

Univerzita Palackého v Olomouci
Filozofická fakulta
Katedra psychologie

**POUŽITÍ PROJEKTIVNÍCH METOD
V PŘIJÍMACÍM ŘÍZENÍ DO BEZPEČNOSTNÍCH
SBORŮ ČESKÉ REPUBLIKY**

THE USE OF PROJECTIVE METHODS IN THE ADMISSION
PROCESS INTO THE SECURITY FORCES OF CZECH
REPUBLIC



Bakalářská diplomová práce

Autor: **Mgr. Alena Molinari**

Vedoucí práce: **PhDr. Martin Seitl, Ph.D.**

Olomouc

2017

Poděkování

Zde bych ráda poděkovala PhDr. Martinovi Seitlovi, Ph.D. za vedení mé práce, za užitečné konzultace, odborný přístup, podnětné rady a především mu děkuji za důvěru, motivaci a podporu, kterou mi během psaní poskytoval. Dále bych chtěla poděkovat všem psychologům z bezpečnostních sborů České republiky, kteří mi se zájmem věnovali čas a poskytli osobní data. Z celého srdce děkuji mým nejbližším, zejména mému partnerovi, který mě trpělivě podporuje během celého studia. Děkuji také mé babičce a rodičům, kteří se zájmem sledují průběh mého studia. Nemohu opomenout ani své spolužáky, se kterými sdílíme všechny důležité informace a vzájemně se motivujeme. Na závěr děkuji svým kolegům z práce, kteří mě rovněž podporují a především tolerují mé studium.

Místopřísežně prohlašuji, že jsem bakalářskou diplomovou práci na téma: „Použití projektivních metod v přijímacím řízení do bezpečnostních sborů České republiky“ vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucího diplomové práce a uvedla jsem všechny použité podklady a literaturu.

V Olomouci dne 30.3.2017

Podpis

OBSAH

ÚVOD.....	5
TEORETICKÁ ČÁST.....	6
1 Řízení lidských zdrojů	7
1.1 Plánování lidských zdrojů	7
1.2 Výběr zaměstnanců	8
1.2.1 Kritéria výběru zaměstnanců – prediktory výkonu	9
1.2.2 Metody výběru	11
1.3 Psychodiagnostika dospělých ve výběru zaměstnanců	12
1.3.1 Psychodiagnostická metoda	13
1.3.2 Psychodiagnostické metody pro výběr zaměstnanců	13
1.3.3 Klasifikace psychodiagnostických metod	14
2 Projektivní metody	17
2.1 Verbální projektivní metody.....	20
2.2 Grafické projektivní metody.....	23
2.3 Manipulační projektivní metody (Metody volby)	26
2.4 Méně používané projektivní metody	27
3 Bezpečnostní sbory	30
3.1 Systemizace	30
3.2 Výběr zaměstnanců do služebního poměru	31
3.2.1 Osobnostní způsobilost.....	32
4 Provedené výzkumy	34
4.1 Aplikovaná psychodiagnostika v České republice	34
EMPIRICKÁ ČÁST	36
5 Výzkumný problém, výzkumné cíle a výzkumné otázky	37
6 Metodologický rámec výzkumu	39
6.1 Úvod k výzkumu	39
6.2 Etika.....	39
6.3 Základní a výběrový soubor	40
6.4 Metody získávání dat.....	41
6.4.1 Dotazník	41
6.4.2 Polostrukturované interview.....	42
6.5 Sběr dat.....	42
6.6 Metody zpracování dat	43
7 Výsledky	44
7.1 Dotazníkové šetření	44
7.2 Polostrukturované interview.....	57

8	Odpovědi na výzkumné otázky	63
9	Diskuze	71
10	Závěry.....	75
11	Souhrn	76
LITERATURA.....		80

Příloha 1: Zadání bakalářské diplomové práce

Příloha 2: Abstrakt v českém jazyce

Příloha 3: Abstrakt anglickém jazyce

Příloha 4: Dotazník k bakalářské diplomové práci

Příloha 5: Informovaný souhlas

Příloha 6: Struktura polostrukturovaného interview

ÚVOD

Projektivní metody jsou nástrojem k odhalování osobnosti člověka a jsou používány zejména v klinicko-poradenské praxi. Méně popsané je jejich použití v rámci výběru zaměstnanců, zvláště pak v kontextu přijímacího řízení do bezpečnostních sborů České republiky. Na toto téma se v našem prostředí uskutečnil pouze jeden výzkum. Tato práce si klade za cíl popsat, v jaké míře a které projektivní metody konkrétně jsou používány v přijímacím řízení do bezpečnostních sborů České republiky a současně si klade za cíl zmapovat roli projektivních metod v přijímacím řízení do bezpečnostních sborů České republiky. Teoretická část přibližuje problematiku řízení lidských zdrojů zaměřenou na výběr zaměstnanců a psychodiagnostické metody pro výběr zaměstnanců. Dále jsou zde představeny jednotlivé projektivní metody. Vše je následně zasazeno do souvislosti bezpečnostních sborů České republiky. V empirické části jsou popsány a podrobně analyzovány informace získané z dotazníkového šetření a polostrukturovaných interview.

TEORETICKÁ ČÁST

1 ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ

Armstrong (2007, 27) definuje řízení lidských zdrojů jako „strategický a logicky promyšlený přístup k řízení toho nejcennějšího, co organizace mají – lidí, kteří v organizaci pracují a kteří individuálně i kolektivně přispívají k dosažení cílů organizace.“ Řízení lidských zdrojů představuje nejnovější koncepci personální práce, která se začala utvářet ve vyspělých zemích v průběhu 50. a 60. let. Řízení lidských zdrojů se stalo nejdůležitější složkou a nejzásadnější úlohou všech manažerů, je jádrem řízení organizace (Cimbálníková, 2013; Koubek, 2007). Vojtovič (2011, 174) shrnuje, že „řízení lidských zdrojů je především koncepcí, filozofií, souhrnem hlavních principů a přístupů k řízení lidí jakožto hlavního výrobního kapitálu v podmínkách nové ekonomiky.“

Mezi hlavní úkoly lidských zdrojů podle Koubka (2007, 19) patří následující oblasti:

- Zlepšení kvality pracovního života
- Zvýšení produktivity
- Zvýšení spokojenosti pracovníků
- Zlepšení rozvoje pracovníků jako jedinců i kolektivů
- Zvýšení připravenosti na změny

Procesy řízení lidských zdrojů (Armstrong 2007):

1. Organizace – vytváření pracovních úkolů, pracovních míst a organizačních struktur
2. **Zabezpečení lidských zdrojů – plánování lidských zdrojů, získávání a výběr, řízení zaměřené na talenty**
3. Rozvoj lidských zdrojů – vzdělávání a rozvoj pracovníků
4. Řízení odměňování – stupně a mzdové struktury, zásluhové odměny
5. Zaměstnanecké vztahy – kolektivní a pracovní vztahy, komunikace

Pro účely této práce se budu dále zabývat plánováním lidských zdrojů a výběrem zaměstnanců.

1.1 Plánování lidských zdrojů

Podle Hroníka (2007) představuje plánování lidských zdrojů nepřetržité a systematické hledání souladu mezi vizí, cíli a strategií organizace na jedné straně a skutečnou realitou

na trhu práce na straně druhé. Firemní strategie může být sebelepší, ale pokud není zabezpečena dostatečnými lidskými zdroji, nezdědka bývá odsouzena k zániku. Plánování lidských zdrojů tak stanovuje potřebu lidských zdrojů, která je požadována organizací jako nutnost pro dosažení jejich strategických cílů (Armstrong, 2007; Kaesler & Kaesler-Probstová, F., 2013).

Armstrong (2007) rozlišuje plánování lidských zdrojů na „měkké“ a „tvrdé“. Tvrdé plánování je zaměřeno na kvantitativní analýzu. Jeho úkolem je zajistit, aby v případě potřeby byly k dispozici správné počty správných lidí. Naopak měkké plánování lidských zdrojů spočívá v zabezpečení toho, aby byly k dispozici lidé s odpovídajícím typem postojů a motivace, kteří budou oddaní organizaci a angažovaní při plnění pracovních povinností.

Hlavním úkolem plánování lidských zdrojů je splnit cíle a strategie organizace. Jejich dosažení je možné za předpokladu, že lidské zdroje budou (Hroník, 2007):

- v potřebném počtu,
- s potřebnými výkonovými předpoklady a dovednostmi,
- s potřebnou praxí,
- dostatečně motivovaní, participující a kooperativní (loajální),
- připravení k odbornému rozvoji,
- ve správný čas,
- na správných místech,
- za předem definovaného zabezpečení dalšími zdroji (finančními, časovými, technickými, ale i dalšími lidskými).

Hroník (2007, 14) výstižně shrnuje, že cílem plánování lidských zdrojů „je mít ve správný čas na správném místě dostatek schopných, perspektivních a ochotných lidí, kteří se vyplatí.“

1.2 Výběr zaměstnanců

Úspěch jakékoli organizace ve značné míře závisí na kvalitě jejich zaměstnanců. Zásadním faktorem, který ovlivňuje kvalitu zaměstnanců, je jejich nábor a výběr. Výběrové strategie jsou obvykle zaměřeny jak na externí výběr nových zaměstnanců, tak i na interní rozvoj prostřednictvím obsazování důležitých pozic stávajícími zaměstnanci (Seitl, 2015).

Podle Koubka (2007) je při výběru zaměstnanců důležité rozpoznat, který z uchazečů o zaměstnání bude pravděpodobně nejlépe vyhovovat nejen požadavkům obsazovaného

pracovního místa, ale bude také přispívat k vytváření zdravých mezilidských vztahů v pracovní skupině i v organizaci. Dále bude schopen akceptovat hodnoty příslušné organizace, bude přispívat k vytváření žádoucí týmové a organizační kultury a v neposlední řadě bude disponovat dostatečnou flexibilitou a schopností přizpůsobit se předpokládaným organizačním změnám.

Výběr zaměstnanců musí tedy brát v potaz jak odborné, tak i osobnostní charakteristiky uchazeče, dále jeho potenciál a flexibilitu (Koubek, 2007). Jedná se o logický postup, jehož cílem je identifikace vhodných uchazečů, kteří budou v budoucnu v dané organizaci pracovat (Koubek, 2014).

Kociánová (2010) popisuje, že proces výběru zaměstnanců představuje posloupnost určitých kroků, které směřují k rozhodnutí, jakému uchazeči bude pracovní místo nakonec nabídnuto. Standardně je tento proces vymezen od doby, kdy se uchazeč přihlásí do výběrového řízení, až do okamžiku rozhodnutí o přijetí jednoho z kandidátů.

Koubek (2007) uvádí, že neexistuje žádná naprosto spolehlivá metoda výběru pracovníků, která by zaručila, že vybraný jedinec bude stoprocentně plnit úkoly daného pracovního místa a bude vykazovat žádoucí pracovní chování. Při výběru pracovníků je posuzována způsobilost uchazeče vykonávat práci na obsazovaném pracovním místě. Je nezbytné předem vyspecifikovat kritéria, která budou při výběru zaměstnanců použita. Dále je nutné zvážit a prověřit validitu a reliabilitu těchto kritérií pro to, aby bylo možné předvídat budoucí pracovní výkon uchazeče. V neposlední řadě je zásadní najít a zvolit takové metody, které mohou co neobjektivněji prokázat, do jaké míry uchazeč těmito kritériím vyhovuje.

Důležité je také poznamenat, že výběrový proces není jednostrannou záležitostí, ale jedná se o oboustranný proces. To znamená, že zaměstnavatel si vybírá nejvhodnějšího pracovníka a současně pracovník si vybírá nejvhodnějšího zaměstnavatele (Koubek, 2007).

Kvalita a přiměřenost použitých metod v procesu výběru zaměstnanců má zásadní význam pro to, jaké pracovníky bude mít daná organizace k dispozici (Koubek, 2007).

1.2.1 Kritéria výběru zaměstnanců – prediktory výkonu

Zásadním úkolem výběru je posouzení vhodnosti kandidáta za pomoci porovnání jeho kompetencí s nároky práce a role na daném pracovním místě. K tomu je nutné stanovit

kritéria úspěšnosti práce, prediktory úspěšného výkonu a metody, které budou využity ke zjišťování úspěšnosti výkonu (Kociánová, 2010).

Tradiční systémy klasifikace, které mohou poskytnout vhodný rámec pro výběrový pohovor, představují následující dva modely: sedmibodový model vypracovaný Rodgerem a pětistupňový Munro-Fraserův model (Armstrong, 2007).

Sedmibodový model dle Rodgera se zaměřuje na (Armstrong, 2007):

1. Fyzické vlastnosti – zdraví, tělesná stavba, vzhled, držení těla, mluva
2. Vědomosti a dovednosti – vzdělání, kvalifikace, zkušenosti
3. Všeobecná inteligence – základní intelektuální schopnosti
4. Zvláštní schopnosti – manuální zručnost, mechanické schopnosti, schopnost obratně používat slova nebo čísla
5. Zájmy – intelektuální, praktické tvůrčí, sportovní, společenské a umělecké aktivity
6. Dispozice, tj. sklony – přizpůsobivost, schopnost ovlivňovat ostatní, vytrvalost, sklon k závislosti, sklon spoléhat se sám na sebe
7. Okolnosti, tj. zázemí – soukromí, rodina, povolání, zaměstnání členů rodiny

Na druhé straně, pětistupňový model dle Munro Frasera zohledňuje následující (Armstrong, 2007):

1. Vliv na ostatní – tělesná stavba, vzhled, mluva a způsob
2. Získanou kvalifikaci – vzdělání, odborný výcvik, pracovní zkušenosti
3. Vrozené schopnosti – přirozená schopnost chápání a schopnost se učit
4. Motivace – osobní cíle, důslednost a odhodlání jít za těmito cíli, úspěšnost v dosahování těchto cílů
5. Emocionální ustrojení – citová stabilita, schopnost zvládat stres, schopnost vycházet s lidmi

V současnosti se odborníci stále častěji při výběru pracovníků obracejí k přístupu založeném na schopnostech-kompetencích. Kompetence, které jsou definované pro určitou pozici, jsou použity jako rámec výběrového procesu. Tento přístup se orientuje spíše na osobu než na analýzu pracovních míst. Analyzuje kompetence pracovníka, které jsou důležité pro jeho efektivní výkon na dané pozici. Zmiňovaný přístup usnadňuje rozpoznání toho, které metody výběru budou pravděpodobně přinášet užitečné poznatky (Armstrong, 2007).

Štikar, Rymeš, Riegel a Hoskovec (2003, 101) tvrdí, že „i za optimálních podmínek, kdy jsou stanovena kritéria pracovního úspěchu a k dispozici je komplexní soubor metodických pomůcek, je predikce vždy pouze pravděpodobnostní. Do predikce úspěšnosti totiž zasahují okolnosti, které nelze ovlivnit. Na straně člověka je to jistá proměnlivost vlastností osobnosti v čase, především však dynamičtější se měnící motivace. Proměnlivost v nárocích práce a pracoviště vyplývá ze zavedené nové technologie, ze změny organizace, režimu práce, stylu řízení apod.“

Prostřednictvím ověřování nebo predikce kritérií úspěšnosti je naplňován účel výběrového řízení. Kritéria úspěšnosti zahrnují zpravidla vyspecifikování kvalifikace, dovedností a psychických vlastností ve vztahu k požadavkům dané pozice. K ověřování a predikci kritérií úspěšnosti jsou využívány metody výběrového řízení (Seitl, 2015).

1.2.2 Metody výběru

Na začátku celého procesu výběru zaměstnanců je počet uchazečů, kteří až několikanásobně překračují počet volných míst. Z tohoto důvodu je nutné volit předem daný způsob redukce počtu kandidátů pomocí jednotlivých metod výběru zaměstnanců (Hroník, 2007).

Seitl (2015) uvádí, že žádná z metod výběru zaměstnanců není sama o sobě dostatečně spolehlivá na to, aby mohla být použita jako samostatná metoda pro rozhodnutí o vhodnosti uchazeče. Je užitečné kombinovat více metod a řídit se pravidlem, že čím více metod k ověření a predikci kritérií úspěšnosti bude použito, tím bude rozhodnutí o vhodném uchazeči kvalifikovanější. Při kombinaci metod výběru zaměstnanců je nezbytné dodržování pravidel efektivity, tedy poměr času, nákladů a kvality. Také je zásadní starat se o dodržování etických požadavků. Při sestavování metod výběru je nezbytné dbát na to, aby byla ověřena všechna definovaná kritéria alespoň jednou z metod a současně, aby část kritérií byla otestována i více metodami, a to nejlépe z různých úhlů pohledu.

Kociánová (2010) rozděluje metody výběru zaměstnanců takto:

Analýza dokumentace uchazečů

- životopis a motivační dopis
- firemní dotazník, osobní dotazník
- ústní či písemné reference, pracovní posudek
- lékařské vyšetření

Výběrový rozhovor

Testy pracovní způsobilosti

- výkonové testy (testy schopností)
- testy osobnosti

Assessment Centre

Hroník (2007) charakterizuje Assessment Centre jako multisituační zkoušku. Pomocí Assessment Centre se sledují převážně projevy chování v různých situacích. V rámci Assessment Centre je uplatňován tzv. princip triangulace, při jehož dodržování bude Assessment Centre zatíženo co nejmenším počtem chyb a zkreslení. Jedná se o princip více očí, kdy je chování účastníků v modelových situacích hodnoceno více pozorovateli. Druhým principem je princip různého úhlu pohledu, který je dán různorodostí podnětových situací. Posledním principem je princip změny v čase, který vyjadřuje to, že projevy chování účastníků Assessment Centre mohou být závislé na době trvání modelových situací.

V následující části této práce se podrobněji zaměřím na testy pracovní způsobilosti, konkrétně na psychodiagnostické metody používané v rámci výběru zaměstnanců. Ostatní, výše uvedené, metody používané v rámci výběru zaměstnanců mají v tomto procesu své neopomenutelné místo, ale pro účely této práce nám postačí jejich stručný výčet.

1.3 Psychodiagnostika dospělých ve výběru zaměstnanců

Psychodiagnostika je aplikovaná psychologická disciplína, která má za úkol zjišťovat a měřit duševní vlastnosti a stavy, případně další charakteristiky individua. Je velmi těsně spjata s diferenciatní psychologií a psychologií osobnosti. V psychologii se metody měření používají pro tyto tři typy účelů: prognóza, diagnóza a výzkum. Diagnostická činnost je souhrnem operací, postupů a technik, které mají za cíl stanovit diagnózu (psychický stav jedince) podle konkrétního cíle (Svoboda, 2013).

Svoboda (2013, 15) uvádí těchto pět typů cílů diagnostické činnosti:

1. Určení stupně vývoje
2. Zjištění příčin odchýlného vývoje od věkové normy
3. Zjištění individuálních zvláštností osobnosti
4. Zjištění podstaty, podmínek a příčin individuálních rozdílů
5. Prognóza nebo predikce

Pojetí diagnózy v psychologii je zpravidla širší než v medicíně. Nejedná se pouze o zjišťování abnormalit, ale i o rozpoznávání úrovně a kvality individuálních specifíků

posuzované osoby, a to jak statisticky, tak i v jejich vývoji. Proces vytváření diagnózy obsahuje zjištění všech podstatných informací z dostupných zdrojů, dále analýzu těchto informací a jejich interpretaci (Svoboda, 2013).

1.3.1 Psychodiagnostická metoda

Psychodiagnostická metoda je poměrně široký pojem. V základní rovině ji považujeme za speciální postup, který směřuje k získání psychologické diagnózy, tedy k určitým poznatkům o zkoumané osobě. Každá psychodiagnostická metoda není testem, protože ji není možné za test zaměňovat. Jedná se o soustavu různorodých podnětů (úkolů, situací, otázek), pomocí nichž je cíleně vyvoláváno chování, nebo jsou vymezovány podmínky pro sledování chování (úkolů, jednání, slovních odpovědí) posuzované osoby. Toto chování je pak přesně měřeno a na jeho základě se usuzuje na zvláštnosti daných psychických procesů, stavů či vlastností. Definování psychodiagnostické metody na nejobecnější rovině je opravdu obtížné, protože se jedná o rozsáhlý seznam postupů majících sice společný cíl, ale prostředky, které slouží k dosažení tohoto cíle, jsou velice rozdílné. Existují dva elementární diagnostické postupy, a to klinický a testový (Svoboda, 2013).

1.3.2 Psychodiagnostické metody pro výběr zaměstnanců

Seitl (2015, 12) popisuje, že „psychodiagnostické metody pro výběr zaměstnanců jsou součástí celkového souboru metod výběru. Přinášejí data, která není možné zcela nahradit z jiného zdroje, a současně nejsou schopny nahradit data z jiných zdrojů. Účelné jsou jako součást celku, ve kterém se jejich význam liší podle typu obsazované pozice.“ Prostřednictvím testových psychodiagnostických metod se ověřují psychické vlastnosti uchazeče. Použití psychodiagnostických metod se liší v závislosti na typu pozice, která je obsazována. Například v případě výběru uchazečů na řadové pozice (dělnické, referentské, specializační apod.) mají psychodiagnostické metody spíše doplňkový význam mezi ostatními metodami. Naopak zvláštní význam má použití psychodiagnostických metod u mimořádně náročných pozic (manažerské pozice), u pozic se specifickými požadavky či u pozic, kde může selhání znamenat ohrožení lidských životů či vysoké finanční ztráty. U některých pozic z poslední jmenované skupiny je zařazení psychodiagnostických metod mezi výběrové metody upraveno zákonem či vyhláškou. Jedná se například o pozice profesionálních řidičů, strojvedoucích či výpravčích drah, pilotů, řídících letového provozu,

příslušníků bezpečnostních sborů apod. Použití psychodiagnostických metod při výběru zaměstnanců je označováno jako posuzování psychické pracovní způsobilosti (Seitl, 2015).

Psychické vlastnosti, které jsou ověřovány prostřednictvím testových psychodiagnostických metod lze do tří skupin (Seitl, 2015; Štikar, Rymeš, Riegel, & Hoskovec, 2003):

1. Vlastnosti univerzální - vlastnosti, které jsou vyžadovány u všech pracovních pozic (například určitá míra intelektu, paměti, pozornosti, energetičnosti apod.).
2. Vlastnosti vázané na určitou pozici – vlastnosti, které jsou vyžadovány na základě činností vykonávaných na specifické pozici (například numerická inteligence, reakční čas, extraverte, přívětivost apod.).
3. Vlastnosti vztahové – vlastnosti potřebné pro vytvoření vztahu (například hodnoty, aspirace, motivace).

Seitl (2015, 13) popisuje, že „pro zjišťování úrovně psychických vlastností za účelem ověření či predikce kritérií úspěšnosti volíme z řady testových psychodiagnostických metod, které sestavujeme do tzv. testové baterie.“

1.3.3 Klasifikace psychodiagnostických metod

Existují různá dělení psychodiagnostických metod, která se liší používáním rozmanitých kritérií. Pro účely této práce budu vycházet z klasifikace psychodiagnostických metod podle Svobody (2015, 58) viz tabulka č. 1.

I. <u>KLINICKÉ METODY</u>	
	1. Pozorování
	2. Rozhovor
	3. Anamnéza
	4. Analýza spontánních produktů
II. <u>TESTOVÉ METODY</u>	
A. Výkonové testy	
1. Testy inteligence	
	a) Jednodimenzionální testy inteligence

	b) Komplexní testy inteligence
2. Testy speciálních schopností a jednotlivých psychických funkcí	
	c) Testy paměti
	d) Zkoušky kreativity
	e) Zkoušky parciálních a kombinovaných schopností
	f) Testy dalších schopností (technických, verbálních, matematických a uměleckých)
	g) Neuropsychologické metody
3. Test vědomostí	
<i>B. Testy osobnosti</i>	
1. Projektivní testy	
	a) Verbální
	b) Grafické
	c) Testy volby
2. Objektivní testy osobnosti	
3. Dotazníky	
	a) Jednorozměrné dotazníky
	b) Vícerozměrné dotazníky
4. Posuzovací stupnice	
	a) Sebeuposuzovací stupnice
	b) Objektivní posuzovací stupnice

Tabulka č. 1: Klasifikace psychodiagnostických metod

Z tohoto výčtu metod jsou pro tuto práci klíčové projektivní metody, kterými se budu podrobněji zabývat v následující kapitole. Ostatní psychodiagnostické metody slouží pro zasazení projektivních metod do kontextu a blíže se jimi ve své práci zabývat nebudu.

2 PROJEKTIVNÍ METODY

Vymezení pojmu projekce a projektivní metody

V současné době se pojem projekce v rámci osobnostních metod chápe poměrně široce, a to jako proces vnímání objektivního podnětu, který je ve shodě s osobními zájmy, přáními, úzkostmi či očekáváními. Teoretická nejasnost projektivních metod je tak jedním z mnoha problémů, jež komplikují zkoumání jejich validity (Baštecká, 2009).

Altman (1998) nabízí jeden z možných přístupů k projekci. Vymezuje ji jako psychický proces, kterým dochází k přenosu subjektivních obsahů na objekt a dochází tak k aktivizaci nevědomí. Pomocí neurčitého a mnohoznačného podnětu je otevírán prostor přirozené tendenci našeho nevědomí směřovat k aktuálním vnitřním konfliktům a potlačeným psychickým obsahům. Dochází k abstrahování dominantních obsahů vědomí i nevědomí, které se pak projeví v symbolické podobě, například v interpretaci, v kresbě apod. Celkový způsob, jakým testovaná osoba organizuje danou situaci, do značné míry svědčí o elementárních aspektech jejího psychického fungování. Také tento způsob strukturování předložené situace odráží svět osobních významů, vzorců, zkušeností, reagování, způsobů prožívání, adaptace apod. Jeden z pohledů na projektivní metodu může být i ten, že se jedná o záznam chování, které lze dále hodnotit a interpretovat.

První projektivní zkouška v historii vědecké psychologie byla provedena Francise Galtonem, a to již v roce 1879. Jednalo se o první slovní asociační experiment (Svoboda, 1999).

Pojem projekce zavedl do psychologie v roce 1894 Sigmund Freud, který jej používal pro označení obranného mechanismu proti úzkosti. Tímto mechanismem jsou promítány vlastní nežádoucí snahy, přání a pocity do druhých osob či okolí. Freud dále chápal termín projekce tak, že vzpomínky na minulost značně ovlivňují vnímání aktuálních podnětů (Šnýdrová, 2008).

Za autora termínu projektivní metoda je všeobecně považován psycholog Lawrence K. Frank, který tento termín poprvé veřejně použil v roce 1939 na přednášce v New York Academy of Science. Projektivní metody přirovnával k rentgenovým paprskům. Podle Franka se jedná o metodu, která nepřímo hodnotí vnitřní stav pomocí průchodu určitého podnětu skrze subjekt. Jejím výsledkem je obraz, který matně reflektuje vnitřní stav

daného subjektu. Tato metoda musí být vždy interpretována vyškoleným profesionálem (Šípek, 2000). Později ale Frank termín projektivní metody sám zpochybňoval, protože chápání tohoto pojmu bylo často zaměňováno s psychoanalytickým výkladem projekce. Termín pak prošel různými alternativními označeními, např. R. W. White navrhl v roce 1944 označení „imaginativní produkce“, L. Bellak vymyslel v roce 1950 termín „apercepční distorze“, v roce 1951 přišel R. B. Cattell s označením „misperceptivní“ postupy. Přestože bylo označení „projektivní metody“ kritizováno, v terminologii se pevně uchytilo. Je ale nezbytné brát v úvahu jeho významovou komplikovanost (Šípek, 2000).

Projektivní metody jsou testové nástroje, kterými je subjekt konfrontován s podnětovou situací. Tato situace je neurčitá a má značné množství možných významů. Na tuto situaci má daný subjekt reagovat podle toho, co pro něj předložená situace znamená. Projektivní hypotéza říká, že reakce subjektu odpovídá jeho osobnosti a umožňuje tak diagnostické úsudky v tomto směru. Reakce subjektu je tedy idiomatická (Šípek, 2000)

Anastasi (1969) tvrdí, že testový materiál slouží jako plocha, na níž daný subjekt projikuje své charakteristické potřeby, úzkosti, konflikty a myšlenkové procesy. To, jakým způsobem subjekt vnímá a interpretuje předložený testový materiál, odráží základní aspekt jeho psychologického fungování.

Šípek (21, 2000) uvádí, že „pomocí projektivních technik je zachycován svět osobních významů, významností, vzorců reagování i prožívání. Na rozdíl od osobnostních dotazníků se můžeme více dovědět o jedinečné osobnosti a její dynamice.“

Šnýdrová (2008) uvádí, že společným rysem projektivních technik je snaha postihnout vnitřní organizaci a obsah jednotlivce, a to prostřednictvím způsobů, kterými subjekt reaguje na předkládané podněty. Tyto podněty jsou jen zčásti formulované nebo strukturované. Dalším významným rysem projektivních metod je to, že se snaží poznat celou osobnost posuzovaného jedince. Tím se odlišuje od testů schopností zaměřených pouze na úzce vymezené složky osobnosti. Podstatou projektivních metod je, že pomocí spontánního chování dochází k odhalování povahy zkušeností, zájmů, způsobů myšlení či jiných psychologických funkcí posuzované osoby. Diagnostika osobnosti pomocí projektivních metod je značně závislá na schopnosti psychologa odhalit smysl sděleného a celkový úhel pohledu daného subjektu, tedy jak posuzovaná osoba pojímá okolní svět. Projektivní metody jsou silně ovlivněny subjektivním faktorem, protože záleží jak na erudici diagnostika, tak i na jeho vlastním vnímání okolního světa.

Projektivní techniky mají velkou výhodu v tom, že posuzovaná osoba má minimální či žádnou možnost zkreslit její výsledky, jelikož nelze rozpoznat, co daná metoda sleduje (Šnýdrová, 2008).

Základní charakteristiky projektivních metod podle Šípka (2000):

- málo strukturované zadání dovolující téměř neomezené množství možných odpovědí,
- skrytá testovací procedura,
- globální přístup k hodnocení osobnosti,
- specifická účinnost při odhalování skrytých, latentních či nevědomých aspektů osobnosti,
- nejčastěji se využívají v klinické praxi,
- často odrážejí vliv psychoanalytických koncepcí.

Kritika projektivních metod bývá nejčastěji založena na jejich sporné validitě. Tradiční psychometrické postupy jsou u těchto metod obtížně použitelné. Projektivní metody se zaměřují především na dynamické charakteristiky osobnosti (potřeby, zájmy, postoje, konflikty, názory, problémy, interpersonální vztahy apod.), kdy dochází ke srovnávání výsledků těchto metod s životní historií posuzovaného jedince. Neocenitelnou výhodou těchto metod je to, že zkoumaná osoba má při jejich aplikaci minimální či dokonce žádnou možnost záměrně zkreslit výsledky, protože neví, co daný test sleduje a jaké jsou „žádoucí“ odpovědi. Z této mnohoznačnosti odpovědí vyplývá nesnadnost jednotného skórování. Aplikace a vyhodnocování projektivních metod klade obrovské nároky na vědomosti, zkušenosti a „intuici“ psychologa. Validita projektivních metod roste se zkušeností psychologa s danou metodou (Svoboda, 1999).

Často používané a podle mého názoru praktické je dělení projektivních metod dle Svobody (2013):

- 1, Verbální metody
- 2, Grafické metody
- 3, Manipulační metody (metody volby)

2.1 Verbální projektivní metody

Slovní asociační experiment

Tato metoda patří k nejstarším psychodiagnostickým metodám obecně. V rámci slovního asociačního experimentu se zachycují charakteristické znaky řeči, mezi které patří dynamika a pohotovost řečové produkce. Na základě reakcí posuzovaných je možné usuzovat na tempo, pregnanost, hloubku myšlení a na různé poruchy. Dále lze také diagnostikovat zájmy a postoje. Autorem nejznámějšího standardního souboru podnětových slov je Jung. Jeho soubor tvoří 100 podnětových slov, který obsahuje slova neutrální a kritická, která mají potenciální schopnost vyvolat u posuzované osoby emociální odezvu (Svoboda, 2013).

Rorschachův test (ROR)

Rorschachova metoda je jeden z nevýznamnějších a nejrozšířenějších psychodiagnostických nástrojů. Má více než devadesátiletou historii (Svoboda, 2013) a podle Šípka (2000) je Rorschachův test „královskou“ metodou mezi projektivními technikami. Obsahuje deset standardních tabulí se skvrnami. Posuzovaný jednotlivé skvrny interpretuje a sděluje, co může daná skvrna být (Seitl, 2015). Rorschachův test je založen na předpokladu existence těsného vztahu mezi osobností člověka a vizuální percepcí. Vyvolává pareidolie, jež testovaná osoba verbalizuje. Rorschachův test má potenciální schopnost zachytit a zobrazit osobnost posuzovaného v celé její komplexnosti a šíři. Jedná se o projektivní strukturální metodu, ve které se manifestují zvláštnosti osobnosti, včetně jejich strukturálních a funkčních změn (Svoboda, 2013). Seitl (2015) doplňuje, že pomocí této metody lze také měřit percepční a myšlenkové procesy.

Nejvýznamnější způsoby administrace:

- Původní evropská tradice – E. Bohm
- Komprehenzivní systém – J. E. Exner
- Rorschach Persomance Assessment Systém – G. Meyer, J. Mihura, P. Erdberg, D. Viglione, R. Erard

Práci s metodou ovlivnila i řada dalších významných výzkumníků a praktiků. Jejich přínos je zahrnut v jednom či více významných systémech, nebo jsou výsledky jejich práce používány jako doplňkové škály. Patří sem například (Lečbych, 2013): Walter Morgenthaler, Georg Roemer, Emil Oberholzer; David Levy; Samuel J. Beck; Hertzová;

Bruno Klopfer; David Rapaport; Roy Schafer; Paul Lerner; Zygmont Piotrowski; Ferenc Mérei; P. Lerner.

Zulligerův tabulový test (ZTT)

Zulligerův tabulový test je založen na rorschachovském principu. Vytvořil ho Hans Zulliger. Jedná se o zkrácený test, který obsahuje pouze tři předlohové tabule se skvrnami. Vyhodnocovací systém je analogický s Rorschachovým testem (Svoboda, 2013).

Tematický apercepční test (TAT)

Autorem testu je H. A. Murray. Testový materiál je tvořen 31 tabulemi pro muže, ženy, chlapce a dívky. Tabule znázorňují různé lidské postavy v méně strukturovaných situacích a neurčitém prostředí. Posuzovaný ke každému předloženému obrázku vytváří vlastní příběh. Jeden obrázek je tvořen pouze bílou plochou, posuzovaný na něj promítá představu vlastního libovolného obrázku (Aronow, Weiss, & Reznikoff, 2013; Seidl, 2015; Svoboda, 2013). TAT je schopný odhalit dominantní pudy, emoce, komplexy a konflikty osobnosti. Dále je vhodný pro interpretaci poruch chování, psychóz a neuróz (Svoboda, 2013).

Seidl uvádí, že pomocí TAT jsou sledovány tyto oblasti (Seidl, 2015, 111):

- Kognice
- Emoční adaptace
- Interpersonální adaptace
- Motivace a seberegulace

Podobně jako u Rorschachova testu existuje i zde paralelně několik interpretačních a skórovacích systémů (Svoboda, 2013):

- Hodnocení autorů (Murray, Morgan)
- Steinovo hodnocení
- Bellakovo interpretační schéma
- Tomkinsovo hodnocení
- Interpretační schéma H. Teglasiové
- Skórovací systém Cramerové
- Skórovací systém D. Westena
- Skórovací systém Reubena Fineho

Rosenzweigův obrázkový frustrační test (P-F Test/P-F Study)

Jedná se o verbálně-tematickou projektivní metodu, která je zaměřena na odhalování vzorců chování v reakci na běžnou zátěž. Test vyvolává latentní agresivní tendence, které se promítají do verbalizace. Autorem metody je Saul Rosenzweig (Svoboda, 2013). Test obsahuje 24 obrázků komiksového typu. Obrázky znázorňují konkrétní frustrující situace. Postavy v těchto konkrétních situacích jsou nakresleny spíše neutrálně (obličej bez výrazu, minimum gest a dalších nonverbálních projevů). Postava vlevo má nad sebou „bublinu“ se slovním vyjádřením, které buď pomáhá popsat frustraci druhé osoby na obrázku, nebo druhou osobu přímo frustruje. Druhá postava vpravo má nad sebou prázdnou bublinu. Úkolem posuzovaného je vepsat do prázdné bubliny první odpověď, která ho napadne (Obereignerů, Čáp, & Krausová, 2016; Seitl, 2015; Svoboda 2013).

Hand test (Test ruky)

Autorem tohoto testu je Edwin E. Wagner, který reagoval na dobový požadavek vytvořit jednoduchou projektivní metodu, která by umožňovala predikci reálného chování (Lečbych, 2013). Jedná se o testový materiál, který tvoří deset karet, přičemž na devíti z nich je obrázek lidské ruky a desátá kartička je prázdná. Úkolem posuzovaného je odpovědět na otázku, co by ruka na obrázku mohla dělat. Autorem všech kreseb je sám Wagner (Seitl, 2015; Svoboda, 2013). Tradiční teorie Hand testu je založena na předpokladu, že do jednotlivých obrázků ruky jedinec projikuje jemu vlastní akční tendence. Podle Wagnera je lidské chování strukturováno hierarchicky. Na vrcholu tohoto strukturovaného celku jsou akční tendence, které jsou reálné akci nejrychleji přístupné. Mezi přednosti Hand testu patří jednoduchost a zároveň srozumitelnost instrukce, dále velmi rychlá administrace a vyhodnocení testu. Charakter Hand testu vhodným způsobem doplňuje jiné projektivní metody a je posuzovanými dobře přijímán. Mezi nedostatky testu patří jednoduchost testového materiálu, protože výsledky mohou být ovlivněny vědomými účelovými tendencemi. Test je také do určité míry citlivý na aktuální psychický stav posuzované osoby. Je žádoucí, aby byl test používán v kombinaci s jinými metodami (Lečbych, 2013). Svoboda (2013) uvádí, že v současné době je Hand test vnímán především jako metoda, která slouží k diagnostice a predikci agresivního chování.

Seitl (2015, 113) doplňuje, že dle Wagnerova přístupu jsou vyhodnocovány tyto kategorie proměnných:

- Interakce s druhými

- Interakce s prostředím
- Tenze, napětí, úzkost
- Staženost

2.2 Grafické projektivní metody

Kresba patří mezi nejstarší a nejpůvodnější výrazové projevy psychických stavů člověka. Prostřednictvím kresby jsou zobrazovány vědomé i nevědomé rysy osobnosti. Kresba má oproti mluvenému slovu bližší vztah k jednání (Altman 2011; Svoboda, 2013). Podle Svobody (2013) je její projektivní hodnota značná. V psychologické diagnostice se využívají tzv. tematické kresebné techniky, kdy má klient za úkol kreslit na zadané téma (např. lidskou postavu, strom, zvíře apod.). Dále se využívají techniky doplňování začatých kreslení, techniky volného kreslení, spontánního čmárání či malby pomocí prstů. Altman (2011) uvádí, že kresebné projektivní metody by měly sloužit pouze jako pomocné a doplňkové psychodiagnostické metody. Dále uvádí, že interpretace projektivního testu je vždy subjektivní a do určité míry i spekulativní. Závěry z kresebných testů mají tedy pouze hypotetickou platnost a tyto hypotézy by měly být následně ověřovány a upřesňovány pomocí dalších metod (např. rozhovor, pozorování, standardizované osobnostní dotazníky, anamnestický dotazník apod.) Samotná kresebná projektivní metoda je tak bez dalších doplňujících informací jako diagnostický nástroj bezcenná. Altman (2011, 11) dále shrnuje: „Pro lepší pochopení „relativnosti“ dané metody by bylo nejlepší vynechat z názvu slovo „test“ a přistupovat ke kresebnému „testu“ spíše jako k metodě strukturovaného pozorování. Práce s kresbou se podobá spíše pozorování než vyhodnocování osobnostního dotazníku.“ M. Seitl (osobní sdělení 3.června.2016) dále doplňuje, že kresebné projektivní metody jsou široce používány, ale obvykle velmi nevhodně. Hodnota těchto metod je vysoká, ale nikoli ve směru testové psychodiagnostiky. Tyto metody jsou užitečné pro navázání vztahu s klientem. Pokud jsou tedy výsledky těchto metod interpretované ve směru zjištění o dynamice a struktuře osobnosti, jsou jejich výsledky vysoce nespolehlivé.

Kresba postavy

Tato metoda patří podle Svobody (2013) k nejpoužívanějším tematickým kresebným vyšetřovacím postupům. Existuje několik variant této metody, např. Machoverová nazvala tento test Draw a Person Test (DAP), H. J. Baltrusch ho nazval Figure Drawing Test (FDT). Další interpretační systémy vytvořily: Gilbert, Ogdon, Urban, Fayová, Zaks, Stewart, Altman.

Instrukce je vždy obdobná, posuzovaný dostane čistý list papíru ve formátu A4. Papír je přeložen na dvě poloviny. Posuzovaný má za úkol nakreslit na levou polovinu papíru lidskou postavu. Po dokončení kresby je vyzván, aby na pravou polovinu nakreslil lidskou postavu opačného pohlaví.

Kresba postavy zkoumá tyto oblasti (Altman, 2011):

- Sebepojetí
- Integrace osobnosti
- Pudová struktura, zdroje vnitřních konfliktů
- Identifikace s vlastní psychosexuální rolí
- Postoje a vztahy k opačnému pohlaví a k lidem obecně
- Vztah k realitě

Výsledky výzkumu Badoška (2011) ukazují, že použití kresby postavy jako metody pro diagnostiku osobnosti nelze doporučit, protože nevykazuje dostatečně relevantní data. Svoboda (2013) doplňuje, že tuto metodu je nutné chápat hypoteticky a její výsledky ověřovat jinými metodami.

Test kresby stromu (Baum Test)

Za autora Testu kresby stromu je považován Karl Koch. Strom má značnou symbolickou hodnotu, interpretace testu má koncepční východisko v mytologii, archetypech, hlubinné psychologii a grafologii. Mezi hlavní výhody tohoto testu patří jeho relativně jednoduchá a časově nenáročná administrace a možnost opakování. Testovaná osoba má za úkol nakreslit nejhličnatý strom na formát A4. Test kresby stromu umožňuje pohled na osobnost člověka v celé její dynamice a složitosti a současně plně respektuje její jedinečnost. Test stromu jen v minimální míře poskytuje prostor pro sebestylizaci či přetvářku. Výhodou a zároveň hlavní nevýhodou metody je velká míra subjektivní volnosti při jejím výkladu. Dalším problémem testu stromu je validita výsledků. K výsledkům testu nelze přistupovat jako k jednoznačně daným faktům, ale je doporučováno výsledky Testu kresby stromu formulovat spíše jako otázky než tvrzení (Altman, 1998). Svoboda (2013) uvádí, že Test kresby stromu může vypovídat o emocionální zralosti a o poruchách v emocionální a sociální oblasti.

Warteggův kresebný test (Wartegg-Zeichen-Test – WZT)

Autorem tohoto testu je Ehrig Wartegg. Test se zaměřuje na zjištění tzv. charakterologického profilu, který je tvořen dílčími duševními strukturami, kdy každá struktura popisuje dvě vlastnosti (Svoboda, 2013):

- Cit (vlastnosti: otevřenost, citlivost)
- Fantazie (vlastnosti: zaměřenost na tvar, množství nápadů)
- Rozum (vlastnosti: střízlivost, přesnost)
- Vůle (vlastnosti: pudovost, pevnost)

Testový materiál tvoří osm bílých černě ohraničených čtverců. V každém čtverci je započatá kresba. Úkolem posuzované osoby je dokreslit tužkou všech osm obrázků (Svoboda, 2013).

Grafologie

Autorky Fischerová-Katzerová a Češková-Lukášová (2006) vymezují grafologii jako diagnostickou metodu, která mapuje, v rozsáhlém záběru a ve vzájemných vztazích, strukturu a dynamiku osobnosti posuzované osoby prostřednictvím jejího rukopisu. Uvádějí, že její předností je tedy to, že se nejedná o pouhý výčet vlastností a schopností posuzované osoby. Na základě grafologického rozboru je například možné zjistit schopnosti práce pod stresem, komunikační schopnosti, schopnost prosadit si své názory, četnost střídání nálad, které následně ovlivňuje i rovnoměrnost pracovního výkonu, agresivitu, přátelskost, vstřícnost apod. Armstrong (2007, 362) tvrdí, že „smyslem použití této metody při výběru pracovníků je učinit si na základě uchazečova rukopisu závěry o jeho osobnosti a na této základně předpovídat jeho budoucí pracovní výkon v nějaké roli.“ Kolman (2004) popisuje, že grafologie je v některých zemích Evropy a ve Spojených státech často používanou metodou výběru zaměstnanců. Nicméně z dostupných zdrojů jsem zjistila, že dosud žádná validní studie neprokázala, že se jedná o seriózní metodu. Na základě rozsáhlého výzkumu, který provedl A. Fowler, bylo zjištěno, že použití grafologie jako jediného nebo standardního prediktoru nelze doporučit. Koeficient prediktivní validity se pohybuje mezi 0,1 až 0,3 (v literatuře lze nalézt i nulové hodnoty), (Armstrong, 2007). Obdobné výsledky přinesly výzkumy Ben-Shackara (Kolman, 2004), či Smithe (Koubek, 2007), kde byla zjištěna nulová prediktivní validita při použití grafologie v rámci výběru zaměstnanců. Seitzl (2015, 14) uvádí, že „dle stanoviska České společnosti pro Rorschacha a projektivní metody

je grafologie podle současných systémů pro administraci, vyhodnocení a interpretaci metodou nevědeckou.“

2.3 Manipulační projektivní metody (Metody volby)

Administrace projektivních metod je založena na tom, že posuzovaná osoba manipuluje s nějakým materiálem, nebo vybírá či volí určitý materiál. Patří sem např. metody, jež jsou občas řazeny k tzv. „barvovým testům“ (např. Lüscherův test, Test barevné pyramidy), nebo metody, které jsou označovány za konstruktivní (Mozaikový test), (Svoboda, 2013). Použití tzv. „barvových testů“, jako testové psychodiagnostické metody, je obdobně problematické jako u kresebných projektivních metod. Jejich hodnota je vysoká, ale jsou užitečné jako podpora při výběru zaměstnanců, nikoli jako testové metody (M. Seidl, osobní sdělení 3.června.2016).

Lüscherův barvový test

Tato metoda je založena na hledání a explanaci souvislosti mezi volbou barvy a osobnostními charakteristikami. Autorem testu je Max Lüscher. Posuzovaná osoba na základě předložených barevných kartiček vybírá barvy podle toho, jak se jí líbí (Svoboda, 2013).

Pomocí Lüscherova barvového testu jsou sledovány zejména tyto oblasti (Svoboda, 2013):

- formální dynamika osobnosti,
- zaměřenost osobnosti a motivační komponenty chování, psychologické potřeby,
- deprivace a frustrace těchto potřeb,
- kompenzační formy chování prožívání,
- stabilita, resp. instabilita CNS a psychosomatická onemocnění,
- interakce s výkonovou situací,
- interakce s druhými, chování k sobě samému.

Tato metoda má dvě varianty:

Velký (klinický) Lüscherův test a Malý Lüscherův test

Velký Lüscherův test tvoří sedmistránkový sešit, který pracuje s větším počtem barev v různých variacích a odstínech. Oproti tomu Malý Lüscherův test pracuje pouze s osmi barvami. Právě Malý Lüscherův test je u nás více rozšířený, především pak jeho modifikace vypracovaná I. Scottem (Svoboda, 2013). Svoboda (2013) soudí, že tato metoda

diagnostikuje především aktuální psychický stav, v menší míře již trvalejší dimenze osobnosti. Pro vytvoření komplexnějšího obrazu osobnosti jej doporučuje kombinovat s jinými metodami.

2.4 Méně používané projektivní metody

Na základě mnou prostudované literatury (Svoboda 2009; Svoboda 2013), dále na základě konzultací s psychology z bezpečnostních sborů a vzhledem k výsledkům již proběhlého výzkumu (Svoboda, Řehan, Vtípil, Klimusová, & Humpolíček, 2004), budu pro účely této bakalářské diplomové práce používat pro projektivní metody uvedené v tabulce č. 2 označení „méně používané projektivní metody“. Zároveň bude tento výčet sloužit pro ucelenější přehled projektivních metod.

<u>VERBÁLNÍ PROJEKTIVNÍ METODY</u>	
<i>Testy na Rorschachovském principu:</i>	
	Behnův-Rorschachův test (BERO)
	Zulligerův diapositivový test (ZDT)
	Holtzman Inkblot Technique (HIT)
<i>Testy vycházející z Tematického apercepčního testu:</i>	
	Four Picture Test (autor: Van Lennepe)
	Tomkins-Horn Picture Arrangement Test (PAT)
	Visual Apperception Test (VAT)
	Apercepční karty pro adolescenty (AAC)
	Make a Picture Story Test (MAPS)
<i>Experimentální diagnostika pudů (Szondiho test)</i>	
<i>Testy nedokončených vět:</i>	

	Rotterův test
	Curtis Completion Form
	Sentence Completion Test
<u>GRAFICKÉ PROJEKTIVNÍ METODY</u>	
<i>Dynamický test kresby lidské postavy</i>	
<i>S-test</i>	
<i>Test kruhu</i>	
<i>Test čáry života</i>	
<i>Test tří stromů</i>	
<i>H-T-P (Dům-strom-člověk/ House-Tree-Person)</i>	
<i>Vícedimenzionální kresebný test (Mehrdimensionaler Zeichentest – MDZT)</i>	
<i>Další modifikace Warteggova testu:</i>	
	Drawing Completion Test
	Hodnocení Rennerové
	Wartegg-Biedma test (WZT-BD)
<i>Myokinetická psychodiagnostika (MKP)</i>	
<u>MANIPULAČNÍ PROJEKTIVNÍ METODY</u>	
<i>Barevný pyramidový test (FPT)</i>	
<i>Chromatický asociační experiment (CAE)</i>	
<i>Test barevně sémantického diferenciálu (TBSD – verze pro dospělé osoby)</i>	
<i>Mozaikový test Lowenfeldové (LMT)</i>	

*Test rodinného systému
(Familiensystemtest, FAST)*

Tabulka č. 2: Méně používané projektivní metody

3 BEZPEČNOSTNÍ SBORY

Podle Zákona č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů se bezpečnostními sbory rozumí (Tomek, 2012):

- Policie České republiky
- Hasičský záchranný sbor České republiky
- Celní správa České republiky
- Vězeňská služba České republiky
- Generální inspekce bezpečnostních sborů
- Bezpečnostní informační služba
- Úřad pro zahraniční styky a informace

Příslušník bezpečnostního sboru je ve služebním poměru k České republice.

3.1 Systemizace

Dle Zákona č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů se systemizací rozumí „stanovení počtu služebních míst včetně počtu míst příslušníků zařazených v zálohách a objemu prostředků stanovených státním rozpočtem na příslušný rok na jejich služební příjmy. Návrh systemizace připravuje ředitel bezpečnostního sboru v součinnosti se svým nadřízeným“ (Tomek, 2012, 34). Tomek (2012) doplňuje, že systemizace služebních míst je důležitým nástrojem, pomocí kterého bezpečnostní sbor dosahuje stanovených úkolů, a to cestou organizačního uspořádání, stanovením optimálních počtů služebních míst příslušníků a jejich struktury z hlediska kvalifikačních a dalších požadavků. Schválená systemizace pak slouží jako podklad pro zabezpečení potřebných finančních prostředků ze státního rozpočtu, které jsou důležité pro činnost bezpečnostních sborů. Systemizace je tedy nezbytná pro přesné rozložení potřebných sil v jednotlivých organizačních částech každého bezpečnostního sboru a je také důležitá i pro jejich změny. Systemizace dále slouží jako východisko pro hospodaření jednotlivých bezpečnostních sborů s příslušníky a pro jejich rozmístování v souladu s plněním úkolů bezpečnostních sborů.

3.2 Výběr zaměstnanců do služebního poměru

Přijímací řízení do služebního poměru je velice specifické a časově náročné. Uchazeči musí projít všemi jeho jednotlivými kroky a současně splnit podmínky, které stanovuje Zákon č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

Do služebního poměru může být přijat státní občan České republiky, který (Tomek, 2012, 55):

- a) přijetí písemně požádá,
- b) je starší 18 let,
- c) je bezúhonný,
- d) splňuje stupeň vzdělání stanovený pro služební místo, na které má být ustanoven,
- e) je zdravotně, osobnostně a fyzicky způsobilý k výkonu služby,**
- f) je plně svéprávný,
- g) je oprávněný seznamovat se s utajovanými informacemi podle zvláštního právního předpisu, má-li být ustanoven na služební místo, pro které se tato způsobilost vyžaduje,
- h) není členem politické strany nebo politického hnutí, a jde-li o služební poměr příslušníka zpravodajské služby, ani odborové organizace,
- i) nevykonává živnostenskou nebo jinou výdělečnou činnost a není členem řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob, které vykonávají podnikatelskou činnost.

Tomek (2012) doplňuje, že při přijímání do služebního poměru je zakázána jakákoli diskriminace. Za diskriminační je možné označit nepřijetí do služebního poměru z důvodu věku, rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, jakož i z důvodu členství v odborových organizacích a jiných sdruženích s výjimkou případů, které stanovuje Zákon č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů nebo zvláštní právní předpis. Tyto výjimky se nepovažují za diskriminaci. Dále se zakazuje i takové jednání bezpečnostního sboru, které diskriminuje občana nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích. Za takové jednání je považováno i navádění k diskriminaci.

Občan, který je v přijímacím řízení do služebního poměru, musí být o výsledku přijímacího řízení písemně vyrozuměn, přičemž důvody nepřijetí se neoznamují. Bezpečnostní sbor uchovává osobní údaje o občanovi, který nebyl přijat do služebního

poměru, a údaj o důvodu jeho nepřijetí po dobu 3 let. Po uplynutí této doby údaje zničí (Tomek, 2012).

3.2.1 Osobnostní způsobilost

Pro účely této práce je důležité vymezit pojem osobnostní způsobilost, tak jak je vymezena zákonem.

Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů č. 361/2003 Sb. vymezuje osobnostní způsobilost takto: „Osobnostní způsobilost občana posuzuje psycholog psychologického pracoviště bezpečnostního sboru. Proti závěru psychologa o osobnostní způsobilosti může podat občan návrh na přezkoumání vedoucímu psychologického pracoviště bezpečnostního sboru. Za osobnostně způsobilého se považuje občan, u něhož byly podle závěru psychologa bezpečnostního sboru zjištěny takové osobnostní charakteristiky, které jsou předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru. Ministerstvo v dohodě s Ministerstvem financí, Ministerstvem spravedlnosti a zpravodajskými službami stanoví vyhláškou osobnostní charakteristiky, které jsou předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru, důvody zjišťování osobnostní způsobilosti, postup při zjišťování osobnostní způsobilosti, náležitosti závěru psychologa bezpečnostního sboru a postup při přezkumném řízení“ (Tomek, 2012, 57).

Osobnostně způsobilým je občan nebo příslušník, pokud je (Tomek, 2012):

- intelektově v pásmu průměru nebo vyšším
- emočně stabilní
- psychosociálně vyzrálý
- odolný vůči psychické zátěži
- s žádoucí motivací, postoji a hodnotami
- bez nedostačivosti v oblasti volných procesů
- bez nedostačivosti v oblasti poznávacích procesů
- bez nedostačivosti v oblasti autoregulace
- bez znaků nežádoucí agresivity
- bez psychopatologické symptomatiky

Osobnostní způsobilost občana nebo příslušníka zjišťuje psycholog bezpečnostního sboru na základě písemné žádosti.

Všechny bezpečnostní sbory se v rámci psychologického vyšetření při ověřování osobnostní způsobilosti řídí Zákonem č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů ve znění vyhlášky 487/2004 Sb., v platném znění. Konkrétní podoba psychologického vyšetření je ale u každého bezpečnostního sboru jiná. Vychází jak z charakteru daného bezpečnostního sboru, tak ze specifikací jednotlivých obsazovaných pozic.

Bližší informace k průběhu psychologického vyšetření nejsou dostupné. Pouze na stránkách Hasičského záchranného sboru Středočeského kraje je uvedeno, že psychologické vyšetření do tohoto bezpečnostního sboru trvá přibližně 6 hodin. Psychologické vyšetření zde zahrnuje část výkonovou, osobnostní a pohovor s psychologem. Výkonové úkoly jsou administrovány převážně na počítači a jsou zaměřeny především na pozornost, rychlost a přesnost reakcí. Dále se v rámci výkonových úkolů zjišťuje úroveň rozumového nadání a paměť uchazeče. Osobnostní část zahrnuje vyplnění osobnostních dotazníků, které jsou zaměřeny na povahu a chování uchazeče, zvláště pak na jeho chování v zátěžových situacích. Třetí částí psychologického vyšetření je pohovor s psychologem. Podkladem pro rozhovor s psychologem je anamnestický dotazník, který uchazeč vyplní před pohovorem (Hasičský záchranný sbor České republiky, 2016).

4 PROVEDENÉ VÝZKUMY

V našem prostředí považují pro svou práci za nejpřínosnější výzkum, který byl realizován autory: Mojmír Svoboda, Vladimír Řehan, Zdeněk Vtípil, Helena Klimusová a Pavel Humpolíček. V našich podmínkách obdobný výzkum nebyl proveden. (Svoboda, Řehan, Vtípil, Klimusová, & Humpolíček, 2004).

Jedná se o jedinečný projekt, který v rámci své bakalářské diplomové práce budu brát jako referenční a své výstupy budu s výsledky tohoto výzkumu porovnávat.

4.1 Aplikovaná psychodiagnostika v České republice

Vzhledem k neustálému rozvoji psychodiagnostických metod došli autoři výzkumu k potřebě monitorovat aktuální stav rozšíření a používání psychodiagnostických metod v České republice, dále mapovat oblasti, jež jsou nejčastěji diagnostikovány. Autoři výzkumu chtěli zjistit, jaké jsou požadavky, přání a potřeby psychologů ve vztahu k chybějícím technikám a ve vztahu k oblastem, které psychologové považují za podstatné diagnostikovat (Svoboda, Řehan, Vtípil, Klimusová, & Humpolíček, 2004).

Výzkum probíhal v letech 2001 až 2003. Jednalo o rozsáhlý výzkum, jehož cílem bylo získat relevantní informace od reprezentativního vzorku českých psychologů. V první fázi výzkumníci shromáždili 3100 jmen osob deklarovaných jako psychologové. Po vyřazení duplicitních údajů dospěli k databázi 2026 psychologů. Autoři výzkumu sledovali kromě věcných kritérií také kritéria regionální, oborově zaměřená, dále je zajímala i fakulta, kterou respondenti absolvovali a v neposlední řadě délka jejich praxe. V druhé fázi výzkumu byl na základě této databáze sestaven metodou kvótního výběru reprezentativní vzorek 316 psychologů (z toho 138 klinických, 110 poradenských, 46 manažerských psychologů a 32 psychologů v ozbrojených složkách), (Svoboda, Řehan, Vtípil, Klimusová, & Humpolíček, 2004).

Cílovou populací tohoto výzkumu byli psychologové, kteří působí v praxi. Z tohoto důvodu do vzorku nebyli zahrnuti teoretičtí psychologové pohybující se výhradně ve výzkumu, protože cílem výzkumu bylo získání informací o využívání psychodiagnostických metod v praxi (Svoboda, Řehan, Vtípil, Klimusová, & Humpolíček, 2004).

Do výzkumu bylo zapojeno více než 40 tazatelů. Z důvodu zajištění návratnosti údajů zvolili autoři výzkumu osobní kontakt s respondenty. Tazatelé osobně navštívili vybrané psychology a vyplňovali s nimi dotazník zaměřený na jejich psychodiagnostickou práci (Svoboda, Řehan, Vtípil, Klimusová, & Humpolíček, 2004).

Základním cílem výzkumu bylo „prozkoumat rejstřík psychodiagnostických metod, používaných českými psychology“ (Svoboda, Řehan, Vtípil, Klimusová, & Humpolíček, 15, 2004).

Pro účely této bakalářské práce jsou významné výsledky tohoto výzkumu, které přinášejí přehled metod nejčastěji používaných českými psychology. Konkrétně jsou podstatné výsledky získané v jednotlivých sledovaných skupinách, tedy pro účely bakalářské diplomové se jedná o skupinu psychologů pracujících v ozbrojených složkách (Svoboda, Řehan, Vtípil, Klimusová, & Humpolíček, 2004).

Respondenti z této cílové skupiny, tedy psychologové v ozbrojených složkách, dělají jak výběry příslušníků, tak řeší osobní problémy příslušníků ozbrojených složek, vojáků, policistů či vězňů, čímž se jejich činnost do značné míry přibližuje činnosti poradenských a klinických psychologů. To se podle autorů tohoto výzkumu odráží i ve volbě používaných metod (Svoboda, Řehan, Vtípil, Klimusová, & Humpolíček, 2004).

V tabulce č. 3 uvádím přehled nejčastěji používaných projektivních metod, které uvedli respondenti ze skupiny psychologů v ozbrojených složkách. Tyto výsledky budu v závěru své práce komparovat s výsledky svého výzkumu.

NÁZEV METODY	POČET OSOB	PROCENTO OSOB
1. BAUM TEST	19	59,4 %
2. LÜSCHER	17	53,1 %
3. KRESBA POSTAVY	15	46,9 %
4. ROR	12	37,5 %
5. HAND TEST	10	31,3 %
6. NEDOKONČENÉ VĚTY	6	18,8 %

Tabulka č. 3: Nejčastěji používané projektivní metody v ozbrojených složkách

EMPIRICKÁ ČÁST

5 VÝZKUMNÝ PROBLÉM, VÝZKUMNÉ CÍLE A VÝZKUMNÉ OTÁZKY

Výzkumný problém

V návaznosti na teoretickou část práce a v návaznosti na výše uvedený výzkum realizovaný autory: Mojmir Svoboda, Vladimír Řehan, Zdeněk Vtípil, Helena Klimusová a Pavel Humpolíček (2004), vyplynul výzkumný problém empirické části mé bakalářské diplomové práce: rozsah a účel použití projektivních metod při výběru příslušníků do bezpečnostních sborů České republiky.

Přijímací řízení do bezpečnostních sborů České republiky je specifickým druhem přijímacího řízení, které se řídí dle Zákona č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Testování osobnostní způsobilosti je jedním z kroků v rámci tohoto přijímacího řízení a řídí se vyhláškou č. 487/2004 Sb., o osobnostní způsobilosti. Vzhledem ke specifičnosti daného přijímacího řízení a k obtížně dostupným informacím týkajících se používaných projektivních metod se domnívám, že tato oblast je hodna bližšímu výzkumnému probádání. Ve snaze o detailnější zmapování poznatků o roli projektivních metod v přijímacím řízení do bezpečnostních sborů České republiky byl zvolen smíšený design výzkumu zaměřený na použití projektivních metod v přijímacím řízení do bezpečnostních sborů České republiky.

Na základě této výzkumné problematiky byl stanoven výzkumný cíl, který má být prostřednictvím této práce dosažen.

Výzkumný cíl:

- Popsat, v jaké míře a které projektivní metody konkrétně jsou používány v přijímacím řízení do bezpečnostních sborů České republiky.
- Popsat roli projektivních metod v přijímacím řízení do bezpečnostních sborů České republiky.

V souvislosti s výše popsanou výzkumnou problematikou a výzkumným cílem mohou být výzkumné otázky shrnuty následovně.

Výzkumné otázky:

1. Jaké projektivní metody používají psychologové v rámci přijímacího řízení do bezpečnostních sborů České republiky?
2. S jakou četností používají psychologové v přijímacím řízení do bezpečnostních sborů České republiky jednotlivé typy projektivních metod?
3. Pro jaké typy vyšetření zařazují psychologové projektivní metody do přijímacího řízení do bezpečnostních sborů České republiky?
4. Na jaké osobnostní charakteristiky dle vyhlášky č. 487/2004 Sb., o osobnostní způsobilosti, psychology používané, projektivní metody poskytují informace vzhledem k osobnosti uchazeče?
5. Jaké jsou osobní zkušenosti psychologů s používáním projektivních metod v rámci přijímacího řízení do bezpečnostních sborů České republiky z pohledu psychologů?

6 METODOLOGICKÝ RÁMEC VÝZKUMU

6.1 Úvod k výzkumu

Vzhledem ke snaze o zachycení komplexity zkoumané oblasti byl zvolen smíšený design výzkumu, který kombinuje kvantitativní a kvalitativní metodologii. Důvodem pro volbu smíšeného designu bylo rozšíření možností interpretace výsledků. Konkrétně získaná data z dotazníku (z kvantitativní části) lze lépe pochopit a interpretovat za pomoci kvalitativní části, tedy z polostrukturovaného interview (Creswell, & Plano Clark, 2011; Kolařík a kol., 2015). Kvantitativní výzkum byl tedy proveden prostřednictvím dotazníkového šetření. Pro záměry kvalitativní části byla data získána prostřednictvím polostrukturovaného interview, jehož podoba byla upravena dle výsledků dotazníkového šetření. Dotazník obsahoval otázky potřebné převážně ke zmapování výzkumného problému.

6.2 Etika

Nejdůležitějším etickým pravidlem tohoto výzkumu, konkrétně dotazníkového šetření a polostrukturovaného interview, bylo zachování anonymity jednotlivých respondentů. Anonymitou je zde myšleno, že po respondentech nebylo vyžadováno jejich jméno a název bezpečnostního sboru, u kterého působí. Dalším etickým pravidlem byla dobrovolná účast na výzkumu každého osloveného respondenta. Oslovení respondentů proběhlo prostřednictvím emailové komunikace, konkrétně oslovením vedoucích psychologů jednotlivých psychologických pracovišť. Email obsahoval průvodní dopis, který vedoucí psychologové distribuovali dále svým podřízeným, tedy jednotlivým psychologům. Průvodní dopis obsahoval také odkaz pro vyplnění dotazníku. Anonymitu získaných dat z dotazníkového šetření zajistila jeho online podoba a složení otázek, které nenabízely možnost pro identifikaci jednotlivých respondentů.

V průběhu transkripce polostrukturovaných interview došlo k anonymizování všech údajů, které by mohly vést k identifikaci respondentů a jejich příslušnosti k danému bezpečnostnímu sboru. Respondenti byli znovu seznámeni s výzkumem a dostali možnost zeptat se před i po skončení interview na jakékoli nejasnosti. Veškerá získaná výzkumná data byla použita výhradně pro účely tohoto výzkumu.

6.3 Základní a výběrový soubor

Základní soubor tohoto výzkumu tvoří psychologové z bezpečnostních sborů České republiky. Vzhledem k charakteru a specifičnosti bezpečnostních sborů nelze uvést přesný počet psychologů. Jejich celkový počet není veřejně dostupná informace. Budu tedy vycházet z přibližného odhadu počtu psychologů působících v bezpečnostních sborech České republiky, kteří se zabývají testováním osobnostní způsobilosti uchazečů v rámci přijímacího řízení do bezpečnostních sborů České republiky. Přibližný odhad počtu psychologů se pohybuje v rozmezí od 100 do 120 psychologů. Náš výběrový soubor tedy představuje něco kolem 25 % – 30 % základního souboru. Při tomto odhadu jsem vycházela ze znalosti počtu psychologů ze tří bezpečnostních sborů. Tento součet jsem následně zprůměrovala a vynásobila jej počtem všech zahrnutých bezpečnostních sborů.

V rámci tohoto výzkumu bylo osloveno všech sedm bezpečnostních sborů s žádostí o spolupráci, konkrétně: Policie České republiky, Hasičský záchranný sbor České republiky, Celní správa České republiky, Vězeňská služba České republiky, Generální inspekce bezpečnostních sborů, Bezpečnostní informační služba a Úřad pro zahraniční styky a informace.

Dotazníkového šetření se zúčastnilo 32 respondentů, přičemž platné odpovědi jsou od 30 respondentů. Stanovený minimální počet byl 30 respondentů. Věkové rozložení respondentů ukazuje tabulka č. 4. Vzhledem k anonymitě údajů v rámci dotazníkového šetření nelze upřesnit údaje týkající se například podílu a počtu jednotlivých bezpečnostních sborů.

Polostrukturovaného interview se zúčastnilo 5 respondentů, stanovený minimální počet byl 5 respondentů. Pro zajištění validity výzkumných dat, bylo cílem získat rovnoměrné zastoupení jednotlivých bezpečnostních sborů. Vzhledem k anonymitě údajů v rámci polostrukturovaného interview nelze upřesnit údaje o tom, jaké konkrétní bezpečnostní sbory respondenti zastupovali.

Věková kategorie	Počet respondentů
do 30-ti let	2
30-45 let	18
45-60 let	9
60 let a více	1

Tabulka č. 4: Věkové rozložení respondent

6.4 Metody získávání dat

6.4.1 Dotazník

Pro kvantitativní část výzkumu byl zvolen vlastní dotazník. Dotazník obsahuje 8 položek a byl vytvořen v úzké spolupráci s vedoucím této bakalářské diplomové práce panem PhDr. Martinem Seitlem, Ph.D. Data získaná pomocí dotazníku byla zpracována prostřednictvím deskriptivní statistiky. Dotazník byl postupně pozměňován jak po obsahové, tak po grafické stránce. Cílem těchto úprav bylo získat co nejvalidnější data. Před vytvořením finální verze dotazníku byl dotazník konzultován s psychology z bezpečnostních sborů. Jejich připomínky byly do finální verze dotazníku zapracovány. Tyto připomínky se týkaly především úpravy formulace některých otázek a nabízených možností.

Dotazník obsahoval 8 otázek a můžeme jej rozdělit do čtyř hlavních částí:

- I. část dotazníku (otázky č. 1 – 3)** se věnovala věkové kategorii, do které psychologové spadají a dále se jednalo o ověření, zda se jedná o psychology pracující v bezpečnostních sborech ČR, jejichž náplní práce je testování osobnostní způsobilosti uchazečů v rámci přijímacího řízení.
- II. část dotazníku (otázky č. 4 – 6)** se již týkala používání projektivních metod, respektive kdy a z jakého důvodu používají psychologové projektivní metody. Dále se otázky v této části zaměřovaly na to, jaké konkrétní projektivní metody psychologové používají.
- III. část dotazníku (otázka č. 7)** se zaměřovala na vyhlášku č. 487/2004 Sb. o osobnostní způsobilosti. Konkrétně tato část mapuje, na které osobnostní

charakteristiky uchazeče poskytují psychologům projektivní metody informace vzhledem k požadavkům uvedeným v této vyhlášce.

IV. část dotazníku (otázka č. 8) byla zaměřena na ověřování prediktivní validity používaných projektivních metod a konkrétní způsoby tohoto ověřování.

Plné znění dotazníku obsahuje příloha č. 4. Po domluvě s vedoucím práce byla finální verze dotazníku převedena do on-line podoby, dotazník byl nahrán na portál www.survio.cz.

6.4.2 Polostrukturované interview

Druhou metodou výzkumu bylo polostrukturované interview. Struktura tohoto interview byla vytvořena ve spolupráci s vedoucím této bakalářské diplomové práce. Obdobně jako u dotazníku byla podoba tohoto interview postupně upravována s cílem získat co nejvalidnější data. Finální struktura tohoto interview byla konzultována s psychologem z bezpečnostních sborů. V úvodní části interview byli respondenti znovu seznámeni s informacemi ohledně výzkumu, konkrétně s cílem výzkumu a anonymitou údajů. Následně byly respondenti požádáni o svolení užití záznamového zařízení při rozhovoru. Poté byl respondentům dán prostor pro dotazy. Následně jim byl předložen k podpisu informovaný souhlas s účastí na výzkumu. V závěru rozhovoru byl respondentům dán znovu prostor pro dotazy a zároveň dostali informaci o možnosti poskytnutí zpětné vazby z tohoto výzkumu. Jádrem tohoto interview tvořily otázky týkající používaných projektivních metod a důvodů jejich používání. Dále se interview zaměřilo na ověřování prediktivní validity projektivních metod. Kompletní znění otázek obsahuje příloha č. 6. U všech rozhovorů bylo dodržováno pořadí otázek, přičemž jejich přesné znění se upravovalo dle průběhu rozhovoru. Na závěr rozhovoru byli respondenti dotázáni na možné připomínky a dotazy, rovněž měli možnost vrátit se k jakékoli otázce. Rozhovor skončil poděkováním za účast na výzkumu. Rozhovory byly nahrávány na záznamové zařízení a následně doslovně přepsány.

6.5 Sběr dat

Sběr výzkumných dat probíhal od začátku měsíce srpna do poloviny měsíce prosince 2016. Konkrétně dotazníkové šetření probíhalo od začátku měsíce srpna do konce měsíce října 2016. Navazující polostrukturovaná interview probíhala v průběhu měsíců listopad a prosinec 2016.

Pro obě fáze sběru dat, tedy pro dotazníkové šetření a polostrukturované interview, byla zvolena metoda příležitostného výběru, a to z důvodu, že bylo využíváno příležitostí,

které se v průběhu realizace výzkumu nabízely k tomu, aby byli účastníci výzkumu získáni (Miovský, 2006).

První fáze distribuce dotazníku proběhla formou oslovení vedoucích psychologů z jednotlivých bezpečnostních sborů České republiky prostřednictvím emailové komunikace. Všem adresátům byl tedy zaslán email s průvodním dopisem. Email obsahoval ve své příloze první stránku dotazníku, respektive informace o cíli výzkumu, kontaktní a referenční údaje a odkaz pro vyplnění dotazníku.

Druhá fáze sběru dat, tedy oslovení respondentů pro polostrukturované interview, proběhla rovněž oslovením vedoucích psychologů z jednotlivých bezpečnostních sborů formou emailové komunikace. Snahou bylo získat pro polostrukturované interview rovnoměrné zastoupení jednotlivých psychologických pracovišť pro zajištění validity získaných dat. Z celkového počtu 7 bezpečnostních sborů se pro polostrukturované interview podařilo získat zástupce ze 3 bezpečnostních sborů.

6.6 Metody zpracování dat

Data získaná z první části výzkumu, tedy z dotazníkového šetření, byla zpracována metodou deskriptivní statistiky za využití kombinace programů Statistica 12 CZ a Microsoft Excel obsažený v kancelářském balíčku Microsoft Office 2010.

Pro data získaná z druhé části výzkumu, tedy z polostrukturovaného interview, byly využity postupy analýzy kvalitativních dat, konkrétně metoda vytváření trsů. Při této metodě seskupujeme a konceptualizujeme výroky do skupin (trsů). Tyto skupiny vznikají na základě podobnosti mezi identifikovanými jednotkami. Na základě tohoto procesu vznikají obecnější kategorie, které mají určité opakující se znaky a charakteristické uspořádání. Základním principem metody vytváření trsů je srovnávání a agregace dat. Jedná se tedy o určitou hierarchizaci, kdy prostřednictvím kategorizace zvolených základních jednotek postupně vytváříme jednotky obecnější (Miovský, 2006). Záznamy z rozhovorů byly nejprve doslovně přepsány a následně proběhla redukce 1. řádu.

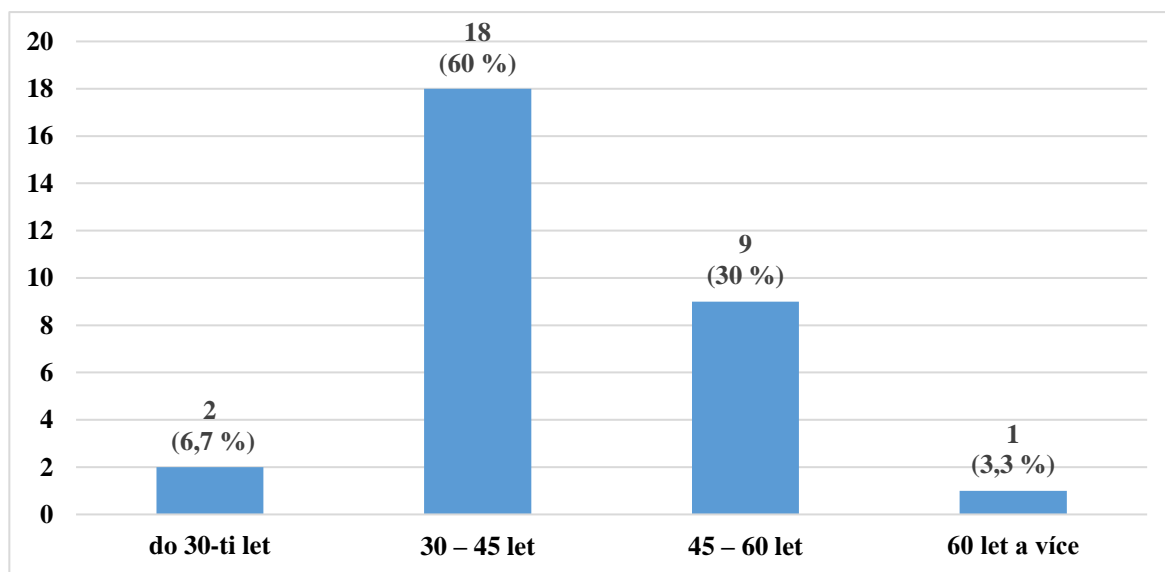
7 VÝSLEDKY

7.1 Dotazníkové šetření

Dotazník vyplnilo 32 respondentů. Platné jsou odpovědi od 30 z nich. 2 respondenti museli být vyřazeni vzhledem k tomu, že u otázky č. 2 uvedli, že nepracují jako psychologové v bezpečnostním sboru a tím bylo jejich další vyplňování dotazníku ukončeno. Pro zajímavost uvádím report návštěvnosti z portálu survio.cz. Dotazník si otevřelo celkem 64 z oslovených respondentů, což je 64 % - 53 % respondentů základního souboru. Z toho 12 respondentů dotazník nedokončilo a 20 respondentů si dotazník pouze zobrazilo. Vysoký počet zobrazení dotazníku mohl být pravděpodobně zapříčiněn tím, že někteří respondenti si jej nejprve zobrazili a vyplnili ho až po nějaké době, tedy že se na stránky opakovaně vrátili.

I. ČÁST DOTAZNÍKU

Otázka č. 1: „Do jaké věkové kategorie patříte?“



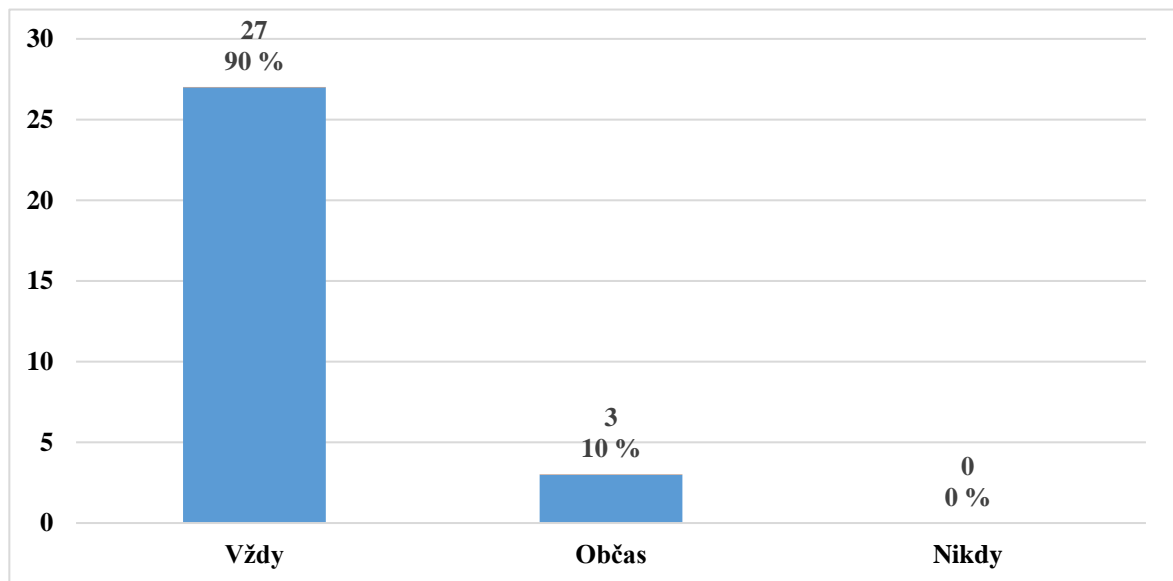
Graf č. 1: Věkové kategorie respondentů

Z grafu č. 1 je patrné, že 60 % respondentů patří do věkové kategorie 30 – 45 let, 30 % respondentů je ve věkové kategorii 45 – 60 let, 6,7 % respondentů se nachází ve věkové kategorii do 30-ti let a 3,3 % respondentů je ve věkové kategorii 60 let a výše.

Otázka č. 2 („Pracujete na pozici psychologa v bezpečnostním sboru?“) a **otázka č. 3** („Je Vaší náplní práce testování osobnostní způsobilosti uchazečů v rámci přijímacího řízení?“) sloužily k ověření toho, zda respondenti splňují kritéria výběrového souboru.

II. ČÁST DOTAZNÍKU

Otázka č. 4: „Používáte v rámci psychologického vyšetření projektivní metody?“



Graf č. 2: Používání projektivních metod v rámci psychologického vyšetření

Z grafu je zřejmé, že 90 % respondentů *Vždy* používá projektivní metody v rámci psychologického vyšetření. 10 % respondentů uvedlo, že projektivní metody používají *Občas*. Žádný z respondentů neuvěděl třetí možnost, tedy že nikdy nepoužívá projektivní metody v rámci psychologického vyšetření.

V případě volby možnosti „*Občas*“ byla respondentům položena doplňující otázka č. 4 a). V případě volby možnosti „*Vždy*“ byli rovnou odkázáni na otázku č. 5. V případě volby možnosti „*Nikdy*“ by bylo vyplňování dotazníku ukončeno. Tuto variantu odpovědi nikdo nevyužil.

Otázka č. 4) a: „Pokud jste zvolil/a možnost *občas*, uveďte, z jakého důvodu metodu do baterie zařadíte.“ (můžete zaškrtnout více odpovědí)

Respondenti, kteří „*Občas*“ používají projektivní metody v rámci psychologického vyšetření, v 66,7 % zařazují projektivní metody do testové baterie *V případě výběru na specifické pozice*, v 66,7 % z důvodu *Přezkumného řízení*, v 66,7 % z důvodu *Dovyšetření*, ve 33,3 % zvolili možnost *V případě výběru na vyšší pozice* a v 66,7 % byla označena možnost *jiné*, která byla pojata jako vypisovací. Zaznamenané odpovědi jsou následující:

- *u některých uchazečů o práci*
- *vstup*

Otázka č. 5: „*Jaké projektivní metody Vy osobně v rámci psychologického vyšetření používáte?*“ (můžete zaškrtnout více odpovědí)

<u>Možnosti odpovědí</u>	<u>Odpovědi</u>	<u>Procenta</u>
Test kresby stromu - interpretace podle Z. Altmana	30	100 %
Kresba postavy - interpretace podle Z. Altmana	25	83,3 %
Zulligerův tabulový test	9	30 %
Hand test - interpretace podle Wagner, Bricklin, Piotrowski	8	26,7 %
Test kresby stromu - interpretace podle K. Koch	7	23,3 %
Malý Lüscherův test - podle M. Lüschera	7	23,3 %
Hand test - jiná interpretace	4	13,3 %
Grafologie	4	13,3 %
Kresba postavy - interpretace podle Machoverové	3	10 %
Rorschachova metoda - Komprehenzivní systém	3	10 %
Velký Lüscherův test	3	10 %
Kresba postavy - interpretace podle Baltrusche	2	6,7 %
Kresba postavy - jiná interpretace	2	6,7 %
Tematický apercepční test - jiná interpretace	2	6,7 %
Slovní asociační experiment	2	6,7 %
Malý Lüscherův test - jiná interpretace	2	6,7 %
Test kresby stromu - jiná interpretace	1	3,3 %
Kresba postavy - interpretace podle Gilberta	1	3,3 %

Rorschachova metoda – RPAS	1	3,3 %
Rosenzweigův obrázkový frustrační test	1	3,3 %
Rorschachova metoda - evropská tradice E. Bohma	0	0 %
Tematický apercepční test - Bellakovo interpretační schéma	0	0 %
Tematický apercepční test - Interpretační schéma H. Teglasiové	0	0 %
Tematický apercepční test - Skórovací systém Cramerové	0	0 %
Tematický apercepční test - Skórovací systém D. Westena	0	0 %
Warteggův kresebný test - interpretace podle Ehriga Wartegga	0	0 %
Warteggův kresebný test - interpretace podle Rennerové	0	0 %
Warteggův kresebný test - jiná interpretace	0	0 %
Malý Lüscherův test - I. Scott	0	0 %

Tabulka č. 5: Používané projektivní metody

Z tabulky č. 5 vyplývá, že všichni respondenti používají v rámci psychologického vyšetření *Test kresby stromu – interpretace podle Z. Altmana*. V 83,3 % používají test *Kresba postavy – interpretace podle Z. Altmana*, ve 30 % byl zvolen *Zulligerův tabulový test*, ve 25,7 % *Hand test – interpretace Wagner, Bricklin, Piotrowski*, ve 23,3 % *Test kresby stromu – interpretace podle K. Koch* a ve 23,3 % *Malý Lüscherův test – podle M. Lüschera*.

Otázka č. 6: „Používáte v rámci psychologického vyšetření i některé z následujících projektivních metod?“ (můžete zaškrtnout více odpovědí)

<u>Možnosti odpovědí</u>	<u>Odpovědi</u>	<u>Procenta</u>
Test barevně sémantického diferenciálu	7	23,30 %
Test kruhu	4	13,3 %
Zulligerův diapozitivový test (ZDT)	3	10 %
Chromatický asociační experiment (CAE)	3	10 %
Test tří stromů	2	6,7 %

Sentence Completion Test	1	3,3 %
Jiné, uveďte:	1	3,3 %
Behnův-Rorschachův test (BERO)	0	0 %
Fuchsův-Rorschachův test (FURO)	0	0 %
Experimentální diagnostika pudů (Szondiho test)	0	0 %
Vícedimenzionální kresebný test (MDZT)	0	0 %
Holtzman Inkblot Technique (HIT)	0	0 %
Four Picture Test	0	0 %
Tomkins-Horn Picture Arrangement Test (PAT)	0	0 %
Visual Apperception Test (VAT)	0	0 %
Apercepční karty pro adolescenty (AAC)	0	0 %
Make a Picture Story Test (MAPS)	0	0 %
Rotterův test	0	0 %
Curtis Completion Form	0	0 %
Dynamický test lidské postavy	0	0 %
S-test	0	0 %
Test čáry života	0	0 %
H-T-P (Dům-strom-člověk / House-Tree-Person)	0	0 %
Drawing Completion Test	0	0 %
Wartegg-Biedma Test (WZT-BD)	0	0 %
Myokinetická psychodiagnostika (MKP)	0	0 %
Barevný pyramidový test	0	0 %
Mozaikový test M. Lowenfeldové (LMT)	0	0 %

Tabulka č. 6: Méně používané projektivní metody

Ve 3,3 % byla respondenty označena možnost *Jiné*, která byla pojata jako vypisovací.

Zaznamenané odpovědi jsou následující:

- *nedokončené věty*

Ve 23,3 % respondenti používají *Test barevně sémantického diferenciálu*, ve 13,3 % *Test kruhu*, v 10 % *Zulligerův diapozitivový test (ZDT)*, v 10 % *Chromatický asociační*

experiment (CAE), v 6,7 % *Test tří stromů*, ve 3,3 % *Sentence Completion Test*. Z tabulky č. 6 je patrné, že další možnosti odpovědí nebyly respondenty vybrány, to znamená, že tyto metody v rámci psychologického vyšetření nepoužívají.

Na základě výsledků otázek č. 5 a 6 jsem zjistila, že se psychologové liší v používaných projektivních metodách dle věkové kategorie, do které patří.

Konkrétně, psychologové spadající do věkové kategorie do 30-ti let používají v rámci psychologického vyšetření pouze 2 druhy projektivní metod: *Test kresby stromu – interpretace podle Z. Altmana* a *Kresbu postavy – interpretace podle Z. Altmana*.

Psychologové ve věkové kategorii 30 – 45 let používají nejvíce projektivních metod, které jsem v teoretické části zařadila do kategorie méně používané projektivní metody. Z této kategorie je nejčetněji zastoupen *Test barevně sémantického diferenciálu* (ve 22,2 %), dále v 16,6 % jsou zastoupeny *Chromatický asociační experiment (CAE)* a *Zulligerův diapozitivový test (ZDT)*. Dalším zajímavým zjištěním je to, že pouze v této věkové kategorii výzkumného souboru jsou zastoupeny tyto projektivní metody: *Zulligerův diapozitivový test (ZDT)*, *Sentence Completion* a *Chromatický asociační experiment (CAE)*.

Celý výčet používaných projektivních metod obsahuje tabulka č. 7, přičemž projektivní metody z kategorie méně používané jsou pro přehledné rozlišení označeny zeleně.

<u>Respondenti ve věkové kategorii 30 - 45 let</u>		
Projektivní metody	Odpovědi	Procenta
Test kresby stromu - interpretace podle Z. Altmana	18	100 %
Kresba postavy - interpretace podle Z. Altmana	14	77,7 %
Zulligerův tabulový test	5	27,7 %
Hand test - interpretace podle Wagner, Bricklin, Piotrowski	5	27,7 %
Test kresby stromu - interpretace podle K. Koch	4	22,2 %
Test barevně sémantického diferenciálu	4	22,2 %
Grafologie	3	16,6 %
Kresba postavy - interpretace podle Machoverové	3	16,6 %
Zulligerův diapozitivový test (ZDT)	3	16,6 %

Chromatický asociační experiment (CAE)	3	16,6 %
Malý Lüscherův test - podle M. Lüschera	2	11,1 %
Hand test - jiná interpretace	2	11,1 %
Ror schachova metoda - Komprehenzivní systém	2	11,1 %
Test kruhu	2	11,1 %
Velký Lüscherův test	1	5,5 %
Kresba postavy - interpretace podle Baltrusche	1	5,5 %
Slovní asociační experiment	1	5,5 %
Test kresby stromu - jiná interpretace	1	5,5 %
Sentence Completion Test	1	5,5 %

Tabulka č. 7: Používané projektivní metody ve věkové kategorii 30 - 45 let

Psychologové ve věkové kategorii 45 - 60 let používají nejvíce druhů projektivních metod (22 projektivních metod). Po projektivních metodách *Test kresby stromu – interpretace podle Z. Altmana* a *Kresba postavy – interpretace podle Z. Altmana* jsou nejčastěji zastoupeny tyto metody: ve 44,4 % *Malý Lüscherův test – podle M. Lüschera*, ve 33,3 % *Zulligerův tabulový test*, *Hand test – interpretace podle Wagner, Bricklin, Piotrowski* a *Test barevně sémantického diferenciálu*. Pouze v této kategorii výzkumného souboru jsou zastoupeny tyto metody: *Rosenzweigův obrázkový frustrační test*, *Tematický apercepční test – jiná interpretace*, *Rorschachova metoda – RPAS*, *Test tří stromů* a *Nedokončené věty*.

Celý výčet používaných projektivních metod obsahuje tabulka č. 8, přičemž projektivní metody z kategorie méně používané jsou pro přehledné rozlišení označeny zeleně.

Respondenti ve věkové kategorii 45 - 60 let		
Projektivní metody:	Odpovědi:	Procenta:
Test kresby stromu - interpretace podle Z. Altmana	9	100 %
Kresba postavy - interpretace podle Z. Altmana	8	88,8 %
Malý Lüscherův test - podle M. Lüschera	4	44,4 %
Zulligerův tabulový test	3	33,3 %
Hand test - interpretace podle Wagner, Bricklin, Piotrowski	3	33,3 %
Test barevně sémantického diferenciálu	3	33,3 %

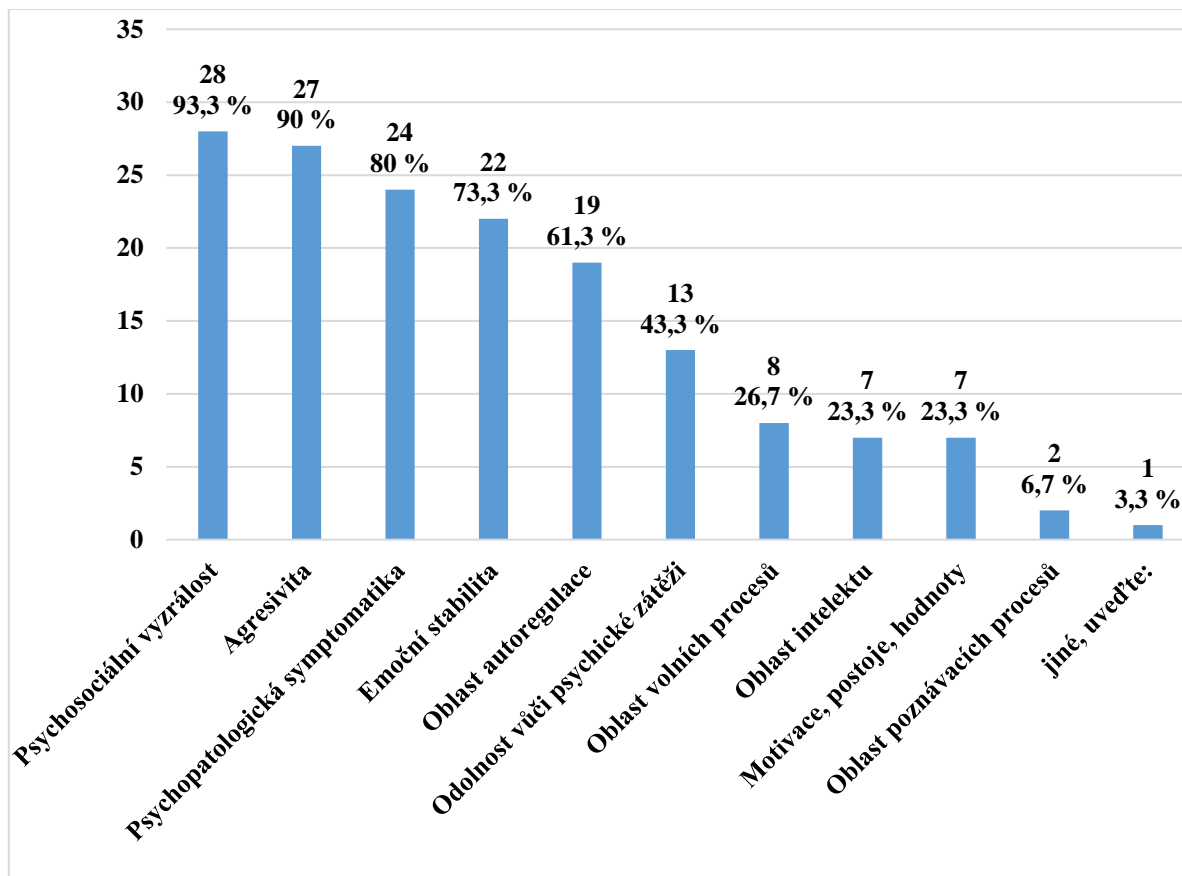
Test kresby stromu - interpretace podle K. Koch	2	22,2 %
Malý Lüscherův test - jiná interpretace	2	22,2 %
Tematický apercepční test - jiná interpretace	2	22,2 %
Kresba postavy - jiná interpretace	2	22,2 %
Test tří stromů	2	22,2 %
Grafologie	1	11,1 %
Hand test - jiná interpretace	1	11,1 %
Rorschachova metoda - Komprehenzivní systém	1	11,1 %
Rorschachova metoda – RPAS	1	11,1 %
Velký Lüscherův test	1	11,1 %
Kresba postavy - interpretace podle Baltrusche	1	11,1 %
Kresba postavy - interpretace podle Gilberta	1	11,1 %
Slovní asociační experiment	1	11,1 %
Rosenzweigův obrázkový frustrační test	1	11,1 %
Nedokončené věty	1	11,1 %
Test kruhu	1	11,1 %

Tabulka č. 8: Používané projektivní metody ve věkové kategorii 45 - 60 let

Věková kategorie 60 let a více je zastoupena pouze 1 respondentem. Pro úplnost uvádím výčet používaných metod v této kategorii: *Test kresby stromu – interpretace Z. Altmana, Test kresby stromu – interpretace podle K. Koch, Test kresby postavy – interpretace Z. Altmana, Hand test – jiná interpretace, Zulligerův tabulový test, Test kruhu, Velký Lüscherův test, Malý Lüscherův test – podle M. Lüschera.*

III. ČÁST DOTAZNÍKU

Otázka č. 7: „Na které osobnostní charakteristiky, dle vyhlášky č. 487/2004 Sb., o osobnostní způsobilosti, Vám projektivní metody poskytují informace vzhledem k osobnosti uchazeče?“ (můžete zaškrtnout více odpovědí)



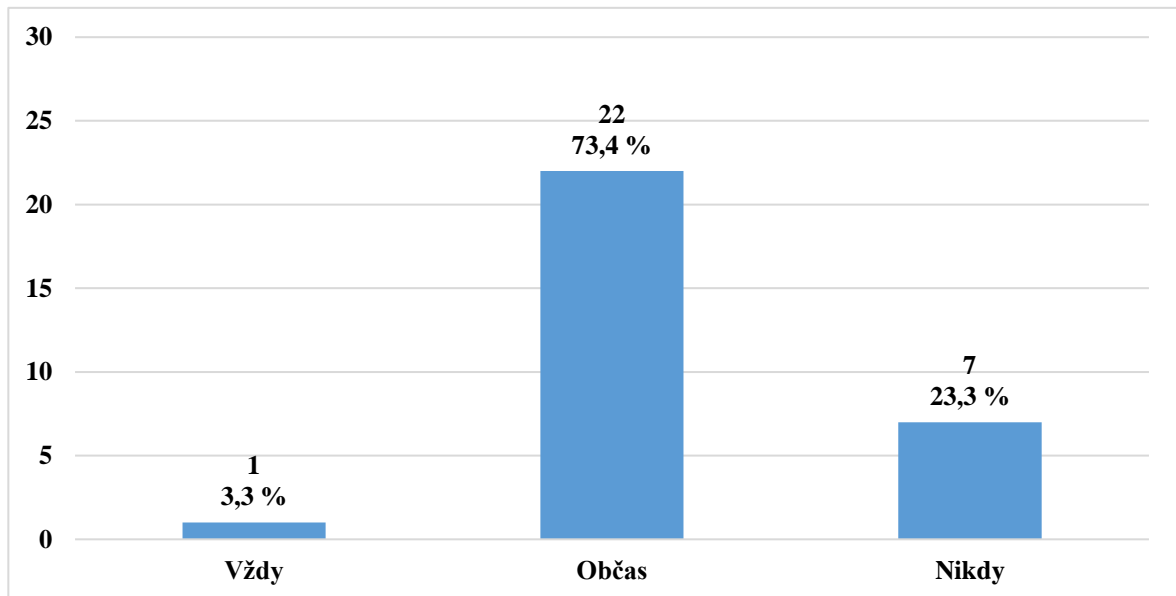
Graf č. 3: Osobnostní charakteristiky dle vyhlášky č. 487/2004 Sb.

Z grafu č. 3 je zjevné, že nejčastěji projektivní metody respondentům odpovídají na *Psychosociální vyzrálост*. Tato možnost byla zvolena v 93,3 %. V 90 % byla označena možnost *Agresivita*, v 80 % *Psychopatologická symptomatika*, v 73,3 % *Emoční stabilita*, v 61,3 % *Oblast autoregulace*, ve 43,3 % *Odolnost vůči psychické zátěži*, ve 26,7 % byla zvolena možnost *Oblast volných procesů*, ve 23,3 % *Oblast intelektu*, ve 23,3 % *Motivace, postoje, hodnoty* a v 6,7 % *Oblast poznávacích procesů*. Ve 3,3 % odpovědí byla označena možnost *Jiné*, která byla pojata jako vypisovací. Zaznamenaná odpověď je následující:

- čistě hypotetické info, nutno dál rozpracovávat a ověřovat jinými metodami

IV. ČÁST DOTAZNÍKU

Otázka č. 8: „Ověřujete si přímo na pracovišti prediktivní validitu projektivních metod, které jste použili v přijímacím řízení? Resp. srovnáváte výsledky projektivních metod u nastoupivších uchazečů s jejich pozdějšími pracovními výsledky?“

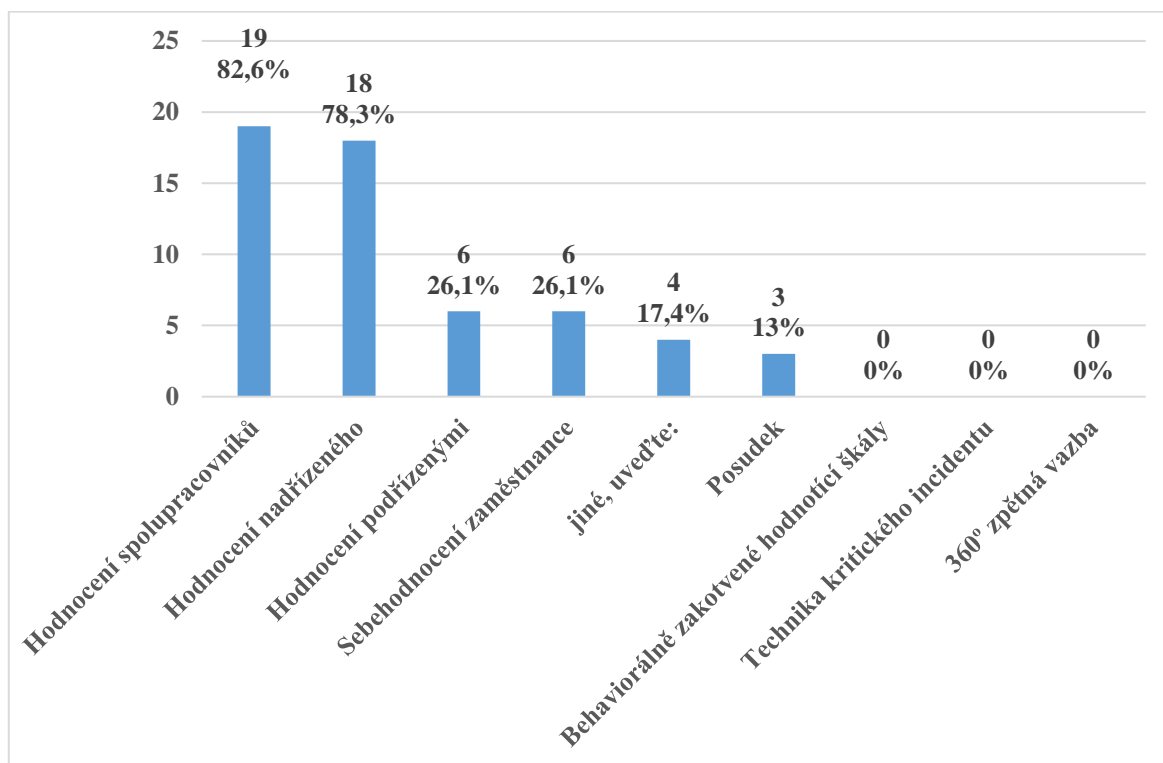


Graf č. 4: *Ověřování prediktivní validity*

Graf č. 4 přehledně znázorňuje že pouze 3,3 % všech respondentů si *Vždy* ověřuje přímo na pracovišti prediktivní validitu projektivních metod, které použili v přijímacím řízení. 73,4 % respondentů zvolilo možnost *Občas* a 23,3 % respondentů si *Nikdy* neověřuje prediktivní validitu projektivních metod.

V případě volby možnosti „*Občas*“ nebo „*Vždy*“ byla respondentům položena doplňující otázka č. 8 a). V případě volby možnosti „*Nikdy*“ bylo vyplňování dotazníku úspěšně dokončeno.

Otázka č. 8 a: „V případě, že jste zvolil/a možnosti vždy nebo občas, uveďte, na základě čeho si prediktivní validitu ověřujete?“ (můžete zaškrtnout více odpovědí)



Graf č. 5: Ověřování prediktivní validity – nástroje

Z grafu č. 5 vyplývá, že v 82,6 % si respondenti prediktivní validitu projektivních metod ověřují pomocí *Hodnocení spolupracovníků*. V 78,3 % si ji ověřují pomocí *Hodnocení nadřízeného*, ve 26,1 % pomocí *Hodnocení podřízenými* a ve 26,1 % prostřednictvím *Sebehodnocení zaměstnance*.

V 17,4 % odpovědí byla označena možnost *Jiné*, která byla pojata jako vypisovací.

Zaznamenané odpovědi jsou následující:

- na základě osobní znalosti a dalších získaných informací k jeho osobě a chování na pracovišti
- moje zkušenost a dostupné informace o osobě
- vlastní řešení pracovních úkolů, při kterých jsem účastníkem
- občas znamená, pokud se u uchazeče objeví po přijetí problémy v práci

Graf č. 5 dále znázorňuje, že ve 13 % si respondenti prediktivní validitu projektivních metod ověřují pomocí *Posudku*. Další nástroje pro ověřování prediktivní validity projektivních metod nejsou respondenty využívány.

Psychologové se liší v počtu používaných projektivních metod dle toho, zda si občas, vždy nebo nikdy ověřují prediktivní validitu. Konkrétně, psychologové, kteří si nikdy neověřují prediktivní validitu, používají méně projektivních metod než psychologové, kteří si prediktivní validitu ověřují občas a vždy. Psychologové, kteří si nikdy neověřují prediktivní validitu, tedy používají 44,4 % ze všech uvedených a psychology ve výzkumném souboru používaných projektivních metod (viz tabulka č. 9). Konkrétní metody jsou uvedeny v tabulce č. 10. Po metodách *Test kresba stromu – interpretace podle Z. Altmana* a *Kresba postavy – interpretace podle Z. Altmana* jsou u těchto respondentů nejpoužívanějšími metodami ve 28,6 % *Zulligerův tabulový test*, *Hand test – interpretace podle Wagner, Bricklin, Piotrowski* a *Test kresby stromu – interpretace podle K. Koch*. Opět pro lepší přehlednost jsou projektivní metody z kategorie méně používané jsou označeny zeleně.

Procenta:	
Respondenti - nikdy si neověřující prediktivní validitu	44,4 %
Respondenti - vždy a občas si ověřující prediktivní validitu	92,6 %

Tabulka č. 9: Používání projektivních metod v souvislosti s ověřováním prediktivní validity

<u>Respondenti nikdy si neověřující prediktivní validitu</u>		
Projektivní metody:	Odpovědi:	Procenta:
Test kresby stromu - interpretace podle Z. Altmana	7	100 %
Kresba postavy - interpretace podle Z. Altmana	6	85,7 %
Zulligerův tabulový test	2	28,6 %
Hand test - interpretace podle Wagner, Bricklin, Piotrowski	2	28,6 %
Test kresby stromu - interpretace podle K. Koch	2	28,6 %
Test barevně sémantického diferenciálu	1	14,3 %
Grafologie	1	14,3 %
Hand test - jiná interpretace	1	14,3 %
Test kresby stromu - jiná interpretace	1	14,3 %
Kresba postavy - interpretace podle Baltrusche	1	14,3 %
Nedokončené věty	1	14,3 %
Chromatický asociační experiment (CAE)	1	14,3 %

Tabulka č. 10: Používané projektivní metody – respondenti nikdy si neověřující prediktivní validitu

Psychologové, kteří si občas a vždy ověřují prediktivní validitu používaných projektivních metod, naopak používají větší počet projektivních metod, konkrétně tedy používají 92,6 % ze všech uvedených a psychology ve výzkumném souboru používaných projektivních metod (viz tabulka č. 9). Jednotlivé metody jsou uvedeny v tabulce č. 11. Po projektivních metodách *Test kresby stromu – interpretace podle Z. Altmana* a *Kresba postavy – interpretace podle Z. Altmana* používají ve 30,4 % *Zulligerův tabulový test* a *Malý Lüscherův test – podle M. Lüschera*. Dále jsou ve 26,1 % zastoupeny projektivní metody *Hand test – interpretace podle Wagner, Bricklin, Piotrowski* a *Test barevně sémantického diferenciálu*. Oproti předchozí skupině respondentů jsou zde zastoupeny tyto projektivní metody: *Malý Lüscherův test – podle M. Lüschera*, *Test kruhu*, *Rorschachova metoda – Komprehenzivní systém*, *Velký Lüscherův test*, *Zulligerův diapozitivový test (ZDT)*, *Tematický apercepční test – jiná interpretace*, *Slovní asociační experiment*, *Malý Lüscherův test – jiná interpretace*, *Test tří stromů* a *Sentence Completion Test*. Pro lepší přehlednost jsou projektivní metody z kategorie méně používané označeny zeleně.

Respondenti občas a vždy si ověřující prediktivní validitu		
Projektivní metody:	Odpovědi:	Procenta:
Test kresby stromu - interpretace podle Z. Altmana	23	100 %
Kresba postavy - interpretace podle Z. Altmana	19	82,6 %
Zulligerův tabulový test	7	30,4 %
Malý Lüscherův test - podle M. Lüschera	7	30,4 %
Hand test - interpretace podle Wagner, Bricklin, Piotrowski	6	26,1 %
Test barevně sémantického diferenciálu	6	26,1 %
Test kresby stromu - interpretace podle K. Koch	5	21,7 %
Test kruhu	4	17,4 %
Hand test - jiná interpretace	3	13 %
Grafologie	3	13 %
Kresba postavy - interpretace podle Machoverové	3	13 %
Rorschachova metoda - Komprehenzivní systém	3	13 %
Velký Lüscherův test	3	13 %
Zulligerův diapozitivový test (ZDT)	3	4,3 %
Kresba postavy - jiná interpretace	2	8,7 %
Tematický apercepční test - jiná interpretace	2	8,7 %
Slovní asociační experiment	2	8,7 %
Malý Lüscherův test - jiná interpretace	2	8,7 %
Test tří stromů	2	8,7 %
Chromatický asociační experiment (CAE)	2	8,7 %

Kresba postavy - interpretace podle Baltrusche	1	4,3 %
Kresba postavy - interpretace podle Gilberta	1	4,3 %
Rorschachova metoda – RPAS	1	4,3 %
Rosenzweigův obrázkový frustrační test	1	4,3 %
Sentence Completion Test	1	4,3 %

Tabulka č. 11: Používané projektivní metody – respondenti vždy a občas si ověřující

7.2 Polostrukturované interview

Pohovorů se zúčastnilo celkem 5 respondentů ze tří bezpečnostních sborů České republiky. Rozhovory trvaly v průměru 30 minut.

Na základě analýzy kvalitativních dat vyplynuly 3 základní kategorie:

1. **Hodnocení projektivních metod**
2. **Ověřování projektivních metod**
3. **Zkušenost psychologa**

1. Hodnocení projektivních metod

Tato kategorie je zastoupena 3 trsy, které se vyznačují určitými charakteristikami.

I. Výhody projektivních metod

V tomto trsu figurovala napříč všemi používanými projektivními metodami **kontrola**, jak popisuje výrok: „*Výhoda je v tom, že mě to často upozorní na něco, co třeba není úplně na první pohled vidět v těch výsledcích, přeci jen ten prvek té projektivity tam je a plno psychologů tam odhalí něco, co třeba v testech není.*“ Jako další výhoda projektivních metod byla identifikována **spojitost s osobnostními dotazníky**, to dokládá výrok: „*Potvrzují se mi tam některé osobnostní charakteristiky toho uchazeče ve spojitosti s informacemi z osobnostních dotazníků.*“ U Testu Kresby stromu – interpretace Z. Altmana a Kresby postavy – interpretace Z. Altmana dominovala mezi výhodami **relativní časová nenáročnost a ověření normality a stability osobnosti**, jak přibližuje výrok: „*Upozorní mě, zda tam není něco špatně, co bych pak dohledával v jiných testech nebo v rozhovoru. Zvláště mi sedí u zranění stromu, to mi zatím v 99 % sedí.*“ Mezi výhodami Testu kresby postavy – interpretace Z. Altmana bylo dále objeveno, že metoda dobře poukazuje na **sociální vazby, sebeobraz, sebevědomí a sexualitu ve vztahu k druhému pohlaví**.

Mezi výhodami Zulligerova tabulového testu a Rorschachova testu – Komprehenzivní systém dominovala **obtížnost stylizace**, jak přibližují výroky: „...a hlavně je to něco, co většina lidí neumí nějak obejít nebo se nějak výrazněji stylizovat...“ (resp. č. 3), „Je to zatím ještě nejméně známý test a pro ty uchazeče nejmíň průhledný, v podstatě vůbec netuší, co se tím sleduje“ (resp. č. 1). Výroky: „Je to hodně komplexní metoda, vlastně ti popíše celou osobnost a vidíš hodně do hloubky...“ (resp. č. 3), „Tento test, byť je vázaný třeba zas na nějaká slova, tak mám pocit, že se tam nejvíce odráží z té osobnosti, z toho člověka a dá se tam hezky usoudit na to, zda je více racionální, emocionální, zda převažuje analýza, syntéza, všechny tyto věci se na tom projevují nejlépe“ (resp. č. 1) poukazují na druhou identifikovanou výhodu Zulligerova tabulového testu a Rorschachova testu – Komprehenzivní systém, a to na **komplexní obraz osobnosti**.

II. Nevýhody projektivních metod

V tomto druhém trsu se u kresebných testů, konkrétně Kresba postavy – interpretace Z. Altmana a Test kresby stromu – interpretace Z. Altmana, objevovaly **výtvarné schopnosti**, jak nejlépe vystihuje výrok: „Pořád to může být zkrešené nějakým vzorcem, co umí kreslit, třeba když uteče ke karikatuře, komiksu nebo když je výtvarně nadaný, tak tito lidé se tímto testem nedají hodnotit, protože oni tak jako exhibují a nutit nadaného člověka, ať kreslí jednoduše je obtížný.“

Další identifikovanou nevýhodou je **stručný manuál**, který se objevuje v souvislosti s používáním Zulligerova tabulového testu. To vystihuje výrok: „... to, co je běžně k mání, ten manuál, tak je v podstatě hodně strohý.“

V rámci používání Rorschachova testu – Komprehenzivní systém se objevují především **časová náročnost** a **selektivní použití**, jak popisuje výrok: „Vzhledem k časové náročnosti nemohu Rorschacha používat plošně pro všechny uchazeče, používám ho až v případě dotestování, kdy nám něco například na tom člověku nesedí, že tam vnímáš něco, ale on se ti úplně neotevře. Často to je pocitu, nebo když uchazeče konzultuji s kolegy a vnímáme tam, že je tam něco problémového, nebo když se třeba nedokážeme úplně jednoznačně shodnout.“ U Rorschachova testu mezi identifikovanými nevýhodami dále figuruje **Exnerův systém**, což dokládá výrok: „Je to dělané na americké populaci a je to na tom hodně vidět a když se chceš hodně striktně držet Exnera, tak pak to opravdu je o tom, že draka, kterého máš v každé naší české pohádce, tak Češi tam vidí, ale pro Američana je to úplně neznámý zvíře pomalu, takže tam to málokdo dá, ale u nás

je to signovaný jako mínus, ačkoli se jedná o hodně četnou odpověď. Američani mají jako zvláštní postavy z těch kreslených seriálů, což zase u nás plno lidí k tomu neřekne nic. Ale jedná se spíše o výjimky.“

III. Znehodnocení projektivních metod

Trs znehodnocení projektivních metod se částečně překrývá se dvěma předcházejícími trsy a objevoval napříč používanými projektivními metodami. Jedná se o nežádoucí informovanost uchazečů o principu projektivních metod. Tento trs lze dělit dle intenzity jeho působení: **slabé, silné**.

Mezi metodami se **slabým znehodnocením** figuroval Rorschachův test – Komprehenzivní systém a Zulligerův tabulový test., jak dokládají výroky: *„Je to zatím ještě nejméně známý test a pro ty uchazeče nejmíň průhledný, v podstatě vůbec netuší, co se tím sleduje.“* (resp. č. 1), *„...je to něco, co většina lidí neumí nějak obejít“* (resp. č. 3).

Mezi metodami se **silným znehodnocením** se objevovaly kresebné metody, převážně Test kresby stromu – interpretace Z. Altmana, což popisuje výrok: *„Má obrovský limit v tom, že se o něm píše nejvíce na internetu. Každý druhý uchazeč přijde a řekne jo já vím, že tam musí být kořeny, nebo někdo přijde ještě s většími výmysly, jako že tam musí být jablíčka, a to strašně ovlivňuje ten konečný výsledek“*.

2. Ověřování projektivních metod

Druhou vzniklou kategorií je ověřování projektivních metod. Tato kategorie je zastoupena třemi trsy, které se vyznačují určitými charakteristickými znaky.

I. Nesystematičnost a nahodilost

Trs nesystematičnost a nahodilost vypovídá o tom, že ověřování prediktivní validity použitých projektivních metod je dle respondentů **nesystematické** a **nahodilé**. Hlavní příčinou, která zde figurovala je **nedostatek času**, jak dokumentuje výrok: *„Bylo by to dobře to dělat běžně, ale neděláme to, a to hlavně kvůli nedostatku času“*.

II. Důvody ověřování

Druhým trsem jsou důvody ověřování, které psychology vedou k ověřování prediktivní validity použitých projektivních metod. Prvním důvodem, který vede k ověřování prediktivní validity jsou **pochybnosti z psychologického vyšetření**, jak dokládá výrok:

*„Je to spíše náhodně u specifických jedinců, kteří na mě v rámci toho psychologického vyšetření nějakým způsobem negativně zapůsobili, něco mi tam úplně neladilo, výsledky byly na hraně, nicméně ten člověk nastoupil, protože prošel všemi dalšími koly a jinde se třeba projevoval dobře. Potom máme tendenci si výběrově ověřovat, zda se ten uchazeč zapracoval dobře a našeho zhodnocení bylo správné.“ Druhým důvodem je **podnět nadřízeného**, jak ukazuje výrok: „Občas se stane, že je s novým příslušníkem nějaký problém, tak potom jdeme do výsledků psychologického vyšetření, ale jsou to spíše ojedinělé případy, ale stane se to.“*

III. Shoda výsledků

Trs **shoda výsledků z projektivních metod** vypovídá o tom, že výsledky z projektivních metod se respondentům většinou shodují s tím, jak se uchazeč zapracoval, což dokládá výrok: *„Dá se to velmi těžce odhadnout, ale kdybych to vzala podle ukazatele, který je pro nás takový nejexplicitnější, a to kolik se podává domněnek na osobnostní nezpůsobilost příslušníka, tak bych řekla, že se spíše trefujeme, protože těch případů je opravdu minimum.“*

3. Zkušenost psychologa

Tato kategorie je reprezentována třemi trsy, které jsou zastoupeny uvedenými znaky.

I. Délka praxe

První trs délka praxe se objevuje napříč všemi výpověďmi respondentů a je především charakterizován **profesním citem** a **individuálním významem projektivních metod**. Se vzrůstající délkou praxe dochází ke zdokonalování profesního citu a současně roste význam projektivních metod, což dokumentují výroky: *„Ztotožňuji se s tvrzením pana Šnorka, který nás školil a tvrdil, že intuice není jen intuice, ale v podstatě je to koncentrovaná zkušenost, to znamená, že v podstatě už díky té své zkušenosti máš čím dál tím víc tady ty pocity, které na někoho mohou působit jako intuice, ale už je to jako takový prvek toho, že ty už víš, proč tam něco nemusí hrát. Samozřejmě se to nedá paušalizovat, ale není radno podceňovat tento dojem.“ (resp. č. 3), „Myslím si, že používání projektivních metod je velmi důležité, že čím delší mám diagnostickou praxi, tím víc si troufám se na tyto metody spoléhat a v podstatě je to pro mě jedna z nejnositelnějších částí psychodiagnostického vyšetření.“ (resp. č. 1), „Já jsem byla typ, kdy jsem těm projektivním metodám moc nevěřila, začínala jsem tak, že jsem se držela toho, že je to taková ta doplňková metoda bez nějakého většího významu*

i hloubky, i z hlediska toho, že řada lidí tomu třeba nevěřila, ale čím více mám možnost se o těch metodách více dozvídat, tak tam vidím to, že ten člověk tam jde krásně čist a některé věci se mi více rozkryjí. (resp. č. 2)“

II. Úprava projektivních metod

Trs úprava projektivních metod vychází ze zkušeností psychologů a vypovídá o výsledcích jejich praxe při používání jednotlivých projektivních metod, tedy shrnuje to, co se psychologům osvědčilo při používání jednotlivých projektivních metod.

V rámci používání projektivních metod se psychologům osvědčila **individuální administrace**, to potvrzují výroky: „... osvědčilo se mi, že si je dělám sama, nedávám to nikdy, aby to bylo administrované hromadně“ (resp. č. 1), „... funguje mi individuální zadávání, snažím se u toho být, protože někdo si u toho třeba něco říká, a to jsou pak cenné informace“ (resp. č. 2).

Výsledkem praxe užití Testu kresby stromu – interpretace Z. Altmana a Kresby postavy – interpretace Z. Altmana je to, že se jedná o **doplňk k osobnostním testům**, na to poukazuje výrok: „Nikdy bych si neodvážil soudit osobnost člověka pouze na základě stromu nebo postavy, to mi přijde neprofesionální, to je strašně málo dat k tomu vyhodnocení. Ale beru je s tímto vědomím, s takovou pokorou.“

U Test kresby stromu – interpretace Z. Altmana se objevila **kresba dvou stromů**, jak dokumentuje výrok: „Osvědčilo se mi uchazečům zadávat stromy dva, zajímavé je, že ten druhý strom má o trochu větší projektivní hodnotu.“

V tomto trsu se dále objevilo **rozšíření manuálu** u Zulligerova tabulového testu, jak potvrzuje výrok: „Já už v průběhu toho, co jsem test začala používat, tak jsem si dělala rozšiřující tabulku, dělala jsem si svoje četnosti odpovědí, protože nějaké průměrné počty odpovědí v manuálu naši uchazeči daleko převyšovali a pak už tam mám vychytané typické odpovědi u našeho vzorku, u našich uchazečů.“

III. Zařazení projektivních metod

Třetím identifikovaným trsem je zařazení projektivních metod, který se vyznačuje uvedenými charakteristickými znaky.

Na základě analýzy polostrukturovaných interview se objevilo, že projektivní metody jsou **standardní součástí testové baterie** v rámci psychologického vyšetření v přijímacím řízení do bezpečnostních sborů České republiky a respondenti shodně uvedli,

že mají možnost **vlastního výběru projektivní metody**, jak dokládá výrok: *Máme danou testovou baterii, která nám předepisuje, že kromě osobnostních dotazníků musíme vždy u uchazeče použít alespoň jednu projektivní metodu. To, jakou si vyberu, je na mě, to není nastaveno.*“

Zajímavým poznatkem, který z analýzy této části vyplynul je to, že respondenti, kteří nemají absolvovaný kurz v Rorschachově metodě, shodně uvažují nad jeho doplněním.

8 ODPOVĚDI NA VÝZKUMNÉ OTÁZKY

1, Jaké projektivní metody používají psychologové v rámci přijímacího řízení do bezpečnostních sborů České republiky?

K zodpovězení této výzkumné otázky bylo využito otázek č. 5 a 6 z dotazníku.

Výsledky jsou následující:

- Test kresby stromu – interpretace podle Z. Altmana
- Kresba postavy – interpretace podle Z. Altmana
- Zulligerův tabulový test
- Hand test – interpretace podle Wagner, Bricklin, Piotrowski
- Test kresby stromu – interpretace podle K. Koch
- Malý Lüscherův test – podle M. Lüschera
- Test barevně sémantického diferenciálu
- Hand test – jiná interpretace
- Grafologie
- Test kruhu
- Kresba postavy – interpretace podle Machoverové
- Rorschachova metoda – Komprehenzivní systém
- Velký Lüscherův test
- Zulligerův diapozitivový test (ZDT)
- Chromatický asociační experiment (CAE)
- Kresba postavy – interpretace podle Baltrusche
- Kresba postavy – jiná interpretace
- Tematický apercepční test – jiná interpretace
- Slovní asociační experiment

- Malý Lüscherův test – jiná interpretace
- Test tří stromů
- Test kresby stromu – jiná interpretace
- Kresba postavy – interpretace podle Gilberta
- Rorschachova metoda – RPAS
- Rosenzweigův obrázkový frustrační test
- Sentence Completion Test
- Test nedokončených vět

2, S jakou četností používají psychologové v přijímacím řízení do bezpečnostních sborů České republiky jednotlivé typy projektivních metod?

K zodpovězení této výzkumné otázky bylo využito otázek č. 5 a 6 z dotazníku. Výsledky:

- 100 % psychologů ve výzkumném souboru používá Test kresby stromu – interpretace podle Z. Altmana,
- 83,3 % psychologů ve výzkumném souboru používá Kresbu postavy – interpretace podle Z. Altmana,
- ve 30 % je psychology ve výzkumném souboru využíván Zulligerův tabulový test,
- 26,7 % psychologů ve výzkumném souboru označilo Hand test – interpretace podle Wagner, Bricklin, Piotrowski,
- 23,3 % psychologů ve výzkumném souboru používá Test kresby stromu – interpretace podle K. Koch, Malý Lüscherův test – podle M. Lüschera a Test barevně sémantického diferenciálu,
- ve 13,3 % psychologové ve výzkumném souboru využívají Hand test – jiná interpretace, Grafologii a Test kruhu,
- 10 % psychologů ve výzkumném souboru používá Kresbu postavy – interpretace podle Machoverové, Rorschachovu metodu – Komprehenzivní systém, Velký Lüscherův test, Zulligerův diapozitivový test (ZDT) a Chromatický asociační experiment (CAE),

- 6,7 % psychologů ve výzkumném souboru označilo Kresbu postavy – interpretace podle Baltrusche, Kresbu postavy – jiná interpretace, Tematický apercepční test – jiná interpretace, Slovní asociační experiment, Malý Lüscherův test – jiná interpretace a Test tří stromů,
- ve 3,3 % jsou psychology ve výzkumném souboru využívány Test kresby stromu – jiná interpretace, Kresba postavy – interpretace podle Gilberta, Rorschachova metoda – RPAS, Rosenzweigův obrázkový frustrační test, Sentence Completion Test a Test nedokončených vět.

Tuto výzkumnou otázku dále doplňuje otázka č. 1 z dotazníku, kdy propojením s otázkami č. 5 a 6 z dotazníku bylo zjištěno, že psychologové se liší v používaných projektivních metodách dle věkové kategorie, do které patří. Výsledky jsou následující:

- Psychologové ve výzkumném souboru ve věkové kategorii do 30-ti let používají Test kresby stromu – interpretace dle Z. Altmana a Kresbu postavy – interpretace dle Z. Altmana.
- Psychologové ve výzkumném souboru ve věkové kategorii 30-45 let používají ve 100% Test kresby stromu – interpretace podle Z. Altmana, v 77,7 % Kresbu postavy – interpretace podle Z. Altmana, ve 27,7 % Zulligerův tabulový test a Hand test – interpretace podle Wagner, Bricklin, Piotrowski.
- Psychologové ve výzkumném souboru ve věkové kategorii 45-60 let používají ve 100 % Test kresby stromu – interpretace Z. Altmana, v 88,8 % Kresbu postavy – interpretace podle Z. Altmana, ve 44,4 % Malý Lüscherův test – podle M. Lüschera, ve 33,3 % Zulligerův tabulový test, Hand test – interpretace podle Wagner, Bricklin, Piotrowski a Test barevně sémantického diferenciálu.
- Věková kategorie 60 a více let je zastoupena pouze 1 respondentem. Pro úplnost uvádím výčet používaných metod ve výzkumném souboru v této kategorii. Jedná se o Test kresby stromu – interpretace Z. Altmana, Test kresby stromu – interpretace podle K. Koch, Test kresby postavy – interpretace Z. Altmana, Hand test – jiná interpretace, Zulligerův tabulový test, Test kruhu, Velký Lüscherův test, Malý Lüscherův test – podle M. Lüschera.

3, Pro jaké typy vyšetření zařazují psychologové projektivní metody do přijímacího řízení do bezpečnostních sborů České republiky?

K zodpovězení této výzkumné otázky bylo využito otázek č. 4 a 4 a) z dotazníku. Výsledky jsou následující:

- 90 % psychologů ve výzkumném souboru používá *Vždy* projektivní metody v přijímacím řízení do bezpečnostních sborů ČR.
- 10 % psychologů ve výzkumném souboru používá *Občas* projektivní metody v přijímacím řízení do bezpečnostních sborů ČR. Těchto 10 % psychologů:
 - v 66,7 % zařazuje projektivní metody do přijímacího řízení do bezpečnostních sborů České republiky *V případě výběru na specifické pozice*, dále z důvodu *Přezkumného řízení* a v případě *Dovyšetření*,
 - ve 33,3 % zařazuje projektivní metody do přijímacího řízení *V případě výběru na vyšší pozice*.

Na základě analýzy polostrukturovaných interview se pro tuto výzkumnou otázku objevil trs **Zařazení projektivních metod**, který se vyznačuje uvedenými znaky.

- **Standardní součást testové baterie** – Projektivní metody jsou dle respondentů součástí standardní testové baterie.
- **Vlastní výběr psychologa** – Volba konkrétních projektivních metod je dle respondentů na individuálním rozhodnutí psychologa.

4, Na jaké osobnostní charakteristiky dle vyhlášky č. 487/2004 Sb., o osobnostní způsobilosti, psychology používané, projektivní metody poskytují informace vzhledem k osobnosti uchazeče?

K zodpovězení této výzkumné otázky bylo využito otázky č. 7. Výsledky jsou následující:

- V 93,3 % poskytují používané projektivní metody psychologům ve výzkumném souboru informace o *Psychosociální vyzrálosti*.
- V 90 % poskytují projektivní metody psychologům ve výzkumném souboru informace týkající se *Agresivity*.

- 80 % psychologů ve výzkumném souboru uvedla, že jim projektivní metody poskytují informace týkající se *Psychopatologické symptomatiky*.
- V 73,3 % se jedná o informace ohledně *Emoční stability*.
- V 61,3 % odpovídají projektivní metody psychologům ve výzkumném souboru na *Oblast autoregulace*.
- 43,3 % psychologů ve výzkumném souboru uvedlo, že jim projektivní metody poskytují informace týkající se *Odolnosti vůči psychické zátěži*.
- Ve 26,7 % se jedná o informace ohledně *Oblasti volných procesů*.
- Ve 23,3 % odpovídají projektivní metody psychologům ve výzkumném souboru na *Oblast intelektu a Motivace, postoje, hodnoty*.
- 6,7 % psychologů ve výzkumném souboru uvedlo, že jim projektivní metody poskytují informace ohledně *Oblasti poznávacích procesů*.

Na základě analýzy dat z polostrukturovaných interview se nám na tuto výzkumnou otázku objevila kategorie **Hodnocení projektivních metod**. Kategorie je dále členěna na tři základní trsy, které se vyznačují uvedenými charakteristikami.

I. Výhody projektivních metod

- ***Propojenost s dotazníky*** – Napříč používanými projektivními metodami u respondentů dominovala propojenost projektivních metod s dotazníky.
- ***Kontrola*** – Mezi používanými projektivními metodami se u respondentů objevovalo, že projektivní metody slouží jako kontrola výsledků ostatních metod použitých v rámci testové baterie.
- ***Relativní časová nenáročnost*** – U Testu kresby stromu – interpretace Z. Altmana a Kresby postavy – interpretace Z. Altmana dominovala relativní časová nenáročnost těchto metod.
- ***Ověření normality a stability osobnosti*** - U Testu kresby stromu – interpretace Z. Altmana a Kresby postavy – interpretace Z. Altmana se objevovalo, že respondentům slouží k ověření normality a stability osobnosti.

- **Komplexní obraz osobnosti** - Mezi výhodami Zulligerova tabulového testu a Rorschachova testu – Komprehenzivní systém se objevovalo, že respondentům poskytují komplexní obraz osobnosti.
- **Obtížnost stylizace** - Mezi výhodami Zulligerova tabulového testu a Rorschachova testu – Komprehenzivní systém dominovala obtížnost stylizace.
- **Diagnostika sociální vazby** - Mezi výhodami Testu kresby postavy – interpretace Z. Altmana bylo objeveno, že metoda respondentům slouží k diagnostice sociálních vazeb.
- **Sebeobraz** - U Testu kresby postavy – interpretace Z. Altmana figurovalo, že metoda respondentům poukazuje na sebeobraz člověka.
- **Sebevědomí** – U Testu kresby postavy – interpretace Z. Altmana dominovalo, že metoda dobře poukazuje na sebevědomí člověka.
- **Sexualita ve vztahu k druhému pohlaví** - Mezi výhodami Testu kresby postavy – interpretace Z. Altmana figurovalo, že metoda poukazuje na sexualitu ve vztahu k druhému pohlaví.

II. Nevýhody projektivních metod

- **Výtvarné schopnosti** – U Kresby postavy – interpretace Z. Altmana a Testu kresby stromu – interpretace Z. Altmana u respondentů figurovalo, že výtvarně nadaní uchazeči se těmito testy nedají hodnotit.
- **Stručný manuál** - V souvislosti s používáním Zulligerova tabulového testu u respondentů dominovala jako hlavní nevýhoda stručný manuál této metody.
- **Časová náročnost** – Mezi nevýhodami Rorschachova testu – Komprehenzivní systém dominovala u respondentů jeho časová náročnost.
- **Selektivní použití** – U Rorschachova testu se dále u respondentů objevovalo, že tuto metodu nelze používat plošně pro všechny uchazeče, ale vzhledem k časové náročnosti je možné pouze její selektivní použití.
- **Exnerův systém** – Mezi nevýhodami Rorschachova testu figuroval Exnerův systém.

III. Znehodnocení projektivních metod

- **Slabé** - Mezi metodami se slabým znehodnocením figuroval Rorschachův test – Komprehenzivní systém a Zulligerův tabulový test.
- **Silné** - Mezi metodami se silným znehodnocením se objevovaly kresebné metody, především Test kresby stromu – interpretace Z. Altmana.

Tuto výzkumnou otázku dále doplňují otázky č. 8 a 8) a. Výsledky jsou následující:

- 23,3 % psychologů ve výzkumném souboru si *Nikdy* neověřuje prediktivní validitu projektivních metod použitých v přijímacím řízení.
- 3,3 % psychologů ve výzkumném souboru si *Vždy* ověřuje prediktivní validitu projektivních metod.
- 73,4 % psychologů ve výzkumném souboru si *Občas* ověřuje prediktivní validitu použitých projektivních metod.

Psychologové ve výzkumném souboru, kteří si *Vždy* a *Občas* ověřují prediktivní validitu použitých projektivních metod, volí k ověřování prediktivní validity tyto nástroje:

- 82,6 % psychologů ve výzkumném souboru si prediktivní validitu projektivních metod ověřuje pomocí *Hodnocení spolupracovníků*.
- 78,3 % psychologů ve výzkumném souboru používá *Hodnocení nadřízeného*.
- 26,1 % psychologů ve výzkumném souboru si prediktivní validitu ověřuje prostřednictvím *Hodnocení podřízenými a Sebehodnocení zaměstnance*.
- 17,4 % psychologů ve výzkumném souboru si prediktivní validitu ověřuje prostřednictvím *Osobní znalosti/zkušenosti s pracovníkem a dostupných informací k jeho osobě a chování na pracovišti*, dále si prediktivní validitu ověřují na základě *Vlastního řešení pracovních úkolů pracovníka, při kterých je psycholog účastníkem*.
- Ve 13 % slouží psychologům ve výzkumném souboru pro ověřování prediktivní validity *Posudek*.

Na tuto výzkumnou otázku se nám dále na základě analýzy dat z polostrukturovaných interview objevila kategorie **Ověřování projektivních metod**, která se dělí na tři trsy vyznačujícími se uvedenými charakteristickými znaky.

- I. Nesystematičnost a nahodilost** – Dle respondentů je ověřování prediktivní validity použitých projektivních metod nesystematické a nahodilé, hlavní příčinou, která zde figurovala je nedostatek času.
- II. Důvody ověřování** – Nejčastějšími důvody, které vedou respondenty k ověřování prediktivní validity, byly identifikovány pochybnosti z psychologického vyšetření a podnět nadřízeného.
- III. Shoda výsledků** – Při ověřování prediktivní validity se výsledky z projektivních metod respondentům do značné míry shodují s tím, jak se uchazeč zapracoval.

5, Jaké jsou osobní zkušenosti psychologů s používáním projektivních metod v rámci přijímacího řízení do bezpečnostních sborů České republiky z pohledu psychologů?

K zodpovězení poslední výzkumné otázky bylo využito výstupů z polostrukturovaných interview. Na základě jejich analýzy byla objevena kategorie nazvaná **Zkušenost psychologa**. Kategorie se dále dělí na dva trsy.

- I. Délka praxe** - Se vzrůstající délkou praxe dochází dle respondentů ke zdokonalování jejich profesního citu a současně roste individuální význam projektivních metod.
- II. Úprava projektivních metod** - V rámci používání projektivních metod se psychologům osvědčila především individuální administrace. Výsledkem praxe užití Testu kresby stromu – interpretace Z. Altmana a Kresby postavy – interpretace Z. Altmana je to, že se jedná o doplněk k osobnostním testům. U Testu kresby stromu – interpretace Z. Altmana se respondentům osvědčila kresba dvou stromů. U Zulligerova tabulového testu dominovalo dle respondentů rozšíření původního stručného manuálu.

9 DISKUZE

V diskuzi se věnuji čtyřem podoblastem. Nejprve se zaměřím na problematiku a cíl této bakalářské diplomové práce, dále na potenciální zdroje chyb, nepřesností a nedostatků, poté se budu snažit propojit výsledky této práce s jejími teoretickými východisky, stejně tak s výzkumem autorů: Mojmír Svoboda, Vladimír Řehan, Zdeněk Vtípil, Helena Klimusová a Pavel Humpolíček (Svoboda, Řehan, Vtípil, Klimusová, & Humpolíček, 2004). Na závěr se zamyslím nad praktickým uplatněním tohoto výzkumu a navrhnou možný navazující výzkum.

Podle mého názoru byla výzkumná problematika této bakalářské diplomové práce hodna detailnímu výzkumnému probádání, a to vzhledem k nedostatku informací o používání projektivních metod ve výběru zaměstnanců, tím spíše v přijímacím řízení do bezpečnostních sborů České republiky. Výzkumným cílem této práce bylo zmapovat, v jaké míře a které projektivní metody konkrétně jsou používány v přijímacím řízení do bezpečnostních sborů České republiky a současně popsat roli projektivních metod v přijímacím řízení do bezpečnostních sborů České republiky. Troufám si říct, že výzkumného cíle bylo dosaženo, a to prostřednictvím dotazníkového šetření a polostrukturovaných interview. Dotazník vyplnilo 25 % - 30 % respondentů mnou odhadovaného základního souboru. Možné nedostatky tohoto šetření rozvádím ještě v následujících odstavcích.

V průběhu vyhodnocování a sumarizování výsledků této práce jsem narážela na její možné rezervy a nedostatky, kterým bych se při jejím opakovaném vytváření snažila vyhnout. Jako první mě napadá sběr dat, konkrétně dotazníkové šetření prostřednictvím www.survio.cz. Ačkoli online sběr dat hodnotím velmi pozitivně, tak bych jej i přesto doplnila distribucí dotazníků v papírové podobě, protože dotazník si otevřelo celkem 64 z oslovených respondentů, což je 64 % - 53 % respondentů základního souboru. Z toho 32 respondentů dotazník vyplnilo, 12 respondentů dotazník nedokončilo a 20 respondentů si dotazník pouze zobrazilo. Důvody mohou být různé, ale je možné, že v případě distribuce dotazníků i v papírové podobě, bych mohla zvýšit počet respondentů ve výzkumném souboru a zároveň osobně zodpovědět dotazy zaměřené na anonymitu poskytnutých údajů a upřesnit další případné nejasnosti týkající se výzkumu.

Naopak mezi výhody výzkumu řadím smíšený design, tedy kombinaci kvalitativních a kvantitativních metod, kdy se podařilo pomocí polostrukturovaných interview obohatit údaje získané z dotazníkového šetření.

Mezi nedostatky použitých metod řadím některé otázky z dotazníku, které bych nyní na základě získaných výsledků přeformulovala a rozšířila ještě o další otázky. Konkrétně bych otázku týkající se věkové kategorie nahradila otázkou na konkrétní věk respondenta a doplnila bych otázku na délku praxe při posuzování osobnostní způsobilosti. Obecně jsem měla při sestavování otázek dotazníku obavu, aby některé otázky nebyly pro určité respondenty nevhodné a zároveň, aby dotazník nebyl příliš dlouhý. Další otázky dotazníku týkající se používání konkrétních projektivních metod, dále vyhlášky č. 487/2004 Sb. a ověřování prediktivní validity hodnotím jako funkční a přínosné.

Co se týká výsledků výzkumu a jeho propojeností s teoretickými východisky, tak podstatným zjištěním je, že se v bezpečnostních sborech používá větší množství projektivních metod, a to i z kategorie, kterou jsem, na základě informací získaných především z publikovaných zdrojů Svobody, označila jako méně používané projektivní metody. Toto předpokládané rozdělení se tak nepotvrdilo. Z těchto, původně mnou označených, „méně používaných projektivních metod“ stojí za zmínku tyto: Test barevně sémantického diferenciálu a Test kruhu.

Seitl (2015, 13) popisuje, že „pro zjišťování úrovně psychických vlastností za účelem ověření či predikce kritérií úspěšnosti volíme z řady testových psychodiagnostických metod, které sestavujeme do tzv. testové baterie.“ Seitl (2015) dále uvádí, že žádná z metod výběru zaměstnanců není sama o sobě dostatečně spolehlivá na to, aby mohla být použita jako samostatná metoda pro rozhodnutí o vhodnosti uchazeče. Je užitečné kombinovat více metod a řídit se pravidlem, že čím více metod k ověření a predikci kritérií úspěšnosti bude použito, tím bude rozhodnutí o vhodném uchazeči kvalifikovanější. Tento fakt koresponduje s výsledky tohoto výzkumu, které naznačují, že projektivní metody jsou vždy součástí standardní testové baterie, která je složena z několika různých psychodiagnostických metod.

Svoboda (1999) uvádí, že neocenitelnou výhodou projektivních metod je to, že zkoumaná osoba má při jejich aplikaci minimální či dokonce žádnou možnost záměrně zkreslit výsledky, protože neví, co daný test sleduje a jaké jsou „žádoucí“ odpovědi. Tento fakt se v rámci tohoto výzkumu potvrdil jen z části. Výsledky naznačují, že projektivní metody se dají rozdělit do dvou skupin v závislosti na tom, zda je znehodnocení

projektivních metod nežádoucí informovaností slabé či silné. U silného znehodnocení zmiňují respondenti kresebné testy, konkrétně Kresbu postavy a Test kresby stromu. Slabé znehodnocení je dle respondentů naopak u Rorschachova testu a Zulligerova tabulového testu.

Podle Svobody (1999) klade aplikace a vyhodnocování projektivních metod obrovské nároky na vědomosti, zkušenosti a „intuici“ psychologa. Validita projektivních metod roste se zkušeností psychologa s danou metodou. Tento fakt naprosto odpovídá výsledkům mého výzkumu, kdy se respondenti shodli na důležitosti délce praxe. S narůstající délkou praxe se zdokonaluje profesní cit a současně roste i individuální význam projektivních metod.

Zajímavým poznatkem, který z analýzy kvalitativní části vyplynul a který podle mého názoru stojí za uvedení je to, že respondenti, kteří nemají absolvovaný kurz v Rorschachově metodě, shodně uvažují nad jeho doplněním.

V kontextu této bakalářské práce a pro účely srovnání obou výzkumů řadím mezi limity výzkumu autorů Mojmir Svoboda, Vladimír Řehan, Zdeněk Vtípil, Helena Klimusová a Pavel Humpolíček to, že není zjevné, zda se všichni z uvedených respondentů zabývali výběrem příslušníků, tedy zda byly projektivní metody těmito respondenty používány v přijímacím řízení do služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů České republiky. Důležitým limitem a zkreslením ve srovnání s mým výzkumem je také to, že do tohoto výzkumu byli zařazeni i příslušníci Armády České republiky, jakožto příslušníci ozbrojených složek. Tato bakalářská práce se zabývá pouze příslušníky bezpečnostních sborů ČR, do kterých Armáda ČR nepatří. Armáda ČR se při posuzování osobnostní způsobilosti řídí odlišnou vyhláškou, konkrétně se jedná o Vyhlášku č. 357/2016 Sb., o zdravotní způsobilosti k výkonu vojenské činné služby (Nakladatelství Sagit, a. s., 2016). Podle této vyhlášky se jedná o klinicko-psychologické vyšetření, které je součástí posuzování zdravotní způsobilosti uchazečů. Nicméně pro účely této bakalářské diplomové práce budu považovat výsledky výše uvedeného výzkumu za srovnatelné s výsledky mého výzkumu.

Ve srovnání s výsledky používaných projektivních metod se shodně na prvním místě mezi nejpoužívanějšími projektivními metodami objevuje Test kresby stromu. Pořadí dalších metod je rozdílné, přičemž mezi šesti nejpoužívanějšími metodami se u obou výzkumů shodně objevuje Kresba postavy a Hand Test (viz tabulky č. 3, 5, 6). Celkově

respondenti v rámci mého výzkumu uvedli větší počet používaných projektivních metod. Důvodem ale může být i to, že v rámci dotazníkového šetření mého výzkumu dostali psychologové výčet projektivních metod, které mohli označit. Kdežto ve výzkumu autorů: Mojmír Svoboda, Vladimír Řehan, Zdeněk Vtípil, Helena Klimusová a Pavel Humpolíček naopak měli psychologové sami vypsát používané projektivní metody. Je proto možné, že se zaměřili pouze na ty nejpoužívanější. Nebo naopak v rámci mého výzkumu mohli psychologové označit i metody, které již aktivně nepoužívají.

Na základě výsledků této práce vidím potenciál a obrovský přínos v používání projektivních metod při posuzování osobnostní způsobilosti u uchazečů o služební poměr. Jako přínosné se mi jeví zaměřit se na projektivní metody s předpokládaným slabým znehodnocením, které souvisí s nežádoucí informovaností ohledně způsobu používání a vyhodnocování projektivních metod. S tím souvisí podle mého názoru i to, že respondenti, kteří nemají absolvovaný kurz v Rorschachově metodě, shodně uvažují nad jeho doplněním. Kvalita užití projektivních metod souvisí s délkou praxe při jejich užívání. Vzhledem k nedostatku literatury a dalším podkladům o problematice projektivních metod v rámci přijímacího řízení do bezpečnostních sborů České republiky považuji tuto práci za žádoucí přínos. Na druhou stranu má tato práce i potenciál v podobě možného budoucího obohacení výzkumu o psychology z Armády České republiky a doplnění tak nedostatků z dotazníkového šetření.

10 ZÁVĚRY

Cílem práce bylo popsat, v jaké míře a které projektivní metody konkrétně jsou používány v přijímacím řízení do bezpečnostních sborů České republiky a současně popsat roli projektivních metod v přijímacím řízení do bezpečnostních sborů České republiky. Oblastmi výzkumu byly projektivní metody, posuzování osobnostní způsobilosti u uchazečů o služební poměr do bezpečnostních sborů České republiky a ověřování prediktivní validity.

Výsledky odhalují, že projektivní metody jsou ve výběrovém procesu s uchazeči používány frekventovaně, přičemž volba konkrétních projektivních metod je na individuálním rozhodnutí psychologa. Mezi nejpoužívanější metody patří Kresba stromu a Kresba lidské postavy, Zulligerův tabulový test a Hand test. Do baterie jsou metody zařazovány dle klasifikace vyhlášky č. 487/2004 Sb. zejména z důvodu posouzení psychosociální zralosti, agresivity, psychopatologické symptomatiky, emoční stability, autoregulace a odolnosti vůči zátěži. Validita výsledků je ověřována 77 % dotázaných psychologů, a to především na základě hodnocení přijatého uchazeče spolupracovníky a nadřízeným. Ověřování validity je však nesystematické a kvalitativní.

11 SOUHRN

Tato práce je zaměřena na používání projektivních metod v přijímacím řízení do bezpečnostních sborů České republiky. Je rozdělena na teoretickou část, která má 4 obsáhlé kapitoly a na část empirickou, kde je popsán design výzkumu a jeho výsledky.

První kapitola teoretické části je věnována **řízení lidských zdrojů**. Nejdříve je tato disciplína charakterizována a následně jsou vymezeny její základní úkoly a procesy na základě literatury od Michaela Armstronga a Josefa Koubka. Poté je věnován prostor plánování lidských zdrojů, konkrétně výběru zaměstnanců a jeho jednotlivým metodám. Kapitola se následně zaměřuje na psychodiagnostiku ve výběru zaměstnanců. Kapitola čerpá z publikovaných zdrojů Svobody a Seitla.

Ve **druhé kapitole** je představen ucelený **přehled projektivních metod**. V úvodu je oblast projektivních metod charakterizována a historicky vymezena. Dále jsou projektivní metody rozděleny do čtyř skupin, což koresponduje s jednotlivými podkapitolami. V rámci těchto podkapitol jsou jednotlivé projektivní metody popsány a u každé z nich jsou zmíněny nejvýznamnější způsoby administrace. V podkapitole, která se věnuje skupině méně používaných projektivních metod, jsou projektivní metody pouze vyjmenovány bez jejich bližšího popisu. Kapitola čerpá především z publikovaných zdrojů Svobody, Seitla a Šípka.

Třetí kapitola je věnována **bezpečnostním sborům České republiky** a vychází především ze Zákona č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Nejprve jsou zde vyjmenovány jednotlivé bezpečnostní sbory, dále jsou specifikovány požadavky, kterými se řídí výběr příslušníků. Samostatná podkapitola je věnována osobnostní způsobilosti.

Čtvrtá a rovněž poslední **kapitola** teoretické části popisuje již proběhlý výzkum související s tématem a představuje jeho výsledky. Jedná se o výzkum autorů: Mojmír Svoboda, Vladimír Řehan, Zdeněk Vtípil, Helena Klimusová a Pavel Humpolíček, který probíhal v letech 2001 – 2003. Pozornost je věnována hlavně výsledkům týkajících se psychologů z ozbrojených složek.

Druhá část práce, tzv. empirická část je věnována designu výzkumu a jeho výsledkům. V úvodu je popsán **výzkumný problém**, čímž je chápán rozsah a účel použití projektivních metod při výběru příslušníků do bezpečnostních sborů České republiky.

Poté jsou specifikovány **výzkumné cíle**, kterými je myšleno zmapování, v jaké míře a které projektivní metody konkrétně jsou používány v přijímacím řízení do bezpečnostních sborů České republiky a popsání role projektivních metod v přijímacím řízení do bezpečnostních sborů České republiky. K těmto tématům bylo definováno pět **výzkumných otázek**.

Kapitola věnovaná **metodologickému rámci výzkumu** zahrnuje popis jeho **etické stránky** a jakým způsobem byla tato záležitost ošetřena. Následně je popsán **základní soubor**, který je dán již samotným tématem bakalářské diplomové práce a tvoří jej psychologové zabývající se posuzováním osobnostní způsobilosti u uchazečů o služební poměr u sedmi bezpečnostních sborů České republiky. Odhad jejich počtu se pohybuje v rozmezí mezi 100 – 120. **Výběrový soubor** tvoří 30 psychologů, což je něco kolem 25 % - 30 % základního souboru. Soubor byl dále popsán z hlediska věkové kategorie jednotlivých respondentů. Vzhledem ke specifičnosti výzkumného souboru nebylo možné zjišťovat informace týkající příslušnosti jednotlivých respondentů ke konkrétnímu bezpečnostnímu sboru. Další podkapitola je věnována **metodě získávání dat**. Metodami výzkumu jsou dotazníkové šetření a polostrukturované interview. Práce tak kombinuje kvantitativní a kvalitativní přístup. Prostřednictvím dotazníku byla získána data od 30 respondentů, doplněného o polostrukturované interview s pěti z nich. Dotazník vlastní tvorby obsahoval 8 položek a byl distribuován prostřednictvím www.survio.cz.

Následuje podkapitola popisující proces **sběru dat**, který probíhal od začátku měsíce srpna 2016 do konce měsíce prosince 2016 formou příležitostného výběru. Prostřednictvím emailové komunikace byli osloveni vedoucí psychologové jednotlivých bezpečnostních sborů České republiky se snahou získat alespoň 30 respondentů pro dotazníkové šetření a 5 respondentů pro polostrukturované interview. **Metodou zpracování dat** z dotazníkového šetření byla zvolena metoda deskriptivní statistiky za využití kombinace programů Statistica 12 CZ a Microsoft Excel obsažený v kancelářském balíčku Microsoft Office 2010. Jako **metoda zpracování dat** z polostrukturovaných interview byla využita metoda vytváření trsů, při níž dochází k seskupování a konceptualizaci výroků do skupin (trsů).

V kapitole věnované **výsledkům** jsou nejprve popsány jednotlivé **výsledky z dotazníkového šetření** a **výsledky z polostrukturovaných interview**, poté jsem se vyjadřovala k **odpovědím na jednotlivé výzkumné otázky**. Výsledky ukazují, že projektivní metody jsou ve výběrovém procesu s uchazeči používány frekventovaně, přičemž volba konkrétních projektivních metod je na individuálním rozhodnutí psychologa.

Mezi nejpoužívanější projektivní metody patří Kresba stromu – interpretace Z. Altmana, Kresba lidské postavy – interpretace Z. Altmana, Zulligerův tabulový test a Hand test. Do testové baterie jsou metody zařazovány dle klasifikace vyhlášky č. 487/2004 Sb. zejména z důvodu posouzení psychosociální vyzrálosti, agresivity, psychopatologické symptomatiky, emoční stability, autoregulace a odolnosti vůči zátěži. Prediktivní validita výsledků je ověřována 77 % dotázaných psychologů, a to především na základě hodnocení přijatého uchazeče spolupracovníky a nadřízeným. Ověřování prediktivní validity je však nesystematické a kvalitativní, hlavní příčinou je především nedostatek času. Nejčastějšími důvody, které respondenty vedou k ověřování prediktivní validity jsou pochybnosti z psychologického vyšetření a podnět nadřízeného. Při ověřování prediktivní validity se výsledky z projektivních metod psychologům do značné míry shodují s tím, jak se uchazeč zapracoval. Ze zkušeností psychologů vyplynulo, že se vzrůstající délkou praxe dochází ke zdokonalování jejich profesního citu a současně roste individuální význam projektivních metod. Psychologům se dále osvědčila individuální administrace projektivních metod. Výsledky dále ukázaly, že v rámci používání projektivních metod se psychologové setkávají s nežádoucí informovaností uchazečů o principu projektivních metod, která vede k jejich znehodnocení. Znehodnocení projektivních metod lze dělit dle intenzity jeho působení, a to na slabé a silné. Mezi metodami se slabým znehodnocením u respondentů figuroval Rorschachův test – Komprehenzivní systém a Zulligerův tabulový test. Mezi metodami se silným znehodnocením se objevovaly kresebné metody, převážně Test kresby stromu – interpretace Z. Altmana.

Z následné diskuze vyplynulo, že mezi nedostatky výzkumu patří sběr dat, konkrétně dotazníkové šetření prostřednictvím www.surveymonkey.com. Pokud by byl sběr doplněn distribucí dotazníků v papírové podobě, mohl být zvýšen počet respondentů ve výzkumném souboru. Mezi nedostatky použitých metod jsou řazeny některé otázky z dotazníku, které by na základě získaných výsledků byly přeformulovány či doplněny o nové otázky. Konkrétně otázku týkající se věkové kategorie by nahradila otázka na konkrétní věk respondenta a byla by doplněna nová otázka zjišťující délku praxe při posuzování osobnostní způsobilosti. Naopak mezi výhody výzkumu patří smíšený design, tedy kombinace kvalitativních a kvantitativních metod, kdy se podařilo pomocí polostrukturovaných interview obohatit údaje získané z dotazníkového šetření. Co se týká výsledků výzkumu a jeho propojenosti s teoretickými východisky, tak podstatným zjištěním je, že se v bezpečnostních sborech používá větší množství projektivních metod,

a to i z kategorie, která byla původně označena jako méně používané projektivní metody. Ve srovnání výsledků tohoto výzkumu s výsledky výzkumu autorů: Mojmír Svoboda, Vladimír Řehan, Zdeněk Vtípil, Helena Klimusová a Pavel Humpolíček se mezi nejpoužívanějšími projektivními metodami shodně na prvním místě objevuje Test kresby stromu. Pořadí dalších metod je rozdílné, přičemž mezi šesti nejpoužívanějšími metodami se u obou výzkumů shodně objevuje Kresba postavy a Hand Test. Tato práce má potenciál v podobě možného budoucího obohacení výzkumu o psychology z Armády České republiky.

LITERATURA

- Anastasi, A. (1969). *Psychological Testing*. New York: MacMillan.
- Aronow, E., Weiss, A., K., & Reznikoff, M. (2013). *A Practical Guide to the Thematic Apperception Test: The TAT in Clinical practice*. Philadelphia: Routledge.
- Altman, Z. (2011). *Kresba postavy: podrobná příručka k interpretaci projektivní kresby postavy (FDT) a její využití v psychodiagnostické praxi*. Praha: Hogrefe – Testcentrum.
- Altman, Z. (1998). *Test stromu: příručka*. Praha: Pražská pedagogicko-psychologická poradna s.r.o.
- Armstrong, M. (2007). *Řízení lidských zdrojů: Nejnovější trendy a postupy*. Praha: Grada.
- Badošek, R. (2011). *Vypovídající schopnost vybraných znaků metody „Kresba lidské postavy“ u dospělé populace*. (Nepublikovaná disertační práce). Univerzita Palackého v Olomouci.
- Baštecká, B. (2009). *Psychologická encyklopedie: aplikovaná psychologie*. Praha: Portál.
- Cimbálníková, L. (2013). *Strategický rozvoj lidských zdrojů*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2011). *Designing and conducting mixed methods research*. 2nd edition. London: SAGE.
- Fischerová-Katzerová, V., & Češková-Lukášová, D. (2006). *Grafologie*. Praha: Grada.
- Foot, M., & Hook, C. (2001). *Personalistika*. Brno: Computer Press.
- Gruber, J., Kyrianová, H., & Fonville, A. (2016). *Kvalitativní diagnostika v oblasti lidských zdrojů*. Praha: Grada.
- Hasičský záchranný sbor České republiky (2016). *Psychologická diagnostika pro potřeby HZS Středočeského kraje*. Získáno z <http://www.hzscr.cz/clanek/psychologicka-diagnostika-pro-potreby-hzs-stredoceskeho-kraje.aspx>.

- Hendl, J. (2005). *Kvalitativní výzkum: Základní metody a aplikace*. Praha: Portál.
- Hroník, F. (2006). *Hodnocení pracovníků*. Praha: Grada.
- Hroník, F. (2007). *Jak se nespálit podruhé. Strategie a praxe výběrového řízení*. Brno: MotivPress.
- Hrudková, M. (2013). *Využití barevné modifikace Wartegova kresebného testu při diagnostice neurotických poruch*. (Nepublikovaná diplomová práce). Univerzita Palackého v Olomouci.
- Kaesler, C., & Kaesler-Probstová, F. (2013). *Praktická podniková personalistika*. Praha: Wolters Kluwer.
- Kociánová, R. (2010). *Personální činnosti a metody personální práce*. Praha: Grada.
- Kolařík, M. (2015). *Manuál pro psaní diplomových prací na Katedře psychologie FF UP v Olomouci*. Získáno z http://psych.upol.cz/wp-content/uploads/2015/10/Aktualizovan%C3%BD_Manual-pro-psani-BP-a-DP_2015.final_.pdf.
- Koubek, J. (2007). *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press.
- Koubek, L. (2014). *Praktická psychologie pro manažery a personalisty*. Praha: MotivPress.
- Kolman, L. (2004). *Výběr zaměstnanců: Zkoušky, testy, rozhovory*. Praha: Linde nakladatelství, s.r.o.
- Kubeš, M., & Šebestová, L. (2008). *360stupňová zpětná vazba jako nástroj rozvoje lidí*. Praha: Grada.
- Langmeier, J., & Krejčířová, D. (2006). *Vývojová psychologie*. Praha: Grada.
- Lečbych, M. (2013). *Rorschachova metoda: Integrativní přístup v interpretaci*. Praha: Grada
- Lečbych, M. (2013). *Wagnerův Hand test: aplikace ve výzkumu a praxi*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
- Miovský, M. (2006). *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada.

- Nakladatelství Sagit, a. s. (2016). *Vyhláška ze dne 25. října 2016 o zdravotní způsobilosti k výkonu vojenské činné služby*. Získáno z <http://www.sagit.cz/info/sb16357>.
- Obereignerů, R., Čáp, D., & Krausová, V. (2016). *Vybrané ukazatele sociální zralosti osobnosti v projektivních psychodiagnostických metodách*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
- Pauknerová, D. (2012). *Psychologie pro ekonomy a manažery*. Praha: Grada.
- Procházka, R., Šmahaj, J., Kolařík, M., & Lečbych, M. (2014). *Teorie a praxe poradenské psychologie*. Praha: Grada.
- Reiterová, E. (2001). *Projektivní test tří stromů*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
- Seitl, M. (2015). *Testové psychodiagnostické metody pro výběr zaměstnanců*. Olomouc: UP.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1999). *Základy kvalitativního výzkumu: postupy a techniky metody zakotvené teorie*. Brno Boskovice: Sdružení Podané ruce Albert.
- Svoboda, M., Řehan, V., Vtípil, Z., Klimusová, H., & Humpolíček, P. (2004). *Aplikovaná psychodiagnostika v České republice*. Brno: Psychologický ústav FF MU v Brně.
- Svoboda, M., Humpolíček, P., & Šnorek, V. (2013). *Psychodiagnostika dospělých*. Praha: Portál.
- Svoboda, M. (1999). *Psychologická diagnostika dospělých*. Praha: Portál.
- Šípek, J. (2000). *Projektivní metody*. Praha: ISV nakladatelství.
- Šnýdrová, Z. (2008). *Psychodiagnostika*. Praha: Grada.
- Štikar, J., Rymeš, M., Riegel, K., & Hoskovec, J. (2003). *Psychologie ve světě práce*. Praha: Karolinum.
- Švaříček, R., & Šed'ová, K. (2007). *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál.
- Vojtovič, S. (2011). *Koncepce personálního řízení a řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada.

- Tomek, P. (2012). *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem k 1. 7. 2012*. Olomouc: Anag.
- Wagnerová, I. (2008). *Hodnocení a řízení výkonnosti*. Praha: Grada.
- Wagnerová, I. (2011). *Psychologie práce a organizace: Nové poznatky*. Praha: Grada.

PŘÍLOHY BAKALÁŘSKÉ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Univerzita Palackého v Olomouci
Filozofická fakulta
Akademický rok: 2015/2016

Studijní program: Psychologie
Forma: Kombinovaná
Obor/komb.: Psychologie (PSYB)

Podklad pro zadání BAKALÁŘSKÉ práce studenta

PŘEDKLÁDÁ:	ADRESA	OSOBNÍ ČÍSLO
Mgr. MOLINARI Alena	Hradištko 137, Hradištko	F150895

TÉMA ČESKY:

Použití projektivních metod v přijímacím řízení do bezpečnostních sborů České republiky

TÉMA ANGLICKY:

The use of projective methods in the admission process into the Security Forces of Czech republic

VEDOUcí PRÁCE:

PhDr. Martin Seitl, Ph.D. - PCH

ZÁSADY PRO VYPRACOVÁNÍ:

1. Autorka bakalářské diplomové práce provede rešerši dostupné relevantní literatury a elektronických zdrojů v oblastech: a, Výběr zaměstnanců, psychodiagnostika dospělých a psychologická diagnostika při výběru zaměstnanců b, Projektivní metody, projektivní metody v psychologii práce c, Bezpečnostní sbory ČR.
2. Na základě literatury, zpracovaných výpisků a kopii autorka diplomové práce zformuluje osnovu pro teoretickou a výzkumnou část práce včetně metod a hypotéz. Postupuje od základního problému a výchozí hypotézy ke stanovení orientační osnovy práce, metodiky a cíle práce.
3. Autorka diplomové práce provede v rámci výzkumu analýzu odpovědí na základě dotazníku. Data budou získána na souboru minimálně 30 respondentů. Na základě výstupů z dotazníkového šetření provede autorka polostrukturované interview s minimálně 5 respondenty.
4. Cílem práce je popsat roli projektivních technik v přijímacím řízení do bezpečnostních sborů České republiky.
5. Metodika výzkumu je kombinovaná s využitím kvantitativní a kvalitativní metodologie. Kvantitativní výzkum bude proveden prostřednictvím dotazníkového šetření. Kvalitativní data budou získána prostřednictvím polostrukturovaného interview.
6. Celkový výběrový soubor bude v počtu minimálně 30 respondentů z řad psychologů bezpečnostních sborů České republiky.
7. Statistické a technické zpracování dat z výzkumného šetření bude provedeno podle svého kvantitativního a kvalitativního charakteru příslušnými statistickými a analytickými metodami.
8. Parametry práce budou v souladu s metodickými pokyny katedry psychologie (viz Manuál psaní BP a DP na Katedře psychologie FF UP v Olomouci).

SEZNAM DOPORUČENÉ LITERATURY:

1. Altman, Z. (2011). Kresba postavy: podrobná příručka k interpretaci projektivní kresby postavy (FDT) a její využití v psychodiagnostické praxi. Praha: Hogrefe Testcentrum.
2. Armstrong, M. (2007). Řízení lidských zdrojů: Nejnovější trendy a postupy. Praha: Grada.
3. Aronow, E., Weiss, A., K. & Reznikoff, M. (2013). A Practical Guide to the Thematic Apperception Test: The TAT in Clinical practice. Philadelphia: Routledge.
4. Koubek, J. (2007). Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky. Praha: Management Press.
5. Lečbych, M. (2013). Rorschachova metoda: Integrativní přístup v interpretaci. Praha: Grada.
6. Lečbych, M. (2013). Wagnerův Hand test: aplikace ve výzkumu a praxi. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
7. Svoboda, M. (2004). Aplikovaná psychodiagnostika v České republice: zjištění stavu, potřeb a perspektiv psychologické diagnostiky v České republice. Brno: Psychologický ústav FF MU.
8. Seitl, M. (2015). Testové psychodiagnostické metody pro výběr zaměstnanců. Olomouc: UP.
9. Svoboda, M. (2013). Psychodiagnostika dospělých. Praha: Grada.
10. Šípek, J. (2000). Projektivní metody. Praha: ISV nakladatelství.
11. Šnýdrová, Z. (2008). Psychodiagnostika. Praha: Grada.
12. Wagnerová, I. (2011). Psychologie práce a organizace: Nové poznatky. Praha: Grada.
13. Říčan, P., & Ženatý, J. (1988). K teorii a praxi projektivních technik. Bratislava: Psychodiagnostické a didaktické testy.

ABSTRAKT

Název práce: Použití projektivních metod v přijímacím řízení do bezpečnostních sborů České republiky

Autor práce: Mgr. Alena Molinari

Vedoucí práce: PhDr. Martin Seitl, Ph.D.

Počet stran a znaků: 83 stran, 133 151 znaků

Počet příloh: 6

Počet titulů použité literatury: 46

Abstrakt:

Projektivní metody jsou nástrojem k odhalování osobnosti člověka a jsou aplikovány i v rámci přijímacího řízení do bezpečnostních sborů České republiky. Výzkumným cílem je zmapovat, v jaké míře a které projektivní metody konkrétně jsou používány v přijímacím řízení do bezpečnostních sborů České republiky a současně popsat roli projektivních metod v přijímacím řízení do bezpečnostních sborů České republiky. Teoretická část mapuje oblast řízení lidských zdrojů, konkrétně výběr zaměstnanců, psychodiagnostiku ve výběru zaměstnanců se zaměřením na projektivní metody a posuzování osobnostní způsobilosti u bezpečnostních sborů České republiky. K výzkumu byl vytvořen dotazník o 8 otázkách, který byl zaslán vedoucím psychologům 7 bezpečnostních sborů České republiky. Výzkumu se zúčastnilo 30 psychologů zabývajících se posuzováním osobnostní způsobilosti u uchazečů o služební poměr, z celkového odhadovaného počtu v rozmezí 100 - 120. Následně byla provedena polostrukturovaná interview s pěti z nich. Výsledky ukázaly, že projektivní metody jsou ve výběrovém procesu s uchazeči používány frekventovaně, přičemž volba konkrétních projektivních metod je na individuálním rozhodnutí psychologa. Ověřování prediktivní validity je však nesystematické a kvalitativní.

Klíčová slova: projektivní metody, prediktivní validita, služební poměr, osobnostní způsobilost

ABSTRACT

Title: The Use of Projective Methods in the Admission Process into the Security Forces of Czech Republic

Author: Mgr. Alena Molinari

Supervisor: PhDr. Martin Seitl, Ph.D.

Number of pages and characters: 83 pages, 133 151 characters

Number of appendices: 6

Number of references: 46

Abstract:

Projective methods are a tool for the exploration of human personality and are applied in the admission procedure into the security forces of the Czech Republic. This research aims to explore the extent to which projective methods are used in the admissions process into the security forces of the Czech Republic and to describe the role of projective methods in the admission procedure into the security forces of the Czech Republic. The theoretical part examines the area of human resources, namely personnel selection and psychodiagnostics used in the process of employee selection. The emphasis is laid on the projective methods of personality assessment and eligibility at the security forces of the Czech Republic. The research questionnaire, which consisted of 8 questions, was sent to the head psychologists of 7 security corps of the Czech Republic. Research was attended by 30 from the estimated total of 100-120 psychologists involved in assessing personal eligibility of aspirants applying for service in security forces of the Czech Republic. Subsequently a semi-structured interview was conducted with five of them. The results showed that projective methods are frequently used in the selection process of candidates and the choice of specific projective techniques is an individual decision of psychologist. However, the verification of the predictive validity is qualitative and not systematic.

Key words: projective methods, predictive validity, service, personal eligibility

Dotazník k bakalářské diplomové práci
„Použití projektivních metod v přijímacím řízení do bezpečnostních sborů České republiky“



Vážená paní, vážený pane,

předem Vám moc děkuji za Váš čas a vyplnění dotazníku k bakalářské diplomové práci, jejímž cílem je zejména popsat roli projektivních metod v přijímacím řízení do bezpečnostních sborů České republiky. **Dotazník je zcela anonymní a výsledky této práce budou zveřejněny na všechny bezpečnostní sbory.**

Vyplnění dotazníku zabere cca 10 minut. Účast ve výzkumu je dobrovolná a jeho vyplněním souhlasíte se zpracováním dat.

Dotazník je v online podobě a vyplňujte jej, prosím, na tomto odkazu:

<https://www.surveio.com/survey/d/B5R3B6N7P9X3D8F6V>

V případě jakýchkoli dalších dotazů nebo zájmu o výsledky výzkumu mě neváhejte kontaktovat na mé e-mailové adrese: molinari.alena@seznam.cz

V případě zájmu o ověření referencí můžete kontaktovat vedoucího mé bakalářské diplomové práce:

PhDr. Martin Seidl, PhD.
Katedra psychologie, FF UP v Olomouci
martin.seidl@upol.cz

Mgr. Alena Molinari, studentka Katedry psychologie, FF UP Olomouc

DOTAZNÍK

Instrukce k vyplnění:

Dotazník se skládá z osmi otázek. U každé otázky zaškrtněte jednu možnost (pokud není uvedeno jinak) nebo vepište jiné.

1. Do jaké věkové kategorie patříte?¹

- A) do 30-ti let
- B) 30 – 45 let
- C) 45 – 60 let
- D) 60 let a více

2. Pracujete na pozici psychologa v bezpečnostním sboru?

- A) ano
- B) ne

3. Je Vaší náplní práce testování osobnostní způsobilosti uchazečů v rámci přijímacího řízení?

- A) ano
- B) ne

4. Používáte v rámci psychologického vyšetření projektivní metody?

- A) vždy
- B) občas
- C) nikdy

4 a) Pokud jste zvolil/a možnost občas, uveďte, z jakého důvodu metodu do baterie zařadíte? (můžete zaškrtnout více odpovědí)

- A) v případě výběru na vyšší pozice
- B) v případě výběru na specifické pozice
- C) přezkumné řízení

¹ Langmeier & Krejčířová, 2006

D) dovyšetření

E) jiné, uveďte:

5. Jaké projektivní metody Vy osobně v rámci psychologického vyšetření používáte? (zaškrtněte jak danou projektivní metodu, tak i Vámi používanou interpretaci, pokud je v nabídnutých možnostech; můžete zaškrtnout více možností)

METODA	INTERPRETACE
<input type="checkbox"/> 1) Test kresby stromu	
	<input type="checkbox"/> A) K. Koch
	<input type="checkbox"/> B) Z. Altman
	<input type="checkbox"/> C) Jiné, uveďte:
<input type="checkbox"/> 2) Kresba postavy	
	<input type="checkbox"/> A) Machoverová
	<input type="checkbox"/> B) Gilbert
	<input type="checkbox"/> C) Baltrusch
	<input type="checkbox"/> D) Altman
	<input type="checkbox"/> E) Jiné, uveďte:
<input type="checkbox"/> 3) Rorschachův test (ROR)	
	<input type="checkbox"/> A) Původní evropská tradice – Ewald Bohm
	<input type="checkbox"/> B) Komprehenzivní systém – J. E. Exner
	<input type="checkbox"/> C) Rorschach Performance Assessment System (R-PAS) – G. Meyer, J. Mihura, P. Erdberg, .. D. Viglione, R. Erard)
	<input type="checkbox"/> D) Jiné, uveďte:
<input type="checkbox"/> 4) Hand Test (Test ruky)	

	<input type="checkbox"/> A) Wagner, Bricklin, Piotrowski
	<input type="checkbox"/> B) Jiné, uveďte:
<input type="checkbox"/> 5) Tematický apercepční test (TAT)	
	<input type="checkbox"/> A) Bellakovo interpretační schéma
	<input type="checkbox"/> B) Interpretační schéma H. Teglasiové
	<input type="checkbox"/> C) Skórovací systém Cramerové
	<input type="checkbox"/> D) Skórovací systém D. Westena
	<input type="checkbox"/> E) Jiné, uveďte:
<input type="checkbox"/> 6) Zulligerův tabulový test (ZTT)	
<input type="checkbox"/> 7) Rosenzweigův obrázkový frustrační test (P-F Test / P-F Study)	
<input type="checkbox"/> 8) Warteggův kresebný test (Wartegg-Zeichen-Test – WZT)	
	<input type="checkbox"/> A) Ehrig Wartegg
	<input type="checkbox"/> B) Rennerová
	<input type="checkbox"/> C) Jiné, uveďte:
<input type="checkbox"/> 9) Slovní asociační experiment	
	<input type="checkbox"/> A) Jung
	<input type="checkbox"/> B) Jiné, uveďte:
<input type="checkbox"/> 10) Velký Lüscherův test	
<input type="checkbox"/> 11) Malý Lüscherův test	
	<input type="checkbox"/> A) M. Lüscher
	<input type="checkbox"/> B) I. Scott
	<input type="checkbox"/> C) Jiné, uveďte:

<input type="checkbox"/> 12) Grafologie	
---	--

6. Používáte v rámci psychologického vyšetření i některé z následujících projektivních metod? (zaškrtněte jak danou projektivní metodu, tak i Vámi používanou interpretaci, pokud je v nabídnutých možnostech; můžete zaškrtnout více možností)

METODA	INTERPRETACE
<input type="checkbox"/> 1) Zulligerův tabulový test (ZTT)	
<input type="checkbox"/> 2) Zulligerův diapozitivový test (ZDT)	
<input type="checkbox"/> 3) Behnův-Rorschachův test (BERO)	
<input type="checkbox"/> 4) Fuchsův-Rorschachův test (FURO)	
<input type="checkbox"/> 5) Experimentální diagnostika pudů (Szondiho test)	
<input type="checkbox"/> 6) Vícedimenzionální kresebný test (Mehrdimensionaler Zeichentest – MDZT)	
<input type="checkbox"/> 7) Holtzman Inkblot Technique (HIT)	
<input type="checkbox"/> 8) Four Picture Test	
<input type="checkbox"/> 9) Tomkins-Horn Picture Arrangement Test (PAT)	
<input type="checkbox"/> 10) Visual Apperception Test (VAT)	
<input type="checkbox"/> 11) Apercepční karty pro adolescenty (AAC)	
<input type="checkbox"/> 12) Make a Picture Story Test (MAPS)	
<input type="checkbox"/> 13) Rotterův test	
<input type="checkbox"/> 14) Curtis Completion Form	
<input type="checkbox"/> 15) Sentence Completion Test	
<input type="checkbox"/> 16) Dynamický test lidské postavy	
<input type="checkbox"/> 17) S-test	
<input type="checkbox"/> 18) Test kruhu	
<input type="checkbox"/> 19) Test čáry života	
<input type="checkbox"/> 20) Test tří stromů	
<input type="checkbox"/> 21) H-T-P (Dům-strom-člověk / House-Tree-Person)	

<input type="checkbox"/> 22) Drawing Completion Test	
<input type="checkbox"/> 23) Wartegg-Biedma Test (WZT-BD)	
<input type="checkbox"/> 24) Myokinetická psychodiagnostika (MKP)	
<input type="checkbox"/> 25) Barevný pyramidový test	
	<input type="checkbox"/> A) M. Pfister
	<input type="checkbox"/> B) R. Heiss, Schaie
	<input type="checkbox"/> C) Jiné, uveďte:
<input type="checkbox"/> 26) Chromatický asociační experiment (CAE)	
<input type="checkbox"/> 27) Test barevně sémantického diferenciálu (TBSD – Verze pro dospělé osoby)	
<input type="checkbox"/> 28) Mozaikový test M. Lowenfeldové (LMT)	
<input type="checkbox"/> 29) Jiné, uveďte:	

7. Na které osobnostní charakteristiky, dle vyhlášky č. 487/2004 Sb., o osobnostní způsobilosti, Vám, Vámi používané, projektivní metody poskytují informace vzhledem k osobnosti uchazeče? (můžete zaškrtnout více možností)

- A) oblast intelektu
- B) emoční stabilita
- C) psychosociální vyzrálost
- D) odolnost vůči psychické zátěži
- E) motivace, postoje, hodnoty
- F) oblast volných procesů
- G) oblast poznávacích procesů
- H) oblast autoregulace
- I) agresivita
- J) psychopatologická symptomatika

K) jiné, uveďte:

8. Ověřujete si přímo na pracovišti prediktivní validitu projektivních metod, které jste použili v přijímacím řízení? Resp. srovnáváte výsledky projektivních metod

u nastoupivších uchazečů s jejich pozdějšími pracovními výsledky?

A) vždy

B) občas

C) nikdy

8 a) V případě, že jste zvolil/a možnosti vždy nebo občas, uveďte, na základě čeho si prediktivní validitu ověřujete? (můžete zaškrtnout více možností)²

A) hodnocení nadřízeného

B) hodnocení spolupracovníků

C) hodnocení podřízenými

D) sebehodnocení zaměstnance

E) posudek

F) behaviorálně zakotvené hodnotící škály

G) technika kritického incidentu

H) 360° zpětná vazba

I) jiné, uveďte:

Ještě jednou děkuji za Váš čas a za vyplnění dotazníku.

² Hroník, 2006; Wagnerová, 2008; Wagnerová, 2011; Kubeš & Šebestová, 2008

Informovaný souhlas s účastí na výzkumu v rámci bakalářské diplomové práce:
„Použití projektivních metod v přijímacím řízení do bezpečnostních sborů České republiky“



Autor práce: Mgr. Alena Molinari

Vedoucí práce: PhDr. Martin Seitl, PhD.

Termín realizace:

Místo realizace: Praha

Prohlašuji, že jsem byl/a seznámen/a s podmínkami účasti na výzkumu ***„Použití projektivních metod v přijímacím řízení do bezpečnostních sborů České republiky“*** a že se jej chci dobrovolně zúčastnit.

Beru na vědomí, že údaje poskytnuté pro účely tohoto výzkumu jsou anonymní a nebudou použity jinak než k interpretaci výsledku v rámci diplomové práce.

Rovněž беру na vědomí, že mohu z výzkumu kdykoli, podle svého vlastního uvážení, vystoupit.

Dne.....

Jméno a příjmení.....

Podpis.....

Úvod:

- informace k výzkumu
- anonymita údajů
- podpis informovaného souhlasu
- prostor pro dotazy

Jádro výzkumu: viz otázky níže

Závěr:

- prostor pro dotazy
- informace o poskytnutí zpětné vazby

POLOSTRUKTUROVANÉ INTERVIEW:

- Jaké projektivní metody používáte?
 - Pokud více: A je některá z nich, kterou zvláště preferujete?
 - Co konkrétně Vás vede k tomu, že preferujete tuto projektivní metodu? Čím se Vám osvědčila? Co Vám přináší jiného než ostatní projektivní metody?
 - Zmínil jste např. 3 metody, čím to je, že tuto metodu preferujete nad těmi ostatními, které jste uvedl? Co ty ostatní metody mají jinak, že tuto preferujete? Co Vám přináší jiného?
 - Pokud vybere pouze jednu: Co konkrétně Vás vede k tomu, že používáte tuto projektivní metodu? Čím se Vám osvědčila? Co Vám přináší jiného než ostatní projektivní metody?
 - Osvědčilo se Vám při používání této metody něco specifického? Např. při zadávání, vyhodnocování apod.? Něco, co je výsledkem Vaší zkušenosti, Vaší praxe? (Něco, co přesahuje systém, který metoda používá?)
 - Jaké vidíte nedostatky/limity této projektivní metody?

- Kdy metodu nejčastěji zařadíte do diagnostického vyšetření?
- Zmínil jste ještě další metodu, co konkrétně Vás vede k tomu, že používáte tuto metodu? (pokud jich zmíní více, zeptám se u každé metody)
 - Osvědčilo se Vám při používání této metody něco specifického? Např. při zadávání, vyhodnocování apod.? Něco, co je výsledkem Vaší zkušenosti, Vaší praxe? (Něco, co přesahuje systém, který metoda používá?)
 - Jaké vidíte nedostatky/limity této projektivní metody?
 - Kdy metodu nejčastěji zařadíte do diagnostického vyšetření?
- Dle kontextu: Máte diagnostické typy vyšetření, které Vás vedou ke kombinaci těchto projektivních metod?
 - Pokud ano: Jaké kombinace projektivních metod využíváte?
 - Proč tyto metody, v čem se Vám tato kombinace osvědčila? (pokud více kombinací, tak se zeptám u každé kombinace)
- Ověřujete si později pracovní chování vybraných uchazečů vzhledem k výsledkům diagnostiky?
 - Pokud ano: Daří se Vám získat konkrétní informace o chování vybraných nastoupivších uchazečů, které bylo predikováno projektivní metodou během diagnostiky? Např. podle vyhlášky o osobnostní způsobilosti posuzujeme např. emoční stabilitu. Daří se Vám např. od nadřízeného získat informace, zda je přijatý uchazeč emočně stabilní a ověřujete si to na základě výsledků projektivních metod?
 - Pokud ano: K jakým výsledkům docházíte, shodují se výsledky z projektivních metod s později sledovaným aspektem osobnosti přijatého uchazeče?
- Chtěl/a byste něco doplnit k používání projektivních metod v rámci přijímacího řízení do bezpečnostních sborů ČR? Například něco, co považujete za důležité a v rámci tohoto interview jsme to nezmínili?