

UNIVERZITA KARLOVA

Filozofická fakulta

Katedra psychologie

Bakalářská práce



Ondřej Martinák

**Rizikové faktory příslušníků Vězeňské služby**

**Risk factors for Prison Service officers**

Vedoucí práce:

RNDr. MUDr. Mgr. Monika Červinková, Ph.D.

2023

## **Poděkování**

Na tomto místě bych chtěl poděkovat své vedoucí práce, paní RNDr. MUDr. Mgr. Monice Červinkové, Ph.D. za to, že se vedení této práce velice ochotně ujala a obohatila ji svými odbornými poznatky a velice podnětnými návrhy.

Dále bych chtěl poděkovat své mamince Mgr. et Mgr. Evě Martinákové a svému kamarádovi Tomáši Rožnovjákovi za jazykovou korekturu a s ní související doplňky.

V neposlední řadě bych chtěl poděkovat všem svým přátelům, ale i jejich dalším kolegům z řad ozbrojených složek za jejich službu a inspiraci, kterou mi při tvorbě práce mnohdy poskytli.

## **Prohlášení**

*Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracoval samostatně, že jsem řádně citoval všechny použité prameny a literaturu a že práce nebyla využita v rámci jiného vysokoškolského studia či k získání jiného nebo stejného titulu.*



Ondřej Martinák

Ve Vsetíně dne 23. dubna 2023

## **Abstrakt**

Tato práce se zaměřuje na rizikové faktory a potenciální stresory u příslušníků Vězeňské služby. Hlavní důraz je kladen především na stres samotný, faktory jeho vzniku a konkrétní dopady jeho krátkodobého i dlouhodobého působení, kterými mohou být v extrémních případech až syndrom vyhoření, popřípadě posttraumatická stresová porucha. Tyto informace o působení stresu jsou následně použity pro identifikaci konkrétních potenciálních rizikových faktorů ve vězeňském prostředí, kterými jsou každodenní kontakt s vězňnými osobami, izolace během pracovní doby, společenská izolace a problematika humanizace vězeňského prostředí a nejistoty moci a vedení. Jedná se o témata, kterým v českém prostředí není věnováno příliš mnoho pozornosti, přesto se můžeme domnívat, že jejich působení v každodenním životě příslušníků vězeňské služby sehrává velkou roli. Vzhledem k tomu, že se jedná víceméně o otevření nového tématu, je návrh výzkumu v rámci práce zaměřen na hlubší průzkum dalších možných aspektů těchto faktorů a na doplnění aktuálního poznání o jejich působení vnímaném samotnými příslušníky vězeňské služby.

**Klíčová slova:** Vězeňská služba, Stres, Dozorce, Rizikové faktory, Vězení

## **Abstract**

This thesis deals with risk factors and potential stressors regarding prison service officers with a primary focus on stress itself, factors of its origin and exact consequences of short-term and long-term stress exposure, which can lead, in extreme cases, to burnout syndrome or post-traumatic stress disorder. Using this information, the thesis identifies potential risk factors in the prison environment, including day-to-day interactions with incarcerated individuals, working hours isolation, social isolation, the problematics of humanisation of the prison environment and the uncertainty of power and leadership. Despite being underestimated in the Czech environment for a long time, it can be expected that these factors have a major impact on the everyday lives of the prison service officers. Due to the fact that this subject is more or less unexplored, the suggested research included in the thesis is aimed at a deeper examination of possible related aspects of these factors as well as improving current knowledge regarding their perception by the prison service officers themselves.

**Key words:** Prison service, Stress, Prison guard, Risk factors, Prison

## Obsah

Úvod.....	9
I. Teoretická část.....	10
1. Stres.....	10
1.1. Vymezení pojmu stres .....	10
1.2. Specifita stresu v kontextu rizikových faktorů a v kontextu této práce.....	12
1.3. Vznik stresu .....	12
1.4. Negativní důsledky stresu a faktory ovlivňující jeho působení.....	15
1.4.1. Syndrom vyhoření .....	18
1.4.2. Posttraumatická stresová porucha .....	21
2. Konkrétní rizikové faktory .....	23
2.1. Kontakt s vězňnými osobami.....	23
2.1.1. Pohled příslušníků vězeňské služby na vězňné osoby ve vztahu k systému ....	23
2.1.2. Konflikty .....	25
2.2. Izolace.....	26
2.2.1. Společenská izolace.....	26
2.2.2. Izolace od okolního světa během pracovní doby .....	27
2.3. Humanizace vězeňského systému, nejistota v moci a postoj nadřízených.....	29
II. Empirická část.....	32
3. Cíl výzkumu .....	32
3.1. Výzkumné otázky .....	32
3.1.1. Kontakt s vězňnými osobami .....	33
3.1.2. Izolace .....	33
3.1.3. Humanizace vězeňského systému, nejistota v moci a postoj nadřízených .....	34
4. Metodika.....	35
4.1. Výzkumný soubor.....	35
4.2. Měřicí nástroje.....	36

4.3. Procedura .....	36
4.4. Analýza.....	37
4.5. Etika výzkumu.....	37
5. Diskuse.....	38
6. Závěr.....	40
Reference.....	41
Seznam příloh.....	45
Příloha 1: Informovaný souhlas s účastí ve výzkumu a se zpracováním osobních údajů....	45
Příloha 1 .....	46

## **Seznam zkratek**

VS – Vězeňská služba

PTSD – Posttraumatická stresová porucha (post traumatic stress disorder)

IZS – Integrovaný záchranný systém



## Úvod

Vězení je velice specifickým prostředím komplikovaných mezilidských vztahů a nevyrovnaných pozic moci, které oddělují vězně od dozorců. Zároveň je to také prostředí, kterému vládne velice striktní řád. Vynucený pobyt v tomto prostředí, tedy trest odnětí svobody, popřípadě výkon vazby, je společností vnímán jako zásadně negativní a silně stresující a jen málokdo by toužil ve svém životě tento „zážitek“ absolvovat. Ovšem to, jakým způsobem se vězeňské prostředí projevuje na lidech „na druhé straně barikády“, tedy na vězeňských dozorcích, obvykle není první myšlenkou, která nás při pomyslení na téma vězeňství napadne. Přesto jsou ale právě příslušníci vězeňské služby, tedy ti, kteří každodenně zajišťují chod celého vězeňského systému a tím výkon spravedlnosti, vystaveni stejnému prostředí a striktnímu řádu, jako osoby ve výkonu trestu a sami se tak „vězni“ tohoto systému z určitého pohledu stávají. Navzdory této skutečnosti se o dopadech tohoto systému a jeho specifických faktorech na ně působících doposud v českém prostředí nijak výrazně nehovoří, a to ani přesto, že se vězeňská služba dlouhodobě potýká se zásadním nedostatkem personálu, přičemž služebně starší příslušníci její řady opouští a mladší se nedaří nalákat ani udržet (Veselá, 2022).

Ve své práci se proto zaměřuji na popis vězeňského prostředí a jeho faktory, které působí nebo mohou působit negativně právě na příslušníky vězeňské služby. Na již zmíněnou problematiku se snažím pohlížet především z hlediska psychologicky objektivně měřitelného a pozorovatelného, a to z hlediska stresu a jeho působení, které zaměstnáním příslušníka vězeňské služby neodvratně prostupují. Kromě obecného popisu stresu a vymezení jeho zásadní specifity v tomto prostředí se v první kapitole práce zabývám také jeho možnými dopady vztaženými na každodenní realitu příslušníka vězeňské služby. Ve druhé kapitole pak z různých pohledů rozebírám konkrétní, vysoce specifické faktory působící ve vězeňském prostředí, jako například samotný kontakt s vězněnými osobami nebo izolaci příslušníků vězeňské služby jak v rámci jejich pracovní doby (vzhledem ke striktnímu vězeňskému prostředí), tak i izolaci společenskou z hlediska specifity, a také možné stigmatizace jejich práce. Následně pak předkládám návrh kvalitativního výzkumu, koncipovaného pro realizaci tak, aby podložil, zda působení těchto mnou hypotetizovaných faktorů u příslušníků vězeňské služby skutečně hraje roli, a zároveň aby vedl k odhalení dalších potenciálních faktorů, které příslušníci vězeňské služby považují za důležité. Na tento potenciálně realizovaný výzkum by bylo možno následně navázat širším kvantitativním výzkumem, který by zkoumal reálný vliv odhalených faktorů na stres a na životy příslušníků vězeňské služby.

## I. Teoretická část

Ještě před začátkem pojednání o stresu a konkrétních rizikových faktorech u příslušníků vězeňské služby považuji za důležité přesněji definovat, koho v kontextu této práce nazývám příslušníkem VS, popřípadě obecně zažitým názvem „dozorce“ a ke komu tedy takto již zmiňovanou problematiku konkrétně vztahuji. Jedná se o příslušníka, který je v každodenním kontaktu s vězňenými osobami, a který v rámci pracovní doby zajišťuje pořádek, bezpečnost a v tomto smyslu celkově chod věznice na základní úrovni. Nemluvím o vyšších důstojnících zpravidla vykonávajících kancelářskou práci, ani například o strážných justiční strážě, popřípadě příslušnících jiných specializací, kteří s vězňenými osobami do kontaktu nemusí přicházet nutně takto pravidelně a přímo ve vězeňském prostředí. Pro lepší odlišení tedy v rámci práce místy používám i již zmíněný neformální, ale obecně lépe představitelný termín „dozorce“.

### 1. Stres

Stres je jedním ze základních, avšak v principu poměrně unikátních faktorů, které působí na příslušníky ozbrojených složek a složek IZS pracujících „v terénu“. Je nedílnou součástí každé práce, při které je jedinec nucen jednat pod tlakem a činit důležitá rozhodnutí v rámci okamžiku nebo například pod přímým ohrožením zdraví nebo života. Jinými slovy: „*U člověka se hovoří o stresu tam, kde se dostává do zátěžové situace, tj. když na něho doléhá různý druh tlaku obrazně řečeno 'ze všech stran'*.“ (Křivohlavý, 2001, 170) Právě u ozbrojených složek musíme z hlediska stresu a dalších rizikových faktorů, se kterými se jejich příslušníci potýkají, brát v potaz často komplexní, nepřehledné, a navíc dynamické a nepředvídatelně se vyvíjející situace. Samotná specifita stresu však spočívá v tom, že i přesto, že je „jen“ jedním z rizikových faktorů působících při výkonu služby v takových situacích, je sám zároveň zpravidla ostatními rizikovými faktory vyvoláván nebo ještě zesilován. Při pohledu na příslušníky ozbrojených složek a při hlubší analýze jejich pracovního prostředí pak můžeme definovat řadu dalších specifických zdrojů stresu v souvislosti s jejich službou, která se právě svou specializací a každodenní realitou od běžné populace zásadně liší.

#### 1.1. Vymezení pojmu stres

V moderní literatuře najdeme velké množství definic stresu, ty se však často liší pouze v detailech a velká část z nich vychází z původní Selyeho pohledu na stres. Domnívám se, že

shrnutí Křivohlavého (2001) dobře reprezentuje význam pojmu stres, který je obecně zažitý, a se kterým budu z tohoto důvodu pracovat v rámci této práce, když jej charakterizuje jako negativní emoci doprovázenou tělesnými změnami v reakci na ohrožující situaci, tedy situaci, kdy stresor nebo soubor stresorů působí s větší intenzitou, než je člověk schopen zvládnout a dochází tak k napětí a narušení rovnováhy organismu. S významově prakticky stejnou definicí pracuje například i Sharma (2018), který v rámci fyziologie stresu samotný stres popisuje jednoduše jako odpověď na fyzické a emoční požadavky, přičemž ve stresu se podle něj cítíme být ve chvíli, kdy požadavky překročí naše zdroje a možnosti. Tento proces a jeho průběh poté podle již zmíněné Selyeho (1946) koncepce můžeme na základě vlastní tělesné (a psychologické) reakce organismu dělit na tři fáze:

**Fáze poplachové reakce** je fáze odpovědi na akutní stres, která nastává bezprostředně po vystavení organismu stresovému faktoru, na který tento organismus není adaptován. V reakci na tuto situaci pak organismus vytváří „protišokové opatření“, jehož působení a forma se odvíjí od intenzity stresu (šoku), kterému byl organismus vystaven, a jeho okamžitých následků.

**Fáze resistance** je druhou fází, která přichází v reakci na delší působení stresoru. V této fázi mizí prvky spojené s akutní stresovou reakcí, organismus se lépe adaptuje na působení stresoru a stává se vůči němu odolnějším, ovšem za cenu snížené resistance vůči jiným stresujícím stimulům. K tomuto tvrzení se připojuje také McCarty (2023), který vysvětluje, že vystavení časově omezeným stresorům organismu dodává možnosti vytvořit efektivní copingové strategie, které organismus může později využívat, tedy že se učí reagovat na tento konkrétní zdroj stresu, ovšem jiné, závažné a dlouho trvající stresory odolnost vůči stresu (resilienci) naopak snižují.

**Fáze vyčerpání** jakožto třetí fáze potenciálně přichází ve chvíli, kdy organismus při dlouhém působení stimulu již nedokáže odolávat a stresu „podléhá“. V praxi pak můžeme v kontextu chronického stresu pozorovat například vznik psychosomatických onemocnění, zhroucení a podobně (Selye, 1946).

V tomto bodě zároveň považuji za důležité upozornit na to, že se zpravidla v kontextu běžné populace ani ozbrojených složek nemůžeme v rámci působení stresu bavit jen o jednom konkrétním působícím stresoru, respektive rizikovém faktoru a dopadech jeho působení, ale vždy je potřeba na věc pohlížet jako na komplexní celek dohromady provázaných a navzájem se více či méně ovlivňujících faktorů a stresorů.

## 1.2. Specifita stresu v kontextu rizikových faktorů a v kontextu této práce

Malou podkapitolu musím věnovat vyjasnění přístupu ke vzájemnému vztahu stresu a stresových faktorů z pohledu této práce. Jak již bylo zmíněno, i přesto, že stres považujeme spolu s jeho důsledky za jeden z rizikových faktorů u příslušníků ozbrojených složek, respektive u příslušníků VS, nemůže se jednat v kontextu této práce o samostatný faktor, ale je třeba zdůraznit jeho provázanost s ostatními faktory a závislost na nich. Jeho specifita spočívá v propojení s ostatními rizikovými faktory, které samotné spolu navzájem nemusí přímo souviset. Stres je tedy potřeba vnímat jako spojený s ostatními rizikovými faktory a zároveň závislý na jejich působení, protože i přesto, že stres nemusí vytvářet a podporovat rizikové faktory, rizikové faktory mohou způsobovat a dále podporovat stres a tím i další jeho následky. Pomyslně tedy takto můžeme v obecné rovině vnímat stres ze dvou pohledů: jako podřízený ostatním rizikovým faktorům, ale i jako jeden z rizikových faktorů jako takových. V tomto kontextu, tedy v kontextu stresu a jeho potenciálních následků, budu na další rizikové faktory v rámci této práce nahlížet, neboť způsobovaný stres a jeho dopady jsou těmi stránkami rizikových faktorů, které můžeme zkoumat právě z pohledu psychologie.

## 1.3. Vznik stresu

Stres vzniká na základě působení stresorů, tedy faktorů nebo situací, při kterých překračujeme vlastní aktuální možnosti. Na vznik stresu jako takový ale můžeme nahlížet z různých pohledů, například obecně ve smyslu, že stresory mohou být fyzické a fyziologické změny v těle, změny prostředí, změny v životě nebo v chování okolí—(Sharma, 2018) Nebo jako další potenciální původce stresu mohu uvést pro ilustraci několik konkrétních situací z již obecně známé tabulky životních událostí Holmesa a Raheho (1967), kterými mohou být změny spánkových návyků, konflikty s nadřízenými, změny pracovních povinností a zodpovědnosti, zranění nebo třeba manželské odloučení, což jsou všechno příklady související s rizikovými faktory působícími u příslušníků VS při výkonu jejich povolání.

Jako příklad více strukturovaného přístupu ke vzniku stresu (v pracovním prostředí), na který se budu v dalších kapitolách odvolávat, uvádím ve stručnosti, dle mého názoru poměrně detailní, šestifaktorové dělení podle Strankse (2005) a porovnávám jej s poněkud starším pětifaktorovým dělením Coopera a Marshalla (1976). Stranks (2005) **působící faktory zapříčňující vznik stresu** dělí na:

**Fyzické prostředí**, v němž může být stresorem například nedostatek možností fungovat pohodlně a bezpečně, nedostatek osobního soukromí, zvýšené množství hluku s nutností zvyšovat hlas a podobně.

**Organizaci**, jejíž kultura (nepřátelská nebo neodměňující), směrnice, standardní procedury a další způsoby fungování mohou vytvářet stres. Konkrétněji se pak bavíme například o nedostatečně naplněném stavu personálu, který klade vyšší podmínky na stávající zaměstnance z hlediska množství pracovních úkonů, které musí provést. Dalším takovým faktorem může být nedostatečný výcvik pro správné zvládnutí práce, který vytváří nejistotu nebo dále rigidní pracovní procedury s minimem možné flexibility přístupu a v neposlední řadě třeba malá kontrola nad pracovní zátěží ve smyslu fluktuace náročnosti a požadavků práce na denní bázi.

**Management organizace**, který spočívá v přístupu a filosofii vedení. V rámci něj může jako stresor působit například nekonzistentní přístup k situacím a procedurám z hlediska různých přímých nadřízených, krizový management a reakce na výjimečné situace nebo například nutnost pracovat na směny, která může mít negativní dopad na rodinný život zaměstnanců. Cooper a Marshall (1976) faktory organizace a samotného managementu organizace víceméně slučují v jedno a zaměřují se primárně na účast zaměstnance v rozhodovacích procesech v rámci organizace. Popisují zásadní rozdíly ve výkonech, chování a zdraví zaměstnanců ve vztahu k míře jejich zapojení do rozhodování. Zaměstnanci, kteří mají možnost se na rozhodování podílet, jsou v práci často spokojenější, zodpovědnější, sebevědomější, efektivnější, kreativnější a cítí se méně ohroženi. Oproti tomu zaměstnanci s malou možností podílet se na rozhodování, vykazují častěji nízké sebevědomí, depresivní nálady, nízkou pracovní i životní spokojenost apod.

Stranks (2005) navazuje faktorem **organizace rolí**, v níž vzniká stres například nedostatkem podpory vedení třeba při řešení kázeňských přestupků nebo zodpovědností za lidi a za věci, na které obzvláště noví zaměstnanci nemusí být připraveni. Cooper a Marshall (1976) považují za důležité zároveň vymezení pracovních rolí a upozorňují na zásadní riziko vzniku stresu a jeho následků při nejasnosti očekávání a specifikace konkrétních rolí ve výkonu povolání. Dále v této kategorii zdůrazňují v rámci pracovního stresu význam zodpovědnosti za lidi, kterou považují za silnější faktor pro jeho vznik než práci, při které jedinec má zodpovědnost pouze „za věci“ ve smyslu například vybavení, peněz atd. V kontextu vězeňské služby toto považují za velice důležité upozornění, neboť zde je zodpovědnost za lidi, ve smyslu osob ve výkonu trestu, takřka absolutní.

Stranks (2005) pokračuje **vztahy s organizací**, kde se může objevit stres v reakci na vzájemné vztahy mezi lidmi v rámci organizační struktury, jako například špatné vztahy s nadřízeným nebo kolegy, osobní konflikty vznikající kupříkladu jako důsledek jazykových, rasových nebo pohlavních odlišností. Dále jako zdroj stresu v této kategorii považuje nedostatek zpětné vazby od kolegů nebo problémy v dělení zodpovědnosti.

**Karierní růst**, v jehož kontextu stres může způsobovat nejistota zaměstnání ve smyslu probíhajících změn v organizaci, „nedocení“ nebo maření ambicí, které způsobují v zaměstnanci pocit, že je přehlížen, nedostatečný status práce a plat, který neodpovídá ostatním podobným zaměstnáním. Cooper a Marshal (1976) podobně vnímají jako podstatný faktor pro vznik stresu „neadekvátnost pracovní pozice“ za použití anglických termínů „overpromotion“ a „underpromotion“, tedy stavů, kdy jedinec pracuje na pozici, která neodpovídá jeho schopnostem a zkušenostem. Výše zmíněné anglické názvy bych pro dobré porozumění volně přeložil jako „přehnané povýšení“, při kterém jsou na jedince ve finále kladeny vyšší nároky, než je objektivně schopen zvládat a vzniká tak pocit bezmoci, paniky a stresu se všemi možnými následky a naopak „nedostatečné povýšení“, při kterém jedinci není svěřena odpovědnost, která by odpovídala jeho schopnostem a vzniká tak pocit bezmoci a frustrace.

Dále Stranks (2005) popisuje jakožto poslední kategorii **osobní a sociální vztahy**, do které spadají původci stresu jako nedostatek možností navázat sociální kontakt v důsledku nepolevující náplně práce, sexismus a sexuální obtěžování, rasismus, konflikty s rodinnými požadavky a konflikt mezi organizačními a osobními zájmy zaměstnance. Cooper a Marshal (1976) do vztahů na pracovišti řadí primárně mezilidské vztahy na všech úrovních, tedy ve skupině stejně postavených, ale i nadřízených a podřízených kolegů. Jako důležitý faktor pro zdravé prostředí popisují zejména vzájemnou důvěru a podporu a varují právě před jejím nedostatkem, která má za důsledek vznik tlaku a stresu.

Zajímavým poznatkem, který Cooper a Marshall (1976) zmiňují, jsou také faktory, které jsou, dalo by se říci, přirozenou součástí té či oné práce. Tedy vlastně že hraje roli už jen to, co je samotnou náplní konkrétně vykonávané práce a logicky se od sebe jednotlivá povolání zásadně liší i ve vznikající zátěži a stresu. V tomto kontextu dvojice hovoří primárně o pracovním přetížení, které dělí na kvalitativní a kvantitativní. Kvantitativní přetížení charakterizují jako situaci, kdy je potřeba „udělat příliš mnoho“, zatímco ke kvalitativnímu přetížení dochází, je-li práce příliš náročná. V kontextu obou těchto situací upozorňují na riziko vznik stresu a s tím souvisejících zdravotních komplikací.

Dále ještě považuji za důležité uvést, že Cooper a Marshall (1976) mimo samotné pracovní faktory zmiňují také vliv mimopracovních zdrojů stresu, které ovlivňují pracovní výkon a spokojenost. Těmito faktory jsou rodinné problémy, životní spokojenost a krize, finanční problémy apod. V souvislosti s tím pak hovoří o určité formě „začarovaného kruhu“, kdy mimopracovní problémy ovlivňují pracovní život a tím vzniklé další problémy v pracovním životě dále zhoršují mimopracovní život a problémy atd.

Ze všech zmíněných kategorií jsem úmyslně vybral hlavně ty faktory, které mohou působit právě na zaměstnance VS v jejich specifickém pracovním prostředí. Práce ve vězeňské službě navíc obsahuje hned několik zásadních specifíků, se kterými se u ostatních povolání nesetkáváme, nebo setkáváme pouze v omezené míře a (nebo) v jiném kontextu a které se dle mého názoru podílejí na vzniku a rozvoji stresu. Mohu mezi ně zařadit například každodenní kontakt s vězňnými osobami a samotnou hierarchii vězeňského prostředí, která se vyznačuje zásadní nevyrovnaností rolí. V souvislosti s tím Křivohlavý (2001) uvádí také několik dalších faktorů, které lze vztáhnout na prostředí věznice, kterými jsou například hluk, kontakt s lidmi, dlouhodobé napětí a omezený prostor. Za další důležitý faktor vzniku stresu můžeme považovat i omezení míry schopnosti ovlivňovat průběh situací, ke kterému může během pracovní doby docházet, a to ať už z hlediska omezení vlastního rozhodování vzhledem k zavedeným a předem určeným směrnicím, postupům nebo nařízením, tak i v důsledku potenciální nepředvídatelně se vyvíjející situace, u níž příslušník VS jako jeden z aktérů může pociťovat absenci plné kontroly. Křivohlavý (2001) dodává, že právě v situaci, kdy je kladeno množství požadavků, je nemožnost kontrolovat a řídit situaci tím, co vede ke stresu.

Dalším zdrojem stresu může být například izolace od okolního světa v rámci pracovní doby ve smyslu zákazu vnášení soukromých mobilních telefonů do prostoru věznice a podobných opatření, které komplikují kontakt s okolím, který je obzvláště v dnešní době již samozřejmostí. Toto omezení v kombinaci s dalšími faktory anebo i důsledky stresu může mít vliv na mimopracovní prostředí a tím způsobovat další stres. Hladký (1993) upozorňuje právě na nezanedbatelnou provázanost vzájemného vztahu mezi pracovním a mimopracovním prostředím ať už z hlediska vzniku a působení samotného stresu, tak i z hlediska jeho důsledků.

#### **1.4. Negativní důsledky stresu a faktory ovlivňující jeho působení**

Obecně přijímaným tvrzením dnes je, že určitá míra a intenzita (především krátkodobého) stresu stimuluje organismus a dopomáhá k dosažení lepších výsledků a výkonů. Ke stresu tedy

z určitého pohledu lze přistupovat jako k prospěšnému obrannému mechanismu, který organismu v rámci probíhající fyziologické reakce pomáhá lépe zvládat určité situace. Při dlouhodobém působení stresu však tento relativně prospěšný efekt naopak přechází z fyziologického a psychologického hlediska v zásadní zátěž pro samotný organismus, kterému tak ve spojení s ní vznikají mnohdy nezanedbatelná rizika. Negativní důsledky stresu tak můžeme dělit na krátkodobé a dlouhodobé, přičemž některé se v rámci těchto kategorií prolínají.

V rámci **krátkodobé** reakce na stres můžeme mluvit o bolestech hlavy, migrénách, vzniku alergií, poruchách spánku, zvýšeném srdečním tepu, zvýšené hladině adrenalinu, zvýšené iritabilitě, frustraci. (Stranks, 2005) Z hlediska **dlouhodobých** rizik pak mohou vznikat například některá psychiatrická onemocnění, nemoci kardiovaskulárního systému, může docházet k oslabení imunity, zvyšuje se riziko vzniku rakoviny, cukrovky či obezity, objevují se poruchy trávicího systému nebo může dokonce dojít ke zhoršení plodnosti (Youssef, 2022). Křivohlavý (2001) jako další možné komplikace uvádí ještě navíc kupříkladu úzkosti a astma. Z hlediska samotné psychologie to pak může být také frustrace, dlouhodobá podrážděnost, riziko zvýšeného užívání návykových látek, problémy ve vztazích a rozpady vztahů a v neposlední řadě problémy se samotným odreagováním a relaxací (Stranks, 2005).

Tímto poměrně stručným výčtem možných důsledků dlouhodobého stresu chci ilustrovat právě závažnost rizik stresu jakožto jednoho z faktorů působících na příslušníky vězeňské služby. Mohli bychom předpokládat, že u příslušníků ozbrojených složek (např. policie) bude odolnost vůči stresu, tzv. resilience, a schopnost přizpůsobit se stresovým a krizovým situacím jedním ze základních předpokladů pro službu, ovšem i přesto je potřeba na problematiku zvládání důsledků stresu opět nahlížet jako na systém mnoha faktorů (Janssens, van der Velden, Taris, van Veldhoven, 2018).

Hladký (1993) mluví v souvislosti se zvládáním stresu o „**osobních faktorech**“, které ovlivňují vztah mezi okolními podmínkami, důsledky stresové reakce a zdravím. Dělí je konkrétně na:

**Osobnost**, na kterou nejprve nahlíží z hlediska typu osobnosti ve smyslu kompetitivnosti a agresivity, přičemž konstatuje určitou relativně nižší náchylnost k důsledkům stresu u osob klidnějších a relaxovaných. Dalším důležitým faktorem zahrnutým v jeho pojetí osobnosti je známý faktor percepce kontroly (locus of control), který souvisí s tím, jak daný jedinec vnímá vlastní schopnost ovlivňovat dění kolem sebe, což jednak můžeme vztáhnout obecně na jakékoliv fungování, tak i konkrétněji na již zmíněné zátěžové faktory samotné práce u VS,



jako jsou přesné směrnice, omezující prostředí, vliv nadřízených apod. Yeoh, Tam, Wong a Bon (2017) dodávají, že právě externí locus of control, tedy víra v to, že většina věcí kolem jedince je ovlivněna okolím, jako například nadřízenými, mocnějšími lidmi a podobně, je právě jedním z faktorů, které jsou předzvěstí vzniku depresivních symptomů. Jako další složku osobnosti v tomto kontextu vnímá Hladký (1993) „hardiness“, kterou můžeme brát jako jiné pojmenování pro resilienci, která souvisí s vlastní angažovaností, přijímáním výzev, vnímáním vlastní práce jako smysluplné a pohledem na sebe sama (ve smyslu sebedůvěry, sebevědomí a pocitu kontroly). McCarty (2023) v návaznosti na míru resiliencie uvádí také její konkrétní vliv na přímé zdravotní dopady stresu. Popisuje vliv míry resiliencie jak na zachování psychického zdraví, tak i na zdraví fyzické, kde uvádí s vyšší mírou resiliencie nižší riziko kardiovaskulárních onemocnění, zažívacích a metabolických problémů. V neposlední řadě mluví také o resilienci v souvislosti s rychlostí stárnutí organismu. Na závěr do samotné osobnosti řadí Hladký (1993) koncepty jako míru extraverze a neuroticismus, přičemž vyšší excitovatelnost organismu v reakci na stresové podněty dává do souvislosti právě s negativními dopady.

**Kvalifikaci**, kterou bereme jako praxi a zkušenosti v kontextu zaměstnání, ale i vzdělání. Právě to popisuje jako jeden z hlavních faktorů ovlivňujících působení stresu, ale to zejména v souvislosti se sociálním a ekonomickým pozadím. Stejně na věc nahlíží také Yeoh & kol. (2017), který upozorňuje na vyšší depresivitu u osob s pouze základním vzděláním, a to právě v kontextu socioekonomického pozadí.

**Zvyky a návyky**, mezi něž patří spánkový režim, stravovací návyky, užívání návykových látek, míra fyzické aktivity a podobně, které mají přímý vliv na zdraví a vznik nemocí (jako třeba depresivních symptomů při nedostatečném odpočinku a nedostatku fyzické aktivity), nebo na percepci pracovního prostředí a pracovní spokojenosti.

**Biologické faktory**, do nichž řadí například věk, přičemž vyšší věk obvykle znamená větší subjektivně vnímanou pracovní zátěž. Dále sem patří pohlaví, u kterého uvádí u žen větší subjektivně vnímaný distres (psychologickou reakci) při reakci na zátěžovou situaci i přesto, že fyziologická reakce je silnější u mužů (Hladký, 1993).

Jedním z faktorů, který já osobně považuji za zásadní z hlediska vztahu práce ke stresu je **motivace**. Několikrát jsem slyšel z různých směrů, že příslušníci VS, policisté, vojáci apod. neslouží pro peníze, ale za peníze. Tedy že vzhledem k výši „tabulkových“ platů svou práci nevykonávají proto, aby se sami nějak obohatili, protože v soukromém sektoru by si často mohli přijít k daleko lepším penězům, ale jim jde více právě o službu jako takovou, za kterou je

společnost nějakými penězi odměňuje za riziko, které při ní často podstupují. Deci a Ryan (1985) mluví o motivaci jako o velice důležitém faktoru ve vztahu k výkonu práce, fungování samotných organizací, a hlavně k pohledu na kvalitu práce a vztahu ke vnímanému stresu. Z jejich pohledu lze rozlišit (pracovní) motivaci na vnější, tedy například právě finanční ohodnocení, a na vnitřní, kterou je kupříkladu pocit smysluplnosti vykonávané práce. Dále ovšem upozorňují, že i přesto, že vnitřní motivace se může projevat třeba pocitem z dobře vykonávané práce, je vztah vnější motivace jako právě finančního ohodnocení, které souvisí s výkonem, určitým antagonistou k motivaci vnitřní, a to v tom smyslu, že se při jejím zapojení může z vnitřní, osobní motivace přenést pozornost primárně k motivaci vnější, přičemž se zaměstnanec poté soustředí hlavně na ty činnosti, které mají vliv právě na finanční ohodnocení a ostatním věnuje o to méně pozornosti. I přesto, že se VS snaží v rámci svých náborových nabídek ve formě například stabilizačních a náborových příspěvků finančně motivovat potenciální uchazeče o službu, pohybuje se nástupní plat včetně zvláštních příplatků pouze kolem 26 420 Kč (Vězeňská služba České republiky, 2022). Oproti tomu průměrná mzda v České republice ve 4. čtvrtletí roku 2022 činila 40 353 Kč, přičemž medián mezd byl 37 463 Kč (Český statistický úřad, 2023). Z pohledu na tyto údaje se tedy mnou zmíněné „rčení“ o službě v ozbrojených složkách ukazuje jako pravdivé. Můžeme tedy předpokládat, že se u příslušníků vězeňské služby vzhledem k výkonu jejich práce bavíme spíše o vnitřní motivaci než o motivaci vnější. A právě na základě toho bych rád ještě v návaznosti na Janssens a kol. (2018) a jejich pohled na potřebu nadprůměrné odolnosti vůči stresu u příslušníků policie poukázal na vnitřní motivaci, která je podle mě jedním z důležitých faktorů, které tuto resilienci vytvářejí a rozvíjejí. Studie Bakerové (2004) ukazuje, že vnitřní motivace hraje důležitou roli pro množství vnímaného stresu v rámci dlouhodobého tlaku při plnění požadavků a stresující činnosti. Stejný názor mají i Huang, Lv a Wu (2016), kteří na toto tvrzení navazují, potvrzují jej a v rámci své studie poukazují zároveň na kladný vliv vnitřní motivace ve vztahu k depresivitě a well beingu. I přesto, že se jedná o studie z akademického prostředí, nebojím se jejich výsledek zobecnit, resp. přenést ke zde diskutovanému tématu stresu u příslušníků vězeňské služby, neboť se domnívám, že vliv vnitřní motivace ve vztahu ke stresující činnosti a dopadům tohoto stresu hraje zásadní roli nejen v tomto směru.

#### **1.4.1. Syndrom vyhoření**

Jedním z nezanedbatelných potenciálních důsledků déle působícího stresu a ztráty pracovní motivace je riziko vzniku syndromu vyhoření. Schaufeli a Peeters (2000) vyhoření popisují

jako syndrom emočního vyčerpání a vyčerpání emočních zdrojů, odcizení se a ztráty pocitu kompetence a úspěchu. Dále dodávají konkrétnější „symptomy“, kterými jsou například ztráta ideálů, ztráta smyslu a energie, což jsou faktory, které mohou o to více frustrovat člověka, který do práce nastupoval s idealistickými představami a ušlechtilými cíli. Maslach, Schaufeli a Leiter (2001) dodávají, že tento celkový stav vnímáme jako reakci na dlouhodobý chronický pracovní stres. Boudoukha et al. (2013) jako hlavní riziko vzniku stavu vyhoření vnímá pracovní přetížení, konflikt rolí, náročný sociální kontakt a nízký pracovní status, což jsou faktory, které dávají do kontextu právě s rolí vězeňského dozorce. Schaufeli a Peeters (2000) dodávají upozornění, že reakcí na tyto zdroje stresu může u člověka s hrozícím brzkým vznikem vyhoření být snaha distancovat se od stresujícího prostředí, což ovšem bohužel v mnoha případech vede spíše ke vzniku dalšího stresu, neboť tak může docházet mimo jiné i ke vzniku interpersonálních problémů a pocitu nedostatečné kompetence.

Rychnovská (2015) uvádí **rizikové faktory pro vznik vyhoření** přímo v kontextu příslušníků vězeňské služby a popisuje zejména:

**Tlak na perfekcionismus**, kdy jedinec potřebuje výkon a plnění přesných úkolů, přičemž dochází ke vzniku zátěže jak od jedince samotného vůči sobě, tak i ze strany okolí, které na jedince klade nároky. U tohoto tlaku pak často nedává smysl konkrétním procesům vykonávané činnosti, ale pouze samotnému výsledku a jeho přesnosti, přičemž ztrácí motivaci, energii a radost z odvedené práce.

**Přílišná submisivita**, která způsobuje podřizování se okolí a jeho požadavkům a představám. Jedinec není řízen vlastním cílem nebo vizí, ale plní pouze cíle a požadavky druhých bez vlastního uspokojení nebo dokonce navzdory vlastnímu souhlasu s činností. Nutno dodat, že právě určitá submisivita je základním prvkem hierarchického uspořádání ozbrojených složek, ke kterým se vězeňská služba samozřejmě řadí.

**Nedostatek samostatnosti** Rychnovská (2015) uvádí jako další související faktor působící v prostředí vysoké kontroly nad jedincem a jeho činností, které ubírá možnosti kreativity, svobodné realizace a ovlivnění svého pracovního prostředí.

**Negativní sebehodnocení** je pohledem na sebe sama, kdy se jedinec zaměří právě na negativa sebe a své práce. Dochází ke srovnávání s jinými lidmi a hodnocení vlastních problémů a nedostatků, což poté vede k nespokojenosti, negativitě a sebepodceňování. Hasmanová Marhánková a Dirga (2014) i Kauffman (1988) upozorňují právě na často negativně emočně

zabarvený pohled dozorců na vlastní práci, její význam a jejich vnímání pohledu společnosti na ně.

Rychnovská (2015) pokračuje **chybou v systému** jako faktorem důležitým ve vztahu k vyhoření. Vznik tenze na základě kompetitivního prostředí, přehlížení dosažených výsledků, ztráty smyslu vlastní práce, pracovní nejistoty a nízkého finančního ohodnocení může být důležitým faktorem pro zvýšený vznik a působení stresu a následně rozvoj syndromu vyhoření.

**Kolektiv** je zde rovněž popsán jako důležitý prvek. Chladný nebo nepřátelský kolektiv se vzájemnou neúctou a nepříjemnou pracovní atmosférou vede ke stresu, snížení výkonu a zároveň vyvolává nesoudržnost.

V neposlední řadě je zmíněn také **konflikt hodnot** jako jeden z určujících faktorů. Není-li jedinec v souladu s hodnotami, které zastává organizace, jdou-li jeho hodnoty a hodnoty organizace vzájemně proti sobě, vzniká stres a nastává odcizení a ztráta zájmu o výkon práce.

Maslach, Schaufeli a Leiter (2001) konkrétně popisují **tři dimenze hrající ve stavu vyhoření roli**:

První dimenzi popisují jako **vyčerpání**, to zároveň nazývají tím nejvíce viditelným aspektem vyhoření a v návaznosti na tom také nejvíce zkoumaným. Zároveň ale upozorňují, že vyhoření nelze vztáhnout jen a pouze na toto vyčerpání, jak by se mohlo zdát, ale naopak je potřeba pracovat se všemi těmito dimenzemi jako celkem. Vyčerpání samotné totiž podle nich není popisem toho, s jakým vztahem jedinec v momentě vyhoření přistupuje ke své práci, ale dalo by se nazvat spíš jako reakce na přetížení jako takové.

Jako druhou podstatnou dimenzi zde autoři popisují **depersonalizaci**, kterou vzniká odstup od vlastní práce a dochází tak k určité formě „ignore“ toho aspektu, který člověka v dané práci činí unikátním. Lidově řečeno člověk „ztrácí jiskru“ a stává se cynickým a distancovaným.

Třetí dimenzí je **neúčinnost**, která přichází paralelně s dvěma předchozími dimenzemi. Autoři ji popisují jako nejméně komplexní a nazývají ji jako důsledek jedné nebo obou předchozích dimenzí. Popisují, že při vzniku pocitu vyčerpání a / nebo depersonalizace je náročné vnímat smysl práce a pracovní úspěchy a dochází tak právě ke značnému snižování efektivity.

Hobfoll a Freedy (1993) doplňují, že kromě těchto faktorů je vyhoření jako reakce na stres doprovázeno také ztrátou naděje, pocitem bezmoci a uvěznění v situaci. Popisují tedy, že vyhoření je důsledkem stresujících pracovních podmínek a zdůrazňují, že jde o pomalejší,

dlouhodobý proces, který navazuje na požadavky na jednotlivce, jež ale nejsou doprovázeny adekvátní odměnou nebo vůbec zdroji nutnými pro splnění těchto podmínek. Zároveň z hlediska dlouhodobosti tohoto procesu upozorňují na nebezpečí právě zmíněného pomalého růstu, kdy si jedinec prochází více fázemi vyhoření, které právě vzhledem k dlouhodobosti a postupnému rozvoji mohou gradovat i bez povšimnutí okolí.

Kromě již zmíněných spíše obecných faktorů a syndromu vyhoření popisují Schaufeli a Peeters (2000) také další konkrétní důsledky dlouhodobého stresu, kterými jsou vyhýbavé chování, psychosomatické poruchy a negativní nálady. Právě u vyhýbavého chování a absentismu (konkrétní forma vyhýbavého chování, kdy jedinec bez nějakého zásadního důvodu nepřijde do práce zpravidla neohlášeně nebo ohlašuje na poslední chvíli.) upozorňují autoři na značně vyšší míru výskytu u vězeňských dozorců oproti běžné populaci. Neveu (2007) se ve své studii shoduje s tím, že u dozorců je míra absentismu opravdu vysoká a souvisí s emočním vyčerpáním, zároveň však v kontextu vězeňských dozorců upozorňuje, že ti si musí být vědomi, že jejich náhlá nepřítomnost může mít zásadní vliv na chod a bezpečnost celého zařízení a zároveň jejich spolupracovníků. Sahají k tomuto řešení tedy až jako k poslední volbě, když už situaci nemohou snést. V návaznosti na to kladu otázku, jak závažná ta situace tedy v tomto směru musí obecně být, uchylují-li se vězeňští dozorcí ve srovnání s normální populací mnohem častěji k řešení, které je pro ně a jejich prostředí oproti právě běžné populaci zpravidla více „ohrožující“ a vnímáno jako extrémní.

#### **1.4.2. Posttraumatická stresová porucha**

Posttraumatická stresová porucha, zkráceně PTSD / PTSP je dalším z extrémních případů reakce na stres. V MKN-10 je tato porucha (F43.1) charakterizována takto:

*„Začíná jako opožděná nebo protrahovaná odpověď na stresovou událost nebo situaci (krátkého nebo dlouhého trvání) mimořádně ohrožující nebo katastrofické povahy, která je schopná způsobit silné rozrušení téměř u každého. Predisponující faktory, jako rysy osobnosti (nutkavé, astenické) nebo neuróza v anamnéze, mohou snižovat práh vzniku tohoto syndromu nebo zhoršovat jeho průběh, ale pro vysvětlení jeho vzniku nejsou nutné ani dostačující. Typické jsou epizody znovuožívání traumatu v neodbytných vzpomínkách („flashbacks“), snech nebo nočních můrách, které se objevují na přetrvávajícím pozadí pocitu tuposti a emoční oploštělosti, stranění se od lidí, netečnosti vůči okolí, anhedonie a vyhýbání činností a situacím, upomínajícím na traumatický zážitek. Obvykle se objevuje vegetativní hyperreaktivita*

*a zvýšená bdělost, zesílené úlekové reakce a nespavost. S uvedenými příznaky je obvykle spojena úzkost a deprese a nejsou řídké ani suicidální myšlenky. Nástup následuje po traumatu s latencí od několika týdnů do několika měsíců. Průběh je kolísavý, ale ve většině případů dochází k úpravě. V malém počtu pacientů může nastat chronický průběh po léta a trvalá změna osobnosti (F62.0). Traumatická neuróza“ (Světová zdravotnická organizace, 1993).*

Oproti vyhoření, které se objevuje jako dlouhodobá reakce na chronický stres, tedy můžeme říct, že PTSD je spíše reakcí na stres krátkodobý, ale velice intenzivní. Boudoukha a kol. (2013) však upozorňuje, že vyhoření i PTSD spolu mohou jít takřkajíc „ruku v ruce“, tedy v tom smyslu, že člověk, který je dlouhodobě oslaben symptomy vyhoření, je později právě náchylnější ke vzniku posttraumatických stresových symptomů. Syndrom vyhoření tedy charakterizuje přímo jako rizikový faktor pro vznik PTSD. Riziko vzniku obou těchto problémů autoři o to více považují za výrazné vzhledem k velice komplikovaným vztahům mezi dozorci a vězněnými osobami a zároveň vzhledem k nízké sociální podpoře a pocitu úspěchu a důvěry ve vlastní úspěch. Jako konkrétní profil vězeňského dozorce, který je náchylný k rozvoji PTSD, pak na základě své studie vnímají člověka s vysokou mírou emočního vyčerpání, vysokou mírou stresu, depersonalizace, vyhýbavosti a hyperreaktivity, což velice dobře zapadá právě do kontextu vyhoření.

## **2. Konkrétní rizikové faktory**

Jak jsem již zmínil, domnívám se, že v rámci výkonu služby příslušníka VS vznikají specifické rizikové faktory, jejichž působení se negativně promítá do každodenních pracovní i osobních životů příslušníků ať už v kontextu vzniku a rozvoje stresové reakce se všemi jejími riziky a negativními důsledky, tak i ve vztahu k celkovému well beingu, interpersonálním vztahům, rodinným vztahům a dalším. Hasmanová-Marhánková a Dirga (2014) upozorňují na rizika a negativní jevy vznikající u vězeňských dozorců, kterými jsou například nerozlišitelně plynoucí rutinní dny, společenský pohled na práci dozorce, chaos, nuda a značně omezený kontakt s okolním světem. Protikladné nároky ve smyslu stále silnějšího tlaku na humanismus a etiku ve střetu se striktním deindividualizovaným prostředím a přesnými postupy a směrnicemi vytváří další tlak. Lombardo (1981) se dokonce v určitém smyslu nebojí označit i samotné dozorce jako „vězně“ systému, kterému sami slouží. V této kapitole se tedy budu zabývat konkrétními rizikovými faktory a jejich možnými dopady, které jsou v českém prostředí dle mého názoru opomíjeny, a přesto by mohly být z hlediska svého působení zásadními činiteli, hrajícími důležitou roli v každodenních životech příslušníků VS. V rámci pojednání o těchto rizikových faktorech z velké části čerpám ze zahraniční literatury. Ta sice vychází z jiných vězeňských prostředí a systémů, které jsou odlišné od systému fungujícího v České republice, i přesto se ale právě na základě zjištění vycházejícího z porovnání těchto zdrojů domnívám, že zde existují základní prvky, které jsou jednotící. Mimo jiné jsou jimi i následující rizikové faktory.

### **2.1. Kontakt s vězněnými osobami**

Prvním faktorem, který se při pohledu na vězeňské prostředí okamžitě nabízí, je každodenní kontakt příslušníků VS s vězněnými osobami.

#### **2.1.1. Pohled příslušníků vězeňské služby na vězněné osoby ve vztahu k systému**

Na samotné dozorce jsou v rámci kontaktu s vězni kladeny velmi složité nároky, které musí být důsledně dodržovány a při jejichž porušení často nekompromisně okamžitě nastává kázeňské opatření, což vede k frustraci a pocitu bezmoci, který popisují dozorcí v rámci kvalitativního výzkumu Hasmanové-Marhánkové a Dirgy (2014). Dále sami dozorcí v rozhovorech popisují problematický přístup k samotným vězňům, a to hned z několika ohledů. Prvním ohledem je pochybnost o samotné efektivitě nápravného systému ve smyslu principu fungování prostředí věznice, které je podle dozorců nastaveno tak, že vězni nejsou žádným zásadním způsobem

nuceni k nápravě, žijí v dobrých podmínkách a krom samotného odnětí svobody zde příliš nepůsobí žádný trestný nebo odrazující prvek, protože vězení je z moderního pohledu teoreticky navrženo jako místo, kde by mělo docházet k nápravě, ne jako místo, které by mělo být nějakým způsobem odstrašující nebo nepříjemné z hlediska samotného pobytu. Zároveň berou dozorcí vězně často jako určitou nebezpečnou sílu, nebo konkrétně „odpad společnosti“ a nahlíží na ně jako na nepřátelský prvek, který se snaží využít každou příležitost nebo kličku pro obejití společenských pravidel a získání vlastního prospěchu. V neposlední řadě vnímají dozorcí podle studie velký problém v malém respektu vězňů k nim samotným, který se váže k velmi omezeným pravomocím dnešních dozorců a zároveň velmi dobrému povědomí vězňů o rozsahu těchto pravomocí. Dozorcí poté mají pocit, že na vězně lidově řečeno „nemají páku“ a naopak jsou sami trestáni za sebemenší pochybení. Podle autorů studie pak zároveň dochází k nejasnostem v rolích a v tom, kdo vlastně má v prostředí moc. Při popisu těchto situací bych znovu rád upozornil na již zmíněný faktor organizace rolí ve vztahu ke vzniku stresu - Stranks (2005) a Cooper a Marshall (1976). Dále dozorcí ve studii (Hasmanová-Marhánkové a Dirga, 2014) jako zásadní problém systému uvádějí střet dvou skupin vězňů. Těch kteří do vězení přicházejí poprvé a těch, kteří tamní prostředí znají z dlouhodobého výkonu nebo kvůli opakované recidivě. Právě při jejich vzájemném prolnutí a kontaktu pak podle dozorců dochází k dalšímu zhoršení situace v tom smyslu, že „služebně starší“ vězni učí ty „mladší“ nové a jiné způsoby páčání trestné činnosti. Osobně se domnívám, že tato kvalitativní studie formou hloubkových rozhovorů velice dobře popisuje určitý aspekt kontaktu příslušníků VS s vězněnými osobami, který není pozitivní a na základě nedůvěry samotných příslušníků v celý systém přerůstá ve frustraci a způsobuje stres. I přesto, že dozorcí sami mohou vnímat celý vězeňský systém jako nefunkční, upozorňuje Kauffman (1988), že okolí za tuto systémovou chybu může směřovat kritiku právě k dozorcům samotným, což určitě nemůže pozitivně přispět k jejich pohledu na vlastní práci.

Již jsem zmínil, že se domnívám, že u příslušníků VS můžeme hledat motivaci k výkonu povolání spíše vnitřní, tato má předchozí polemika založená na dílu Deciho a Ryana (1985) tak v tento moment dostává další bod, nad kterým je potřeba se zastavit a tím je otázka, jakým způsobem se na motivaci, frustraci a vzniku stresu u příslušníků VS projevují, zdá se zásadní, pochybnosti o smyslu práce a poslání vězeňské služby. Myslím, že na tuto otázku jsem do určité míry předem odpověděl v rámci první kapitoly.



### 2.1.2. Konflikty

Různé konflikty k vězeňskému prostředí neodmyslitelně patří. Přeci jen základním předpokladem pro to, aby se určitá osoba dostala do vězení, je konflikt se samotnou společenskou normou. Peterson (2017) uvádí, že základním měřitelným prediktorem pro to dostat se do vězení, je nízká přívětivost z hlediska modelu osobnosti Big five. Osobně mi přijde, obzvláště v tomto kontextu, do jisté míry zavádějící tento překlad anglického slova „agreeableness“, který bych pro upřesnění spíše víceslovně rozvedl a popsal jako míru vůle osoby vyhovět druhé straně a vyhnout se konfliktu. Nicméně Peterson (2017) tedy říká, že ve vězení končí nejčastěji právě osoby, které tuto vůli ustupovat, podřídit se a vyhovět druhé straně mají velice malou. Už z tohoto lze tedy předpokládat, že konflikt, ať už by se jednalo jen o slovní roztržku nebo přímo fyzickou interakci, bude ve vězeňském prostředí běžným jevem a o to více vzhledem k tomu, že vězni a dozorcí jsou si v tomto prostředí navzájem, dá se říci, antagonisty. Hepburn (1989) se shoduje, když vztah vězňů a dozorců už ze samé podstaty popisuje jako velmi problematický. Lahm (2009) dodává v tomto kontextu, že právě dozorcí jsou osobami, které jsou nejvíce v kontaktu s vězni, a proto pokud vězni projeví agresivní nebo násilné chování, bude s největší pravděpodobností směřovat vůči nim. Kauffman (1988) pak do detailu popisuje konkrétní případy konfliktů, ke kterým může ve věznicích docházet. Může se jednat o situace od malých roztržek až po velice závažné, extrémní případy cíleného násilí. Ve výsledku šetření své studie Lahm (2009) dodává, že největšími prediktory možného útoku na dozorce jsou věk, samotná agresivita vězňů měřená psychologickým instrumentem a doba strávená ve vězení. Čím vyšší věk vězňů, tím více riziko napadení klesá, ovšem čím více času stráveného ve vězení, tím větší pravděpodobnost napadení, která začíná jako poměrně plochá křivka, ale s každým dalším rokem výkonu trestu strmě stoupá. Z hlediska agrese hraje roli tedy něco, co bychom mohli nazvat osobnostním prvkem agresivity a zároveň se jako prediktor ukázalo násilí u vězně v minulosti. Obecně by se tato tvrzení mohla jevit jako zjiitelná pouhou dedukcí, ovšem ne až tolik z pohledu na samotnou dobu ve výkonu trestu. Lahm (2009) totiž ve své studii zjistila, že nejstrměji stoupá riziko napadení dozorce před koncem vypršení trestu, což odporuje možná zavedenému tvrzení, že vězni odsouzení na delší dobu zkrátka v poklidu čekají na uplynutí trestu. To je důležité zjištění i v kontextu českého vězeňství, neboť je třeba zmínit fakt, že v českém vězeňském prostředí znají odsouzení, kterým nebylo umožněno předčasné podmíněčné propuštění před koncem trestu, datum takzvaného „pevného výstupu“, což znamená, že téměř nehledě na jejich chování ve zbytku doby výkonu trestu budou k danému datu propuštění. Za neadekvátní chování a klidně i za napadení příslušníka vězeňské služby jim tak v daný moment hrozí „pouze“ kázeňský trest v rámci zbytku pobytu ve vězení, ale jinak

žádný závažnější postih. Znamená to pak tedy v takovém případě, že už opravdu neexistuje příliš mnoho prostředků použitelných na vězně, který vlastně nemá co ztratit. (Zmiňuje mimo jiné např. Drahoňovský 2015).

Ať už jde tedy o pocit nedostatečné kontroly nad situací (Hladký, 1993, Křivohlavý, 2001) pochybnosti o smyslu vykonávané práce (Deci, Ryan, 1985) nebo přímo o vznik konfliktu (Hepburn, 1989, Lahm, 2009), můžeme všechny tyto faktory opět spojovat se vznikem stresu, a to ať už z pohledu již zmíněné koncepce Stranks (2005) nebo například Ainsworth (2002), který popisuje (u policistů) násilí, ohrožení a nebezpečí jako jedny z největších subjektivně hodnocených stresorů. Poměrně detailní popis fungování (až extrémního) vězeňského prostředí spolu s následky působícími na všechny jeho aktéry podává také již zmíněný Kauffman (1988).

## **2.2. Izolace**

Na izolaci u vězeňských dozorců jako na rizikový faktor můžeme v tomto kontextu nahlížet dvěma způsoby. Prvním způsobem je riziko zvyšování izolace od společnosti jako takové, odcizování se nebo vytváření uzavřených sociálních skupin. Tím je druhým pak izolace od okolního světa během pracovní doby ve smyslu velice omezeného kontaktu formou mobilních telefonů a dalších komunikačních zařízení.

### **2.2.1. Společenská izolace**

Jedním ze zajímavých prvků, na které jsem narazil při konverzaci se svými přáteli a známými z ozbrojených složek, je určitá uzavřenost, a to jak osobní, tak i „kolektivní“. Často existují témata, kterým se vyhýbají a otázky, na které neodpovídají a nebývá jednoduché získat si takové množství důvěry, aby bylo možné diskutovat libovolně o čemkoliv. Najdou se samozřejmě i výjimky, ovšem zpravidla až po určité chvíli vzájemného „poznávání“. Větší míru uzavřenosti pak vnímám obzvláště u aktuálně aktivních příslušníků těchto složek. I přesto, že tento fakt vnímám jako širší téma, je třeba zmínit, že například přímo ve vztahu k příslušníkům vězeňské služby k tomu může docházet proto, že jsou vázáni povinnou mlčenlivostí o vězněných osobách, což by mohlo tvořit další potenciální problém ve společenské komunikaci. Kauffman (1988) zachází tak daleko, že ve své práci vězeňské dozorce označuje přímo za subkulturu, která má mnoho specifik. Popisuje vznik vnitřních nepsaných pravidel, které mezi dozorcí fungují, utužení vzájemných vztahů a obtížný průnik do již utvořeného kolegiálního prostředí, který se vztahuje jak na nováčky ve službě, tak hlavně na jakékoliv jiné vnější činitele jako například média a podobně. Badgett (2016) pojednává o vzniku této subkultury jako o

reakci dozorců, kteří jsou v hierarchii vězeňských zaměstnanců vlastně na nejnižší pozici. Vznik této subkultury je pak obranným mechanismem kolegiální solidarity vznikající v reakci na vztahy s vězni a s vedením, které jsou vnímány jako ohrožující. Kauffman (1988) dále mluví o subkultuře dozorců jako o izolované od vnějšího světa. Uzavřenost vůči okolí je jedním ze základních znaků tohoto kolektivu, což do značné míry přisuzuje i despektivnímu pohledu společnosti na vězeňství a všechny jeho činitele jako celek, kdy vězni jsou považováni za odpadlíky a spodinu společnosti a dozorcí za vykonavatele špinavé práce systému. Ashforth a Kreiner (1999) se shodují, že vězeňští dozorcí skutečně takové stigma často mají, ba dokonce může být na samotné vězně nahlíženo lépe než na ně. Myslím, že medializované případy, glorifikace mnoha pravomocně odsouzených osob (často vrahů) a relativizace jimi provedených činů nám v tomto případě dávají za pravdu. Stejně tak se k předchozím přidávají i Hasmanová-Marhánková a Dirga (2014), kteří mluví o izolaci a stigmatizaci vězeňských dozorců ve stejném smyslu. Dokonce dodávají, že vězeňští dozorcí dotazovaní v jejich výzkumu často svou práci před okolím právě z těchto důvodů tají. Kauffman (1988) pak pokračuje detailním popisem takového odcizení a jeho důsledků, které mohou někdy vést až do extrému. Konkrétně pak popisuje určitou formu „začarovaného kruhu“, kdy tento pohled a stigmatizace vede k uzavřenosti vězeňských dozorců a cílené izolaci, která se opět promítá jak do upevnění negativního postoje společnosti vůči dozorcům, tak i do další stigmatizace tohoto povolání. Otázka, do jaké míry je vznik takovéto „subkultury“ kvalitním obranným prvkem a od kdy už se jedná spíše o negativní až patologický faktor, je však stále otevřená.

### **2.2.2. Izolace od okolního světa během pracovní doby**

Obzvláště v dnešní době, krátce poté co jsme zažili obrovský rozvoj informačních technologií, ať už ve smyslu mobilních zařízení nebo internetu, sociálních sítí a podobně, je „absolutní“ propojení mezi lidmi zcela běžnou záležitostí. Neustálé spojení pomocí telefonu ať už formou přímého hovoru, SMS nebo chatovacích aplikací, je každodenní realitou, umožňující prakticky nepřetržitou konverzaci, okamžitou informovanost a řešení problémů. Christakis (2009) popisuje, že právě spojení mezi lidmi je základem a určujícím činitelem prakticky všech aspektů naší existence. V návaznosti na to hovoří také o aktuální absolutní provázanosti právě skrze moderní komunikační technologie a sílu spojení vnímá do té míry, že se jednotlivé účastníky nebojí nazvat „superorganismem“ a přirovnávat je k jednotlivým neuronům v nervové soustavě. Wajcman, Bittman a Brown (2008) z pracovního hlediska konkrétněji popisují stírání hranice mezi pracovním a rodinným životem vzhledem k neustálé dosažitelnosti člověka ať už ze strany rodinných příslušníků v práci, nebo naopak ze strany zaměstnavatele v mimopracovní

době. Zároveň upozorňují právě na moderní, dnes už vlastně samozřejmý, zvyk používání mobilů pro mikrokoordinaci rodinného života a na neoddělitelnost nepřetržité komunikace a těchto technologií od řešení dnešních každodenních problémů. Tento názor prezentoval už Ling (2004), který také upozorňuje na zásadní vliv moderních komunikačních technologií na mikromanagement rodiny, vztahů a celkový time-management, které vytvářejí pocit nepřetržité kontroly nad aspekty života, které byly před rozvojem těchto technologií mnohem méně kontrolovatelné. Wajcman, Bittman a Brown (2008) pak navazují tvrzením, že právě tyto technologie podle nich zároveň produkují pracovníky, zákazníky a rodiče, kteří jsou neustále v dosahu. Jejich studie dále poukazuje na to, že pouze asi čtvrtina všech telefonních hovorů se vztahuje k práci. Zbytek hovorů je uskutečněn převážně kvůli „rekreačním důvodům“ a managementu rodinného života. Izolace od okolního světa během pracovní doby dozorců je z mého pohledu jedním z nestandardních a zanedbávaných potenciálních rizikových faktorů, který se může z pohledu dnešní doby podepsat především na kvalitě života mimo samotnou věznici, tedy na rodinných a sociálních vztazích a v rámci toho samozřejmě opět i na vzniku stresu. Musím v tomto bodě ovšem konstatovat, že množství literatury, která by mi k tomuto tvrzení dávala opravdu stabilní oporu tím, že by šla přenést na specifitu vězeňského prostředí a izolace v tomto slova smyslu, je omezené. Nepřeberné množství výzkumů se soustřeďuje na vliv používání telefonů mimo pracovní dobu k vyřizování pracovních záležitostí, ovšem existuje minimum studií, které by se zabývaly vlivem a důležitostmi používání telefonů a jiných digitálních prvků komunikace k osobním účelům v rámci pracovní doby. Z již zmíněných obecnějších zdrojů a zcela běžných zkušeností moderní doby však můžeme vyvozovat, že tato dnes již nepřetržitá možnost komunikace hraje zásadní roli v každodenním pracovním i mimopracovním životě. Při identifikaci této izolace jakožto rizikového faktoru tak vycházím z již zmíněného faktu, že prostředí věznice je izolováno od prostředí vnějšího, a to nejen pro samotné vězně, ale samozřejmě také (v rámci pracovní doby) pro příslušníky samotné vězeňské služby, kteří mají také poměrně omezené možnosti toho, co do prostor věznice mohou a nemohou vnášet. Mobilní telefony a jiná komunikační zařízení samozřejmě patří do té druhé, tedy zakázané kategorie. Jinými slovy – vězení je prostředím silných restrikcí, ovšem ty se vztahují na jakoukoliv osobu, která do něj vstupuje, tedy nejen na samotné vězněné osoby. Z tohoto pohledu se i samotní dozorcí v určitém slova smyslu stávají „vězni“ instituce, které slouží (Hasmanová-Marhánková, Dirga, 2014), se všemi negativními dopady jejího působení, tedy izolaci nevyjímaje. Na druhou stranu například Stock a Vrajová (2010) vnímají používání mobilních telefonů a komunikačních zařízení během práce a celkovou navázanost na ně jako rušivé vlivy, které znemožňují kvalitně se soustředit na výkon práce a dosažení kvalitního

výsledku. Toto rušení následně dávají do souvislosti se vznikem stresu a vyhořením. Z jejich pohledu by se tedy mohla zdát absence rušivých vlivů a neustále připojených komunikačních zařízení během pracovní doby jako faktor pozitivní pro kvalitu výkonu práce.

Jaké reálné dopady pak tedy může izolace příslušníků vězeňské služby během pracovní doby mít na mimopracovní, rodinný život, na vztahy a vznik stresu a na subjektivní prožívání? To je otázka, kterou lze aktuálně ponechat maximálně pro odbornou diskusi a výzkum, protože z dosavadních zdrojů poznání na ni nedokážeme najít jednoznačnou odpověď.

### **2.3. Humanizace vězeňského systému, nejistota v moci a postoj nadřízených**

Důležitým tématem, které se týká jak vězeňské služby, tak i dalších ozbrojených složek, a které je dle mého názoru rovněž značně podceňováno z hlediska výzkumu jeho dopadů, je zvýšení celospolečenských tendencí k větší humanizaci působení těchto složek. Praktiky a situace, které byly ještě v relativně nedávných dobách součástí každodenní reality, jsou dnes již považovány za zcela nepřijatelné a jak se postupně mění systém a pohled společnosti, mění se i možnosti, které mají příslušníci ozbrojených složek ke své práci k dispozici. V dnešní době je každý příslušník pod extrémním dohledem společnosti a musí během prováděných činností hlídat doslova každý svůj krok. Ať už se bavíme o moderních technologiích, jakými jsou například telefony, které jsou schopny nahrávat a okamžitě široce sdílet jakýkoliv audiovizuální materiál nebo i pokud mluvíme v kontextu vězení „jen“ o možnostech kamerových systémů neustále zaznamenávajících dění v prostorách věznice, vše jsou to prostředky, které mohou být využity k tomu, aby došlo k poukázání na chybu v zákroku příslušníka některé ze složek a k jeho potrestání. Problémem, který v těchto situacích nastává, je to, že příslušný posuzující a hodnotící orgán následně dlouhé hodiny analyzuje situaci, na jejíž vyřešení měl příslušník často třeba jen několik vteřin času. V takových chvílích zároveň může docházet i k situacím, kdy ani přímí nadřízení daného příslušníka nepodpoří, nebo alespoň nevyjádří neutrální stanovisko do prošetření celé věci, ale naopak se proti svému podřízenému přímo ohradí, čímž je potom na příslušníka vyvíjen tlak prakticky úplně „ze všech stran“. Pro posílení této argumentace bych pak jako příklad (z policejního prostředí) uvedl situaci, která nastala po široce medializovaném incidentu 3. 8. 2022, kdy příslušníci policie provedli zákrok na nezletilém muži, který se dopouštěl protiprávního jednání (ČTK, 2022). Na základě medializace případu a zveřejnění faktů, o kterých policisté v daný moment ani nemohli vědět, následně došlo k vyšetřování tohoto incidentu Generální inspekcí bezpečnostních sborů. Ještě před ukončením tohoto

vyšetřování (jež dospělo k výsledku, že zákrok byl zcela adekvátní situaci (ČTK, 2022) vystoupil sám policejní prezident, tedy nejvyšší představitel této ozbrojené složky v médiích a od konání svých vlastních podřízených se distancoval a odsoudil jej (Trousilová, 2022). Jaké dopady pak může mít efekt takových vyšetřování na příslušníky nejen policie, kteří i v této nelehké době provedli své úkony správně? To je otázka, které se věnuje příliš málo pozornosti. Na toto téma se částečně zaměřují Hasmanová Marhánková a Dirga (2014). V jejich studii sami dozorcí mimo jiné popisují, jakým způsobem vnímají zásadní omezení ve své práci, které vzniká na základě humanizace a snižování jejich pravomocí. Zároveň mluví o stírání a mizení samotné hierarchie, protože si všímají, že nemají téměř žádné adekvátní prostředky na reakci proti vězňům, kteří je samotné nerespektují. Celý moderní vězeňský systém je totiž poměrně idealisticky nastaven tak, že trestem za zločin je samo ono odnětí svobody, tedy dočasné vyčlenění ze společnosti, nikoliv povaha pobytu ve vězení jako takového. Tedy platí to, že vězeňské prostředí a podmínky v něm samy o sobě nemají být trestem, nýbrž spíše možností naučit se vést zodpovědný život v souladu s normami společnosti (Doporučení výboru ministrů členským státům k Evropským vězeňským pravidlům, 2020). Dalším důležitým problémem z pohledu dozorců ve studii Hasmanová Marhánková a Dirga (2014) tedy jsou také již zmíněné faktory systému a vedení, které stojí spíše proti nim, a které se jich při výkonu jejich práce nezastávají. Dozorcí pak popisují svou frustraci plynoucí z toho, že vězeň při kázeňském prohrěšku nebo dokonce přímo při napadení dozorce téměř žádný relevantní trest nedostává, ovšem dozorce sám po každém zákroku musí projít množstvím „papírování“ a šetřením, kdy v případě zjištění sebemenší chyby na jeho straně okamžitě přichází kázeňské opatření. Přístup vedení věznic pak dozorcí v rozhovorech sami velice často popisují jako odtržený od reality, kdy jde jen a pouze o plnění předpisů a směrnic, během kterého jsou dozorcí pod neustálou kontrolou již zmíněných kamer a dalších podobných prvků. Přitom Akoensi a Tankebe (2020) tvrdí, že právě přístup a podpora ze strany vedení a vztahy s kolegy signifikantně korelují s pohledem dozorce na vlastní práci a legitimitu této práce a spolu s tím také vzájemné vztahy s vězněnými osobami. Pozitivní přístup a podpora vedení a tím vnímaná legitimita práce zároveň u samotných příslušníků zlepšuje vztahy s vězněnými osobami a vzniká podpora jejich nápravy. Naopak při ztrátě podpory okolí a pocitech ztráty legitimacy dochází ze strany dozorců k zásadnímu úpadku podpory nápravy vězňů, a dokonce k narušování procesů a programů, které by k ní měly vést. Do určité míry o tomto tématu pojednává také Neveu (2007), který přístup vězeňského „managementu“ popisuje jako jeden z faktorů vedoucích k vyhoření. Dále mluví negativně také o striktnosti přístupu, kdy probíhá direktivní komunikace „shora dolů“, ale je umožněno jen minimální množství komunikace „zdola nahoru“, což se poté projevuje

právě nízkou sociální oporou a jen malým sdílením poznatků a dovedností. Místo čistě reaktivního přístupu zaměřeného na směrnících a direktivách pak rozhodně doporučuje spíše přístup proaktivní a zaměřený více na vzájemnou komunikaci a spolupráci. Ovšem na to, jakým způsobem poté vypadá realita vězeňského prostředí, jsem již odpověděl. Liebling (2000) dodává, že jde právě o vzájemné vztahy, důvěru, respekt a legitimitu při formování funkčního vězeňského prostředí v kontextu práva managementu a sociálně-kulturních vztahů.

Ať už se jedná o téma kontaktu s vězňnými osobami, izolaci od okolního prostředí, humanizaci působení vězeňské služby spojenou s přístupem vedení nebo i jedná-li se o další mnou popsane aspekty se všemi zmíněnými tématy spojené, můžeme mezi těmito dosud nezkoumanými faktory a faktory působícími vznik stresu se všemi jeho následky hledat paralelu. I přesto, že tato konkrétní témata z nějakého důvodu spadají mimo zájem aktuálního výzkumu, myslím, že i z obecnějších zdrojů vychází dostatečné množství informací pro diskusi o jejich závažnosti a důležitosti jejich dalšího zkoumání.

## **II. Empirická část**

### **3. Cíl výzkumu**

Teoretická část práce dala podle mého názoru stabilní základ pro to, domnívat se, že témata mnou předložená by mohla být skutečně zásadními faktory hrajícími důležitou roli v každodenním životě příslušníků vězeňské služby ve smyslu jimi prožívaného stresu a na něj navazujících následků jako vyhoření, PTSD nebo následků zdravotních a sociálních. V této části práce proto navrhuji výzkum, který bude reflektovat, zda skutečně tyto faktory můžeme u příslušníků vězeňské služby z jejich subjektivního pohledu považovat za relevantní a jakou váhu jim samotní příslušníci přiřkládají. Vzhledem k tomu, že se jedná prakticky o otevření nového tématu, je tento výzkum koncipován jako kvalitativní a do značné míry exploratorní. Jedním z již zmíněných cílů navrhovaného výzkumu je analýza skutečného stavu problematiky prezentované v teoretické části práce. Je třeba zjistit, jestli a jakým způsobem příslušníci vězeňské služby vnímají popsané rizikové faktory a jejich projevy ve vztahu k pracovnímu i mimopracovnímu životu, vztahům, vlastnímu zdraví apod. Zároveň je třeba tyto faktory prozkoumat do větší hloubky, tudíž dalším cílem tohoto výzkumu je snaha o detailnější specifikaci těchto faktorů a porovnání dosavadního poznání s realitou, popřípadě identifikace a doplnění dalších, dosud nezjištěných a nepopsaných dílčích faktorů, které by v souvislosti s touto tematikou mohly hrát důležitou roli. Dostupná literatura a dosavadní výzkum jsou z hlediska možnosti detailního popisu těchto konkrétních rizikových faktorů poměrně omezené a jde tedy o celkovou konkretizaci a upřesnění tohoto tématu na základě kontaktu teorie s realitou.

#### **3.1. Výzkumné otázky**

Zkoumanou problematiku můžeme podle dosud identifikovaných rizikových faktorů rozdělit do třech shrnujících oblastí podle míry souvislosti jednotlivých témat, přičemž každá oblast zahrnuje výzkumné otázky, na které je třeba získat odpovědi pro další pokračování výzkumu v oblasti rizikových faktorů příslušníků vězeňské služby. Tyto otázky jsou pak navrženy pro doplnění konkrétních poznatků nezjištěných a nevyplývajících z teoretické části práce.



### **3.1.1. Kontakt s věznými osobami**

V této oblasti je třeba více prozkoumat subjektivně vnímané působení tohoto faktoru u příslušníků vězeňské služby, a to zejména z hlediska vznikajícího stresu a zátěže. Jedná se tedy konkrétně o témata vztahující se k nevyrovnanosti vztahů a vězeňské hierarchii, přičemž je třeba se zabývat specifiky mezilidského kontaktu v daných podmínkách a více prozkoumat vliv a dopady vzájemné interakce dozorce-vězeň. V tomto kontextu je pak potřeba se soustředit na již prezentované téma despektivního pohledu dozorců na vězně, téma vnímané absence reálné autority a prvků kontroly a na to navazující pocit ztráty smyslu vykonávané práce. Spolu s tím zde hraje roli také téma motivace pro výkon služby a faktorů, které ji mohou v tomto kontextu posilovat a oslabovat. Následně je třeba věnovat se také problematice konfliktů, a to jak fyzických, tak například slovních, jejich řešení, přímým následkům pro vězně i dozorce a dalším vnímaným dopadům ať už stresovým nebo například sociálním.

### **3.1.2. Izolace**

Zde považuji za důležité větší otevření témat, jakými je například vnímaný pohled společnosti na profesi dozorce, na to navazující osobní zkušenosti a přístup samotných příslušníků k této věci. Obzvláště potvrzení, zda skutečně dochází k jejich „ostrakizaci“ ze společnosti a zásadnímu odloučení na základě jimi vykonávané profese. Dalším tématem je zde samozřejmě diskutovaná specifita a izolovanost kolektivu vězeňských dozorců. Je třeba zjistit více o již naznačené „subkultuře“ dozorců, její reálné možnosti existence konkrétně v prostředí českého vězeňství a jejích prvcích a projevech uvnitř i vzhledem k vnějšzímu světu. Bylo by také vhodné otevřít téma povinné mlčenlivosti a jejích možných vlivů na mimopracovní sociální kontakt (rozhovory s přáteli apod.). Další otázkou v tématu izolace je pak následně izolace od okolí v pracovní době, tedy problematika omezeného kontaktu s okolím, a to obzvláště z hlediska komunikačních technologií, jež jsou v současné době využívány řadou osob v průběhu dne téměř nepřetržitě. Je třeba prozkoumat u příslušníků vnímaný vliv této izolace a například v tomto ohledu i jimi vnímané rozdíly mezi jinými typy dosud vykonávaných povolání, popřípadě možné porovnání s ohledem na jiné lidi z jejich sociálního okolí. Důležitými tématy v tomto ohledu mohou být také rodinné vztahy, řízení a funkce rodiny a celkově mimopracovního života.

### **3.1.3. Humanizace vězeňského systému, nejistota v moci a postoj nadřízených**

V této oblasti je cílem rozvinout, popřípadě potvrdit předkládané domněnky nedůvěry dozorců v samotný vězeňský systém a vlastní vedení věznic, dále zjistit povahu stavu nejistoty moci a role a vznikajícího napětí ve smyslu neustálého dozoru nadřízených nad jednotlivými příslušníky a aplikace případných kázeňských opatření. Je nutno prozkoumat potenciální příčiny a důsledky těchto jevů a porovnat možné rozdíly mezi jednotlivými zařízeními v tomto ohledu. Dále je třeba více prozkoumat vliv humanizace vězeňského systému na vnímanou efektivitu práce příslušníků a jimi pociťovaný smysl vlastní práce a pocit z ní z tohoto hlediska. To, zda vedení věznic, potažmo celý systém akcentuje spíše práva vězňů, nebo dozorců, je důležitým faktorem. Zkoumanou otázkou zde je v návaznosti na to třeba učinit také motivaci pro výkon povolání, a to jak celkově, tak například i srovnání při nástupu do vězeňské služby a poté srovnání se stavem po delším setrvání v pracovním poměru. Zásadním tématem je zde také pohled přímo na konkrétní vedení věznic a v rámci toho také na konkrétní aspekty, které jsou spolu s ním a jeho působením vnímány z hlediska zmíněných faktorů negativně nebo naopak pozitivně.

## 4. Metodika

### 4.1. Výzkumný soubor

Výzkumným souborem zde jsou, jak již bylo zmíněno, příslušníci vězeňské služby vykonávající službu přímo v prostorech věznic, kteří jsou zároveň přímo v kontaktu s vězňenými osobami. Konkrétní pozice je vězeňskou službou nazvána jen jako „příslušník“ (Vězeňská služba, 2023). Vzhledem k předpokládané obtížnosti získání důvěry a přesvědčení těchto příslušníků k participaci na výzkumu se domnívám, že počet participantů bude určen spíše právě samotným značně omezeným počtem příslušníků, ochotných se výzkumu zúčastnit. Pro tento výzkum pak nehraje roli pohlaví příslušníků, věk, vzdělání, ani doba strávená v pracovním poměru, neboť se domnívám, že právě vzájemné srovnání různých znaků v rámci heterogenní skupiny poté povede k objektivnějšímu zjištění situace v některých směrech, popřípadě rozšíří možnost porovnání konkrétních faktorů na základě odlišností respondentů, kupříkladu pracovní motivace ve vztahu k době strávené ve služebním poměru nebo ve vztahu k věku a pohlaví.

Mezi specifika tohoto výzkumu, jež jsou relevantní pro výběr vhodného výzkumného souboru, se řadí se řadí samotná specifická a specializovanost vězeňského systému. Do roku 2017 existovalo v České republice rozdělení věznic do 4 typů – s dozorem, s dohledem, s ostrahou a se zvýšenou ostrahou. Zákon 58/2017 sb. toto rozdělení ale redukoval na dva typy věznic – s ostrahou a se zvýšenou ostrahou, přičemž věznice s ostrahou jsou děleny na tři oddělení podle stupně zabezpečení. Kromě výše zmíněné struktury můžeme uvažovat rozdělení na věznice (pro výkon trestu odnětí svobody) a vazební věznice, které, jak název napovídá, jsou většinou (ne však výhradně) zaměřeny na zadržování osob, na které byla uvalena soudní vazba. Kromě toho mohou existovat i další specifické faktory ovlivňující chod a fungování prostředí věznice, jako specializovaná oddělení v rámci jednotlivých zařízení. V tomto případě mohu pro příklad zmínit oddělení pro výkon trestu ochranného sexuologického léčení ve věznici Kuřim. Z hlediska faktoru vnitřní struktury věznic pak můžeme vzhledem ke zkoumané problematice a vnitřním poměrům té či oné konkrétní věznice mluvit také o možnostech trávení volného času, kroužcích a zájmových či vzdělávacích činnostech, jejichž míra a působení mohou mít na vězně a prostředí věznice účinek. Jako nejvhodnější z tohoto hlediska se tedy jeví provést výzkum hromadně ve více zařízeních, která jsou svou koncepcí podobná a výsledné výpovědi respondentů vzájemně porovnat, ale zároveň upozornit na potenciální relevantní faktory, které by byly unikátní pouze pro jedno ze zkoumaných prostředí. Z takového výzkumu získáme

dostatek informací pro potvrzení a potenciální rozšíření zkoumané problematiky a zároveň budou shodující se faktory lépe zobecnitelné na větší část systému, protože nebudou vycházet pouze z jednoho izolovaného prostředí.

#### **4.2. Měřicí nástroje**

Nástrojem používaným pro získání dat v tomto výzkumu je polostrukturovaný rozhovor složený z již zmíněných výzkumných otázek v rámci okruhů týkajících se konkrétních popsanych rizikových faktorů. Domnívám se, že tato metoda je vhodná k získání dat porovnatelných mezi jednotlivými participanty a zároveň dokáže dostatečně reagovat na případné doplnění dalších souvisejících informací, které sami participanti pro výzkum považují za relevantní. Rozhovory jsou v rámci výzkumu nahrávané, popřípadě doplněné relevantními poznámkami výzkumníka a následně přepsány, analyzovány a porovnány mezi sebou. Otázky mnou navrhované jsou zaměřeny nejprve obecně na míru vnímaného stresu příslušníka vězeňské služby, popřípadě porovnání této práce s jinými dosud vykonávanými povoláními. Následně otázky přecházejí do konkrétnějších témat přímo vnímaných následků stresu, vyhoření, popřípadě vzniku posttraumatické stresové poruchy, a to ať už vnímaných individuálně, nebo v rámci pracovního kolektivu. V další části jsou pak otázky konkrétně směřované na rizikové faktory kontaktu s vězněnými osobami z hlediska hierarchie, vzájemných vztahů a konfliktů, dále otázky zaměřující se na izolaci, tedy na vnímanou izolaci společenskou, vnímanou stigmatizaci dané práce a na vytváření kolegiální subkultury. Poté následují otázky zaměřené na izolaci během pracovní doby, tedy vnímaný vliv omezené komunikace s okolím na fungování mimopracovního života, popřípadě na vznik stresu s tím spojený. Obzvláště u služebně mladších příslušníků, kteří nastoupili až v době výrazně rozvinutých komunikačních technologií (chytřé telefony apod.) považují za důležité zařadit otázku zaměřenou na vnímání rozdílů mezi jejich životem před a po nastoupení do služebního poměru. V rámci metody polostrukturovaného rozhovoru pak samozřejmě může být samotné řazení a přesné znění otázek, otevírajících různá témata, uzpůsobeno konkrétní situaci.

#### **4.3. Procedura**

Jako nejvhodnější metodu pro získávání respondentů z hlediska tohoto výzkumu vnímám metodu sněhové koule, tedy proces, kdy stávající účastníci výzkumu sami navrhnou a pomáhají kontaktovat další potenciální respondenty. Tuto metodu volím převážně z důvodu

předpokládané náročnosti oslovení vězeňských dozorců a průniku do jejich prostředí, popřípadě možnosti získání jejich důvěry pro účast ve výzkumu. Pro realizaci výzkumu tak pravděpodobně bude klíčové, minimálně pro začátek, spolupracovat s respondenty, kteří k výzkumníkovi již mají utvořený důvěrný vztah a budou tak ochotni o tématech otevřeně mluvit a zároveň přispět svým vlivem na oslovení dalších potenciálních respondentů. Důležitým prvkem pro vznik důvěry pak je samozřejmě příslib anonymizace nasbíraných dat, popřípadě ve výsledku jejich následná prezentace se změnou jmen apod. Průběh samotného výzkumu formou polostrukturovaných rozhovorů by pak probíhal v neutrálním prostředí zvoleném participantem a délka rozhovoru by se vzhledem ke komplexnosti tématu pohybovala mezi hodinou a půl až dvěma hodinami času.

#### **4.4. Analýza**

Analýza dat proběhne formou přepisu získaných rozhovorů a jejich následného porovnání s diskusí nad tématy a vzájemnou shodou či neshodou participantů. Tímto porovnáním pak dojde k potvrzení / vyvrácení subjektivního vnímání, popřípadě zjištění dalších klíčových faktorů působících v dané problematice. Dále dojde ke zhodnocení a porovnání subjektivního vnímání těchto faktorů a jejich vlivů a důležitosti z pohledu jednotlivých respondentů. Tato forma analýzy je nutná k širší identifikaci konkrétních aspektů nově otevřeného tématu, přičemž získané výsledky mohou sloužit jako dobrý základ pro následnou potenciální širší studii zkoumající konkrétní reálný efekt těchto faktorů na příslušníky vězeňské služby.

#### **4.5. Etika výzkumu**

V rámci etického přístupu k výzkumu je třeba zmínit, že účast v něm je samozřejmě po celou dobu čistě dobrovolná, na základě informovaného souhlasu (Příloha 1) a pod příslibem anonymity. Participantů budou již během oslovení informováni o účelu, významu a metodě výzkumu a budou jim zodpovězeny jejich dotazy v jakýkoliv moment probíhajícího výzkumu. Dostanou také přesné informace o nakládání se získanými daty. Data z nahraných rozhovorů budou v případném výstupu anonymně přepsána a označena jinak než pravými jmény respondentů. Kompletní data budou přístupná pouze osobám podílejícím se na výzkumu pod podmínkou mlčenlivosti a budou následně analyzována, porovnána a využita k prezentaci výstupu a výsledku výzkumu.

## 5. Diskuse

Vzhledem k jistým zásadním předpokládaným specifickým výzkumu ve vězeňském prostředí a mezi příslušníky vězeňské služby považují za důležité také zmínění rizik, resp. limitů, jejichž existence je v tomto případě nezanedbatelná a určující. Jak již bylo několikrát zmíněno (Kauffman, 1988, Hasmanová Marhánková, Dirga, 2014), přístup vězeňských dozorců k externím osobám a výzkumníkům se zdá dlouhodobě značně problematický. Náročnost získání důvěry pro otevřený rozhovor může být jedním z klíčových faktorů ohrožujících výzkum. Nedůvěra ve výzkumníka může vést k neochotě účastnit se výzkumu k odstoupení z výzkumu nebo k omezení hloubky a upřímnosti případného rozhovoru. Je proto důležité realizaci samotného výzkumu provést s velkou pozorností upnutou k tomuto problému. Nejvhodnějším způsobem pak pravděpodobně bude realizace výzkumu přes osobu vězeňskému prostředí blízkou, která s příslušníky udržuje kladné vztahy pracovní či přátelské. V praxi by se tak tento problém mohl vyřešit například realizací skrze vězeňského psychologa a za pomoci již zmíněné metody sněhové koule. Dále i přesto, že subjektivní a upřímné výpovědi respondentů v rozhovorech jsou výsledkem, kterého chceme docílit, nutno dodat, že vnímám subjektivitu, a to především v negativním slova smyslu, jako potenciální riziko. Výsledek teoretické části práce mi dal dobrý důvod domnívat se, že prevalence jevů jako například syndrom vyhoření je u příslušníků vězeňské služby vysoká. Jak víme, patří mezi symptomy vyhoření apatie, negativní nálady, zvýšená míra konfliktů, depersonalizace apod. (Schaufeli, Peeters 2000, Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001, Hobfoll, Freedy, 1993) Obávám se proto, že by kvůli těmto jevům mohlo dojít ke zkreslení minimálně části získaných dat a odklonu od reality. Je sice pravděpodobné, že bychom pak takto potenciálně zásadně ovlivněné odpovědi měli možnost porovnat s ostatními a z výsledků vyvodit objektivnější stav věci, ovšem i přesto považují toto riziko za důležité téma k diskusi. Jak jsem již popsal výše, jedním z potenciálních rizik nebo spíše limitů pro realizaci výzkumu, kterému je potřeba věnovat pozornost je také odlišnost jednotlivých věznic, tamějších vedení a kolektivů dozorců. Jedná se totiž o faktory, které přímo souvisí s velkou částí zkoumaných témat a jejich potenciální odlišnost napříč zařízeními následně může působit problematicky na možnost zobecnění výsledku výzkumu a celkovou interpretaci získaných dat. Z hlediska kvalitativního výzkumu a rozboru rozhovorů sice následně můžeme na tyto odlišnosti poukazovat a porovnávat je, i tak by ovšem vzájemně koherentní data pro zkoumanou problematiku byla z hlediska studie zkoumaných otázek kvalitnějším zdrojem, a proto je třeba pro výzkum vybrat co nejpodobnější prostředí.

Jak již bylo zmíněno, navrhovaný výzkum je v rámci této práce koncipován jako exploratorní, zaměřený především na prohloubení poznání v této oblasti, kde se potýkáme se zásadním nedostatkem informací. Z toho důvodu existuje mnoho dalších potenciálních směrů, kterým je třeba se věnovat. Jedním z možných výzkumů navazujících na toto téma by jistě mohlo být zkoumání síly vlivu jednotlivých faktorů na příslušníky vězeňské služby, a to jak ve smyslu vzniku, působení a následků stresu samotného, tak i konkrétního vlivu těchto faktorů na pracovní i mimopracovní prostředí, rodinné a širší sociální prostředí a další aspekty životů příslušníků vězeňské služby. Za přínosnou osobně považuji také analýzu konkrétních jevů vedoucích ke vzniku těchto faktorů a návrhy jejich eliminace, popřípadě minimalizace jejich dopadů a rizik. V širším kontextu by pak bylo možné navázat studií jednotlivých prezentovaných faktorů i z jiných směrů, tedy konkrétně například výzkumem zabývajícím se skutečným pohledem společnosti na profesi příslušníků vězeňské služby, pohledem vězňů na vzájemné vztahy, rozložení moci a hierarchii nebo celkově i hlubší analýzou vězeňského systému a jeho aktuálních problémů a potenciálních řešení.

## 6. Závěr

Informace prezentované a srovnávané v teoretické části práce poukázaly jednak na to, že stres a s ním spojené rizikové faktory jsou u příslušníků vězeňské služby relevantním tématem a jednak na to, o jak zásadně podceňované téma se z hlediska dostupných zdrojů a realizovaných výzkumů jedná. Právě omezený počet zdrojů věnujících se tomuto tématu nebo aplikovatelných na toto téma vnímám jako jeden z nedostatků této práce, neboť jsem si vědom, že pro opravdu neprůstřelnou argumentaci je třeba skutečně zásadní počet zdrojů navzájem podporujících prezentovaná tvrzení. I přesto se domnívám, že se mi podařilo v rámci této práce dobře popsat stres a jeho vznik, působení a následky a jeho specifickou v kontextu vnímání rizikových faktorů a vztáhnout tato témata i přes zmíněné omezené množství zdrojů na další potenciálně reálné faktory působící u příslušníků vězeňské služby, kterými jsou například kontakt s vězňnými osobami, společenská izolace, izolace v rámci pracovní doby, nejistota rolí a vedení. I přesto, že se jedná prakticky o otevření nových témat, se domnívám, že jsem poskytl dostatečnou argumentaci pro obhájení jejich relevance a důležitosti z hlediska reálnosti rizika, jež mohou představovat. Jedná se o faktory, jejichž působení se z tohoto pohledu ve vězeňském prostředí zdá být zcela nezanedbatelným, přesto však jejich vliv v praxi zanedbáván pravděpodobně je. Mnou navrhovaný výzkum zaměřený především na exploraci a doplnění chybějících informací by tak měl umožnit tato nová témata prozkoumat hlouběji způsobem, který odhalí potenciální další související působící faktory nebo faktory dosud nezmiňované, a zároveň otevře dveře k dalšímu podrobnějšímu zkoumání přesného vlivu těchto konkrétních faktorů. Jako velké riziko této práce a navrhovaného výzkumu vnímám také specifické faktory působící v prostředí vězeňských dozorců, kterými jsou předpokládána uzavřenost a izolovanost tohoto pracovního kolektivu a s tím spojená předpokládaná vysoká náročnost zisku důvěry a otevřenosti, která se odráží na velice komplikované zkoumatelnosti tohoto prostředí. I přesto však předpokládám, že s přístupem adekvátně reagujícím a vytvořeným v reakci na tato rizika je toto téma dobrým směrem k výzkumu. Jak již bylo zmíněno, mnou navržený výzkum může být vhodným základem pro řadu navazujících výzkumů, a to jak v oblasti konkrétního působení a dopadu potvrzených rizikových faktorů na pracovní či osobní život příslušníků VS, tak např. i na postoje společnosti vůči vězeňským dozorcům či vězeňskému systému jako takovému.



## Reference

Ainsworth, P. B. (2002). *Psychology and policing*. Willan Pub.

<https://doi.org/10.4324/9781843924746>

Akoensi, T. D., & Tankebe, J. (2020). *Prison Officer Self-Legitimacy and Support for Rehabilitation in Ghana*. *Criminal justice and behavior*, 47(1), 22-38.

<https://doi.org/10.1177/0093854819879729>

Ashforth, B. E., & Kreiner, G. E. (1999). *How can you do it?: Dirty work and the challenge of constructing a positive identity*. *The Academy of Management review*, 24(3), 413-434.

<https://doi.org/10.5465/AMR.1999.2202129>

Badgett, K.A., (2016) .*Correctional Officer Professional Orientations toward Prisoners, Pluralistic Ignorance, and Barriers to Resolution*. [Bakalářská práce, The University of Michigan.]

<https://deepblue.lib.umich.edu/bitstream/handle/2027.42/120616/kimbad.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Baker, S. R. (2004). *Intrinsic, extrinsic, and amotivational orientations: Their role in university adjustment, stress, well-being, and subsequent academic performance*. *Current Psychology*, 23(3), 189-202. <https://doi.org/10.1007/s12144-004-1019-9>

Boudoukha, A. H., Altintas, E., Rusinek, S., Fantini-hauwel, C., & Hautekeete, M. (2013). *Inmates-to-Staff Assaults, PTSD and Burnout*. *Journal of interpersonal violence*, 28(11), 2332-2350. <https://doi.org/10.1177/0886260512475314>

Cooper, C. A. R. Y. L., & Marshall, J. (1976). *Occupational sources of stress: a review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health*. *Journal of Occupational Psychology*, 49(1), 11-28. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1976.tb00325.x>

Český statistický úřad (2023). <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/prumerne-mzdy-4-ctvrtleti-2022>

ČTK (2022, 8.5.). *Policisté na Babišově mítinku zaklekli na autistického školáka*. *Novinky.cz*. <https://www.novinky.cz/clanek/domaci-zakleknuti-autistickeho-skolaka-na-babisove-mitinku-sef-policie-je-znechucen-40404923>

ČTK (2022, 10.10.). *Zakleknutí autistického školáka na Babišově mítinku bylo oprávněné, řekla inspekce*. *Aktuálně.cz*. <https://zpravy.aktualne.cz/domaci/zakrok-proti-skolakovi-v-borovanech-na-mitinku-babise-byl-po/r~afaa808c487a11ed8d680cc47ab5f122/>

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Plenum.

*Doporučení Rec(2006)2-rev Výboru ministrů členským státům k Evropským vězeňským pravidlům* (2020) (Česká Republika). [https://www.ochrance.cz/uploads-import/ESO/EVP\\_CS\\_FIN.pdf](https://www.ochrance.cz/uploads-import/ESO/EVP_CS_FIN.pdf)

Drahoňovský, J. (2015) *Pobyt ve vězení z pohledu vězňů*. (Rigorózní práce, Univerzita Palackého v Olomouci) [https://theses.cz/id/8z7x4h/Rigorzn\\_prce\\_Drahoovsk.pdf](https://theses.cz/id/8z7x4h/Rigorzn_prce_Drahoovsk.pdf)

Hasmanová Marhánková, J., & Dirga, L. (2014). *Nejasné vztahy moci – vězení očima českých dozorců*. Sociologický časopis, 50(1), 83-105.  
<https://doi.org/10.13060/00380288.2014.50.1.31>

Hepburn, J. R. (1989). *Prison guards as agents of social control*. In Lahm, K. F. (2009). *Inmate Assaults on Prison Staff*. The Prison journal (Philadelphia, Pa.), 89(2), 132.  
<https://doi.org/10.1177/0032885509334743>

Hladký, A. (1993). *Zdravotní aspekty zátěže a stresu*. Karolinum.

Hobfoll, S. E., & Freedy, J. (1993). *Conservation of Resources: A General Stress Theory Applied To Burnout*. Professional Burnout, 33, 115-129.  
<https://doi.org/10.4324/9781315227979-9>

Holmes, T. H., & Rahe, R. H. (1967). The social readjustment rating scale. *Journal of psychosomatic research*, 11(2), 213-218. [https://doi.org/10.1016/0022-3999\(67\)90010-4](https://doi.org/10.1016/0022-3999(67)90010-4)

Huang, Y., Lv, W., & Wu, J. (2016). *Relationship Between Intrinsic Motivation and Undergraduate Students' Depression and Stress*. Psychological reports, 119(2), 527-538.  
<https://doi.org/10.1177/0033294116661512>

Christakis, N. A. (2009). *Connected: The surprising power of our social networks and how they shape our lives*. Little, Brown and Co.

Janssens, K. M. E., van der Velden, P. G., Taris, T. W., & van Veldhoven, M. (2021). *Resilience among police officers: A critical systematic review of used concepts, measures, and predictive values of resilience*. Journal of police and criminal psychology, 36(1), 24-40.  
<https://doi.org/10.1007/s11896-018-9298-5>

Kauffman, K. (1988) *Prison officers and their world*. Harvard University Press.

- Křivohlavý, J. (2001). *Psychologie zdraví*. Portál.
- Lahm, K. F. (2009). *Inmate Assaults on Prison Staff*. *The Prison journal* (Philadelphia, Pa.), 89(2), 131-150. <https://doi.org/10.1177/0032885509334743>
- Liebling, A. (2000). *Prison Officers, Policing and the Use of Discretion*. *Theoretical criminology*, 4(3), 333-357. <https://doi.org/10.1177/1362480600004003005>
- Ling, R. S. (2004). *The mobile connection the cell phone's impact on society*. Elsevier/Morgan Kaufmann.
- Lombardo, L. X. (1981). *Guards imprisoned: Correctional officers at work*. Routledge Revivals.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Afd Sociale-, gezondheids- en organ.psych. (2001). *Job burnout*. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- McCarty, R. (2023). *Stress, Health, and Behavior*. Guilford Publications.
- Neveu, J. -pierre. (2007). *Jailed resources: conservation of resources theory as applied to burnout among prison guards*. *Journal of organizational behavior*, 28(1), 21-42. <https://doi.org/10.1002/job.393>
- Peterson, J.B. [Jordan B Peterson]. (2017, 3.29.). 2017 *Personality 17: Biology and Traits: Agreeableness* [Video]. YouTube. <https://youtu.be/G1eHJ9DdoEA>
- Rychnovská, S. (2016). *Strategie zvládání stresu ve vztahu k emoční inteligenci u vězeňských dozorců*. Univerzita Karlova, Filozofická fakulta.
- Selye, H. (1946). *The general adaptation syndrome and the diseases of adaptation*. *The Journal of allergy*, 17(4), 231-247. [https://doi.org/10.1016/0021-8707\(46\)90148-7](https://doi.org/10.1016/0021-8707(46)90148-7)
- Sharma, D. K. (2018). *Physiology of Stress and its Management*. *Journal of Medicine: Study & Research*, 1(1), 1-5. <https://doi.org/10.24966/MSR-5657/100001>
- Schaufeli W. B., Peeters M. C. W. (2000). *Job stress and burnout among correctional officers: A literature review*. *International Journal of Stress Management* <https://doi.org/10.1023/A:1009514731657>
- Stock, C., & Vrajová, N. (2010). *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout*. Grada.

Stranks, J. W. (2005). *Stress at work: management and prevention*. Elsevier/Butterworth-Heinemann. <https://doi.org/10.4324/9780080481180>

Světová zdravotnická organizace. (1993). *Mezinárodní klasifikace nemocí, 10. Revize*

Trousilová, A. (2022, 11.11.) *Policejní prezident se omluvil kvůli zakleknutí autistického školáka. Policistům*. Novinky.cz. <https://www.novinky.cz/clanek/krimi-policejni-prezident-se-omluvil-kvuli-zakleknuti-autistickeho-skolaka-policistum-40414245>

Veselá, M. (2022, 13.11). *Vězeňské službě chybí nejvíc zaměstnanců od roku 1993, problémy mohou nastat s eskortami z věznic*. Irozhlas.cz. <https://irozhl.as/iSI>

Vězeňská služba České Republiky (2023). <https://nabor.vscr.cz/nabizime>

Vězeňská služba České Republiky (2023). <https://vscr.jobs.cz/>

Wajcman, J., Bittman, M., & Brown, J. E. (2008). *Families without Borders: Mobile Phones, Connectedness and Work-Home Divisions*. *Sociology (Oxford)*, 42(4), 635-652. <https://doi.org/10.1177/0038038508091620>

Yeoh, S. H., Tam, C. L., Wong, C. P., & Bonn, G. (2017). *Examining Depressive Symptoms and Their Predictors in Malaysia: Stress, Locus of Control, and Occupation*. *Frontiers in psychology*, 8, 1411-1411. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01411>

Youssef, N. (2022). *Epigenetics of stress and stress disorders*. Academic Press.

*Zákon č. 58/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony* (2017) <https://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?cz=58&r=2017>

## **Seznam příloh**

**Příloha 1: Informovaný souhlas s účastí ve výzkumu a se zpracováním osobních údajů**

## **Příloha 1**

### **Informovaný souhlas s účastí ve výzkumu a se zpracováním osobních údajů**

#### Informace o výzkumu:

Výzkum je zaměřen na prohloubení zanedbávaného tématu rizikových faktorů a stresu působících na příslušníky vězeňské služby. Výzkum je prováděn v rámci bakalářské práce studentem katedry psychologie FF UK a jeho cílem je získání kvalitativních dat prohlubujících dosavadní hloubku poznání týkající se rizikových faktorů působících stres a negativně ovlivňujících život příslušníků vězeňské služby. Výzkumnou metodou použitou v tomto výzkumu je polostrukturovaný rozhovor o délce cca. 1,5-2 hodiny. V tomto rozhovoru se výzkumník bude snažit do hloubky zkoumat konkrétní specifika práce příslušníka vězeňské služby se zaměřením na stres a se službou spojené faktory ovlivňující jeho pracovní, rodinné a sociální prostředí. Účast na výzkumu je po celou dobu čistě dobrovolná a je kdykoliv možné ji bez udání důvodu ukončit. Data získaná z výzkumu budou ve své originální podobě přístupná pouze osobám podílejícím se na výzkumu. Následně budou data anonymizována a budou použita k vytvoření výstupu a závěru výzkumu.

#### Informace o účastníkovi výzkumu:

jméno a příjmení:

datum narození:

telefon:

e-mail:

#### Prohlášení

Já níže podepsaný/-á potvrzuji, že

- a) jsem se seznámil/-a s informacemi o cílech a průběhu výše popsaného výzkumu (dále též jen „výzkum“);
- b) dobrovolně souhlasím s účastí své osoby v tomto výzkumu;
- c) rozumím tomu, že se mohu kdykoli rozhodnout ve své účasti na výzkumu nepokračovat;
- d) jsem srozuměn/-a s tím, že jakékoliv užití a zveřejnění dat a výstupů vzešlých z výzkumu nezakládá můj nárok na jakoukoliv odměnu či náhradu, tzn. že veškerá oprávnění k užití a zveřejnění dat a výstupů vzešlých z výzkumu poskytuji bezúplatně.

Zároveň prohlašuji, že

a) souhlasím se zveřejněním anonymizovaných dat a výstupů vzešlých z výzkumu a s jejich dalším využitím;

b) souhlasím se zpracováním a uchováním osobních a citlivých údajů v rozsahu v tomto informovaném souhlasu uvedených ze strany Univerzity Karlovy, Filozofické fakulty, IČ: 00216208, se sídlem: nám. Jana Palacha 2, 116 38 Praha 1, a to pro účely zpracování dat vzešlých z výzkumu, pro účely případného kontaktování z důvodu zpracování dat vzešlých z výzkumu či z důvodu nabídky účasti na obdobných akcích a pro účely evidence a archivace; a s tím, že tyto osobní údaje mohou být poskytnuty subjektům oprávněným k výkonu kontroly projektu, v jehož rámci výzkum realizován;

c) jsem seznámen/-a se svými právy týkajícími se přístupu k informacím a jejich ochraně podle § 12 a § 21 zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, tedy že mohu požádat Univerzitu Karlovu v Praze o informaci o zpracování mých osobních a citlivých údajů a jsem oprávněn/-a ji dostat a že mohu požádat Univerzitu Karlovu v Praze o opravu nepřesných osobních údajů, doplnění osobních údajů, jejich blokaci a likvidaci.

Výše uvedená svolení a souhlasy poskytuji dobrovolně na dobu neurčitou až do odvolání a zavazuji se je neodvolat bez závažného důvodu spočívajícího v podstatné změně okolností.

Vše výše uvedené se řídí zákony České republiky, s výjimkou tzv. kolizních norem, a bude v souladu s nimi vykládáno, přičemž případné spory budou řešeny příslušnými soudy v České republice.

Potvrzuji, že jsem převzal/a podepsaný stejnopis tohoto informovaného souhlasu.

Dne:

Podpis: