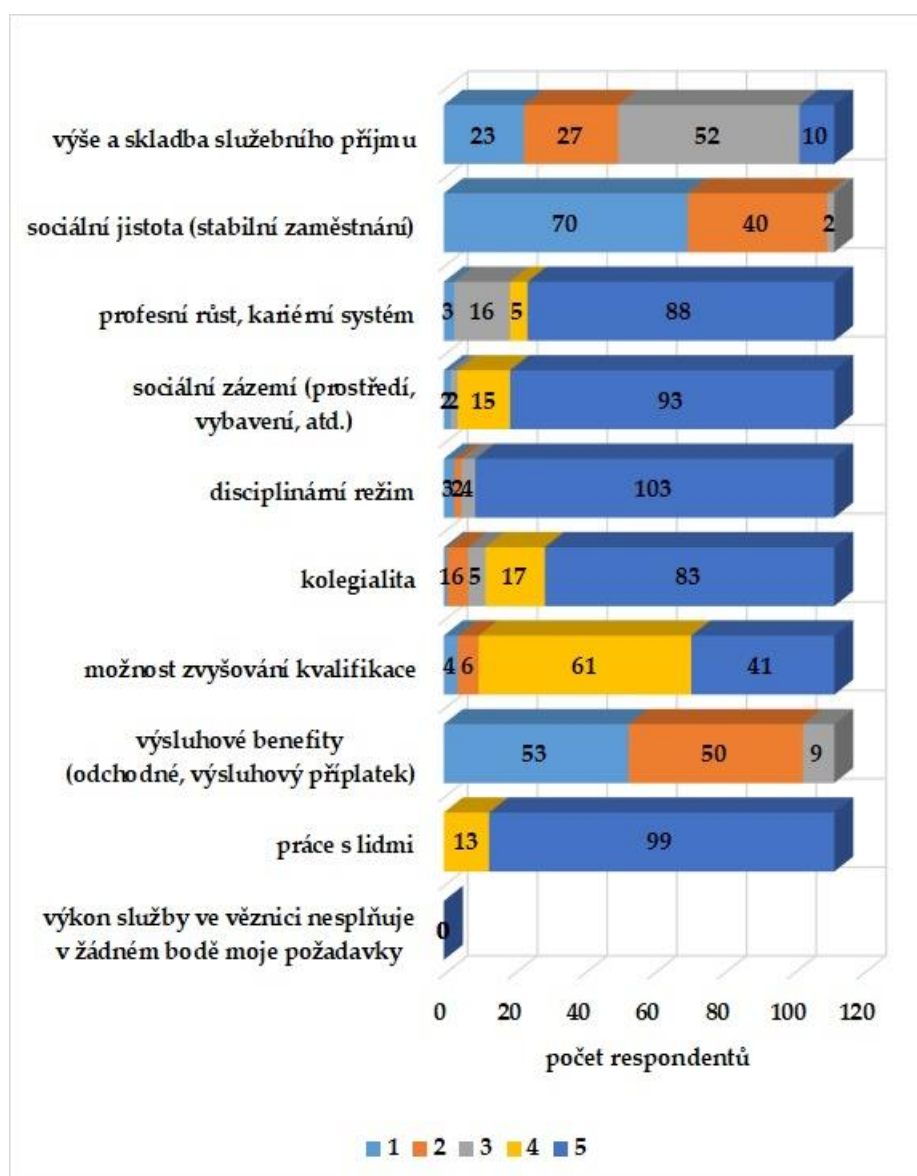
Obrázek 16 Rozdělení respondentů dle jejich souhlasu s tvrzením, že prostředí věznice a podmínky výkonu povolání na pracovišti hodnotí jako přínosné pro jejich další profesní růst (Zdroj dat: vlastní šetření)

**Otázka č. 16 – Souhlasím s tvrzením, že výkon povolání (na pozici dozorce) negativně ovlivnil můj osobní a rodinný život.** (1 = ano, 5 = ne)



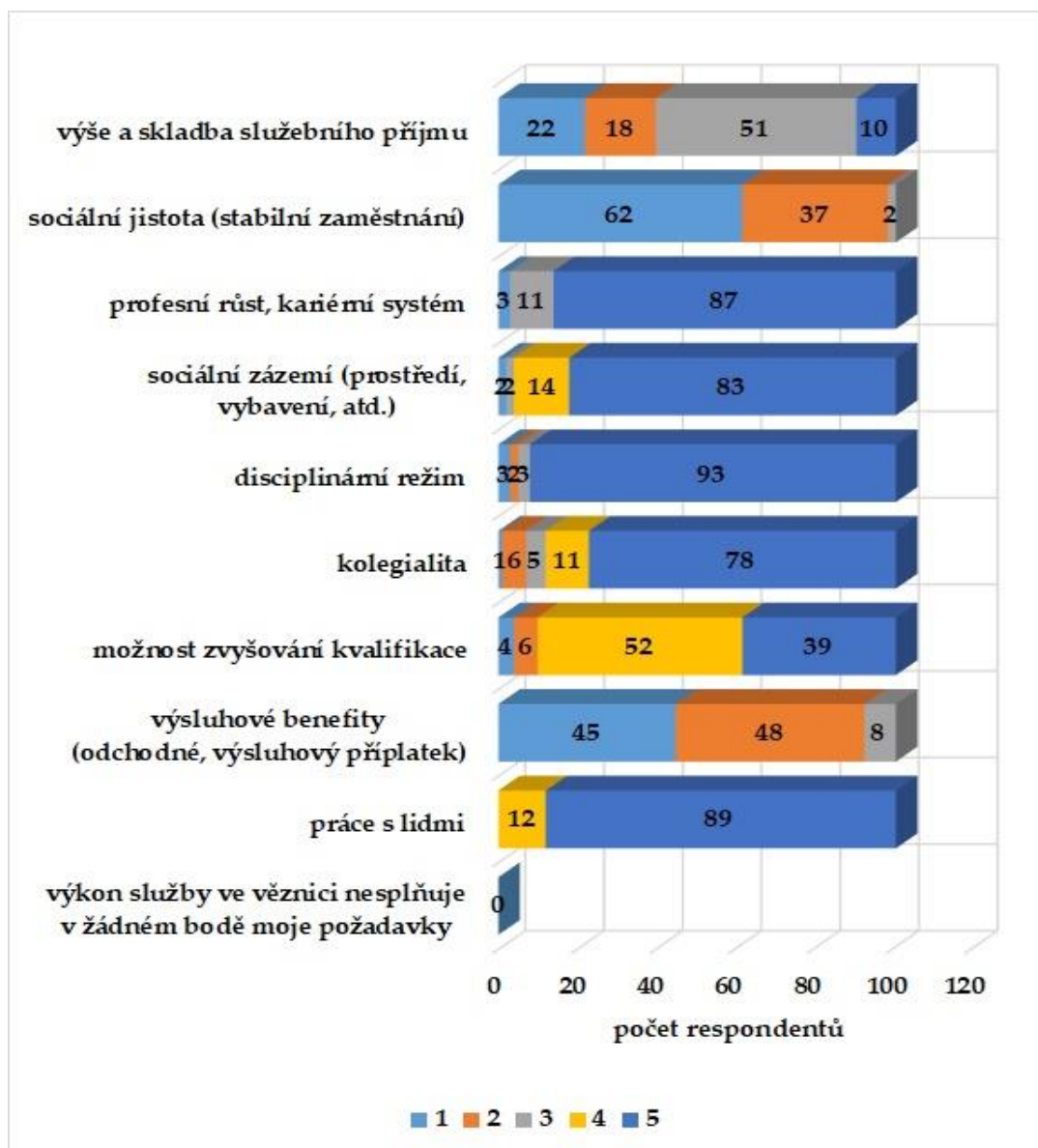
Obrázek 17 Rozdělení respondentů dle jejich souhlasu s tvrzením, že výkon povolání na pozici dozorce negativně ovlivnil jejich osobní a rodinný život (Zdroj dat: vlastní šetření)

Otázka č. 17 – Která položka související s výkonem Vaší služby splňuje Vaše požadavky? (1 – nejvyšší priorita, 5 – nejnižší priorita)

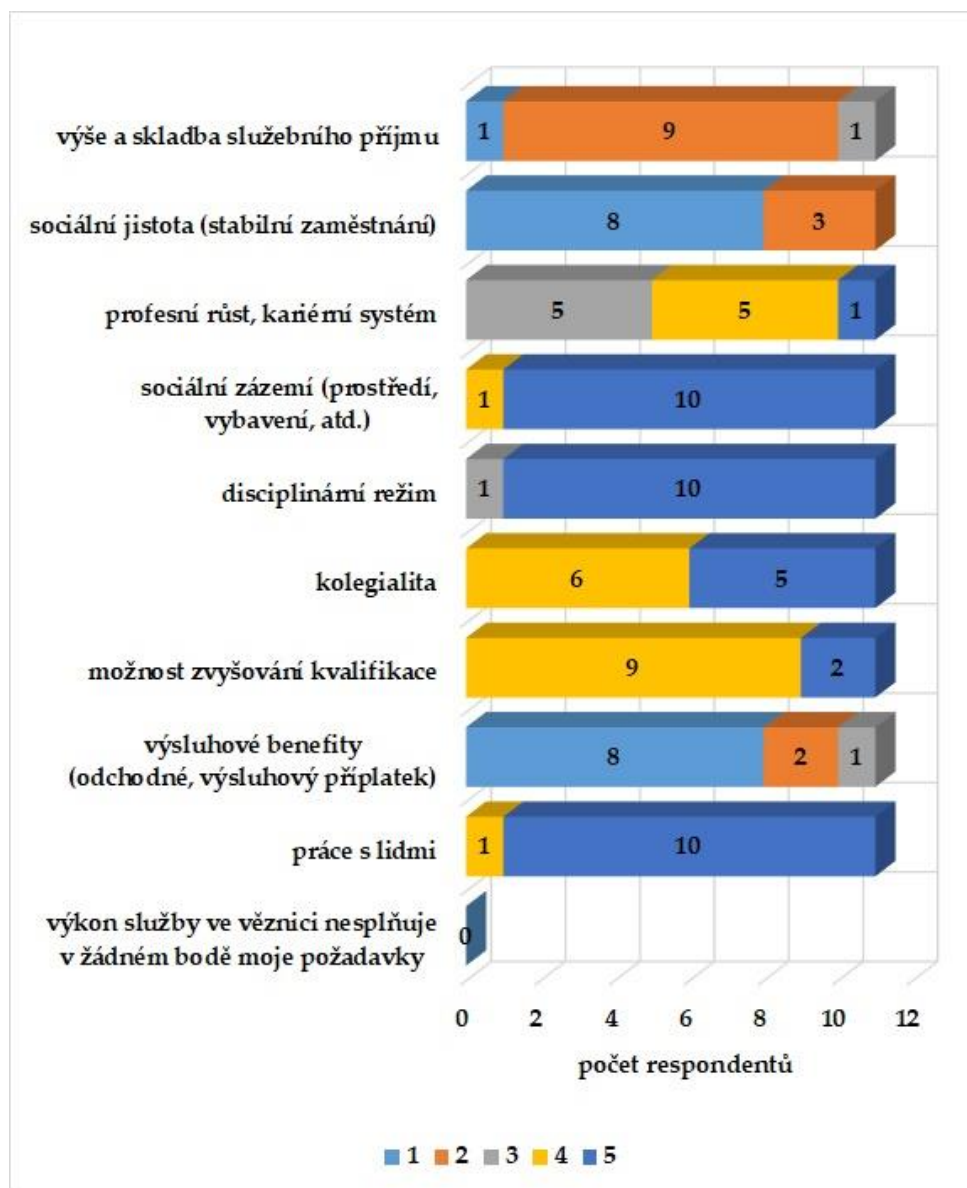


Obrázek 18 Četnost skutečností souvisejících s výkonem služby dozorce a které dle respondentů splňují jejich požadavky (Zdroj dat: vlastní šetření)

Pro přehlednost odpovědí respondentů jsou následující grafy rozlišeny podle odpovědí mužů (Obrázek 19) a odpovědí žen (Obrázek 20).



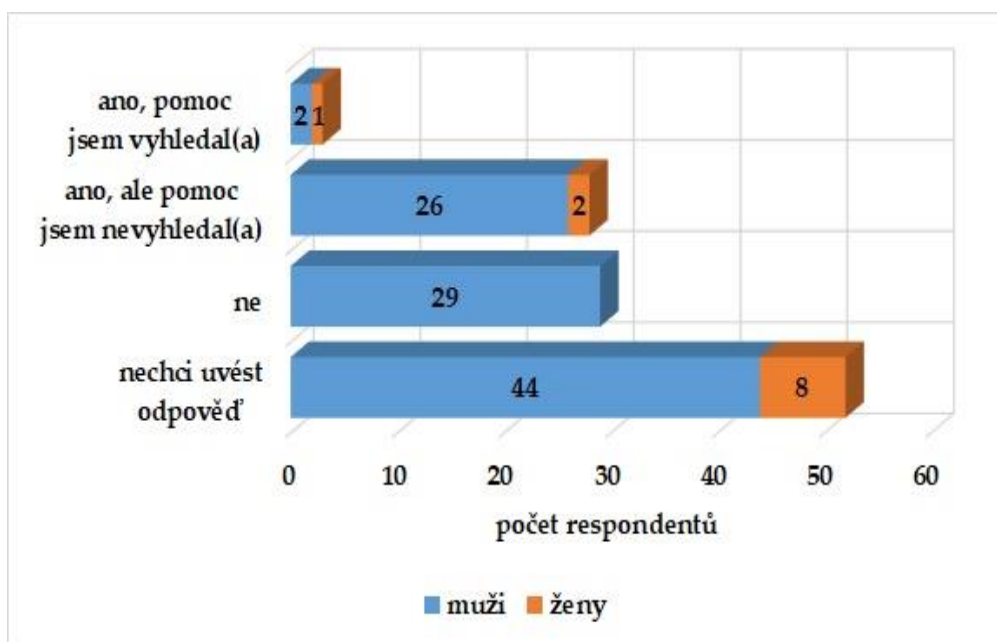
Obrázek 19 Četnost skutečností souvisejících s výkonem služby dozorce (mužů) a které dle respondentů splňují jejich požadavky (Zdroj dat: vlastní šetření)



Obrázek 20 Četnost skutečností souvisejících s výkonem služby dozorce (žen) a které dle respondentů splňují jejich požadavky (Zdroj dat: vlastní šetření)

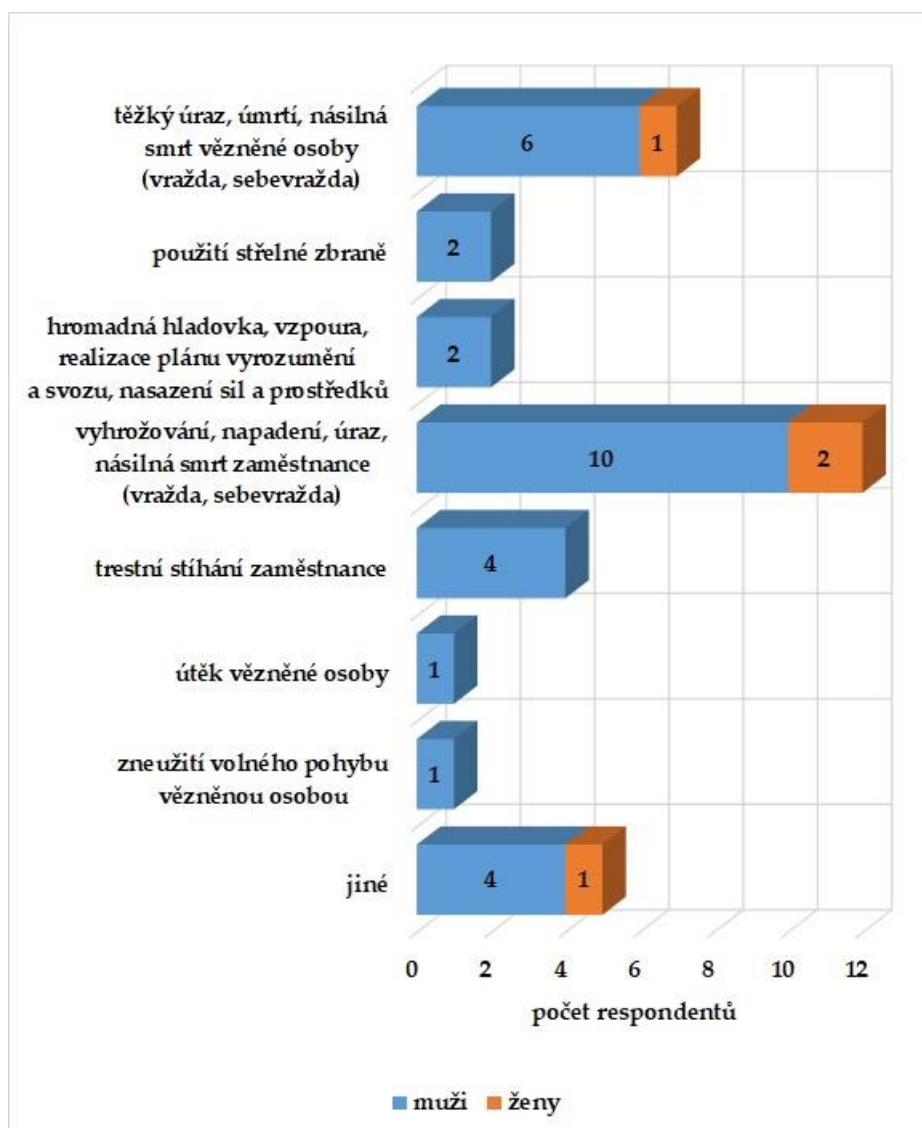


Otázka č. 18 – Byl(a) jste během výkonu služby přítomen(a) mimořádné události takového charakteru, že jste měl(a) potřebu vyhledat odbornou pomoc?



Obrázek 21 Rozdělení respondentů dle skutečnosti, zda byli někdy během výkonu služby přítomni MU, která vyvolala potřebu vyhledání odborné pomoci (Zdroj dat: vlastní šetření)

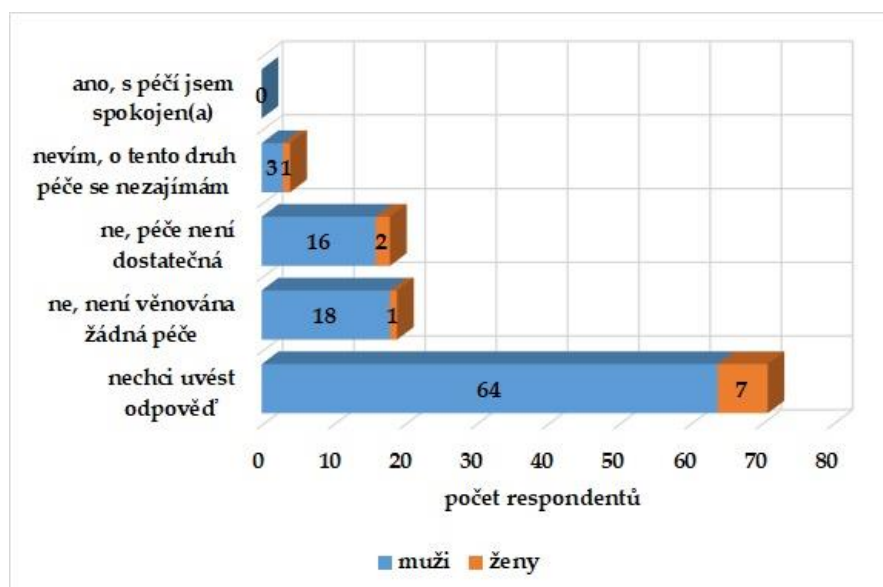
Otázka č. 19 – Pokud jste v předchozí otázce odpověděl(a) „ano“, označte níže uvedené mimořádné události, kterých jste byl(a) přítomen/přítomna:



Obrázek 22 Četnost jednotlivých mimořádných situací, kterým byli respondenti přítomni

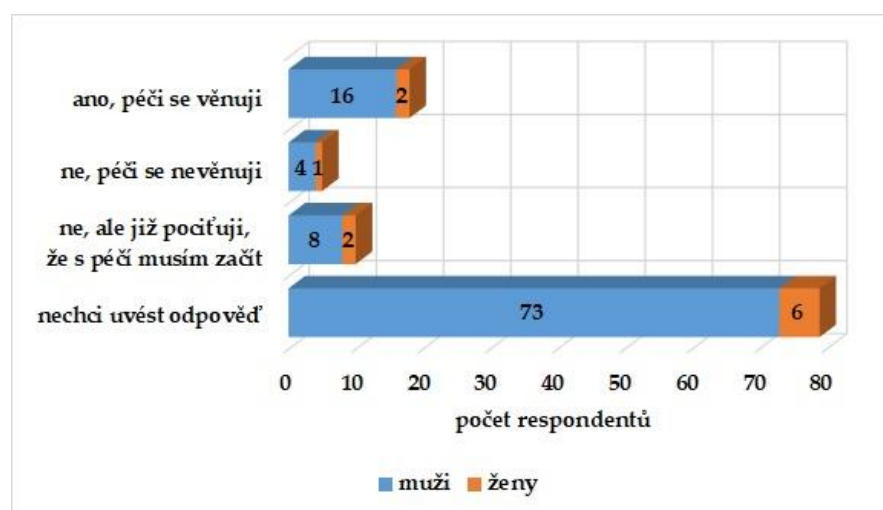
(Zdroj dat: vlastní šetření)

Otázka č. 20 – Myslíte si, že VS ČR věnuje příslušníkům dostatečnou péči o jejich psychické zdraví?



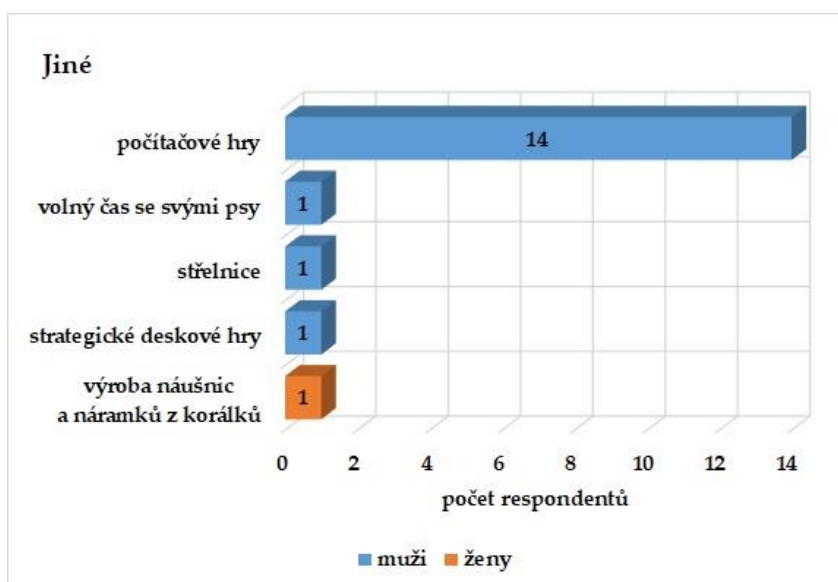
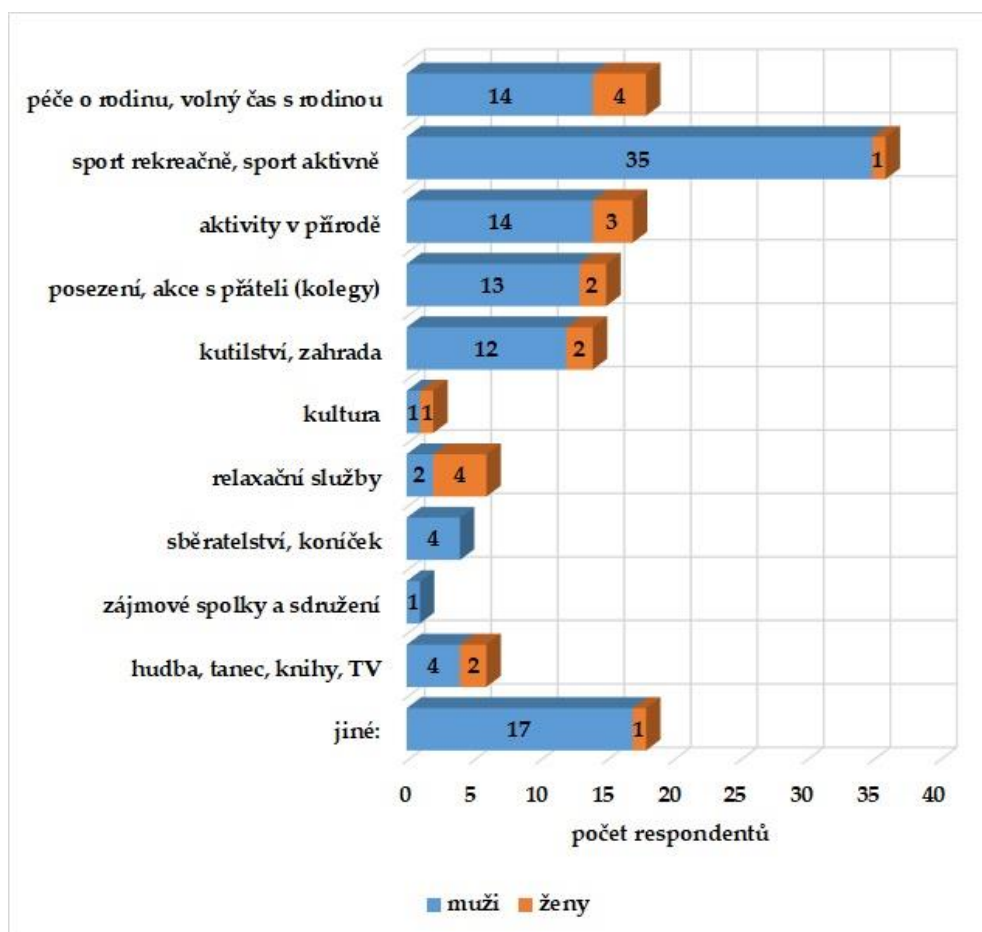
Obrázek 23 Rozdělení respondentů dle jejich názoru, zda VS ČR věnuje příslušníkům dostatečnou péči o jejich psychické zdraví (Zdroj dat: vlastní šetření)

Otázka č. 21 – Můžete konstatovat, že dle Vašeho subjektivního názoru dostatečně pečujete o své psychické zdraví a emoční stabilitu?



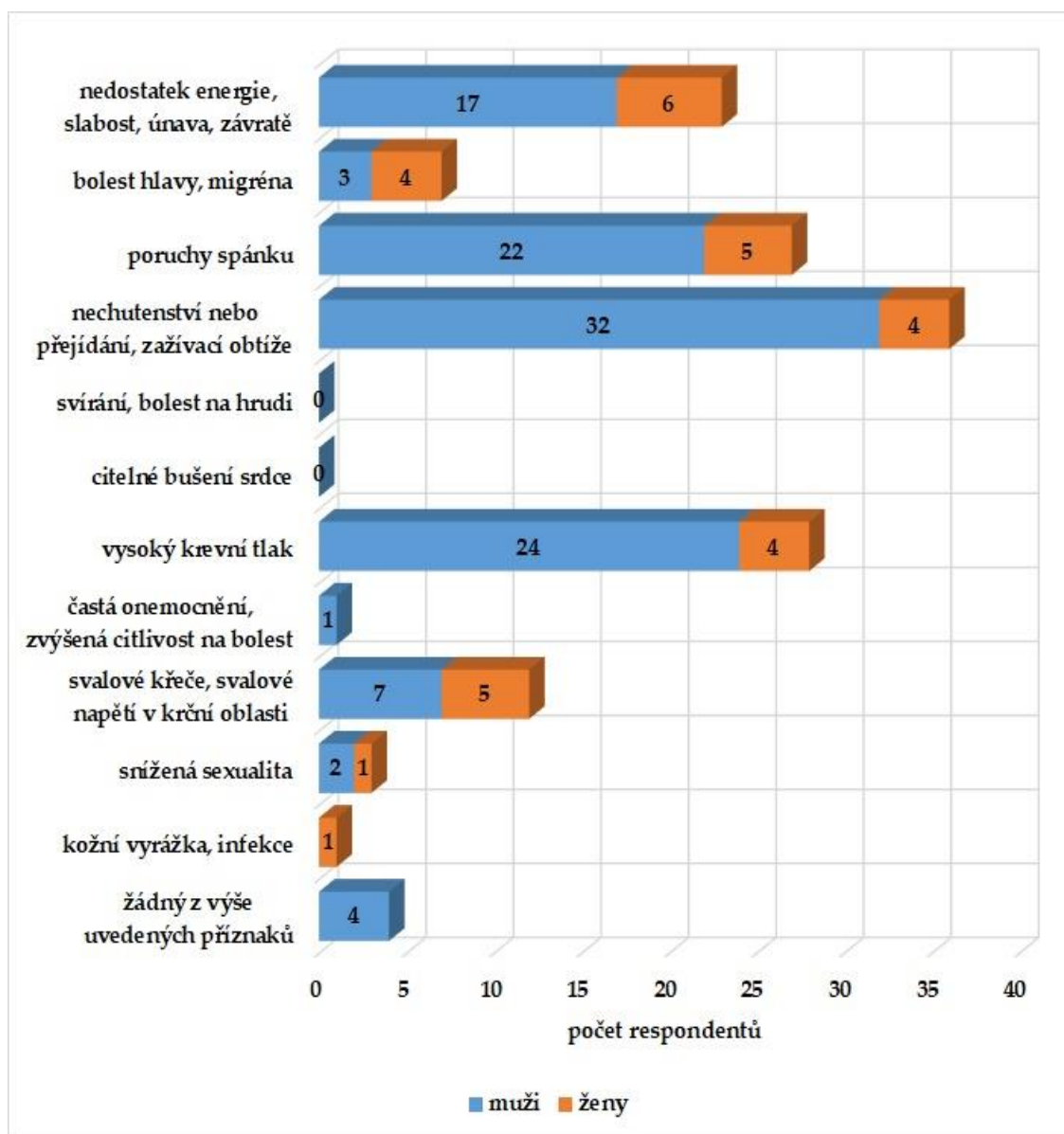
Obrázek 24 Rozdělení respondentů dle jejich názoru, zda sami dostatečně pečují o své psychické zdraví a emoční stabilitu (Zdroj dat: vlastní šetření)

Otázka č. 22 – Z níže uvedených možností označte druhy aktivity, které přispívají ke zmírnění Vaší stresové zátěže a k psychické regeneraci.

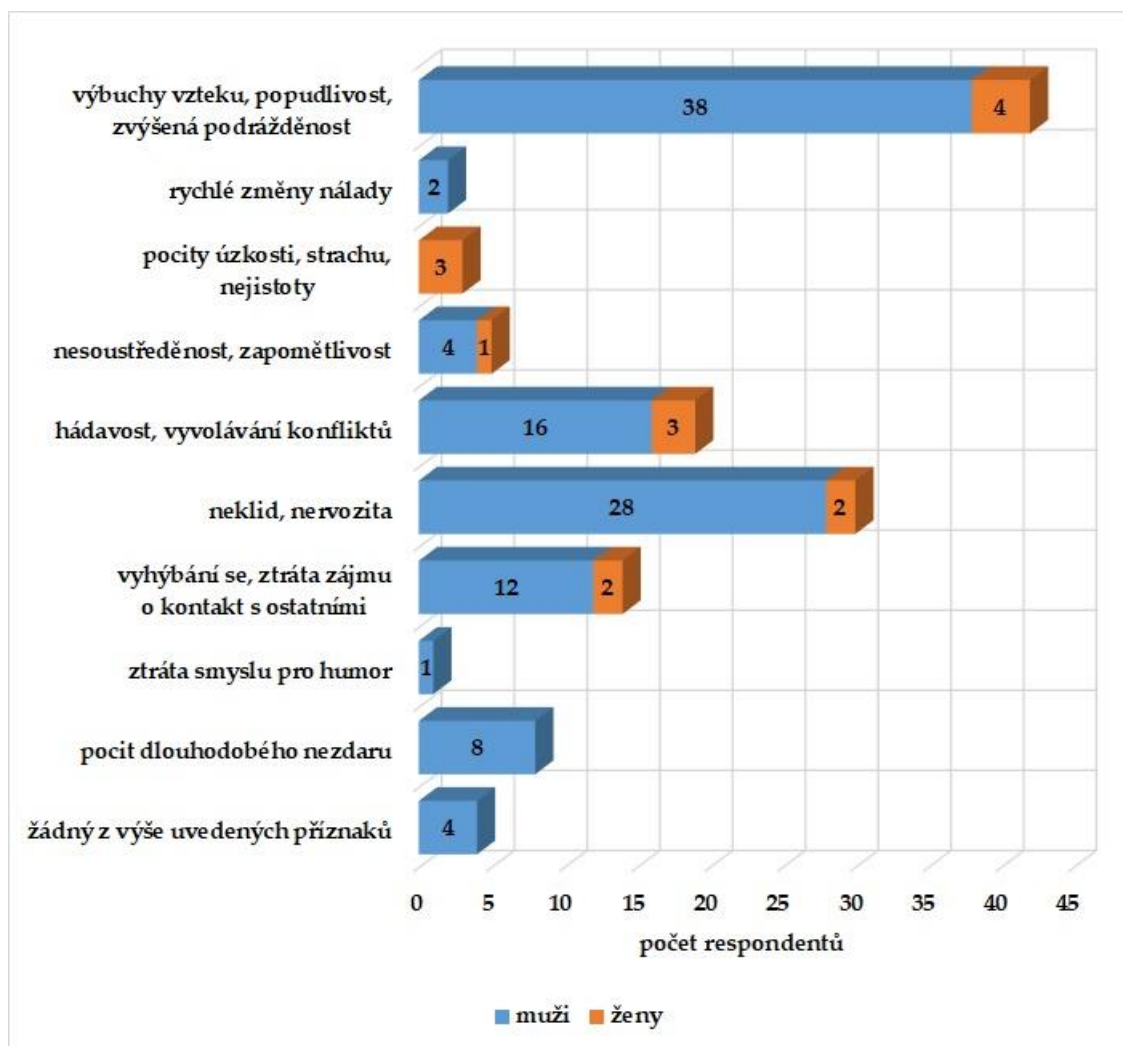


Obrázek 25 Četnost jednotlivých aktivit, které přispívají ke zmírnění stresové zátěže a psychické regenerace respondentů (Zdroj dat: vlastní šetření)

Otázka č. 23 – Pociťujete na sobě některý z níže uvedených příznaků stresu v souvislosti s výkonem Vaší služby?



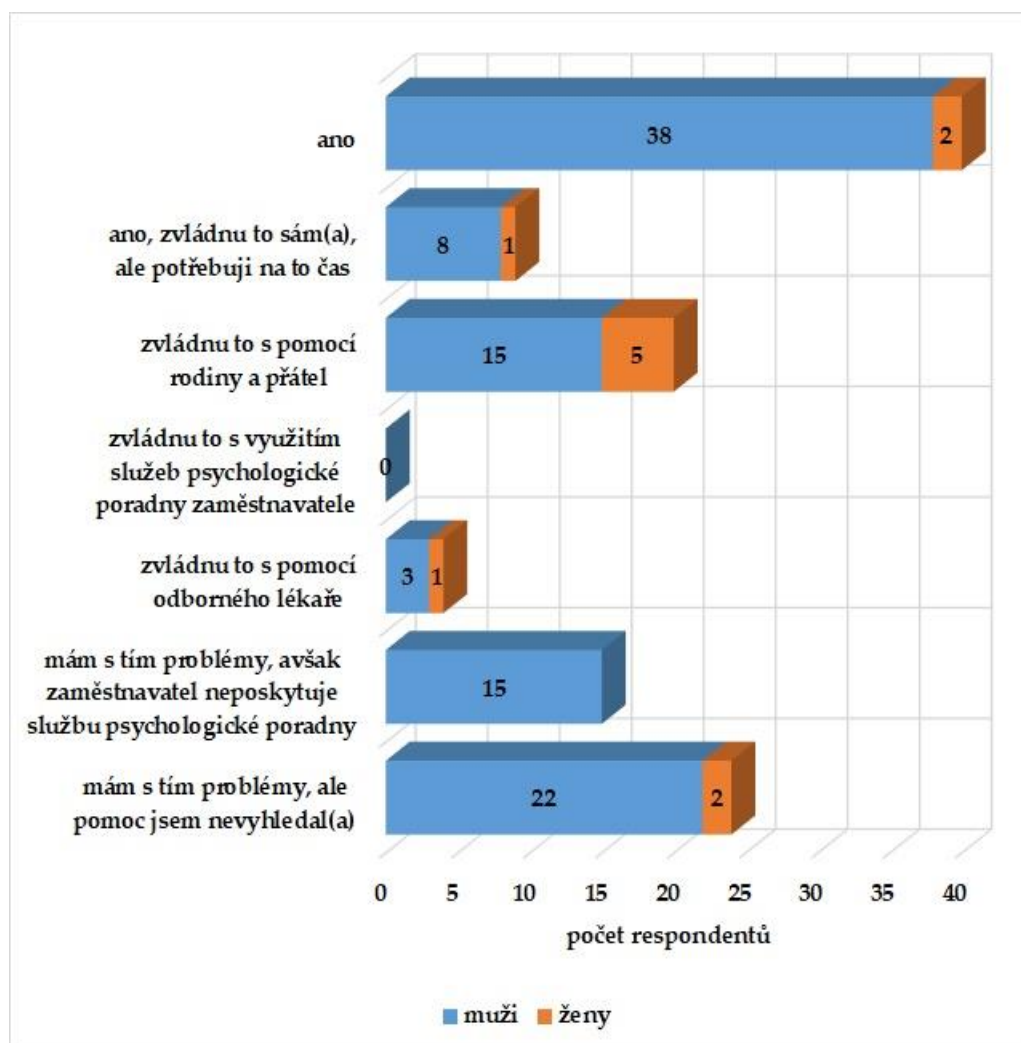
Obrázek 26 Četnost jednotlivých fyzických příznaků stresu, které na sobě respondenti pociťovali v souvislosti s výkonem své služby (Zdroj dat: vlastní šetření)



Obrázek 27 Četnost jednotlivých psychických příznaků stresu, které na sobě respondenti pociťovali v souvislosti s výkonem své služby (Zdroj dat: vlastní šetření)

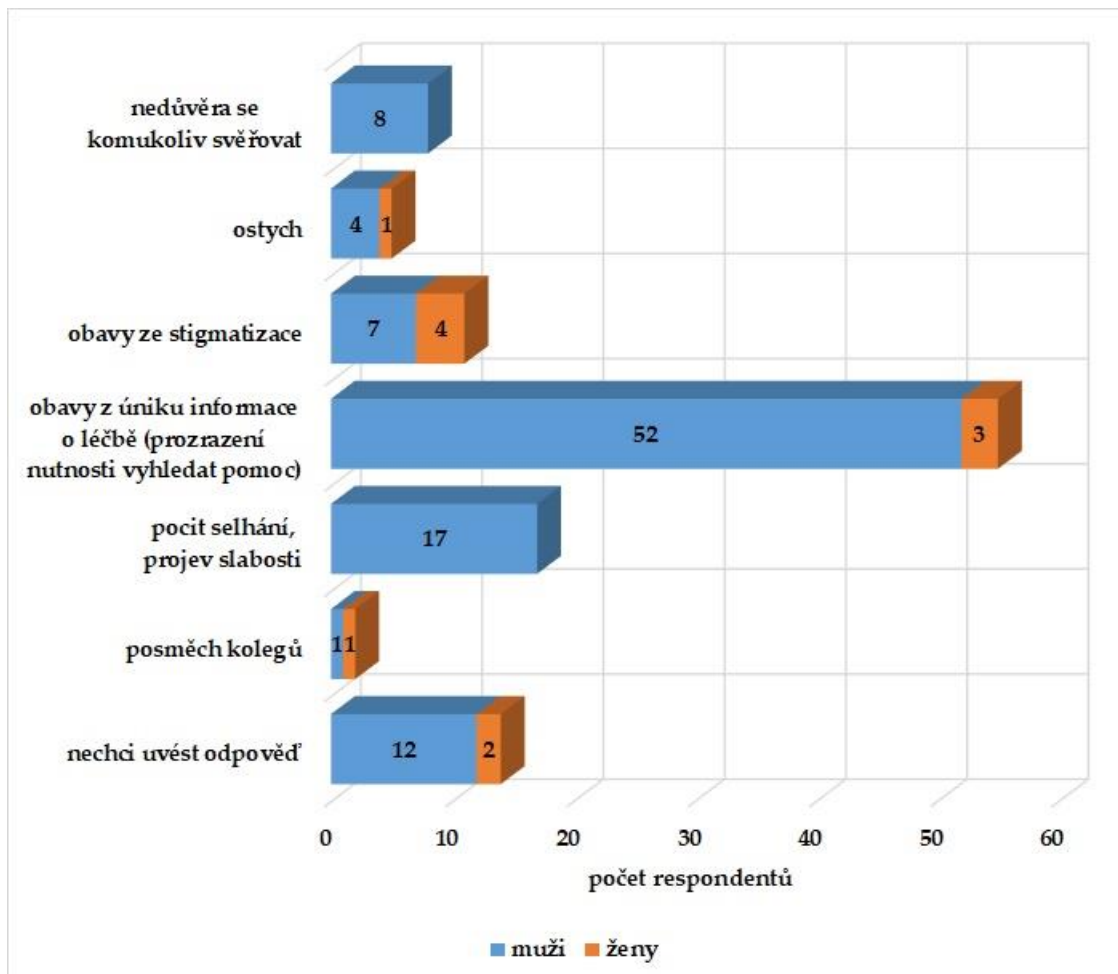
Pro přehlednost odpovědí respondentů jsme vypracovali grafy samostatně dle klasifikace jednotlivých příznaků stresu. Na Obrázku 26 jsou znázorněny příznaky fyzické a na Obrázku 27 příznaky psychické.

Otázka č. 24 – Pokud pociťujete některé z výše uvedených příznaků stresu, umíte účinně tento stav řešit?



Obrázek 28 Názor respondentů na schopnost účinně řešit příznaky stresu (Zdroj dat: vlastní šetření)

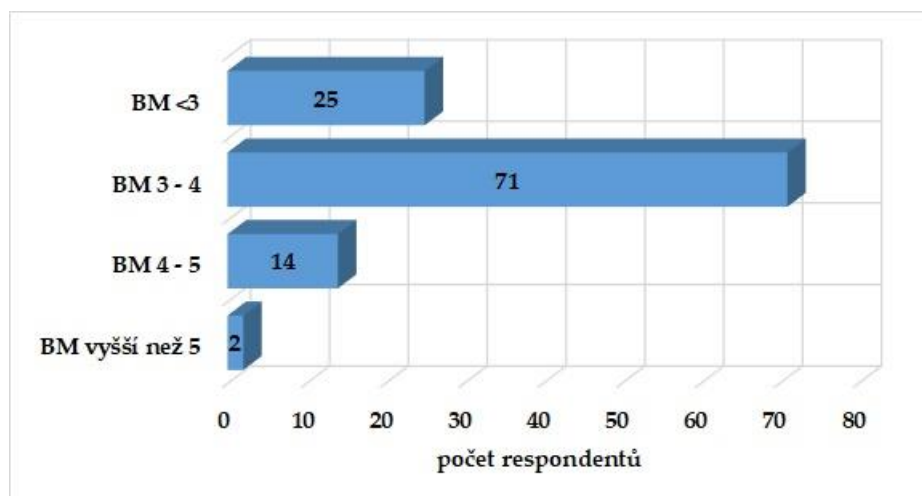
Otázka č. 25 – Jestliže jste pocíval(a) některý z výše uvedených příznaků stresu, tak z jakého důvodu jste nevyhledal(a) odbornou lékařskou pomoc nebo službu psychologické poradny?



Obrázek 29 Důvody nevyhledání odborné lékařské pomoci či služeb psychologické poradny respondenty při pocífování příznaků stresu (Zdroj dat: vlastní šetření)



## Dotazník Burnout Measure



Obrázek 30 Vyhodnocení standardizovaného dotazníku BM (Zdroj dat: vlastní šetření)

Pro vyhodnocení cílů a verifikování nebo falzifikování hypotéz bylo nutné nejprve zpracovat standardizovaný dotazník BM, na základě kterého byla stanovena míra vyhoření jednotlivých respondentů. Účastníci šetření byli rozděleni do 4 kategorií BM < 3 (22% respondentů, 25 jedinců), což je dobrý či uspokojivý výsledek. Dále hodnota BM mezi hodnotami 3 a 4, které dosáhlo 63% respondentů (71 jedinců). Těm hodnotící stupnice doporučuje ujasnění žebříčku hodnot. Syndrom vyhoření byl diagnostikován celkem 13% respondentů (14 jedinců) a akutní stav vyhoření dokonce u 2% (2 jedinci).

Nejpodstatnější výzkum standardizovaného dotazníku BM jsme však zaměřili pouze na výsledky s BM 3 – 4, kdy se již projevují první příznaky syndromu vyhoření a s BM 4 – 5, kdy je syndrom vyhoření již v takovém stadiu, že je nutná intervence a BM vyšší než stupeň 5 (havarijní stav). Při podrobné analýze bylo zjištěno, že do kategorie s výsledkem BM 3 – 4 bylo zařazeno celkem 71 respondentů a z toho bylo 32% ženatých nebo vdaných (23 jedinců), 49% rozvedených (35 jedinců) a 18% svobodných (13 jedinců). Co se týče věku, tak do kategorie do 25 let spadalo 6% respondentů (4 jedinci) a dále skupina 26 – 30 let byla zastoupena 11% respondentů (8 jedinců), 31 – 35 let 30% respondentů (21 jedinců), 36 – 40 let

14% respondentů (10 jedinců), 41 – 45 let 24% respondentů (17 jedinců), 46 – 50 let 8% respondentů (6 jedinců), 51 – 55 let 6% respondentů (4 jedinci) a 56 a více let 1% respondentů (1 jedinec).

Do kategorie s výsledkem BM 4 – 5 bylo zahrnuto 14 respondentů, mezi kterými bylo 21% ženatých či vdaných (3 jedinci), 29% rozvedených (4 jedinci) a 50% svobodných (7 jedinců). Do věkové skupiny 26 – 30 let spadalo 14% respondentů (2 jedinci) a dále do 31 – 35 let 21% respondentů (3 jedinci), 36 – 40 let 29% respondentů (4 jedinci), 41 – 45 let 21% respondentů (3 jedinci) a do 46 – 50 let 14% respondentů (2 jedinci).

Tabulka 2 Analýza dílčích parametrů standardizovaného dotazníku BM

		BM 3 – 4		BM 4 – 5		BM vyšší než 5	
		relat.	absolut.	relat.	absolut.	relat.	absolut.
	počet respondentů	63%	71	13%	14	2%	2
	z toho						
stav	ženatých, vdaných	32%	23	21%	3	100%	2
	rozvedených	49%	35	29%	4	0%	0
	svobodných	18%	13	50%	7	0%	0
věk	do 25 let	6%	4	0%	0	0%	0
	26 - 30 let	11%	8	14%	2	0%	0
	31 - 35 let	30%	21	21%	3	0%	0
	36 - 40 let	14%	10	29%	4	0%	0
	41 - 45 let	24%	17	21%	3	50%	1
	46 - 50 let	8%	6	14%	2	50%	1
	51 - 55 let	6%	4	0%	0	0%	0
	56 a více let	1%	1	0%	0	0%	0

Zdroj dat: vlastní šetření

## 7.2 Vyhodnocení cílů práce

V této diplomové práci jsme si stanovili pět cílů.

**Prvním cílem** bylo podání komplexního náhledu na problematiku výkonu činnosti příslušníka zařazeného na služební místo dozorce VS ČR. Kompaktní interpretaci profese dozorce, od podmínek přijetí do služebního poměru, adaptaci na výkon této profese, období výkonu dozorcí služby až po důvody časté fluktuace příslušníků jsme provedli v teoretické části práce. Rovněž jsme nastínili negativní stránky výkonu služby dozorce, ale i vnější negativní vlivy, které v nemalé míře ovlivňují jeho psychiku.

**Druhým cílem** bylo výzkumným šetřením zjistit vztah syndromu vyhoření vůči délce služebního poměru. K tomuto účelu byla v dotazníkovém šetření stanovena otázka (č. 5) na délku pracovního poměru na služebním místě dozorce (Obrázek 6) a dotazník BM. Z jednotlivých četností je zřejmé, že ženy na pozici dozorce pracují spíše kratší dobu (maximálně 12 – 15 let), zatímco mezi muži jsou dozorcí vykonávající toto zaměstnání i více než 20 let (10% respondentů, 11% ze všech mužů, 11 jedinců). Nejkratší dobu (0 – 3 roky) na pozici dozorce pracuje 14% respondentů (12% ze všech mužů, 12 jedinců a 36% ze všech žen, 4 jedinci). Podobné zastoupení má další kategorie, která reprezentuje příslušníky zaměstnané 4 – 7 let na pozici dozorce (17% respondentů; 16% ze všech mužů, 16 jedinců a 27% ze všech žen, 3 jedinci). Více jak pětina dotazovaných (24% respondentů; 25% ze všech mužů, 25 jedinců a 18% ze všech žen, 2 jedinci) pracuje na místě dozorce mezi osmi a jedenácti lety. Poslední skupinou, kde jsou zastoupeny ženy, je kategorie odpovídající 12 – 15 letům na místě dozorce (21% respondentů; 21% ze všech mužů, 21 jedinců a 18% ze všech žen, 2 jedinci). Poslední ještě nezmíněnou skupinou je zaměstnání příslušníka na služebním místě dozorce od 16 do 19 let, kterou vykonávají pouze muži (14% respondentů; 16% ze všech mužů, 16 jedinců).

Na základě dílčích dotazníkových dat a zpracovaného standardizovaného dotazníku BM byla sestavena následující tabulka, která zpracovává tuto problematiku.

Tabulka 3 Analýza délky služebního poměru vůči syndromu vyhoření

		BM < 2		BM 2 – 3		BM 3 – 4	
		relat.	absolut.	relat.	absolut.	relat.	absolut.
	počet respondentů	13%	14	10%	11	63%	71
	z toho						
délka služebního poměru	0 – 3 roky	50%	7	27%	3	8%	6
	4 – 7 let	43%	6	27%	3	14%	10
	8 – 11 let	7%	1	18%	2	27%	19
	12 – 15 let	0%	0	18%	2	25%	18
	16 – 19 let	0%	0	9%	1	15%	11
	20 a více let	0%	0	0%	0	10%	7

		BM 4 – 5		BM vyšší než 5	
		relat.	absolut.	relat.	absolut.
	počet respondentů	13%	14	2%	2
	z toho				
délka služebního poměru	0 – 3 roky	0%	0	0%	0
	4 – 7 let	0%	0	0%	0
	8 – 11 let	36%	5	0%	0
	12 – 15 let	21%	3	0%	0
	16 – 19 let	29%	4	0%	0
	20 a více let	14%	2	100%	2

Zdroj dat: vlastní šetření

Data uvedená v tabulce jednoznačně dokládají, že čím déle je respondent zaměstnán u VS ČR, tím vyšší má vyšší skóre v BM dotazníku (vyšší syndrom vyhoření). Zatímco při BM menším než 2 pracují respondenti na pozici dozorce pouze několik let (délka služebního poměru poloviny respondentů je do tří let a většina ostatních do sedmi let), tak u následujících skupin s postupně zvyšujícím se syndromem vyhoření jsou čím dál více zastoupeny kategorie s delší délkou služebního poměru. A tento trend se nejvíce projevil v poslední skupině s akutním stavem vyhoření (BM vyšší než 5), kdy oba dva jedinci z této kategorie pracují u VS ČR 20 a více let.

**Třetím cílem** bylo vyhodnotit informace o vlivu syndromu vyhoření na pracovní a osobní život dozorce. K vyhodnocení tohoto cíle se vztahovaly v dotazníkovém šetření otázky č. 4 (Obrázek 5) a č. 16 (Obrázek 17) a data ze zpracovaného standardizovaného dotazníku BM.

Téměř podobné procentuální zastoupení mají kategorie ženatý/vdaná (35% respondentů; 36% ze všech mužů, 36 jedinců a 27% ze všech žen, 3 jedinci) a rozvedený(á) (38% respondentů; 37% ze všech mužů, 37 jedinců a 45% ze všech žen, 5 jedinců). Z uvedených čísel vyplývá, že mezi rozvedenými mají vyšší početnost ženy. Téměř čtvrtina dotázaných (24% respondentů; 24% ze všech mužů, 24 jedinců a 27% ze všech žen, 3 jedinci) je neustále svobodná. Mezi daty se objevily i čtyři reakce mužů, kteří nechtěli uvést svou odpověď.

Na otázku, zdali respondenti souhlasí s tvrzením, že výkon povolání (na pozici dozorce) negativně ovlivnil jejich osobní a rodinný život, v tomto případě více než polovina zúčastněných odpověděla, že ano (známka 1; 59% respondentů; 60% ze všech mužů, 61 jedinců a 45% ze všech žen, 5 jedinců). Známkou 2 ohodnotilo toto tvrzení 21% respondentů a trojkou 14% respondentů. Za zajímavé lze označit, že pouze muži jsou přesvědčení, že jejich povolání nemá na osobní či rodinný život vůbec žádný či téměř žádný vliv.

Tabulka 4 Analýza vlivu syndromu vyhoření na osobní život dozorce

		BM < 2		BM 2 – 3		BM 3 – 4	
		relat.	absolut.	relat.	absolut.	relat.	absolut.
	počet respondentů	13%	14	10%	11	63%	71
	z toho						
stav	svobodný(á)	36%	5	18%	2	18%	13
	ženatý/vdaná	36%	5	55%	6	32%	23
	rozvedený(á)	7%	1	18%	2	49%	35
	nechci uvést odpověď	21%	3	9%	1	0%	0

		BM 4 – 5		BM vyšší než 5	
		relat.	absolut.	relat.	absolut.
	počet respondentů	13%	14	2%	2
	z toho				
stav	svobodný(á)	50%	7	0%	0
	ženatý/vdaná	21%	3	100%	2
	rozvedený(á)	29%	4	0%	0
	nechci uvést odpověď	0%	0	0%	0

Zdroj dat: vlastní šetření

Z dat uvedených v předchozí tabulce nelze bohužel vysledovat žádnou závislost. Nicméně lze ze získaných četností jednotlivých skupin vyčíslit vážený průměr, kdy váha zohledňuje právě míru vyhoření jedince. A tyto výsledky již mají jistou vypovídající hodnotu. Zatímco svobodní jedinci dosáhli váženého průměru 3,5, tak ženatí či vdané 6,7 a rozvedení dokonce 7,5. Lze tedy říci, že dozorci, kteří jsou ve stavu manželském mají v průměru nižší BM hodnotu než rozvedení. Ovšem překvapivě nejlepšího skóre dosahují svobodní lidé. To může být zřejmě způsobeno tím, že svobodní jedinci budou převážně z řad mladších ročníků, a tudíž nebudou ještě tak ovlivněni svou prací.

Čtvrtým cílem diplomové práce byla verifikace nebo falzifikace námi stanovených hypotéz. Vytvořili jsme čtyři hypotézy, které jsme následně vyhodnotili na základě výsledků dotazníkového šetření. Stanovené hypotézy jsme verifikovali nebo falzifikovali.

### 7.3 Vyhodnocení stanovených hypotéz

**HYPOTÉZA 1** *Předpokládáme vzájemný vztah mezi výskytem symptomů syndromu vyhoření a vyšší délkou služebního poměru na služebním místě dozorce.*

K hypotéze se vztahovala otázka č. 5 (Obrázek 8) v dotazníkovém šetření, která zjišťovala délku pracovního poměru na služebním místě dozorce. Dotazníkovým šetřením a současně vyhodnocením dat druhého cíle práce **bylo jednoznačně prokázáno vyšší skóre v dotazníku BM (vyšší syndrom vyhoření) u respondentů s vyšší delkou služebního poměru.**

Na základě vyhodnocení dotazníkového šetření lze konstatovat, že Hypotéza 1 byla **verifikována.**

**HYPOTÉZA 2** *Předpokládáme, že ženatí či vdané příslušníci(ce) na služebním místě dozorce mají průměrně nižší skóre v BM dotazníku než rozvedení jedinci.*

K hypotéze se vztahovala otázka č. 4 (Obrázek 7) a otázka č. 16 (Obrázek 19) v dotazníkovém šetření, která zkoumala rodinný stav respondentů. Podklady k této hypotéze byly rovněž vypracovány v rámci třetího cíle práce a na základě zjištěných závěrů **bylo doloženo, že ženatí příslušníci či vdané příslušnice mají průměrně nižší skóre v BM dotazníku než rozvedení jedinci.**

Na základě vyhodnocení dotazníkového šetření lze konstatovat, že Hypotéza 2 byla **verifikována**.

**HYPOTÉZA 3** *Předpokládáme, že jedinci, kteří si byli vědomi před rozhodnutím požádat o přijetí do služebního poměru k VS ČR na služební místo dozorce, negativních vlivů při výkonu této služby mají nižší skóre v BM dotazníku.*

K hypotéze se vztahovala otázka č. 9 (Obrázek 12). Pro tuto hypotézu nebyla data vyhodnocena v rámci cílů práce, a z toho důvodu byla zhodnocena dotazníková data.

Součástí dotazníkového šetření byla i otázka zaměřená na zjištění, zda si byl respondent před rozhodnutím o požádání o přijetí do služebního poměru vědom negativních vlivů na psychickou odolnost jedince. Více než třetina respondentů buď o této stránce nového zaměstnání nepřemýšlela (35% respondentů; 36% ze všech mužů, 36 jedinců a 27% ze všech žen, 3 jedinci) nebo pouze částečně, ale bez konkrétní představy (34% respondentů; 35% ze všech mužů, 35 jedinců a 27% ze všech žen, 3 jedinci). O negativním vlivu na psychiku věděla pouze čtvrtina dotazovaných (25% respondentů; 25% ze všech mužů, 15 jedinců a 27% ze všech žen, 3 jedinci) a žádnou představu nemělo pouze 6% respondentů (5% ze všech mužů, 5 jedinců a 18% ze všech žen, 2 jedinci).



Tabulka 5 Analýza souvislosti syndromu vyhoření a vědomosti o negativních vlivech výkonu služby dozorce na jeho psychickou odolnost před přijetím do služebního poměru

		BM < 2		BM 2 – 3		BM 3 – 4	
		relat.	absolut.	relat.	absolut.	relat.	absolut.
	počet respondentů	13%	14	10%	11	63%	71
	z toho						
vědomost o vlivu povolání	ano	36%	5	36%	4	25%	18
	částečně, konkrétní představu jsem ale neměl(a)	43%	6	64%	7	32%	23

		BM 4 – 5		BM vyšší než 5	
		relat.	absolut.	relat.	absolut.
	počet respondentů	13%	14	2%	2
	z toho				
vědomost o vlivu povolání	Ano	29%	4	0%	0
	částečně, konkrétní představu jsem ale neměl(a)	36%	5	0%	0

Zdroj dat: vlastní šetření

Tabulky uvádí potřebná data pro verifikaci nebo falzifikaci hypotézy. V tabulce č. 5 jsou uvedeny pouze odpovědi, které vyhovovaly podmínce o kladné odpovědi na otázku (vědomí negativních vlivů).

Na základě vyhodnocení dotazníkového šetření lze konstatovat, že Hypotéza 2 byla **falzifikována**.

**HYPOTÉZA 4** *Předpokládáme, že nadpoloviční většina respondentů s délkou služebního poměru nad 7 let, se domnívá, že po absolvování základní odborné přípravy byli nedostatečně připraveni na výkon služby u VS ČR.*

K této hypotéze byly v dotazníku stanoveny otázky č. 5 (Obrázek 8) a č. 10 (Obrázek 13). Pro tuto hypotézu nebyla data vyhodnocena v rámci cílů práce, s výjimkou otázky č. 5, která zjišťovala délku pracovního poměru respondentů. Z tohoto důvodu byla zhodnocena dotazníková data.

Respondenti byli prostřednictvím otázky v dotazníku vyzváni ke zhodnocení své základní odborné přípravy a téměř třetina z nich byla přesvědčena buď, že je připravila pouze částečně (32% respondentů; 35% ze všech mužů, 35 jedinců a 9% ze všech žen, 1 jedinec) nebo vůbec ne (32% respondentů; 30% ze všech mužů, 30 jedinců a 55% ze všech žen, 6 jedinců). O dostatečnosti základní odborné přípravy je přesvědčeno pouze 11% dotazovaných a jedná se o samé muže (12% ze všech mužů, 12 jedinců). Ostatní účastníci šetření buď tuto otázku nedokázali posoudit (12% respondentů) nebo nechtěli odpovědět (13% respondentů).

Následující tabulky uvádí potřebná data pro verifikaci nebo falzifikaci hypotézy. V tabulce č. 6 jsou šedivou barvou podbarvena čísla, která vyhovovala podmínce o délce služebního poměru (vyšší než sedm let) a sečtením jednotlivých respondentů v rámci příslušných kategorií jsme získali pro otázku zaměřenou na zajištění dostatečné připravenosti na výkon služby u VS ČR na základě absolvování základní odborné přípravy hodnoty v Tabulce č. 7.

Tabulka 6 Analýza vztahu mezi délkou služebního poměru a názorem dozorců na dostatečnost základní odborné přípravy (ZOP)

		délka služebního poměru					
		0 – 3 roky	4 – 7 let	8 – 11 let	12 – 15 let	16 – 19 let	20 a více let
připravenost po absolvování ZOP	ano	4	3	2	2	0	1
	částečně	4	11	10	6	3	2
	neumím posoudit	6	2	2	0	3	0
	ne	1	1	11	14	6	3
	nechci odpovědět	1	2	2	1	4	5

Zdroj dat: vlastní šetření

Tabulka 7 Souhrnná analýza vztahu mezi délkou služebního poměru a názorem dozorců na dostatečnost základní odborné přípravy (ZOP)

		délka služebního poměru nad 7 let		
		počet jedinců	relativní četnost	relativní četnost vzhledem ke všem respondentům
připravenost po absolvování ZOP	Ano	5	6%	4%
	Částečně	21	27%	19%
	neumím posoudit	5	6%	4%
	Ne	34	44%	30%
	nechci odpovědět	12	16%	11%

Zdroj dat: vlastní šetření

Celkem podmínku délky služebního poměru nad sedm let splňovalo 77 jedinců a z dílčích relativních četností je zřejmé, že je o nedostatečnosti základní odborné přípravy přesvědčeno pouze 44% respondentů, jejichž pracovní poměr je delší než 7 let, respektive 30% všech.

Na základě vyhodnocení dotazníkového šetření lze konstatovat, že Hypotéza 4 byla **falzifikována**.

## 8 DISKUZE

Zajímavý pohled na práci dozorce poskytl jeden z příslušníků VS ČR v rozhovoru pro deník iDNES. Uvádí: *„tahle služba člověka poznamená. Já říkám, že každý člověk, který ve věznici pracuje, je po třech letech postižený. Pořád za sebou zamyká, neustále kouká kolem sebe, stojí v rohu, aby neměl nikoho za zády. Když jsem do věznice nastupoval, staří bachaři mi říkali: Vězni mají čtyřicet hodin denně na to, aby vymysleli nějakou lumpárnu. Ty máš ale jenom osm hodin na to, abys ji našel.“* (Ježek, 2007).

Tato část diplomové práce bude věnována komparaci výsledků vlastní práce s obdobně zaměřenými výzkumy jiných autorů. Cílem práce bylo především poskytnout souhrnný pohled na problematiku výkonu činnosti dozorce ve věznici s tím, že náplň praktické části doplnila teoretické poznatky o názory a zkušenosti příslušníků na této pracovní pozici.

Teoretická část práce podává komplexní náhled na problematiku výkonu činnosti příslušníka zařazeného na služební místo dozorce. Text byl zaměřen nejenom na specifika této práce, ale byly popsány také nezákladnější nároky na výkon činnosti dozorce, negativní stránky výkonu služby a úloha dozorce ve vězeňském systému.

Pro provedení výzkumu byli cílovou skupinou respondenti, kteří byli sestaveni z příslušníků VS ČR, kteří vykonávají službu na úseku vazby a výkonu trestu. Výzkumu realizovaného prostřednictvím dotazníkového šetření se celkem účastnilo 112 respondentů, kdy 44 jich pracuje ve Vazební věznici Ostrava, 44 ve Věznici Heřmanice a 24 ve Věznici Karviná.

Podstatnou součástí realizovaného výzkumu bylo prokázání či vyvrácení souvislosti či vlivu syndromu vyhoření na osobní život, tzn. na rodinný stav dozorce. Také bylo zkoumáno, zda existuje nějaký vzájemný vztah mezi výskytem

symptomů syndromu vyhoření a vyšší délkou služebního poměru na služebním místě dozorce. Poslední vyšetřovanou spojitostí syndromu vyhoření byla jeho souvislost s nedostatečným povědomím žadatelů o přijetí na pozici dozorce o negativních vlivech při výkonu této služby. Šetření bylo také zaměřeno na posouzení dostatečnosti základní odborné přípravy na výkon služby u VS ČR. Tyto výzkumné otázky byly formulovány do hypotéz a jedním z cílů této diplomové práce byla i verifikace či falzifikace hypotéz.

V dané problematice nás zajímala nejprve otázka **přípravy na výkon profese dozorce VS ČR**. Z toho důvodu byl do výzkumného šetření zařazen dotaz na téma dostatečnosti základní odborné přípravy (otázka č. 10). Tímto tématem se dosud zabývali například autoři Podeszwa (2009) nebo Čadra (2010), kteří zveřejnili výsledky svého výzkumu. Vzhledem k určitému časovému odstupu mezi jednotlivými výzkumy těchto autorů a naším výzkumem lze také posoudit případnou změnu ve spokojenosti frekventantů.

V rámci našeho šetření byla téměř třetina respondentů přesvědčena, že základní odborná příprava je připravena pouze částečně (32% respondentů, 36 jedinců) nebo vůbec ne (32% respondentů, 36 jedinců). O její dostatečnosti je přesvědčeno pouze 11% dotazovaných a jedná se o samé muže (12 jedinců). Ostatní účastníci šetření buď tuto otázku nedokázali posoudit (12% respondentů, 13 jedinců) nebo nechtěli odpovédět (13% respondentů, 15 jedinců).

Výzkumu autora Čadry (2010) se sice zúčastnilo pouze 30 respondentů, ale na rozdíl od ostatních prací podrobně zkoumal důležitost různých faktorů pro rychlejší a kvalitnější výkon služby. Za důležitou označila základní odbornou přípravu polovina účastníků šetření (50% respondentů, 15 jedinců), za méně důležitou 37% respondentů (11 jedinců) a za neutrální 13% respondentů (4 jedinci). Lepší hodnocení získal pouze jeden faktor reprezentující podporu nadřízeného.

Všechny ostatní kategorie (např. podpora kolegů, studium předpisů, rotace na stanovištích či výkon služby v zácvičku) získaly nižší ohodnocení.

Výzkum výše jmenovaného autora Podeszwy (2009) uvádí, že s výjimkou 15% respondentů (18 jedinců) se všichni domnívají, že základní odborná příprava poskytuje pouze základní dovednosti a znalosti, a že je nezbytné další vzdělávání a osvojení si zkušeností například od kolegů, kteří ve věznicích pracují již delší čas. Nespokojenost s přípravným kurzem projevilo 44% respondentů (55 jedinců) a dalších 8% (10 jedinců) bylo přesvědčeno, že tato příprava byla neúčinná, a vše co znají a ovládají, se naučili od svých profesně starších kolegů. Na druhou stranu 15% respondentů (18 jedinců) uvádí, že základní odborná příprava jim poskytla všechny potřebné znalosti a odborné dovednosti pro další působení ve VS ČR. Uvedených výsledků bylo dosaženo na základě odpovědí od 123 respondentů.

Ze srovnání jednotlivých výsledků lze konstatovat, že všechny výzkumy mají (až na jednu hodnotu) překvapivě shodné procentuální četnosti. Z tohoto faktu je možno tedy usoudit, že čas na kvalitu respektive dostatečnost základní odborné přípravy neměl vůbec žádný vliv. Shrňeme-li všechny závěry, lze souhrnně konstatovat, že třetina respondentů označuje tento kurz za částečně užitečný a třetina naopak za naprosto nedostačující. Většina těchto dotazovaných uzná, že kurz jim poskytl určitou sumu vědomostí, ovšem vzápětí doplní, že na profesi dozorce je ale nepřipravil. Pouze přibližně desetina účastníků výzkumů (vyjma již výše zmiňovaných 50% v šetření autora Čadry, 2010) označuje základní odbornou přípravu za dostatečnou.

Dále byl náš výzkum zaměřen na **prokázání vzájemného vztahu mezi vyšším počtem odpracovaných let na pozici dozorce a výskytem příznaků syndromu vyhoření**. V této výzkumné části jsme předpokládali, že příznaky syndromu vyhoření budou vykazovat zejména příslušníci s nejdelší praxí. Odpověď byla získána na základě výsledku standardizovaného dotazníku Burnout Measure,

který byl dán do souvislosti s otázkou č. 5. Tuto problematiku podrobně zpracovával druhý cíl diplomové práce a na základě kladného výsledku mohla být první hypotéza verifikována.

Z jednotlivých četností odpovědí na otázku délky pracovního poměru na služebním místě dozorce bylo zjištěno, že nejkratší dobu (0 – 3 roky) na pozici dozorce pracuje 14% respondentů (16 jedinců). Podobné zastoupení měla i další kategorie, která reprezentuje příslušníky zaměstnané 4 – 7 let na pozici dozorce (17% respondentů; 19 jedinců). Více jak pětina dotazovaných (24% respondentů; 27 jedinců) pracuje na místě dozorce mezi osmi a jedenácti lety. Další skupinou je kategorie odpovídající 12 – 15 letům na místě dozorce (21% respondentů; 23 jedinců). Poslední nezmíněnou skupinou je délka zaměstnání příslušníka na služebním místě dozorce od 16 do 19 let, kterou vykonávají pouze muži (14% respondentů; 16 jedinců).

Data uvedená v Tabulce 3 jednoznačně dokládají, že čím déle je respondent u VS ČR zaměstnán, tím vyšší má skóre v BM dotazníku (vyšší syndrom vyhoření). Zatímco při BM menším než 2 pracují respondenti na pozici dozorce pouze několik let (délka služebního poměru poloviny respondentů je do tří let a většina ostatních do sedmi let), tak u následujících skupin s postupně zvyšujícím se syndromem vyhoření jsou čím dál více zastoupeny kategorie s delší délkou služebního poměru. A tento trend se nejvíce projevil v poslední skupině s akutním stavem vyhoření (BM vyšší než 5), kdy oba dva jedinci z této kategorie pracují u VS ČR 20 a více let.

Podobný výzkum v řadách dozorců realizovali i autoři Levý (2017) a Fišer (2010). Autor Levý (2017) ve svém výzkumu tuto problematiku zpracovával v rámci pátého cíle práce. Zkoumání oproti předkládané práci zaměřil pouze na výsledky s BM 3 – 4, kdy se jedná už o projevy prvních příznaků syndromu vyhoření a s BM 4 – 5, kdy je syndrom vyhoření již ve stádiu nutné intervence. Nejvyšší stupeň 5

(akutní syndrom vyhoření) nebyl v rámci tohoto šetření zaznamenán. Autor Levý sice toto zkoumání neprovedl přímo v souvislosti s počtem odpracovaných let na služebním místě dozorce, ale dal syndrom vyhoření do spojitosti s věkem respondentů. Nicméně i přesto lze v určité míře dílčí data srovnávat.

Analýzou výsledků bylo zjištěno, že 63% respondentů (67 jedinců) má výsledek BM mezi 3 a 4 s tím, že ve věkové kategorii 20 – 25 let je 18% respondentů (12 jedinců), 15% respondentů (10 jedinců) ve skupině 25 – 30 let, 25% respondentů (17 jedinců) v kategorii 30 – 35 let, 3% respondentů (2 jedinci) ve věkové skupině 35 – 40 let, 22% respondentů (15 jedinců) ve věku 40 – 45 let, 8% respondentů (5 jedinců) v kategorii 45 – 50 let, 6% respondentů (4 jedinci) ve skupině 50 – 55 let a 3% respondentů (2 jedinci) v poslední věkové kategorii 55 a více let. Výsledek BM mezi 4 až 5 byl vyhodnocen celkem 13 jedincům (12% respondentů), a to konkrétně 8% respondentů (1 jedinec) ve věku 25 – 30 let, 15% respondentů (2 jedinci) v kategorii 30 – 35 let, 62% respondentů (8 jedinců) ve skupině 35 – 40 let a 15% respondentů (2 jedinci) ve věku 40 – 45 let.

Autor Fišer (2010) již ve své práci dal přímo do souvislosti syndrom vyhoření s délkou praxe dozorce. Hlavním předpokladem jeho průzkumu bylo tvrzení, že nejvyšší míru ohrožení syndromem vyhoření budou mít respondenti s délkou praxe více než tři roky. Nicméně, i přes toto tvrzení je ve zmíněné práci uvedena přehledná tabulka s dílčími výsledky. Šetření se celkem účastnilo 43 respondentů a více jak polovina dotazovaných (53% respondentů, 23 jedinců) byla zařazena do skupiny se syndromem vyhoření  $BM < 2$ . Více než třetina dotazovaných (35% respondentů, 15 jedinců) byla zahrnuta do následující kategorie s  $BM 2 - 3$  a posledních 12% respondentů (5 jedinců) bylo klasifikováno s  $BM 3 - 4$ . Skupiny s vyšším stupněm syndromu vyhoření nebyly v rámci tohoto výzkumu zastoupeny.



Na základě detailní analýzy Fišer (2010) vyčíslil následující procentuální četnosti. V rámci kategorie s nejnižšími projevy syndromu vyhoření ( $BM < 2$ ) byly pokryty téměř všechny skupiny reprezentující délku praxe účastníků šetření. Více jak polovina dotazovaných (61% respondentů, 14 jedinců) pracovala na pozici dozorce maximálně 3 roky. Více jak čtvrtina (22% respondentů, 5 jedinců) mezi 4 – 7 lety, do 11 let (kategorie 8 – 11 let) se jednalo celkem o 9% respondentů (2 jedinci). Dále délka praxe mezi 12 – 15 lety byla zastoupeny 4% respondentů (1 jedinec) a následující skupina 16 – 19 let měla stejnou početnost. Další skupinou byli dotazovaní ohodnoceni indexem vyhoření  $BM 2 - 3$ . I v tomto případě byla zastoupena většina jednotlivých skupin charakterizujících délku praxe. Třetina dotazovaných (33% respondentů, 5 jedinců) byla zaměstnána na pozici dozorce maximálně 3 roky. 40% respondentů (6 jedinců) 4 – 7 let, 13% respondentů (2 jedinci) 8 – 11 let a poslední dvě skupiny 16 – 19 let a 20 a více let měly shodné zastoupení – 7% respondentů (1 jedinec). Ostatní účastníci šetření byli na základě skóre v  $BM$  dotazníku zařazeni do kategorie  $BM 3 - 4$ , kdy 20% respondentů (1 jedinec) byl na pozici dozorce nanejvýš tři roky a stejné procentuální zastoupení měla i skupina 8 – 11 let. Nejpočetnější byla kategorie zaměstnanců, kteří na pozici dozorce pracovali mezi 16 a 19 lety (60% respondentů, 3 jedinci).

Porovnání dílčích výsledků z jednotlivých výzkumů, tj. vlastního versus Levý (2017) a Fišer (2010) není tak jednoznačné, jako v předchozím případě. Na rozdíl od ostatních dvou šetření v rámci našeho výzkumu byli respondenti zařazeni na základě rozhodovací škály do všech pěti skupin  $BM$  dotazníku. Levý (2017) v rámci analýzy vyhodnotil pouze dvě kategorie ( $BM 3 - 4$ ,  $BM 4 - 5$ ; skupina s akutním stavem vyhoření  $BM > 5$  nebyla v šetření zastoupena) a Fišer (2010) naopak díky výběru respondentů pokryl pouze první tři ( $BM < 2$ ,  $BM 2 - 3$  a  $BM 3 - 4$ ). Pokud tedy tento fakt pomineme a zaměříme se na dílčí četnosti a případný trend, tak lze konstatovat, že ve všech třech popisovaných výzkumech jsou procentuální zastoupení řádově podobná a se zvyšujícími se odpracovanými lety na pozici dozorce roste i index vyhoření.

Rovněž autor Kutěj (2007) při sledování míry vlivu délky praxe pracovníků v pomáhajících profesích na vznik syndromu vyhoření dospěl k podobnému závěru, a to, že respondenti s délkou praxe od 21 do 25 let jsou nejohroženější skupinou.

Autorka Tvrdková (2014), která svůj výzkum prováděla kvantitativní metodou u příslušníků HZS ve své práci uvádí, že, 67% oslovených respondentů, kteří uváděli délku praxe nad 20 let se umístilo v prvním intervalu výskytu vyhoření a 33% v intervalu druhém. Na základě svého výzkumu konstatovala, že intenzita symptomů syndromu vyhoření souvisí s délkou vykonávané praxe.

I autor Süß (2011) při provádění a vyhodnocení výsledků podobného šetření, jehož problematikou byl vztah mezi délkou vykonávané praxe a vznikem syndromu vyhoření, dospěl k výsledku, kdy 55% jeho respondentů bylo přesvědčeno, že délka praxe má vliv na výskyt syndromu vyhoření.

Naopak ve výzkumu realizovaném autorkou Bartošíkovou (2006), který zaměřila na podmínky vzniku a stadia stavu vyhoření ve zdravotnických profesích, se neprokázala žádná souvislost mezi vznikem syndromu vyhoření a věkem, stavem a vzděláním respondentů, a ani jejich délkou praxe v oboru.

Jako další výzkumné šetření bylo zvoleno téma, zdali **respondenti prožili během výkonu služby mimořádnou událost takového charakteru, že potřebovali vyhledat odbornou pomoc**. Ve vlastním výzkumu tuto problematiku zpracovávala otázka č. 18, na kterou navazoval dotaz s určením druhu konkrétní mimořádné události (dále jen MU) (otázka č. 19). Téměř polovina účastníků vlastního šetření (46% respondentů, 52 jedinců) nechtělo na tuto otázku odpovědět. Tři procenta dotazovaných (3 jedinci) takovou situaci zažila a odbornou pomoc vyhledala. Daleko více zúčastněných (25% respondentů, 28 jedinců) takovou situaci také prožilo, ale odbornou péči nebo psychologa nevyhledalo. Více jak čtvrtina

dotazovaných (26% respondentů, 29 jedinců) nikdy nebyla přítomna MU vyžadující vyhledání odborné pomoci.

Autor Dirga (2013) prováděl výzkum na podobné téma mezi příslušníky vězeňské služby. Výzkum realizoval formou nestrukturovaného rozhovoru, který mu poskytlo 17 dozorců. V jeho rozhovorech byly u třech dozorců zaznamenány reakce spíše negativního charakteru, bez konkrétního vyjádření důvodu nevyhledání odborné péče. Toto bylo dozorcí odůvodněno „strachem o místo“ nebo jako projev nedůvěry.

Z výzkumu autora Šindeláře (2017) vyplynulo, že 29,7% (22 jedinců) z celkového počtu 74 oslovených respondentů ze stejného prostředí by v takové situaci požádalo o pomoc rodinu, téměř shodný počet 29,1% respondentů (21 jedinců) by „problém“ vyřešilo vlastními silami a pouze jedna pětina (19,8% všech respondentů; 14 jedinců) by se obrátila na psychologa.

Z našeho vlastního výzkumu je zcela zřejmé, že se jedná o velmi citlivou otázku, na kterou většina respondentů nechtěla odpovědět. Ale na základě jednotlivých reakcí z výzkumů autorů Dirgy (2013) a Šindeláře (2017) lze alespoň vyslovit tvrzení, že pokud jsou dozorcí během výkonu služby přítomni MU, tak i když je takového charakteru, že by měli vyhledat odbornou pomoc, tak ji nevyhledají nebo raději upřednostní jinou formu pomoci. Jako důvod je uváděn například ostych či strach z „prosáknutí“ informací.

Mnohem sdílnější byli respondenti alespoň v otázce, jaké respektive jakého typu MU se toto psychické vypětí týkalo. Důležité je si uvědomit, že ve VS ČR je téma MU velice citlivé, protože většina informací, zvláště interních, které se týkají vězeňské služby obecně, jsou informace neveřejného charakteru. Z toho důvodu není k porovnání k dispozici velké množství výzkumů.

Z vlastního šetření (otázka č. 19) vyplynulo, že z 31 jedinců, kteří přiznali účast na MU a měli potřebu vyhledat odbornou pomoc, nejvíce účastníků (39% respondentů, 12 jedinců) označilo za tuto MU: vyhrožování, napadení, úraz či násilnou smrt zaměstnance (vražda či sebevražda). Vysoké zastoupení (23% respondentů, 7 jedinců) měla i stejná událost, ale týkala se přímo vězňených osob. Další mimořádná situace souvisela s trestním stíháním zaměstnance, které se dotklo 13% respondentů (4 jedinci). Vyšší procentní zastoupení měla ještě možnost jiné (16% respondentů, 5 jedinců), v rámci které ale účastníci šetření již podrobněji nespécifikovali, které konkrétní situace se to týká. Dva účastníci šetření (6% respondentů) byli také přítomni použití střelné zbraně nebo některé z následujících událostí: hromadná hladovka, vzpoura, realizace plánu vyrozumění a svozu, nasazení sil a prostředků. Pouze 3% respondentů (1 jedinec) ve svém pracovním životě zažil útěk vězněné osoby či zneužití volného pohybu vězněnou osobou.

Již výše zmiňovaný autor Levý (2017) měl ve svém výzkumu navrženy velmi podobné kategorie, ale četnost byla různá. I v tomto případě byly do vyhodnocení zahrnuty pouze ty informace, které poskytli účastníci šetření, jež splňovali podmínku účasti u závažné MU (30 jedinců). Téměř polovina těchto dotázaných (47% respondentů, 14 jedinců) byla přítomna trestnímu stíhání zaměstnance. Také i v tomto výzkumu měla vysoké procentuální zastoupení skupina událostí: vyhrožování, napadení, úraz, násilná smrt zaměstnance (vražda, sebevražda) a konkrétně jí bylo svědky 30% respondentů (9 jedinců). Dva dotazovaní (7% respondentů) byli také účastníky té samé skupiny událostí, ale tentokrát se týkala vězňených osob. Tři jedinci (10% respondentů) zažili zneužití volného pohybu či zadržení vězněné osoby. Hromadné hladovce, vzpouře, realizaci plánu vyrozumění a svozu či nasazení sil a prostředků byl přítomen jeden účastník šetření (3% respondentů).

Z porovnání jednotlivých procentuálních četností našeho vlastního výzkumu a výzkumu autora Levého (2017) je zřejmé, že nejčastěji se dozorcí potýkají s těžkým úrazem, úmrtím či násilnou smrtí (vražda, sebevražda) vězněné osoby, ale i zaměstnance. Poměrně častým jevem je také trestní stíhání zaměstnance. Naopak hromadná hladovka, vzpoura, realizace plánu vyrozumění a svozu, nasazení sil a prostředků nebo útěk vězněné osoby je jevem poměrně ojedinělým.

Součástí výkonu služby dozorce jsou také jak **fyzické, tak i psychické příznaky stresu**. Pro srovnání našeho výzkumu můžeme použít práce od autorů Dirgy (2013), Levého (2017) a Šímy (2015). V rámci našeho vlastního dotazníkového šetření se tomuto jevu věnovala otázka č. 23. Z fyzických příznaků stresu se nejčastěji dotazovaní shodli na zažívacích obtížích doprovázených buď nechutenstvím nebo naopak přejídáním (32% respondentů, 36 jedinců), vysokém krevním tlaku (25% respondentů, 28 jedinců), poruchách spánku (24% respondentů, 27 jedinců) či nedostatku energie projevující se například slabostí, únavou či závratí (21% respondentů, 23 jedinců). Z méně početných jsou svalové křeče či napětí (11% respondentů, 12 jedinců) či bolesti hlavy až migrény (6% respondentů, 7 jedinců). Co se týče psychických příznaků, tak v této oblasti mají jednoznačně nejvyšší procentuální zastoupení výbuchy vzteku, popudlivost či zvýšená podrážděnost (38% respondentů, 42 jedinců), neklid s nervozitou (27% respondentů, 30 jedinců) či hádavost a s tím související vyvolávání konfliktů (17% respondentů, 19 jedinců) nebo vyhýbání se kontaktu s okolím (13% respondentů, 14 jedinců).

Autor Dirga 2013 v rámci svého výše uvedeného výzkumu posuzoval psychické příznaky stresu u vězeňských dozorců. Z provedených rozhovorů u více než poloviny dotazovaných (z celkového počtu 17) zaznamenal nejčastější aspekty psychických příznaků stresu: zvýšenou podrážděností, napětí, neschopnost uvolnit se a podezíravost. U dvou dotazovaných dozorců z rozhovoru vyplynulo, že u nich psychické napětí vyvolává agresivitu.

Autor Levý (2017) v rámci svého dotazníkového šetření zaznamenal z fyzických příznaků stresu u více než jedné třetiny zúčastněných dozorců (34% respondentů) zažívací problémy. Téměř pětina dotázaných (19% respondentů) má problémy s krevním tlakem a nedostatkem energie trpí 14% respondentů. Desetina účastníků (10% respondentů) si stěžuje na poruchy spánku a 4% respondentů na únavu a z toho vyplývající pokles výkonu. Psychické příznaky stresu se nejčastěji projevují napětím a neschopností se uvolnit (31% respondentů), zvýšenou podrážděností (22% respondentů), nespokojeností až rozmrzelostí (20% respondentů) či straněním se ostatních (18% respondentů). Pouze u 8% respondentů vyvolává psychické napětí agresivitu.

Pro doplnění lze ještě uvést výzkum autora Šímy (2015), který sice nezkoumal jednotlivé dílčí projevy fyzických či psychických projevů stresu, ale v rámci svého šetření stanovil četnost těchto obtíží mezi respondenty. Celkem se dotazníkového šetření účastnilo 40 respondentů, z nichž 78% (31 jedinců) na sobě pociťovalo zvýšené projevy fyzické únavy v souvislosti s výkonem své profese. Pokud se zaměříme na projevy psychické únavy, tak v tomto případě je procentuální zastoupení nižší a konkrétně se týká 63% respondentů (25 jedinců).

Zaměříme-li se na porovnání četnosti příznaků stresu dozorců v souvislosti s výkonem služby z výše popsaných výzkumů, tak zjistíme, že nejčastějšími fyzickými problémy mezi respondenty jsou zažívací obtíže a v obou šetřeních (vlastní výzkum, Levý (2017)) si na tento neduh stěžuje třetina dotazovaných. Také vysoký krevní tlak, nedostatek energie či poruchy spánku se shodně vyskytují v obou dvou výzkumech. Z psychických příznaků stresu pak z jednotlivých šetření (vlastní výzkum, Dirga (2013) a Levý (2017)) se jedná o zvýšenou podrážděnost, což se týká přibližně třetiny až čtvrtiny respondentů, pociťování určitého napětí, neklidu (přibližně třetina respondentů), a asi u pětiny respondentů i zvýšená podrážděnost až hádavost. Také přibližně 15% respondentů uvedlo i straněním se ostatních, respektive ztrátu zájmu.

## 9 NÁVRH PRO VYUŽITÍ V PRAXI

Stávající systém VS ČR je z hlediska odborné psychologické pomoci příslušníků a zaměstnancům nevyhovující. Tato forma pomoci je zaměstnancům VS ČR poskytována pouze v podobě anonymní linky pomoci v krizi (viz Příloha ř. 5), která je dostupná příslušníkům a zaměstnancům Policie ČR, HZS ČR, VS ČR, Celní správy ČR, GIBS a AČR prostřednictvím webových stránek Policie ČR.

Náš výzkum prokázal, že osloveným respondentům, kteří se při výkonu služby účastnili MU nebo se dostali do situace, kdy odbornou psychologickou pomoc potřebovali, tak jim zaměstnavatel žádnou takovou službu neposkytl. Dalším zjištěním byla skutečnost, že nadpoloviční většina, tj. 67% z dotázaných 112 respondentů nebyla ochotna odpovědět na otázku spojenou s psychologickou pomocí zaměstnavatele. Za nedostatečnou byla psychologická péče ze strany VS ČR označena 16% dotázaných respondentů a za úplně neexistující pak 17% respondentů.

Náš výzkum se rovněž zabýval získáním informace, z jakých důvodů respondenti, v případě příznaků stresu nebo MU, nevyhledali odbornou psychologickou pomoc nebo nevyužili psychologickou poradnu. Téměř u poloviny všech zúčastněných (49% respondentů) byla důvodem nevyhledání odborné pomoci obava z úniku informací o jejich léčbě, respektive o jejich nutnosti vyhledání lékařské pomoci. Dalších 15% respondentů v žádosti o odbornou psychologickou pomoc také spatřuje pocit selhání či určité slabosti a desetina zúčastněných respondentů má obavy ze stigmatizace. Ještě v současné době platí, že člověk, který chodí k psychologovi, nebo dokonce přizná navštěvuje psychiatra, stále ještě vzbuzuje překvapené pohledy.

I přesto, že je na výše zmíněných webových stránkách anonymní linky zveřejněn „etický kodex“, ve kterém je klientům kromě anonymity,

zaručeno nenahrávání uskutečněných hovorů, zachování mlčenlivosti pracovníků poskytujících pomoc na této lince a jejich dodržování etického kodexu linky důvěry, tak se respondenti obávají, že dodržení tohoto kodexu není zaručeno. Lze spekulovat, zda je nedůvěra v působnost této linky pomoci způsobena tím, že určitá skupina psychologů na této lince nemá v zastoupení takového počtu složek (organizací) přehled o jejich odlišných pracovních podmínkách. Ze strany zaměstnavatele je nedostatečná informovanost zaměstnanců o možnosti využití této psychologické služby, o jejich přínosech a eventualitách. Zaměstnavatel by měl věnovat větší pozornost důkladnému poskytnutí informací, za jakých okolností a v jakých situacích lze využít tuto linku pomoci. Pouhá zmínka o existenci linky pomoci a její webové stránky je ze strany zaměstnavatele nedostačující. Dle našeho názoru, by bylo vhodné tuto osvětu v oblasti vzájemného vlivu psychického a fyzického stavu tematicky zařadit do povinného proškolení První pomoci anebo nově přijatým uchazečům o tuto informaci o existenci linky pomoci sdělit ihned při nástupu. Poskytnutí psychologické pomoci je srovnatelné s poskytnutím první pomoci. Bohužel v případě první psychické pomoci si většina zaměstnanců musí tuto pomoc poskytnout sama nebo následně vyhledat odbornou pomoc psychologa.

Dalším případem, kdy zaměstnavatel nejeví moc velký zájem, je psychosociální intervenční služba. Tato je dobrovolná a je zcela na rozhodnutí zaměstnance, zda ji využije. Příkladem z praxe je MU, které je příslušník bezprostředně účasten během výkonu služby. Místo adekvátní pomoci setrvává ve výkonu služby až do konce své směny, není vystřídán kolegou, a neprodleně po této MU je po něm vyžadováno vypracování písemné zprávy o MU, namísto rozhovoru s vězeňským psychologem.

Jako možným vzorem péče o zaměstnance by mohla VS ČR posloužit Koncepce psychologické služby HZS ČR, na základě které působí Tým posttraumatické intervenční péče (TPIP), a která je aktualizována už od r. 2002.



Rovněž Systém psychosociální intervenční služby (SPIS), který poskytuje psychosociální podporu zdravotníkům včetně zdravotníkům záchranné služby. Tuto psychosociální podporu poskytují kolegové, kteří jsou pro danou problematiku vyškoleni, dále kliničtí psychologové, kteří jsou vyškoleni pro zacházení s nadlimitní zátěží. I když je tento systém ve fázi rozvoje, jeho účinnost má pozitivní referenci.

A v neposlední řadě Katalog typových činností Integrovaného záchranného systému (dále jen IZS), vydaný Ministerstvem vnitra, ve kterém je stanoveno, jak poskytovat psychosociální pomoc při vzniku MU, by mohl sloužit pro potřeby VS ČR, i když v něm jako samostatná instituce VS ČR zmiňována není.

IZS a jeho příslušníci mají možnost oproti příslušníkům VS ČR využívat různých forem pomoci při zvládnutí obtížných situací, a navíc má tuto problematiku zařazenu do jejich celoživotního vzdělávání.

Na základě našeho šetření a analýzy dat získaných tímto výzkumným šetřením navrhuje jako úkol do budoucna, aby se do všech písemností, které se týkají složek IZS a mají souvislost s psychosociální pomocí, automaticky zapracovaly metody či normy anebo doporučení i pro VS ČR jako samostatnou instituci se svými specifiky. Pak by na základě těchto postupů pominula nedůvěra a obavy svěřit se do péče psychologa zaměstnavatele a nechat ho pečovat o jeho psychiku.

Tento návrh je podpořen i naším výzkumným šetřením, kdy respondenti u choulostivých otázek týkajících se péče o jejich psychohygienu, jak jejich vlastní nebo stran zaměstnavatele, využívali v nadměrném množství odpovědi „nechci uvést odpověď“, i přesto, že jim bylo známo, že jde o anonymní dotazníkové šetření.

## 10 ZÁVĚR

Diplomová práce byla zaměřena na specifika výkonu služby příslušníka zařazeného na služební místo dozorce a jejich následný vliv na jeho psychickou odolnost. Práci tvoří dvě části, teoretická a praktická s výzkumným šetřením.

Teoretická část práce byla věnována komplexnímu náhledu na problematiku výkonu služby dozorce, jeho pracovním činnostem a povinnostem. V úvodu byla popsána základní legislativa týkající se vězeňství a kritéria, která jsou daná pro přijetí do služebního poměru. Rovněž byly popsány osobnostní předpoklady dozorce, kterými by měl disponovat a jeho příprava na výkon dozorčí služby. Další část byla zaměřena na profesní nároky kladené na dozorce a na pohled a hodnocení společnosti na tuto profesi. Poslední kapitolou teoretické části je shrnutí fyzických, psychických a společenských dopadů výkonu povolání dozorce.

Praktická část práce byla stěžejní, byly zde stanoveny cíle práce a zkoumán vliv výkonu profese dozorce na jeho psychickou odolnost. Cílem výzkumu bylo zjistit, zda se u příslušníků vykonávající dozorčí službu na úseku výkonu vazby a výkonu trestu vyskytují příznaky profesní deformace, celkového vyčerpání, stresu a syndromu vyhoření v souvislosti s délkou jejich služebního poměru. Rovněž byla zkoumána míra věnování se psychohygieně nejen ze strany příslušníků, ale i ze strany zaměstnavatele. Závěr praktické části se opíral o provedený výzkum pomocí nestandardizovaného a standardizovaného dotazníku Burnout Measure autorů Dr. Ayala Pines a E. Aronsonem, PhD a vyhodnocení získaných dat v grafické a textové podobě.

Cílem práce byla verifikace nebo falzifikace námi predikovaných hypotéz pomocí výše uvedeného provedeného výzkumu a analýzy vlivů a dopadů nestandardního pracovního prostředí a na psychickou odolnost dozorce.

Zkoumali jsme vzájemný vztah mezi výskytem symptomů syndromu vyhoření a rodinným stavem příslušníků a vyšší délkou služebního poměru na služebním místě dozorce. Vyhodnotili jsme důvody vstupu do služebního poměru a povědomí příslušníků o negativních vlivech výkonu tohoto povolání před vstupem do služebního poměru.

Výzkumným šetřením bylo zjištěno, že dozorcí, kteří jsou ve stavu manželském mají v průměru nižší BM hodnotu než rozvedení. Překvapivě nejlepšího skóre dosáhli svobodní. To mohlo být zřejmě způsobeno tím, že svobodní jedinci byli převážně z řad mladších ročníků, a tudíž ještě neovlivněni svou prací. Analýza dat nám jednoznačně doložila, že čím je dozorce u VS ČR zaměstnán, má vyšší skóre v BM dotazníku (vyšší syndrom vyhoření). Rovněž podmínku délky služebního poměru nad sedm let splňovala skupina 77 příslušníků, kdy jejich nadpoloviční většina byla přesvědčena o dostatečnosti základní odborné přípravy.

Na základě těchto zjištění bylo dosaženo stanovených cílů a námi predikované hypotézy jsme mohli ve dvou případech verifikovat, a ve dvou případech hypotéza byla falzifikována.

## 11 SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

- AČR – Armáda České republiky
- BM – Burnout Measure
- BQ – burn-out query, hodnota získaná z dotazníku Burnout Measure
- GIBS – Generální inspekce Bezpečnostních sborů
- HZS ČR – Hasičský záchranný sbor České republiky
- IZS – Integrovaný záchranný system
- ML – mladiství
- MU – Mimořádná událost
- SPIS – Systém psychosociální intervenční služby
- TPIP – Tým posttraumatické intervenční péče
- VS – Vězeňská služba
- VS ČR – Vězeňská služba České republiky
- ZOP – Základní odborná příprava
- ZZS – Zdravotnická záchranná služba

## 12 SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

1. BARTOŠÍKOVÁ, Ivana. *O syndromu vyhoření pro zdravotní sestry*. Brno: Národní centrum ošetřovatelství a nelékařských zdravotnických oborů. 2006. 86 s. ISBN 80-7013-439-9
2. BAŠTECKÁ, Bohumila. *Terénní krizová práce: psychosociální intervenční týmy*. vyd. 1. Praha: Grada, 2005. 299 s. ISBN 80-247-0708-X
3. BEDRNOVÁ, Eva, NOVÝ, Ivan. (ed). *Psychologie a sociologie řízení*. 1. Praha: Management Press s.r.o., 2007. 568 s. ISBN 80-85943-57-3
4. ČADRA, Vítězslav. *Návrh řešení problematiky uvádění nových příslušníků do Vazební věznice Praha – Ruzyně*. Praha 2010. Diplomová práce. Univerzita Karlova v Praze, Fakulta humanitních studií. Vedoucí práce: Mgr. Dana Hradcová
5. ČESKO. *Zákon č. 555 ze dne 17. listopadu 1992 o Vězeňské službě a justiční stráž* České republiky v platném znění. In: Sbírnka zákonů České republiky. 1992. Dostupné na <<http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=2635>>
6. ČÍRTKOVÁ, Ludmila, SPURNÝ, Joža. Péče o policisty po extrémních stresových situacích. *Policista*, 2001, roč. 5, č. 50, příloha s. 1-8. ISSN 1211-7943
7. DIRGA, Lukáš. *Vliv prostředí totální instituce na identitu vězeňských dozorců*. Plzeň 2013. Západočeská univerzita, Fakulta filozofická. Diplomová práce. Vedoucí práce PhDr. Jaroslava Hasmanová Marhánková, Ph.D.
8. FIŠER, Jan. *Syndrom vyhoření*. Liberec 2010. Diplomová práce. Technická univerzita v Liberci, Fakulta přírodovědně-humanitní a pedagogická. Vedoucí práce: Mgr. Kateřina Thelenová
9. FREUDENBERGER, Herbert J. Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, Winter 1974. Volume 30, Issue 1. pp. 159 – 165. ISSN 1540-4560

10. GABASSI, Pier, CERVAI, Sara, ROZBOWSKY, Patrizia, SEMERARO, Arianna, GREGORI, Dario. Burnout syndrome in the helping professions. *Psychological reports*, 2002. Volume 90, Issue 1. pp. 159. ISSN 0033-2941
11. HALUZOVÁ, Soňa, JIŘIČKA, Václav. Péče o zaměstnance vězeňské služby. *České vězeňství Praha: Vězeňská služba České republiky*, 2016. 25 s. ISSN 1213-9297
12. HARALD, Spirig, HAVLÍČKOVÁ, Miloslava, MIOVSKÝ, Michal. (ed). *Vězeňství a nelegální drogy: sborník textů z oblasti užívání nelegálních návykových látek ve věznicích*. Praha: Úřad vlády ČR, 2003. 138 s. ISBN 80-867-3403-X
13. HORNA, Oldřich. Bezpečnost Vězeňských zařízení a úloha personálu. In: *Evropské vězeňské systémy*. Praha, Vězeňská služba ČR – Generální ředitelství, 2004. 495 s. ISBN 80-239-3645-X
14. JANÁK, Dušan. *Kapitoly o československém vězeňství 1945-1955: historické souvislosti, právní základy a politické aspekty*. Opava: Slezské zemské muzeum Opava, 2002. 253 s. ISBN 80-862-2434-1
15. JANIŠ, Kamil, BÁRTOVÁ, Zdenka. *Uplatnění asertivity v sociální komunikaci: nahlédnutí do problematiky komunikace*. Vyd. 3. Hradec Králové: Gaudeamus, 2006. 78 s. ISBN 80-7041-500-2
16. JEKLOVÁ, Marta, REITMAYEROVÁ, Eva. *Syndrom vyhoření*. Praha: Vzdělávací institut ochrany dětí, 2006. 32 s. ISBN 80-869-9174-1
17. KEBZA, Vladimír, ŠOLCOVÁ, Iva. *Syndrom vyhoření: (informace pro lékaře, psychology a další zájemce o teoretické zdroje, diagnostické a intervenční možnosti tohoto syndromu)*. 2., rozš. a dopl. vyd. Praha: Státní zdravotní ústav, 2003. 23 s. ISBN 80-707-1231-7
18. KOHOUTEK, Rudolf. *Základy užití psychologie*. Brno: CERM, 2007. 544 s. ISBN 80-214-2203-3
19. KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Jak neztratit nadšení*. Vyd. 1. Praha: Grada, 1998. 136 s. ISBN 80-7169-551-3

20. KUTĚJ, Adam. *Syndrom vyhoření u pracovníků pomáhajících profesí*. Brno, 2007. Diplomová práce. Masarykova univerzita, Pedagogická fakulta, Katedra sociální pedagogiky. Vedoucí práce PhDr. Jana Veselá, Ph.D.
21. LEVÝ, Petr. *Vliv práce dozorce ve Vězeňské službě na jeho psychiku*. Kladno 2017. Diplomová práce. České vysoké učení technické v Praze, Fakulta biomedicínského inženýrství. Vedoucí práce: PhDr. Mgr. Dana Rebecka Ralbovská, Ph.D.
22. MAŘÁDEK, Vladimír. *Vězeňství*. vyd. 1. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Pedagogická fakulta, 2005. 203 s. ISBN 80-7368-002-5
23. MOTEJL, Otakar. *Vězeňství*. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, 2010. 336 s. ISBN 978-80-7357-606-6
24. NAKONEČNÝ, Milan. *Psychologie téměř pro každého*. Praha: ACADEMIA, 2004, 318 s. ISBN 80-200-1198-6
25. PEŠATOVÁ, Ilona, ŠVINGALOVÁ, Dana. *Úvod do speciálně pedagogické a sociální problematiky*. vyd. 1., Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2005, 125 s. ISBN 80-7083-985-6
26. PODESZWA, Pavel. *Dozorci ve Vězeňské službě ČR*. Brno 2009. Diplomová práce. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta humanitních studií. Vedoucí práce: Mgr. Kadlecová Martina
27. PRAŠKO, Ján a kol. *Stop traumatickým vzpomínkám: jak zvládnout posttraumatickou stresovou poruchu*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2003. 184 s. ISBN 80-7178-811-2
28. PRŮCHA, Jan, WALTEROVÁ, Eliška, MAREŠ, Jiří. *Pedagogický slovník*. 7., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Portál, 2013. 400 s. ISBN 978-80-262-0403-9
29. SCHAUFELI, Wilmar B., MASLACH, Christina, MAREK, Tadeusz (eds.). *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research*. Vyd. 3. London and New York: Routledge, Taylor & Francis Group, 2017. 308 s. ISBN 978-1-138-80870-6

30. SCHMIDBAUER, Wolfgang. *Psychická úskalí pomáhajících profesí*. Praha: Portál, 2000. 171 s. ISBN 80-7178-312-9
31. SÜSS, Roman. *Syndrom vyhoření u pracovníků v ošetrovatelské péči*. Bratislava, 2011. Diplomová práce. Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety, Katedra ošetrovatel'stva. Vedoucí práce PhDr. et Mgr. Rebeka Ralbovská, Ph.D.
32. SLEZÁČKOVÁ, Alena. *Průvodce pozitivní psychologií: nové přístupy, aktuální poznatky, praktické aplikace*. Praha: Grada, 2012. 304 s. ISBN 978-80-247-3507-8
33. ŠÍMA, Petr. *Psychická zátěž příslušníka Vězeňské služby České republiky*. Liberec 2015. Technická univerzita v Liberci, Fakulta přírodovědně-humanitní a pedagogická. Vedoucí práce: Mgr. Květuše Sluková, Ph.D.
34. ŠINDELÁŘ, Marek. *Prevence syndromu vyhoření u příslušníků a zaměstnanců Vězeňské služby České republiky*. Zlín 2016. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta humanitních studií. Diplomová práce. Vedoucí práce PhDr. Zuzana Hrnčířiková, Ph.D.
35. ŠVINGALOVÁ, Dana. *Stres a „vyhoření“ u profesionálů pracujících s lidmi*. Vyd. 1. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2006. 82 s. ISBN 80-7372-105-8
36. TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem k 1. 7. 2012*, Praha: ANAG 2012. 672 s. ISBN 978-80-7263-752-2
37. TVRDKOVÁ, Denisa. *Syndrom vyhoření u příslušníků Hasičského záchranného sboru v ČR*. Praha, 2014. Diplomová práce. Vysoká škola ekonomická v Praze. Vedoucí práce PhDr. Zuzana Hubinková, Ph.D.
38. VÁGNEROVÁ, Marie. *Současná psychopatologie pro pomáhající profese*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2014. 815 s. ISBN 978-80-262-0696-5
39. VYMĚTAL, Štěpán a kol. *Možnosti psychologické podpory v Policii ČR*. 1. vyd. Praha: Tiskárny MV, p.o., 2010. 80 s. ISBN 978-80-7312-065-8



## Internetové zdroje

1. BÍLKOVÁ, Marie. *Vazební věznice Ostrava* [online]. *Časopis České vězeňství*, 2016 [cit. 2018-04-29]. Dostupné z: [https://www.vscr.cz/wp-content/uploads/2017/03/CV\\_1\\_2016\\_web2.pdf](https://www.vscr.cz/wp-content/uploads/2017/03/CV_1_2016_web2.pdf)
2. *České věznice* [online]. Generální ředitelství Vězeňské služby České republiky, 2008 [cit. 2018-04-29]. Dostupné z: [https://www.vscr.cz/wp-content/uploads/2017/03/ceske\\_veznice.pdf](https://www.vscr.cz/wp-content/uploads/2017/03/ceske_veznice.pdf)
3. DOŇKOVÁ, Olga. *Jaká je míra stresu u zaměstnanců VS ČR* [online]. *Časopis České vězeňství*, 2012 [cit. 2018-04-27]. Dostupné z: [https://www.vscr.cz/wp-content/uploads/2017/03/CV\\_3\\_2012\\_kompr.pdf](https://www.vscr.cz/wp-content/uploads/2017/03/CV_3_2012_kompr.pdf)
4. *Dozorce* [online]. Národní ústav pro vzdělávání, 2018 [cit. 2018-04-07]. Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/Povolani/Karta/102654/Dozorce>
5. HALUZOVÁ, Soňa. *To nejcennější, co VS ČR má, jsou lidé* [online]. *Časopis České vězeňství*, 2016 [cit. 2018-04-25]. Dostupné z: [https://www.vscr.cz/wp-content/uploads/2017/03/CV\\_4\\_2016\\_kompri.pdf](https://www.vscr.cz/wp-content/uploads/2017/03/CV_4_2016_kompri.pdf)
6. JEŽEK, Petr. *Ta práce člověka poznamená, říká bachař* [online]. iDNES.cz, 8. března 2007 [cit. 2018-04-25]. Dostupné z: [https://zpravy.idnes.cz/ta-prace-cloveka-poznamena-rika-bachar-dxp-/krimi.aspx?c=A070308\\_091412\\_krimi\\_anv](https://zpravy.idnes.cz/ta-prace-cloveka-poznamena-rika-bachar-dxp-/krimi.aspx?c=A070308_091412_krimi_anv)
7. KRÁLOVÁ, Monika. *Je zaměstnání ve věznici vždy jen o práci?* [online]. *Časopis České vězeňství*, 2008 [cit. 2018-04-27]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/wp-content/uploads/2017/03/cv01-2008.pdf>
8. *Nářízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky č. 55/2010, o vzdělávání ve Vězeňské službě České republiky* [online]. Akademie Vězeňské služby České republiky, 2018 [cit. 2018-04-22]. Dostupné z: [https://www.vscr.cz/akademie-vs-cr/wp-content/uploads/sites/40/2017/05/NGR-55\\_2010-O-vzd%4%9bl%3%a1v%3%a1n%3%ad-.pdf](https://www.vscr.cz/akademie-vs-cr/wp-content/uploads/sites/40/2017/05/NGR-55_2010-O-vzd%4%9bl%3%a1v%3%a1n%3%ad-.pdf)
9. *Nářízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky č. 91/2006, o organizaci služební zkoušky ve Vězeňské službě České republiky* [online].

- Akademie Vězeňské služby České republiky, 2018 [cit. 2018-04-22]. Dostupné z: [https://www.vscr.cz/akademie-vs-cr/wp-content/uploads/sites/40/2017/05/NGR-91\\_2006-Organizace-slu%5%bee%3%ad-zkou%5%a1ka-ve-VS-%c4%8cR.pdf](https://www.vscr.cz/akademie-vs-cr/wp-content/uploads/sites/40/2017/05/NGR-91_2006-Organizace-slu%5%bee%3%ad-zkou%5%a1ka-ve-VS-%c4%8cR.pdf)
10. *Psychohygienu či duševní hygienu – jak na ni?* [online]. Rehabilitace.info, 20. srpna 2015 [cit. 2018-04-27]. Dostupné z: <http://www.rehabilitace.info/zajimavosti/psychohygienu-ci-dusevni-hygienu-jak-na-ni/>
  11. *Rychlá fakta* [online]. Generální ředitelství Vězeňské služby České republiky, 2018 [cit. 2018-04-29]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/informacni-servis/rychla-fakta/>
  12. SÁČKOVÁ, Ivana. *Asertivita není agresivita* [online]. Ivana Sáčková, 2018 [cit. 2018-04-22]. Dostupné z: [www.ivanasackova.cz/asertivita-neni-agresivita/](http://www.ivanasackova.cz/asertivita-neni-agresivita/)
  13. *Statistická ročenka Vězeňské služby České republiky 2016* [online]. Vězeňská služba České republiky, 2016 [cit. 2018-04-07]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/wp-content/uploads/2017/06/Statisticka%3%a1-ro%4%8denka-2016.pdf>
  14. ŠPERLICHOVÁ, Miroslava. *Komu slouží Psychologické pracoviště VS ČR* [online]. *Časopis České vězeňství*, 2013 [cit. 2018-04-27]. Dostupné z: [https://www.vscr.cz/wp-content/uploads/2017/03/CV\\_1\\_2013.pdf](https://www.vscr.cz/wp-content/uploads/2017/03/CV_1_2013.pdf)
  15. *Vězeňský dozorce – extrémní a nedocenené povolání* [online]. Státní ozbrojené a bezpečnostní složky, 10. ledna 2016 [cit. 2018-04-07]. Dostupné z: <http://www.ozbrojeneslozky.cz/clanek/vezensky-dozorce-extremni-a-nedocenene-povolani>
  16. *Věznice Karviná* [online]. *Časopis České vězeňství*, 2013 [cit. 2018-04-29]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/wp-content/uploads/2017/03/cv2kompr.pdf>
  17. *Vzdělávání, Základní odborná příprava* [online]. Akademie Vězeňské služby České republiky, 2018 [cit. 2018-04-22]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/akademie-vs-cr/informacni-servis/vzdelavani/>

18. *Základní informace* [online]. Akademie Vězeňské služby České republiky, 2018 [cit. 2018-04-22]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/akademie-vs-cr/o-nas/zakladni-informace/>
19. *Základní informace* [online]. Vazební věznice Ostrava, Vězeňská služba České republiky, 2018 [cit. 2018-04-29]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/vazebni-veznice-ostava/o-nas/zakladni-informace/>
20. *Základní informace* [online]. Věznice Heřmanice, Vězeňská služba České republiky, 2018 [cit. 2018-04-29]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/veznice-hermanice/o-nas/zakladni-informace/>
21. *Základní informace* [online]. Věznice Karviná, Vězeňská služba České republiky, 2018 [cit. 2018-04-29]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/veznice-karvina/o-nas/zakladni-informace/>

## 13 SEZNAM POUŽITÝCH OBRÁZKŮ

Obrázek 1 Mapa organizačních jednotek VS ČR .....	37
Obrázek 2 Rozdělení respondentů dle pohlaví .....	46
Obrázek 3 Rozdělení respondentů dle jejich věku .....	46
Obrázek 4 Rozdělení respondentů dle nejvyššího dosaženého vzdělání .....	47
Obrázek 5 Rozdělení respondentů dle jejich rodinného stavu .....	47
Obrázek 6 Rozdělení respondentů dle délky vykonávání pracovního poměru ..	48
Obrázek 7 Rozdělení respondentů dle organizačních jednotek .....	48
Obrázek 8 Rozdělení respondentů dle typu oddělení, kde vykonávají službu ..	49
Obrázek 9 Rozdělení respondentů dle důvodů ke vstupu k VS ČR .....	49
Obrázek 10 Rozdělení respondentů dle jejich povědomí o negativních vlivech při výkonu služby dozorce na psychickou odolnost jedince .....	50
Obrázek 11 Rozdělení respondentů dle jejich názoru na dostatečnou připravenost na výkon služby u VS ČR absolvováním ZOP .....	50
Obrázek 12 Rozdělení respondentů dle jejich názoru na připravenost řešení psychicky zátěžových situací absolvováním ZOP .....	51
Obrázek 13 Rozdělení respondentů na základě tvrzení, že emoční stabilita a schopnost empatie pomáhají dozorcům při řešení mimořádných událostí a při jednání s vězněnými osobami .....	51
Obrázek 14 Rozdělení respondentů dle jejich souhlasu s tvrzením, že osobní zkušenosti s demonstrací síly jsou efektivním nástrojem pro vytvoření autority dozorce vůči vězněným osobám .....	52
Obrázek 15 Rozdělení respondentů dle jejich souhlasu s tvrzením, že fyzická zdatnost a obratnost je efektivním nástrojem pro vytvoření autority dozorce vůči vězněným osobám .....	52
Obrázek 16 Rozdělení respondentů dle jejich souhlasu s tvrzením, že prostředí věznic a podmínky výkonu povolání na pracovišti hodnotí jako přínosné pro jejich další profesní růst.....	53

Obrázek 17 Rozdělení respondentů dle jejich souhlasu s tvrzením, že výkon povolání na pozici dozorce negativně ovlivnil jejich osobní a rodinný život .....	53
Obrázek 18 Četnost skutečností souvisejících s výkonem služby dozorce a které dle respondentů splňují jejich požadavky .....	54
Obrázek 19 Četnost skutečností souvisejících s výkonem služby dozorce (mužů) a které dle respondentů splňují jejich požadavky .....	55
Obrázek 20 Četnost skutečností souvisejících s výkonem služby dozorce (žen) a které dle respondentů splňují jejich požadavky .....	56
Obrázek 21 Rozdělení respondentů dle skutečnosti, zda byli během výkonu služby přítomni MU, která vyvolala potřebu vyhledání odborné pomoci .....	57
Obrázek 22 Četnost jednotlivých MU, kterým byli respondenti přítomni .....	58
Obrázek 23 Rozdělení respondentů dle jejich názoru, zda VS ČR věnuje příslušníkům dostatečnou péči o jejich psychické zdraví .....	59
Obrázek 24 Rozdělení respondentů dle jejich názoru, zda sami dostatečně pečují o své psychické zdraví a emoční stabilitu .....	59
Obrázek 25 Četnost jednotlivých aktivit, které přispívají ke zmírnění stresové zátěže a psychické regenerace respondentů .....	60
Obrázek 26 Četnost jednotlivých fyzických příznaků stresu, které na sobě respondenti pociťovali v souvislosti s výkonem své služby .....	61
Obrázek 27 Četnost jednotlivých psychických příznaků stresu, které na sobě respondenti pociťovali v souvislosti s výkonem své služby .....	62
Obrázek 28 Názor respondentů na schopnost účinně řešit příznaky stresu .....	63
Obrázek 29 Důvody nevyhledání odborné lékařské pomoci či služeb psychologické poradny .....	64
Obrázek 30 Vyhodnocení standardizovaného dotazníku BM .....	65
Obrázek 31 Vývoj počtu personálu VS ve sledovaných letech .....	105
Obrázek 32 Vývoj počtu personálu VS a vězněných osob v letech .....	106
Obrázek 33 Rozdělení personálu VS dle věku .....	107
Obrázek 34 Rozdělení personálu VS dle nejvyššího dosaženého vzdělání .....	108

## 14 SEZNAM POUŽITÝCH TABULEK

Tabulka 1 Aktuální počet odsouzených, obviněných a chovanců ve věznicích ...	39
Tabulka 2 Analýza dílčích parametrů standardizovaného dotazníku BM .....	66
Tabulka 3 Analýza délky služebního poměru vůči syndromu vyhoření .....	68
Tabulka 4 Analýza vlivu syndromu vyhoření na osobní život dozorce .....	70
Tabulka 5 Analýza souvislosti syndromu vyhoření a vědomosti o negativních vlivech výkonu služby dozorce na jeho psychickou odolnost před přijetím do služebního poměru .....	73
Tabulka 6 Analýza vztahu mezi délkou služebního poměru a názorem dozorců na dostatečnost základní odborné přípravy (ZOP).....	75
Tabulka 7 Souhrnná analýza vztahu mezi délkou služebního poměru a názorem dozorců na dostatečnost základní odborné přípravy (ZOP) .....	75

## 15 SEZNAM PŘÍLOH

### Příloha č. 1 – Legislativní vymezení VS ČR

Za nejdůležitější zákony a vyhlášky vztahující se k výkonu vězeňství lze považovat:

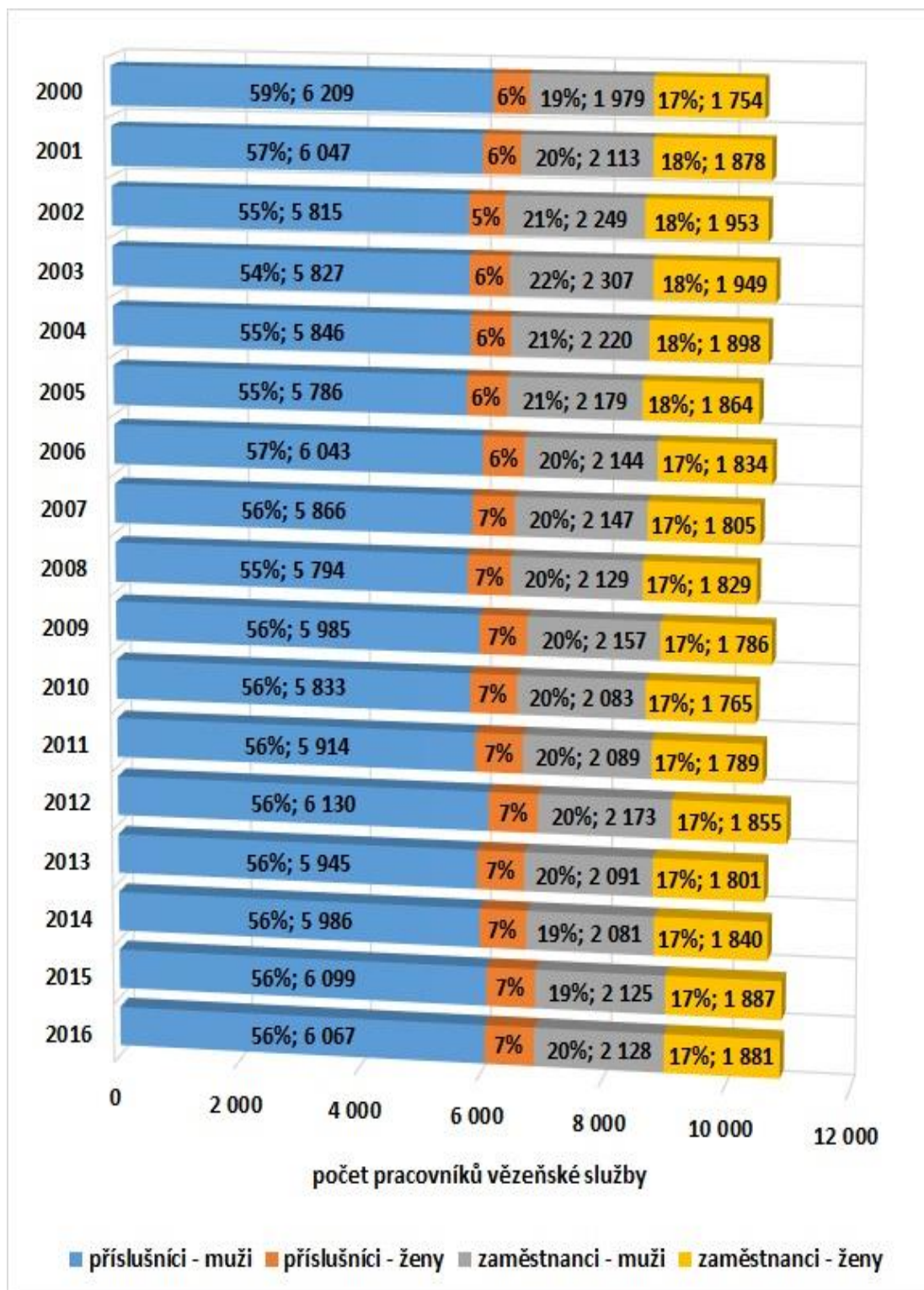
- Zákon č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční strážní České republiky – na základě tohoto zákona se zřizuje Vězeňská služba České republiky;
- Zákon č. 293/1993 Sb., o výkonu vazby – účelem zákona je upravit podmínky výkonu vazby v trestním řízení, zejména stanovit práva a povinnosti osob ve vazbě, postavení příslušníků a zaměstnanců Vězeňské služby a dalších osob při zajišťování výkonu vazby a upravit dozor nad tímto výkonem;
- Vyhláška Ministerstva spravedlnosti č. 109/1994 Sb., řád výkonu vazby – upravuje působnost a úkoly zaměstnance Vězeňské služby;
- Zákon 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody – vymezuje výkon trestu odnětí svobody ve věznicích a ve zvláštních odděleních vazebních věznic. Účelem výkonu trestu odnětí svobody je prostředky stanovenými tímto zákonem působit na odsouzené tak, aby snižovali nebezpečí recidivy svého kriminálního chování a vedli po propuštění soběstačnou živost v souladu se zákonem;
- Vyhláška Ministerstva spravedlnosti 345/1999 Sb., řád výkonu trestu odnětí svobody – vyhláška upravuje působnost a úkoly zaměstnance Vězeňské služby;
- Zákon č. 218/2003 Sb., o soudnictví ve věcech mládeže – vymezuje podmínky odpovědnosti mládeže za protiprávní činy uvedené v trestním zákoníku, opatření ukládaná za takové protiprávní činy, postup, rozhodování a výkon soudnictví ve věcech mládeže;
- Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník – základní předpis trestního práva hmotného, jež stanovuje, které chování je trestné a jak za něj bude pachatel potrestán;

- Zákon č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním (trestní řád) – upravuje postup soudu a dalších orgánů činných v trestním řízení (policie a státního zastupitelství) tak, aby trestné činy byly náležitě zjištěny a jejich pachatelé podle zákona spravedlivě potrestáni;
- Zákon č. 104/2013 Sb., o mezinárodní justiční spolupráci ve věcech trestních – definuje postupy justičních, ústředních a jiných orgánů v oblasti mezinárodní justiční spolupráce ve věcech trestních a postavení některých subjektů působících v této oblasti a zpracovává příslušné předpisy Evropské unie.

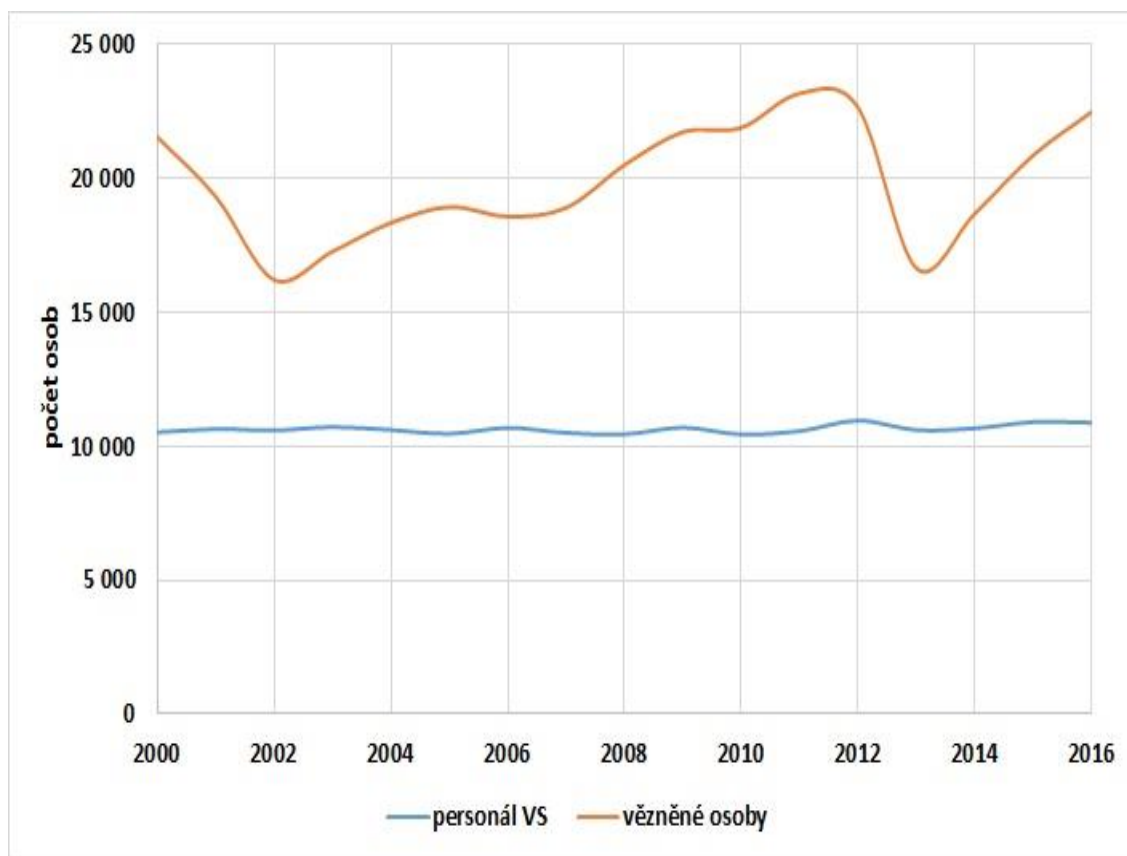


## Příloha č. 2 – Grafy k teoretické části

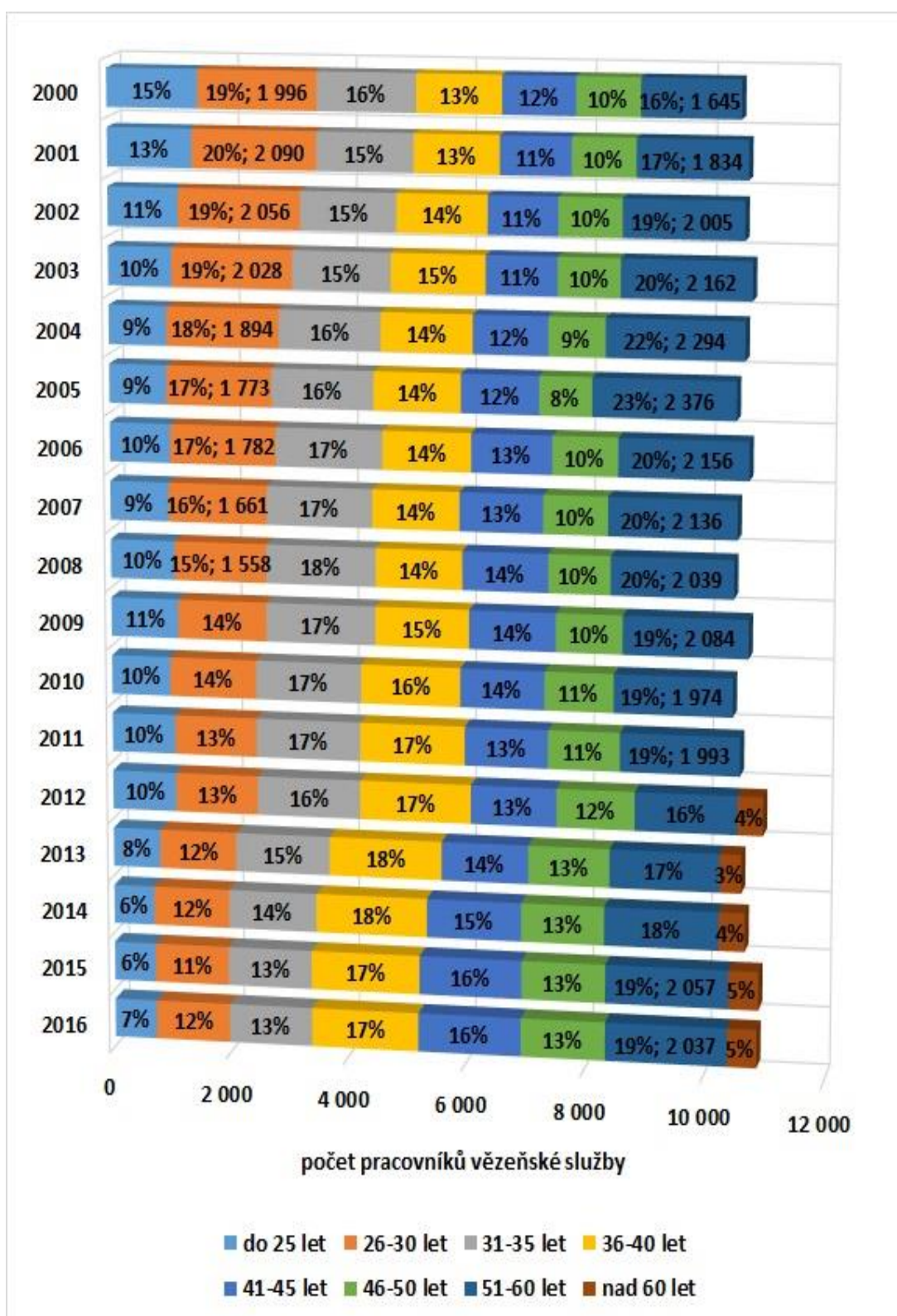
Na následujících obrázcích jsou uvedeny grafy doplňující teoretickou část práce.



Obrázek 31 Vývoj počtu personálu vězeňské služby ve sledovaných letech  
(Zdroj dat: Statistická ročenka Vězeňské služby České republiky, data platná k 31.12.)

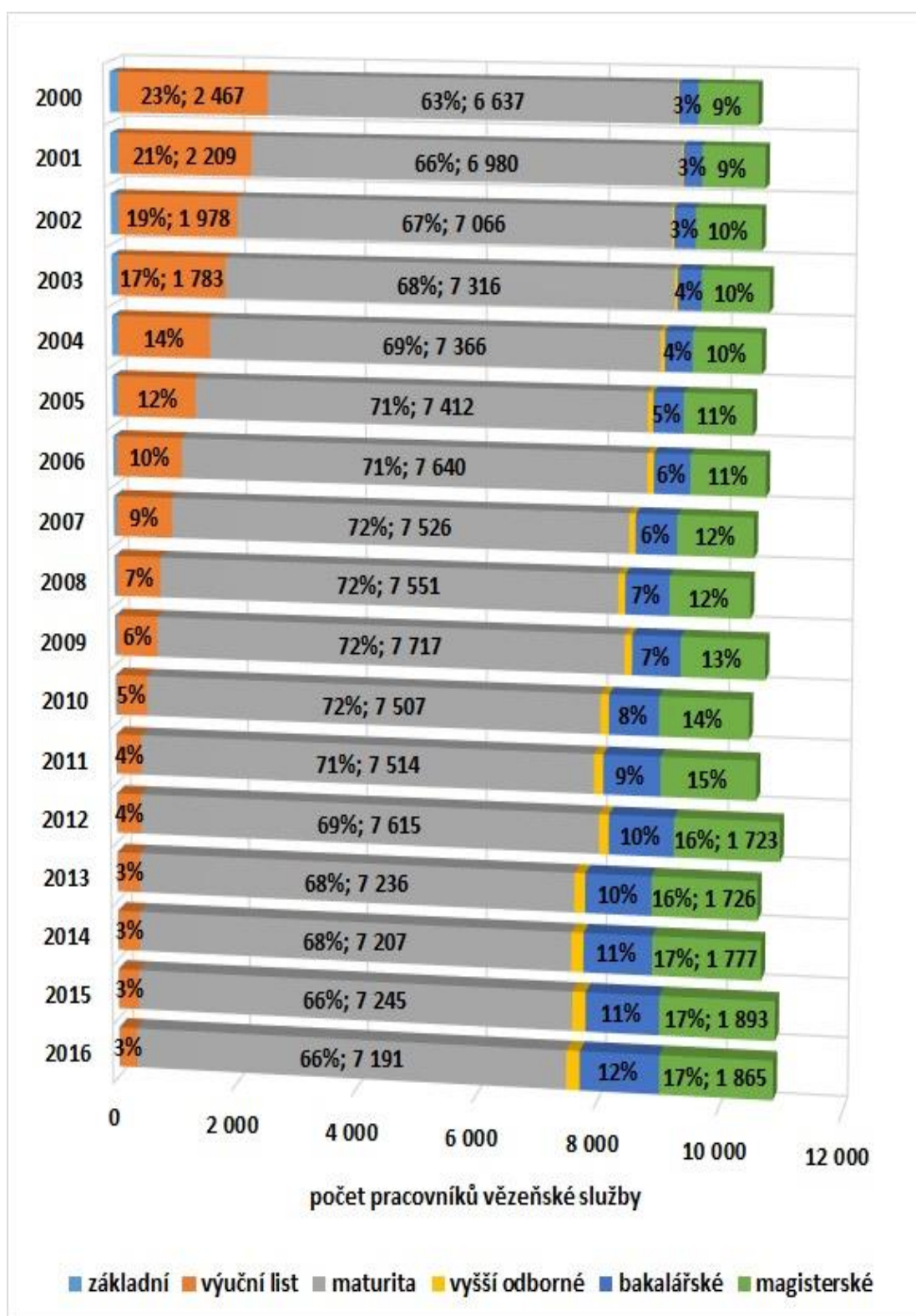


Obrázek 32 Vývoj počtu personálu vězeňské služby a vězňů v letech  
 (Zdroj dat: Statistická ročenka Vězeňské služby České republiky, data platná k 31.12.)



Obrázek 33 Rozdělení personálu vězeňské služby dle věku

(Zdroj dat: Statistická ročenka Vězeňské služby České republiky, data platná k 31.12.)



Obrázek 34 Rozdělení personálu vězeňské služby dle nejvyššího dosaženého vzdělání  
(Zdroj dat: Statistická ročenka Vězeňské služby České republiky, data platná k 31.12.)

### **Příloha č. 3 – Dotazník pro dozorce**

*Vážené kolegyně a kolegové,*

*jmenuji se Žaneta Navrátilová a jsem zaměstnaná ve Věznici Heřmanice na pozici správní rada. Dovoluji si Vás oslovit za účelem zpracování výzkumné části mé diplomové práce na téma „Specifika výkonu služby příslušníka Vězeňské služby České republiky a jejich vliv na jeho psychickou odolnost“.*

*Prosím Vás o spolupráci při vyplnění formulovaného nestandardizovaného dotazníku a standardizovaného dotazníku BURNOUT Measure. Oba dotazníky budou nedílnou součástí diplomové práce v rámci ukončení mého navazujícího magisterského studia na Českém vysokém učení technickém v Praze, Fakulty biomedicínského inženýrství, studijního programu Ochrana obyvatelstva.*

*Dotazníky jsou anonymní a shromážděná data budou sloužit výhradně pro účely zpracování diplomové práce.*

*Otázky si, prosím, pečlivě přečtěte. Z uvedených možností si vyberte variantu, která bude nejlépe vystihovat Váš názor a pocit. Pokud v otázce nebude uvedeno jinak, vyberte vždy jen jednu odpověď. V případě, že se u otázky nenabízí varianta odpovědi Vám vyhovující, vepište ji vlastními slovy.*

*Předem Vám děkuji za Váš čas, ochotu a spolupráci.*

*Žaneta Navrátilová*

**1. Jste:**

- žena
- muž

**2. Váš věk:**

- do 25 let
- 26 – 30 let
- 31 – 35 let
- 36 – 40 let
- 41 – 45 let
- 46 – 50 let
- 51 – 55 let
- 56 let a více

**3. Vaše nejvyšší dosažené vzdělání:**

- středoškolské vzdělání
- vysokoškolské vzdělání I. stupně (Bc.)
- vysokoškolské vzdělání II. stupně (Ing., Mgr., ...)
- jiné:

**4. Rodinný stav:**

- svobodný(á)
- ženatý/vdaná
- rozvedený(á)
- nechci uvést odpověď

**5. Jak dlouho jste příslušníkem na služebním místě dozorce:**

- 0 – 3 roky
- 4 – 7 let
- 8 – 11 let
- 12 – 15 let
- 16 – 19 let
- 20 a více let

**6. Ve které organizační jednotce VS ČR vykonáváte službu?**

- Vazební věznice Ostrava
- Věznice Heřmanice
- Věznice Karviná

**7. Na jakém oddělení vykonáváte službu?**

- oddělení výkonu vazby
- oddělení výkonu trestu

**8. Jaké důvody Vás vedly ke vstupu do služebního poměru u VS ČR?**

- dlouhodobý zájem o služební poměr
- disciplinární režim, vážnost uniformy
- sociální jistoty – stabilní zaměstnání
- ekonomické
- spolupodílet se na penitenciárním působení
- zajímavá, nestereotypní práce
- nedostatek jiných pracovních příležitostí v regionu
- jiné důvody:

**9. Byl(a) jste si vědom(a), před rozhodnutím požádat o přijetí do služebního poměru k VS ČR na služební místo dozorce, negativních vlivů při výkonu této služby na psychickou odolnost jedince?**

- ano
- částečně, konkrétní představu jsem ale neměl(a)
- nepřemýšlel(a) jsem o tom
- ne

**10. Domníváte se, že jste byl(a) absolvováním základní odborné přípravy dostatečně připraven(a) na výkon služby u VS ČR?**

- ano
- částečně
- neumím posoudit
- ne
- nechci uvést odpověď

**11. Domníváte se, že jste byl(a) absolvováním základní odborné přípravy dostatečně připraven(a) na řešení psychicky zátěžových situací, obzvláště ve vztahu k vězněným osobám?**

- ano
- částečně
- neumím posoudit
- ne
- nechci uvést odpověď



- 12. Souhlasím s tvrzením, že emoční stabilita a schopnost empatie pomáhají dozorcům při řešení mimořádných událostí a při jednání s vězňenými osobami.**

Na stupnici označte křížkem intenzitu souhlasu dle uvedeného klíče:

(1 = ano až 5 = ne)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- 13. Souhlasím s tvrzením, že osobní zkušenosti s demonstrací síly jsou efektivním nástrojem pro vytvoření autority dozorce vůči vězňeným osobám.**

Na stupnici označte křížkem intenzitu souhlasu dle uvedeného klíče:

(1 = ano až 5 = ne)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- 14. Souhlasím s tvrzením, že fyzická zdatnost a obratnost efektivním nástrojem pro vytvoření autority dozorce vůči vězňeným osobám.**

Na stupnici označte křížkem intenzitu souhlasu dle uvedeného klíče:

(1 = ano až 5 = ne)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

**15. Souhlasím s tvrzením, že prostředí věznice a podmínky výkonu povolání na svém pracovišti hodnotím jako přínosné pro můj další profesní růst.**

Na stupnici označte křížkem intenzitu souhlasu dle uvedeného klíče:

(1 = ano až 5 = ne)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

**16. Souhlasím s tvrzením, že výkon povolání (na pozici dozorce) negativně ovlivnil můj osobní a rodinný život.**

Na stupnici označte křížkem intenzitu souhlasu dle uvedeného klíče:

(1 = ano až 5 = ne)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

**17. Která položka související s výkonem Vaší služby splňuje Vaše požadavky?**

Označte všechny položky číslicí v rozmezí 1 – 5 podle hlediska důležitosti

(číslo 1 = nejvyšší priorita; číslo 5 = nejnižší priorita):

	výše a skladba služebního příjmu
	sociální jistota (stabilní zaměstnání)
	profesní růst, kariérní systém
	sociální zázemí (prostředí, vybavení, atd.)
	disciplinární režim
	kolegialita
	možnost zvyšování kvalifikace
	výsluhové benefity (odchodné, výsluhový příplatek)
	práce s lidmi
	výkon služby ve věznici nespĺňuje v žádném bodě moje požadavky

18. Byl(a) jste během výkonu služby přítomen(a) mimořádné události takového charakteru, že jste měl(a) potřebu vyhledat odbornou pomoc?

- ano, pomoc jsem vyhledal(a)
- ano, ale pomoc jsem nevyhledal(a)
- ne
- nechci uvést odpověď

19. Pokud jste v předchozí otázce odpověděl(a) „ano“, označte níže uvedené mimořádné události, kterých jste byl(a) přítomen/přítomna:

(možnost označení více odpovědí)

<input type="checkbox"/>	těžký úraz, úmrtí, násilná smrt vězněné osoby (vražda, sebevražda)
<input type="checkbox"/>	použití střelné zbraně
<input type="checkbox"/>	hromadná hladovka, vzpoura, realizace plánu vyrozumění a svozu, nasazení sil a prostředků
<input type="checkbox"/>	vyhrožování, napadení, úraz, násilná smrt zaměstnance (vražda, sebevražda)
<input type="checkbox"/>	trestní stíhání zaměstnance
<input type="checkbox"/>	útěk vězněné osoby
<input type="checkbox"/>	zneužití volného pohybu vězněnou osobou
<input type="checkbox"/>	jiné:

20. Myslíte si, že VS ČR věnuje příslušníkům dostatečnou péči o jejich psychické zdraví?

- ano, s péčí jsem spokojen(a)
- nevím, o tento druh péče se nezajímám
- ne, péče není dostatečná
- ne, není věnována žádná péče
- nechci uvést odpověď

**21. Můžete konstatovat, že dle Vašeho subjektivního názoru dostatečně pečujete o své psychické zdraví a emoční stabilitu?**

- ano, péči se věnuji
- ne, péči se nevěnuji
- ne, ale již pocítuji, že s péčí musím začít
- nechci uvést odpověď

**22. Z níže uvedených možností označte druhy aktivity, které přispívají ke zmírnění Vaší stresové zátěže a k psychické regeneraci:**

	péče o rodinu, volný čas s rodinou
	sport rekreačně, sport aktivně
	aktivity v přírodě
	posezení, akce s přáteli (kolegy)
	kutilství, zahrada
	kultura
	relaxační služby
	sběratelství, koníček
	zájmové spolky a sdružení
	hudba, tanec, knihy, TV
	jiné: (doplňte jaké)

**23. Pociťujete na sobě některý z níže uvedených příznaků stresu v souvislosti s výkonem Vaší služby?**

(možnost označení více odpovědí)

**FYZICKÉ PŘÍZNAKY**

	nedostatek energie, slabost, únava, závratě
	bolest hlavy, migréna
	poruchy spánku
	nechutenství nebo přejídání, zažívací obtíže
	svírání, bolest na hrudi
	citelné bušení srdce
	vysoký krevní tlak
	častá onemocnění, zvýšená citlivost na bolest
	svalové křeče, svalové napětí v krční oblasti
	snížená sexualita
	kožní vyrážka, infekce
	žádný z výše uvedených příznaků

**PSYCHICKÉ PŘÍZNAKY**

	výbuchy vzteku, popudlivost, zvýšená podrážděnost
	rychlé změny nálady
	pocity úzkosti, strachu, nejistoty
	nesoustředěnost, zapomětivost
	hádavost, vyvolávání konfliktů
	neklid, nervozita
	vyhýbání se, ztráta zájmu o kontakt s ostatními
	ztráta smyslu pro humor
	pocit dlouhodobého nezdaru
	žádný z výše uvedených příznaků

**24. Pokud pocítujete některé z výše uvedených příznaků stresu, umíte účinně tento stav řešit?**

- ano
- ano, zvládnou to sám(a), ale potřebuji na to čas
- zvládnou to s pomocí rodiny a přátel
- zvládnou to s využitím služeb psychologické poradny zaměstnavatele
- zvládnou to s pomocí odborného lékaře
- mám s tím problémy, avšak zaměstnavatel neposkytuje službu psychologické poradny
- mám s tím problémy, ale pomoc jsem nevyhledal(a)

**25. Jestliže jste pocítoval(a) některý z výše uvedených příznaků stresu, tak z jakého důvodu jste nevyhledal(a) odbornou lékařskou pomoc nebo službu psychologické poradny?**

- nedůvěra se komukoliv svěřovat
- ostych
- obavy ze stigmatizace
- obavy z úniku informace o léčbě (prozrazení nutnosti vyhledat pomoc)
- pocít selhání, projev slabosti
- posměch kolegů
- nechci uvést odpověď

## Příloha č. 4 – Dotazník Burnout Measure

V dotazníku doplňte do volných políček u každého tvrzení sílu pocitu a zkušeností, které obvykle prožíváte.

K odstupňování pocitů použijte níže uvedeného klíče.

1 – nikdy, 2 – jednou za čas, 3 – zřídka kdy, 4 – někdy, 5 – často, 6 – obvykle, 7 – vždy

1.	Byl(a) jsem unaven(a).	
2.	Byl(a) jsem v depresi.	
3.	Prožíval(a) jsem krásný den.	
4.	Byl(a) jsem tělesně vyčerpán(a).	
5.	Byl(a) jsem citově vyčerpán(a).	
6.	Byl(a) jsem šťasten(na).	
7.	Cítil(a) jsem se vyřízen(a) (zničen(a)).	
8.	Nemohl(a) jsem se vzchopit a pokračovat dále.	
9.	Byl(a) jsem nešťastný(á).	
10.	Cítil(a) jsem se uhoněn(a) a utahán(a).	
11.	Cítil(a) jsem se jakoby vězněn(a) v pasti.	
12.	Cítil(a) jsem se jako bych byl(a) nula (bezpečný(a)).	
13.	Cítil(a) jsem se utrápen(a).	
14.	Tížily mne starosti.	
15.	Cítil(a) jsem se zklamán(a) a rozčarován(a).	
16.	Byl(a) jsem sláb(a) a na nejlepší cestě k onemocnění.	
17.	Cítil(a) jsem se beznadějně.	
18.	Cítil(a) jsem se odmítnut(a) a odstrčen(a).	
19.	Cítil(a) jsem se pln(a) optimismu.	
20.	Cítil(a) jsem se pln(a) energie.	
21.	Byl(a) jsem pln(a) úzkostí a obav.	

Upozornění: Tento dotazník je chráněn copyrightem. Copyright © 1980 Ayala Pines, PhD. a Elliot Aronson, PhD.

Poskytujeme psychologickou podporu a poradenství pro příslušníky a zaměstnance bezpečnostních sborů a armády.

Podrobnější informace na:  
[www.policie.cz/pomoc](http://www.policie.cz/pomoc)

Nezůstávejte v tom sami.  
Ozvěte se dříve, než bude pozdě.  
Nebojte se kdykoliv zavolat s čímkoliv.

# LINKA POMOCI V KRIZI

## anonymní & nonstop

 974 834 688  
 linkapomoci  
 pomoc.ski@pcr.cz

