

Univerzita Palackého v Olomouci
Filozofická fakulta
Katedra psychologie

Dôvody neúspechu dobrovoľných hasičov v prijímacom konaní do HZS ČR

Psychological issue of selection of candidates applying for fire brigade



Bakalárska diplomová práca

Autor: **Vanda Omastová**
Vedoucí práce: **doc. PhDr. Zdeněk Vtípil, CSc.**

Olomouc
2018

Prehlásenie

Miestoprísazne prehlasujem, že som svoju bakalársku diplomovú prácu na tému „*Dôvody neúspechu dobrovoľných hasičov v prijímacom riadení do HZS ČR*“ vypracovala samostatne pod odborným dohľadom vedúceho diplomovej práce a uviedla som všetky použité podklady a literatúru.

V.....dňa.....

Podpis.....

Pod'akovanie

Na tomto mieste by som v prvom rade chcela poďakovať vedúcemu bakalárskej diplomovej práce doc. PhDr. Zdenkovi Vtípilovi, CSc. za pomoc pri tvorení práce, za odborné konzultácie a prístup, za jeho rady a pripomienky. Ďalej by som rada poďakovala mjr. Mgr. Davidovi Dohnalovi za poskytnutie dát a za odborné konzultácie. V neposlednom rade by som chcela poďakovať rodine a priateľom, najmä spolužiakovi Davidovi Maňurovi, za pomoc oporu, ktorú mi poskytovali počas písania tejto práce.

Obsah

Úvod	7
TEORETICKÁ ČASŤ	8
1. HZS ČR.....	9
1.1. História	9
1.2. Štruktúra	9
1.3. Jednotky.....	10
1.4. Profesia hasiča	10
2. Dobrovolný hasiči	15
2.1. Charakteristika.....	15
2.2. Hasičský šport	16
3. Motivácia u členov HZS ČR	18
4. Psychologická služba a prijímacie pohovory HZS ČR.....	22
4.1. Psychologická služba HZS ČR.....	22
4.2. Prijímacie riadenie.....	26
5. Výskumný na tému výberového riadenia v HZS ČR	32
PRAKTICKÁ ČASŤ	33
6. Výskumný problém, ciele a hypotézy.....	34
7. Design výskumu	36
7.1. Metodologický rámec výskumu	36
7.2. Diagnostické metódy	36
7.3. Organizácia a zber dát	40
7.4. Populácia a výberový súbor.....	41
7.5. Etické problémy a spôsob ich riešenia	43
8. Výsledky.....	44
8.1. Výsledky deskriptívnej štatistiky	44
8.2. Inferenčná štatistika.....	51
9. Vyjadrenie k výskumným otázkam a hypotézam	54
10. Diskusia.....	56
11. Záver	61

Súhrn

Zoznam použitej literatúry

Príloha č. 1. Slovenský a cudzojazyčný abstrakt bakalárskej práce

Príloha č. 2. Výsledky z T-testu

Príloha č. 3. Ukážka noriem z prístrojových metód

Príloha č. 4. Názov a sídlo záchranného útvaru a školy

Zoznam príloh

Úvod

Psychológie práce a organizácie je čoraz viac populárnejšia v obore psychológie. Zamestnávateľ sa čoraz viac snaží, aby pri výberovom konaní prešli len tí najlepší, ktorí budú vykonávať danú prácu čo najlepšie. Tému „Dôvody neúspechu dobrovoľných hasičov v prijímacom konaní do HZS ČR“ sme si vybrali najmä pre náš záujem o túto konkrétnu prácu psychológa. Z minulosti máme skúsenosti s hasičským športom, ale aj s prácou hasiča. Láka nás práca psychológa v pomáhajúcich profesiách a najmä v tomto odvetví. Vďaka tejto téme sme sa mohli dostať do okolia profesionálnych hasičov. Taktiež nám to pomohlo vytvoriť si obraz, ako práca psychológa v pracovnej psychológii naozaj prebieha.

Nazreli sme do prijímacieho riadenia a do jednotlivých testov, ktoré sme si aj skúsila. Jedným z hlavných úmyslov pri výbere témy bolo zistiť, či je príprava v podobe dobrovoľného hasiča či hasičského športu výhodou k úspešnému zdolaniu prijímacieho konaní.

Práca obsahuje dve základné časti a to teoretickú a praktickú. V teoretickej časti, ktorá je prvá, sme sa čitateľa snažili uviesť do kontextu a zoznámiť ho s povoláním hasiča. V tejto časti sú dôkladne rozobrané témy od histórie tohto povolania, až po jeho štruktúry a jednotlivých jednotiek. Dôležitou časťou práce je taktiež presný popis práce hasiča profesionálneho, ale aj dobrovoľného. K popisu dobrovoľného hasiča podľa nášho názoru určite spadá aj hasičský šport. Ďalšou časťou teórie je motivácia pri tejto profesii, ktorá je úzko spojená s kapitolou o prijímacom konaní, kde sme uviedli podrobné popisy toho, čo uchádzač musí splniť, aby úspešne prešiel prijímacím konaním. Taktiež sme do práce zaradili popisy jednotlivých používaných psychodiagnostických metód.

V časti praktickej sme sa zaoberali výskumom, ktorý sme zakladali na ukázania odlišnosti v testoch použitých v prijímacom konaní medzi prijatými a neprijatými uchádzačmi a uchádzačmi s predošlou a bez predošlej skúsenosti s požiarnou profesiou a 2 hlavných výskumoch zameraných na výberové riadenie v HZS ČR. Naším cieľom bolo priblížiť problematiku výberového konania do HZS ČR, konkrétne popísať rozdiely medzi nami zvoleným výberovým súborom, a najmä nájsť rozdiely v skupine prijatých/neprijatých uchádzačov s predošlou a bez predošlej skúsenosti. Používali sme výkonové testy a osobný dotazník SPARO.

TEORETICKÁ ČASŤ

1. HZS ČR

1.1.História

Už od začiatku dejín prikladá ľudstvo ohňu veľký význam. Oheň patrí medzi najdôležitejšie živly, potrebné pre život. Treba tiež brať do úvahy, že všetkého príliš škodí, a že v niektorých situáciách treba proti tomuto živlu bojovať.

„Počátky profesionálního hasičství na území dnešní České republiky jsou datovány do roku 1853, kdy v Království českém v Praze vznikl první placený hasičský sbor. V roce 1864 byl ve Velvarech založen první český dobrovolný hasičský sbor“ (Baštecká, 2005 in Partschová,2015, 7).

Ďalej sme podľa Bašteckej (2005) mohli konštatovať, že prvý platený hasičský zbor bol založený v roku 1853 a prvý dobrovoľný zbor 1854. O oboch sme konkrétnejšie hovorili v ďalších častiach práce. Hasičský zbor sa postupom času stal súčasťou IZS – Integrovaného záchranného systému, pod ktorý spadá spoločne so zdravotníkmi a políciou ČR.

1.2.Štruktúra

Každá organizácia musí mať svoju štruktúru.

Podľa Zákona č. 320/2015 Sb. (2017) tvorí hasičský zbor:

- Generálne riaditeľstvo
- Hasičské záchranné zbory krajov
- Záchranný útvar
- Škola

Generálne riaditeľstvo je súčasťou ministerstva a na jeho čele je riaditeľ HZS ČR. Hlavnou úlohou generálneho riaditeľstva je riadiť zvyšné tri časti. Hasičský záchranný zbor kraja má v rukách najmä pôsobenie v požiarnej ochrane, ochrane obyvateľstva, núdzového plánovania, je súčasťou IZS- integrovaného záchranného systému, a taktiež pomáha pri krízových riadeniach. Záchranný útvar musí poctivo dodržiavať úlohy požiarnej jednotky, riešiť traumatické udalosti, krízové situácie, a tiež zastáva úlohu vzdelávacieho inštitútu. Poslednou zložkou je škola, ktorá má povinnosť poskytovať výučbu v oblasti požiarnej alebo vodičskej (tzn. napríklad šoférovanie potrebnej techniky v IZS). V prílohe číslo 4 môžeme vidieť tabuľku s názvami a miestami týchto škôl.

1.3.Jednotky

Jednotky hasičského zboru sú tvorené kvalifikovanými osobami, v našej práci ide o hasičov, ďalej požiarnu techniku, čo sú napríklad autá, ktoré požiarna jednotka používa (zásahové vozidlá k požiarom či autonehodám) a prostriedky požiarnej ochrany; napríklad agregáty- elektrocentrála, či výbavy automobilov, medzi ktoré patria hadice, prúdnice, rozdeľovač, apod. (Generální ředitelství záchranného sboru ČR, 2017a)

Podľa aktuálnej vyhlášky § 6 č. 247/2001 Sb.:

„Pri činnosti jednotek působí:

a) operační a informační středisko hasičského záchranného sboru kraje, pro potřebu území kraje; na území hlavního města Prahy, pro potřebu území hlavního města Prahy,

b) operační a informační středisko hasičského záchranného sboru kraje, pro potřebu části území kraje, je-li to nezbytné k zajištění spojení mezi jednotkami (dále jen "územně příslušné operační středisko"),

c) operační a informační středisko generálního ředitelství“¹

Zo spomínanej vyhlášky sme usúdili, že jednotky HZS ČR sú veľmi prepojené. Máme jednotky na najvyššej úrovni, a to je generálne riaditeľstvo a území hlavného mesta, a potom taktiež veľmi dôležité menšie jednotky, rozmiestnené po celej republike pre možnosť prepojenia jednotlivých zborov a pre lepšiu komunikáciu.

1.4.Profesia hasiča

Profesia hasiča nás, ako občanov, sprevádza počas celej našej histórie. Snaha hasičov dostať nadvládu nad ohňom sa stala každodenným prínosom pre ľudstvo. Byť hasičom znamená oveľa viac, ako robiť si svoje povinnosti. Je to ochota pomáhať druhým a byť vzorom pre ostatných občanov.

Podľa Zákona č. 320/2015 Sb. (2017) sú tri základné úlohy člena hasičského zboru ČR. Do základnej úlohy hasiča spadá ochrana života (od človeka až po zvieratá). Ďalej je to

¹Vyhláška č. 247/2001 Sb, 2012., <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2001-247>

humanitárna pomoc, čo je taktiež ochrana živočíchov, ale aj prostredia a v neposlednom rade mimoriadna úloha.

Riziká požiarnikov

Jeden z výskumov na univerzite v Škótsku hovorí o tom, že medzi hlavné riziká pri výkone profesie požiarnika patrí najmä riziko z množstva tepla či vdychu toxických plynov/dymu. Táto práca sebou nesie aj riziká fyzické. Vzhľadom na riziko, ktoré vytvára teplo sa hasiči musia na prípravných výcvikoch naučiť najmä rehydratáciu, ktorú najlepšie nacvičia počas leta vo vysokých teplotách. Pod slovným spojením riziko dymov sme si predstavili plyny, ktoré sú pre naše telo toxické a pri požiaroch sa ľahko dostanú do ľudského tela. Preto je potrebné, aby hasiči vedeli, ako správne používať dýchacie prístroje. Medzi toxické plyny patrí CO, CO₂, HCL, HCN alebo NO₂. Spomenuté plyny sú najtoxickejšie. Členovi HZS sa však môže podariť aj vdýchnutie výparov z benzínu či aldehydov, ktoré sú taktiež toxické. V neposlednom rade tu máme fyzickú náročnosť, ktorá môže v nadmernom množstve spôsobiť kolapsy, kardiovaskulárne problémy, kómu, ale aj neurologické problémy (Watterson, nedat.).

Z pohľadu priateľa, ktorý sa venuje tejto profesii, ide najmä o riziko, pri ktorom dochádza k drobným poraneniam seba samého. Ide napríklad o poranenie rúk pri vystrihávaní ľudí z auta, drobné omrzliny z dlhotrvajúcich zásahov počas zimného obdobia, či niekedy aj o drobnejšie popáleniny na horných končatinách.

Organizačné riadenie

Pracovné nasadenie hasiča je veľmi náročné. Nepracujú 8či 12 hodín. Práca dobrovoľných hasičov hovorí o ich pracovnom nasadení pomerne jednoznačne. Majú vlastnú prácu a ako náhle počujúci sirénu a sú schopní ísť k výjazdu, tak idú. Ich pracovná doba sa odvíja od počtu hodín na konkrétnom zásahu. U profesionálnych hasičov to je značne odlišné.,,Směny se pravidelně střídajíve 24 hodinových intervalech. Hasič tedy slouží 24 hodin a poté následuje 48 hodinový odpočinek, kdy je doma a má volno“ (Šmahlík, 2009, 11).

Je to veľmi náročná práca, psychicky ale aj fyzicky, no prevažne sme sa stretli s hasičmi, ktorým takýto režim práce nevaďí, pretože sú hrdí na svoju prácu. Samozrejme, ak nastanú mimoriadne udalosti (ktoré sme opísali v ďalšej časti práce), treba zvolať čo

najviac hasičov, či už tých, ktorý sú v službe alebo tých, ktorí práve čerpajú 48 hodinový odpočinok. Pracovná doba, inak povedané aj organizačné riadenia, znamená pre hasiča zoznam pracovných úloh, ktoré počas 24 hodinovej pracovnej doby musí urobiť. Ide o úlohy ako napríklad údržba používanej techniky, kontrola pomôcok či udržiavanie danej stanice. Taktiež majú vybudovanú posilňovňu, v ktorej musia na seba „makat“ počas pracovnej doby. Veľmi dôležité sú taktiež ich školenia, ktoré majú naplánované aspoň rok pred tým, a zahŕňajú vzdelávanie v požiarnej ochrane, bojovom poriadku či pri rôznych druhoch zásahov, ako napríklad chemické havárie či radioaktivita (Šmahlík, 2009).

Mimoriadne udalosti (Vodáčková, 2012) sme mohli rozdeliť do dvoch základných skupín:

- a) Prírodné – klimatické katastrofy
 - Zemetrasenia
 - Sopečná činnosť
 - Pohyb zeminy
 - Pohyby vody
 - Vplyvy vetra
- b) Katastrofy spôsobené činnosťou človeka (sociálne – ekonomické)
 - Vojny
 - Havárie
 - Jadrové údery
 - Požiare

Operačné riadenie

Do operačného riadenia na rozdiel od organizačného, zapadá už daná činnosť, ku ktorej dochádza po zaznení signálu / sirény, že sa niečo stalo. Dochádza k poplachovému signálu, ktorý je zaznamenaný zvukom. V dnešnej dobe existujú aj mobilné aplikácie pre hasičov, ktorí dostanú tento poplachový signál pár sekúnd pred tým, než zaznie siréna v rozhlase, čo im umožňuje vyraziť skôr, ako je od nich očakávané (2 minúty). V požiarnej stanici majú nachystané špeciálne oblečenie, ktoré musia mať na sebe počas celého operačného riadenia tzn. od výjazdu až po príchod naspäť na požiarňu stanicu (Generální ředitelství Hasičského záchranného sboru ČR, nedat.a).

Normy znalostí

Norma znalostí sú rovnaká pre hasičov, strojníkov, technikov technických a chemických služieb, veliteľa družstva, čaty a jednotky. V čom sa však líšia jednotlivé normy závisí od toho, či sú dané pozície v SDH alebo HZS ČR.

„K zabezpečení odborné přípravy příslušníků jednotek hasičských záchranných sborů krajů, příslušníků jednotek Záchraného útvaru HZS ČR, zaměstnanců jednotek hasičských záchranných sborů podniků, členů jednotek sborů dobrovolných hasičů obcí a členů jednotek sborů dobrovolných hasičů podniků, se v souladu s § 24 odst. 1 písm. j) a § 72 zákona č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů, a v návaznosti na vyhlášku č. 247/2001 Sb., o organizaci a činnosti jednotek požární ochrany, ve znění pozdějších předpisů, zavádí normy znalostí hasičů. Normy znalostí hasičů (dále jen „normy znalostí“) stanovují minimální požadavky na odborné znalosti a dovednosti hasičů, uzpůsobené zastávané funkci, které jsou nezbytné pro jejich výkon práce a pro splnění úkolů stanovených jednotkám PO zákonem o požární ochraně“ (Generálne riaditeľstvo Hasičského záchranného zboru ČR, 2014c).

V krátkosti vieme povedať, že normy, ktoré prináležia hasičom (či už dobrovoľným alebo profesionálnym), sú základné vedomosti, ktoré sú dôležité pre vykonávanie danej funkcie.

Podľa ustanovenej metodiky spadá do znalostí hasiča napríklad pomoc pri zásahu pri normálnych situáciách pri požiaroch, pod ktoré spadá hasenie skladov, budov či rôznych technologických zariadení. Ďalej tam spadá taktiež pomoc pri živelných pohromách, ako sú napríklad záplavy, či rôzne havárie (Ministerstvo Vnitra, 2014).

Kompetencie

Jednotlivé úlohy, kompetencie a povinnosti hasičov v ČR sme našli v mnohých vyhláškach a zákonoch. Nižšie sme uviedli niekoľko z nich:

- zákon č. 238/2000 Sb., o Hasičském záchranném sboru České republiky
a o změně některých zákonů
- zákon č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů

- zákon č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů (krizový zákon)
- vyhláška Ministerstva vnitra č. 247/2001 Sb., o organizaci a činnosti jednotek požární ochrany

Z predchádzajúceho zoznamu vyhlášok a zákonov sme dokázali odvodiť, že zoznam hasičských kompetencií je pomerne rozsiahly. V týchto zákonoch sa nachádzajú napríklad tieto kompetencie: plnenie úloh pri likvidácii požiarov, poskytovanie prvej pomoci pri ohrození života, vykonávanie záchranárskych prác pri život ohrozujúcich katastrofách, zabezpečenie správnej techniky pri vykonávaní požiarnej činnosti a mnoho ďalších.

2. Dobrovoľný hasiči

2.1.Charakteristika

Dobrovoľníctvo v Českej republika začalo už v 19. storočí. Postupne sa vyvíjalo aj v období Československa. V tejto dobe boli dobrovoľníci správne „zohraní“ a ich organizácie zasahovali od malých obcí, až po pobočky nachádzajúce sa vo veľkých mestách. Dôležité je zmieniť, že tieto organizácie boli zásadne pozastavené počas totalitného režimu. Organizácie, ktoré sa bránili závislosti a chceli byť výhradne nezávislými, boli následne prenasledované štátom a pomaly likvidované. Zmena pre krajinu prišla v roku 1990, kedy sa vytvárali zákony pre rôzne odvetvia- od dobrovoľníckych centier až po slobodu náboženskej viery a postavenia cirkví. Dobrovoľnícka činnosť sa v týchto rokoch začala stávať ďalšou možnosťou sebarealizácie (Tošner&Sozanská,2002).

Dobrovoľný hasiči tvoria zoskupenie hasičov Čiech, Moravy a Slezska, ktoré vzniklo 9. 4. 1991. Hlavnou úlohou je podieľať sa na vytváraní podmienok ochrany života a zdravia občanov, majetku či zvierat pri rôznych katastrofách a hlavne požiaroch, pri ktorých je život občanov v ohrození. K 1. 1. 2015 je v tomto odbore evidovaných 348 481 členov. SH ČMS má evidovaných 7783 zborov dobrovoľných hasičov- ZDH, 77 okresných združení hasičov -OZH a 14 krajských združení hasičov- KZH (Dobrovoľný hasiči, 2008).

Dobrovoľní hasiči sa rozlišujú na poloprofesionálov alebo aj JPO2 (jednotka požiarnej ochrany) a JPO3,4,5 – zbory, ktoré fungujú na malých dedinkách; nemajú vybavenie potrebné k zásahom, robia prevažne požiarne šport, kyvadlovú dopravu, pomocné práce pri výjazdoch. JPO2 potrebuje 3 veliteľov a 3 strojníkov. Týchto šesť ľudí je povinný počet členov, inak združenie klesá z JPO2 na JPO3. JPO2 dostáva viac financií na vylepšenie techniky.

Ako sa stať dobrovoľným hasičom? Stačí podanie prihlášky. Takto sa jedinec môže stať členom DHZ. Treba však dbať na to, že je rozdiel medzi dobrovoľnými hasičmi ako aktívnymi členmi a dobrovoľnými hasičmi patriacimi do zásahovej jednotky. Do zásahovej jednotky sa záujemca dostane po „skúšobnej“ lehote medzi aktívnymi členmi dobrovoľných hasičov.

Taktiež po uvážení veliteľa jednotky sa môže hasič vypracovať ešte vyššie. Najvyššie postavenie je pozícia veliteľa jednotky, ktorý musí splniť kurz, ktorý trvá približne 14 dní. Hasiči sa môžu vypracovať na strojníkov, ktorí potrebujú prejsť kurzom. Skúšky na pozíciách veliteľ/strojník je treba opakovať každým rokom.

Pre zásah je potrebný určitý počet ľudí. Vždy jeden veliteľ a strojník a dvaja hasiči. Po príchode na miesto sú dobrovoľní hasiči hlavní velitelia až do príchodu profesionálnych hasičov, ktorí preberajú kontrolu nad zásahom.

Hasiči sú platení od hodiny na danom zásahu a nie ako profesionáli, ktorí sú platení mesačne (Purkert, osobné zdelenie, 3.10. 2017).

2.2.Hasičský šport

Dobрым fyzickým základom pre vstup do zásahovej jednotky je práve hasičský šport. Je jasné, že hasič, ktorý bude mať 50 kíl len ťažko udvihne 100 kilovú ženu alebo muža. Preto treba zapracovať aj na svojej kondícii, ale aj na sile. Práve hasičský šport je vhodný pre kondíciu, kvôli niektorým náročným druhom prekážok a pod.

Povinná je okrsková súťaž, ktorá je dôležitá pre postup do ďalších kôl. Základné disciplíny sú stovka, útok. Po zvládnutí okrskovej súťaže sa postupuje na okresnú, krajskú a celoštátnu súťaž. Pravidlá sú vždy upravované v závislosti na úrovni súťaže. Napríklad na okresnej súťaži sa ku behu na sto metrov a útoku pridáva ešte aj štafeta (4x100). Po absolvovaní okrskovej súťaže si každý zbor vytvorí pohárovú súťaž a pravidlá si určuje každý zbor sám.

Beh na sto metrov pozostáva z prekážky, kladiny, hadice, rozdeľovača a prúdnice. Útok je jedna z najznámejších športových úloh. Po zapojení všetkých potrebných pomôcok (savica, sací kôš, hadica B, hadica C, rozdeľovač, prúdnicu C, pretlakový ventil) sa snažia hasiči v čo najkratšom čase trafiť do terča a naplniť ho. Po naplnení sa väčšinou rozsvieti svetielko alebo zdvihne červená vlajočka. V štafete má každý svoju pozíciu. Každý hasič zvykne bývať na pozícii, ktorá mu ide najlepšie. Ako štafetu si dobrovoľní hasiči predávajú prúdnicu, ktorá im nemôže vypadnúť z rúk. Jednotlivé stanoviská na štafete sú: domček, rebrík na preskočenie domčeka, prenášanie hasiaceho prístroja a nádrž s horľavinou (Šenkýřová, 2010).

Družstvá nie sú zmiešané, pre dievčatá sa zvyknú prispôbovať pravidlá, hlavne na základných úrovniach. Prekážky sú pre ne tvorené jednoduchšie, napríklad neskáču cez 2

metrovú stenu, ale len meter vysokú a pod. V Olomouckom kraji, ako v jedinom z krajov, existuje súťaž Veľká cena, ktorá v ostatných krajov českej republiky nie je. Je to bodovaná súťaž (Purkert ml. osobné zdelenie, 3.10.2017).

2.3.Vzdelávanie

Tak ako profesionálni hasiči, tak aj dobrovoľní musia podstupovať školenia, nevyhnuté pre zásahy. Školenie vždy vypisuje okresné mesto, ktorého profesionálni hasiči vypíšu možnosti školenia a rozošlú ich nižším jednotkám JPO. Medzi základné školenie dobrovoľných hasičov patrí hlavne školenie zamerané na dopravné nehody, konkrétne vyťahovanie uviaznutých osôb. Taktiež je veľmi dôležité mať školenie pre užívateľov motorových reťazových píl, či školenia zamerané na údržbu a testovanie zásahovej techniky. Medzi základné školenia dobrovoľných hasičov patri aj napĺňanie lietadla, ktoré je potrebné pri požiaroch lesov, školenia zadymených budov či školenia pomocou polygónov (kontajner ktorý sa zapáli). Toto školenie slúži hlavne na to, aby hasiči dokázali uhasiť horiaci dom. Dôležité je aj viazanie uzlov a taktiež zdravotná, ktorú vyučujú záchranári alebo červený kríž. Na odborné školenia chodí veliteľ a strojník, ktorý neskôr osobne predá získané vedomosti hasičom v rámci svojej jednotky (Purkert, osobné zdelenie, 3.10.2017).

3. Motivácia u členov HZS ČR

Prečo si práve profesionálny hasič? Prečo robiť nebezpečné a niekedy život ohrozujúce profesie a čo k tomu ľudí vedie, nám vraví hlavne motivácia. V tomto kontexte je veľmi dôležité uvažovať nad tým, aká motivácia smeruje jedinca k vykonávaniu tejto profesie. Znalosť jednotlivých definícií motivácie nám pomohla porozumieť našim záchrancom životov. Teórií motivácie je nespočetne veľa. Každý zo smerov psychológie poníma motiváciu inak.

Jedny z najznámejších osobností z hľadiska motivácie sú Nadlera a Lawlera (1977, in Schmidt, 2007). Tieto dve osobnosti zostavili 3 otázky, ktorých odpoveďami sú hlavne okruhy pracovnej motivácie.

- Čo je za tým, že niektorí ľudia pracujú čo najusilovnejšie, zatiaľ čo ostatní sa vôbec nesnažia?
- Ako ovplyvníme výkon našich zamestnancov?
- Prečo niektorí ľudia meškávajú do práce alebo pravidelne do práce ani neprídu?

To, čo sme si popísali vyššie je rozšírená verzia teórie očakávania od Victora H.Wroom, ktorého nástupcom bol práve Lawler. Ako sme spomenuli, táto teória sa zakladá na troch základných veciach. Ide o naše očakávania, prostriedky, a teda ako sa k danému cieľu dostaneme a poslednou je „atraktivita, či preferencie“. Medzi posledné väčšina ľudí zahrňa najmä peniaze. V záchranárskych službách ide ale aj o niečo iné, ako je vnútorné uspokojenie (Victor Wroom, nedat.).

Na tieto odpovede nám dokáže odpovedať mnoho teórií motivácií. Medzi základne a najznámejšie patrí napríklad Maslowova hierarchia potrieb, ktorá hovorí o „povzbudzovaní“ dosiahnuť a vyvinúť čo najviac svoj potenciál. Tejto teórii sme sa v našej práci ešte venovali v neskorších častiach.

Maslowova hierarchia potrieb je rozdelená do piatich základných skupín. Medzi základne potreby patria tie, ktoré potrebujeme denne. Najzákladnejšími potrebami podľa Maslowa sú **fyziológické potreby**. Do základných fyziologických potrieb spadá sex, jedlo, spánok či dýchanie. **Potreba istoty a bezpečia** je ďalšou zo základní Maslowej hierarchie potrieb. Sem spadá napríklad potreba istoty v budúcnosti či ochrana. **Potreba sociálnych**

vzťahov ako je láska, kontakt, kamarátstvo. **Potreba úcty**, do ktorého môžeme zahrnúť uznanie, prestíž či status. Poslednou a tou jedinou, ktorú málo kto za celý život dosiahne je **potreba sebarealizácie** (Maslow, 1970).

Medzi ďalšie známe teórie potrieb jednoznačne patrí aj Murrayova teória psychogénnych potrieb. Vedomosti o Murrayovej teórii sme čerpali z knihy *Perspectives on personality* od Carvera & Scheiera (2000). Murray rozdelil potreby na dve základné skupiny a to psychogénne a viscerogénne. Dohromady ich bolo 44. Nás zaujímali predovšetkým psychogénne, ktoré Carver & Scheier (2000) podrobnejšie rozdelili a presnú tabuľku sme mali možnosť nájsť v ich knihe na strane 97. Spomínané osobnosti rozčlenili Murrayove psychogénne potreby nasledovne:

1. Ambície
2. Vzťah k neživým predmetom
3. Ochrana svojho postavenia
4. Moc
5. Citové väzby/vzťahy k ľuďom
6. Výmena informácií

Každá z týchto potrieb má vlastné stimuly, ktoré sa stali predmetmi mnohých výskumov. Medzi hlavný popud **ambície** patrí úspešnosť výkonu, ktorý sme rozobrali v ďalších častiach našej práce. Ďalej sem však patrí aj tendencia predvádzať sa, či potreba uznania od okolia. Do časti **vzťahu k neživým predmetom** sme zaradili napríklad osvojovanie, či poriadok. Pod **ochranu statusu** spadá schopnosť obhajovať sa a brániť sa. Ďalej **moc**. Sem sme jednoznačne zahrnuli dominanciu, ale aj agresiu, autonómiu či podradovanie. Do kategórie **citových vzťahov** patria hlavne afiliácie (združovanie), či hra alebo starostlivosť. V poslednej časti sme mali možnosť nájsť poznávanie (či už okolia alebo samého seba), a tiež schopnosť poučiť sa. Schopnosť poučiť sa je veľmi dôležitá v záchranárskych profesiách. Nato slúžia modelové situácie, kde majú hasiči možnosť poučiť sa zo svojich chýb a naučiť sa niečomu novému.

Je mnoho ďalších teórií a poňatí motivácie. Ako však vieme aplikovať dané poznatky o motivácií a tiež ich hľadať v praxi? Čo naozaj motivuje hasičov k čo najlepšiemu výkonu? Treba podotknúť, že každý má svoju osobnú motiváciu. Nieкого motivujú peniaze, nieкого činnosť vykonávaná v práci a nieкого postoje nadriadených

v zamestnaní. Predpokladáme, že členov záchranárskych profesií nebude motivovať finančná odmena, ale že ich motivácia bude hlbšia. Keď sme sa pozreli na nás, na študentov pomáhajúcich profesií, tak máme vnútorné nutkanie pomáha ak sa to dá. Taktiež sme k tomu ale vedení.

Určitý stupeň motivácie sme tiež dokázali nájsť aj pri požiarom športe u dobrovoľných hasičov. Podľa Toda D., Thatcher J. a Rahmana R. (2012), výkonová motivácia v športových súťažiach býva posudzovaná pomocou presného výkonu v daných súťažiach.

Z osobnej skúsenosti s dobrovoľnými hasičmi o tom, čo ich motivuje k tomu, aby vykonávali napríklad požiarom šport, sme sa dopátrali k tomu, že ide hlavne o fyzickú prípravu pre zásahové jednotky. Tak, ako je to popísané v kapitole o dobrovoľných hasičoch, treba byť aktívnym účastníkom týchto súťaží a fyzicky zdatný. Práve predstava, že jedného dňa budú môcť ísť k jednotlivým zásahom ich motivuje k čo najlepšiemu výkonu.

Medzi základný pojem motivácie u členov hasičského zboru patrí jednoznačne výkonová motivácia. Podľa Plhákovej (2007) sa výkonová motivácia prejavuje najmä tým, že každý jednotlivec má rozličné vnútorné pochody, ktoré ho ovplyvňujú v konaní jednotlivých úloh.

Medzi najzákladnejšie motívy patrí potreba dosiahnuť úspešný výkon, potreba vyhnúť sa neúspechu, ale aj potreba vyhnúť sa úspechu. Medzi záchranárskymi jednotkami je veľmi dôležité pracovať precízne a dosahovať svoj cieľ. U týchto záchranárskych jednotiek je cieľ jasný, záchrana života. Snažia sa obmedziť svoju neúspešnosť a dosahovať maximálnu úspešnosť. V tomto im napomáhajú rozličné školenia, kurzy, výcvik, či taktické cvičenia. Taktické cvičenie v preklade znamená konštruovanie rozličných modelových situácií, ktorých sú hasiči dôležitou súčasťou.

Podľa Laheya (1983, in Plháková, 2007) z vysokého počtu výskumov na tému potreba dosiahnutia úspešného výkonu vychádzajú výsledky, ktoré hovoria o tom, že ľudia s vysokou úrovňou „need achievement“ sú síce pomerne vysoko súťaživí, ale neznamená to, že majú vysokú tendenciu byť mocensky orientovaní. Primárne sa snažia

dokázat' najmä sebe to, že sú v určitej sfére dosť dobrí, že dokážu danú činnosť vykonávať lepšie ako ostatní.

Ako sme už spomenuli, aj záchranárske jednotky sa snažia obmedziť svoj neúspech. Všetci dobre poznáme, že ako náhle hovoríme o úspechu, je tiež dôležité predpokladať, že v danej situácii je určité percento neúspechu. Tak ako študenti robia prijímacie skúšky a vedia o tom, že nemusia byť úspešní, tak isto to je u záchranárskych služieb. Takéto zmýšľanie analogické napríklad pre prijímacie konanie do HZS ČR. Ďalej je to jednotlivo u zásahoch.

Podľa Carvera a Scheiera (2000), existujú dva typy ľudí, ktorí sa snažia predísť neúspechu. Prvý typ ľudí je ten, ktorý si tvrdí, že ak sa do ničoho nebudú hrnúť, tak nič nepokazia (rozhodne sem nezasahujeme záchranárske jednotky). Druhý typ ľudí je presným opakom. Snažia sa ísť na sto percent, aby predišli prípadnému neúspechu. Medzi tento typ ľudí už môžeme zaradiť aj členov záchranárskych zborov.

4. Psychologická služba a prijímaciepohovory HZS ČR

4.1. Psychologická služba HZS ČR

V nasledujúcej časti sme vychádzali z práce Vrbovej a Dohnala (2010). Služba psychológa v HZS ČR vznikla v roku 2002 a ustanovila si základné úlohy psychológov v tejto oblasti. Spolu s touto koncepciou vznikol aj etický kódex pre psychológov v HZS ČR. Tento kódex obsahuje princípy, ako napríklad:

- Zodpovednosť
- Kompetencie
- Morálne a právne aspekty
- Dôvernosť
- Prospech klienta
- Profesionálnosť vzťahov
- Používanie techniky
- Výskum
- Aktivity na verejnosti
- Zodpovednosť voči zamestnancom

Medzi základnými požiadavkami managementu a príslušníkov HZS ČR bolo, aby priama psychologická pomoc tým, ktorí sa stretli zoči voči záťažovým situáciám. Medzi psychologickú činnosť patrí aj diagnostická činnosť, pod ktorú spadá výberové konanie uchádzačov. Práve pre túto diagnostickú činnosť je nepochybne potrebné laboratórium, v ktorom sa nachádzajú potrebné metodiky na výber uchádzačov.

Medzi základnými úlohami psychologické služby sú:

▪ *Starostlivosť o zamestnancov HZS ČR*

Ku starostlivosti o zamestnancov patrí hlavne ich zácvik, ktorý sa týka hlavne fyzických zdatností a technických zručností. Taktiež sú im odovzdávané poznatky z psychológie, ktoré využijú hlavne v priamom kontakte s traumatickou situáciou. Predchádzajú tak pocitu vyhorenia či posttraumatickej stresovej poruche. Tento psychologický zácvik sa netýka len ich, ale aj toho, ako pomôcť obetiam takýchto katastrof. Podľa Bašteckej (2005) ide hlavne o to, aby sa mentálna únava znižovala alebo aby sa zabránilo jej rastu. Mohla by, totiž, spôsobovať pokles výkonnosti.

Pri spomínanej traumatickej situácii môže dochádzať k rôznym psychickým poruchám, či už na strane hasičov alebo na strane obetí. Najčastejšie sa psychológovia u svojich zamestnancov stretávajú s poruchami, ktoré sú vyvolané najmä stresom.

Pojmom stresová situácia či vznik stresu, môžeme pomenovať situácie, ktoré sú človeku nepríjemné alebo v ňom vyvolávajú odpor. Taktiež môže v ich dôsledku dochádzať k fyziologickým zmenám. To, čo tieto situácie zapríčiňuje, tzn. podnety, ktorá v nás vyvolávajú nepríjemné pocity nazývame stresory (Smolík, 2002).

Čo sa týka definícií stresu, v roku 1987 sa uskutočnil výskum, ktorý sa zmeriaval práve na stres. V tomto roku sa na Bratislavskom medzinárodnom sympóziu diskutovalo o viac ako 200 možných definíciách stresu (Hüttrich & Jänisch, 1992).

Vznik stresu je možné zaznamenať vďaka adaptačnému syndrómu, ktorý zahŕňa tri základné fázy, a to poplachovú, fázu rezistencie a fázu vyčerpania (Vodáčková, 2002).

Poruchy, ktorými sa môže psychológ členov integračného záchranného systému zaoberať sú napríklad *akútna stresová porucha*, *posttraumatická stresová porucha*², *porucha prispôsobenia*, či *disociačná amnézia*.

A) Akútna stresová porucha

Porucha býva prechodná a neviaže sa na iný výskyt psychickej poruchy. Je vyvolaná stresom a vyprchá počas niekoľkých hodín, maximálne dní. Prežívanie tejto poruchy je veľmi individuálne a závisí od toho, ako rýchlo sa človek dokáže vyrovnáť s danou situáciou (Brečka, 2009).

B) Porucha prispôsobenia

O niečo závažnejšia je porucha prispôsobenia, ktorá zasahuje aj do sociálneho života. Tak ako predošlá, vzniká nepríjemnými prežitkami na daný podnet (stresor). Medzi hlavné znaky tejto poruchy patrí depresia, úzkostné stavy či samotný pocit, že daný človek nedokáže spraviť prácu poriadne (Brečka, 2009).

² Posttraumatická stresová porucha, taktiež jako PTSP

C) Disociačná amnézia

Veľmi rozsiahla porucha, ktorá sa týka najmä traumatických udalostí, či mimoriadnych životných situácií, ako sú napríklad vojny. Ide o poruchy pamäte, konkrétne o jej stratu. Jedinci môžu zabudnúť daný krátky časový úsek, ale taktiež sa môže týkať aj niekoľkých mesiacov či rokov (Brečka, 2009).

D) Posttraumatická stresová porucha

Výskum, ktorý prebehol na medzinárodnom inštitúte mentálneho zdravia – NIMH (február, 2016.). Skúmal, že táto porucha sa rozvíja najmä u ľudí, ktorí prekonali, či zažili veľmi šokujúce a traumatizujúce situácie. Typickým príkladom sú vojaci, ktorí sa aj napriek tomu, že sa nachádzajú v bezpečí domova, cítia v ohrození. Pre diagnostikovanie tejto poruchy musí jedinec vykazovať aspoň jeden zo závažných symptómov, ktorý pretrváva minimálne mesiac:

- Vystavenie stresovej / traumatizujúcej situácii
- Traumatická situácia je znovu prežívaná
- Jedinec sa snaží vyhýbať predmetom, či myšlienkam pripomínajúcim traumatizujúcu situáciu
- Jedinec vykazuje známky nadmernej dráždivosti
- Ovplyvňuje to sociálny či pracovný život

Psychológ v tejto službe by mal byť schopný poskytnúť krízovú intervenciu všetkým zamestnancom, ktorých sa týka či už spomínaná porucha alebo iné druhy porúch, spôsobené mimoriadnymi situáciami. Podľa Vodáčkovej (2002) ide o prácu s človekom, ktorého zasiahla krízová situácia, kedy psychológ zastáva aktívnu funkciu. Krízová intervencia môže byť poskytovaná osobne, ale aj telefonicky. Táto pomoc odborníka pomáha jedincovi vyrovnáť sa so záťažovými situáciami tak, aby jedinec/zamestnanec bol schopný sa znova aktívne zapojiť do bežného života a do svojej práce. Daná krízová intervencia môže trvať rozlične dlho, môže byť krátkodobá či dlhodobá; všetko závisí od závažnosti danej situácie a psychického nastavenia jedinca.

Tak ako psychologická služba HZS ČR ponúka krízovú intervenciu svojim zamestnancom, je tiež potrebné vedieť podať krízovú intervenciu postihnutým ľuďom.

Jeden z výskumov v Izraeli pod rukami Einata Levy-Gigi z Univerzity Haifa a Gala Sheppes z Univerzity Tel Aviv, hovorí o tom, že to, čo predchádza PTSD nie je tak jednoduché popísať. Počas výskumu kládli dôraz na to, že správna copingová stratégia je základom pre zdravé mentálne zdravie. Tvrdili, že je dôležité vedieť správne uvoľňovať emócie, pretože niekedy to môže byť nebezpečné. Podľa výskumníkov, profesionálni hasiči vedia rozoznať kedy je to na dobrej úrovni a kedy sa približujú k nebezpečnej hranici a musia sa snažiť emócie uvoľniť. Popisujú to ako „regulačný výber prispôsobenosti“ (regulatory choice flexibility). Výskum prebiehal tak, že si pozvali 70 hasičov z rôznych požiarnych staníc v Izraeli s rovnakými šancami, že zažili nejakú traumu rôznych podôb. Výskumníci im ukazovali rôzne fotografie, na ktorých boli zjavné emocionálne traumatické udalosti. Takto skúmali, ako sú schopní pripustiť si „k telu“ obrázky s menším alebo väčším emocionálnym obsahom. Následne skúmali aj to, aký postoj pri tom zaujali. Vo výsledkoch sa ukázalo, že každý z požiarnikov má tendencie disponovať aspoň jedným zo symptómov, ktoré môžu viesť k PTSD, depresii či traume. Rozdiely boli v tom, aké veľké sú tieto sklony k symptómom. Ukázalo sa, že hasiči, ktorí mali nižšiu prispôsobenosť rozličným copingovým stratégiám, a teda sa k obrázkom stavali emotívnejšie, disponovali väčším množstvom symptómov ako tí, ktorí mali schopnosť copingovej stratégie väčšiu (Herbert, 2015).

Okrem možnosti copingových stratégií, ako zvládnuť mimoriadne ťažké situácie, je tu tiež možnosť silnej resiliencie. Pod týmto pojmom sme si predstavili odolnosť voči rôznym ťažkým podnetom. Výskum, ktorý pochádza z rokov 1960 – 1970 (robený na deťoch) hovorí o tom, že odolnosť má dva hlavné pozitívne predpoklady. Jeden je taký, že sa predpokladá, že jedinec zvláda danú situáciu dobre vzhľadom na to, čo za správanie sa očakáva v jeho veku. Druhý predpoklad zase hovorí o tom, že jedinec bol odhalený v nepriaznivej situácii, takže ho to posilnilo a danú situáciu ďalšíkrát zvládol. Odolnosť sa podľa výskumníkov dá naučiť. Predchádza jej intervencia, ktorá je primárna, sekundárna a terciárna. Primárna je predchádzať nepríjemným situáciám, sekundárna sa zaoberá redukciou nepríjemných situácií a posledná, terciárna, sa snaží zmierniť dlhotrvajúce negatívne dopady situácií na jedinca (Deppa, 2015).

▪ *Pomoc ľuďom v mimoriadnych situáciách*

V nasledujúcej časti sme vychádzali z práce Bašteckej (2005). Dlhú dobu bola pomoc ľuďom v životných situáciách neriešená. Neskôr vznikla pozícia „koordinátor - psychológ“ hasičského záchranného zboru, ktorého hlavnou úlohou je poskytovať psychologickú pomoc obetiam, pripravovať zdroje potrebné pre psycho - sociálnu pomoc a v neposlednom rade koordinovať pomoc v mimoriadnych situáciách.

Ako zaujímavosť sme na tomto mieste chceli uviesť psychológiu katastrof, ktorá sa zameriava špeciálne na prežívanie a správanie jednotlivcov (či už profesionálov alebo civilistov) v mimoriadnych životných situáciách (Brečka, 2009).

▪ *Personalistika a psychologické služby/ vyšetrenia*

Do poslednej z oblastí spadá hlavne výber uchádzačov, ktorému bola venovaná veľká časť nasledujúceho textu. V krátkosti by sme mohli povedať, že sa zameriava na zisťovanie osobných predpokladov, zdatnosti, duševných predpokladov, ale tiež na analýzu jednotlivých úloh.

Yildirin v jednom zo svojich výskumov skúmal aj to, aká dôležitá je sociálna podpora zo strany nadriadeného. Zistil, že tento aspekt má veľmi vysokú váhu pri zvládaní stresových, či záťažových situácií. Poukazoval na to, že táto sociálna opora má veľký vplyv na syndróm vyhorenia. Medzi rizikové faktory, ktoré ovplyvňujú sociálnu oporu môže patriť rodina, ale taktiež vplyv z vonkajšieho prostredia, ako napríklad charakter spoločnosti (Yildirin, 2008 in Šonová, 2014).

4.2.Prijímacie riadenie

Psychológia práce

Profil psychológa vykonávajúcu túto prácu obsahuje zopár základných podmienok, kritérií. Medzi ne patrí napríklad ukončené magisterské štúdium psychológie (jednooborové), a tiež pár ďalších špecifických kritérií, ako napríklad absolvovaný výcvik krízovej intervencie, seba skúsenostný psychoterapeutický výcvik, terapeutický výcvik a ďalšie výcviky v riadení ľudských zdrojov. Prvý je podmienkou, a zvyšné sú doporučené (Dohnal & Vrbová 2010).

Podľa Arnolda J. et al. (2007), má psychológia práce dva hlavné korene v aplikovanej psychológii. Prvý koreň sa nazýva „vhodný človek pre prácu“. Je to človek, ktorý sa zameriava hlavne na ňu, a to pri riešení jednotlivých úloh či konkrétnych pracovných

podmienkach. Druhým koreňom je „vhodná práca pre človeka“, ktorý sa prejavuje hlavne pri jednotlivom výbere zamestnanca či jeho školení. Psychológia práce sa zaoberá ôsmymi oblasťami: výberom a hodnotením pracovníkov, školením, hodnotením ich výkonnosti a kariérnym postupom, organizačným rozvojom a zmenami, interakciou človeka, poradenstvom a osobným rozvojom, riešením prostredia a práce a pracovnými vzťahmi a motiváciou pracovníkov.

Prijímacie konanie v HZS ČR

HZS ČR má okrem ďalej podrobne rozobraných podmienok prijímacieho konania aj základné, ktoré platia aj v iných organizáciách. Sú to napríklad: vek nad 18 rokov, čistý trestný register, vzdelanie minimálne ukončené maturitou, uchádzač nesmie byť členom žiadnej politickej strany a nevykonáva žiadnu živnostenskú či inú činnosť a musí písomne požiadať o prijatie do pomeru (Generální ředitelství Hasičského záchranného sboru ČR, nedat. d).

Medzi základné metódy výberu pracovníkov patrí pohovor, psychologické testy, referencie, bio dáta, testy pracovnej činnosti, analýza písma, ale aj assesment centrum, ktoré zahŕňa kombináciu zmienených techník (Arnold et al., 2007). Psychologické vyšetrenie prebieha približne počas šiestich hodín.

V našom kontexte sme sa zaoberali hlavne týmito:

a) psychologické testy

Psychologické testy majú dve základné skupiny, a to výkonové testy a testy osobnosti. Medzi výkonové testy môžeme zaradiť napríklad testy inteligencie, testy špeciálnych schopností. Do skupiny testov osobnosti spadajú napríklad projektívne testy, dotazníky alebo objektívne testy.

Výkonové testy u HZS ČR sú administrované hlavne pomocou počítačov a zameriavajú sa na pozornosť, rýchlosť a presnosť, rozumové nadanie či pamäť. Po absolvovaní výkonových testov dostane uchádzač osobnostné dotazníky, ktoré zisťujú jeho povahu a hlavne správanie v záťažových situáciách.

b) fyzické testy

Podľa Michalíka (2009) patria medzi fyzické testy dva silové a jeden výkonový test. Je možné si vybrať dve z týchto alternatív. Obmedzenia na dané fyzické testy určuje vek, pohlavie a pozícia, na ktorú sa uchádzač hlási.

c) zdravotná spôsobilosť

Nariadenie vlády č. 352/2003 Sb. hovorí o posudzovaní zdravotnej spôsobilosti zamestnancov v HSČR a dobrovoľných hasičov. Zdravotná spôsobilosť zahŕňa niekoľko zdravotných prehliadok. Prehliadky sú: vstupné, periodické, mimoriadne a výstupné. V tejto práci sme sa zaoberali vstupnou zdravotnou prehliadkou.

Vstupná zdravotná prehliadka sa vykonáva pred prijatím do pracovného pomeru či preradením na inú pozíciu. Taktiež je treba túto vstupnú prehliadku neskôr doplniť pred tým, ako si tím určí člena, ktorý bude vo výkone povolania používať dýchacie prístroje. Počas vstupnej prehliadky dochádza ku komplexnému fyzikálnemu vyšetreniu zraku, sluchu, kože, pohybovej a opornej sústavy, moču, krvného obehu a glykémie. Prehliadka tiež zahŕňa komplexné neurologické vyšetrenie. V niektorých prípadoch treba aj špeciálne vyšetrenia ako RTG pľúc, ORL, spirometrické³ a elektrokardiografické vyšetrenie.

Z Vyhlášky č. 487/2004 Sb. sme zistili, že psychologické pracovisko bezpečnostného zboru (u nás HZSČR), poskytne písomný súhlas o posudzovanej osobe inému psychológovi. Pri osobnostnom pozorovaní sa využíva hlavne rozhovor, pozorovanie, anamnéza, psychologické testy a analýza objektívnych dát. Vyhodnotenie všetkých týchto dokumentov spracúva psychológ, ktorý nakoniec poskytne jednu kópiu pre občana, ktorý sa hlási na danú pozíciu, jednu pošle funkcionárovi a jednu zdokumentuje pre psychologické pracovisko.

V závere, ktorý spracúva psychológ nesmie chýbať nasledujúce:

- meno a priezvisko, dátum narodenia a akademický titul
- rozhodnutie, či je alebo nie je osoba vhodná pre danú pozíciu
- názov psychologického pracoviska a pečiatka
- meno a priezvisko psychológa + titul a podpis
- dátum spísania záveru

³Spirometrické vyšetrenie: používajú preurčenie funkcie pľúc a pľúcnych ochorení (Centrum imunológie a alergológie s.r.o., 2015)

- poučenie o možnosti preskúmania záveru

Tento sľub sú všetci hasiči povinný zložiť v deň nástupu do hlavného pracovného pomeru po úspešnom absolvovaní všetkých kôl výberového konania: *Slibuji na svou čest a svědomí, že při výkonu služby budu nestranný a budu důsledně dodržovat právní a služební předpisy, plnit rozkazy svých nadřízených a nikdy nezneužiji svého služebního postavení. Budu se vždy a všude chovat tak, abych svým jednáním neohrozil dobrou pověst bezpečnostního sboru. Služební povinnosti budu plnit řádně a svědomitě a nebudu váhat při ochraně zájmů České republiky nasadit i vlastní život.*“ (Hasičský záchranný sbor ČR, in Partschová, 2015, 12).

4.2.1. Charakteristiky vhodného hasiča

Pod pojmom vhodné charakteristiky hasiča si vieme predstaviť nebojácnosť, odhodlanosť či vytrvalosť a fyzickú zdatnosť. Málokto však vie, že hasič nemá len týchto pár charakteristík.

„Dle příslušných obecně závazných právních předpisů se hasičem může, pokud jde o charakteristiké osobností rysy, stát člověk, který je:

- a) intelektově v pásmu průměru nebo vyšším,*
- b) emočně stabilní,*
- c) psychosociálně vyzrálý,*
- d) odolný vůči psychické zátěži,*
- e) s žádoucí motivací, postoji a hodnotami,*
- f) bez nedostačivosti v oblasti volních procesů,*
- g) bez nedostačivosti v oblasti poznávacích procesů,*
- h) bez nedostačivosti v oblasti autoregulace,*
- i) bez znaků nežádoucí agresivity*
- j) bez psychopatologické symptomatiky“⁴*

Nie všetky z uvedených vlastností je potreba spĺňať. Predpokladá sa, že vhodný uchádzač bude mať aspoň väčšinu z týchto charakteristík.

⁴Vyhláška 487/2004 Sb., nedat., <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-487>

Testy používané pri výberovom konaní

SPARO

„SPARO postihuje základní komponenty bazální psychické integrovanosti:

KO- kognitivní variabilnost

EM- emocionální variabilnost

RE- regulační variabilnost

AD- adjustační variabilnost

Bazálnější škály obecné variability:

PV-obecná hladina psychické (vnitřní) vzrušivosti, spontaneity

MH- motorická (resp. vnější) hybnost“⁵

V nasledovnom odseku sme vychádzali z konštatovaní Mikšíka (Dotazník SPARO, nedat.). SPARO test obsahuje sedem dimenzií (N, S, R, I, V, K, P). Každá z týchto dimenzií popisuje jednotlivé osobnostné rysy. Tieto rysy sú napríklad: vzťahovačnosť, extremita, pohybový nepokoj, emocionalita, úzkosť, konformita, tendencia k závislosti,...

PSSI

PSSI je jeden z dotazníkov, ktorý sa zameriava na nepatologické typy porúch osobnosti.

„Sebeposuzovací inventář stylů osobnosti a poruch osobnosti PSSI kvantifikuje relativní vyhraněnost osobnostních stylů, chápaných jako nepatologické varianty poruch osobnosti, jak jsou popsány v psychiatrických diagnostických manuálech (DSM-III-R, DSM-IV, ICD-10). Dotazník obsahuje 140 položek, které se vztahují ke 14 škálám“ (Kuhl & Kazén, 2002)

⁵Mikšík, nedat. , Dotazník SPARO

Škály, ktoré obsahuje dotazník PSSI:

PN: nedôverčivý – paranoidný
SZ: rezervovaný - schizoidný
ST - intuitívny - schizotypný
BL: impulzívny - borderline
HI: príjemný - histriónsky
NR: ctižiadostivý - narcistický
SN: sebakritický - nesebaistý
ZS: loajálny - závislý
NT: starostlivý - nutkavý
NG: kritický – negativistický
DP: pokojný – depresívny
OB: ochotný - obetavý
RP: optimistický – rapsodický
DS: sebaistý – asociálny

BIP

Podľa Hossiepeho a Paschena (2003) je BIP takzvaný Bochumský inventár profesijných charakteristík osobnosti, ktorý slúži pri pohovoroch ako test, ktorý určuje osobnostné predpoklady, ktoré by mohli byť kľúčové pre úspešné získanie profesie. Tento štandardizovaný test slúži na účely zisťovanie vlastného obrazu uchádzačov na pracovné pozície do rozličných profesií. Tento inventár má 14 dimenzií, v ktorých nájdeme 210 jednotlivých položiek.

Tieto položky sú zahrnuté práve v 4 oblastiach:

- a) Pracovné zameranie, kde zaraďujeme napríklad motiváciu viesť druhých či iniciatívnosť
- b) Pracovné správanie, pod ktoré spadá napríklad svedomitosť, flexibilita
- c) Sociálne kompetencie, do ktorých zaraďujeme najväčšiu časť dimenzií, a to napríklad vnímavosť, chuť pracovať v tíme, schopnosť presadiť sa či nadväzovať kontakty, a tiež súdržnosť
- d) Psychická štruktúra, kde zaraďujeme emocionalitu, odolnosť či sebavedomie.

Do českého jazyka preložili a upravili: Simona Hoskovcová a Andrea Vybíralová.

5. Výskumný na tému výberového riadenia v HZS ČR

Jeden z 2 najznámejších výskumov v ČR zameraný na prijímacie konanie v HZS ČR urobila L. Poláková (nedat., in Michalík, 2009), ktorá sa zaoberala porovnávaním a hľadaním podobnosti vo výsledkoch osobnostných dotazníkov a výkonových testov medzi prijatými a neprijatými uchádzačmi. Jeden z dôležitých výsledkov bol ten, kedy zistila že v testoch úspešných uchádzačov pozitívne korelujú výkonové testy s osobnostnými, čo sa pri neprijatých uchádzačoch neukázalo. Taktiež bolo zistené, že prijatí uchádzači vykazovali vysokú úspešnosť vo výkonových testoch a v položke rezistencií voči záťažovým podnetom z jedného z osobnostných dotazníkov. Naopak, práve neúspešní uchádzači mali dobré výsledky v osobnostných dotazníkoch, ale boli veľmi neúspešní vo výkonových testoch a zvládání záťaže.

Pri kombinácii porovnania oboch typov testov u prijatých a neprijatých uchádzačov sa v konečnom dôsledku podľa tejto štúdie zistilo, že prijatí uchádzači boli úspešnejší nie len vo výkonových testoch, ale taktiež v osobnostných dotazníkoch.

Ďalším z pozoruhodných výsledkov pani Polákovvej bolo potvrdenie, že neúspešní uchádzači vykazujú o dosť horšie výsledky v testoch pozornosť, koncentrácie či vizuálnej pamäte než uchádzači úspešní.

Druhým najznámejším výskum bola bakalárska práca Pavlíny Hrušovskej (2013), kedy sa taktiež zaoberala problematikou výberového konania v HZS ČR. Táto práca sa konkrétne zaoberala hľadaním testov z prijímacieho konanie v ktorých uchádzači o pozíciu hasič skórovali podpriemerne. Hrušovská použila pre tento výber dáta z psychodiagnostických centier HZS ČR v Prostějove, Hradci Králové a Českých Budějovicách. Jej súbor tvoril celkom 339 testov, z ktorých 221 bolo použitých pre spracovanie. Podľa výsledkov tohto výskumu vyšlo, že z prístrojových metód je najnáročnejší test KT13 – krátkodobej „mžítkovej“ a delenej pozornosti. Neúspešnosť v teste dosahovala až 48,28%. V osobnostných dotazníkoch uchádzači zlyhávali najčastejšie v položkách o autoregulácii – až 52,33 %. Ďalej sa vo výskume spomína porovnanie náročnosti jednotlivých kategórií testov (testy intelektu, prístrojové testy/výkonové testy a testy osobnostných charakteristík. Najťažším testom podľa tohto výskumu sú intelektové testy, nasledujú výkonové a ako posledné testy osobnostných charakteristík.

PRAKTICKÁ ČASŤ

6. Výskumný problém, ciele a hypotézy

Výskumný problém:

V teoretickej časti sme sa zoberali najmä podrobným popisom hasičov dobrovoľných ale aj profesionálnych. Podrobne sme sa tiež venovali prijímacím konaniam tejto pomáhajúcej profesie. Prepojením týchto častí sme sa snažili poukázať na odlišnosti v prijímacom konaní medzi uchádzačmi, ktorí majú predošlú skúsenosť, a teda boli dobrovoľnými hasičmi a tými, ktorí sú bez danej skúsenosti. Bakalárska práca sa teda zaoberá hľadáním súvislostí medzi jednotlivými charakteristikami a uchádzačmi, ktorí by tieto charakteristiky mali spĺňať. Snažili sme sa nájsť súvislosti medzi jednotlivými súbormi a ich úspešnosťou v prijímacom konaní.

Hlavný cieľ:

Cieľom práce bolo nájsť a popísať súvislosti medzi predošlou praxou v odbore požiarnictva a úspešnosťou/neúspešnosťou na prijímacom konaní do HZS ČR.

Vedľajšie ciele:

1. Komparácia súboru úspešných uchádzačov do práce v HZS a neúspešných uchádzačov s predošlou skúsenosťou s prácou hasiča vybraných premenných SPARO a vo výkonových testoch
2. komparácia súboru úspešných uchádzačov do práce v HZS a neúspešných uchádzačov bez predošlej skúsenosti s prácou hasiča vybraných premenných SPARO a vo výkonových testoch.
3. Komparácia súboru úspešných uchádzačov s predošlou skúsenosťou tohto povolania a úspešných uchádzačov bez predošlej skúsenosti v povolaní hasič vo vybraných premenných v dotazníku SPARO a vo výkonových testoch.

Výskumné otázky:

VO₁: Súvisí rozdielnosť v skórovaní v jednotlivých položkách SPARO dotazníku s predošlou skúsenosťou v požiarnej činnosti?

VO₂: Súvisí rozdielnosť v skórovaní v jednotlivých položkách výkonových testov s predošlou skúsenosťou v požiarnej činnosti?

Hypotézy:

VO₁: Súvisí rozdielnosť v skórovaní v jednotlivých položkách SPARO dotazníku s predošlou skúsenosťou v požiарnej činnosti?

H₁: Existuje štatisticky významný rozdiel medzi prijatými uchádzačmi s predošlou skúsenosťou práci na pozícií hasič a prijatými uchádzačmi bez predošlej skúsenosti v práci na pozícií hasič v miere hladiny prijatia rizikových aktivít v dotazníku SPARO.

H₂: Existuje štatisticky významný rozdiel medzi prijatými uchádzačmi s predošlou skúsenosťou práci na pozícií hasič a prijatými uchádzačmi bez predošlej skúsenosti práci na pozícií hasič v miere rezistencií voči rušivým podnetom v dotazníku SPARO.

H₃: Existuje štatisticky významný rozdiel medzi prijatými uchádzačmi s predošlou skúsenosťou práci na pozícií hasič a prijatými uchádzačmi bez predošlej skúsenosti práci na pozícií hasič v miere psychickej lability v dotazníku SPARO.

VO₂: Súvisí rozdielnosť v skórovaní v jednotlivých položkách výkonových testov s predošlou skúsenosťou práci na pozícií hasič?

H₄: Existuje štatisticky významný rozdiel medzi prijatými uchádzačmi s predošlou skúsenosťou v obore požiарnictva a prijatými uchádzačmi bez predošlej skúsenosti v obore požiарnictva vo výkonovom teste Číselný štvorec.

H₅: Existuje štatisticky významný rozdiel medzi prijatými uchádzačmi s predošlou skúsenosťou v obore požiарnictva a prijatými uchádzačmi bez predošlej skúsenosti v obore požiарnictva vo výkonovom teste Štvorstranný – križový test.

H₆: Existuje štatisticky významný rozdiel medzi prijatými uchádzačmi s predošlou skúsenosťou v obore požiарnictva a prijatými uchádzačmi bez predošlej skúsenosti v obore požiарnictva vo výkonovom teste Bourdonov test.

7. Design výskumu

7.1. Metodologický rámec výskumu

V našom výskume sme sa zameriavali a používali kvantitatívny typ výskumu. „... primární metodologická snaha v nich byla (a stále je) předmět zkoumání vyjádřit, analyzovat a manipulovat jím s využitím čísel“ (Ferjenčík, 2010, 243). V tomto zmysle sme sa snažili robiť náš výskum.

7.2. Diagnostické metódy

Dootazník SPARO

- **AD- adjustačná variabilnosť**

Plusové výsledky značia tendenciu odpovedať na inertnosť a mínusové adjustačnú rigiditu = pridržiavanie sa vlastných postupov. Podľa Mikšíka (1994) ide o schopnosť preniknúť do nečakaných a nových podmienok v okolí či v osobnom živote. V opačnej, mínusovej strane, ide teda o to, že sa jedinec radšej pridrží starých zvyklostí, vlastných postupov. Ako vraví Mikšík: „*tzn. Tendence nepřizpůsobovat sebe, ale sobě*“ (Mikšík, str. 10, 1994).

- **PV-všeobecná hladina psychickej vzrušivosti**

Medzi túto položku sme zaradili spontaneitu, vnútornú čulosť a vzrušivosť. Vysokú koreláciu s týmto faktorom sme našli v emociálnej stabilite. Hladina všeobecnej vzrušivosti alebo schopnosti psychickej odolnosti sa osvojuje počas celej ontogenézy a mení sa neustále. Hlavnými vodičkami sú najmä sila ega, schopnosť sústrediť sa pod tlakom (čo je v profesii hasiča veľmi dôležité), ale tiež zvládania záťažových situácií či schopnosť prispôbiť sa zmenám okolia (zákon č.361/2003 Sb.).

- **MH- motorická hybnosť**

Vysoké hodnoty hovoria o tendenciách vyhľadávať zmeny, na druhej strane nízke hodnoty hovoria o vyhľadávaní pokoja. Podľa Zákona č.361/2003 Sb., do tohto komponentu taktiež ako do už spomenutých komponentov zasahuje emočná stabilita. V nízkych hodnotách sme dávali pozor na emočnú impulzivitu, úzkostlivosť, neurotickú únavu a takmer viditeľnú nestálosť

- **SE- sociálna exhibícia**

Pri vysokých číslach dokážeme očakávať od uchádzača tendenciu predvádzať sa a tiež výskyt rizikového správania, v opačnom prípade ide zase o jedinca, ktorý sa správa nezávisle od toho, čo si druhí myslia. Podľa Zákona č.361/2003 Sb. Sme sa

mohli pozerat' na túto dimenziu aj z pohľadu psychickej zrelosti, ktorá nám hovorí o primeranom správaní sa spoločnosti druhých a taktiež opisuje adekvátne reakcie na okolie či schopnosť sebaovládania. To však v prípade vysokých výsledkov na strane kladnej tieto podmienky nespĺňa (Zákon č.361/2003 Sb).

- **OR- hladina prijatia rizikových aktivít**

Ide o to, či je jedinec schopný vyrovnávať sa s rizikovými situáciami. Podľa Mikšíka (1994) musíme zamerať pozornosť hlavne na to, ako veľmi sa vychýľujú výsledky do plusovej a mínusovej hodnoty. Jednotlivé výsledky nám hovoria o tom, či jedinec má tendencie obozretnosti, či ide jedinec na istotu, ale tiež ako veľmi sa hrnie do riskantných situácií. Táto dimenzia nám umožnila pozerat' sa na jedinca z pohľadu toho, či je schopný sa vyrovnávať s rizikovými situáciami, či je „riskér“ ale taktiež aj to, či a za akých situácií sa jedinec prikláňa k riskantnejšiemu správaniu.

- **RR- rezistencia voči rušivým podnetom**

Príliš vysoké čísla hovoria o uchádzačoch s výraznou rezistenciou a voľnosťou aktivít. V nízkych číslach šlo o jedinca, ktorý má nízku schopnosť sebaovládania. Podľa Zákona č.361/2003 Sb., by mal človek hlásiaci sa na pozíciu hasiča spĺňať podmienky ako sú zodpovednosť, sebaovládanie, znalosť samého seba, taktiež je veľmi dôležitý primeraný anamnestický a životný vývoj. Kládie sa dôraz aj na prijímanie kritiky, reakciu na vlastné chyby pri vyšetovaní a taktiež adekvátne správanie sa v dobe vyšetovania. Tieto všetky vlastnosti dokážeme zistiť nie len pomocou dotazníka SPARO ale aj pozorovaním, projektívnymi metódami či rozhovorom.

- **RF- rigidita vs. flexibilita**

Plusové hodnoty vykazujú znaky sociálneho prispôsobenia, mínusové vykazujú to, že jedinec nie je schopný sa prispôobiť a kládie dôraz na svoje vlastné prístupy a názory. Podľa Zákona č.361/2003 Sb., v prípade mínusových hodnôt môže ísť hlavne o neschopnosť prijímania kritiky, neschopnosť prijímania rozkazov či o osobnú tvrdosť. Taktiež sa hovorí o tom, že dospelá zrelá osobnosť sa dokáže spoliehať sama na seba a taktiež si dokáže uvedomiť vlastné obmedzenia ako aj obmedzenia ostatných a popri tom je schopný si určiť svoje hranice. Z čoho vyplýva že je flexibilný voči okoliu a výsledky rigidity u takéhoto jedinca sa nenachádzajú v mínusových hodnotách.

- **KI- korigovanosť vs. impulzivnosť**

Emocionálnu impulzivitu sme mohli predpokladať u uchádzačov s vysokým skóre v tejto položke, s nízkym sme vedeli predpokladať že správanie je anticipované, determinované rezistenciou alebo sebaovládaním. Podľa Zákona č.361/2003 Sb., sa taktiež môže jednať o sklon k neriadenému riziku (ak vidíme, že hodnoty sa nachádzajú blízko pri impulzivite), taktiež ide o bezcieľnosť. V prípade korigovanosti hovoríme o cieľavedomosti, vyrovnanosti či morálnej a etickej vyspelosti.

- **NS- sebaapresadzovanie vs. nenápadnosť**

„Povaha, kvalita a základní orientace interakcí osobnosti s reálnými životními kontexty je do značné míry determinována a charakterizovatelná i tím, nakolik daný jedinec důvěřuje sám sobě, je přesvědčen o svých schopnostech, netrpí či naopak překypuje pocity méněcennosti, ... (Mikšík, str. 49, 1994). Táto položka nám ukázala mieru presadzovania svojich názorov, ale aj ašpiráciu, či vlastnú dôležitosť a to hlavne vo vysokých hodnotách. Ak sa však vo výsledkoch uchádzača nachádzajú nízke či mínusové hodnoty, hovoríme o tendencii k nenápadnosti, zdržanlivosti.

Výkonové testy

Podľa Dohnal (2000), výkonové laboratórne testy obsahujú konkrétne tieto testy, ktoré musia byť zoradené v nasledujúcom poradí a to z dôvodu, že by v prehádzanom poradí mohlo dôjsť k ovplyvneniu výsledkov:

1. Číselný štvorec analfabetický variant
2. Číselný štvorec numerický variant
3. Krížový test variant štvorstranný 8
4. Bourdonov test
5. Determinačný test
6. Dispozitívny test (Vigilačný test)
7. Landoltove prstence

Hodnotenie týchto druhov testov nebýva záväzné, ale len spresňuje QH výsledky (kvocient hasiča).

V nasledujúcich riadkoch sme popísali jednotlivé testy výkonových testov.

Začali sme **číselným štvorcem**, ktorý má dve formy, a to analfabetickú a numerickú. Test funguje na princípe zobrazovania trojíc rôznych obrazcov v hornej časti obrazovky. V dolnej časti sa nachádza 50 obrazcov, ktoré sú nemenné. Hlavnou úlohou uchádzača je vyhľadávanie zhodných vzorcov v dolnej obrazovke. V tomto teste ide o reakčnú pohotovosť uchádzača, maximálnu a minimálnu odchýlku času a taktiež o kolísanie či rozpätie času. Sekundárne sa psychológ zameriava na schopnosť procesu učenia, čo zahŕňa topografickú pamäť, motiváciu alebo spoľahlivosť. Ďalším testom je **križový test**, ktorý skúma predovšetkým krátkodobú a delenú pozornosť. Primárne sa zameriavame teda ako v číselnom štvorci na minimálny a maximálny čas ale taktiež na voľnú reguláciu alebo odolnosť voči záťaži, čo je veľmi dôležitou vlastnosťou v profesii hasiča. Ako štvrtý test bol daný **Bourdonov test**, taktiež známy ako test pozornosti. Už z názvu sme mali možnosť vyčítať, že sa bude zameriavať hlavne na koncentráciu pozornosti. Pri tomto teste sú uchádzačovi na obrazovke premietané štvorčeky. Na každom štvorčeku sú začiernené buď jeden roh alebo vnútorná strana. Máme dokopy 8 takýchto tvarov. Uchádzač musí označovať tlačítkom „ANO“ všetky štvorce, ktoré majú začiernenú ľavú stranu, ľavý dolný a pravý horný roh. Predlohu majú stále pred sebou. Všetky ostatné sa musia označovať tlačítkom „NIE“. Je možná oprava pomocou tlačítka „späť“. Týmto druhom testu sme sa okrem pozornosti mohli zamerať aj na kvalitu práce, odolnosť voči monotónnosti alebo voľnej regulácii. **Determinačný test** skúma jednoduchú reakčnú pozornosť. Tento test je v podstate veľmi jednoduchý. Je potrebné reagovať na 3 rôzne druhy podnetov, a to, že uchádzač musí vnímať farebné štvorce na obrazovke, biely štvorec na obrazovke a taktiež sú uchádzačovi vysielané zvukové podnety do slúchadiel.

Prepojením týchto úloh sme overovali realizáciu priestorového reflexného oblúka, pomocou ktorého je jednotlivec schopný rýchlej manipulácie ruky, prstov, nôh. Taktiež sme sa pozerali na cit vo farbách, odolnosť voči vnútenému tempu práce. Predposledným testom bol **dispozitívny test**, ktorý je veľmi dôležitý v posudzovaní tempa a kvality rozhodovania sa pri riešení zložitých úloh. V tomto type testu sa veľmi dobre odráža akustické spracovanie situácií, prevedenie myšlienkových operácií, vyhodnocovanie situácie, zmysel pre detail. Dôležité je tiež podržanie uložených informácií v pamäti a vývoj schopnosti učenia sa. Posledným testom vo výkonovej zložke testov bol test **Landoltových prstencov**. Tento test sa zameriava hlavne na meranie informačného výkonu vizuálnou cestou. Tu sa dbá na pohotovosť v odozieraní polohy kritického detailu (ostroť pozorovania a zmysel pre detail).

7.3. Organizácia a zber dát

Prvým krokom pre začatie práce z dátami bolo naviazanie kontaktu s pánom Mgr. Davidom Dohnalom. Pán Dohnal je psychológom na stanici HZS v Prostějove. Práve v Prostějove sa nachádza jedno z málo psychodiagnostických centier pre hasičov. Ďalšie môžeme nájsť v Ostrave, Prahe či Zlíne. Dostať sa do kontaktu s pánom Dohnalom bolo ľahšie, pretože sme sa už videli v rámci praxe z pracovnej psychológie, kde sme sa dali do reči a trošku sme načrtli tému bakalárskej práce. Toto psychodiagnostické centrum má za úlohu viesť i prijímacie konania, ale taktiež aj prvú pomoc pri posttraumatickej stresovej poruche. Túto krízovú intervenciu ponúkajú príslušníkom hasičského zboru, ale aj osobám, ktoré boli zasiahnuté mimoriadnou situáciou.

Potrebovali sme analyzovať testy, ktoré boli vyplnené uchádzačmi na pozíciu hasič. Začiatok bol, že sme si určili roky, ku ktorým sme mali reálny prístup. Boli to roky 2014, 2015 a 2016. Zo všetkých týchto rokov sme pretriedili testy a vybrali sme tie, ktoré spĺňali podmienku, že sa uchádzač hlásil na pozíciu hasiča, prípadne strojníka. Po tomto rozdelení nasledovalo rozdelenie testov na úspešných a neúspešných uchádzačov a konečné rozdelenie skupín bolo robené s cieľom rozdeliť každú túto skupinu testov na tých, ktorí mali predošlú skúsenosť, čiže patrili do DHZ (dobrovoľný hasičský zbor) a tých, ktorí boli bez praxe s touto profesiou.

Toto všetko prebehlo v mesiacoch august a september v roku 2017 v Prostějove. Po zistení, že máme nedostačujúci počet testov sme kontaktovali psychodiagnostické centrum v Hradci Králové a nasledovalo presné rozdelenie potrebných testov tak, ako to prebehlo aj v Prostějove. Po získaní dostatočného počtu testov sme si vybrali jednotlivé položky z dotazníka SPARO, ktoré by nám mohli vo výsledku povedať niečo viac o jednotlivých potrebných osobnostných charakteristikách hasičov, a všetky výkonové testy. Presnejšie povedané, dôvodom, prečo sa nevybrali všetky položky dotazníka SPARO bolo to, že nie všetky z položiek nám mohli dať bližšie informácie o osobnostných charakteristikách uchádzačov. Pri vyberaní položiek sme kládli dôraz najmä na vyššie uvedené charakteristiky, pri ktorých sme predpokladali, že ich daný uchádzač bude mať. Nasledovalo spracovanie dát.

7.4. Populácia a výberový súbor

1. Populácia

Populačný súbor, ktorý sme použili pozostáva z testov od uchádzačov z rokov 2014, 2015 a 2016. V roku 2014 bolo evidovaných 21 uchádzačov, ktorý sa hlásili na pozíciu hasič, z toho 7 neúspešný (33,3%). V roku 2015 bolo evidovaných až 72 žiadostí o pozíciu hasič z čoho 20 neúspešný (27,8%). V roku 2016 bol mierny pokles. Hlásilo sa 60 uchádzačov na pozíciu hasič, z čoho bolo 18 neúspešných (30%). Tieto štatistické údaje sme zistili v psychodiagnostickom centre pre HZS ČR v Prostějove dňa 12.3.2018.

2. Výberový súbor

Odhadovaný rozsah použiteľných testov bolo 80 až 120. Výberový súbor sme si vyberali na to, na akú pozíciu sa do HZS ČR hlásili, keďže bolo pre nás najdôležitejšie vyberať hasičov (prípadne strojníkov), vyberali sme podľa uchádzajúcej sa pozície. Ďalej sme sa riadili hlavnou témou bakalárskej práce. Potrebovali sme porovnávať úspešných a neúspešných a tých, ktorý mali predošlú skúsenosť a ktorý túto skúsenosť nemali. Bolo to jednoduchšie v tom, že tieto jednotlivé testy obsahovali skratky ako bolo A/B. Písmeno A znamenalo, že uchádzač bol v prijímacom riadení úspešný a písmeno B znamenalo pravý opak. Na každej prednej stránke bola taktiež napísaná pozícia, na ktorú sa dotýčný hlásil. Ako sme spomenuli pri organizácii a postupe pri zberu dát, zistili sme v prvom pokuse o zber dát, že nám chýba okolo 30 testov. Riešili sme to skrz kontakty v Hradci Králové, kde sme sa pokúšali tento stanovený počet testov získať.

Celkový počet nazbieraných testov sme mali 111. Nakoniec sme sa dostali k 79 (71%) uchádzačom, ktorý boli úspešný a 32 (29%) uchádzačov, ktorý boli neúspešný. Uchádzači s predchádzajúcimi skúsenosťami tvorili počet 61 (55%) a uchádzači bez praxe v oblasti hasičskej záchranej služby tvorili počet 50 (45%). Posledné delenie (pre nás do kľúčové) sme učinili na skupine prijatých a tú sme si rozdelili na uchádzačov s praxou 39 (64%) a uchádzačov bez praxe 40 (80%). To isté nasledovala s uchádzačmi, ktorý boli neúspešný. Z toho bolo 22 (36%) uchádzačov s praxou a 10 (20%) uchádzačov bez praxe. Prehľadnejšie rozloženie v tabuľke.

Okrem presného popisu jednotlivých vybraných skúmaných skupín, sme schopný popísať aj údaje ako sú pohlavie či vzdelanie. Popis pohlavia bude jednoduchý. Náš výberový súbor obsahuje 111 testov, z čoho všetkých 111 vyplnili muži. Je to z toho dôvodu, že na pozíciu hasič sa hlásia muži a taktiež aj berú len mužov. Opačné pohlavie nemá prispôbené podmienky pre toto povolanie. Čo sa týka vzdelávania, zo získaných údaje vieme rozdeliť uchádzačov do 2 skupín a to: uchádzači so strednou školou s maturitou (SŠ), uchádzači s priemyselnou školou (SPŠ) a uchádzači s vysokoškolským ukončením (VŠ) V kategórii SŠ máme 85 uchádzačov (77%), v kategórii SPŠ sú 4 uchádzači (4%) a v kategórii VŠ je presne 22 uchádzačov (20%)

Tab. č.1. Podrobný prehľad uchádzačov a ich zastúpenie

Skupiny uchádzačov	N platných	%
Prijatý	79	71%
Neprijatý	32	29%
Celkom	111	100%
Dobrovoľný hasiči	61	55%
Bez praxe	50	45%
Celkom	111	100%
Neprijatý bez praxe	10	20%
Prijatý bez praxe	40	80%
Celkom	50	100%
Prijatý dobrovoľný	39	64%
Neprijatý dobrovoľný	22	36%
Celkom	61	100%

Poznámka: *N(počet uchádzačov v skupine)*

7.5. Etické problémy a spôsob ich riešenia

Jednou z nepochybne dôležitej súčasti výskumu je etická stránka. Etika výskumu kladie dôraz na ochranu účastníkov a ochranu ich osobných údajov. V našom výskume sme etickú stránku z hľadiska použitia osobných údajov riešili nasledovne. Uchádzači, ktorých testy sme použili neboli oboznámený s použitím testu. Osobnostné dotazníky a výkonové testy sme použili od osôb, ktoré sa hlásili na pozíciu hasiča v rokoch 2014 – 2016. Povoľenie použiť testy sme dostali od pána Dohnala, psychológa v HZS ČR v Prostějove. Čo sa týka osobných údajov, do tabuliek sme použili len vek, vzdelanie a terajšiu pracovnú pozíciu.

8. Výsledky

V našom výskume sme pozbierali celkom 111 testov. Každý z uchádzačov dostal dotazník SPARO. Z výkonových testov boli výnimky, kedy 11 –timz uchádzačov chýbali Landoltove prstence. Jeden z uchádzačov nemal dispozitívny test. Testy boli už dávno vyplnené (2014-2016) a každý z uchádzačov mal vlastnú zložku, kde sa nachádzali testy. Mohlo sa stať, že test vypadol a stratil sa. . Bohužiaľ, prečo to tak bolo, sme sa nedopátrali. Dotazník SPARO skúma psychickú autoreguláciu osobnosti. Výsledky z tohto dotazníka nám umožnili popísať jednotlivé povahy osobnosti, ich aktivitu, reakciu na vonkajšie prostredie či určitú interakciu s okolitým svetom. Výkonové testy sa zameriavajú hlavne na koncentráciu, rýchlosť či pamäť.

Nasledujúca kapitola sa zamerala na jednotlivý popis výsledkov, ktoré sme dosiahli, a ktoré odpovedajú na stanovené hypotézy. Výsledky sme uviedli v prehľadných tabuľkách a grafom.

8.1. Výsledky deskriptívnej štatistiky

Hlavným cieľom bolo: Nájsť a popísať súvislosti medzi predošlou praxou v odbore požiarnictva a úspešnosťou/neúspešnosťou na prijímacom konaní do HZS ČR.

V nasledujúcich tabuľkách sme uviedli aritmetické priemery pre jednotlivé skúmané psychologické premenné z testov. Po tabuľkách nasledujú aj grafy. Primárne nás zaujíma graf obsahujúci informácie z dotazníka SPARO, pretože udané hodnoty majú rovnakú váhu. Z výkonových testov ide už len o optické znázornenie, ich hodnoty sú však udávané odlišne. Pre presnejšie porozumene, v Determinačnom, Bourdonovom a štvorstrannom teste sme zapisovali počet správnych odpovedí. V teste Dispozitívnom však počet chýb v jednej sérii. Vo všetkých týchto výkonových testoch sme sa riadili tým, ako to vyhodnocujú v psychodiagnostickom centre. Pre ilustráciu prikladáme do prílohy číslo 3 normy z niektorých prístrojových metód.

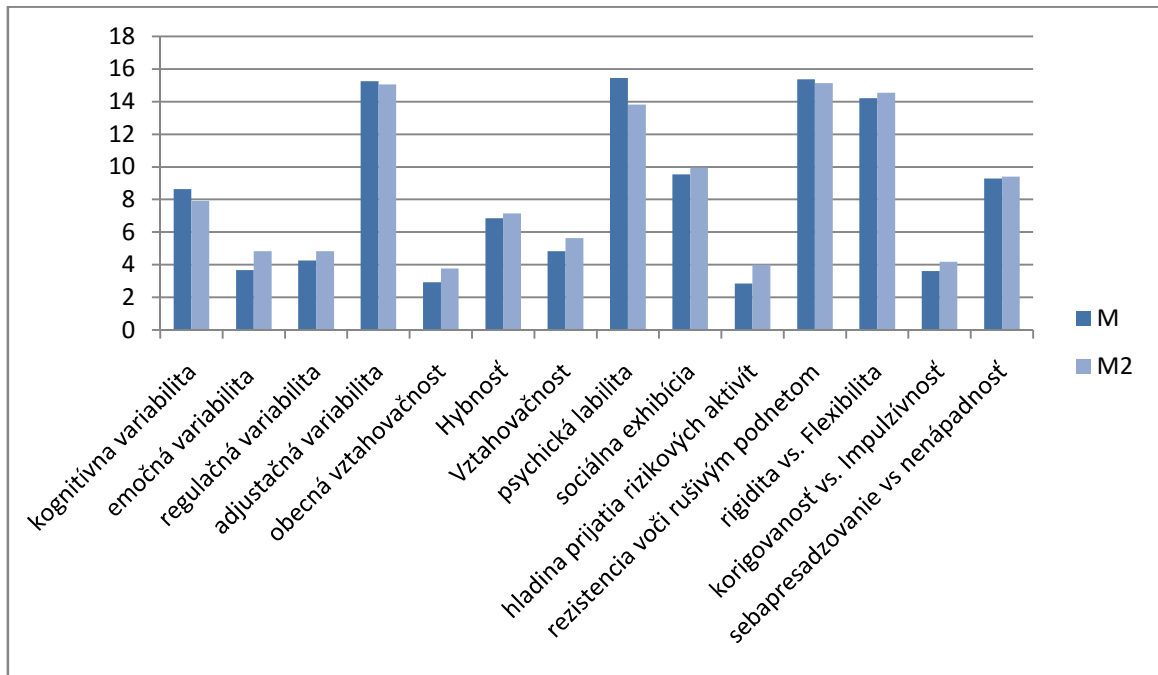
Pre podrobnejšie a prehľadnejšie výsledky viz Príloha číslo 2, kde sa nachádzajú doplnujúce štatistické údaje z T-testu.

Tab. č. 2. Aritmetické priemery v psychologických premenných (skupina dobrovoľných hasičov prijatých/neprijatých)

Premenné	Dobrovoľný–prijatý			Dobrovoľný - neprijatý		
	N platných	M	SM	N platných	M	SM
kognitívna variabilita	39	8,64	3,95	22	7,91	3,48
emočná variabilita	39	3,67	3,54	22	4,82	4,62
regulačná variabilita	39	4,26	2,54	22	4,82	3,97
adjustačná variabilita	39	15,26	2,41	22	15,05	2,63
obecná vzťahovačnosť	39	2,92	2,29	22	3,77	3,26
Hybnosť	39	6,85	2,01	22	7,14	2,90
Vzťahovačnosť	39	4,82	2,67	22	5,64	2,72
psychická labilita	39	15,44	2,59	22	13,82	3,95
sociálna exhibícia	39	9,54	2,95	22	9,95	3,36
hladina prijatia rizikových aktivít	39	2,85	2,31	22	4,00	2,62
rezistenciavoči rušivým podnetom	39	15,36	2,47	22	15,14	2,36
rigidita vs. Flexibilita	39	14,21	2,55	22	14,55	2,65
korigovanosť vs. Impulzívnosť	39	3,62	1,91	22	4,18	2,38
sebapresadzovanie vs.Nenápadnosť	39	9,28	2,18	22	9,41	1,53
číselný štvorec -numerický test	39	5,73	1,54	22	6,63	1,59
Analfabetický test	39	4,30	0,88	22	4,76	0,92
Štvorstanný test	39	75,95	15,82	22	62,41	18,74
Bourdonovov test	39	1779,64	311,75	22	1602,59	250,82
Dispozitívny test	38	4,55	3,72	22	12,05	10,10
Determinačný test	39	281,90	24,02	22	264,45	26,87
Landoltove prstence	35	2746,53	827,72	22	2370,67	976,47

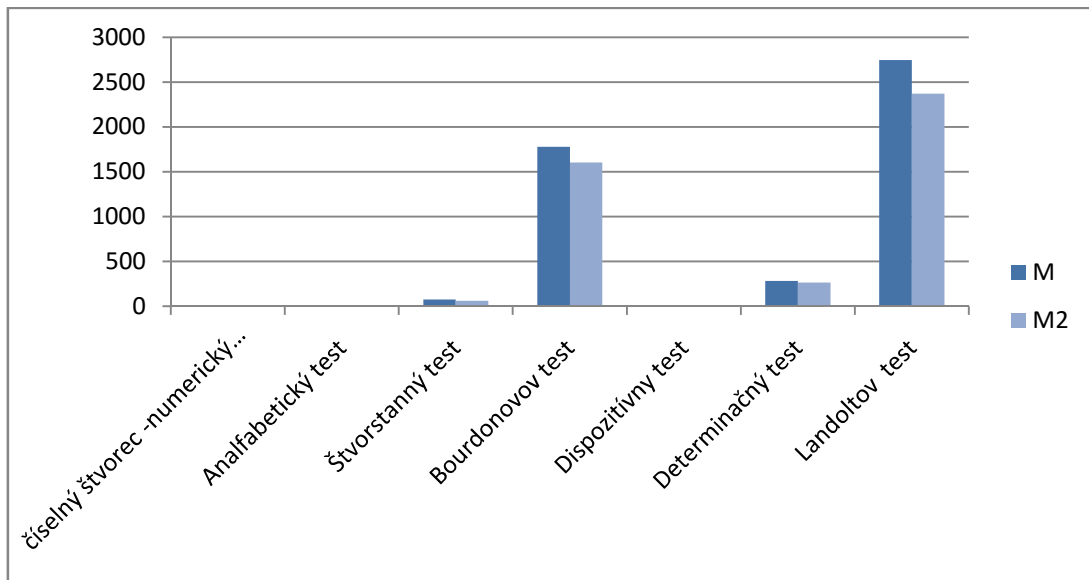
V podrobne spracovanej tabuľke sme mali možnosť pozorovať priemerné hodnoty v jednotlivých položkách vybraných z dotazníka SPARO a vo všetkých výkonových testoch. Pre jednoduchšie porovnanie skupín priemerného skórovania uchádzačov prijatých/neprijatých s predošlou praxou v obore požiarnictva sme mohli nazrieť do grafu č.1, kde sa nachádzajú priemerné výsledky z dotazníka SPARO a do grafu č.2. kde sa nachádzajú výsledky vo výkonových testoch. Podľa grafu sme mali možnosť vidieť, že prijatí uchádzači, s predošlou skúsenosťou v obore požiarnictva skórovali o niečo lepšie ako neprijatí uchádzači s predošlou skúsenosťou v oblasti hasičskej záchranej služby. Ďalšie pre nás dôležité rozdiely sme pozorovali aj v položke hladiny rizikových aktivít, kde prijatí uchádzači, s predošlou skúsenosťou v obore požiarnictva skórovali s vyššou priemernou hodnotou.

Graf č.1. Grafické znázornenie aritmetických priemerov v psychologických premenných v dotazníku SPARO (skupina dobrovoľných hasičov prijatých/neprijatých)



Poznámka: M- dobrovoľný prijatý; M2: dobrovoľný neprijatý

Graf č.2. Grafické znázornenie aritmetických priemerov v psychologických premenných vo výkonových testoch (skupina dobrovoľných hasičov prijatých/neprijatých)



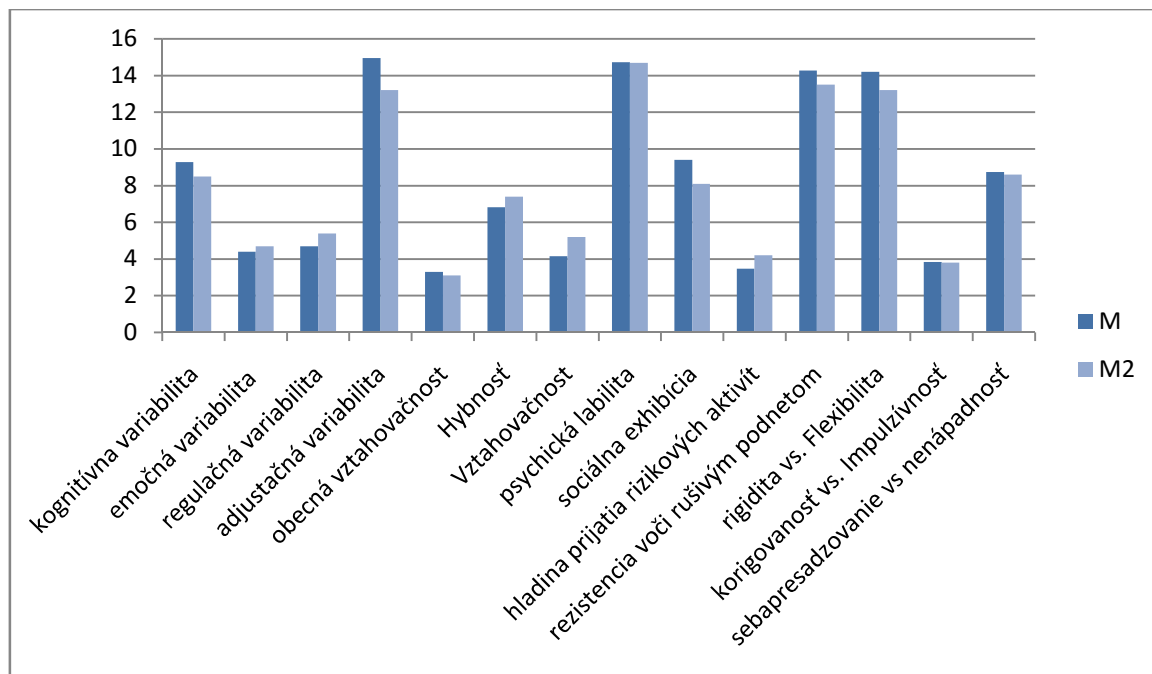
Poznámka: M- dobrovoľný prijatý; M2: dobrovoľný neprijatý

Tab. č. 3. Aritmetické priemery v psychologických premenných (skupina uchádzačov bez praxe v obore požiarnictva - prijatý/neprijatý)

Premenné	Bez praxe –prijatý			Bez praxe – neprijatý		
	N platných	M	SM	N platných	M	SM
kognitívna variabilita	40	9,28	3,90	10	8,50	4,77
emočná variabilita	40	4,40	3,83	10	4,70	4,24
regulačná variabilita	40	4,70	2,31	10	5,40	2,12
adjustačná variabilita	40	14,95	1,97	10	13,20	2,53
obecná vzťahovačnosť	40	3,30	2,08	10	3,10	1,85
hybnosť	40	6,83	2,01	10	7,40	2,72
vzťahovačnosť	40	4,15	1,86	10	5,20	2,49
psychická labilita	40	14,73	2,37	10	14,70	2,67
sociálna exhibícia	40	9,40	2,67	10	8,10	2,38
hladina prijatia rizikových aktivít	40	3,48	1,84	10	4,20	2,25
rezistenciavoči rušivým podnetom	40	14,28	2,47	10	13,50	4,20
rigidita vs. flexibilita	40	14,20	2,42	10	13,20	1,93
korigovanosť vs. impulzivnosť	40	3,83	2,21	10	3,80	1,55
sebapresadzovanie vs.Nenápadnosť	40	8,75	2,50	10	8,60	3,17
číselný štvorec -numerický test	40	5,25	1,33	10	6,71	1,73
Analfabetický test	40	4,52	1,15	10	5,68	1,47
Štvorstanný test	40	80,25	17,08	10	63,30	21,30
Bourdonovov test	40	1731,9	281,6	10	1458,4	330,9
		5	9		0	2
Dispozitívny test	39	4,69	3,77	10	14,40	9,55
Determinačný test	40	288,45	16,52	10	265,60	27,97
Landoltove prstence	33	2683,4	770,8	10	2489,2	361,6
		8	3		0	2

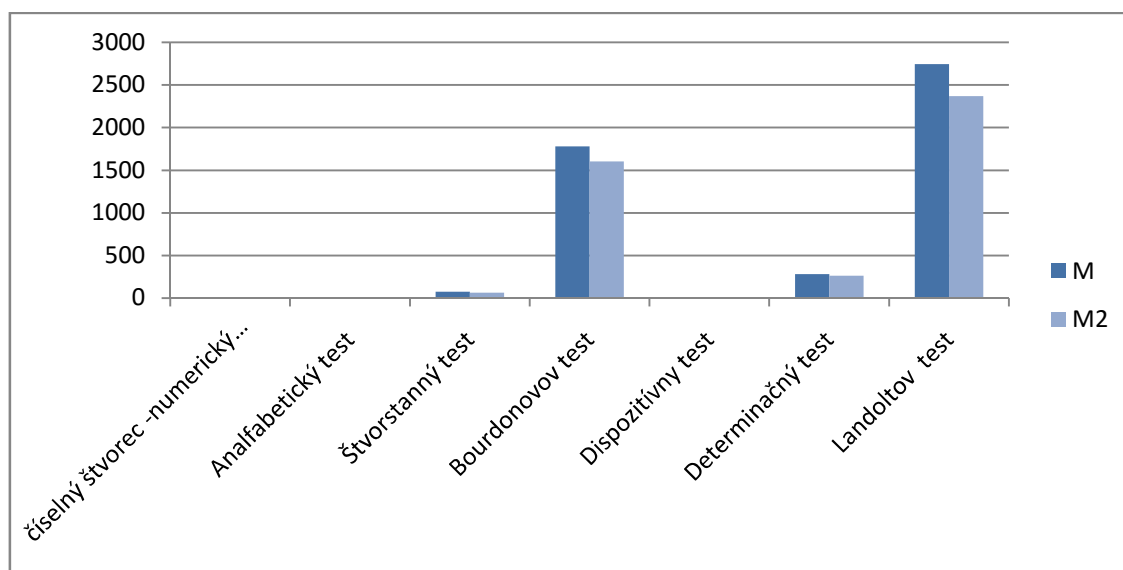
Tabuľka č.3. nám udáva rovnaké hodnoty ako tabuľka č.2., ale v skupine uchádzačov prijatých/neprijatých bez predošlej skúsenosti s profesiou hasiča. Pre lepšie znázornenie sme mohli použiť grafy č.3. a graf č.4. V tejto skupine sme pozorovali rozdiely v položkách adjustačnej variability, vzťahovačnosti, psychickej lability či v sociálnej exhibícii.

Graf č. 3. Grafické znázornenie aritmetických priemerov v psychologických premenných v dotazníku SPARO (skupina hasičov bez predošlej skúsenosti s profesiou hasiča prijatých/neprijatých)



Poznámka: M- bez praxe prijatý; M2: bez praxe neprijatý

Graf č.4. Grafické znázornenie aritmetických priemerov v psychologických premenných vo výkonových testoch (skupina hasičov bez predošlej skúsenosti s profesiou hasiča prijatých/neprijatých)



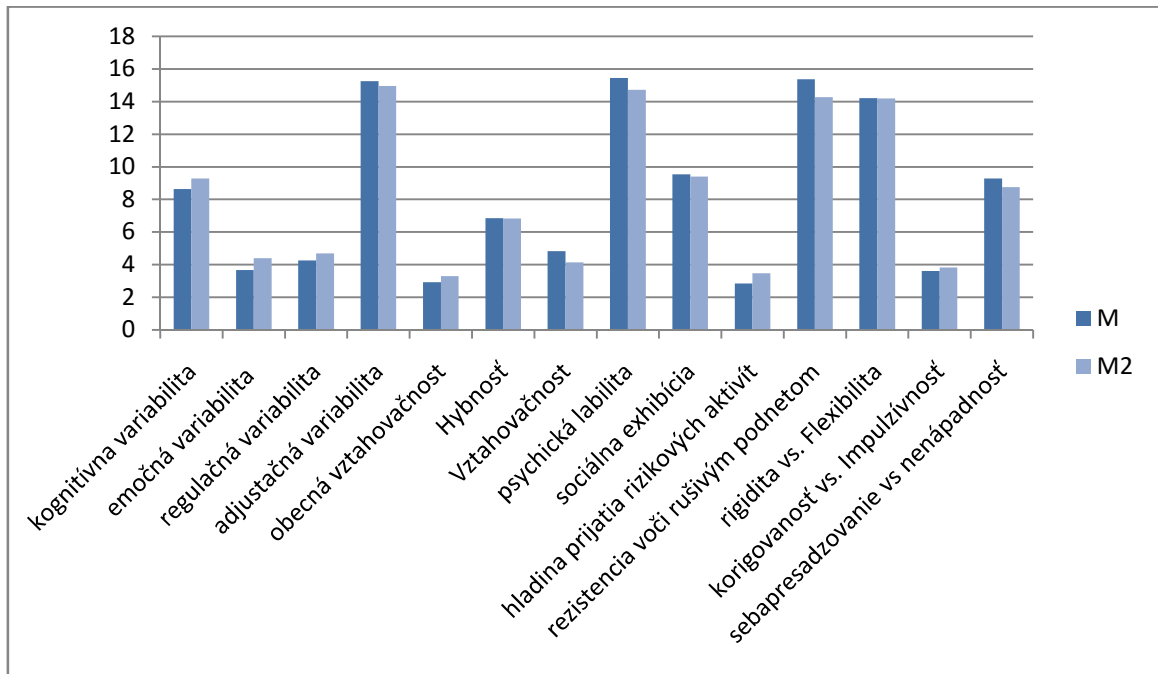
Poznámka: M- bez praxe prijatý; M2: bez praxe neprijatý

Pre zaujímavosť a optické porovnanie sme pre Vás pripravili tabuľky naprieč dvoma vyššie spomenutými skupinami.

Tab. č. 4. Porovnanie aritmetických priemerov v skupine prijatý s praxou/bez praxe v obore požiarnictva

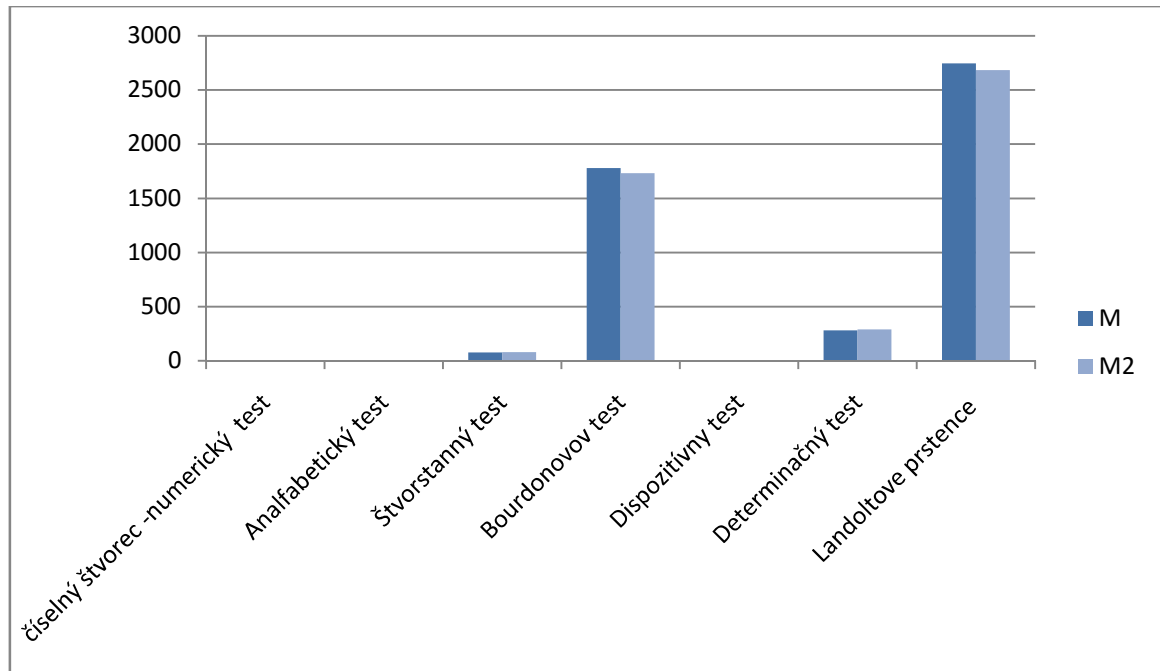
Premenné	Dobrovoľný prijatý			Bez praxe prijatý		
	N	M	SM	N	M	SM
kognitívna variabilita	39	8,64	3,95	40	9,28	3,90
emočná variabilita	39	3,67	3,54	40	4,40	3,83
regulačná variabilita	39	4,26	2,54	40	4,70	2,31
adjustačná variabilita	39	15,26	2,41	40	14,95	1,97
obecná vzťahovačnosť	39	2,92	2,29	40	3,30	2,08
hybnosť	39	6,85	2,01	40	6,83	2,01
vzťahovačnosť	39	4,82	2,67	40	4,15	1,86
psychická labilita	39	15,44	2,59	40	14,73	2,37
sociálna exhibícia	39	9,54	2,95	40	9,40	2,67
hladina prijatia rizikových aktivít	39	2,85	2,31	40	3,48	1,84
rezistenciavoči rušivým podnetom	39	15,36	2,47	40	14,28	2,47
rigidita vs. flexibilita	39	14,21	2,55	40	14,20	2,42
korigovanosť vs. impulzívnosť	39	3,62	1,91	40	3,83	2,21
sebapresadzovanie vs.nenápadnosť	39	9,28	2,18	40	8,75	2,50
číselný štvorec - numerický test	39	5,73	1,54	40	5,25	1,33
Analfabetický test	39	4,30	0,88	40	4,52	1,15
Štvorstanný test	39	75,95	15,82	40	80,25	17,08
Bourdonovov test	39	1779,64	311,75	40	1731,95	281,69
Dispozitívny test	38	4,55	3,72	39	4,69	3,77
Determinačný test	39	281,90	24,02	40	288,45	16,52
Landoltove prstence	35	2746,53	827,72	33	2683,48	770,83

Graf č.5. Grafické znázornenie aritmetických priemerov v psychologických premenných v dotazníku SPARO (skupina prijatých uchádzačov s predošlou a bez predošlej skúsenosti v obore požiarnictva)



Poznámka: M: prijatí s praxou, M2 prijatí bez praxe

Graf č. 6. Grafické znázornenie aritmetických priemerov v psychologických premenných vo výkonových testoch (skupina prijatých uchádzačov s predošlou a bez predošlej skúsenosti v obore požiarnictva)



Poznámka: M: prijatí s praxou, M2 prijatí bez praxe

Z tabuľky č. 5 a grafov č.6 Sme mali možnosť vidieť, že existujú drobné rozdiely v tom, či má uchádzač skúsenosť s profesiou hasiča, a teda bol dobrovoľným hasičom alebo nie. V dotazníku SPARO sme videli, že ide najmä o položku rezistencie voči rušivým podnetom, ktorá patrí medzi hlavné, na ktoré sme sa zameriavali.

8.2. Inferenčná štatistika

V tejto časti venujeme pozornosť hlavne rozoberaniu výskumných otázok a k hypotézam, ktoré sme k nim vytvorili.

Ako výskumnú otázku č.1. sme si stanovili, či súvisí rozdielnosť v skórovaní v jednotlivých položkách SPARO dotazníku s predošlou skúsenosťou s prácou hasiča, a k nej sme vytvorili hypotézy $H_1 - H_3$, ktoré sme na základe výsledkov z T-testu zamietli alebo prijali.

H₁: Existuje štatisticky významný rozdiel medzi prijatými uchádzačmi s predošlou skúsenosťou a prijatými uchádzačmi bez predošlej skúsenosti v oblasti hasičskej záchranej služby v miere hladiny prijatia rizikových aktivít (OR) v dotazníku SPARO.

Prijatí uchádzači s predošlou praxou v oblasti hasičskej záchranej služby vykazujú nižšie priemerné skóre (M= 2,846) ako prijatí uchádzači bez predošlej skúsenosti v oblasti hasičskej záchranej služby (M= 3,475) v miere hladiny prijatia rizikových aktivít. Tento rozdiel nie je štatisticky významný, mohli sme však pozorovať ($t(77) = -1,341$; $p = 0,184$; $d = 0,281$). **Zamietame H₁**

H₂: Existuje štatisticky významný rozdiel medzi prijatými uchádzačmi s predošlou skúsenosťou a prijatými uchádzačmi bez predošlej skúsenosti v oblasti hasičskej záchranej služby v miere rezistencií voči rušivým podnetom v dotazníku SPARO.

Rozdiel medzi uchádzačmi prijatými s predošlou praxou (M=15,369) a uchádzačmi prijatými bez predošlej praxe v oblasti hasičskej záchranej služby (M= 14,275) v miere rezistencií voči rušivým podnetom nie je štatisticky významný. Výsledky T-testu vyšli nasledovne ($t(77) = 1,952$; $p = 0,0545$; $d = -4,274$). **Zamietame H₂**

H₃: Existuje štatisticky významný rozdiel medzi prijatými uchádzačmi s predošlou skúsenosťou a prijatými uchádzačmi bez predošlej skúsenosti v oblasti hasičskej záchranej služby v miere psychickej lability v dotazníku SPARO.

V miere psychickej lability u prijatých uchádzačov s predošlou praxou (M=15,436) a uchádzačov prijatých bez predošlej praxe v oblasti hasičskej záchranej služby (M= 14,725) nebol vykázaný rozdiel štatisticky významný. Mohli sme však pozorovať ($t(77) = 0,127$; $p = 0,207$; $d = 0,265$).

Zamietame H₃

K výskumnej otázke č. 2 (Súvisí rozdielnosť v skórovaní v jednotlivých položkách výkonových testov s predošlou skúsenosťou s prácou hasiča?) sme si stanovili hypotézy H₄ – H₆, ktoré sme taktiež ako predchádzajúce prijímali či zamietali na základe T-testu.

H₄: Existuje štatisticky významný rozdiel medzi prijatými uchádzačmi s predošlou skúsenosťou a prijatými uchádzačmi bez predošlej skúsenosti v oblasti hasičskej záchranej služby vo výkonovom teste Číselný štvorec.

Prijatí uchádzači vo výkonovom teste – Číselný štvorec skórovali nasledovne. Prijatí s praxou ($M=5,727$) a prijatí bez predošlej skúsenosti v oblasti hasičskej záchranej služby ($M= 5,2475$). Ani v tomto prípade neboli vykázané štatisticky významné rozdiely, ale pozorovali sme ($t(77) = 1,488$; $p= 0,1406$; $d= 0,304$). **Zamietame H_4 .**

H_5 : Existuje štatisticky významný rozdiel medzi prijatými uchádzačmi s predošlou skúsenosťou a prijatými uchádzačmi bez predošlej skúsenosti v oblasti hasičskej záchranej služby vo výkonovom teste Štvorstranný – krížový test.

Prijatí uchádzači vo výkonovom teste – Štvorstranný – krížový teste dosahovali nasledovné výsledky. Prijatí s predošlou praxou v oblasti hasičskej záchranej služby ($M=75,948$) a prijatí bez predošlej skúsenosti ($M=80,25$). Uchádzači nevykázali štatisticky významný rozdiel a výsledky testovej štatistiky boli: ($t(77) = -1,106$; $p= 0,249$; $d= 0,231$). **Zamietame H_5 .**

H_6 : Existuje štatisticky významný rozdiel medzi prijatými uchádzačmi s predošlou skúsenosťou a prijatými uchádzačmi bez predošlej skúsenosti v oblasti hasičskej záchranej služby vo výkonovom teste Bourdonov test.

Vo výkonovom teste – Bourdonov test vykazovali prijatí s predošlou praxou ($M=1779,641$) a prijatí bez predošlej skúsenosti v oblasti hasičskej záchranej služby ($M=1731,950$). Rozdiely sú štatisticky nevýznamné, ale dokázali sme pozorovať výsledky ($t(77) = 0,713$; $p= 0,477$; $d=0,157$). **Zamietame H_6 .**

9. Vyjadrenie k výskumným otázkam a hypotézam

Pred začatím výskumu sme si stanovili 2 výskumné otázky, ku ktorým sme priradili (ku každej) 3 hypotézy. V tejto kapitole si uvedieme súhrn získaných výsledkov z testovej štatistiky.

K výskumnej otázke č. 1 sme si stanovili nasledujúce 3 hypotézy.

H₁ hypotézu, ktorá nám hovorí o existencii štatisticky významného rozdielu medzi prijatými uchádzačmi s predošlou skúsenosťou práci na pozícií hasič a prijatými uchádzačmi bez predošlej skúsenosti v práci na pozícií hasič v miere hladiny prijatia rizikových aktivít v dotazníku SPARO **zamietame**, pretože sa vzťah medzi nami zvolenými premennými nepreukázal.

H₂ hypotézu, ktorá nám hovorí o existencii štatisticky významného rozdielu medzi prijatými uchádzačmi s predošlou skúsenosťou práci na pozícií hasič a prijatými uchádzačmi bez predošlej skúsenosti práci na pozícií hasič v miere rezistencií voči rušivým podnetom v dotazníku SPARO, **zamietame**, pretože sa vzťah medzi nami zvolenými premennými nepreukázal.

H₃ hypotézu, ktorá nám hovorí o existencii štatisticky významného rozdielu medzi prijatými uchádzačmi s predošlou skúsenosťou práci na pozícií hasič a prijatými uchádzačmi bez predošlej skúsenosti práci na pozícií hasič v miere psychickej lability v dotazníku SPARO **zamietame**, pretože sa vzťah medzi nami zvolenými premennými nepreukázal.

Na výskumnú otázku číslo 1, ktorá sa nás pýta, či súvisí rozdielnosť v skórovaní v jednotlivých položkách SPARO dotazníku s predošlou skúsenosťou v požiarnej činnosti, odpovedáme že nie. Podľa získaných výsledkov to, že uchádzači boli predtým členmi ZDH nesúvisí s ich úspešnosťou v prijímacom konaní.

K výskumnej otázke č.2 sme si stanovili nasledujúce 3 hypotézy.

H₄ hypotézu, ktorá nám hovorí o existencii štatisticky významného rozdielu medzi prijatými uchádzačmi s predošlou skúsenosťou v obore požiarnictva a prijatými uchádzačmi bez predošlej skúsenosti v obore požiarnictva vo výkonovom teste Číselný štvorec **zamietame**, pretože sa vzťah medzi nami zvolenými premennými nepreukázal.

H₅ hypotézu, ktorá nám hovorí o existencii štatisticky významného rozdielu medzi prijatými uchádzačmi s predošlou skúsenosťou v obore požiarnictva a prijatými uchádzačmi bez predošlej skúsenosti v obore požiarnictva vo výkonovom teste Štvorstranný – krížový test **zamietame**, pretože sa vzťah medzi nami zvolenými premennými nepreukázal.

H₆ hypotézu, ktorá nám hovorí o existencii štatisticky významného rozdielu medzi prijatými uchádzačmi s predošlou skúsenosťou v obore požiarnictva a prijatými uchádzačmi bez predošlej skúsenosti v obore požiarnictva vo výkonovom teste Bourdonov test **zamietame**, pretože sa vzťah medzi nami zvolenými premennými nepreukázal.

Na výskumnú otázku číslo 2 , ktorá sa nás pýta, či súvisí rozdielnosť v skórovaní v jednotlivých položkách výkonových testov s predošlou skúsenosťou práci na pozícií hasiča, odpovedáme nie. Podľa získaných výsledkov to, že uchádzači boli predtým členmi ZDH nesúvisí s ich úspešnosťou v prijímacom konaní.

10. Diskusia

V okolí hasičov sme sa pohybovali už od malička. Preto bolo našim zámerom zaoberať sa touto problematikou. V budúcnosti sa touto problematikou chceme zaoberať naďalej v kontexte pracovnej psychológie. Preto náš výberový súbor tvorili najmä dobrovoľní hasiči hlásiaci sa na pozíciu profesionálneho hasiča a zaoberáme sa procesom výberového konania do HZS ČR.

Cieľom výskumnej časti bola problematika výberového konania HZS ČR. Snažili sme sa hlavne skúmať a popísať, či predošlá skúsenosť s touto profesiou má vplyv na úspešnosť vo výberovom konaní do HZS ČR. Snažili sme sa preskúmať, ako sa líšia skupiny uchádzačov prijatých aj neprijatých s predošlou, ale aj bez predošlej skúsenosti v jednotlivých vybraných položkách v dotazníku SPARO a vo výkonových testoch. Na podrobnejšie hľadanie rozdielov sme zamerali v konkrétnych položkách a testoch, ktoré sme vybrali vďaka získaniu lepšieho prehľadu o charakteristikách, ktoré by mal profesionálny hasič mať. Medzi ďalšie ciele práce sme zahrnuli stanoviť si profily jednotlivých skupín uchádzačov v dotazníku SPARO a vo výkonových testoch.

Potrebné dáta pre uskutočnenie výskumu sme zbierali v mesiacoch august- september 2017. Údaje, ktoré sme použili boli testy, ktoré boli uskutočnené v rokoch 2014 -2016 na uchádzačoch, hlásiacich sa na pozíciu hasič. Zber prebehol na diagnostickej stanici u hasičov v Prostějove a neskôr pre dozbieranie dát v Hradci Králové.

Počet testov od uchádzačov je 111. Ak by sme to rozdelili podľa skupín, tak z 11 testov patrilo 79 skupine úspešných uchádzačov a 32 testov skupine neúspešných uchádzačov. Uchádzači s predchádzajúcimi skúsenosťami tvorili počet 61, z čoho prijatých bolo 39 a neprijatých 22. Uchádzači bez praxe v oblasti hasičskej záchranej služby tvorili počet 50, z čoho 10 boli neprijatí a 40 prijatí.

Pred zahájením odôvodnenia výsledkov sme chceli spomenúť, aké chyby mohli počas výskumu nastať. V prvom rade šlo o množstvo jednotlivých testov. Počet testov ako takých (111) bol nad naše očakávanie, keďže sme predpokladali dohromady 80 testov. Kde však vidíme problém, je množstvo testov v jednotlivých skupinách. Naším predpokladom bolo byť čo najbližšie tomu, aby bolo testovanie rovnomerné. To sa nám však nepodarilo

ani po návšteve hasičskej stanice v Hradci Králové. Ďalej sme chceli spomenúť chýbajúce testy vo výkonovom teste: Landoltove prstence, kde asi pri 11 uchádzačoch tento test nebol dostupný. Podobné situácie, ale v menšom počte, nastali napríklad aj pri Dispozitívnom teste, kde chýbal test jednému z uchádzačov.

Medzi hlavné limity nášho výskumu zaradujeme najmä rozdielny počet testov v jednotlivých skupinách načo sa viaže ďalší limit, kedy sa niektoré testy k nám nedostali. Môže to byť spojené s tým, že sme využili len 2 psychodiagnostické centrá a nie napríklad všetky. Za trochu obmedzujúce sme považovali komunikáciu s psychodiagnostickými centrami HZS ČR, ktorá bola spočiatku pomerne pomalá. Treba poukázať aj na nepreskúmanie konkrétnej témy, v zmysle výskumov. Ak sa zameriame na pomáhajúce profesie, zväčša nájdeme výskumy spojené so stresom, syndrómom vyhorenia prípadne PTSD. My sme sa viac zameriavali na výberové konanie, kde sme našli jeden výskum ale taktiež aj výskumy na motiváciu, ktoré sa dajú taktiež zahrnúť do tejto oblasti.

Výsledky, ktoré sme získali, boli viac menej prekvapivé. Predpokladali sme odlišnosti v testoch prijímacieho konania najmä z dôvodu či uchádzači mali predošlú skúsenosť, a teda boli dobrovoľnými hasičmi alebo nie. Čo sa nám nepotvrdilo bolo to, že tieto skúsenosti nemali taký závažný vplyv na úspešnosť uchádzačov. Čo sa nám však potvrdilo bolo to, že predsa len medzi nimi existovali drobné rozdiely, aj keď nie také, ktoré by ovplyvnili či budú úspešnejší ako ostatní uchádzači. Nachádzali sme rozdiely najmä vo výsledkoch výkonových testoch.

Vybrané psychologické premenné sme skúmali jednak z hľadiska nášho predpokladu, ktoré charakteristiky sú dôležité pre profesionálneho hasiča, ale taktiež aj kvôli naštudovanej literatúre: Vyhláška 487/2004 Sb., výskum L. Polákovej - *Psychologický profil uchazeče o službu v profesionálnom hasičskom záchrannom sboru* výskum Paulíny Hrušovskej - *Zjišťování osobnostní způsobilosti u uchazečů o přijetí k Hasičskému záchrannému sboru České republiky*.

Počas výskumu sme orientovali našu koncentráciu na **rozdiely v skupine dobrovoľných hasičov, ktorý boli prijatí a ktorí prijatí neboli**. Najväčšie rozdiely v dotazníku SPARO sme pozorovali najmä v položke psychická labilita a hladina prijatia rizikových aktivít. Psychicky odolnejší sú uchádzači, ktorí boli prijatí, a taktiež vykazujú menšiu hladinu prijatia rizikových aktivít, čo znamená, že majú menšiu tendenciu riskovať. Ďalej sme mali

možnosť zamerať našu pozornosť na výsledky v položkách emočná variabilita a korigovanosť vs. impulzívnosť, kde úspešní uchádzači s praxou skórovali v nižších počtoch, čo znamená že majú väčšiu schopnosť sebaovládania a udržiavania emócií. Vo výkonových testoch sme videli rozdiely konkrétne v Bourdonovom teste (test pozornosti) a teste Landoltových prstencov. Prijatí uchádzači vykazovali podľa Bourdonovho testu vyššiu koncentráciu a vyššiu schopnosť pohotovosti v Landoltových prstencoch. Výsledky v tejto skupine vzhľadom na výkonové testy neboli signifikantne odlišné (viz. Príloha číslo 3).

Naše výsledky môžeme podložiť pomocou Vyhlášky 487/2004 Sb., ktorá nám stanovuje dôležité charakteristiky, ktoré musia spĺňať uchádzači na pozíciu hasič. Medzi tieto charakteristiky zahrňame aj psychickú stabilitu, odolnosť či malú úroveň impulzivity. Na začiatku sme predpokladali a kládli dôraz na dôležitosť práve týchto psychologických premenných, ktoré by mali byť u prijatých uchádzačov a u dobrovoľných uchádzačov vyššie.

V pohľade na druhú skupinu, do ktorej spadali **uchádzači prijatí/ neprijatí bez predošlej skúsenosti s profesiou hasiča**, sme v dotazníku SPARO videli rozdiely vo viacerých položkách. Najvyšší rozdiel sme pozorovali v položke adjustačná variabilita, v ktorej prijatí uchádzači vykazovali väčšiu mieru schopnosti prispôbiť sa. Ďalším rozdielom bolo skórovanie v položke vzťahovačnosť. Tak, ako v predošlej skupine uchádzačov, aj v tejto skupine vykazovali prijatí uchádzači vyššiu psychickú stabilitu ako uchádzači neprijatí. Vo výkonových testoch sme videli rozdiely úplne inde, ako tomu bolo v predchádzajúcej skupine. Prijatí uchádzači bez praxe v oblasti hasičskej záchranej služby dosahovali lepšie výsledky v teste analfabetickom a determinačnom. Analfabetický test nám pomáhal určiť reakčnú pohotovosť, zmysel pre detail, ale tiež topografickú pamäť či dôslednosť. Determinačný test je založený na zisťovaní orientácie pohybov rúk, nôh, prstov, ale tiež na cite pre farbu. Najviac rozdielne hodnoty vyšli v dispozitívnom teste, kde priemerný počet chýb u prijatých uchádzačov bolo 4,69 a u neprijatých až 14,40 (viz. Príloha číslo 3).

Vyššie zmienené výsledky ako je napríklad nižšia miera psychickej lability u prijatých hasičov môžeme odôvodniť ako jednu zo základných charakteristík prijatých uchádzačov, ktoré nájdeme vo vyhláške 487/2004 Sb. To sa nám aj teraz potvrdilo, pretože je aj táto osobnostná charakteristika dôležitá.

Čo sa týka deskriptívnej štatistiky, v oboch spomínaných prípadoch (dobrovoľní hasiči prijatí/neprijatí a uchádzači bez praxe v oblasti hasičskej záchranej služby prijatí/neprijatí), sme si všimli najmä psychickú labilitu, a to z dôvodu rozhovoru s psychológom Davidom Dohnalom, ktorý sa mimo prijímacieho konania venuje aj krízovej intervencii u členov HZS ČR a považuje za veľmi dôležité byť psychicky silnejším a odolnejším voči záťažovým situáciám, pretože môžu vznikajú rôzne traumy či dokonca aj posttraumatická stresová porucha (osobné zdieľanie, 28. augusta, 2017). Taktiež túto našu koncentráciu na zmienené položky testu môžeme odôvodniť na základe výskumov, popísaných v kapitole č. 5. Oba výskumy hovoria o tom, ako neprijatý uchádzači zlyhávali na položkách psychická labilita či rezistencia voči rušivým podnetom.

Ďalším výsledkom bolo **porovnanie prijatých uchádzačov s praxou a prijatých uchádzačov bez praxe**. Výsledky sú veľmi podobné. V tomto vzorku sa nenachádzajú žiadne významné rozdiely a tak usudzujeme, že dôležitosť praxe s touto profesiou pred nástupom do HZS ČR nie je dôležitá.

Pre zaujímavosť a prípadne nasledujúce výskumy dokážeme navzájom porovnať aj rozdiel vo výsledkoch úspešných a neúspešných uchádzačov. Pri pohľade na doterajšie údaje, ktoré nám vyšli z našich výsledkov, by sme dokázali odvodiť, že hlavným rozdielom. Dokazuje to aj výskum L. Polákovej - *Psychologický profil uchazeče o službu v profesionálnom hasičskom záchrannom sboru*. Vďaka jej výskumu sa môžeme zamerať na rozdielnosť v jednotlivých výkonových testoch, kde úspešní uchádzači vykazovali lepšie výsledky, ale ako sme spomenuli, nie sú štatisticky významné.

V tabuľkách nachádzajúcich sa v prílohe číslo 2 si môžeme všimnúť, že výsledky vychádzajú významne medzi testami SPARO a výkonovými testami. Ako sme spomenuli výskum od Hrušovskej (2013) kde sa zaoberala aj tým, ktorý z testov zvládajú uchádzači najhoršie tak vyšli výkonové testy pred osobnostnými. V našom výskume môžeme vidieť taktiež rozdiely v týchto dvoch testoch ale najmä v kontexte, že najväčšie rozdiely medzi prijatými a neprijatými uchádzačmi sa nachádzajú práve v týchto výkonových testoch a nie v dotazníku SPARO.

Vďaka prevedeniu t-testu pre dve nezávislé skupiny sme zamietli každú z našich hypotéz. Z výsledkov nášho šetrenia nám vyplynulo nasledovné:

Prijatí/neprijatí uchádzači s predošlou praxou v obore požiarnictva:

- neexistuje významný rozdiel v miere hladiny prijatia rizikových aktivít
- miera rezistencie voči rušivým podnetom vykazuje drobné odlišnosti, ktoré však nie sú natoľko veľké, aby sa robili rozdiely v úspešnosti v prijímacom konaní
- najdôležitejším zameraním bola položka psychickej lability, kde sa však taktiež nepreukázala dôležitá rozdielnosť
- vo výsledkoch výkonových testov sme nezistili zásadné rozdiely medzi skúmanými súbormi.

Vďaka uskutočneniu tohto výskumu sme získali značné množstvo informácií, ktoré nám pomohli zistiť rozdiely medzi skupinou uchádzačov s predošlou praxou v profesii hasiča a skupinou bez predošlej praxe v tomto obore. Vzhľadom na pomerne malý rozsah súboru by sme si dokázali predstaviť ďalšie štatistické šetrenie pre získanie, a teda prípadné porovnanie viacerých pozbieraných dát z oboch kategórií, čo by nám dopomohlo k väčšiemu prehľadu v ich odlišnostiach. Pomerne zaujímavým výskumom by bolo porovnať aj členov HZS ČR medzi sebou v rámci osobnostných charakteristík pred začatím služby a s odstupom času v službe HZS ČR. Po informovaní o výsledku asistenta psychológa por. Bc. Stanislava Šmahlíka, sme dostali spätnú väzbu, ktorá bola pozitívna v ohľade významnosti výsledkov, podľa ktorých sa môžu orientovať pri výbere uchádzačov a dbať na výkonové testy a nie až tak prihliadať k tomu, či má uchádzač prax v obore požiarnictva alebo nie.

11. Záver

Cieľom bakalárskej práce bolo nájsť rozdiely medzi uchádzačmi prijatými/ neprijatými u dobrovoľných hasičov a uchádzačov bez predošlej skúsenosti v rozličných položkách dotazníka SPARO a vo výkonových testoch. Jednou z našich úloh bolo popísať priemerné skórovanie v jednotlivých položkách. Ďalším kľúčovým bodom bolo zamerať sa na položky, ktoré súviseli s popisom vhodných charakteristík profesionálnych hasičov v dotazníku SPARO a výkonových testoch. Vybrali sme položky zo SPARA: psychická labilita, mierahladiny prijatia rizikových aktivít a miera rezistencií voči rušivým podnetom. Vo výkonových testoch šlo o číselný štvorec, štvorstranný – krížový test a Bourdonov test.

Na základe nižšie rozobraných výsledkov nám práca priniesla zistenie, že existujú rozdiely medzi jednotlivými skupinami uchádzačov. Tieto rozdiely sú pomerne malé a v širšom kontexte hovoria o tom, že predošlá prax nemá príliš veľkú váhu na úspešnosti v prijímacom konaní.

Nepodarilo sa nám teda potvrdiť, že tieto rozdiely sú natoľko veľké a dôležité, že majú váhu v prijímacom konaní. Do budúca by sme to vedeli ošetriť napríklad zahrnutím viacerých testov, ktoré sa používajú, prípadne použiť všetky a robiť komplexnejší rozbor jednotlivých položiek.

Značným prínosom výskumu pre nás je určite zistenie napríklad to, že hlavné rozdiely pozoruje napríklad medzi uchádzačmi prijatými a neprijatými vo výkonových testoch a osobnostnom dotazníku. Podľa výsledkov vidíme, že uchádzači sa líšia najmä vo výkonovej zložke osobnosti, čo nás môže odrážať v ďalšom bádání v danej problematike. Ďalšie pre nás dôležité zistenie je to, že predošlá skúsenosťou s profesiou hasiča nie je až taká dôležitá, ako sme sa domnievali.

Pomocou výsledkov zo štatistických metód sme pri našom súbore: uchádzači s predchádzajúcimi skúsenosťami tvorili počet 61 z čoho prijatých bolo 39 a neprijatých 22, uchádzači bez praxe v oblasti hasičskej záchranej služby tvorili počet 50 z čoho 10 boli neprijatý a 40 prijatý, zistili nasledujúce výsledky.

Neexistuje štatisticky významný rozdiel medzi skupinami prijatých uchádzačov s predošlou skúsenosťou a prijatých bez predošlej skúsenosti v miere hladiny prijatia rizikových aktivít. Nebol dokázaný rozdiel v miere rezistencií voči rušivým podnetom medzi skupinami prijatých uchádzačov s predošlou skúsenosťou a prijatých bez predošlej skúsenosti, aj napriek tomu, že p hodnota bola najnižšia. Výsledky ukazujú, že existuje rozdiel v psychickej labilite medzi skupinami výskumného súboru. Pri oboch skupinách výskumného súboru sme však v konečnom výsledku zistili, že rozdiely v položke psychická labilita nie sú natoľko veľké, aby ovplyvnili výberové riadenie. Nenašiel sa významný rozdiel v teste Číselný štvorec u prijatých uchádzačov s predošlou skúsenosťou a prijatých bez predošlej skúsenosti. U oboch skupín výskumného súboru neboli preukázané významné rozdiely v teste Štvorstranný - krížový test. Rozdiely medzi prijatými uchádzačmi s predošlou skúsenosťou a prijatými bez predošlej skúsenosti v Bourdonovom teste neboli taktiež štatisticky významné.

Uskutočnený výskum nám pomohlo dopátrať sa k informáciám, ktoré sme nečakali. Zistili sme, že neexistuje taký dôležitý rozdiel medzi uchádzačmi, ktorý majú prax v obore požiarnictva a uchádzačmi, ktorý túto prax nemajú. Rozdiel, ktorý je tak dôležitý je ten, že vidíme vyššiu úspešnosť vo výkonových testoch, z čoho môžeme usúdiť že výkonová zložka je dôležitejšia v prijímacom riadení.

12. Súhrn

Hlavnou témou bakalárskej práce bol problematika výberového konania, najmä snaha zistiť dôvody neúspechu dobrovoľných hasičov v prijímacom konaní HZS ČR, ale taktiež porovnať výsledky testov prijímacieho konania medzi skupinami prijatí/neprijatí hasiči s predošlou skúsenosťou a prijatí/neprijatí hasiči bez predošlej skúsenosti.

Čoraz viac sa psychológia práce rozvíja a zameriava sa hlavne na správne vybranie uchádzačov na danú pracovnú pozíciu. Je dôležité vybrať toho, kto sa na pozíciu perfektne hodí a takto to je aj s prijímacím riadením do HZS ČR. Nie každý má „v krvi“ byť hasičom.

V bakalárskej práci sme sa zo začiatku venovali podrobnému popisu toho, ako takáto záchranárska jednotka vznikla, aká je jej štruktúra a ako sa delia hasičské jednotky. V prílohách sme uviedli, kde sa dá študovať táto profesia a tiež kde všade sa nachádzajú v kraji a okrese jednotky HZS. V krátkosti sme sa venovali aj profesii hasičov. Čo je v ich kompetencii, čo znamenajú normy, ako vyzerá ich služba.

Nepochybne dôležitou časťou bola aj deskripcia dobrovoľných hasičov, kde sme vysvetlili rozdiely, ktoré ich odlišujú od profesionálnych hasičov. Spomenuli sme, čo musia splňať na to, aby sa stali dobrovoľnými hasičmi. Súčasťou tejto kapitoly bol aj popis hasičského športu, čo je dobrým prediktorom k fyzickej zdatnosti pri výjazdoch. Taktiež nesmela chýbať spomienka o tom, že aj dobrovoľný hasiči prechádzajú rôznymi školeniami. Dôležitú úlohu zastupuje aj motivácia v záchranárskych jednotkách.

Poslednou kapitolou teoretickej časti bola psychologická služba. Toto bola téma, ktorá nás prevažne zaujímala počas výskumu. V tejto časti sme popísali, čo práca psychológa v HZS ČR zahŕňa (od starostlivosti o zamestnanca až po prijímacie konanie) a ako prebieha prijímacie konanie. V neposlednom rade sme v tejto kapitole spomenuli testové metódy, ktoré sa používajú pri výbere správneho zamestnanca v tejto profesii a tiež to, na čo nemôžeme zabudnúť - potrebné charakteristiky pre pozíciu hasiča.

Empirickú časť sme začali popisnou štatistikou a nasledovala testová štatistika. Zber dát prebehol pomocou dotazníkov, ktoré boli vyplnené v rokoch 2014 až 2016. Jednalo sa o osobnostný dotazník SPARO a o výkonové testy.

Náš výskumný súbor obsahoval celkom 111 testov. Tieto testy sme si rozdelili do nasledujúcich skupín:

- Úspešní - 79
- Neúspešní - 32
- Dobrovoľní hasiči - 61
- Uchádzači bez praxe v oblasti hasičskej záchranej služby - 50
- Neprijatí bez praxe - 10
- Prijatí bez praxe v oblasti hasičskej záchranej služby - 40
- Neprijatí s praxou v oblasti hasičskej záchranej služby – 39
- Prijatí s praxou v oblasti hasičskej záchranej služby - 22

Pomocou popisnej štatistiky boli nájdené badateľné rozdiely v skupinách. Tento fakt sme vnímali ako pozitívum. Pomocou testovej štatistiky však tieto rozdiely neboli natoľko veľké, aby hrali dôležitú úlohu vo výberovom konaní.

Jedným s obmedzením počas tohto výskumu bolo rozhodne získavanie dát. Rozdelenie súboru nebolo príliš vyrovnané, čo sa mohlo odraziť na výsledkoch. Dáta by sa mohli zbierať vo všetkých diagnostických centrách HZS ČR a tak by sa dalo tento výskum spracovať pre úplne celú ČR.

ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY

1. Arnold J., Silvester J., Patterson F., Robertson T.I., Cooper C.L. & Burnes B. *Psychologie práce: pro manažery a personalisty*. Brno: Computer Press Atkinson
2. Baštecká B. & kol. (2005). *Terénní krizová práce*. Praha: Grada Publishing
3. Brečka T.A. (2009). *Psychologie katastrof*. Praha: TRITON
4. Carve S. Charles & Scheier F. Michael. (2000) *Perspectives on personality*. Boston: Allyn and Bacon
5. *Centrum imunológie a alergológie s.r.o.* (2015). Získané z <http://www.ciaa.sk/vysetrovacie-metody/spirometria>
6. Deppa K. F. (2015). *Resilience training for firefighters: A proposed approach*. University of Pennsylvania. Získané z https://repository.upenn.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1083&context=mapp_capstone
7. *Dobrovolný hasiči*. (1999 – 2010) SH ČMS. Získané dňa (26. 9. 2017) z <https://www.dh.cz/>
8. Dohnal D. (Říjen, 2000). *Metodická příručka*. 3 vydanie. Psychologické pracoviště HZS ČR Praha
9. Ferjenčík J. (2010). *Úvod do metodologie psychologického výzkumu*. Praha: Portál s.r.o.
10. Generální ředitelství Hasičského záchranného sboru ČR (leden, 2014c). *Normy znalostí*. Získané z <http://www.hzscr.cz/clanek/normy-znalosti.aspx>
11. Generální ředitelství Hasičského záchranného sboru ČR. (březen, 2017a). *Jednotky PO*. Získané z <http://www.hzscr.cz/clanek/jednotky-po-961839.aspx>
12. Generální ředitelství Hasičského záchranného sboru ČR (nedat.b) *Operační řízení*. Získané dňa 23.9.2017 z <http://www.hzscr.cz/clanek/utvary-mv-generalniho-reditelstvi-hzs-cr-sekce-integrovaného-zachranneho-systemu-a-operacniho-rizeni-generalniho-reditelstvi-hzs-cr.aspx?q=Y2hudW09Mw%3d%3d>
13. Generální ředitelství Hasičského záchranného sboru ČR. (nedat. d). *Podmienky prijatia a iné informácie*. Získané dňa 21.12.2017 z <http://www.hzscr.cz/clanek/podminky-prijeti-a-dalsi-informace.aspx>
14. Herbert W. (apríl, 2015). *The psychology of the firefighter*. Získané z https://www.huffingtonpost.com/wray-herbert/the-psychology-of-the-fir_b_6745506.html

15. Hossiep R. & Paschen M. (2003) *bip - bochumský osobnostný dotazník*. Praha: Testcentrum
16. Hrušovská P. (2013). *Zjišťování způsobilosti u uchazečů o přijetí k Hasičskému záchrannému sboru České republiky*. Získané z Bakalářské práce. Univerzita Hradec Králové
17. Hüttrich, B. & Jänisch, G. (2000). *Aktivně proti stresu*. Praha: IŽ
18. Kolařík, M. et al. (2017). *Manuál pro psaní diplomových prací na Katedře psychologie FF UP Olomouc*. Olomouc: FF UP
19. Kuhl & Kazén. (2002) *PPSI Inventář stylů osobnosti a poruch osobnosti*. Praha: Test centrum
20. Maslow A. (1970). *Motivation and personality*. Copyright
21. Michalík D. (Ed.). (2009) *Psychologie v bezpečnostních sborech*. Praha: THEMIS Profil uchádzača (ZBORNÍK)
22. Mikšík O. (1994). *Zjišťování bazální struktury a dynamiky autoregulace, integrovanou a psychické odolnosti osobnosti*. Olomouc: DIAROS
23. Mikšík O. (11.03.2017). *Dotazník SPARO*. Získané z http://www.psychodiagnostika-sro.cz/cz/Katalog_popis.asp?kod=682&ZozArg=1&Kateg=2
24. Ministerstvo Vnitra (2014). *Normy znalostí pro funkci hasič v jednotce HZS kraje, záchranného útvaru HZS ČR AHZS podniku*. Získané z http://metodika.cahd.cz/normy%20znalosti_teze/NZ%20HZS%20-%20H_2014-01-08.pdf
25. Nadler, D.A. & Lawler III, E.E (1977). *Motivation: A diagnostic approach*. In Staw, B.M. (Ed.), *Psychological Dimensions of Organizational Behavior*. (3rd ed.), (pp. 25-36). Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education.
26. Nakonečný M. (1996). *Motivace lidského chování*. Praha: Academia
27. *Post-Traumatic Stress Disorder* (2016.) National Institute of Mental Health. Získané z <https://www.nimh.nih.gov/health/topics/post-traumatic-stress-disorder-ptsd/index.shtml>
28. Partschová M. (2015). *Stres a vyhoření u příslušníku hasičských záchranných sborů*. Získané z diplomové práce. Univerzita Palackého, Olomouc, Česká republika

29. Schmidt B. (19.9.2007). *Understanding what motivate sour firefighters*. Získané z <https://www.firerescue1.com/cod-company-officer-development/articles/311424-Understanding-What-Motivates-Our-Firefighters/>
30. Smolík P. (2002). *Duševní a behaviorální poruchy*. Vydanie 2. Olomouc: TAVA
31. Šenkýřová K. (2010). *Úloha požárního sportu v rámci jednotek požární ochrany*. Získané z bakalárskej práce.
32. Šmahlík S. (2009) *Zátěžové situace v profesi hasiče a možnosti jejich zvládnání*. Získané z bakalárskej práce https://digilib.k.utb.cz/bitstream/handle/10563/9700/šmahlík_2009_bp.pdf?sequence=1, Univerzita Tomáše Bati, Zlín, Česká republika
33. Šonová L. (2014). *Copingové strategie u pracovníků zdravotnické záchranné služby*. Získané z diplomovej práce. Univerzita Palackého.
34. Tod D., Thatcher J. & Rahman R. (2012). *Psychologie sportu*. Praha: GRADA
35. Tošner J. & Sozanská O. (2009). *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. Praha: Portál
36. Vodáčková D. (2002) *Krizová intervence*. Vydanie 1. Praha: Portál.
37. Vrbová, Z., Dohnal, D. (2010). *Aktualizace koncepce psychologické služby hasičského záchranného sboru ČR*. Praha: Ministerstvo vnitra- generální ředitelství HZS.
38. Vroom V.(nedat.) *Expectancy Theory of Motivation*. Získáno 18. prosince 2017 z Leadership-central.com: <http://www.leadership-central.com/expectancy-theory-of-motivation.html#axzz51e3paoQv>
39. Watterson R. (nedat.). *Firefighter fatalities at fires in the UK: 2004- 2013: Voices from the fire ground*. Získané dňa 23.11.2017 z <https://www.stir.ac.uk/media/wwwstiracuk/news/documents/Firefighter%20fatalities%20at%20fires%20in%20the%20UK%202004-2013%20Voices%20from%20the%20fireground.pdf>

Zákony

1. Nařízení vlády č. 352/2003 Sb. (20.3.2017) Získané z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2003-352><https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2015-320#cast1bvv>
2. Vyhláška č. 247/2001 Sb, (nedat.) *Vyhláška Ministerstva vnitra o organizaci a činnosti jednotek požární ochrany.* Hlava II. Získané z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2001-247>
3. Vyhláška 487/2004 Sb., (nedat.) *Vyhláška o osobnostní způsobilosti, která je předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru.* Získané z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-487>
4. Zákon č. 133/1985 Sb., *o požární ochraně, veznění pozdějších předpisů.* Získané z <http://www.tzb-info.cz/pravni-predpisy/zakon-c-133-1985-sb-o-pozarni-ochrane>
5. Zákon č. 238/2000 Sb., *o Hasičském záchranném sboru České republiky a o změně některých zákonů.* Získané z <http://www.pravniprostor.cz/zmeny-v-legislative/vyslo-ve-sbirce-zakonu/novy-zakon-o-hasicckem-zachrannem-sboru>
6. Zákon č. 240/2000 Sb., *o krizovém řízení a o změně některých zákonů (krizový zákon).* Získané z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2000-240>
7. Zákon Zákon č. 320/2015 Sb. (nedat.) *Zákon o Hasičském záchranném sboru České republiky a o změně některých zákonů.* Získané z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2015-320#cast1>

Príloha č. 1. Slovenský a cizojazyčný abstrakt bakalárskej práce

ABSTRAKT BAKALÁRSKEJ PRÁCE

Název práce: Dôvody neúspechu dobrovoľných hasičov v prijímacom riadení HZS ČR

Autor práce: Vanda Omastová

Vedoucí práce: doc. PhDr. Zdeněk Vtípil, CSc.

Počet stran a znakov: 59strán, 96 949 znakov

Počet príloh: 4

Počet titulů použité literatury: 46

Abstrakt (800–1200 zn.):

Cieľom bakalárskej práce je priblíženie problematiky výberu uchádzačov do služby HZS ČR. Výskumný súbor tvorí N= 111 testov z rokov 2014 – 2015. V prvej časti práce sme sa venovali Hasičským záchranným zborom Českej republiky, dobrovoľným hasičom, motiváciou a samozrejme prijímacím konaním HZS ČR. Našimi výskumnými metódami boli osobnostný dotazník SPARO a výkonové testy. Cieľom bolo zaoberať sa problematikou výberu v HZS ČR a to hlavne nachádzanie rozdielov medzi testami dobrovoľných hasičov a hasičov bez praxe, hlavne z dôvodu zistenia, či má ich predošlá prax vplyv na úspešnosť vo výberovom konaní. V empirickej časti sme analyzovali naše použité metódy. V prvom rade pomocou popisnej štatistiky a v druhom rade sme náš výber zamerali nato, či existujú rozdiely medzi jednotlivými položkami a výberovým súborom.

Kľúčová slova: profesionálni hasiči, dobrovoľní hasiči, výberové konanie

ABSTRACT OF THESIS

Title: Psychological issue of selection of candidates applying for fire brigade

Author: Vanda Omastová

Supervisor: doc. PhDr. Zdeněk Vtípil, CSc.

Number of pages and characters: 59 pages, 96 949 characters

Number of appendices: 4

Number of references: 46

Abstract (800–1200 characters):

The main aim of this Thesis is to get closer to the selection process of Fire Rescue Service of Czech Republic. Our research sample consists of N= 111 tests written during years 2014- 2016. The first part of this Thesis concludes theoretical facts about Fire Rescue Service of Czech Republic, volunteer fire-fighters, motivation and of course selection process of Fire Rescue Service of Czech Republic. Our main research methods are SPARO and achievement tests. The main was to get closer to the selection process of Fire Rescue Service of Czech Republic, more specifically, to consider on differences between the test in selection process of volunteer fire-fighters and the members of fire brigade. It was meant to find if the previous experiences will somehow influence the success in the selection process. In the empirical part we tried to analyze our methods. First of all, we use descriptive statistics and secondly, we you statistics to find out, if there are differences between chosen items and selective file.

Keywords: professional firefighters, volunteer firefighters, selection process

ZOZNAM PRÍLOH

Príloha č. 1. Slovenský a cudzojazyčný abstrakt bakalárskej práce

Príloha č. 2. Výsledky z T-testu

Príloha č. 3. Ukážka noriem z prístrojových metód

Príloha č. 4. Názov a sídlo záchranného útvaru a školy

Príloha č. 2. Výsledky z T-testu

Uchádzači bez praxe v profesii hasiča: prijatý/neprijatý

Promenná	Priemer	Priemer	t	sv	p	Poč.plat	Poč.plat.	d
	(1)	(0)				(1)	(0)	
kognitívna variabilita	9,275	8,500	0,53745	48	0,593441	40	10	0,1986
emočná variabilita	4,400	4,700	- 0,21703	48	0,829102	40	10	-0,0784
regulačná variabilita	4,700	5,400	- 0,86964	48	0,388826	40	10	-0,3028
adjustačná variabilita	14,950	13,200	2,36925	48	0,021894	40	10	0,8867
obecná vzrušivosť	3,300	3,100	0,27761	48	0,782501	40	10	0,0962
hybnosť	6,825	7,400	- 0,75256	48	0,455391	40	10	-0,2859
vzťahovosť	4,150	5,200	- 1,48998	48	0,142772	40	10	-0,5641
psychická labilita	14,725	14,700	0,02907	48	0,976932	40	10	0,0105
sociálna exhibícia	9,400	8,100	1,40553	48	0,166303	40	10	0,4873
hladina prijatia rizikových aktivít	3,475	4,200	- 1,06614	48	0,291695	40	10	-0,3941
rezistencia voči rušivým podnetom	14,275	13,500	0,76271	48	0,449369	40	10	0,3137
rigidita vs. flexibilita	14,200	13,200	1,21064	48	0,231961	40	10	0,4132
korigovanosť vs. Impulzivnosť	3,825	3,800	0,03370	48	0,973259	40	10	0,0113
sebapresadzovanie vs nenápadnosť	8,750	8,600	0,16086	48	0,872879	40	10	0,0600
Numerický štvorec	5,248	6,714	- 2,93970	48	0,005040	40	10	-1,1061
Analfabetický test	4,522	5,679	- 2,69195	48	0,009750	40	10	-1,0067
Štvorstranný-křížový test	80,250	63,300	2,67069	48	0,010303	40	10	0,9921
Bourdonovov test	1731,950	1458,400	2,65376	48	0,010763	40	10	0,9711

Dispozitívny test	4,650	14,400	- 5,17419	48	0,000004	40	10	-2,6127
Determinačný test	288,450	265,600	3,36769	48	0,001501	40	10	1,3834
Landoltovy prstence	2768,818	2489,200	1,38730	41	0,172845	33	10	0,4643

Dobrovoľný hasiči: prijatý/ neprijatý

Premenné	Priemer (1)	Priemer (0)	t	sv	p	Poč.plat (1)	Poč.plat. (0)	d
kognitívna variabilita	8,641	7,909	0,72458	59	0,471571	39	22	0,2105
emočná variabilita	3,667	4,818	- 1,09132	59	0,279568	39	22	-0,2495
regulačná variabilita	4,256	4,818	- 0,67389	59	0,503016	39	22	-0,1414
ajustačná variabilita	15,256	15,045	0,31749	59	0,751996	39	22	0,0803
obecná vzrušivosť	2,923	3,773	- 1,19059	59	0,238582	39	22	-0,2602
hybnosť	6,846	7,136	- 0,46045	59	0,646889	39	22	-0,1001
vzťahovačnosť	4,821	5,636	- 1,13759	59	0,259891	39	22	-0,3002
psychická labilita	15,436	13,818	1,93030	59	0,058381	39	22	0,4098
sociálna exhibícia	9,538	9,955	- 0,50265	59	0,617083	39	22	-0,1239
hladina prijatia rizikových aktivít	2,846	4,000	- 1,78418	59	0,079536	39	22	-0,4406
rezistencia voči rušivým podnetom	15,359	15,136	0,34398	59	0,732085	39	22	0,0945
rigidita vs. flexibilita	14,205	14,545	- 0,49403	59	0,623118	39	22	-0,1284
korigovanosť vs. Impulzivnosť	3,615	4,182	- 1,01489	59	0,314301	39	22	-0,2377

sebabesadzovanie vs nenápadnosť	9,282	9,409	- 0,24173	59	0,809831	39	22	-0,0829
Numerický štvorec	5,728	6,632	- 2,17899	59	0,033338	39	22	-0,5686
Analfabetický test	4,302	4,756	- 1,90474	59	0,061692	39	22	-0,4956
Štvorstranný-križový test	75,949	62,409	3,00217	59	0,003926	39	22	0,7226
Bourdonovov test	1779,641	1602,591	2,27769	59	0,026384	39	22	0,7059
Dispozitívny test	4,553	12,045	- 4,13436	58	0,000116	38	22	-0,7417
Determinačný test	281,897	264,455	2,60944	59	0,011475	39	22	0,6491
Landoltovy prstence	2822,343	2725,727	0,51225	55	0,610527	35	22	0,1344

Prijatý uchádzači dobrovoľný a bez praxe v profesii hasiča

Premenná	Priemer (1)	Priemer (0)	t	sv	p	Poč.plat (1)	Poč.plat. (0)	d
kognitívna variabilita	8,641	9,275	- 0,71755	77	0,475209	39	40	-0,1625
emočná variabilita	3,667	4,400	- 0,88320	77	0,379877	39	40	-0,1916
regulačná variabilita	4,256	4,700	- 0,81194	77	0,419327	39	40	-0,1919
ajustačná variabilita	15,256	14,950	0,61837	77	0,538157	39	40	0,1553
obecná vzrušivosť	2,923	3,300	- 0,76703	77	0,445408	39	40	-0,1814
hybnosť	6,846	6,825	0,04679	77	0,962806	39	40	0,0105
vzťahovačnosť	4,821	4,150	1,29625	77	0,198762	39	40	0,3603
psychická labilita	15,436	14,725	1,27115	77	0,207503	39	40	0,2993
sociálna exhibícia	9,538	9,400	0,21873	77	0,827438	39	40	0,0519
hladina prijatia rizikových	2,846	3,475	-	77	0,184309	39	40	-0,3418

aktivít			1,33962					
rezistencia voči rušivým podnetom	15,359	14,275	1,95187	77	0,054590	39	40	0,4388
rigidita vs. flexibilitaa	14,205	14,200	0,00918	77	0,992701	39	40	0,0021
korigovanosť vs. Impulzivnosť	3,615	3,825	- 0,45063	77	0,653526	39	40	-0,0950
sebapresadzovanie vs nenápadnosť	9,282	8,750	1,00826	77	0,316487	39	40	0,2129
Numerický štvorec	5,728	5,248	1,48872	77	0,140645	39	40	0,3624
Analfabetický test	4,302	4,522	- 0,95131	77	0,344422	39	40	-0,1911
Štvorstranný-križový test	75,949	80,250	- 1,16046	77	0,249448	39	40	-0,2518
Bourdonovov test	1779,641	1731,950	0,71378	77	0,477520	39	40	0,1693
Dispozitívny test	4,553	4,650	- 0,11539	76	0,908438	38	40	-0,0261
Determinačný test	281,897	288,450	- 1,41610	77	0,160779	39	40	-0,3967
Landoltovy prstence	2822,343	2768,818	0,34376	66	0,732120	35	33	0,0889

Priloha č. 3. Ukážka noriem z prístrojových metód

Normy k prístrojovým metódám

Bourdonův test				
do 35 let (n 2900)			35 a více let (n 643)	
bodů	celkem	% chyb	celkem	% chyb
5	2120 a více	0 - 0,31	2048 a více	0 - 0,33
4	2119 - 1832	0,32 - 0,71	2047 - 1728	0,34 - 0,85
3	1831 - 1394	0,72 - 2,55	1727 - 1239	0,86 - 3,46
2	1393 - 1254	2,56 - 3,88	1238 - 1097	3,47 - 5,41
1	1253 a méně	3,89 a více	1096 a méně	5,42 a více

Křížový test (n 445)* oboustranný 1,3 s		Determinační test (n 1064)			Dispozitivní test (n 2897) rozšířené pole**	
bodů	správné	správné	opožděné	chyby	Průměrný čas na sérii	Průměrný počet chyb v sérii
5	99 a více	316 a více	0 - 5	0 - 2	110 a méně	0
4	98 - 84	315 - 307	6 - 10	3 - 7	111 - 141	0,33 - 1
3	83 - 55	306 - 278	11 - 27	8 - 21	142 - 195	1,1 - 3,67
2	54 - 42	277 - 263	28 - 36	22 - 29	196 - 215	3,68 - 5
1	41 a méně	262 a méně	37 a více	30 a více	216 a více	5,1 a více

*V křížovém testu vyhodnocujeme pozornostní křivku, pokud v jedné sérii dosáhne proband méně než 3 reakcí, tak jej hodnotíme jako neúspěšného.

**Pro dispozitivní test jsou použity souhrnné normy z důvodu malého vzorku probandů nad 35 let.

Číselný čtverec				
bodů	Analfabetický do 35 let (n 3113)	Analfabetický 35 a více let (n 543)	Numerický do 35 let (n 3141)	Numerický 35 a více let (n 549)
5	2,87 a méně	3,29 a méně	3,24 a méně	3,44 a méně
4	2,88 - 3,78	3,3 - 4,36	3,25 - 4,41	3,45 - 4,52
3	3,79 - 5,45	4,37 - 6,33	4,42 - 6,61	4,53 - 6,93
2	5,46 - 6,08	6,34 - 7,07	6,62 - 7,44	6,94 - 7,96
1	6,09 a více	7,08 a více	7,45 a více	7,97 a více

Determinační test (n 364) Zrychlený test			
Bodů	správné	opožděné	chyby
1	256 a méně	62 a více	30 a více
2	257 - 209	46 - 61	23 - 27
3	270 - 278	19 - 45	8 - 22
4	289 - 316	11 - 18	2 - 7
5	317 a více	0 - 10	0 - 1

...ních laboratoří HZS ČR. Veškeré normy byly bu norem s využitím transformačních metod uborů dat. Platnost norem od 13. 10. 2010. ejících, tj. s datem vydání 1. 7. 2006.

...or zpracovaných norem agnostických licencí

Priloha č. 4. Název a sídlo záchranného útvaru a školy

Názov a sídlo záchranného útvaru a školy (Příloha k zákonu č. 320/2015 Sb.)

Název	Sídlo
Záchranný útvar Hasičského záchranného sboru České republiky	Hlučín
Střední odborná škola požární ochrany a Vyšší odborná škola požární ochrany	Frýdek-Místek