

Miloš Bučko

Hodnotová orientácia mladých policajtov

Anotácia: Príspevok sa zaoberá vplyvom hodnôt na správanie a konanie policajtov, hierarchiou rôznych morálnych, duchovných, materiálnych a iných hodnôt u mladých policajtov.

Kľúčové slová: správanie, hodnota, hodnotová orientácia, mladý policajt.

Úvod

Každý deň sa stretávame s názormi odborníkov z rôznorodých vedných odborov, ktorí z rôznych uhľov pohľadu skúmajú služobné činnosti, ktoré policajti v spoločnosti plnia. Zaoberajú sa prípravou a realizáciou rôznych policajných úkonov, postupov, opatrení či využívaním oprávnení policajta a použitím donucovacích prostriedkov v služobnej činnosti alebo právnymi predpismi, ktoré sa služobných činností policajta bezprostredne dotýkajú. V odbornej literatúre, vo vedeckých prácach, ale aj v odborných článkoch v časopisoch čítavame rôzne názory zaoberajúce sa prácou polície, no menej vedeckých prác a článkov sa zameriava priamo na políciu, teda presnejšie na to, čo jadro polície tvorí.

Jadro polície, bez ktorého by polícia nemohla plniť svoje poslanie, sú v prvom rade policajti – ľudia. Ľudia, ktorí zákonmi a predpismi určené policajné činnosti vykonávajú. Ľudia, ktorí dohliadajú na dodržiavanie zákonov v spoločnosti a v prípade ich porušenia sa snažia o nápravu. V súčasnosti si už každá firma, ktorá prijíma do pracovného pomeru nových pracovníkov, skúma nielen ich vzdelanie alebo zručnosti uchádzača, ale aj rôzne iné faktory, ako napríklad motiváciu alebo očakávania, ktoré vedú človeka k záujmu pracovať v danej firme. Faktory, ktoré týmto výrazným spôsobom ovplyvňujú rozhodovanie a správanie človeka, môžeme súhrnne nazvať ako hodnotovú orientáciu.

Aktuálnosť problematiky demonštruje aj dynamický vývoj v posledných rokoch, najmä fluktuácia pracovných síl v rámci Policajného zboru. Časť príslušníkov PZ, ktorí splňali podmienky na zaradenie do výsluhového dôchodku, po zmene niektorých zákonov týkajúcich sa štátnej služby a sociálneho zabezpečenia odišla zo služobného pomeru príslušníka PZ a bola nahradená novými mladými policajtmi. Taktiež sa v posledných rokoch častejšie stretávame s medializovaním negatívnych javov v práci policajtov, či je to zneužívanie právomocí verejného činiteľa, korupcia alebo neprimerané používanie donucovacích prostriedkov. Aby sme príčinu negatívneho správania policajtov spoznali, musíme spoznať ľudí, ktorí vstupujú do služobného pomeru príslušníka PZ, vedieť, aké sú ich hodnoty a čo od práce v polícii očakávajú.

Význam hodnôt v ľudskom živote

Na to, aby sme dokázali určiť význam hodnôt pre človeka ako príčiny, je nutné začať od následku, teda od správania. Správanie je inštrumentálna aktivita sprostredkujúca vzťah medzi potrebou a jej uspokojením. Správanie a uspokojenie je účelné, ale táto účelnosť je determinovaná, je to účelnosť psychologická a má psychologické príčiny.¹ Každému človeku o niečo ide, i tak sa dá vyjadriť to, čo sa dá formovať slovami smerovanie, zámer, túžba alebo chcenie. Človek chce niečo robiť a spraviť, úspešne splniť úlohu, ktorú si predsavzal, niečo vykonať, o niečo sa snaží, chce dielo dokončiť, niečo dosiahnuť. Má záujem svoje predstavy, plány a idey realizovať, uskutočniť.² Ľudia sú činní v určitej situácii, tá určuje formu ich

¹ NAKONEČNÝ, M. 1997. Motivace lidského chování. s. 27 – 29.

² KŘIVOHLAVÝ, J. 2001. Psychologie zdraví. s. 29.

aktivity a jej hranice, ale zároveň sama je výsledkom činnosti a interakcii ľudí. Vnútri situácie existuje množstvo cieľov.³

Správanie človeka vychádza z jeho motivácie, avšak v psychológii existujú rôzne pohľady na pojmy motív a motivácia. Motivácia je intrapsychický proces pôsobenia vedomých i nevedomých vzájomne prepojených faktorov, na základe ktorých ľudia konajú, alebo sa o niečo usilujú. Proces motivácie je súčasne ovplyvňovaný vonkajšími vzťahmi, so zameraním na objekty, ktoré sú pre motivovaných ľudí biologicky alebo spoločensky významné, predstavujú pre nich hodnotu.⁴ Za základnú formu motívov sú považované potreby, ostatné formy motívov sa z potrieb vyvíjajú. Obsahom potrieb sú určité životné hodnoty a tieto potreby sú spojené s morálne voľnými vlastnosťami, duchovné hodnoty ako ideály sú spojené do vlastného ja. Hodnotami sú pre neho významné aspekty života, či už biologického, alebo kultúrneho.⁵

Pojem hodnota môže predstavovať rôzne veci alebo javy. V sociológii prevažuje poňatie hodnoty ako predstavy toho, čo je žiaduce a čo priamo ovplyvňuje voľbu správania. Hodnota tak reguluje podnetové uspokojenie v súlade s hierarchicky usporiadaným súborom cieľov osobnosti a požiadavkami osobnosti a sociokultúrnym systémom. Hodnotu možno chápať aj ako špecifický vzťah subjektu a objektu, daný významom a zmyslom, ktorý má objekt na uspokojenie potrieb, záujmov subjektu v jeho individuálnom i sociálnom kontexte. Hodnoty nie sú pre smerovanie sociálneho správania menej reálne a dôležité než správanie iného subjektu alebo objekty, v ktorých sa hodnoty konkretizujú alebo ktoré hodnotu vyjadrujú, pretože hodnoty predstavujú určitý ideál, vzbudzujú rešpekt. Hodnoty sú teda určitým štandardom, individuálnym alebo kultúrnymi, čím sú veci, udalosti či správanie porovnávané a schvaľované.⁶

Niektorí autori definujú hodnoty v spoločnosti ako všeobecne prijaté predstavy a vieru v ciele, ktoré sa ľudia usilujú dosiahnuť, predstavy o tom, čo je dobré a čo zlé, žiaduce a nežiaduce, vhodné a nevhodné pre spoločnosť a jej členov. V priebehu vývoja spoločnosti sa menia. Rozličné spoločnosti môžu uznávať rôzne, ba protikladné hodnoty. Hodnoty majú zvyčajne všeobecnú a abstraktnú podobu, preto je ťažké jednoznačne určiť, ktoré správanie im zodpovedá a ktoré nie. Priamo, konkrétne nevymedzujú žiaduce či vhodné spôsoby správania, skôr len určujú kritériá, ako posudzovať správnosť a vhodnosť správania, konania i vecí.⁷

Zo širšieho významu slova hodnota môže znamenať rôzne ekonomické hodnoty (úžitková hodnota), sociálno-politické hodnoty (spravodlivosť, nespravodlivosť), morálne hodnoty (dobro, zlo), estetické hodnoty (krásne, škaredé). Hodnota totiž v sebe zahŕňa postoj voči určitej kvalite vo forme pretrvávajúcej miery individuálnej významnosti tejto kvality. Hodnota je takisto cieľovým predmetom alebo stavom, ku ktorému človek smeruje, alebo ktorý by chcel dosiahnuť. Spojenie hodnôt do viac či menej stabilných hierarchií vytvára komplexnú hodnotovú orientáciu človeka, ktorá ovplyvňuje jeho konanie.⁸

Hodnoty môžeme vzťahovať na jednotlivca a jeho osobnostnú štruktúru (individuálne hodnoty), na sociálne skupiny (skupinové hodnoty) alebo na širšie ľudské spoločenstvo, alebo na určitú spoločnosť (sociálne hodnoty). Sociálne hodnoty sa ustávajú a hierarchizujú v každom sociálnom útvare a súhrn sociálnych hodnôt predstavuje dynamický, hierarchicky usporiadaný hodnotový systém, ktorý sa mení v súlade so zmenami ostatných kultúrnych prvkov a je pre konkrétny sociokultúrny systém typický a jedinečný. Napriek tomu svet

³ SPURNÝ, J. 2003. Psychologie výslechu. s. 26.

⁴ ERNEKER, J. 1994. Sociálna komunikácia v policajnom manažmente. s. 78.

⁵ NAKONEČNÝ, M. 1998. Psychologie osobnosti. s. 125 – 126.

⁶ VEČEŘA, M., URBANOVÁ, M. 2011. Sociologie práva. s. 129.

⁷ SOPÓCI, J., BÚZIK, B. 1995. Základy sociológie. s. 31.

⁸ SEJČOVÁ, L. 2008. Hodnotové priority mladej generácie. In *Paedagogica*. 20. s. 117 – 118.

hodnôt nie je stabilný, pretože sa mení v závislosti od zmien sociálnej reality a vývoja axiologickej skúsenosti sociálnych subjektov každodenného života. Preto je treba rozlišovať pri subjekte aktuálny rebríček hodnôt, ktorý predstavuje aktuálne hodnotové zameranie a dlhodobú hodnotovú orientáciu. Rozdiel medzi nimi je v tom, že aktuálny rebríček hodnôt má síce určitú stabilitu, ale reaguje pružne na aktuálne zmeny hodnotových preferencií ovplyvnený nedostatočným uspokojovaním potrieb alebo posunom v subjektívnom ocenení jednotlivých potrieb.⁹ Hodnoty sa utvárajú v priebehu života pôsobením mnohých činiteľov: vplyvom prostredia, výchovy i samotnej osobnosti. Vedeckému skúmaniu sú dostupné názory, postoje, činnosť a konanie ľudí, v ktorých sa hodnoty prejavujú.¹⁰

Vďaka tomuto vývoju rozlišujeme v súčasnosti rôzne typy hodnôt, napríklad hodnoty etické, estetické, ekologické, právne, politické, náboženské, úžitkové alebo podľa iných kritérií duchovné či materiálne, kultúrne alebo prírodné. A konštruujeme aj rôzne iné „hybridy“, ako napríklad hodnoty kultúrno-politické, morálno-politické, politicko-právne, a podobne.¹¹

Človek sa tak postupne v procese svojho vývinu stáva osobnosťou s vlastnými hodnotami, stáva sa nezávislým jednotlivcom so svojím vlastným spôsobom života a životným štýlom, viac-menej si pritom uvedomuje svoju svojráznosť a osobnú integrovanosť,¹² čím vzniká jeho hodnotová orientácia.

Hodnotová orientácia je súbor hodnôt, ktoré jednotlivec alebo skupina uznáva. Vlastný hodnotový systém má spoločnosť, určitá sociálna skupina a aj jednotlivec. Do hodnotového systému jednotlivca však nemusia patriť všetky hodnoty spoločnosti. Spravidla doň patria len tie, ktoré uznáva a ktoré ho motivujú. Miesto hodnôt v hodnotovom systéme je určované nielen ich objektívnymi kvalitami, ale aj kvalitami hodnotiaceho subjektu. V takomto systéme je istá hodnota prvá, iná je druhá a ďalšia je posledná. Hodnotový systém môže mať podobu pyramídy s jednou hodnotou na vrchole alebo podobu kvádra, kde vedľa seba stojí viac približne rovnakých hodnôt. Ak ide o podobu pyramídy, tak je lepšie, ak vyššie stojí nadosobná hodnota ako osobná hodnota, pretože jednotlivec sa obvykle na ňu príliš sústreďí, a ak nenájde primerané možnosti jej saturácie, môže to viesť až k duševnej poruche.¹³ Hodnotová orientácia vzniká u človeka v závislosti od hodnotových predstáv a názorov, vytvára určité zameranie záujmov a konanie každého jednotlivca. V hodnotovej orientácii je obsiahnutý objektívny význam toho či onoho predmetu alebo javu skutočnosti, jeho súlad alebo nesúlad s potrebami a záujmami človeka. Hodnotová orientácia bezprostredne súvisí s tým, ako sa človek orientuje pri vzniku hodnotového systému a ako potom vzniknutý hodnotový systém ďalej orientuje jeho správanie. To znamená, že hodnoty, ktoré človek uznáva a ktoré ho priťahujú, netvorí nejaké náhodné zoskupenia, ale sú usporiadané.¹⁴

Policajt prichádza dennodenne do kontaktu s ľuďmi a môže sa k nim správať rôznymi spôsobmi. Môže to byť na základe moci, donútenia, reálnych či anticipovaných sankcií, ktoré môže uplatniť na základe svojho služobného postavenia a právomocí stanovených napr. zákonom o Policajnom zbore. Podobne môže byť správanie ovplyvnené aj prestížou policajta, teda mierou uznania či hodnotenia jeho predností, čo nemusí nutne viesť k ochote podriaďovať sa vplyvu policajta ani k prejavom správania v požadovanom smere.¹⁵ Pre každého policajta je v živote hodnotou niečo iné. Na základe preferovaných hodnôt (hodnotovej orientácie) vzniká motivácia v každom policajtovi tieto hodnoty naplňať, správať sa podľa nich.

⁹ VEČEŘA, M., URBANOVÁ, M. 2011. Sociologie práva. s. 130.

¹⁰ BOROŠ, J., ONDIŠKOVÁ, E., ŽIVČICOVÁ, E. 1999. Psychológia. s. 185.

¹¹ BROŽÍK, V. 2000. Hodnotové orientácie. s. 14.

¹² BOROŠ, J. 2002. Úvod do psychológie. s. 78.

¹³ BOROŠ, J. 2001. Základy sociálnej psychológie. s. 107.

¹⁴ BOROŠ, J., ONDIŠKOVÁ, E., ŽIVČICOVÁ, E. 1999. Psychológia. s. 186 – 187.

¹⁵ MAREK, J. 1997. Autorita policajta. In *Metodický list* č. 7. s. 9 – 10.

V Policajnom zbore rovnako vnímame meniaci sa vývoj hodnôt u ľudí, ktorí v polícii buď pôsobia, alebo ktorí vstupujú do služobného pomeru príslušníka PZ, avšak o tejto oblasti v súčasnosti neexistujú komplexne ucelené informácie. Ak vieme odpovedať na otázku, aké hodnotové orientácie majú policajti vstupujúci do služobného pomeru, dokážeme prognózovať, ako sa policajti budú v určitých situáciách správať, ako budú komunikovať s občanmi, ako budú reagovať v krízových situáciách a ako si budú plniť svoje služobné úlohy.

Z tohto dôvodu bol v rámci riešenia výskumnej úlohy APZ „**Spoločenská kríza a jej vplyv na vedomie a správanie mladých príslušníkov PZ**“ (Výsk. 194/2013) realizovaný vedecký výskum zameraný na hodnotovú orientáciu mladých policajtov, teda policajtov, ktorí nastúpili do služobného pomeru príslušníka PZ.

Objektom vedeckého výskumu bol mladý policajt. Za mladého policajta bol považovaný ten príslušník Policajného zboru, ktorý:

1. nastúpil na základnú policajnú prípravu v SOŠ PZ v Pezinku, v SOŠ PZ v Košiciach alebo SOŠ PZ v Bratislave,
2. počas základnej policajnej prípravy vykonal odbornú prax,
3. počas základnej policajnej prípravy ešte nevykonal záverečnú pomaturitnú skúšku.

Predmetom vedeckého výskumu boli individuálne hodnoty zoradené do hierarchie podľa indexu dôležitosti a s nimi súvisiace očakávania mladých policajtov od služby v Policajnom zbore.

Hodnoty mladých policajtov

Do výberového súboru vedeckého výskumu bolo zaradených 938 respondentov, mladých policajtov, ktorí spĺňali stanovené kritériá. Údaje boli zisťované u poslucháčov stredných odborných škôl PZ tesne pred ukončením základného policajného štúdia v období od marca roku 2013 do decembra roku 2015.

Z demograficko-štatistického hľadiska bolo vo výberovom súbore medzi respondentmi 816 mužov, čo predstavuje 87 % mladých policajtov a 122 žien, čo predstavuje 13 % mladých policajtiiek. Napriek tomu, že sa stretávame s názorom, že sa do služobného pomeru príslušníka PZ prijímajú „deti“ ihneď po ukončení strednej školy, teda najčastejšie osoby vo vekovej skupine do 22 rokov, bolo vo výberovom súbore týchto mladých policajtov len 273, čo predstavuje 29 %. Najpočetnejšou vekovou skupinou vo výberovom súbore bola skupina mladých policajtov vo veku od 22 do 27 rokov, ktorých bolo 472 a predstavujú 50 % zo všetkých mladých policajtov. Mladých policajtov vo vekovej skupine nad 27 rokov bolo 193 a predstavujú 21 %. Z pohľadu ukončeného vzdelania takmer dve tretiny mladých policajtov, 607 respondentov (65 %) prijatých do služobného pomeru príslušníka PZ, predstavujú absolventi stredných škôl. Počet absolventov vysokých škôl, ktorých bolo vo výberovom súbore 331, predstavuje 35 % mladých policajtov, ktorí boli napriek vysokoškolskému vzdelaniu zaradení na práporčicke funkcie v rámci Policajného zboru.

Vychádzajúc z predmetu vedeckého výskumu sa vďaka zistenej výške indexu dôležitosti pri vybraných hodnotách podarilo získať prehľad o súčasnej hodnotovej orientácii mladých policajtov. Vo vedeckom výskume bola použitá batéria 78 rôznych typov hodnôt rozdelená do ôsmich kategórií: existenčné hodnoty, rodinné hodnoty, materiálne hodnoty, pracovné hodnoty, morálne hodnoty, občianske hodnoty, duchovné hodnoty a kultúrne hodnoty.

Index dôležitosti (Id) každej hodnoty bol vyrátaný ako aritmetický priemer škálových hodnôt, pričom hodnota, ktorej index dôležitosti sa približuje k číslu 5, je dôležitejšia ako tá hodnota, ktorá v indexe dôležitosti dosahuje číslo blížiacie sa k číslu 1. Výpočtom

a porovnaním indexov dôležitosti pri všetkých hodnotách bola zistená nasledujúca hierarchia hodnôt (hodnotová orientácia):

1. život: Id = 4,86
2. zdravie: Id = 4,83
3. ochrana života: Id = 4,78
4. rodina: Id = 4,71
5. ochrana zdravia: Id = 4,66
6. rodičia: Id = 4,65
7. životný partner: Id = 4,46
8. sloboda: Id = 4,43
9. zdravotná starostlivosť: Id = 4,40
10. dôvera: Id = 4,37
11. vernosť: Id = 4,35
12. čestnosť: Id = 4,33
13. deti: Id = 4,30
14. spokojnosť v práci: Id = 4,29
15. súkromie: Id = 4,26
16. láska: Id = 4,24
17. súrodenci: Id = 4,22
18. ľudská dôstojnosť: Id = 4,21
19. pravidelný príjem: Id = 4,18
20. možnosť pracovať: Id = 4,18
21. pracovný kolektív: Id = 4,16
22. priatelia: Id = 4,14
23. vlastné obydlie: Id = 4,11
24. slobodná voľba povolania: Id = 4,10
25. zodpov. za svoje konanie: Id = 4,10
26. vytrvalosť: Id = 4,09
27. súdna spravodlivosť: Id = 4,08
28. individuálne myslenie: Id = 4,06
29. finanč. zabezp. v starobe: Id = 4,05
30. pomoc iným: Id = 4,04
31. ochrana informácií: Id = 4,04
32. finanč. zabezp. v chorobe: Id = 4,02
33. záľuby: Id = 4,02
34. sex: Id = 4,01
35. kariéra: Id = 4,00
36. informovanosť: Id = 3,99
37. výsluhový dôchodok: Id = 3,90
38. úspech v škole, práci: Id = 3,88
39. sociálna spravodlivosť: Id = 3,88
40. možnosť študovať: Id = 3,82
41. užívanie si života: Id = 3,82
42. prejavovanie názorov: Id = 3,81
43. tolerancia: Id = 3,77
44. nezávislosť od vôle iných: Id = 3,76
45. stabilita v spoločnosti: Id = 3,72
46. sociálna rovnosť: Id = 3,70
47. pokora: Id = 3,68
48. úspech u opač. pohlavia: Id = 3,67
49. vlastné uspokojenie: Id = 3,67
50. peniaze: Id = 3,64
51. spoločnosť: Id = 3,64
52. skromnosť: Id = 3,63
53. sebapresadenie: Id = 3,62
54. národná hrdosť: Id = 3,57
55. úspech v športe: Id = 3,57
56. cestovanie: Id = 3,51
57. tradície: Id = 3,48
58. národ: Id = 3,47
59. majetok: Id = 3,42
60. postavenie v práci: Id = 3,40
61. kultúra: Id = 3,35
62. ocenenie od ostatných: Id = 3,18
63. môcť voliť: Id = 3,13
64. dopravný prostriedok: Id = 3,03
65. zhromažďovanie: Id = 2,99
66. literatúra: Id = 2,96
67. viera: Id = 2,91
68. podnikanie: Id = 2,84
69. spoluúčasť na riad. štátu: Id = 2,79
70. umelecká činnosť: Id = 2,68
71. môcť byť volený: Id = 2,66
72. náboženstvo: Id = 2,54
73. štrajk: Id = 2,47
74. politika: Id = 2,43
75. podávanie petícií: Id = 2,40
76. cirkev: Id = 2,31
77. moc nad inými: Id = 2,30
78. nadradenosť, dominancia: Id = 2,26.

Slovné označenie hodnoty podľa dosiahnutého indexu dôležitosti, znie:

- hodnoty, ktoré dosiahli index dôležitosti v rozpätí 5,00 – 4,50, možno považovať za **výrazne dôležité** hodnoty,
- hodnoty, ktoré dosiahli index dôležitosti v rozpätí 4,49 – 3,50, možno považovať za **viac ako dôležité** hodnoty,
- hodnoty, ktoré dosiahli index dôležitosti v rozpätí 3,49 – 2,50, možno považovať za **dôležité** hodnoty,

- hodnoty, ktoré dosiahli index dôležitosti v rozpätí 2,49 – 1,5 možno považovať za **menej ako dôležité** hodnoty,
- hodnoty, ktoré dosiahli index dôležitosti menší ako 1,49 možno považovať za **nedôležité** hodnoty.

Pri skúmaní hodnotovej orientácie a ich vzťahu s očakávaniami mladých policajtov od služby v PZ sa podarilo zistiť niekoľko záverov. Mladí policajti uvádzali, že ich práca v polícii baví a naplňa, pretože ide o nestereotypnú a zaujímavú prácu s ľuďmi, kde môžu využiť svoje zručnosti, schopnosti a vzdelanie na dosiahnutie pomoci a ochrany ostatných. Zároveň prácu v polícii vnímajú ako finančnú (sociálnu) istotu, v ktorej je viac voľna ako v inej práci, väčšia stabilita a perspektívnosť, je možné v nej kariérne rásť a ďalej sa vzdelávať. Mladí policajti taktiež uvádzali, že chcú dopomôcť spravodlivosti, urobiť niečo prospešné pre ľudí a pre štát a pokúsiť sa zmeniť niektoré veci, ktoré podľa ich názoru nefungujú tak, ako by mali fungovať. Od práce v polícii očakávajú hlavne to, aby sa dostali do takého kolektívu policajtov, od ktorých sa môžu naučiť veľa poznatkov, ktoré im pomôžu pri plnení služobných úloh, taktiež aby bola medzi kolegami súdržnosť, pomoc a podpora. Zároveň očakávajú, že ich nadriadený im bude vzorom, pomôže im a poradí, ak nebudú niečo vedieť, dokáže ich správne stimulovať, povzbudiť a nebude ich len trestať.

Vedecký výskum preukázal rozdiel medzi predstavou mladých policajtov o polícii pred vstupom do služobného pomeru a skutočnosťou po prijatí do služobného pomeru príslušníka PZ. Najčastejšie uvádzaný rozdiel bol v miere administratívy v rámci PZ, pretože podľa názoru mladých policajtov je zbytočné písať toľko rôznych záznamov a policajti by sa mali viac venovať práci v teréne. Pritom často vyjadrovali názor, že zákony a kompetencie policajtov sú nepostačujúce a policajti majú často pri riešení problémov zviazané ruky. Mladí policajti tiež uvádzali, že očakávali iný prístup nadriadených, ktorí policajtov demotivujú a namiesto stimulácie sa zameriavajú skôr na to, aby mohli policajta za niečo potrestať. To spôsobuje na útvaroch zlé vzťahy, policajti sú často nespokojní a robia len to, čo musia, hlavne vyberajú pokuty pre štatistiku, morálka upadá a súdržnosť policajtov je nízka. Zároveň často kritizovali zlé technické a materiálne vybavenie, nedostatočný výstroj i nedostatočnú výzbroj. V oblasti vzdelávania mladí policajti uvádzali, že neočakávali, že sa budú musieť naučiť toľko vecí, no hlavne zákonov. Sú sklamaní, ako verejnosť vníma policajtov, a pritom je toto povolanie náročné a úplne iné, ako si ľudia myslia. Kritiku smerovali aj na oblasť finančného ohodnotenia policajtov, podľa ich názoru služobný príjem policajta nezodpovedá ani množstvu úloh, náročnosti a riziku vykonávania policajnej práce, ani požiadavkám kladeným na prácu policajta. Taktiež sa objavili názory, že kariérny postup je v skutočnosti zložitý, a ak sa chce policajt nechať preradiť na inú funkciu, bez známostí je to nemožné.

Výskum priniesol aj zistenie, že viac ako tretina mladých policajtov uviedla, že sa v službe síce riadia svojimi hodnotami, no stáva sa im, že ich hodnoty sú v protiklade s tým, čo majú ako policajti urobiť. To znamená, že sa od nich očakáva, že ako policajti urobia niečo, čo nie je v súlade s ich hodnotami. Medzi najčastejšie činnosti v rozpore s ich hodnotami uvádzali ukládanie nezmyselných pokút slušným občanom za drobnosti/nepozornosti alebo vykonávanie služobných zákrokov voči niektorým osobám, napríklad použitie donucovacích opatrení – pri niektorých zákrokoch, keď chce byť človek viac ľudský a zžiť sa, tak sa to nedá, treba rázne zakročiť, či objavujúce sa mierne predsudky voči určitým osobám, prístup k iným rasám či etnickým skupinám.

Na základe všetkých poznatkov z výskumu o hodnotovej orientácii mladých policajtov a ich očakávaní možno prísť k záveru, že súčasný mladý policajt, ktorý vstúpil do služobného pomeru príslušníka PZ, má z pohľadu hodnotovej orientácie stabilné tie hodnoty, ktoré každý

deň ovplyvňujú jeho rozhodovanie a správanie. Je samostatnou individuálnou bytosťou, ktorá si váži hodnotu ľudského života a zdravia a službou v Policajnom zbore chce prispieť k ochrane týchto hodnôt. Uvedomuje si hodnotu rodiny a rodinného života, avšak založenie vlastnej rodiny odkladá na neskoršie obdobie svojho života. Mladý policajt chápe hodnotu peňazí v súčasnej spoločnosti, avšak dôležitejšia ako prítomnosť je pre neho budúcnosť, a preto v rámci financií hľadá istotu. Práca v polícii pre neho túto istotu predstavuje. Mladý policajt chce byť v práci spokojný a budovať si kariéru. Pre mladého policajta sú česť, dôvera a ľudská dôstojnosť prioritou, ktorá sa odzrkadľuje v jeho prístupe k iným ľuďom aj počas plnenia služobných úloh. Vo svojom voľne si chce užívať život a svoje záľuby. Začína sa intenzívnejšie zaoberať spoločnosťou a jej fungovaním, je pre neho dôležitá spravodlivosť, rovnosť a stabilita v spoločnosti. Je bytosťou, ktorá má svoje vlastné záujmy, ciele a chce ich naplňovať entuziazmom a nádejou. Pre profesiu policajta sa nerozhodoval impulzívne, ale dlhodobo. V polícii očakáva dobrý pracovný kolektív a pozitívny prístup nadriadeného, vďaka čomu bude osobnostne i profesijne rásť tak, aby dokázal plniť svoje služobné úlohy nad rámec svojich povinností. Snaží sa vykonávať služobné úlohy podľa svojich hodnôt, avšak záujem o prácu v polícii a zotrvanie v nej u neho vedie k latentnej tolerancii protiprávneho konania kolegu policajta, aj keď si uvedomuje, že takéto konanie nie je správne a je v rozpore s jeho hodnotami. Napriek sklamaniam alebo rozčarovaniu z niektorých javov chce v polícii (resp. v služobnom pomere) zostať viac ako 25 rokov a chce pomáhať tým, ktorí pomoc policajta potrebujú.

Hypotézy vedeckého výskumu boli zostavené na základe názorov odbornej i laickej verejnosti a médií na výnimočnú dôležitosť materiálnych hodnôt, hlavne dôležitosť peňazí.

Stanovená čiastková hypotéza H1 „*Materiálne hodnoty, peniaze a majetok majú u mladých policajtov priemerne vyšší index dôležitosti ako existenčné hodnoty život a zdravie*“ sa v rámci vedeckého výskumu nepotvrdila, pretože podľa výšky indexu dôležitosti sú pre mladých policajtov hodnoty život a zdravie dôležitejšie ako peniaze a majetok, čo sa prejavilo aj pri podrobnejšom skúmaní z pohľadu pohlavia, veku alebo vzdelania respondentov. Aj čiastková hypotéza H2 „*Existenčné hodnoty život a zdravie sú podľa výšky rozptylu smerodajnej odchýlky (σ) u mladých policajtov stabilnejšími hodnotami ako materiálne hodnoty peniaze a majetok*“ potvrdila záver prijatý pri čiastkovej hypotéze H1, pretože hodnoty život a zdravie boli podľa výpočtu smerodajnej odchýlky stabilnejšími hodnotami u mladých policajtov ako peniaze a majetok. Dominanciu dôležitosti peňazí znižuje aj vyvrátenie čiastkovej hypotézy H3 „*Pre viac ako 50 % mladých policajtov bol jeden z dôvodov vstupu do služobného pomeru pravidelný finančný príjem*“, pretože len v jedinej skupine respondentov, v skupine vysokoškolsky vzdelaných mladých policajtov, prekročil uvedený dôvod vstupu do služobného pomeru príslušníka PZ stanovenú hranicu. Posledná čiastková hypotéza H4 „*Mladí policajti podľa výšky indexu dôležitosti považujú za najdôležitejšie očakávanie od služby v Policajnom zbore finančný príjem – výplatu*“ tiež vyvrátila dominanciu materiálnych hodnôt, lebo mladí policajti očakávajú v polícii viac ako výplatu dobrý pracovný kolektív a pozitívny prístup nadriadeného. Pretože stanovené čiastkové hypotézy jednoznačne vyvrátili dominantné postavenie materiálnych hodnôt v hodnotovom rebríčku mladých policajtov a ich očakávaní, ani základná hypotéza vedeckého výskumu H0 „*Peniaze a ich nadobúdanie sú dominantnou hodnotou pre mladých policajtov v rámci ich pôsobenia v služobnom pomere príslušníka PZ*“ sa nepotvrdila.

Záver vedeckého výskumu je jednoznačný. Napriek častému prezentovaniu názorov verejnosti, odborníkov i médií o výnimočne dôležitom, niekedy až tom najdôležitejšom postavení peňazí v rámci cieľov a motivácie správania sa každého človeka, vedecký výskum

preukázal, že mladí policajti síce peniaze považujú za viac ako dôležité, ale sú hodnoty i očakávania, ktoré majú pre nich vyššiu hodnotu a prioritu.

Policajti si vo všeobecnosti uvedomujú potrebu zmien, najmä zvyšovať kvalitu a zlepšovať výsledky svojej služobnej činnosti, čo je možné prostredníctvom vhodne vykonaných zmien. Policajti najčastejšie žiadajú zmeny v oblasti finančného ohodnotenia, materiálno-technického zabezpečenia služobnej činnosti, systému hodnotenia výsledkov práce. Spomedzi ďalších požiadaviek, ktoré by podľa ich názoru mohli prispieť ku skvalitneniu výsledkov služobnej činnosti policajtov, môžeme spomenúť napr. dodržiavanie kritérií kariérneho postupu, zvýšenie prestíže polície, jej dôveryhodnosť, prispôsobenie legislatívy a právomoci podmienkam služby, zlepšenie sociálneho systému, skvalitnenie úrovne vzdelávania a výcviku policajtov či posilnenie základných útvarov.¹⁶ Tieto ich požiadavky potvrdil aj tento vedecký výskum. Poznatky z vedeckého výskumu je preto možné využiť v niekoľkých oblastiach:

- V oblasti prijímania nových príslušníkov Policajného zboru je na zvážení, či by nebolo ako súčasť prijímacieho konania vhodné, aby bol s uchádzačom vykonávaný v rámci pohovoru aj dôkladnejší riadený rozhovor zameraný na motivačné faktory žiadosti o vstup do služobného pomeru príslušníka PZ, hodnotovú orientáciu uchádzača o služobný pomer a komunikačné zručnosti uchádzača o služobný pomer. Myslíme si, že nemenej dôležitou úlohou v rámci prijímacieho pohovoru je nutné poskytovať uchádzačom o prijatie do služobného pomeru aj podrobnejšie informácie o právach a povinnostiach policajtov, o tom, čo bude náplňou ich práce, aká bude výška ich služobného príjmu, aký je pracovný čas, respektíve ako býva zvyčajne rozložený čas služby, aké sú možnosti ich kariérneho rastu či možnosti ďalšieho uplatnenia v rámci Policajného zboru. Vedecký výskum totiž preukázal, že mladí policajti, ktorí vstúpili do služobného pomeru, tieto informácie pred podpisom rozkazu o prijatí do služobného pomeru často nemali a ich očakávania sa nenapĺňajú, pričom často sa u nich objavuje sklamanie, nespokojnosť či frustrácia, pretože od práce v polícii čakali niečo iné.
- V oblasti vzdelávania novoprijatých príslušníkov Policajného zboru by bolo podľa nášho názoru vhodné zvážiť zjednodušenie možnosti ukončenia služobného pomeru toho mladého policajta, ktorý nedosahuje uspokojivé študijné výsledky, nejaví záujem o štúdium a je predpoklad, že výkon jeho služobných činností bude nedostatočný alebo podpriemerný. Podľa nášho názoru by mladí policajti mali počas základnej policajnej prípravy vynaložiť väčšie úsilie vo vzdelávaní tak, aby sa naučili požadované poznatky a zručnosti. V súčasnosti každý človek, ktorý nastúpi do služobného pomeru, ale počas trvania základného policajného štúdia služobný pomer ukončí, musí uhradiť náklady, ktoré vznikli Ministerstvu vnútra SR v súvislosti so zabezpečením získavania alebo zvyšovania kvalifikácie alebo ich pomernú časť. Takisto každý policajt, ktorý získava akékoľvek policajné vzdelanie, je v zmysle zákona o štátnej službe povinný zotrvať v služobnom pomere určitý čas. Počas realizácie vedeckého výskumu sa podarilo zistiť, že takmer štvrtina mladých policajtov, ktorí sú po vstupe do služobného pomeru z práce v polícii sklamaní, by najradšej služobný pomer okamžite ukončili, ale pre nedostatok finančných prostriedkov, ktoré by mali spätne ministerstvu po ukončení služobného pomeru vrátiť, tak neurobia a ostávajú aj naďalej v Policajnom zbore. To znamená, že v služobnom pomere zostáva približne štvrtina mladých policajtov, ktorí nemajú záujem o dlhodobé pôsobenie v rámci polície, môžeme teda predpokladať, že títo mladí policajti si budú plniť úlohy len priemerne alebo budú robiť len tie nevyhnutné činnosti, ktoré musia. Zároveň si myslíme, že u týchto mladých policajtov je vyšší predpoklad výskytu rôznych sociálno-

¹⁶ PAJPACHOVÁ, M., HAŠEK, J. 2011. Zmeny v policajnej organizácii a význam empatie pri ich presadzovaní do policajnej praxe. In *Policajná teória a prax 3/2011*. s. 79.

patologických javov. Myslíme si, že „držanie“ takýchto mladých policajtov v služobnom pomere nasilu nie je efektívne a bolo by lepšie, aby bolo umožnené týmto mladým policajtom skončiť služobný pomer ešte počas štúdia bez toho, aby museli vrátiť časť nákladov ministerstvu.

- Poznatky vyplývajúce z vedeckého výskumu je možné využiť aj v priamom policajnom výkone a netýkajú sa len mladých policajtov. Myslíme si, že je nevyhnutné zvýšiť pozitívnu stimuláciu policajtov a posilňovať u nich hrdosť na to, že sú policajti. To by mohlo aspoň čiastočne eliminovať výskyt rôznych sociálno-patologických javov v činnosti polície aj u služobne starších policajtov, ktorí môžu svojimi postojmi negatívne vplyvať na služobne mladších policajtov. Aj keď výskum preukázal, že peniaze či výplata nie sú tou najdôležitejšou hodnotou pre mladých policajtov, myslíme si, že treba zväziť aj zvýšenie najnižších platových tried uvedených v zákone o štátnej službe príslušníkov PZ pôsobiacich v priamom policajnom výkone tak, aby pôsobili stimulačne, čo by prinieslo zotrvanie odborne vyškolených a skúsených príslušníkov PZ v služobnom pomere, kým svoje poznatky odovzdajú novým generáciám policajtov.

Záver

Poznávanie hodnôt mladých policajtov nie je krátkodobá záležitosť. Zistené údaje z výskumu potvrdzujú, že niektoré názory vedeckej i laickej verejnosti na mladých policajtov môžu byť značne skreslené alebo nepresné. Vplyv dôležitosti peňazí či majetku sa u mladých policajtov zatiaľ nepreukázal ako dominantný, stále sú pre nich najdôležitejšie hodnoty život a zdravie. Prezentovaný výskum síce prináša prvotné poznatky o hodnotovej orientácii mladých policajtov, ale aby sme mohli sledovať vývoj a zmeny v hodnotách, je dôležité vo výskume v tejto oblasti pokračovať aj naďalej. Ak dokážeme podrobnejšie zmapovať hodnotové rebríčky, systémy či orientácie mladých policajtov, na základe zistených poznatkov dokážeme nastaviť systém prijímania mladých policajtov, ich vzdelávania a stimulácie tak, aby plnenie služobných úloh a činnosť nielen mladých policajtov v rámci polície boli čo najefektívnejšie.

Literatúra

- BOROŠ, J. *Základy sociálnej psychológie*. Bratislava: IRIS, 2001. 229 s. ISBN 80-89018-20-3.
- BOROŠ, J. *Úvod do psychológie*. Bratislava: IRIS, 2002. 308 s. ISBN 80-89018-35-1.
- BOROŠ, J., ONDIŠKOVÁ, E., ŽIVČICOVÁ, E. *Psychológia*. Bratislava: IRIS, 1999. 271 s. ISBN 80-88778-87-5.
- BROŽÍK, V. *Hodnotové orientácie*. Nitra: Univerzita Konštantína Filozofa, 2000. 140 s. ISBN 80-8050-368-0.
- ERNEKER, J. *Sociálna komunikácia v policajnom manažmente*. Bratislava: Akadémia Policajného zboru v Bratislave. 1994. 90 s. ISBN 80-88751-12-8.
- MAREK, J. Autorita policajta. In *Metodický list č. 7*. Bratislava: Oddelenie vzdelávania a psychológie personálneho a mzdového odboru všeobecnej sekcie MV SR. 1997. s. 9 – 13.
- NAKONEČNÝ, M. *Motivace lidského chování*. Praha: Academia, 1997. 273 s. ISBN 80-200-0592-7.
- NAKONEČNÝ, M. *Psychologie osobnosti*. Praha: Academia, 1998. 341 s. ISBN 80-200-0628-1.
- KŘIVOHLAVÝ, J. *Psychologie zdraví*. Praha: Portál, s.r.o., 2001. 279 s. ISBN 80-7178-77-4.

PAJPACHOVÁ, M., HAŠEK, J. Zmeny v policajnej organizácii a význam empatie pri ich presadzovaní do policajnej praxe. In *Policajná teória a prax 3/2011*. Bratislava: Akadémia Policajného zboru v Bratislave. 2005. ISSN 1335-1370, s. 79 – 90.

SEJČOVÁ, Ľ. Hodnotové priority mladej generácie. In *Paedagogica 20*. Bratislava: Univerzita Komenského Bratislava, 2008. ISBN 978-80-223-2536-3, s. 117 – 130.

SOPÓCI, J., BÚZIK, B. *Základy sociológie*. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo, 1995. 128 s. ISBN 80-08-00042-2.

SPURNÝ, J. *Psychologie výslechu*. Praha: Portál, s.r.o., 2003. 120 s. ISBN 80-7178-846-5.

VEČEŘA, M., URBANOVÁ, M. *Sociologie práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2011. 320 s. ISBN 978-80-7380-321-6.

Keywords: behaviour, value, value orientation, young policeman

Summary

Learning about the value orientation of young police officers is not a short-term matter. The data taken from our scientific research conducted among young police officers has confirmed that some opinions of professionals as well as laypersons on young policemen may be highly distorted and inaccurate. Among young policemen, the impact of the importance of money or property has not yet proved its dominance; they still value life and health the most. Although our research provides initial information related to young police officers' value preferences, to be able to follow the trends and changes in their values, it is necessary to proceed with the research also in the future. If we can follow the trends in young police officers' value orientation, on the basis of the acquired information, we will be able to set up and refine the system of the recruitment of young police officers, their training and stimulation so that the performance of their service duties and activities within the Police Force is as effective as possible.

mjr. PhDr. Miloš Bučko

doktorand

Katedry spoločenských vied APZ v Bratislave

Stredná odborná škola PZ v Pezinku

e-mail: milos.bucko@minv.sk

Recenzent: doc. Karol Murdza, PhD.