

Bezpečnostní rizika spojená s nízkou motivovaností občanů k výkonu vojenské činné služby

Ondřej Kryška

Bakalářská práce
2025



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta logistiky a krizového řízení

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta logistiky a krizového řízení

Ústav krizového řízení

Akademický rok: 2024/2025

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení:	Ondřej Kryška
Osobní číslo:	L22600
Studijní program:	B1022A020002 Management rizik
Specializace:	Management rizik
Forma studia:	Prezenční
Téma práce:	Bezpečnostní rizika spojená s nízkou motivovaností občanů k výkonu vojenské činné služby

Zásady pro vypracování

- Zpracujte teoretické poznatky vztahující se k tématu bakalářské práce.
- Na základě analýz, identifikujte faktory ovlivňující nízkou motivaci občanů k výkonu vojenské činné služby.
- Zpracujte návrhy na zvýšení motivace občanů k výkonu vojenské činné služby.

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

Seznam doporučené literatury:

1. ARMSTRONG, Michael a TAYLOR, Stephen. *Řízení lidských zdrojů: Moderní pojetí a postupy*. 13. vydání. Praha: Grada, 2015. ISBN 978-80-247-5258-7.
2. ARMSTRONG, Michael. *Armstrong's handbook of strategic human resource management*. Sixth edition. London: Kogan Page, 2016. ISBN 978-07-494-7682-3.
3. NAKONEČNÝ, Milan. *Motivace chování*. 3., přeprac. vyd. Praha: TRITON, 2014. ISBN 978-80-7387-830-6.
4. NAKONEČNÝ, Milan. *Psychologie osobnosti*. Praha: TRITON, 2021. ISBN 978-80-7553-886-4.
5. ŠIMEK, Jan a HALÍŘOVÁ, Martina. *Škola a válka. Branná výchova v České republice*. Praha: Národní pedagogické muzeum a knihovna J. A. Komenského, 2021. ISBN 978-80-86935-56-0.

Další odborná literatura dle doporučení vedoucího bakalářské práce.

Vedoucí bakalářské práce: **doc. Mgr. Tomáš Zeman, Ph.D. et Ph.D.**

Ústav krizového řízení

Konzultant bakalářské práce: **Ing. Ondřej Velisek**

Ústav krizového řízení

Datum zadání bakalářské práce: **2. prosince 2024**

Termín odevzdání bakalářské práce: **2. května 2025**

L.S.

prof. Ing. Zuzana Tučková, Ph.D.
děkanka

Ing. et Ing. Jiří Konečný, Ph.D.
ředitel ústavu

V Uherském Hradišti dne 2. prosince 2024

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb., v platném znění bez ohledu na výsledek obhajoby;
- bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému a bude dostupná k nahlédnutí;
- jedno vyhotovení bakalářské práce v listinné podobě bude ponecháno Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně k uložení;
- na moji bakalářskou 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;
- podle § 60 odst. 1 autorského zákona má Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou 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 bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- pokud je výstupem bakalářské práce jakýkoliv softwarový produkt, považují se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá; neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

Prohlašuji, že

- jsem na bakalářské práci pracoval(a) samostatně a použitou literaturu jsem řádně citoval(a); v případě publikace výsledků budu uveden(a) jako spoluautor;
- odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou obsahově totožné.

V Uherském Hradišti, dne29.4.2025.....

.....
podpis autora

ABSTRAKT

Tato bakalářská práce se zabývá bezpečnostními riziky plynoucími z nízké motivace občanů k výkonu vojenské činné služby v České republice. V teoretické části jsou vymezeny klíčové pojmy z oblasti bezpečnosti, popsána struktura ozbrojených sil a diskutovány různé přístupy k motivaci, včetně relevantních psychologických teorií. Praktická část práce je zaměřena na kvantitativní výzkum prostřednictvím dotazníkového šetření, které zkoumá postoje občanů k vojenské službě, jejich ochotu podílet se na obraně státu a faktory ovlivňující jejich motivaci. Výsledky naznačují přetrvávající nízký zájem o vojenskou činnost, což může představovat potenciální riziko pro obranyschopnost státu. Práce rovněž navrhuje možná opatření ke zvýšení motivace občanů, včetně posílení informovanosti, zlepšení podmínek služby a cílené komunikace ze strany státu.

Klíčová slova: bezpečnostní rizika a hrozby, motivace občanů, vojenská činná služba, povědomí o vojenské službě, aktivní zálohy, ozbrojené síly

ABSTRACT

This bachelor thesis deals with security risks resulting from low motivation of citizens to perform military active service in the Czech Republic. The theoretical part defines key concepts in the field of security, describes the structure of the armed forces and discusses different approaches to motivation, including relevant psychological theories. The practical part of the thesis focuses on quantitative research through a questionnaire survey that examines citizens' attitudes towards military service, their willingness to participate in national defence and the factors influencing their motivation. The results suggest a persistent low interest in military activity, which may pose a potential risk to the state's defence capability. The paper also suggests possible measures to increase citizens' motivation, including increased awareness, improved conditions of service and targeted communication by the state.

Keywords: security risks and threats, motivation of citizens, military active service, awareness of military service, active reserves, armed forces

Rád bych touto cestou poděkovala zejména Ing. Ondřeji Velískovi za odborné vedení, cenné rady, trpělivost a čas, který věnoval mé bakalářské práci. Jeho pomoc při zpracování a směřování práce byla pro mě neocenitelná. Poděkování patří také doc. Mgr. Tomáši Zemanovi, Ph.D et Ph.D., za podnětné připomínky, ochotu a podporu, které mi byly během zpracování práce velkou pomocí.

OBSAH

ÚVOD.....	11
I TEORETICKÁ ČÁST	12
1 BEZPEČNOST STÁTU.....	13
1.1 BEZPEČNOSTNÍ SYSTÉM ČESKÉ REPUBLIKY	15
1.2 OBRANA ČR A JEJÍ ZÁKLADNÍ PILÍŘE.....	16
2 BRANNÁ POVINNOST PRO ČR.....	18
2.1 FORMY VOJENSKÉ SLUŽBY	19
2.2 AKTIVNÍ ZÁLOHA	20
3 PŘÍPRAVA OBČANŮ K OBRANĚ STÁTU	22
4 MOTIVACE.....	24
4.1 MASLOWOVA TEORIE POTŘEB	26
4.2 TEORIE DVOU FAKTORŮ	27
4.3 MCCLELLANDOVA TEORIE TŘÍ POTŘEB	29
5 MOTIVOVANOST OBČANŮ ČESKÉ REPUBLIKY K VÝKONU VOJENSKÉ ČINNÉ SLUŽBY.....	32
5.1 MOTIVAČNÍ FAKTORY VE VZTAHU K PROFESIONÁLNÍM VOJÁKŮ.....	34
5.2 MOTIVAČNÍ FAKTORY VE VZTAHU AKTIVNÍCH ZÁLOH.....	36
II PRAKTICKÁ ČÁST	38
6 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ	39
6.1 POUŽITÉ STATISTICKÉ METODY	39
6.2 VÝSLEDKY DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ.....	40
7 NÁVRHY A DOPORUČENÍ	57
ZÁVĚR	59
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	60
SEZNAM OBRÁZKŮ	65
SEZNAM TABULEK.....	66
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	67
SEZNAM PŘÍLOH.....	68

ÚVOD

Bezpečnostní prostředí současného světa je charakteristické dynamickým vývojem, novými typy hrozeb a proměnlivým charakterem krizí. V tomto kontextu nabývá na významu otázka obranyschopnosti státu a aktivního zapojení jeho občanů do zajišťování bezpečnosti. Česká republika sice přešla v roce 2005 na plně profesionální armádu, avšak aktuální geopolitický vývoj znovu otevírá diskusi o potřebě širší účasti veřejnosti na obraně státu, zejména prostřednictvím aktivních záloh nebo dobrovolné vojenské činné služby.

Tato bakalářská práce se zabývá problematikou nízké motivace občanů k výkonu vojenské činné služby a s tím souvisejícími bezpečnostními riziky. Cílem práce je na základě analýzy postojů veřejnosti identifikovat hlavní překážky, které brání většímu zapojení občanů do ozbrojených složek, a navrhnout opatření, jež by mohla přispět ke zvýšení motivace a posílení obranné kapacity státu.

Hlavní výzkumná otázka zní: Jaké faktory ovlivňují ochotu občanů České republiky podílet se na obraně státu prostřednictvím vojenské činné služby?

V teoretické části jsou vymezeny základní pojmy spojené s bezpečností, popsána struktura ozbrojených sil České republiky a představeny vybrané motivační teorie. Praktická část je založena na kvantitativním výzkumu provedeném formou dotazníkového šetření, které zjišťuje postoje občanů k vojenské službě a jejich vnímání souvisejících rizik. Výsledky výzkumu jsou statisticky vyhodnoceny pomocí testu dobré shody, Spearmanova korelačního koeficientu a Mann-Whitneyova U testu, které umožňují ověřit souvislosti mezi proměnnými. Získané poznatky slouží jako podklad pro návrh konkrétních opatření podporujících aktivní zapojení občanů do obrany státu.

I TEORETICKÁ ČÁST

1 BEZPEČNOST STÁTU

Bezpečnost je široký a dynamicky se vyvíjející pojem, jehož obsah závisí na aktuálním vnímání hrozeb a přístupu odborníků, politiků i veřejnosti. Neexistuje jednotná definice bezpečnosti, protože různé teorie a přístupy kladou důraz na odlišné aspekty. Přesto lze bezpečnost chápat jako stav, ve kterém jsou minimalizována rizika ohrožení jednotlivců, společnosti i státu (Balabán, Duchek, Stejskal, 2007).

Bezpečnost není nikdy absolutní, ale je ideálem, ke kterému lze směřovat prostřednictvím konkrétních procesů a opatření. Je úzce spojena s pojmy jako hrozba, riziko či nebezpečí, což podtrhuje její vazbu na prevenci a řešení ohrožení (Balabán, Duchek, Stejskal, 2007).

Bezpečí i nebezpečí je vždy nutné posuzovat ve vztahu k určitému subjektu. Žádná hrozba neexistuje izolovaně – vždy představuje riziko pro někoho a pochází od někoho. Bezpečnost lze proto analyzovat na několika úrovních. První z nich je národní bezpečnost, zaměřená na ochranu suverenity, politické moci a územní celistvosti státu. Druhou úroveň představuje společenská bezpečnost, jejímž cílem je ochrana kolektivních subjektů, jako jsou společenství či sociální skupiny, přičemž klíčovým aspektem je zachování identity spojované například s náboženským přesvědčením nebo kulturní příslušností. Třetí úroveň tvoří bezpečnost lidská, soustředěná na ochranu jednotlivce, jeho života, zdraví a kvality života (Balabán, Duchek, Stejskal, 2007).

Při komplexní analýze bezpečnostních hrozeb se obvykle uplatňuje členění do pěti hlavních dimenzí bezpečnosti: vojenské, politické, ekonomické, společenské a environmentální. Toto členění umožňuje lépe porozumět šíři a vzájemné propojenosti různých rizik, kterým společnost čelí (Balabán, Duchek, Stejskal, 2007).

Bezpečnostní prostředí, v němž se tyto hrozby objevují, lze chápat jako souhrn faktorů ovlivňujících schopnost státu nebo společnosti čelit různým druhům ohrožení, včetně těch environmentálních. Současné bezpečnostní prostředí je charakterizováno rostoucím tlakem lidské činnosti na přírodu, hrozbami vyplývajících z přírodních katastrof a riziky spojenými s lidskými úmyslnými činy, jako jsou teroristické útoky. Tento koncept je klíčový pro stanovení základů státní bezpečnostní politiky, neboť zahrnuje nejen vnitřní aspekty bezpečnosti, ale i dynamiku mezinárodního prostředí. Bezpečnostní prostředí se vztahuje i k území za hranicemi státu, kde se kříží zájmy různých aktérů, a kde dochází k procesům, které mohou výrazně ovlivnit bezpečnost státu (Hough et al., 2015) (Adamec, Řehák, Černá, 2012).

Při rozlišování bezpečnosti státu se běžně uvádí dvě klíčové dimenze: vnitřní a vnější bezpečnost. Vnitřní bezpečnost označuje stav, kdy jsou chráněny ústavní zásady, veřejný pořádek a občanská práva před vnitřními hrozbami, jako je kriminalita, terorismus či občanské nepokoje. Zajišťují ji především policie, záchranné a zpravodajské služby, jejichž cílem je ochránit stabilitu společnosti a fungování institucí. Naproti tomu vnější bezpečnost představuje ochranu státní suverenity, územní integrity a klíčových národních zájmů vůči vnějším hrozbám. Je zajišťována armádou, diplomatickými aktivitami a účastí státu v mezinárodních bezpečnostních strukturách, jako je například Severoatlantická aliance (NATO) (Kitler, 2021).

Obrana státu je pak souhrnem opatření a politik směřujících k zajištění přežití, územní celistvosti a suverenity státu před vnějšími i vnitřními hrozbami. Tento proces zahrnuje nejen činnost ozbrojených sil, ale i jiných institucí, jako jsou policie nebo zpravodajské služby, a je nedílně spjat s demokratickou legitimací a veřejnou kontrolou. Národní bezpečnost v širším pojetí zahrnuje nejen vojenskou obranu, ale i diplomatické aktivity, ochranu veřejného pořádku a respektování lidských práv, přičemž jejím hlavním cílem je stabilita a bezpečí státu a společnosti (Victoria, 2018).

Instituce odpovědné za obranu státu, jako jsou ministerstva obrany, hrají klíčovou roli při tvorbě obranných strategií, správě ozbrojených složek a koordinaci bezpečnostních politik. Úzce spolupracují s dalšími vládními orgány a připravují koncepční dokumenty zaměřené na zajištění bezpečnosti státu (Roušar, 2006).

V oblasti bezpečnostních studií se riziko chápe jako pravděpodobnost vzniku události, která může ohrozit existenci státu, společnosti nebo jednotlivce. Riziko není pouze objektivní jev, ale je sociálně konstruováno, protože jeho vnímání a hodnocení závisí na aktérech a jejich interpretaci situace (Buzan et al., 1998).

Rizika mohou mít vojenskou, politickou, ekonomickou, společenskou či environmentální povahu a často vedou k tzv. sekuritizaci, tedy procesu, kdy se určitá otázka stává předmětem bezpečnostního diskurzu (Balabán, Ducheck, Stejskal, 2007).

Mezi vojenská rizika patří faktory související s ozbrojenými silami a schopností státu čelit vojenským hrozbám. Podcenění rizik může vést k nedostatečné reakci a snížené obranyschopnosti (Balabán, Ducheck, Stejskal, 2007).

V případě České republiky je v této souvislosti upozorňováno na riziko zaostávání za armádami NATO v oblasti moderního bojového výcviku a nedostatečné připravenosti na

obranu vlastního území, což je důsledek dlouhodobého upřednostňování zahraničních misí (Balabán, Duchek, Stejskal, 2007).

Riziko národní bezpečnosti představuje pravděpodobnost, že hrozby ohrozí fungování státu a společnosti. Hrozba je pak vnímána jako vystupňovaná forma rizika, která je považována za existenční nebezpečí pro určité hodnoty nebo objekty a ospravedlňuje mimořádná opatření (Buzan et al., 1998) (Kitler, 2021).

Hrozby mohou být úmyslné, jako agrese či terorismus, nebo neúmyslné, jako přírodní katastrofy, epidemie či ekonomické otřesy. Vojenské hrozby zůstávají i v současnosti spojeny především se státy a vojenskými aliancemi, jako je NATO, kde obranné strategie odstrašování minimalizují riziko přímé vojenské agrese. Hrozby pro národní bezpečnost zahrnují jak vojenské, tak nevojenské faktory, přičemž subjektivní vnímání hrozeb hraje významnou roli v jejich identifikaci a prioritizaci (Kitler, 2021) (Balabán, Duchek, Stejskal, 2007).

Proces sekuritizace, jak jej popisuje teorie bezpečnosti, spočívá v tom, že političtí aktéři označí určitou situaci nebo problém za bezpečnostní hrozbu, čímž legitimizují mimořádná opatření k jeho řešení. Typicky zahrnuje tři prvky:

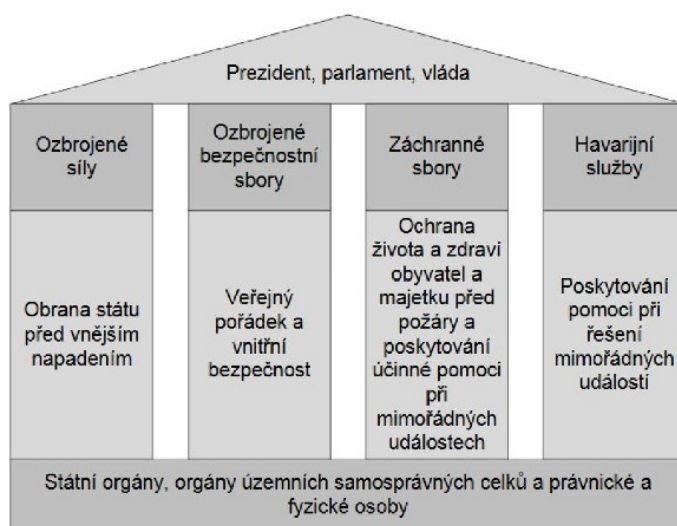
- **Referenční objekt** – to, co je ohroženo (např. stát, společnost, hodnoty)
- **Aktér securitizace** – ten, kdo hrozbu pojmenuje
- **Publikum** – které musí tuto hrozbu uznat jako oprávněnou (Victoria, 2018).

1.1 Bezpečnostní systém České republiky.

Bezpečnostní systém státu představuje institucionální nástroj pro tvorbu realizaci bezpečnostní politiky. Je tvořen vzájemně propojenými prvky zákonodárné, výkonné a soudní moci, prvky územní samosprávy, právníckými a fyzickými osobami, které mají odpovědnost za zajištění bezpečnosti státu. Musí být schopen reagovat na široké spektrum hrozeb, přičemž úroveň jeho reakce schopnosti závisí na kontinuálním rozvoji a zvyšování efektivity všech jeho složek. Klíčovým předpokladem pro zajištění obrany a bezpečnosti státu je existence stabilního, technologicky pokročilého a inovativního průmyslového sektoru. Tento sektor by měl být integrován do mezinárodních struktur spolupráce s důvěryhodnými partnery, disponovat dostatečnými výrobními kapacitami, surovinovými zdroji a přístupem k moderním technologiím, aby mohl účinně podporovat klíčové instituce

státu v období míru, krize i případného ozbrojeného konfliktu (Adamec, Řehák, Černá, 2012) (Ministerstvo obrany, 2023).

Jeho klíčovou funkcí je koordinovat činnost všech zapojených složek a zajišťovat efektivní reakci na nejrůznější typy ohrožení – od vojenských a vnitřních konfliktů, přes organizovaný zločin, až po přírodní katastrofy nebo technologické havárie. Účelem tohoto systému je zajistit kontinuitu fungování státu a ochranu společnosti v době míru i krize (Balabán, 2015).



Obrázek 1 Složky bezpečnostního systému ČR (Adamec, Řehák, Černá, 2012)

1.2 Obrana ČR a její základní pilíře

Obrana České republiky stojí na zodpovědném přístupu vlády a veřejné správy k budování a zajišťování obranného systému státu. Klíčovou roli hraje také rozvoj obranných kapacit v rámci spojeneckých struktur NATO a aktivní účast občanů v případě závažného ohrožení republiky. Pro efektivní fungování těchto základních prvků je zásadní podporovat motivaci obyvatelstva a současně vytvářet vhodné právní podmínky i konkrétní možnosti pro jejich zapojení do obranných činností (MINISTERSTVO OBRANY, 2017).

- **1. Pilíř** – Odpovědný přístup státu k obraně České republiky a spojeneckým povinnostem.
- **2. Pilíř** – Akceschopné ozbrojené síly .
- **3. Pilíř** – Občanská povinnost k obraně státu (MINISTERSTVO OBRANY, 2017).

Součástí efektivního fungování bezpečnostního systému není pouze spolupráce institucí a technická připravenost, ale také aktivní zapojení občanů do obranného systému státu. Občané představují důležitý článek v rámci obrany země, a to nejen v rovině pasivní podpory, ale i prostřednictvím konkrétních závazků vyplývajících z platné legislativy. V tomto kontextu má zásadní význam branná povinnost, která představuje právní a praktický rámec pro účast občanů na obraně státu zejména v době krizových situací (Adamec, Řehák, Černá, 2012) (Balabán, 2015).

2 BRANNÁ POVINNOST PRO ČR

Brannou povinností se dle § 1 odst. 1 zákona č. 585/2004 Sb., o branné povinnosti a jejím zajišťování, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „branný zákon“) rozumí příprava občanů k obraně státu a jejich účast na zajišťování obrany České republiky. Tato povinnost se vztahuje na občany České republiky, kteří dovršili 18 let věku, a zaniká dosažením věku 60 let, pokud zákon nestanoví jinak. (Česko, 2004).

V současnosti je služba v ozbrojených silách i dobrovolná příprava k obraně státu pro občany České republiky nepovinná, s výjimkou stavu ohrožení státu nebo válečného stavu, kdy může být aktivována branná povinnost. Každý občan má ze zákona povinnost podílet se na obraně státu – tuto povinnost vymezuje zákon č. 222/1999 Sb., o zajišťování obrany České republiky, jenž ukládá povinnosti nejen státním orgánům a samosprávám, ale i právníkům a fyzickým osobám. Branná povinnost podle zákona č. 585/2004 Sb. se vztahuje na občany (muže i ženy) ve věku od 18 do 60 let (Šimek a Halířová, 2021) (Co je to POKOS, c2004–2025).

Branná povinnost zahrnuje zejména evidenční povinnost, odvodní povinnost, povinnost podrobit se vojenskému cvičení a výkon mimořádné služby. V případě stavu ohrožení státu nebo válečného stavu je výkon branné povinnosti upraven zvláštním režimem. Občan se v takovém případě může stát součástí tzv. mimořádné služby dle § 1 odst. 3, přičemž branná povinnost se vztahuje i na vojáky v záloze dle § 1 odst. 7–8. Zákon zároveň připouští možnost odmítnutí mimořádné služby z důvodu svědomí nebo náboženského vyznání dle § 6. Dle § 7 písm. d) však musí být toto odmítnutí řádně doloženo a má za následek zánik branné povinnosti. V takovém případě však občan podléhá pracovní povinnosti podle jiného zákona (Česko, 2004).

V případě vyhlášení stavu ohrožení státu nebo válečného stavu se občané, kteří již vykonávají vojenské cvičení, operační službu nebo jsou vojáky z povolání, automaticky stávají součástí tzv. mimořádné služby. Vojáci v záloze jsou k této službě povoláni na základě povolávacího rozkazu nebo mobilizační vyhlášky, přičemž mají rovněž možnost se k výkonu mimořádné služby přihlásit dobrovolně. Mimořádná služba trvá až do tří měsíců po skončení krizového stavu a vojáci mohou být z jejího výkonu propuštěni jednotlivě nebo hromadně. Zákon zároveň stanoví konkrétní případy, kdy musí být voják z mimořádné služby uvolněn – například pokud se stane zdravotně nezpůsobilým, je vzat do vazby,

nastoupí výkon trestu nebo pokud se jedná o těhotnou ženu. U těhotné vojákyně končí mimořádná služba do pěti pracovních dnů od doložení těhotenství (Česko, 2004).

Branná povinnost v České republice je zakotvena v ústavním zákoně o bezpečnosti České republiky a v branném zákoně. I když je branná povinnost právně zachována, její uplatnění je od 1. ledna 2005 omezeno pouze na případy ohrožení státu nebo válečného stavu. Tímto datem se Česká republika stala plně profesionální armádou a povinná základní vojenská služba byla zrušena. Prezident Václav Klaus tehdy upozornil, že tím společnost ztrácí zkušenost, která po generace formovala život mladých mužů. Profesionalizace armády tak znamenala zásadní změnu nejen v obranném systému státu, ale i ve vnímání občanské odpovědnosti vůči obraně vlasti (MINISTERSTVO OBRANY, c2025).

Branná povinnost je podle § 1 branného zákona povinností občana České republiky podrobit se odvodnímu řízení, vykonávat vojenskou činnou službu a plnit další povinnosti spojené s obranou státu. Vzniká každému občanovi dnem dosažení věku 18 let dle § 2 odst. 1, případně dnem nabytí státního občanství dle § 2 odst. 2. Zaniká např. z důvodu věku, ztráty občanství nebo neschopnosti vykonávat vojenskou službu dle § 7 (Česko, 2004).

Zákon umožňuje i dobrovolné převzetí branné povinnosti dle § 3–5 b, které může občan realizovat podáním písemné žádosti ke krajskému vojenskému velitelství. Možnosti zahrnují:

- službu vojáka z povolání podle § 4,
- zařazení do aktivní zálohy podle § 5,
- účast na vojenském cvičení podle § 5a,
- předurčení pro doplnění ozbrojených sil podle § 5b. (Česko, 2004).

Při všech formách dobrovolného převzetí výkonu branné povinnosti je podmínkou zdravotní způsobilost a potřeba ozbrojených sil (Česko, 2004).

2.1 Formy vojenské služby

Vojenská služba se v době míru uskutečňuje prostřednictvím několika forem, které zahrnují zejména službu vojáků z povolání, výcvik vojáků prostřednictvím vojenských cvičení a jejich případné nasazení v rámci operací. Po vyhlášení stavu ohrožení státu nebo válečného stavu se všechny typy vojenské služby transformují na takzvanou mimořádnou službu. Voják z povolání vykonává vojenskou službu jako zaměstnání ve služebním poměru k České

republice. Do této služby může být občan zařazen pouze na základě dobrovolné žádosti. Uchazečem může být každý občan České republiky starší 18 let, který splňuje zákonné podmínky – složil vojenskou přísahu, je zdravotně i fyzicky způsobilý, má odpovídající kvalifikaci, není trestně stíhán a zároveň se nehlásí k extremistickým ideologiím (Příprava občanů k obraně státu – Příručka pro učitele základních a středních škol, 2023).

V současnosti nastupují k vojenské službě výhradně profesionální vojáci. Jejich počet ke konci roku 2023 činil přibližně 27 800 osob. K obraně státu se však podílejí i příslušníci Aktivní zálohy, jejichž počet přesahuje 4 200. Podle údajů náčelníka Generálního štábu Karla Řehky činil na počátku roku 2024 počet profesionálních vojáků přibližně 23 600. Dle dlouhodobých strategických plánů by mělo dojít k navýšení na 30 000 vojáků, přičemž výhledově se počítá až s potřebou 37 000. Pro naplnění tohoto cíle by bylo nutné ročně přijmout přibližně 1 200 nových vojáků. V roce 2023 však došlo pouze k nárůstu o 176 osob, což ukazuje na setrvalé pomalé tempo náboru. Oproti tomu počet členů Aktivní zálohy roste rychleji (Novák, 2025).

2.2 Aktivní záloha

Aktivní záloha představuje součást zálohy ozbrojených sil ČR v době míru. Tvoří ji vojáci, kteří se dobrovolně rozhodli převzít brannou povinnost podle branného zákona a slouží k doplnění ozbrojených sil České republiky a představuje nejlépe vycvičenou část jejich záložních jednotek. V době míru je zároveň jedinou záložní silou, kterou lze reálně využít ještě před vyhlášením stavu ohrožení státu či válečného stavu (MINISTERSTVO OBRANY, c2004-2025).

Aktivní záloha v právním kontextu

Zákon č. 45/2016 Sb., o službě vojáků v záloze, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o službě v záloze“), v § 1 uvádí, že tento zákon upravuje právní postavení vojáka v záloze, průběh vojenské činné služby, na kterou byl povolán, jeho nároky související s výkonem služby, podmínky pro zařazení a vyřazení z aktivní zálohy a podmínky finanční podpory zaměstnavatele vojáka v záloze zařazeného do aktivní zálohy.

Podle § 33 zákona o službě v záloze se do aktivní zálohy zařazuje voják v záloze, který splňuje podmínky obdobné jako pro přijetí do služebního poměru vojáka z povolání. Rozhodnutí o zařazení do aktivní zálohy obsahuje hodnot, služební místo, vojenský útvar, výši odměny a dobu zařazení (Česko, 2016).

Výcvik aktivní zálohy

Podle § 8 odst. 1 zákona č. 45/2016 Sb., o službě vojáků v záloze, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o službě v záloze“), je obsahem vojenského zaměstnání mimo jiné vojenský výcvik. Výcvik tvoří základní náplň činné služby vojáka v aktivní záloze a slouží k získání, udržení a rozvoji vojenských dovedností potřebných pro plnění úkolů ozbrojených sil. Podle § 13 zákona o službě v záloze se po ukončení ucelené části výcviku zpracovává služební hodnocení vojáka, které má vliv například na výši odměn uvedených v § 26. Účast na výcviku je také jednou z podmínek pro nárok na motivační odměnu nebo stabilizační příspěvek, jak stanoví § 25a. Základní vojenskou přípravou, která zahrnuje výcvik, musí projít každý voják zařazený do aktivní zálohy, pokud předtím neabsolvoval jinou formu vojenské přípravy (Česko, 2016).

3 PŘÍPRAVA OBČANŮ K OBRANĚ STÁTU

Podle zákona č. 222/1999 Sb., o zajišťování obrany České republiky, je příprava občanů k obraně státu definována následovně:

Příprava občanů k obraně státu je za běžných podmínek dobrovolná, výjimky stanoví pouze zákon nebo zvláštní právní předpis. V případě stavu ohrožení státu nebo válečného stavu se však tato příprava stává povinnou. Obsah přípravy zahrnuje především zdravotnickou přípravu, výcvik v oblasti civilní obrany, technicky a sportovně zaměřené aktivity, nácvik sebeobrany a vzájemné pomoci, a další činnosti související s branností a obranou státu. Tento proces má charakter vzdělávání a probíhá zejména na úrovni základního a středního školství, případně v rámci jiných forem vzdělávání uznaných státem. Klíčovou roli v této oblasti sehrávají školy, školská a jiná vzdělávací zařízení. Na realizaci přípravy se rovněž mohou podílet občanská sdružení, církve, náboženské společnosti a další právnické osoby, a to ve spolupráci s územními samosprávami. Za celkové zajištění této přípravy odpovídají ministerstva, správní úřady a samosprávné celky, přičemž Ministerstvo obrany spolupracuje s Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy na odborném obsahu učebních dokumentů v této oblasti (Česko, 1999).

Dne 8. ledna 2025 vláda schválila novou Koncepti přípravy občanů k obraně státu, která určuje směr rozvoje tohoto systému až do roku 2030. Ta je postavena na čtyřech klíčových pilířích: vzdělávání, spolupráci s nevládními organizacemi, plánování obrany a strategické komunikaci. V oblasti vzdělávání je cílem systematické začlenění témat týkajících se obrany a bezpečnosti do školních osnov, přičemž důraz je kladen na zapojení armády do edukačních aktivit ve školách a na odbornou přípravu pedagogických pracovníků. Vedle toho se počítá i se vzděláváním zaměstnanců veřejné správy a pracovníků klíčových podniků, jejichž činnost je nezbytná pro zajištění obrany státu. Druhý pilíř se zaměřuje na rozvoj spolupráce s nevládními organizacemi, které se mohou do systému přípravy zapojit prostřednictvím memorand o spolupráci, akreditací nebo dotační podpory ze strany Ministerstva obrany. V rámci obranného plánování bude přesněji stanovena role jednotlivých krajů a obcí při přípravě obyvatelstva, zejména s ohledem na mimořádné a krizové situace. Strategická komunikace pak představuje zásadní nástroj pro posilování informovanosti veřejnosti o otázkách bezpečnosti a obrany. Skrze ni bude stát šířit důležité informace, podporovat vzdělávání v této oblasti a zvyšovat celkovou odolnost společnosti vůči hrozbám (Tiskové oddělení MO, 2025).

Dokument navazuje na Obrannou strategii ČR a zdůrazňuje nutnost celospolečenského přístupu k obraně – tedy nejen ze strany Ministerstva obrany a ozbrojených sil, ale všech složek státu i veřejnosti (Tiskové oddělení MO, 2025).

Povinnost občanů chránit svou vlast trvá i po přechodu Armády ČR na profesionální základnu k 1. lednu 2005. Klíčovým předpokladem pro zajištění obrany jednotlivců i společnosti je systematické a cílené vzdělávání občanů v této oblasti. Současná právní úprava přípravy občanů k obraně státu je zakotvena v zákoně č. 222/1999 Sb., o zajišťování obrany České republiky, ve znění pozdějších změn. Organizaci a řízení přípravy občanů k obraně státu má na starosti Ministerstvo obrany (Co je to POKOS, c2004–2025).

Hlavní činnosti POKOS

Hlavní činnosti POKOS zahrnují seznámení s ozbrojenými silami ČR, jejich posláním a mezinárodními organizacemi, v nichž ČR působí. Dále jde o porozumění bezpečnostnímu prostředí, systému obrany státu a mezinárodnímu uspořádání. Program poskytuje informace o hybridních hrozbách, moderních konfliktech a možnostech jejich řešení. Součástí jsou také reakce na krizové situace (vojenské i civilní), základy civilní obrany a zdravotnické přípravy. Nedílnou součástí jsou i praktické dovednosti, jako je zacházení se zbraní, evakuace, orientace a přežití v terénu či sebeobrana. Program se zaměřuje rovněž na posilování fyzické a psychické odolnosti a technické dovednosti (Vymezení POKOS, c2004–2025).

4 MOTIVACE

Motivace je vnímána jako klíčová vnitřní složka osobnosti, která působí jako hnací síla ovlivňující lidské chování a prožívání (Jarošová, 2016).

Motivace je součástí tzv. HR architektury, která zahrnuje strukturu HR funkcí, politiky a praktiky, a chování zaměstnanců. Tato architektura je navržena tak, aby podporovala strategické cíle organizace prostřednictvím motivovaných a kompetentních zaměstnanců (Armstrong, 2016).

Podle Medlíkové je motivace důvodem, proč jednáme, představuje hnací sílu našeho konání. Je to vnitřní kompas, který udává směr, zdroj energie pro organismus a způsob, jak činnost získává svůj smysl. Zároveň slouží jako prostředek k naplnění potřeb, hnací motor našeho úsilí a v některých případech i výsledek úspěšné práce (Medlíková, 2021).

Motivační teorie objasňuje faktory ovlivňující cílené chování, a proto její využití v řízení lidských zdrojů souvisí s posilováním angažovanosti zaměstnanců. Ti se díky ní více ztotožňují se svou prací i organizací a usilují o vysoký výkon (Armstrong a Taylor 2015).

Typy motivace

Motivace se tradičně rozděluje na vnitřní a vnější, přičemž toto členění je v odborné literatuře předmětem diskusí, neboť hranice mezi oběma typy motivace není vždy jednoznačná. Veškerá motivace probíhá vnitřně, což činí označení „vnitřní“ potenciálně matoucím. Již Woodworth definoval vnitřní motivaci jako jednání z vlastního popudu a vnější motivaci jako jednání na základě vnějších podnětů. Problematika tohoto dělení se projevuje například v tom, že stejná činnost může být pro jednoho člověka motivována vnitřně, například pokud v práci vidí smysl a prostředek seberealizace, zatímco pro jiného může jít o motivaci vnější, pokud je práce vykonávána pouze za účelem získání finanční odměny (Nakonečný, 2014).

Vnější motivátory mohou mít okamžitý a dominantní účinek, avšak jejich dlouhodobý dopad není zaručen. Naproti tomu vnitřní motivátory spojené s kvalitou pracovního života pravděpodobně vedou k hlubšímu a trvalejšímu efektu, protože vycházejí z osobních hodnot a vztahu k vykonávané činnosti, nikoliv z vnějších pobídek, jako jsou finanční odměny (Armstrong a Taylor, 2015).

Vnitřní motivace vzniká, když lidé vnímají svou práci jako smysluplnou, zajímavou a podnětnou. Zároveň si cení možnosti samostatného rozhodování, rozvoje svých schopností

a dosažení profesních cílů. Tento druh motivace tedy vychází přímo z povahy samotné činnosti a není závislý na vnějších stimulech a pramení z individuálních faktorů, jako jsou osobní potřeby a cíle, a souvisí s pocitem spokojenosti, uznání či radosti z vykonávané práce (Jarošová, 2016) (Armstrong a Taylor, 2015).

Medlíková upozorňuje, že významnými vnějšími motivátory, které souvisí s osobní vizí a cílevědomostí, mohou být jasně vytyčené cíle a vědomí výhod, jež přicházejí jako odměna za splnění těchto cílů. Motivaci podporují také průběžné odměny za dosažené výsledky, a zvláště pak významné odměny spojené s finálním dosažením stanoveného cíle (Medlíková, 2021).

Vnější motivace je naopak ovlivněna podněty pocházejícími z okolí, jako jsou odměňovací systémy, pracovní podmínky či organizační klima. Pozitivními podněty jsou například finanční bonusy, slovní uznání nebo možnost kariérního postupu, zatímco mezi negativními podněty lze uvést kázeňské tresty, snížení platu nebo kritické hodnocení výkonu (Armstrong a Taylor, 2015) (Jarošová, 2016).

Podle Medlíkové k vnějším motivátorům patří také hmotné incentivy, jako jsou finanční odměny, různé soutěže, body za nákupy či dárkové poukazy za výkony v práci. Významnou roli hraje také příjemné pracovní prostředí, vybavené například relaxačními zónami, společenskými hrami či moderním zařízením, a systém kariérního růstu umožňující postup na základě dosažených kvalifikací (Medlíková, 2021).

Důležitost nehmotné motivace, například prostřednictvím pochvaly, uznání, možnosti získávat nové zkušenosti či pracovat samostatně, bývá často podceňována ze strany managementu. Přesto jsou tyto faktory pro mnohé zaměstnance klíčové, neboť naplňují potřeby, které peníze nedokážou uspokojit. Patří sem například touha zvyšovat své profesní sebevědomí nebo dosahovat seberealizace prostřednictvím uplatnění vlastních schopností (Urban, 2017).

Na druhou stranu mezi hmotnými motivátory dominují především peníze, které umožňují uspokojovat široké spektrum potřeb. Motivace finanční odměnou však ztrácí sílu, jakmile jsou základní potřeby naplněny. Rostoucí důraz na volný čas a klesající hodnota spotřebního zboží vedou k tomu, že zvýšení příjmů již nemusí být dostatečně silným motivačním stimulem (Urban, 2017).

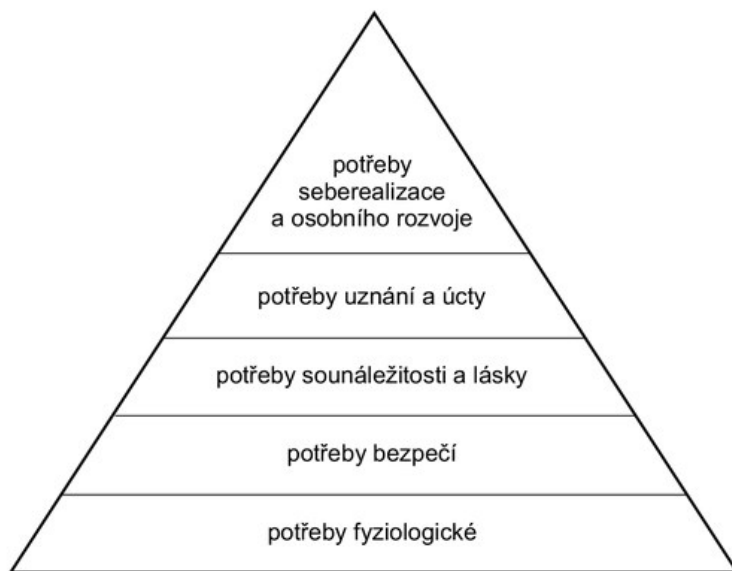
Podstatu motivace lze shrnout tak, že osobnost člověka zahrnuje určité funkční složky ovlivňující způsob a intenzitu jeho jednání. Tyto složky, označované jako motivy,

představují psychologické faktory, které dávají lidskému chování smysl a směřování. V užším slova smyslu motivy představují vědomé úmysly a cíle jednání, zatímco v širším pojetí zahrnují i nevědomé faktory, které lidské chování ovlivňují (Nakonečný, 2021).

4.1 Maslowova teorie potřeb

Maslowův model hierarchie potřeb ukazuje, že lidské potrzeby se uspokojují postupně od nejzákladnějších k vyšším. Pokud některá z nižších potřeb zůstane nenaplněná, může to člověku zabránit v dosažení vyšších úrovní této pyramidy (McGrath a Bates,).

Významný zlom proběhl roku 1943, když Abraham Maslow představil „Teorii potřeb“. Podle Maslowovy teorie lidé nejprve usilují o uspokojení základních fyziologických potřeb, jako je hlad a žízeň. Jakmile tyto potřeby uspokojí, zaměřují se na potřeby bezpečí a stability. Následně se soustředí na sociální potřeby a touží po pocitu sounáležitosti. Na čtvrté úrovni se snaží dosáhnout sebeúcty a společenského postavení. Nakonec, na vrcholu hierarchie, usilují o „seberealizaci“, tedy o skutečné sebenaplnění. Struktura této hierarchie je přehledně znázorněna na Obrázku 2. (Rosenbloom et al., 2015).



Obrázek 2- Maslowova teorie potřeb (Mikuláščík 2015)

Lidské potřeby lze rozdělit do několika úrovní. Na nejvyšší úrovni se nachází potřeby osobního růstu a seberealizace, které zahrnují úsilí o nalezení smysluplného naplnění života, radost z vykonávaných činností, touhu po nových zážitcích a rozvoj vlastních schopností. Následují potřeby uznání a respektu, jež odrážejí snahu být oceněn druhými lidmi, a to jak za osobní charakter, tak za profesní výkony. Dále se uplatňují potřeby mezilidských

vztahů – člověk usiluje o přijetí, začlenění do kolektivu a citovou blízkost. Potřeba bezpečí se týká touhy po ochraně zdraví, životní stability a jistot. Na nejzákladnější úrovni stojí fyziologické potřeby, mezi něž patří dostatek potravy, tekutin, spánku a fyzické regenerace (Mikuláščík 2015).

Jedním z výrazných historických příkladů, kdy jednotlivci překročili rámec základních potřeb, je vznik československých legií během první světové války. Tito dobrovolníci se rozhodli bojovat za vznik samostatného státu, který tehdy ještě neexistoval. Jejich rozhodnutí nebylo vedeno snahou o zajištění vlastního pohodlí či bezpečí – právě naopak, čelili značnému osobnímu riziku a nejistotě. Je možné s nadsázkou říci, že tehdejší společnost nebyla ovlivněna rigidním výkladem hierarchie potřeb, jak jej známe dnes. Namísto zaměření na vlastní přežití či pohodlí hrála v jejich motivaci klíčovou roli myšlenka svobody, identity a vyššího smyslu. Tato skutečnost vybízí k zamyšlení nad tím, jak by se současná společnost stavěla k obdobné výzvě – a zda by byla ochotna upřednostnit ideály před jistotami komfortní zóny (Kastner, 2021).

4.2 Teorie dvou faktorů

Frederick Herzberg vymezil ve své motivační teorii dvě odlišné skupiny faktorů, které ovlivňují postoj zaměstnanců k práci. První skupinou jsou tzv. motivační faktory, jejichž přítomnost přispívá ke zvýšení pracovní spokojenosti, například prostřednictvím uznání, odpovědnosti nebo profesního růstu. Jejich nedostatek ale nemusí nutně vést k nespokojenosti. Naproti tomu hygienické faktory, označované též jako frustrátory, jsou spojeny především s pracovním prostředím – pokud jsou nedostatečné či nevyhovující, vedou k nespokojenosti. Jejich zlepšení však nevede přímo ke spokojenosti, ale spíše pouze eliminuje negativní vnímání pracovních podmínek. (Blažek, 2014).

Tabulka 1 – Frustrátory (hygienické faktory) a motivátory (motivační faktory) (McGrath a Bates).

Hygienické faktory	Motivační faktory
• Plat	• Respekt a uznání
• Vztahy s nadřízenými	• Dosahování cíle a úspěchu
	• Karierní růst
	• Odpovědnost

• Pocity spojené s nedostatkem jistoty nebo s nevýznamností pozice	Tyto faktory mají schopnost zaměstnance motivovat.
• Pracovní podmínky	
Pokud tyto faktory klesnou pod minimální úroveň, dochází k vzniku nespokojenosti.	

Zdroj: Vlastní zpracování podle (McGrath a Bates).

Silné stránky dvou faktorové teorie

Dvou faktorová teorie přináší realistický náhled na motivační procesy tím, že rozlišuje mezi prvky vedoucími ke spokojenosti a těmi, které způsobují nespokojenost. Tyto dvě oblasti nejsou opačnými póly jedné škály, ale představují odlišné jevy. Jedinec se může cítit nespokojený, i když jsou základní podmínky uspokojivé, pokud mu chybí hlubší smysl práce, uznání či příležitost k rozvoji. Zároveň tato teorie vysvětluje, proč lidé často přistupují ke změně až v momentě, kdy nespokojenost dosáhne určité intenzity. Frustrace tak funguje jako akumulací faktor, který teprve po překročení určité hranice podnítl aktivní reakci a rozhodnutí situaci změnit (Martínková, 2017).

Slabé stránky dvou faktorové teorie

Přestože dvou faktorová teorie přináší užitečný rámec pro analýzu pracovního chování, její rozdělení motivace na dvě oddělené kategorie může být v některých případech zjednodušující. Některé faktory, jako je například výše odměny, mohou být vnímány různě – u některých jedinců působí jako nástroj vnitřní motivace, zatímco u jiných plní spíše roli minimálního standardu, jehož absence vede k nespokojenosti (Martínková, 2017).

Další slabinou je omezená schopnost teorie reflektovat individuální rozdíly mezi lidmi. Každý člověk má specifický způsob, jak reaguje na vnější i vnitřní podněty, a dvou faktorový model s tímto rozlišením explicitně nepočítá. V důsledku toho nemusí být univerzálně aplikovatelný bez přizpůsobení konkrétnímu kontextu a osobnostnímu nastavení jednotlivce. V neposlední řadě teorie méně efektivně postihuje extrémní či krizové situace, kdy mohou emoce a vnitřní konflikty potlačit běžné motivační mechanismy. Frustrace tak nemusí vést ke konstruktivní změně, ale naopak k rezignaci, stagnaci nebo psychickému vyčerpání (Martínková, 2017).

4.3 McClellandova teorie tří potřeb

David McClelland ve své teorii lidské motivace rozlišuje tři klíčové potřeby, které formují lidské chování a přístup k činnostem. První z nich je potřeba výkonu (achievement), jež se projevuje snahou dosahovat náročných cílů, překonávat překážky a zlepšovat vlastní výkony. Druhou je potřeba afiliace (affiliation), vycházející z lidské touhy navazovat a udržovat pozitivní sociální vztahy, být přijímán druhými a vyhýbat se konfliktům. Třetí složku tvoří potřeba moci (power), která souvisí s úsilím ovlivňovat ostatní nebo kontrolovat prostředí, v němž se jednotlivec nachází (McClelland, 1976).

Podle McClellanda nejsou základní lidské potřeby výsledkem vrozených dispozic, ale spíše důsledkem individuálních životních zkušeností. Zdůrazňoval, že v průběhu života si každý jedinec přirozeně vytváří preferenci k jedné ze tří hlavních potřeb, která se následně stává dominantním motivačním činitelem v jeho chování (Nguyenová, 2025).

Tabulka 2 Teorie Davida McClellanda

Dominantní motivátor	Charakteristika motivátoru
Výkon/Achievement	• Mají silnou vnitřní motivaci a stanovují si ambiciózní, ale dosažitelné cíle. • Vyhledávají pravidelnou zpětnou vazbu k vlastnímu výkonu. • Preferují úkoly s jasně stanovenými cíli a možností objektivního vyhodnocení výsledků • Jsou spíše motivováni vnitřní potřebou uspět než vnějšími odměnami.
Afiliace/Affiliation	• Upřednostňují přátelské a harmonické mezilidské vztahy. • Jsou týmově orientovaní a snaží se vyhýbat konfliktům.

	• Vyhýbají se soutěživým situacím, které by mohly narušit mezilidské vazby. • Často dávají přednost skupinovým cílům před individuálním prosazením
Moc/Power	• Jsou cílevědomí a usilují o získání vedoucích postavení a vlivu na ostatní. • Jejich styl vedení může být autoritativní, orientovaný na kontrolu a prosazení vlastní vůle. • Jsou motivováni prestiží, zodpovědností a schopností prosadit se v hierarchii. • Rádi soutěží a těší je možnost ovlivňovat rozhodování a chování druhých.

Zdroj vlastní zpracování podle (Nguyenové, 2025)

McClelland také rozvinul na základě psychoanalytických principů a experimentální psychologie specifickou metodu pro měření potřeby výkonu. Místo sledování reálného chování, které je ovlivňováno řadou dalších faktorů, pracoval s představivostí. Testované osoby psaly krátké příběhy inspirované sérií obrázků a výsledné texty byly analyzovány z hlediska výskytu motivů souvisejících s výkonem – jako jsou snaha o úspěch, překonávání překážek, emoční reakce na úspěch či neúspěch nebo zmiňování standardů excelence (McClelland, 1976).

Aplikace McClellandovy teorie v praxi

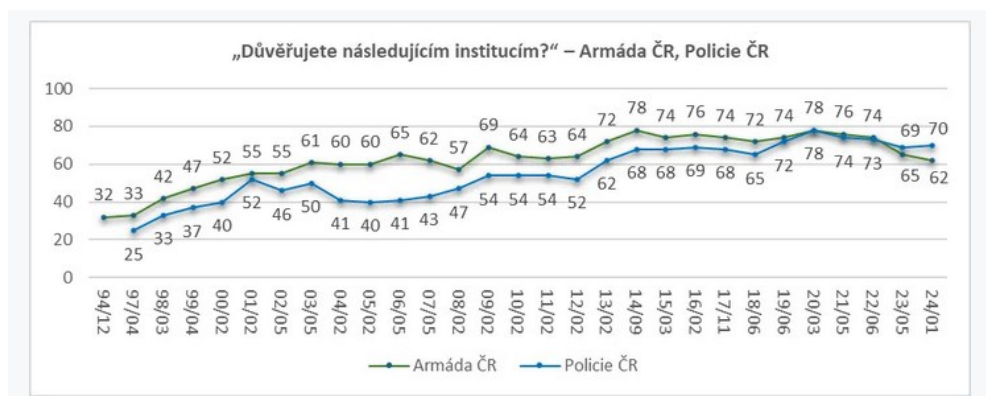
Tato teorie našla své největší využití při praktickém uplatnění ve vedení organizací (Blažek, 2014).

Teorie Davida McClellanda nachází praktické uplatnění v mnoha oblastech práce s lidmi. V kariérním poradenství umožňuje lépe nasměrovat jednotlivce podle jejich dominantní potřeby – například ti, kteří usilují o úspěch a výzvy, mohou být vedeni k podnikání či samostatné profesní dráze. Při náboru pomáhá identifikovat motivaci uchazečů a přiřadit je k pozicím, které odpovídají jejich vnitřnímu nastavení. Ve vzdělávání a rozvoji lze díky této teorii lépe přizpůsobit obsah i formu školení – cílevědomým jednotlivcům vyhovují samostatné úkoly a měřitelné cíle, zatímco osoby s potřebou sounáležitosti lépe reagují na týmovou spolupráci. Rovněž při hodnocení výkonu či koučování je vhodné přihlížet k vnitřním motivačním faktorům – ať už jde o zpětnou vazbu zaměřenou na vliv a postavení, nebo o posilování týmových vazeb. Sebepoznání v rámci této teorie zároveň podporuje efektivnější práci s vlastními silnými stránkami i vztahy na pracovišti. (Nguyenová, 2025).

5 MOTIVOVANOST OBČANŮ ČESKÉ REPUBLIKY K VÝKONU VOJENSKÉ ČINNÉ SLUŽBY

Jedním z konkrétních kroků ke zvýšení motivovanosti mladé generace je pilotní program letního dobrovolného výcviku pro středoškoláky který, Armáda České republiky zahájila v roce 2024. Celkem 110 účastníků absolvovalo základní vojenský výcvik, složilo vojenskou přísahu a obdrželo finanční odměnu ve výši 30 000 Kč. Díky tomu získali způsobilost pro službu v aktivní záloze či armádě z povolání bez nutnosti další přípravy. Tento program nejen podporuje obranné schopnosti státu, ale zároveň může sloužit jako významný motivační prvek pro mladé občany, kteří uvažují o zapojení do vojenské činné služby. Vysoký zájem o tento výcvik vedl k plánovanému rozšíření programu na 510 účastníků v následujícím roce (Studený, 2025)

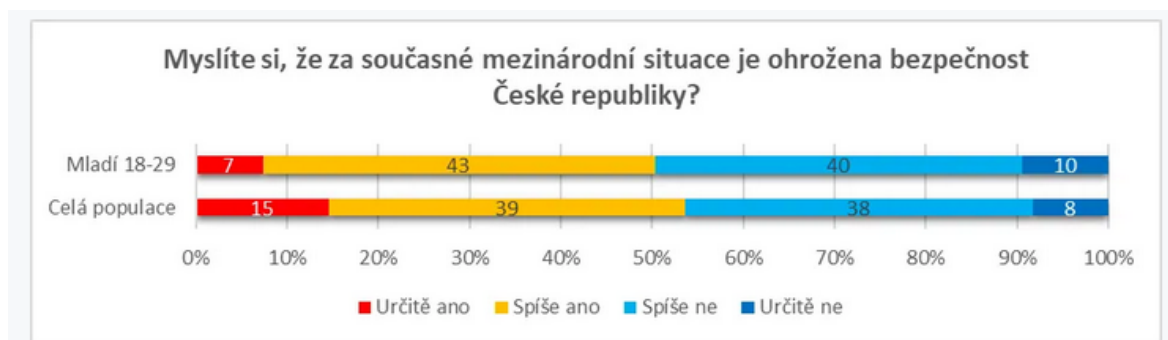
Důvěra veřejnosti v Armádu České republiky je důležitým faktorem ovlivňujícím ochotu občanů zapojit se do obranných struktur státu. I když celková důvěra v armádu podle výzkumu STEM z ledna 2024 klesla na 62 %, což je nejnižší hodnota od roku 2008, mezi mladými lidmi ve věku 18–29 let zůstává vysoká. Až 79 % této věkové skupiny považuje armádu za důvěryhodnou instituci a 71 % věří, že v případě potřeby dokáže efektivně zajistit ochranu státu (STEM, 2024). Tato data zobrazena na Obrázku 3 naznačují, že mladá generace představuje klíčový segment populace, který je možné dále motivovat prostřednictvím cílených informačních a náborových kampaní zobrazeno



Obrázek 3 Trendy 01/2024 (STEM, 2024)

I když mladí lidé hodnotí armádu pozitivně, jejich vnímání bezpečnostního ohrožení České republiky je méně intenzivní než u celkové populace. Na otázku, zda je Česká republika ohrožena vnějším nebezpečím, odpovědělo kladně pouze 50 % mladých, zatímco v celkové populaci to bylo 54 %. Tento rozdíl naznačuje, že mladí lidé mají tendenci méně se obávat

aktuálních mezinárodních konfliktů, například války na Ukrajině, která značně zvýšila obavy o bezpečnost země. Přestože vnímají nižší míru ohrožení, jejich důvěra v schopnost armády chránit stát je vysoká (STEM, 2024).



Obrázek 4 Trendy 01/2024 (STEM, 2024)

Personální rozvoj a nábor do ozbrojených sil

Nábor, školení a příprava kvalitních vojáků a civilních pracovníků a jejich následná péče představují klíčovou prioritu. Podle dostupných demografických údajů se očekává, že v průběhu příštích deseti let dojde k poklesu počtu lidí v nejvhodnějším věku pro nábor do armády (18 až 25 let). Je proto nezbytné, aby ministerstvo obrany bylo vnímáno jako spolehlivý, zodpovědný a atraktivní zaměstnavatel, schopný se uplatnit na konkurenčním trhu práce (MINISTERSTVO OBRANY ČR, 2015).

Hlavní roli v systému vzdělávání personálu AČR bude hrát Univerzita obrany, spolu s dalšími vzdělávacími institucemi a výcvikovými zařízeními resortu, ale také s organizacemi klíčových partnerů v regionu a v rámci NATO (MINISTERSTVO OBRANY ČR, 2015).

Ozbrojené síly tvoří vojáci v činné službě, jejichž služebně-právní vztahy se řídí zákonem č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání a zákonem č. 220/1999 Sb., o průběhu základní nebo náhradní služby a vojenských cvičení a o některých právních poměrech vojáků v záloze (Česko, 1999).

Zjednodušení administrativy při náboru do ozbrojených sil

Armáda České republiky v posledních letech výrazně zefektivnila administrativní část náborového řízení. Většinu požadovaných dokumentů nyní předkládají až uchazeči, kteří jsou v závěrečné fázi výběrového řízení a u nichž již byla nalezena vhodná pozice. Tento krok eliminuje zbytečnou administrativní zátěž u osob, které procesem nakonec neprojdou. K dalšímu zjednodušení přispělo spuštění virtuálního náborového střediska, které

od podzimu 2023 umožňuje absolvovat většinu náborových kroků online. Osobní účast je požadována pouze při lékařském vyšetření (Studený, 2025).

5.1 Motivační faktory ve vztahu k profesionálním vojáků

Armáda České republiky si uvědomuje, že přechod z civilního života do vojenského prostředí představuje pro nové rekruty zásadní změnu. Všichni nováčci proto nejprve absolvují základní výcvik ve výcvikovém zařízení ve Vyškově, přičemž po dobu prvních dvou měsíců jsou zařazeni do hodnosti vojína a pobírají minimální mzdu. Aby byl tento finanční propad alespoň částečně kompenzován, je nově zaveden motivační systém odměn. Uchazeč, který úspěšně dokončí první část výcviku, obdrží mimořádný příspěvek ve výši 5 000 Kč. V případě, že absolvuje celý výcvik až po složení vojenské přísahy, náleží mu navíc dalších 10 000 Kč. Celková výše odměny za absolvování základního výcviku tak může dosáhnout až 15 000 Kč (Studený, 2025).

Platy vojáků jsou stanoveny vládním nařízením číslo 59/2015 Sb., jež určuje služební tarify vojáků podle hodností.

Tabulka 3 Platová tabulka pro vojáky – od 1.1.2025

Hodnost	Základní plat od 1.1.2025
Vojín	20 800 (ve výši <u>minimální mzdy</u>)
Svobodník	31 810
Desátník	33 390
Četař	35 130
Rotný	40 310
Rotmistr	42 910
Nadrotmistr	45 530

Zdroj vlastní zpracování (Walter, 2024)

Celkový služební plat je tvořen:

- služební tarif
- příspěvek na bydlení
- výkonnostní příplatek
- příplatek za službu v zahraničí
- příplatek za zvýšenou odpovědnost
- příplatek za služební pohotovost (Walter, 2024).

Náborový příspěvek

Jde o motivační bonus, skrze nějž chce armáda obsadit specializované pozice. Podstatné je, že náborový příspěvek není vyplácen najednou, ale v dávkách: 20 % po 6 měsících, 30 % po 12 měsících, 50 % po 24 měsících. Jeho výše se pohybuje mezi 30 000 - 250 000 Kč (Walter, 2024).

Tabulka 4 Náborový příspěvek

Požadované vzdělání	Minimální výše příspěvku	Maximální možná výše příspěvku
střední odborné (výuční list)	30 000 Kč	při délce služebního poměru nad 2 roky za každý další rok 10 000 Kč, maximálně 60 000 Kč
úplné střední a úplné střední odborné (maturita)	40 000 Kč	při délce služebního poměru nad 2 roky za každý další rok 10 000 Kč, maximálně 80 000 Kč
vyšší odborné	50 000 Kč	při délce služebního poměru nad 2 roky za každý další rok 10 000 Kč, maximálně 90 000 Kč
bakalářské vysokoškolské	60 000 Kč	při délce služebního poměru nad 2 roky za

		každý další rok 15 000 Kč, maximálně 150 000 Kč
magisterské vysokoškolské	70 000 Kč	při délce služebního poměru nad 2 roky za každý další rok 30 000 Kč, maximálně 250 000 Kč

Zdroj vlastní zpracování, 2025 (Walter, 2024)

Opatření na podporu setrvání zkušených vojáků ve službě

Přestože je nábor nových příslušníků důležitou součástí personální politiky armády, klíčovou roli hraje také udržení zkušených profesionálů. Tito vojáci představují důležitý zdroj odbornosti a praxe, jejichž odchod by mohl znamenat ztrátu cenných schopností. Zároveň je však nutné počítat s přirozeným stárnutím personálu a potřebou průběžné generační obměny. Armáda se proto soustředí i na motivaci stávajících vojáků k setrvání ve službě. Nabízí jim nadstandardní benefity, například šest týdnů dovolené, plně hrazenou nemocenskou, preventivní rehabilitace, výsluhové příspěvky či lepší dostupnost zdravotní péče ve vojenských zařízeních. Probíhají rovněž projekty zaměřené na zlepšení ubytovacích podmínek, rozšíření služeb pro rodiny vojáků či zvýšení finančního ohodnocení, jako bylo například plošné navýšení tarifních platů od ledna 2025 (Studený, 2025)

5.2 Motivační faktory ve vztahu aktivních záloh

Dle § 26 vojákovi v aktivní záloze náleží odměna ve výši 18 000 Kč ročně, přičemž v případě hodnocení „velmi dobrý“ se zvyšuje o 6 000 Kč a při hodnocení „výtečný“ o 9 000 Kč. Nárok vzniká při výkonu služby v rozsahu alespoň 14 dnů ročně nebo při účasti na operačním nasazení (Česko, 2016).

Stipendijní program Ministerstva obrany jako nástroj motivace

Jedním z konkrétních nástrojů, který stát využívá k podpoře zájmu o službu v ozbrojených silách, je stipendijní program Ministerstva obrany České republiky. Tento program je určen především studentům středních odborných škol a učilišť. Jeho cílem je nejen podpořit jejich vzdělávání v oborech relevantních pro potřeby obrany, ale zároveň je motivovat ke vstupu do služebního poměru vojáka z povolání po ukončení studia. Stipendium je vypláceno na základě smlouvy, kterou stipendista uzavírá s ministerstvem. Z této smlouvy vyplývá,

že student se zavazuje řádně plnit své studijní povinnosti, pravidelně informovat ministerstvo o výsledcích svého vzdělávání a po úspěšném ukončení studia požádat o přijetí do armády, kde musí setrvat po dobu dvojnásobku doby, po kterou stipendium pobíral. Výše finanční podpory se odvíjí od studijních výsledků – student bez horší známky než „3“ z odborného výcviku a bez nedostatečné známky může měsíčně pobírat minimálně 4 000 Kč, přičemž při zlepšeném studijním průměru (pod 3,0) může částka dosáhnout až 5 000 Kč. Podmínkou pro čerpání stipendia je rovněž bezproblémové chování – snížená známka z chování automaticky znamená ztrátu nároku na stipendium (Ministerstvo obrany, c2025).

Od roku 2025 je navíc nově zavedena jednorázová motivační odměna ve výši 5 000 Kč pro ty, kteří úspěšně složí závěrečnou zkoušku nebo maturitu v řádném termínu. Ve výjimečných případech, například ze zdravotních důvodů, může být bonus přiznán i v náhradním termínu – ovšem pouze se souhlasem příslušného vojenského útvaru. Tento stipendijní program tedy představuje významný prvek personální politiky státu a nástroj pro budování personální základny ozbrojených sil (Ministerstvo obrany, c2025).

II PRAKTICKÁ ČÁST

6 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

Pro zjištění názorů veřejnosti na vojenskou službu a percepci souvisejících bezpečnostních rizik byl uskutečněn dotazníkový průzkum. Ten byl rozdělen na dvě části – obecnou, zaměřenou na základní demografické údaje respondentů a jejich všeobecné povědomí o vojenské službě, a specifickou, věnovanou názorům na dobrovolnou i povinnou vojenskou službu a hodnocení obranyschopnosti státu. Dotazníky byly šířeny skrze online formulář.

Tento přístup umožnil přesnější interpretaci získaných dat a poskytl hlubší vhled do faktorů ovlivňujících postoje veřejnosti k otázkám obrany a vojenské služby.

Dotazník byl navržen pro získání komplexního přehledu o názorech občanů na vojenskou službu a bezpečnostní témata. Soustředil se na úroveň informovanosti, ochotu podílet se na obraně země a vnímání současných hrozeb. Odpovědi respondentů poskytly podstatné informace pro porozumění motivacím a vnímání role armády ve společnosti.

Dotazník byl vytvořen 2. února 2025 a poté rozeslán online nástrojem Google Forms. Respondenti byli s chystaným šetřením předem seznámeni. Dotazníkové šetření probíhalo bez časového omezení a obsahovalo 17 otázek.

Celé znění dotazníku je uvedeno v příloze P I.

6.1 Použité statistické metody

Pro ověření rozdílů mezi muži a ženami v postojích k vojenské službě byl použit Mann-Whitneyův U test, který porovnává dvě nezávislé skupiny na základě pořadí hodnot kde n_1, n_2 jsou velikosti skupin a R_1 je součet pořadí první skupiny. Je vhodný pro data, která nemají normální rozdělení. Statistika U se počítá podle vzorce: $U = n_1 n_2 + [n_1(n_1 + 1) / 2] - R_1$ (Hendl, 2004).

K hodnocení vztahů mezi proměnnými byl použit Spearmanův korelační koeficient r_s který měří, zda spolu proměnné obecně rostou nebo klesají. Výpočet vychází z rozdílů pořadí: $r_s = 1 - [6 \times \sum d_i^2] / [n(n^2 - 1)]$

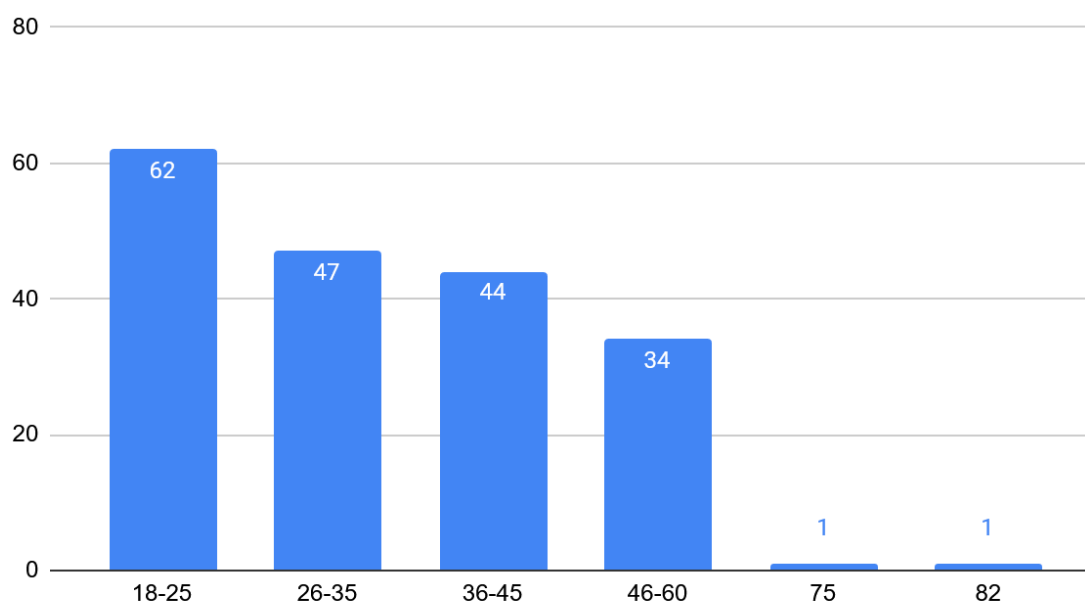
Za statisticky významné se považuje $p < 0,05$. (Hendl, 2004)

Pro vztahy mezi kategoriálními proměnnými byl použit χ^2 test dobré shody, který porovnává pozorované a očekávané četnosti: $\chi^2 = \sum [(O - E)^2 / E]$ (Hendl, 2004)

6.2 Výsledky dotazníkové šetření

Dotazník vyplnilo celkem 189 respondentů. Nejpočetnější skupinu tvořili lidé ve věku 18–25 let, následovaní kategoriemi 26–35 let a 36–45 let. Nejmenší zastoupení bylo zaznamenáno u skupiny 46–60 let. Přesto bylo věkové složení respondentů poměrně vyrovnané a zahrnovalo všechny klíčové věkové skupiny relevantní pro zkoumané téma. To umožňuje porovnávat postoje napříč generacemi, zejména v oblastech informovanosti, vztahu k obraně státu a ochoty zapojit se do vojenské činné služby. Odpovědi respondentů jsou uvedeny na Obrázku 6.

Věk respondentů

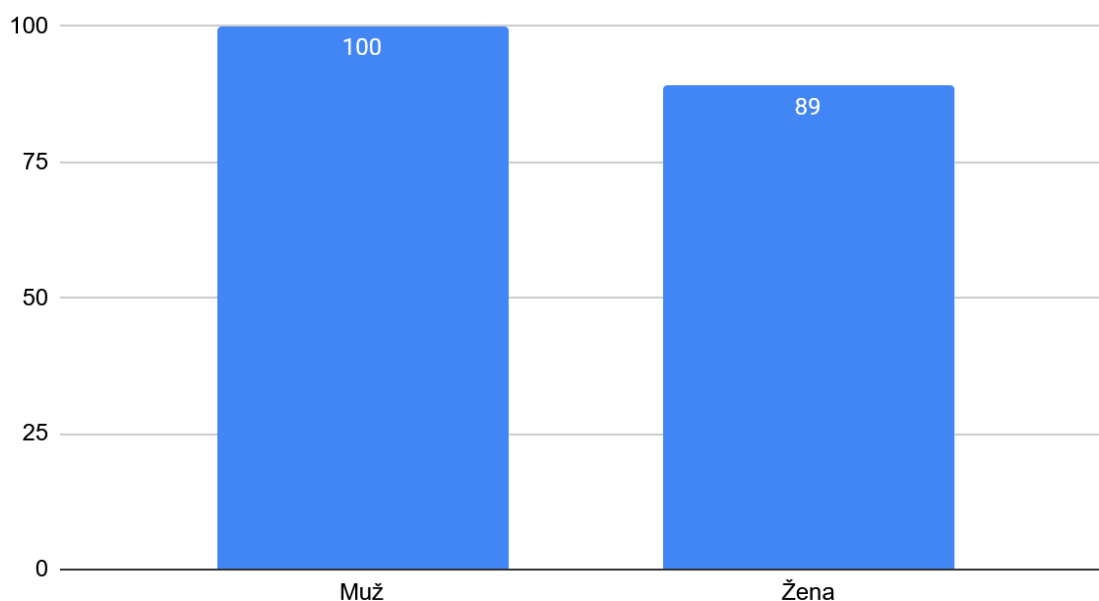


Obrázek 5 Rozřazení respondentů podle věku

Zdroj: Vlastní zpracování

Do dotazníkového šetření se zapojilo 189 respondentů s téměř rovnoměrným zastoupením žen a mužů, což dokládá Obrázek 7. Vyvážené rozložení umožňuje objektivně hodnotit postoje k vojenské službě z pohledu obou pohlaví a naznačuje, že téma je relevantní napříč celou populací.

Pohlaví respondentů

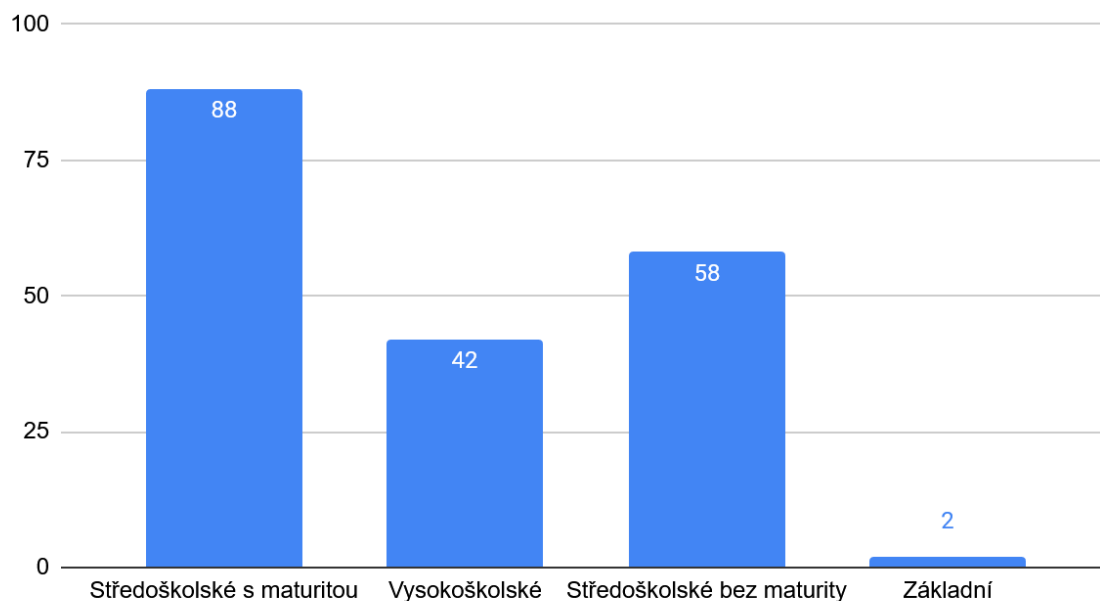


Obrázek 6 Rozřazení respondentů podle věku podle pohlaví

Zdroj: Vlastní zpracování

V dotazníku uvedlo své nejvyšší dosažené vzdělání 189 respondentů. Převládali účastníci se středoškolským vzděláním, přičemž největší podíl tvořili ti s maturitou. Odpovědi respondentů jsou uvedeny na Obrázku 8. Výsledky ukazují převahu středoškolsky vzdělaných osob, což je důležitý faktor při dalším hodnocení souvislostí mezi vzděláním, věkem, pohlavím a motivací k výkonu vojenské služby.

Nejvyšší dosažené vzdělání

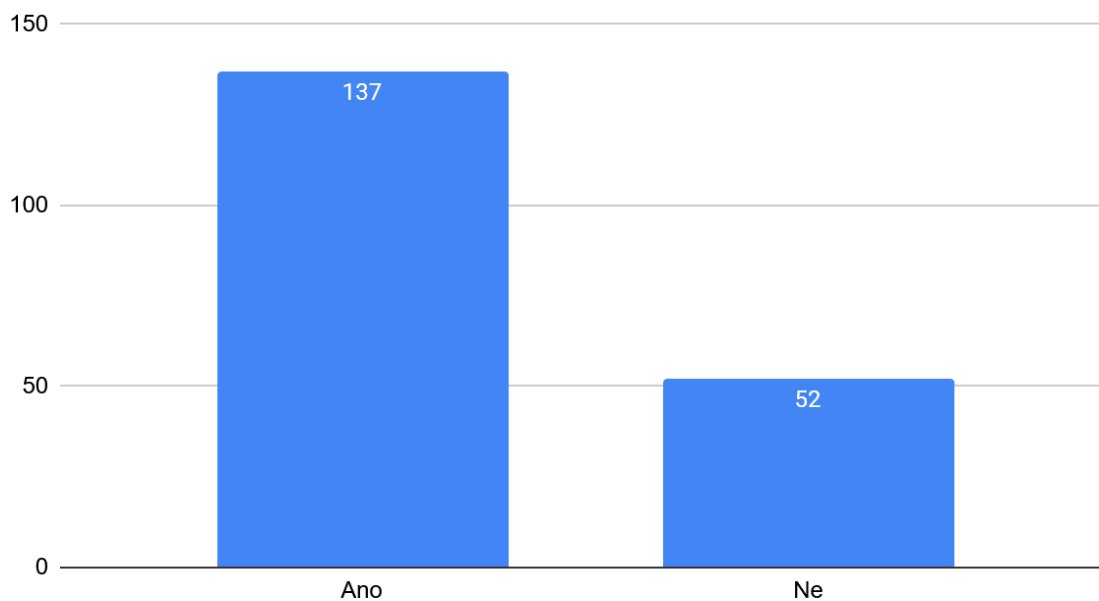


Obrázek 7 Dosažené vzdělání respondentů

Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka zjišťovala povědomí respondentů o možnosti dobrovolného vojenského cvičení v České republice. Většina respondentů uvedla, že tuto možnost zná (Obrázek 9). To lze považovat za pozitivní signál z hlediska šíření informací o bezpečnostních otázkách a podpory občanské angažovanosti.

Informovanost o možnosti dobrovolného vojenského cvičení

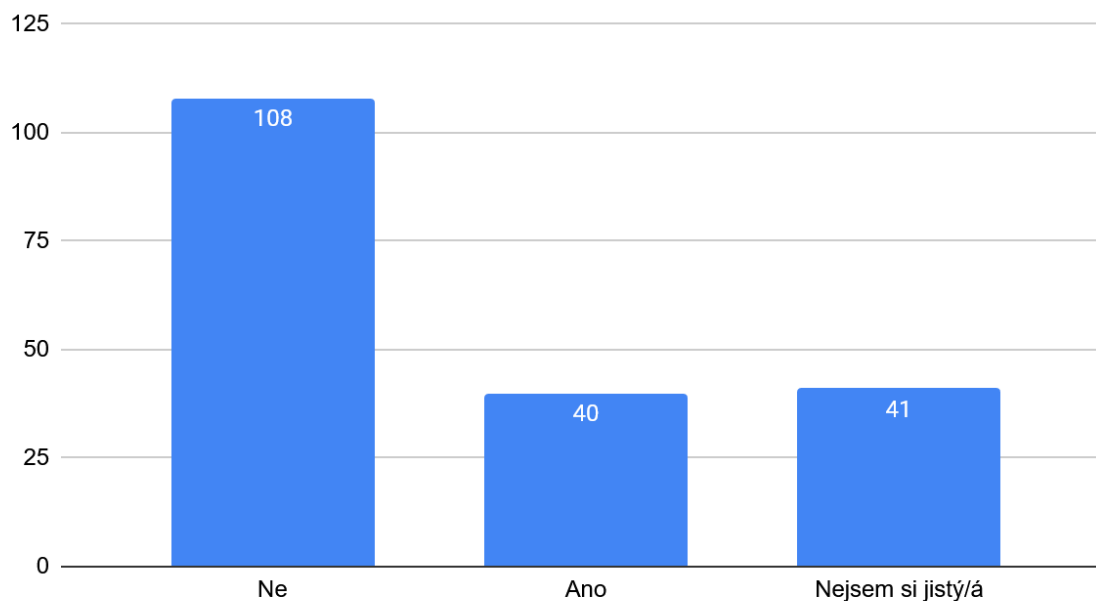


Obrázek 8 Informovanost o možnosti dobrovolného vojenského cvičení

Zdroj: Vlastní zpracování

Výsledky ukázaly, že většina respondentů nemá dostatek informací o tom, co výkon vojenské činné služby obnáší. Odpovědi respondentů jsou uvedeny na Obrázku 10. Nízká míra informovanosti může významně ovlivňovat nezájem nebo negativní postoj veřejnosti k vojenské službě, což poukazuje na potřebu zlepšení komunikačních a informačních aktivit ze strany státu a armády.

Povědomí o náplni vojenské činné služby

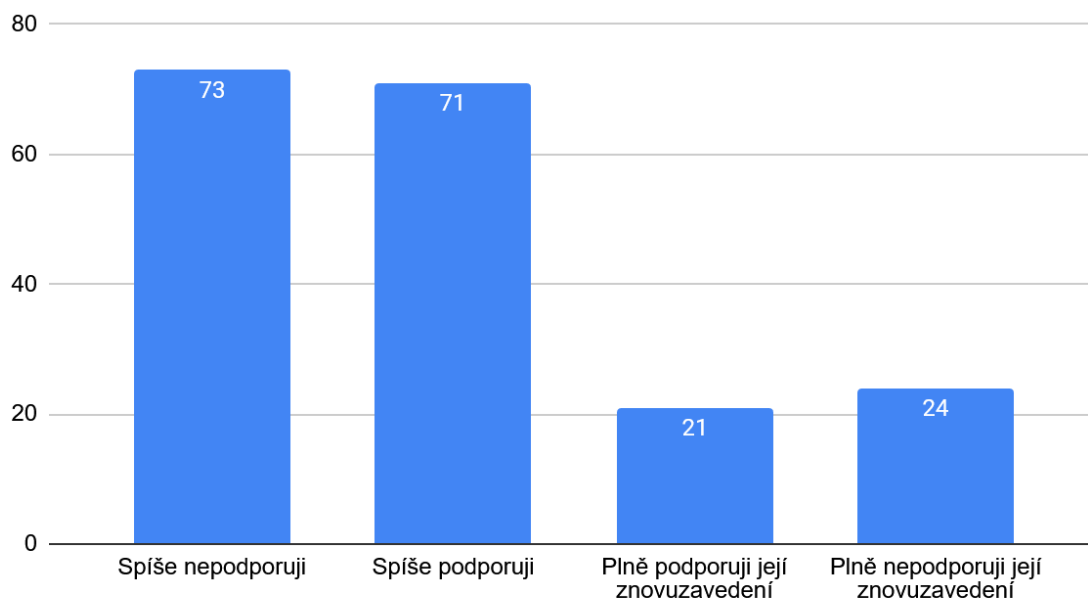


Obrázek 9 Povědomí o náplni vojenské činné služby

Zdroj: Vlastní zpracování

Z odpovědí respondentů vyplývá, že postoje k obnovení vojenské služby jsou značně rozdělené, přičemž podpora a nesouhlas jsou vyrovnané. Většina respondentů uvedla smíšené nebo vyhraněné postoje (Obrázek 11). Výsledky ukazují na výraznou polarizaci veřejnosti, což naznačuje, že případné znovuzavedení vojenské služby by vyžadovalo intenzivní komunikační strategii a osvětu zaměřenou na vysvětlení jejího významu a přínosu pro společnost. Pro ověření, zda se postoje liší podle pohlaví, byl použit Mann-Whitneyův test. Výsledek testu ($U = 4329$; $p = 0,733$) ukazuje, že mezi muži a ženami nebyl zjištěn statisticky významný rozdíl.

Postoj respondentů k povinné vojenské službě

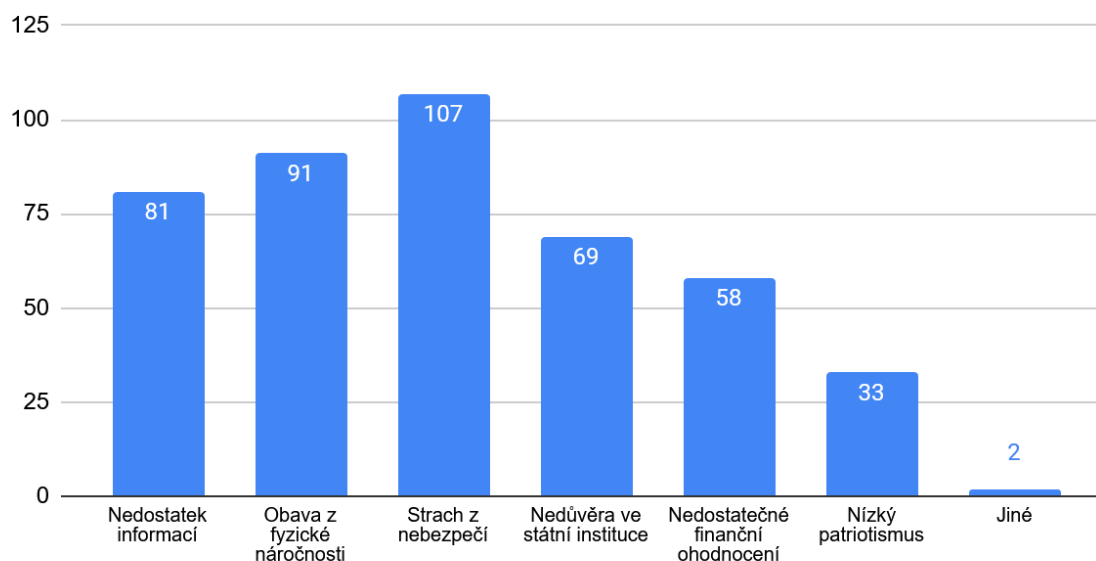


Obrázek 10 Jaký je váš postoj k povinné vojenské službě?

Zdroj: Vlastní zpracování

Respondenti mohli uvádět více odpovědí, což vysvětluje vyšší počet zaznamenaných odpovědí oproti počtu účastníků. Odpovědi respondentů jsou uvedeny na Obrázku 12. Výsledky ukázaly, že hlavními faktory nízké ochoty občanů zapojit se do vojenské služby jsou strach z nebezpečí a obavy z fyzické náročnosti, které pravděpodobně souvisejí s obavami o bezpečnost a fyzické možnosti jednotlivců. Významným faktorem je také nedostatek informací o povinnostech a výhodách vojenské služby, což poukazuje na potřebu zlepšení komunikace ze strany státu. Dalšími uváděnými důvody byly nedůvěra ve státní instituce a nedostatečné finanční ohodnocení. Vlastenecké motivace hrály v rozhodování o účasti na vojenské službě jen malou roli, což potvrzuje i nízký počet zmínek o patriotismu.

Důvody nízké ochoty respondentů zapojit se do vojenské služby

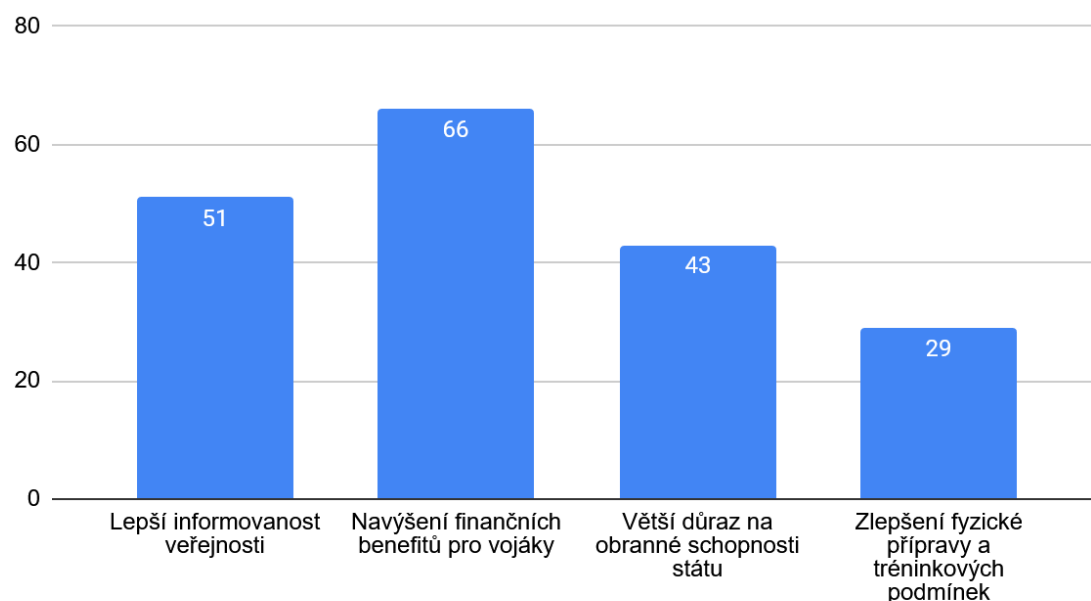


Obrázek 11 Důvody nízké ochoty respondentů zapojit se do vojenské služby

Zdroj: Vlastní zpracování

Z odpovědí respondentů vyplývá, že klíčovým opatřením pro zvýšení motivace občanů k výkonu vojenské činné služby by bylo zlepšení finančního ohodnocení. Výsledky naznačují, že vyšší finanční benefity by mohly výrazně přispět k větší ochotě zapojit se do vojenské služby. Významnou roli by hrála také lepší informovanost veřejnosti o výhodách a podmínkách služby, která by mohla odstranit existující informační bariéry a zmírnit obavy občanů. Dalšími podněty byly vyšší důraz na obranné schopnosti státu a zkvalitnění fyzické přípravy a tréninkových podmínek. Přehled podnětů k motivaci občanů je uveden na Obrázku 13. Celkově se ukazuje, že kombinace finanční podpory a efektivní komunikace představuje hlavní směr pro posílení motivace občanů k účasti na vojenské činné službě.

Faktory motivace respondentů k výkonu vojenské služby

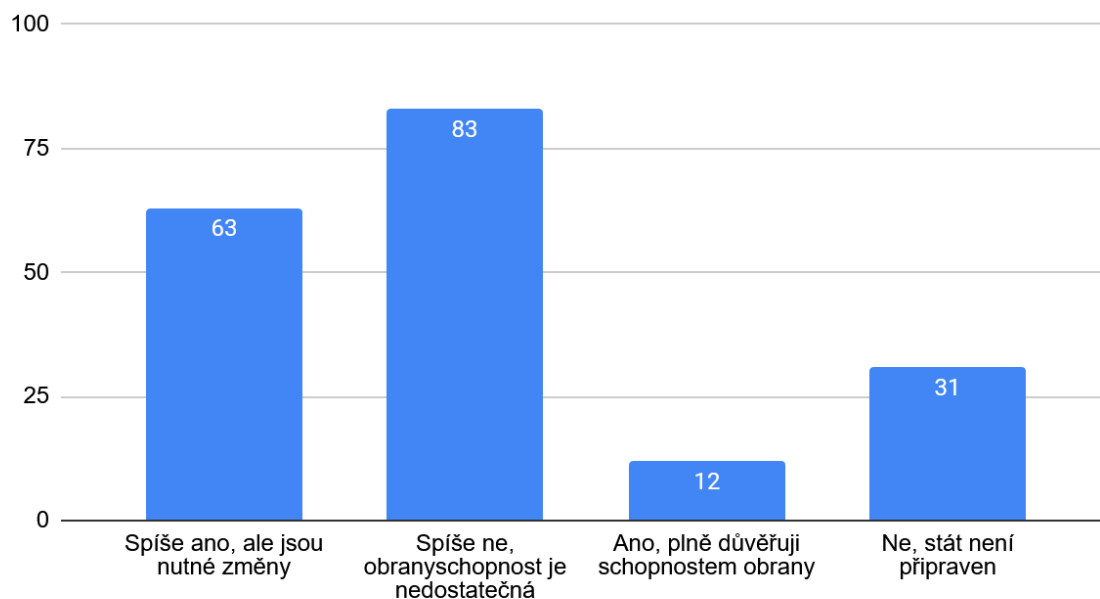


Obrázek 12 Faktory motivace respondentů k výkonu vojenské služby

Zdroj: Vlastní zpracování

Z odpovědí respondentů které jsou uvedeny na Obrázku 14 vyplývá, že většina veřejnosti vnímá obranyschopnost České republiky spíše negativně nebo s určitou skepsí. Výsledky ukazují na značné pochybnosti o současném stavu obrany, přičemž jen malá část respondentů vyjádřila plnou důvěru. Mnozí dotázaní vnímají potřebu posílení bezpečnostních opatření a změn, které by zvýšily schopnost státu efektivně reagovat na případné ohrožení.

Hodnocení obranyschopnosti ČR respondenty

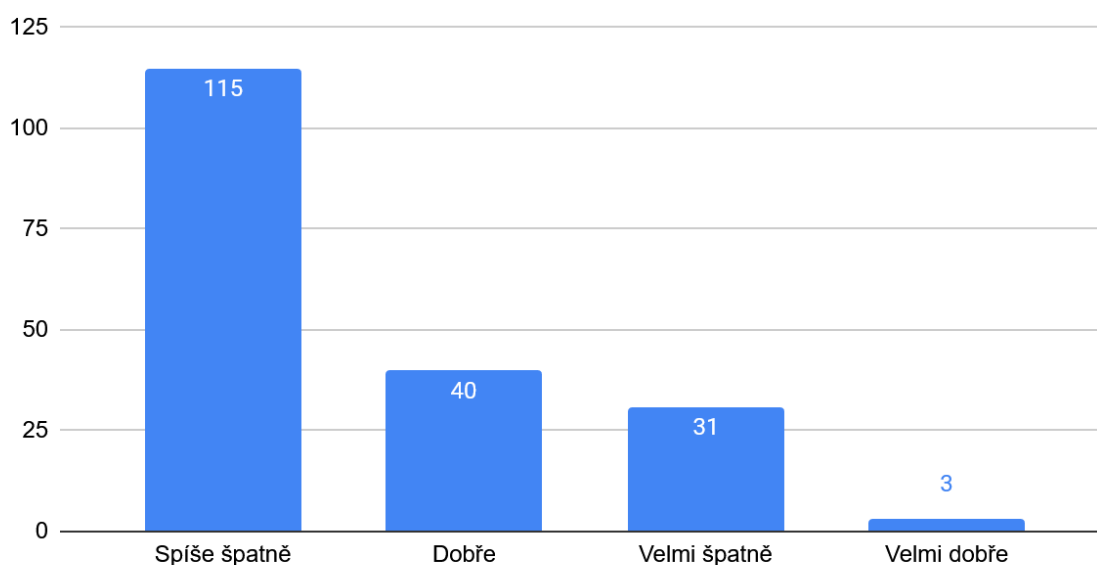


Obrázek 13 Hodnocení obranyschopnosti ČR respondenty

Zdroj: Vlastní zpracování

Výsledky, znázorněné na Obrázku 15, ukazují, že poskytování informací je považováno za nedostatečné, což může oslabovat důvěru v obrannou připravenost státu i zájem občanů o aktivní zapojení do obrany. Zlepšení komunikace a větší otevřenost v této oblasti by mohly přispět k posílení důvěry a zvýšení ochoty veřejnosti podílet se na obraně státu. Pro analýzu případných rozdílů mezi pohlavími byl použit Mann-Whitneyův test. Výsledek testu ($U = 4107,5$; $p = 0,296$) ukazuje, že mezi pohlavími nebyl zjištěn statisticky významný rozdíl.

Názory respondentů na informovanost o obranných plánech státu

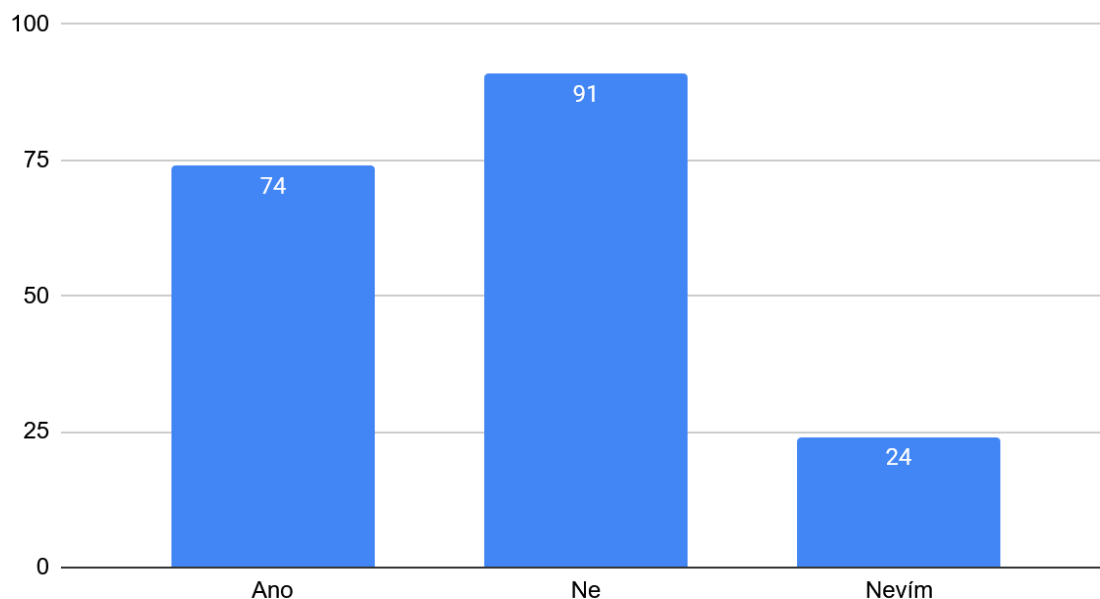


Obrázek 14 Názory respondentů na informovanost o obranných plánech státu

Zdroj: Vlastní zpracování

Názory na závažnost bezpečnostních hrozeb pro Českou republiku jsou mezi veřejností rozdělené. Část respondentů tato rizika vnímá jako vážná, což ukazuje na určité povědomí o hrozbách typu terorismu, hybridních konfliktů či kybernetických útoků. Jiní je naopak považují za málo pravděpodobné nebo vzdálené, což může souviset s pocitem bezpečí. Rozdílné postoje mohou být ovlivněny individuálními zkušenostmi i osobním zájmem o oblast národní bezpečnosti. Odpovědi respondentů jsou uvedeny na Obrázku 16. Pro zjištění, zda se postoje liší mezi muži a ženami, byl použit Mann-Whitneyův test. Výsledek testu ($U = 3262,5$; $p = 0,670$) ukazuje, že mezi pohlavími nebyl zjištěn statisticky významný rozdíl. Dále byla pomocí chí-kvadrát (χ^2) testu ověřena souvislost mezi vnímáním hrozeb a tím, jak respondenti hodnotí informovanost veřejnosti o možnostech zapojení do vojenské služby. Výsledek testu ($\chi^2 = 17,01$; $p = 0,009$) ukazuje statisticky významnou souvislost – respondenti, kteří se cítí lépe informováni, častěji vnímají bezpečnostní hrozby jako vážné.

Vnímání bezpečnostních hrozeb ze strany respondentů

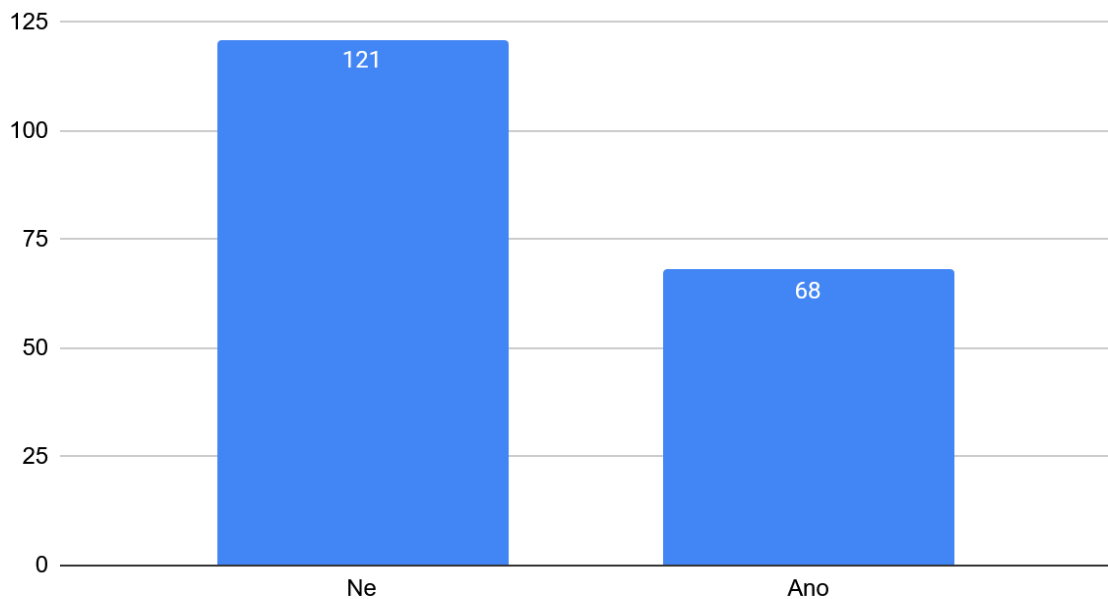


Obrázek 15 Vnímání bezpečnostních hrozeb ze strany respondentů

Zdroj: Vlastní zpracování

Většina respondentů uvedla, že nemá osobní zkušenost s armádou (Obrázek 17). Tento výsledek ukazuje na nízkou míru propojení veřejnosti s vojenským prostředím, které není vnímáno jako běžná součást každodenního života. Absence osobní zkušenosti přitom může ovlivňovat i motivaci občanů k zapojení do vojenské služby.

Osobní zkušenost respondentů s armádou

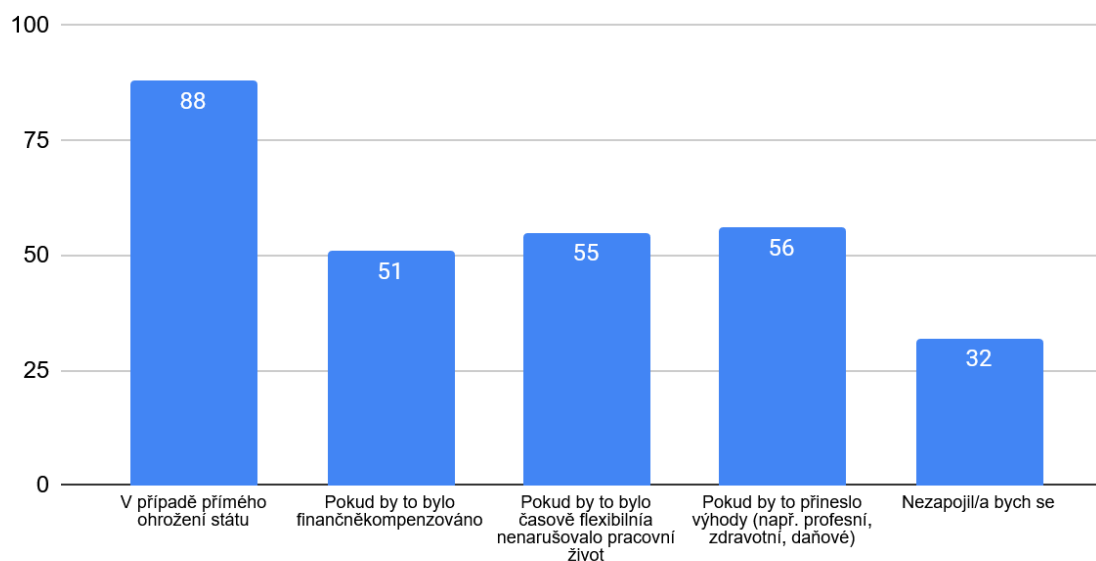


Obrázek 16 Osobní zkušenost respondentů s armádou

Zdroj: Vlastní zpracování

Ochota občanů zapojit se do nepovinného vojenského cvičení výrazně závisí na konkrétních podmínkách. Hlavními motivačními faktory jsou především přímé ohrožení státu, finanční kompenzace, časová flexibilita a různé profesní nebo daňové výhody. Naopak část respondentů uvedla, že by se nezapojila za žádných okolností. Odpovědi respondentů jsou uvedeny na Obrázku 18. Celkově výsledky naznačují, že veřejnost účast na vojenském cvičení zcela neodmítá, ale její ochota je silně ovlivněna vnějšími okolnostmi. Pro ověření, zda se ochota respondentů liší podle pohlaví, byl použit chí-kvadrát (χ^2) test nezávislosti. Výsledek testu ($\chi^2 = 1,75$; $p = 0,883$) ukazuje, že mezi muži a ženami nebyl zjištěn statisticky významný rozdíl. Na základě hodnoty $p > 0,05$ nelze zamítnout nulovou hypotézu.

Ochota respondentů zapojit se do nepovinného vojenského cvičení za různých okolností

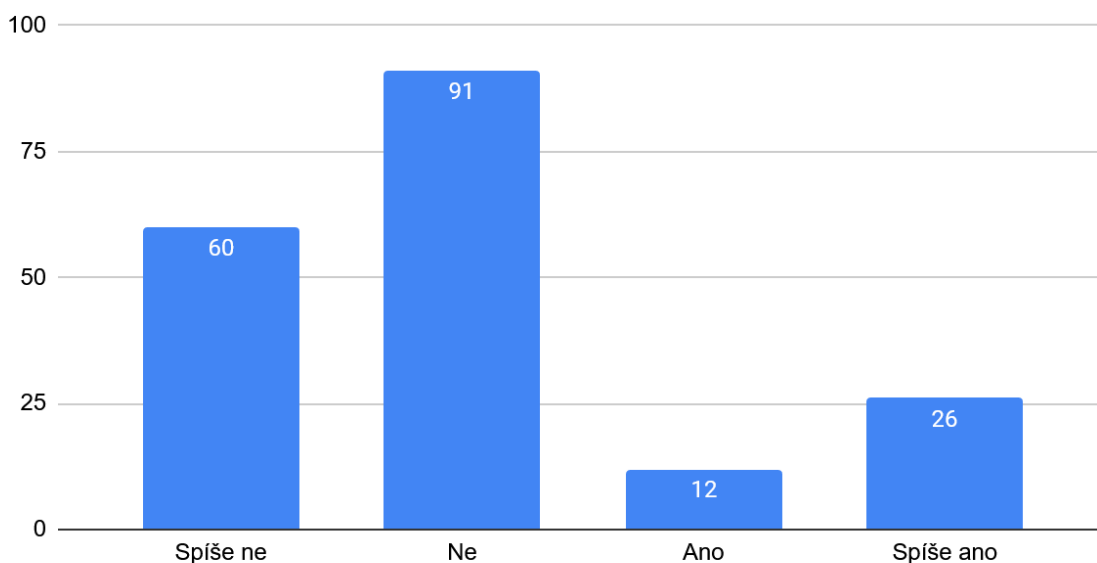


Obrázek 17 Ochota respondentů zapojit se do nepovinného vojenského cvičení za různých okolností

Zdroj: Vlastní zpracování

Většina respondentů uvedla, že informovanost o možnostech zapojení je nedostatečná (Obrázek 19). Výsledky ukazují na výrazný informační deficit, který může negativně ovlivňovat ochotu občanů k účasti i celkové vnímání armády a obranné politiky. Zlepšení komunikačních strategií ze strany státu by mohlo významně přispět ke zvýšení povědomí i zájmu veřejnosti o oblast obrany.

Názory respondentů na dostatečnou informovanost veřejnosti o možnostech zapojení do vojenské služby

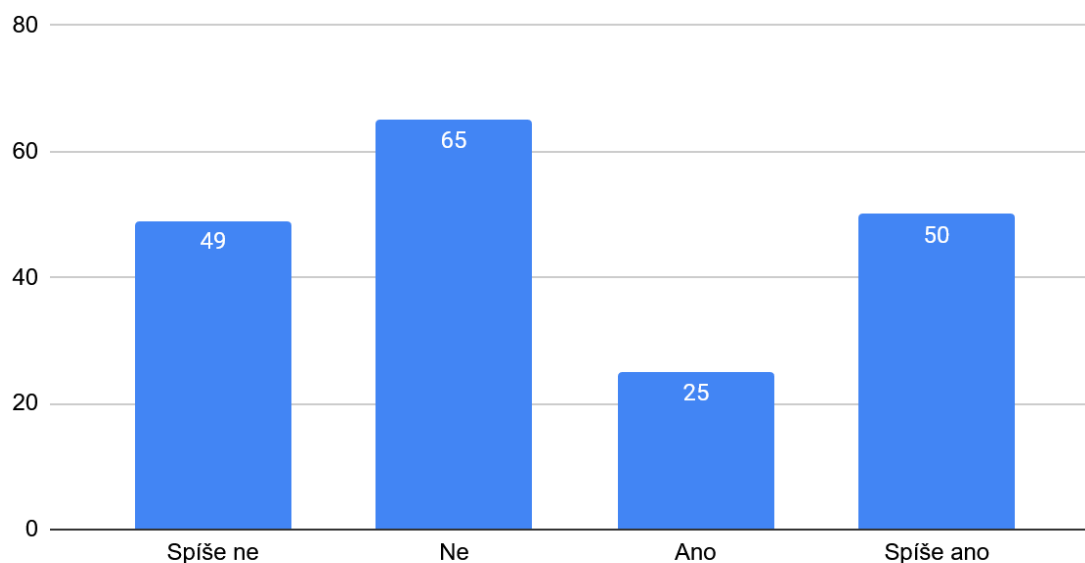


Obrázek 18 Názory respondentů na dostatečnou informovanost veřejnosti o možnostech zapojení do vojenské služby

Zdroj: Vlastní zpracování

Většina respondentů uvedla, že finanční ohodnocení vojáků není dostatečné (Obrázek 20). Vojenské povolání je vnímáno jako náročné, ale společensky nedoceněné, což může negativně ovlivňovat motivaci občanů k zapojení do vojenské služby. Pro zjištění rozdílů mezi muži a ženami byl použit Mann-Whitneyův test. Výsledek testu ($U = 4925,0$; $p = 0,188$) ukazuje, že mezi pohlavími nebyl zjištěn statisticky významný rozdíl. Zároveň byl pomocí Spearmanova korelačního koeficientu zkoumán vztah mezi věkem respondentů a jejich názorem na odměňování vojáků. Výsledek ($r = -0,13$; $p = 0,104$) ukazuje velmi slabou negativní korelaci. Dále byl analyzován i vztah mezi důvěrou v armádu a názorem na její odměňování. Výsledek ($r = 0,06$; $p = 0,401$) ukazuje velmi slabou, statisticky nevýznamnou kladnou korelaci, ale tento vztah není statisticky průkazný.

Názory respondentů na přiměřenost ohodnocení vojáků vzhledem k náročnosti jejich práce

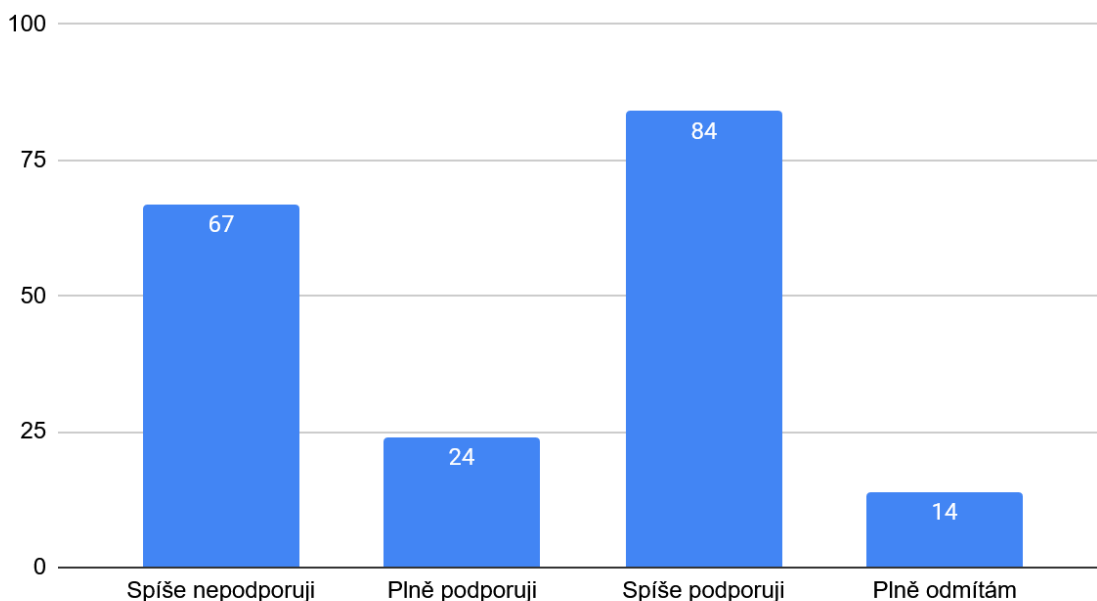


Obrázek 19 Názory respondentů na přiměřenost ohodnocení vojáků vzhledem k náročnosti jejich práce

Zdroj: Vlastní zpracování

Na otázku týkající se zapojení žen do vojenské služby většina respondentů vyjádřila spíše podporu, i když část veřejnosti zaujímá rezervovaný postoj. Odpovědi respondentů jsou uvedeny na Obrázku 21. Převládá ochota akceptovat účast žen v armádě, přestože názory nejsou zcela jednotné. Zapojení žen je vnímáno převážně pozitivně, často však s určitými výhradami. Otázka genderové rovnosti v ozbrojených silách tak zůstává citlivým tématem, kde výrazně převažuje mírně podpůrný přístup, odrážející postupnou proměnu veřejného mínění.

Názory respondentů na zapojení žen do vojenské služby

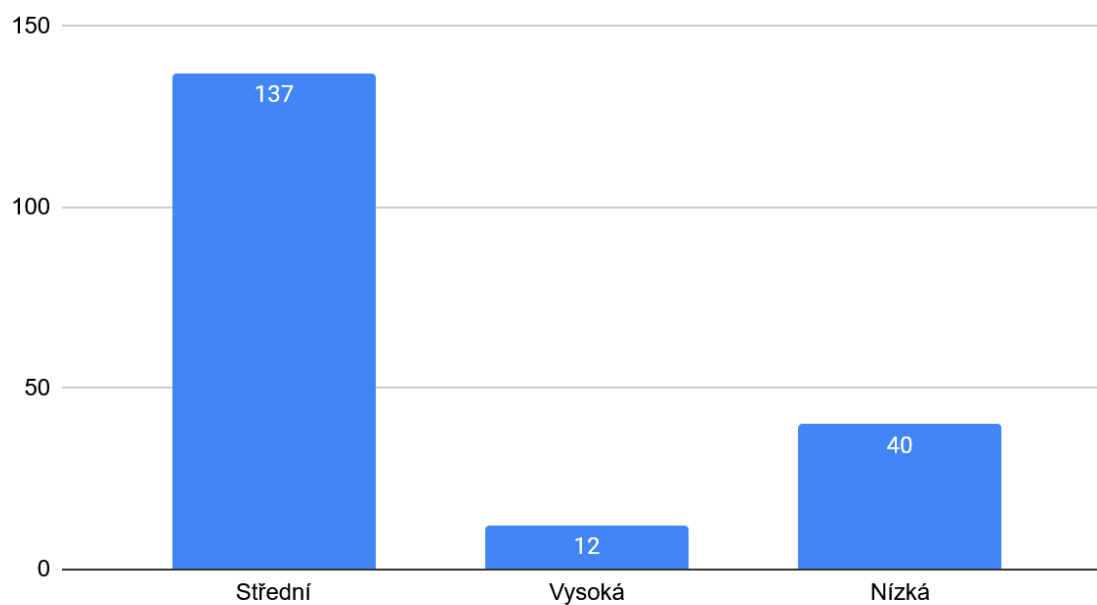


Obrázek 20 Názory respondentů na zapojení žen do vojenské služby

Zdroj: Vlastní zpracování

Většina veřejnosti má střední míru důvěry v armádu. Odpovědi respondentů jsou uvedeny na Obrázku 22. Výsledky naznačují, že armáda je vnímána spíše pozitivně, avšak bez výrazné bezvýhradné důvěry. Převaha zdrženlivého postoje může souviset s vnímanými nedostatky nebo nejistotami, které ovlivňují ochotu občanů aktivně se zapojit do obrany státu. Pro zjištění, zda se míra důvěry liší mezi muži a ženami, byl použit Mann-Whitneyův test. Výsledek testu ($U = 4750,5$; $p = 0,306$) ukazuje, že mezi pohlavími nebyl zjištěn statisticky významný rozdíl. Zároveň byl pomocí Spearmanova korelačního koeficientu zkoumán vztah mezi věkem respondentů a mírou jejich důvěry v armádu. Hodnota korelace ($r = -0,24$; $p = 0,001$) ukazuje, že s rostoucím věkem mírně klesá důvěra v armádu. Vzhledem k tomu, že $p < 0,05$, je tento vztah statisticky významný. Zkoumán byl i vztah mezi mírou informovanosti o obranných strategiích státu a důvěrou v armádu. Korelační koeficient ($r = 0,08$; $p = 0,278$) naznačuje velmi slabou, statisticky nevýznamnou kladnou korelaci. Pomocí chí-kvadrát (χ^2) testu byla dále ověřena souvislost mezi tím, zda má respondent zkušenost s armádou, a mírou důvěry v armádu. Výsledek ($\chi^2 = 190,89$; $p < 0,001$) ukazuje, že tato souvislost je statisticky významná. Respondenti se zkušeností s armádou mají častěji vyšší důvěru v armádu než ti bez této zkušenosti.

Míra důvěry respondentů v armádu



Obrázek 21 Míra důvěry respondentů v armádu

Zdroj: Vlastní zpracování

7 NÁVRHY A DOPORUČENÍ

Statistická analýza ukázala, že úroveň informovanosti veřejnosti souvisí s důvěrou v armádu i s vnímáním bezpečnostních hrozeb. Mnoho respondentů deklarovalo nízké povědomí o možnostech dobrovolné vojenské přípravy, přestože by při lepší znalosti těchto možností uvažovali o zapojení. Proto je vhodné spustit komunikační kampaň zaměřenou na veřejnost, především na mládež a mladé dospělé, která by představila možnosti zapojení do obrany státu, například aktivní zálohy nebo dobrovolné cvičení.

Výzkum rovněž ukázal, že zkušenost s armádou byla výrazně spojena s vyšší důvěrou v její činnost. Respondenti, kteří sami nebo jejich blízcí sloužili v armádě, vykazovali větší důvěru a angažovanost v otázkách obrany státu. Na základě těchto poznatků by bylo vhodné podporovat iniciativy, v jejichž rámci by vojáci mohli sdílet své zkušenosti s veřejností, například prostřednictvím veřejných debat, workshopů nebo výstav. Kromě toho by bylo možné organizovat komunitní akce typu „Dny s AČR“ či simulace cvičení pro veřejnost a využívat známé osobnosti z armádního prostředí jako ambasadory důvěry v obranu státu.

V této souvislosti je třeba zmínit, že – jak již bylo uvedeno v teoretické části – vláda v roce 2025 schválila novou Koncepti přípravy občanů k obraně státu 2023–2030, která s těmito kroky již počítá. Koncepte klade důraz na strategickou komunikaci a systematické zapojení obranných témat do školních osnov, včetně spolupráce s Armádou České republiky ve školách.

Statistická analýza odhalila, že s rostoucím věkem respondentů mírně klesá jejich důvěra v armádu a starší respondenti zároveň častěji uváděli nízkou informovanost o obranných otázkách. Tomu by měla být přizpůsobena komunikační strategie. Pro mladší generace je vhodné využívat moderní formy komunikace, jako jsou videa, sociální sítě a online kampaně s interaktivními prvky. Naopak pro starší generace se doporučuje zaměřit na tradičnější formy komunikace, jako jsou články v regionálním tisku, osobní besedy na obecních úradech nebo programy na lokálních televizních stanicích. Pro všechny věkové skupiny by bylo přínosné vytvořit jednotný informační portál shrnující veškeré informace o obraně státu a možnostech zapojení.

Pozitivním zjištěním bylo, že Mann-Whitneyův test neprokázal žádné statisticky významné rozdíly mezi muži a ženami ve vnímání obrany státu, v podpoře vojenské služby ani v důvěře

v armádu. Tento stav je třeba zachovat a dále podporovat rovné příležitosti pro muže i ženy v oblasti obrany, bez stereotypizace a diskriminace. Vhodné by bylo zviditelňovat ženy ve službě, například formou rozhovorů, mediálních výstupů či udělováním ocenění.

Ačkoliv mnozí respondenti nebyli ochotni zapojit se do dobrovolného vojenského cvičení, značná část uvedla, že by je k účasti motivovaly určité faktory, například finanční odměna, existence vnější hrozby nebo jasné benefity. V tomto ohledu by bylo vhodné zavést benefitní systém pro účastníky cvičení, například daňové úlevy, bonusové body do výběrových řízení nebo příspěvky na vzdělávání. Zároveň je potřeba zjednodušit proces přihlášení a poskytnout veřejnosti přehledné a srozumitelné informace o průběhu a výhodách dobrovolného vojenského cvičení.

ZÁVĚR

Cílem této bakalářské práce bylo na základě analýz postojů občanů identifikovat hlavní překážky bránící jejich většímu zapojení do ozbrojených složek a navrhnout opatření, která by mohla přispět ke zvýšení motivace k výkonu vojenské činné služby. Výzkumné šetření potvrdilo, že i přes existenci plně profesionální armády představuje nízká motivovanost občanů potenciální bezpečnostní riziko, zejména v kontextu krizových situací vyžadujících rozšířené lidské kapacity.

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že motivovanost občanů k aktivní účasti na obraně státu je ovlivněna řadou faktorů, mezi nimiž převažují ekonomické a sociální obavy, nízké povědomí o možnostech zapojení, nízká prestiž vojenské profese a obtížné sladění služby s osobním životem. Významným problémem je rovněž nedostatečná informovanost veřejnosti.

Na základě zjištěných poznatků práce navrhuje soubor opatření zaměřených na posílení obranného vědomí občanů – a to zejména prostřednictvím zlepšení informovanosti, zjednodušení náborových procesů, posilování prestiže ozbrojených sil a zavedení cílených motivačních programů. Výsledky ukazují, že obranyschopnost státu nespočívá pouze v materiálním a technologickém zajištění, ale také v aktivním občanském přístupu, jehož rozvoj vyžaduje dlouhodobou a systematickou bezpečnostní politiku.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] ADAMEC, Vilém, David ŘEHÁK a Lenka ČERNÁ, 2012. *Základy organizace a řízení bezpečnosti v České republice*. V Ostravě: Sdružení požárního a bezpečnostního inženýrství. ISBN 9788073851231.
- [2] ARMSTRONG, Michael, 2016. *Armstrong's Handbook of Strategic Human Resource Management*. Sixth edition. London: Kogan Page. ISBN 9780749476823.
- [3] ARMSTRONG, Michael a TAYLOR, Stephen, 2015. *Řízení lidských zdrojů*. Online. 13.vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-9882-0. Dostupné z: file:///C:/Users/asus/Downloads/Rizeni_lidskych_zdroju.pdf. [cit. 2025-03-23].
- [4] BALABÁN, Miloš, 2015. *Bezpečnostní systém ČR*. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-3150-9.
- [5] BALABÁN, Miloš; DUCHEK, Jan a STEJSKAL, Libor, 2007. *Kapitoly o bezpečnosti*. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1440-3.
- [6] BLAŽEK, Ladislav, 2014. *Management: Organizování, rozhodování, ovlivňování*. Online. 2.rozš. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-9355-9. Dostupné z: <https://www.bookport.cz/e-kniha/management-2325814/>. [cit. 2025-03-27].
- [7] BUZAN, Barry; WÆVER, Ole a DE WILDE, Jaap, 1998. *SECURITY A New Framework for Analysis*. Colorado: Lynne Rienner Publishers. ISBN 1-55587-784-2.
- [8] *Co je to POKOS*, c2004-2025. Online. POKOS MO. Dostupné z: <https://pokos.mo.gov.cz/co-je-pokos>. [cit. 2025-04-10].
- [9] Česko, 1999. Zákon č. 219/1999 Sb., o ozbrojených silách České republiky. In: *Sbírka zákonů České republiky* [online]. [cit. 2025-04-08]. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-219>.
- [10] Česko, 1999. Zákon č. 222/1999 Sb., o zajišťování obrany České republiky. In: *Sbírka zákonů České republiky* [online]. [cit. 2025-05-01]. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-222>.
- [11] Česko, 2004. Zákon č. 585/2004 Sb., o branné povinnosti a jeho zajišťování. In: *Sbírka zákonů České republiky* [online]. [cit. 2025-04-24]. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-585>

- [12] Česko, 2016. Zákon č. 45/2016 Sb., o službě vojáků v záloze. In: Sbírka zákonů České republiky [online]. [cit. 2025-05-01]. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2016-45>.
- [13] HENDL, Jan, 2004. *Přehled statistických metod zpracování dat*. 2004. Praha: Portál. ISBN 80-7367-123-9.
- [14] HOUGH, Peter; MALIK, Shahin; MORAN, Andrew a PILBEAM, Bruce, 2015. *International Security Studies*. Online. New York: Routledge. ISBN 978-1-315-81681-4. Dostupné z: https://students.aiu.edu/submissions/profiles/resources/onlineBook/U4N5m2_international%20security.pdf. [cit. 2025-04-23].
- [15] JAROŠOVÁ, Eva; PAUKNEROVÁ, Daniela a LORENCOVÁ, Hana, 2016. *Nové trendy v leadershipu: koncepce, výzkumy, aplikace*. Praha: Management Press. ISBN 9788072614790.
- [16] KASTNER, Jiří, 2021. *Maslowova pyramida postavená na hlavu!*. Online. Jirikastner. Dostupné z: <http://www.jirikastner.cz/blog/maslowova-pyramida-postavena-na-hlavu>. [cit. 2025-04-24].
- [17] KITLER, Waldemar, 2021. *NATIONAL SECURITY THEORY AND PRACTICE*. Online. Warsaw: Wydawnictwo Towarzystwa Wiedzy Obronnej. ISBN 978-83-960228-3-7. Dostupné z: https://www.researchgate.net/profile/Waldemar-Kitler/publication/351117604_NATIONAL_SECURITY_THEORY_AND_PRACTICE/links/60886760881fa114b431a84a/NATIONAL-SECURITY-THEORY-AND-PRACTICE.pdf. [cit. 2025-04-22].
- [18] MARTÍNKOVÁ, Lenka, 2017. *Herzbergova dvoufaktrová teorie – Motivace vs. frustrace*. Online. Psychologieprokazdeho. Dostupné z: <https://psychologieprokazdeho.cz/motivace-vs-frustrace/>. [cit. 2025-04-24].
- [19] MCGRATH, James a BATES, Bob, 2015. *89 nejdůležitějších manažerských teorií pro praxi*. Management Pres. ISBN 9788072613823.
- [20] MCCLELLAND, David C, 1976. *THE ACHIEVING SOCIETY*. Online. New York: HALSTED PRESS. ISBN 470-01397-4. Dostupné z: <https://gwern.net/doc/economics/1971-mcclelland-theachievingociety.pdf>. [cit. 2025-04-29].

- [21] MEDLÍKOVÁ, Olga, 2021. *Umění motivace – Návodů a tipů pro pracovní i rodinný život*. Online. Praha: Grada. ISBN 978-80-271-4337-5. Dostupné z: <https://www.bookport.cz/e-kniha/umeni-motivace-2316584/>. [cit. 2025-03-23].
- [22] MINISTERSTVO OBRANY ČR, 2015. *DLOUHODOBÝ VÝHLED PRO OBRANU 2030*. Online. Ministerstvo obrany. Dostupné z: https://mocr.mo.gov.cz/images/id_40001_50000/46088/Dlouhodob_v_hled_pro_o_branu_2030.pdf. [cit. 2025-04-08].
- [23] MINISTERSTVO OBRANY, 2016. *Nové logo Aktivní zálohy*. Online. Ministerstvo obrany. Dostupné z: <https://mocr.mo.gov.cz/vycvik-a-nasazeni/aktivni-zaloha/aktuality/nove-logo-aktivni-zalohy-vytvoril-vytvarnik-vhu-119017/>. [cit. 2025-04-10].
- [24] MINISTERSTVO OBRANY, 2017. *Obranná strategie České republiky*. Praha: Ministerstvo obrany České republiky – VHÚ. ISBN 978-80-7278-702-9.
- [25] MINISTERSTVO OBRANY, 2019. *Hodnosti, znaky a označení*. Online. Ministerstvo obrany. Dostupné z: <https://acr.mo.gov.cz/vystroj/hodnosti-5003/>. [cit. 2025-04-08].
- [26] MINISTERSTVO OBRANY, 2023. *BEZPEČNOSTNÍ STRATEGIE ČESKÉ REPUBLIKY 2023*. Online. Ministerstvo obrany. Dostupné z: https://mocr.mo.gov.cz/images/id_40001_50000/46088/Bezpecnostni_strategie_Ceske_republiky_2023.pdf. [cit. 2025-04-30].
- [27] MINISTERSTVO OBRANY, c2004-2025. *O nás*. Online. Aktivnizaloha.mo. Dostupné z: <https://aktivnizaloha.mo.gov.cz/o-nas>. [cit. 2025-04-10].
- [28] MINISTERSTVO OBRANY, c2025. *Vojenská základní služba se stává minulostí*. Online. Ministerstvo obrany. Dostupné z: <https://www.mo.gov.cz/scripts/detail.php?id=3893>. [cit. 2025-04-12].
- [29] MINISTERSTVO VNITRA, c2025. *Bezpečnostní politika státu*. Online. Ministerstvo vnitra České republiky. Dostupné z: <https://mv.gov.cz/clanek/bezpecnostni-politika-statu.aspx>. [cit. 2025-04-12].
- [30] MINISTERSTVO OBRANY, c2025. *Stipendijní program*. Online. Doarmady. Dostupné z: <https://doarmady.mo.gov.cz/o-armade/uplatneni-v-armade/stipendijni-program-pro-stredoskolaky>. [cit. 2025-04-23].

- [31] NAKONEČNÝ, Milan, 2014. *Motivace a chování*. 3., přeprac. vyd. Praha: TRITON. ISBN 978-80-7387-830-6.
- [32] NAKONEČNÝ, Milan, 2021. *Psychologie osobnosti*. 4. přeprac. vyd. TRITON. ISBN 978-80-7553-886-4.
- [33] NGUYENOVÁ, Leah, 2025. *David McClelland theory*. Online. Ahaslides. Dostupné z: <https://ahaslides.com/cs/blog/david-mcclelland-theory/>. [cit. 2025-04-24].
- [34] NOVÁK, Jan, 2025. *Přírůstek nových lidí do armády je mizivý*. Online. Seznam zprávy. Dostupné z: <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/domaci-zivot-v-cesku-armada-prestala-ukazovat-cisla-vloni-pribylo-176-vojaku-potreba-je-10krat-vic-272530>. [cit. 2025-04-12].
- [35] *Příprava občanů k obraně státu – Příručka pro učitele základních a středních škol*, 2023. Online. Ministerstvo obrany. Dostupné z: https://pokos.mo.gov.cz/sites/pokos/files/2024-03/Prirucka_POKOS_2023_FINAL_2024_03_14_0.pdf. [cit. 2025-04-09].
- [36] ROSENBLOOM, David; KRAVCHUK, Robert a CLERKIN, Richard, 2015. *PUBLIC ADMINISTRATION: Understanding Management, Politics, and Law in the Public Sector*. Online. 8.vyd. New York: McGraw-Hill Education. ISBN 978-0-07-337915-9. Dostupné z: <https://archive.org/details/public-administration-understanding-management-politics-and-law-in-the-public-se/page/n1/mode/2up>. [cit. 2025-03-23].
- [37] ROUŠAR, Jaroslav, 2006. *Česká republika a její profesionální armáda*. Online. Praha: Ministerstvo obrany České republiky. ISBN 80-7278-312-2. Dostupné z: https://www.mo.gov.cz/images/id_7001_8000/7401/cr.pdf. [cit. 2025-04-05].
- [38] ŠIMEK, Jan a HALÍŘOVÁ, Martina, 2021. *Škola a válka*. Praha: Národní pedagogické muzeum a knihovna J.A. Komenského. ISBN 978-80-86935-56-0.
- [39] STEM, 2024. *Důvěra v armádu klesá, mezi mladými je však na vysokých číslech*. Online. Stem. Dostupné z: <https://www.stem.cz/duvera-v-armadu-klesa-mez-mladymi-je-vsak-na-vysokych-cislech/>. [cit. 2025-04-25].
- [40] STUDENÝ, Vladimír, 2025. *7+1 otázka a odpověď: Co dělá armáda, aby udržela vojáky a získala nové*. Online. Doarmady. Dostupné z: <https://doarmady.mo.gov.cz/deje-se/aktuality/71-otazka-a-odpoved-co-dela-armada-aby-udrzela-vojaky-a-ziskala-nove>. [cit. 2025-04-25].

- [41] TISKOVÉ ODDĚLENÍ MO, 2025. *Vláda schválila novou Koncepti POKOS*. Online. Ministerstvo obrany. Dostupné z: <https://mocr.mo.gov.cz/informacni-servis/zpravodajstvi/vlada-schvalila-novou-koncepci-pripravy-obcanu-k-obrane-statu--klade-duraz-na-vzdelavani--spolupraci-i-strategickou-komunikaci-255886/>. [cit. 2025-04-10].
- [42] URBAN, Jan, 2017. *Motivace a odměňování pracovníků: Co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. Online. Praha: Grada. ISBN 978-80-271-9599-2 (ePub. Dostupné z: <https://www.bookport.cz/e-kniha/motivace-a-odmenovani-pracovniku-2316421/>). [cit. 2025-03-23].
- [43] VICTORIA, Artur, 2018. National Security. Online. Roč. 2018. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/324896993_National_Security. [cit. 2025-04-25].
- [44] *Vymezení POKOS*, c2004-2025. Online. POKOS MO. Dostupné z: <https://pokos.mo.gov.cz/vymezeni-pokos>. [cit. 2025-04-10].
- [45] WALTER, Ondřej, 2024. *Platy vojáků AČR 2025*. Online. Pracomat. Dostupné z: <https://www.pracomat.cz/poradna/pro-pracujici/376-platy-vojaku.html>. [cit. 2025-04-12].

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 Složky bezpečnostního systému ČR (Adamec, Řehák, Černá, 2012).....	16
Obrázek 2 Maslowova teorie potřeb (Mikuláščík 2015).....	26
Obrázek 3 Trendy 01/2024 (STEM, 2024).....	32
Obrázek 4 Trendy 01/2024 (STEM, 2024).....	33
Obrázek 5 Rozřazení respondentů podle věku	40
Obrázek 6 Rozřazení respondentů podle věku podle pohlaví.....	41
Obrázek 7 Dosažené vzdělání respondentů	42
Obrázek 8 Informovanost o možnosti dobrovolného vojenského cvičení.....	43
Obrázek 9 Povědomí o náplni vojenské činné služby	44
Obrázek 10 Jaký je váš postoj k povinné vojenské službě?.....	45
Obrázek 11 Důvody nízké ochoty respondentů zapojit se do vojenské služby	46
Obrázek 12 Faktory motivace respondentů k výkonu vojenské služby.....	47
Obrázek 13 Hodnocení obranyschopnosti ČR respondenty	48
Obrázek 14 Názory respondentů na informovanost o obranných plánech státu.....	49
Obrázek 15 Vnímání bezpečnostních hrozeb ze strany respondentů	50
Obrázek 16 Osobní zkušenost respondentů s armádou.....	51
Obrázek 17 Ochota respondentů zapojit se do nepovinného vojenského cvičení za různých okolností.....	52
Obrázek 18 Názory respondentů na dostatečnou informovanost veřejnosti o možnostech zapojení do vojenské služby	53
Obrázek 19 Názory respondentů na přiměřenost ohodnocení vojáků vzhledem k náročnosti jejich práce	54
Obrázek 20 Názory respondentů na zapojení žen do vojenské služby	55
Obrázek 21 Míra důvěry respondentů v armádu.....	56

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 – Frustrátory (hygienické faktory) a motivátory (motivační faktory).	27
Tabulka 2 Teorie Davida McClellanda	29
Tabulka 3 Platová tabulka pro vojáky – od 1.1.2025.....	34
Tabulka 4 Náborový příspěvek	35

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

1. **AČR** – Armáda České republiky
2. **ČR** – Česká republika
3. **EU** – Evropská unie
4. **IS/STAG** – Informační systém Studium a agenda studijních záležitostí
5. **MO** – Ministerstvo obrany
6. **NATO** – North Atlantic Treaty Organization (Organizace Severoatlantické smlouvy)
7. **POKOS** – Příprava občanů k obraně státu
8. **UNOB** – Univerzita obrany

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Dotazníkové šetření

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

Vnímání vojenské služby a bezpečnostní rizika

Vážený respondente,

Děkujeme, že jste se rozhodl/a zúčastnit tohoto průzkumu. Cílem dotazníku je zjistit názory a postoje občanů ČR na problematiku vojenské služby a obranyschopnosti státu. Dotazník je anonymní a jeho výsledky budou použity výhradně pro účely bakalářské práce.

1. Jaký je váš věk?

- ☐ 18-25
- ☐ 26-35
- ☐ 36-45
- ☐ 46-60
- ☐ Jiné:

2. Jaké je vaše pohlaví?

- ☐ Muž
- ☐ Žena
- ☐ Jiné:

3. Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- ☐ Základní
- ☐ Středoškolské bez maturity
- ☐ Středoškolské s maturitou
- ☐ Vysokoškolské

4. Víte, že v České republice existuje možnost dobrovolného vojenského cvičení?

- ☐ Ano
- ☐ Ne

5. Máte dostatečné informace o tom, co obnáší výkon vojenské činné služby?

- ☐ Ano

- Ne
 - Nejsem si jistý/á
6. Jaký je váš postoj k povinné vojenské službě?
- Plně podporuji její znovuzavedení
 - Spíše podporuji
 - Spíše nepodporuji
 - Plně nepodporuji její znovuzavedení
7. Co podle vás nejvíce ovlivňuje nízkou ochotu občanů zapojit se do vojenské činné služby? (vyberte max. 3 možnosti)
- Nedostatek informací
 - Obava z fyzické náročnosti
 - Strach z nebezpečí
 - Nedůvěra ve státní instituce
 - Nedostatečné finanční ohodnocení
 - Nízký patriotismus
 - Jiné:
8. Jaká by podle vás byla efektivní opatření pro zvýšení motivace občanů?
- Lepší informovanost veřejnosti
 - Zlepšení fyzické přípravy a tréninkových podmínek
 - Navýšení finančních benefitů pro vojáky
 - Větší důraz na obranné schopnosti státu
 - Jiné:
9. Myslíte si, že je Česká republika schopná efektivně bránit své území v případě ohrožení?
- Ano, plně důvěřuji schopnostem obrany
 - Spíše ano, ale jsou nutné změny

- Spíše ne, obranyschopnost je nedostatečná
- Ne, stát není připraven

10. Jak hodnotíte úroveň informování občanů o obranných strategiích státu

- Velmi dobře
- Dobře
- Spíše špatně
- Velmi špatně

11. Vnímáte hrozby pro Českou republiku (např. terorismus, hybridní války, kybernetické útoky) jako vážné?

- Ano
- Ne
- Nevím

12. Máte vy nebo vaši blízcí zkušenost s armádou?

- Ano
- Ne
- Jiné:

13. Za jakých okolností byste se zapojili do nepovinného vojenského cvičení?

- V případě přímého ohrožení státu
- Pokud by to bylo finančně kompenzováno
- Pokud by to bylo časově flexibilní a nenarušovalo pracovní život
- Pokud by to bylo povinné ze zákona
- Pokud by to přineslo výhody (např. profesní, zdravotní, daňové)
- Nezapojil/a bych se

14. Myslíte si, že je veřejnost dostatečně informována o možnostech zapojení do vojenské služby?

- Ano

- ☐ Ne
- ☐ Spíše ano
- ☐ Spíše ne

15. Myslíte si, že jsou vojáci vzhledem k náročnosti své práce dostatečně ohodnoceni?

- ☐ Ano
- ☐ Ne
- ☐ Spíše ano
- ☐ Spíše ne

16. Jaký je váš názor na zapojení žen do vojenské služby?

- ☐ Plně podporuji
- ☐ Spíše podporuji
- ☐ Spíše nepodporuji
- ☐ Plně odmítám

17. Jakou míru důvěry máte v armádu?

- ☐ Vysoká
- ☐ Střední
- ☐ Nízká