

**VYSOKÁ ŠKOLA EVROPSKÝCH A REGIONÁLNÍCH
STUDIÍ, Z. Ú., ČESKÉ BUDĚJOVICE**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

**PROFESNÍ MOTIVACE A OČEKÁVÁNÍ
PŘÍSLUŠNÍKŮ VYBRANÝCH BEZPEČNOSTNÍCH
SBORŮ**

Autor práce: Natálie Kuklová

Studijní program: Bezpečnostně právní činnost

Forma studia: Prezenční

Vedoucí práce: PhDr. Štěpán Kavan, Ph.D.

Katedra: Katedra právních oborů a bezpečnostních studií

2024

VYSOKÁ ŠKOLA EVROPSKÝCH A REGIONÁLNÍCH STUDIÍ, z. ú.
Žižkova tř. 1632/5b, 370 01 České Budějovice

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Jméno a příjmení studenta: Natálie Kuklová

Studijní program: Bezpečnostně právní činnost

Forma studia: Prezenční

Místo studia: České Budějovice

Název bakalářské práce: Profesionální motivace a očekávání příslušníků vybraných bezpečnostních sborů

Název bakalářské práce v anglickém jazyce: Professional Motivation and Expectations of Members of Selected Security Forces



Katedra: Katedra právních oborů a bezpečnostních studií

Vedoucí bakalářské práce (jméno a příjmení, včetně titulů): PhDr. Štěpán Kavan, Ph.D.

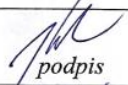


Datum zadání bakalářské práce (měsíc, rok): Duben 2023

Cíl bakalářské práce:

Hlavním cílem bakalářské práce je zjištění motivace a očekávání příslušníků vybraných bezpečnostních sborů Jihočeského kraje a zjištění možné skutečnosti odrazující od nástupu do služebního poměru k vybraným bezpečnostním sborům. Vedlejším cílem je stanovit vhodné doporučení vedoucí k větší motivovanosti příslušníků pro službu u bezpečnostních sborů.

Student: Natálie Kuklová	18. 12. 2023 datum	 podpis
Vedoucí práce: PhDr. Štěpán Kavan, Ph.D.	18. 12. 2023 datum	 podpis

Schvaluji zadání bakalářské práce:

Vedoucí katedry: doc. JUDr. Roman Svatoš, Ph.D.	5. 1. 2024 datum	 podpis
Prorektor pro studium a vnitřní záležitosti: doc. PhDr. Miroslav Sapík, Ph.D.	8. 1. 2024 datum	 podpis
Rektor: doc. Ing. Jiří Dušek, Ph.D.	8. 1. 2024 datum	 podpis



Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracoval(a) samostatně, na základě vlastních zjištění a s použitím odborné literatury a materiálů uvedených v seznamu použitých zdrojů.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce v elektronické podobě ve veřejně přístupné části infodisku VŠERS, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky vedoucí(ho) a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce systémem na odhalování plagiátů.

.....

Děkuji vedoucímu bakalářské práce PhDr. Štěpánu Kavanovi, Ph.D. za cenné rady, připomínky a metodické vedení práce.

ABSTRAKT

KUKLOVÁ, N. *Profesní motivace a očekávání příslušníků vybraných bezpečnostních sborů: bakalářská práce*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2024. 80 s. Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Štěpán Kavan, Ph.D.

Klíčová slova: motivace, motivační teorie, benefity, příslušníci bezpečnostních sborů, Policie České republiky, Celní správa České republiky, Vězeňská služba České republiky, Hasičský záchranný sbor České republiky

Bakalářská práce se zabývá profesní motivací a očekáváním příslušníků vybraných bezpečnostních sborů Jihočeského kraje. Práce je rozdělena do dvou částí, na teoretickou a praktickou.

V teoretické části práce jsou charakterizovány vybrané bezpečnostní sbory: Policie České republiky, Celní správa České republiky, Vězeňská služba České republiky a Hasičský záchranný sbor České republiky. Je specifikován pojem motivace, motivační teorie a jsou popsány různé teorie rozhodování.

Praktická část se zaměřuje na jednotlivé hypotézy a na podrobnou analýzu odpovědí z dotazníkového šetření.

ABSTRACT

KUKLOVÁ, N. *Professional Motivation and Expectations of Members of Selected Security Forces: Bachelor Thesis*. České Budějovice: The College of European and Regional Studies, 2024. 80 pgs. Supervisor: PhDr. Štěpán Kavan, Ph.D.

Key words: motivation, motivation theory, benefits, members of security forces, Police of the Czech Republic, Customs Administration of the Czech Republic, Prison Service of the Czech Republic, Fire Brigade of the Czech Republic

The bachelor thesis deals with professional motivation and expectations of members of selected security forces of the South Bohemia Region. The thesis is divided into two parts, theoretical and practical.

In the theoretical part of the thesis, the selected security forces are characterized: the Police of the Czech Republic, the Customs Administration of the Czech Republic, the Prison Service of the Czech Republic and the Fire Brigade of the Czech Republic. The concept of motivation, motivation theory and different theories of decision making are specified.

The practical part focuses on individual hypotheses and on a detailed analysis of the answers from the questionnaire survey.

Obsah

Úvod.....	9
1. Cíl a metodika bakalářské práce.....	10
2. Bezpečnostní sbory	12
2.1. Bezpečnostní sbor.....	12
2.1.1. Služební poměr.....	12
2.1.2. Podmínky pro přijetí.....	13
2.1 Vězeňská služba	14
2.2 Celní správa	15
2.3 Hasičský záchranný sbor	16
2.4 Policie České republiky	16
3 Platy a benefity.....	18
3.1 Služební příjem.....	18
3.2 Dovolená a služební volno	19
3.3 Ozdravný pobyt	19
3.4 Mateřská a rodičovská dovolená	20
3.5 Úmrtné a pohřeb	20
3.6 Náborový příspěvek.....	20
3.7 Odchodné.....	21
3.8 Výsluhový příspěvek	22
4 Motivace.....	24
4.1 Motivační teorie.....	25
4.1.1 Teorie rozhodování	25
4.1.2 Efekt ztracených investic	26
4.1.3 Očekávaný užitek	26
4.1.4 Teorie negativní dominance	26
4.2 Riziko.....	27

4.2.1	Profesní deformace a syndrom vyhoření.....	29
5	Praktická část.....	30
5.1	Diskuse výsledků a následná doporučení	63
	Závěr.....	68
	Seznam použitých zdrojů	69
	Seznam zkratk	72
	Seznam tabulek a grafů	73
	Seznam příloh.....	75

Úvod

Služba u bezpečnostních sborů je nejen extrémně náročná, ale také skutečně důležitá a bez příslušníků si fungování státu nikdo nedokáže ani představit. Příslušníci těchto sborů čelí každodenně různorodým rizikům, stresům a enormnímu tlaku. Jejich úkolem je nejen zvládat širokou škálu situací, ale také chránit životy a majetek občanů. Z tohoto důvodu je zásadní, aby tyto jedinci byli vysoce motivovaní a měli jasnou představu o tom, co od své profese mohou očekávat.

Toto téma je v poslední době dosti aktuální, jelikož z obecně dostupných statistik vyplývá, že se dlouhodobě nedaří naplnit systemizované početní stavy u bezpečnostních sborů, zejména pak u Policie České republiky ¹. Příslušníci tedy musí odsloužit více směn, než by museli s vícero kolegy, což vede k jejich přetěžování a nedostatku odpočinku. Taktéž se snižují nároky na přijetí uchazečů, jelikož jich není dostatek.

Zvýšením počtu zájemců zatraktivněním služby u vybraných sborů v Jihočeském kraji by se mohla zvednout celková kvalita těchto sborů a snížit tlak, ať už fyzický tak psychický, na příslušníky, což by taktéž mohlo vést k lepším výkonům.

Bakalářská práce se zabývá jednotlivými faktory a proměnnými, které mohou mít vliv na motivaci příslušníků vybraných bezpečnostních sborů Jihočeského kraje. Zkoumají se názory a očekávání příslušníků, které vedli k nástupu do služebního poměru. Práce tedy přibližuje možná pozitiva a negativa spojená se službou u bezpečnostního sboru. Lepší pochopení potřeb a výzev, kterým čelí příslušníci těchto sborů, by mělo vést ke zlepšení pracovních podmínek a prostředí pro ně, a tím zvýšit zájem o vstup do služebního poměru k bezpečnostním sborům a zároveň udržet příslušníky ve službě. Nicméně, aby příslušníci mohli plnit své poslání efektivně, je nezbytné, aby jejich členové byli motivováni k výkonu a aby jejich očekávání byla v souladu s realitou jejich pracovního prostředí.

Výsledky práce by mohly být využity pro zkvalitňování a zatraktivnění služby u bezpečnostních sborů a pro zvýšení profesní motivace a spokojenosti jejich příslušníků.

¹ Policie.cz. (2022). Početní stavy příslušníků Policie České republiky [online]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/pocetni-stavy-prislusniku-policie-ceske-republiky.aspx> [cit. 2024-01-25]

1. Cíl a metodika bakalářské práce

Hlavním cílem bakalářské práce je zjištění motivace a očekávání příslušníků vybraných bezpečnostních sborů Jihočeského kraje a zjištění možné skutečnosti odrazující od nástupu do služebního poměru k vybraným bezpečnostním sborům. Vedlejším cílem je stanovit vhodné doporučení vedoucí k větší motivovanosti příslušníků pro službu u bezpečnostních sborů.

V teoretické části práce jsou komparovány a analyzovány vybrané bezpečnostní sbory, respektive nároky na příslušníky u jednotlivých sborů kladené, a benefity se službou spojené. Komparovány a charakterizovány jsou tyto bezpečnostní sbory: Policie České republiky, Celní správa České republiky, Vězeňská služba České republiky a Hasičský záchranný sbor České republiky. Autorka obecně charakterizovala pojem motivace a motivační teorie, jakožto nezbytné pojmy k pochopení rozhodování osob. Charakterizovány jsou různé teorie rozhodování, které mohou být pro tuto problematiku přínosné spolu s potenciálními negativními faktory spojenými se službou, jako je například syndrom vyhoření.

Podklady pro teoretickou část byly čerpány z knih a skript zapůjčené v Jihočeské vědecké knihovně v Českých Budějovicích a Studijní a vědecké knihovně Plzeňského kraje. Použitá literatura byla kontrolována pomocí internetové stránky Citace.com.

Praktická část bakalářské práce zkoumá motivační faktory, které ovlivňují vstup, setrvání a odchod příslušníků ze služebního poměru v rámci vybraných bezpečnostních sborů Jihočeského kraje.

Pro získání informací k praktické části bakalářské práce autorka zvolila kvantitativní výzkum ve formě dotazníkového šetření, což je metoda pro sběr dat, která má za cíl popsat zkoumanou oblast. Dotazník obsahuje celkem 18 otázek. Při tvorbě dotazníku autorka využila techniku stratifikovaného náhodného výběru, díky které byly distribuovány dotazníky pouze příslušníkům vybraných bezpečnostních sborů Jihočeského kraje. Dotazník zahrnuje jak otevřené, tak uzavřené otázky, přičemž většina uzavřených otázek v dotazníku je formulována na principu Likertovy škály. Autorka následně vyhodnotila odpovědi respondentů a provedla komparaci mezi jednotlivými bezpečnostními sbory. Výsledky jednotlivých odpovědí

a komparace jsou prezentovány formou sloupcových grafů. Otevřené otázky jsou analyzovány pomocí metody obsahové analýzy.

Dotazníky byly předány respondentům osobně v tištěné podobě po předchozí konzultaci s ředitelem příslušného oddělení. Z celkového počtu 120 distribuovaných dotazníků jich bylo vyplněno a vráceno 110.

2. Bezpečnostní sbory

2.1. Bezpečnostní sbor

Bezpečnostní sbory nám zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů taxativně vyjmenovává. Jsou jimi: Hasičský záchranný sbor České republiky, Policie České republiky, Celní správa České republiky, Vězeňská služba České republiky, Generální inspekce bezpečnostních sborů a Bezpečnostní informační služba a Úřad pro zahraniční styky a informace. Všechny tyto bezpečnostní sbory mají mnoho společného. Příslušník, fyzická osoba, která vykonává službu pro bezpečnostní sbor, je ve služebním poměru k České republice. A právě služební poměr příslušníků všech bezpečnostních sborů upravuje zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Zákon označuje osoby stojící v čele bezpečnostních sborů pojmem „ředitel“ byť se názvy u jednotlivých sborů mírně liší. Každý z bezpečnostních sborů pak zřizuje a dále upravuje speciální zákon, který rovněž charakterizuje náplň práce toho či onoho bezpečnostního sboru. Více o jednotlivých specifikách bezpečnostních sborů viz jednotlivé kapitoly věnované bezpečnostním sborům.²

2.1.1. Služební poměr

Jak již bylo výše řečeno, ve služebním poměru je příslušník bezpečnostního sboru vůči České republice. Jedná se o institut velmi podobný poměru pracovnímu. Byť se někdy uvádí, že v pracovním poměru není pozice zaměstnavatele a zaměstnance úplně rovná, řadíme toto odvětví práva na rozdíl od služebního poměru do práva soukromého. Je z podstaty věci zřejmé, že služební poměr jako institut práva veřejného, bude charakteristický právě nerovným postavením stran. „Zaměstnavatel“ je zde primárním nositelem veřejné moci.

Nerovné postavení se pak projevuje například³ „v právní úpravě služební kázně, omezené možnosti propuštění, úpravě služebního volna, nárocích na dovolenou, zvláštních nárocích při skončení služebního poměru...ale též v aplikaci veřejnoprávní zásady „co není povoleno, je zakázáno“⁴ Služební poměr pak můžeme rozdělit na služební poměr na dobu určitou a na služební poměr na dobu neurčitou. Do služebního poměru na dobu určitou (3 léta) se zařadí příslušník po přijetí do služebního poměru. Pokud složil příslušník zkoušku a dosahuje alespoň dobrých výsledků, je po uplynutí služebního poměru na dobu určitou zařazen do

² TOMEK, Petr. Slovník služebního poměru. Právo (ANAG). Olomouc: ANAG, 2009. s. 17. ISBN 978-80-7263-541-2.

³ CHROBÁK, Jiří. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Praktický komentář. Praha: Wolters Kluwer, 2019, s. 1-4. ISBN 978-80-7598-539-2.

⁴ Tamtéž, s. 2

služebního poměru na dobu neurčitou. Zajímavostí je pak i zkušební doba, která v tomto případě činí 6 měsíců, místo 3 jako v pracovním právu. Příslušník bezpečnostní sboru má zvláštní povinnosti podle zákona o služebním poměru. Musí dodržovat kázeň a vykonávat službu nestranně a jednat tak, aby se nedostal do střetu zájmů. Příslušník je též povinen zachovat mlčenlivost, a to o informacích, o nichž se dozvěděl v souvislosti s výkonem služby. Mezi jeho další povinnosti patří například chovat se vždy tak, aby neohrozil dobrou pověst bezpečnostního sboru a v neposlední řadě je pak povinen ohlásit správnímu orgánu, že je příslušníkem, a to v případě, že spáchal přestupek. Musí tak učinit nejdéle po zahájení řízení a bez zbytečného odkladu.⁵

2.1.2. Podmínky pro přijetí

Jelikož všechny bezpečnostní sbory, respektive služební poměr, upravuje zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, jsou pro ně určité nároky stejné. Mezi nároky, které jsou pro všechny stejné, bychom mohli zařadit zejména ty, které právě zákon o služebním poměru vyjmenovává.

Každý příslušník musí být občanem České republiky. Zde si například narozdíl od notářů udržela Česká republika výjimku z volného pohybu pracovníků. Neznamená to však, že by cizinci nemohli být zaměstnanci podle zákoníku práce. Dvojí občanství samozřejmě není na překážku.

Příslušník musí být zletilý, svéprávný, bezúhonný, zdravotně a fyzicky způsobilý a musí splňovat požadavek na vzdělání, který se samozřejmě liší u jednotlivých hodností. Příslušníci jsou taktéž omezeni na hospodářské činnosti.

Příslušníci nesmí provozovat jinou výdělečnou činnost, či působit v kontrolních a řídicích orgánech podnikatelských subjektů. Z tohoto však, jako z každého pravidla, existují určité výjimky. Uvést můžeme například znaleckou, či pedagogickou činnost.

Příslušníci nesmí být ani členy politických stran. Voleni však býti mohou, pokud budou kandidovat jako například nezávislí.

⁵ PARLAMENT ČESKÉ REPUBLIKY. Zákon č. 361/2003 Sb. ze dne 23. září 2003 o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. In: Sbírka zákonů České republiky. 2003, částka 121/2003.

Poslední podmínkou podle zákona o služebním poměru je pak splnění požadavků na oprávnění se seznamováním se s utajovanými informacemi. Tato podmínka se však vztahuje jen k určitým služebním místům.

Nezbytnou součástí podmínek pro přijetí je také splnění služební zkoušky. Jelikož se ale jednotlivé sbory liší co do předmětu jejich činnosti, byť bychom obecně mohli říci, že všechny chrání státem chráněný zájem, budou se logicky lišit i nároky kladené na příslušníky jednotlivých bezpečnostních sborů. Například zdravotní způsobilost u jednotlivých bezpečnostních sborů upravuje vyhláška č. 226/2019 Sb. o zdravotní způsobilosti ke službě v bezpečnostních sborech. Podmínky, které je potřeba splnit se pak liší hodnota od hodnoty a sbor od sboru. Stejně je tomu i u osobnostech nároků, které upravuje vyhláška č. 487/2004 Sb. o osobnostní způsobilosti, která je předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru. Výjimkou je pak fyzická způsobilost uchazečů. Ta totiž není upravena vyhláškou. Požadavky na uchazeče totiž stanovuje ředitel bezpečnostního sboru služebním předpisem. Porovnat veškeré podmínky by vydalo na samotnou bakalářskou práci, jelikož se liší u každé hodnoty, služebního místa a bezpečnostního sboru.⁶

2.1 Vězeňská služba

Vězeňská služba České republiky je ozbrojeným sborem, zřízeným zákonem o Vězeňské službě a justiční strážní České republiky. Mezi další předpisy upravující činnost tohoto sboru pak patří například zákon o výkonu zabezpečovací detence či trestní řád.⁷

V čele vězeňské služby stojí generální ředitelství spolu s generálním ředitelem. Generální ředitelství pak metodicky řídí a kontroluje další organizační jednotky jako například věznice, ústavy pro výkon zabezpečovací detence, vazební věznice a učiliště a akademii vězeňské služby. V čele těchto jednotek pak stojí ředitelé.⁸

Stejně jako tomu je u policie české republiky, je i zde činnost příslušníků velmi rozmanitá. Obecně můžeme říci, že zajišťuje „výkon vazby, výkon zabezpečovací detence a výkon trestu odnětí svobody, ... ochranu pořádku a bezpečnosti při výkonu soudnictví a správě soudů a při činnosti státních zastupitelství a Ministerstva spravedlnosti „⁹ Vězeňská služba tedy střeží

⁶ PARLAMENT ČESKÉ REPUBLIKY. Zákon č. 361/2003 Sb. ze dne 23. září 2003 o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. In: Sbírka zákonů České republiky. 2003, částka 121/2003.

⁷ MATES, Pavel; ŠKODA, Jindřich a VAVERA, František. Veřejné sbory. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011, s. 28-46. ISBN 978-80-7357-572-4.

⁸ Tamtéž

⁹ paragraf 1 zákon o vězeňské službě

věznice a vazební věznice a celkově dohlíží na výkon trestu odnětí svobody a vazby, za který je odpovědná. Stejně je tomu pak i u zabezpečovací detence. Vězeňská služba rovněž zajišťuje eskort vězňů. Do její působnosti pak patří též snaha o nápravu vězňů a příprava na život mimo tato zařízení, a to ve formě edukace, přípravy na povolání a podobně. Vězeňská služba zajišťuje i lékařskou péči. Je totiž žádoucí minimalizovat převoz osob mimo zařízení. Justiční stráž pak dohlíží na bezpečnost a mohli bychom ji označit za jakousi „ochranku“ u soudů, státních zastupitelství a ministerstva spravedlnosti. Mezi další činnosti pak patří například přeprava různých dokumentů a cenností v souvislosti s činností justice.¹⁰

2.2 Celní správa

Celní správa České republiky je jedním z ozbrojených bezpečnostních sborů. Je upravena především zákonem o Celní správě České republiky, kterým je i zřízena. Zákon o celní správě se pak věnuje převážně příslušníkům a organizaci celní správy, jejíž hlavou je generální ředitelství cel následované 15 celními úřady. Úřady se nacházejí v každém kraji, respektive krajském městě a jeden pak na letišti Václava Havla – celní úřad Praha Ruzyně. Obecně můžeme říci, že celní správa zastává 2 primární pozice, a to pozici orgánů státní správy a bezpečnostního sboru.¹¹ Již zmíněné generální ředitelství je pak správním úřadem a také součástí bezpečnostního sboru. Celní zákon se pak spolu se zákonem o celní správě zaměřuje na výkon dohledu a samotnou činnost, a to v souladu s dalšími předpisy, především pak s předpisy Evropské unie a mezinárodními smlouvami. Česká republika jakožto člen celní unie plní závazky z toho vyplývající, které značně ovlivňují předmět činnosti celníků.

Příslušníci celní správy provádějí celní kontroly, zajišťují vybírání a vymáhání cla. Celní správa také zajišťuje zadržování a zničení zboží, a to podle celního zákona.¹² Primárními úkoly celní správy jsou tedy jednak regulace a ochrana trhu podle práva unie a tuzemského, spočívající ve výběru cla a kontroly zboží. A druhak dohled nad bezpečností dováženého zboží, které by mohlo být potenciálně zdraví či život ohrožující, a to ať už v případě lidí, zvířat nebo rostlin.¹³

¹⁰ MATES, Pavel; ŠKODA, Jindřich a VAVERA, František. Veřejné sbory. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011, s. 28-46. ISBN 978-80-7357-572-4.

¹¹ Tamtéž, s. 25-27

¹² POLÁK, Pavel. Celní zákon. Praktický komentář. Praha: Wolters Kluwer, 2021. ISBN 978-80-7676-051-6.

¹³ MATES, Pavel; ŠKODA, Jindřich a VAVERA, František. Veřejné sbory. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011, s. 25-47. ISBN 978-80-7357-572-4.

2.3 Hasičský záchranný sbor

Hasičský záchranný sbor je jediný neozbrojený bezpečnostní sbor. Upravuje jej zákon o Hasičském záchranném sboru České republiky, kde je však činnost vymezena jen obecně, a další zvláštní zákony, kam bychom mohli zařadit například zákon o požární ochraně či zákon o záchranném integrovaném systému.¹⁴ Nejvýše postavenou složkou ve struktuře hasičského záchranného sboru České republiky je generální ředitelství, které dále řídí a koordinuje hasičské záchranné sbory krajů, záchranný útvar a Střední odbornou školu požární ochrany a Vyšší odbornou školu požární ochrany ve Frýdku-Místku. Hlavou těchto složek jsou pak ředitelé, kromě záchranného útvaru, kde je to velitel útvaru. Na rozdíl od ostatních bezpečnostních sborů není generální ředitelství podřízené ministerstvu, ale je přímo jeho součástí.¹⁵

Hlavní náplní příslušníků tohoto bezpečnostního sboru je především „*chránit životy a zdraví obyvatel, životní prostředí, zvířata a také majetek před požáry a poskytovat pomoc při mimořádné události, která vyžaduje provedení záchranných nebo likvidačních prací*“¹⁶. To říká zákon o HZS ČR. Jak budou ale příslušníci postupovat při plnění těchto úkolů pak upravují právě ony zmíněné zvláštní zákony. Pokud bychom byli konkrétnější ohledně činnosti HZS ČR, můžeme jmenovat jakoukoliv z mimořádných událostí: boj s požáry, pomoc při autonehodách, evakuace obyvatelstva atp. Mimo jiné pak patří do působnosti příslušníků také krizové řízení. Stejně jako u všech bezpečnostních sborů se i u HZS ČR bude náplň práce příslušníka lišit podle pozice, na které se nachází.¹⁷

2.4 Policie České republiky

„*Policie České republiky je jednotný ozbrojený bezpečnostní sbor zřízený zákonem České národní rady ze dne 21. června 1991.*“¹⁸ Právní úpravu pak zajišťuje především zákon o služebním poměru a zákon o Policii České republiky. Hlavním úkolem policie je pak podle § 2 ZOP, jak již napovídá známé heslo „pomáhat a chránit“, chránit bezpečnost osob a majetku a předcházet trestné činnosti. V zákoně již nejsou vymezeny úkoly taxativně ale

¹⁴ Tamtéž, s. 47-49

¹⁵ PARLAMENT ČESKÉ REPUBLIKY. Zákon č. 320/2015 Sb. ze dne 11. listopadu 2015 o Hasičském záchranném sboru České republiky a o změně některých zákonů (zákon o hasičském záchranném sboru). In: Sběrka zákonů České republiky. 2015, částka 135/2015.

¹⁶ VAVERA, František. Zákon o Hasičském záchranném sboru ČR. Praha: MV - generální ředitelství Hasičského záchranného sboru ČR, 2017, s. 17. ISBN 978-80-87544-65-5.

¹⁷ Tamtéž

¹⁸ VOKUŠ, Jiří. Policie České republiky: Police of the Czech Republic : pomáhat a chránit. Praha: Policejní prezidium České republiky, 2010, s. 3. ISBN 978-80-254-6099-3.

vyplývají ze zájmů a hodnot, což činí tuto úpravu značně pružnější. Do její působnosti pak patří další činnosti podle zvláštních zákonů a například trestního řádu.¹⁹

Policie je stejně jako všechny bezpečnostní sbory kromě HZS ČR podřízena příslušnému ministerstvu. Jeho ministrowi pak odpovídá policejní prezident, jež stojí v čele policejního prezidia. Mezi tlačí útvary kromě prezidia patří: útvary policie s celostátní působností, krajská ředitelství policie a útvary zřízené v rámci krajského ředitelství. Policii řídí policejní prezidium.²⁰

Činnost jednotlivých útvarů a složek se pak bude značně lišit. Rozdílnou náplň práce také budou samozřejmě mít příslušníci s rozdílnými hodnotami. Mezi základní pilíř policie bychom mohli zařadit službu pořádkové policie, která je nejpočetnější a nejuniverzálnější. Můžeme se s ní setkat na obvodních a místních odděleních. Součástí této služby jsou pak pořádkové jednotky, se kterými se můžeme setkat například na sportovních utkáních nebo demonstracích, kde dohlízejí na pořádek. Tyto jednotky jsou vybaveny speciální výstrojí jako jsou například štíty, helmy a podobně. Součástí služby pořádkové policie jsou taktéž zásahové jednotky, které taktéž disponují speciální výstrojí, nicméně se zaměřují především na nebezpečné pachatele trestných činů. Poslední složkou jsou pak pohotovostní jednotky, které spolu s hlídkovou službou provádějí převážně zákroky proti pachatelům na místě činu. Další součástí Policie České republiky jsou pak poříční a železniční oddělení a policejní potápěči. Je zřejmé, že tyto složky zabezpečují pořádek na vodních plochách a tocích. Železniční oddělení pak plní podobné úkoly jako pořádkové oddělení, avšak je zaměřena na železniční dopravu. Dále nechybí psovodi, dopravní policie, služba pro zbraně a bezpečnostní materiál, cizinecká police, letecká služba, pyrotechnická služba, ochrana ústavních činitelů, kriminální policie, kriminalistický ústav, a v neposlední řadě znalecká služba. Oddělení a útvarů je opravdu mnoho a popsání každého z nich by vydalo na samostatnou bakalářskou práci. Obecné předpoklady a povinnosti příslušníků jsou pak ale totožné, a právě na ně se bakalářská práce dále zaměřuje.²¹

¹⁹ MATES, Pavel. Zákon o policii s komentářem. 3. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2023, s. 41-43. ISBN 978-80-7380-917-1.

²⁰ PARLAMENT ČESKÉ REPUBLIKY. Zákon č. 273/2008 Sb. ze dne 17. července 2008 o Policii České republiky. In: Sbírka zákonů České republiky. 2008, částka 91/2008

²¹ VOKUŠ, Jiří. Policie České republiky: Police of the Czech Republic : pomáhat a chránit. Praha: Policejní prezidium České republiky, 2010, s. 22-67. ISBN 978-80-254-6099-3.

3 Platy a benefity

3.1 Služební příjem

Služební příjem se skládá z několika částí. Tou základní je základní tarif, který se liší podle tarifní třídy a tarifního stupně, do kterých příslušník spadá. Tarifní třídu, do které příslušník zařazen určuje jeho hodnost. Tarifní stupeň pak odráží dobu strávenou ve službě. Základní tarif se může navýšit o 10 %, pokud příslušník vykonává službu ve dvousměnném, třísměnném nebo nepřetržitém režimu služby.

Další součástí služebního příjmu je příplatek za vedení. Ten se podle služebního místa může pohybovat mezi 1000 až 14 000 Kč měsíčně. Nárok na něj mají vedoucí příslušníci.

Na příplatek za službu v zahraničí má nárok příslušník, jenž je zařazen do zálohy činné a je vyslán k výkonu služby do zahraničí v rámci jednotky mnohonárodních sil nebo mezinárodních bezpečnostních sborů. Výše měsíčního příplatku činí 700 až 4 000 amerických dolarů.

Zvláštní příplatek pak dostane příslušník, u něhož je zvýšená míra ohrožení zdraví nebo života. Pokud ohrožení vyžaduje použití dýchacích izolačních prostředků, příslušník má nárok na 500 až 1500 Kč. V případě ohrožení života či zdraví spojeným s ochranou zájmů státu či zvýšenou psychickou zátěží, má příslušník nárok podle skupiny na 1000 až 10 000 Kč měsíčně.

Další složkou je osobní příplatek, který není nárokovatelný. Je udělen příslušníkovi za mimořádnou kvalitu a rozsah výkonu služby. Příplatek může dosáhnout až 60 či 100 % základního tarifu podle hodnosti příslušníka.

Stabilizační příspěvek je jakousi paralelou k příspěvku náborovému. Jeho účelem je podle důvodové zprávy udržení a posílení personálního stavu příslušníků bezpečnostních sborů. Výši tohoto příspěvku stanovuje služební předpis daného bezpečnostního sboru. Nejvýše však může činit dvacetičtyřnásobek průměrné mzdy ročně.

Příslušníkovi lze poskytnout taktéž jednorázovou odměnu, a to sice za splnění mimořádného nebo zvlášť významného služebního úkolu, či splnění naléhavých služebních úkolů za nepřítomného příslušníka, nebo dosavadní výkon služby při dovršení 50 let věku.

Za splnění zvláště významného úkolu může příslušník obdržet písemnou pochvalu, peněžitý nebo věcný dar či služební medaili – kázeňskou odměnu.

V neposlední řadě mají příslušníci nárok na příplatek za službu ve svátek a na služební příjem za službu přesčas a nárok na odměnu za služební pohotovost.²²

3.2 Dovolená a služební volno

Příslušníci mají nárok na 6 týdnů dovolené ročně, což je o 2 týdny dovolené více, než ukládá zákoník práce. Pokud netrvá služební poměr celý rok, poměrně se délka dovolené zkracuje.

Služební volno s poskytnutím služebního příjmu náleží příslušníkovi, který má důležité osobní překážky ve službě. Jako příklad můžeme uvést lékařské vyšetření. Nárok vzniká také příslušníkovi při překážkách ve službě z důvodu obecného zájmu. Zde by příkladem mohlo být dárcovství krve či výuka.

Služební volno s poskytnutím služebního příjmu taktéž náleží příslušníkovi, který studuje. A to na dobu trvání studia v případě denního studia, nebo pak v omezeném rozsahu, pokud příslušník studuje při výkonu služby. Studium však musí být nezbytné pro výkon služby. Je důležité zmínit, že příslušník, jenž získal služební volno po celou dobu studia, musí setrvat ve služebním poměru trojnásobek délky studia po jeho ukončení, nebo doplatit náklady vynaložené bezpečnostním sborem v souvislosti se studiem. Pokud se jedná o studium při výkonu služby, tam je příslušník povinen setrvat ve služebním poměru po ukončení studia po dobu odpovídající době trvání studia.²³

3.3 Ozdravný pobyt

Příslušník, jenž sloužil alespoň 15 let má nárok na 14 dní ozdravného pobytu, a to nepřetržitě, a to jednou ročně. Podmínka 15 dnů neplatí, pokud pobyt doporučí lékař, vzhledem ke zdravotnímu stavu příslušníka. Pobyt je proveden formou lázeňské nebo rehabilitační péče. Organizuje je jej a hradí bezpečnostní sbor.

²² PARLAMENT ČESKÉ REPUBLIKY. Zákon č. 361/2003 Sb. ze dne 23. září 2003 o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. In: Sbírka zákonů České republiky. 2003, částka 121/2003.

²³ PARLAMENT ČESKÉ REPUBLIKY. Zákon č. 361/2003 Sb. ze dne 23. září 2003 o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. In: Sbírka zákonů České republiky. 2003, částka 121/2003.

3.4 Mateřská a rodičovská dovolená

„Příslušnice má v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě nárok na mateřskou dovolenou po dobu 28 týdnů; porodí-li současně 2 nebo více dětí nebo jde-li o osamělou příslušnici, má nárok na mateřskou dovolenou po dobu 37 týdnů“²⁴ Příslušnice může nastoupit na mateřskou dovolenou nejdříve 8 týdnů před očekávaným dnem porodu. Obvykle to však bývá 6 týdnů. Pokud nastane porod dříve a příslušnice nestihne dobu před porodem vyčerpat, stále jí náleží výše zmíněná doba. Pokud jej však nevyčerpá z jiného důvodu, náleží jí po porodu 22 či 31 týdnů.

Na rodičovskou dovolenou má nárok příslušník nebo příslušnice na základě písemné žádosti, která se podává alespoň 30 dní před nástupem na ni. Rodičovská dovolená může začít nejdříve dnem porodu dítěte a nesmí přesáhnout 3 roky.

3.5 Úmrtné a pohřeb

Pokud skončí služební poměr úmrtím příslušníka, náleží pak pozůstalým, respektive manželovi, manželce a nezaopatřenému dítěti, případně dalším osobám, vůči kterým měl příslušník vyživovací povinnost, úmrtné. Jedná se o peněžité plnění, které má zmírnit dopad chybějícího příjmu příslušníka. Výše úmrtného pak činí dvanáctinásobek měsíčního platu takového příslušníka. Nezáleží pak na tom, zda přišel příslušník o život v souvislosti s výkonem služby, nebo ne. Bezpečnostní sbor také nahradí základní výdaje na pohřeb příslušníka.

Náhrada pozůstalým je pak dalším plněním, na které mají pozůstalí po smrti příslušníka nárok a je to jednorázové odškodnění. Na to mají nárok manžel nebo manželka a nezaopatřené dítě, každý ve výši 400 000 Kč a rodiče, kteří žili s příslušníkem ve společné domácnosti pak každý po 240 000 Kč. Tato částka však platí k roku 2018 a zvyšuje se poměrně ke mzdě v nepodnikatelské sféře. V současné době, tedy k roku 2023 výše tohoto nároku činí 498 714 Kč a 299 228 Kč.²⁵

3.6 Náborový příspěvek

Náborový příspěvek je peněžní nárok, který může stanovit ředitel bezpečnostního sboru, jestliže je to nutné k obsazení volných služebních míst. Podle zákona lze přiznat náborový

²⁴ Tamtéž

²⁵ POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY. Jednorázové odškodnění a náhrada nákladů spojených s pohřbem. VOKUŠ, Jiří. Policie.cz [online]. [cit. 2023-11-27]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/jednorazove-odskodneni-a-nahrada-nakladu-spojnych-s-pohrbem.aspx>

příspěvek ve výši od 30 000 Kč do 150 000 Kč. Výši však určí ředitel bezpečnostního sboru služebním předpisem a posoudí adekvátní nastavení příspěvku vzhledem k volným místům, která je potřeba obsadit.

Služební funkcionář pak přizná příspěvek příslušníkovi, jestliže: ředitel stanoví, že to lze; příslušníkovi uplynula zkušební doba; přizná příspěvek do 1 roku služby; jedná se o první příspěvek a příslušník s tím souhlasí. Takový příslušník je pak povinen setrvat ve služebním poměru nejméně 6 let. Pokud však dojde v určitých případech k propuštění, odevzdá příslušník poměrnou část odpovídající době strávené ve službě zpět. Právě onen obligatorní znak – souhlas příslušníka, připomíná podle Tomka smluvní vztah. Účelem sice je, aby měl příslušník možnost nevázat se k setrvání ve služebním poměru. Oboustranný konsens, jenž je podstatou smluvního vztahu se zde ale nezapře. Tomek taktéž zmiňuje velmi důležitou skutečnost, a to sice, že se doba 6 let nepočítá od rozhodnutí o přiznání náborového příspěvku, k čemuž by mohl prostý jazykový výklad svádět. Použitím teleologické metody výkladu však snadno dospějeme k závěru, že se jedná o dobu počínající přijetím do služebního poměru. Dobu, která se nezapočítává, pak charakterizuje odstavec 6 §135 ZSP. Obecně lze ale říci, že směřuje k zamezení zneužití náborových příspěvků.²⁶

3.7 Odchodné

Odchodné upravuje § 155 zákona o služebním poměru. Jedná se o jednorázový peněžitý nárok, který získá příslušník, jenž sloužil 6 let a déle. Tento nárok získává po ukončení služebního poměru.

Služební poměr však může být s příslušníkem ukončen v případech, kdy se nějak proviní. V těchto případech pak takovému příslušníku nárok nevzniká. Zákon zde hovoří o 4 případech, kdy je provinění příslušníka natolik flagrantní, že se mu tento nárok vyhne. Jedná se pak o odsouzení příslušníka za trestný čin, který byl spáchán úmyslně, a byly vyčerpány veškeré řádné opravné prostředky. Nárok pak příslušníkovi nevzniká ani v případě, kdy řízení o úmyslném trestem činu neskončí pravomocným rozsudkem. Zákon zde hovoří o případech, kdy je v takovémto řízení pravomocně rozhodnuto o podmíněném zastavení trestního stíhání, narovnání či podmíněném odložení návrhu na potrestání. Jednání, kterým takovýto trestný čin spáchal však musí být v rozporu s požadavky, které jsou na příslušníka kladeny. Nárok nevzniká ani tehdy, pokud příslušník poruší služební slib zavrženíhodným

²⁶ TOMEK, Petr. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou. Právo (ANAG). 2007-. Olomouc: ANAG, 2007-. ISBN 978-80-7554-234-2

jednáním, které naplňuje znaky trestného činu a které by mohlo ohrozit dobrou pověst bezpečnostního sboru, ve kterém je příslušník ve služebním poměru. Dále pak tento nárok samozřejmě nevzniká u příslušníka, který o skončení služebního poměru sám požádá. Smyslem odchodného totiž je zabezpečit takového příslušníka na dobu, než si najde jiné zaměstnání.²⁷

Výměrou samotného odchodného se pak zabývá § 156. Základem po 6 letech služby je 1 měsíční příjem, respektive jeho průměr. Za každý odpracovaný rok se pak tato částka navyšuje o třetinu měsíčního příjmu. Po 9 letech služby pak bude mít takovýto příslušník nárok na 2 služební příjmy. Nejvýše však šestinásobek měsíčního služebního příjmu.²⁸

Důležitý je pak výpočet let strávených ve službě, do kterého se mohli započítávat další roky v případě služby například v Československu. Jelikož ale příslušník dosáhne maximálního odchodného po 21 letech, není tato problematika z hlediska výšky odchodného již nadále relevantní. Do doby služebního poměru se pak započítává doba předchozích služebních poměrů na území ČR. Doby, které se nezapočítávají pak jsou: doba zařazení v záloze neplacené mimo čerpání mateřské či rodičovské dovolené a zvolení do odborové organizace. Doba neschopnosti, po kterou nenáleží příslušníkovi příjem nebo nemocenské. Doba strávená ve vazbě a ve výkonu trestu, ledaže tento výkon založilo vadné rozhodnutí a příslušníkovi tak vznikl nárok na náhradu škody s tímto rozhodnutím spojený.²⁹ Z interpretace § 156 je pak zřejmé, že se výše příspěvků vyvíjí postupně s výškou platu. Byť se tedy výměra jako taková nezvyšuje, příspěvek postupem času roste s platem a to i co se kariérního růstu týče. Příspěvek by tedy mohl motivovat příslušníky ke kariérnímu postupu.³⁰

3.8 Výsluhový příspěvek

Na výsluhový příspěvek, v laické společnosti známý spíše jako „výsluha“, mají nárok příslušníci, kteří vykonávali službu po dobu nejméně 15 let a více. Z tohoto pravidla samozřejmě existují výjimky stejně jako v případě odchodného. Ve stejných případech, ve kterých nevznikne nárok na odchodné, nevznikne ani nárok na výsluhový příspěvek. Přesněji se jedná o situace v § 42 odst. 1 písm. a), c), d) a m). U písmena d) a m) pak musí být splněny podmínky jako v případě odchodného viz kapitola o odchodném. Výsluhový příspěvek je

²⁷ Tamtéž

²⁸ PARLAMENT ČESKÉ REPUBLIKY. Zákon č. 361/2003 Sb. ze dne 23. září 2003 o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. In: Sbírka zákonů České republiky. 2003, částka 121/2003.

²⁹ TOMEK, Petr. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou. Právo (ANAG). 2007-. Olomouc: ANAG, 2007-. ISBN 978-80-7554-234-2

³⁰ Tamtéž

výsluhový nárok, peněžitý příspěvek, který získává příslušník po skončení služebního poměru. Narozdíl od odchodného se však nejedná o příspěvek jednorázový, ale o příspěvek pravidelný. Co se výpočtu doby rozhodné pro výsluhový příspěvek týče, ten pak upravuje §165 a §224 zákona o služebním poměru. Výměra příspěvku je zde pak o něco složitější než v případě odchodného. Základní výměra činí po 15 letech 20 % měsíčního příjmu, přičemž se zvyšuje o 3 % za každý další ukončený rok. Za 21. ukončený rok a dále, jsou to už jen procenta 2 a počínaje 26. rokem procento 1.³¹

V poslední době se pak hovoří o tom, že by byl opačný postup, tj. narůstající zvyšování, efektivnější.³² Jelikož ale cílem tohoto příspěvku není držet příslušníky ve službě do nekonečna, nýbrž po efektivní dobu, je tato struktura z tohoto pohledu jistě šťastnější.

Jelikož se nejedná o jednorázový příspěvek, tak se narozdíl od odchodného v průběhu času navyšuje. A to ve stejnou dobu jako důchody, nicméně jen o polovinu procentního navýšení důchodů. S důchody pak souvisí § 160, který se zabývá souběhem důchodu a výlohového příspěvku. Mylně se laická veřejnost domnívá, že mají příslušníci nárok na oboje. Příslušníku se totiž vyplácí výsluhový příspěvek jen tehdy, je-li vyšší než vyměřený důchod. Nevypláčí se však celý, nicméně rozdíl mezi příspěvkem a důchodem.³³

³¹ PARLAMENT ČESKÉ REPUBLIKY. Zákon č. 361/2003 Sb. ze dne 23. září 2003 o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. In: Sbírka zákonů České republiky. 2003, částka 121/2003.

³² TOMEK, Petr. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou. Právo (ANAG). 2007-. Olomouc: ANAG, 2007-. ISBN 978-80-7554-234-2

³³ PARLAMENT ČESKÉ REPUBLIKY. Zákon č. 361/2003 Sb. ze dne 23. září 2003 o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. In: Sbírka zákonů České republiky. 2003, částka 121/2003.

4 Motivace

Motivace, proces: „*interakce mezi motivovaným subjektem a motivující situací*“³⁴, touha uspokojit své potřeby, která se nachází v každé osobě.

Bez motivace bychom nebyli schopni jakéhokoliv jednání. Nezáleží pak na jedinci, či situaci, ve které se nachází. Vždy bude hnán potřebou uspokojit své potřeby, byť se tyto potřeby budou v jednotlivých situacích a u různých jedinců lišit. Chování a rozhodování se jedinců bude vždy determinováno jejich potřebami. Nejsilnějšími potřebami jsou nepochybně ty fyziologické. Ve chvíli, kdy nejsou tyto potřeby uspokojeny, jsou ostatní, vyšší potřeby, odsunuty do pozadí. Pokud je jedinec například hladový, jistě nebude u takového jedince na prvním místě například potřeba uznání. V takovém případě pak můžeme hovořit o člověku, který žije jenom chlebem. Důležitou vlastností lidského vnímání světa je také fakt, že chronicky nenaplněná potřeba, může toto vnímání značně zkreslit. Pro takového jedince se pak stává ideální svět, v němž je tato potřeba neustále uspokojena. V našem příkladě s hladovým člověkem by to byl svět, ve kterém by měl neomezený přístup k jídlu. V praxi ale po naplnění takovéto potřeby přicházejí potřeby další a jedinec, který si před naplněním této potřeby myslel, že po něm bude šťastný, zjistí, že tomu tak není. Tak jak se jednotlivé potřeby uspokojují, objevují se s nimi ruku v ruce další a další. Fyziologické potřeby nejsou však v moderní společnosti hlavním determinantem chování. A to z prostého důvodu – tyto potřeby jsou u většiny naplněny. A tak přicházejí na scénu další, vyšší potřeby. Fyziologické potřeby však nikdy nemizí, spíše ustupují do pozadí a pozornost se k nim přesouvá až ve chvíli, kdy nejsou naplněny.³⁵

Po potřebách fyziologických pak přichází potřeby bezpečí. A to Jistoty; „*Stability; závislosti; ochrany; svobody od strachu, úzkosti a chaosu; potřeby struktury, řádu, zákona, hranic; mocného ochránce atd.*“³⁶ Společnost jednoduše tíhne ke struktuře a řádu. Ostatně kdyby tyto potřeby neexistovaly, společnost by vypadala značně jinak. Máme zde zákony, bezpečnostní složky a další a další mechanismy, které tyto potřeby naplňují. Dalším příkladem pak může být uzavírání nejen různých pojištění, a to ať už životních či proti škodám způsobených vis maior. Bezpečí je v nynější době taktéž uspokojená potřeba podobně jako ty fyziologické, byť určité výkyvy, jako je například kovidová pandemie, se najdou.

³⁴ NAKONEČNÝ, Milan. Motivace chování. 3., přeprac. vyd. V Praze: Triton, 2014, s. 15. ISBN 978–80–7387–830–6.

³⁵ MASLOW, Abraham Harold. Motivace a osobnost. Přeložil Pavla LE ROCH. Praha: Portál, 2021, s. 59–62. ISBN 978–80–262–1728–2.

³⁶ Tamtéž, s. 62.

Obecně lze ale říci, že bezpečí není tou nejaktivnější potřebou současnosti, alespoň co se České republiky týče. V souvislosti se službou u bezpečnostního sboru však mohou hrát proti uspokojení této potřeby například zvýšená rizika spojená s výkonem služby a samo zajišťování oné bezpečnosti jasně vypovídá o určité míře nebezpečí, se kterým se právě příslušníci musejí potýkat viz kapitola o rizikových příplatcích. Nic však není černobílé a služba u bezpečnostního sboru může přinést stabilitu ve formě pravidelného a dalo by se říci i jistějšího příjmu než u jiných povolání, nebo například podnikání, a to nejen kvůli nemožnosti neuspokojení pohledávek věřitelů státu.

Další potřebou v žebříčku je pak potřeba úcty³⁷, sociálního statutu a uznání druhých. Potřeba získání určité autority a společenského postavení hraje v rozhodování subjektů velmi důležitou roli. Při výběru povolání obzvláště. I když bychom mohli konstatovat, že je jistě lepší vybrat si své povolání podle toho, které nás bude nejvíce naplňovat – uspokojit naši potřebu seberealizace, vidina společenského statutu mnohdy převáží. Ta je při rozhodování pro službu u bezpečnostního sboru však více než relevantní. Z uskutečněných studií je zřejmé, že jsou postavení příslušníků velmi dobře vnímána. Jejich autorita je také jistě nezpochybnitelná, jelikož se stávají jakousi prodlouženou rukou státu, a právě tento fakt může kompenzovat nenaplněnou potřebu úcty v soukromém životě a pomoci s identifikací se jedince. Další proměnou jsou pak finance, které nejen že pomohou naplnit potřebu bezpečí, dokáží ale také posunout jednotlivce na žebříčku sociálního statutu.

4.1 Motivační teorie

4.1.1 Teorie rozhodování

Teorie rozhodování je pak velmi rozsáhlé téma, které lze zkoumat z mnoha úhlů. Pro náš výzkum však nebude příliš přínosná klasická teorie rozhodování, neboť jedinci se z podstaty věci rozhodují iracionálně a mají omezený přístup k informacím. Jinak tomu bude u teorie rozhodování v čase. Teorie nám říká, že lidé mají tendenci inklinovat spíše k výběru nižší odměny hned než k výběru vyšší odměny později. Velmi populární je zde pak Stanford marshmallow experiment vedený psychologem Walterem Mischelem.³⁸ Tato teorie může mít využití například co se týče náborových příspěvků. Jedná se však o složitější problematiku

³⁷ Tamtéž, s.67

³⁸ KOEHLER, Derek J., and Nigel HARVEY, eds. Blackwell Handbook of Judgment and Decision Making. Malden, MA, USA: Blackwell Publishing Ltd, 2004. ISBN 9780470752937.

a nazírat na náborové příspěvky pouze z úhlu teorie rozhodování, by bylo více než chybné. Tato teorie však může přinést mnoho co se týče nastavení jejich výše.

4.1.2 Efekt ztracených investic

Velmi významným fenoménem pak jistě bude také efekt ztracených investic. Efekt ztracených investic nám říká, že osoba, jež do něčeho investovala, se bude snažit tuto investici zachránit a bude se rozhodovat iracionálně. Nezáleží pak na tom, jestli daná osoba investovala čas či peníze. Příkladem může být například osoba studující vysokou školu. Pokud takováto osoba v magisterském studiu studovala již 4 roky, a zjistí, že jí tento obor nezajímá, je velmi pravděpodobné, že tuto školu i přes fakt, že studium nikdy nevyužije, dostuduje. Byť by bylo výhodnější studium ukončit a onen poslední rok věnovat něčemu jinému, právě efekt ztracených investic, v tomto případě pak ztracených 4 let, zapříčiní, že konečné rozhodnutí bude jiné.³⁹ Tento Efekt by pak mohl mít vliv na rozhodování subjektů při vstupu do služebního poměru například v případě přípravy na toto povolání. Na ukončení služebního poměru by pak mohl mít tento efekt vliv v případě odsloužených let a již určitého kariérního postupu.

4.1.3 Očekávaný užitek

Další relevantní teorií pro náš výzkum bude teorie očekávaného užitku. Tato teorie tvrdí, že se rozhodujeme podle toho, co nám přinese nejvyšší užitek. Nejvyšším užitekem pak můžeme zamýšlet i užitek někoho jiného, který nám působí radost – subjektivní užitek. Subjektivní užitek je pak hodnotou, kterou nám rozhodnutí přinese. Při očekávání užitku, jež nám má rozhodnutí přinést, hodnotíme subjektivní užitek variant, které máme, a rozhodneme se pro tu nejlepší, přičemž vážíme jednotlivé faktory u každé z možností.⁴⁰

4.1.4 Teorie negativní dominance

Teorie negativní dominance nám pak popisuje jev, při kterém je na negativní informace kladen vyšší důraz než na informace pozitivní. Jinými slovy lidé více prožívají ztráty nežli zisky. Tato asymetrie ve vnímání se dá pak vyvážit vyšším množstvím pozitivních informací. Z tohoto taktéž vyplývá, že negativně zabarvená slova či zápory vzbuzují vyšší pozornost.

³⁹ ARKES, Hal R. a AYTON, Peter. The sunk cost and Concorde effects: Are humans less rational than lower animals? Online. Psychological Bulletin. 1999, roč. 125, č. 5, s. 591-600. ISSN 1939-1455. Dostupné z: <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.5.591>. [cit. 2023-11-25].

⁴⁰ EYSENCK, Michael W. a KEANE, Mark T. Kognitivní psychologie. Praha: Academia, 2008. ISBN 978-80-200-1559-4.

Tento jev můžeme pozorovat například v médiích.⁴¹ Tento fenomén pak může hrát roli ve vážení jednotlivých faktorů při posuzování užitku. U příslušníků bezpečnostních sborů se pak může projevit v případě vystoupení ze služebního poměru, kdy menší množství negativ převáží ručičku vah právě díky dané asymetrii ve vnímání.

4.2 Riziko

Pojem riziko můžeme definovat různě. Můžeme na něj pohlížet jako na nebezpečí nebo jej vnímat jako nějakou negativní událost. Obecně bychom však mohli riziko označit za jakousi nejistotu, pravděpodobnost, že nějaká skutečnost v budoucnu nastane. Vzhledem k cíli práce je ale definice rizika, jakožto pravděpodobnosti určité újmy nejpraktičtější.⁴² „*Teorie vnímání rizika (risk Perception theory) hovoří o tom, že vnímání rizika ovlivňuje řada faktorů. Do současnosti bylo identifikováno minimálně následujících 15 faktorů: dobrovolnost, ovladatelnost, známost, spravedlnost v distribuci, zisky, pochopení, nejistota, hrůza, důvěra v investice, reversibilita následků, osobní ohrožení, etická morální povaha, přírodní nebo lidský původ, identita obětí, katastrofický potenciál.*“⁴³ Tyto faktory mohou ovlivnit vnímání rizika a následně pak rozhodování a chování. Vnímání rizika pak závisí na objektivní vážnosti nebezpečí (možné zranění ve službě, úmrtí apod.) a úrovni znepokojení, které je vázáno na morální a emoční podtext.⁴⁴

Vnímání rizika také ovlivňuje to, zda osoba riziko podstupuje dobrovolně, nebo zda je do podstoupení nucena okolnostmi. V případě dobrovolného podstupování rizika, je takovéto riziko vnímáno a přijímáno lépe než u rizika podstoupeného nedobrovolně.⁴⁵ Dále také hraje roli zkušenost s potenciální krizovou situací a připravenost na ni. Dostatečným školením a seznámením subjektu s touto situací může být samotné riziko sníženo, či lépe pochopeno, čímž se změní i vnímání takového rizika. Na vnímání má také vliv čas, ve kterém lze riziko očekávat.⁴⁶

⁴¹ VYMĚTAL, Štěpán. Krizová komunikace a komunikace rizika. Psyché (Grada). Praha: Grada, 2009. s. 52 ISBN 978-80-247-2510-9.

⁴²VYMĚTAL, Štěpán. Krizová komunikace a komunikace rizika. Psyché (Grada). Praha: Grada, 2009. s. 62 ISBN 978-80-247-2510-9.

⁴³ Tamtéž, s. 49-50

⁴⁴ Tamtéž, s. 50

⁴⁵ PRATI, Gabriele; PIETRANTONI, Luca; SACCINTO, Elisa; KEHL, Doris; KNUTH, Daniela et al. Risk perception of different emergencies in a sample of European firefighters. Online. Work. 2013, roč. 45, č. 1, s. 87-96. ISSN 10519815. Dostupné z: <https://doi.org/10.3233/WOR-121543>. [cit. 2023-11-25].

⁴⁶ Mozga, J. (2009). Riziko a ochrana obyvatelstva. Získáno 12. 2. 2019, dostupné z: <http://www.population-protection.eu/prilohy/casopis/7/49.pdf>

Podle Rohrmana je hlavním faktorem, který udává náš postoj k riziku, především osobní, sociální a kulturní kontext. Jinými slovy životní zkušenost, prožívání a biasy. Všechny tyto determinanty pak vedou k různému vnímání a rozpoznávání rizika, jeho odmítnutí a akceptaci. Další možností je také ignorace nebezpečí vůbec, ať už neúmyslná či účelná. Postavení ve světě, ve společnosti a s tím spojený finanční a sociální tlak spolu s výše zmíněnými faktory utvářejí postoj k riziku, který je už z podstaty věci dynamický a v průběhu času se mění.⁴⁷

Vliv na vnímání rizika má právě například věk a pohlaví jedince. Mladší lidé, patrně kvůli nižší míře životních zkušeností, mají obecně vyšší tendenci riskovat a podstupovat rizika. Také u žen je ochota riskovat nižší, důkazem toho mohou být například počty způsobených dopravních nehod, kde muži způsobují 2x tolik nehod na 1000 řidičů než ženy.⁴⁸ To je způsobeno právě zvýšenou ochotou riskovat. Dalším důkazem může také být dřívější rozdělení rolí ve společnosti, kdy muži vždy zastávali pozici ochránce rodu, či v nedávných dobách rodiny a státu. Z těchto skutečností pak můžeme snadno dovodit neochotu matek riskovat. Možnost, že by svého potomka nebyli schopni zabezpečit, jasně snižuje ochotu podstupovat nebezpečí.

Riziko lze ale vnímat ale i z opačné strany. Na světě se nachází mnoho jedinců, kteří riziko vyhledávají a vnímají jej jako něco pozitivního. Není výjimkou, že jedince přitahují situace na hraně. Krásným příkladem toho mohou být vyznavači různých adrenalinových sportů, gambleři či do určité míry fanoušci akčních filmů apod. Lyng nazývá jedince, kteří riskují pro své potěšení *edgeworkery*. Tyto jedinci se věnují různým aktivitám, které však mají jedno společné: „*Všechny představují jasně pozorovatelnou fyzickou nebo psychickou hrozbu pro člověka nebo ztrátu pocitu uspořádané existence. Typickou edgeworkovou zkušeností je taková, kde neúspěch jedince vede k smrti nebo přinejmenším k vážnému zranění.*“⁴⁹ Edgeworkeri jsou rozděleni do dvou skupin, přičemž první testuje limity technologií a druhá zkoumá vlastní tělesné nebo mentální limity. Mezi ty, které testují technické limity můžeme zařadit například závodníky, byť jistě například závodníci Dakaru či F1 testují i své fyzické limity. Do druhé skupiny bychom pak mohli zařadit například

⁴⁷ Rohrman, B.: Risk perception, risk attitude, risk communication, risk management: a conceptual appraisal. In: 15th TIEMS Annual Conference 2008, The International Emergency Management Society. Praha 2008.

⁴⁸ BESIP – MINISTERSTVO DOPRAVY. Muži a ženy Základní statistické ukazatele ve formě komentovaných grafů. Besip.cz [online]. 29 May 2017 [cit. 2023-11-25]. Dostupné z: <https://besip.cz/getattachment/e23f17d5-c705-4500-a8a3-050b11524df1/Muzi-a-zeny.pdf>

⁴⁹ Lyng, S. (1990). Edgework: A Social Psychological Analysis of Voluntary Risk Taking. *American Journal of Sociology*, 95(4), 857. <http://www.jstor.org/stable/2780644>

parašutisty. Důležité dovednosti pro edgeworkery zahrnují schopnost kontroly v chaotických situacích a eliminaci strachu. Společné znaky extrémních sportů zahrnují prožitek hyperreality a stav flow, kde jsou zážitky považovány za intenzivnější než v běžném životě. Edgework přináší zajímavý pohled na vztah jednotlivců k riziku, kdy je vnímáno jako pozitivní jev.⁵⁰ Pro řadu příslušníků tak může být riziko vnímáno pozitivně a jako nástroj vyhnutí se stereotypu.

4.2.1 Profesní deformace a syndrom vyhoření

Profesní deformace je jev, který může postihnout jednotlivce v různých profesních odvětvích, včetně bezpečnostních sborů. Tento termín se obvykle odkazuje na změny v chování, postoje nebo vnímání, které vznikají v důsledku dlouhodobé expozice specifickým pracovním podmínkám.

Toto riziko představuje pro jedince zátěž, která spolu s ostatními faktory vyústí v určitý profesní bias, který silně ovlivní rozhodování jedince a výkon jeho zaměstnání. Jedná se i jakýsi obranný mechanismus, především u příslušníků pomáhajících profesí. Může jím být například apatie sestry vůči pacientům v nemocnici, kdy se takováto osoba snaží zbavit emocí k pacientům. Takovéto biasy, pokud nijak flagrantně nenarušují život člověka, nemusí být pro výkon povolání nutně špatné. Ba naopak mohou i pomoci k lepším výkonům, jelikož pomáhají jedinci snížit psychický tlak. To ovšem platí jen do určité míry. Co se osobního života týče, tam už mohou tyto biasy běžný chod nepříznivě ovlivňovat.⁵¹

Druhým a pokročilejším následkem rizika a obecně vyšší míry stresu a fyzické zátěže u příslušníků bezpečnostních sborů může být syndrom vyhoření, „*což je specifická dysfunkce, která se často vyskytuje mezi příslušníky pomáhajících profesí. Předpokládá se, že je důsledkem nadměrných a jednostranných požadavků na jejich psychickou vitalitu a odolnost. Syndrom vyhoření provází ztráta profesionálního zájmu o klienty a neochota angažovat se v jejich problémech. U postižených pracovníků se setkáváme s nízkou pracovní morálkou, zhoršenou úrovní výkonu, častými změnami zaměstnání, rostoucím abúzem alkoholu a drog, častějším výskytem mentálních poruch a rodinných konfliktů a s cynickými postoji.*“⁵² Syndrom vyhoření se, jak zmiňuje Plháková, může projevovat častými změnami zaměstnání, tedy i ukončením služebního poměru, ze strany příslušníka.

⁵⁰ Tamtéž, s. 851-886

⁵¹ KAHNEMAN, Daniel. Myšlení: rychlé a pomalé. Pod povrchem. V Brně: Jan Melvil, 2012. ISBN 978-80-87270-42-4.

⁵² PLHÁKOVÁ, Alena. Učebnice obecné psychologie. Praha: Academia, 2004. s. 34. ISBN 80-200-1086-6.

5 Praktická část

Praktická část bakalářské práce se zaměřuje na analýzu faktorů motivujících k nástupu a setrvání v služebním poměru u příslušníků vybraných bezpečnostních sborů Jihočeského kraje. Mezi zkoumané bezpečnostní sbory patří Policie České republiky, Hasičský záchranný sbor České republiky, Celní správa České republiky a Vězeňská služba České republiky. Práce dále zkoumá faktory, které mohou odradit od vstupu do služebního poměru, nebo odchodu z něj.

Metodika výzkumného šetření

Pro dosažení cílů práce autorka zvolila metodu kvantitativního průzkumu formou dotazníkového šetření. Název dotazníku je "Profesní motivace a očekávání členů vybraných bezpečnostních sborů" a obsahuje 18 otázek. Dotazníkové šetření je sestaveno tak, aby zahrnovalo otázky týkající se motivace k nástupu do služebního poměru, faktory ovlivňující spokojenost s prací, faktory vedoucí k případnému odchodu ze služebního poměru a otázky ohledně ztrátnosti služby u vybraných sborů. Dotazník byl distribuován stratifikovaným náhodným výběrem mezi příslušníky vybraných sborů. Dotazník je anonymní a obsahuje jak otevřené, tak uzavřené otázky. Většina uzavřených otázek je formulována na principu Likertovy škály s 10bodovou škálou s krajními hodnotami (např. „není vůbec důležité“ a „velice důležité“).

Dotazníkové šetření probíhalo od začátku února do poloviny března roku 2024. V tomto období bylo náhodným výběrem osobně distribuováno 120 tištěných dotazníků příslušníkům vybraných bezpečnostních sborů Jihočeského kraje. Distribuce probíhala po předchozí konzultaci s ředitelem příslušného oddělení. Z rozdaných dotazníků se jich vrátilo 110 kompletně vyplněných a použitelných pro analýzu, což představuje návratnost 91,67 %. Jedná se o konečný počet respondentů. Všechny dotazníky byly předány ve stejném provedení a ukázka dotazníku je k nalezení v příloze.

Dotazníky vyplnili příslušníci/ce Krajského ředitelství policie Jihočeského kraje, Krajského ředitelství a stanice České Budějovice Hasičského záchranného sboru Jihočeského kraje, Celního ředitelství České Budějovice a Vazební věznice České Budějovice, Oddělení výkonu vazby a trestu.

Stanovení cílů a hypotéz

Primárním cílem této bakalářské práce je analýza faktorů ovlivňujících motivaci k nástupu a setrvání v služebním poměru u příslušníků vybraných bezpečnostních sborů Jihočeského kraje.

Dílčí cíle:

- Stanovit vhodné doporučení vedoucí k větší motivovanosti příslušníků pro službu u bezpečnostních sborů Jihočeského kraje.

Pro účely této práce byly autorkou stanoveny dvě hypotézy, které bude ověřovat pomocí dotazníkového šetření.

Hypotézy:

- Hypotéza č.1: „Navýšení mzdového ohodnocení a benefitů by zvýšilo atraktivitu služby u bezpečnostního sboru“.
- Hypotéza č.2: „Nebezpečí a rizika spojená s výkonem služby jsou hlavním faktorem vedoucím k ukončení služebního poměru příslušníky bezpečnostních sborů“.

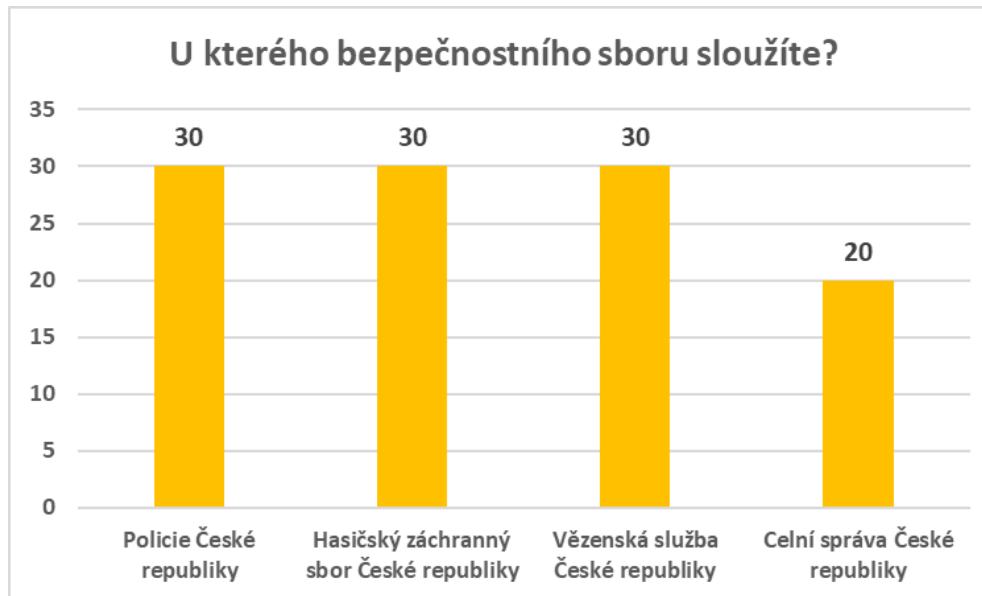
Metodika analýzy dat

Dotazníkové šetření obsahuje 18 otázek. Dotazník byl v tištěné podobě rozdán 120 respondentům a z nich 110 odpovědí bylo shledáno jako validních. Výsledky jednotlivých odpovědí autorka zpracovala v programu Microsoft Office Excel a jsou představeny zejména prostřednictvím sloupcových grafů, což usnadňuje vizuální porovnání odpovědí a poskytuje přehlednou prezentaci dat. Autorka také zprůměrovala všechny odpovědi na otázky využívající Likertovu škálu, což usnadňuje následné vyhodnocení dat a pro lepší pochopení problematiky se některé otázky obsahující Likertovu škálu na závěr mezi sebou porovnají. Kromě toho budou odpovědi komparovány mezi jednotlivými bezpečnostními sbory, aby bylo možné zjistit rozdíly v názorech a postojích mezi těmito skupinami respondentů. Otevřená otázka v dotazníku je analyzována pomocí metody obsahové analýzy.

Výsledky dotazníkového šetření

Otázka č. 1: U kterého bezpečnostního sboru sloužíte?

Graf č. 1: Příslušnost respondentů k jednotlivým bezpečnostním sborům ⁵³

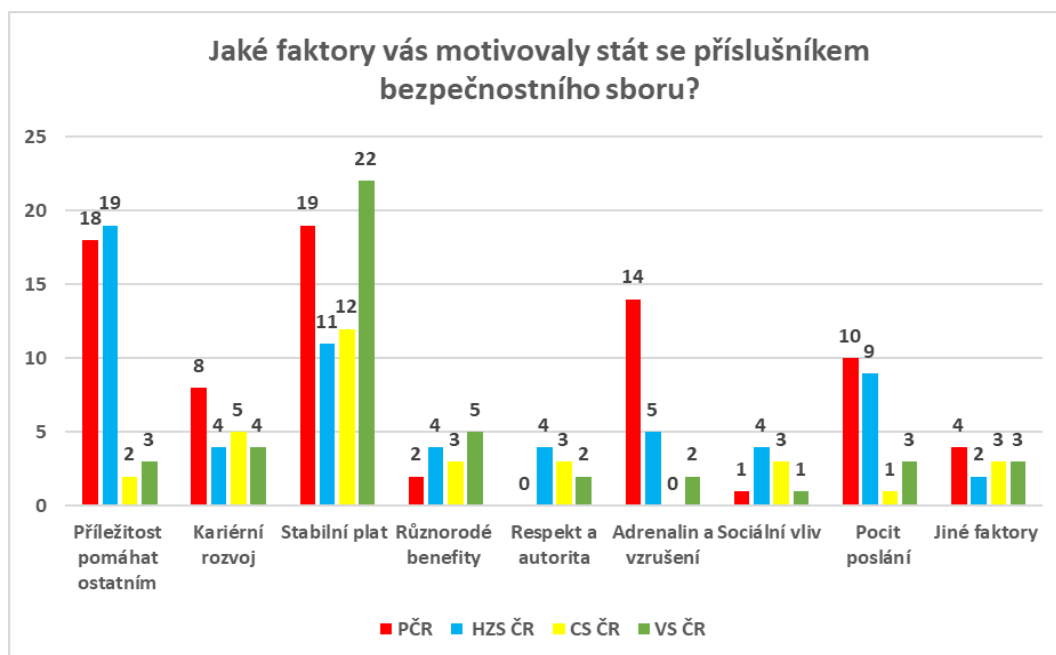


První otázka zjišťuje, jaká je příslušnost respondentů a do jakého bezpečnostního sboru patří. Pro účely analýzy dotazníku a následnou komparaci je nezbytné znát, které bezpečnostní sbory se účastnily výzkumu a kolik respondentů vyplnilo dotazníky. Autorka donesla v tištěné podobě 30 dotazníků do každého uvedeného bezpečnostního sboru, přičemž u většiny byla návratnost dotazníků 100 %. Dotazníkového šetření se zúčastnilo 110 respondentů a z grafu je patrné, že nejméně zúčastněných příslušníků je u Celní správy České republiky.

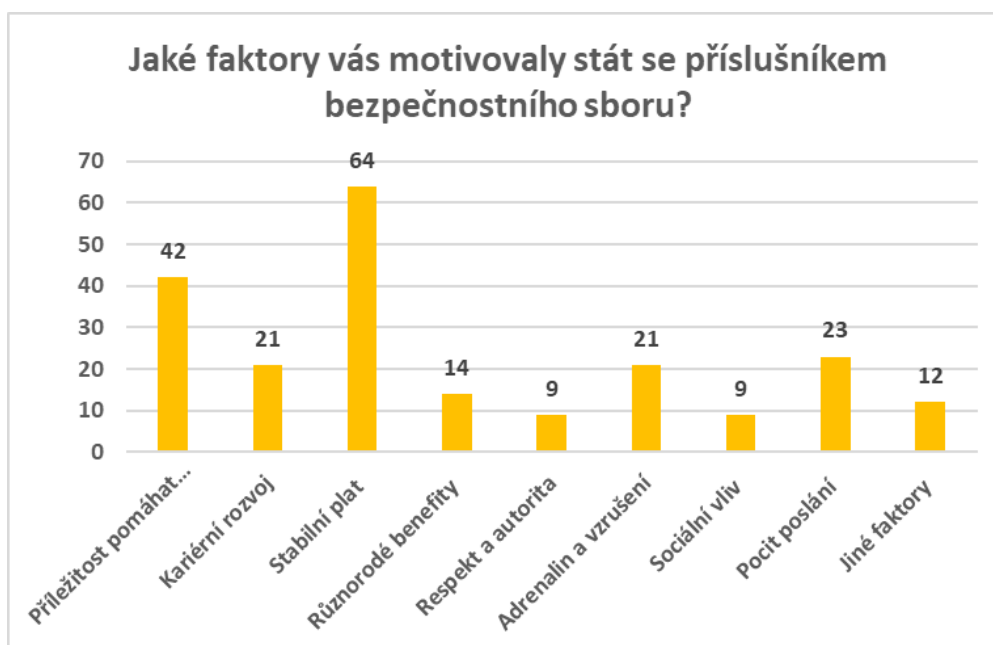
⁵³ Vlastní zdroj.

Otázka č. 2: Jaké faktory vás motivovaly stát se příslušníkem bezpečnostního sboru?

Graf č. 2: Motivační faktory (jednotlivé bezpečnostní sbory) ⁵⁴



Graf č. 3: Motivační faktory (celkem) ⁵⁵



⁵⁴ Vlastní zdroj.

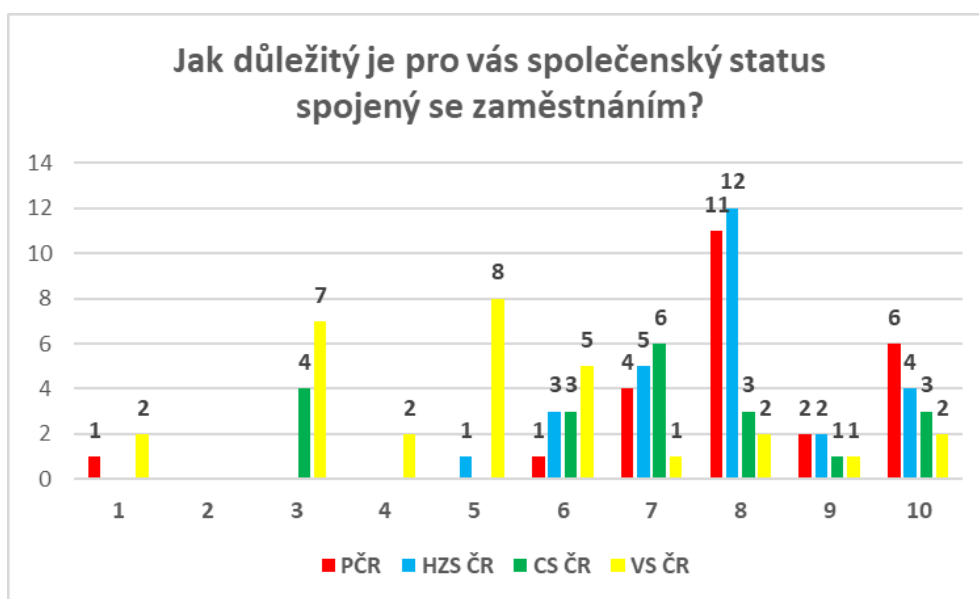
⁵⁵ Vlastní zdroj.

Druhá otázka se zaměřuje na to, jaká byla motivace respondentů stát se příslušníkem bezpečnostního sboru. Respondenti měli možnost vybrat z 9 faktorů v polootevřené otázce, kde každý respondent mohl uvést více odpovědí nebo dopsat jiné faktory motivovanosti. V grafu č. 2 jsou jednotlivé bezpečnostní sbory rozděleny, aby se mohli jejich odpovědi komparovat mezi sebou a zkoumat odlišnost motivačních faktorů příslušníků. Graf č. 3 poskytuje komplexní přehled odpovědí, což usnadňuje vyhodnocení klíčových faktorů, které mají pro příslušníky největší význam.

Z celkově vyhodnocených odpovědí (viz graf č. 3) vyplývá, že nejvíce motivujícím faktorem pro příslušníky bezpečnostních sborů je stabilní plat, který označilo 64 z celkových 110 respondentů. Druhým důležitým faktorem motivace je příležitost pomáhat ostatním, kterou zdůraznilo 42 respondentů ze stejného vzorku. Dále je pro respondenty důležitý faktor pocitu poslání (23 respondentů) a stejný počet odpovědí mají faktory kariérního rozvoje a adrenalinu a vzrušení (21 respondentů). 12 příslušníků označilo odpověď „jiné faktory“, kde nejvíce uváděli sladěný stejnokroj nebo rodinou tradici jako další motivující aspekty. Nejméně důležitými faktory podle odpovědí respondentů jsou respekt a autorita a sociální vliv, což zdůraznilo pouze 9 respondentů.

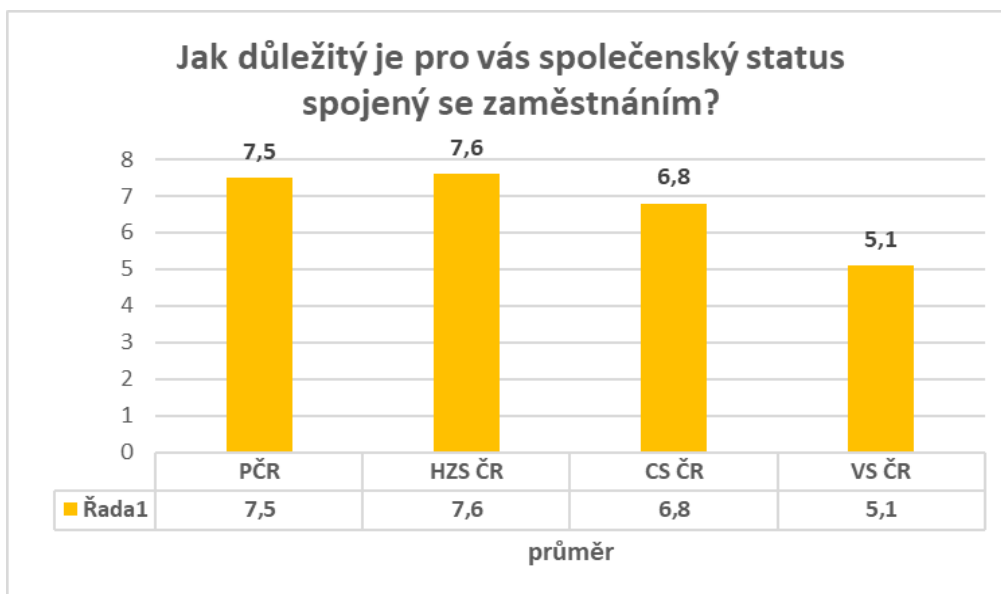
Otázka č. 3: Jak důležitý je pro vás společenský status spojený se zaměstnáním?

Graf č. 4: Důležitost společenského statusu ⁵⁶



⁵⁶ Vlastní zdroj.

Graf č. 5: Důležitost společenského statusu (průměry) ⁵⁷



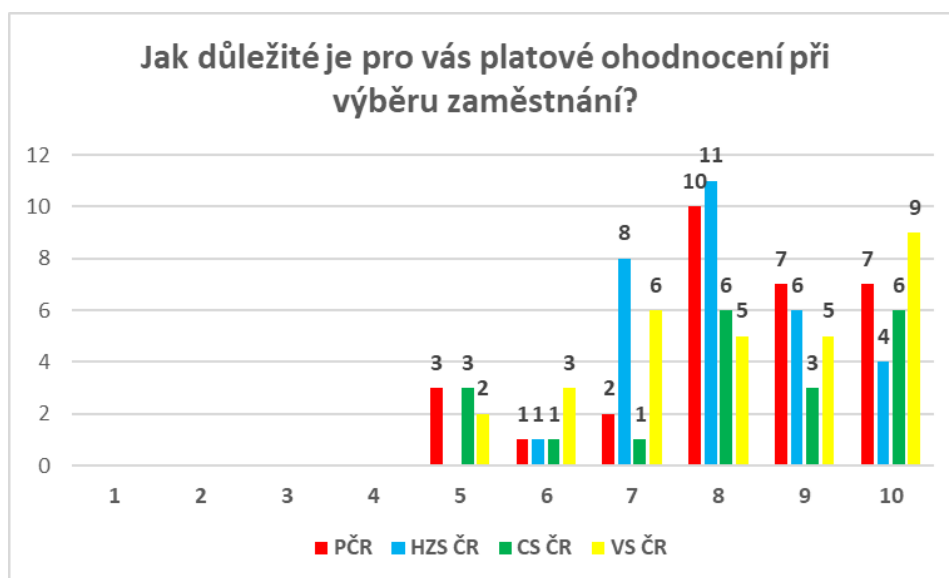
Třetí otázka se zaměřuje na to, jak moc je pro příslušníky důležitý společenský status spojený se zaměstnáním. Společenský status totiž může výrazně ovlivnit vnímání jednotlivce a jeho místo v sociální hierarchii. Pro příslušníky bezpečnostních sborů může společenský status mít významný dopad na jejich osobní pohodlí, pověst, a dokonce i na jejich pracovní výkonnost. K vyhodnocení této uzavřené otázky autorka využila Likertovu škálu od 1 do 10, kdy 1 znázorňovala odpověď „není vůbec důležitý” a 10 „velice důležitý”. V grafu č. 4 jsou vidět podrobné odpovědi jednotlivých bezpečnostních sborů a respondentů. Odpovědi v grafu č. 5 jsou již zprůměrované a na grafu autorka znázorňuje porovnání mezi jednotlivými sbory. Tato otázka je zde uvedena také, abychom mohli na závěr porovnat důležitost jednotlivých aspektů a bude použita při konečném vyhodnocení odpovědí.

Z odpovědí vyplývá, že společenský status spojený se zaměstnáním je nejvíce důležitý pro příslušníky Hasičského záchranného sboru ČR (průměr 7,6) a následně pro příslušníky Policie ČR (průměr 7,5). Tyto hodnoty jsou na škále od 1-10 nadprůměrné a může to být dáno vysokým společenským prestižem a důležitostí těchto profesí pro společnost. Příslušníci Celní správy ČR vykazují také nadprůměr 6,8, zatímco pro Vězeňskou službu ČR je průměrná hodnota 5,1.

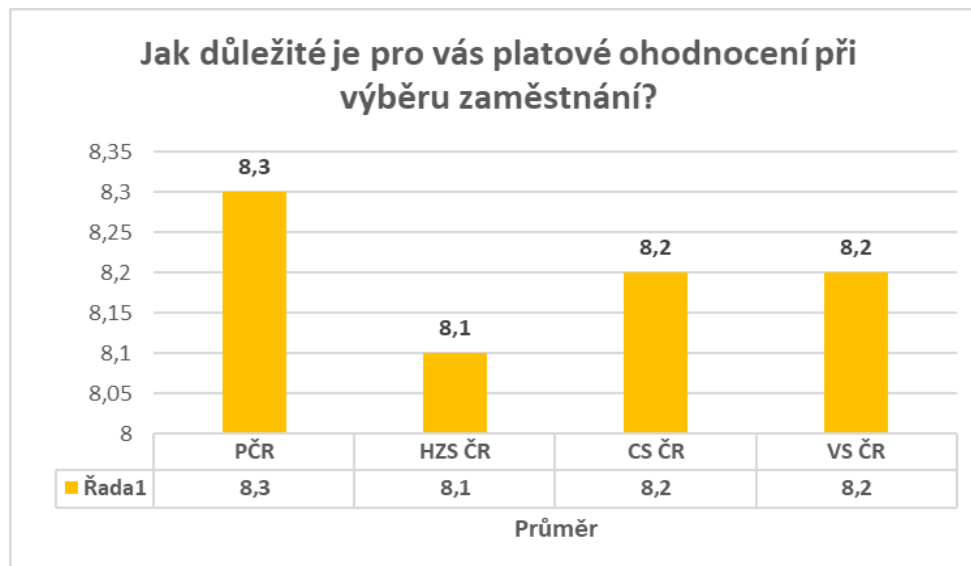
⁵⁷ Vlastní zdroj.

Otázka č. 4: Jak důležité je pro vás platové ohodnocení při výběru zaměstnání?

Graf č. 6: Důležitost platového ohodnocení ⁵⁸



Graf č. 7: Důležitost platového ohodnocení (průměry) ⁵⁹



Ve čtvrté otázce se autorka zeptala, jak moc je na škále od 1-10 pro příslušníky jednotlivých bezpečnostních sborů důležité platové ohodnocení při výběru zaměstnání. Na této škále 1 znázorňuje odpověď „není vůbec důležité“ a 10 odpověď „velice důležité“.

⁵⁸ Vlastní zdroj.

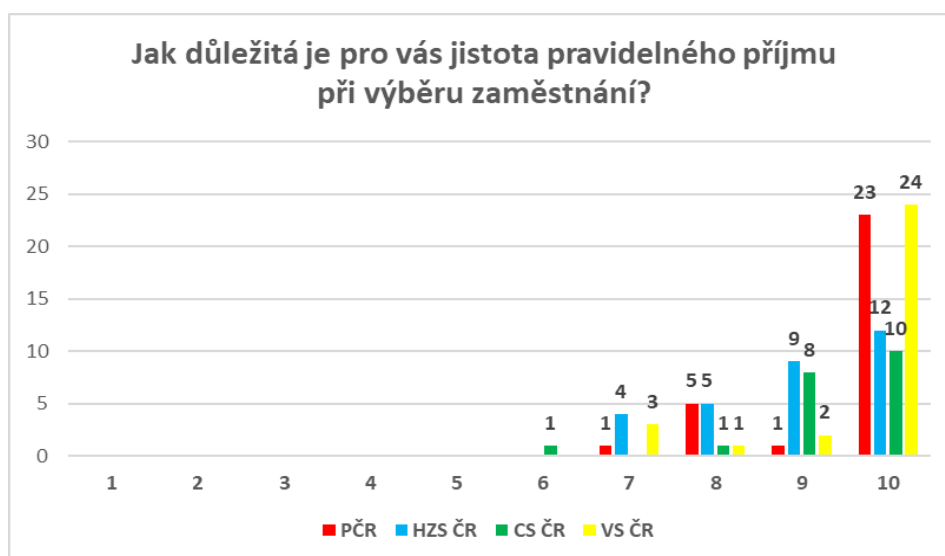
⁵⁹ Vlastní zdroj.

Tato otázka je podstatná, protože platové ohodnocení hraje v dnešní době v profesním životě zásadní roli a porovnání tohoto aspektu napříč různými bezpečnostními sbory může poskytnout důležité poznatky o tom, jak tyto instituce oslovují a udržují své zaměstnance. Otázka je zde rovněž uvedena, abychom mohli na závěr porovnat důležitost jednotlivých aspektů, a proto se také použije při závěrečném vyhodnocení odpovědí. V grafu č. 6 jsou podrobné odpovědi jednotlivých bezpečnostních sborů a respondentů. Hodnoty odpovědí v grafu č.7 byly již zprůměrovány, zaokrouhleny na jedno desetinné místo a porovnány mezi jednotlivými sbory.

Analýza zprůměrovaných odpovědí naznačuje, že rozdíly mezi jednotlivými bezpečnostními sbory byly minimální, a průměrné hodnoty vykazovaly podobně vysokou úroveň. Nejvíce důležité se ukázalo být platové ohodnocení při výběru zaměstnání pro příslušníky Policie ČR (průměr 8,3). Následující průměrná hodnocení 8,2 vykazali příslušníci Celní správy a Vězeňské služby. Důležitost platového ohodnocení pro příslušníky Hasičského sboru byla taktéž vysoká, s průměrným hodnocením 8,1. Tyto zjištění naznačují, že platové ohodnocení hraje významnou roli při rozhodování o zaměstnání napříč bezpečnostními sbory, ačkoli rozdíly mezi nimi jsou minimální.

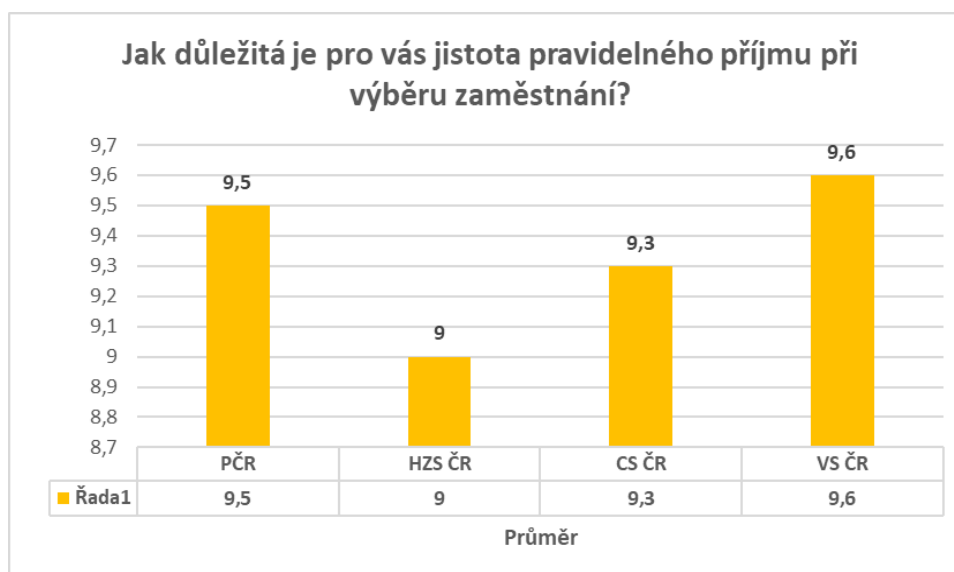
Otázka č. 5: Jak důležitá je pro vás jistota pravidelného příjmu při výběru zaměstnání?

Graf č. 8: Důležitost jistoty příjmu ⁶⁰



⁶⁰ Vlastní zdroj.

Graf č. 9: Důležitost jistoty příjmu (průměry) ⁶¹



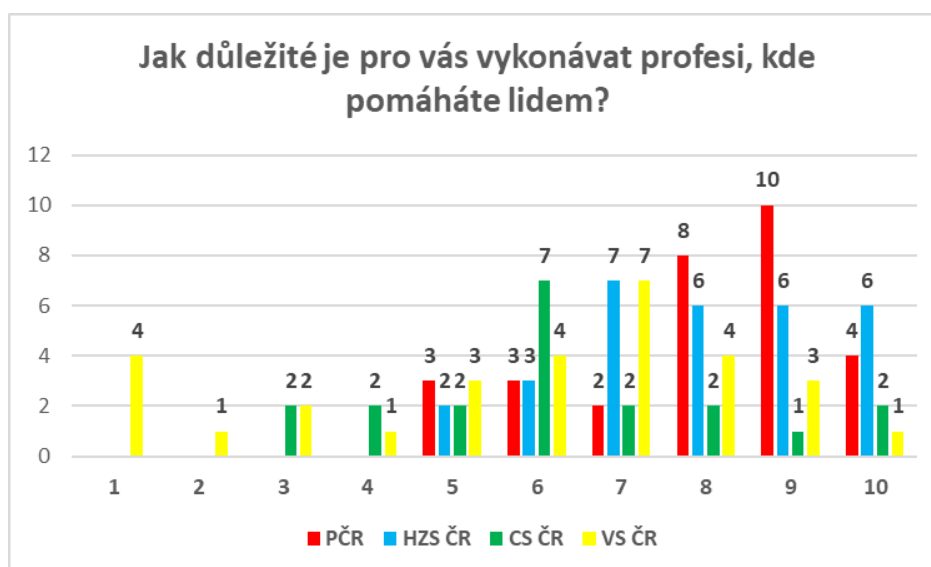
Pátá otázka se zabývá mírou důležitosti jistoty pravidelného příjmu při výběru zaměstnání. Pro příslušníky bezpečnostních sborů může mít jistota pravidelného příjmu zvláštní význam, vzhledem k povaze jejich práce a rizikům, která s ní mohou být spojena. Porozumění tomu, jaký význam přikládají tyto jednotlivci jistotě pravidelného příjmu, může poskytnout cenné poznatky pro tvorbu pracovních podmínek a benefitů, které by mohly přispět k jejich spokojenosti. Tato otázka byla rovněž postavena na Likertově škále od 1 do 10, kdy 1 představovala odpověď „není vůbec důležitá” a 10 „velice důležitá” a také se objeví při závěrečném vyhodnocení odpovědí. Graf č. 8 prezentuje detailní odpovědi jednotlivých členů bezpečnostních sborů. Odpovědi byly následně autorkou zprůměrovány, zaokrouhleny na jedno desetinné místo a porovnány mezi jednotlivými sbory v grafu č. 9.

Získané průměrné hodnoty ukazují, že všem sledovaným bezpečnostním sborům přikládají příslušníci podstatnou důležitost jistotě pravidelného příjmu při výběru zaměstnání. Nejvyšší průměr v této kategorii vykázala Vězeňská služba s hodnotou 9,6, což naznačuje, že pro příslušníky tohoto sboru má jistota pravidelného příjmu velký význam. Druhé místo obsadila Policie ČR s průměrem 9,5, následovaná Celní správou, která dosáhla průměrné hodnoty 9,3. Hasičský záchranný sbor ČR měl průměrnou hodnotu 9, což znamená, že i pro příslušníky tohoto sboru je jistota pravidelného příjmu velice důležitá při rozhodování o zaměstnání.

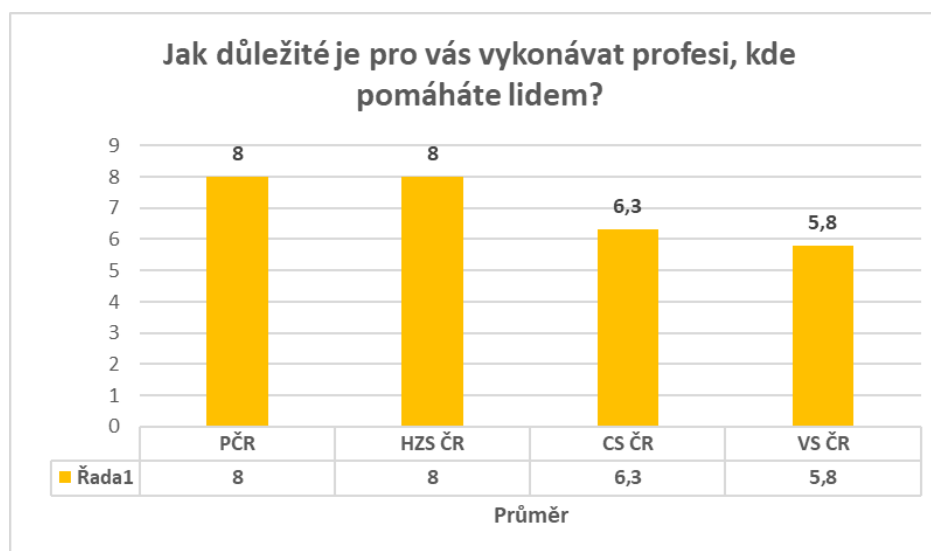
⁶¹ Vlastní zdroj.

Otázka č. 6: Jak důležité je pro vás vykonávat profesi, kde pomáháte lidem?

Graf č. 10: Důležitost pomáhající profese ⁶²



Graf č. 11: Důležitost pomáhající profese (průměry) ⁶³



Šestá otázka zjišťuje, jak je pro respondenty důležité vykonávat pomáhající profesi. Pro příslušníky bezpečnostních sborů, kteří se často podílejí na záchraně životů a ochraně veřejnosti, může vykonávání pomáhající profese představovat jednu z hlavních motivací pro

⁶² Vlastní zdroj.

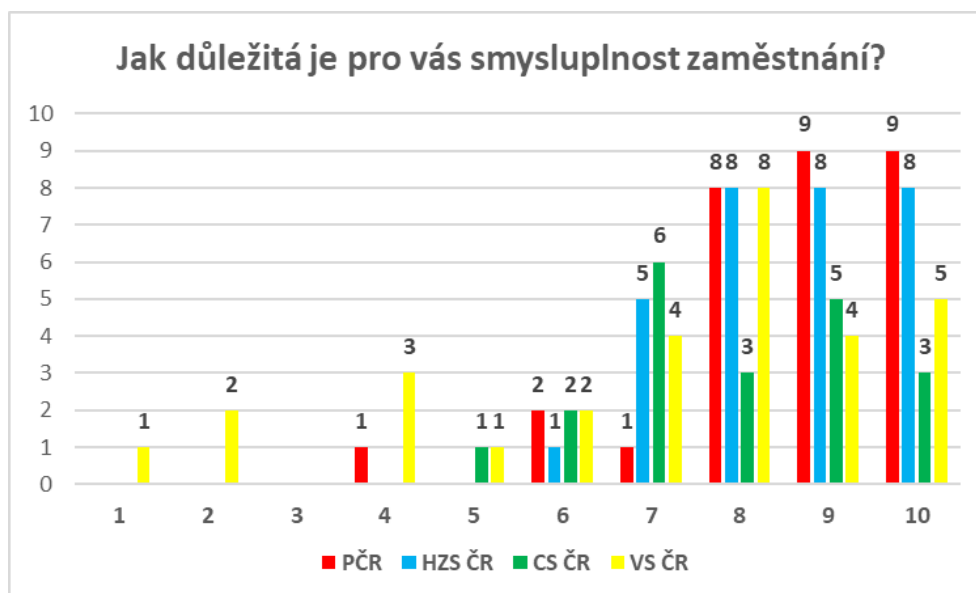
⁶³ Vlastní zdroj.

výkon jejich povolání. Příslušníci zaškrtovali odpovědi na škále od 1 do 10, kdy 1 znázorňuje odpověď „není vůbec důležité“ a 10 „velice důležité“, autorka následně odpovědi zprůměrovala a porovнала (viz graf č. 11). Při závěrečném vyhodnocení odpovědí se zde objeví i tato otázka.

Získané hodnoty ukazují, že příslušníci Policie ČR a Hasičského záchranného sboru ČR přikládají vysokou důležitost pomáhající profesi, s průměrnými hodnotami 8. Zatímco příslušníci Celní správy vykazují mírně nižší průměrnou hodnotu, konkrétně 6,3, a příslušníci Vězeňské služby pak ještě nižší hodnotu 5,8. Domněnka může být taková, že příslušníci Celní správy a Vězeňské služby se možná nedostávají tak často do situací, kde jsou aktivně zapojeni do záchrany životů a ochrany veřejnosti, a proto pro ně důležitost pomáhající profese není tak výrazná, i když pořád nadprůměrná.

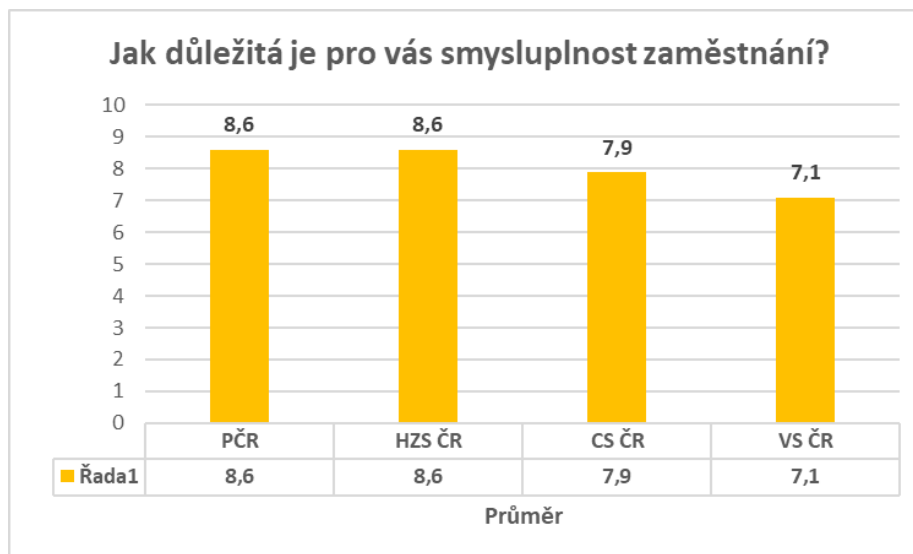
Otázka č. 7: Jak důležitá je pro vás smysluplnost zaměstnání?

Graf č. 12: Důležitost smysluplnosti zaměstnání⁶⁴



⁶⁴ Vlastní zdroj.

Graf č. 13: Důležitost smysluplnosti zaměstnání (průměry) ⁶⁵



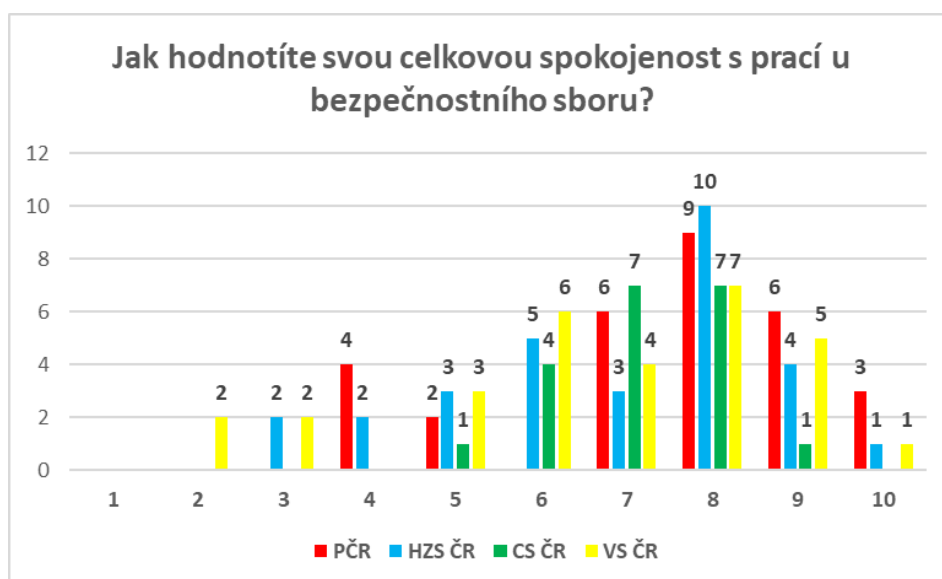
Podstatou sedmé otázky bylo zjistit, jak důležitá je pro příslušníky smysluplnost zaměstnání. Vzhledem k náročnosti a rizikům spojených s prací v těchto sborech je důležité, aby jednotlivci vnímali svou práci jako smysluplnou a hodnotnou. Na škále od 1 do 10 značí 1 minimální důležitost a 10 maximální důležitost. Horní graf č. 12 ukazuje celkové vyhodnocení, jak respondenti jednotlivých sborů odpovídali. Dolní graf č. 13 zobrazuje již zprůměrované a komparované odpovědi pro lepší přehlednost. Tato otázka je poslední pro závěrečné porovnání důležitosti jednotlivých aspektů.

Zprůměrované hodnoty signalizují, že jak pro příslušníky Policie ČR, tak pro příslušníky Hasičského záchranného sboru, má smysluplnost zaměstnání vysokou důležitost, a to se shodným průměrem 8,6. Příslušníci Celní správy vykazují mírně nižší průměrnou hodnotu, konkrétně 7,9, a příslušníci Vězeňské služby vykazují nejnižší hodnotu v tomto grafu, a to průměr 7,1.

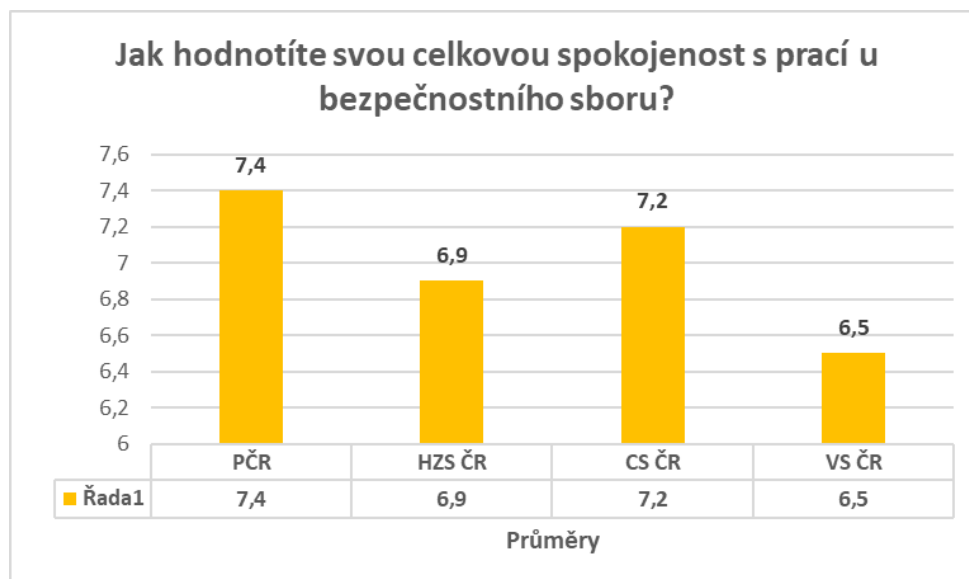
⁶⁵ Vlastní zdroj.

Otázka č. 8: Jak hodnotíte svou celkovou spokojenost s prací u bezpečnostního sboru?

Graf č. 14: Celková spokojenost ⁶⁶



Graf č. 15: Celková spokojenost (průměry) ⁶⁷



V osmé uzavřené otázce se autorka zeptala, jak na škále 1-10 jsou příslušníci spokojeni s prací u bezpečnostních sborů, 1 je odpověď „jsem velice nespokojen/á”, 10 – „jsem nadmíru spokojen/á”. Spokojenost se zaměstnáním je velice důležitý prvek, zvláště u

⁶⁶ Vlastní zdroj.

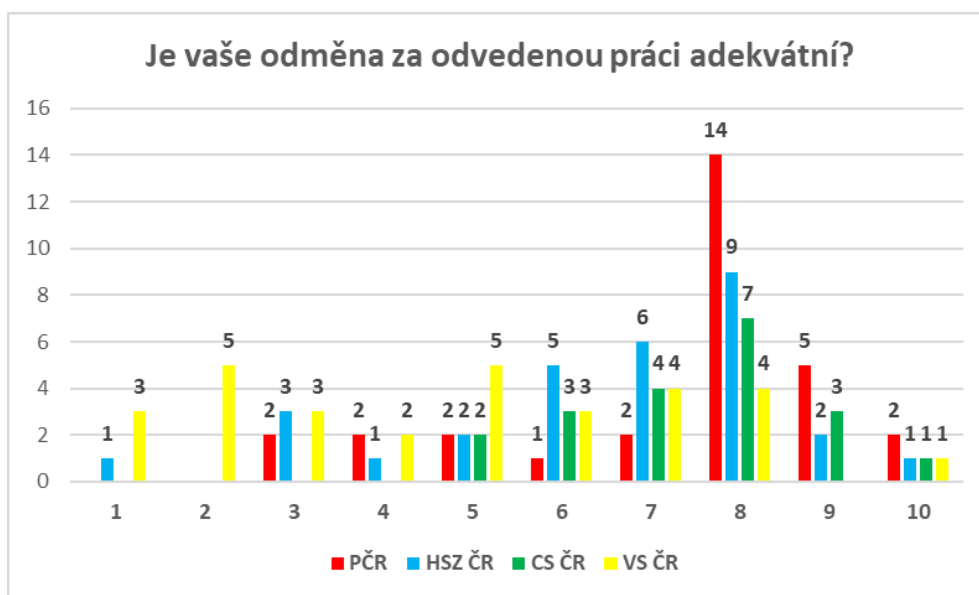
⁶⁷ Vlastní zdroj.

bezpečnostních sborů, kde práce často zahrnuje vystavení se stresu, nebezpečí a emocionálně náročné situace. Vyšší míra spokojenosti může vést k lepšímu zvládnání pracovních výzev, snížení rizika vyhoření a celkově ke zlepšení pracovního prostředí.

Z výše uvedených průměrů (viz graf č.15) je patrné, že nejvyšší spokojenost s prací panuje u Policie ČR (průměr 7,4) a dále u Celní správy s průměrem 7,2. Následuje Hasičský záchranný sbor ČR (průměr 6,9) a vězeňská služba s nejnižším hodnocením 6,5. I když jsou všechny hodnoceny nadprůměrně, graf č. 14 ukazuje, že 12 ze 110 respondentů (13,2 %) zaškrtnulo hodnoty mezi 2 a 4. To naznačuje, že i když je celková spokojenost s prací u bezpečnostních sborů nadprůměrná, existuje i skupina respondentů, kteří jsou s prací nespokojeni.

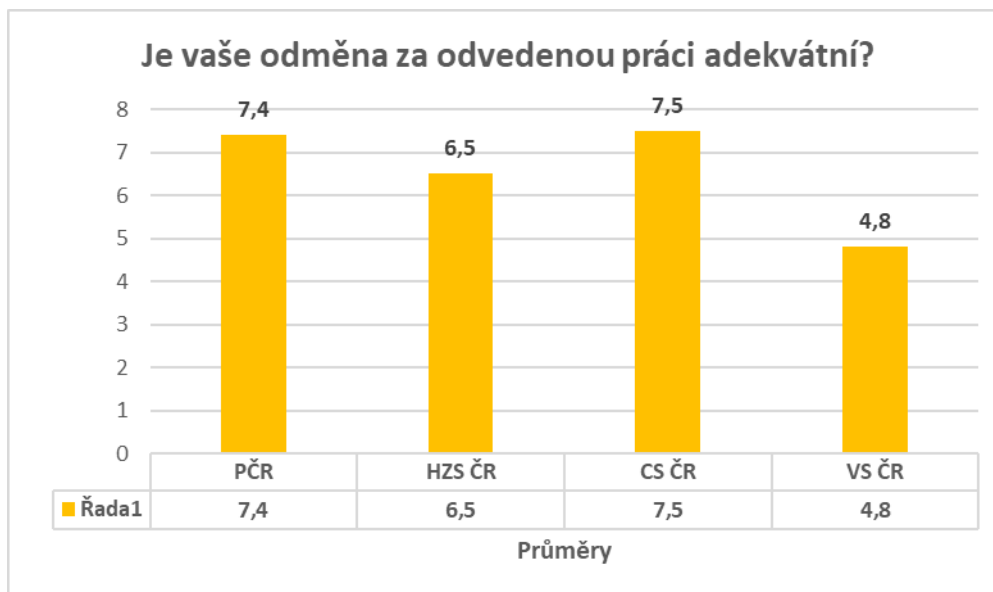
Otázka č. 9: Je vaše odměna za odvedenou práci adekvátní?

Graf č. 16: Adekvátnost odměn ⁶⁸



⁶⁸ Vlastní zdroj.

Graf č. 17: Adekvátnost odměn (průměry) ⁶⁹



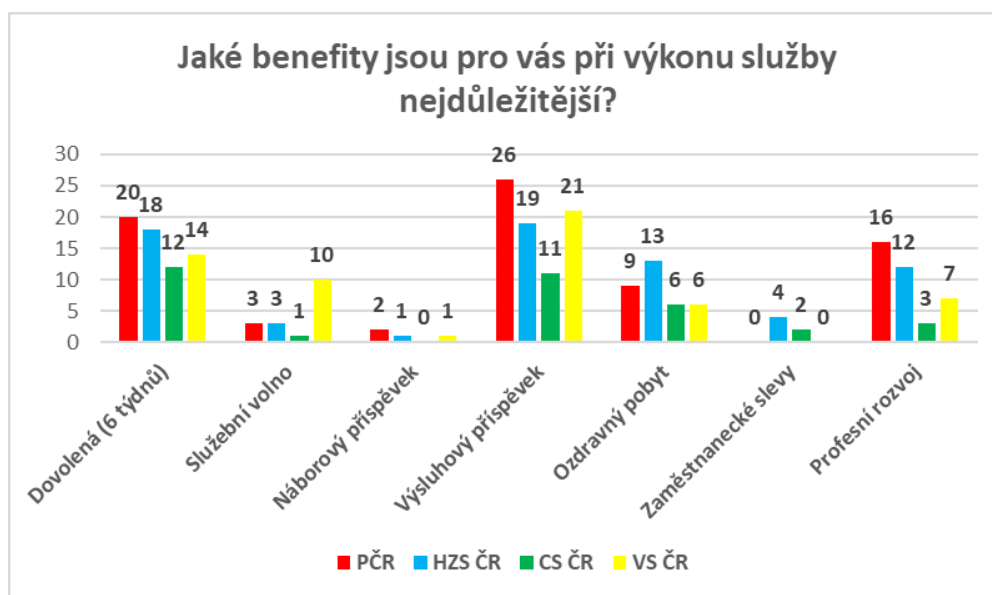
Další otázka poukazuje na odměňovací aspekty u bezpečnostních sborů a zda jsou pro respondenty adekvátní či nikoliv. Odměňovací aspekty mohou přímo ovlivnit motivaci zaměstnanců a pro téma bakalářské práce je tato otázka důležitá a bude s dalšími odpovídat na jednu z hypotéz. Správné odměňování a benefity mohou poskytnout zaměstnancům pocit uznání za jejich práci, což může zvýšit jejich pracovní spokojenost a loajalitu vůči organizaci. Otázka je rovněž založena na stupnici od 1 do 10, kdy 1 znamená, že pro respondenty je odměna za odvedenou práci zcela neadekvátní a 10 vysoce adekvátní.

Získané průměrné hodnoty naznačují, že většina respondentů vnímá svou odměnu za odvedenou práci jako adekvátní. Nejvyšší míra spokojenosti s odměnou za odvedenou práci byla zaznamenána mezi příslušníky Celní správy s průměrem 7,5, následovaná Policií ČR (průměr 7,4). Dále pak Hasičský záchranný sbor s průměrnou hodnotou 6,5 a nejnižší míru spokojenosti vykazuje Vězeňská služba s průměrem 4,8. Zajímavé je, že průměrné hodnoty se liší mezi jednotlivými bezpečnostními sbory. Zvláště nízké hodnocení je u Vězeňské služby, což naznačuje, že existuje prostor pro zlepšení v oblasti odměňování pro tyto příslušníky.

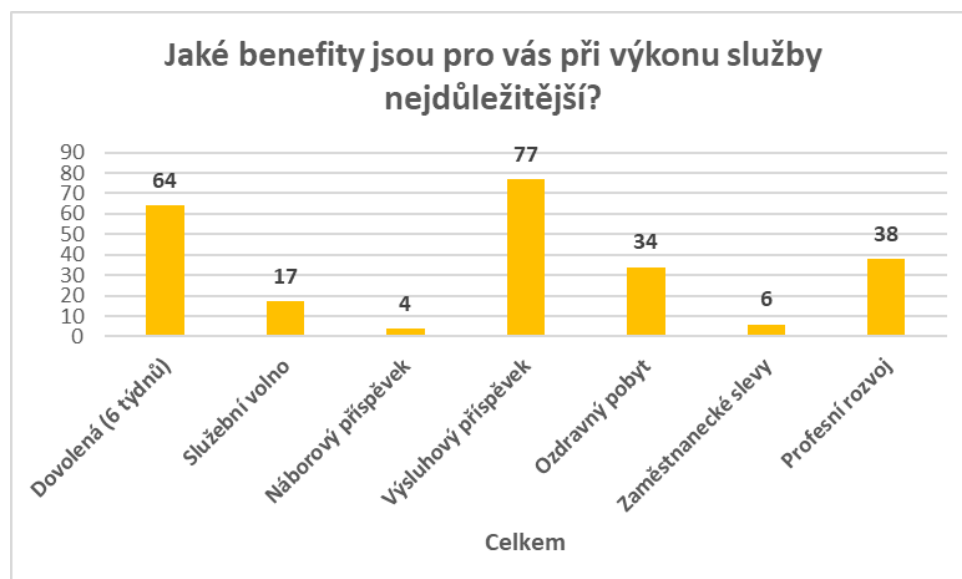
⁶⁹ Vlastní zdroj.

Otázka č. 10: Jaké benefity jsou pro vás při výkonu služby nejdůležitější?

Graf č. 18: Nejdůležitější benefity (jednotlivé bezpečnostní sbory) ⁷⁰



Graf č. 19: Nejdůležitější benefity (celkem) ⁷¹



Desátá otázka je polootevřená a zkoumá jaké benefity jsou pro příslušníky bezpečnostních sborů nejdůležitější. Respondenti si vybírali ze 7 benefitů a mohli zaškrtnout více odpovědí. Graf č. 18 znázorňuje, jak odpovídali jednotliví příslušníci bezpečnostních

⁷⁰ Vlastní zdroj.

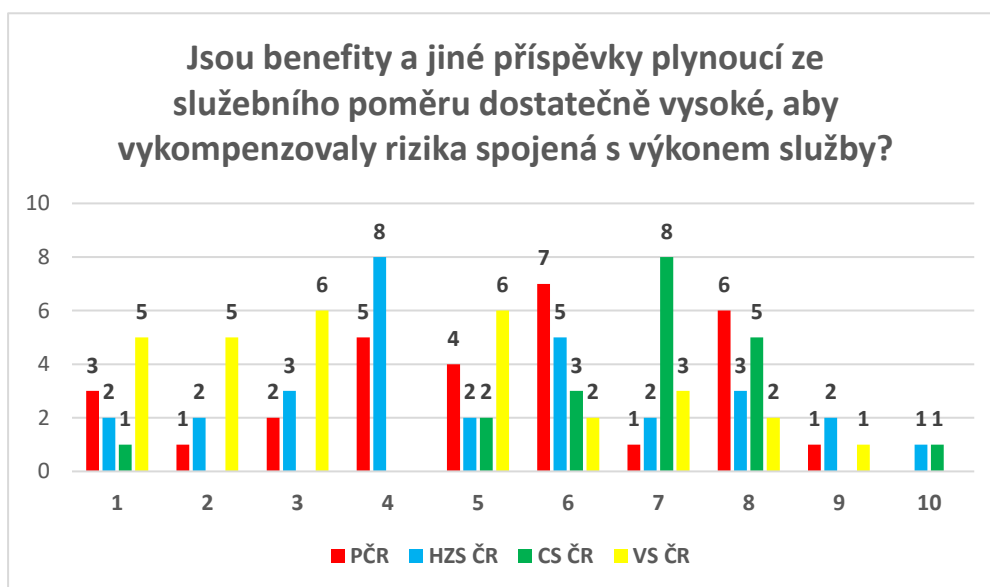
⁷¹ Vlastní zdroj.

sborů a v grafu č. 19 jsou tyto odpovědi shrnuté a sečtené dohromady, což umožňuje komplexnější pohled na jednotlivé benefity.

Z analýzy odpovědí je zřejmé, že nejvýraznější z těchto benefitů je výsluhový příspěvek, který byl označen 77 respondenty ze 110. Druhý nejdůležitější benefit, který byl vybrán 64 respondenty ze 110 je 6 týdnů dovolené. Na třetím místě se pak umístil Profesionální rozvoj, který zahrnuje do preferencí 38 respondentů a jako další významný benefit je ozdravný pobyt, který byl označen 34 respondenty. Služební volno bylo pak vybráno 17 respondenty a zaměstnanecké slevy a náborový příspěvek byly vybrány pouze malým počtem respondentů (6 a 4).

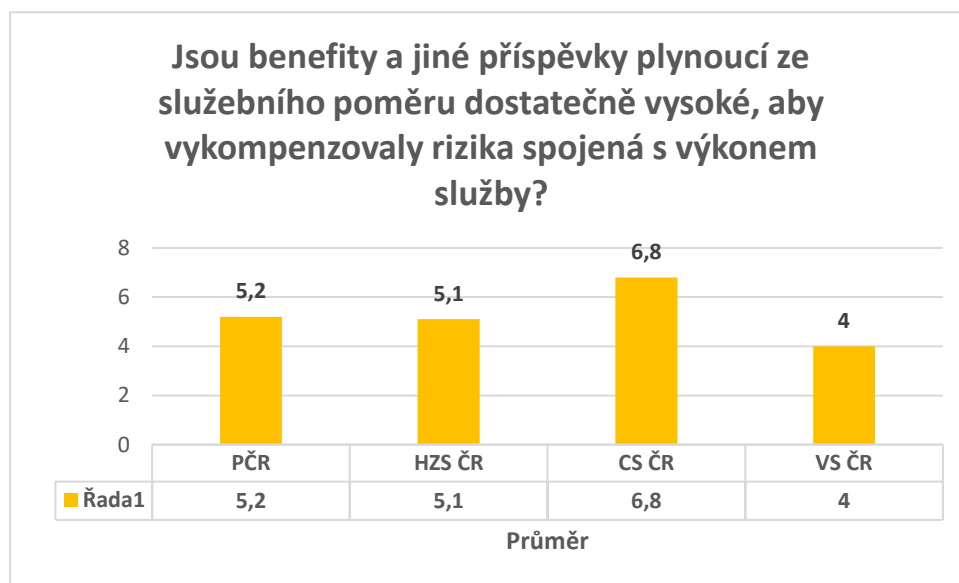
Otázka č. 11: Jsou benefity a jiné příspěvky plynoucí ze služebního poměru dostatečně vysoké, aby vykompenzovaly rizika spojená s výkonem služby?

Graf č. 20: Kompenzace rizik služebního poměru benefity a příspěvky⁷²



⁷² Vlastní zdroj.

Graf č. 21: Kompenzace rizik služebního poměru benefity a příspěvky (průměry) ⁷³



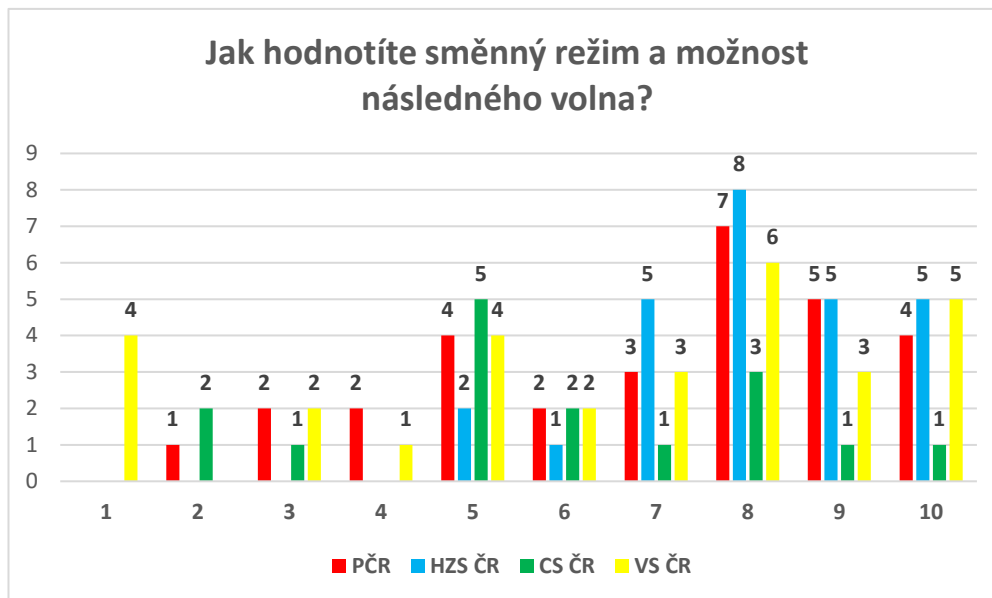
Touto otázkou se autorka zaměřuje na zjištění, zda příslušníci bezpečnostních sborů považují benefity a další příspěvky za dostatečné k vyvážení rizik spojených s výkonem jejich služby. Škála hodnocení od 1 do 10 je použita k vyjádření této úrovně dostatečnosti, kde 1 znázorňuje odpověď „nejdou vůbec dostatečné“ a 10 „dostatečné“. Otázka bude použita i pro potvrzení či vyvrácení jedné z hypotéz. Graf č. 20 zobrazuje detailní odpovědi jednotlivých členů bezpečnostních sborů. Odpovědi byly následně autorkou zprůměrovány a porovnány mezi jednotlivými sbory v grafu č. 21.

Získaná data naznačují, že většina respondentů není zcela přesvědčena o tom, že benefity a jiné příspěvky poskytované v rámci služebního poměru jsou dostatečně vysoké na to, aby vykompenzovaly rizika spojená s výkonem služby. Na škále od 1 do 10 zaškrtno odpověď v rozmezí od 1 do 4 celkem 43 z celkového počtu 110 respondentů, což představuje 39,09 % (viz graf č. 20). Kompenzace je pak nejvíce dostatečná u příslušníků Celní správy s průměrem 6,8. Následují příslušníci Policie ČR s průměrem 5,2 a Hasičský záchranný sbor ČR s podobným průměrem 5,1. Naopak nejméně dostatečná je kompenzace pro příslušníky Vězeňské služby s podprůměrem 4.

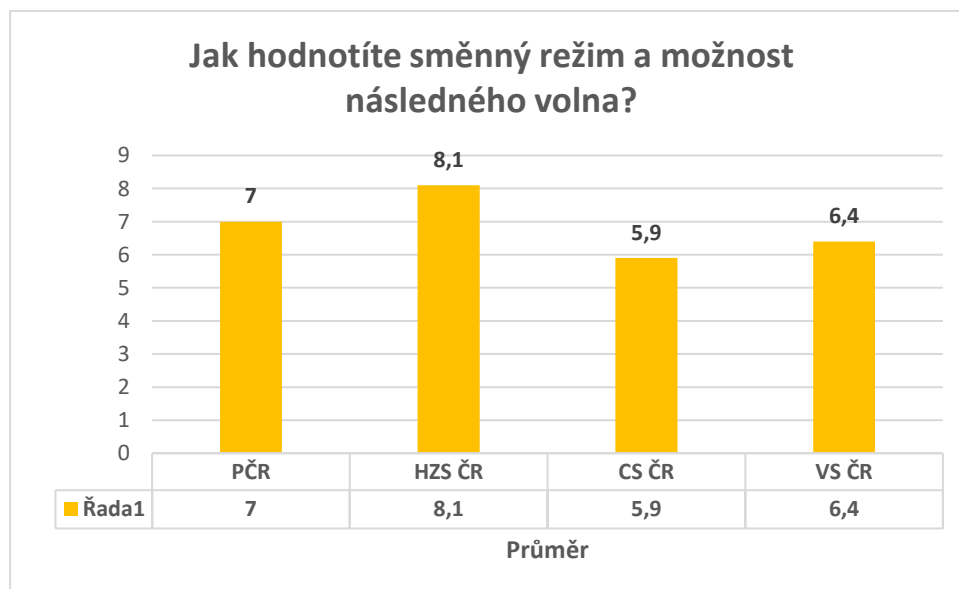
⁷³ Vlastní zdroj.

Otázka č. 12: Jak hodnotíte směnný režim a možnost následného volna?

Graf č. 22: Hodnocení směnného režimu ⁷⁴



Graf č. 23: Hodnocení směnného režimu (průměry) ⁷⁵



⁷⁴ Vlastní zdroj.

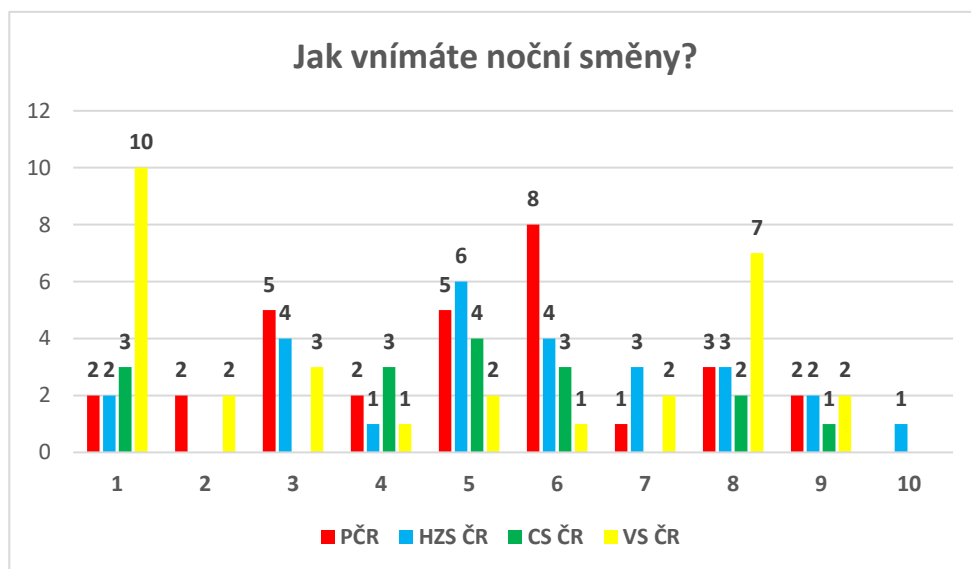
⁷⁵ Vlastní zdroj.

Otázka č. 12 se zaměřila na hodnocení směnného režimu a následného volna u příslušníků vybraných bezpečnostních sborů. Respondenti měli ohodnotit danou oblast na škále od 1 do 10, kde 1 znamenalo „nevyhovuje mi“ a 10 „vyhovuje mi“. U Celní správy a Hasičského záchranného sboru byla tato otázka zodpovězena pouze částečně. Důvodem je, že někteří respondenti v těchto sborech nemají směnný režim, a tudíž nemohli na otázku relevantně odpovědět (platí i pro otázku č. 13). Celkem odpovědělo 16 respondentů z Celní správy a 26 respondentů z Hasičského záchranného sboru.

Z odpovědí na otázku č. 12 je patrné, že Hasičský záchranný sbor má nejvyšší úroveň spokojenosti se směnným režimem a následným volnem (průměr 8,1). Následně druhou největší spokojenost má Policie ČR s průměrem 7 a poté Vězeňská služba, která ohodnotila otázku celkovým průměrem 6,4. Nejnižší úroveň spokojenosti se směnným režimem a následným volnem byla zaznamenána u Celní správy, která dosáhla průměrné známky 5,9.

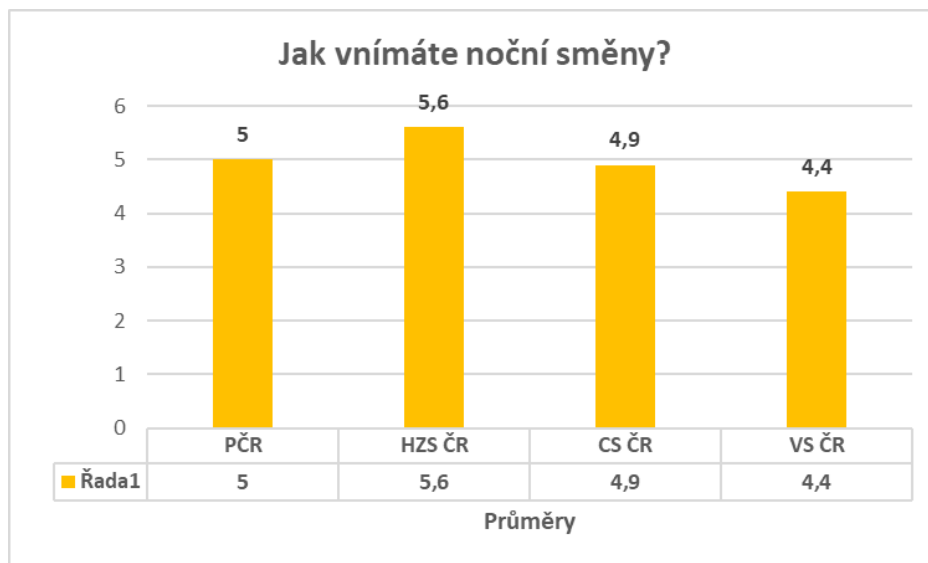
Otázka č. 13: Jak vnímáte noční směny?

Graf č. 24: Noční směny⁷⁶



⁷⁶ Vlastní zdroj.

Graf č. 25: Noční směny (průměry) ⁷⁷



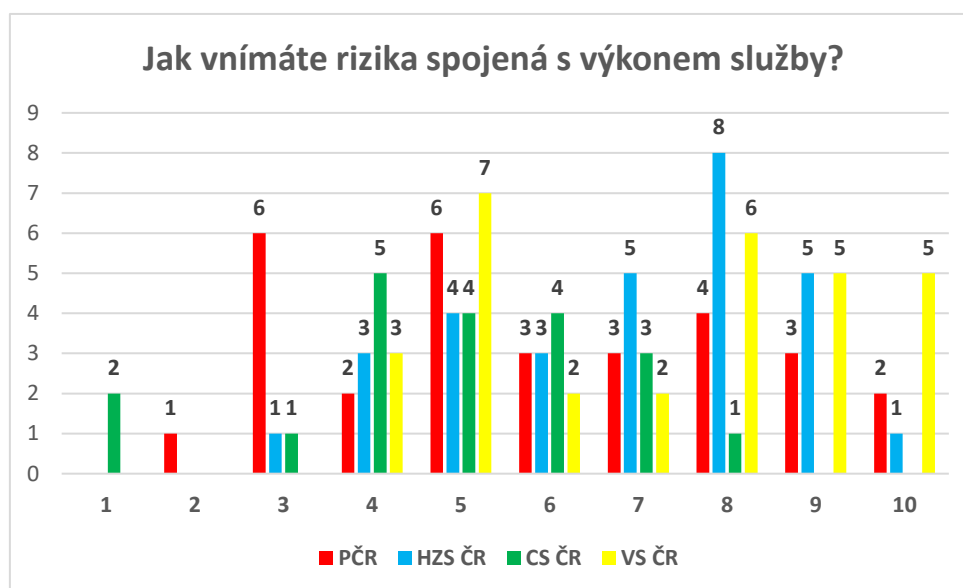
Další otázkou se autorka zaměřila na noční směny a to, jak je příslušníci vnímají. Zda jim na škále od 1 do 10 vyhovují, či nikoliv (1- nevyhovují mi, 10 - vyhovují mi). U Celní správy a Hasičského záchranného sboru byla tato otázka zodpovězena pouze částečně, protože někteří respondenti v těchto sborech nemají noční směny. Noční směny mohou být pro příslušníky bezpečnostních sborů výzvou a mohou negativně ovlivňovat jejich pracovní spokojenost a celkový životní rytmus.

Získaná data naznačují, že respondentům se noční směny jeví spíše negativně. Nejvyšší průměrné hodnocení této otázky bylo zaznamenáno u Hasičského záchranného sboru s hodnotou 5,6, což naznačuje určitou míru neutrálnosti nebo mírné pozitivity k nočním směnám. Policie ČR vykázala průměrné hodnocení 5, což lze interpretovat jako neutrální postoj k nočním směnám. Naopak, Celní správa a Vězeňská služba vykázaly nižší průměrné hodnocení, 4,9 a 4,4, což naznačuje, že respondenti v těchto bezpečnostních sborech vnímají noční směny negativněji.

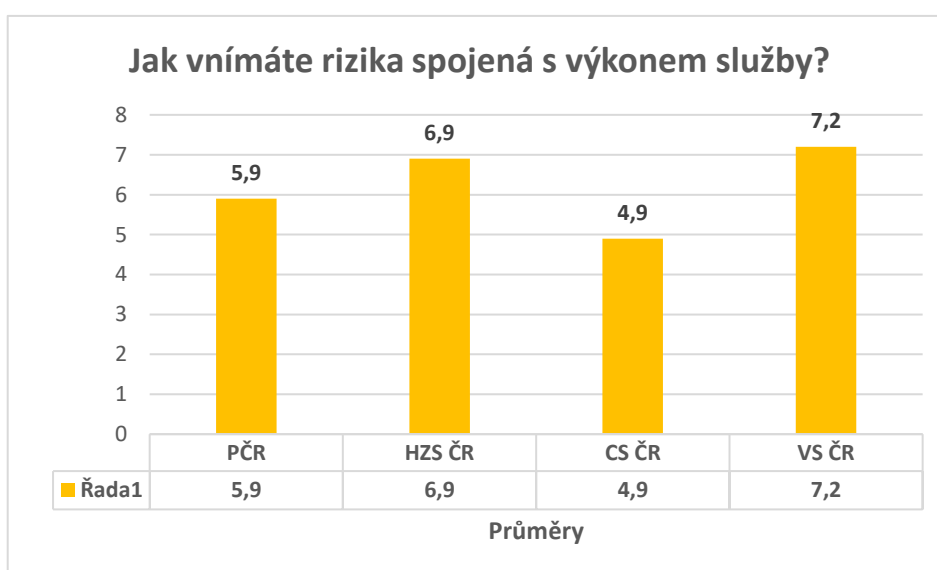
⁷⁷ Vlastní zdroj.

Otázka č. 14: Jak vnímáte rizika spojená s výkonem služby?

Graf č. 26: Rizika spojená se službou ⁷⁸



Graf č. 27: Rizika spojená se službou (průměry) ⁷⁹



Otázka č. 14 je velice důležitá, jelikož se zaměřuje na vnímání rizik spojených s výkonem služby příslušníky vybraných bezpečnostních sborů. Respondenti zaškrtovali čísla od 1 do 10, kdy 1 znamená "rizika nevnímám" a 10 "vysoce rizikové". Tato otázka poskytne důležité

⁷⁸ Vlastní zdroj.

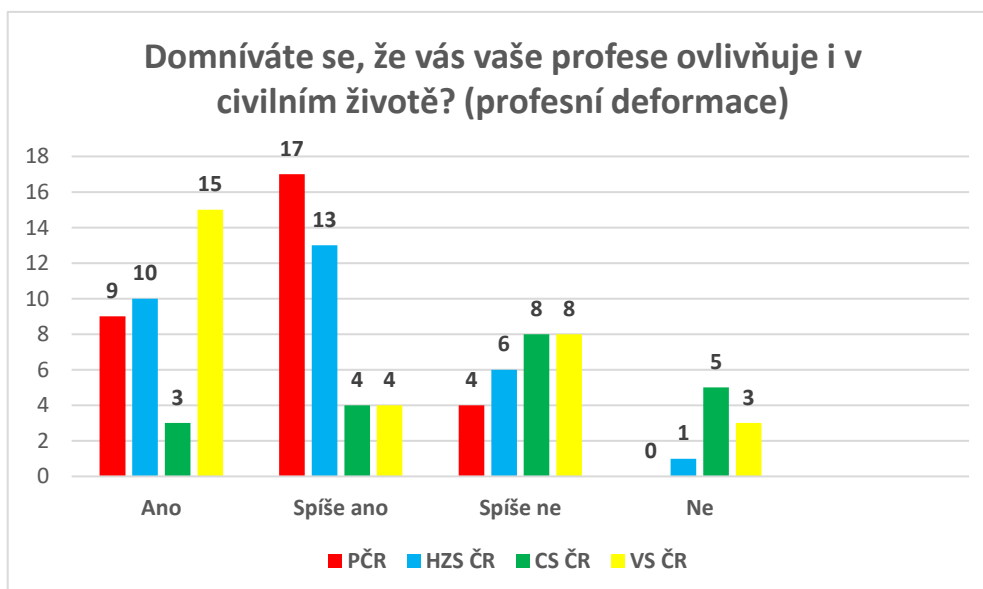
⁷⁹ Vlastní zdroj.

informace pro potvrzení či vyvrácení jedné z hypotéz. Graf č. 26 ukazuje celkové vyhodnocení všech sborů a graf č. 27 zobrazuje průměrované odpovědi pro každý sbor a umožňuje jejich vzájemné porovnání.

U této otázky se zjistilo, že existují statisticky významné rozdíly v průměrném vnímání rizik mezi jednotlivými sbory. Nejvyšší průměrné hodnocení otázky bylo zaznamenáno u příslušníků Vězeňské služby s hodnotou 7,2, což může naznačovat, že příslušníci vnímají rizika spojená se službou jako výrazná. Podobně vysoké hodnocení bylo zaznamenáno i u Hasičského záchranného sboru, kde dosáhli průměrného hodnocení 6,9. Naopak, Policie ČR vykázala mírně nižší průměrné hodnocení 5,9, což může poukazovat na sníženou úroveň vnímaných rizik ve srovnání s předchozími dvěma sbory. Nejnižší průměrné hodnocení bylo zaznamenáno u Celní správy s hodnotou 4,9, což může naznačovat nižší míru vnímaných rizik.

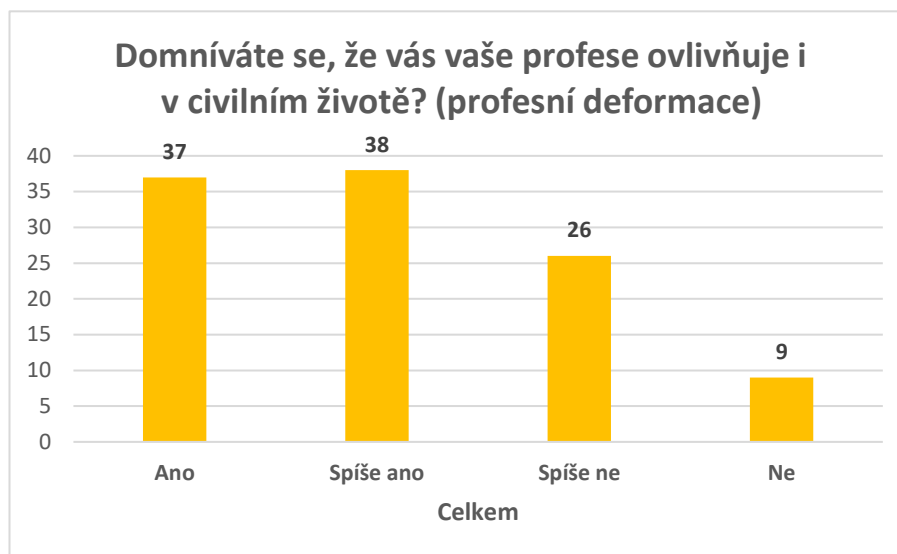
Otázka č. 15: Domníváte se, že vás vaše profese ovlivňuje i v civilním životě (profesní deformace)?

Graf č. 28: Vliv profesní deformace na civilní život ⁸⁰



⁸⁰ Vlastní zdroj.

Graf č. 29: Vliv profesní deformace na civilní život (celkem) ⁸¹

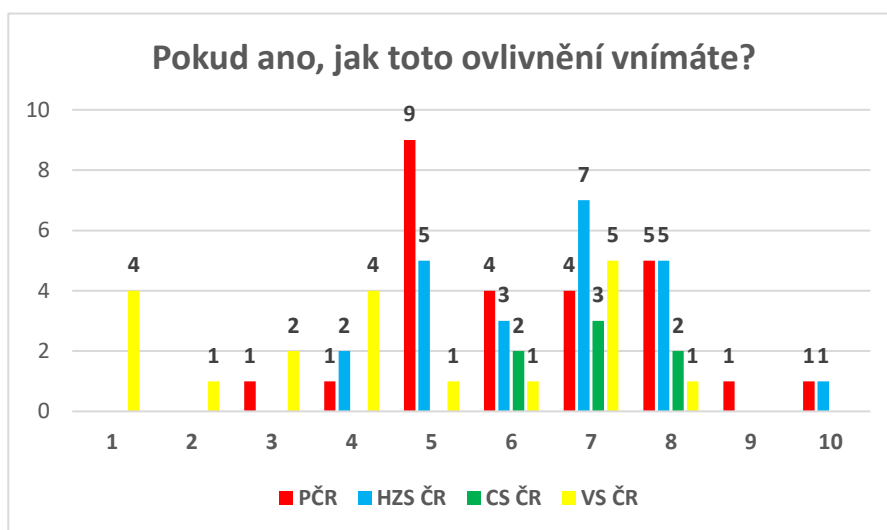


Otázka č. 15 je rozšířená a obsahuje dvě uzavřené otázky. Respondenti odpovídali, zda je jejich profese ovlivňuje i v civilním životě a pokud příslušníci odpověděli na otázku „Ano” nebo „Spíše ano”, přesunuli se na další otázku, kde ohodnotil od 1 do 10 jak ovlivnění vnímají, přičemž 1 znamenala odpověď „velmi negativně” a 10 odpověď „velmi pozitivně”. Pokud respondenti odpověděli „Ne” nebo „Spíše ne”, dále v otázce nepokračovali. Z analýzy odpovědí na první část otázky č. 15 (viz graf č. 29) vyplývá, že 75 respondentů ze 110, tj. přibližně 68,18 %, se domnívá, že profesní deformace ovlivňuje jejich život i mimo pracovní prostředí. To značí, že více než polovina respondentů vnímá dopad své profese na jejich civilní život. Tato skupina respondentů je klíčová pro další analýzu vlivu profesní deformace.

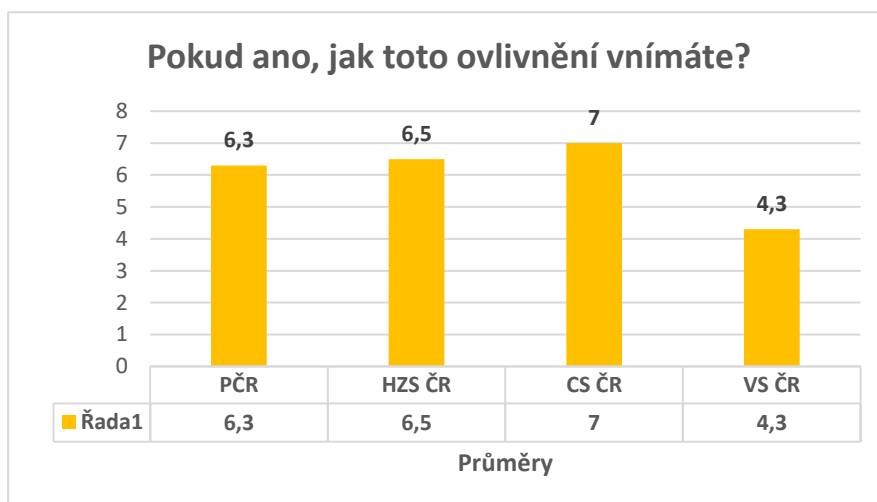
⁸¹ Vlastní zdroj.

Otázka č. 15: Pokud ano, jak toto ovlivnění vnímáte?

Graf č. 30: Hodnocení vlivu profesní deformace na civilní život ⁸²



Graf č. 31: Hodnocení vlivu profesní deformace na civilní život (průměry) ⁸³



Do druhé části otázky se zapojilo zmiňovaných 75 respondentů, z nichž 26 bylo příslušníků Policie ČR, 23 z Hasičského záchranného sboru, 19 z Vězeňské služby a zbývajících 7 z Celní správy. Tento rozklad naznačuje, že z každého bezpečnostního sboru se zapojila nadpoloviční většina respondentů, s výjimkou Celní správy, kde se nezúčastnila ani polovina příslušníků.

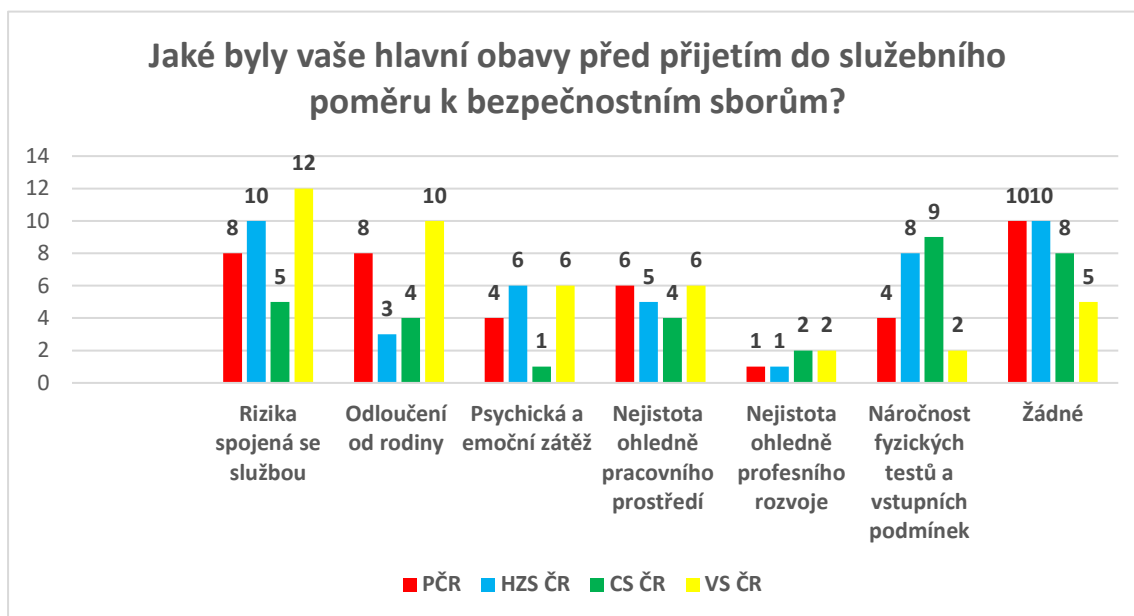
⁸² Vlastní zdroj.

⁸³ Vlastní zdroj.

Z druhé části otázky vyplívá, že příslušníci Celní správa, kteří odpověděli kladně vnímají vliv profesní deformace nejpozitivněji s průměrným hodnocením 7. Hasičský záchranný sbor se nachází hned za Celní správou s průměrným hodnocením 6,5. Příslušníci Policie ČR vyjadřují podobný názor na vliv profesní deformace s průměrným hodnocením 6,3. Naopak, Vězeňská služba vnímá vliv profesní deformace nejméně pozitivně, což je patrné z průměrného hodnocení 4,3.

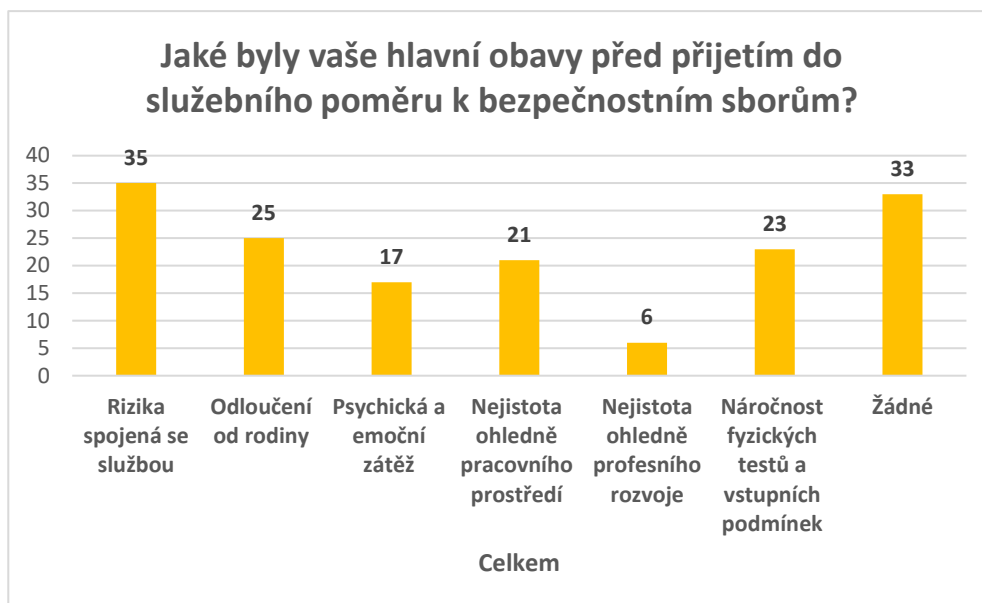
Otázka č. 16: Jaké byly vaše hlavní obavy před přijetím do služebního poměru k bezpečnostním sborům?

Graf č. 32: Hlavní obavy před přijetím do služebního poměru ⁸⁴



⁸⁴ Vlastní zdroj.

Graf č. 33: Hlavní obavy před přijetím do služebního poměru (celkem)⁸⁵



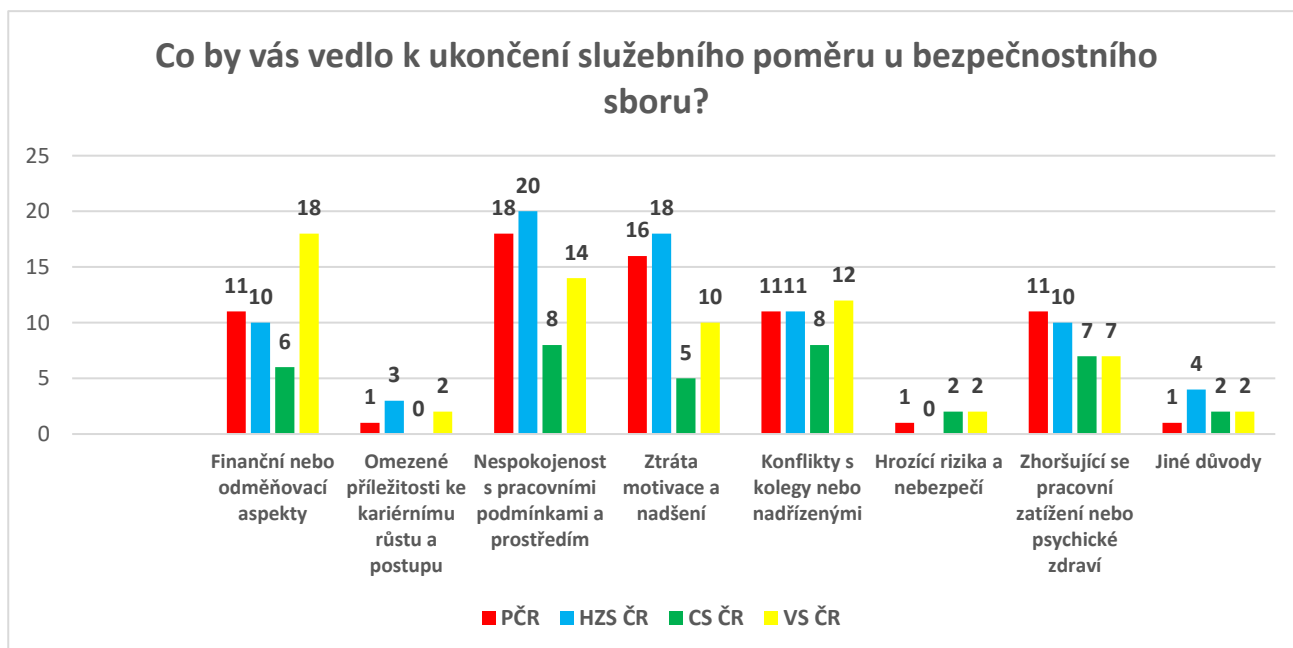
V polootevřené otázce č. 16 se autorka zeptala příslušníků na jejich hlavní obavy před nástupem do služebního poměru. Respondenti si vybírali ze 7 možností a mohli zaškrtnout více odpovědí. Graf č. 32 zobrazuje rozložení odpovědí u jednotlivých sborů, zatímco graf č. 33 shrnuje a sčítá odpovědi dohromady, čímž umožňuje celkový pohled na obavy respondentů.

Z odpovědí vyplývá, že největší obavy příslušníků před nástupem do služebního poměru se týkaly rizik spojených se službou, což označilo 35 respondentů z celkových 110. Dalších 33 respondentů uvedlo, že neměli žádné obavy před přijetím do služebního poměru a vybrali pouze tuto možnost. Následující obavy byly ohledně odloučení od rodiny (25 respondentů), náročnosti fyzických testů a vstupních podmínek (23 respondentů) a nejistoty ohledně pracovního prostředí (21 respondentů). Poté 17 respondentů vyjádřilo jako obavu psychickou a emoční zátěž a nejméně obav vzbuzovala nejistota ohledně profesního rozvoje, kterou odpovědělo pouze 7 respondentů.

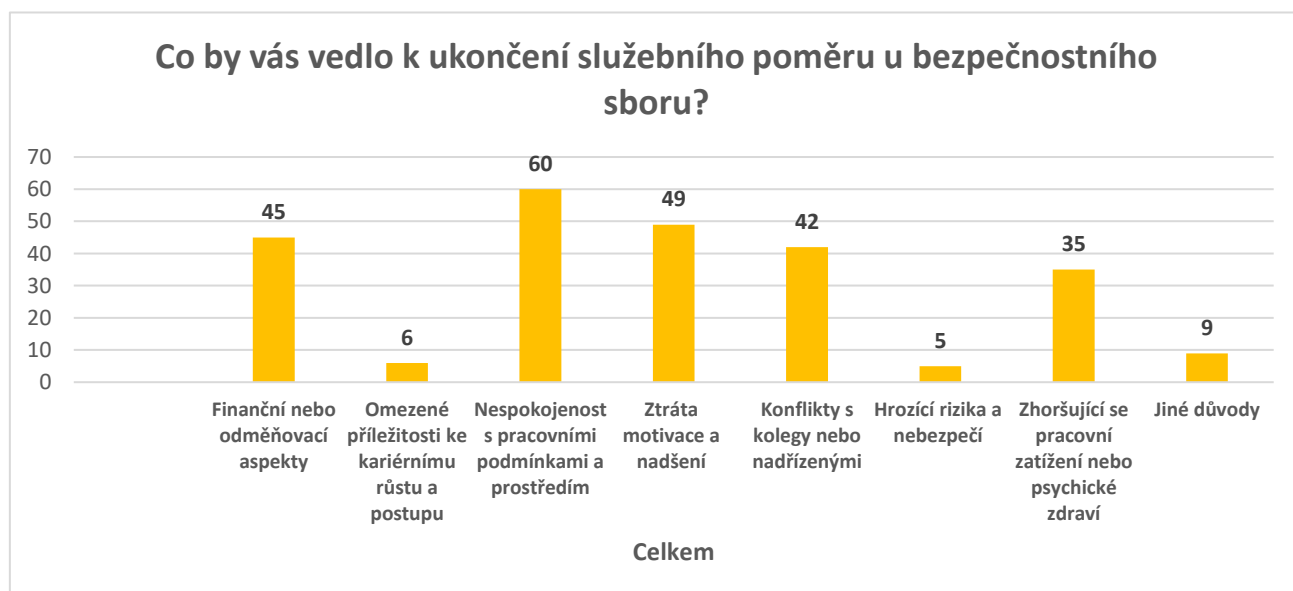
⁸⁵ Vlastní zdroj.

Otázka č. 17: Co by vás vedlo k ukončení služebního poměru u bezpečnostního sboru?

Graf č. 34: Důvody pro ukončení služebního poměru ⁸⁶



Graf č. 35: Důvody pro ukončení služebního poměru (celkem) ⁸⁷



⁸⁶ Vlastní zdroj.

⁸⁷ Vlastní zdroj.

Předposlední dotazníková otázka je rovněž klíčová, neboť odpovědi na ni nám poskytují informace, jak k plnění hlavního cíle, tak k ověření jedné z hypotéz spolu s dalšími otázkami. Autorka se dotázala, co by respondenty mohlo vést k ukončení služebního poměru. Otázka je polootevřená, což umožnilo každému účastníkovi vybrat více odpovědí z osmi variant. Dotazem ohledně důvodů pro ukončení služebního poměru se mohou získat cenné informace o potenciálních problémech nebo oblastech, které by mohly vyvolat nechápavost, nespokojenost nebo nedostatek motivace v této oblasti.

Z celkového vyhodnocených dat (viz graf č. 35) je patrné, že by příslušníci jednotlivých bezpečnostních sborů ukončili nejčastěji služební poměr z důvodu nespokojenosti s pracovními podmínkami a prostředím, to označilo 60 respondentů ze 110, což představuje nadpoloviční zastoupení. Dalšími častými důvody je ztráta motivace a nadšení (49 respondentů), finanční nebo odměňovací aspekty (45 respondentů) a konflikty s kolegy nebo nadřízenými (42 respondentů). 35 příslušníků pak označilo zhoršující se pracovní zatížení nebo psychické zdraví a 9 příslušníků zaškrtnulo odpověď „jiné faktory“, kde nejvíce uváděli jako faktor k ukončení služebního poměru zdravotní důvody, syndrom vyhoření nebo zrušení benefitů. Jako nejméně často označované odpovědi byly faktory omezené příležitosti k profesnímu růstu a kariéernímu postupu a hrozící rizika a nebezpečí spojené s výkonem služby, které označilo pouze 6 a 5 respondentů.

Otázka č. 18: Co by podle vás mohlo službu u bezpečnostního sboru zatraktivnit?

Poslední otázka dotazníkového šetření je otevřená, a tak mohli respondenti vyjádřit své odpovědi ve vlastních slovech, aniž by byli omezeni pevně stanovenými možnostmi. Otázka bude rovněž s dalšími odpovídat na jednu z hypotéz. Respondenti mohli dávat v otázce podněty a návrhy pro zatraktivnění služby u bezpečnostních sborů Jihočeského kraje. Na otázku odpovědělo 92 příslušníků ze 110 a podněty příslušníků byly různorodé, obsáhlé a každý sbor měl jiný pohled na danou věc, avšak našly se zde i podobně formulované společné názory.

Nejčastěji vyjádřený názorem na to, jak zatraktivnit službu u bezpečnostních sborů, bylo jednoznačně zvýšení finančního ohodnocení, a s tím hned jako druhé zvýšení benefitů. Tato stanoviska byla napsaná naprosto nejčastěji u všech bezpečnostních sborů.

Další často zmiňovaný názor, který se objevil u všech bezpečnostních sborů, byť vždy v trochu jiné formě je zlepšení pracovního prostředí a podmínek. Například někteří příslušníci Policie ČR a Hasičského záchranného sboru věří, že instalace saun a vylepšení posiloven by vytvořilo příznivější pracovní prostředí a tím pomohlo k zatraktivnění služby. Často se také objevovaly názory na zlepšení zázemí pro příslušníky.

Mezi slibné a opravdu zajímavé návrhy pro zlepšení atraktivity služeb u bezpečnostních sborů autorka zařadila dva, které nezávisle na sobě příslušníci často zmiňovali. Je to nabídka startovacích bytů pro příslušníky a zřízení mateřských škol se specifickou pracovní dobou pro děti příslušníků.

Při analýze jednotlivých bezpečnostních sborů nezávisle na již zmíněných aspektech je zřejmé, že každý sbor přichází s vlastními nápady na zvýšení atraktivity služby, které odrážejí specifické výzvy a potřeby, jimž daný sbor čelí. Například příslušníci Celní správy zdůrazňují větší propagaci této instituce nebo zlepšení nástupních podmínek. U Hasičského záchranného sboru zase příslušníci navrhují příspěvky na obědy nebo možnost získání stravenek. Vězeňská služba hovoří o větším kariérním růstu nebo rotacích na jednotlivých pozicích jako prostředcích pro zvýšení atraktivity a Policie ČR upozorňuje na potřebu snížení administrativní zátěže.

Porovnání otázek a ověření hypotéz

Jak již bylo zmíněno při vyhodnocování dotazníkového šetření, na závěr je nutné provést porovnání důležitosti jednotlivých aspektů s cílem dosáhnout co nejpřesnějších výsledků týkajících se toho, co příslušníci bezpečnostních sborů považují za nejdůležitější motivující faktory při výběru zaměstnání. Mezi sebou se porovnají otázky, které jsou již zprůměrované a obsahují Likertovu škálu.

Tabulka 1: Porovnání důležitosti otázek 3, 4, 5, 6 a 7⁸⁸

Porovnání důležitosti	PČR	HZS ČR	CS ČR	VS ČR
Společenský status spojený se zaměstnáním	7,5	7,5	6,8	5,1
Platové ohodnocení při výběru zaměstnání	8,3	8,1	8,2	8,2
Jistota pravidelného příjmu při výběru zaměstnání	9,5	9	9,3	9,6
Vykonávání profese, kde se pomáhá lidem	8	8	6,3	5,8
Smysluplnost zaměstnání	8,6	8,6	7,9	7,1

Při porovnání odpovědí vyšlo najevo, že pro všechny příslušníky je nejvyšší prioritou při výběru zaměstnání jistota pravidelného příjmu. Dále se ukázaly rozdíly v preferencích mezi jednotlivými sbory. Pro příslušníky Policie ČR a Hasičského záchranného sboru je na druhém místě důležitá smysluplnost zaměstnání, zatímco pro členy Celní správy a Vězeňské služby je to finanční ohodnocení. Na třetím místě pro příslušníky Policie ČR a Hasičského záchranného sboru je platové ohodnocení a pro příslušníky Celní správy a Vězeňské služby je naopak na třetím místě smysluplnost zaměstnání. Z toho vyplývá, že mezi třemi nejdůležitějšími aspekty při výběru zaměstnání jsou pro příslušníky nejvíce významné jistoty pravidelného příjmu, finanční ohodnocení a smysluplnost zaměstnání.

Pro příslušníky Policie ČR a Hasičského záchranného sboru není společenský status považován za tak důležitý faktor při výběru zaměstnání, zatímco pro členy Celní správy a Vězeňské služby není největší prioritou vykonávání profese, ve které se pomáhá lidem.

⁸⁸ Vlastní zdroj.

Ověření hypotéz

Jak již bylo zmíněno, pro účely práce byly autorkou stanoveny dvě hypotézy, které se buď potvrdí, nebo vyvrátí.

Hypotéza č. 1: „Navýšení mzdového ohodnocení a benefitů by zvýšilo atraktivitu služby u bezpečnostního sboru.“

Hypotéza č. 1 – POTVRZENA

Analýza dat z otázek č. 4, 9, 11 a 18 potvrzuje hypotézu, že navýšení mzdového ohodnocení a benefitů by skutečně vedlo ke zvýšení atraktivity služby u bezpečnostního sboru.

Prokázání:

Otázka č. 4 zjišťuje, jak důležitou roli hraje platové ohodnocení při výběru zaměstnání pro příslušníky bezpečnostních sborů. Z analýzy odpovědí vyplývá, že platové ohodnocení je pro příslušníky všech bezpečnostních sborů velice důležitým faktorem.

Zprůměrované odpovědi vykazovaly podobně vysokou úroveň. Policie ČR dosáhla průměru 8,3. Následující průměrné hodnocení 8,2 vykázali příslušníci Celní správy a Vězeňské služby a u Hasičského sboru byl taktéž vysoký průměr 8,1. Tyto fakta naznačují, že zvýšení mzdového ohodnocení by mohlo pozitivně ovlivnit atraktivitu služby u těchto sborů.

Otázka č. 9 zkoumá, zda je pro příslušníky odměna za odvedenou práci adekvátní. Získané průměrné hodnoty naznačovaly, že většina respondentů vnímá svou odměnu za odvedenou práci jako vcelku adekvátní, ale zvláště nízké hodnocení se prokázalo u Vězeňské služby, což naznačuje, že existuje prostor pro zlepšení v oblasti odměňování pro tyto příslušníky.

Celní správa vykázala průměrné hodnocení 7,5, následovaná Policií ČR (průměr 7,4). Dále pak Hasičský záchranný sbor s průměrnou hodnotou 6,5 a nejnižší míru spokojenosti vykazuje Vězeňská služba s průměrem 4,8.

Otázka č. 11 se zaměřuje na to, zda jsou benefity a jiné příspěvky plynoucí ze služebního poměru dostatečně vysoké, aby vykompenzovaly rizika spojená s výkonem

služby. Získaná data naznačují, že většina respondentů není zcela přesvědčena o tomto tvrzení. Kompenzace je nejvíce dostatečná pro Celní správu s průměrem 6,8. Následují Policie ČR (průměr 5,2) a Hasičský záchranný sbor (průměr 5,1). Naopak nejméně dostatečná je kompenzace pro příslušníky Vězeňské služby s podprůměrem 4. Vzhledem k nespokojenosti s kompenzacemi by navýšení mzdových ohodnocení a dalších benefitů mohlo přispět ke zlepšení celkových pracovních podmínek a zvýšení atraktivity služby.

V otázce č. 18 mohli dávat respondenti podněty a návrhy pro zatraktivnění služby u bezpečnostních sborů. Nejčastěji vyjadřovaným názorem na to, jak zatraktivnit službu u bezpečnostních sborů, bylo jednoznačně zvýšení finančního ohodnocení, a s tím hned jako druhé zvýšení benefitů.

Hypotéza č. 2: „Nebezpečí a rizika spojená s výkonem služby jsou hlavním faktorem vedoucím k ukončení služebního poměru příslušníky bezpečnostních sborů“.

Hypotéza č. 2 – VYVRÁCENA

Analýza dat z otázek č. 14 a 17 vyvrací hypotézu, že nebezpečí a rizika spojená s výkonem služby jsou hlavním faktorem vedoucím k ukončení služebního poměru příslušníky bezpečnostních sborů. Nebezpečí a rizika hrají určitou roli v rozhodování o ukončení služebního poměru, ale nejsou hlavním faktorem.

Prokázání:

Otázka č. 14 se ptá příslušníků, jak vnímají rizika spojená s výkonem služby. Pokud by příslušníci vnímali službu jako vysoce rizikovou, mohl by to být hlavní faktor vedoucí k ukončení služebního poměru. Zjistilo se však, že existují rozdíly v průměrném vnímání rizik mezi jednotlivými sbory. Nejvyšší průměrné hodnocení vnímání rizik byl zaznamenán u Vězeňské služby (průměr 7,2), následovaná Hasičským záchranným sborem s průměrem 6,9. Nižší hodnocení vnímání rizik vykazala Policie ČR (průměr 5,9) a nejméně rizika vnímají příslušníci Celní správy s průměrem 4,9. Rizika vnímaná jsou, hlavně u příslušníků Vězeňské služby, avšak není to v tak markantním měřítku, aby příslušníci museli odcházet ze služebního poměru.

Otázka č. 17 se zaměřuje na to, co by vedlo příslušníky k ukončení služebního poměru u bezpečnostního sboru. Příslušníci si mohli vybrat více odpovědí z osmi variant. Mezi hlavní označované faktory patřily nespokojenost s pracovními podmínkami a prostředím, ztráta

motivace a nadšení a finanční nebo odměňovací aspekty. Nejméně často označovaným faktorem bylo vnímání rizik a nebezpečí spojených s výkonem služby, které označilo pouze 5 respondentů ze 110. Tato skutečnost naznačuje, že pro příslušníky bezpečnostních sborů není faktor rizika a nebezpečí spojených s výkonem služby hlavním důvodem k ukončení služby.

5.1 Diskuse výsledků a následná doporučení

V rámci bakalářské práce byl proveden výzkum formou dotazníkového šetření. Hlavním cílem výzkumu je analýza faktorů ovlivňujících motivaci k nástupu a setrvání v služebním poměru u příslušníků vybraných bezpečnostních sborů Jihočeského kraje. Dílčí cíl je pak stanovit vhodné doporučení vedoucí k větší motivovanosti příslušníků pro službu u bezpečnostních sborů Jihočeského kraje. Pro účely této práce byly autorkou rovněž stanoveny dvě hypotézy, které se následně ověřovaly pomocí dotazníkového šetření.

Dotazníkové šetření obsahuje 18 otázek a šetření probíhalo anonymně mezi příslušníky vybraných bezpečnostních sborů. Dotazník byl v tištěné podobě rozdán 120 příslušníkům a z každého sboru bylo osloveno 30 příslušníků. Z rozdaných dotazníků se jich vrátilo 110 kompletně vyplněných a použitelných pro analýzu. Otázky v dotazníkovém byly sestaveny tak, aby zahrnovaly dotazy týkající se motivace k nástupu do služebního poměru, faktory ovlivňující spokojenost s prací, faktory vedoucí k případnému odchodu ze služebního poměru a otázky ohledně ztraktivnění služby u vybraných sborů.

Získané výsledky analýzy naznačují, že motivace k nástupu do služebního poměru je ovlivňována širokou škálou faktorů, přičemž tyto faktory se mohou lišit mezi jednotlivými bezpečnostními sbory. Přestože existuje rozmanitost preferencí, z odpovědí se ukázala jistota stabilního platu jako důležitý prvek motivace pro většinu respondentů bez ohledu na příslušnost k určitému sboru. Tento závěr se opírá o odpovědi zejména na otázku č. 2, ale také z porovnání otázek, které identifikují nejdůležitější faktory pro příslušníky. Další faktor motivace se liší sbor od sboru, v případě Policie ČR a Hasičského záchranného sboru dominují faktory stabilního platu a příležitosti pomáhat ostatním, které se umisťují na prvních dvou příčkách. Nicméně u Celní správy a Vězeňské služby je zajímavým poznatkem, že i když faktor stabilního platu zaujímá první příčku, faktor příležitosti pomáhat ostatním vykazuje výrazný pokles a řadí se u příslušníků těchto sborů na nižší pozice. Na druhé pozici se u Celní správy objevil kariérní rozvoj a u vězeňské služby různorodost benefitů. Při porovnání důležitosti faktorů, jak ukazuje Tabulka 1, se objevují další zajímavé výsledky. Zatímco u příslušníků Policie ČR a Hasičského záchranného sboru je na druhém místě

důležitá smysluplnost zaměstnání, u členů Celní správy a Vězeňské služby se na druhé pozici objevuje finanční ohodnocení. Tyto rozdíly naznačují odlišné hodnoty a priority mezi příslušníky různých bezpečnostních sborů.

Důležité je i poznamenat fakt, že Policie ČR vykazovala podobné výsledky jako Hasičský záchranný sbor, a to nejen v otázkách týkajících se faktorů motivace, ale i v celém rozsahu dotazníku. Naopak, Vězeňská služba reagovala na dotazník celkově negativněji a projevovala nižší míru spokojenosti než ostatní sbory. Celkově výzkum ukázal, že Vězeňská služba vyžaduje nejvíce pozornosti v rámci zlepšení motivovanosti příslušníků. Ti pocítují vysokou míru rizika spojeného s jejich profesí ve srovnání s ostatními bezpečnostními sbory, a zvláště negativně vnímají noční směny. Noční směny mohou mít vliv na jejich fyzické i duševní zdraví. Proto by v této oblasti mělo být prioritou, aby se zvýšila motivace, snížilo riziko profesionálního vyhoření a zlepšila se celková efektivita práce příslušníků Vězeňské služby.

Při hodnocení benefitů příslušníci jasně preferovali výsluhový příspěvek jako nejdůležitější benefit. Hned na druhém místě se umístila šestitýdenní dovolená. Celkově z výsledků zkoumání lze říci, že příslušníci bezpečnostních sborů kladou největší důraz na dlouhodobou finanční stabilitu a zajištění důchodového plánu, odpočinek a zdraví a také na možnosti profesního rozvoje. V hodnocení benefitů se neprojevíly žádné výrazné výkyvy v odpovědích mezi jednotlivými sbory. To naznačuje, že preference benefitů jsou u příslušníků bezpečnostních sborů poměrně stejné.

V rámci studie zkoumající dopad profesní deformace na civilní život autorka předpokládala, že příslušníci bezpečnostních sborů budou vnímat profesní deformaci spíše negativně. Toto tvrzení se v rámci studie potvrdilo pouze u Vězeňské služby. U zbývajících sborů se ukázalo, že vnímají profesní deformaci spíše pozitivně, což představuje překvapivý výsledek.

Pokud jde o zjištění skutečností odrazujících od nástupu do služebního poměru k vybraným bezpečnostním sborům a jejich očekávání, tak výsledek naznačuje, že nejvíce se příslušníci obávali rizik spojených se službou. Další velká část uchazečů se ničeho neobávala, což je samozřejmě pozitivní zjištění, které naznačuje, že tyto uchazeči jsou dostatečně motivováni a vnímají službu u bezpečnostních sborů jako prestižní a atraktivní. Zjištění těchto skutečností může pomoci přizpůsobit proces náboru, výběru a zaškolování tak, aby se lépe

adresovaly potřeby a obavy nových příslušníků a minimalizovalo se riziko předčasného odchodu nebo nespokojenosti.

Do výzkumu byly zahrnuty i dvě hypotézy. Hypotéza č. 1 zkoumala, zda by navýšení mzdového ohodnocení a benefitů zvýšilo atraktivitu služby u bezpečnostního sboru. Výsledky výzkumu z několika otázek hypotézu č. 1 potvrzují. To je v souladu s obecným očekáváním, že finanční odměna a další benefity hrají důležitou roli v motivaci lidí k práci a sama autorka očekávala, že se hypotéza potvrdí. U otevřené otázky, kdy se autorka zeptala, co by mohlo službu u bezpečnostního sboru zatraktivnit, tak příslušníci nezávisle na sobě psali nejvíce odpověď zvýšení finančního ohodnocení a benefitů. Existuje několik faktorů, které mohou toto zjištění vysvětlit. Mzdy v bezpečnostních sborech jsou v porovnání s některými jinými profesemi, které vyžadují srovnatelnou úroveň vzdělání a dovedností, stále relativně nízké. Navýšení mzdy by mohlo sborům umožnit lépe konkurovat na trhu práce, a tak přilákat více uchazečů. Navíc by mohlo být výhodné zvážit rozšíření nebo zvýšení různých benefitů poskytovaných příslušníkům. Tyto aspekty mohou službu učinit atraktivnější.

Druhá hypotéza se zaměřovala na to, zda jsou nebezpečí a rizika spojené s výkonem služby hlavním faktorem vedoucím k ukončení služebního poměru příslušníky bezpečnostních sborů. Analýza dat z několika otázek hypotézu vyvrátila a zjistila, že nebezpečí a rizika hrají určitou roli v procesu rozhodování o ukončení služebního poměru, ale nejsou hlavním faktorem. Mezi hlavní označované faktory patří nespokojenost s pracovními podmínkami a prostředím, ztráta motivace a nadšení a finanční nebo odměňovací aspekty. Autorka předpokládala, že se tato hypotéza potvrdí, byť se jedná o dobrovolně přijímané riziko a podle studie může být riziko pro příslušníky vnímáno pozitivně a někdy i jako nástroj vyhnutí se stereotypu.

Vhodné doporučení

Na základě předchozí diskuze výsledků autorka formuluje následující doporučení, které by mohlo vést k větší motivovanosti příslušníků pro službu u bezpečnostních sborů a k zatraktivnění služby.

Pro snížení obav před přijetím do služebního poměru by bylo vhodné poskytovat uchazečům realistické informace o rizicích a náročnosti služby. Uchazeči by měli mít možnost klást otázky a diskutovat o svých obavách. Dále by měly být prezentovány programy a podpora dostupná pro příslušníky v náročných situacích, a zaškolení by mělo zahrnovat

i techniky zvládání stresu v krizových situacích. Toto vše může pomoci příslušníkům lépe zvládat náročné aspekty služby a zjištěné obavy uchazečů by měly být brány v potaz při tvorbě materiálů a kampaní propagujících službu u bezpečnostních sborů. Je také důležité, aby se o obavách uchazečů vedla otevřená diskuse a rovněž byla poskytnuta adekvátní podpora. To platí zejména v případě Vězeňské služby, kde obavy z rizik a nebezpečí byly nejvýraznější.

Ke zlepšení motivace a spokojenosti příslušníků by mohlo vést i již zmíněné zvýšení mzdového ohodnocení a benefitů. To zahrnuje zvýšení základních platů, rozšíření a zlepšení nabídky benefitů a zohlednění specifických rizik a náročnosti práce v systému odměňování. Pokud by se navýšili mzdy a benefity, mohlo by to mít dlouhodobý pozitivní efekt na atraktivitu služby a také by to mohlo podpořit dlouhodobou závaznost a loajalitu příslušníků k danému bezpečnostnímu sboru. Tím by se mohlo dosáhnout stabilizace personálního obsazení a snížení fluktuace příslušníků.

Autorka práce identifikovala dva obzvláště slibné a inovativní návrhy pro zlepšení atraktivity služeb u bezpečnostních sborů, které se opakovaně objevovaly v odpovědích respondentů. Prvním z nich je nabídka startovacích bytů pro příslušníky. Tato iniciativa by pomohla řešit tíživou otázku bydlení, která může představovat pro uchazeče o službu u bezpečnostních sborů značnou překážku. Poskytnutí startovacích bytů by mohlo přilákat více talentovaných, motivovaných, a zejména mladých kandidátů.

Druhým návrhem je zřízení mateřských škol se specifickou pracovní dobou pro děti příslušníků. Tato inovativní služba by pomohla sladit náročné pracovní doby příslušníků s péčí o malé děti. Mateřská škola s flexibilní a prodlouženou provozní dobou by usnadnila rodičům-příslušníkům návrat do služby po mateřské či rodičovské dovolené a zároveň by jim zajistila kvalitní péči o jejich ratolesti. Implementace těchto dvou návrhů by dle autorky práce mohla výrazně zvýšit atraktivitu služeb u bezpečnostních sborů a přispět k náboru a udržení kvalifikovaných a spokojených příslušníků.

Dalším doporučením je zlepšení pracovních podmínek a prostředí. To může zahrnovat modernizaci vybavení a technologií, optimalizaci délky a četnosti nočních směn, zajištění adekvátního zázemí pro zaměstnance a budování pozitivní pracovní atmosféry založené na důvěře a spolupráci. Pravidelné teambuildingové akce a zaměstnanecké večírky by rovněž přispěly ke zlepšení pracovního prostředí. Takové zvýšení kvality by přineslo výhody jak pro

jednotlivé zaměstnance, tak i pro bezpečnostní sbor jako celek. Mohla by se tím více posílit motivace a loajality zaměstnanců, což by se projevilo v jejich vyšší angažovanosti a produktivitě, a tak by se zlepšila celková efektivita práce bezpečnostního sboru.

Je důležité se zaměřit i na snížení rizik a zátěže pro příslušníky bezpečnostních sborů. Vybavení příslušníků moderními ochrannými pomůckami a zbraněmi jsou zásadní pro maximální ochranu jejich zdraví, životů a snížení rizik. Pokud by se rovněž zvýšil počet příslušníků v jednotlivých sborech, zajistilo by to optimální úroveň personálního obsazení a pomohlo by zmírnit jejich zátěž. Obzvlášť důležité je i poskytování příslušníkům psychologického poradenství a podpory v rámci preventivních programů i v případě akutní potřeby.

Závěr

Motivace je hnací silou, která pohání lidské jednání a ovlivňuje úroveň úsilí a dosažení cílů. V kontextu k bezpečnostním sborům je správná motivace nezbytnou podmínkou pro efektivní plnění úkolů a zajištění bezpečnosti, neboť pouze příslušníci, kteří jsou pozitivně motivováni, jsou schopni dosahovat vynikajících výsledků ve prospěch samotného sboru. Porozumění potřebám příslušníků a znalost faktorů, které ovlivňují jejich motivaci, je zásadní pro budování a udržování profesionálního a spokojeného sboru. Tyto faktory se mohou měnit i v čase a v závislosti na různých podmínkách.

Primárním cílem bakalářské práce bylo zjištění motivace a očekávání příslušníků vybraných bezpečnostních sborů Jihočeského kraje a možné zjištění skutečnosti odrazující od nástupu do služebního poměru k vybraným bezpečnostním sborům. Vedlejším cílem bylo pak stanovit vhodné doporučení vedoucí k větší motivovanosti příslušníků pro službu u bezpečnostních sborů a zatraktivnění služby. Tyto cíle byly úspěšně naplněny, a to především na základě analýzy odborné literatury a dotazníkového šetření provedeného mezi příslušníky vybraných bezpečnostních sborů Jihočeského kraje.

Práce byla strukturována do dvou hlavních částí, a to teoretické a praktické. V první části byly detailně charakterizovány zkoumané bezpečnostní sbory, provedena analýza služebního příjmu a popsány různé benefity spojené se službou. Nakonec byla podrobně rozebrána motivace, představena motivační teorie a diskutována možná rizika. V druhé části se pak vyhodnotilo dotazníkové šetření. Dále se porovnali některé otázky mezi sebou za účelem lepšího pochopení důležitosti jednotlivých aspektů a ověřovaly se stanovené hypotézy.

Prokázalo se, že motivace příslušníků je ovlivňována širokou škálou faktorů, ale hlavním faktorem je finanční ohodnocení a jistota stabilního platu. Další důležité faktory zahrnují příležitost pomáhat ostatním, kariérní rozvoj, smysluplnost zaměstnání a zajištění důchodového plánu.

Závěrem lze shrnout, že motivace a očekávání příslušníků jsou velice důležité faktory pro efektivní fungování bezpečnostních sborů v Jihočeském kraji. Implementace navrhaných doporučení by mohla vést ke zkvalitňování a zatraktivnění služby u bezpečnostních sborů, a rovněž ke zvýšení profesní motivace a spokojenosti jejich příslušníků.

Seznam použitých zdrojů

Literární zdroje

1. EYSENCK, Michael W. a KEANE, Mark T. *Kognitivní psychologie*. Praha: Academia, 2008, 752 s. ISBN 978-80-200-1559-4.
2. CHROBÁK, Jiří. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2019, 516 s. ISBN 978-80-7598-539-2.
3. KAHNEMAN, Daniel. *Myšlení: rychlé a pomalé. Pod povrchem*. V Brně: Jan Melvil, 2012, 544 s. ISBN 978-80-87270-42-4.
4. KOEHLER, Derek J., and Nigel HARVEY, eds. *Blackwell Handbook of Judgment and Decision Making*. Malden, MA, USA: Blackwell Publishing Ltd, 2004, 684 s. ISBN 9780470752937.
5. MASLOW, Abraham Harold. *Motivace a osobnost*. Přeložil Pavla LE ROCH. Praha: Portál, 2021, 376 s. ISBN 978-80-262-1728-2.
6. MATES, Pavel; ŠKODA, Jindřich a VAVERA, František. *Veřejné sbory. Právní monografie* (Wolters Kluwer ČR). Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011, 384 s. ISBN 978-80-7357-572-4.
7. MATES, Pavel. *Zákon o policii s komentářem. 3. vydání*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2023, 464 s. ISBN 978-80-7380-917-1.
8. NAKONEČNÝ, Milan. *Motivace chování. 3., přeprac. vyd.* V Praze: Triton, 2014, 599 s. ISBN 978-80-7387-830-6.
9. PLHÁKOVÁ, Alena. *Učebnice obecné psychologie*. Praha: Academia, 2004, 472 s. ISBN 80-200-1086-6.
10. POLÁK, Pavel. *Celní zákon. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2021, 288 s. ISBN 978-80-7676-051-6.
11. TOMEK, Petr. *Slovník služebního poměru*. Právo (ANAG). Olomouc: ANAG, 2009, 304 s. ISBN 978-80-7263-541-2.
12. TOMEK, Petr. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů: s komentářem, poznámkami a judikaturou*. Právo (ANAG). 2007-. Olomouc: ANAG, 2007-, 672 s. ISBN 978-80-7554-234-2.
13. VAVERA, František. *Zákon o Hasičském záchranném sboru ČR*. Praha: MV – generální ředitelství Hasičského záchranného sboru ČR, 2017, 103 s. ISBN 978-80-87544-65-5.

14. VOKUŠ, Jiří. *Policie České republiky: Police of the Czech Republic: pomáhat a chránit*. Praha: Policejní prezidium České republiky, 2010, 84 s. ISBN 978-80-254-6099-3.
15. VYMĚTAL, Štěpán. *Krizová komunikace a komunikace rizika*. Psyché (Grada). Praha: Grada, 2009, 176 s. ISBN 978-80-247-2510-9.

Elektronické zdroje

1. ARKES, Hal R. a AYTON, Peter. *The sunk cost and Concorde effects: Are humans less rational than lower animals?* [online]. Psychological Bulletin. 1999, roč. 125, č. 5, s. 591-600. ISSN 1939-1455. [cit. 2023-11-25]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/profile/HalArkes/publication/228471310_The_Sunk_Cost_and_Concorde_Effects_Are_Humans_Less_Rational_Than_Lower_Animals/links/0c96051dac2e285464000000/The-Sunk-Cost-and-Concorde-Effects-Are-Humans-Less-Rational-Than-Lower-Animals.pdf
2. BESIP –. MINISTERSTVO DOPRAVY. *Muži a ženy Základní statistické ukazatele ve formě komentovaných grafů*. Besip.cz [online]. 29 May 2017 [cit. 2023-11-25]. Dostupné z: <https://besip.cz/getattachment/e23f17d5-c705-4500-a8a3-050b11524df1/Muzi-a-zeny.pdf>
3. Lyng, S. (1990). *Edgework: A Social Psychological Analysis of Voluntary Risk Taking*. *American Journal of Sociology*, 95(4), 857. [online], [cit. 2023-12-12]. Dostupné z: <http://www.jstor.org/stable/2780644>
4. Mozga, J. (2009). *Riziko a ochrana obyvatelstva*. Získáno 12. 2. 2019, [online], [cit. 2023-12-13]. Dostupné z: <http://www.population-protection.eu/prilohy/casopis/7/49.pdf>
5. POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY. *Jednorázové odškodnění a náhrada nákladů spojených s pohřbem*. VOKUŠ, Jiří. Policie.cz [online]. [cit. 2023-11-27]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/jednorazove-odskodneni-a-nahrada-nakladu-spojnych-s-pohrbem.aspx>
6. PRATI, Gabriele; PIETRANTONI, Luca; SACCINTO, Elisa; KEHL, Doris; KNUTH, Daniela et al. *Risk perception of different emergencies in a sample of European firefighters*. [online]. *Work*. 2013, roč. 45, č. 1, s. 87-96. ISSN 10519815. [cit. 2023-11-25]. Dostupné z: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/23241710/>

7. ROHRMANN, B.: *Risk perception, risk attitude, risk communication, risk management: a conceptual appraisal*. In: 15th TIEMS Annual Conference 2008, The International Emergency Management Society. Praha 2008. [online], [cit. 2023-12-12]. Dostupné z: https://tiems.info/dmdocuments/events/TIEMS_2008_Bernd_Rohrmann_Keynote.pdf

Legislativní dokumenty

1. PARLAMENT ČESKÉ REPUBLIKY. Zákon č. 273/2008 Sb. ze dne 17. července 2008 o Policii České republiky. In: Sbírka zákonů České republiky. 2008, částka 91/2008
2. PARLAMENT ČESKÉ REPUBLIKY. Zákon č. 320/2015 Sb. ze dne 11. listopadu 2015 o Hasičském záchranném sboru České republiky a o změně některých zákonů (zákon o hasičském záchranném sboru). In: Sbírka zákonů České republiky. 2015, částka 135/2015.
3. PARLAMENT ČESKÉ REPUBLIKY. Zákon č. 361/2003 Sb. ze dne 23. září 2003 o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. In: Sbírka zákonů České republiky. 2003, částka 121/2003.

Seznam zkratek

PČR	Policie České republiky
HZS ČR	Hasičský záchranný sbor České republiky
CS ČR	Celní správa České republiky
VS ČR	Vězeňská služba České republiky

Seznam tabulek a grafů

Seznam tabulek

Tabulka 1: Porovnání důležitosti otázek 3, 4, 5, 6 a 7	60
---	----

Seznam grafů

Graf č. 1: Příslušnost respondentů k jednotlivým bezpečnostním sborům	32
Graf č. 2: Motivační faktory (jednotlivé bezpečnostní sbory)	33
Graf č. 3: Motivační faktory (celkem)	33
Graf č. 4: Důležitost společenského statusu	34
Graf č. 5: Důležitost společenského statusu (průměry)	35
Graf č. 6: Důležitost platového ohodnocení	36
Graf č. 7: Důležitost platového ohodnocení (průměry)	36
Graf č. 8: Důležitost jistoty příjmu	37
Graf č. 9: Důležitost jistoty příjmu (průměry)	38
Graf č. 10: Důležitost pomáhající profese	39
Graf č. 11: Důležitost pomáhající profese (průměry)	39
Graf č. 12: Důležitost smysluplnosti zaměstnání	40
Graf č. 13: Důležitost smysluplnosti zaměstnání (průměry)	41
Graf č. 14: Celková spokojenost	42
Graf č. 15: Celková spokojenost (průměry)	42
Graf č. 16: Adekvátnost odměn	43
Graf č. 17: Adekvátnost odměn (průměry)	44
Graf č. 18: Nejdůležitější benefity (jednotlivé bezpečnostní sbory)	45
Graf č. 19: Nejdůležitější benefity (celkem)	45
Graf č. 20: Kompenzace rizik služebního poměru benefity a příspěvky	46
Graf č. 21: Kompenzace rizik služebního poměru benefity a příspěvky (průměry)	47
Graf č. 22: Hodnocení směnného režimu	48
Graf č. 23: Hodnocení směnného režimu (průměry)	48
Graf č. 24: Noční směny	49
Graf č. 25: Noční směny (průměry)	50
Graf č. 26: Rizika spojená se službou	51

Graf č. 27: Rizika spojená se službou (průměry)	51
Graf č. 28: Vliv profesní deformace na civilní život	52
Graf č. 29: Vliv profesní deformace na civilní život (celkem)	53
Graf č. 30: Hodnocení vlivu profesní deformace na civilní život	54
Graf č. 31: Hodnocení vlivu profesní deformace na civilní život (průměry)	54
Graf č. 32: Hlavní obavy před přijetím do služebního poměru	55
Graf č. 33: Hlavní obavy před přijetím do služebního poměru (celkem)	56
Graf č. 34: Důvody pro ukončení služebního poměru	57
Graf č. 35: Důvody pro ukončení služebního poměru (celkem)	57

Seznam příloh

Příloha 1: Dotazník

Dotazník – Profesní motivace a očekávání příslušníků vybraných bezpečnostních sborů

Dobrý den,

jmenuji se Natálie Kuklová a jsem studentka oboru bezpečnostně právní činnosti na Vysoké škole evropských a regionálních studií v Českých Budějovicích. Právě ukončuji studium, které završím vypracováním a obhájením bakalářské práce na téma „*Profesní motivace a očekávání příslušníků vybraných bezpečnostních sborů*“. Proto bych Vás touto cestou chtěla požádat o vyplnění zcela anonymního dotazníku, jehož výsledky budou použity v praktické části této bakalářské práce.

Předem moc děkuji za spolupráci.

S pozdravem,

Natálie Kuklová

Dotazník

(Kde není uvedeno, zaškrtněte prosím vždy jen jedno číslo nebo odpověď.)

1. U kterého bezpečnostního sboru sloužíte?

- a) Policie České republiky
- b) Hasičský záchranný sbor České republiky
- c) Celní správa České republiky
- d) Vězeňská služba České republiky

2. Jaké faktory vás motivovaly stát se příslušníkem bezpečnostního sboru?

(můžete uvést více odpovědí)

- a) Příležitost pomáhat ostatním
 - b) Kariérní rozvoj
 - c) Stabilní plat
 - d) Různorodé benefity
 - e) Respekt a autorita
 - f) Adrenalin a vzrušení
 - g) Sociální vliv
 - h) Pocit poslání
 - i) Jiné faktory (uveďte):
-

3. Jak důležitý je pro vás společenský status spojený se zaměstnáním?

(1 – není vůbec důležitý, 10 – velice důležitý)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

4. Jak důležité je pro vás platové ohodnocení při výběru zaměstnání?

(1 – není vůbec důležité, 10 – velice důležité)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

5. Jak důležitá je pro vás jistota pravidelného příjmu při výběru zaměstnání?
(1 – není vůbec důležitá, 10 – velice důležitá)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

6. Jak důležité je pro vás vykonávat profesi, kde pomáháte lidem?
(1 – není vůbec důležité, 10 – velice důležité)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

7. Jak důležitá je pro vás smysluplnost zaměstnání?
(1 – není vůbec důležitá, 10 – velice důležitá)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

8. Jak hodnotíte svou celkovou spokojenost s prací u bezpečnostního sboru?
(1 – jsem velice nespokojen/á, 10 – jsem nadměru spokojen/á)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

9. Je vaše odměna za odvedenou práci adekvátní?
(1 – zcela neadekvátní, 10 – vysoce adekvátní)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

10. Jaké benefity jsou pro vás při výkonu služby nejdůležitější?

(můžete uvést více odpovědí)

- a) Dovolená (6 týdnů)
- b) Služební volno
- c) Náborový příspěvek
- d) Výsluhový příspěvek
- e) Ozdravný pobyt
- f) Zaměstnanecké slevy
- g) Profesní rozvoj

11. Jsou benefity a jiné příspěvky plynoucí ze služebního poměru dostatečně vysoké, aby vykompenzovaly rizika spojená s výkonem služby?
(1 – nejsou vůbec dostatečné, 10 – dostatečné)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

12. Jak hodnotíte směnný režim a možnost následného volna?
(1 – nevyhovuje mi, 10 – vyhovuje mi)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

13. Jak vnímáte noční směny?
(1 – nevyhovují mi, 10 – vyhovují mi)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

14. Jak vnímáte rizika spojená s výkonem služby?
(1 – rizika nevnímám, 10 – vysoce rizikové)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Domníváte se, že vás vaše profese ovlivňuje i v civilním životě (profesní deformace)?

- a) Ano
- b) Spíše ano
- c) Spíše ne
- d) Ne

Pokud ano, jak toto ovlivnění vnímáte?

(1 – velmi negativně, 10 – velmi pozitivně)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

16. Jaké byly vaše hlavní obavy před přijetím do služebního poměru k bezpečnostním sborům?

(můžete uvést více odpovědí)

- a) Rizika spojená s výkonem služby
- b) Odloučení od rodiny kvůli pracovním povinnostem
- c) Psychická a emoční zátěž spojená se službou
- d) Nejistota ohledně pracovního prostředí a podmínek
- e) Nejistota ohledně profesního rozvoje
- f) Náročnost fyzických testů a vstupních podmínek
- g) Žádné

17. Co by vás vedlo k ukončení služebního poměru u bezpečnostního sboru?

(můžete uvést více odpovědí)

- a) Finanční nebo odměňovací aspekty
 - b) Omezené příležitosti k profesnímu růstu a kariéernímu postupu
 - c) Nespokojenost s pracovními podmínkami a prostředím
 - d) Ztráta motivace a nadšení
 - e) Konflikty s kolegy nebo nadřízenými
 - f) Hrozící rizika a nebezpečí spojené s výkonem služby
 - g) Zhoršující se pracovní zatížení nebo psychické zdraví
 - h) Jiné důvody (uveďte):
-

18. Co by podle vás mohlo službu u bezpečnostního sboru zatraktivnit?

(můžete uvést více odpovědí)

Za zodpovězení všech otázek a odevzdání vyplněného dotazníku Vám moc děkuji.

Příloha 2: Odpověď k žádosti o dotazníkové šetření

JID: VSETRfo2706112



Vězeňská služba České republiky
Vazební věznice České Budějovice, Oddělení výkonu vazby a trestu
Goethova 1, P.O. BOX 170, 371 56 České Budějovice, ID DS: b26d4vm

Č. j. VS-46899-2/ČJ-2024-801030

Paní
Natálie Kuklová
natykuklova@seznam.cz

– e-mailem –

České Budějovice 27. února 2024
Počet stran: 2

K žádosti o dotazníkové šetření

Vážená paní Kuklová,

velmi si vážíme Vámi projeveného zájmu realizovat v naší vazební věznici dotazníkové šetření k Vaší bakalářské práci.

V souvislosti s tím je nutné dodat Vámi určený počet dotazníků, které budou následně distribuovány mezi příslušníky Vězeňské služby v naší organizační jednotce.

Vytištěné dotazníky zanechte v zalepené obálce ve vstupní části vazební věznice u službykonajícího příslušníka s označením "Dotazníkové šetření", mjr. Bc. Alena Kalátová, vedoucí oddělení výkonu vazby a trestu.

O datu a způsobu předání vyplněných dotazníků Vás vyrozumíme telefonicky.

Přejeme studijní úspěchy.

S pozdravem

mjr. Bc. Alena Kalátová
vedoucí oddělení výkonu vazby a trestu

Vrchní rada
plk. Mgr. Lukáš Dohnal
z pov. ředitel vazební věznice

podepsáno elektronicky