

Motivace a postoje k profesi strážníka obecní policie

Bc. Jiří Tecl

Diplomová práce
2014



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií


INSTITUT
MEZIOBOROVÝCH STUDIÍ BRNO

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Institut mezioborových studií Brno
akademický rok: 2012/2013

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Jiří TECL**
Osobní číslo: **H128243**
Studijní program: **N7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Téma práce: **Motivace a postoje k profesi strážníka obecní policie**

Zásady pro vypracování:

Zadané a zvolené téma bude zpracováno podle pokynů obsažených v materiálu IMS "Metodika psaní odborného textu a výzkum v sociálních vědách" (IMS 2009). Případně podle dalších materiálů, z nichž některé jsou obsaženy v literatuře připojené k tomuto studijnímu textu. Zejména bude dbáno na dodržování zásad publikační etiky a pravidel společenskovedního výzkumu. Průběžné výsledky práce budou pravidelně konzultovány s vedoucím diplomové práce.

S vědomím těchto zásad a pravidel a po konzultaci s vedoucím bude práce zaměřena:

- na seznámení s profesí strážníka obecní policie a předpoklady, které jsou nezbytné pro výkon tohoto povolání.

- na motivaci lidského jednání v souvislosti s profesí strážníka obecní policie.

- na problematiku postojů k výkonu povolání strážníka a jeho pracovní spokojenosti.

Součástí práce bude realizovaný výzkum (provedený kvantitativní metodou ve formě dotazníku) zaměřený na zjištění motivačních faktorů a postojů strážníků obecních policíí ve vztahu ke své profesi. Výzkum bude realizován v regionu Vysočina.

Rozsah diplomové práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

Kraus, B., Poláčková, V., Člověk–prostředí–výchova. Brno: Paido, 2001.

Laca, S., Sociální pedagogika. Brno: Institut mezioborových studií, 2011.

Macek, P., Uhlíř, L., Dějiny obecních policí I. Praha: Police History, 2004.

Nakonečný, M., Motivace lidského chování. Praha: Academia, 1997.

Nakonečný, M., Motivace pracovního jednání. Praha: Management Press, 1992.

Provazník, V., Komárková, R., Motivace pracovního jednání. Praha: Oeconomica, 2004.

Další literatura bude obsažena v Projektu diplomové práce a průběžně doplňována během práce na tomto textu.

Vedoucí diplomové práce:

PhDr. Geraldina Palovčíková, CSc.

Katedra psychologie

Datum zadání diplomové práce:

30. listopadu 2012

Termín odevzdání diplomové práce:

31. března 2014

V Brně dne 30. listopadu 2012


prof. PhDr. Pavel Mühlpachr, Ph.D.
vedoucí ústavu




doc. PhDr. František Vízdal, CSc.
vedoucí katedry

PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby ¹⁾;
- beru na vědomí, že diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 ³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – diplomovou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze diplomové práce jsou totožné;
- na diplomové práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

V Brně 14.2.2014

JIŘÍ TECL

Jméno, příjmení studenta

Podpis

1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

(1) Vysoká škola nevydávalečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlédnutí veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu, k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacího zařízení (školní dílo).

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst. 3). Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělků jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlíží k výši výdělků dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Diplomová práce se zaměřuje na motivaci a postoje k profesi strážníka obecní policie. Teoretická část práce představuje obecní policii, strážníky, předpoklady pro výkon této profese a zabývá se motivací a postoji, které charakterizuje a vysvětluje. Hledá motivační faktory, které mohou významně ovlivňovat motivaci a postoje důležité pro výkon profese strážníka. Praktická část obsahuje výzkum provedený kvantitativní metodou ve formě dotazníku, který byl realizován u obecních a městských policií regionu Vysočina. Výzkum je zaměřený na motivaci a postoje strážníků v souvislosti s jejich profesí. Práce je určena zejména strážníkům obecních policií, ale je vhodná i pro různé vzdělávací instituty, které se vzděláváním strážníků, a nejenom jich, zabývají.

Klíčová slova:

Obecní policie, městská policie, strážník, benefity, motivace, teorie motivace, zdroje motivace, postoje.

ABSTRACT

This diploma thesis deals with motivation and attitudes of Municipal police officers. Municipal police, officers and prerequisites for exercising such a job successfully are introduced in the practical part. Further, it is concerned with motivation and attitudes that are defined and explained. Motivation factors that may significantly affect motivation and attitudes important for such occupation are subsequently investigated. The practical part incorporates research realised through quantitative method in the form of a questionnaire that was completed at various Municipal and City police departments in Highlands region. The research is focused on motivation and attitudes of police officers in relation to their profession. The thesis is, above all, intended for Municipal police officers, yet it is also appropriate for different educational institutions engaged in education of police officers.

Keywords:

Municipal police, City police, police officer, benefits, motivation, theory of motivation, sources of motivation, attitudes.

Poděkování

Děkuji paní PhDr. Geraldině Palovčíkové, CSc., za odborné vedení, inspiraci a metodickou pomoc při zpracování mé diplomové práce.

Rád bych také poděkoval celé své rodině, ale především manželce Daně za její trpělivost a morální podporu, kterou mi při zpracování diplomové práce poskytla.

Bc. Jiří Tecl

Motto:

„Hledání smyslu a smysluplnosti života je primárním motivem lidského chování. Tato potřeba – stejně jako jiné potřeby – může být uspokojována nebo neuspokojena.“

Abraham Harold Maslow

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že odevzdaná verze diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

| | |
|---|------------|
| ÚVOD | 8 |
| I TEORETICKÁ ČÁST | 10 |
| 1 OBECNÍ POLICIE | 11 |
| 1.1 NOVODOBÁ OBECNÍ POLICIE | 11 |
| 1.2 PRÁVNÍ POSTAVENÍ A ÚKOLY OBECNÍ POLICIE | 14 |
| 1.3 ORGANIZACE A ŘÍZENÍ OBECNÍ POLICIE..... | 17 |
| 1.4 PŮSOBNOST OBECNÍ POLICIE | 19 |
| 2 STRÁŽNÍK | 21 |
| 2.1 ZÁKONNÉ PŘEDPOKLADY | 22 |
| 2.2 ODBORNÉ PŘEDPOKLADY | 26 |
| 2.3 POVINNOSTI STRÁŽNÍKA | 31 |
| 2.4 OPRÁVNĚNÍ STRÁŽNÍKA | 35 |
| 2.5 MZDOVÉ PODMÍNKY, ODMĚŇOVÁNÍ A ZAMĚŠTNANECKÉ VÝHODY | 41 |
| 3 MOTIVACE | 46 |
| 3.1 CHARAKTERISTIKA MOTIVACE, MOTIV, STIMULACE A STIMUL | 46 |
| 3.2 ZDROJE MOTIVACE LIDSKÉHO CHOVÁNÍ..... | 51 |
| 3.3 PŘEKÁŽKY V MOTIVACI LIDSKÉHO CHOVÁNÍ | 56 |
| 3.4 MOTIVAČNÍ TEORIE | 61 |
| 3.5 MOTIVACE PRACOVNÍHO JEDNÁNÍ A PROFESNÍ MOTIVACE STRÁŽNÍKŮ | 70 |
| 4 POSTOJE | 79 |
| 4.1 CHARAKTERISTIKA A FUNKCE POSTOJŮ | 80 |
| 4.2 UTVÁŘENÍ A ZMĚNY POSTOJŮ | 84 |
| 4.3 METODY ZJIŠŤOVÁNÍ A MĚŘENÍ POSTOJŮ | 88 |
| 4.4 PRACOVNÍ POSTOJE A PRACOVNÍ SPOKOJENOST | 92 |
| II PRAKTICKÁ ČÁST | 99 |
| 5 EMPIRICKÁ ČÁST | 100 |
| 5.1 CÍLE VÝZKUMU A STANOVENÍ HYPOTÉZ..... | 100 |
| 5.2 VÝZKUMNÁ METODA, VÝBĚR A CHARAKTERISTIKA RESPONDENTŮ | 101 |
| 5.3 VÝSLEDKY VÝZKUMU A JEJICH INTERPRETACE | 102 |
| 5.4 OVĚŘENÍ PLATNOSTI HYPOTÉZ..... | 125 |
| ZÁVĚR | 132 |
| SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY | 135 |
| SEZNAM OBRÁZKŮ | 139 |
| SEZNAM TABULEK | 140 |
| SEZNAM GRAFŮ | 141 |
| SEZNAM PŘÍLOH | 143 |

ÚVOD

Obecní a městské policie v České republice prošly od svého novodobého zrodu v roce 1991 dlouhou a trnitou cestou, která je zavedla až k současnému stavu, který odráží jejich celkový vývoj. Jak se vyvíjely jednotlivé obecní a městské policie, tak se souběžně vyvíjela i osoba strážníka. Strážník se musel neustále přizpůsobovat novým a novým požadavkům, aby byl nejen fyzicky a psychicky zdatný, ale také erudovaný ochránce veřejného pořádku v obci. A stejně jako jiné organizace či různé firmy, i obecní a městské policie chtějí mít ve svých řadách schopné, ochotné a především motivované strážníky, kteří se ztotožňují se službou v obecní či městské policii dané obce, jsou pracovití, profesionální, spolehliví, cílevědomí, vstřícní a firemní kultura je jim vlastní.

V současné době proto již obcím, obecním a městským policiím ve většině případů záleží na strážnících, kteří se snaží osobně i profesně růst, sebevzdělávají se, doplňují si své vzdělání a mají kladné postoje k naplňování cílů a hodnot organizace.

Obecní policie jsou jednou z pomáhajících profesí, snažící se působit nejen represivně, ale především preventivně. Lze tedy říci, že se jedná o určitý druh sociální práce na území dané obce či města. Svou preventivní činnost obecní či městské policie zaměřují na všechny skupiny obyvatel, zejména však na ty, které jsou nějakým způsobem sociálně znevýhodněné, případně rizikové. Vzhledem k náplni jejich práce je tudíž naprosto nezbytné, aby strážníci byli pro výkon své profese co nejvíce pozitivně osobně i pracovní motivováni.

Všechny tyto aspekty, ale zejména proto, že již více jak 22 let vykonávám profesi strážníka Městské policie Havlíčkův Brod, mne motivovalo k tomu, abych si pro svou diplomovou práci zvolil téma „Motivace a postoje k profesi strážníka obecní policie“, tedy téma, které se zaměřuje na oblast komunálních policií a strážníků, kteří u nich vykonávají svou profesi.

Primárním cílem diplomové práce je charakterizovat profesi strážníků obecních policií, jejich motivaci v souvislosti s pracovním výkonem, postoje k povolání a pracovní spokojenost. Parciálním cílem pak analyzovat pozitivní i negativní faktory, které ovlivňují profesní motivaci strážníků a jejich postoje. Součástí je rovněž empirický výzkum provedený kvantitativní metodou ve formě dotazníku, a jehož zjištěné výsledky mají potvrdit, případně vyvrátit stanovené hypotézy.

Diplomová práce je rozdělena do pěti kapitol, z nichž jsou čtyři teoretické a jedna praktická. V jejím úvodu vysvětluji svůj důvod pro výběr tématu a vymezuji cíle práce.

První kapitola se věnuje obecní policii a jejím cílem je čtenáře seznámit s novodobou obecní policií, její organizací, řízením a působností. Rovněž vymezuje její úkoly a právní postavení.

Ve druhé kapitole je pozornost cíleně věnována strážníkům obecních a městských policií. Jsou zde popsány jejich zákonné, odborné předpoklady nezbytné pro výkon této profese, ale také jejich povinnosti a oprávnění, které jsou jim dány zákonem o obecní policii. V krátkosti je v této kapitole rovněž pojednáno o mzdových podmínkách, odměňování a zaměstnaneckých výhodách strážníků.

Třetí kapitola se zaměřuje na motivaci a to jak obecně, tak zejména ke zdrojům motivace lidského chování, na motivaci pracovního jednání a pojednává o překážkách v motivaci lidského chování. Součástí této kapitoly jsou i významné motivační teorie.

V poslední teoretické, tedy čtvrté kapitole je pozornost věnována charakteristice a funkcím postojů, jejich utváření, změnám a měření. Tato kapitola se taktéž zaměřuje i na pracovní postoje a pracovní spokojenost.

Závěrečnou, praktickou část diplomové práce tvoří stanovené hypotézy a empirický výzkum provedený kvantitativní metodou ve formě dotazníku, který je realizován u obecních a městských policií v regionu Vysočina. Respondenty jsou strážníci z celého věkového i služebního spektra a různého zařazení u těchto obecních a městských policií. Získaná data jsou následně analyzována a převedena do přehledných grafů, které názorně ukazují motivaci a postoje strážníků obecních a městských policií ke své profesi.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 OBECNÍ POLICIE

Komunální policejní sbory, tedy i současné městské a obecní policie jsou nedílnou součástí našich národních dějin. Počátky vzniku policejních aparátů u nás sahají až do středověku a úzce souvisejí s historií vývoje našich měst a obcí. Historie obecních a městských policií je velmi bohatá a zajímavá, počínaje od rychtářů a jejich pomocníků, přes městské strážníky a policejní sbory až do současnosti, kdy se města a obce opět vracejí k historii prověřenému a osvědčenému systému ochrany klidu a pořádku ve svých katastrálních územích.¹

1.1 Novodobá obecní policie

V důsledku porevolučních politických změn v roce 1989, které přinesly obrovský nárůst kriminality a jiného protiprávního jednání, se opět objevuje myšlenka a snaha obcí na posílení své samosprávnosti v oblasti zabezpečení místních záležitostí veřejného pořádku. Zejména větší města, kde Policie České republiky nebyla schopna účinně veřejný pořádek zajistit, neustále hlasitě volala po zřízení městských a obecních policií.

K oživení novodobých komunálních policií však dochází až v roce 1991, kdy tehdejší Česká národní rada dává dne 6. prosince 1991 možnost vzniku novodobých městských a obecních policií přijetím zákona č. 553/1991 Sb., o obecní policii, jehož platnost byla stanovena od 1. ledna 1992. Nejprve však bylo nezbytné, aby vůbec mohly obecní a městské policie zahájit svou činnost, upravit předpoklady odborné způsobilosti strážníků a způsob jejich přezkušování. Tak se stalo vydáním vyhlášky Ministerstva vnitra České republiky č. 129/1992 Sb., ze dne 3. dubna 1992. Ihned poté spontánně vznikají obecní a městské policie napříč celou republikou, především však ve velkých městech jako Praha, Brno, Ostrava a další.

V prvních letech obecních a městských policií stanovil zákon č. 553/1991 Sb., o obecní policii, že jejich prioritními úkoly bude zabezpečení místních záležitostí veřejného pořádku v daném městě či obci, dohled nad dodržováním občanského soužití, přispívání k ochraně a bezpečnosti osob i jejich majetku a odhalování přestupků a jiných správních deliktů, jejichž projednávání obci přísluší. Městské a obecní policie se také měly významně podílet na dohledu na bezpečnost a plynulost silničního provozu, na prevenci kriminality a provádět zvýšený dohled nad dodržováním čistoty na veřejných prostranstvích. V letech

¹ MACEK, P., UHLÍŘ, L., *Dějiny obecních policií I.*, Praha: Police History 2004, s. 5

následujících dochází k značnému rozšiřování úkolů obecních a městských policíí, až na současný stav.

Postupným ověřením přínosnosti a potřebnosti obecních a městských policíí i možnostech jejich provozování se jejich počet ustálil na 353 obecních a městských policíích s 9538 zaměstnanci ke konci roku 2012. Pro názornost jsou počty zaměstnanců obecních a městských policíí v jednotlivých krajích a České republice uvedeny v následující tabulce č. 1.

Tab. 1. Počet zaměstnanců obecních a městských policíí ke konci roku 2012²

| Kraj | OP/MP cekem zaměstnanců | strážníci | čekatelé | ostatní zaměstnanci |
|------------------------|-------------------------|-------------|-----------|---------------------|
| ČR celkem | 9538 | 8580 | 59 | 899 |
| <i>Královéhradecký</i> | 338 | 318 | 0 | 20 |
| <i>Jihočeský</i> | 383 | 352 | 2 | 29 |
| <i>Jihomoravský</i> | 953 | 797 | 6 | 150 |
| <i>Karlovarský</i> | 249 | 217 | 2 | 30 |
| <i>Liberecký</i> | 291 | 265 | 1 | 25 |
| <i>Moravskoslezský</i> | 1478 | 1285 | 10 | 183 |
| <i>Olomoucký</i> | 398 | 373 | 0 | 25 |
| <i>Pardubický</i> | 277 | 260 | 0 | 17 |
| <i>Hl. m. Praha</i> | 2485 | 2298 | 7 | 180 |
| <i>Plzeňský</i> | 417 | 365 | 16 | 36 |
| <i>Středočeský</i> | 783 | 716 | 7 | 60 |
| <i>Ústecký</i> | 956 | 839 | 6 | 111 |
| <i>Vysočina</i> | 195 | 180 | 0 | 15 |
| <i>Zlínský</i> | 333 | 313 | 2 | 18 |

Z výše uvedené tabulky by se tedy mohlo zdát, že téměř deset tisíc strážníků, čekatelů a ostatních zaměstnanců je dostačující počet, který by měl být schopen pokrýt prostor, který Policie ČR nedokáže zabezpečit tak, aby byla bezpečnost občanů měst a obcí kvalitně zajištěna, ale opak je pravdou. V západní Evropě je tradicí, že na 1000 obyvatel by měl připadat jeden strážník, což ve většině měst České republiky zdaleka neplatí.

² Ministerstvo vnitra ČR (odbor bezpečnostní politiky), poskytl Mgr. Ing. Jan Bartošek dne 29. 3. 2013

Je také nutné podotknout fakt, že populace prvních novodobých strážníků stárne a nová generace nemá o tuto profesi větší zájem. A pokud již zájem je, nejsou u dnešní generace problémy se vzděláním, ale bohužel s fyzickými předpoklady, pro které nelze přijmout více mladých uchazečů a sbor tzv. „omladit“. Níže uvedená tabulka č. 2 přehledně ukazuje počty strážníků a čekatelů v jednotlivých věkových kategoriích.

Tab. 2. Počty strážníků a čekatelů ve věkových kategoriích ke konci roku 2012³

| Kraj | počet | 21-30 | 31-40 | 41-50 | 51-60 | nad 61 |
|------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------|-----------|
| ČR celkem | 8639 | 1455 | 3208 | 2969 | 926 | 83 |
| <i>Královéhradecký</i> | 318 | 66 | 125 | 93 | 30 | 4 |
| <i>Jihočeský</i> | 354 | 64 | 125 | 125 | 37 | 3 |
| <i>Jihomoravský</i> | 803 | 114 | 281 | 301 | 102 | 5 |
| <i>Karlovarský</i> | 219 | 41 | 82 | 71 | 24 | 1 |
| <i>Liberecký</i> | 266 | 42 | 80 | 107 | 34 | 3 |
| <i>Moravskoslezský</i> | 1295 | 205 | 511 | 467 | 106 | 6 |
| <i>Olomoucký</i> | 373 | 51 | 126 | 152 | 43 | 1 |
| <i>Pardubický</i> | 260 | 38 | 123 | 73 | 23 | 3 |
| <i>Hl. m. Praha</i> | 2305 | 444 | 868 | 700 | 253 | 40 |
| <i>Plzeňský</i> | 381 | 84 | 135 | 116 | 42 | 4 |
| <i>Středočeský</i> | 723 | 119 | 247 | 267 | 91 | 1 |
| <i>Ústecký</i> | 845 | 134 | 320 | 290 | 91 | 10 |
| <i>Vysočina</i> | 180 | 19 | 63 | 74 | 24 | 0 |
| <i>Zlínský</i> | 315 | 34 | 122 | 132 | 25 | 2 |

Novodobé obecní a městské policie tvoří spolu s Policií ČR páteř vnitřního bezpečnostního systému České republiky a za téměř čtvrt století působnosti jsou již neoddělitelnou součástí většiny měst a obcí, které si nedovedou představit, že by neměly svou městskou nebo obecní policii. V současné době je připravována významná novelizace zákona o obecní policii, která by měla dále přispět ke zkvalitnění práce strážníků ve prospěch občanů.

³ Ministerstvo vnitra ČR (odbor bezpečnostní politiky), poskytl Mgr. Ing. Jan Bartošek dne 29. 3. 2013

1.2 Právní postavení a úkoly obecní policie

Nejdříve je nutné říci, že předlohou pro legislativní úpravu postavení a činnosti městských a obecních policií se stal zákon č. 283/1991 S., o Policii ČR (dnešní zákon č. 273/2008 Sb.), přičemž přijatý zákon byl v podstatě jeho zúženou kopií. Užší rámec korespondoval s užším rozsahem úkolů, kterými byly obecní a městské policie pověřeny a tomu také odpovídal i užší rozsah zákonných oprávnění, která byla strážníkům svěřena.⁴

Počátky vzniku obecních či městských policií však bezprostředně souvisely zejména s těmito třemi právními dokumenty. Za prvé je to ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, která v čl. 100, odst. 1, dává samosprávným celkům, kterými jsou v tomto případě obce, právo na samosprávu. Dále je to zákon č. 128/2000 Sb., o obcích, který v § 35a, odst. 2, uvádí, že obce mohou zřídit obecní policii a v neposlední řadě již dříve zmíněný zákon č. 553/1991 Sb., o obecní policii, kde je v § 1, odst. 1, uvedeno, že „*Obecní policie je orgánem obce, který zřizuje a zrušuje obecní zastupitelstvo v rámci samostatné působnosti obecně závaznou vyhláškou*“.⁵

Snad vzhledem k tomu, že institut obecních a městských policií byl svým způsobem novým, prošel zákon č. 553/1991, o obecní policii, až do dnešní doby četnými legislativními novelizacemi. Důvodem těchto změn, které měly částečně charakter upřesnění dikce zákona, ale zejména významné rozšiřování kompetencí obecních policií, byla reakce na potřeby vynucené praktickým plněním úkolů, které strážníci vykonávali.⁶

Obecní policie je podle zákona o obecní policii orgánem obce a obec si své záležitosti spravuje samostatně v rámci samostatné působnosti. Řadí se sem tedy všechny záležitosti, které jsou v zájmu obce a jejích občanů, pokud však nejsou zákonem svěřeny krajům nebo pokud nejde o přenesenou působnost orgánů obce nebo o působnost, která je zvláštním zákonem svěřena správním úřadům jako výkon státní správy, a dále také záležitosti, které do samostatné působnosti obce svěří zákon. Jak uvádí § 1, zákona č. 553/1991, o obecní policii, ve znění pozdějších předpisů, obecní policie tedy zabezpečuje místní záležitosti veřejného pořádku v rámci působnosti obce a plní další úkoly, pokud tak stanoví tento nebo zvláštní zákon. Obecní policie podle zákona o obecní policii spolupracuje v rozsahu stanoveném tímto zákonem nebo zvláštním právním předpisem s Policií ČR,

⁴ MACEK, P., UHLÍŘ, L., *Dějiny obecních policií I.*, Praha: Police History 2004, s. 95

⁵ TECL, J., *Vznik a vývoj obecní policie, její právní postavení a vzdělávání strážníků*, Bakalářská práce, IMS Brno 2012, s. 13

⁶ MACEK, P., UHLÍŘ, L., *Dějiny obecních policií I.*, Praha: Police History 2004, s. 96

státními orgány a orgány územních samosprávných celků. Svěřené úkoly plní nejen v místě své působnosti, ale může je plnit i na území jiné obce, pokud tak stanoví zákon o obecní policii nebo zvláštní zákon.⁷

Postupem let, jak obecní a městské policie procházely dobovým vývojem, neustále narůstalo množství jejich úkolů a docházelo i k rozšiřování kompetencí strážníků. Došlo zejména k rozšíření kompetencí na úseku dopravy, byla zakotvena možnost uzavírání veřejnoprávních smluv mezi obcemi a tedy možnost vzájemně si vypomoci strážníky (např. při povodních). Obecní a městské policie také dostaly možnost zpracovávat osobní údaje, které potřebují pro výkon profese strážníka a pro plnění stanovených úkolů. Strážníci mohou pořizovat zvukové a obrazové záznamy z veřejně přístupných míst a mnohé další. Podrobněji budou tato oprávnění strážníků zpracována ve druhé kapitole této práce.

V současné době obecní a městská policie při zabezpečování místních záležitostí veřejného pořádku a plnění dalších úkolů podle zákona o obecní policii nebo zvláštního zákona:

- přispívá k ochraně a bezpečnosti osob a majetku,
- dohlíží na dodržování pravidel občanského soužití,
- dohlíží na dodržování obecně závazných vyhlášek a nařízení obce,
- podílí se v rozsahu stanoveném zákonem o obecní policii nebo zvláštním zákonem na dohledu na bezpečnost a plynulost provozu na pozemních komunikacích,
- podílí se na dodržování právních předpisů o ochraně veřejného pořádku a v rozsahu svých povinností a oprávnění stanovených zákonem o obecní policii nebo zvláštním zákonem činí opatření k jeho obnovení,
- podílí se na prevenci kriminality v obci,
- provádí dohled nad dodržováním čistoty na veřejných prostranstvích v obci,
- odhaluje přestupky a jiné správní delikty, jejichž projednávání je v působnosti obce,
- poskytuje za účelem zpracování statistických údajů Ministerstvu vnitra na požádání údaje o obecní policii.⁸

⁷ SKARKA, O., *Zákon o obecní policii s podrobným komentářem*, Příbram: Polis 2008, s. 7-8

⁸ § 2, zák. č. 553/1991 Sb., o obecní policii, ve znění pozdějších předpisů

Úkoly obecních a městských policií v prvních letech fungování těchto komunálních policejních sborů plně korespondovaly s jejich zněním a zaměřovaly se především na ty oblasti, kde mají dle zákona o obecní policii stanoven dohled. A to tak, aby mezi všemi úkoly byla určitá parita. Tato situace však trvala skutečně jen několik počátečních let, než se začala ubírat směrem, který zákonodárci určitě nepředpokládali.

Z vlastních zkušeností vím, že obecní a městské policie jsou pod značným tlakem komunální politiky a tudíž i vedoucích představitelů magistrátů a radnic. Postupem času proto došlo ke změně priorit a obecní a městské policie byly stále více „tlačeny“ k tomu, aby stěžejní část jejich práce tvořil dohled na bezpečnost a plynulost provozu na pozemních komunikacích. Tedy nikoliv pouze podílení se na dohledu a spolupůsobení s Policií České republiky, jak zákon o obecní policii předpokládal. V současné době již náplň práce obecních a městských policií z větší části tvoří právě přímý dohled nad bezpečností a plynulostí provozu na pozemních komunikacích a řešení přestupků, které z ní vyplývají.

Jsou dva aspekty, které jsou potřeba zmínit na obranu obecních a městských policií v souvislosti s dohledem na bezpečnost a plynulost provozu na pozemních komunikacích.

Za prvé: Policie ČR je zahlcena trestnou činností a tak doslova „vyklidila“ pole své působnosti v této oblasti. Pozitivně však nahlíží na skutečnost, že obecní a městské policie převzaly tuto oblast a její vedoucí představitelé dnes veřejně hovoří o skutečnosti, že pokud by tomu takto nebylo, neumějí si vůbec představit, jak by dopravní situaci v obcích a městech svými silami zvládali.

Za druhé: Města a obce mají v současné době čím dál více napjaté rozpočty a snaží se tedy získat jakékoliv, byť ve většině případů nevýznamné, příspěví do těchto rozpočtů. A právě z řešení přestupků proti bezpečnosti a plynulosti provozu na pozemních komunikacích strážníky, plynou obcím největší finanční částky.

Osobně s touto situací a cílenými tlaky na strážníky vnitřně nesouhlasím, asi jako většina strážníků, přestože chápu vytíženost Policie ČR i snahy obcí a měst o vylepšení svých rozpočtů. Domnívám se, že obecní a městské policie by se měly ubírat směrem, který zde byl v počátcích jejich zrodu, přestože musím připustit, že vzhledem k obrovskému nárůstu dopravy bude zřejmě nezbytné věnovat více důslednosti i bezpečnosti a plynulosti dopravy na našich komunikacích.

1.3 Organizace a řízení obecní policie

Řízení lidských zdrojů může být koncepčně chápáno jako strategický a promyšlený logický přístup k řízení nejcennějšího jmění organizace, tedy lidí, kteří v ní vykonávají práci a kteří individuálně i kolektivně přispívají k dosahování stanovených hospodářských cílů. Řízení lidských zdrojů je odlišným přístupem k řízení v oblasti zaměstnávání lidí, který usiluje o dosažení konkurenční výhody prostřednictvím strategického rozmístování schopné a oddané pracovní síly a používá přitom integrovanou soustavu kulturních, strukturálních a personálních postupů.⁹

Podle Koubka¹⁰ řízení lidských zdrojů představuje nejnovější koncepci personální práce, která se ve vyspělém zahraničí začala formovat v průběhu 50. a 60. let. Řízení lidských zdrojů se tedy stává jádrem řízení organizace a jeho nejdůležitější složkou. Tímto novým postavením personální práce se vyjadřuje význam člověka, lidské pracovní síly, jako nejdůležitějšího výrobního vstupu a motoru činnosti organizace. Dovršuje se vývoj personální práce od administrativní činnosti k činnosti koncepční, skutečně řídící.

Organizace a řízení obecní policie má podstatně jednodušší formu oproti Policii ČR. To je dáno zejména tím, že Policie ČR má celorepublikovou působnost a mnoho speciálních policejních útvarů. Naproti tomu obecní a městské policie jsou menší organizační jednotky (výjimky tvoří městské policie ve statutárních městech) se zaměřením na otázky místních záležitostí veřejného pořádku a ochrany bezpečnosti občanů ve svých územních obvodech.

Kompetentním orgánem pro zřizování (zrušení) obecních a městských policií jsou obecní zastupitelstva toho kterého města či obce. Samotné zřízení (zrušení) obecní policie je prováděno vydáním obecně závazné vyhlášky v rámci samostatné působnosti.

Ze zákona o obecní policii zřetelně vyplývá, že obecní policii řídí starosta, tedy pokud zastupitelstvo dané obce nerozhodne jinak a nepověří řízením obecní policie výhradně jiného člena zastupitelstva obce. Z dikce zákona tedy jednoznačně vyplývá, že nikdo jiný kromě starosty, nebo člena zastupitelstva obce, není oprávněn řídit obecní policii, protože by to bylo v rozporu se zákonem. Ve většině měst a obcí řídí obecní či městské policie starostové, nebo primátoři.¹¹

⁹ ARMSTRONG, M., *Personální management*, Praha: Grada Publishing 1999, s. 149

¹⁰ KOUBEK, J., *Řízení lidských zdrojů*, Praha: Management Press 2001, 3. vydání, s. 16

¹¹ SKARKA, O., *Zákon o obecní policii s podrobným komentářem*, Příbram: Polis 2008, s. 27

Zákon o obecní policii dává osobě, která obecní policii řídí, právo navrhnout zastupitelstvu dané obce, aby pověřilo plněním některých úkolů při řízení obecní policie určeného strážníka. Tento strážník, většinou ředitel nebo velitel dané obecní či městské policie, poté může zastupovat obec i navenek v pracovněprávních vztazích čekatelů, strážníků a jiných zaměstnanců obce zařazených k obecní policii. Platí zde však zákonná podmínka, že takový strážník musí mít platné negativní lustrační osvědčení. V minulosti pověřovala takového strážníka rada města či obce, ale dnes je to zcela logicky zastupitelstvo obce, protože obecní policie je zřizována právě obecním zastupitelstvem obecně závaznou vyhláškou v rámci její samostatné působnosti.¹²

Pokud bychom se podívali na řízení v organizaci, pak podle Vebera¹³ se řízení, tedy management rozděluje na tyto úrovně řízení:

- ✓ **Vrcholová úroveň (top management)** – nejvyšší řídicí pracovník organizace, jejich postavení a kompetence obvykle specifikují statutární dokumenty organizace. Usměrnují a koordinují všechny činnosti a vytvářejí koncepce určité organizační jednotky. V podmínkách obecních a městských policií je jím **ředitel nebo velitel městské policie**.
- ✓ **Střední úroveň (middle management)** – řídicí pracovníci štábních útvarů či nižších liniových útvarů. Jedná se o velmi širokou a rozmanitou skupinu řídicích pracovníků, zejména manažerů závodů a vedoucích různých útvarů. V podmínkách obecních a městských policií je jím **zástupce ředitele (velitele) městské policie**.
- ✓ **Základní úroveň (lower management)** – někdy je též označovaná jako „management první linie“, nejnižší úroveň řízení, kdy již manažer řídí výkonné pracovníky. Do této úrovně patří mistři, předáci, vedoucí dílen apod. Jedná se o první stupeň řízení, který je jen těsně nad výkonnými pracovníky. V podmínkách obecních a městských policií jsou jimi jednotliví **vedoucí (velitelé) směn**.

Je však samozřejmé, že toto rozlišení je pouze obecné a v závislosti na dané obecní či městské policii se mohou organizace a řízení významně lišit. Především se jedná o velká

¹² § 3, odst. 2, zák. č. 553/1991 Sb., o obecní policii, ve znění pozdějších předpisů

¹³ VEBER, J. a kol., *Management, základy, prosperita, globalizace*, Praha: Management Press 2005, s. 17-22

statutární města, kde je více jednotlivých útvarů a tedy i více vedoucích pracovníků. Opakem jsou velmi malé obecní policie, kde je zpravidla pouze jeden strážník zastávající zároveň i funkce ředitele. Pro představu uvádím organizační strukturu Městské policie Havlíčkův Brod, kde pracuji jako vedoucí směny. Tato je součástí přílohy P I.

1.4 Působnost obecní policie

Základem působnosti obecních a městských policií je zákon o obecní policii, který v § 5 říká, že: „*Obecní policie může jí svěřené úkoly plnit i na území jiné obce, pokud tak stanoví tento nebo zvláštní zákon*“.¹⁴

Protože se v případě obecních a městských policií jedná o místní působnost, prioritně je tato vykonávána v katastrálních územích dané obce či města s tím, že do místní působnosti patří i okolní obce, které nemají vlastní obecní úřad a spadají do správy obecního či městského úřadu, který má zřízenou obecní či městskou policii.

Zákon o obecní policii však také koncipuje možnost působení strážníků jiné obecní policie i na území další obce, která sama obecní policii nezřídila. Avšak zákonnou podmínkou je, aby se tyto obce nacházely výhradně na katastrálním území stejného vyššího samosprávného celku, tedy daného kraje, a uzavřely veřejnoprávní smlouvu, která upravuje podmínky působení strážníků i na území obce, která sama obecní či městskou policii nezřídila.¹⁵

Jsou tak dány významné možnosti, aby strážníci zákonným způsobem působili i v obcích, které z jakéhokoliv důvodu nemohou vlastní obecní policii zřídit. Rovněž se tak vytváří i příznivější podmínky pro obce, které vlastní obecní policii zřízenou mají, ale působí v ní pouze jeden nebo jen velmi málo strážníků. Pro takové obce může být výhodnější zrušení této obecní policie a následně na základě veřejnoprávní smlouvy využívat služeb strážníků jiné obce, kteří jsou druhou smluvní stranou této smlouvy. Zákonnou podmínkou veřejnoprávní smlouvy je, že pouze jedna ze smluvních stran má svou obecní policii.¹⁶

Další z možností, kdy strážníci mohou zákonně působit i na území jiné obce či města je, když je na území těchto obcí či měst vyhlášen:

- ✓ **stav nebezpečí** (vyhlašuje hejtman daného kraje)

¹⁴ § 1, odst. 5, zák. č. 553/1991 Sb., o obecní policii, ve znění pozdějších předpisů

¹⁵ SKARKA, O., *Zákon o obecní policii s podrobným komentářem*, Příbram: Polis 2008, s. 29

¹⁶ tamtéž, s. 29

- ✓ **nouzový stav** (vyhlašuje vláda)
- ✓ **stav ohrožení** (na návrh vlády vyhlašuje parlament ČR)

V těchto případech je starosta dané obce či města oprávněn uzavřít veřejnoprávní smlouvu se starostou jiné obce o poskytnutí strážníků. Tato veřejnoprávní smlouva musí dle zákona o obecní policii obsahovat:

- ✓ **názvy obcí, které jsou účastníky veřejnoprávní smlouvy,**
- ✓ **právní titul pro uzavření veřejnoprávní smlouvy,**
- ✓ **počet poskytnutých strážníků,**
- ✓ **časový úsek, na který jsou strážníci poskytnuti,**
- ✓ **vymezení konkrétních úkolů plněných poskytnutými strážníky.**

Starosta obce, na jejímž území je vyhlášen jeden ze tří krizových stavů (stav nebezpečí, nouzový stav, stav ohrožení), informuje před použitím poskytnutých strážníků hejtmana dotčeného kraje, na jehož území se daná obec nachází a řídí činnost poskytnutých strážníků, pokud se starostové dotčených obcí nedohodnou jinak.¹⁷

Strážníci, kteří jsou poskytnuti v rámci krizového stavu k působení a plnění úkolů na území jiné obce, prokazují oprávnění k plnění úkolů písemným potvrzením vydaným starostou obce, v níž byl krizový stav vyhlášen.¹⁸

Dle zákona o obecní policii písemné potvrzení pozbývá platnosti dnem skončení krizového stavu a musí obsahovat tyto náležitosti¹⁹:

- ✓ **identifikační číslo strážníka,**
- ✓ **název obce, k níž je strážník v pracovním poměru,**
- ✓ **informace o dohodě starostů podle § 3b zákona o obecní policii.**

Jak je tedy patrné, působnost strážníků obecních a městských policií doznala v průběhu let značných změn a to především směrem k posílení možností spolupráce obcí, což je určitě ku prospěchu věci a podstatné zejména vzhledem k potřebám jejich občanů, kteří jsou zasaženi nějakou krizovou situací (např. povodní).

¹⁷ SKARKA, O., *Zákon o obecní policii s podrobným komentářem*, Příbram: Polis 2008, s. 36

¹⁸ tamtéž, s. 36

¹⁹ § 3c, odst. 3, zák. č. 553/1991 Sb., o obecní policii, ve znění pozdějších předpisů

2 STRÁŽNÍK

Motto:

„Strážník je povinen poskytnout pomoc v rozsahu svých oprávnění a povinností podle zákona obecní policii nebo zvláštního zákona každému, kdo o ni požádá. Je povinen dbát cti, vážnosti a důstojnosti osob i své vlastní“²⁰

MORÁLNÍ KODEX STRÁŽNÍKA OBECNÍ POLICIE²¹

Strážník obecní policie jedná za všech okolností nestranně, přičemž prioritně hájí zájem toho subjektu, na jehož straně stojí psané i nepsané právo.

Spory mezi občany řeší strážník tak, aby maximálně snížil riziko, že se spor vyhrotí z projevu verbálního, ve fyzické napadání a dojde tak ke škodám na majetku, zdraví a životě osob, žádný z účastníků sporu nesmí nabýt oprávněného dojmu, že strážník jedná ve prospěch neoprávněného subjektu a při svém úkonu nebo zákroku nepostupuje nestranně.

Strážník neposkytuje, mimo v zákonem stanovených případech, osobám informace a údaje, které získal nebo se dozvěděl při výkonu pravomoci strážníka.

Strážník omezí na zdvořilostní míru vztahy a kontakty s osobami, které nežijí v souladu se zákonem, zejm. jedná-li se o osoby s kriminální minulostí, recidivisty a osoby narušující mezilidské vztahy.

Strážník na své rodinné příslušníky, osoby blízké a přátele působí tak, aby v rozporu se zásadami nestrannosti a rovného přístupu, nemusel vystupovat v jejich prospěch a nikdy se takového jednání v jejich prospěch nedopustil.

Strážník obecní policie vystupuje při výkonu své pravomoci i v osobním životě tak, aby neporušoval právní předpisy a jeho jednání nebylo v rozporu s dobrými mravy, strážník tak jedná z osobního přesvědčení.

Strážník se v zájmu kvality své práce vzdělává i nad rámec zákonem stanovené povinnosti.

²⁰ § 6, odst. 1 a 3, zák. č. 553/1991 Sb., o obecní policii, ve znění pozdějších předpisů

²¹ Asociace strážníků obecních a městských policií České republiky, morální kodex strážníka obecní policie. [online]. [cit. 2013-07-24]. Dostupné z: <http://www.asompcr.cz/moralni-kodex-straznika>

2.1 Zákonné předpoklady

Zákon o obecní policii stanoví základní podmínky, které jsou předpokladem pro to, aby se občan vůbec mohl strážníkem stát. Strážník obecní policie je úřední osobou, která je v pracovním poměru k obci, tedy nikoliv ve služebním poměru jako příslušníci Policie ČR, a je tedy zaměstnancem obce (ne obecního úřadu) zařazeným do obecní policie. Protože je strážník oprávněn významným způsobem zasahovat i do práv a svobod jiných osob a s ohledem na charakter jeho postavení, musí na rozdíl od jiných zaměstnanců obce splňovat přísná kritéria. Mimo tato kritéria by rovněž mělo být naprostou samozřejmostí, že strážník má v obci dobrou pověst a svým chováním a jednáním v pracovní i mimopracovní době významně přispívá k pozitivní reprezentaci obce.

Základním předpokladem, aby se mohl občan stát strážníkem městské či obecní policie je, že musí být občanem *České republiky*, který je:

- *bezúhonný*
- *spolehlivý*
- *starší 21 let*
- *zdravotně způsobilý*
- *dosáhl středního vzdělání s maturitní zkouškou a*
- *má osvědčení o splnění stanovených odborných předpokladů²²*

Bezúhonnost je prvním ze zákonných požadavků kladených na osoby, které se chtějí stát strážníky (tzv. čekatelé), ale i strážníků, kteří již vykonávají službu ve svých městech a obcích a jsou tudíž držiteli platného osvědčení.

Pojem bezúhonnosti je v zákoně o obecní policii taxativně vymezen negativním způsobem, kdy je vycházeno z principu, který občan se za bezúhonného nepovažuje a v § 4a²³ říká:

(1) Bezúhonným pro účely tohoto zákona není ten,

- a) kdo byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin nebo byl v posledních 5 letech pravomocně odsouzen pro trestný čin spáchaný z nedbalosti, jestliže jeho jednání, kterým spáchal trestný čin, je v rozporu s posláním strážníka podle tohoto zákona,*

²² SKARKA, O., *Zákon o obecní policii s podrobným komentářem*, Příbram: Polis 2008, s. 38

²³ § 4a, odst. 1 až 3, zák. č. 553/1991 Sb., o obecní policii, ve znění pozdějších předpisů

- b) jehož trestní stíhání pro úmyslný trestný čin bylo na základě pravomocného rozhodnutí o schválení narovnání zastaveno, a od tohoto rozhodnutí ještě neuplynulo 5 let, je-li jednání, kterým spáchal trestný čin, v rozporu s posláním strážníka podle tohoto zákona,
- c) jehož trestní stíhání pro úmyslný trestný čin bylo pravomocně podmíněně zastaveno, a od uplynutí zkušební doby nebo lhůty, v níž může být rozhodnuto, že se osvědčil, neuplynulo ještě 5 let, nebo bylo v trestním řízení, které bylo proti němu vedeno, rozhodnuto o podmíněném odložení podání návrhu na potrestání a od tohoto rozhodnutí ještě neuplynulo 5 let, je-li jednání, kterým spáchal trestný čin, v rozporu s posláním strážníka podle tohoto zákona,
- d) kdo v čestném prohlášení podle odstavce 2 uvede nesprávné údaje nezbytné pro posouzení bezúhonnosti.
- (2) Bezúhonnost uchazeče o zaměstnání strážníka podle odstavce 1, písm. a) se prokazuje výpisem z Rejstříků trestů, který nesmí být starší 3 měsíců. Bezúhonnost podle odstavce 1, písm. b) a c) prokazuje uchazeč o zaměstnání strážníka česným prohlášením, které nesmí být starší 3 měsíců.
- (3) Uchazeč o zaměstnání strážníka, čekatel nebo strážník je povinen osobě, která jménem obce jedná v pracovněprávních vztazích (§4, odst. 2), do 15 dnů ode dne zahájení trestního stíhání písemně oznámit, že proti němu bylo zahájeno trestní stíhání. K oznámení připojí kopii usnesení o zahájení trestního stíhání nebo v oznámení uvede výrok tohoto rozhodnutí, včetně označení orgánu, který jej vydal.

Jak je z výše uvedeného znění zákona o obecní policii patrné, otázka bezúhonnosti čekatelů a strážníků obecních a městských policií je velmi obsáhlá a v připravované novele zákona o obecní policii by mělo dojít k ještě většímu rozšíření a zpřísnění. Dle mého názoru je to zcela v souladu s náročností výběru strážníků a přispívá to k tomu, aby již v počátcích nábory budoucích strážníků nedocházelo k výběru potencionálních problémových uchazečů o tuto profesi.

Spolehlivost strážníků byla do zákona o obecní policii zapracována až od roku 2009, ale stejně jako pro bezúhonnost strážníků obecních a městských policií i zde platí, že je oblastí velmi rozsáhlou a při výběru nových strážníků je na ni taktéž kladena značná důležitost. Tento zákonný požadavek samozřejmě platí i na již sloužící strážníky a spolu

s bezúhonností je proto kvalitním kontrolním mechanismem. Spolehlivost je pro účel zákona o obecní policii popsána v §4b²⁴ a říká, že:

- (1) *Spolehlivým pro účely tohoto zákona není ten, kdo byl v posledních 3 letech opakovaně pravomocně uznán vinným z přestupku*
- a) *na úseku ochrany před alkoholismem a jinými toxikomaniemi,*
 - b) *na úseku obrany České republiky,*
 - c) *proti veřejnému pořádku,*
 - d) *proti občanskému soužití,*
 - e) *proti majetku,*
 - f) *na úseku zemědělství, myslivosti a rybářství spáchaný tím, že úmyslně neoprávněně zasáhl do výkonu práva myslivosti nebo do výkonu rybářského práva anebo úmyslně lovil zvěř nebo chytal ryby v době hájení,*
 - g) *na úseku všeobecné vnitřní zprávy spáchaný tím, že porušil povinnost nebo nedodržel zákaz stanovený právními předpisy na úseku zbraní a střeliva podle zvláštního právního předpisu (zákon č. 119/2002 Sb., o střelných zbraních a střelivu, ve znění pozdějších předpisů), nebo,*
 - h) *podle § 28, odst. 1 nebo 2, jestliže jeho jednání, kterým spáchal přestupek, je v rozporu s posláním strážníka podle tohoto zákona.*
- (2) *Podmínka opakovaného uznání vinným z přestupku podle odstavce 1 je splněna, jestliže rozhodnutí o odpovědnosti za některý z přestupků uvedených v odstavci 1 nabude právní moci před uplynutím 3 let ode dne, kdy nabylo právní moci jiné rozhodnutí o odpovědnosti za některý z těchto přestupků spáchaných též pachatelem.*
- (3) *Spolehlivým pro účely tohoto zákona není dále ten, kdo uvedl nesprávné údaje v čestném prohlášení podle odstavce 4.*
- (4) *Spolehlivost prokazuje uchazeč o zaměstnání strážníka čestným prohlášením, které nesmí být starší 3 měsíců.*

²⁴ SKARKA, O., *Zákon o obecní policii s podrobným komentářem*, Příbram: Polis 2008, s. 45-46

(5) Čekatel nebo strážník je povinen osobě, která jménem obce jedná v pracovněprávních vztazích (§ 4 odst. 2), do 15 dnů písemně oznámit skutečnost, že byl pravomocně uznán vinným ze spáchání přestupku uvedeného v odstavci 1.

(6) K oznámení podle odstavce 5 se připojí kopie rozhodnutí o přestupku.

Další zákonnou podmínku uchazeče o zaměstnání strážníka „**je starší 21 let**“ není pro účel této práce nutno specifikovat, snad jen lze říci, že by bylo samozřejmě v rozporu se zákonem, pokud by do pracovního poměru zaměstnance obce zařazeného do obecní policie, byla přijata osoba, která výše uvedené věkové hranice nedosáhla.

Zdravotní způsobilost uchazeče o zaměstnání strážníka, čekatele, ale i již sloužícího strážníka posuzuje lékař závodní preventivní péče, případně praktický lékař daného strážníka, a to vždy před vstupem do zaměstnání, v jeho průběhu jednou ročně, při jeho ukončení a v mimořádných případech. Zdravotní způsobilost uchazeče o zaměstnání strážníka, čekatele a strážníka je posuzována dle vyhlášky Ministerstva vnitra ČR č. 444/2008 Sb., o zdravotní způsobilosti uchazeče o zaměstnání strážníka, čekatele a strážníka obecní policie. Ta ve své příloze obsahuje kompletní seznam tělesných a duševních vad, nemocí a stavů, které vylučují zdravotní způsobilost. Jednou za 2,5 roku musí každý strážník také absolvovat zdravotní prohlídku dle vyhlášky Ministerstva zdravotnictví ČR č. 493/2002, o posuzování zdravotní způsobilosti k vydání nebo platnosti zbrojního průkazu.

Dosažení **středoškolského vzdělání s maturitou** není v zákoně o obecní policii více specifikováno a nezáleží na skutečnosti, v jakém oboru toto vzdělání uchazeč o zaměstnání strážníka získal. Je však nasnadě říci, že pokud se jedná o vzdělání v právní či sociální oblasti, bude pro uchazeče v případě přijetí určitou výhodou a zcela jistě mu pomůže v začátcích jeho působení u obecní policie.

Poslední zákonný předpoklad říká, že strážník **má osvědčení o splnění stanovených odborných předpokladů**. V tomto případě se již jedná o odbornou způsobilost čekatele a strážníka, které bude podrobněji rozebrána v následující kapitole.

2.2 Odborné předpoklady

Odborné předpoklady pro výkon profese strážníka obecní policie jsou neodmyslitelnou součástí zákonných předpokladů, které musí splnit každý strážník, aby mohl tuto profesi vykonávat. Otázky profesní přípravy strážníků, které měly přinést do tohoto sboru potřebnou erudovanost, byly již v prvních letech působení obecních a městských policií velmi diskutovanou otázkou.

Vzděláváním strážníků se proto začaly zabývat soukromé vzdělávací instituty, které měly zabezpečit kvalitní odbornou přípravu strážníků k výkonu jejich profese. První z těchto institutů začaly působit již v roce 1991, ihned po získání potřebné akreditace od Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy.

Počátek roku 1992 můžeme označit rokem hledání způsobů vzdělávání strážníků, tedy jakýmsi přechodným obdobím jejich profesní přípravy. Přibližně v polovině tohoto roku dochází k ustálení vzdělávacího systému a odborná příprava strážníků se rozbíhá naplno. Vzdělávání strážníků obecních a městských policií tak začíná mít podobu komplexní profesní přípravy, která je důležitá pro výkon tohoto náročného povolání. Nejvýznamnějšími vzdělávacími instituty se stávají: **vzdělávací institut Polis** a **vzdělávací institut Trivis**, které zabezpečují odbornou přípravu strážníků až do současnosti. Výuka v těchto vzdělávacích institutech je zabezpečována kvalitním pedagogickým sborem, zejména z řad vysokoškolsky vzdělaných policistů, kteří u Policie České republiky sloužili mnoho let a jsou tedy zárukou, že se strážníkům dostává kvalitního vzdělání po odborné i praktické stránce.²⁵ Rozsah odborných předpokladů a praktického výcviku strážníků je součástí přílohy P II.

Odbornou způsobilost čekatelů a strážníků obecních a městských policií ověřuje výhradně zkušební komise Ministerstva vnitra České republiky a to formou zkoušky, která se dělí na písemnou a ústní část, konanou v jednom dni. Komise je složena z předsedy a dalších členů. Členství ve zkušební komisi je podmíněno vysokoškolským vzděláním v oblastech zahrnutých do odborných předpokladů, přičemž jejich rozsah je stanoven vyhláškou Ministerstva vnitra ČR č. 418/2008 Sb., kterou se provádí zákon o obecní policii. Zákon

²⁵ TECL. J., *Vznik a vývoj obecní policie, její právní postavení a vzdělávání strážníků*, Bakalářská práce, IMS Brno 2012, s. 21

v současné době již nestanoví, že by předseda komise nebo její členové museli být ve služebním poměru k Policii ČR, případně ministerstvu.²⁶

Jak jsem již dříve zmínil, zkouška čekatelů a strážníků konaná v jednom dni, má za cíl ověření jejich odborné způsobilosti a zjištění znalostí, které každý ze strážníků získal v přípravném nebo prolongačním kurzu konkrétního vzdělávacího institutu.

První částí zkoušky je písemný test, který je v současné době složen ze 40 otázek. Tyto otázky jsou z celého rozsahu znalostí právních úprav uvedených v odborných předpokladech strážníka s důrazem na zákon o obecní policii. Každá otázka má tři alternativní odpovědi, z nichž je pouze jedna správná a na zpracování testu je časový limit v délce 60 minut. Test je hodnocen bodováním a každá správná odpověď má hodnotu jednoho bodu. Aby čekatel nebo strážník v písemném testu uspěl a byl připuštěn k ústní zkoušce, musí získat minimálně 36 bodů.²⁷

Druhou částí je ústní zkouška, ve které zkušební komise ověřuje schopnosti čekatele nebo strážníka aplikovat získané teoretické znalosti. Čekatel či strážník si při příchodu ke zkoušce vybere zkušební otázku, která má tři podotázky a má 15 minut na písemnou přípravu. Pořadí podotázek si čekatel nebo strážník volí sám. Jedna podotázka je vždy ze zákona o obecní policii, druhá pak z jiných právních úprav a poslední je podotázka praktická, v níž čekatel nebo strážník musí prokázat schopnost aplikovat potřebné teoretické znalosti do nějaké praktické modelové situace. Časový limit pro ústní zkoušku je maximálně 30 minut. Aby čekatel nebo strážník úspěšně vykonal ústní zkoušku, musí zodpovědět všechny tři podotázky zkušební otázky.²⁸

Pokud čekatel nebo strážník u zkoušky uspěje, vydá mu Ministerstvo vnitra ČR na základě protokolu o zkoušce osvědčení o splnění odborných předpokladů. Toto osvědčení má platnost 3 roky. Po uplynutí doby platnosti osvědčení, platnost zaniká.²⁹

Pokud chce strážník vykonávat nepřetržitě povinnosti a oprávnění podle zákona o obecní policii, musí každé 3 roky před uplynutím platnosti svého osvědčení opět vykonat novou zkoušku.³⁰

²⁶ SKARKA, O., *Zákon o obecní policii s podrobným komentářem*, Příbram: Polis 2008, s. 49-51

²⁷ Vyhláška Ministerstva ČR č. 418/2008 Sb., kterou se provádí zákon o obecní policii, část první, § 8

²⁸ tamtéž, § 9

²⁹ TECL, J., *Vznik a vývoj obecní policie, její právní postavení a vzdělávání strážníků*, Bakalářská práce, IMS Brno 2012, s. 28

³⁰ SKARKA, O., *Zákon o obecní policii s podrobným komentářem*, Příbram: Polis 2008, s. 54

Jestliže čekatel nebo strážník neuspěje u zkoušky, zašle Ministerstvo vnitra ČR protokol o zkoušce příslušné obci s vyznačením těchto skutečností. Čekatel nebo strážník má možnost zkoušku, u které neuspěl, dvakrát opakovat bez podání přihlášky obcí. Termín opakování zkoušky určí Ministerstvo vnitra ČR tak, aby se konala nejdříve měsíc a nejdéle tři měsíce ode dne jejího konání nebo prvního opakování. Termín a místo konání opakované zkoušky sdělí Ministerstvo vnitra obci nejméně 15 dnů předem.³¹

V případě, že čekatel nebo strážník neuspěje ani při druhém opakování zkoušky, Ministerstvo vnitra ČR stanoví termín další zkoušky, nejdříve však po uplynutí 12 měsíců od vykonání poslední neúspěšné zkoušky.³²

Jak je tedy zřejmé z výše uvedených odborných předpokladů, tyto jsou velmi rozsáhlé, ale naprosto nezbytné pro výkon profese strážníka obecní či městské policie. Rovněž zkušební systém je nastaven tak, aby co nejvíce prověřil erudici čekatelů a strážníků. Lze se možná pouze zamyslet nad tím, jestli je nezbytné tímto systémem přezkušovat i strážníky, kteří slouží více jak patnáct či dvacet let, a jejichž teoretické i praktické zkušenosti jsou neoddiskutovatelné. Toto je však zcela v rukách zákonodárců, kteří již v nejbližší době dostanou k projednání novelu zákona o obecní policii, která počítá s prodloužením doby mezi jednotlivými zkouškami na pět let.

Závěrem podkapitoly zabývající se odbornými předpoklady čekatelů a strážníků uvádím tři tabulky (č. 3, 4 a 5), z nichž si lze snadno udělat přehled o současném dosaženém vzdělání strážníků v České republice a regionu Vysočina, který je cílem diplomové práce. Strážníci musí mít v současné době minimálně středoškolské vzdělání s maturitou, nebo si jej nejpozději do 31. 12. 2015 doplnit, jinak nemohou profesi strážníka nadále vykonávat. Výjimku představují pouze strážníci, kteří ke dni 1. 1. 2009 dosáhli věku 45 let a zároveň třikrát úspěšně absolvovali zkoušku z odborné způsobilosti před zkušební komisí Ministerstva vnitra ČR. Dle mého názoru je velmi dobrou zprávou, především dle srovnávací tabulky č. 4, že strážníci si sami aktivně doplňují vzdělání, což je patrné zejména na vzdělání vysokoškolském, kde ročně přibývá v České republice okolo 100 vysokoškolsky vzdělaných strážníků.

³¹ § 4d, odst. 7, zák. č. 553/1991 Sb., o obecní policii, ve znění pozdějších předpisů

³² § 4d, odst. 8, zák. č. 553/1991 Sb., o obecní policii, ve znění pozdějších předpisů

Tab. 3. Nejvyšší dosažené vzdělání strážníků a čekatelů ke konci roku 2012³³

| Kraj | strážníci a čekatelé | střední bez maturity | střední s maturitou | vyšší odborné | vysokoškolské |
|------------------------|----------------------|----------------------|---------------------|---------------|---------------|
| ČR celkem | 8639 | 1048 | 6489 | 141 | 961 |
| <i>Královéhradecký</i> | 318 | 48 | 236 | 7 | 27 |
| <i>Jihočeský</i> | 354 | 37 | 277 | 8 | 32 |
| <i>Jihomoravský</i> | 803 | 60 | 613 | 6 | 124 |
| <i>Karlovarský</i> | 219 | 21 | 175 | 6 | 17 |
| <i>Liberecký</i> | 266 | 44 | 196 | 3 | 23 |
| <i>Moravskoslezský</i> | 1295 | 106 | 1025 | 7 | 157 |
| <i>Olomoucký</i> | 373 | 27 | 291 | 6 | 49 |
| <i>Pardubický</i> | 260 | 29 | 197 | 4 | 30 |
| <i>Hl. m. Praha</i> | 2305 | 345 | 1615 | 48 | 297 |
| <i>Plzeňský</i> | 381 | 59 | 277 | 8 | 37 |
| <i>Středočeský</i> | 723 | 102 | 551 | 21 | 49 |
| <i>Ústecký</i> | 845 | 122 | 662 | 13 | 48 |
| <i>Vysočina</i> | 180 | 19 | 138 | 2 | 21 |
| <i>Zlínský</i> | 315 | 29 | 234 | 2 | 50 |

Tab. 4. Vzdělání strážníků a čekatelů v letech 2010 – 2012³⁴

| Strážníci a čekatelé | střední bez maturity | střední s maturitou | vyšší odborné | vysokoškolské | celkem |
|----------------------|----------------------|---------------------|---------------|---------------|-------------|
| ČR 2010 | 1608 | 6251 | 142 | 726 | 8727 |
| ČR 2011 | 1347 | 6314 | 148 | 867 | 8678 |
| ČR 2012 | 1048 | 6489 | 141 | 961 | 8639 |

³³ Ministerstvo vnitra ČR (odbor bezpečnostní politiky), data poskytl Mgr. Ing. Jan Bartošek dne 29. 3. 2013³⁴ Ministerstvo vnitra ČR (odbor bezpečnostní politiky), data poskytl Mgr. Ing. Jan Bartošek dne 29. 3. 2013

Tab. 5. Vzdělání strážníků a čekatelů v regionu Vysočina ke konci roku 2012³⁵

| OP/MP - město | střední bez maturity | střední s maturitou | vyšší odborné | vysokoškolské |
|----------------------|----------------------|---------------------|---------------|---------------|
| Havlíčkův Brod | 0 | 22 | 0 | 6 |
| Chotěboř | 0 | 8 | 0 | 1 |
| Jihlava | 2 | 44 | 2 | 7 |
| Moravské Budějovice | 1 | 7 | 0 | 0 |
| Nové Město na Moravě | 3 | 6 | 0 | 0 |
| Světlá nad Sázavou | 0 | 3 | 0 | 0 |
| Třebíč | 6 | 28 | 0 | 5 |
| Velké Meziříčí | 1 | 4 | 0 | 1 |
| Žďár nad Sázavou | 6 | 16 | 0 | 1 |

³⁵ Ministerstvo vnitra ČR (odbor bezpečnostní politiky), data poskytl Mgr. Ing. Jan Bartošek dne 29. 3. 2013

2.3 Povinnosti strážníka

Při plnění úkolů podle zákona o obecní policii používá strážník, kromě jiného, jak zákroků, tak úkonů, které jsou významným zásahem do práv a svobod osob, proti kterým je zákrok či úkon veden.

Zákrok je taková činnost strážníka, kterou se významně zasahuje do práv a svobod občanů, případně i institucí, při kterých strážník používá jemu daných zákonných oprávnění, respektive prostředků (např. donucovacích prostředků, služební zbraně atd.) a to zpravidla k tomu, aby zjednal právní stav, nebo eliminoval protiprávní jednání, jímž je např. ohrožován veřejný pořádek či bezpečnost osob a majetku apod.³⁶

Úkon je takový druh činnosti strážníka, který mu umožňuje zabezpečovat plnění úkolů obecní policie a u něhož nedochází k zásahu do práv a svobod občanů. Lze sem zařadit (např. usměrňování provozu na pozemních komunikacích, doručování písemností do vlastních rukou apod.), případně je zásah do práv a svobod občanů nepatrný (např. zastavování vozidel, zjišťování totožnosti, vstup do živnostenských provozoven atd.).³⁷

Listina základních práv a svobod, jako součást ústavního pořádku České republiky, garantuje každému, aby byla zachována lidská důstojnost, osobní čest, dobrá pověst a chráněno jeho jméno. Strážník je úřední osobou, proto musí dbát zákonů a nemůže si zákroky či úkony realizovat jakýmkoliv způsobem. Protože je strážník při výkonu svých povinností i oprávnění v postavení úřední osoby, musí také tomuto postavení plně odpovídat jeho vystupování a vzhled.

Za základní a lze říci nejdůležitější paragraf ze zákona o obecní policii, vztahující se k povinnostem strážníků můžeme považovat § 6, který říká:³⁸

(1) Při provádění zákroků a úkonů k plnění úkolů obecní policie je strážník povinen dbát cti, vážnosti a důstojnosti osob i své vlastní a nepřipustit, aby osobám v souvislosti s touto činností vznikla bezdůvodná újma a případný zásah do jejich práv a svobod překročil míru nezbytně nutnou k dosažení účelu sledovaného zákrokem nebo úkonem.

(2) Strážník je povinen poučit osoby o jejich právech, provádí-li podle tohoto zákona zákrok nebo úkon spojený se zásahem do jejich práv nebo svobod, pokud to povaha

³⁶ SKARKA, O., *Zákon o obecní policii s podrobným komentářem*, Příbram: Polis 2008, s. 61

³⁷ tamtéž, s. 61-62

³⁸ § 6, odst. 1-3, zák. č. 553/1991 Sb., o obecní policii, ve znění pozdějších předpisů

a okolnosti zákroku nebo úkonu dovolují; v opačném případě je poučí okamžitě, jakmile to okolnosti dovolí.

(3) Strážník je povinen poskytnout pomoc v rozsahu svých oprávnění a povinností podle tohoto nebo zvláštního zákona každému, kdo o ni požádá.

Strážník jako úřední osoba je v pracovní době povinen provést zákrok, úkon, či učinit jiné opatření, pokud je páchán trestný čin, přestupek či jiný správní delikt nebo je-li důvodné podezření z jejich páchání. Tato povinnost je mu tedy dána z moci úřední. Za důvodné podezření je v tomto smyslu nutno považovat nejen reálnou skutečnost, kterou strážník sám zaregistruje, ale i oznámení na takové podezření, které od oznamovatele přijme (může se např. jednat i o anonymní oznámení o umístění výbušniny apod.). I v takovém případě musí strážník nepromlčet. Zda provede zákrok, úkon či učinit jiné opatření, se strážník rozhoduje podle konkrétní situace. Jakákoliv nečinnost strážníka by znamenala porušení zákona a vystavovala by jej případnému trestnímu stíhání.

Pracovní zařazení strážníka se výrazným způsobem odlišuje od většiny ostatních profesí a přibližuje se významně plnění služebních povinností policisty. Protože je strážník úřední osobou, povinnost provést zákrok, případně učinit jiné opatření pro něj trvá i po skončení pracovní doby, zejména v případech, kdy je svědkem páchání trestného činu nebo přestupku, kterým je bezprostředně ohrožen život, zdraví nebo majetek. Bezprostřednost takového ohrožení musí být dána, ale míra ohrožení života, zdraví nebo majetku není objektivně stanovena.

Další z povinností strážníka je prokazování příslušnosti k dané obecní či městské policii. Strážník při výkonu své pravomoci prokazuje svou příslušnost k obecní policii.³⁹

- **stejnokrojem s odznakem obecní policie**
- **identifikačním číslem**
- **názvem obce**

Jestliže strážník vykonává svou pravomoc na území jiné obce, která je smluvní stranou veřejnoprávní smlouvy dle zákona o obecní policii, strážník na požádání předkládá ještě:⁴⁰

- **písemné zmocnění této obce**

³⁹ SKARKA, O., *Zákon o obecní policii s podrobným komentářem*, Příbram: Polis 2008, s. 70

⁴⁰ tamtéž, s. 70

Jednotné prvky stejnokroje strážníků stanoví vyhláška Ministerstva vnitra ČR č. 418/2008, kterou se provádí zákon o obecní policii. Vzhledem k tomu, že tato právní úprava taxativně stanoví náležitosti stejnokroje strážníka, jakož i umístění jednotlivých identifikačních prvků na jejich stejnokroji, musí být tyto požadované prvky dodrženy. Jednotné prvky stejnokroje strážníka, jakož i povinné označení, zahrnuje výhradně horní polovinu těla strážníka, která je v zorném úhlu pohledu. Je nezbytné zdůraznit, že pokud strážník vykonává svou činnost ve stejnokroji, není povinen na požádání občana ještě navíc předkládat průkaz obecní či městské policie. Průkazem, případně prohlášením „obecní (městská) policie“ se strážník prokazuje zejména v mimopracovní době, tedy v době, kdy je v civilním oblečení.

Odznak obecní policie nosí strážník na pravé straně prsou a identifikační číslo pod odznakem obecní policie. Nášivka s názvem obce se nosí na záloktí levého rukávu.⁴¹

Stejnokroje strážníků, označení motorových vozidel a dalších dopravních prostředků obecní policie musí obsahovat jednotné prvky, které však nesmí být zaměnitelné s prvky vymezenými zvláštním právním předpisem (např. s označeními Policie ČR apod.).⁴²

Jednotné prvky stejnokroje strážníka, označení motorového vozidla, vzor odznaku a domovenky jsou součástí přílohy P III.

Významnou povinností strážníků je rovněž skutečnost, že pokud strážník obecní či městské policie provádí zákrok, musí užít odpovídající výzvy za předpokladu, že to povaha a okolnosti zákroku dovolují. V případě, že zákrok nesnese odkladu (např. je bezprostředně ohrožen život osoby) a okolnosti zákroku tedy neumožňují, aby strážník užil zákonné výzvy, výzvu užít nemusí. Lze odvodit, že výzva pronesená strážníkem, bude mít výhradně slovní formu (např. „Jménem zákona! Stůjte!“). Je povinností každého občana tuto výzvu uposlechnout, a pokud tak neučiní, vystavuje se nebezpečí, že bude následovat případné použití některého z donucovacích prostředků.

I pro strážníky obecních či městských policií však existují případy, kdy nejsou povinni provést zákrok nebo úkon podle zákona o obecní policii nebo zvláštního zákona, jestliže:⁴³

- ✓ *jsou pod vlivem léků nebo jiných látek, které závažným způsobem snižují jejich schopnost jednání,*

⁴¹ § 9, odst. 2, zák. č. 553/1991 Sb., o obecní policii, ve znění pozdějších předpisů

⁴² § 9, odst. 3, zák. č. 553/1991 Sb., o obecní policii, ve znění pozdějších předpisů

⁴³ SKARKA, O., *Zákon o obecní policii s podrobným komentářem*, Příbram: Polis 2008, s. 68

- ✓ *k provedení takového zákroku nebyli odborně vyškoleni ani vycvičeni a povaha zákroku takové odborné vyškolení nebo vycvičení vyžaduje,*
- ✓ *nebo je zřejmé, že zákrok nebo úkon nemohou úspěšně dokončit,*
- ✓ *jeho provedením by došlo k maření úkolů bezpečnostních sborů.*

V praxi to znamená, že pokud je strážník například nemocen a bere léky, nemusí provést zákrok nebo úkon, protože jednak léky snižují jeho schopnosti a jednak by nebyl schopen zákrok úspěšně dokončit. V oblasti vyškolení nebo vycvičení strážníků, lze zde uvést příklad, kdy se strážníci první dostanou na místo, kde ozbrojený pachatel v budově drží rukojmí. Na tuto skutečnost strážníci nejsou odborně vyškoleni ani vycvičeni, proto pouze zajišťují okolí a na místo přivolají Policii ČR, která má speciální útvary pro tyto situace. Maření úkolů bezpečnostních sborů je zase případem, kdy strážníci zasahovat nemusejí, ba dokonce nesmějí, aby nezhatili práci těchto sborů. Jedná se například o případy rozpracované Službou kriminální policie a vyšetřování Policie ČR, kdy po domluvě s Policií ČR strážníci například nevykonávají občůzku v dané lokalitě, aby tak osoby sledované Policií ČR nějakým způsobem neupozornili a neumožnili jim útěk nebo zničení důkazů.

V neposlední řadě je strážník povinen bez zbytečného odkladu oznámit policii důvodné podezření, že byl spáchán trestný čin a podle povahy věci též zajistit místo takového činu proti vstupu nepovolaných osob. Také oznamuje své podezření ze spáchání přestupku nebo jiného správního deliktu příslušnému orgánu, jemuž jeho projednávání podle zákona přísluší a oznámení dokládá důvody nebo důkazy, o něž se v podezření opírá.⁴⁴

Strážník je samozřejmě jako každá úřední osoba vázán mlčenlivostí o skutečnostech, s nimiž se seznámil při plnění úkolů obecní policie nebo v souvislosti s nimi a které mají být utajeny před nepovolanými osobami v zájmu jak obecní policie, tak i jiných osob. Tato povinnost trvá i po skončení pracovního poměru strážníka. Zbavit mlčenlivosti může strážníka pouze starosta, nebo jiná pověřená osoba.⁴⁵

Povinnosti strážníků jsou tedy opět velmi obsáhlou kategorií, která je ale nezbytná k řádnému výkonu této fyzicky i psychicky náročné profese. Obecní a městské policie současné doby se snaží na povinnosti strážníků významně dbát a zvyšují své kontrolní mechanismy s cílem zajistit profesi strážníka odpovídající prestiž.

⁴⁴ SKARKA, O., *Zákon o obecní policii s podrobným komentářem*, Příbram: Polis 2008, s. 73

⁴⁵ § 26, odst. 1 a 3, zák. č. 553/1991 Sb., o obecní policii, ve znění pozdějších předpisů

2.4 Oprávnění strážníka

Strážníci obecní či městské policie při výkonu své profese disponují řadou zákonných oprávnění, která jim umožňují odpovídajícím způsobem zasáhnout při jakémkoli porušení zákona. V podstatě se jedná o soubory určitých práv, která strážníkům svěřuje zákon o obecní policii z důvodu, aby mohli účelně plnit úkoly, kterými je zákon pověřuje a slouží především k zabezpečování místních záležitostí veřejného pořádku. Oprávnění strážníků jsou taxativně uvedena v zákoně o obecní policii (§ 11 až § 20).

Jedná se o tato oprávnění strážníků:⁴⁶

- *oprávnění požadovat vysvětlení (§ 11)*
- *oprávnění vyžadovat poskytnutí údajů z informačních systémů (§11a)*
- *oprávnění požadovat prokázání totožnosti (§ 12)*
- *oprávnění předvést osobu (§ 13)*
- *oprávnění odebrat zbraň (§ 14)*
- *oprávnění zakázat vstup na určená místa (§ 15)*
- *oprávnění otevřít byt nebo jiný uzavřený prostor (§ 16)*
- *oprávnění odejmout věc (§ 17)*
- *oprávnění použít technický prostředek k zabránění odjezdu vozidla (§ 17a)*
- *oprávnění zabezpečovat dopravu osob do zdravotnického zařízení nebo do záchytné stanice podle zvláštního právního předpisu i mimo území obce, která zřídila obecní policii, nebo která je smluvní stranou veřejnoprávní smlouvy. (§ 17b)*
- *oprávnění ke vstupu do živnostenských provozoven (§ 17c)*
- *oprávnění k použití donucovacích prostředků (§ 18)*
- *oprávnění k použití psa (§ 19)*
- *oprávnění k použití služební zbraně (§ 20)*

⁴⁶ § 11-20, zák. č. 553/1991 Sb., o obecní policii, ve znění pozdějších předpisů

Oprávnění strážníků se nevztahují pouze na zákon o obecní policii, ale další oprávnění strážníkům vyplývají ze zákona č. 200/1990 Sb., o přestupcích, zákona č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích nebo zákona č. 500/2004 Sb., správní řád. Jsou to tato další oprávnění:

- *oprávnění řešit přestupky a ukládat pokuty v blokovém řízení,*
- *oprávnění strážníka usměrňovat provoz v křižovatce,*
- *oprávnění užívat na vozidle obecní policie zvláštní výstražné zařízení modré barvy a zvláštní výstražné zvukové zařízení,*
- *oprávnění kontrolovat řidiče, zda není ovlivněn alkoholem nebo jinou návykovou látkou,*
- *oprávnění kontrolovat potvrzení zakládající zdravotní důvody,*
- *oprávnění vyžadovat řidičský průkaz a osvědčení o registraci vozidla,*
- *oprávnění strážníka ve vztahu k řidiči autoškoly,*
- *oprávnění rozhodnout o odstranění vozidla v provozu na pozemních komunikacích,*
- *oprávnění vyžadovat prokázání oprávněnosti užívání parkovacího průkazu pro osoby se zdravotním postižením,*
- *oprávnění usměrňovat provoz,*
- *oprávnění zastavovat vozidla,*
- *oprávnění měřit rychlost vozidel,*
- *oprávnění zabránit řidiči v jízdě,*
- *oprávnění k doručování písemností dle správního řádu.*

Cílem této práce však není podrobně popisovat všechna jednotlivá oprávnění strážníků obecních (městských) policií, proto se omezím pouze na stručné vysvětlení základních a nejdůležitějších oprávnění strážníků, která jim vyplývají ze zákona o obecní policii. Je to především z toho důvodu, že právě tato oprávnění mohou významněji zasáhnout do práv a svobod občanů v případě, když tito porušují zákony České republiky.

Oprávnění požadovat vysvětlení

Institut tohoto oprávnění vyplývá z toho, že obecní policie odhaluje přestupky a jiné správní delikty. Z tohoto důvodu je proto oprávněna požadovat potřebná vysvětlení od osob v rozsahu, který může přispět k objasnění skutečností důležitých pro odhalení přestupku nebo jiného správního deliktu nebo jeho pachatele, jakož i zjištění skutečného stavu věci. Vždy je strážník povinen osobu poučit o možnosti odepřít vysvětlení a to pouze ve dvou případech. Osoba může odepřít výpověď, pokud by jí sobě, svému příbuznému v pokolení přímém, svému sourozenci, osvojiteli, osvojenci, manželu nebo druhu anebo jiným osobám v poměru rodinném nebo obdobném, jejichž újmu by právem pocítovala jako vlastní, způsobila nebezpečí trestního stíhání nebo nebezpečí postihu za přestupek (tzv. „osoba blízká“). Vysvětlení rovněž nesmí být požadováno od osoby, která by jím porušila státem uloženou nebo uznanou povinnost mlčenlivosti, ledaže by byla této povinnosti příslušným orgánem zproštěna.

Oprávnění vyžadovat poskytnutí údajů z informačních systémů

Aby strážníci mohli úspěšně plnit povinnosti a realizovat svá oprávnění dle zákona o obecní policii, potřebují k tomu i některé informace, které jsou zpracovávány jinými orgány. Je to z důvodu, aby byla reálně zachována kontinuita mezi rozsahem úkolů, které podle zákona obecní policie plní s rozsahem požadovaných údajů, které může vyžadovat od příslušných orgánů z jejich informačních systémů. V praxi to znamená například, že strážníci ověřují totožnosti osob přes informační systémy Policie ČR, nebo ověřují majitele vozidel z evidence vozidel, která je vedena příslušným obecním (městským) úřadem apod. Dožádané orgány, které příslušnou evidenci vedou, jsou povinny tyto údaje poskytnout ve stanoveném rozsahu.

Oprávnění požadovat prokázání totožnosti

Zjištění totožnosti osoby bývá zpravidla nezbytné pro provedení zákroku či úkonu, který strážník při výkonu své pravomoci realizuje. Prokázáním totožnosti se rozumí zjištění **jména, příjmení, data narození, rodného čísla a bydliště osoby**. Jiné údaje o osobě strážník zjišťovat nesmí. Osoby prokazují svou totožnost průkazem totožnosti, kterým je občanský průkaz nebo doklad jej nahrazující (např. cestovní pas, průkaz vojáka z povolání, průkaz poslance zákonodárského sboru apod.).

Oprávnění předvést osobu

Strážník je oprávněn předvést na policii osobu, která odmítla vyhovět výzvě strážníka k prokázání totožnosti, nebo ani po nezbytné součinnosti nemůže svou totožnost prokázat. Je také oprávněn předvést na policii osobu, u níž se po zjištění totožnosti prokáže, že je osobou hledanou policií nebo osobou pohřešovanou. Rovněž je oprávněn předvést na policii tu osobu, která i přes opětovnou výzvu strážníka nadále pokračuje v jednání narušujícím veřejný pořádek nebo ohrožujícím život a zdraví jiných osob anebo své vlastní nebo majetek a nelze ji jiným způsobem v tomto jednání zabránit. Strážník má také oprávnění předvést osobu na žádost příslušného orgánu obce podle zvláštních předpisů.

Oprávnění odebrat zbraň

Pokud strážník předvádí osobu, omezuje ji na osobní svobodě nebo vůči ní provádí zákrok, má právo přesvědčit se, zda tato osoba nemá u sebe zbraň, kterou by mohla ohrozit svůj život nebo zdraví anebo život a zdraví jiných osob, tedy i strážníka. Strážník se o této skutečnosti přesvědčuje buďto vizuálně, častěji však pohmatem.

Oprávnění zakázat vstup na určená místa

Vyžaduje-li to plnění úkolů obecní policie, je strážník oprávněn každému přikázat, aby na nezbytně nutnou dobu nevstupoval na strážníkem určená místa nebo se na nich nezdržoval nebo po dobu nezbytně nutnou setrval na určeném místě, hrozí-li závažné ohrožení života nebo zdraví. Každá osoba je povinna výzvy strážníka uposlechnout. V praxi to znamená např. zákaz vstupu na místo, kde byl spáchán trestný čin nebo do oblastí, kde je povodeň apod.

Oprávnění otevřít byt nebo jiný uzavřený prostor

Strážník je oprávněn otevřít byt nebo jiný uzavřený prostor pouze v souvislosti s ochranou života nebo zdraví, případně pokud hrozí větší škoda na majetku. Podmínkou je, že ohrožení výše uvedených zájmů musí být bezprostřední. Praktickým příkladem pro toto oprávnění je situace, kdy v domě hrozí výbuch plynu a jsou tedy bezprostředně ohroženy životy lidí i hrozí větší škoda na majetku.

Oprávnění odejmout věc

Strážník je oprávněn po předchozí marné výzvě k vydání věci tuto věc odejmout, jestliže lze mít důvodně za to, že v řízení o přestupku může být vysloveno její propadnutí nebo může být zabrána. Nelze však odejmout věc, jejíž hodnota je v nápadném nepoměru

k povaze přestupku. Praktickým příkladem je běžný dopravní přestupek, kdy v nápadném nepoměru k povaze přestupku je vozidlo přestupce, které tak jako věc, kterou byl přestupek spáchán nelze odejmout.

Oprávnění použít technický prostředek k zabránění odjezdu vozidla

Technické prostředky k zabránění odjezdu vozidla (tzv. „botičky“) slouží strážníkům k zjištění vozidel, jejichž řidiči se dopustili protiprávního jednání tím, že ponechali vozidlo v místě, kde je zakázáno stání nebo zastavení vozidla. Dále které stojí na chodníku, kde to není povoleno, které stojí v místě, do kterého je vjezd zakázán místní nebo přechodnou úpravou provozu na pozemních komunikacích anebo je-li vozidlem tvořen neoprávněný zábor veřejného prostranství.

Oprávnění zabezpečovat dopravu osob do zdravotnického zařízení nebo do záchytné stanice podle zvláštního právního předpisu i mimo území obce, která zřídila obecní policii, nebo která je smluvní stranou veřejnoprávní smlouvy

Jedná se o oprávnění dle zák. 379/2005 Sb., o opatřeních k ochraně před škodami způsobenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami (tzv. „tabákový zákon“). V podstatě se jedná o vyšetření přítomnosti alkoholu nebo jiné návykové látky u kontrolované osoby, případně o následný převoz této osoby do zdravotnického zařízení nebo záchytné protialkoholní stanice a to i mimo území, na kterém strážník působí. Povinnosti a oprávnění může strážník realizovat pouze vůči přepravované osobě v rozsahu nezbytném pro zajištění této přepravy.

Oprávnění ke vstupu do živnostenských provozoven

Při plnění úkolů obecní policie je strážník oprávněn vstupovat do živnostenských provozoven, pouze však v prodejní nebo provozní době a to do všech prostor určených pro zákazníky. (Připravovaná novela zákona o obecní policii by toto oprávnění měla rozšířit i na dobu mimo provozní či prodejní a do všech prostor.)

Oprávnění k použití donucovacích prostředků

Zákonodárce zde zcela oprávněně předpokládal, že ne vždy se strážníkům podaří vše vyřešit pokojnou cestou, tedy bude nucen použít určité formy donucení, aby byl nastolen veřejný pořádek a obnoven právní stav. Donucovací prostředky mají rovněž sloužit k ochraně života a majetku občanů, ale i k ochraně života a zdraví zasahujícího strážníka. Proto jsou strážníci vybaveni adekvátními donucovacími prostředky, jejichž použití

formou přímého donucení, zpravidla za použití fyzického násilí, vytváří reálný předpoklad k překonání odporu, případně splnění zákonné výzvy strážníka. O tom, který donucovací prostředek strážník použije, rozhoduje sám podle konkrétní situace tak, aby dosáhl účelu sledovaného zákonem. Jsou to tyto donucovací prostředky:

- hmaty, chvaty, údery a kopy,
- slzotvorný, elektrický nebo jiný obdobně dočasně zneschopňující prostředek,
- obušek a jiný úderný prostředek,
- pouta,
- úder služební zbraní,
- hrozba namířenou služební zbraní,
- varovný výstřel ze služební zbraně,
- technický prostředek k zabránění odjezdu vozidla.

Oprávnění použití psa

Psa je strážník oprávněn použít namísto nebo vedle donucovacích prostředků. Podmínkou je, že způsobilost psa k použití musí být osvědčena policií.

Oprávnění použití služební zbraně

Použití služební zbraně je nejzávažnějším a mnohdy nevratným zásahem do práv a svobod občanů, proto ji lze použít až v krajním případě, kdy použití jiných donucovacích prostředků by bylo zřejmě neúčinné. V případě strážníků lze služební zbraň použít pouze:

- za podmínek nutné obrany,
- za podmínek krajní nouze,
- aby strážník zamezil útěku nebezpečného pachatele, jehož nemůže jiným způsobem zadržet.

Před použitím služební zbraně je strážník povinen vyzvat osobu, proti které zakročuje, aby upustila od protiprávního jednání s výstrahou, že bude služební zbraně užito. Od této výzvy s výstrahou strážník může upustit v případě, že je ohrožen jeho život nebo zdraví nebo život a zdraví jiné osoby a zákrok nesnese odkladu. Při použití služební zbraně je strážník povinen dbát nutné opatrnosti, zejména aby nebyl ohrožen život jiných osob, a co nejvíce šetřit život a zdraví osoby, proti které zákrok směřuje. Samozřejmostí je poskytnutí první pomoci zraněné osobě a to jak po použití zbraně, tak jiných donucovacích prostředků.

2.5 Mzdové podmínky, odměňování a zaměstnanecké výhody

Řízení odměňování se zabývá strategiemi, politikou a procesy, které jsou potřebné k zabezpečení toho, aby bylo to, co čím lidé přispívají organizaci, uznáno a odměněno jak peněžní, tak nepeněžní formou. Zaměřuje se na podobu, realizaci a udržování systémů odměňování (metod, postupů a procesů odměňování) a usiluje o uspokojování potřeb organizace i osob na ní zainteresovaných. Obecně je cílem lidi slušně odměňovat, spravedlivě a důsledně dle jejich hodnoty pro organizaci, aby to posloužilo budoucímu dosahování strategických cílů organizace. Řízení odměňování se netýká pouze peněžních odměn a zaměstnaneckých výhod. Rovněž se týká nepeněžního a nehmotného odměňování, jako je pochvala a uznání, příležitosti ke vzdělání a rozvoji a růstu pravomocí a odpovědnosti při vykonávání práce.⁴⁷

Mzdové podmínky pro zařazení strážníků do platových tříd se řídí nařízením vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě a stanovuje platové třídy takto:⁴⁸

5. platová třída

Provádění úkonů při ochraně veřejného pořádku, osob, majetku a zařízení v obci podle přesně stanovených postupů do doby ukončení školení a odborného výcviku.

6. platová třída

Plnění úkolů obecní policie při ochraně veřejného pořádku, osob a majetku v obci.

7. platová třída

Komplexní plnění úkolů při zajišťování místních záležitostí veřejného pořádku v obci.

8. platová třída

1. Provádění speciálních úkolů při zajišťování veřejného pořádku v obci v souvislosti s výkonem pořádkové služby, řízení zásahů, používání speciální techniky a zařízení a řešení komplikovaných postupů.

2. Zajišťování místních záležitostí veřejného pořádku v obci, řízení směn, koordinace zásahových skupin a určování techniky a taktiky při zásahu včetně zpracovávání služební dokumentace.

⁴⁷ ARMSTRONG, M., *Odměňování pracovníků*, Praha: Grada Publishing 2009, s. 20

⁴⁸ Nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě, s. 303-304

3. Koordinace operačních činností obecní policie v operačním dni.
4. Provádění kontroly a posuzování výkonu služby zaměstnanců městské policie a navrhování opatření ke zlepšení činnosti obecní policie.

9. platová třída

1. Zpracovávání závazných metodických pokynů a směrnic k postupům obecní policie.
2. Komplexní zajišťování místních záležitostí veřejného pořádku v rámci obce.

10. platová třída

Komplexní zajišťování místních záležitostí veřejného pořádku se složitou organizační strukturou.

11. platová třída

Tvorba koncepce komplexního zajišťování místních záležitostí veřejného pořádku ve statutárních městech.

12. platová třída

Tvorba koncepce komplexního zajišťování místních záležitostí veřejného pořádku v hlavním městě Praze.

Základní mzdový tarifní plat strážníka však netvoří pouze platová třída, ale také **stupeň**, který je závislý na délce pracovního poměru strážníka. Ze své dlouholeté praxe vím, že u obecních a městských policí (mimo statutárních měst) se platová třída pohybuje většinou v rozmezí 6 až 8 platové třídy. Příjem strážníka má však ještě další složky, k nimž mimo platové třídy a stupně dále patří:⁴⁹

- *osobní příplatek*
- *příplatek za vedení*
- *příplatek za noční práci*
- *příplatek za práci v sobotu a neděli*
- *příplatek za práci ve svátek*
- *zvláštní příplatek*
- *odměna*

⁴⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, hlava III: Plat

Osobní příplatek

Poskytuje se zaměstnanci, který dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci. V tomto případě může zaměstnavatel poskytovat osobní příplatek až do výše 50 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen. Pokud je zaměstnanec vynikajícím, všeobecně uznávaným odborníkem a vykonává práce zařazené do desáté až šestnácté platové třídy, může zaměstnavatel poskytovat osobní příplatek až do výše 100 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen. Jedná se o nenárokovou složku příjmu strážníka.

Příplatek za vedení

Je pevně stanovenou složkou příjmu strážníka. Vedoucím zaměstnancům (strážníkům) přísluší příplatek za vedení, a to podle stupně řízení a náročnosti řídicí práce.

Příplatek za noční práci

Strážníkům přísluší za hodinu noční práce příplatek ve výši 20 % průměrného hodinového výdělku.

Příplatek za práci v sobotu a neděli

Strážníkům přísluší za hodinu práce v sobotu nebo v neděli příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku.

Příplatek za práci ve svátek

Zaměstnavatel se může se strážníkem dohodnout na poskytnutí příplatku ve výši průměrného hodinového výdělku za hodinu práce ve svátek, pokud si za práci ve svátek strážník nevybral náhradní volno.

Zvláštní příplatek

Strážníkům, kteří vykonávají práci v pracovních podmínkách spojených s mimořádnou neuropsychickou zátěží, rizikem ohrožení života a zdraví nebo obtížnými pracovními režimy přísluší zvláštní příplatek. Rozdělení prací podle pracovních podmínek do skupin v závislosti na míře neuropsychické zátěže a pravděpodobnosti rizika ohrožení života a zdraví a podle obtížnosti práce, podmínky pro poskytování příplatku a výši příplatku v jednotlivých skupinách stanoví vláda nařízením. Zaměstnavatel určí strážníkům výši

příplatku v rámci rozpětí stanoveného pro skupinu s pracovními podmínkami, ve kterých tito soustavně vykonávají práci.

Odměna

Za úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu může zaměstnavatel poskytnout strážníkům odměnu. Ta je rovněž nenárokovou složkou příjmu strážníka a zpravidla je udělována dle interních předpisů dané obecní či městské policie.

Udržet si kvalitního zaměstnance (strážníka) by mělo být pro každou obecní či městskou policii stěžejní. Zaměstnanecké benefity jsou významným prvkem, který jim může pomoci eliminovat nežádoucí odchod strážníků nebo jejich malý výkon.

Zaměstnanecké výhody strážníků jsou benefity, které jim zaměstnanec poskytuje mimo mzdu a zpravidla nejsou vymahatelné ani upravované zákonem. Tyto benefity mohou mít různou formu, ať peněžní, hmotnou nebo se jedná o nadstandardní služby. Každá organizace má různé zaměstnanecké výhody a asi nelze srovnávat zaměstnanecké výhody strážníků s výhodami zaměstnanců velkých nadnárodních firem. Jedno srovnání, které je součástí empirické části diplomové práce se však přímo nabízí. A je jím srovnání zaměstnaneckých výhod strážníků a policistů. Jedná se sice o složky, kde policisté jsou v poměru služebním a strážníci pracovním, ale vykonávají téměř shodnou, fyzicky i psychicky náročnou profesi. Přesto je mezi jejich benefity značná disproporce a poměrně významnější jsou ty na straně policistů. Zejména se jedná o zaměstnanecké výhody, které se vztahují k zdraví, odchodu ze služebního (pracovního) poměru a vzdělávání.

Pro obeznámení se zaměstnaneckými benefity strážníků jsem zvolil Městskou policii Havlíčkův Brod, kde profesi strážníka vykonávám již více jak 22 let. Jde o středně velkou městskou policii, kde je v současnosti 28 strážníků. K zdejším zaměstnaneckým výhodám patří tyto:

- ✓ *jistota pracovního poměru na dobu neurčitou*
- ✓ *5 týdnů dovolené v kalendářním roce*
- ✓ *příspěvek na stravování ve formě stravenek*
- ✓ *příspěvek na dětskou rekreaci*
- ✓ *příspěvek na kulturní či sportovní akce*
- ✓ *bezplatné výstrojní náležitosti*

Aby si čtenář této diplomové práce mohl udělat okamžitý názor na disproporci zaměstnaneckých výhod strážníků obecních policí a policistů Policie ČR, připravil jsem následující tabulku, která přehledně srovnává benefity jim poskytované.

Tab. 6. Srovnání zaměstnaneckých výhod strážníků a policistů

| zaměstnanecký benefit | strážník | policista |
|--|----------|-----------|
| pracovní poměr na dobu neurčitou | ANO | ANO |
| dovolená v kalendářním roce | 5. týdnů | 6. týdnů |
| příspěvek na stravování | ANO | ANO |
| bezplatné výstrojní náležitosti | ANO | ANO |
| příspěvek na dětskou rekreaci | ANO | ANO |
| příspěvek na ozdravný pobyt | NE | ANO |
| příspěvek na kulturní a sportovní akce | ANO | ANO |
| studijní volno | NE | ANO |
| příspěvek na penzijní připojištění | NE | ANO |
| odchodné | NE | ANO |
| výsluha | NE | ANO |

Závěrem této podkapitoly bych rád uvedl svou domněnku, že by se města a obce měla zamyslet nad benefity, které poskytují svým strážníkům. Je samozřejmé, že rozpočty měst a obcí jsou v současnosti velmi napjaté, ale určitě v nich lze najít prostředky zejména na ozdravné pobyty, které jsou v této profesi nezbytné pro regeneraci fyzických i psychických sil. Déle sloužící strážníci, kteří slouží více jak 15 či 20 let by si je určitě zasloužili. Navíc se tímto způsobem dá významně předcházet nemocnosti strážníků, která pak následně způsobuje problémy v naplnění služeb a tím i v účinném zabezpečování veřejného pořádku v obci. Města a obce by také mohla více vycházet vstříc strážníkům, kteří se rozhodnou vzdělávat a mají tak snahu lépe se připravovat pro výkon povolání v dané obci či městě. Rovněž by města a obce měla mít více ochoty pomoci strážníkům v důstojném odchodu do důchodu a ukázat tak, jak si práce svých strážníků váží. Sám ze své zkušenosti vím, že o všem výše uvedeném se již dlouho diskutuje na různých úrovních, ale bohužel za posledních dvacet let k žádným změnám nedošlo. Lze tak pouze doufat, že práce strážníků bude odpovídajícím způsobem ohodnocena a obce si ji budou považovat více, než tomu někdy v současné době je.

3 MOTIVACE

Problémy motivace lidského chování vyvolávají pozornost již od nepaměti a od samého počátku vzniku psychologie jsou jedním ze základních okruhů, kterými se tato věda zabývá. Psychologové se snaží objasnit, čím je chování člověka vyvoláváno, proč se mění, proč se jedinec zaměřuje právě k tomu či onomu cíli a proč se u něho uplatňují ty či ony pohnutky chování. Oblast motivace přitom patří k těm psychologickým oblastem, které jsou v neustálém pohybu.⁵⁰

Rovněž podle Nakonečného⁵¹ je a vždy bude nepochybně nejdůležitějším úkolem psychologie vysvětlit, proč se lidé chovají tak, jak se chovají. Uvádí, že ono zmíněné proč má dva aspekty: první se vztahuje ke způsobu chování (např. proč se někdo v dané situaci chová přátelsky a ohleduplně a jiný v podobné situaci zdrženlivě a lhostejně), a druhý se vztahuje k otázce cíle tohoto chování, k jeho psychologickým důvodům.

Plamínek⁵² říká, že motivace je proces, který znamená nejenom brát, ale i dávat. Je procesem, při kterém člověku, od něhož očekáváme aktivní jednání zaměřené ke splnění našich cílů, nabízíme uspokojení jeho vlastních zájmů. Motivace je prostředkem, který nám umožňuje bez násilí získat od lidí to, co potřebujeme, ale při nutnosti pochopení a porozumění zájmů druhých.

3.1 Charakteristika motivace, motiv, stimulace a stimul

Problematikou motivace se zabývalo a zabývá mnoho uznávaných autorů a v dostupné literatuře lze najít mnoho různých definicí a vymezení tohoto slova. Problémy motivace jsou tedy tak staré, jako lidstvo samotné. S tím souvisí i to, že se lidé vždy zajímali o pohnutky vlastního chování i chování druhých.

Vlastní pojem motivace je odvozen z latinského slova „*movere*“, jež znamená „*hýbat, pohybovat*“. Tento pojem lze nejčastěji definovat jako souhrn všech motivů, neboli pohnutek, které aktivizují chování i prožívání a jedince a které mají za cíl pozitivně změnit stávající situaci, nebo dosáhnout určitého cíle. Motivace je v podstatě soubor hnacích sil člověka, které ho zaměřují, aktivizují určitým směrem a vzniklou aktivitu udržují. Nejsou-li delší dobu motivy uspokojovány, naléhavost těchto pohnutek roste a ovlivňuje

⁵⁰ HOMOLA, M., *Motivace lidského chování*, Praha: Státní pedagogické nakladatelství, n. p. 1972, s. 6

⁵¹ NAKONEČNÝ, M., *Motivace lidského chování*, Praha: Academia 1997, 1. vydání, s. 5

⁵² PLAMÍNEK, J., *Tajemství motivace*, Praha: Grada Publishing 2007, s. 11

lidské chování jak v jeho kvalitě, tak i v intenzitě. Tyto síly se poté navenek projevují v podobě motivačního jednání a určují, jakou činností se bude jedinec zabývat nejdříve a kterou odloží.⁵³

Dle Homoly⁵⁴ je pojem motivace velmi široký a ze všech psychologických pojmů, dá se říci, nejméně uspokojivě vysvětlen. Důvodem nedostatečného vysvětlení motivace je podle něj fakt, že se vztahuje na nejkompexnější a nejtíže izolovatelné psychické procesy. Dodává také, že motivaci nelze nijak přímo pozorovat a měřit, že ji vyvozujeme pouze ze změn v chování.

Nakonečný cituje P. G. Zimbarda, který zdůrazňuje: „že motivaci nikdy nikdo neviděl, že je to pojem vyjadřující určité závěry z toho, co je pozorováno, totiž z toho, že chování směřuje k dosažení určitých cílů, že probíhá s určitou silou (úsilím), že člověk prožívá touhy a chtění. V tomto smyslu pak pojem motivace vysvětluje psychologické důvody chování, jeho subjektivní význam a současně vysvětluje pozorovanou variabilitu chování, proč se různí lidé orientují na různé cíle“.⁵⁵

Osobně mne zaujala právě charakteristika motivace od Nakonečného, jenž říká, že:

*„Motivace je intrapsychický proces, který má svůj zdroj ve vnitřní a vnější situaci individua“.*⁵⁶

*„Motivace je proces iniciovaný výchozím motivačním stavem, v jehož obsahu se odráží nějaký deficit ve fyzickém či sociálním bytí jedince, a směřující k odstranění tohoto deficitu, které je prožíváno jako určitý druh uspokojení. Výchozí motivační stav charakterizovaný nějakým deficitem lze označit jako potřebu: něco potřebovat znamená mít nedostatek něčeho, resp. udržovat takový stav věci, který je nezbytný k udržování bezporuchového fyzického či sociálního fungování. Smyslem chování je pak udržování tohoto stavu, resp. jeho obnova, když došlo k jeho narušení“.*⁵⁷

Podle Clegga⁵⁸, je motivace zaměřena na kohokoliv, kdo musí pracovat s jinou osobou. Nemusí to být lidé, které vedete, nebo dokonce lidé, kteří pracují pro stejnou společnost jako vy. Cílem vaší motivace může být váš vedoucí, fronta u vašeho odbavovacího

⁵³ PLHÁKOVÁ, A., *Učebnice obecné psychologie*, Praha: Academia 2007, s. 319-320

⁵⁴ HOMOLA, M., *Motivace lidského chování*, Praha: Státní pedagogické nakladatelství, n. p. 1972, s. 12

⁵⁵ NAKONEČNÝ, M., *Motivace lidského chování*, Praha: Academia 1997, 1. vydání, s. 12

⁵⁶ tamtéž, s. 17

⁵⁷ tamtéž, s. 27

⁵⁸ CLEGG, B., *Instant MOTIVATION*, United Kingdom, London: Kogan Page 2000, s. 8-9

pultu – nebo kdokoliv jiný, kdo vstoupí do oblasti vaší pracovní činnosti. Dobrá motivace je důležitým nástrojem, jak z lidí dostat to nejlepší a nevnučovat jim svou vůli.

Pojmem motivace vyjadřujeme skutečnost, že v lidské psychice působí specifické, ne vždy zcela uvědomované vnitřní hybné síly (motivy, pohnutky), které jedince – jeho činnost (chování, resp. jednání i prožívání), určitým směrem orientují a zaměřují, a jenž ho v daném směru aktivizují a tuto aktivitu udržují. Navenek se poté působení těchto sil projevuje v podobě motivované činnosti, resp. v podobě motivovaného jednání.⁵⁹

Vztah mezi motivací a chováním, lze vyjádřit v následujícím vzorci, který vytvořil J. W. Atkinson (1964):⁶⁰

$$\mathbf{B} = f(\mathbf{Mn}, \mathbf{Ps}, \mathbf{Hc})$$

B = chování (behavior), **Mn** = motivační napětí, **Ps** = subjektivní pravděpodobnost dosažení cíle, **Hc** = hodnota cíle

Motivace má své velmi výrazné rysy, kterými je skutečnost, že současně působí ve třech dimenzích. Provazník a Komárková uvádí tyto dimenze:⁶¹

- ✓ *dimenze směru* - ta motivaci člověka (jeho činnost) vždy určitým směrem zaměřuje (orientuje), naopak od jiných možných směrů jej odvrací (odvádí).
- ✓ *dimenze intenzity* - činnost člověka, v daném směru je závislá na síle (energii), kterou jedinec musí vynaložit na dosažení daného cíle.
- ✓ *dimenze stálosti, vytrvalosti, perzistence* – projevuje se mírou schopnosti jedince překonávat nejrůznější vnitřní i vnější bariéry, které se mohou, které se mohou při uskutečňování motivované činnosti objevovat.

Je tedy nezbytné říci, že motivace je pro každého člověka velmi významná, ne-li zásadní, protože nás provází v průběhu všech etap našeho života, od dětství až do stáří a vede nás k dosahování cílů, které jsme si zvolili. A aniž bychom si to vůbec uvědomovali, setkáváme se s motivací prakticky u každé činnosti, kterou v životě vykonáváme. Abychom pochopili význam motivace, je nutné ještě v krátkosti zmínit i důležité základní pojmy, které s ní bezprostředně souvisí. Jsou to: **motiv, stimulace a stimúl.**

⁵⁹ PROVAZNÍK, V., KOMÁRKOVÁ, R., *Motivace pracovního jednání*, Praha: Oeconomica 2004, s. 23

⁶⁰ TURECKIOVÁ, M., *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*, Praha: Grada Publishing 2004, 1. vydání, s. 63

⁶¹ PROVAZNÍK, V., KOMÁRKOVÁ, R., *Motivace pracovního jednání*, Praha: Oeconomica 2004, s. 23-24

Motiv představuje určitou jednotlivou vnitřní psychickou sílu (popud, pohnutku). Lze jej chápat jako psychologickou příčinu či důvod určitého chování nebo jednání jedince. Individualizuje prožívání člověka a dává určitý psychologický smysl jeho činnosti.⁶²

Armstrong uvádí, že: „*Motiv je důvod něco dělat – dát se určitým směrem. Všichni lidé jsou motivovaní, jestliže očekávají, že jejich kroky, jejich činnost pravděpodobně povede k dosažení cíle – hodnotné odměny, uspokojující jejich konkrétní potřeby. Dobře motivovaní lidé jsou lidé s jasně definovanými cíly, podnikajícími kroky, od nichž očekávají dosažení těchto cílů.*“⁶³

Nejběžnější klasifikací motivů je dělení na primární a sekundární. Pro rozlišení motivů na primární a sekundární Homola uvádí dvě kritéria:⁶⁴

- prvním je fyziologické hledisko, podle něhož jsou primární motivy založeny na fyziologických dějích v konkrétním organismu,
- druhým pak hledisko srovnávací psychologie, podle kterého se za primární motivy považují ty, které má člověk společné s vyššími živočichy.

Jak uvádí Vízdal⁶⁵, motivy lze třídit podle různých kritérií takto:

1) podle místa vzniku a působení:

- ❖ **vnější (incentivy)** - odměny, tresty, příkazy, zákazy, prosby, přání, nabídky, pobídky, očekávání, vzory,
- ❖ **vnitřní (introtivy)** - potřeby, pudy, zájmy, kladné a záporné emoce, návyky, zvyky, postoje, hodnoty, plány, ideály, životní i pracovní cíle, odpovědnost, pocit povinnosti.

2) podle míry uvědomění:

- ❖ **vědomé** - ty, které si uvědomujeme,
- ❖ **nevědomé** - ty, které si neuvědomujeme.

⁶² BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I., a kol., *Psychologie a sociologie řízení*, Praha: Management Press 2007, 3. vydání, s. 363

⁶³ ARMSTRONG, M., *Odměňování pracovníků*, Praha: Grada Publishing 2009, s. 109

⁶⁴ HOMOLA, M., *Motivace lidského chování*, Praha: Státní pedagogické nakladatelství, n. p. 1972, s. 94

⁶⁵ VÍZDAL, F., *Základy psychologie*, IMS Brno 2008, s. 110

3) podle autenticity:

- ❖ *autentické* - skutečné, pravé či hodnověrné,
- ❖ *předstírané* - navenek prezentované.

Je tedy zřejmé, že motivy, přesněji řečeno výsledná podoba motivace výrazným způsobem determinuje lidskou činnost, především jednání a prožívání jedince. Není však jedinou determinantou, protože motiv jakožto psychologická příčina činnosti určuje pouze směr této činnosti, její vytrvalost a intenzitu. Skutečnost, která činí problematiku motivace mnohem komplikovanější je to, že v psychice člověka v daný okamžik zpravidla nepůsobí pouze jeden, ale současně několik motivů najednou.⁶⁶

Stimulací rozumíme vnější působení na psychiku člověka, zpravidla prostřednictvím aktivního jednání jiného jedince, které může mít mnoho forem a podob. Společným jmenovatelem bývá skutečnost, že se jedná o ovlivňování činnosti druhého člověka tím, že dochází k aktivním vnějším zásahům do jeho psychických procesů, zejména ke změně jeho motivace. Ve vymezení obsahu tohoto pojmu není explicitně uvedeno, že musí jít o působení záměrné, vědomé.⁶⁷

Stimul je vlastně jakýkoliv podnět, jenž vyvolává určité změny v motivaci člověka. Provazník a Komárková⁶⁸ uvádí rozlišení stimulů takto:

- *impulsy – endogenní, tj. vnitřní, intrapsychické podněty signalizující nějakou změnu v těle nebo mysli člověka. Např. nervozita před zkouškou, může vyvolat motiv vyhnout se této zkoušce.*
- *incentivy – exogenní, tj. vnější, z vnějšku přicházející podněty vztahující se vrozeně nebo naučeně k impulsům, podněty, které aktivují určitý motiv. Např. nabídka možnosti pracovního postupu v případě žádoucích výsledků.*

Lze tedy říci, že impulsem či incentivem může být v podstatě cokoli, ale také nemusí. Jestli bude nějaký podnět stimulem, tak záleží na motivační struktuře jedince, tedy na tom, zda tento podnět koresponduje s motivací daného jedince.

⁶⁶ PROVAZNÍK, V., KOMÁRKOVÁ, R., *Motivace pracovního jednání*, Praha: Oeconomica 2004, s. 24-25

⁶⁷ BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I., a kol., *Psychologie a sociologie řízení*, Praha: Management Press 2007, 3. vydání, s. 364

⁶⁸ PROVAZNÍK, V., KOMÁRKOVÁ, R., *Motivace pracovního jednání*, Praha: Oeconomica 2004, s. 26

3.2 Zdroje motivace lidského chování

Abychom pochopili problematiku motivace lidského chování i pracovního jednání, je velmi důležité pochopení toho, jak motivace vzniká a z čeho vlastně pramení. Za zdroje motivace označujeme ty skutečnosti, které motivaci vytvářejí a zakládají dynamické tendence i orientaci lidské činnosti. Tedy skutečnosti, které významným způsobem ovlivňují stálost těchto tendencí.⁶⁹

K základním zdrojům motivace patří:

- ✓ **potřeby,**
- ✓ **návyky,**
- ✓ **zájmy,**
- ✓ **hodnoty a hodnotová orientace,**
- ✓ **ideály.**

Potřeby

Jsou pojmem, který má více významných rovin, jak např. fyziologickou, ekonomickou, kriminalistickou, ale zejména psychologickou, která je specifická.⁷⁰

Motivační funkce potřeb je dlouhodobě zdůrazňována mnohými uznávanými psychology. Potřeby samotné jsou považovány za základní zdroj motivace.

Bedrnová a Nový uvádí, že: „*Potřeba se v rovině prožívání projevuje jako nelibě pociťovaný stav napětí, který vyvolává tendence k odstranění tohoto napětí. Vede tedy zpravidla k činnosti směřující k odstranění příslušného nedostatku, resp. saturaci příslušné potřeby. Předpokladem ovšem je, že subjekt nalezne cíl, tj. určitou skutečnost, která umožní uspokojení dané potřeby.*“⁷¹

Potřeby rozdělujeme do dvou základních skupin:⁷²

- **potřeby biologické, fyziologické, viscerogenní – tedy primární**
- **potřeby sociální, společenské, psychogenní – tedy sekundární**

⁶⁹ PROVAZNÍK, V., KOMÁRKOVÁ, R., *Motivace pracovního jednání*, Praha: Oeconomica 2004, s. 27

⁷⁰ NAKONEČNÝ, M., *Motivace lidského chování*, Praha: Academia 1997, 1. vydání, s. 27

⁷¹ BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I., a kol., *Psychologie a sociologie řízení*, Praha: Management Press 2007, 3. vydání, s. 366

⁷² PROVAZNÍK, V., KOMÁRKOVÁ, R., *Motivace pracovního jednání*, Praha: Oeconomica 2004, s. 28

Zatímco *potřeby primární* jsou spojeny s činností a funkcemi lidského těla jakožto biologického organismu (např. potřeba vzduch, tekutin, potravy apod.), *potřeby sekundární* mají existenci spjatou ne s člověkem jako biologickou entitou, nýbrž jako s tvorem sociálním, kulturním a společenským (např. potřeba seberealizace, lásky, apod.).⁷³

Vznik *primárních potřeb* je poměrně dobře vysvětlitelný tím, že v mozku existují určitá podkorová centra, v nichž pomocí změn chemického složení krve (např. nedostatek tekutin) dochází k specifickým formám podráždění, které je následně jedincem zprostředkovaně pocíťováno jako příslušná potřeba (v daném případě potřeba tekutin). To ovšem neplatí obecně, protože například nedostatek vitamínů v organismu většinou žádnou uvědomovanou potřebu nevyvolává. Oproti tomu *potřeby sekundární* se utvářejí odvozováním od potřeb primárních a jedná se de facto o individuálně naučené potřeby.⁷⁴

Podle Nakonečného, tedy lze nakonec souhrnně o potřebách říci, že: „*Potřeby vyjadřují výchozí motivační stav, který se vývojem (zkušeností) zpředměťuje, tj., nachází určitý objekt činnosti a s ním spojený instrumentální vzorec chování. V tomto smyslu vyjadřují potřeby spíše vztahy k cílovým objektům, např. potřeba lásky vyžaduje, aby se její objekt, sexuální partner, vůči subjektu této potřeby láskyplně choval.*“⁷⁵

Návyky

Jsou automatickou reakcí na nějakou opakující se zkušenost z minulosti, která se projevuje jako neměnná snaha či pohnutka vykonat něco konkrétního v dané situaci. Za základní znak lze považovat to, že se jen velmi obtížně mění.⁷⁶

Jak uvádí Provazník a Komárková⁷⁷, návyk představuje opakovaný, fixovaný a zautomatizovaný způsob činnosti jedince v dané situaci, který z objektivního hlediska vnějšího pozorovatele můžeme označit jako naučený vzorec chování, jako relativně fixovaná tendence, pohnutka, vnitřní tlak či motiv vykonat něco konkrétního v určité podnětné situaci. Návyky se v průběhu života objevují ve všech oblastech lidské činnosti a mohou být výsledkem jak výchovy, tak i sebeutvářecích aktivit každého člověka.

⁷³ BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I., a kol., *Psychologie a sociologie řízení*, Praha: Management Press 2007, 3. vydání, s. 366

⁷⁴ PROVAZNÍK, V., KOMÁRKOVÁ, R., *Motivace pracovního jednání*, Praha: Oeconomica 2004, s. 28-29

⁷⁵ NAKONEČNÝ, M., *Motivace lidského chování*, Praha: Academia 1997, 1. vydání, s. 29

⁷⁶ VÍZDAL, F., *Základy psychologie*, IMS Brno 2008, s. 115

⁷⁷ PROVAZNÍK, V., KOMÁRKOVÁ, R., *Motivace pracovního jednání*, Praha: Oeconomica 2004, s. 31

Zájmy

Tento pojem bývá v psychologii spojován se schopnostmi jedince a je řazen k pojmům s proměnlivým obsahem. Rozhodující však je, že je obecně chápán také jako motiv. Zájmy jsou motivy, zdroji poznávací činnosti a zároveň také jejími produkty. Lze říci, že zájem je trvalejší zaměření člověka na konkrétní oblast předmětů či jevů, které je spojeno s aktivací jeho činnosti. Také ovšem můžeme zájem chápat jako odvozenou potřebu, která bývá uspokojována prováděním zájmové činnosti.⁷⁸

Vízdal definuje třídění zájmů podle:⁷⁹

- obsahu – tedy toho čeho se týkají,
- počtu objektů zaměření – jednostranné / mnohostranné,
- intenzity zájmu – povrchní / rozvinuté / hluboké,
- trvalosti – trvání zájmu v čase,
- společenského ocenění – záporné nebo kladné,
- přirozenosti – spontánní (nižší, dočasné a bezprostřední zaměření) / nespontánní (vyšší, s relativně trvalou zaměřeností).

Pokud bychom se zabývali klasifikací, musíme nejprve zdůraznit, že zájmů je tolik, kolik je činností, které jsou pro jedince jeho potěšením. Proto za klasický výčet druhů zájmového zaměření lze považovat Stavělův model, který zájmy dělí takto:⁸⁰

- | | |
|---------------------------|--|
| 1) <i>poznávací zájmy</i> | 7) <i>rukodělně materiállové zájmy</i> |
| 2) <i>estetické zájmy</i> | 8) <i>výtvarné zájmy</i> |
| 3) <i>sociální zájmy</i> | 9) <i>sportovní zájmy</i> |
| 4) <i>přírodní zájmy</i> | |
| 5) <i>obchodní zájmy</i> | |
| 6) <i>technické zájmy</i> | |

⁷⁸ BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I., a kol., *Psychologie a sociologie řízení*, Praha: Management Press 2007, 3. vydání, s. 368

⁷⁹ VÍZDAL, F., *Základy psychologie*, IMS Brno 2008, s. 114

⁸⁰ PROVAZNÍK, V., KOMÁRKOVÁ, R., *Motivace pracovního jednání*, Praha: Oeconomica 2004, s. 32

Výčet tohoto zájmového zaměření můžeme dnes již samozřejmě ještě rozšířit například o zájmy vědecké, lingvistické či jazykové, ale i zájmy hudební apod.

Hodnoty a hodnotová orientace

Člověk se v průběhu celého života setkává s novými věcmi a jevy, které jsou pro něj osobně neznámé a nové. Tyto skutečnosti pak nejen poznává, ale rovněž i hodnotí a snaží se jim přiřadit určitý význam, důležitost a hodnotu. U jedince pak toto hodnocení představuje jakousi „osobní hodnotovou mapu“ – hodnotový systém, hierarchii hodnot, z nichž některým přiřazuje hodnoty vyšší a jiným nižší, podle toho, které jsou pro něj významnější. Hodnotová orientace a hodnotový systém je významným zdrojem motivace lidské činnosti, která ovlivňuje jednání i prožívání jedince. Hodnotou může být pro člověka cokoliv, vše záleží na specifických podmínkách a okolnostech utváření jeho osobnosti a na osobních zkušenostech daného jedince. K obecně se vyskytujícím hodnotám patří např.: **zdraví, rodina, děti, práce, vzdělání, přátelství, postavení ve společnosti, láska, upřímnost, pravda, svoboda, peníze, úspěch apod.**⁸¹

Bedrnová a Nový⁸² uvádí, že k nejznámějším klasifikacím hodnot patří typologie hodnotových orientací německého psychologa Sprangera, který osobnostní typy rozdělil do šesti kategorií v závislosti na převažujícím zaměření takto:

- ✓ **teoretický typ** – zaměřen je na hledání pravdy, uvažování, kritiku a jeho nejvyšší hodnotou je poznání,
- ✓ **ekonomický typ** – zaměřen je na prospěch a prosperitu, na hromadění majetku, nejvyšší hodnotou je užitek,
- ✓ **estetický typ** – tendence k individualismu a soběstačnosti, nejvyšší hodnotou je pro něj krása
- ✓ **sociální typ** – altruista, nesobecký, láska je pro něj nejhodnotnější vztah a nejvyšší hodnota vůbec,
- ✓ **politický typ** – soutěživý, ovládání druhých, nejvyšší hodnota je moc,
- ✓ **náboženský typ** – zaměřen na božské hodnoty, nejvyšší hodnota je jednota.

⁸¹ PROVAZNÍK, V., KOMÁRKOVÁ, R., *Motivace pracovního jednání*, Praha: Oeconomica 2004, s. 32-33

⁸² BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I., a kol., *Psychologie a sociologie řízení*, Praha: Management Press 2007, 3. vydání, s. 369

V dnešní době lze tento model ještě doplnit případně rozšířit i o typ **sportovní** či **technický**.

Ideály

„Jsou jedincem vytvořený soubor ideových pozitivních představ, kterých se snaží dosáhnout; ideály působí coby silné motivační incentivy především v období pubescence, adolescence a rané dospělosti, později jsou vzhledem k životním zkušenostem upravovány.“⁸³

Provazník a Komárková⁸⁴ rozumí ideálem určitou ideovou, eventuelně názornou představu něčeho subjektivně žádoucího a pozitivně hodnoceného, jež pro konkrétního jedince představuje ideální cíl jeho snažení a skutečnost, o niž víceméně usiluje a o jejíž dosažení se víceméně také snaží. Je proto pochopitelné, že individuální ideály vznikají především vlivem sociálních faktorů vývoje a utváření osobnosti člověka, zejména však rodiny a autorit obecně. Uplatnění v tomto procesu nacházejí především procesy učení, nápodoby, identifikace a nelze ani vyloučit vliv návyku.

Jako příklad lze uvést mladistvého jedince, který se intenzivně věnuje hudbě (zpěvu) a velmi silným motivačním faktorem (ideálem) je pro něj vzor známého, uznávaného a především úspěšného zpěváka.

⁸³ VÍZDAL, F., *Základy psychologie*, IMS Brno 2008, s. 115

⁸⁴ PROVAZNÍK, V., KOMÁRKOVÁ, R., *Motivace pracovního jednání*, Praha: Oeconomica 2004, s. 34

3.3 Překážky v motivaci lidského chování

V životě ne vždy jde vše tak, jak by si člověk představoval a proto se dostává do situací, kdy mu v motivaci lidského chování brání nejrůznější překážky, pro které má následně problémy v dosažení motivačních cílů, uspokojení svých potřeb a splnění záměrů, které si předsevzal. Stejně je to i v případě strážníků obecních policií, pro které jsou tyto překážky významným problémem v motivaci k jejich profesi. Tyto demotivující účinky se poté projevují zejména v nezájmu o kvalitní výkon profese strážníka a mnohdy končí až odchodem strážníků od obecních a městských policií.

K nejzávažnějším překážkám v motivaci lidského chování i v motivaci pracovního jednání lze zařadit:

- *frustraci*
- *deprivaci*
- *stres*

Frustrace

Podle Homoly⁸⁵ o frustraci hovoříme tehdy, je-li ohrožen motiv, nemůžeme-li se dostat k danému cíli, je-li naše aktivita blokována a potřeba zůstane neuspokojena. Podmínkami vzniku frustrace jsou tedy vzbuzení a neuspokojení motivu a určitá forma ohrožení možnosti jej uspokojit.

Tento pojem se užívá pro označení tří navzájem spojených, ale různých jevů:

- 1) *vnější situace blokující dosažení nějakého cíle (uspokojení potřeby), vystupující jako bariéra zacíleného chování (dosažení cíle je znemožněno),*
- 2) *vnitřní psychický stav, který tato situace vyvolává, vyznačující se vznikem emoce (afektu) a vnitřního napětí (tenze) s motivací po překonání překážky,*
- 3) *zvláštní způsoby chování, které jsou touto situací a vnitřním stavem jedince, jenž byl touto situací vyvolán, způsobeny a vyznačují se převážně nevědomým pokusem vyrovnat se s touto situací a zbavit se vnitřní tenze, která s ní souvisí.*⁸⁶

⁸⁵ HOMOLA, M., *Motivace lidského chování*, Praha: Státní pedagogické nakladatelství, n. p. 1972, s. 228

⁸⁶ NAKONEČNÝ, M., *Motivace lidského chování*, Praha: Academia 1997, 1. vydání, s. 121

Lze tedy říci, že frustrace ve svém základním významu představuje znemožnění či zmaření realizace motivované činnosti. V obecné rovině proto můžeme rozlišit dva základní typy frustračních situací:⁸⁷

- ❖ *Absence „předmětu“, jenž by umožnil uspokojení aktivované potřeby, resp. aktuálního motivu.*
- ❖ *Překážky, která brání v realizaci motivované činnosti, tj. blokuje uspokojení aktivované potřeby.*

Překážkou v realizaci motivované činnosti může být v podstatě cokoli, co nám její dosažení brání. Proto lze v této souvislosti uvažovat jak v dimenzi: *překážky vnější, objektivní – překážky vnější, subjektivní* (asi k nejfrekventovanějším patří lenost, pohodlnost jedince samotného, případně nedostatek schopností nezbytných k dosažení cíle), tak v dimenzi: *překážky pasivní* (působí svou přítomností) – *překážky aktivní* (vynakládají sílu proti směru snažení jedince).⁸⁸

Na samotnou frustraci lze reagovat různými způsoby, který Nakonečný⁸⁹ shrnul takto:

- **Agrese** – přímý nebo nepřímý útok na zdroj frustrace,
- **Regrese** – návrat na vývojově nižší stupeň vývoje, vyznačující se ztrátou kontroly emočních projevů (např. pláč),
- **Fixace** – ulpění na určitém druhu chování (úporné opakování určitých chyb),
- **Rezignace** – vzdání se úsilí o dosažení daného cíle,
- **Kompenzace** – volba náhradního cíle,
- **Racionalizace** – konstrukce „omluvného“ vysvětlení,
- **Fantazie** – uspokojování se v představách a v nereálných řešeních.

⁸⁷ BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I., a kol., *Psychologie a sociologie řízení*, Praha: Management Press 2007, 3. vydání, s. 371

⁸⁸ PROVAZNÍK, V., KOMÁRKOVÁ, R., *Motivace pracovního jednání*, Praha: Oeconomica 2004, s. 36

⁸⁹ NAKONEČNÝ, M., *Motivace lidského chování*, Praha: Academia 1997, 1. vydání, s. 123

Deprivace

Provazník a Komárková⁹⁰ definují pojem deprivace jako: „*Psychický stav vzniklý následkem takových životních situací, kdy subjektu není dána příležitost k ukojení některé jeho základní (vitální) psychické potřeby v dostačující míře a po dosti dlouhou dobu.*“

Za základní vitální potřeby jedince můžeme považovat:⁹¹

- ✓ potřebu podnětů vůbec,
- ✓ potřebu základních podmínek pro možnost efektivního učení se,
- ✓ potřebu určitých prvotních sociálních vztahů, především toho k matce,
- ✓ potřebu společenského uplatnění.

Ve vztahu k tomu, která skupina potřeb člověka není po dostatečně dlouhou dobu přiměřeně uspokojována, lze rozlišit tyto základní druhy deprivace:⁹²

- **senzorická** – je důsledkem neexistence, případně zásadního omezení smyslových podnětů, které jsou nezbytné pro harmonický rozvoj osobnosti,
- **citová, emocionální** – vzniká jako důsledek omezení citových projevů vůči deprivované osobě,
- **sociální** – spočívá v nedostatečném uspokojení potřeby jedince stýkat se s dalšími lidmi,
- **základních biologických potřeb** – spočívá v absenci potřeb (např. spánku, tekutin, jídla, odpočinku apod.).

Zatímco frustrace se obvykle projevuje „pouze“ aktuálními nežádoucími změnami v psychice a činnosti člověka, aniž by měla zásadnější vliv na utváření jeho osobnosti, deprivace pro svou dlouhodobost neuspokojování potřeb jedince, tento vliv zásadnější má. Důraz u deprivace je kladen na to, že má zřetelný a negativní vliv na utváření osobnosti člověka v celém průběhu jeho života, zejména v období dětství a adolescence.⁹³

⁹⁰ PROVAZNÍK, V., KOMÁRKOVÁ, R., *Motivace pracovního jednání*, Praha: Oeconomica 2004, s. 37

⁹¹ tamtéž, s. 37-38

⁹² BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I., a kol., *Psychologie a sociologie řízení*, Praha: Management Press 2007, 3. vydání, s. 372

⁹³ tamtéž, s. 372

Stres

Pojem stresu (zátěže) zavedl kanadský biochemik Hans Selye pro charakteristické fyziologické reakce, kterými se náš organismus brání zátěžím různého druhu. Vyjadřuje stav vznikající v důsledku mimořádně silné a významné frustrace. Někdy se jím rozumí mimořádně silný podnět, jindy situace, na kterou se nelze adaptovat, či frustrace zvláště silné potřeby (např. vážná zranění, vedro, otravy apod.).⁹⁴

Homola⁹⁵ stres odlišuje od frustrace a definuje jej jako stav, který se projevuje v nespecifikovaných navozených změnách v biologickém systému jedince. Lze jej také označit jako určitý stav, který je vyvolaný konkrétními podmínkami, významně ohrožujícími naše já nebo narušujícími fyziologickou homeostázu.

Definic stresu je opět velmi mnoho a vesměs jsou si velmi podobné. Rád bych ještě zmínil definici stresu od Palovčíkové:⁹⁶ „*Stres je stav individua vznikající v důsledku nadměrné psychické anebo fyzické zátěže, či ohrožení organismu, který směřuje k obnovení narušené psychické rovnováhy.*“

Od frustrace se stresové situace liší vyšší mírou zátěže při dosahování cílů s tím, že jedinec tuto situaci prožívá jako specifický tlak. Nepříznivý vliv stresu se projevuje zejména v situacích, které přinášejí nadměrnou a dlouhodobou zátěž, kterou následně organismus jedince nezvládá. Stres rozdělujeme takto:⁹⁷

- ✓ **hypostres** – zátěž u jedince ještě nepřesahuje jeho možnosti se na něj adaptovat,
- ✓ **hyperstres** – zátěž ohrožující psychickou i fyzickou rovnováhu organismu.

Stres nemusí na člověka nezbytně působit v negativní rovině, nýbrž pro něj může být i užitečný jako aktivační činitel. Musí se však jednat o přiměřenou míru stresu, která nesmí překročit určitou úroveň. Podle kvality stresové situace rozlišujeme stres:⁹⁸

- ✓ **distres** – zátěžová situace je negativní, až člověka ohrožující (např. úmrtí blízké osoby, katastrofy, rozvod),
- ✓ **eustres** – zátěžová situace je pozitivní, působí kladně (např. narození dítěte).

⁹⁴ NAKONEČNÝ, M., *Motivace lidského chování*, Praha: Academia 1997, 1. vydání, s. 133

⁹⁵ HOMOLA, M., *Motivace lidského chování*, Praha: Státní pedagogické nakladatelství, n. p. 1972, s. 232

⁹⁶ PALOVČÍKOVÁ, G., *Sociální psychologie II*, IMS Brno 2009, s. 115

⁹⁷ tamtéž, s. 115

⁹⁸ tamtéž, s. 115

Každý člověk má tendenci a snahu stres různým zvládat (reagovat na něj) a stresovou situaci vyřešit. Jedná se o proces, který má tři fáze:⁹⁹

- **fáze alarmu** – stav zvýšené pohotovosti organismu, aktivace obranných reakcí a uvědomění si fyziologické i psychické zátěže,
- **fáze rezistence, odolnosti** – hledání účelných strategií, jež by vedly k zvládnutí stresu, nebo alespoň k jeho zmírnění, fyziologické reakce se pouze zdánlivě vrací k normálu, snižuje se však zásoba energie,
- **fáze zvládnání stresu, anebo fáze vyčerpání** – odolnost organismu klesá, selhávají obranné síly a adaptace, organismus se hroutí.

Stresové situace dnešního člověka mají zejména společenskou a sociální povahu, přestože se uplatňují i vlivy devastovaného životního prostředí. Aby jedinec dokázal stresovou situaci zvládnout, má organismus již po statisíce let svůj obranný mechanismus mobilizace energie, jenž by jej měl připravit na okamžitou účelovou pohybovou reakci v situacích, které jsou pro něj ohrožující. K těmto reakcím patří *útok* nebo *útek*. Ještě i dnes se tyto reakce v zeslabené podobě udržují, ale svůj původní význam postupně ztrácejí, neboť člověk již není primárně ohrožován na životě. Spíše je ohrožována jeho společenská prestiž a společenská existenční jistota.¹⁰⁰

V závěru této podkapitoly bych rád uvedl, že mimo nejznámější překážky motivace lidského chování i pracovního jednání, kterými jsou frustrace, deprivace či stres, jsou zde i různé další konfliktní a problémové životní situace, které mohou v životě nastat a významným způsobem tak demotivovat člověka. To samozřejmě platí i pro strážníky obecních a městských policií. Je proto nesmírně důležité, aby se strážníci snažili těmto situacím předejít, případně se jim vyhnout a pokud již nastanou, aby je dokázali úspěšně zvládnout. Není nic horšího než demotivovaný či frustrovaný strážník, který má pomáhat občanům, ale místo toho ztrácí o řádný výkon své profese zájem, nevykonává ji tak, jak by měl a své chování navíc přenáší i na ostatní spolupracovníky. Jaký pak může mít občan náhled na strážníka, který se při kontaktu s ním chová arogantně, znechuceně nebo dokonce vulgárně až agresivně.

⁹⁹ PALOVČÍKOVÁ, G., *Sociální psychologie II*, IMS Brno 2009, s. 115

¹⁰⁰ NAKONEČNÝ, M., *Motivace lidského chování*, Praha: Academia 1997, 1. vydání, s. 133-135

3.4 Motivační teorie

V současné době existuje velké množství teorií motivace, jež od minulosti zpracovala řada velmi významných a uznávaných psychologů se snahou vysvětlit motivaci lidského chování. K nejvýznamnějším teoriím, kterým se obecně dostalo nejširšího celosvětového uznání, patří: Maslowova hierarchická teorie potřeb, Vromova teorie očekávání, Herzbergova dvoufaktorová teorie, Adamsova teorie rovnováhy a Skinnerova teorie pozitivního posílení.

Snahy o poznání a vysvětlení motivace lidského chování patří k významným a také současně k nejzajímavějším tématům psychologie. Dokládá to mimo jiné i množství psychologických poznatků, které byly v této oblasti nashromážděny.¹⁰¹

Snad žádná teorie o motivaci, ale nedosáhla tak velkého vlivu na myšlení manažerů, jako hierarchie potřeb Abrahama Harolda Maslowa, jejímž základem je představa, že člověk není motivován vnějšími vlivy jako je odměna nebo trest, ale vnitřním programem potřeb, které vytvářejí určité soubory.¹⁰²

Cílem této práce však není podrobné rozpracování všech motivačních teorií, nýbrž zaměření se na ty nejvýznamnější teorie a zejména ty, které mají vztah k pracovní motivaci, tedy i k motivaci strážníků obecních policií k profesi. Nejprve proto bude pozornost věnována základním výkladovým modelům motivace lidského chování a v další části vybraným teoriím motivace pracovního jednání.

Dle Bedrnové a Nového¹⁰³ lze za základní výkladové modely motivace lidského chování považovat:

- *homeostatický model motivace,*
- *hédonistický model motivace,*
- *aktivační, pobídkový model motivace,*
- *kognitivní, poznávací modely motivace,*
- *humanistické koncepty motivace – teorie potřeb A. Maslowa.*

¹⁰¹ BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I., a kol., *Psychologie a sociologie řízení*, Praha: Management Press 2007, 3. vydání, s. 379

¹⁰² ADAIR, J., *Efektivní motivace*, Praha: Alfa Publishing 2004, s. 29

¹⁰³ BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I., a kol., *Psychologie a sociologie řízení*, Praha: Management Press 2007, 3. vydání, s. 379

Homeostatický model motivace lidského chování

První tzv. homeostatickou teorii (hypotézu) v rámci biologického výkladu motivace lidského chování formuloval již v roce 1915 americký filozof W. B. Cannon. Homeostatický model lze z psychologického hlediska dle Bedrnové interpretovat následovně: „*Je-li narušena psychická rovnováha, vzniká napětí, potřeba, která vyvíjí vnitřní tlak na jedince. Člověk pak s využitím poznávacích funkcí a zkušeností zaměřuje svou činnost (jednání) určitým směrem se záměrem odstranit tento tlak, tj. s cílem uspokojit příslušnou potřebu. Uspokojení potřeby vede posléze k obnovení narušené rovnováhy, ke klidu.*“¹⁰⁴

Podle Homoly¹⁰⁵ lze homeostázu lze definovat jako fyzikální a chemickou stabilitu organismu. Ta je dána souhrnem vnitřních podmínek, které kolísají v určitých, relativně málo od sebe vzdálených hranicích podle vlivu vnějšího prostředí. Jako příklad takových podmínek uvádí tělesnou teplotu nebo hladinu cukru v krvi, jenž je relativní konstantou ve vnitřním prostředí organismu. Pokud tak budeme vycházet z fyziologické homeostázy, lze organismus považovat za otevřený biologický systém, který je v neustálém kontaktu se svým vnějším okolím.

Dle Bedrnové a Nového¹⁰⁶ se tento model motivace vztahuje zejména k motivům, jež mají svůj základ v organických potřebách (např. potřeba tekutin, jídla) a je méně vhodný k vysvětlování motivace lidského chování, protože člověk není tvor pasivní a není ani pouze biologickým organismem, jak homeostatický přístup předpokládá, nýbrž je bytostí společenskou v nejširším slova smyslu.

Hédonistický model motivace lidského chování

Hédonismus je filozofický směr, jehož počátky a formulování lze najít již v antické době (např. Epikuros, Aristippos). Výklad tohoto směru spočívá ve zdůrazňování významu emocí v životě člověka a to za předpokladu, že veškerá lidská činnost nakonec směřuje k dosažení slasti (emocí libých, libosti) a k vyhnutí se strasti (emocím nelibým, nelibosti). Člověku je samozřejmě bližší vyhledávání příjemných situací a snaha o přiblížování se příjemnému, než nepříjemnému, jemuž se snaží za každou cenu vyhnout. Ani hédonistický

¹⁰⁴ BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I., a kol., *Psychologie a sociologie řízení*, Praha: Management Press 2007, 3. vydání, s. 379-380

¹⁰⁵ HOMOLA, M., *Motivace lidského chování*, Praha: Státní pedagogické nakladatelství, n. p. 1972, s. 69

¹⁰⁶ BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I., a kol., *Psychologie a sociologie řízení*, Praha: Management Press 2007, 3. vydání, s. 380

model, stejně jako model homeostatický, není modelem, jenž by dokázal vysvětlit veškeré lidské motivace. O tom podle Bedrnové a Nového¹⁰⁷ svědčí i např. skutečnost, že člověk bývá často motivován i k činnostem, které jsou spíše spojeny s námahou, s komplikacemi či nepříjemnostmi. Je zde však podmínka závěrečného příslibu libosti, ale mnohdy se značným časovým odstupem a nejistotou, pouze s určitou mírou pravděpodobnosti.

Podle Homoly¹⁰⁸ je rovněž dle hédonistických teorií emoční kvalita příjemnosti a nepříjemnosti rozhodujícím kritériem motivace. Hédonistický princip byl dle něj formulován různě, ale vždy v tom smyslu, že organismus vyhledává příjemnost a vyhýbá se nepříjemnosti.

Aktivační, pobídkový model motivace

Aktivační či pobídkový model motivace charakterizuje skutečnost, že za základního motivačního činitele je považován podnět, jenž přichází z vnějšího prostředí – pobídka. Jde o podnět se silovým účinkem na chování prostřednictvím pobídkové motivace, jenž jedince nejenom aktivuje, ale také orientuje na jeho jednání a chování. V tomto modelu existují dva typy pobídek:

- ✓ pobídky „prvotní“, tj. podněty, které mají vrozeně silový účinek, např. bolest,
- ✓ pobídky „druhotné“ tj. podněty, jenž svůj silový účinek získávají až jako výsledek procesů učení jedince.

Obecně tento model motivace vyhovuje zejména motivům emocionálním a s nimi spjatým motivům sociálním: agresi, strachu, výkonnosti, moci, sdružování. Bohužel stejně jako u dvou předchozích modelů motivace, ani prostřednictvím tohoto modelu nelze objasnit některé z dalších forem lidského chování.¹⁰⁹

Kognitivní, poznávací modely motivace

Pro kognitivní modely je v současné době k dispozici nepřeberné množství více či méně odlišných teorií, které vycházejí z určující role poznání v motivaci lidského chování. Jako jednu z mnoha, lze zmínit tu, která bývá řazena k těm nejznámějším a jejímž autorem je

¹⁰⁷ BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I., a kol., *Psychologie a sociologie řízení*, Praha: Management Press 2007, 3. vydání, s. 380

¹⁰⁸ HOMOLA, M., *Motivace lidského chování*, Praha: Státní pedagogické nakladatelství, n. p. 1972, s. 114

¹⁰⁹ BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I., a kol., *Psychologie a sociologie řízení*, Praha: Management Press 2007, 3. vydání, s. 380-381

americký psycholog L. Festinger (1957). Jde o teorii kognitivní disonance. Východiskem této teorie je skutečnost, že člověk v průběhu svého života vnímá, poznává a hodnotí nejrůznější stránky či aspekty svého okolí, ale i sebe sama a to včetně vlastního jednání. Právě v tomto procesu může docházet k tomu, že jednotlivé vjemy, poznatky nebo hodnotící soudy se dostávají do vzájemné rozepře, tedy dochází ke kognitivní disonanci. Právě tato disonance je jevem, který na jedince působí vnitřně nepříjemně a nepřijatelně. Důsledkem toho je snaha o aktualizaci potřeb a snaha o redukci disonance či její překonání, tedy snaha uvést jednotlivé kognitivní elementy do souladu (konsonance). Příkladem může být nákup velmi lákavé věci, byť za přemrštěnou cenu.¹¹⁰

Humanistické modely motivace lidského chování – teorie potřeb A. Maslowa

Ze všech světových psychologů s humanistickou orientací asi nejvýznamněji obohatil přístupy k motivaci lidského chování americký psycholog Abraham Harold Maslow. Jeho teorie lidských potřeb je dle mého názoru nejznámější motivační teorií, která A. Maslowa proslavila po celém světě.

Podle Kolmana a Rymešové¹¹¹, Maslowova hierarchie potřeb nějakým způsobem vyhovuje našemu způsobu myšlení a zdá se, že poskytuje přehledný a srozumitelný popis komplexní oblasti, která je zároveň završena jakýmsi ideálem, jenž snad není dosažitelný, ale vypadá dobře. Lidé si ji snadno pamatují a mnoho manažerů tvrdí, že jim významně pomáhá v porozumění podřízených.

Jak uvádí Adair, Maslow v článku „*Teorie motivace*“ z roku 1943, který byl později v roce 1954 publikován v jeho knize *Motivation and Personality* a jenž se stal všeobecně známým, říká: „*Člověk je tvor, který stále něco chce a který zřídka kdy dosahuje stavu naprostého uspokojení, vyjma krátkých okamžiků. Je-li jedna jeho touha uspokojena, vynoří se jiná a zabere její místo. Pokud je uspokojena i tato, postaví se do popředí další. Pro lidskou existenci je během celého jejího života charakteristické, že prakticky stále po něčem touží. Stojíme tedy tváří v tvář nutnosti studovat vztahy mezi všemi motivacemi a neustále se střetáváme s nutností vzdávat posuzování jednotlivých motivací izolovaně, máme-li dosáhnout širšího porozumění, které hledáme.*“¹¹²

¹¹⁰ BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I., a kol., *Psychologie a sociologie řízení*, Praha: Management Press 2007, 3. vydání, s. 381

¹¹¹ KOLMAN, L., RYMEŠOVÁ, P., *Motivace, produktivita a způsob života*, Praha: Linde Praha 2012, s. 47

¹¹² ADAIR, J., *Efektivní motivace*, Praha: Alfa Publishing 2004, s. 29

Podle Bedrnové a Nového¹¹³ teorii potřeb a jejich uspokojení A. Maslow považuje za nejdůležitější princip zdravého lidského vývoje a uvádí, že každá lidská bytost má v sobě dva druhy sil:

- jedny pochází ze strachu o bezpečí a člověka táhnou zpět,
- druhé táhnou člověka dopředu k celku a jedinečnosti „já“, k plné funkčnosti všech sil.

Maslow identifikoval pět souborů potřeb, které viděl v určitém dynamickém vztahu či hierarchii a které jsou většinou zobrazeny ve tvaru pyramidy. Podle Adaira¹¹⁴ jsou tyto potřeby zobrazeny takto:

- 1) **Fyziologické potřeby** - hlad, žízeň, spánek
- 2) **Potřeba jistoty** - bezpečí, ochrana před nebezpečím
- 3) **Společenské potřeby** - potřeba sounáležitosti, přijetí, společenský život, láska, přátelství
- 4) **Potřeba uznání** - sebeúcta, úspěch, postavení, úcta
- 5) **Potřeba seberealizace** - růst, znalosti, osobní rozvoj

Vízdal¹¹⁵ uvádí, že tato klasifikace potřeb se zakládá na předpokladu, že jedinci jsou motivováni množstvím základních potřeb, které jsou společné všem lidem, jsou instinktivní a neměnné, a že tyto potřeby vytvářejí hierarchickou strukturu se dvěma hlavními skupinami:

- potřebami plynoucími z nedostatku (tzv. D-potřeby, Dificiency Needs)
- potřebami plynoucími z rozvoje osobnosti (Growth Needs) jako součástí sociálního bytí (tzv. B-potřeby, Being Needs)

Tento výše uvedený původní model však byl v průběhu let Maslowem postupně rozšiřován rozvinutím (B-potřeb, poznávacích, estetických a sebetrancendence), až se z modelu pětiúrovňového stal model osmiúrovňový.

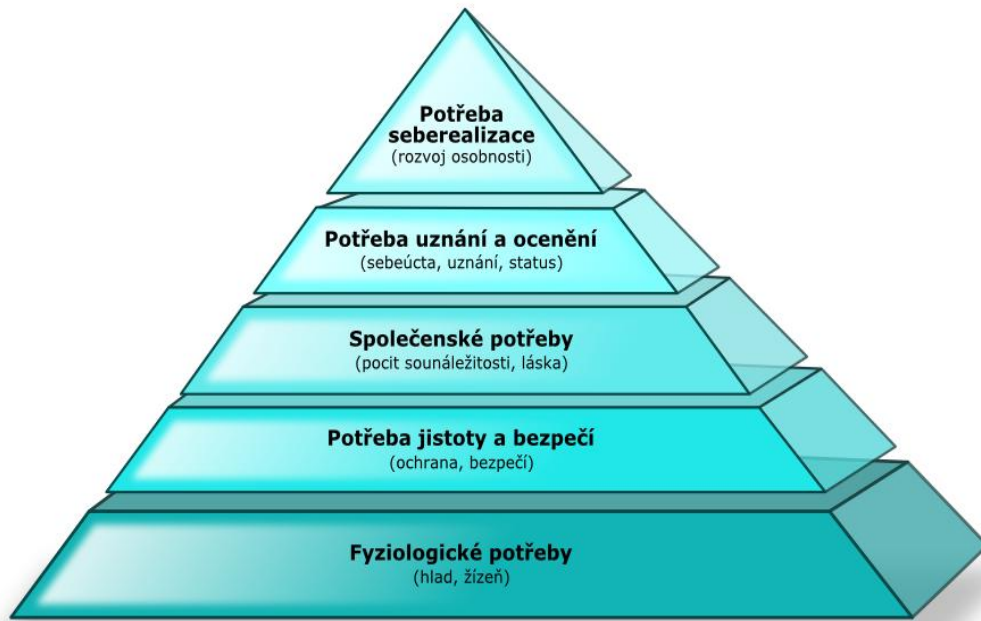
¹¹³ BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I., a kol., *Psychologie a sociologie řízení*, Praha: Management Press 2007, 3. vydání, s. 381-382

¹¹⁴ ADAIR, J., *Efektivní motivace*, Praha: Alfa Publishing 2004, s. 30

¹¹⁵ VÍZDAL, F., *Základy psychologie*, IMS Brno 2008, s. 111

V teorii hierarchického uspořádání potřeb je nutné zmínit podstatnou skutečnost, že ne každý člověk se ve svém životě nezbytně musí (ale může) dostat až k nejvyšší úrovni, tedy k potřebám seberealizačním.¹¹⁶

Obr. 1. Maslowova pyramida potřeb¹¹⁷



Jak již bylo dříve zmíněno, tato práce se zaměřuje na motivaci k profesi strážníka obecní policie a proto je nezbytné, připomenout si i neznámější teorie z oblasti motivace pracovního jednání.

K těmto teoriím dle Bedrnové a Nového patří:¹¹⁸

- **Herzbergova dvoufaktorová teorie motivace,**
- **Whitova teorie kompetence,**
- **Vroomova teorie expektance,**
- **Adamsova teorie spravedlnosti,**
- **McGregorova teorie X a Y**

¹¹⁶ BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I., a kol., *Psychologie a sociologie řízení*, Praha: Management Press 2007, 3. vydání, s. 382

¹¹⁷ *Maslowova teorie potřeb – pyramida*. [online]. [cit. 2013-09-23]. Dostupné z:

<http://halek.info/www/prezentace/marketing-cviceni4/mcvp4-print.php?projection&l=05#strana09>

¹¹⁸ BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I., a kol., *Psychologie a sociologie řízení*, Praha: Management Press 2007, 3. vydání, s. 385-389

Herbergova dvoufaktorová teorie motivace

Tato teorie, je hned po Maslowově motivační teorii druhou nejčastěji citovanou motivační teorií v manažerské literatuře. Bývá také označována za teorii hygienickou a je založena na předpokladu, že jedinec má dvě skupiny protikladných potřeb.¹¹⁹

Podle Armstronga¹²⁰, Herzbergova teorie říká, že faktory, které zvyšují spokojenost s prací (a motivaci) se liší od faktorů, které vedou k nespokojenosti s prací. Existují tyto dvě skupiny faktorů:

- ✓ satisfaktory, neboli motivační faktory, které jsou vlastní práci, pramení z ní a jsou jejími vnitřními faktory,
- ✓ disatisfaktory, neboli hygienické faktory, jež jsou z hlediska práce faktory vnějšími.

Obr. 2. Herzbergova dvoufaktorová teorie motivace¹²¹

| | MOTIVATORY | HYGIENICKE FAKTORY | |
|---------------------------------------|-------------------------|-----------------------------|---|
| Spokojenost | PRÍTOMNOST | PRÍTOMNOST | Neutrální stav (žádná nespokojenost) |
| ↑ | Uspěch (dosažení cíle) | Podniková politika a správa | ↓ |
| | Uznání | Dozor (odborný dozor) | |
| | Práce sama | Vztahy s nadřízenými | |
| | Odpovědnost (pravomoci) | Vztahy s kolegy | |
| | Povýšení | Vztahy s podřízenými | |
| | Možnost osobního růstu | Mzda/plat | |
| | | Pracovní podmínky | |
| Neutrální stav (žádná spokojenost) | NEPRÍTOMNOST | NEPRÍTOMNOST | Nespokojenost |
| | | Jistota práce | |
| | | Osobní život | |

Otázka přiřazení jednotlivých skutečností k oběma skupinám faktorů, ať již motivátorů či hygienických faktorů, je velmi diskutabilní a zvláště pak zařazení mzdy mezi faktory hygienické. Mimo to tato teorie nepřilíh respektuje individuální motivační strukturu konkrétních pracovníků, v jejímž rámci může to, co podněcuje spokojenost, a na druhé straně to, co vyvolává spokojenost a podněcuje motivaci, být u každého člověka naprosto odlišné. Význam této teorie spočívá v tom, že ukazuje, že pracovní spokojenost automaticky nemusí znamenat motivovanost zaměstnance.¹²²

¹¹⁹ BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I., a kol., *Psychologie a sociologie řízení*, Praha: Management Press 2007, 3. vydání, s. 385

¹²⁰ ARMSTRONG, M., *Odměňování pracovníků*, Praha: Grada Publishing 2009, s. 112

¹²¹ Herzbergova dvoufaktorová teorie motivace. [online]. [cit. 2013-09-23]. Dostupné z: <http://nadrevo.blogspot.cz/2012/04/motivace-ve-stavebni-firme-1dil.html>

¹²² BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I., a kol., *Psychologie a sociologie řízení*, Praha: Management Press 2007, 3. vydání, s. 387

Whitova teorie kompetence

Dle Bedrnové a Nového¹²³ autor této teorie chápe motiv kompetence „jako potřebu ovládat své okolí, projevující se již u dětí snahou vše prozkoumávat, rozkládat věci a dávat je opět zase dohromady“. Potřeba kompetence se u dospělého jedince projevuje zejména v pracovní oblasti, jako potřeba prokázat své schopnosti a svou profesionální způsobilost, resp. potřeba získat prokázáním své kompetence, uznání, obdiv a respekt jiných lidí. Význam zde spočívá v tom, že je potřeba kompetence blízká potřebě vysokého výkonu, totožná s ní však není.

Teorie kompetence by v praxi měla cíleně směřovat k tomu, aby se vedoucí pracovníci (manažeři) vždy snažili pověřovat své zaměstnance přiměřeně náročnými úkoly. Za takto přiměřeně náročný úkol lze považovat ten, který z hlediska náročnosti na pracovníka mírně překračuje úroveň jeho předpokladů a schopností, kterou již v minulosti prokázal.¹²⁴

Vroomova teorie expektance

Vroomova teorie si v průběhu času získala pozornost a vyvolala řadu výzkumů, které ji měly ověřit. Od devadesátých let minulého století o ni však zájem pominul. Co na teorii zůstává na dále velmi cenné, je způsob Vroomova uvažování.¹²⁵

Vychází z kognitivních motivačních teorií, které se uplatňují zejména při výkladu pracovního jednání a motivům, které k němu vedou. Zejména dva pojmy jsou v této teorii klíčové a velmi významné, jsou to valence a expektance. Bedrnová a Nový¹²⁶ uvádí formální vyjádření této motivační teorie pracovního jednání takto:

$$M = f(V \cdot E)$$

M – je úroveň motivace,

V – valence, subjektivní hodnota výsledku jednání, očekávané uspokojení, k němuž motivované pracovní jednání povede,

E – expektance, očekávání, subjektivní pravděpodobnost, že dané pracovní jednání skutečně povede k očekávanému výsledku.

¹²³ BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I., a kol., *Psychologie a sociologie řízení*, Praha: Management Press 2007, 3. vydání, s. 387

¹²⁴ tamtéž, s. 387

¹²⁵ KOLMAN, L., RYMEŠOVÁ, P., *Motivace, produktivita a způsob života*, Praha: Linde Praha 2012, s. 53

¹²⁶ BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I., a kol., *Psychologie a sociologie řízení*, Praha: Management Press 2007, 3. vydání, s. 388

Adamsova teorie spravedlnosti

Podle Armstronga¹²⁷ tato teorie tvrdí, že lidé budou lépe motivováni, pokud se s nimi bude zacházet spravedlivě, a naproti tomu budou demotivováni, jestliže se s nimi bude zacházet nespravedlivě. Teorie se tedy týká toho, jak lidé cítí to, jak se s nimi v porovnání s ostatními lidmi zachází.

Bedrnová a Nový¹²⁸ souhlasí a říkají, že základem této koncepce je fenomén sociálního srovnávání. Zaměstnanci je vlastní tendence srovnávat svůj vklad do práce (intenzita pracovního vypětí, odpovědnost, náročnost práce na schopnosti apod.) s vkladem svých spolupracovníků, kteří vykonávají srovnatelnou činnost, ale i s efekty, které přináší práce jemu, s efekty, které srovnatelná práce přináší jeho spolupracovníkům. Přitom efektem mohou být např. peníze, uznání, kvalita pracovního prostředí, přízeň nadřízeného apod. Jestliže zaměstnanec dospěje k dojmu, že jeho vklady a efekty jsou v nerovnováze, resp. že není rovnováha v interindividuálním srovnání, dostavuje se tendence (motivace) tuto nerovnovážnost (nespravedlnost) odstranit.

McGregorova teorie X a Y

McGregor v ní velmi výrazně čerpá teorie A. Maslowa. Tuto přijal, ale podal ji v jazyce, kterému zejména manažeři průmyslových a obchodních podniků mohou lépe porozumět. Sloučil tuto teorii s mnohem tradičnějšími zájmy manažerů s tvrzením, že potřeby jednotlivce a potřeby organizace nejsou nezbytně neslučitelné.¹²⁹

Podle Bedrnové a Nového typ X představuje názor, že člověk je tvor líný, má vrozenou nechuť k práci a proto je nezbytné jej k práci nutit (např. trestem) a pokud naopak vykoná svou práci dobře, je třeba jej odměnit. Typ Y naopak předpokládá, že fyzická i duševní práce je pro jedince něčím přirozeným, stejně jako odpočinek nebo hra, že smysl pro odpovědnost je pro člověka samozřejmostí. Dnes stále větší procento populace odpovídá spíše typu Y, což vyžaduje změny a přizpůsobení, často přetrvávajících přístupů k pracovníkům, kteří odpovídají spíše představě typu X. Stále významnější se proto stává spojování cílů organizace se zaměstnaneckými cíly a větší odpovědnost za vlastní práci.¹³⁰

¹²⁷ ARMSTRONG, M., *Odměňování pracovníků*, Praha: Grada Publishing 2009, s. 114

¹²⁸ BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I., a kol., *Psychologie a sociologie řízení*, Praha: Management Press 2007, 3. vydání, s. 388

¹²⁹ ADAIR, J., *Efektivní motivace*, Praha: Alfa Publishing 2004, s. 47

¹³⁰ BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I., a kol., *Psychologie a sociologie řízení*, Praha: Management Press 2007, 3. vydání, s. 389

3.5 Motivace pracovního jednání a profesní motivace strážníků

Práce je naprosto přirozenou činností člověka už od nepaměti. Jako základní lidská činnost společenské povahy má uspokojovat celou škálu lidských potřeb. V dobách minulých se spíše vycházelo z toho, že člověk je k práci nucen, aby dokázal uhájit svou existenci. To je samozřejmě pravda, ale jde i o to, jestli je jediným posláním práce udržování existence, jestli motivace práce má původ v biologických potřebách člověka, nebo jestli je práce motivována i jinak. Klasikové marxismu práci považují za životní činnost člověka, za prioritní a základní podmínku celého lidského života a uvádějí, že na rozdíl od zvířat, která jsou bezprostředně totožná se svou životní činností, člověk svou životní činnost činí pouze na základě svého vědomí a chtění.¹³¹

Bedrnová a Nový¹³² uvádí, že pracovní činnost (práce), je činností cílevědomou, záměrnou a vykonávanou systematicky, proto tedy i činností motivovanou.

Práce má v životě člověka velmi důležitý psychologický význam, který Nakonečný formuluje v těchto tezích:¹³³

- ✓ práce přispívá k vytváření životně nezbytných produktů, zajišťuje hmotnou a kulturní úroveň společnosti a uspokojuje potřeby všech členů této společnosti,
- ✓ práce zasahuje do života jedince, nejedná se však jen o bezprostředně vykonávanou pracovní činnost, ale i o pracovní profil jedince,
- ✓ práce zajišťuje uspokojování lidských potřeb, poskytuje nezbytné životní prostředky, umožňuje sebeaktualizaci člověka v průběhu výkonu práce nebo ve výsledcích práce,
- ✓ specializace vykonávaných činností vede k vytváření různých profesí.

Podle Nakonečného, který cituje Neubergera, je pracovní motivace definována takto: „*Jako pracovní motivaci lze pojímat onen aspekt motivace člověka, který je spojen s plněním formálně předaných povinností, rozumí se tím tedy motivace na pracovišti, k níž patří všechny aspekty aktivity člena organizace, které tato organizace ovlivňuje v jejich intenzitě a zaměření. Není tím míněna práce vůbec, nýbrž práce ve formálních, práci*

¹³¹ HOMOLA, M., *Motivace lidského chování*, Praha: Státní pedagogické nakladatelství, n. p. 1972, s. 301

¹³² BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I., a kol., *Psychologie a sociologie řízení*, Praha: Management Press 2007, 3. vydání, s. 383

¹³³ NAKONEČNÝ, M., *Motivace pracovního jednání a její řízení*, Praha: Management Press 1992, s. 52

rozdělujících, hierarchicky vybudovaných organizacích, které mají nějaké konkrétní cíle (něco vyrábějí, poskytují nějaké služby) a v rámci toho má každý člen organizace nějaký pracovní úkol. ¹³⁴

Definicí motivace pracovního jednání či motivace k práci lze v odborné literatuře najít opět nepřehledné množství. Přestože toto není hlavním cílem práce, rád bych uvedl ještě jednu z definic od Bedrnové a Nového, která mne zaujala pro svou jednoduchost a výstižnost.

„Motivací k práci (pracovní motivací) rozumíme ten aspekt motivace lidského chování, který je spojen s výkonem pracovní činnosti. Pracovní motivace vyjadřuje přístup člověka k práci, tj. vyjadřuje konkrétní podobu jeho pracovní ochoty. ¹³⁵

Můžeme tedy říci, že pracovní motivace člověka představuje jeho přístup k pracovní činnosti, a to jak k okolnostem jeho pracovního uplatnění, tak ke konkrétním pracovním úkolům. Pracovní motivace je tedy vnitřní hnací silou každého jedince, tvořící procesy a stavy, jež ho vedou k tomu, že je z jeho strany práce vnímána jako společenská skutečnost, soustředí se na ni, aby ji kvalitně zvládnul a následně zaujal hodnotící stanovisko. To jak je člověk k práci motivován se vždy nějakým způsobem odrazí v jeho pracovní výkonnosti (pracovitosti). Pro pochopení motivace pracovního jednání je nezbytné vysvětlit i některé pojmy, které se k ní bezprostředně vztahují. Jde o zejména o vztah jedince k pracovní činnosti, typy pracovní motivace, činitele pracovní motivace, vztah motivace a výkonu, pojem aspirace a stimulační prostředky.

Vztah jedince k pracovní činnosti

Podle Nakonečného¹³⁶ má tři základní dimenze, jejichž vzájemné vztahy jsou sice složité, ale formují se za podstatného přispění sociálního prostředí, v kterém je konkrétní jedinec pracovně situován. Jedná se o tyto dimenze:

- ***postojovou*** – práce jako hodnota,
- ***motivační*** – psychologický důvod práce,
- ***výkonovou*** – faktický pracovní výkon.

¹³⁴ NAKONEČNÝ, M., *Motivace pracovního jednání a její řízení*, Praha: Management Press 1992, s. 107

¹³⁵ BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I., a kol., *Psychologie a sociologie řízení*, Praha: Management Press 2007, 3. vydání, s. 383

¹³⁶ NAKONEČNÝ, M., *Motivace pracovního jednání a její řízení*, Praha: Management Press 1992, s. 37

Typy pracovní motivace

V psychologii bývají rozlišovány dvě skupiny motivů k pracovní činnosti (práci), dva typy pracovní motivace:¹³⁷

- ❖ **motivace intrinsická** – související s prací samotnou (např. potřeba činnosti vůbec, potřeba výkonu, potřeba kontaktu s druhými lidmi, potřeba smyslu života a seberealizace, touha po moci),
- ❖ **motivace extrinsická** – motivace leží mimo vlastní práci (např. potřeba peněz, potřeba jistoty, potřeba sociálních kontaktů, potřeba sounáležitosti, potřeba potvrzení vlastní důležitosti).

Činitelé motivace

Podle Nakonečného¹³⁸ musíme rozlišovat, co vše ovlivňuje pracovní motivaci jedinců a které činitele pracovní motivace (motivátory) užívají jednotlivé organizace ke stimulaci pracovní aktivity svých zaměstnanců. Pracovní činnost determinují **subjektivní faktory** (postoje, pracovní návyky, motivy, kvalifikace k práci, únava, konflikty atd.) a **objektivní faktory** (sociální a fyzické poměry na pracovišti, mzdová politika, vztahy mezi zaměstnanci, povaha úkolů atd.).

Motivace a výkon

Základní myšlenkou zde je to, že velká snaha po výkonu je neúčinná, pokud jedinci chybí potřebné schopnosti, jež jsou pro provedení výkonu nezbytné. Naopak mimořádné schopnosti k vysoké úrovni výkonu nevedou, pokud jedinci pro tento výkon chybí potřebná motivace. Lze tedy říci, že pracovní výkon člověka je založen na souhře subjektivních činitelů výkonu (motivace, schopnosti) a objektivních činitelů výkonu (pracovní podmínky).¹³⁹

Individuální výkon vyjadřujeme níže uvedeným vzorcem, který však neplatí pro všechny hodnoty motivace přímo, protože pokud se motivace zvyšuje i nadále za určitou optimální

¹³⁷ BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I., a kol., *Psychologie a sociologie řízení*, Praha: Management Press 2007, 3. vydání, s. 383-384

¹³⁸ NAKONEČNÝ, M., *Motivace pracovního jednání a její řízení*, Praha: Management Press 1992, s. 120-121

¹³⁹ tamtéž, s. 109-112

hodnotu, výkon již nestoupá, ale dokonce může i klesat. Provasník a Komárková tento vzorec formulují takto:¹⁴⁰

$$V = f (M . S . P)$$

Kde: **M** je motivace, **S** jsou schopnosti a **P** možnosti či podmínky

Tento vztah lze považovat za mimořádně důležitý. Od zaměstnanců, tedy i strážníků obecních policí se očekává a vyžaduje dosahování optimálních a kvalitních výkonů, pro něž jsou jim stanovovány určité pracovní normy a pracovní podmínky, mající je vhodně motivovat, a které je proto velmi důležité vhodně nastavit.

Aspirace

Již u kojenců lze rozpoznat první známky rozdílů mezi lidmi v tom, jak náročné cíle si na sebe kladou (např. úpornost a snaha dosáhnout na hračku, která je v určité vzdálenosti).

V rámci konkrétní činnosti si jedinec sám vybírá úroveň, jakou bych chtěl dosáhnout, určuje si velikost svého výkonu a klade si na sebe určité nároky, kterým říkáme úroveň aspirace. Dosažený výkon může tuto aspirační úroveň korigovat tak, že ji v případě úspěchu jedince zvyšuje či upevňuje a v případě neúspěchu snižuje. Aspirace přímo souvisí s rozhodováním jedince, když se tento v určitých situacích rozhoduje, jaké činnosti přijme a které odmítne.¹⁴¹

Stimulační prostředky

Provasník a Komárková¹⁴² uvádí, že variabilita potřeb lidí a jejich motivačních struktur je nesmírně široká a rozmanitá, stejně tak, jako jsou různorodé i stimulační prostředky. Lze říci, že člověka (pracovníka) může stimulovat v pracovní činnosti vlastně vše, co je pro něj důležité, tedy vše co mu organizace (podnik) může nabídnout.

Pokud bychom se podívali na jednotlivé stimulační prostředky, tak základním stimulujícím prostředkem je **hmotná odměna** (ta může mít podobu mzdy, platu, prémie, odměn apod.). Dalšími základními stimulačními prostředky jsou: **obsah práce, povzbuzování - neformální hodnocení, atmosféra pracovní skupiny, pracovní podmínky a režim práce, identifikace s prací, profesí a s podnikem, externí stimulační faktory** (image

¹⁴⁰ PROVAZNÍK, V., KOMÁRKOVÁ, R., *Motivace pracovního jednání*, Praha: Oeconomica 2004, s. 81

¹⁴¹ NAKONEČNÝ, M., *Motivace pracovního jednání a její řízení*, Praha: Management Press 1992, s. 120

¹⁴² PROVAZNÍK, V., KOMÁRKOVÁ, R., *Motivace pracovního jednání*, Praha: Oeconomica 2004, s. 103

podniku, makroekonomická situace, politická situace, mikroklima rodinného prostředí a rodinných vztahů).¹⁴³

Profesní motivace strážníků obecních a městských policíí

Motivace pracovního jednání je důležitá pro zaměstnance všech nejrůznějších profesí a tedy i pro strážníky obecních a městských policíí. U strážníků je tento význam podpořen tím, že se jedná o fyzicky a psychicky náročnou pomáhající profesi, tedy práci s lidmi, pro něž by strážník měl být vždy tím, na koho se mohou kdykoliv obrátit s prosbou o pomoc a této pomoci se jim dostane. Od každého strážníka obec vyžaduje kvalitní a důsledný výkon své profese tak, aby s jeho prací byla nejenom spokojena právě obec, ale zejména občan. V tomto kontextu je správná pozitivní motivace strážníků nesmírně důležitá, protože se jedná o profesi, kde je služba vykonávána se zbraní a pokud strážník nedokáže zvládnout nějakou zátěžovou situaci (např. vlivem frustrace, stresu apod.), může mít její případné použití fatální následky.

V současné době je na strážníky obecních a městských policíí vyvíjen obrovský tlak ze strany obcí, které se za každou cenu snaží „naplnit“ své rozpočty a proto strážníky neúměrně zatěžují zejména ve vztahu k silničnímu provozu v obci a následnému vybírání pokut za přestupky, které z tohoto provozu plynou. To poté samozřejmě vede k tomu, že se strážníci dostávají do velkého množství konfliktů s občany, kteří zaměřeni k tomuto směru jejich práce odsuzují, a lze říci, že oprávněně. Bohužel právě z těchto konfliktů dochází u strážníků k vzniku velkého množství frustračních a stresových problémů. Dalším aspektem, který na strážníky negativně dopadá, je častá záporná medializace profese strážníka, která je dle mého názoru většinou neopodstatněná a zavádějící.

Pro strážníky je proto v současné době velmi důležité, aby věděli, že jejich práce a aktivní přístup k ní, bude mít i adekvátní ocenění ze strany zaměstnavatele, společnosti, médií a zejména od občanů.

Podle Kovaříka¹⁴⁴ bude profese strážníka obecní či městské policie vždy vyžadovat významnou a hlubokou míru vnitřního ztotožnění se s touto profesí, která je nezbytná pro optimální pracovní výkon. Jedinec, který se rozhodne pro profesi strážníka, by proto měl být již od samého počátku pozitivně motivován k službě občanům, společnosti a vždy být

¹⁴³ PROVAZNÍK, V., KOMÁRKOVÁ, R., *Motivace pracovního jednání*, Praha: Oeconomica 2004, s. 103-111

¹⁴⁴ KOVAŘÍK, Z., *Problémy vztahu policistů ke službě*, Praha: Police History 2003, s. 96

na straně zákona. Profesní výbava strážníků však není „darem“, je ji třeba rozvíjet v průběhu výkonu činnosti a to zejména vlivem správné pozitivní motivace.

„Každá práce obsahuje prvek vyvážení toho, co dáváme, tím, co očekáváme a co chceme získat. Spravedlnost a nestrannost znamená, že výsledný přínos by měl být ekvivalentní hodnotě vkladu. Výkony by měly být spojeny s odměnami, jako by se mělo povýšení vztahovat k zásluhám.“¹⁴⁵

Motivace profesní činnosti strážníka je složitý proces, který má samozřejmě své zdroje (potřeby, hodnoty, návyky, zájmy a ideály), a na který, jak jsme si již v předchozí části kapitoly o motivaci řekli, působí různé demotivující překážky (např. frustrace, deprivace, stres a jiné zátěžové situace). Proto je nezbytné, aby vedoucí pracovníci (manažeři) obecních či městských policí dobře znali kolektiv a jednotlivé strážníky jak pracovně, tak i osobně. Dobrou motivací od vedoucích pracovníků lze při práci strážníků dosáhnout kvalitních výsledků a naopak. A právě negativní a neúčelná motivace je významným demotivujícím faktorem, zapříčiňujícím nechuť strážníků ke své práci, která může přerůst až do frustrace. V současné době je demotivace strážníků opravdu velmi závažným problémem, který se neustále prohlubuje. Přestože neustále rostou nároky na strážníky a přibývají oblasti pracovní náplně strážníků, již několik let má mzdová politika stagnující a dokonce i klesající tendenci. Stejně je tomu i v případě benefitů, proto se asi nelze divit, že je mezi strážníky velká fluktuace.

Demotivace strážníků není pouze záležitostí určitých oblastí, jako je třeba region Vysočina, ale jedná se o problém celorepublikový, ba dokonce celosvětový. Chicagský policejní důstojník Robert Wiesskopf¹⁴⁶ uvádí, že v poslední době viděl opravdu mnoho demotivovaných důstojníků, kteří mají ke své profesi špatný přístup, vztah k jejich pracovní činnosti je minimální a jsou doslova nepřátelští ke všemu, co má s policií dočinění.

Lze říci, že demotivace k práci, je vlastně opakem motivace, tedy ztrátou motivů. Demotivovaní strážníci jsou pasivní, úkoly řeší polovičatě, jsou nepozorní, roztěkaní, nervózní a netrpěliví. To vše má poté vliv na celý pracovní kolektiv, v němž je napjatá atmosféra, následkem které dochází i k častější nemocnosti a bohužel i odchodům strážníků ze zaměstnání. Tento stav je samozřejmě pro každou organizaci, tedy i obecní či

¹⁴⁵ ADAIR, J., *Efektivní motivace*, Praha: Alfa Publishing 2004, s. 157

¹⁴⁶ *Law Enforcement Today, The Law Enforcement community*. [online]. [cit. 2013-10-09]. Dostupné z: <http://lawenforcementtoday.com/tag/police-motivation/>

městské policie, stavem negativním, který je mimořádně nezbytné co nejdříve napravit a vynasazít se vhodně strážníky pozitivně motivovat.

Na to, abychom pochopili, jak motivovat sebe a ostatní strážníky (podřízené), je zapotřebí uvědomit si, co strážníky může v jejich pracovním režimu demotivovat. Z těchto znaků lze poté vycházet při stanovování motivačních prvků a stimulů řídících změnu organizační nebo osobnostní. Mohou to být např.:

- nespokojenost s platem a dalšími požitky,
- špatné pracovní podmínky,
- špatné mezilidské vztahy na pracovišti,
- nevyužívání schopností pracovníka,
- nesplněné sliby ze strany vedení,
- vytváření nejistoty,
- nedostatečná komunikace,
- neustálá kritika, hrozby,
- nedokonalá příprava,
- neproduktivní rivalita,
- nedosažitelné cíle apod.

Pokud chceme strážníky vhodně motivovat, musíme mít vhodný motivační program a použít vhodně stanovené motivační prvky a stimuly tak, abychom s jejich pomocí strážníky pozitivně motivovali k dosažení stanovených cílů organizace, tedy konkrétní obecní či městské policie. Obecně se vychází z domněnky, že pracovní výkonnost jedinců, tedy i strážníků obecních policíí ovlivňují zejména subjektivní předpoklady. Při této argumentaci se toto vysvětluje tak, že strážníci při výkonu profese dosahují různých a nestejných výsledků. Podle Kovaříka¹⁴⁷ však ve skutečnosti na průběh pracovní činnosti i na její výsledky vždy působí celý soubor určujících vlivů, předpokladů či determinant, které jsou nejenom subjektivní, ale také objektivní.

¹⁴⁷ KOVAŘÍK, Z., *Problémy vztahu policistů ke službě*, Praha: Police History 2003, s. 202

Subjektivní předpoklady jsou zejména tělesné a duševní vlastnosti, schopnosti strážníka, jeho kvalifikační předpoklady i volní vlastnosti. Je však třeba počítat i se zvládnutím nejrůznějších okolností na emocionální úrovni.

Objektivní předpoklady tvoří nejčastěji objektivní zajištění práce, technologie a technického vybavení, řízení pracovního procesu, vnější pracovní podmínky, způsoby hodnocení a odměňování strážníků, sociální podmínky pracovního výkonu, ale také sociální a hygienické vybavení pracoviště. Mimo jiné k objektivním předpokladům lze přiřadit i různé situační vlivy, jež mohou v konkrétních situacích výrazným způsobem ovlivnit výkonnost jedinců.

Podle Bedrnové¹⁴⁸ poznatky o povaze pracovního jednání formulují určité obecné předpoklady výkonnosti pracovníků (tedy i strážníků obecních policí), jejich pracovní ochota a spokojenost. K nejvýznamnějším patří:

- ✓ *strážníci vykonávají práci, která je smysluplná, má pro organizaci význam a jsou s ní identifikováni,*
- ✓ *strážníci vykonávají práci, která je pro ně zajímavá, přiměřeně náročná a poskytuje jim možnost osobního rozvoje,*
- ✓ *strážníci mají perspektivu, možnosti odborného růstu a funkčního postupu,*
- ✓ *strážníci jsou za svou práci hodnoceni odpovídajícím způsobem dle kvality a množství vykonané práce, respektující jejich oprávněná očekávání,*
- ✓ *strážníci jsou přiměřeně informováni o skutečnostech, které jsou pro ně významné jak z hlediska vlastní pracovní činnosti, tak z hlediska organizace i hlediska obecně lidského,*
- ✓ *strážníci pracují v podmínkách příznivého sociálního klimatu a jsou vedeni takovým způsobem, který respektuje jejich důstojnost a vzájemnou toleranci.*

S těmito předpoklady, tak jak je uvádí Bedrnová, naprosto souhlasím, ale bohužel musím uvést, že v praxi tomu u obecních a městských policí mnohdy takto není. Pokud budu vycházet z obecní policie, kde působím již přes dvacet let, tak musím s politováním říci, že strážníci mají minimální perspektivu profesního i odborného růstu. Mnohdy ztrácí smysl

¹⁴⁸ BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I., a kol., *Psychologie a sociologie řízení*, Praha: Management Press 2007, 3. vydání, s. 412

své práce, která je v mnoha případech nekoncepční a jen velmi obtížně se s ní proto identifikují. Hledisko hodnocení práce a vedení strážníků je nastaveno tak, že pro mnoho z nich je demotivující a svým způsobem se podílí na negativním sociálním klimatu mezi strážníky. Mohlo by se tudíž zdát, že u obecních a městských policíí je větší podíl nespokojených strážníků, ale tak tomu dle mého názoru není. Většina strážníků přes veškeré problémy svou práci vykonává profesionálně, kvalitně, se zaujetím a odhodláním pomáhat občanům, přestože podmínky k této práci nemají zrovna příznivé. Jako velmi důležité se proto jeví jejich postoje k profesi a pracovní spokojenost, které budou podrobněji rozebrány v následující kapitole této práce.

Závěrem je nezbytné zdůraznit, že by si řídicí pracovníci obecních či městských policíí měli uvědomit, že jen pozitivně motivovaný strážník je přínosem pro občana, obec či město, v němž vykonává svou činnost. A pokud svou profesi strážník vykonává pozitivně motivován, významně přispívá k bezpečnosti občanů, jejich zdraví a k ochraně jejich majetků. To je podle mne smyslem této profese a tím, co také občané od svých strážníků očekávají. Jen tak se může tato profese dostat mezi ty uznávané a prestižní.

4 POSTOJE

Pojem postoje do sociologie a sociální psychologie vnesli W. J. Thomas a F. Znaniecki svou velmi obsáhlou prací o polském rolníkovi v Evropě a v Americe. Jejich definování postoje se sice v dané době neujalo, ale v podstatě se tomuto pojetí dostalo přijetí. Uvedení autoři postoj chápali jako „*individuální protějšek společenské hodnoty*“ a hodnotu jako to, co je „*objektem společensky důležitým*“. V klasickém pojetí postoje řečeno jinak, postoj vyjadřuje vztah ke konkrétní hodnotě, jde o způsob nějakého hodnocení. Vyjadřují-li postoj k určitému objektu, kterým může být v podstatě cokoliv, tak tento objekt hodnotím.¹⁴⁹

Postoje jsou dlouhodobě jedním z hlavních konceptů sociální psychologie. Nejsou vrozené, učíme se jim v průběhu celého našeho života v procesu socializace. Jsou výsledkem působení sociálního prostředí a k jejich osvojování dochází prostřednictvím celoživotního vzdělávání.

„Jak jedinec získává čím dál více postojů – jak „asimiluje“ čím dál více předmětů ve svém světě – ubývá jeho improvizací vůči těmto předmětům, ubývá jejich nového zkoumání a jejich interpretací. Chování člověka se stává stereotypním, předpovědatelným a konzistentním – a společenský život se stává možným.“¹⁵⁰

Obecnou definici postoje uvádí Hartl a Hartlová¹⁵¹, kteří ve svém psychologickém slovníku říkají, že: „*Postoj (attitude) je sklon ustáleným způsobem reagovat na předměty, osoby, situace a na sebe sama. Postoje jsou součástí osobnosti, souvisí se sklony a zájmy osobnosti, předurčují poznání, chápání, myšlení a cítění. Vědomosti, dovednosti a postoje se získávají v průběhu života, především vzděláváním a širšími sociálními vlivy, jako je veřejné mínění, sociální kontakty aj. Jsou všechny relativně trvalé a obsahují složku poznávací (kognitivní), citovou (afektivní) a konativní (behaviorální).*“

¹⁴⁹ NAKONEČNÝ, M., *Sociální psychologie*, Praha: Academia 2009, 2. vydání, s. 239

¹⁵⁰ KRECH, D., CRUTCHFIELD, R. S., BALLACHEY, E. L., *Člověk v společnosti*, Bratislava: Slovenská akademie věd 1968, s. 167

¹⁵¹ HARTL, P., HARTLOVÁ, H., *Psychologický slovník*, Praha: Portál 2000, s. 442

4.1 Charakteristika a funkce postojů

Většina současných výzkumníků postoje charakterizuje jako shrnující hodnocení nějakého objektu, kterým může být v podstatě cokoliv, co člověk registruje nebo čím se v mysli zabývá. Předměty postojů pak mohou být konkrétní (např. sendvič se sýrem), abstraktní (např. feminismus), mohou jim být osoby, věci i skupiny (např. čeští hokejisté).¹⁵²

Jak uvádí Vízdal¹⁵³ „*Postoj je naučená dispozice k hodnocení nějakého objektu, doprovázená emocemi, které u člověka tento objekt vyvolává a projevující se v trvalé tendenci reagovat na objekt postoje určitým ustáleným a konzistentním způsobem. Každý člověk si v průběhu svého života ve společnosti utváří individuální systém postojů, který na jedné straně ovlivňuje interakci subjektu s okolním světem, resp. s objekty postojů, a na druhé straně je jejím produktem, resp. výsledkem sociálního učení.*“

Podle Nakonečného¹⁵⁴ nejsou psychologové zajedno v tom, co se vlastně pojmem postoje vyjadřuje s tím, že postoje jsou často chápány jako formy motivů, což je dle něj velmi zavádějící. Jako důležitý aspekt vztahu člověka ke světu uvádí hodnocení, jenž je komplementárním procesem poznávání, nebo ještě lépe řečeno je samotné výsledkem komplementarity poznávání a cítění. Právě vztah k hodnotám tvoří dle něj obsah postojů. Postoj proto vymezuje jako hodnotící vztah, souhlasí s dalšími uznávanými psychology a říká, že předmětem postoje může být v podstatě cokoli (člověk, událost, věc, idea atd.).

Sociální psychologie řeší v problematice zkoumání postojů hned několik klíčových otázek, k nimž zejména patří:¹⁵⁵

- ✓ *hledání nosných integrujících teoretických východisek, nezbytných pro vymezení postoje,*
- ✓ *řeší se problematika vnitřní struktury postoje,*
- ✓ *řeší se otázka vztahu mezi postojem a reálným chováním člověka.*

¹⁵² HEWSTONE, M., STROEBE, W., *Sociální psychologie*, Praha: Portál 2006, s. 283

¹⁵³ VÍZDAL, F., *Sociální psychologie I*, IMS Brno 2010, s. 51-53

¹⁵⁴ NAKONEČNÝ, M., *Psychologie osobnosti*, Praha: Academia 2009, s. 234

¹⁵⁵ JANOUŠEK, J. a kol., *Sociální psychologie*, Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1988, s. 86

Základní charakteristiky postojů, v nichž se uplatňuje zřetel k jejich možným změnám, shrnul Krech, Crutchfield a Ballachey¹⁵⁶, kteří ve své publikaci uvádějí tyto následující charakteristiky postoje:

- **Extrémnost postoje** – pozitivní nebo negativní hodnocení objektu, které je méně časté, ale intenzivnější a nejvíce odolné vůči změnám,
- **Multiplexita postoje** – mnohotvárnost či jednotvárnost postoje, jednoduché postoje se mohou snadněji měnit v protiklad, než ty multiplexní, jež jsou zase přístupnější změnám ve své intenzitě,
- **Konzistentnost postoje** – vnitřní psychologická vyrovnanost složek postoje,
- **Interkonexe postojů** – vzájemná spojitost postojů, které jsou na sobě různým způsobem závislé,
- **Konsonance v seskupení postojů** – shodnost postojů (jejich relativní jednota), shodné postoje se mohou podporovat a jsou tudíž odolnější proti změnám,
- **Síla a množství uspokojovaných potřeb** – uspokojování potřeb jedince, čím více jich uspokojují, tím více jsou rezistentní vůči možným změnám, neboť podporují vnitřní integritu a stabilitu jedince,
- **Centrálnost vztažných hodnot** – centrální jsou postoje, které má jedinec vůči objektům pro něj významným a jsou tudíž odolné vůči změnám.

Problematiku postojů podle základních znaků velmi pěkně charakterizoval Řezáč¹⁵⁷, který uvádí, že:

1) *Postoj je strukturovaný, tvořený třemi složkami:*

- *poznávací (kognitivní) – subjekt má o objektu postoje určité informace,*
- *citovou (emotivní) – subjekt něco vůči objektu postoje pociťuje,*
- *volní (konativní) – subjekt má sklon se vůči objektu určitým způsobem chovat.*

¹⁵⁶ KRECH, D., CRUTCHFIELD, R. S., BALLACHEY, E. L., *Člověk v společnosti*, Bratislava: Slovenská akademie věd 1968, s. 253-257

¹⁵⁷ ŘEZÁČ, J., *Sociální psychologie*, Brno: Paido 1998, s. 31

2) *Postoj je dynamický a jeho dynamika se projevuje v:*

- *proměnlivosti poměru jednotlivých složek postoje (např. harmonie či disharmonie složek, zdali některá výrazně převládá, dominuje apod.)*
- *stabilitě (eventuelně labilitě) postoje*
- *rigiditě postoje (strnulosti, nepružnosti postoje)*
- *intenzitě postoje (zaujatost, zarputilost)*
- *hloubce postoje (míra ovlivnění jednotlivých složek osobnosti)*
- *polaritě postoje (postoj lze vyjádřit škálou mezi dvěma protikladnými póly)*

Nakonečný¹⁵⁸ říká, že funkce postojů zakládá hledisko jejich subjektivní významnosti, podle kterého se postoje rozlišují na:

- **centrální** – týkají se významných objektů (např. rodiče, zaměstnání, zábava, sex, daňová politika státu apod.)
- **periferní** – jsou méně významné (např. vedoucí obecního úřadu, zahraniční politika Japonska, stánkový prodej apod.)

Stejný objekt však může být u různých osob předmětem různých postojů (např. stejný sportovec je jedním člověkem vychvalován, druhým zatracován a dalšímu je úplně lhostejný).

Postoje mohou v životě lidí plnit nejrůznější funkce, které Vízdal¹⁵⁹ shrnul následně takto:

- mohou sloužit ke snadnější orientaci lidí ve světě, k lepšímu porozumění světu na základě restrukturace a uspořádání prožívaného světa do přehledné a předpověditelné struktury,
- dodávají jistotu při řešení různých problémů – vyplývají z nich základní modely chování, jež jsou společností schválené a tudíž považovány za vhodné,
- mají rovněž ochrannou funkci, která slouží jako významná obrana před nejistotou, nepříjemnými pocity a ztrátou sebeúcty.

¹⁵⁸ NAKONEČNÝ, M., *Psychologie osobnosti*, Praha: Academia 2009, s. 235

¹⁵⁹ VÍZDAL, F., *Sociální psychologie I*, IMS Brno 2010, s. 53-54

Poněkud obsáhlejší a složitější rozlišení funkcí postoje uvádí Nakonečný, který rozděluje funkce postoje takto:¹⁶⁰

Hodnotově expresivní

Subjekt může nacházet uspokojení v tom, že vyjadřuje své postoje a zasazuje se za jejich realizaci, případně mu umožňuje odreagovat určité afekty.

Instrumentální, adjustační nebo utilitární

Pozitivní postoje si subjekt vytváří vůči objektům, které jsou asociovány s odměnami, jsou zdrojem aktuálních nebo očekávaných odměn, a negativní postoje pak vůči objektům asociovaným s tresty nebo očekáváním trestů.

Ego-defenzivní

Postoje mohou chránit integritu osobnosti, např. tím, že redukují úzkost nebo kompenzují negativní složky sebepojetí tak, že podceňují negativní vlastnosti, které si subjekt připisuje, chrání jedince před uznáním nepříjemných pravd o jeho činech a vlastnostech.

Kognitivní

Každý člověk má tendenci k uspořádání poznatků o světě i o sobě samém, nacházet určitý řád, chápat smysl událostí a vztahů mezi nimi, strukturovat svou zkušenost, a tato tendence se projevuje i ve vytváření postojů, které spojují poznávání a cítění v určitý systém hodnot.

Závěrem této podkapitoly můžeme tedy v krátkosti říci, že každý jedinec má svůj vlastní systém postojů, jeho postoje jsou nějakým konkrétním způsobem uspořádány a mají mezi sebou velmi důležité vazby. Vycházejí z hodnotové orientace konkrétního jedince a bezprostředně souvisí s jeho zájmy a sklony. Když však jedinec nějaký postoj zaujme, neznamená to ještě, že se bude chovat právě v souladu s tímto postojem. Ve většině případů se však lidé v souladu se svými postoji chovají.

¹⁶⁰ NAKONEČNÝ, M., *Sociální psychologie*, Praha: Academia 2009, 2. vydání, s. 248-249

4.2 Utváření a změny postojů

Postoje jako takové nemá člověk vrozené, nýbrž se u něho vytvářejí jako důsledek sociální determinace v průběhu ontogeneze. Utváření postojů je proto velmi komplikovaný a složitý proces, jež ovlivňuje řada vnitřních a vnějších činitelů, které se často vzájemně podmiňují. Obecně se za významné determinanty utváření postojů považují:¹⁶¹

- ✓ **potřeby** (formují postoje k objektu od kladných, které přímo potřeby uspokojují, až po záporné, které proces uspokojení potřeby maří),
- ✓ **příslušnost člověka k různým sociálním skupinám** (postoje se v nich utváří pouze do té míry, do jaké se konkrétní jedinec se skupinou identifikuje).

„S vývinem člověka se vyvíjejí i jeho postoje. Život žádného člověka se ale nevyvíjí izolovaně od života jiných lidí. A právě tak, jak se život každého člověka prolíná s životy jiných, pravda, jen v určitých bodech, a jak je životní historie každého člověka podobná, ne však identická s životní historií jeho sousedů, jsou i postoje, které se u každého člověka vyvíjejí, podobné, ale i odlišné postojům jeho rodiny, přátel, sousedů a krajanů. Proto je utváření postojů také neobyčejně důležité pro toho, kdo studuje společnost, ve velké míře se týká rodičů, vychovatelů, politických vůdců a všech lidí, kteří mají vyučovat, vést nebo ovládat jiné lidi.“¹⁶²

Nakonečný¹⁶³ uvádí, že se postoje utváří již v průběhu primární socializace, kdy se dítě raného věku učí oceňovat co je dobré, a co špatné. A to ve dvou základních rovinách:

- ✓ **v rovině společensko-normativní** (co za dobré a špatné pokládá jeho kulturní a sociální prostředí),
- ✓ **v rovině subjektivní** (co za dobré a špatné pokládá jedinec na základě svých subjektivních zkušeností).

Pojetí dobrého a špatného je zejména funkcí emocionální zkušenosti, protože v podstatě odpovídá základním činitelům učení, odměnám a trestům. Snahou každého jedince je proto vyhnout se trestům a naopak směřovat k dosažení odměn. Subjekt si osvojuje svůj osobní

¹⁶¹ JANOUŠEK, J. a kol., *Sociální psychologie*, Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1988, s. 93

¹⁶² KRECH, D., CRUTCHFIELD, R. S., BALLACHEY, E. L., *Člověk v společnosti*, Bratislava: Slovenská akademie věd 1968, s. 214

¹⁶³ NAKONEČNÝ, M., *Sociální psychologie*, Praha: Academia 2009, 2. vydání, s. 259-260

system buď **apetenci**, nebo **averzi** (je tedy danými objekty přitahován nebo jinými odpuzován).¹⁶⁴

Podle Nakonečného¹⁶⁵, jsou vysvětlení utváření postojů obecná a neodpovídají na otázku, jak se utváří postoje k abstraktním hodnotám, kterými jsou např. zdraví, láska, svoboda apod. Proto uvádí následující kritéria pohotovosti utvářející postoj:

- ❖ *postoje vždy zahrnují vztah subjekt – objekt, když objektem jsou např. osoby, skupiny, instituce, věci apod.,*
- ❖ *postoje jsou vytvořeny ve vztahu k objektům, které mohou, ale nemusí mít primárně motivační význam,*
- ❖ *postoje mají afektivní vlastnosti různých stupňů, zdrojem afektivního akcentu postoje jsou především motivační činitelé (postoje se utvářejí v relaci k sociálním hodnotám nebo normám, v nichž jsou standardizovány afektivní fixace, např. posvátnost domova),*
- ❖ *postoje jsou více či méně dlouho setrvávající stavy pohotovosti k reakcím: někdy záleží na momentálním stavu organismu nebo na situaci v čase,*
- ❖ *postoje zahrnují množství a rozmanitost stimulů, k nimž se vztahují: postoje se vyvíjejí jako důsledky určitých zkušeností, a poněvadž indukují kognitivní komponenty, rozsah stimulů, k nimž se jedinec svým postojem vztahuje, je variabilní, mění se podle povahy zdroje postoje a podle vztahu individuálního postoje a stimulující situace, již je jedinec vystaven, podle generalizace stimulu.*

Při utváření postojů má každý jedinec tendence přijímat jako své vlastní ty postoje, které jsou především v souladu s jeho osobností. Osobnost člověka však není dokonale integrovaným systémem a jedinec může přebírat i ty postoje, jež si protičečí a jsou nekonzistentní.¹⁶⁶

¹⁶⁴ NAKONEČNÝ, M., *Sociální psychologie*, Praha: Academia 2009, 2. vydání, s. 259-260

¹⁶⁵ tamtéž, s. 261-262

¹⁶⁶ KRECH, D., CRUTCHFIELD, R. S., BALLACHEY, E. L., *Člověk v společnosti*, Bratislava: Slovenská akademie věd 1968, s. 250

Námi utvořené postoje se liší svou schopností, jak odolat případným změnám. Měnitelnost postojů je závislá jak na charakteristikách existujícího postoje, tak na charakteristikách jedince, jenž určitý postoj zastává.¹⁶⁷

Vízdal¹⁶⁸ uvádí, že postoje jsou sice obtížně měnitelné, ale jejich změna možná je. Nejvíce odolné vůči změnám jsou postoje pro jedince nejvýznamnější a tudíž extrémní. Lze tedy říci, že čím je pro člověka postoj extrémnější, tím pro něj bude obtížněji ovlivnitelný.

Podle Krecha, Crutchfielda a Ballacheye¹⁶⁹ můžeme rozlišit druhy změn postojů na dva hlavní typy:

- **nesourodé změny** (určitá míra pozitivního postoje se mění v určitou míru negativního postoje a opačně),
- **sourodé změny** (týkají se zesilování pozitivního nebo negativního postoje).

Následně formulovali i dvě hypotézy, které se rovněž týkají změn postoje, přestože sami uznali, že důkazů pro ně je málo. Jsou to tyto hypotézy:¹⁷⁰

- ✓ *Za jinak stejných podmínek je vždy lehčí navodit sourodou než nesourodou změnu.*
- ✓ *Čím je postoj extrémnější, více multiplexní, konzistentnější, čím je propojenější a shodnější, čím více slouží potřebám a je centrálně hodnocený, tím se poměrně lehčeji dosáhne sourodá změna.*

Na základě dlouhodobých empirických poznatků, jsou faktory změn postoje podle Nakonečného¹⁷¹ tyto:

- ***důvěryhodnost zdroje informace***
- ***atraktivita zdroje informace***
- ***moc zdroje informace***
- ***styl, struktura a obsah informace***

¹⁶⁷ JANOUŠEK, J. a kol., *Sociální psychologie*, Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1988, s. 95

¹⁶⁸ VÍZDAL, F., *Sociální psychologie I*, IMS Brno 2010, s. 54

¹⁶⁹ KRECH, D., CRUTCHFIELD, R. S., BALLACHEY, E. L., *Člověk v společnosti*, Bratislava: Slovenská akademie věd 1968, s. 252-253

¹⁷⁰ tamtéž, s. 253

¹⁷¹ NAKONEČNÝ, M., *Sociální psychologie*, Praha: Academia 2009, 2. vydání, s. 268-269

Oblast změny postojů by dle mého názoru nebyla kompletní, pokud bych zde nezmínil podstatné podmínky změny postoje, které Nakonečný¹⁷² formuluje následovně:

- *Změna postojů závisí na recepci nových informací, které z hlediska zainteresované osoby se takovým či jiným způsobem vztahují k objektu postoje.*
- *Postoj vůči nějakému objektu se změní, jestliže se změní kognitivní obsah jiného, s ním spojeného objektu.*

Významnou teorii vztahující se k vysvětlení změny postojů formuloval americký sociální psycholog Leon Festinger (1957), který ji nazval teorií kognitivní disonance.

Krech, Crutchfield a Ballachey¹⁷³ uvádí, že teorie kognitivní disonance má pro změnu postojů mnoho zajímavých důsledků. „*Teorie kognitivní disonance dle něj tvrdí, že dva poznatky jsou v disonantním vztahu pokud (uvažují jen o nich dvou samotných) opak jednoho prvku vyplývá z prvku druhého, např. názor, že všechny lidské bytosti jsou si před tváří Pána rovny a názor, že černošům by se nemělo dovolit se modlit v kostele bílých. Teorie dále tvrdí, že disonance, přestože je psychologicky nepohodlnou, motivuje člověka k zmenšení nesouladu a dosáhnutí souladu. U této teorie je zřejmá její použitelnost na změny postojů, prostřednictvím vynucené úpravy chování, nebo i prostřednictvím hraní role. Pokud jedním z těchto prostředků je jedinec vedený k veřejnému projevení postoje, neslučitelného s jeho skutečným soukromým postojem, potom se u něho vytváří stav disonance. Tento nepohodlný stav lze zeslabit různými prostředky. Jedním z nich je tak vnitřní přesun postoje, který přináší těsnější souhlas s vnějším projevem.*“

Přestože je změna postojů často značně obtížná, je současná doba prostřednictvím vlivu masmédií a zejména díky možnostem přístupu lidí k internetu a tedy okamžitému velkému množství informací, velmi příznivá pro formulaci vlastních názorů o světě. Vzhledem k těmto uvedeným možnostem, může ke změnám postojů docházet a dochází mnohem častěji, než tomu bývalo v letech minulých.

¹⁷² NAKONEČNÝ, M., *Sociální psychologie*, Praha: Academia 2009, 2. vydání, s. 274

¹⁷³ KRECH, D., CRUTCHFIELD, R. S., BALLACHEY, E. L., *Člověk v společnosti*, Bratislava: Slovenská akademie věd 1968, s. 301-302

4.3 Metody zjišťování a měření postojů

Prvními, kdo se na již počátku 20. století zabývali studiem metod měření postojů, byli L. L. Thurstone a R. Likert. Postoje jsou velmi složité psychické struktury, které jako takové nemůžeme měřit přímo. O tom jaké jsou, lze jen usuzovat z nejrůznějších typů činnosti člověka. Nejčastěji postoje měříme pomocí škál, nebo je analyzujeme obsahově ve vztahu k hierarchii hodnot.

Měření postojů, stejně jako měření všech psychologických determinant je nevyhnutně nepřímé. Postoje můžeme měřit pouze na základě závěrů, které vyvozujeme z odpovědí jedince na konkrétní předmět, z jeho zjevného chování a z verbálních výroků o názoru, citu a dispozici k chování vzhledem k předmětu.¹⁷⁴

Janoušek¹⁷⁵, ve své publikaci uvádí tuto následující přehlednou kategorizaci metod zjišťování a měření postojů:

1) *Měření, ve kterých jsou závěry o postojích odvozovány z výpovědí o vlastních názorech, míněních, citění, chování atd. k objektu nebo třídě objektů.*

2) *Měření, ve kterých jsou závěry odvozovány z pozorovaného zjevného chování vůči objektu.*

3) *Měření, ve kterých jsou závěry odvozovány z reakcí individua na částečně strukturované materiály relevantní k objektu nebo z interpretace těchto materiálů (různé projektivní techniky).*

4) *Měření, ve kterých jsou závěry odvozovány z výkonů v objektivních úkolech, kde činnost může být ovlivněna určitými dispozicemi individua k objektu.*

5) *Měření, ve kterých jsou závěry odvozovány z fyziologických reakcí na objekt.*

Nakonečný¹⁷⁶ rozlišuje měření postojů na:

- **přímé** – provádí se ve formě škálování odpovědí v dotaznících,
- **nepřímé** – provádí se pomocí fyziologických indikátorů (např. zornicový a mrkací reflex (roztažení zornic, zvýšená frekvence mrkání).

¹⁷⁴ KRECH, D., CRUTCHFIELD, R. S., BALLACHEY, E. L., *Člověk v společnosti*, Bratislava: Slovenská akademie věd 1968, s. 178

¹⁷⁵ JANOUŠEK, J. a kol., *Sociální psychologie*, Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1988, s. 96

¹⁷⁶ NAKONEČNÝ, M., *Sociální psychologie*, Praha: Academia 2009, 2. vydání, s. 68

Velmi zajímavá klasifikace metod měření postojů ve vztahu k jejich maskovanosti či zjevnosti, rozlišená do čtyř skupin metod, je shrnuta Janouškem¹⁷⁷ takto:

- ❖ **nemaskované skupiny – strukturované** (klasické přímé měření např. postojovými škálami)
- ❖ **nemaskované skupiny – nestrukturované** (dotazník, rozhovor apod.)
- ❖ **maskované skupiny – nestrukturované** (projektivní testy)
- ❖ **maskované skupiny – strukturované** (podobné objektivním výkonovým zkouškám, např. testy týkající se různých schopností, informační testy apod.)

Jak uvádí Palovčíková¹⁷⁸, k měření postojů se nejčastěji používá nepřímé měření, které realizujeme pomocí dotazníku a jehož položky nám tvoří výroky (tvrzení) vztahující se ke zkoumanému jevu. Jeho součástí je obvykle 5 až 9 stupňová škála, jejíž body představují míru souhlasu či nesouhlasu s uvedeným výrokiem (postoj pozitivní, negativní nebo neutrální). Sestavení dotazníku či škály měření postojů je poměrně náročné z důvodu, že jednotlivá tvrzení musí plnit svůj účel a být přesné, jednoznačné a jasně diferencovat respondenty.

Je mnoho významných metod zjišťování a měření postojů, proto v závěru této podkapitoly zmíním alespoň nejznámější postojové škály, které následně v krátkosti popíši. Jsou jimi:

- ✓ *Metoda stejně se jevících intervalů (L. L. Thurstone, E. J. Chave)*
- ✓ *Metoda sumovaných odhadů (R. Likert)*
- ✓ *Škálogramová analýza (L. N. Guttman)*
- ✓ *Metoda vytváření kombinované diskriminační škály (A. I. Edwards, F. P. Killpatrick)*
- ✓ *Metoda sémantického diferenciálu (CH. E. Osgood)*
- ✓ *Škála sociální vzdálenosti (E. S. Bogardus)*

¹⁷⁷ JANOUŠEK, J. a kol., *Sociální psychologie*, Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1988, s. 96-97

¹⁷⁸ PALOVČÍKOVÁ, G., *Sociální psychologie II*, IMS Brno 2009, s. 25-26

Metoda stejně se jevících intervalů (L. L. Thurstone, E. J. Chave)

Při konstrukci těchto škál metodou stejně se jevících intervalů je v první řadě nezbytné nashromáždit větší počet výroků od reprezentativního vzorku populace, jež se vztahují k objektu postoje. Administrace poté probíhá tak, že respondent přiřazuje ke každému výroku odpověď ano či ne. Výroky posuzuje skupina posuzovatelů (expertů) a ti každý jednotlivý výrok třídí (v 7 – 11 bodové škále) podle jeho příznivosti anebo nepříznivosti vzhledem k objektu postoje. Více než jedenáctibodová škála již snižuje přesnost třídění výroků.¹⁷⁹

Metoda sumovaných odhadů (R. Likert)

Základním krokem této metody při konstrukci postojové škály je shromáždění výroků o předmětu postoje. Osoba posuzuje na pětibodové škále předložené výroky, od rozhodného souhlasu až po rozhodný nesouhlas a výsledný součet číselných hodnot (1 až 5) dává souhrnné skóre postoje.¹⁸⁰ Silný nesouhlas ukazuje na nepříznivý postoj a v klasifikaci má nejnižší hodnotu.

Škálogramová analýza (L. N. Guttman)

Cílem této metody, je zjistit, zda soubor postojových výroků měří anebo neměří jen jeden postoj. Proto se v případě této metody hovoří o tom, že výroky představují jednodimenzionální stupnici, tedy měří pouze jeden postoj. Při dichotomizaci položek to tedy znamená, že osoba, která pozitivně odpoví na položku s určitou škálovou hodnotou, musí pozitivně odpovědět na veškeré položky, které mají nižší škálové hodnoty (např. 1. vážím více než 80 kg, 2. vážím více než 90 kg, 3. vážím více než 100 kg., tedy pokud osoba odpoví kladně na položku tři, musí kladně odpovědět i na předchozí položky dvě a jedna). Sestavení škálogramu je velmi technicky náročné.¹⁸¹

Metoda vytváření kombinované diskriminační škály (A. I. Edwards, F. P. Killpatrick)

Účelem této metody mělo být spojení výhod Thurstonovy a Likertovy metody, ale také vytvoření předpokladů pro škálogramovou analýzu. Cílem pak byla snaha o vytvoření škálovací metody, jež by měla zefektivnit postup výběru položek, které by splňovaly požadavky jednodimenzionální škály a byly dostatečně reprezentativní. Z Thurstonovy

¹⁷⁹ JANOUŠEK, J. a kol., *Sociální psychologie*, Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1988, s. 97

¹⁸⁰ PALOVČÍKOVÁ, G., *Sociální psychologie II*, IMS Brno 2009, s. 25

¹⁸¹ KRECH, D., CRUTCHFIELD, R. S., BALLACHEY, E. L., *Člověk v společnosti*, Bratislava: Slovenská akademie věd 1968, s. 186-187

metody bylo použito posouzení výroků skupinou pozorovatelů. Při konstrukci škál se již postupuje podle Likertovy metody. Protože je tato metoda velmi pracná a technicky náročná, je také velmi málo používaná, a to i přes nesporné výhody, které vznikly kombinací dvou výše uvedených metod.¹⁸²

Metoda sémantického diferenciálu (CH. E. Osgood)

Jde o metodu, která se v sociální psychologii při měření intenzity postojů velmi často používá. Umožňuje srovnávání postojů a zjištění jejich nasycení faktory síly, hodnoty a aktivity. Je metodou měření psychologického významu věcí, obvykle pojmů, kde každý z pojmů má význam jak denotativní (obecně platný), tak konotativní (subjektivní postoj) k předmětu, osobě či jevu. Bipolární škálu tvoří páry protikladných adjektiv, které mají v sobě dimenze aktivity – A (např. pomalý-rychlý, studený-horký, pasivní-aktivní apod.), síly – P (např. malý-velký, silný-slabý, tlustý-tenký apod.) a hodnoty – E (např. dvojice dobrý-špatný, sladký-kyselý, čistý-špinavý apod.). Tyto tři faktory pak tvoří dimenze sémantického prostoru. Mezi těmito dimenzemi je sedmibodová škála, v níž respondent kroužkuje číslo odpovídající jeho názoru o míře konkrétní vlastnosti, která objekt postoje charakterizuje. Hlavními kritérii pro výběr adjektiv je jejich reprezentativnost a relevance k měřeným postojům. Získané údaje jsou zpracovávány matematicko-statisticky.¹⁸³

Škála sociální vzdálenosti (E. S. Bogardus)

Tato metoda je sestavena ze série výroků, k nimž jedinec vyjadřuje svůj postoj od rozhodného odmítnutí až po rozhodnou akceptaci v rozmezí 0 až 6, kde skóre 6 je nejvyšší míra sociální vzdálenosti. Metody se užívá k měření postojů k nejrůznějším etnikům či národnostem (lze říci k měření rasismu) a k měření předsudků. Výstupní odpovědi poté následně ukazují, jak blízký kontakt a jaký vztah s konkrétní osobou by respondent toleroval či akceptoval.¹⁸⁴

¹⁸² JANOUŠEK, J. a kol., *Sociální psychologie*, Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1988, s. 100

¹⁸³ tamtéž, s. 100-101

¹⁸⁴ PALOVČÍKOVÁ, G., *Sociální psychologie II*, IMS Brno 2009, s. 26

4.4 Pracovní postoje a pracovní spokojenost

Pracovní postoje jsou významně ovlivňovány zejména vlastnostmi osobnosti jedince a jeho individuální motivací k dané profesi. Odlišné pracovní postoje jsou nejenom zdrojem značných rozdílů v přístupu zaměstnanců k práci, ale projevují se i v reakci na konkrétní pracovní situace. K velmi významným individuálním pracovním postojům ovlivňujícím výkonnost zaměstnance patří především jeho vytrvalost, iniciativa, vstřícné sociální chování, ochota přebírat odpovědnost za své jednání a mnohé další. Správné a pozitivní pracovní postoje jsou proto nesmírně důležité u všech pracovních míst, ale zejména u těch, jež se vyznačují složitějšími a samostatnějšími úkoly. Lze tedy říci, že právě profese strážníka je jednou z těch, kde jsou pozitivní a správné pracovní postoje nesmírně důležité jak ve vztahu k profesi, tak i ve vztahu k občanům, kterým by měl strážník při výkonu své profese pomáhat.

Podle Homoly¹⁸⁵ jsou pracovní postoje součástí celkového motivačního systému každého jedince, ale tvoří v něm jen určitou vymezenou oblast. Rozeznáváme tedy dle něj obecný postoj k práci a postoje k dílčím aspektům pracovního procesu a podmínkám, které jsou s tímto procesem spojené. Obecný postoj k práci, označovaný také termínem vztah k práci, vyjadřuje, jak jedinec hodnotí pracovní činnost vzhledem k sobě, ale i k celé společnosti a to, jaké místo práce zaujímá v jeho životě. Oproti tomu užší postoje jsou ty, které se týkají vztahů k jednotlivým druhům práce a okolnostem, za nichž je práce vykonávána.

„Postoje k práci odrážejí sociální jednání pracovníků při realizaci pracovních úkolů. Projevují se v soustavě relativně stálých, kladných nebo záporných hodnotících soudů, přístupů, emočních vztahů a tendencí jednat, reagovat určitým způsobem na vše, co se vztahuje k práci.“¹⁸⁶

Homola¹⁸⁷ dále uvádí, že na formování postoje k práci působí zejména:

- ✓ *životní historie každého jedince, sociální prostředí, v němž se jeho postoje formovaly, osobní vlastnosti, výchova, vzdělání, stáří, pohlaví, zdravotní stav, společenské postavení, světový názor, dosavadní pracovní zkušenosti, konkrétní zkušenosti s daným podnikem - zejména s jeho strukturou a vlivy pracovní skupiny.*

¹⁸⁵ HOMOLA, M., *Motivace lidského chování*, Praha: Státní pedagogické nakladatelství, n. p. 1972, s. 313

¹⁸⁶ tamtéž, s. 313

¹⁸⁷ tamtéž, s. 313

Za podstatné známky kladných postojů k práci, pak Homola¹⁸⁸ považuje:

- ✓ *obecná připravenost nebo ochota pracovat obětavě bez apriorního posuzování bezprostředních subjektivních důsledků,*
- ✓ *podílení se na činnosti skupiny,*
- ✓ *vědomí postupného uskutečňování společensky významného cíle (jeho znalost),*
- ✓ *společenská a zájmová tolerance jedince ve skupině a možnost ovlivňovat zaměřenost skupiny,*
- ✓ *důvěra v bezprostředního nadřízeného.*

Lze tedy snadno dovodit, že pracovní postoje jsou velmi úzce spjaty s pracovní spokojeností daného zaměstnance, která má tudíž na tyto postoje významný vliv ať již v pozitivním anebo negativním smyslu.

Obecně Hartl a Hartlová¹⁸⁹ uvádí spokojenost (satisfaction) jako: „*Příjemný pocit z dobrých vztahů a dobře vykonané činnosti, trvá-li dlouho, je demotivující, následuje tučnění psychické, popř. i tělesné.*“

Podle Hewstona a Stroeba¹⁹⁰ jsou pracovní spokojenost a pracovní nasazení nejčastěji zkoumanými postoji v psychologie práce a organizace. Pracovní spokojenost je dle nich afektivní (emoční) reakcí na práci, která je výsledkem srovnávání skutečných výsledků s výsledky očekávanými.

Působení člověka v organizaci, jeho pracovní chování můžeme posuzovat ve dvou základních dimenzích:

- ❖ **objektivní** – odráží efektivitu činnosti člověka, kterou lze vyjádřit v termínech množství vykonané práce, její kvality, rychlosti splnění daných úkolů, bezpečnosti práce apod.,
- ❖ **subjektivní** – osobní prožívání práce a podmínek, jež se k ní vztahují.¹⁹¹

Pracovní spokojenost je systematicky studována přibližně od 30. let minulého století a je považována za bohatě strukturovaný fenomén vytvářející ucelenou soustavu, kterou

¹⁸⁸ HOMOLA, M., *Motivace lidského chování*, Praha: Státní pedagogické nakladatelství, n. p. 1972, s. 313

¹⁸⁹ HARTL, P., HARTLOVÁ, H., *Psychologický slovník*, Praha: Portál 2000, s. 556

¹⁹⁰ HEWSTONE, M., STROEBE, W., *Sociální psychologie*, Praha: Portál 2006, s. 621

¹⁹¹ VÝROST, J., SLAMĚNÍK, I., *Aplikovaná sociální psychologie I*, Praha: Portál 1998, s. 46

charakterizuje forma, která je blízká či identická s postojem. Definic pracovní spokojenosti je opět velmi mnoho, proto bych rád zmínil ještě alespoň tu, kterou uvádí Výrost a Slaměník¹⁹², když ji tito v obecném pojetí vymezují jako: „*Příznivý nebo pozitivní emocionální stav, který vyplývá z hodnocení práce nebo pracovních zkušeností.*“, a ve specifickém pojetí ji vymezují takto: „*Postoj k práci jako celku a k jednotlivým komponentám, jimž jedinec přisuzuje určitou váhu nebo význam.*“

Podle Kollárika¹⁹³ je však prakticky nemožné najít pro pracujícího člověka ideální profesi, protože taková prostě ani neexistuje a říká, že je ve vztahu k pracovní spokojenosti potřeba rozlišovat mezi pojmy spokojenost s prací a spokojenost v práci. Spokojenost v práci je podle něj mnohem širší pojem zahrnující v sobě vše, co může člověka při práci ovlivňovat, od zařízení pracoviště přes nutnost směnnosti či po povahu práce.

Pracovní spokojenost pokládá stejný autor za mimořádně složitý jev, který lze jen velmi těžko zkoumat, protože závisí na subjektivních pocitech zaměstnanců v určitém čase. Uvádí, že jestliže se zeptáte stejného zaměstnance na stejnou věc v průběhu několika měsíců vícekrát, je docela pravděpodobné, že pokaždé bude jeho odpověď jiná. Je to dle něj samozřejmě tím, že bude mít vždy jinou náladu, bude se vždy jinak cítit a i jeho rodinná situace bude vždy rozdílná.¹⁹⁴

Pro poznání pracovní spokojenosti jak ve vztahu k rozmanitosti tohoto jevu, tak z hlediska praktického, je nezbytné uvést některé její charakteristiky a znaky. Výrost a Slaměník¹⁹⁵ shrnuli názory mnohých dalších autorů a doporučují rozlišovat pracovní spokojenost na:

- **celkovou a dílčí spokojenost** (celková spokojenost vyjadřuje obecnou míru vztahu k vykonávané práci a dílčí se vztahuje k jednotlivým faktorům s velmi rozmanitou úrovní, které práci ovlivňují),
- **intenzitu spokojenosti** (intenzita prožitku od maximální spokojenosti k maximální nespokojenosti – jednodimenzionální přístup),
- **stálost spokojenosti** (stabilita a proměnlivost prožitků, spokojenost je jevem, který lze velmi snadno ovlivnit nejrůznějšími faktory),
- **spokojenost jako stav a proces** (vyjádření aktuálního stavu a procesu, který se vyvíjí a na nějž lze působit vnějšími intervencemi).

¹⁹² VÝROST, J., SLAMĚNÍK, I., *Aplikovaná sociální psychologie I*, Praha: Portál 1998, s. 46

¹⁹³ KOLLÁRIK, T., *Psychologické aspekty pracovnej spokojnosti*, Bratislava: Psychodiagnostické a didaktické testy, 1979, s. 77-80

¹⁹⁴ tamtéž, s. 55

¹⁹⁵ VÝROST, J., SLAMĚNÍK, I., *Aplikovaná sociální psychologie I*, Praha: Portál 1998, s. 47

V sociální psychologii existuje řada teoretických přístupů, které se snaží ukázat, že spokojení zaměstnanci jsou právě ti výkonní a nespokojení nevýkonní. Jejich základním předpokladem však je, že jestliže zaměstnanec skutečně chce pracovat lépe, výkon jeho předepsané role bude přirozeně stoupat a naopak.¹⁹⁶

Teorií, zabývajících se pracovní spokojeností je velmi mnoho, není však cílem této práce je zde podrobněji rozpracovávat. Proto se zmíním pouze o těch, které jsou dle mého názoru asi nejčastěji uváděné. Nejdříve je však nutné říci, že existují dva přístupy k pracovní spokojenosti, kterými jsou *jednodimenzionální přístup* a *dvoudimenzionální přístup*.

Jednodimenzionální přístup k pracovní spokojenosti předpokládá souvislost mezi průběhem a podmínkami nějakého jevu a průběhem jevu druhého, kterým je v našem případě spokojenost. Jako příklad lze uvést Maslowovu teorii, vycházející z hierarchického uspořádání lidských potřeb. Ta sestává z pěti úrovní potřeb seřazených vzestupně a říká nám, že základem pracovní spokojenosti je princip uspokojování potřeb v rámci jejich uspořádání.¹⁹⁷ Předpokládá se tedy přímá úměra dvou veličin, tedy vytvářením lepších pracovních podmínek bude vzrůstat i pracovní spokojenost.

Obr. 3. Maslowova teorie potřeb – aplikace na pracovní oblast¹⁹⁸



¹⁹⁶ HEWSTONE, M., STROEBE, W., *Sociální psychologie*, Praha: Portál 2006, s. 624

¹⁹⁷ KOLLÁRIK, T., *Psychologické aspekty pracovnej spokojnosti*, Bratislava: Psychodiagnostické a didaktické testy, 1979, s. 88

¹⁹⁸ *Maslowova teorie potřeb – aplikace na pracovní oblast*. [online]. [cit. 2013-11-04]. Dostupné z: <http://www.itsolution.cz/maslowova-teorie.a14.html>

Asi nejznámější teorií *dvoudimenzionálního přístupu* ve vztahu k pracovní spokojenosti je Herzbergova dvoufaktorová teorie, která vychází ze zjištění, že pracovní spokojenost nebo nespokojenost je ovlivňována dvěma odlišnými skupinami faktorů. První skupina vztahující se spíše k obsahu práce samotné – faktory motivační (např. úspěch, uznání, zodpovědnost, povýšení, růst apod.) a druhá – faktory hygienické, která se vztahuje k vnějším podmínkám pracovní činnosti (např. plat, pracovní podmínky, vztahy ve skupině apod.).¹⁹⁹

Pro komplexní pochopení pracovní spokojenosti je také nezbytné uvést její činitele, které podle Výrosta a Slaměníka²⁰⁰ jsou:

- **vykonávaná práce** - svou roli zde hraje zejména prestiž profese, její společenské ocenění, prostředí, v kterém je profese vykonávána, hodnocení profese, míra identifikace pracovníka s profesí,
- **podmínky práce** – vesměs se jedná o podmínky fyzikální (osvětlení, hluk, prašnost, teplota, vibrace apod.), které ovlivňují podmínky na pracovišti (některé podmínky lze snadno upravit, jiné jsou vázány na použitou technologii a danou profesi),
- **mzda a plat** – velmi silný faktor pracovní spokojenosti (nespokojenosti), pokud jsou vnímány jako nepříznivé,
- **pracovní postup** – znalost pracovního postupu významně ovlivňuje především pracovní motivaci, na pracovní spokojenost má však velmi diferencovaný vliv (postup na základě pracovních výsledků je prožívaný a ceněný více, než ten který se vztahuje k odslouženým rokům),
- **vedení pracovní skupiny** – nespokojenost s vedením organizace a konflikty s nadřízenými, mají významný vztah k pracovní spokojenosti a značnou váhu ve vztahu k fluktuaci pracovníků,
- **pracovní skupina** – její prostředí je velmi intenzivně prožíváno a bezprostředně působí na každého jejího člena (má mnoho funkcí, např. poradní, facilitační, korektivní apod.), umožňuje jedincům uspokojení společenských potřeb a vytváří kvalitu společenského klimatu.

¹⁹⁹ VÝROST, J., SLAMĚNÍK, I., *Aplikovaná sociální psychologie I*, Praha: Portál 1998, s. 47

²⁰⁰ tamtéž, s. 48-49

Pracovní postoje a pracovní spokojenost strážníků obecních policíí

Obsah profese strážníka obecní policie klade velmi vysoké nároky na jejich fyzické i duševní vypětí. Neustále rostoucí požadavky na intenzitu a pracovní nasazení strážníků jejich zatíženost stále výrazněji prohlubují. Spokojenost s obsahem a podmínkami výkonu profese významně ovlivňuje pracovní nasazení strážníků, posiluje jejich rozhodnutí nadále setrvat v této profesi i ochotu ukázněně se podřizovat všem požadavkům, které jsou na ně kladeny. Záměrné posilování pracovní spokojenosti strážníků je tudíž významným prostředkem proti jejich případné fluktuaci.²⁰¹

Bohužel je nutné říci, že na strážníky v současné době ve vztahu k pracovním postojům a pracovní spokojenosti významně působí mnoho negativních faktorů, zejména pak špatně vedená komunální politika a velmi častý negativní mediální tlak. Města se za každou cenu snaží naplnit své rozpočty a doslova nutí strážníky, aby vybírali stále více finanční hotovosti na blokových pokutách. Někde jsou dokonce nastavovány jakési roční kvóty na výběr blokových pokut směřujících do příjmů obecních rozpočtů, s následným požadavkem tyto striktně dodržovat. Při jejich nedodržení hrozí strážníkům značné postihy a obce je tak tímto způsobem doslova nutí zaměřovat výkon jejich profese téměř výhradně jedním nesprávným směrem, což rozhodně není smyslem této profese. Mnoho strážníků je proto z takto koncipované skladby práce velmi frustrováno a demotivováno. Představitelé obcí si ovšem vůbec nechtějí připustit, že smyslem této práce není vybírání finanční hotovosti od občanů, která by měla následně tzv. „spasit“ obecní rozpočty, ale naopak docílení stavu, kdy je veřejný pořádek v obci dodržován. Měřítkem zlepšení stavu bezpečnosti a pořádku v obci je dle mého názoru právě ta skutečnost, že množství různého protiprávního jednání na území dané obce má neustále klesající tendenci a tudíž stejnou tendenci má i ukládání případných pokut.

Rovněž masmédiá nepřispívají k pozitivním pracovním postojům strážníků k profesi a i k jejich pracovní spokojenosti, když dle mého názoru tato často informují o práci strážníků neobjektivně a záměrně vybírají pouze negativní informace, které jsou navíc velmi často zkreslené. Takový přístup médií není jen ve vztahu k obecním či městským policiím, ale i k mnoha dalším profesím. Svědčí to tak bohužel o špatném stavu a neprofesionalitě některých našich masmédií.

²⁰¹ KOVAŘÍK, Z., *Problémy vztahu policistů ke službě*, Praha: Police History 2003, s. 26

Současná profese strážníka obecní policie se v souvislosti s pracovními postoji a pracovní spokojeností potýká rovněž se stagnujícími platovými podmínkami (v minulých letech došlo dokonce k snižování platů), strážníci mají jen minimální benefity, mnohde ani ty ne. Za 23 let, které uběhly od vzniku obecních a městských policií, se nikdo významněji nezabýval důchodovou politikou, která by podle mého názoru měla korespondovat s tou, kterou má Policie ČR, byť se jedná o složku státní. Mimo velkých městských policií ve statutárních městech, dává navíc profese strážníka jen velmi malou možnost profesního růstu a někde nelze profesně růst vůbec.

Všechny výše uvedené aspekty a mnohdy i negativní atmosféra na obecních či městských policiích, jenž právě ze všech dříve uvedených skutečností pramení, následně nutně vedou k fluktuaci strážníků. Ti se snaží najít jiné zaměstnání a zejména takové, kde budou nejenom lépe finančně ohodnoceni za svou dobře odvedenou práci, ale i odpovídajícím způsobem zabezpečeni a jejich práce bude více docenována.

Přes všechny tyto negativní faktory, které na strážníky působí, ale mohu ze své dlouholeté praxe říci, že převážná většina strážníků je ve své profesi spokojena, má k ní kladný vztah a pozitivní postoje k poctivému, kvalitnímu a zejména profesionálnímu výkonu služby. Pro mnoho strážníků je celoživotním posláním pomáhat občanům a na svou profesi nedají dopustit. Je pro ně prestižní a jinou by vykonávat nechtěli.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

5 EMPIRICKÁ ČÁST

5.1 Cíle výzkumu a stanovení hypotéz

Poté, co v bakalářské práci bylo mým cílem zjištění postojů občanů města Havlíčkův Brod ke své městské policii a to, jak tuto hodnotí, nyní v práci diplomové jsem svůj cíl obrátil přímo směrem k strážníkům obecních a městských policií v regionu Vysočina. Mým cílem bylo zjistit nejvýznamnější faktory, které ovlivňují motivaci lidského jednání v souvislosti s profesí strážníka, postoje strážníků k této profesi a jejich pracovní spokojenost. Provedený výzkum a níže uvedené hypotézy *H₁* – *H₅* proto byly zaměřeny zejména na pracovní motivaci a postoje k profesi strážníka obecní a městské policie. Výběr hypotéz a jejich složení vychází z mých vlastních a dlouholetých osobních kontaktů se strážníky různých věkových kategorií i zařazení a rovněž z mnoholetých zkušeností s touto profesí, kterou u Městské policie Havlíčkův Brod vykonávám více jak 22 let.

STANOVENÉ HYPOTÉZY:

Hypotéza H₁

Nejdůležitějším motivačním faktorem k výkonu profese strážníka u obecních a městských policií v regionu Vysočina je finanční ohodnocení.

Hypotéza H₂

Čím lepší jsou pracovní podmínky strážníků, tím se zvyšuje i jejich spokojenost s touto profesí.

Hypotéza H₃

Strážníci obecní policie hodnotí zaměstnanecké výhody u Policie České republiky jako výhodnější, než výhody poskytované u obecní policie.

Hypotéza H₄

Strážníci sloužící více jak 10 let, považují profesi strážníka obecní policie za prestižnější, než strážníci sloužící méně než 5 let.

Hypotéza H₅

Strážníci sloužící více jak 10 let, by v případě možnosti opětovné volby této profese, tuto volili častěji, než strážníci sloužící méně než 5 let.

5.2 Výzkumná metoda, výběr a charakteristika respondentů

Potřebná empirická data pro svůj výzkum jsem získal prostřednictvím kvantitativní metody ve formě dotazníku, z něhož posléze některé z otázek posloužily k pozdějšímu ověření platnosti stanovených hypotéz. Vlastní dotazník je složen z 23 především uzavřených a několika polozavřených otázek a zjištěná data jsou zpracována do přehledných grafů. Otázky v dotazníku byly koncipovány zejména:

- *na zjištění, jak a čím jsou nejvíce strážníci motivováni k výkonu profese,*
- *na postoje strážníků k profesi a jejich pracovní spokojenost.*

Dotazník²⁰² byl zpracován a distribuován jak v tištěné, tak elektronické podobě u všech obecních a městských policií regionu Vysočina. Jednalo se o tyto obecní a městské policie:

Havlíčkův Brod

Chotěboř

Jihlava

Moravské Budějovice

Nové Město na Moravě

Světlá nad Sázavou

Třebíč

Velké Meziříčí

Žďár nad Sázavou

Základními údaji k respondentům v dotazníku jsou otázky na pohlaví, věk, nejvyšší dosažené vzdělání a délku pracovního poměru u obecní či městské policie. Ostatní otázky jsou již specifické a plně korespondují s cílem diplomové práce, tedy se zaměřují na motivaci strážníků k profesi, jejich postoje a pracovní spokojenost. Vlastní sběr získaných dat probíhal v období měsíců září 2013 – prosinec 2013. Zkoumaným souborem byli strážníci výše uvedených obecních a městských policií a to nejen z celého věkového spektra, ale i různého služebního zařazení. Bylo rozdáno a rozesláno 180 dotazníků na celkový počet strážníků sloužících v regionu Vysočina. Zpět se vrátilo 107 dotazníků, což je 59.44 %.

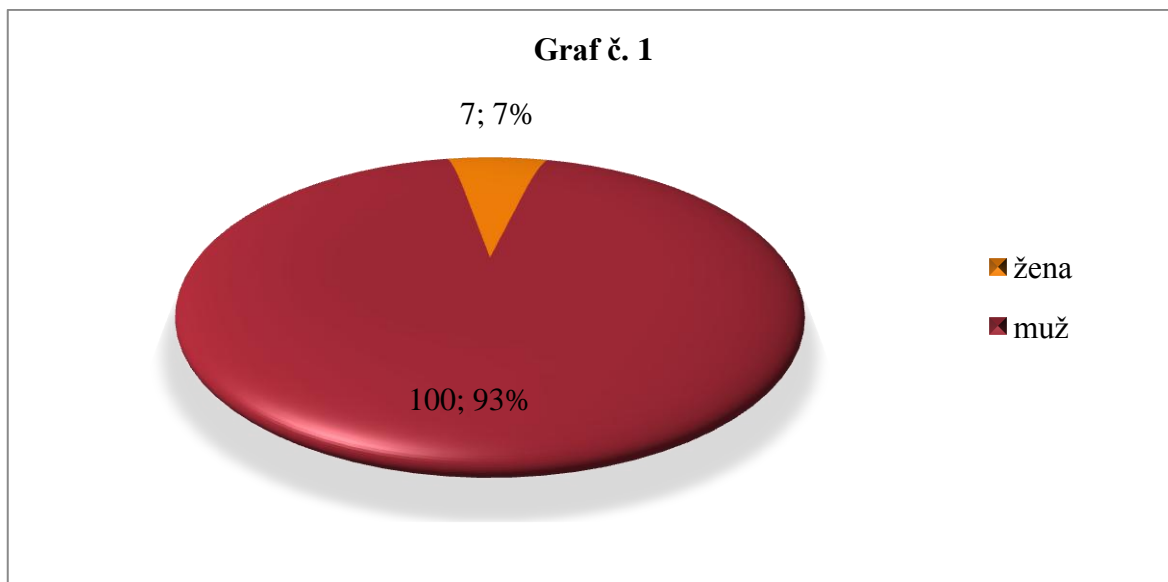
Z počtu vrácených dotazníků je tedy možné dovodit skutečnost, že mezi strážníky z regionu Vysočina byl poměrně velký zájem o jejich vyplnění. Zřejmě k tomu přispělo i to, že jsem se dotazník snažil koncipovat tak, aby významně pomohl se zjištěním skutečného stavu profese strážníka obecní či městské policie, tak jak ji vnímají samotní strážníci.

²⁰² Dotazník je řazen jako příloha P IV

5.3 Výsledky výzkumu a jejich interpretace

Otázka č. 1

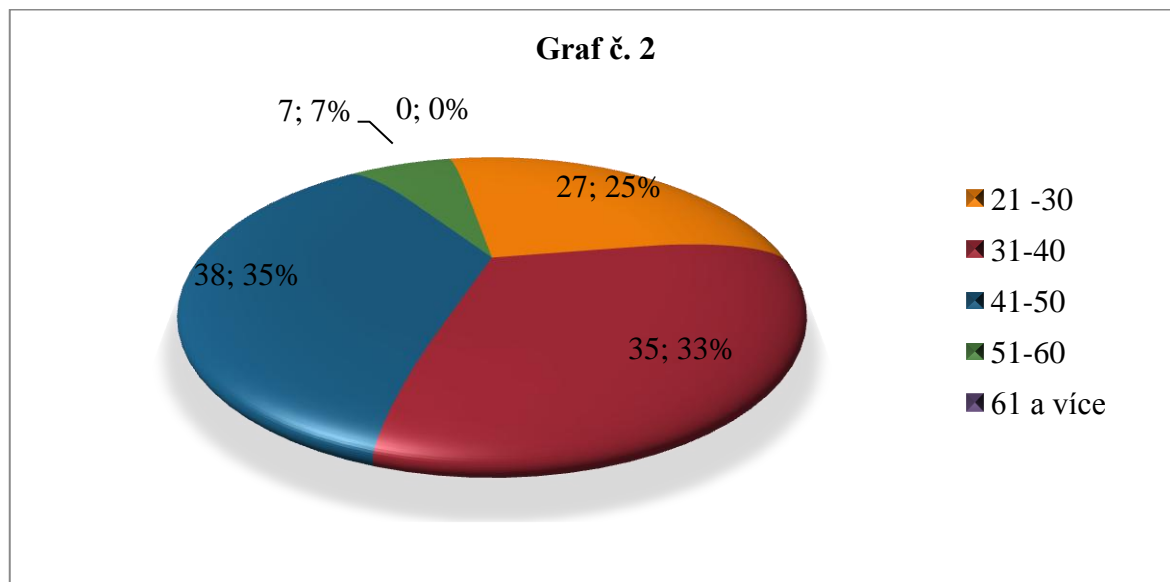
Pohlaví:



Z celkového počtu respondentů, kteří vrátili zpět dotazník, tedy ze 107 respondentů, bylo **7 žen**, což je 7 % a **100 mužů**, což je 93 %. Je tedy naprosto zřejmé, že významně převažovali muži. To však je dáno zejména tím, že u obecních a městských policií v regionu Vysočina slouží pouze 1 až 4 ženy na konkrétní obecní či městskou policii. Tyto zde vykonávají svou profesi především na odděleních prevence. Na některých malých obecních policiích dokonce není žádná žena. Je to dáno organizační strukturou menších obecních a městských policií, která není tak rozmanitá, jako např. u Policie České republiky a zaměřuje se především na výkon profese v terénu, tedy v přímém výkonu služby.

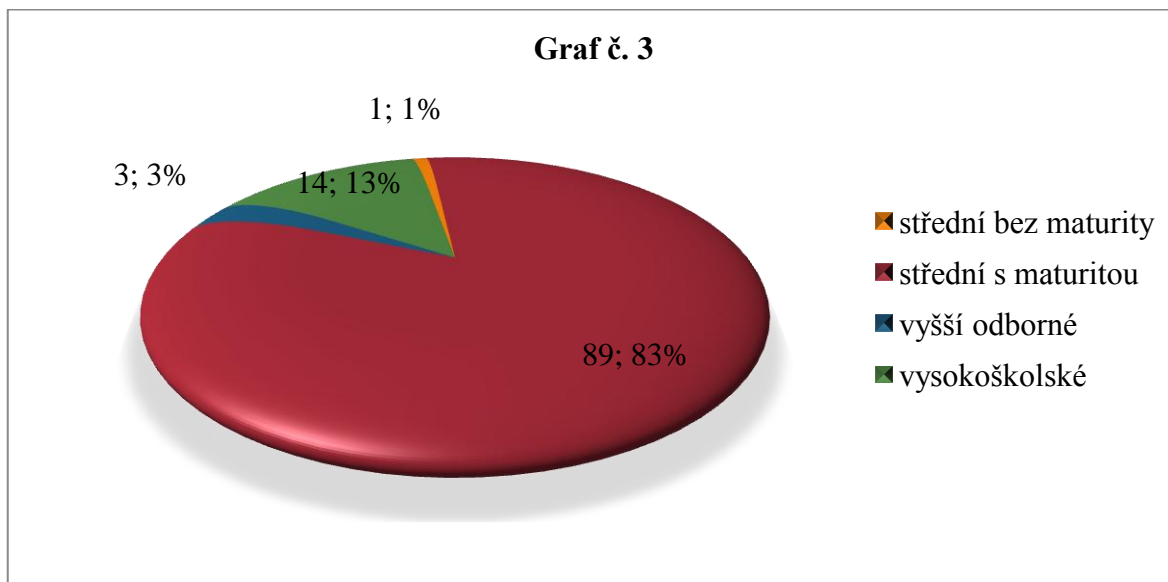
Otázka č. 2

Věk:



Při zastoupení respondentů v jednotlivých věkových kategoriích dominovala věková kategorie **41-50 let**, v níž bylo **38** respondentů, což je **35 %**. Hned těsně za ní následovala věková kategorie **31-40 let**, kde bylo **35** respondentů, což je **33 %**, dále pak kategorie **21-30 let** s **27** respondenty, což je **25 %**. Následuje kategorie strážníků **51-60 let** a **7** respondentů, což je **7 %**. V poslední kategorii **61 a více let** nebyl žádný respondent. Toto uvedené rozložení věkové struktury strážníků názorně ukazuje, že nejsilnější skupina strážníků, kteří vyplnili dotazník, se pohybuje mezi 31 až 50 lety. Tedy se jedná o skupinu většinou dělesloužících a zkušených strážníků. Bohužel je z grafu i zřejmé, že strážníci postupně stárnou, ale doplnění novými a mladšími adepty o toto povolání není optimální. Z osobní zkušenosti vím, že v posledních letech není o tuto profesi takový zájem, který by si dle mého názoru zasloužila.

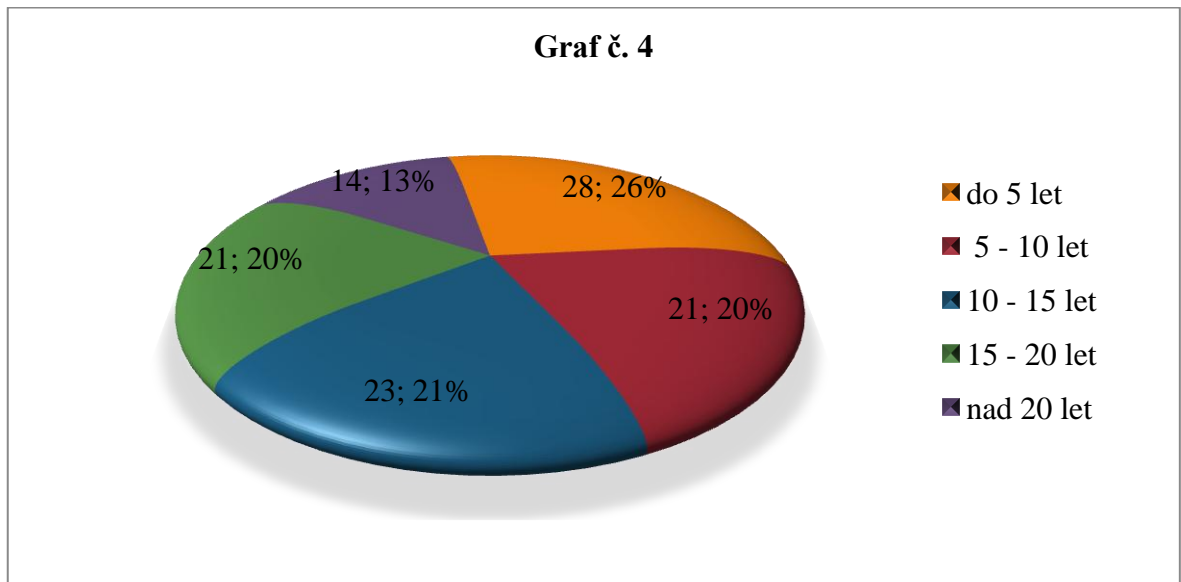
Otázka č. 3

Nejvyšší dosažené vzdělání:

U této otázky je zcela evidentní převaha respondentů, kteří uvedli, že jejich nejvyšší dosažené vzdělání je **střední s maturitou**. Takto se vyjádřilo **89** respondentů, což představuje 83 %. Druhou největší skupinu tvořili respondenti, kteří uvedli, že jejich nejvyšší dosažené vzdělání je **vysokoškolské**. Toto vzdělání uvedlo **14** respondentů, což je 13 %. Následují dvě téměř zanedbatelné skupiny vzdělání **vyššího odborného** a **středního bez maturity**. **Vyšší odborné** uvedli **3** respondenti, což jsou 3 % a **střední bez maturity** poté **1** respondent, což je 1 %. Uvedený graf plně koresponduje s dlouhodobým stavem u obecních a městských policií, kde nejvíce strážníků má právě středoškolské vzdělání s maturitou. Potěšují se je však trend posledních přibližně deseti let, kdy mnoho strážníků doplňuje své vzdělání studiem na vysokých školách. V posledních třech letech takto celorepublikově v řadách strážníků každým rokem přibylo okolo 100 vysokoškolsky vzdělaných strážníků ročně (teoretická část této práce s. 29).

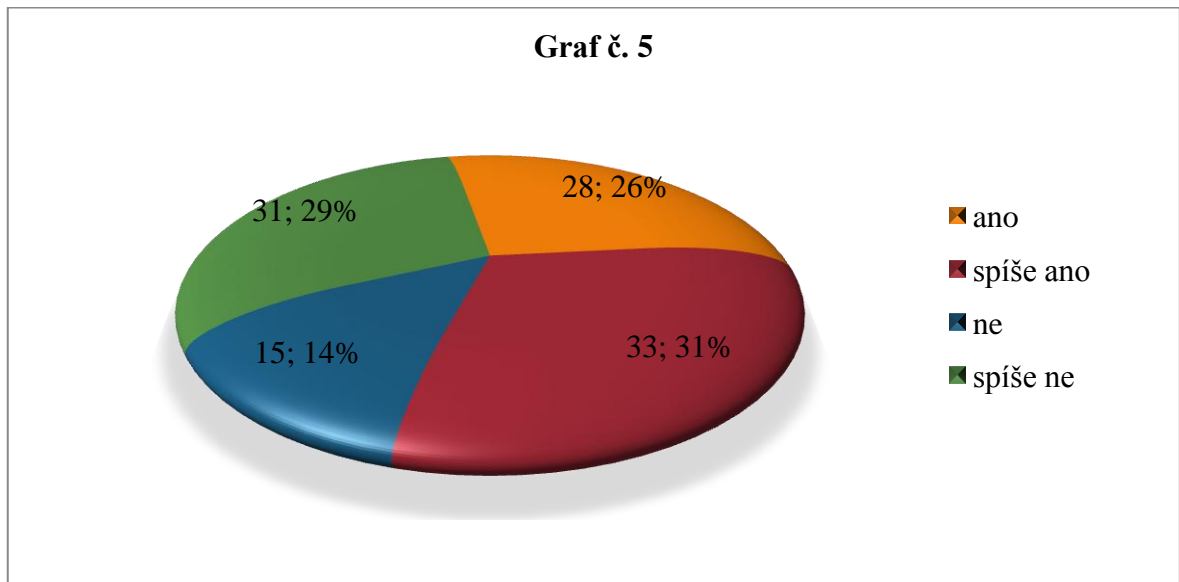
Otázka č. 4

Délka trvání pracovního poměru u městské (obecní) policie:



Složení respondentů v této otázce, která se dotazovala na délku trvání pracovních poměrů strážníků, je v jednotlivých kategoriích poměrně vyrovnané. Nejvíce respondentů bylo v kategorii strážníků, kteří uvedli, že délka jejich pracovního poměru je **do 5 let**. Těch bylo **28**, což představuje 26 %. Následuje kategorie **10-15 let**, kterou uvedlo **23** respondentů, což je 21 %. Jako třetí v pořadí byla dvojice kategorií s délkou pracovního poměru **5-10 let** a **15-20 let**, kde v každé bylo **21** respondentů, což je 20 %. Poslední kategorii nad **20 let** do dotazníku vyplnilo **14** respondentů, což představuje 13 %.

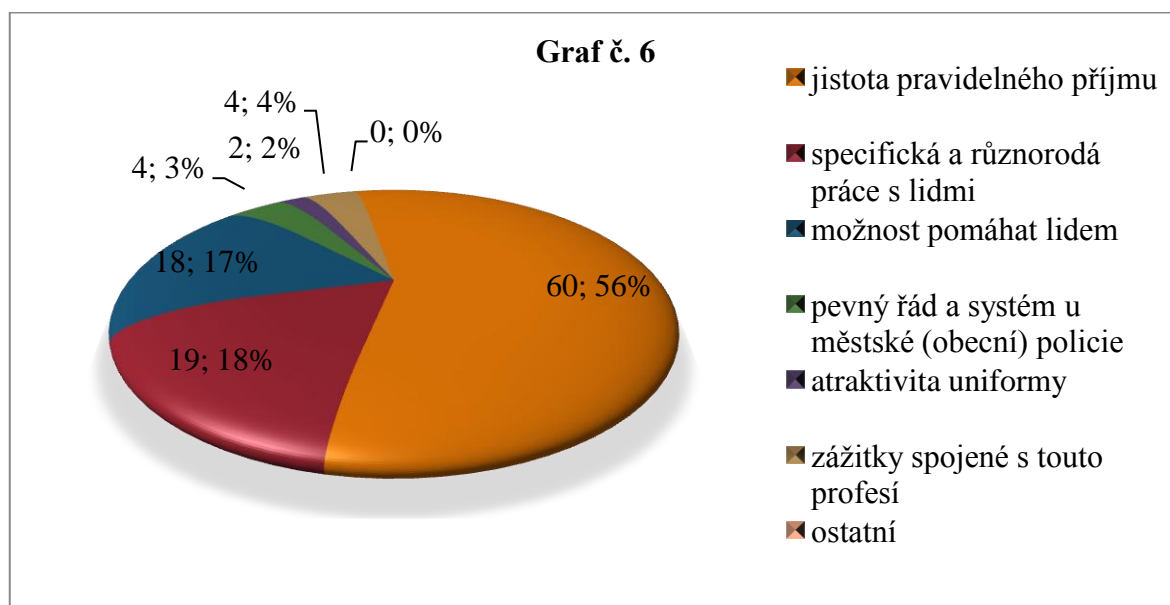
Otázka č. 5

Považujete profesi strážníka za prestižní?

Tato otázka se přímo zaměřuje na to, zda strážníci vnímají svou profesi jako prestižní. Ze své osobní zkušenosti vím, že se názory strážníků na prestiž povolání strážníka obecní či městské policie různí. V podstatě se dá říci, že se strážníci dělí na dvě skupiny, což téměř potvrzují i data z výše uvedeného grafu č. 5. Velmi rovněž záleží na délce pracovního poměru strážníka, což je také součástí stanovené hypotézy *H4*, která bude vyhodnocována v následující podkapitole. Z celkového počtu respondentů považuje profesi strážníka za prestižní **28** respondentů (odpověď **ano**), což je 26 %, ale také **33** respondentů (odpověď **spíše ano**), což je 31 %. Opačně vnímá profesi strážníka **15** respondentů (odpověď **ne**), což představuje 14 % a **31** respondentů (odpověď **spíše ne**), což je 29 %.

Otázka č. 6

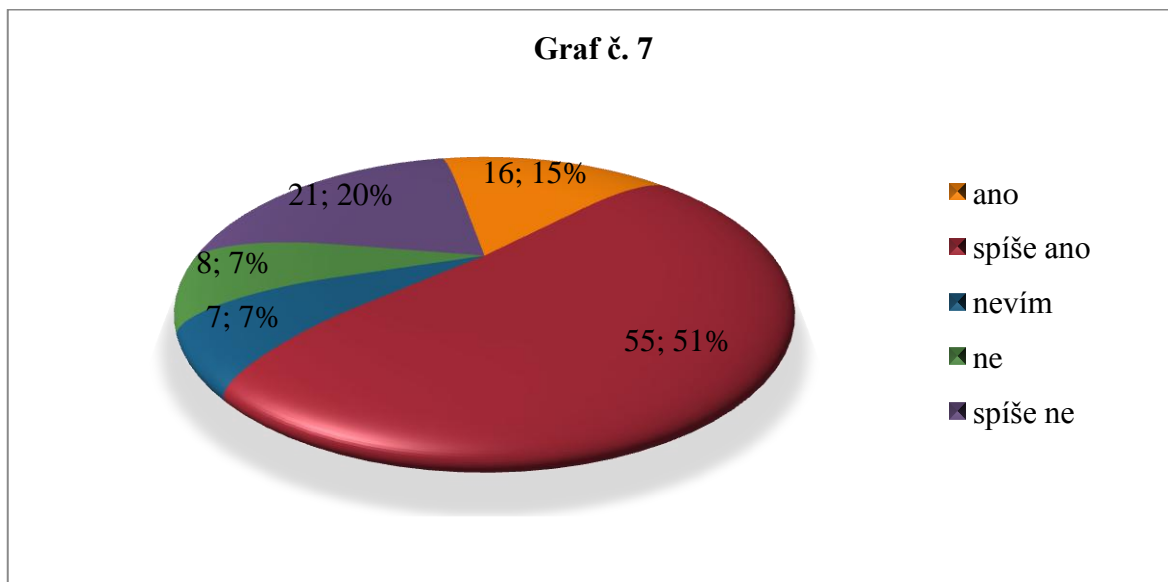
Co Vás nejvíce motivovalo k nástupu do pracovního poměru strážníka?



Nejvíce motivující podnět k nástupu do pracovního poměru strážníka, tedy **jistotu pravidelného příjmu**, uvedlo **60** respondentů, což je 56 %. Mohu říci, že jsem tuto odpověď předpokládal, protože region Vysočina je regionem, kde se jen velmi problematicky hledá zaměstnání a kde je jedna z největších nezaměstnaností v zemi. A i strážníci jsou lidé, kteří mají rodiny, musí včas a řádně platit své účty, poplatky, hypotéky apod. Přesto se domnívám, že to rozhodně neznamená, že by ostatní motivační faktory k nástupu do zaměstnání strážníka pro ně byly méně, nebo dokonce bezvýznamné. Druhý nejvýznamnější motivační faktor, tedy **specifickou a různorodou práci s lidmi**, uvedlo **19** respondentů, což představuje 18 %. Následuje **možnost pomáhat lidem** s **18** respondenty, což je 17 % a poté již poměrně zanedbatelná čísla u dalších možností. **Pevný řád a systém u městské (obecní) policie**, stejně jako **zážitky spojené s touto profesí**, uvedli shodně **4** respondenti, což představuje 3 % z celkového počtu. **Atraktivitu uniformy** uvedli pouze **2** respondenti, což jsou 2 % a možnost **ostatní** neuvedl žádný respondent.

Otázka č. 7

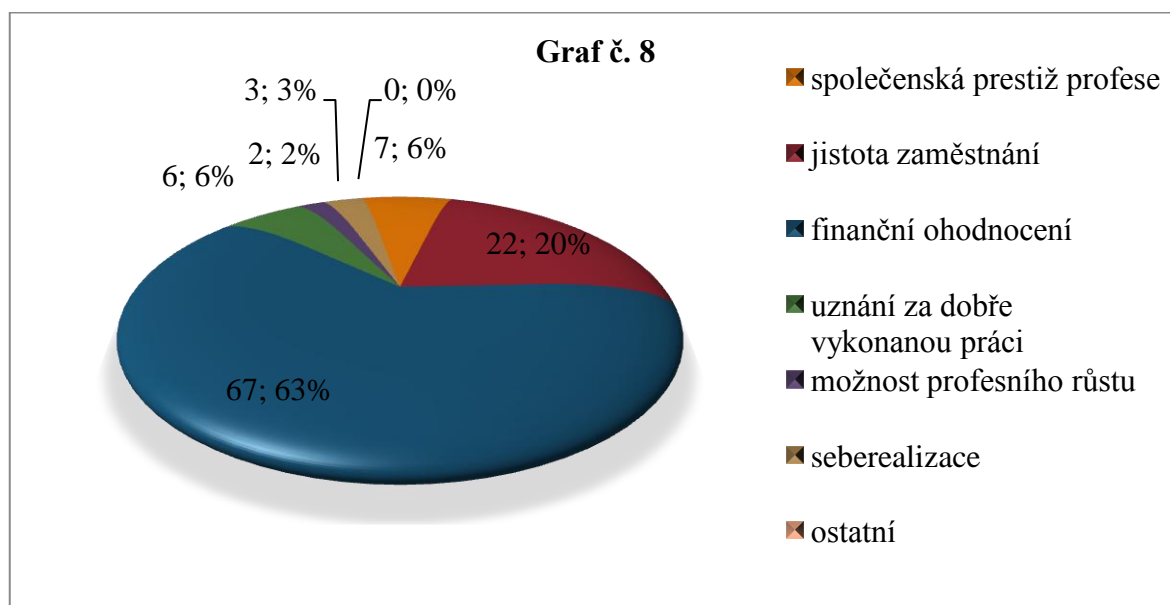
Domníváte se, že jste za vykonanou práci dostatečně ohodnocen/a?



S hodnocením za vykonanou práci je dle zjištěných dat spokojena nadpoloviční většina strážníků, když možnost **ano** uvedlo **16** respondentů, což je 15 % a možnost **spíše ano** **55** respondentů, což představuje 51 %. Následuje **7** respondentů, kteří si zřejmě nedokázali kladně či záporně odpovědět, zda jsou dostatečně či nedostatečně ohodnoceni za vykonanou práci, proto využili možnost odpovědi **nevím**, což představuje pouze 7 % z celkového počtu respondentů. Jako nedostatečné, vnímá ohodnocení své práce **21** respondentů, kteří uvedli odpověď **spíše ne**, což je 20 % a odpověď **ne** využilo **8** respondentů, což představuje 7 %. Pro mne je toto zjištění překvapující, leč velmi pozitivně vnímané, protože osobně vím, že strážníci své hodnocení velmi často spíše kritizují a nahlíží na něj skepticky.

Otázka č. 8

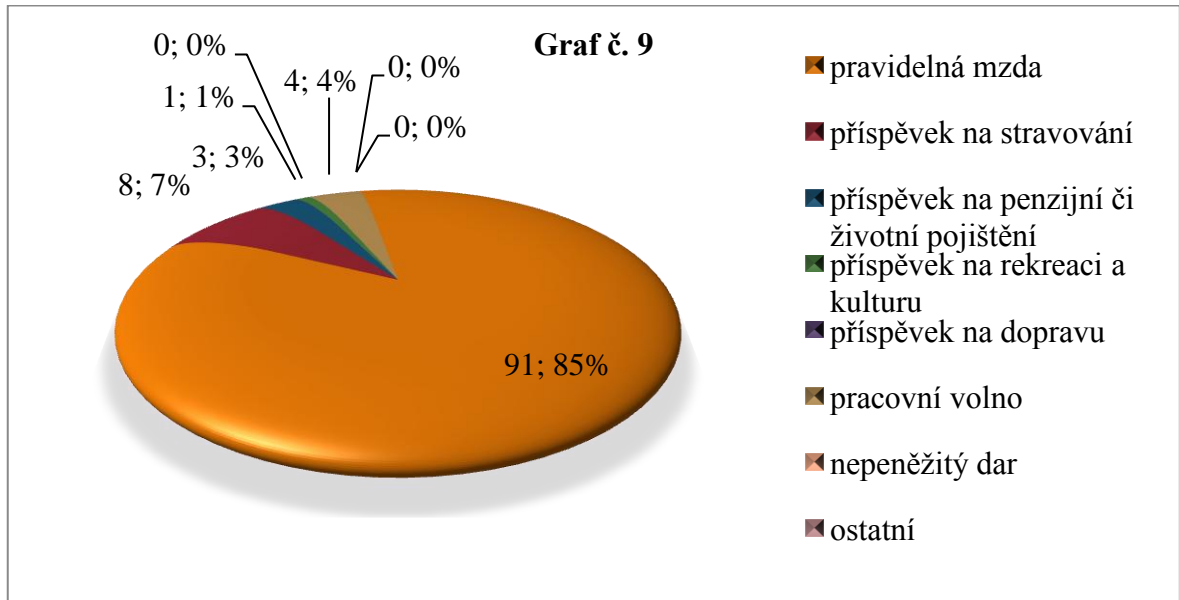
Jaké motivační podněty jsou pro Vás v zaměstnání nejpodstatnější?



Jako největší motivační podnět v zaměstnání **67** respondentů uvedlo, že je jím **finanční ohodnocení**, což představuje 63 % z celkového počtu respondentů. Lze tedy říci, že finanční ohodnocení jako motivační podnět preferuje většina respondentů z řad strážníků. Druhým zřetelným motivačním podnětem byla **jistota zaměstnání**, kterou zvolilo **22** respondentů, což je 20 %. Poté již následují méně preferované motivační podněty, **společenská prestiž profese** se **7** respondenty, což je 6 %, **uznání za dobře vykonanou práci** s **6** respondenty a tedy 6 % z celkového počtu respondentů, **seberealizace** s **3** respondenty, což jsou 3 %, **možnost profesního růstu** s **2** respondenty, což jsou 2 %. Možnost **ostatní** ne zvolil žádný respondent.

Otázka č. 9

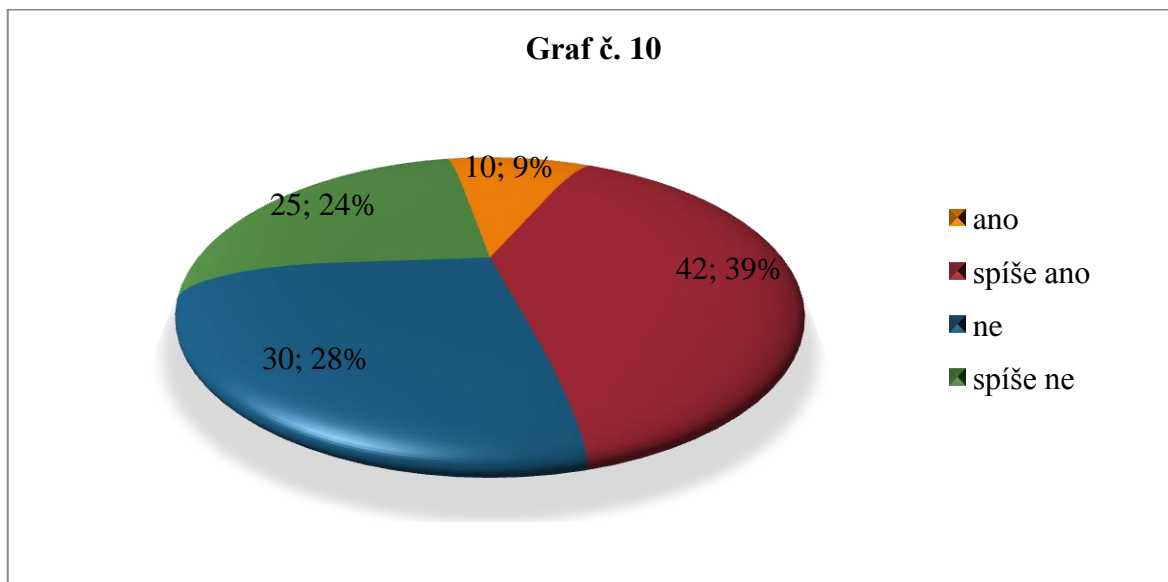
Který ze zaměstnaneckých benefitů je pro Vás nejvýznamnější?



U otázky číslo 9 s naprostou převahou nejvíce respondentů zvolilo nejvýznamnějším zaměstnaneckým benefitem **pravidelnou mzdu**. Takto se vyjádřilo **91** respondentů z celkového počtu, což představuje 85 %. Dle mého názoru i osobní zkušenosti je to dáno zejména tím, že strážníci vědí, že jejich výplata je vždy ve stanoveném termínu na jejich účtech a oni tak mohou s předstihem plánovat své rodinné rozpočty, což jim přináší potřebný klid a zázemí pro jejich práci. Ostatní benefity jsou pro ně samozřejmě také velmi významné, ale nedosahují důležitosti pravidelné mzdy. Druhým z benefitů v pořadí oblíbenosti se stal **příspěvek na stravování**, který uvedlo **8** respondentů, což představuje 7 %. Následuje **pracovní volno** (**4** respondenti, 4 %), **příspěvek na penzijní či životní pojištění** (**3** respondenti, 3 %), **příspěvek na rekreaci a kulturu** (**1** respondent, 1 %). Žádný z respondentů neuvedl možnost **ostatní**, ale ani benefity, kterými jsou **příspěvek na dopravu** a **nepeněžitý dar**.

Otázka č. 10

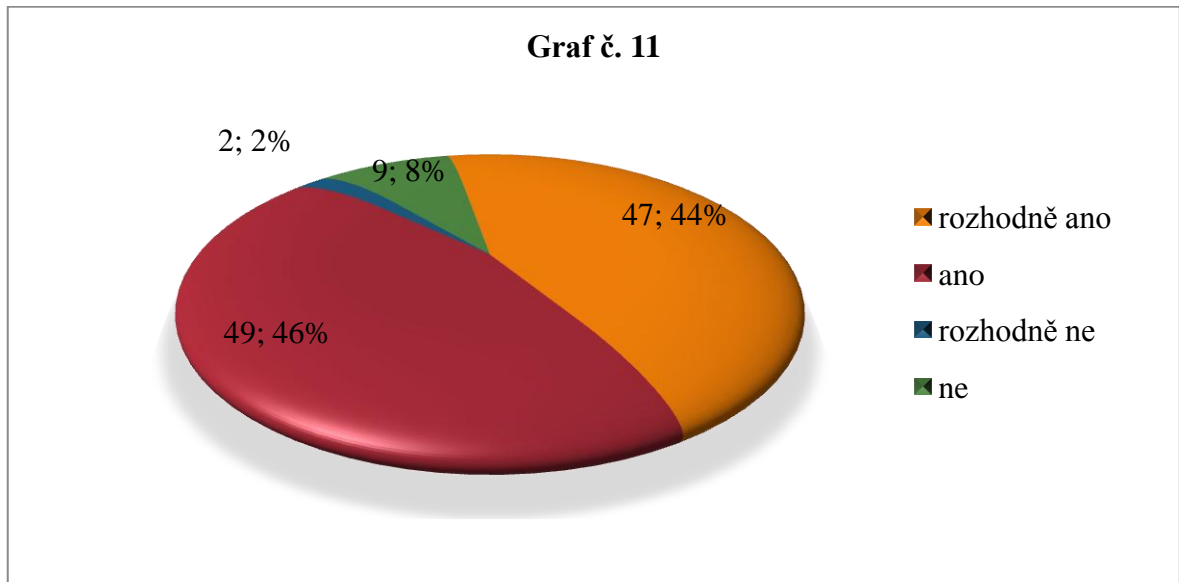
Jste spokojen/a s benefity, které Vám v současné době zaměstnavatel poskytuje?



Ze získaných dat je patrné, že spokojenost s benefity, které poskytují zaměstnavatelé strážníků, tedy obce, se v podstatě dělí na dvě téměř shodné skupiny, kde jedna spokojena je a druhá není. Svou spokojenost s benefity uvedlo **10** respondentů, kteří zvolili možnost **ano**, což představuje 9 % a také **42** respondentů, kteří zvolili možnost **spíše ano**, což představuje 39 %. Opačný názor mělo **30** respondentů, kteří zvolili možnost **ne**, což představuje 28 % a **25** respondentů, kteří zvolili možnost **spíše ne**, což představuje 24 %. V podstatě vždy velmi záleží na konkrétních obcích a městech, které benefity poskytují a na finančních prostředcích, které jsou za ně ochotny vydat.

Otázka č. 11

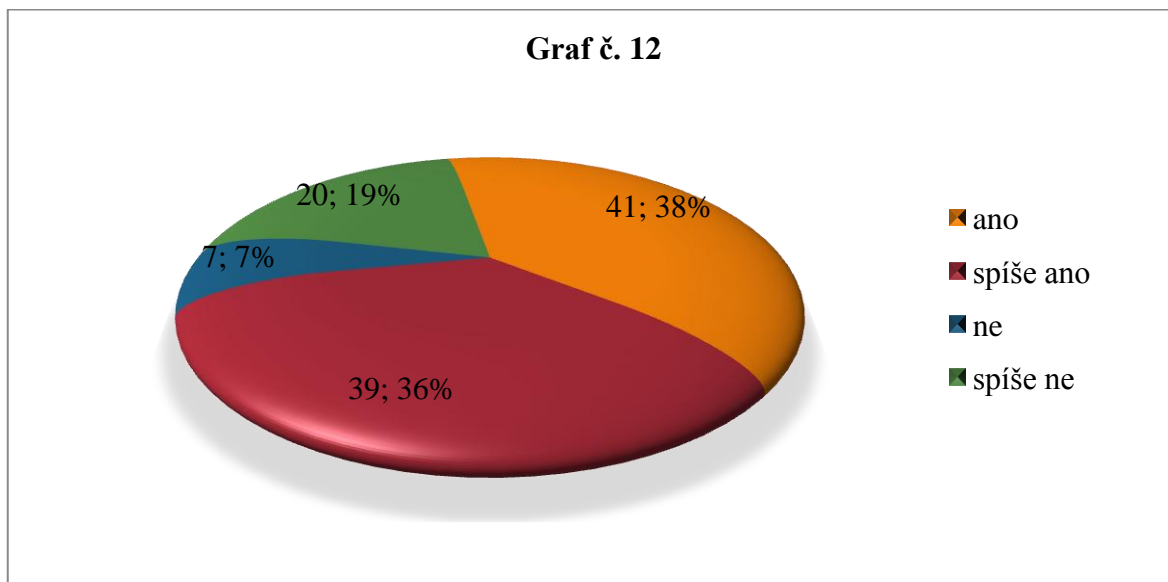
Domníváte se, že Policie České republiky má v současné době výhodnější, a více zaměstnaneckých benefitů, než strážníci městských (obecních) policií?



U této otázky mě opravdu velmi zajímalo, jak strážníci ve skutečnosti vnímají diametrální rozdílnost zaměstnaneckých výhod strážníků a policistů. Přestože nelze srovnávat státní správu a samosprávu, výkon obou povolání má stejná rizika, stejná psychická i fyzická poškození, ale v zaměstnaneckých výhodách jsou na tom nepoměrně lépe policisté (viz. teoretická část, tabulka srovnání zaměstnaneckých výhod strážníků a policistů, s. 45). Dotazovaní respondenti z řad strážníků se v 90 % vyjádřili, že policisté mají oproti strážníkům výhodnější a více zaměstnaneckých benefitů. Možnost **rozhodně ano** uvedlo **47** respondentů, což je 44 % a možnost **ano** **49** respondentů, což představuje 46 %. Pouze 11 strážníků se domnívá, že policisté nemají výhodnější a více zaměstnaneckých benefitů, než strážníci obecních či městských policií. Z nich **9** respondentů uvedlo možnost **ne**, což je 8 % a **2** respondenti možnost **rozhodně ne**, což jsou 2 %. Je nutné také říci, že patrně velké městské policie (Praha, Brno, Ostrava apod.) budou mít určitě více zaměstnaneckých výhod a budou se přibližovat těm, které mají policisté. Cílem mého výzkumu však byly právě ty regionální obecní či městské policie, kterých je nepoměrně více, ale i jejich strážníci si určitě zaslouží srovnatelné zaměstnanecké výhody.

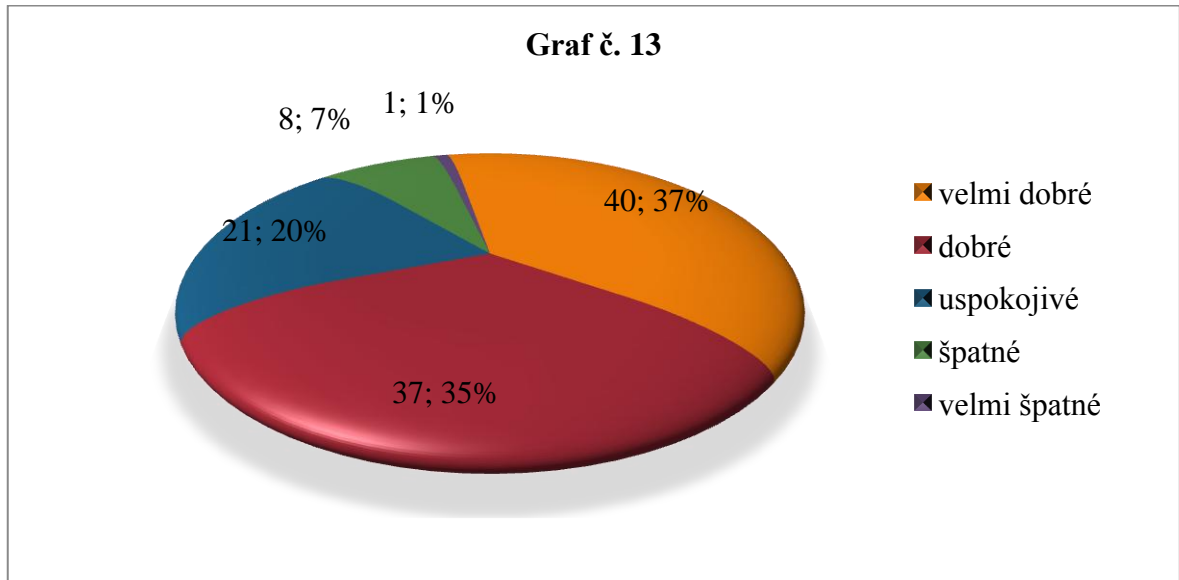
Otázka č. 12

Jste ve své současné profesi strážníka spokojen/a?



Data získaná pro tuto otázku zcela zřetelně ukazují, že většina respondentů z řad strážníků (více jak $\frac{3}{4}$) je ve své profesi spokojena. Profesi strážníka považuje za prestižní **41** respondentů se zvolenou možností **ano**, což je 38 % a také **39** respondentů, kteří zvolili možnost **spíše ano**, což je 36 %. Opačný názor s možností **spíše ne** vyjádřilo **20** respondentů, což představuje 19 % a nejméně významnou skupinou byla možnost **ne**, kterou uvedlo pouze **7** respondentů, což představuje 7 %.

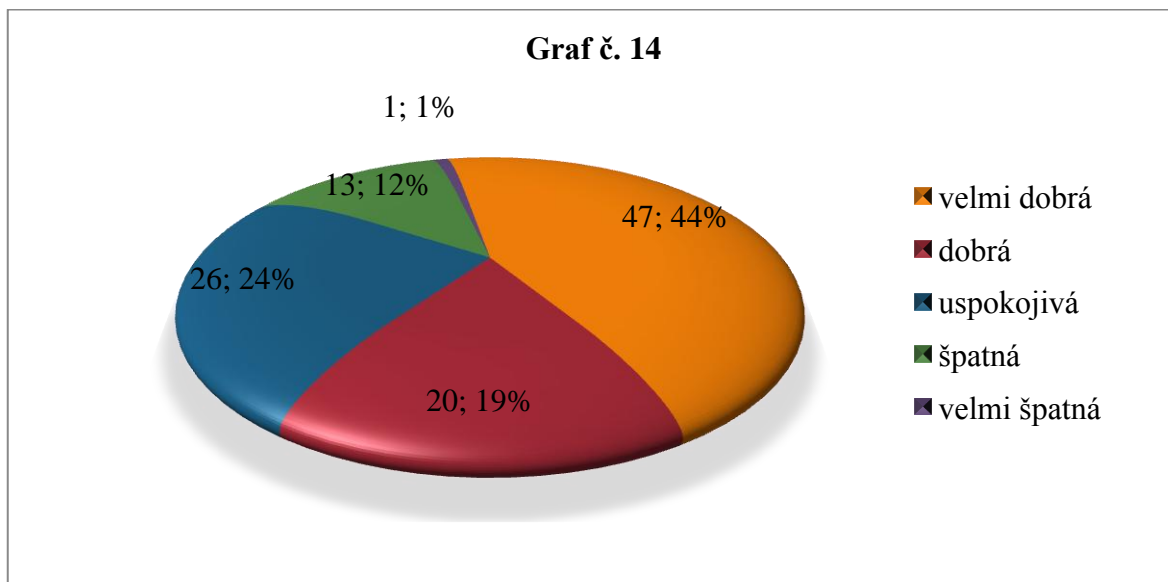
Otázka č. 13

Jaké jsou pracovní podmínky na Vašem pracovišti?

Cílem této otázky bylo zjistit, jak strážníci vnímají pracovní podmínky na svém stávajícím pracovišti. Ze své osobní zkušenosti vím, že kvalita pracovních podmínek se následně významně odráží v pracovním výkonu strážníků, na jejich motivaci či postoji k této profesi. Osobně pro mne bylo potěšujícím zjištěním, že významná většina strážníků považuje pracovní podmínky za velmi dobré, případně dobré. Jako **velmi dobré** vnímá pracovní podmínky **40** respondentů, což je 37 %. Následně **37** respondentů vnímá tyto podmínky jako **dobré**, což představuje 35 % z celkového počtu respondentů. Dále v pořadí jsou podmínky **uspokojivé** s **21** respondenty, což představuje 20%, podmínky **špatné** s **8** respondenty, což je 7 % a téměř bezvýznamná je kategorie **velmi špatné**, kterou zvolil pouze **1** respondent, což je 1 %.

Otázka č. 14

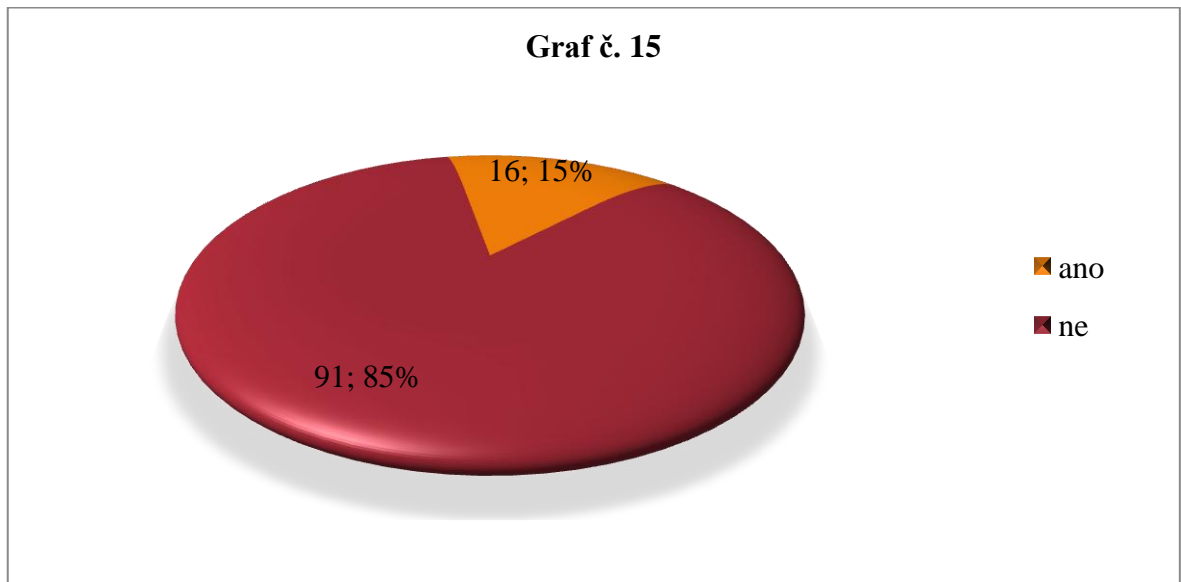
Jaká je v současnosti pracovní atmosféra mezi strážníky?



Stejně jako předchozí otázka má i pracovní atmosféra mezi strážníky velmi významný vliv na jejich následný pracovní výkon a celkový přístup k této profesi. Negativní atmosféra mezi strážníky vyvolává značné napětí, které rozhodně nepřispívá k pracovní pohodě, vyvolává různé konflikty a situace, které posléze mohou mít vliv i na přístupu strážníků k občanům. Ze zjištěných dat je však zřejmé, že u strážníků v regionu Vysočina převažuje pozitivní atmosféra. **47** respondentů má za to, že je v současnosti pracovní atmosféra **velmi dobrá**, což je 44 %, podle **20** respondentů je **dobrá**, což je 19 % a dle **26** respondentů je **uspokojivá**, což představuje 24 %. Dalších **13** respondentů uvedlo možnost **špatná**, což je 12 % a pouze **1** respondent zvolil možnost **velmi špatná**, tedy pouze 1 %.

Otázka č. 15

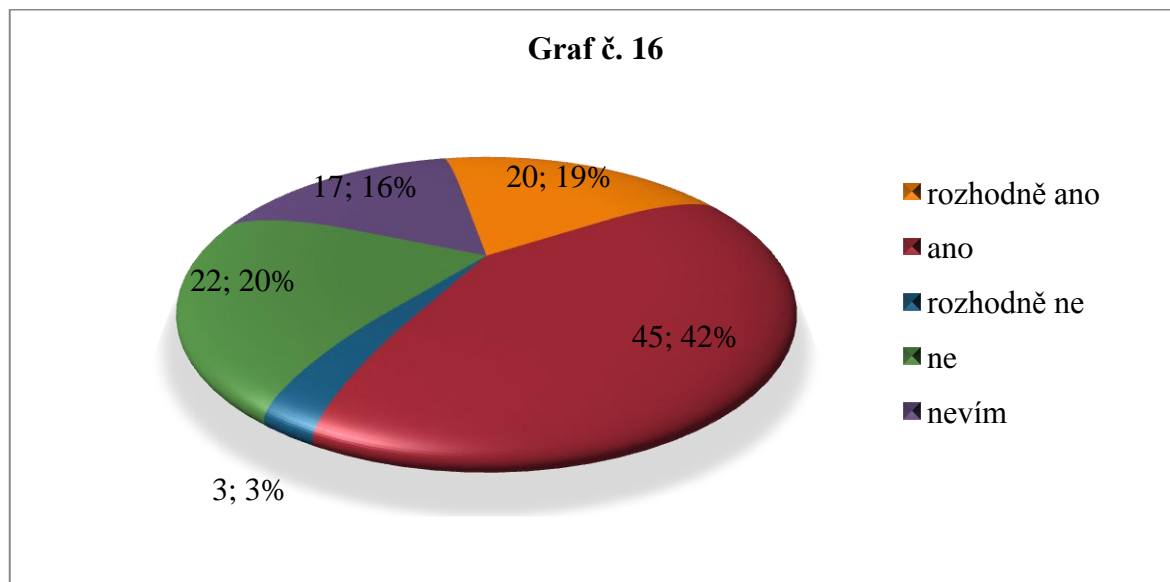
Máte v současné profesi možnost kariérního růstu?



Výsledek této otázky jsem v podstatě očekával, protože ze své osobní zkušenosti vím, že možnost kariérního růstu u obecních a městských policí, zejména těch menších, je téměř zanedbatelný. Chtěl jsem si však ověřit, jestli je toto mé očekávání opodstatněné, nebo mají u jiných obecních a městských policí opačný trend. Nemožnost kariérního růstu u obecních a městských policí je dán především jejich organizační strukturou, která není zdaleka tak rozsáhlá a rozmanitá jako v případě Policie České republiky a v podstatě se omezuje na strážníky pochůzkáře, vedoucí směn, zástupce ředitele a samotného ředitele. Na samotnou otázku **91** respondentů odpovědělo **ne**, což představuje 85 % a pouze **16** respondentů zvolilo možnost **ano**, což je 15 %.

Otázka č. 16

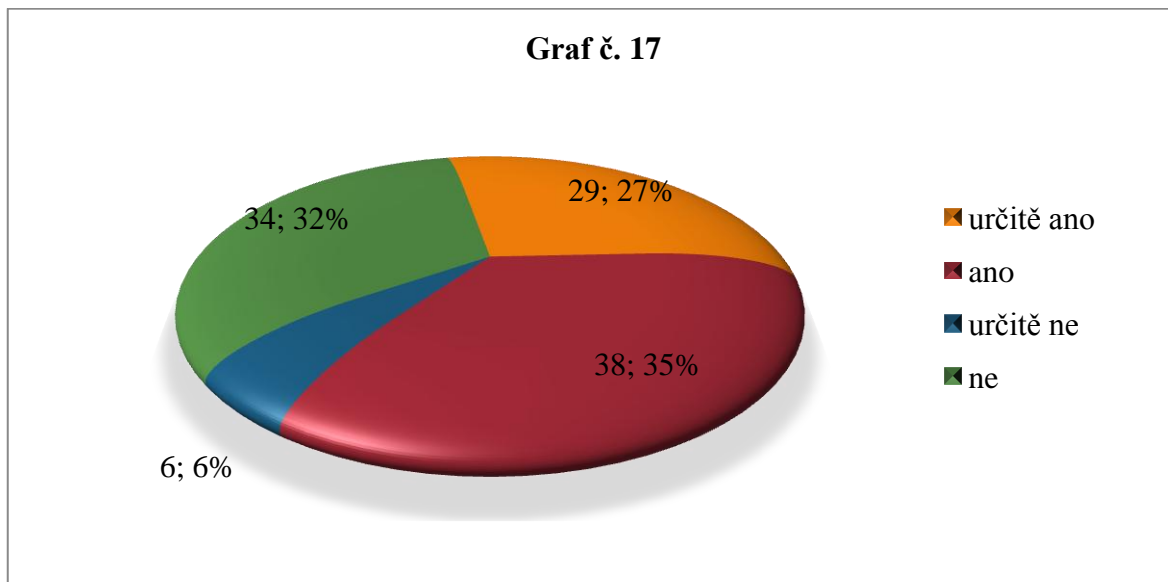
Ucházet/a byste se znova o práci strážníka městské (obecní) policie?



V otázce č. 16 bylo cílem zjistit, jestli by se strážníci opětovně ucházeli o práci strážníka městské či obecní policie, tedy lze říci, jak si svého povolání považují a jak intenzivní k němu mají vztah. Respondenti z řad strážníků se zde vyjádřili tak, že jich nadpoloviční většina odpověděla pozitivně a svou práci by si tudíž zvolili opětovně. Je zřejmé, že pro tuto většinu strážníků je jejich profese srdeční záležitostí. Zjištěná data ukazují, že **20** respondentů zvolilo možnost **rozhodně ano**, což je 19 %, **45** respondentů zvolilo možnost **ano**, což je 42 %, **22** respondentů zvolilo možnost **ne**, což je 20 % a možnost **rozhodně ne** uvedli pouze **3** respondenti, což představuje 3 %. **17** respondentů nebylo rozhodnuto a zvolilo možnost **nevím**, což je 16 %.

Otázka č. 17

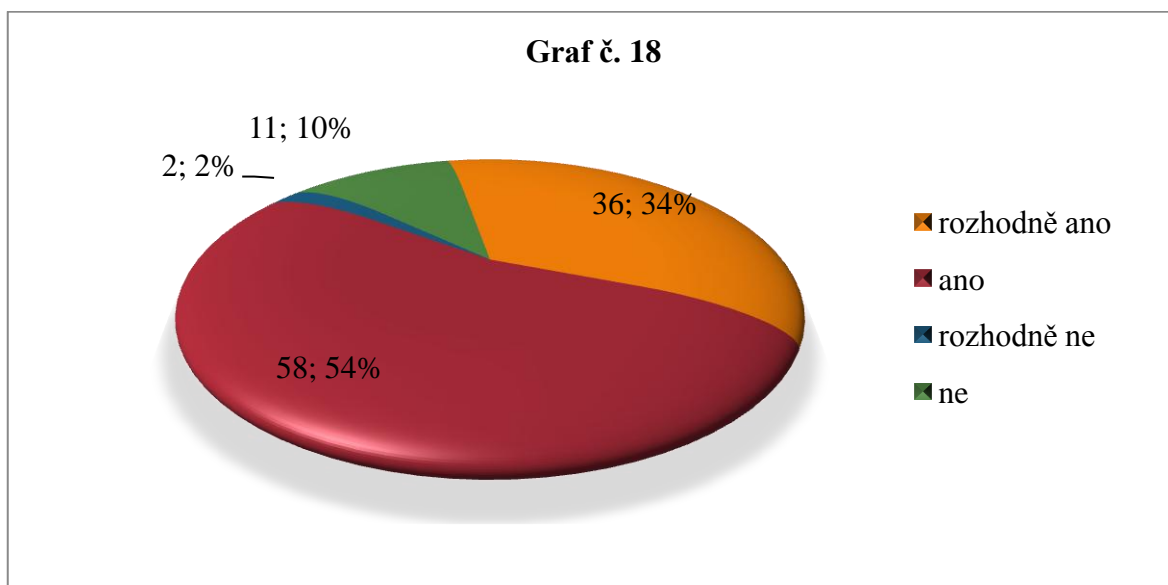
Pokud zvážíte své zkušenosti s prací u městské (obecní) policie, doporučil/a byste profesi strážníka svým přátelům, známým?



Domnívám se, že tato otázka v postatě koresponduje s otázkou předchozí, neboť jsem předpokládal, že ti strážníci, kteří by se znovu ucházeli o práci strážníka obecní či městské policie, by také tuto práci doporučili i svým přátelům a známým. Velmi mne však zajímalo, jak se případné výsledky budou či nebudou předchozí otázce podobat a jestli skutečně strážníci budou toto povolání doporučovat. V podstatě se mé předpoklady potvrdily, což je pro mne potěšující a získaná data byla velmi podobná těm z předchozí otázky č. 16. Možnost **určitě ano** zvolilo **29** respondentů, což je 27 %, možnost **ano** **38** respondentů, což je 35 %, tedy se opět jedná o nadpoloviční většinu kladně odpovídajících respondentů. Opačný názor mělo **34** respondentů, kteří uvedli možnost **ne**, což představuje 32 % a pouze **6** respondentů uvedlo možnost **určitě ne**, což představuje 6 %.

Otázka č. 18

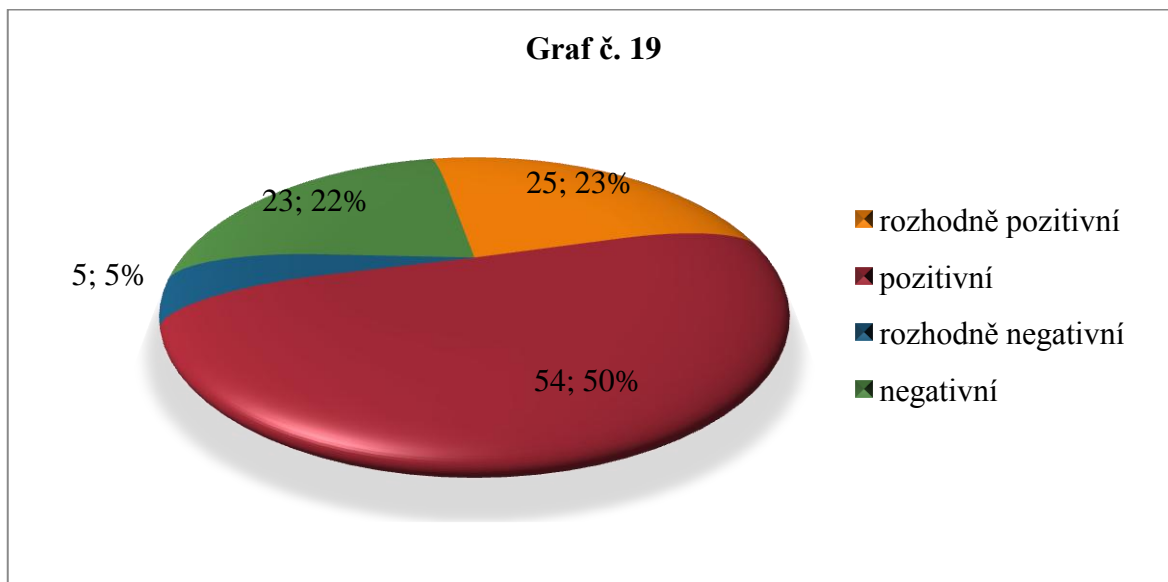
Domníváte se, že současný vývoj uvnitř městských (obecních) policíí má významný vliv na motivaci a postoje strážníků k této profesi?



Cílem této otázky bylo zjistit, jak strážníci obecních a městských policíí vnímají současný vývoj uvnitř těchto policíí s tím, jestli tento následně ovlivňuje jejich motivaci a postoje k profesi. Dle mého názoru velmi významně záleží především na top managementu obecních či městských policíí, tedy na jejich vedoucích pracovnících (ředitel, zástupce ředitele), kteří tím jak vedou tyto jednotlivé policie, strážníky motivují či naopak demotivují a formují i jejich postoje k této profesi. Neméně významným prvkem je také vliv komunální politiky a médií. Že současný vývoj uvnitř městských a obecních policíí má významný vliv na motivaci a postoje strážníků k této profesi se domnívá 88 % dotázaných respondentů. Z nich odpověď **rozhodně ano** uvedlo **36** respondentů, což je 34 % a odpověď **ano** **58** respondentů, což představuje 54 %. Pouze 12 % dotázaných respondentů si naopak myslí, že současný vývoj uvnitř obecních a městských policíí nemá významnější vliv na motivaci a postoje strážníků k jejich profesi. K nim patří **11** respondentů, kteří zvolili možnost **ne**, což je 10 % a **2** respondenti s možností **rozhodně ne**, což představuje 2 %.

Otázka č. 19

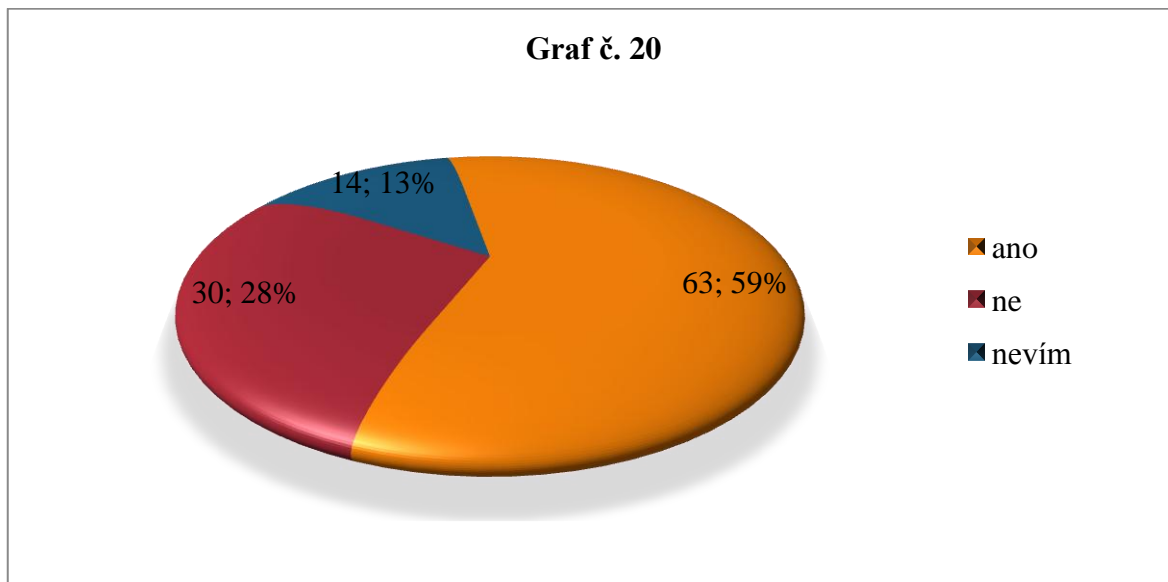
Jaké jsou v současné době Vaše postoje k výkonu profese strážníka?



V této otázce respondenti z řad strážníků obecních a městských policí regionu Vysočina vnímají své postoje k výkonu profese ve většině případů pozitivně a to celkem v 79 %. **Rozhodně pozitivní** své postoje k výkonu profese strážníka uvádí **25** respondentů, což je 23 % a **pozitivní 54** respondentů, což je 50 %. Naopak **23** respondentů uvádí **negativní** postoje k výkonu této profese, což je 22 %, a nejméně, tedy **5** respondentů zvolilo možnost **rozhodně negativní**, což představuje 5 %. Zde je opět velmi příjemné zjištění, že přestože je mnohdy na strážníky nahlíženo s despektem a často jsou politiky, médii i občany považováni za „zbytečné“, tito mají přesto ke své profesi pozitivní postoje a snaží se ji vykonávat kvalitně ku prospěchu jednotlivých měst, obcí a jejich občanů.

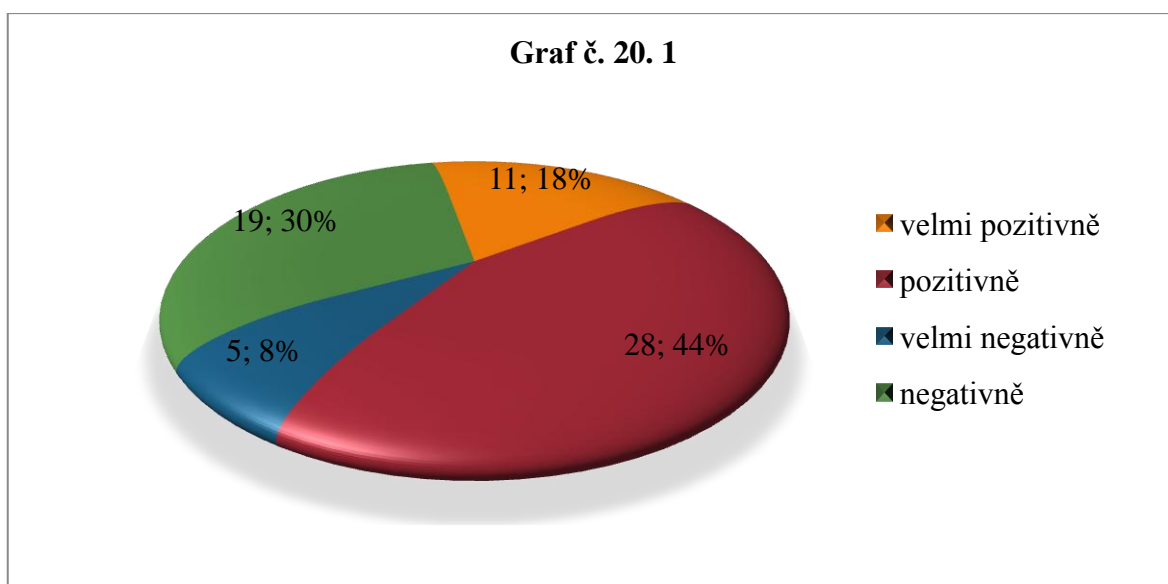
Otázka č. 20

Domníváte se, že s délkou pracovního poměru strážníka se změnily Vaše postoje k výkonu této profese?



Otázka č. 20.1

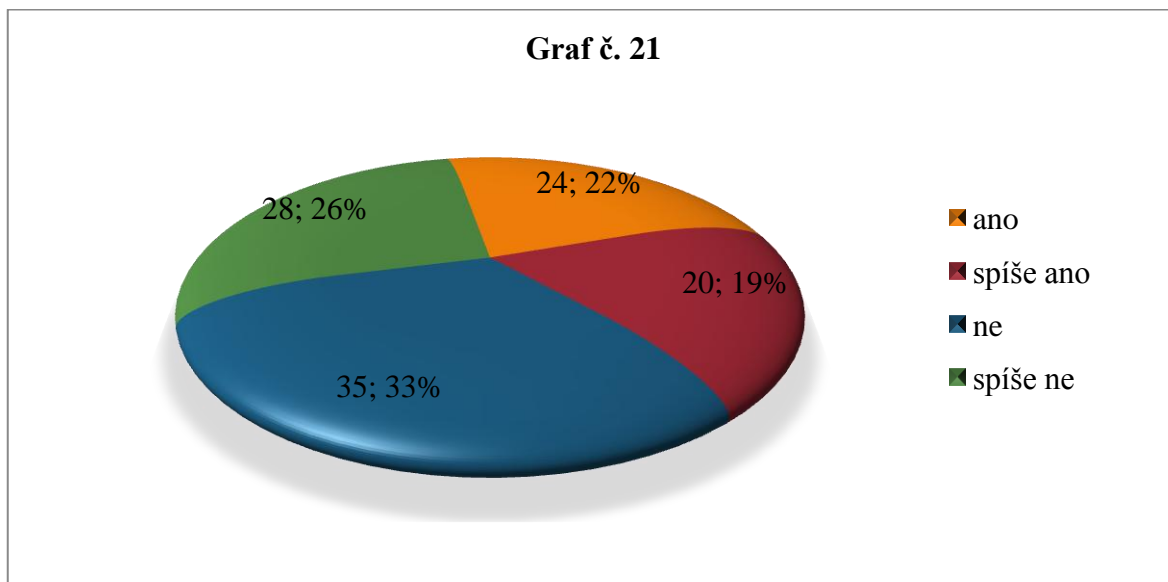
Pokud ano, jak?



Otázka č. 20 a její podotázka č. 20. 1 měly za cíl zjistit, jestli a jakým způsobem se v průběhu pracovního poměru strážníka obecní či městské policie změnilo postoje strážníků k výkonu této profese. Jako v každé jiné profesi, tak i v této se postoje s rostoucím věkem, atmosférou na pracovišti, pracovními podmínkami a mnohými dalšími aspekty mění jak pozitivně, tak negativně. Důvodem k zjištění, jestli a jak se mění postoje strážníků v průběhu výkonu profese, bylo i to, že strážník je úřední osoba, tedy osoba, která se denně setkává s občany v různých i velmi vyhrocených situacích a je naprosto nezbytné, aby jeho postoje k výkonu profese byly těmito situacím odpovídající, protože v nich může jít občanům, ale i strážníkům, o zdraví či dokonce o život. Základní otázka č. 20 rozdělovala respondenty na ty, kteří se domnívají, že se jejich postoje s délkou pracovního poměru strážníka změnilo či nezměnilo, včetně možnosti **nevím**. Možnost **ano**, tedy že se postoje s délkou pracovního poměru strážníka mění, využilo **63** respondentů, což představuje 59 %, naopak možnost **ne** zvolilo **30** respondentů, což je 28 %. Možnost **nevím** zvolilo **14** respondentů, což je 13 %. V podotázce č. 20. 1 se následně 63 respondentů, kteří odpověděli ano, vyjádřilo, jakým způsobem se jejich postoje k profesi strážníka obecní či městské policie změnilo v souvislosti s délkou pracovního poměru. Možnost **velmi pozitivně** uvedlo **11** respondentů, což je 18 %, možnost **pozitivně** **28** respondentů, což je 44 %. Opakem poté byla možnost **velmi negativně**, kterou uvedlo pouze **5** respondentů, což je 8 % a možnost **negativně**, kterou zvolilo **19** respondentů, což představuje 30 %. Protože v otázce č. 19 se většina respondentů vyjádřila, že jejich současné postoje k profesi strážníka jsou pozitivní či rozhodně pozitivní, lze tedy předpokládat, že i většina těch, kteří v otázce č. 20 uvedli odpověď ne, případně nevím, má pozitivní postoje k profesi strážníka v souvislosti s délkou pracovního poměru stejně a tyto jejich postoje se výrazněji nezměnilo.

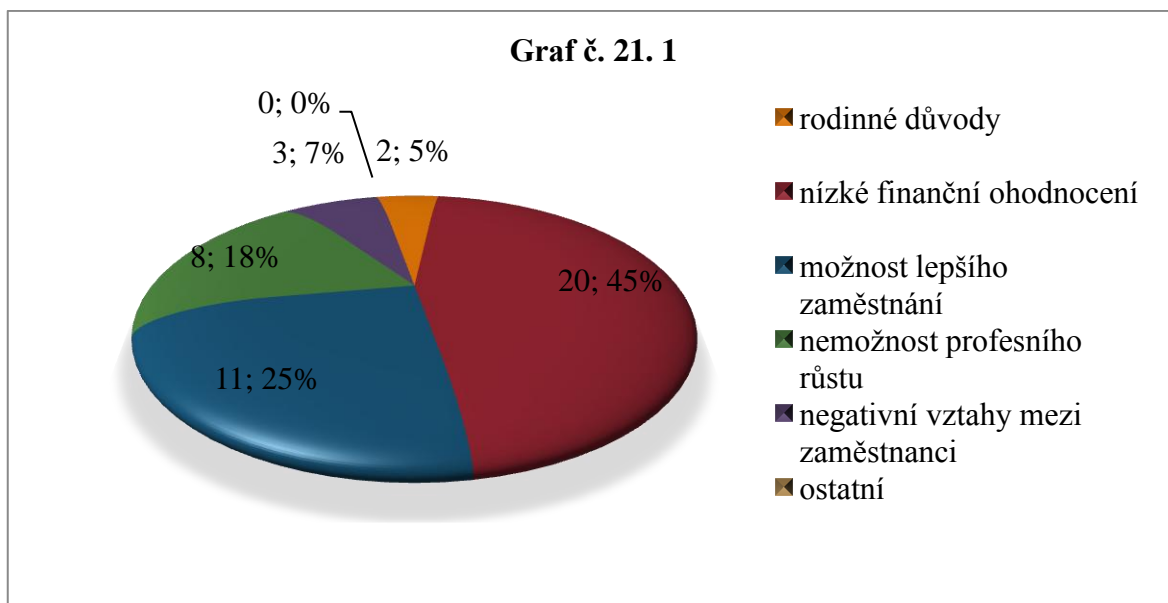
Otázka č. 21

Přemýšlíte o změně zaměstnání?



Otázka č. 21. 1

Pokud ano a spíše ano, jaké jsou důvody Vašich úvah o změně zaměstnání?



Cílem závěrečné otázky č. 21 a její podotázky č. 21. 1 bylo zjištění, zdali strážníci v současné době uvažují o změně své profese a důvodech, které je k této změně vedou. V hlavní otázce č. 20 se **44** respondentů, což je 41 % vyjádřilo, že v současné době o změně profese strážníka uvažuje. Z nich **24** respondentů zvolilo možnost **ano**, což představuje 22 % a **20** respondentů možnost **spíše ano**, což je 19 %. Možnost **ne** uvedlo **35** respondentů, což je 33 % a možnost **spíše ne** **28** respondentů, což je 26 %. Je tedy zřejmé, že nadpoloviční většina strážníků o změně profese vůbec neuvažuje. Ti, kteří změnu zvažují, uvedli své důvody v podotázce 21. 1. Nejvíce, **20** respondentů, což představuje 44 %, uvedlo možnost **nízké finanční ohodnocení**. Následovala **možnost lepšího zaměstnání**, kterou zvolilo **11** respondentů, což představuje 25 % a **nemožnost profesního růstu**, kterou zvolilo **8** respondentů, což je 18 %. Další možnosti ohledně důvodů úvah změny profese již byly vcelku zanedbatelné. Jednalo se o **3** respondenty, což je 7 %, kteří uvedli jako možnost **negativní vztahy mezi zaměstnanci** a **2** respondenty, což je 5 %, kteří vybrali **rodinné důvody**. Možnost **ostatní** nevyužil žádný z dotázaných respondentů. Jak je tedy vidět, 59 % dotázaných strážníků o změně své profese neuvažuje. Domnívám se však, že je i možné, že tyto strážníci neuvažují o změně profese nejenom s ohledem na to, že jsou v ní spokojeni, ale i s ohledem na velkou nezaměstnanost v regionu Vysočina. To je vcelku pochopitelné, neboť většina z nich jsou otcové rodin, kteří jsou v mnohých případech jejich hlavním živitelem a plátcem poplatků, hypoték, pojištění, apod. Z osobních zkušeností však také vím, že pro mnohé strážníky je jejich profese doslova srdeční záležitostí s tím, že pro ně její změna nepřipadá vůbec v úvahu.

5.4 Ověření platnosti hypotéz

Platnost stanovených hypotéz byla ověřována za pomoci dotazníkového šetření provedeného u strážníků obecních a městských policí z regionu Vysočina, samostatným vyhodnocováním otázek a jejich následnou komparací.

Hypotéza H₁

Nejdůležitějším motivačním faktorem k výkonu profese strážníka u obecních a městských policí v regionu Vysočina je finanční ohodnocení.

Nejvýznamnější pro potvrzení této hypotézy, či její vyvrácení, je analýza odpovědí v otázkách č. 6, 8 a 9.

Otázka č. 6: *Co Vás nejvíce motivovalo k nástupu do pracovního poměru strážníka?*

V této otázce se **60 (56 %)** ze 107 respondentů vyjádřilo, že nejvíce motivační je pro ně **jistota pravidelného příjmu**. Následovalo 19 respondentů (18 %) uvádějících specifickou a různorodou práci s lidmi a 18 respondentů (17 %), kteří zvolili možnost pomáhat lidem. Ostatní možnosti již měly zanedbatelné procentuální zastoupení.

Otázka č. 8: *Jaké motivační podněty jsou pro Vás v zaměstnání nejpodstatnější?*

Zde **67 (63 %)** ze 107 respondentů uvedlo, že jako nejpodstatnější motivační podnět pro práci u obecní či městské policie je pro ně **finanční ohodnocení**. Za zmínku ještě stojí 22 respondentů (20 %), kteří zvolili možnost jistoty zaměstnání. Další z možností již měly zanedbatelné procentuální zastoupení.

Otázka č. 9: *Který ze zaměstnaneckých benefitů je pro Vás nejvýznamnější?*

Zřejmě nejvýraznější výsledek měla právě tato otázka, kde **91 (85 %)** ze 107 respondentů zvolilo nejvýznamnějším zaměstnaneckým benefitem u obecních a městských policí **pravidelnou mzdu**.

Data získaná z dotazníku tedy podporují stanovenou hypotézu a ukazují na to, že právě finanční ohodnocení a finanční zajištění je nejdůležitějším motivačním faktorem k výkonu profese strážníka. Zde je však nutné poznamenat, že finanční ohodnocení je v současné době pravděpodobně nejvýznamnějším motivačním faktorem všech profesí.

Získané odpovědi podporují hypotézu č. 1, která tak byla potvrzena.

Hypotéza H₂

Čím lepší jsou pracovní podmínky strážníků, tím se zvyšuje i jejich spokojenost s touto profesí.

Pro ověření platnosti této hypotézy jsem jako zásadní stanovil otázky č. 7, 12, 13 a 14. Jejich následná analýza měla zjistit, zda se skutečně zvyšuje spokojenost strážníků v souvislosti s kvalitou jejich pracovních podmínek.

Otázka č. 7: *Domníváte se, že jste za vykonanou práci dostatečně ohodnocen/a?*

V této otázce se **16 (15 %)** respondentů ze 107 domnívá, že **ano** a dalších **55 (51 %)** uvedlo možnost **spíše ano**. Celkem tedy **66 %** respondentů považuje své ohodnocení za dostatečné. Oproti tomu možnost spíše ne zvolilo 21 respondentů (20 %) a další možnosti ne a nevím již měly pouze zanedbatelné zastoupení.

Otázka č. 12: *Jste ve své současné profesi strážníka spokojen/a?*

K otázce spokojenosti s profesí se **74 %** ze všech 107 respondentů vyjádřilo, že jsou ve své profesi spokojeni. **41** z nich uvedlo možnost **ano (38 %)** a dalších **39** možnost **spíše ano (36 %)**.

Otázka č. 13: *Jaké jsou pracovní podmínky na Vašem pracovišti?*

Zde v této otázce **40 (37 %)** respondentů ze 107 považuje tyto podmínky za **velmi dobré**, **37 (35 %)** respondentů za **dobré** a **21 (20 %)** za **uspokojivé**. Můžeme tedy říci, že **82 %** všech respondentů je s podmínkami na pracovišti spokojena.

Otázka č. 14: *Jaká je v současnosti pracovní atmosféra mezi strážníky?*

Jako **velmi dobrou** vnímá atmosféru na pracovišti **47 (44 %)** respondentů z celkového počtu 107. Dalších **20 (19 %)** uvádí, že je **dobrá** a **26 (24 %)** respondentů, že je **uspokojivá**. Celkem tedy pozitivně pracovní atmosféru mezi strážníky hodnotí **87 %** respondentů.

Vzájemným porovnáním odpovědí všech těchto otázek můžeme tudíž usuzovat, že všechny zde uvedené aspekty mají svým způsobem vliv na pracovní spokojenost strážníků. A jelikož se jedná o vysoká pozitivní procentuální zastoupení, je i následně plných 74 % strážníků se svou profesí spokojeno. Nicméně lze říci, že tato problematika by si určitě zasloužila širší zkoumání, např. ve vztahu k délce pracovního poměru strážníka.

Získané odpovědi podporují hypotézu č. 2, která tak byla potvrzena.

Hypotéza H₃

Strážníci obecní policie hodnotí zaměstnanecké výhody u Policie České republiky jako výhodnější, než výhody poskytované u obecní policie.

Tuto velmi specifickou otázku jsem zařadil do své práce z důvodu, že se neustále setkávám se strážníky, kteří přes rozdílnost státní správy a samosprávy na disproporce mezi zaměstnaneckými výhodami strážníků a policistů již dlouhé roky poukazují, bohužel bez kladné odezvy. K ověření platnosti této hypotézy jsem cíleně vybral otázku č. 11 a jako doplňující, otázku č. 10.

Otázka č. 11: Domníváte se, že Policie České republiky má v současné době výhodnější, a více zaměstnaneckých benefitů, než strážníci městských (obecních) policií?

Vyhodnocením této otázky jsem zjistil, že naprostá většina strážníků se skutečně domnívá, že policisté mají více a výhodnější zaměstnanecké výhody, než oni. Takto se vyjádřilo **90 %** ze 107 respondentů z řad strážníků (**rozhodně ano 47** respondentů, tedy **44 %**, **ano 49** respondentů, tedy **46 %**).

Otázka č. 10: Jste spokojen/a s benefity, které Vám v současné době zaměstnavatel poskytuje?

Spokojenost se zaměstnaneckými benefity strážníků se v podstatě dělí na dvě téměř shodné poloviny, když jedna část strážníků spokojena je a druhá není. Svou **spokojenost** vyjádřilo **48 %** a naopak **nespokojenost 52 %** respondentů. Nelze však říci, že ti kteří obecně vyjádřili svou spokojenost s benefity u příslušné obecní či městské policie, nevnímají jako problematickou disproporci mezi benefity policistů a strážníků, což ostatně dokazují i zjištěná data u předchozí otázky.

Ze získaných dat můžeme tedy jednoznačně tvrdit, že strážníci tuto disproporci benefitů vnímají velmi citlivě, přestože znají rozdílnost jednotlivých složek v oblasti zřizovatele, ale mají za to, že by se obce měly k této problematice postavit zpříma a uvědomit si, že se jedná o téměř shodnou profesi, která je stejně psychicky i fyzicky náročná pro obě povolání. Je však nutné zdůraznit, že vše je otázkou finančních prostředků, kterých je u obcí zcela jistě méně, než v oblasti státní správy. Závěrem se domnívám, že problematika zaměstnaneckých benefitů strážníků by mohla být zkoumána i právě ve vztahu k finančním prostředkům obcí, což však nebylo cílem této práce.

Získané odpovědi podporují hypotézu č. 3, která tak byla potvrzena.

Hypotéza H4

Strážníci sloužící více jak 10 let, považují profesi strážníka obecní policie za prestižnější, než strážníci sloužící méně než 5 let.

Naprosto rozhodující pro ověření či vyvrácení platnosti této hypotézy je stanovená otázka č. 5 ve spojení s údaji o délce pracovního poměru strážníků. Jejím cílem bylo zjistit, zdali skutečně profesně starší strážníci považují tuto profesi za prestižnější, než ti, kteří jsou u obecní či městské policie relativně krátkou dobu.

Otázka č. 5: Považujete profesi strážníka za prestižní?

Obecným měřítkem zde byla skutečnost, že **61** respondentů (**57 %**) považuje profesi strážníka za prestižní a **46 (43 %)** **nikoliv**. To by však pro potvrzení či vyvrácení této hypotézy nebylo dostačující a proto jsou získaná data následně zpracována do tabulky, která zcela zřetelně ukazuje, jak se délka služby projevuje na vnímání prestiže této profese.

Tab. 7. Vliv délky služby na vnímání prestiže povolání strážníka

| | ano | spíše ano | ne | spíše ne | celkem |
|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| do 5 let | 2 | 1 | 11 | 14 | 28 |
| 5-10 let | 5 | 6 | 2 | 8 | 21 |
| 10-15 let | 9 | 12 | 0 | 2 | 23 |
| 15-20 let | 7 | 7 | 1 | 6 | 21 |
| nad 20 let | 5 | 7 | 1 | 1 | 14 |
| celkem | 28 | 33 | 15 | 31 | 107 |

Ze zjištěných dat vyplývá, že **25 strážníků** s délkou služby **do 5 let nepovažuje** svou profesi za prestižní a **pouze 3** mají opačný názor. Oproti tomu se ve třech kategoriích s délkou služby **nad 10 let** celkem **47** strážníků domnívá, že profese strážníka **je profesí prestižní**. **Negativní** názor na prestiž této profese v kategoriích **nad 10 let** mělo pouze **11** strážníků. Je tedy zřejmé, že vzrůstající délka pracovního poměru strážníka má pozitivní vliv na vnímání prestiže této profese. Osobně se domnívám, že je to dáno vyzrálostí těchto strážníků a jejich těsnější vazbou na toto povolání, kterému věnovali mnoho let svého života. Otázkou je, zda tomu bude i v následujících letech a to vzhledem k negativním tlakům na prospěšnost této profese ze strany některých politiků, médií i občanů.

Získané odpovědi podporují hypotézu č. 4, která tak byla potvrzena.

Hypotéza H₅

Strážníci sloužící více jak 10 let, by v případě možnosti opětovné volby této profese, tuto volili častěji, než strážníci sloužící méně než 5 let.

Pro ověření platnosti této hypotézy jsem si jako zásadní stanovil především otázky č. 16 a 17. Mým cílem bylo zjistit, zda by délesloužící strážníci skutečně opětovně volili profesi strážníka obecní či městské policie častěji, než ti, kteří slouží krátkodobě, tedy do 5 let.

Otázka č. 16: *Ucházet/a byste se znova o práci strážníka městské (obecní) policie?*

Základní analýzou této otázky bylo zjištěno, že **pro opětovnou volbu profese strážníka** by se znova rozhodlo **65** respondentů (**61 %**), **nerozhodnutých** respondentů bylo **17** (**16 %**) a pouze **25** respondentů (**23 %**) by se opětovně o službu u obecních či městských policií **neucházelo**. Tato zjištěná data však neukazují na skutečnost, jak se pro opětovnou volbu profese rozhodovali jednotlivé věkové kategorie respondentů, proto jsem vypracoval následující tabulku, která vše přehledně ukazuje.

Tab. 8. Opětovná volba profese strážníka

| | rozhodně ano | ano | nevím | rozhodně ne | ne | celkem |
|---------------|--------------|-----------|-----------|-------------|-----------|------------|
| do 5 let | 1 | 5 | 7 | 2 | 13 | 28 |
| 5-10 let | 3 | 11 | 4 | 0 | 3 | 21 |
| 10-15 let | 0 | 17 | 3 | 1 | 2 | 23 |
| 15-20 let | 11 | 6 | 1 | 0 | 3 | 21 |
| nad 20 let | 5 | 6 | 2 | 0 | 1 | 14 |
| celkem | 20 | 45 | 17 | 3 | 22 | 107 |

Z této tabulky je naprosto zřetelně vidět skutečnost, že s rostoucí délkou služby strážníků, roste i jejich „chut“ do opětovné volby profese strážníka obecní policie, tedy pokud by jim taková možnost byla dána. Naopak u krátkodobě sloužících strážníků je patrná jejich neochota opětovné volby této profese. To je patrně dáno tím, že v tak krátké době tito strážníci ještě nedokázali nalézt smysl své práce, případně jej bohužel ani najít nechtějí. Tato profese patrně nenaplnuje jejich představy tak, aby ji chtěli zvolit opětovně.

Otázka č. 17: *Pokud zvážíte své zkušenosti s prací u městské (obecní) policie, doporučil/a byste profesi strážníka svým přátelům, známým?*

V této otázce jsem předpokládal, že ti strážníci, kteří v otázce č. 16 uvedli, že by opětovně volili profesi strážníka za své povolání, rovněž tuto profesi i doporučovali ostatním, tedy pravděpodobně zejména svým známým a kamarádům. Analýzou této otázky bylo zjištěno, že celkem **67** respondentů (**62 %**) by **profesi strážníka doporučilo**, naopak **40** respondentů (**38 %**) by tak **nečinilo**. Konkrétní data dle věkových kategorií strážníků jsou opět součástí následující tabulky.

Tab. 9. Doporučení profese strážníka známým a kamarádům

| | určitě ano | ano | určitě ne | ne | celkem |
|---------------|------------|-----------|-----------|-----------|------------|
| do 5 let | 0 | 4 | 3 | 21 | 28 |
| 5-10 let | 5 | 9 | 1 | 6 | 21 |
| 10-15 let | 8 | 11 | 1 | 3 | 23 |
| 15-20 let | 10 | 9 | 0 | 2 | 21 |
| nad 20 let | 6 | 5 | 1 | 2 | 14 |
| celkem | 29 | 38 | 6 | 34 | 107 |

Ze zjištěných dat lze říci, že tato jsou opravdu velmi podobná těm v otázce č. 16 a tedy korespondují s tvrzením, že strážníci sloužící méně než 5 let by nejen nechtěli opětovně vstoupit do řad obecní či městské policie, ale stejně tak by tuto profesi ani nedoporučili svým známým a kamarádům. Odpovědi na obě tyto otázky ukazují, že většina krátce sloužících strážníků z regionu Vysočina nemá o tuto profesi skutečný zájem a velmi pravděpodobně ji také opustí. Na druhou stranu je nutné poznamenat, že v této věkové kategorii je jen asi 1/5 všech strážníků, neboť většina strážníků slouží dlouhodobě a snaží se svou práci si udržet. Podle mne by se především vedení obecních či městských policií mělo zaměřit na významnější motivaci krátkodobě sloužících strážníků, aby se tito v této profesi tzv. „našli“, našli její smysl a dokázali v ní nejenom zůstat, ale si jí i považovat, neboť se jedná o pomáhající profesi, která je podle mne vždy důležitá a potřebná. Oproti tomu je velmi potěšující, že délesloužící strážníci si ve většině případů své profese považují, je smyslem jejich pracovního života a vykonávají ji s odpovědností, zájmem a jejich cílem jsou bezpečná města a obce na Vysočině.

Získané odpovědi podporují hypotézu č. 5, která tak byla potvrzena.

V závěru této části bych nejprve rád uvedl, že všechny hypotézy, jejich obsah a stanovená tvrzení, byly stanoveny na základě mých osobních dlouholetých zkušeností a poznatků ze života strážníka městské policie. Mým cílem bylo ověřit si výzkumem, zdali a jak vnímají profesi strážníka i moji kolegové z různých obecních a městských policií regionu Vysočina, jakou tito mají profesní motivaci a postoje k tomuto nepochybně náročnému povolání.

Oblast obecních a městských policií není velmi frekventovanou výzkumnou oblastí, proto jsem velmi obtížně hledal jakékoliv srovnání s jiným výzkumem dané problematiky. Obdobný předkládá v diplomové práci Bukáček (IMS Brno 2013), který se však zabývá pouze motivací strážníků, nikoliv jejich postoji k profesi. Přesto jsem se pokusil jeho výzkumné výsledky z Brna a mé z regionu Vysočina vzájemně komparovat a v krátkosti vysvětlit případné shody či rozdíly.

Největší shoda u obou výzkumů byla zjištěna u motivačních faktorů strážníků, kde se jednalo o finanční ohodnocení, které u mého výzkumu bylo zastoupeno 63 % a u srovnávaného výzkumu 69 %, ale i ve spokojenosti s profesí, kde u mého výzkumu spokojenost uvedlo 74 %, u srovnávaného 70 % respondentů. Ze zjištěných výstupů je tedy zřejmé, že u strážníků z většího města, ale i u těch z menších měst či obcí, je nejvýznamnějším motivačním faktorem finanční ohodnocení. Zajímavá byla i téměř naprostá shoda u spokojenosti s profesí, přestože rozdílnost náplně a výkonu profese v Brně a malé obci na Vysočině bude pravděpodobně značná. Nic to však nemění na potěšujícím zjištění, že většina strážníků je ve své profesi spokojena.

V některých dalších zkoumaných aspektech již byly zaznamenány rozdíly, které se pohybovaly okolo 20 %. Jednalo se především o prestiž povolání strážníka, která u mého výzkumu byla potvrzena 57 % respondentů, ale u srovnávaného výzkumu pouze 39 %. Dále o spokojenost s ohodnocením odvedené práce, kterou v mém výzkumu projevilo 66 % respondentů, ve srovnávaném pouze 46 %, ale také o spokojenost s benefity, kterou v mém případě vyjádřilo 48 % respondentů, v opačném pouze 29 %. Nejedná se sice o závratné výzkumné rozdíly, přesto mne zaujala zjevná větší spokojenost strážníků na Vysočině i to, že jich více vnímá svou profesi prestižněji, než strážníci z Brna. Domnívám se, že tyto rozdíly pramení zejména z toho, že v regionu Vysočina je daleko větší nezaměstnanost, ale i menší mzdy. Strážníci z tohoto regionu si proto toho co mají a co dostávají, zřejmě považují trochu více, než strážníci z metropolitního města Brno.

ZÁVĚR

Diplomovou práci jsem cíleně zaměřil na strážníky obecních a městských policí z regionu Vysočina v souvislosti s nejdůležitějšími aspekty, které významně ovlivňují jejich pracovní činnost a přístup k výkonu profese, tedy na motivaci a postoje. Neméně významnou částí bylo i seznámení s profesí strážníka, která je mnohdy opomíjena či dokonce znevažována.

Teoretická část diplomové práce se proto nejprve zabývá novodobou obecní policií a strážníky. Má čtenáři vysvětlit, jak je obecní policie organizována a řízena, jakou má působnost, jaké jsou její úkoly a právní postavení. Je zde vysvětlena profese strážníka, jejich zákonné a odborné předpoklady nezbytné pro výkon této profese, ale i jejich povinnosti či oprávnění, které jim stanovuje zákon o obecní policii. V krátkosti je také poté pojednáno o mzdových podmínkách, odměňování a zaměstnaneckých výhodách strážníků. Dále je již diplomová práce zaměřena na problematiku, která byla jejím hlavním cílem, tedy na motivaci a postoje k výkonu profese strážníka. Pojednává o motivaci nejen v obecné rovině, ale i ve vztahu k pracovnímu jednání. Uvádí, jaké jsou zdroje motivace lidského chování, seznamuje s překážkami v motivaci lidského chování či popisuje nejdůležitější motivační teorie. V oblasti postojů k výkonu profese strážníka tato práce následně seznamuje s charakteristikou a funkcemi postojů, jejich utvářením, měřením či případným změnám.

Praktickou část diplomové práce tvoří stanovené hypotézy a empirický výzkum provedený kvantitativní metodou ve formě dotazníku, který byl realizován u obecních a městských policí v regionu Vysočina, se zaměřením na profesní motivaci a postoje strážníků.

Motivace a postoje k výkonu profese strážníka jsou v současné době velmi aktuálním a obsáhlým tématem, mají významný vliv na plnění jejich pracovních úkolů, na jejich vztah k ostatním strážníkům, nadřízeným i veřejnosti. Proto mým hlavním cílem bylo nalézt nejdůležitější motivační faktory, které různým způsobem ovlivňují pracovní výkony strážníků a rovněž zjistit jejich postoje k výkonu tohoto povolání. Ve vztahu k motivaci a postojům strážníků k výkonu profese se lze důvodně domnívat, že jen správně motivovaný strážník s pozitivními postoji k této profesi dosahuje v zaměstnání požadovaných výsledků, svou profesi vykonává zodpovědně, kvalitně a ve prospěch své obce a jejich občanů.

Právě to jak strážník vykonává svou profesi, jak je motivován a jaké má k ní postoje, úzce souvisí s problematikou sociální pedagogiky, ale i sociální práce, protože se jedná

o pomáhající profesi, která se nezaměřuje pouze na represii, ale v posledních letech stále významněji a intenzivněji na různé druhy preventivních činností, které cílí na všechny skupiny občanů, nejenom na ty rizikové, potenciálně deviantně jednající, ohrožené či znevýhodněné. Vhodně motivovaný strážník se správnými postoji k výkonu profese zcela jistě dokáže poskytnout kvalitnější sociální pomoc občanům i včas zjistit, podchytit a následně řešit různé nežádoucí sociální projevy patologického charakteru.

Dle výsledků výzkumu jsem dospěl k zjištění, že strážníci obecních a městských policí z regionu Vysočina jsou ve většině případů pozitivně motivováni k výkonu své profese a rovněž i jejich postoje k tomuto povolání mají kladný charakter. Zřetelně se projevila skutečnost, že nejvýznamnějším motivačním faktorem je pro strážníky finanční ohodnocení a pravidelná mzda. Potěšující je zejména zjištění, že strážníci vnímají svou profesi jako prestižní. Je však nezbytné zdůraznit, že se jedná především o děsloužící strážníky s délkou služby nad 10 let. Vzhledem ke stabilitě a jistotám tohoto zaměstnání, vhodným pracovním podmínkám i pracovní atmosféře, strážníci uvádí, že jsou až na některé aspekty ve své profesi spokojeni. Nejvýznamnější důvody nespokojenosti strážníků se dle výzkumu vztahují k zaměstnaneckým výhodám a jejich značné rozdílnosti s výhodami policistů Policie ČR, ale také k nedostatku možností profesního růstu.

Na základě výsledků výzkumné části je možné formulovat určitá doporučení, která by mohla přispět k zlepšení motivace a postojů k výkonu profese strážníka. Mimořádně důležité je zejména, aby management obecních a městských policí pochopil nezbytnost vytváření optimálních a kvalitních podmínek pro plnění úkolů strážníky, vhodně je k výkonu profese motivoval a tím také působil na jejich pracovní, ale i osobní postoje, s větším důrazem na strážníky sloužící krátkodobě. Obce by měly svým strážníkům vycházet více vstřícně v oblasti zaměstnaneckých výhod a ocenit tak tuto psychicky i fyzicky náročnou profesi i vzhledem k omezeným finančním zdrojům. V neposlední řadě je zde i doporučení pro strážníky, kteří by měli vhodně doplňovat své vzdělání, přistupovat ke své profesi jako k poslání pomáhat občanům, mít tu správnou pozitivní motivaci i postoje, aby tak dokázali, že tato profese si zaslouží uznání občanů, že má své místo ve společnosti.

Přínos této práce lze spatřovat v jejím možném využití při vzdělávání strážníků, ale také u vedoucích pracovníků obecních a městských policí v motivačním procesu. Bylo by vhodné zjištěné výsledky určitým způsobem medializovat, např. na webových stránkách obecních či městských policí, aby si ucelenou představu o této profesi udělala i veřejnost.

Přestože mým výzkumem bylo zjištěno mnoho zajímavých skutečností, určitě by bylo možné na tento výzkum v budoucnosti navázat a provádět v této oblasti i další doplňující výzkumy, které by například mohly srovnávat jednotlivé kraje a vše následně porovnat i celorepublikově. Zajímavá by nepochybně byla i možnost srovnání s podobnými výzkumy, které proběhly u Policie ČR.

.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] Zákon č. 128/2000 Sb., *o obcích*, ve znění pozdějších předpisů.
- [2] Zákon č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů.
- [3] Zákon č. 553/1991 Sb., *o obecní policii*, ve znění pozdějších předpisů.
- [4] Nařízení vlády České republiky č. 222/2010 Sb., *o katalogu prací ve veřejných službách a správě*, ve znění pozdějších předpisů.
- [5] Nařízení vlády České republiky č. 444/20008 Sb., *o zdravotní způsobilosti uchazeče o zaměstnání strážníka, čekatele a strážníka obecní policie*, ve znění pozdějších předpisů.
- [6] Prováděcí vyhláška Ministerstva vnitra České republiky č. 418/2008 Sb., *kteřou se provádí zákon o obecní policii*, ve znění pozdějších předpisů.
- [7] ADAIR, J., *Efektivní komunikace*, 1. vyd. Praha: Alfa Publishing, 2004, 184 s., ISBN 80-86851-00-1
- [8] ARMSTRONG, M., *Odměňování pracovníků*, 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2009, 448 s., ISBN 978-80-247-2890-2
- [9] ARMSTRONG, M., *Personální management*, 1. vyd. Praha: Grada Publishin, 1999, 332 s., ISBN 80-7169-614-5
- [10] ARMSTRONG, M., *Řízení pracovního výkonu v podnikové praxi, cesta k efektivitě a výkonnosti*, 1. vyd., Praha: Fragment, 2011, 400 s., ISBN 978-0-7494-5392-3
- [11] BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I., a kol., *Psychologie a sociologie řízení*, 3. vyd., Praha: Management Press, 2007, 798 s., ISBN 978-80-7261-169-0
- [12] CLEGG, B., *Instant MOTIVATION*, United Kingdom, London: Kogan Page 2000, 128 s., ISBN-10: 0749431016, ISBN-13: 978-0749431013
- [13] HARTL, P., HARTLOVÁ, H., *Psychologický slovník*, 1. vyd., Praha: Portál, 2000, 776 s., ISBN 80-7178-303-X
- [14] HEWSTONE, M., STROEBE, W., *Sociální psychologie*, Praha: Portál, 2006, 769 s., ISBN 80-7367-092-5
- [15] HOMOLA, M., *Motivace lidského chování*, 1. vyd., Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1972, 357 s.

- [16] JANOUŠEK, J. a kol., *Sociální psychologie*, Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1988, 185 s.
- [17] KOLLÁRIK, T., *Psychologické aspekty pracovnej spokojnosti*, 1. vyd., Bratislava: Psychodiagnostické a didaktické testy, 1979. 349 s.
- [18] KOLMAN, L., Rymešová, P. a kol., *Motivace, produktivita a způsob života*, Praha: Linde, 2012, 191 s., ISBN 978-80-7201-892-5
- [19] KOUBEK, J., *Řízení lidských zdrojů*, 3. vyd., Praha: Management Press, 2002, 367 s., ISBN 80-7261-033-3
- [20] KOVAŘÍK, Z., *Problémy vztahu policistů ke službě*, Praha: Police History, 2003, 276 s., ISBN 80-46477-13-4
- [21] KRECH, D., CRUTCHFIELD, R. S., BALLACHEY, E. G., *Človek v spoločnosti*, Bratislava: Slovenská akadémia vied, 1968, 629 s., 71-067-68
- [22] MACEK, P., UHLÍŘ, L., *Dějiny policie a četnictva III.*, Praha: Police History, 2001, 230 s., ISBN 80-86477-01-0
- [23] MACEK, P., UHLÍŘ, L., *Dějiny obecních policí I.*, Praha: Police History, 2004, 215 s., ISBN 80-86477-26-6
- [24] MACEK, P., HÁJEK, V., *Obecní policie II.*, Praha: Policejní akademie České republiky, 2003, 168 s., ISBN 80-7251-133-5
- [25] NAKONEČNÝ, M., *Motivace lidského chování*, 1. vyd., Praha: Academia, 1997, 270 s., ISBN 80-200-0592-2
- [26] NAKONEČNÝ, M., *Motivace pracovního jednání a její řízení*, 1. vyd., Praha: Management Press, 258 s., ISBN 80-85603-01-2
- [27] NAKONEČNÝ, M., *Psychologie osobnosti*, 2. vyd., Praha: Academia, 2009, 620 s., ISBN 978-80-200-1680-5
- [28] NAKONEČNÝ, M., *Sociální psychologie*, 2. vyd., Praha: Academia, 2009, 498 s., ISBN 978-80-200-1679-9
- [29] PALOVČÍKOVÁ, G., *Sociální psychologie II*, IMS Brno, 2009, 146 s.
- [30] PLAMÍNEK, J., *Tajemství motivace*, 1. vyd., Praha: Grada Publishing, 2007, 128 s., ISBN 978-80-247-1991-7

- [31] PROVAZNÍK, V., KOMÁRKOVÁ, R., *Motivace pracovního jednání*, Praha: Oeconomica, 2004, 258 s., ISBN 80-245-0703-X
- [32] ŘEZÁČ, J., *Sociální psychologie*, Brno: Paido, 1998, 268 s., ISBN 80-85931-48-6
- [33] SKARKA, O., *Zákon o obecní policii s podrobným komentářem*, Příbram: Polis, 2008, 223 s.
- [34] TECL, J., *Vznik a vývoj obecní policie, její právní postavení a vzdělávání strážníků*, Bakalářská práce, IMS Brno, 2012, 79 s.
- [35] TURECKIOVÁ, M., *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*, Praha: Grada Publishing, 2004, 172 s., ISBN 80-247-0405-6
- [36] SÝKORA, M., *Psychologie ve služební činnosti strážníka obecní (městské) policie a strážného civilní bezpečnostní služby*, Praha: Armex-Trivis, 1997, 70 s., ISBN 80-902283-3-X
- [37] VEBER, J. a kol., *Management, základy, prosperita, globalizace*, 1. vyd., Praha: Management Press, 2005, 700 s., ISBN 80-7261-029-5
- [38] VÍZDAL, F., *Základy psychologie*, IMS Brno, 2008, 186 s.
- [39] VÍZDAL, F., *Sociální psychologie I*, IMS Brno, 2010, 139 s.
- [40] VÝROST, J., SLAMĚNÍK, I., *Aplikovaná sociální psychologie I*, 1. vyd., Praha: Portál, 1998, 384 s., ISBN 80-7178-269-6
- [41] *Asociace strážníků obecních a městských policií České republiky, morální kodex strážníka obecní a městské policie*. [online]. [cit. 2013-07-24]. Dostupné z: <http://www.asompcr.cz/moralni-kodex-straznika/>
- [42] *Elektronická učebnica pedagogického výskumu*, [online]. [cit. 2013-10-29]. Dostupné z: <http://www.e-metodologia.fedu.uniba.sk/>
- [43] *Herzbergova dvoufaktorová teorie motivace*. [online]. [cit. 2013-09-23] Dostupné z: <http://nadrevo.blogspot.cz/2012/04/motivace-ve-stavebni-firme-1dil.html>
- [44] *Law Enforcement Today, The Law Enforcement community*. [online]. [cit. 2013-10-09]. Dostupné z: <http://lawenforcementtoday.com/tag/police-motivation/>

[45] *Maslowova teorie potřeb - pyramida* [online]. [cit. 2013-09-23]. Dostupné z: <http://halek.info/www/prezentace/marketingcviceni4/mcvp4print.php?projection&l=05#strana09>

[46] *Maslowova teorie potřeb – aplikace na pracovní oblast*. [online]. [cit. 2013-11-04]. Dostupné z: <http://www.itsolution.cz/maslowova-teorie.a14.html>

[47] *Městská policie Havlíčkův Brod, oficiální internetové stránky*. [online]. [cit. 2013-07.29]. Dostupné z: <http://www.mp.muhb.cz/>

[48] *Ministerstvo vnitra České republiky, obecní policie*. [online]. [cit. 2013-07.29]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/obecni-policie-652273.aspx>

[49] *Vzdělávací institut POLIS*. [online]. [cit. 2013-08-15]. Dostupné z: <http://obecnipolicie.eu/>

SEZNAM OBRÁZKŮ

| | |
|--|----|
| Obr. 1. Maslowova pyramida potřeb | 66 |
| Obr. 2. Herzbergova dvoufaktorová teorie motivace | 67 |
| Obr. 3. Maslowova teorie potřeb – aplikace na pracovní oblast..... | 95 |

SEZNAM TABULEK

| | |
|---|-----|
| Tab. 1. Počet zaměstnanců obecních a městských policí ke konci roku 2012 | 12 |
| Tab. 2. Počty strážníků a čekatelů ve věkových kategoriích ke konci roku 2012 | 13 |
| Tab. 3. Nejvyšší dosažené vzdělání strážníků a čekatelů ke konci roku 2012 | 29 |
| Tab. 4. Vzdělání strážníků a čekatelů v letech 2010 – 2012 | 29 |
| Tab. 5. Vzdělání strážníků a čekatelů v regionu Vysočina ke konci roku 2012..... | 30 |
| Tab. 6. Srovnání zaměstnaneckých výhod strážníků a policistů | 45 |
| Tab. 7. Vliv délky služby na vnímání prestiže povolání strážníka | 128 |
| Tab. 8. Opětovná volba profese strážníka..... | 129 |
| Tab. 9. Doporučení profese strážníka známým a kamarádům..... | 130 |

SEZNAM GRAFŮ

| | |
|---|-----|
| Graf č. 1. Pohlaví: | 102 |
| Graf č. 2. Věk: | 103 |
| Graf č. 3. Nejvyšší dosažené vzdělání: | 104 |
| Graf č. 4. Délka trvání pracovního poměru u městské (obecní) policie: | 105 |
| Graf č. 5. Považujete profesi strážníka za prestižní? | 106 |
| Graf č. 6. Co Vás nejvíce motivovalo k nástupu do pracovního poměru strážníka? | 107 |
| Graf č. 7. Domníváte se, že jste za vykonanou práci dostatečně ohodnocen/a? | 108 |
| Graf č. 8. Jaké motivační podněty jsou pro Vás v zaměstnání nejpodstatnější? | 109 |
| Graf č. 9. Který ze zaměstnaneckých benefitů je pro Vás nejvýznamnější? | 110 |
| Graf č. 10. Jste spokojen/a s benefity, které Vám v současné době zaměstnavatel poskytuje? | 111 |
| Graf č. 11. Domníváte se, že Policie České republiky má v současné době výhodnější, a více zaměstnaneckých benefitů, než strážníci městských (obecních) policí? | 112 |
| Graf č. 12. Jste ve své současné profesi strážníka spokojen/a? | 113 |
| Graf č. 13. Jaké jsou pracovní podmínky na Vašem pracovišti? | 114 |
| Graf č. 14. Jaká je v současnosti pracovní atmosféra mezi strážníky? | 115 |
| Graf č. 15. Máte v současné profesi možnost kariérního růstu? | 116 |
| Graf č. 16. Ucházeli byste se znovu o práci strážníka městské (obecní) policie? | 117 |
| Graf č. 17. Pokud zvážíte své zkušenosti s prací u městské (obecní) policie, doporučil byste profesi strážníka svým přátelům, známým? | 118 |
| Graf č. 18. Domníváte se, že současný vývoj uvnitř městských (obecních) policí má významný vliv na motivaci a postoje strážníků k této profesi? | 119 |
| Graf č. 19. Jaké jsou v současné době Vaše postoje k výkonu profese strážníka? | 120 |

| | |
|--|-----|
| Graf č. 20. Domníváte se, že s délkou pracovního poměru strážníka se změnila Vaše postoje k výkonu této profese? | 121 |
| Graf č. 20. 1. Pokud ano, jak?..... | 121 |
| Graf č. 21. Přemýšlíte o změně zaměstnání? | 123 |
| Graf č. 21. 1. Pokud ano a spíše ano, jaké jsou důvody Vašich úvah o změně zaměstnání?..... | 123 |

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Organizační struktura Městské policie Havlíčkův Brod

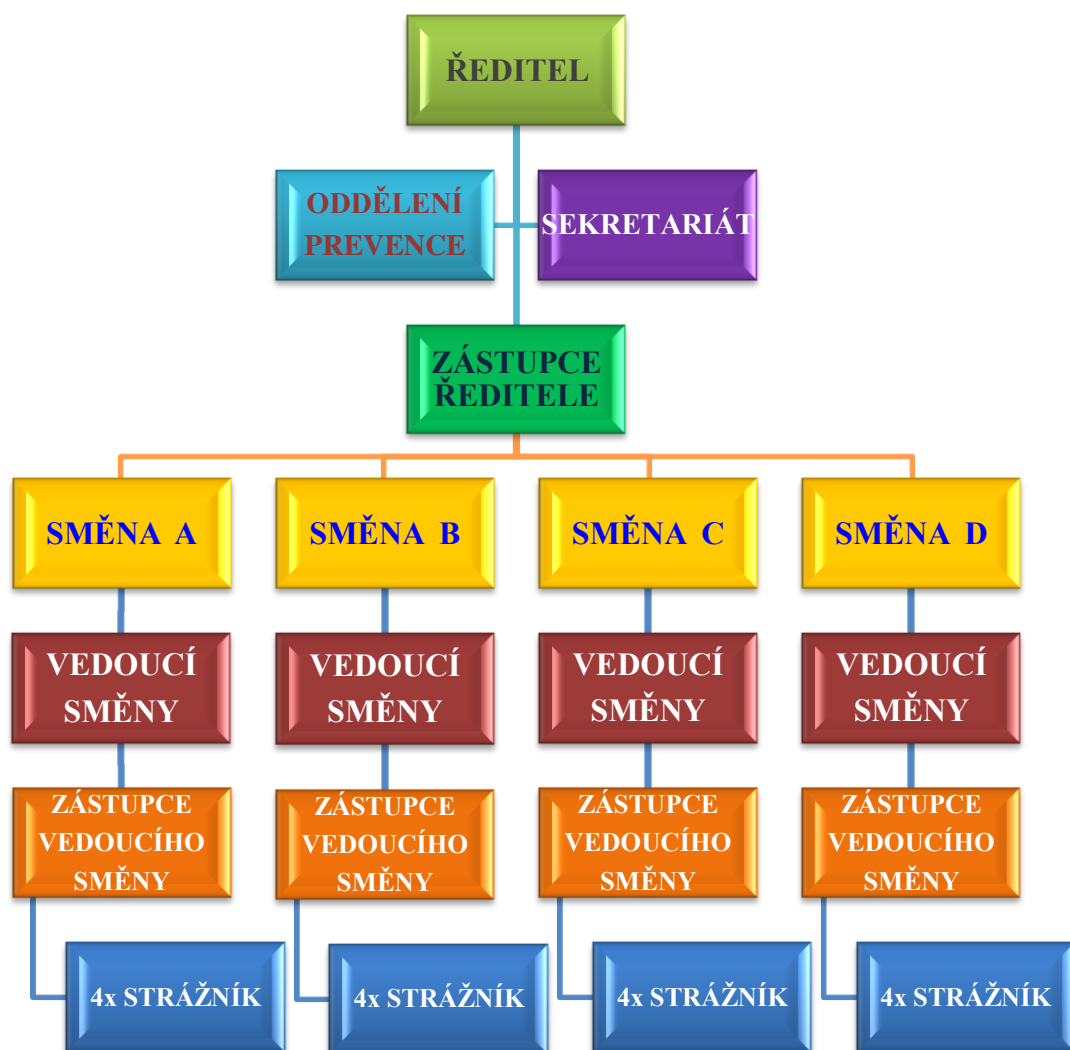
Příloha P II: Rozsah odborných předpokladů a praktického výcviku čekatele a strážníka

Příloha P III: Jednotné prvky stejnokroje strážníka, označení vozidla, vzor odznaku a domovenky

Příloha P IV: Dotazník

:

PŘÍLOHA P I: ORGANIZAČNÍ STRUKTURA MĚSTSKÉ POLICIE HAVLÍČKŮV BROD



PŘÍLOHA P II: ROZSAH ODBORNÝCH PŘEDPOKLADŮ A PRAKTICKÉHO VÝCVIKU ČEKATELE A STRÁŽNÍKA

Rozsah odborných předpokladů čekatele a strážníka

Odborné předpoklady čekatele a strážníka zahrnují znalosti právní úpravy:

- obecní policie,
- obecního a krajského zřízení,
- shromažďování,
- Policie České republiky,
- trestního práva,
- střelných zbraní a střeliva,
- přestupků a jiných správních deliktů, pokud je jejich projednávání je v působnosti obce,
- správního řízení,
- živnostenského podnikání,
- bezpečnosti a plynulosti provozu na pozemních komunikacích,
- ochrany před škodami působenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami,
- krizového řízení a integrovaného záchranného systému

Rozsah výcviku čekatele a strážníka

Výcvik čekatele a strážníka zahrnuje zvládnutí:

1. Hmatů, chvatů, úderů a kopů:

- postoj, přemístování a úhyby,
- přímý úder otevřenou dlaní,
- přímý úder pěstí,
- obloukový úder pěstí (háček, zvedák),
- úder loktem,
- kyvadlový kop vpřed (do výše rozkroku),
- kop kolenem,
- kryty na horní, spodní a střední pásmo,
- páky a odváděcí techniky (zvrátka, průlom lokte dlaní, odváděcí klíč).

2. Slzotvorných, elektrických nebo jiných obdobně dočasně zneschopňujících prostředků.

3. Obušku a jiného úderového prostředku:

- nošení, postoj, úchop, vytažení,
- úderové techniky,
- kryty,
- odváděcí klíč,
- využití obušku nebo jiného úderového prostředku proti napadení úderem, kopem, tyčí nebo nožem.

4. Techniky poutání:

- zásady manipulace s pouty,
- poutání vestoje s opřením nebo bez opory,
- poutání v kleku nebo lehu,
- snímání pout,
- zajištění pachatele pod hrozbou použití střelné zbraně s následným poutáním (s důrazem na povelovou techniku),
- připoutání osoby ke vhodnému předmětu.

5. Použití služební zbraně jako donucovacího prostředku:

- úder služební zbraní (držení zbraně a vedení úderu),
- hrozba služební zbraní (postavení strážníka a slovní příkazy),
- varovný výstřel,
- poskytnutí první pomoci osobě zraněné při užití donucovacího prostředku.

6. Taktiky zákroku při:

- předvádění osoby,
- zjištění, zda osoba u sebe nemá zbraň,
- zákazu vstupu na určená místa,
- vstupu do bytu nebo jiného uzavřeného prostoru,
- zjištění totožnosti osoby,
- zajištění místa trestného činu.

7. Oprávnění provozu na pozemních komunikacích zahrnujících:

- zásady bezpečnosti práce při usměrňování provozu na pozemních komunikacích,
- zastavování vozidel, a to i z jedoucího vozidla obecní policie za použití světelného nápisu „STOP“ a následnou kontrolu řidiče vozidla a jeho osádky,
- usměrňování provozu na pozemních komunikacích za využití pokynů stanovených pro řízení provozu policisty,
- praktické zpracování oznámení podezření ze spáchání přestupku proti bezpečnosti a plynulosti provozu na pozemních komunikacích,
- rozhodování o odstranění (odtahu) vozidla,
- používání technických prostředků k zabránění odjezdu vozidla,
- použití certifikovaných zařízení k provedení orientačního vyšetření přítomnosti alkoholu v organismu povinné osoby,
- použití certifikovaných zařízení určených k měření rychlosti vozidel.

PŘÍLOHA P III: JEDNOTNÉ PRVKY STEJNOKROJE STRÁŽNÍKA, OZNAČENÍ VOZIDLA, VZOR ODZNAKU A DOMOVENKY





PŘÍLOHA P IV: DOTAZNÍK

Vážené kolegyně, vážení kolegové,

Dovolte, abych Vás požádal o vyplnění níže uvedeného dotazníku, který je důležitým základem výzkumu motivace a postojů k profesi strážníka městské (obecní) policie, prováděného v rámci praktické části diplomové práce při magisterském studiu oboru Sociální pedagogika na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně, Fakultě humanitních studií, Institutu mezioborových studií v Brně.

Dotazník je zcela anonymní, jeho výsledky budou využity výhradně pro potřeby diplomové práce a údaje v něm zjištěné budou považovány za důvěrné a nebudou dále šířeny. Při vyplňování dotazníku se řiďte, prosím, tímto jednoduchým postupem: Pozorně si otázku přečtěte a označte znakem „X“ Vámi zvolenou variantu vedle nabízené odpovědi.

V další části dotazníku jsou otázky postaveny tak, aby Vám umožňovaly stručně vyjádřit Váš názor.

Velmi si vážím času, který věnujete vyplnění mého dotazníku. Děkuji za ochotu.

Bc. Jiří Tecl

1. Pohlaví:

- žena
 muž

2. Věk:

- 21 – 30
 31 – 40
 41 – 50
 51 – 60
 61 a více

3. Nejvyšší dosažené vzdělání:

- střední bez maturity
- střední s maturitou
- vyšší odborné
- vysokoškolské

4. Délka trvání pracovního poměru u městské (obecní) policie:

- do 5 let
- 5 – 10 let
- 10 – 15 let
- 15 – 20 let
- nad 20 let

5. Považujete profesi strážníka za prestižní?

- ano
- spíše ano
- ne
- spíše ne

6. Co Vás nejvíce motivovalo k nástupu do pracovního poměru strážníka?

- jistota pravidelného příjmu
- specifická a různorodá práce s lidmi
- možnost pomáhat lidem
- pevný řád a systém u městské (obecní) policie
- atraktivita uniformy
- zážitky spojené s touto profesí
- jiné

7. Domníváte se, že jste za vykonanou práci dostatečně ohodnocen/a?

- ano
- spíše ano
- nevím
- ne
- spíše ne

8. Jaké motivační podněty jsou pro Vás v zaměstnání nejpodstatnější?

- společenská prestiž profese
- jistota zaměstnání
- finanční ohodnocení
- uznání za dobře vykonanou práci
- možnost profesního růstu
- seberealizace
- jiné

9. Který ze zaměstnaneckých benefitů je pro Vás nejvýznamnější?

- pravidelná mzda
- příspěvek na stravování
- příspěvek na penzijní či životní pojištění
- příspěvek na rekreaci a kulturu
- příspěvek na dopravu
- pracovní volno
- nepeněžitý dar
- jiné

10. Jste spokojen/a s benefity, které Vám v současné době zaměstnavatel poskytuje?

- ano
- spíše ano
- ne
- spíše ne

11. Domníváte se, že Policie České republiky má v současné době výhodnější, a více zaměstnaneckých benefitů, než strážníci městských (obecních) policíí?

- rozhodně ano
- ano
- rozhodně ne
- ne

12. Jste ve své současné profesi strážníka spokojen/a?

- ano
- spíše ano
- ne
- spíše ne

13. Jaké jsou pracovní podmínky na Vašem pracovišti?

- velmi dobré
- dobré
- uspokojivé
- špatné
- velmi špatné

14. Jaká je v současnosti pracovní atmosféra mezi strážníky?

- velmi dobrá
- dobrá
- uspokojivá
- špatná
- velmi špatná

15. Máte v současné profesi možnost kariérního růstu?

- ano
- ne

16. Ucházeli byste se znovu o práci strážníka městské (obecní) policie?

- rozhodně ano
- ano
- rozhodně ne
- ne
- nevím

17. Pokud zvážíte své zkušenosti s prací u městské (obecní) policie, doporučil/a byste profesi strážníka svým přátelům, známým?

- určitě ano
- ano
- určitě ne
- ne

18. Domníváte se, že současný vývoj uvnitř městských (obecních) policíí má významný vliv na motivaci a postoje strážníků k této profesi?

- rozhodně ano
- ano
- rozhodně ne
- ne

19. Jaké jsou v současné době Vaše postoje k výkonu profese strážníka?

- rozhodně pozitivní
- pozitivní
- rozhodně negativní
- negativní

20. Domníváte se, že s délkou pracovního poměru strážníka se změnila Vaše postoje k výkonu této profese?

- ano
- ne
- nevím

20. 1 Pokud ano, jak?

- velmi pozitivně
- pozitivně
- velmi negativně
- negativně

21. Přemýšlíte o změně zaměstnání?

- ano
- spíše ano
- ne
- spíše ne

21. 1 Pokud ano a spíše ano, jaké jsou důvody Vašich úvah o změně zaměstnání?

- rodinné důvody
- nízké finanční ohodnocení
- možnost lepšího zaměstnání
- nemožnost profesního růstu
- negativní vztahy mezi zaměstnanci
- jiné důvody.....

Závěrem bych Vám chtěl poděkovat za ochotu a čas, který jste věnovali tomuto dotazníku a také za Vaše názory, které jste zde vyjádřili.