Ľudovít Fidler

Osobnosť príslušníka Policajného zboru ako determinant pracovného zaťaženia v kontexte jeho profesionálneho rozvoja a kariérneho postupu

Anotácia: Autor v príspevku predostiera problematiku psychickej pracovnej záťaže a syndrómu vyhorenia u príslušníkov Policajného zboru vo vzťahu k ich osobnosti. Tieto vzťahy skúmal prostredníctvom šesťfaktorového modelu osobnosti HEXACO-PI-R, dotazníka MBI (Maslach Burnout Inventory) a Meisterovho dotazníka. Výsledky prieskumu[1] priniesli relatívne nový pohľad na skúmanú problematiku, nakoľko poukázali na korelácie medzi určitými dimenziami osobnosti vo vzťahu k pracovnému zaťaženiu. To môže indikovať potrebu využitia psychologických predpokladov v rámci kariérneho postupu v profesii policajta.

Kľúčové slová: profesia policajta, osobnosť policajta, pracovná záťaž, vyhorenie, kariérny postup, profesijný rozvoj.

Úvod

Príslušníci Policajného zboru (ďalej len „PZ“) sú pri plnení úloh povinní riadiť sa určitými zásadami. Najbežnejším dôvodom, ktorý sa udáva pre existenciu takýchto zásad (kontroly ich dodržania) je to, že v danom prípade ide o činnosť, ktorá si vyžaduje dôveru verejnosti. Pejoratívne je možné uviesť, že jednotliví občania vkladajú svoj život a blahobyt do rúk iných ľudí a požadujú, aby sa im za to poskytla určitá záruka a ochrana. Táto záruka sa týka spôsobu ich života v spoločnosti, ako aj správneho a profesionálneho vykonávania služby (poslania) v pozícii orgánov štátnej správy. V každom prípade sa to týka aj ochrany voči dôsledkom prípadných chýb a nespravodlivosti v postupoch. Z toho vyplýva, že na prvom mieste je to osobná etika príslušníka PZ (morálne zásady, hodnoty a presvedčenie) a na druhom mieste je to skupinová etika, s ktorou je každý príslušník služby kriminálnej polície permanentne konfrontovaný.

Tieto skutočnosti sú významné predovšetkým pre akceptovanie kompetencií (rešpekt právnej regulácie a prebranie zodpovednosti), ktoré deklaratórne určujú „mantinely“ správania a konania príslušníkov PZ. K uvedenému si dovoľujeme uviesť, že každé pochybenie, pri ktorom sa na verejnosti prevaľuje zapojenie príslušníkov PZ do kriminálnych aktivít (napríklad organizovaného zločinu, korupcie a pod.), tieto otriasajú od základov samotné konanie PZ (aj napriek marginálnej existencii). Tieto príklady ukazujú, že príslušníci PZ sú povinní sa pri plnení úloh usilovať o určitú úroveň etiky, ktorou by sa vymietlo toto nežiaduce správanie a konanie. Sú povinní akceptovať delegovanú pozíciu a rolu v policajnom konaní.[2]

Väčšina našej spoločnosti vníma, že policajti majú svoju právomoc a tú sú povinní používať s vedomím, že vykonávajú oprávnenú verejnú úlohu štátu pri zabezpečovaní bezpečnosti. Preto sú vo svojej práci odkázaní na súhlas a spoluprácu s občanmi a inými subjektmi, ktoré sú kompetentné participovať na plnení úloh súvisiacich so zabezpečovaním vymožiteľnosti práva. Aj

[1] Potreba skúmania vyplýva aj z vedeckovýskumnej úlohy „Model kariérneho postupu a profesijného rozvoja príslušníkov služby kriminálnej polície Policajného zboru“ (VÝSK. 262), riešenej Katedrou kriminálnej polície Akadémie Policajného zboru v Bratislave. Autor príspevku je členom riešiteľského tímu predmetnej vedeckovýskumnej úlohy.

[2] V danom kontexte, sociálny status (*lat. status – postoj, postava, zriadenie, pomery, blahobyt*) určuje súhrnné vyjadrenie sociálnej pozície človeka v určitej spoločnosti, resp. v skupine, spojené s určitou mierou ocenenia zo strany druhých. V účelovo vykonávanej práci príslušníkov PZ sa na každý sociálny status (*pozíciu*) viaže istý súbor práv a povinností.

z uvedeného vyplýva, že polícia nie je homogénnym, statickým a presne definovateľným sociálnym javom. Práve naopak, je dynamický, prispôsobuje sa ekonomickým, politickým, sociálnym a iným vplyvom.[3]

Aj napriek tomu, že to v tejto časti *expressis verbis* neuvádzame, je zrejmé, že profesia policajta patrí medzi povolania, ktoré je možné skúmať, hodnotiť a projektovať ako organizačno-normatívne činnosti (napr. organizácia a vedenie práce, kontrola dodržiavania zákonov a prípadné sankcionovanie a pod.).[4] Vždy však ide o prácu s ľuďmi, ktorej výkon je spájaný s rôznou úrovňou záťaže.

V predkladanom poznaní vo forme vedeckej štúdie sme sa rozhodli predložiť odbornej verejnosti čiastkové výstupy z prieskumu, ktorého predmetom je záťaž príslušníka polície pri výkone svojho povolania vo vzťahu k jeho osobnosti. Zastávame názor, že nami spracovaná prezentácia má teoretický a praktický význam, pretože jej výsledky sú využiteľné pri organizovaní a riadení práce.

1 Pracovná záťaž a profesia policajta

Pojem záťaž sa používa v širokej sfére odbornej, ako aj laickej verejnosti najmä na vyjadrenie určitej náročnej situácie, ktorá vplýva na človeka, a to v dvoch rovinách – fyzickej a psychickej. Na základe vykonanej rešerše k uvedenému uvádzame, že v odbornej literatúre nachádzame rôzne definície tohto pojmu.

Kollárik, T. a kol. pojem záťaž používa ako *„nadradený pojem pre rôzne psychické stavy (s prejavmi záťažových faktorov v oblasti somatických funkcií, psychických funkcií a v zmenách štruktúry i dynamiky činnosti), ktoré vyvolávajú záťažové situácie.“*[5]

Ďurič, L., Bratská, M. a kol. záťaž charakterizujú ako *„psychický stav vyvolaný rozporom medzi vonkajšími vplyvmi, požiadavkami kladenými na človeka a vnútornými podmienkami, predpokladmi, ktorými disponuje.“*[6]

Boroš, J. používa pojem záťaž ako *„nadradený pre súhrnné pomenovanie rôznych psychických stavov a s nimi spätých psychických a fyziologických reakcií, ktoré vyvolali záťažové situácie.“*[7]

Z výsledkov explanácie týchto názorov je možné vyvodiť záver, že záťaž vo vzťahu k určitému konaniu odborníci určujú v konkrétnej situácii. Tieto prístupy im umožňujú charakterizovať mieru, resp. stupeň záťaže. Frekventovane ich charakterizujú v škále ako:

- bežnú záťaž – neodráža nesúlad medzi požiadavkami vonkajšieho prostredia a vnútornými predpokladmi, nijakým spôsobom nevplýva na vývin človeka;

---

[3] LISOŇ, M. a DUBEŇ P. 2021. Teórie kriminálno-policajného poznania v systéme bezpečnostných vied. In: *Projustice.* [online] Dostupné z: https://www.projustice.sk/bezpecnostne-vedy/teorie-kriminalno-policajneho-poznania-v-systeme-bezpecnostnych-vied.

[4] RAISKUP, J. CH. 1998. Profesia policajta z hľadiska sociálnej psychológie práce. In: *Profesijné nároky na policajtov v 1. skupine hodností: zborník príspevkov zo seminára,* s. 71.

[5] KOLLÁRIK, T. a kol. 2008. *Sociálna psychológia*, s. 409.

[6] ĎURIČ, L., BRATSKÁ, M. a kol. 1997. *Pedagogická psychológia*. Terminologický a výkladový slovník, s. 433.

[7] BOROŠ, J., ONDRIŠKOVÁ, E. a ŽIVČICOVÁ, E. 1999. *Psychológia*, s. 204.

- zvýšenú záťaž – ide o nové situácie, na ktoré nestačia bežné zaužívané spôsoby zvládania, vyžaduje zvýšené úsilie, táto forma záťaže podnecuje k osobnému rastu;
- hraničnú záťaž – odráža výrazný nesúlad medzi vnútornými predpokladmi človeka a požiadavkami vonkajšieho prostredia, môže mať vplyv na zdravie človeka;
- extrémnu záťaž – ide o situácie, ktoré sú pre človeka neriešiteľné a v ktorých psychicky zlyháva.[8]

Niektorí klasifikujú záťaž až do piatich stupňov. Oproti uvedenému deleniu diferencujú ešte pesimálnu záťaž, ktorá v ich ponímaní predstavuje buď príliš nízke alebo príliš vysoké nároky na psychiku.[9] Iní uvádzajú iba tri stupne záťaže:

- *ťažká záťaž – ohrozenie života, závažná havarijná situácia, zoskok parašutistu;*
- *stredná záťaž – mierne zvýšené nároky na aktivitu, záťaž vyvolávajúca podmienky, ktoré vyvolávajú úzkosť;*
- *ľahká záťaž – bežné vykonávanie činnosti, rušenie nedosahuje hraničný prah stresora.*[10]

Vychádzajúc z doposiaľ uvedeného možno konštatovať, že i napriek rozdielnemu vnímaniu jednotlivých stupňov záťaže, sa odborníci stotožňujú v ponímaní obsahovej stránky záťaže, ktorá obsahuje tri základné zložky:

- vonkajšie vplyvy na človeka,
- vnútornú vybavenosť človeka a
- vzájomný vzťah medzi nimi.

Preto sa prikláňame ku koncepcii odborníkov, ktorí záťaž chápu ako *„vzťah medzi požiadavkami na činnosť človeka a súborom vlastností (vrodených aj získaných), ktorými je vybavený na zvládnutie týchto požiadaviek.“*[11] Táto záťaž sa môže prejaviť v niekoľkých formách v rôznych oblastiach, sú to:

- *neprimerané úlohy a požiadavky,*
- *problémové situácie,*
- *situácie vyrovnávania sa s prekážkami,*
- *konfliktné situácie,*
- *stresové situácie*.[12]

Konkrétne, v pracovnej činnosti a v situácii zamestnania pôsobia na človeka tieto stresory:

1. *problémy s pracovnou záťažou:*
- pracovné preťaženie,
- nedostatočné zaťaženie,
2. *problémy s frustráciou v zamestnaní:*
- neurčitosť roly (postavenia),
- konflikt rolí,
- vysoký stupeň špecializácie,
- nedostatočné vedenie pri profesionálnej kariére (rozvoji kvalifikácie),

[8] BOROŠ, J., ONDRIŠKOVÁ, E. a ŽIVČICOVÁ, E. 1999. *Psychológia*, s. 206.
[9] MIKŠÍK, O. 2007. *Psychologická charakteristika osobnosti*, s. 51.
[10] DANIEL, J a kol. 2003. *Prehľad všeobecnej psychológie*, s. 214.
[11] DANIEL, J a kol. 2003. *Prehľad všeobecnej psychológie*, s. 215.
[12] KOLLÁRIK, T. a kol. 2008. *Sociálna psychológia*, s. 409.

- zlá (slabá) komunikácia,
- otázky byrokracie.

3. *problémy zmien v zamestnaní:*

- vedecko-technický pokrok,
- povýšenie (postup) v zamestnaní,
- preradenia,
- reorganizácie,
- nadbytočnosti (zbytočnosti),
- odchody do dôchodku.[13]

Uvedené atribúty korešpondujú s legálnym vymedzením pojmu psychická záťaž, ktorú charakterizujú:

- *faktor, ktorý predstavuje súhrn všetkých hodnotiteľných vplyvov práce, pracovných podmienok a pracovného prostredia pôsobiacich na kognitívne, senzorické a emocionálne procesy človeka, ktoré ho ovplyvňujú a vyvolávajú stavy zvýšeného psychického napätia a zaťaženia psychofyziologických funkcií,*
- *faktor pôsobiaci zaťažujúco na organizmus a vyžadujúci psychickú aktivitu, psychické spracovávanie a vyrovnávanie sa s požiadavkami a vplyvmi životného prostredia, pričom prostredím sa rozumie všetko, čo človeka obklopuje, vrátane pracovného prostredia, spoločenských väzieb, udalostí a požiadaviek na správanie*.[14]

Okrem tejto legálnej definície možno psychické pracovné preťaženie klasifikovať do dvoch skupín, *kvantitatívne preťaženie,* ktoré predstavuje nadmerné množstvo pracovných povinností, a *kvalitatívne*, ktoré sa prejavuje v prípade, že vykonávaná činnosť má zložitý charakter.

Ku kvalitatívnym determinantom patria:

- známosť, resp. znalosť zaťažujúcich činností i činiteľov a pripravenosť na ich zvládnutie;
- zložitosť, obťažnosť, menlivosť a náročnosť zaťažujúcich činností i faktorov, racionalita záťaže;
- pozitívny alebo negatívny ráz (účinok) záťaže, v kvalitách príjemnosť-nepríjemnosť, užitočnosť – zbytočnosť, dôležitosť – bezvýznamnosť, jednoznačnosť – neurčitosť, bezpečnosť – nebezpečnosť, emocionalita záťaže;
- kladné, a najmä záporné vplyvy pracovných podmienok a faktorov i atribútov práce, ak sú frustujúce, stresujúce, demotivujúce či neurotizujúce, podľa toho, či vytvárajú na pracovisku pohodu alebo diskomfort.

Medzi kvantitatívne determinanty patria:

- sila, účinnosť, veľkosť, dôraznosť, a tým aj obťažnosť zaťažujúcej činnosti, alebo faktora, či atribútu práce;
- množstvo, počet, rozsah účinných faktorov záťaže;
- rýchlosť, tempo (zvýšené, vnútené), dynamika, časová limitovanosť zaťažujúcej činnosti;
- častosť výskytu – frekvencia, periodicita, alebo nepravidelnosť pôsobenia záťaže;
- časová dimenzia pôsobenia záťaže – dĺžka trvania vplyvu zaťažujúceho faktora.[15]

---

[13] BOROŠ, J., ONDRIŠKOVÁ, E. a ŽIVČICOVÁ, E. 1999. *Psychológia*, s. 210.

[14] *§ 2 ods. 1 vyhláška č. 542/2007 Z. z. Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky o podrobnostiach o ochrane zdravia pred fyzickou záťažou pri práci, psychickou pracovnou záťažou a senzorickou záťažou pri práci.*

[15] KOLEKTÍV AUTOROV. 2000. *Profesia policajta,* s. 123.

Psychická záťaž sa v posledných rokoch v pracovnom procese zvyšuje generálne. Osobitnou skupinou sú tzv. pomáhajúce profesie, kde práve to „ľudské“ je nevyhnutné a nenahraditeľné technikou. V každom pracovnom procese sú teda prítomné také okolnosti, ktoré od jednotlivca vyžadujú nasadenie nadmernej energie a vlastných síl, a to napríklad v prípadoch, kde je nevyhnutné riešiť stresovú situáciu v cudzom jazyku. Osobitne sa tieto skutočnosti zaregistrovali pri skúmaní policajného konania.[16]

Z uvedeného je zrejmé, že evidentne existuje široká škála činiteľov, ktoré sa vzťahujú na profesiu policajta. Je tomu tak preto, lebo pracovná náplň policajtov je rôznorodá. Počas výkonu služby sú vystavovaní emocionálnej a psychickej pracovnej záťaži, vykonávajú odborné činnosti a rozsiahle administratívne úlohy.

Pri objektivizácii uvádzame, že odborné policajné činnosti a administratívne úlohy policajta zaradeného v službe kriminálnej polície spočívajú predovšetkým v nasledovných činnostiach:

- plní samostatné úlohy na úseku osobitných policajných činností spojených so zvýšeným rizikom,
- plní špeciálne operatívno-technické práce pri nasadzovaní a využívaní informačno-technických prostriedkov,
- odhaľuje a objasňuje trestnú činnosť, najmä organizovanú alebo sériovo páchanú,
- vyžaduje informácie od iných útvarov PZ potrebné pre činnosť na danom úseku,
- sleduje a vyhodnocuje stav a vývoj trestnej činnosti na pridelenom úseku,
- navrhuje opatrenia na odhaľovanie a objasňovanie jednotlivých druhov kriminality a podieľa sa na ich realizácii,
- využíva kriminalistické evidencie, prostriedky nástrahovej a zabezpečovacej techniky za účelom zistenia páchateľov,
- získava poznatky k páchateľom trestnej činnosti prostredníctvom informátorov a prijíma opatrenia na ich realizáciu.

Analogickým výkladom uvedeného je možné dospieť k záveru, že uvedená pracovná náplň je významným faktorom psychickej pracovnej záťaže. Tieto faktory sa môžu premietnuť v závislosti od osobnosti policajta v miere psychickej pracovnej záťaže, konkrétne v tendencii k preťaženiu (*faktor preťaženia*), tendencii k nevyťaženiu a nízkej pracovnej stimulácie (*faktor monotónie*) a v kombinácii preťaženia a nízkej stimulácie (*faktor nešpecifickej stresovej odozvy*).[17]

Z uvedeného vyplýva vzťah osobnosti k prežívanej záťaži a syndrómu vyhorenia, ktorý môže byť dôsledkom dlhodobého pôsobenia psychickej pracovnej záťaže. Nie je jasne stanovené akú úlohu zohrávajú osobnostné preferencie človeka vo vzťahu ku konkrétnym faktorom pracovného zaťaženia (monotónia, preťaženie a nešpecifický faktor) a vyhorenia (emocionálne

[16] Napríklad v prípadoch zaistenia štátnych príslušníkov tretích krajín v rámci ÚPZC má každá zaistená osoba *„právo byť informovaná o dôvodoch svojho zaistenia a toto právo je súčasťou procesných záruk. Vymedzenie presného časového rámca pre poskytovanie informácií na vyššie uvedené účely do veľkej miery závisí od jazykovej spôsobilosti príslušníka PZ, ktorý vykonáva zaistenie (...)“*.
NIKOLAJOVÁ KUPFERSCHMIDTOVÁ, E. 2020. Právo na jazykovú pomoc ako procesná záruka v kontexte azylového konania. In *Policajná teória a prax* 03/2020, s. 71.

[17] Tieto faktory sa zisťujú prostredníctvom Meisterovho dotazníka.

vyčerpanie, depersonalizácia, osobné uspokojenie). Táto skutočnosť bola základným podnetom pre vykonanie prieskumu v tejto oblasti.

2 Metodika a ciele empirickej časti

Z doteraz uvedeného vyplýva, že medzi zvládaním psychickej záťaže alias mierou vyhorenia a osobnosťou príslušníka PZ existuje určitá súvislosť. Našim cieľom bolo skúmať túto koreláciu realizáciou tematicky orientovaného prieskumu. Vychádzali sme pritom z predpokladu, že samotné zvládanie psychickej záťaže súvisí, okrem iných, aj so subjektívnym vnímaním záťaže. Záťaž predstavuje určitý faktor, ktorý jednotlivec vníma pozitívne alebo negatívne. V negatívnom zmysle pôjde o vplyv, ktorý vedie k vyhoreniu a v pozitívnom zmysle tento vplyv pôsobí na jednotlivca motivačne a vedie k zvýšeniu jeho výkonu. Táto skutočnosť sa navonok prejaví predovšetkým v pracovnej spokojnosti respektíve nespokojnosti.

Prieskumnú vzorku tvorili príslušníci PZ, ktorí boli zároveň externými študentmi Akadémie PZ v Bratislave v 1. a 2. stupni vysokoškolského vzdelávania. Celkový počet respondentov pozostávajúci z príslušníkov PZ bol 42 (*36 mužov a 6 žien*). U mužov bolo vekové rozhranie od 25 rokov do 42 rokov s priemerom M = 33,06 rokov. U žien bolo vekové rozhranie od 23 rokov do 45 rokov s priemerom M = 34,17 rokov. Celkovo respondenti tvorili vekové rozmedzie od 23 rokov do 45 rokov, pričom priemerný vek bol M = 33,21 rokov. Respondenti boli v služobnom pomere príslušníka PZ v rozmedzí od 2 rokov do 21 rokov, pričom priemerná doba služobného pomeru bola M = 9,45 rokov. Muži mali v priemere odslúžených M = 9,86 rokov (*min = 4, max = 21*) a ženy M = 7,00 rokov (*min = 2, max = 14*). Na aktuálne zastávaných zložkách polície mali respondenti prax v dĺžke od 1 roka až po 14 rokov, priemer tvoril M = 6,5 rokov. Muži v priemere pôsobili na poslednej zložke M = 6,89 rokov (*min = 1, max = 14*) a ženy M = 4,17 rokov (*min = 1, max = 7*).

V prieskume sme pracovali s troma druhmi dotazníkov. Na diagnostiku prítomnosti psychickej pracovnej záťaže sme použili Meisterov dotazník, ktorý sa využíva pri zisťovaní miery vplyvu pracovnej činnosti na psychiku zamestnancov. Dotazník pozostáva z desiatich otázok a odpovede sú na škále od 5 - úplne súhlasím až po 1 - nie, vôbec nesúhlasím, pričom probandi majú za úlohu označiť výpoveď, ktorá najviac vystihuje ich pocity pri práci. Tento dotazník je možné administrovať skupinovo aj individuálne. Hodnotia sa tri faktory: *preťaženie* – 3 otázky, *monotónia* – 3 otázky a *nešpecifický faktor* (stresová odozva) – 4 otázky.[18]

Syndróm vyhorenia sme zisťovali prostredníctvom dotazníka MBI (Maslach Burnout Inventory), ktorý sme sčasti modifikovali pre potreby nášho prieskumu. Jeho autorkami sú Christine Maslach a Susan E. Jackson. Dotazník sa zameriava na poznávanie a hodnotenie troch faktorov, ktorými sa diagnostikuje syndróm vyhorenia, sú nimi: *emocionálne vyčerpanie (EE)* – 9 otázok*, depersonalizácia (DP)* – 5 otázok a *osobné uspokojenie (PA)* – 8 otázok. Na každú otázku sa odpovedá na 7 bodovej škále.[19]

Ako posledný sme použili dotazník HEXACO-PI-R-100, ktorý slúži na skúmanie osobnostných charakteristík. Vytvorili ho K. Lee a M.C. Ashton. Tento dotazník spolu s kľúčom je voľne dostupný na stránke hups://hexaco.org/hexaco-inventory. Použitá verzia dotazníka má 100 položiek, probandi odpovedajú na 5 bodovej Likertovej škále a pozostáva zo 6 dimenzií: poctivosť

[18] HLADKÝ, A. - ŽIDKOVÁ, Z. 1999. *Metody hodnocení psychosociální pracovní záťeže*, s. 116.
[19] KŘIVOHLAVÝ, J. 2012. *Hořet, ale nevyhořet*, s. 92.

- pokora (Honesty- Humility - H), emocionalita (Emotionality - E), extrovertnosť (Extraversion - X), prívetivosť (Agreeableness - A), svedomitosť (Counscientiousness - C), otvorenosť voči skúsenosti (Openness to Experience – O).[20]

Získané dáta z dotazníkov Meister, MBI (Maslach Burnout Inventory) a HEXACO-PI-R-100 boli vyhodnotené na základe príslušných kľúčov podľa inštrukcií. Pre spracovanie dát sme použili tabuľkový procesor Microsoft Excel. Následne sme so získanými dátami pracovali v programe IBM SPSS Statistics. K výsledkom sme dospeli použitím frekvenčných analýz (napr. *priemer, min, max a pod.*). Korelácie medzi dvoma premennými sme zisťovali prostredníctvom bivariačnej analýzy (Pearsonov alebo Spearmanov test) podľa výsledku testu normality.

Cieľom prieskumu bolo zistiť či niektoré dimenzie osobnosti šesťfaktorového osobnostného modelu HEXACO-PI-R majú zásadný vplyv na zvládanie psychickej záťaže a na mieru vyhorenia policajtov.

Objektom skúmania je osobnosť príslušníka PZ ako faktor kariérneho postupu.

Predmetom skúmania je vzťah medzi osobnosťou príslušníka PZ a zvládaním psychickej záťaže respektíve mierou vyhorenia.

Vychádzajúc z doposiaľ uvedených skutočností sme stanovili nasledovné hypotézy:

H_1: Existuje štatisticky významný pozitívny vzťah medzi faktorom emocionalita v kontexte šesťfaktorového modelu osobnosti a faktorom emocionálne vyčerpanie.[21]

H_2: Existuje štatisticky významný negatívny vzťah medzi faktorom svedomitosť v kontexte šesťfaktorového modelu osobnosti a faktorom osobné uspokojenie.[22]

H_3: Existuje štatisticky významný pozitívny vzťah medzi faktorom svedomitosť v kontexte šesťfaktorového modelu osobnosti a faktorom monotónia.[23]

H_4: Existuje štatisticky významný pozitívny vzťah medzi faktorom poctivosť v kontexte šesťfaktorového modelu osobnosti a faktorom emocionálne vyčerpanie.[24]

---

[20] ASHTON, C.M., LEE, K. 2009. *The Hexaco personality inventory – revised.* [online] Dostupné z: https://hexaco.org/scaledescriptions.

[21] Môžeme predpokladať vzťah emocionality k významnejšiemu prejavu faktoru vyhorenia (emocionálne vyčerpanie), pretože tento faktor osobnosti vyjadruje úzkostnejšie a emocionálne labilnejšie prežívanie udalostí, napr. záťažové situácie v službe ako rôzne formy domáceho násilia, smrteľné dopravné nehody, samovraždy a pod.

[22] Môžeme predpokladať vzťah svedomitosti k významnejšiemu prejavu faktoru vyhorenia (osobné uspokojenie), pretože tento faktor osobnosti vyjadruje mieru disciplíny a úsilia k dokonalému riešeniu úloh, napr. pri výkone služobnej činnosti sa svedomitý policajt snaží splniť všetky úlohy a naplniť všetky očakávania tak zo strany nadriadených ako aj verejnosti, čím sa vyčerpáva nad primeranú mieru a nezostáva mu energia pre riešenie záťažových situácií v osobnom živote.

[23] Môžeme predpokladať vzťah svedomitosti k silnejšiemu prežívaniu faktoru záťaže (monotónia), pretože tento faktor osobnosti vyjadruje mieru disciplíny a úsilia k dokonalému riešeniu úloh, napr. pri riešení úloh musí konať striktne len v medziach zákona bez svojvôle a bez možnosti variácie riešení, teda sa dostáva do kolobehu rovnakých činností.

[24] Môžeme predpokladať vzťah poctivosti k významnejšiemu prejavu faktoru vyhorenia (emocionálne vyčerpanie), pretože tento faktor osobnosti vyjadruje mieru zodpovednosti a dodržiavania pravidiel, napr. policajt sa permanentne konfrontuje s prípadmi nepráva a nespravodlivosti, prípadne nemožnosti dosiahnutia spravodlivosti napriek vynaloženému úsiliu, čím stráca motiváciu pre svoju činnosť.

H5: Existuje štatisticky významný pozitívny vzťah medzi faktorom extrovertnosť v kontexte šesťfaktorového modelu osobnosti a faktorom depersonalizácia.[25]

3 Výsledky a diskusia

V tabuľke č. 1 sú uvedené hodnoty signifikancie pre normálne rozloženie dát. Podmienkou pre dosiahnutie normálneho rozloženia je, aby signifikancia bola vyššia ako p = 0,05. Pre vyhodnotenie normality prieskumnej vzorky s počtom respondentov menej ako 50 sa používa Shapiro-Wilkovov test, teda naša prieskumná vzorka spadala do tejto škály (N = 42).

Tabuľka č. 1 Normalita pre premenné z dotazníkov HEXACO-PI-R-100, MBI a Meister

	Shapiro-Wilk	
	df	Sig.
MBI		
Emocionálne vyčerpanie	42	0,011
Depersonalizácia	42	0,175
Osobné uspokojenie	42	0,059
Meister		
Preťaženie	42	0,269
Monotónia	42	0,011
Nešpecifický faktor	42	0,079
HEXACO-PI-R-100		
Poctivosť	42	0,090
Emocionalita	42	0,298
Extroverzia	42	0,845
Prívetivosť	42	0,270
Svedomitosť	42	0,228
Otvorenosť	42	0,692

Zdroj: vlastné spracovanie výsledkov

Ako je zrejmé z tabuľky, normálne rozloženie bolo zistené v dimenziách depersonalizácia, osobné uspokojenie, tendencia k preťaženiu a k nešpecifickému faktoru, poctivosť, emocionalita, extrovertnosť, prívetivosť, svedomitosť a otvorenosť. Podmienku normality nesplnili dimenzie emocionálne vyčerpanie a tendencia k monotónii.

V prípade splnenia normality sme pre zistenie vzťahu medzi jednotlivými faktormi použili paramatrické testovanie – Pearsonov korelačný test. Súhrn výsledkov testovania medzi jednotlivými faktormi osobnostného dotazníka HEXACO-PI-R-100 a faktormi dotazníka MBI (Maslach Burnout Inventory) sme uviedli v tabuľke č. 2.

[25] Môžeme predpokladať vzťah extrovertnosti k významnejšiemu prejavu faktoru vyhorenia (depersonalizácia), pretože tento faktor osobnosti vyjadruje mieru sociálnej interakcie, napr. ak nedostávajú očakávanú spätnú väzbu respektíve primeranú odozvu od ľudí pri výkone povolania, tak postupne začínajú s ľuďmi jednať ako s vecami.

Tabuľka č. 2 Vzťah osobnostných dimenzií a syndrómu vyhorenia v profesii policajta

			HEXACO – PI – R - 100					
			Poctivosť	Emocionalita	Extrovertnosť	Prívetivosť	Svedomitosť	Otvorenosť
MBI	Emocionálne vyčerpanie	kor. koef	,334*	-0,301	,385*	0,266	0,227	0,032
		sig.	0,031	0,052	0,012	0,088	0,147	0,842
	Depersonalizácia	kor. koef	,369*	0,018	,447**	0,154	0,165	-0,050
		sig.	0,016	0,909	0,003	0,331	0,295	0,755
	Osobné uspokojenie	kor. koef	-0,158	0,068	-,389*	-0,209	-,389*	-0,257
		sig.	0,318	0,668	0,011	0,183	0,011	0,101

Zdroj: vlastné spracovanie výsledkov

Pri nesplnení podmienky normality sme použili neparamtetrický test - Spearmanov korelačný test. Súhrn výsledkov testovania medzi jednotlivými faktormi osobnostného dotazníka HEXACO-PI-R-100 a faktormi Meisterovho dotazníka sme uviedli v tabuľke č. 3.

Tabuľka č. 3 Vzťah osobnostných dimenzií a psychickej pracovnej záťaže v profesii policajta

			HEXACO – PI – R - 100					
			Poctivosť	Emocionalita	Extrovertnosť	Prívetivosť	Svedomitosť	Otvorenosť
Meister	Preťaženie	kor. koef	0,281	-0,274	0,255	0,249	0,105	-0,094
		sig.	0,072	0,079	0,104	0,112	0,508	0,554
	Monotónia	kor. koef	0,303	-0,125	0,267	0,011	,347*	-0,010
		sig.	0,051	0,430	0,087	0,944	0,024	0,952
	Nešpecifický faktor	kor. koef	0,221	-0,220	0,258	0,075	0,234	0,166
		sig.	0,160	0,162	0,099	0,635	0,136	0,293

Zdroj: vlastné spracovanie výsledkov

Následne sme pristúpili k overeniu jednotlivých stanovených hypotéz podľa získaných hodnôt, ktoré sú uvedené v tabuľkách (*Tabuľka č. 3 a č. 4*).

H_1: Existuje štatisticky významný pozitívny vzťah medzi faktorom emocionalita v kontexte šesťfaktorového modelu osobnosti a faktorom emocionálne vyčerpanie.

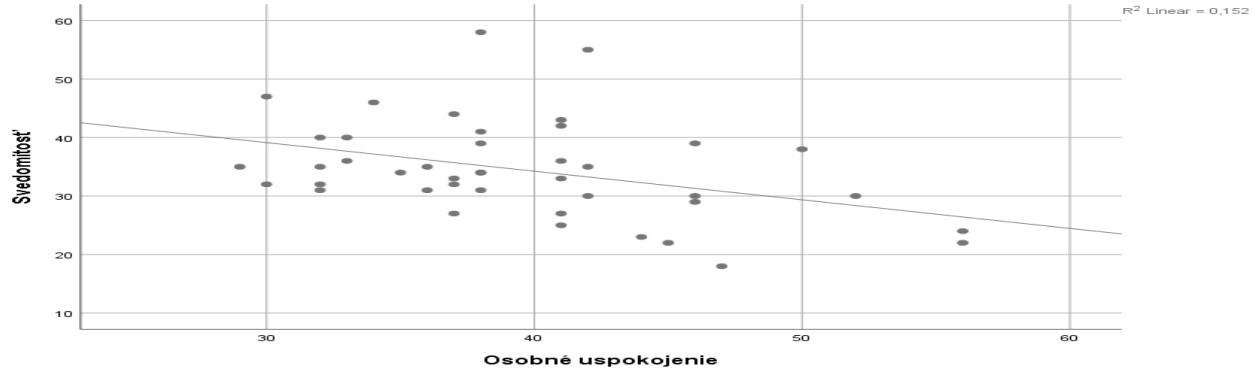
Hypotéza H_1 bola testovaná použitím výpočtu Spearmanovho koeficientu poradovej korelácie, ktorého výsledok uvádzame v tabuľke (*Tabuľka č. 3*). Na základe zistenej štatistickej významnosti Sig. > 0,05 považujeme korelačný vzťah medzi premennými emocionalita a emocionálne vyčerpanie za nevýznamný. Hypotézu H_1 zamietame.

H_2: Existuje štatisticky významný negatívny vzťah medzi faktorom svedomitosť v kontexte šesťfaktorového modelu osobnosti a faktorom osobné uspokojenie.

Hypotéza H_2 bola testovaná použitím výpočtu Pearsonovho koeficientu poradovej korelácie, ktorého výsledok uvádzame v tabuľke (*Tabuľka č. 3*). Na základe zistenej štatistickej významnosti Sig. < 0,05 považujeme korelačný vzťah medzi premennými svedomitosť a osobné uspokojenie za významný. Hodnota Pearsonovho korelačného koeficientu je r = -0,389.

Ide o negatívny, stredne silný vzťah, čo znamená, že medzi premennými je priama úmernosť. Čím je príslušník PZ svedomitejší, tým je jeho miera osobného uspokojenia nižšia. So vzrastajúcou hodnotou jednej premennej sa znižuje hodnota druhej premennej (*Graf č. 1*). Hypotézu H_2 prijímame.

Graf č. 1 Lineárny vzťah medzi faktorom svedomitosť a faktorom osobné uspokojenie

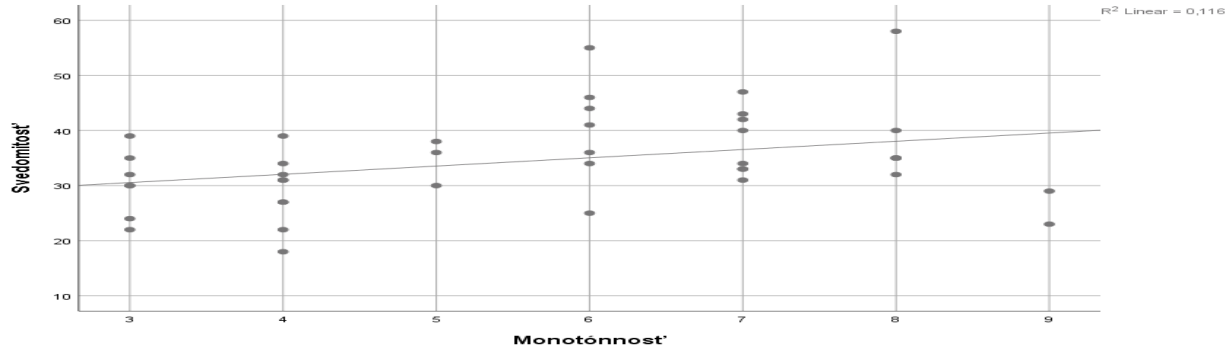


Zdroj: vlastné spracovanie výsledkov

H_3: Existuje štatisticky významný pozitívny vzťah medzi faktorom svedomitosť v kontexte šesťfaktorového modelu osobnosti a faktorom monotónia.

Hypotéza H_3 bola testovaná použitím výpočtu Spearmanovho koeficientu poradovej korelácie, ktorého výsledok uvádzame v tabuľke (*Tabuľka č. 3*). Na základe zistenej štatistickej významnosti Sig. < 0,05 považujeme korelačný vzťah medzi premennými svedomitosť a monotónia za významný. Hodnota Spermanovho korelačného koeficientu je $\rho = 0{,}347$. Ide o pozitívny, stredne silný vzťah, čo znamená, že medzi premennými je priama úmernosť. Čím je príslušník PZ svedomitejší, tým je jeho miera monotónie vyššia. So vzrastajúcou hodnotou jednej premennej sa zvyšuje hodnota druhej premennej (*Graf č. 2*). Hypotézu H_3 prijímame.

Graf č. 2 Lineárny vzťah medzi faktorom svedomitosť a faktorom monotónia

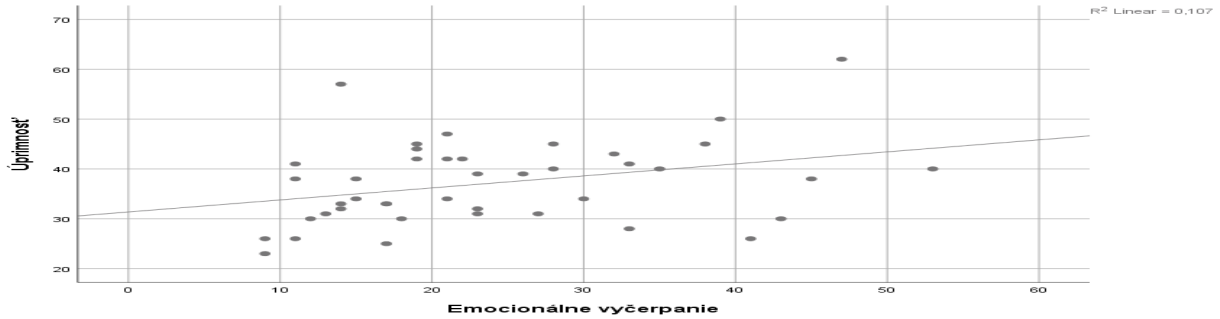


Zdroj: vlastné spracovanie výsledkov

H_4: Existuje štatisticky významný pozitívny vzťah medzi faktorom poctivosť v kontexte šesťfaktorového modelu osobnosti a faktorom emocionálne vyčerpanie.

Hypotéza H_4 bola testovaná použitím výpočtu Spearmanovho koeficientu poradovej korelácie, ktorého výsledok uvádzame v tabuľke (*Tabuľka č. 3*). Na základe zistenej štatistickej významnosti Sig. < 0,05 považujeme korelačný vzťah medzi premennými poctivosť a emocionálne vyčerpanie za významný. Hodnota Spermanovho korelačného koeficientu je ρ = 0,334. Ide o pozitívny, stredne silný vzťah, čo znamená, že medzi premennými je priama úmernosť. Čím je príslušník PZ poctivejší, tým je emocionálne vyčerpanejší. So vzrastajúcou hodnotou jednej premennej sa zvyšuje hodnota druhej premennej (*Graf č. 3*). Hypotézu H_4 prijímame.

Graf č. 3 Lineárny vzťah medzi faktorom poctivosť (úprimnosť) a faktorom emocionálne vyčerpanie

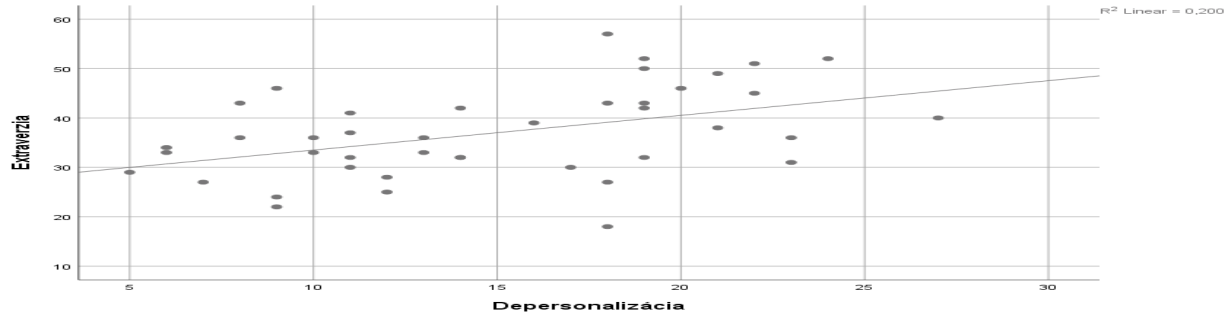


Zdroj: vlastné spracovanie výsledkov

H_5: Existuje štatisticky významný pozitívny vzťah medzi faktorom extrovertnosť v kontexte šesťfaktorového modelu osobnosti a faktorom depersonalizácia.

Hypotéza H_5 bola testovaná použitím výpočtu Pearsonovho koeficientu poradovej korelácie, ktorého výsledok uvádzame v tabuľke (*Tabuľka č. 3*). Na základe zistenej štatistickej významnosti Sig. < 0,01 považujeme korelačný vzťah medzi premennými extrovertnosť a depersonalizácia za významný. Hodnota Pearsonovho korelačného koeficientu je r = 0,447. Ide o pozitívny, stredne silný vzťah, čo znamená, že medzi premennými je priama úmernosť. Čím je príslušník PZ extrovertnejší, tým je jeho miera depersonalizácie vyššia. So vzrastajúcou hodnotou jednej premennej sa zvyšuje hodnota druhej premennej (*Graf č. 4*). Hypotézu H_5 prijímame.

Graf č. 4 Lineárny vzťah medzi faktorom extrovertnosť a faktorom depersonalizácia



Zdroj: vlastné spracovanie výsledkov

Zo štatistickej analýzy uvedenej v tabuľke (*Tabuľka č. 3*) je zrejmé, že okrem potvrdených, resp. nepotvrdených vopred stanovených hypotéz, nám vyplývajú aj ďalšie štatisticky významné vzťahy medzi premennými. Ide o:

- štatisticky významný pozitívny vzťah (sig. < 0,05, r = 0,369) medzi faktorom poctivosť v kontexte šesťfaktorového modelu osobnosti a faktorom depersonalizácia,
- štatisticky významný pozitívny vzťah (sig. < 0,05, ρ = 0,385) medzi faktorom extrovertnosť v kontexte šesťfaktorového modelu osobnosti a faktorom emocionálne vyčerpanie,
- štatisticky významný negatívny vzťah (sig. < 0,05, r = - 0,389) medzi faktorom extrovertnosť v kontexte šesťfaktorového modelu osobnosti a faktorom osobné uspokojenie.

Vychádzajúc z tabuľky (*Tabuľka č. 3*) možno zároveň konštatovať, že medzi ostatnými premennými neexistuje štatisticky významný vzťah.

Prieskum bol zameraný na mieru vyhorenia prostredníctvom dotazníka MBI a psychickej pracovnej záťaže cez Meisterov dotazník vo vzťahu k jednotlivým dimenziám šesťfaktorového modelu osobnosti - HEXACO-PI-R-100 v profesii príslušníka PZ.

Neočakávaným výsledkom nášho prieskumu bolo zamietnutie prvej hypotézy, pri ktorej sme nezistili existenciu signifikantného vzťahu medzi faktorom *emocionalita* a faktorom *emocionálne vyčerpanie* na skúmanom súbore. Zastávame názor, že tento výsledok mohol ovplyvniť fakt, že pred vstupom do PZ sú uchádzači podrobení psychologickému vyšetreniu, na základe ktorého sa pravdepodobne vylučujú emocionálne nestabilné osoby resp. vyberajú osoby emocionálne stabilnejšie.

Prijatie druhej a tretej hypotézy, teda preukázanie vzťahov medzi faktorom *svedomitosť* a faktorom *osobné uspokojenie* a medzi faktorom *svedomitosť* a faktorom *monotónia*, vychádza podľa nášho názoru z rovnakého základu, disciplinovaný a zodpovedný prístup k plneniu služobných povinností. Toto sa od príslušníkov PZ očakáva, avšak pri svedomitejších policajtoch, ktorí sú nadmerne pracovne zaťažení a nestíhajú zrealizovať všetky svoje povinnosti podľa svojich predstáv a očakávaní, sa to odzrkadlí vo vyššej miere prežívania pracovnej záťaže (osobné uspokojenie). V prípade, že vykonávajú rovnakú agendu, pri ktorej sa neustále pohybujú v rovnakých medziach a možnostiach (na základe zákona a v súlade so zákonom), to dokonca môže spôsobiť vyhorenie (monotónia).

Potvrdenie štvrtej hypotézy, vzťahu medzi faktorom *poctivosť* a faktorom *emocionálne vyčerpanie*, poukazuje podľa nášho názoru na skutočnosť, že policajt stratí motiváciu pri plnení služobných činností, ak sa pri výkone služby stretáva s nedodržiavaním morálnych pravidiel či zákonov. Môže ísť aj o prípady, keď sa napriek vynaloženému poctivému úsiliu opakovane konfrontuje s neúspechom a v dôsledku tohto u neho narastá pocit bezmocnosti a nezmyselnosti jeho práce.

Zistenie existencie signifikantného vzťahu medzi faktorom *extrovertnosť* a faktorom *depersonalizácia* nám potvrdila našu piatu hypotézu. Policajt sa počas služby dostáva do styku s veľkým počtom osôb, je dennodenne v sociálnej interakcii. Extroverti radi komunikujú s inými ľuďmi a ľahko nadväzujú kontakt. To je jednoznačne prínosom najmä v oblasti prevencie, manažovania či všeobecne pri dodržaní hesla „pomáhať a chrániť“, ako aj pre nich samých pri sebarealizácii. Ale pri styku s osobami, voči ktorým vykonávajú svoju právomoc v zmysle vydávania obmedzení či ukladania sankcií, pôsobia ako „nepriateľ“ a títo ľudia nemajú ochotu

s nimi komunikovať a ak aj áno, tak v drvivej väčšine prípadov ide o komunikáciu, ktorá negatívne pôsobí na psychiku policajta. Sme toho názoru, že práve z týchto skúseností pramení, že extrovertní policajti po určitom čase začnú jednať s ľuďmi neprimerane. Okrem uvedeného chceme poukázať na to, že sme zistili vzťah medzi dimenziou *extrovertnosť* a *prejavom symptómov vyhorenia* vo všetkých faktoroch *(depersonalizácia (hypotéza H_5), emocionálne vyčerpanie a osobné uspokojenie (pozri Tabuľka č. 3)*, ale nezistili sme žiadny signifikantný vzťah medzi *extrovertnosťou* a *prežívaním pracovnej záťaže*. Toto zistenie môže naznačovať, že Meisterov dotazník nepostačuje na odhalenie prežívania pracovnej záťaže u príslušníkov PZ.

V súhrne môžeme konštatovať, že v našom prieskume sme zo stanovených piatich hypotéz okrem jednej (H_1) prijali všetky (H_2-H_5) a preukázali sme existenciu vzťahu medzi niektorými dimenziami šesťfaktorového modelu osobnosti HEXACO-PI-R-100 a niektorými faktormi vyhorenia podľa Maslachovej dotazníka (MBI) respektíve pracovnej záťaže podľa Meisterovho dotazníka. Konkrétne korelovali *extrovertnosť – depersonalizácia, poctivosť – emocionálne vyčerpanie, svedomitosť – osobné uspokojenie, svedomitosť – monotónia*.

Na základe týchto skutočností možno interpretovať, že pre potreby kariérneho postupu PZ vo vzťahu k službe kriminálnej polície, je žiaduce, aby policajti disponovali najmä osobnostnými vlastnosťami ako je extrovertnosť a emocionálna stabilita.

Následne, už vo vzťahu k zastávanej funkcii v tejto službe, je potrebné, aby policajti výkon služobnej činnosti nevnímali ako monotónny. Práve naopak, aby dosiahli osobné uspokojenie, čím sa predíde predovšetkým vyhoreniu príslušníka PZ v dôsledku subjektívneho vnímania pracovnej záťaže vyplývajúcej z výkonu služobnej činnosti na odbore kriminálnej polície.

Výkon organizačno-normatívnych činností je náročný najmä u zložiek, ktoré sú v bezprostrednom a každodennom kontaktne s verejnosťou, pretože tá na nich kladie obrovské požiadavky. Ide predovšetkým o striktné dodržanie zákonov a vyriešenie každej situácie bez akejkoľvek chyby. Špecifiká tohto zaťaženia sú evidentné v profesii policajta, nakoľko môžu nepriaznivo vplývať na jeho psychiku, čoho následkom môžu byť nesprávne vyhodnotené situácie, neprimerane realizované zákroky, nevhodné formy správania a mnoho ďalších. Ide o súbor situácií, ktoré sa navonok prejavujú v nasledovných formách:

- interpersonálno-percepčná – pozorovanie, dozor a pod.;
- komunikačná – rozhovory, príkazy, rozkazy, atď.;
- interakčná – organizovanie práce, nadväzovanie spolupráce a i.[26]

Pre lepšie zvládnutie takýchto náročných situácií sa policajti podrobujú v rámci prípravy na výkon štátnej služby aj psychologickej príprave. „*Psychologická príprava policajtov je zámerne a cieľavedome organizovaná činnosť, zameraná na utváranie a prehlbovanie ich psychologickej a psychickej pripravenosti k aktívnemu a efektívnemu riešeniu policajných situácií v dynamicky sa meniacich podmienkach výkonu policajnej profesie.“*[27] Psychologická príprava sa uskutočňuje pre utvorenie a prehlbovanie psychologickej a psychickej pripravenosti policajtov, ktorá zodpovedá príslušnej vykonávanej služobnej činnosti. Obsahovo zahŕňa:

- rozvoj funkčnej spoľahlivosti poznávacích procesov,
- formovanie emocionálnej stability policajta,
- rozvoj motivačných vlastností a zameranosti policajta,

[26] KOLEKTÍV AUTOROV. 2000. *Profesia policajta*, s. 83.
[27] ČECH, J. a kol. 2005. *Psychológia pre políciu a justíciu*, s. 369.

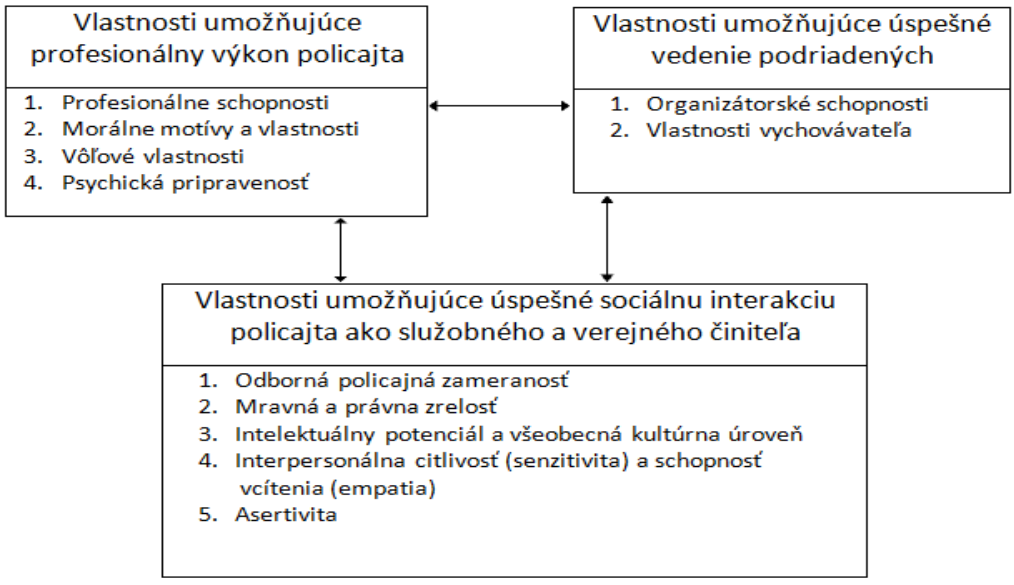
- formovanie psychickej odolnosti voči podmienkam psychickej záťaže v policajnej činnosti,
- formovanie psychickej pohotovosti k zásahu proti delikventom.[28]

Predmetná príprava slúži pre zvládanie rôznych foriem záťaže, najmä psychickej a emocionálnej. Okrem uvedených nemožno opomenúť ani neuropsychické zaťaženie, ktoré spôsobujú niektoré činnosti a pracovné podmienky pri práci. Spomedzi požiadaviek kladených na neuropsychiku a na psychickú aktivitu v policajnej službe možno uviesť:

- zmyslové vnímanie – pozorovanie, sledovanie či stráženie, atď;
- dobrú pamäť – zreprodukovanie udalostí, výpovede, zapamätanie predpisov a pod.;
- predstavivosť – rekonštrukcia udalosti, predvídanie vývoja situácie, a i.;
- mentálnu aktivitu – myslenie, poznávanie, analýza, rozhodovanie a pod.;
- pozornosť – sústredenie na jeden objekt, náhle zmeny situácie a ďalšie.[29]

Miera všestrannej pripravenosti policajta vrátane psychologickej, sa v praxi prejavuje najmä v záťažových situáciách. Pre ich zvládanie, ako aj pre komplexný výkon policajných činností musí policajt disponovať určitými vlastnosťami - osobnostným profilom, ktorý v sebe zahŕňa tri skupiny vlastností. Tieto spolu vytvárajú tzv. model osobnostného profilu policajta a je znázornený na nasledovnom obrázku:

Obrázok č. 1 Model osobnostného profilu policajta



Zdroj: Čech 2005, s. 235.

V tejto súvislosti je potrebné uviesť niekoľko platných premís:

- profesionálne schopnosti predstavujú súhrn teoretických odborných poznatkov a praktických zručností;
- morálne motívy a vlastnosti sú atribútmi, ktoré odzrkadľujú potrebu ochrany spoločnosti a potrebu vedenia boja s kriminalitou;
- vôľové vlastnosti sú zdrojom pevného charakteru a odhodlanosti plniť ciele policajných činností;

[28] ČECH, J. a kol. 2005. *Psychológia pre políciu a justíciu*, s. 358.
[29] KOLEKTÍV AUTOROV. 2000. *Profesia policajta,* s. 89.

- psychická pripravenosť zabezpečuje adekvátne správanie a plnenie úloh pri výkone služobnej činnosti a ich zvládanie;
- organizátorské schopnosti spočívajú v riadení podriadených ako aj v spôsobilosti organizovať vlastnú činnosť;
- vlastnosti vychovávateľa sú potrebné pre celý proces formovania osobnosti policajtov;
- mravná a právna zrelosť sa vyžaduje pre naplnenie schopnosti prevziať zodpovednosť za ochranu spoločnosti v boji s kriminalitou;
- intelektuálny potenciál a všeobecná kultúrna úroveň sa uplatňuje pri riešení zložitých policajných činností;
- interpersonálna citlivosť a schopnosť vcítenia sú nevyhnutné pri riešení medziľudských vzťahov a konfliktov;
- asertivita predstavuje nevyhnutný základ pre úspešné zvládanie komunikácie v rôznych situáciách.[30]

Súhrn uvedených vlastností je predpokladom k tomu, že policajt bude schopný v každej situácii adekvátne reagovať, presadiť záujmy spoločnosti a zodpovedne sa správať a vykonávať služobnú činnosť. Z uvedeného vyplýva, že pri výbere osoby na výkon profesie policajta, ako aj jej následná príprava na túto funkciu je založená na určitých osobnostných predispozíciách a kompetenciách jednotlivca, ktoré sú akýmsi základom, okrem iného aj pre úspešné zvládanie záťažových situácií a ich adekvátne vyrovnávanie sa s nimi. Medzi faktory výrazne ovplyvňujúce záťažové situácie môže patriť aj komunikačná kompetencia policajta v cudzom jazyku. Samotnú komunikáciu však ovplyvňujú aj iné faktory, nielen jazyková bariéra.[31]

Záver

Výsledky prieskumu preukazujú, že existujú viaceré vzťahy medzi osobnostnými faktormi a mierou vyhorenia alebo pracovnou záťažou. Tieto môžu mať dopad na správanie príslušníka polície, ktoré sa môže prejaviť v úrovni kvality výkonu služobnej činnosti. Vyplývajúc z náročnosti výkonu služobných činností policajtov zaradených v službe kriminálnej polície možno vysloviť záver, že ide o špecifický okruh činností, ktoré sú sprevádzané so vznikom záťaže. Napr. náročnosť a úroveň pracovného zaťaženia stúpa v závislosti od vecnej a miestnej pôsobnosti kriminálnej polície. To znamená, že je závislá od závažnosti trestnej činnosti a rozsahu územia, na ktorom je trestná činnosť páchaná.

Osobitne, táto skutočnosť je rešpektovaná v rámci hierarchického usporiadania príslušnosti organizačných zložiek príslušníkov služby kriminálnej polície (podľa spoločenskej závažnosti trestných činov - odbor kriminálnej polície okresného riaditeľstva PZ, odbor kriminálnej polície krajského riaditeľstva PZ, odbor kriminálnej polície Prezídia PZ a špecializované útvary s celoštátnou pôsobnosťou - Národná kriminálna agentúra Prezídia PZ a Národná centrála osobitných druhov kriminality). Táto skutočnosť musí byť rešpektovaná pri kariérnom postupe príslušníka PZ zaradeného v službe kriminálnej polície.[32]

---

[30] ČECH, J. a kol. 2005. *Psychológia pre políciu a justíciu*, s. 348.

[31] NIKOLAJOVÁ KUPFERSCHMIDTOVÁ, E. 2022. Nekonzistentnosť poskytovania jazykovej pomoci ako faktor znižovania právnej istoty. In *Kriminológia ako samostatný vedný odbor v rovine vedeckovýskumnej a akademickej výučby na vysokých školách v Slovenskej republike, Českej republike a Poľskej republike*, s. 140.

[32] Napríklad v rámci postupu operatívneho pracovníka ide o postup vo funkciách starší referent operatívneho oddelenia, referent špecialista operatívneho oddelenia a starší referent špecialista operatívneho oddelenia. V rámci

S ohľadom na pracovnú záťaž pri vykonávaní služobných činností v uvedených funkciách a na výsledky nášho prieskumu, sme dospeli k záveru, že pri kariérnom postupe je vhodné okrem splnenia kvalifikačných predpokladov a požadovanej praxe, zohľadniť aj psychologické predpoklady. Zastávame názor, že selekciou uchádzačov o tieto funkcie v rámci kariérneho postupu prostredníctvom vykonávania psychologických vyšetrení za účelom zistenia osobnostného profilu policajta sa dosiahne zvýšenie úrovne vykonávania odborných služobných činností a zároveň sa zníži riziko zlyhania policajta vo forme vyhorenia. Týmto sa môže zefektívniť výber najvhodnejšieho uchádzača z príslušníkov PZ pre výkon v službe kriminálnej polície prihliadnuc na predpokladané záťažové situácie.

Odhalenie indikátorov vyhorenia a nadmernej pracovnej záťaže zníži nielen vážny dopad na jeho profesijný život, ale aj na jeho súkromný život a zdravie. V tomto smere možno vykonať aj priebežné opatrenia bez ohľadu na kariérny postup zavedením preventívnych opatrení vo forme školení so zameraním na možnosti odhalenia nadmernej pracovnej záťaže a tak predísť spomínaným negatívnym dôsledkom.

Literatúra

ASHTON, C.M., LEE, K. 2009. *The Hexaco personality inventory – revised.* [online]. [cit. 2022-01-17]. Dostupné na internete: https://hexaco.org/scaledescriptions.

BOROŠ, J. - ONDRIŠKOVÁ, E. - ŽIVČICOVÁ, E. 1999. *Psychológia*. Bratislava: IRIS, 1999. 271 s. ISBN 80-8778-87-5.

ČECH, J. a kol. 2005. *Psychológia pre políciu a justíciu*. Trnava: Filozofická fakulta Univerzity sv. Cyrila a Metoda, 2005. 603 s. ISBN 80-89034-91-8.

DANIEL, J a kol. 2003. *Prehľad všeobecnej psychológie.* Nitra: Enigma. 278 s. ISBN 80-89132-05-7.

ĎURIČ, L., BRATSKÁ, M. a kol. 1997. *Pedagogická psychológia. Terminologický a výkladový slovník.* Bratislava: SPN, 1997. 463 s. ISBN 80-08-02498-4.

HLADKÝ, A. - ŽIDKOVÁ, Z. 1999. *Metody hodnocení psychosociální pracovní záťeže*. Praha: Karolinum, 1999. 78 s. ISBN 80-7184-890-5.

KOLLÁRIK, T. a kol. 2008. *Sociálna psychológia.* Bratislava: Univerzita Komenského. 2008. 548 s. EAN: 9788022327821.

KOLEKTÍV AUTOROV. 2000. *Profesia policajta.* Bratislava: Akadémia PZ. 2000. 250 s. ISBN 80-8054-124-8.

KŘIVOHLAVÝ, J. 2012. *Hořet, ale nevyhořet*. 2. přeprac. vyd. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2012. 175 s. ISBN 978-80-7195-573-3.

LISOŇ, M. a DUBEŇ P. 2021. Teórie kriminálno-policajného poznania v systéme bezpečnostných vied. In: *Projustice.* [online] Dostupné z: https://www.projustice.sk/bezpecnostne-vedy/teorie-kriminalno-policajneho-poznania-v-systeme-bezpecnostnych-vied.

MIKŠÍK, O. 2007. *Psychologická charakteristika osobnosti.* Praha: Karolinum, 2007. 274 s. ISBN 80-246-1304-8.

NIKOLAJOVÁ KUPFERSCHMIDTOVÁ, E. Nekonzistentnosť poskytovania jazykovej pomoci ako faktor znižovania právnej istoty. In *Kriminológia ako samostatný vedný odbor v rovine*

postupu vyšetrovateľa Policajného zboru ide o funkcie vyšetrovateľ oddelenia vyšetrovania, starší vyšetrovateľ oddelenia vyšetrovania a starší vyšetrovateľ špecialista oddelenia vyšetrovania.

vedeckovýskumnej a akademickej výučby na vysokých školách v Slovenskej republike, Českej republike a Poľskej republike. Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie konanej 7. decembra 2021 v Bratislave. Bratislava: Akadémia Policajného zboru v Bratislave, 2022, 207 s.

NIKOLAJOVÁ KUPFERSCHMIDTOVÁ, E. Právo na jazykovú pomoc ako procesná záruka v kontexte azylového konania. In *Policajná teória a prax 03/2020*, Ročník XVIII. Bratislava: Akadémia Policajného zboru v Bratislave, 227 s.

RAISKUP, J. CH. 1998. *Profesia policajta z hľadiska sociálnej psychológie práce.* In: Profesijné nároky na policajtov v 1. skupine hodností: zborník príspevkov zo seminára. Bratislava: Akadémia PZ, s. 10-13. ISBN 978-8080-540-69-2.

RAISKUP, J. CH. 1998. *Riziká v profesii policajta.* In: Profesijné nároky na policajtov v 1. skupine hodností: zborník príspevkov zo seminára. Bratislava: Akadémia PZ, s. 68-72. ISBN 978-8080-540-69-2.

Vyhláška č. 542/2007 Z. z. Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky o podrobnostiach o ochrane zdravia pred fyzickou záťažou pri práci, psychickou pracovnou záťažou a senzorickou záťažou pri práci.

Keywords: profession of a police officer, personality of a police officer, workload, burnout, career development, professional development

Summary

The topic of this paper is a psychical workload and burnout syndrome concerning members of the Police Force in relation to their personalities. The aim of the research in this area was to find out whether there is a relationship between a psychical workload or a burnout syndrome and individual personality characteristics in terms of the six-factor model of personality. The results of the research show that there is a relationship between the factors of the six-factor personality model (conscientiousness, honesty, and extroversion) and burnout rates. We also found that the factor conscientiousness has an effect on the rate of experiencing a psychical workload. These results suggest that one alternative for more effective career development is to consider psychological assumptions from the aspect of the police officer´s personality.

Mgr. Bc. Ľudovít Fidler
Katedra kriminálnej polície
Akadémie Policajného zboru v Bratislave
e-mail: ludovit.fidler@akademiapz.sk

Recenzenti: JUDr. Ján Nociar, PhD., mjr. Mgr. Michaela Kiššová, PhD.