

Univerzita Hradec Králové

Pedagogická fakulta

DIPLOMOVÁ PRÁCE

2016

Pavλίna Hrušková

Univerzita Hradec Králové

Pedagogická fakulta

Katedra sociální pedagogiky

**Výkon služby
u Hasičského záchranného sboru České republiky
jako celoživotní poslání**

Diplomová práce

Autor: Pavlína Hrušková

Studijní program: B7507 Specializace v pedagogice

Studijní obor: Sociální pedagogika

Vedoucí práce: Mgr. Gabriela Slaninová, Ph.D.

Oponent: Škop Václav, PhDr. CSc.

Hradec Králové

2016



Zadání diplomové práce

Autor: Pavlína Hrušková, DiS.

Studium: P14K0355

Studijní program: N7507 Specializace v pedagogice

Studijní obor: Sociální pedagogika

Název diplomové práce: Výkon služby u Hasičského záchranného sboru České republiky jako celoživotní poslání

Název diplomové práce AJ: Working at Fire and Rescue Service as lifelong mission

Cíl, metody, literatura, předpoklady:

Cílem diplomové práce je s oporou o odbornou literaturu popsat a analyzovat hasičský záchranný sbor, povolání hasiče (se zvláštním zřetelem k povolání výjezdového hasiče) a zjistit, jakým způsobem příslušníci HZS ČR vyjadřují svůj vztah k profesi, charakterizují sami sebe a své životní hodnoty v kontextu s věkem, délkou služby a požadavky sboru. V empirickém šetření bude využito kvantitativní výzkumné strategie.

Atkinson, R. C. et al.: Psychologie Atkinsonové a Hilgarda. Portál. Praha 2012. ISBN 978-80-262-

0083-3. Frankl, V.: A přesto říci životu ano. Karmelitánské nakladatelství, Praha 2006, ISBN 807192-848-8 Gavora, P.: Úvod do pedagogického výzkumu. Univerzita Komenského Bratislava, Bratislava 2008. ISBN 978-80-223-2391-8. Pelcák, S.: Osobní nezdolnost a zdraví. Gaudeamus.

Hradec Králové 2013. ISBN 978-80-7435-342-0. Říčan, P.: Psychologie osobnosti obor v pohybu. Grada Publishing. Praha 2010. ISBN 978-80-247-31-33-9.

Garantující pracoviště: Katedra sociální pedagogiky, Pedagogická fakulta

Vedoucí práce: Mgr. Gabriela Slaninová, Ph.D.

Oponent: PhDr. Václav Škop, CSc.

Datum zadání závěrečné práce: 6.11.2014

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci vypracovala pod vedením vedoucí práce Mgr. Gabriely Slaninové, Ph.D. samostatně a uvedla jsem všechny použité prameny a literaturu.

V Hradci Králové dne 21. června 2016

.....

jméno a příjmení

Poděkování:

Velmi ráda bych poděkovala za odborné vedení, konzultace a cenné rady vedoucí své práce Mgr. Gabriele Slaninové. Dále děkuji plk. PhDr. Zuzaně Dittrichové a mjr. Mgr. Ondřeji Sezimovi za odborné konzultace a umožnění studia spisové dokumentace.

Anotace:

HRUŠKOVÁ, P.: Výkon služby u Hasičského záchranného sboru České republiky jako celoživotní poslání, 2016. Diplomová práce na Pedagogické fakultě Univerzity Hradec Králové. Vedoucí práce Mgr. Gabriela Slaninová, Ph.D., 112 s.

Práce je zaměřena na problematiku výkonu služby u HZS ČR z pohledu hasičů. Součástí je přiblížení názorů odborníků na náročnou službu výjezdových hasičů, popis faktorů, které souvisejí se služebním poměrem a profesí hasiče.

Cílem diplomové práce je s oporou o odbornou literaturu popsat a analyzovat hasičský záchranný sbor, povolání hasiče (se zvláštním zřetelem k povolání výjezdového hasiče) a zjistit, jakým způsobem příslušníci HZS ČR vyjadřují svůj vztah k profesi, charakterizují sami sebe a své životní hodnoty v kontextu s věkem, délkou služby a požadavky sboru.

Klíčová slova

HZS ČR, hasič, motivační faktory, psychologické vyšetření, profese, délka služby

Annotation

HRUŠKOVÁ, P.: Performing duty at Fire Rescue Service of the Czech Republic as lifelong mission, 2016. Faculty of Education thesis, University of Hradec Kralove. Leader of the project Mgr. Gabriela Slaninová, Ph.D., 112 s.

This thesis is focused on performance of service at the HZS ČR from the firefighter view. It includes expert opinions of demanding service of field firefighters and describes factors that are associated with the service employment and the firefighter profession.

The thesis aims to describe and analyze the fire brigade and firefighter profession with the support of professional literature (with the special orientation to the field firefighter) and to find out how members of the HZS ČR express their relationship to the profession, characterize themselves and their live values in context of their age, service duration and demands of the brigade.

Key words

HZS, ČR, firefighter, motivational factors, psychological examination, profession, service duration

Obsah

ÚVOD.....	11
1 STAV POZNÁNÍ A TEORETICKÝ BACKGROUND.....	12
2 POSLÁNÍ HASIČSKÉHO ZÁCHRANNÉHO SBORU ČESKÉ REPUBLIKY.....	15
2.1 VÝKON SLUŽBY PŘÍSLUŠNÍKŮ HZS ČR A VZTAH VÝJEZDOVÝCH HASIČŮ K HZS ČR.....	16
2.2 MOTIVAČNÍ FAKTORY ZE STRANY HZS ČR.....	17
2.3 SPECIFIKA A NÁROČNOST VÝKONU SLUŽBY PŘÍSLUŠNÍKA HZS ČR.....	19
2.4 PRACOVNÍ SPOKOJENOST VÝJEZDOVÝCH HASIČŮ.....	20
3 OSOBNOSTNÍ PŘEDPOKLADY PRO VÝKON SLUŽBY A POJETÍ PROFESNÍ MOTIVACE PŘÍSLUŠNÍKŮ HZS ČR.....	21
3.1 INTELEKTOVÝ POTENCIÁL PŘÍSLUŠNÍKA HZS ČR (VLOHY A SCHOPNOSTI).....	21
3.2 EMOČNÍ STABILITA.....	22
3.3 PSYCHOSOCIÁLNÍ VYZRÁLOST, AUTOREGULACE.....	24
3.4 ODOLNOST VŮČI PSYCHICKÉ ZÁTĚŽI.....	24
3.5 ŽÁDOUCÍ MOTIVACE, POSTOJE A HODNOTY (POTŘEBY A VOLNÍ JEDNÁNÍ).....	25
3.6 TEMPERAMENTOVÝ ZÁKLAD A CHARAKTER OSOBNOSTI PŘÍSLUŠNÍKA HZS ČR.....	27
3.7 PSYCHOPATOLOGICKÁ SYMPTOMATIKA A AGRESIVITA.....	28
3.8 VÝKONNOSTNÍ DETERMINANTY.....	29
4 VÝBĚR PŘÍSLUŠNÍKŮ A PRŮBĚH VÝBĚROVÉHO ŘÍZENÍ K HZS ČR JAKO JEDEN Z FAKTORŮ OVLIVŇUJÍCÍCH DÉLKU SLUŽBY VÝJEZDOVÝCH HASIČŮ.....	31
4.1 ÚLOHA PERSONÁLNÍHO ODDĚLENÍ HZS ČESKÉ REPUBLIKY.....	31
4.2 ROLE PSYCHOLOGICKÝCH PRACOVÍŠŤ HZS ČESKÉ REPUBLIKY.....	32
4.3 PŘÍJÍMACÍ ŘÍZENÍ NA POZICI VÝJEZDOVÉHO HASIČE.....	33
4.4 ZJIŠŤOVÁNÍ OSOBNOSTNÍ ZPŮSOBILOSTI.....	34
5 FAKTORY PODPORUJÍCÍ A OVLIVŇUJÍCÍ VÝKON SLUŽBY VÝJEZDOVÉHO HASIČE HZS ČR JAKO CELOŽIVOTNÍ PROFESI.....	37
5.1 OSOBNÍ POHODA.....	37
5.2 SKUPINOVÉ CHOVÁNÍ A VLIV SKUPINY Z POHLEDU SOCIÁLNÍ PSYCHOLOGIE A SOCIÁLNÍ PEDAGOGIKY.....	38
5.3 VÝZNAM SOCIÁLNÍ OPORY PRO PROFESNÍ PLNĚNÍ ÚKOLŮ.....	41
6 PRŮZKUMNÉ ŠETŘENÍ A VYMEZENÍ VÝZKUMNÉHO VZORKU.....	43
6.1 PRŮZKUMNÉ CÍLE.....	44
6.2 STANOVENÍ A OPERACIONALIZACE HYPOTÉZ A VÝZKUMNÝCH OTÁZEK.....	45
6.3 PRŮZKUMNÝ SOUBOR (VYMEZENÍ VÝZKUMNÉHO VZORKU).....	52
6.4 VÝZKUMNÝ PŘÍSTUP, POUŽITÉ VÝZKUMNÉ METODY PRO SBĚR DAT.....	53

7	VYHODNOCENÍ PRŮZKUMNÉHO (VÝZKUMNÉHO) ŠETŘENÍ.....	54
7.1	VYHODNOCENÍ VOLNÝCH ODPOVĚDÍ VÝJEZDOVÝCH HASIČŮ HZS ČR	54
7.1.1	<i>Motivy pro volbu a výkon profese výjezdového hasiče HZS ČR.....</i>	55
7.1.2	<i>Sebehodnocení výjezdových hasičů HZS ČR</i>	58
7.1.3	<i>Podpůrné faktory pro výjezdové hasiče HZS ČR.....</i>	60
7.1.4	<i>Volnočasové aktivity výjezdových hasičů HZS ČR.....</i>	62
7.1.5	<i>Obavy spojené s výkonem služby u HZS ČR</i>	66
7.2	VYHODNOCENÍ DÉLKY SLUŽEBNÍHO POMĚRU VÝJEZDOVÝCH HASIČŮ HZS ČR	68
7.3	ANALÝZA NĚKTERÝCH VÝSLEDKŮ PSYCHOLOGICKÝCH VYŠETŘENÍ PROVÁDĚNÝCH U HZS ČR	72
7.4	SHRNUTÍ.....	79
	DISKUSE.....	81
	ZÁVĚR	89
	SEZNAM LITERATURY A INTERNETOVÝCH ZDROJŮ	92
	PŘÍLOHY	96

Seznam použitých zkratek, termínů a jiného označení.

AGRES	agresivita
AUTO	autoregulace
BT_K	test koncentrace pozornosti (kvalita práce)
BT_T	test psychomotorického tempa a zpracovávání jednoduché informace
ČČ1	test výběrové reakční pohotovosti – varianta číslo 1
ČČ2	test výběrové reakční pohotovosti – varianta číslo 2
DET	test prosté reakční pohotovosti
DT1	test zjišťování kvality rozhodování při řešení složitějších úkolů
DT2	test zjišťování tempa rozhodování při řešení složitějších úkolů
HZS ČR	Hasičský záchranný sbor České republiky
INT 1	test krátkodobé paměti
INT 2	test orientovaný na zjišťování dynamické představitosti spojené s logickým usuzováním
INT 3	test pro zjišťování tvarové percepce a dedukce, případně schopnost nazírat na určité tvary a chápat jejich povahu a vzájemné vztahy
IZS ČR	Integrovaný záchranný systém České republiky
KT13	test krátkodobé „mžikové“ a dělené pozornosti
KT15	test krátkodobé „mžikové“ a dělené pozornosti (odlišné tempo)
MOT	žádoucí motivace, postoje a hodnoty
MV GŘ HZS ČR	Ministerstvo vnitra - Generální ředitelství Hasičského záchranného sboru České republiky
PSYCHOP	psychopatologická symptomatika
SOŠ	střední odborná škola
SPBI	Sdružení požárního a bezpečnostního inženýrství, z.s.
SDH	Sbor dobrovolných hasičů
STAB	emoční stabilita
VOŠ	vyšší odborná škola
VOL	volní procesy
VYZR	psychosociální vyzrálost
ZZS	Zdravotnická záchranná služba

Úvod

Hasičský záchranný sbor České republiky (HZS ČR) je páteřním orgánem Integrovaného záchranného systému České republiky (IZS ČR). Každodenní práce u HZS ČR klade mimořádné nároky na každého příslušníka toho bezpečnostního systému.

Téma jsem si zvolila na základě stále se zvyšujícího významu práce příslušníků HZS ČR při řešení mimořádných a nebezpečných událostí, ke kterým běžně dochází např. při dopravních nehodách, požárech, průmyslových haváriích nebo nám potenciálně hrozí při případném teroristickém útoku.

V souvislosti s tématem a zaměřením práce si klademe otázky. Jaké konkrétní důvody vedou muže k volbě výkonu služby u HZS ČR? Promítá se motivace uchazečů do úspěšnosti při vstupním psychologickém vyšetření? Jaké jsou podpůrné faktory pro výkon služby jako celoživotní profese ze subjektivního pohledu hasičů? Jaká je průměrná délka služby u výjezdového hasiče? Jaké mají příslušníci HZS ČR vlastnosti a jak sami sebe vnímají?

Cílem diplomové práce je s oporou o odbornou literaturu popsat a analyzovat hasičský záchranný sbor, povolání hasiče (se zvláštním zřetelem k povolání výjezdového hasiče) a zjistit, jakým způsobem příslušníci HZS ČR vyjadřují svůj vztah k profesi, charakterizují sami sebe a své životní hodnoty v kontextu s věkem, délkou služby a požadavky sboru.

Ústřední hypotéza práce zní: Příslušníci HZS ČR jsou motivováni k dlouholetému výkonu služby výjezdového hasiče, sami sebe charakterizují především pozitivně, podporu čerpají v rodině a upřednostňují aktivní trávení volného času.

Výzkumným problémem jsou věk, motivace, sebehodnocení, přítomnost obav spojených s výkonem profese, podpora a volný čas výjezdových hasičů.

Práce je zaměřena na délku výkonu služby a požadavky, kladené na uchazeče v rámci výběrového řízení k HZS ČR podle Zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů. Všímáme si zjišťování osobnostní způsobilosti u psychologických vyšetření s cílem co nejpřesněji charakterizovat úspěšného profesionálního hasiče. V práci uvádíme podmínky a popisujeme průběh přijímacího řízení, analyzujeme některé výsledky psychologického vyšetření se zaměřením na motivaci pro volbu a výkon služby, se zvláštním zřetelem na subjektivní vyjádření hasičů. Zabýváme se vlivem pracovního prostředí, rodiny, kolektivu a dalších podpůrných faktorů.

V souvislosti s cíli práce budou pro vyhodnocení zvoleny zejména kvantitativní metody výzkumu. V případě kvantitativních metod bude použita především metoda analýzy absolutních a relativních četností a částečně také korelační analýza. Volné odpovědi příslušníků HZS ČR budou kódovány, kategorizovány dle věku a podrobně interpretovány.

Metodou sběru dat budou standardizované anamnestické dotazníky a dále dokumenty personálních a psychologických pracovišť. Podkladová data budou postupně získána ze spisové dokumentace pěti psychologických pracovišť s laboratoří HZS ČR a z personálních oddělení HZS ČR ze šesti krajů (Královéhradecký, Pardubický, Středočeský, Ústecký, Liberecký a Hl. m. Praha).

Výsledky této práce mohou být přínosné a zajímavé pro management HZS ČR, psychologickou službu HZS ČR i pro samotné výjezdové hasiče.

1 Stav poznání a teoretický background

Profesionální Hasičský záchranný sbor České republiky (HZS ČR) má své kořeny již v roce 1853, kdy byl v Praze založen první placený hasičský sbor na českém území. K podstatným změnám v požární ochraně došlo po II. světové válce, zejména v souvislosti s přijetím zákona č. 35/1953 Sb., o státním požárním dozoru a požární ochraně, kdy bylo stanoveno, že vedle sboru dobrovolných hasičů budou požární ochranu zajišťovat veřejné a závodní jednotky (HZS ČR, 2008, s. 1). V současné době je HZS ČR moderním a plně profesionalizovaným bezpečnostním sborem, který plní mnohem širší poslání, než tomu bylo dříve, kdy se požární ochrana týkala především zdolávání požárů.

Základy nové organizace HZS ČR jsou stanoveny zákonem č. 238/2000 Sb., o Hasičském záchranném sboru České republiky a o změně některých zákonů. Byla vytvořena nová organizační struktura a vymezeny základní úkoly sboru. Dalším klíčovým předpisem pro činnost HZS ČR byl zákon č. 239/2000 Sb., o integrovaném záchranném systému a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Zákon o IZS ČR č. 239/2000 Sb. nabyl účinnosti dne 1. ledna 2001. K základním složkám IZS ČR patří HZS ČR, dále Policie České republiky (PČR) a Zdravotnická záchranná služba (ZZS).

Posláním HZS ČR (HZS ČR, 2008, s. 4) je chránit lidský život (i život zvířat), zdraví a majetek občanů. Úkolem příslušníků HZS ČR je poskytovat účinnou pomoc nejen při požárech, ale i v případě jiných mimořádných událostí.

Nové právní úpravy znamenaly zásadní změny v postavení, působnosti a organizaci HZS ČR. Na základě přijatého souboru zákonů, vztahujících se k výkonu služby u hasičského záchranného sboru, došlo ke zkvalitnění technického zázemí sboru, navýšení investic do budov a vybavení „požárních“ stanic, došlo ke zlepšení platových podmínek příslušníků a přijetím služebního zákona se zvýšila celková atraktivnost a prestiž celé organizace.

Úkoly HZS ČR plní příslušníci hasičského záchranného sboru ve služebním poměru (dále jen „příslušníci“) a občanští zaměstnanci hasičského záchranného sboru v pracovním poměru (dále jen „občanští zaměstnanci“). Největší podíl zásahové činnosti v terénu vykonávají příslušníci zařazení ve výjezdových družstvech. Kromě hašení požárů se podílejí na záchranných a likvidačních pracích při dopravních nehodách, haváriích spojených s únikem nebezpečných látek, technických zásazích a živelných pohromách. Dále zabezpečují úkoly související se zamezením šíření nebezpečných nákaz a nemocí zvířat. K důležitým úkolům patří také ochrana obyvatelstva před možnými následky teroristických útoků nebo zvládnutí kalamitních stavů atp.

Management na všech úrovních HZS ČR si uvědomuje mimořádnou náročnost výkonu služby ve výjezdové jednotce. Až do roku 2002 se při výběru kandidátů kladl důraz především na profesionální zdatnost, tj. zejména fyzickou a odbornou, ale osobnostní potenciál uchazečů nebyl zjišťován. Role průkopnické práce při prosazování cílů a potřebnosti psychologické služby u HZS ČR sehráli zejména doc. Ing. Jiří Lošák, CSc., PhDr. Svatoslav Šváb. Na témata související s psychologickou službou byly zpracovány granty a výzkumné úkoly, např. pod vedením doc. MUDr. J. Chaloupky, CSc. Výzkumné studie byly prováděné s cílem prokázat potřebnost psychologické služby jako součást HZS ČR. Mezi základní úkoly psychologické služby byla od počátku plánována psychodiagnostická vyšetření s cílem zjištění osobnostní způsobilosti uchazečů pro vstup k bezpečnostnímu sboru.

Požadavky na uchazeče, podmínky i průběh přijímacího řízení nyní ukládá zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů a Vyhláška č. 487/2004 Sb. o osobnostní způsobilosti, která je předpokladem pro výkon služby u bezpečnostního sboru. V průběhu přijímacího (výběrového) řízení každého uchazeče o přijetí k HZS ČR je ověřována fyzická, osobnostní a zdravotní způsobilost. Osobnostní způsobilost uchazeče posuzuje psycholog psychologického pracoviště bezpečnostního sboru.

Jako asistentka psychologa osobně provázím probandy celým (přibližně sedmihodinovým) psychologickým vyšetřením. Z rozhovorů, které s uchazeči i příslušníky

v průběhu vyšetření vedu, je znatelná jejich mimořádná motivace pro vstup do služebního poměru u HZS ČR – často od dětského věku. V uvedeném kontextu je možné profesní motivy příslušníků HZS ČR chápat jako (Šugár, 2008, s. 4): „*důležité vnitřní determinanty směru a síly jejich chování při výkonu pracovní činnosti*“. V roce 2008 byl ukončen „*Výzkum profesní motivace příslušníků HZS ČR*“. Řešiteli tohoto výzkumu byli Dr. Jan Šugár, CSc., Dr. Zdeněk Kovařík, CSc. a prof. Ing. Bedřich Šesták, DrSc. – akademičtí pracovníci Policejní akademie České republiky. Předmětem výzkumu byla analýza vybraných složek profesní motivace všech příslušníků HZS ČR s důrazem především na analýzu pracovní spokojenosti, vztahu k organizaci a hodnotové orientaci příslušníků HZS ČR. Motivace pro volbu profese byla zjišťována pouze okrajově a respondentům byly předloženy předem připravené položky. Důležitost každé položky byla respondenty ohodnocena v rozmezích mezi 0 (vůbec nedůležité) až 6 (velmi důležité).

V této práci se zaměříme na vyhodnocování volných odpovědí příslušníků HZS ČR zařazených ve výjezdových jednotkách, které se týkají volby povolání, sebehodnocení, obav (souvisejících s výkonem služby), způsobu trávení volného času a hodnotové orientace (včetně vnímání sociální opory).

Volné odpovědi příslušníků HZS ČR budou uspořádány do kategorií dle věku a podrobně okomentovány. Domníváme se, že právě volné odpovědi na tyto otázky ukáží na motivační faktory pro volbu povolání, pozitivní sebereflexi, celkově aktivní způsob života a s tím spojené udržování dobré fyzické kondice.

Podle našeho názoru kvalitní a dlouhodobý výkon služby výjezdových hasičů úzce souvisí s dostatečně propracovaným výběrovým řízením (včetně personální politiky a psychologického vyšetření). Z tohoto důvodu se v této práci zaměřujeme doplňkově také na porovnávání výsledků celkově úspěšných a neúspěšných uchazečů pro vstup do služebního poměru a na délku služby hasičů HZS ČR. Průběh přijímacího řízení a psychologického vyšetření (včetně specifikace konkrétních požadavků na hasiče HZS ČR) je v práci podrobněji analyzován také s cílem co nejpřesněji popsat podmínky, které musel každý z hasičů splnit, aby se mohl stát příslušníkem HZS ČR a z úhlů pohledu této práce se stal (mohl stát) členem některého ze tří výběrových souborů použitých pro získání výchozích dat této práce. Z prostudovaných zdrojů a konzultací na Psychologickém i Personálním pracovišti GŘ HZS ČR nám není známo, že by podobné téma bylo zpracováno.

2 Poslání Hasičského záchranného sboru České republiky

Základním úkolem HZS ČR je ochrana lidského života, zdraví a majetku občanů. V součinnosti s ostatními složkami Integrovaného záchranného systému České republiky (IZS ČR), který zabezpečuje koordinovaný postup při řešení a zmírnění následků mimořádné události, příslušníci HZS ČR provádějí záchranné a likvidační práce. Gist (1999) píše, že: *“Nakonec, katastrofa je úkaz ze své podstaty definovaný jejím vztahem ke společnosti – potopa se kvalifikuje jako katastrofa pouze podle rozsahu, v jakém zatíží kapacitu společnosti usměrnit a kontrolovat její následky.”* Vznik IZS ČR ovlivnily mimořádné události v České republice, zejména rozsáhlé povodně v letech 1997 a 1998. Při zásahové činnosti se ukázala jako nezbytná potřeba „zákonného“, účinného a efektivního propojení HZS, PČR a ZZS. Na IZS ČR jsou kladeny, např. v souvislosti se změnami klimatických podmínek nebo demografických změn, neustále nové požadavky a úkoly, spojené s potřebou celoživotního vzdělávání a výcviku.

HZS ČR plní úkoly v rozsahu a za podmínek stanovených zvláštními předpisy, kterými jsou zejména (HZS ČR, 2008, s. 3):

- zákon č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon 238/2000 Sb., o Hasičském záchranném sboru České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon 239/2000 Sb., o integrovaném záchranném systému a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů (krizový zákon), ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů

Hasičský záchranný sbor tvoří dle zákona 238/2000 Sb. MV-GŘ HZS ČR (Generální ředitelství hasičského záchranného sboru ČR), které je součástí Ministerstva vnitra; hasičské záchranné sbory krajů; Záchranný útvar HZS ČR, Střední odborná škola požární ochrany a Vyšší odborná škola požární ochrany ve Frýdku-Místku. Generální ředitelství HZS ČR plní úkoly Ministerstva vnitra ČR a zajišťuje operační a organizační řízení. Koordinovaná činnost všech složek IZS ČR spočívá nejen na operačním a informačním středisku GŘ HZS ČR, ale výrazně také na operačních a informačních střediscích HZS ČR v jednotlivých krajích.

HZS ČR spolupracuje se správními úřady a jinými státními orgány, orgány samosprávy, právníckými i fyzickými osobami, s mezinárodními organizacemi a zahraničními subjekty. Plní úkoly v rozsahu a za podmínek stanovených zvláštními právními předpisy. Při řešení mimořádných událostí většího rozsahu koordinuje HZS ČR činnost i nestátních, neziskových organizací např. ADRA, Český červený kříž, Charita, Diakonie aj.

2.1 Výkon služby příslušníků HZS ČR a vztah výjezdových hasičů k HZS ČR

Tato práce je zaměřena především na příslušníky sloužící ve výjezdových jednotkách, kteří mají směnný režim služby, kdy se vzájemně střídají ve třech směnách po sobě jdoucích (směny A, B, C) v rámci 24 hodin. Tím je zajištěn nepřetržitý provoz výjezdových jednotek. Každý příslušník výjezdové jednotky funguje v režimu 24 hodin ve výkonu služby a 48 hodin volna. Organizačně je směna výjezdových hasičů rozdělena na organizační řízení a operativní řízení.

Příslušníci nezařazení ve „výjezdu“ HZS ČR pracují v režimu povinných 37,5 hodin týdně. Např. v Královéhradeckém kraji je pro tyto příslušníky stanovena pružná doba výkonu služby s povinnou přítomností na pracovištích od 08:00 hodin do 13:00 hodin.

Občanští zaměstnanci se řídí zákoníkem práce (Zákon č. 262/2006 Sb.), ve znění pozdějších předpisů).

Při prvním přijetí do služebního poměru je služební poměr uzavírán na dobu určitou v trvání 3 let. *„Do služebního poměru na dobu neurčitou se zařadí příslušník dnem, který následuje po uplynutí služebního poměru na dobu určitou, jestliže úspěšně vykonal služební zkoušku a podle závěru služebního hodnocení dosahuje alespoň dobrých výsledků ve výkonu služby“* (Zákon č. 361/2003 Sb.). Každý nový příslušník HZS ČR absolvuje vstupní přípravu příslušníka v délce trvání i několika měsíců. U výjezdových hasičů probíhá příprava v nejširším možném rozsahu a patří k nejnáročnějším.

Pracoviště HZS ČR mají nejen vlastní organizační a řídicí strukturu, ale i vnitřní filosofii a kulturu. Kultura organizace představuje souhrn norem, hodnot, přesvědčení, domněnek, která sice není nikde písemně deklarovaná (jedná o jakousi „zakódovanou“ subjektivní složku života organizace), a přesto významně ovlivňuje chování a jednání lidí a podílí se na přístupu člověka k práci, na jeho aktivitě a nasazení (Armstrong, 2002, s. 199).

Vztah výjezdového hasiče k HZS ČR je dán nezbytným plněním služebních povinností (Šugár, 2008, s. 8), nevyhnutelným přijímáním pracovních rolí a norem aj. (tzv. formální vztah k organizaci) nebo se může stát významnou hodnotou, která „obohacuje“ osobnost a napomáhá i k vyrovnávání se např. s dočasně nižší mzdou nebo se zhoršením pracovních podmínek atp. (emocionální vztah k organizaci). Vztah k organizaci je často chápán jako obsahově širší kategorie než *pracovní spokojenost*.

2.2 Motivační faktory ze strany HZS ČR

Veřejnost vnímá příslušníky jednotlivých složek IZS ČR odlišně. Zdravotníky na místě mimořádné události spíše tak, že jednájí efektivně, rychle, s co nejvyšší odborností, provedou rychlé ošetření a zajistí co nejrychlejší transport zraněných z místa události do zdravotnického zařízení. Pro svůj „statut“ represivní složky jsou příslušníci PČR ČR vnímáni s větším či menším odstupem. Od hasičů lidé očekávají sílu, odvahu, přesnost, rychlost, týmovost, profesionalitu. Veřejnost navíc přisuzuje hasičům veskrze kladné povahové vlastnosti. Již samotná příslušnost k HZS ČR je dnes atraktivní a prestižní. Při každém zásahu, a o to více po úspěšném zásahu, je hasič pro veřejnost „hrdinou“ nejen kvůli tomu, že účinně pomohl, ale měl pochopení, byl vlídný, vstřícný, ohleduplný a lidský.

Zaměstnání u „hasičů“ je vnímáno jako jeden z faktorů sociální jistoty. Mezi sociální výhody služby příslušníka patří nárok na 6 týdnů dovolené v kalendářním roce, právní úprava a nárok na udělování služebního volna, nárok na poskytnutí ozdravného pobytu (při dosažení 15 let služebního poměru), bezplatná psychologická péče. Ve volném čase mohou příslušníci využívat služby resortních sportovních, rehabilitačních a školících zařízení; mohou čerpat příspěvek z fondu kulturních a sociálních potřeb na dovolenou, kulturní akce, stravování, cvičení aj.

Kromě pravidelné mzdy má příslušník nárok na služební výstroj (např. výstrojové součástky, ochranné a technické prostředky), doplňky ke služební výstroji a služby spojené s údržbou služební výstroje.

Pokud příslušník řádně ukončí služební poměr, má (nejdříve po šesti letech) nárok na jednorázové odchodné ve výši jednoho měsíčního hrubého služebního příjmu, které se zvyšuje o jednu jeho třetinu za každý další ukončený rok trvání služebního poměru (až na maximálně šestinásobek měsíčního hrubého služebního příjmu).

Jako silný motivační faktor pro délku služby vystupuje i renta (výsluhový příspěvek příslušníka), jejíž vliv (význam) se s odslouženými roky zvyšuje. Výsluhový příspěvek příslušníka (v případě, že vykonával službu alespoň 15 let) je stanoven na 20 % měsíčního hrubého služebního příjmu. Rovněž výsluhový příspěvek se zvyšuje v případě delšího než patnáctiletého služebního poměru a nejvýše může dosáhnout 50 % hrubého měsíčního služebního příjmu (Zákon 361/2003 Sb.).

Práce u HZS ČR je typická svou různorodostí, moderním pracovním prostředím a kvalitním technickým vybavením. V průběhu posledních pěti let byla jen v Královéhradeckém kraji postavena nová požární stanice v Rychnově nad Kněžnou, Dvoře Králové nad Labem, ve Vrchlabí aj. Ostatní požární stanice jsou trvale renovovány, aktuálně je ve výstavbě sportovní areál HZS ČR Královéhradeckého kraje a je plánována výstavba požární stanice Jaroměř. Příslušníci sboru pracují s moderní technikou a nejnovějšími technologiemi.

K výkonu služby neodmyslitelně patří výborná fyzická kondice, zdravotní a odborná způsobilost, která je každoročně kontrolována nebo testována. K výhodám patří, že fyzická příprava je započítávána do pracovní doby; např. u výjezdových hasičů tato doba činí 2 hodiny v průběhu každé dvaceti čtyř hodinové směny.

Pro některé příslušníky patří mezi motivační faktory také samotný služební poměr, postavení v managementu organizace a s tím spojené hodnostní označení, včetně finančního ohodnocení již na pozici velitelů družstev a velitelů čet.

Často se stává, že povolání hasiče je chápáno rodově a syn profesně následuje svého otce (i po více generací). Tato skutečnost se promítá jak do angažovanosti u HZS ČR, tak u SDH.

Sama organizace (HZS ČR) si uvědomuje zátěžovost výkonu služby výjezdových hasičů, což bylo také jedním z důvodů zřízení psychologické služby. Organizace podporuje kolegiální pomoc mezi hasiči oficiálně. Každý krajský psycholog HZS ČR proškoluje hasiče, kteří sami projeví zájem, v poskytování první psychické pomoci, jak na místě mimořádné události, tak pro kolegiální pomoc; jedná se o tzv. „peery“.

Služební poměr příslušníka se v mnoha ohledech liší od běžného pracovního poměru zaměstnance podle zákoníku práce. Mezi množstvím výhod služebního poměru jsou stanovena i jeho omezení. Charakter práce u HZS ČR mimo jiné vyžaduje, aby příslušník dodržoval služební kázeň i v době mimo službu a svým chováním a jednáním přispíval k dobré pověsti HZS ČR.

Za podstatné považují zmínit, že se na příslušníky vztahují některá zvláštní omezení základních práv. Příslušník nesmí být členem politické strany nebo hnutí, nesmí vykonávat činnost ve prospěch stran a hnutí. Příslušník nesmí být členem řídicích ani kontrolních orgánů organizací nebo subjektů provozujících podnikatelskou činnost. Příslušníci nesmí vykonávat jinou výdělečnou činnost než službu podle zákona č. 361/2003 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Příslušníkovi lze v důležitém zájmu služby nařídit výkon služby přesčas v rozsahu maximálně 150 hodin v kalendářním roce.

2.3 Specifika a náročnost výkonu služby příslušníka HZS ČR

HZS ČR má svoji hierarchii (organizační strukturu) a funguje na polovojenských principech. K těmto znakům patří stejnokroj, hodnostní označení, podřízení se velení, pravidelný rytmus výkonu služby, denní řád aj. Každý hasič podléhá organizačnímu a operačnímu řízení. K organizačnímu řízení patří veškerá činnost mimo operativu (např. údržba techniky, taktická cvičení, odborná a fyzická příprava). Do operačního řízení spadá veškerá činnost spojená s řešením mimořádných událostí, tj. výjezdová činnost. Výjezdové hasiče mnohem více zatěžují činnosti spojené s organizačním řízením než činnosti při mimořádných událostech. Kirschman (2016, s. 75) uvádí, že 70 % až 80 % času tráví hasiči právě plněním úkolů v organizačním řízení.

Hasiči po celém světě se vnímají jako jedno společenství. Tradice služby občanům, vzájemná podpora a pohostinnost jsou základem jejich práce. Hasiči si velmi zakládají na přátelství, kamarádství, „partáctví“... Zátěžové situace, problematické zásahy i občasné nedorozumění jsou překonávány nesobeckostí, zájmem o druhého a vzájemnou podporou. Hasič často vnímá členy své jednotky jako svou „druhou rodinu“, se kterou žije a sdílí svůj osobní i profesní život (Kirschman, 2016, s. 4). Mnozí hasiči vnímají svou profesi jako nedílnou součást svého já (svého bytí, své *Celistvosti*). Stone (2010) uvádí, že ztráta zkušenosti *Celistvosti* může být příčinou problémů v lidském životě. Současně doplňuje, že: „*Skutečnou odpovědí k překonání vašich problémů je znovuobjevení této zkušenosti, která je vaším právem od narození.*“

K specifikům profese výjezdového hasiče také patří zvládání nejrůznějších odborností (např. chemici, řidiči s právem přednostní jízdy, hasiči-lezci, potápěči aj.), práce na směny

a odloučení. Hasič výjezdové jednotky HZS ČR „vypadává“ každý třetí den na 24 hodin z rodinného života – včetně svátků, víkendů, rodinných výročí atp. Řada profesionální hasičů se ve svém volném čase aktivně angažuje u SDH v místě svého bydliště, požárnímu sportu, slouží jako paramedici u ZZS a popř. se věnují i dalším činnostem souvisejícím s „hasičinou“. Právě tato angažovanost bývá v některých případech příčinou konfliktů v rodině. Kirschman (2016, s. 35) uvádí: *„Hasičina“ přitahuje lidi, kteří se rádi pohybují na hranici mezi pořádkem a chaosem, mají rádi vzrušení a rozruch; užívají si, když mají věci pod kontrolou nebo ji znovu nastolují, a které uspokojuje znalost technik přežití.“*

Každý hasič žije v pohotovostním režimu. V průběhu své služby na stanici, kde pracuje v organizačním řízení a vykonává různé činnosti, musí být schopen do dvou minut od vyhlášení výjezdu opustit plně připravený a vybavený požární stanici.

Kromě již uvedeného jsou důležitým tématem i obavy (strach) o druhého. Rodiny se bojí o svého hasiče, hasiči mohou mít strach o své rodinné příslušníky, kamarády, přátele; a mají obavy o zdraví i život svých kolegů v průběhu náročných zásahů.

2.4 Pracovní spokojenost výjezdových hasičů

Pracovní spokojenosti zaměstnanců je ve všech vyspělých zemích, ale také v úspěšných firmách, klíčových organizacích, mezi policisty, v armádě, i v HZS ČR, věnována značná pozornost. Je zřejmé, že u těchto složek jsou na zaměstnance kladeny vysoké a často i neustále se zvyšující nároky (požadavky); zejména na pracovní nasazení, vytrvalost, odolnost, intenzitu a přesnost prováděných činností (Šugár, 2008, s. 5). Rovněž např. náklady na vybavení, přípravu, zacvičení, zaškolení nebo výcvik výjezdových hasičů jsou mimořádně vysoké. Psychické a fyzické vypětí příslušníků HZS při výkonu služby je značné atp.

Délku zaměstnání u každé organizace a o to více délku služby u HZS ČR ovlivňují faktory na úrovni jedince a dále faktory na úrovni HZS ČR jako celku. Záměrné a dlouhodobé posilování pracovní spokojenosti je u HZS ČR velmi žádaným standardem.

Řídící struktury HZS ČR mají zájem na stabilizaci sboru, na snižování nežádoucí fluktuace často vysoce proškolených specialistů a velmi zkušených příslušníků výjezdových jednotek; uvědomují si „investice“ do jednoho příslušníka. Hasiči výjezdových jednotek jsou přesvědčeni, že se na svého kolegu mohou plně spolehnout až po pěti letech praxe.

3 Osobnostní předpoklady pro výkon služby a pojetí profesní motivace příslušníků HZS ČR

Problematika lidského chování a profesní motivace je obecně chápána jako velmi složitá (patří k nejsložitějším oblastem teoretické i praktické psychologie). Neméně složitá je profesní motivace výjezdových hasičů, také s přihlédnutím k převažujícím pracovním činnostem, které výjezdoví hasiči zajišťují. V další části této práce jsou uvedeny některé důležité klíčové a zobecňující souvislosti, které mají vztah k činnosti výjezdových hasičů a HZS ČR.

Kirschman (2016, s. 4) uvádí: „*Každý sbor je odlišný, každá stanice je jedinečná, směny mají každá svoji vlastní povahu a hasič je vždy součástí týmu, ale i jednotlivcem.*“

V rámci svých dosavadních pracovních zkušeností jsem přesvědčena o tom, že posuzování osobnostních charakteristik je nezbytné zejména u uchazečů, hlásících se k bezpečnostním sborům, včetně HZS ČR. Nezbytnost vyšetření osobnostní způsobilosti vyplývá z právních předpisů, zejména ze zákona č. 361/2003 Sb. (§ 15, § 19, § 79) a vyhlášky č. 487/2004 Sb. (§ 1), kde je uvedeno: „*Osobnostní charakteristiky, které jsou předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru, splňuje občan nebo příslušník, pokud 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 volných procesů*
- g) bez nedostačivosti v oblasti poznávacích procesů*
- h) bez nedostačivosti v oblasti autoregulace*
- i) bez znaků nežádoucí agresivity*

Osobnostní způsobilost je v současnosti chápána jako jeden z významných (jeden ze tří) předpokladů pro výkon služby u HZS ČR. Je zjišťována pomocí psychologického vyšetření a osobního pohovoru na specializovaném pracovišti HZS ČR.

3.1 Intelektový potenciál příslušníka HZS ČR (vlohy a schopnosti)

Intelligence je schopnost člověka rozumově řešit nově vzniklé nebo obtížné situace. V praxi hovoříme o vyšších nervových funkcích (např. myšlení, abstraktní myšlení, paměť, vědomí), které člověku umožňují učit se ze zkušeností (Novotný, 2007, s. 107), přizpůsobit se

novým i nepředvídatelným skutečností; provádět analýzu a syntézu na základě podstatných souvislostí a vztahů, řešit problémy... Intelligenci ale obecně není snadné definovat, jedná se o jeden z nejdiskutovanějších pojmů v historii psychologie.

Součástí psychologického vyšetření u HZS ČR je diagnostika intelektového potenciálu probandů. Úroveň je stanovena na maturanty; jednou z podmínek pro vstup k HZS ČR je středoškolské vzdělání s maturitou. Rozlišujeme vlohy (tj. vrozené předpoklady) a schopnosti (realizované vlastnosti osobnosti – dispozice). Schopnosti jsou vlohy osobnosti rozvinuté výcvikem, vzděláním a zkušeností. K aktivitám každé profese jsou potřebné určité vlohy. Je však třeba zdůraznit, že celková míra jejich projevu je výrazně podmíněna prostředím (výchovným, ekonomickým, sociálním, pracovním...). Například na trenažérech mohou výjezdoví hasiči, řidiči, spojovní operátoři, operační důstojníci aj. některé činnosti nacvičovat, ale výsledný efekt je vázán právě na dispozice osobnostního základu, jejich intelektový potenciál a výkonové dispozice. Pro každého dlouhodobě spolehlivého záchranáře platí, že by měl mít ke své práci odpovídající intelektový potenciál a psychickou výkonnost. To vše navíc doplněné o vhodné volní vlastnosti. Zjednodušeně řečeno, „musí chtít“ zachraňovat a navíc vlastní práci rozvíjet pohybovou časoprostorovou koordinaci, poznávat a vnímat nové skutečnosti atp.

Považuji za nezbytné, aby každý výjezdový hasič trénoval odhad, znal míru svých možností a nepřeceňoval své schopnosti, tak aby daný příslušník neohrozil život a zdraví své ani svých kolegů. Pro hasiče je typické propojení jejich životní filosofie s náplní práce u HZS ČR. Chamine (2013, s. 248) uvádí: „*Je neuvěřitelné, co se stane v myslích lidí, kterým se podaří propojit svou práci se svým hlubším přesvědčením o tom, co může dát jejich životu smysl.*“

3.2 Emoční stabilita

Emoce je složitý stav tvořený mnoha složkami, jehož výsledkem je připravenost k určitému chování (Nolen-Hoeksema, 2012, s. 463). Wharamová (2014) a jiní autoři se opírají o fakt, že existuje pouze šest hlavních (výchozích) emocí. Jedná se o následující emoce (uspořádání podle abecedy): hněv, překvapení, radost, smutek, strach, znechucení.

Lazarus (1991) uvádí, že každá intenzivní emoce obsahuje nejméně šest složek:

- kognitivní hodnocení (posouzení, jaký význam mají okolnosti, které nastaly)
- subjektivní prožitek emoce (uvědomění si afektivního stavu nebo pocitu spojeného s danou emocí)
- tendence myslet a jednat (naléhavá potřeba – nutkání myslet a jednat určitým způsobem)
- fyziologické (vnitřní) tělesné změny; aktivace autonomního SAS (sympatoadrenálního systému) - příprava na akci aktivací sympatiku a působením adrenalinu a noradrenalinu
- výraz obličeje - „prozradí nás mimika“
- reakce na emoci (způsob, jakým usměřňujeme své reakce a jak se nakonec vyrovnáváme s emocí nebo situací, která ji vyvolala)

Mayer a Salovey (Mayer, 2004, s. 17) předpokládají, že emoční inteligence má čtyři základní složky: přesné vnímání a vyjádření emocí; přístup k emocím a jejich užívání tak, aby pomáhaly při uvažování a při řešení problémů; chápání emocí a jejich významu; emoční regulace.

Z mých stáží na požárních stanicích HZS ČR a z míst mimořádných událostí (autohavárie, bleskové povodně apod.), při kterých jsem byla v rámci svých stáží přítomna, mohu uvést, že výjezdoví hasiči jsou při své činnosti naučeni ovládat své emoce, příp. i oddálit „prožívání“ dané situace. Tyto nacvičené reakce jsou pro zásahovou činnost nezbytné, ale někdy se neblaze (neadekvátně) odráží v jejich osobním (soukromém) životě, kde jim rodinní příslušníci a přátelé někdy vyčítají, že se k radostným (ale i smutným) událostem staví s odstupem. K této problematice Poněšický (2014) uvádí: *„Kognitivní uvědomění vlastního vnitřního, zejména emocionálního, stavu nám poskytuje možnost se vědomě dle těchto signálů („emocionálního kompasu“) chovat.“*

Křivohlavý (2010, s. 67) uvádí, že pozitivní emoce nejsou samoúčelné; usnadňují chování (jednání), které má ráz přibližovat se k něčemu, popř. „být blízko“. Tím je částečně také dáno sbližování lidí s hlubším zájmem o stejné dění a věci, což osobně vnímám jako typické pro skupinovou činnost výjezdových hasičů HZS ČR, kteří společně prožívají dobře odvedenou práci (např. úspěšný zásah, úspěšnou resuscitaci, rychlou evakuaci aj.) a společné trávení volného času; i tím se upevňují vztahy ve skupinách.

Výjezdoví hasiči vidí velký smysl ve své profesi. Pro většinu profesně mladých hasičů je povolání koníčkem, posláním a srdeční záležitostí. Sama často vidím, že přes náročnost profese výjezdového hasiče, mají příslušníci HZS ČR radost z příslušnosti ke sboru, povolání je uspokojuje (což podporuje jejich emoční stabilitu), na svou profesi jsou hrdí a také proto zůstávají své profesi oddaní (věrní) často i po celý svůj profesní život.

3.3 Psychosociální vyzrálost, autoregulace

V Metodické příručce psychodiagnostických postupů zjišťování osobnostní způsobilosti uchazečů a příslušníků v rámci služby u Hasičského záchranného sboru České republiky je definováno (Metodická příručka, 2013, s. 17): „*Jedná se o duševní a společenskou zralost, projevující se např. adekvátním akceptováním vlastní tělesné konstituce a zdravotního stavu, struktury vlastní osobnosti, mužské či ženské role a adekvátní sociální komunikací, plněním manželských, rodinných a pracovních rolí a ekonomickou nezávislostí.*“

Z mé praxe a kontaktu s hasiči HZS ČR vyplývá, že psychosociální vyzrálost je nezbytná pro dobrý výkon služby i pro zařazení do výjezdového družstva. Zralý jedinec nebude mít problémy s adaptací na nové neznámé prostředí, bude přirozený, zdravě spontánní a schopný autoregulace. Nebude mít problémy s respektováním autority, uposlechnutím rozkazu a bude respektovat strukturu organizace (hodnostní označení příslušníků). Současně se od těchto jedinců očekává, že přemýšlí o svém chování a umí (i musí) přijmout zodpovědnost za svá rozhodnutí. Z mé bakalářské práce vyplývá, že psychosociální nevyzrálost se významně podílí na neúspěšnosti při vstupním psychologickém vyšetření.

3.4 Odolnost vůči psychické zátěži

Často od výjezdových hasičů slyším: „*Hasič hasiči vždy pomůže.*“ Asi není náhodné, že právě pocit sounáležitosti, důvěry, solidarity a přátelství je mezi hasiči, zařazenými ve výjezdové jednotce, velké, důležité a stěžejní téma. „Partáctví“ je mezi hasiči ceněno a vnímáno jako „vědomá – nevědomá podpora“ pro výkon profese tak dlouho, jako je staré samotné „hasičské řemeslo“.

Pelcák (2013, s. 72) uvádí, že pro individuální houževnatost (resilienci) vůči zátěžovým situacím bývá používán pojem hardiness (pevnost, tvrdost, tuhost), který vyjadřuje stupeň odolnosti a resilience (nezdolnosti), která popisuje schopnost odolávat zátěžovým situacím

v průběhu času. Je pravděpodobné, že houževnatý (hardy) jedinec spíše zvládne náročnou situaci a z některé i benefituje. Všeobecně je známé, že hasiči mají zvýšený cit pro kolegiální a smysl pro soudržnost (celistvost, spojitost) - „Sense of Coherence“.

Existují lidé, kteří dokáží nalézt pozitivní smysl i v traumatických událostech (v „konci“ jedné – třebaže špatné události „vidí nový – pozitivní začátek“). Takoví lidé trpí méně často emočními a jinými problémy. Je dobré si proto položit otázku: „*Jak jsou na tom jedinci, kteří jsou vůči stresu nejodolnější a kteří ani v těžkých životních situacích neprojevují známky emočního nebo tělesného oslabení?*“ Kirschman (2016, s. 42) popisuje, že hasiči svoji profesionální dráhu prožívají v opačném režimu: stresové situace jsou prožívány nejsilněji na začátku profesní dráhy, kdy jsou mladí muži na vrcholu svých fyzických sil. S přibývajícím léty praxe, kdy nabývají stále více teoretických a praktických zkušeností a jsou ve své práci skutečně dobří, jejich fyzická kondice klesá; působení pracovních úkolů je mnohem méně stresující.

3.5 Žádoucí motivace, postoje a hodnoty (potřeby a volní jednání)

V průběhu své téměř desetileté praxe u HZS ČR jsem poznala, že silná motivace u uchazečů i příslušníků je pro profesi hasiče typická. Často již od základní školy jsou uchazeči jako děti členy jednotek Sboru dobrovolných hasičů (SDH), později cílevědomě studují Střední školu požární ochrany a příbuzné studijní obory, aby je později mohli využít při plnění profesních povinností v rámci HZS ČR. Po konzultaci s více psychology jiných bezpečnostních sborů jsem zjistila, že motivace hasičů je při porovnání s jinými sbory mimořádná a výjimečná; jsem přesvědčena o tom, že se promítá i do mnohaletého výkonu služby.

Podle Armstronga (2005, s. 159) je motiv důvodem pro to, abychom něco udělali. **Motivaci** Nakonečný (2014, s. 15) definuje takto: „*Obecně platí, že motivace je intrapsychicky probíhající proces, vycházející z nějaké potřeby a vyúsťující ve výsledný žádoucí vnitřní stav (proces).*“ Jedná se o intrapsychicky probíhající proces, který vyúsťuje ve výsledný vnitřní stav – motiv. Motivací rozumíme stav, který aktivuje chování člověka a určuje (dává) mu směr.

Pozn.: Nakonečný (1996, s. 27) definuje chování zmíněné v definici jako instrumentální aktivitu zprostředkující vztah mezi potřebou a jejím uspokojením. Kolman (2012, s. 11) definuje motivaci jako „*...to - něco, co dává důvod k chování či činům, něco co posiluje či podmiňuje čin, určuje jeho druh a intenzitu*“. Subjektivně motivaci vnímáme jako vědomou touhu. Je

známé, že často se člověk může rozhodnout, zda se touto touhou (těmito touhami) nechá vést, ale ovládat vlastní motivaci je však obtížnější a často i nemožné (Nolen-Hoeksema, 2012, s. 420).

Profesní motivy příslušníků HZS ČR popisuje Šugár (2008, s. 4): „*Profesní motivy hasičů jsou důležité vnitřní determinanty směru a síly jejich chování při výkonu pracovní činnosti*“. Příčinami motivací jsou vnitřní a vnější podněty (pohnutky). Mezi vnitřní podněty patří např. biologické a fyziologické potřeby související s procesy probíhajícími v těle. V návaznosti na vnitřní a vnější podněty rozlišujeme vnitřní a vnější motivy (motivace). K vnitřním motivům patří např. osobní potřeby, zájmy, emoce, seberegulační vlastnosti (svědomí, vůle, morálka...), cíle, plány, ochota – za všech okolností pomáhat, ideály... K vnějším motivům příslušníků HZS ČR tak např. patří mzda, úspěšné jednání „vzorů“, rozkazy velitelů, příkazy, odměny a tresty (emocionální, materiální, fyzické, formální), příkazy, nabídky, výzvy aj. To vše v těsném kontextu podmínek prostředí a dané situace. Jak uvádí Šugár (2008, s. 3), vnější objekty nejsou nikdy motivy, jsou pouze prostředky jejich realizace (v tomto smyslu např. není motivem jídlo, ale požitek z jedení a nasycení).

Postoje (*attitudes*) chápeme jako příznivé či nepříznivé ustálené hodnocení a reakce na předměty, lidi, situace a další aspekty světa (Nolen-Hoeksema, 2012, s. 812). V postojích dominuje hodnotící rozměr, u postoje převažuje emocionalita a v důsledku emotionality i polarizace ve smyslu „pozitivní – negativní“. Existuje více definic postojů. Armstrong (2005, s. 153) definuje postoj jako ustálený způsob myšlení. V publikaci Hayes (1998, s. 95) je uvedena následující definice: „*Postoje jsou naučené predispozice k celkově příznivé nebo nepříznivé reakci na daný objekt, osobu či událost.*“ Ze své praxe vím, že do HZS ČR přicházejí uchazeči v období časně dospělosti, a teprve postupně přijímají za vlastní filosofii sboru (učí se). Později jejich postoje vykazují značnou míru stability a konzistence.

Hayes (1998, s. 115) uvádí, že postoje se vyvíjejí a vývoje se účastní mnoho mechanismů; např. sociální identifikace, napodobení (modelling), obeznámenost a sebepercepce. Postoje jsou důležitou složkou komunikace. V rámci družstev HZS ČR si většinou hasiči dobře rozumí, právě díky podobným postojům. K tomu, aby člověk mohl pracovní úkoly dlouhodobě plnit, je třeba, aby ve své práci viděl smysl, aby např. přijal za vlastní její smysluplnost a byl této práci oddán. Smysl přitom často nemůže být dán, musí být nalezen (Frankl, 1997, s. 18). Problematika postojů také souvisí s hodnotou, kterou jim lidé přikládají. Existují v podstatě tři kategorie: 1) tvůrčí hodnoty, 2) zážitkové hodnoty, 3) postojové hodnoty. Frankl (1997, s. 45) dále uvádí: „*Z rozdílnosti tří uvedených hodnotových kategorií a za stálého sledu možností, jak*

je v životě uskutečnit, nevyplývá nic menšího, než že život, za nějž jsme převzali odpovědnost, znamená vždy a za všech okolností, v každé situaci pro nás úkol.“

Podle Švába (2006, s. 14) má každý člověk hodnotový systém – **hodnoty** a ideály, které vznikají z jeho zkušeností. Učíme se rozlišovat mezi špatným a dobrým, ale také mezi neúčinným a účinným. A přestože má každý člověk vlastní hierarchii hodnot, může (a musí) v případě, že je záchranářem, přijímat hodnotový systém HZS ČR. Rozumná míra uspokojování všech klíčových potřeb příslušníků HZS ČR přispívá nejen k dosahování výborných výsledků každým z nich, ale také k pozitivní motivaci mladých lidí – s odpovídajícím temperamentovým základem a intelektovým potenciálem – stát se plnohodnotnými záchranáři. Ve Schwartzově teorii hodnot (Swartz, 1992) jsou jednotlivé hodnoty definovány prostřednictvím motivačního cíle, který tvoří podstatu hodnoty; vychází ze tří univerzálních podmínek lidského bytí (potřeby jedinců jako biologických organismů); nevyhnutelné požadavky koordinované sociální interakce; přežití a blaho společnosti (Schwartz, 1994).

Vůle, tzn. volně regulované (vědomě regulované) chování, má v záchranářské činnosti značný význam. Psychologie chápe pojem vůle i širěji, jako soubor vlastností osobnosti souvisejících se sebekontrolou.

3.6 Temperamentový základ a charakter osobnosti příslušníka HZS ČR

Osobnost lze definovat jako charakteristické vzorce myšlení, chování a emocí, které tvoří individuální osobní styl interakce s fyzickým a sociální prostředím (Nolen-Hoeksema, 2012, s. 536). *Pozn.: Sociální prostředí je někdy chápáno jako soubor vnějších podmínek života člověka, které existují nezávisle na jeho prožívání a činnosti (Matoušek, 2013).*

Osobnost vychází z biologické podstaty člověka a v průběhu vývoje jedince je silně determinována různými sociálními, společenskými aj. faktory prostředí. Osobně mně je blízké pojetí osobnosti Junga (1994, s. 57), který uvádí: „*K osobnosti nemůže vychovávat (a být příkladem pro ostatní) nikdo, kdo ji sám nemá.*“

Pozici profesionálního výjezdového hasiče může vykonávat pouze dospělý člověk, u kterého již byly rozvinuty všechny podstatné lidské vlastnosti. Tyto vlastnosti vytvářejí určitý celek (u každého člověka odlišný), který nemusí být a nebývá harmonický.

Temperament znamená souhrn typických rysů osobnosti, které se stále projevují způsobem reagování, jednání a prožívání; souvisejí s náladou (Nolen-Hoeksema, 2012, s. 115).

Šváb (2006, s. 9) zmiňuje, že záchranář by měl umět své temperamentové založení přizpůsobit situačním požadavkům a volně je regulovat.

Podle Švába (2006, s. 7) v každodenní praxi zahrnuje pojem **charakter** především dobré vlastnosti (např. čestnost, upřímnost). Přitom pro aktivní záchranáře jsou charakterové vlastnosti (rysy), ve výše uvedeném pozitivním (dobrém) slova smyslu, mimořádně důležité; např., názorová pevnost, stálost, vyrovnanost, pozitivní návyky a zásady, dostatečná míra sebevědomí a schopnost sebehodnocení. U každého příslušníka HZS ČR a také od příslušníků dalších složek IZS veřejnost „automaticky“ očekává značnou míru pevnosti, stálosti, sebranosti, efektivní návykovosti (např. při vyprošťování osob nebo poskytování první pomoci) – a to i v těch nejnáročnějších situacích.

3.7 Psychopatologická symptomatika a agresivita

Jedním z cílů vstupního psychologického vyšetření uchazečů do služebního poměru u HZS ČR je zachytit v osobnostní charakteristice uchazeče psychopatologickou symptomatiku nebo známky jiného psychiatrického onemocnění (např. depresivní ladění osobnosti). V praxi jsem se ojediněle setkala s příslušníky, kteří byli depresivně laděni. Toto onemocnění jim bylo lékaři diagnostikováno a stalo se dočasně překážkou výkonu služby (jednalo se o ztrátu zdravotní způsobilosti). V několika málo případech jsem se setkala také s nedokonaným i dokonaným pokusem o suicidium.

Vágnerová (2008, s. 513) charakterizuje poruchu osobnosti jako určitý trvalý a těžko ovlivnitelný vzorec osobních rysů, které se odlišují od aktuální sociální normy: *„Její součástí jsou nadměrně zvýrazněné některé vlastnosti osobnosti, odchylky v oblasti citového prožívání, uvažování i chování. Jejím důsledkem je narušení osobní pohody, vztahu k sobě, hodnocení sebe samého i svého jednání; sociální adaptace, vztahu ke světu, především k jiným lidem a ke společnosti“*. Vágnerová (2008, s. 757) dále popisuje agresivní chování jako porušení sociálních norem. Agresivní chování omezuje práva a poškozuje člověka, živé organismy nebo i neživé objekty. Tendenci nebo pohotovost k násilnému způsobu reagování označujeme termínem agresivita. Pojem agrese označuje takové chování, které mívá charakter násilí. Agresivní chování je obvykle spojeno s určitým emočním prožitkem. Tento prožitek násilnickou reakci stimuluje a doprovází. Považuji za přirozené, že hasiči při svých těžkých zásazích prožívají pocity bezmoci, vzteku, frustrace a agrese, ale z mých pozorování přímo na stanicích vyplývá, že s těmito pocity dokáží pracovat a přijatelnými způsoby se jich zbavit.

I z tohoto důvodu je na každé hasičské stanici HZS ČR dobře vybavená posilovna. V *Metodické příručce psychodiagnostických postupů zjišťování osobnostní způsobilosti uchazečů a příslušníků v rámci služby u Hasičského záchranného sboru České republiky* (Metodická příručka, 2013, s. 24): „Důležitým aspektem je, že agresivní jedinec porušuje přijatelné společenské normy a není veden snahou pomoci druhému.“ V důsledku právě uvedeného považují za důležité ověřování patologické symptomatiky, autoregulace aj. při psychologickém vyšetření.

3.8 Výkonnostní determinanty

Sebelépe teoreticky připravený záchranář ještě nemusí být dobrým záchranářem. Podobně jako teoreticky připravený člověk nemusí umět zahrát na housle hudební skladbu, nemusí mít teoreticky připravený záchranář schopnosti provést ve správném tempu, v požadované posloupnosti a při potřebné koordinaci nezbytný a efektivní zákrok. Jedním ze základních duševních předpokladů pro práci hasiče jsou dostatečné výkonové dispozice. Na jejich základě se při výkonu profese mohou později efektivně rozvíjet žádoucí záchranářské schopnosti a dovednosti.

Pozornost a psychomotorické tempo

Bez schopnosti udržovat po delší dobu vysokou míru pozornosti se neobejde žádný záchranář. Každý ostrý výjezd a mimořádná událost klade mimořádné nároky na pozornost nejen řidičů výjezdových vozidel a obsluhy technických zařízení, ale na každého záchranáře.

Nedostatečná schopnost pozornosti se také projeví např. v průběhu několikahodinového psychologického vyšetření.

Rovněž rychlost reakcí je pro hasiče (záchranáře) výhodou. Z rychlosti reakcí vyplývá pohotovost k akci. Přitom platí, že některé, na koordinaci, pozornost a rychlost i velmi náročné činnosti, zprvu vyžadují až mimořádné úsilí, ale je možné je zautomatizovat pravidelným nácvikem tak, že po úspěšném nacvičení o jejich průběhu již nemusíme téměř přemýšlet, a přesto jsou bezchybně provedeny (Novotný, 2014, s. 125).

Dělená pozornost

Šváb (2006, s. 18) uvádí, že dělená pozornost představuje schopnost pohotového postřehnutí dvou podnětů. Obvykle se testuje vizuální kontrola dvou světel na vymezené ploše s následnou motorickou reakcí – nejčastěji ruky. Při součtovém typu motorického výstupu se

jedná o pohyb jedné ruky. Při rozdílovém typu motorického výstupu se jedná o pohyb obou rukou. Při dělené pozornosti (kolísání, oscilaci) je hodnocen vývoj a tempo psychomotorické pohotovosti s účastí vůle.

Dělená pozornost je významným faktorem pro stanovení míry odolnosti proti zátěži a kolísání mžítkové pozornosti. Významná je dlouhodobá vyrovnanost požadované schopnosti volně regulované psychomotorické pohotovosti při zpracování optických podnětů exponovaných ve vnuceném tempu (Šváb, 2006, s 18).

Zachování dlouhodobé výborné dělené pozornosti vyžaduje faktor kondice - pravidelný nácvik aktivit, které dělenou pozornost posilují. Bez pravidelného tréninku kvalita i výkon klesají.

Informační výkon

Šváb (2006, s. 18) uvádí, že se v případě informačního výkonu jedná o odezírání významného detailu v tempu a kvalitě: *„Významný detail představuje poloha přerušení (rozštěp) na Landoltově prstenci. Získané hodnoty informačního výkonu v bitech za sekundu tvoří základnu pro hodnocení zejména změn v pohotovosti zpracování před a po exponované pracovní zátěži.“*

Krátkodobá vizuální paměť

Šváb (2006, s. 19) uvádí, že: *„Vizuální paměť představuje v souboru výkonových faktorů schopnost uložení vizuální informace do krátkodobé paměti a její následné vybavení.“*

Úspěšní záchranáři HZS ČR jsou zejména ti, kteří dokáží v paměti uchovat v nezkreslené formě komplexní vizuální informaci a následně si ji účelově vybavit. Je zřejmé, že ověřování krátkodobé vizuální paměti úzce souvisí s únavou.

Reakční pohotovost

Jednoduchá reakční pohotovost spočívá ve schopnosti pohotově a správně reagovat na barevné světlo, zvuk nebo jiný signál orientovaným pohybem nohy nebo ruky (ve vnuceném tempu). Hodnotí se počet správných a chybných, opožděných, zdvojených a přehlédnutých podnětů.

Výběrová reakční pohotovost, jak uvádí Šváb (2006, s. 19): *„Představuje schopnost pohotově a správně reagovat na požadovanou informaci přikázanou (uloženou) výzvou. Uložená výzva je zamíchána do souboru podobných informací (číslice, grafické znaky). Významné pro hodnocení hasiče – záchranáře spočívá v ověření míry pohotovosti k nalezení*

zadané informace v informačním šumu podobných, ale v daném okamžiku nevýznamných informací.“ Reakční pohotovost souvisí se stavem psychiky. Není pravděpodobné, že by byla nácvikem výrazně kladně ovlivňována.

Rozhodovací procesy

Při rozhodovacím procesu záleží na tempu a kvalitě. Rozhodování chápeme jako schopnost pohotově a kvalitně vizuálně zpracovat akustickou informaci. Šváb (2006, s. 20) uvádí, že tuto informaci člověk zpracovává podle předem určených principů (pravidel) uložených v paměti. Pro hodnocení rozhodovacího procesu je významná pohotovost a také správné užití pravidla uloženého v paměti.

4 Výběr příslušníků a průběh výběrového řízení k HZS ČR jako jeden z faktorů ovlivňujících délku služby výjezdových hasičů

Personální politice je u HZS ČR věnována maximální pozornost, pečlivost, opatrnost a důslednost. Od příslušníků HZS ČR se očekává mnohaletý výkon služby a nízká fluktuace. Rovněž náklady na jednoho příslušníka jsou vysoké. Komplexní přístup pracovníků personálního útvaru významně ovlivňuje výběr budoucích zaměstnanců a příslušníků HZS ČR.

4.1 Úloha personálního oddělení HZS České republiky

Personální oddělení jsou zřízena na generálním ředitelství HZS ČR, v každém HZS kraje, na SOŠ PO a VOŠ PO ve Frýdku-Místku a v Záchranném útvaru HZS ČR v Hlučíně. Zajišťují všestrannou péči o zaměstnance a příslušníky sboru. Vedoucí personálních oddělení jsou členy nejužšího managementu organizace.

Jedním ze základních úkolů personálního pracoviště je organizace výběru občanských zaměstnanců a příslušníků, včetně časového a organizačního rozvrhu celého přijímacího řízení. K dalším důležitým úkolům personálních oddělení patří zabezpečení účasti na vzdělávacích kurzech a akcích, plánování periodických zdravotních prohlídek, periodického ověřování odborné a fyzické způsobilosti příslušníků HZS ČR. Kromě již uvedeného personalisté realizují ozdravné pobyty, nejrůznější sportovně kulturní akce a volnočasové aktivity. Při plnění svých úkolů (zejména při výběru uchazečů) personální oddělení HZS ČR úzce spolupracuje s

managementem na všech úrovních od velitelů družstev, velitelů čet, velitelů stanic až po krajského ředitele, s odborovou organizací a psychologickým pracovištěm. Personální oddělení Generálního ředitelství HZS ČR navíc zpracovává koncepci personálního zabezpečení a rozvoje v rámci celého HZS ČR a metodicky ostatní personální oddělení řídí.

4.2 Role psychologických pracovišť HZS České republiky

Psychologická služba HZS ČR funguje od roku 2003. Pro činnost psychologické služby byly stanoveny tři základní pilíře (Dittrichová, 2014, s. 18):

- diagnostická činnost (zabezpečování podkladů pro personální práci a výkon služby)
- zajišťování posttraumatické péče o příslušníky HZS ČR
- pomáhání obětem mimořádných událostí

Dittrichová (2014, s. 18) uvádí: „Mezi důvody a okolnosti vzniku psychologické služby HZS ČR patřily výzkumné práce SPBI Ostrava ke stanovení systému pro určení a kontrolu způsobilosti hasičů pro výkon služby, provedené v rámci grantu MV-generálního ředitelství HZS ČR (GŘ HZS ČR), výzkumné práce Vojenské lékařské akademie J. E. Purkyně v Hradci Králové a hodnocení zdravotního stavu příslušníků HZS ČR, kdy byly u řady osob zjištěny neodžitě tenze a traumata, které jsou výsledkem dlouhodobého působení stresorů hraniční a nadlimitní intenzity“.

V každém kraji pracuje a psychologickou službu zajišťuje pověřený psycholog (ustanovený na služební místo). Psychologické laboratoře jsou v současné době zřízeny na pěti místech (v Praze na GŘ HZS ČR a dále na HZS krajů: České Budějovice, Hradec Králové, Olomouc a Ostrava) a fungují jako laboratoře spádové pro ostatní kraje. Laboratoře jsou personálně obsazeny psychologem (psycholožkou) a asistentem (asistentkou). Všechna psychologická vyšetření uchazečů probíhají na uvedených pracovištích. Laboratoří je tedy méně než krajů, což např. pro psychologickou laboratoř v Hradci Králové znamená, že zajišťuje vyšetření uchazečů a příslušníků HZS ČR nejen z Královéhradeckého kraje, ale také Pardubického a Libereckého a Kraje Vysočina (popř. i dalších/jiných krajů).

Psychologická služba představuje v současnosti významnou součást HZS ČR, který tak tvoří funkční kompaktní celek.

4.3 Příjímání řízení na pozici výjezdového hasiče

Management na všech úrovních HZS ČR si uvědomuje mimořádnou náročnost výkonu služby ve výjezdové jednotce. Požadavky na uchazeče, podmínky i průběh přijímacího řízení ukládá zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.

V průběhu přijímacího (výběrového) řízení každého uchazeče o přijetí k HZS ČR je ověřována fyzická, osobnostní a zdravotní způsobilost. Postupně probíhá:

- zaevidování písemné žádosti uchazeče o přijetí k HZS ČR
- ověření, zda jsou údaje uvedené v žádosti v souladu s požadavky zákona č. 361/2003 Sb.
- vstupní pohovor s uchazečem na pracovišti HZS ČR
- ověření tělesné zdatnosti (fyzické testy) na pracovišti HZS ČR
- psychologické vyšetření na psychologickém pracovišti HZS ČR
- komplexní lékařská prohlídka v pověřeném zdravotnickém zařízení

Na průběhu celého přijímacího řízení se u HZS ČR podílí management, personální pracoviště a psychologická služba.

Všichni uchazeči plní stanovené požadavky postupně. Přitom platí, že např. neschopnost splnit fyzické testy uchazeče vyřadí ještě před lékařskými prohlídkami, které jsou časově i finančně náročné. Často probíhá předvýběr uchazečů, např. na základě nejvyššího dosaženého vzdělání (SŠ, VOŠ, VŠ v oblasti požární ochrany), pracovních zkušeností ze Sboru dobrovolných hasičů (SDH), HZS podniků, doložené písemné dokumentace, pověsti uchazeče v místě bydliště nebo v zaměstnání atp.

Personální oddělení zaeviduje žádost uchazeče; ověří správnost a úplnost údajů a provede vstupní pohovor.

Ověření **fyzické způsobilosti** se skládá ze dvou testů silových a jednoho testu vytrvalostního (Pokyn generálního ředitele HZS ČR č. 58/2008).

Posouzení **osobnostní způsobilosti** probíhá v psychologických laboratořích HZS ČR a řídí se vyhláškou č. 487/2004 Sb., o osobnostní způsobilosti, ve znění pozdějších předpisů, která je předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru.

Zdravotní způsobilost uchazeče posuzuje poskytovatel pracovně lékařských služeb na základě výpisu ze zdravotnické dokumentace vedené registrujícím poskytovatelem zdravotních

služeb v oboru všeobecné praktické lékařství, výsledku lékařské prohlídky a dalších potřebných vyšetření (vyhláška č. 393/2006 Sb., o zdravotní způsobilosti, ve znění vyhlášky č. 407/2008 Sb.).

Náklady spojené se zjišťováním zdravotní, osobnostní a fyzické způsobilosti občana hradí bezpečnostní sbor.

Od přijímacího řízení mohou obě strany kdykoliv v jeho průběhu odstoupit. Každý uchazeč je o výsledku přijímacího řízení vyrozuměn písemně.

4.4 Zjišťování osobnostní způsobilosti

Definovat ideální profil osobnosti příslušníka HZS ČR na pozici výjezdového hasiče není snadné. Mluvčí GR HZS ČR kpt. Mgr. Nicole Zaoralová v březnu 2014 přiblížila obecný princip výběru (URL 1): „*Uchazeč musí mít minimálně středoškolské vzdělání s maturitou, musí mít čistý trestní rejstřík, nesmí mít živnostenský list. V průběhu přijímacího řízení je ověřována hlavně jeho psychologická způsobilost, fyzická zdatnost a zdravotní stav. Je podroben několika zdravotním prohlídkám.*“

V zákoně č. 361/2003 Sb., ve znění 2014, § 13, je uvedeno, že do služebního poměru u HZS ČR může být přijat pouze občan České republiky, který:

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

Psychodiagnostická činnost u HZS ČR vychází ze zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů, a vyhlášky č. 487/2004 Sb., o osobnostní způsobilosti, která je předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru, ve znění pozdějších předpisů. Spočívá především ve zjišťování osobnostní způsobilosti uchazečů (Zákon č. 361/2003).

Psychodiagnostické metody jsou v současné době v rámci celého HZS ČR jednotné a standardizované. Standardizace vychází z obecných definic a požadavků, které zmiňuje např. Svoboda (2013, s. 42): „*Standardizace je souhrnné označení pro zjištění reliability, validizace, stanovení norem, prověření účinnosti jednotlivých částí testu, stanovení jednotné instrukce a způsobu administrace. Nejčastěji se tohoto termínu používá v užším slova smyslu jen pro stanovení norem testu – normalizaci.*“

Jednotná metodika je zakotvena v závazné Metodické příručce vydávané psychologickým pracovištěm GŘ HZS ČR. Jednotnou metodikou je současně zajišťována rovnost podmínek a vysoká objektivita při vyhodnocování výsledků vyšetření. Výsledek psychologického vyšetření uchazeče a závěry tohoto vyšetření mají v rámci HZS ČR obecnou platnost po dobu dvou let, pokud zvláštní předpis nestanoví jinak.

Psychologické vyšetření u HZS ČR má obecně tři základní části a trvá zpravidla čtyři až pět hodin. Skladba testů používaných při psychologickém vyšetření u HZS ČR je neveřejná.

První částí vyšetření jsou nejčastěji přístrojové metody, prováděné na dotykových obrazovkách za standardizovaných podmínek. V průběhu necelých dvou hodin jsou zjišťovány tyto vlastnosti:

- schopnost koncentrace pozornosti
- psychomotorické tempo
- dělená pozornost
- odezírání kritického detailu
- reakční pohotovost
- výběrová reakční pohotovost
- rozhodování – tempo
- rozhodování – kvalita

Druhou částí vyšetření je zjišťování intelektového potenciálu. V průběhu necelé jedné hodiny proband absolvuje tři testy řešené formou „tužka – papír“.

Třetí část vyšetření spočívá ve zjišťování osobnostní charakteristiky. Probandům jsou zadávány dva písemné dotazníky (pro zjištění povahových vlastností a charakterových rysů), které doplňují anamnestický dotazník, projektivní metody a pozorování. U uchazečů je posuzována míra motivace pro vstup k HZS ČR a aktivní dlouholetý výkon služby. Motivace je posuzována na základě anamnestických údajů (tzn. rodina, škola, vzdělání), pracovní minulosti, volnočasových aktivit a rozhovoru s psychologem. Kompletní psychologické vyšetření probanda probíhá přibližně 7 až 8 hodin (v rámci jednoho dne).

Osobnostní způsobilost uchazeče posuzuje psycholog psychologického pracoviště bezpečnostního sboru. Psychologické vyšetření je vždy zakončeno rozhovorem psychologa a probanda. V samotném závěru vyšetření psycholog, který vyšetření vedl, sdělí uchazeči výsledky vyšetření, ze kterých vyplývají souvislosti a vazby mezi dosaženými výsledky uchazeče při psychologickém vyšetření a stanovenými požadavky na uchazeče dle Zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů a Vyhlášky č. 487/2004 Sb. o osobnostní způsobilosti, která je předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru.

V případě negativního stanoviska je uchazeč psychologem poučen o možnosti podat odvolání. Návrh na přezkoumání závěru psychologa lze podat vedoucímu psychologovi Hasičského záchranného sboru ČR do patnácti dnů po převzetí závěru psychologa na adresu psychologického pracoviště GŘ HZS ČR.

Zkrátit dobu platnosti psychologického vyšetření může v jednotlivých případech psycholog, který provedl psychologické vyšetření (Metodická příručka, 2013, s 7). Psychodiagnostická vyšetření se u HZS ČR nerealizují pouze u uchazečů, ale také při některé změně pozice, tj. výběrové řízení u managementu, řízení vozidla s právem přednostní jízdy a další.

Vzhledem k velké motivaci a zájmu uchazečů stát se příslušníkem HZS ČR se i neúspěšný uchazeč hlásí do výběrového řízení opakovaně. Tuto možnost má po uplynutí dvou let od oznámení o negativním výsledku psychologického vyšetření.

Za osobnostně způsobilého se považuje občan, u něhož byly podle závěru psychologa bezpečnostního sboru zjištěny takové osobnostní charakteristiky, které jsou předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru.

5 Faktory podporující a ovlivňující výkon služby výjezdového hasiče HZS ČR jako celoživotní profese

Mezi trvale působící faktory, které podporují nebo ovlivňují výkon služby výjezdového hasiče, patří osobnostní pohoda, skupinové chování a vliv skupiny, zátěžové situace a odolnost výjezdových hasičů, vliv sociální opory.

5.1 Osobní pohoda

Při stážích na požárních stanicích, kde jsem se pohybovala mezi výjezdovými hasiči, si není možné nevšimnout určité míry spokojenosti, která podle mého názoru vyplývá ze smysluplnosti profese, kolegiální podpory, dobrého rodinného zázemí a fyzické kondice. Ladění (nastavení) osobnosti ovlivňuje osobní a tím i pracovní pohodu. Osobní pohoda je definována různým způsobem, např. jako dlouhodobý či přetrvávající emoční stav, ve kterém je člověk spokojen se svým životem. Osobní pohodu vytváří kognitivní a emoční složka. Kognitivní složka znamená, že lidé o části svého vlastního života vědomě přemýšlejí a tuto část i aktivně poznávají a snaží se ji ovlivnit. Emoční složka je souhrnem nálad, emocí a afektů (určitá míra spokojenosti), kterou lidé prožívají, aniž by o ní vědomě nebo často přemýšleli. Z výsledků studie Hřebíčková a kol. (2010, s. 39) vyplývá, že rysy osobnosti jsou významnými prediktory osobní pohody. Přitom bylo dále zjištěno, že podíl osobnostních rysů na predikci spokojenosti se vzrůstajícím věkem klesá.

Emoce (především pozitivní), přestože trvají krátce, v člověku vytvářejí zásobu fyzických, intelektuálních, psychologických, sociálních a jiných zdrojů, ze kterých můžeme čerpat v nepříznivých životních a pracovních situacích (v období trápení a starostí). K fyzickým zdrojům patří především pevné zdraví a dobrá tělesná kondice; k intelektuálním zdrojům patří např. kognitivní funkce, které mají poznávací význam a podle kterých hledáme životní cestu; k psychologickým zdrojům patří optimistický názor na život; k sociálním zdrojům patří znalost lidí kolem nás (zejména znalost člověka, jehož můžeme požádat o pomoc).

5.2 Skupinové chování a vliv skupiny z pohledu sociální psychologie a sociální pedagogiky

Družstvo výjezdových hasičů často představuje pro ostatní uzavřenou skupinu, ve které k sobě mají hasiči velmi blízko. Je to skupina, která má své vlastní hodnoty, má svůj vlastní jazyk a humor, a také rituály, což přináší pro práci výjezdových hasičů podstatné výhody. Nejpodstatnější výhodou pro dlouhodobé fungování skupiny je celý soubor hodnot, který lze chápat jako velmi důležitý systém kolegiální podpory. Ze svých kontaktů s příslušníky přímo na stanicích vím, že většina výjezdových hasičů má drsnější (tzv. černý) humor, používá dvojsmyslné narážky, vzájemně „na sebe líčí“ kanadské žertíky. V literatuře, kterou jsem prostudovala, bylo uvedeno, že toto vzájemné „nevinné“ testování není bez významu. Příslušníci mnohdy vtipkují i o těch nejsmutnějších a nejtragičtějších událostech. Je to jejich způsob ochrany, jak si udržet odstup od tragické události a také jim vlastní způsob uvolnění napětí. Např. Kirschman (2016, s. 27) píše, že: *„Někdy je smích to jediné, co se dá dělat tváří v tvář absurdní nebo tragické události.“*

Hayes (2003, s. 60) vymezuje skupinu následujícími znaky:

- interakce mezi lidmi trvá delší dobu, ne jen po několik minut
- členové vnímají skupinu jako skupinu a sebe jako její členy
- skupina si vytváří své vlastní normy, role a očekávání, jak se její členové mají chovat, a také sankce proti těm, kteří se nepřizpůsobí
- skupina si vytvoří vědomí společného cíle či vlastního účelu
- mezi jednotlivými členy skupiny se rozvíjejí různé vztahy

Lidé jednají úplně jinak, jsou-li ve skupině s dalšími lidmi, než když jsou sami. Zákon sociálního vlivu říká, že síla sociálního vlivu, kterým lidé disponují, závisí na třech faktorech: síle, množství a blízkosti těch, kteří vyvíjejí sociální tlak. Je zajímavé, že ve skupině obecně neplatí, že skupinová rozhodnutí bývají „bezpečnější“. Bez přípravy je tomu vždy spíše naopak. Ve skupině výjezdových hasičů nejde o posun k riskantnosti, nýbrž o skupinovou polarizaci k dobře provedenému zásahu (bez zbytečně riskantních operací).

Mezi hasiči převažují dobré vztahy, přesto se někdy objeví konflikty, jak osobní (člověk-člověku) nebo na skupinové úrovni (řevnivost mezi jednotlivými družstvy), popř. jedinec vůči skupině. Z rozhovorů s hasiči a pozorování vyplývá, že nejčastější konflikty vznikají na téma „nováčci a mazáci“. Zaznamenala jsem také nesouhlas s rozhodnutím velitelů. Zvláště ožehavým tématem je, pokud management rozhodne o „promixování“ směn.

Velitelé družstev i čet jsou vedeni k tomu, aby zmíněné negativní jevy nepřerostly únosnou mez. Také management HZS ČR si uvědomuje důležitost řešení konfliktů na pracovištích, což je i jedním z úkolů pro psychology u sboru. Fehlau (2003, str. 13) zdůrazňuje: „Řídit konflikty se vyplatí.“

Pro úspěšné týmy platí, že „členství v týmu“ přináší členům pocit hrdosti (důležitosti, významu). V dobrých týmech probíhá účinná komunikace podporující jejich soudržnost. Vedení a celá činnost dobrého týmu spočívá na principu „to zvládneme“. K tomu je však především nezbytný odpovídající přirozený nevynucený respekt ke zkušenějším členům týmu a k vedoucímu týmu (veliteli). V praxi musí být pro úspěšné týmy vytvořeny příznivé pracovní podmínky (osvětlení, ticho, teplota, vzduch, ale také klimatizace) v denních i v nočních směnách, přiměřené pracovní tempo (časový stres velmi negativně ovlivňuje emoce, vyvolává neklid, napětí i konflikty, navozuje chaos...). Pracovníci by neměli dostávat rozdílné a rozporuplné úkoly a příkazy (neměli by se dostávat do konfliktní role), neměli by být nejistí a přetížení pracovními úkoly. Na úspěch týmu mohou negativně působit změny v organizaci, špatné interpersonální vztahy a konflikty (včetně konfliktů mezi prací a ostatními rolemi, např. rolí otce či manžela). Mayerová (1997, s. 62 – 67) uvádí, že pracovníci organizace by měli mít zájem rozvíjet své schopnosti a profesní kariéru právě v organizaci, ve které pracují.

Hayesová (2003, s. 87) píše: „*Lidé, kteří se společně dostanou do těžké situace a zvládnou ji, se velice sblíží.*“ Hasiči se při zásahové činnosti dostávají se svými kolegy do obtížně řešitelných situací, které musí řešit. Úspěšné vyřešení každého zásahu velmi posiluje skupinovou soudržnost a důvěru. Jednotné postupy jsou klíčové stejně jako týmová práce, která je základem bezpečného a dobře provedeného zásahu. Kirschman (2016, s. 4) uvádí, že základem týmové práce je vzájemná důvěra, která se vytváří a upevňuje v průběhu mnoha let života s tou samou skupinou lidí. Po určité době společných výjezdů a řešení mimořádných událostí, odpočinku ve směně, výcviků, vzdělávacích akcí a prověrek, ale i stravování nebo společných sportovních aktivit, zná každý velmi dobře povahu a zvyky všech ostatních. Mezi hasiči tak vznikají vztahy, které jsou velmi podobné vztahům v rámci rodiny.

Do současné společnosti se značně a stále silněji promítají prvky celosvětové globalizace, která přináší i negativa, která ovlivňují každého člověka, včetně uchazečů o přijetí do HZS ČR a stávajících členů sboru. K závažným negativním sociálním znakům – ve vztahu k této práci - patří (Kraus, 2014, s. 71 - upraveno):

- vysoké (nebo až přehnané) nároky na výkon
- výrazná diferenciacie populace („rozevírání nůžek“ mezi bohatými a chudými; včetně používání nátlaku a hrozby nebo i použití síly jednoho člověka vůči druhému)
- populační nerovnováha (včetně migrace)
- ekologické havárie (a zvyšující se počet zátěžových až traumatizujících událostí)
- oslabování významu rodiny (popř. i oslabování pozitivních interakcí s prostředím v širších souvislostech)
- rozvoj terorismu (pocit vyššího ohrožení)
- rozvoj organizovaného zločinu
- preferování ekonomických zájmů před sociálními zásadami
- atp.

Existuje celá řada dalších faktorů, které působí proti základní myšlence (tezi) mé práce, např. změny řízení a organizace firmy (společnosti, sboru), zhoršené pracovní-právní vztahy, beznaděj či bezmocnost („na to nestačím“, „vnější okolnosti mně nedovolí zrealizovat dobrý úmysl“); medializace především negativních událostí v médiích (např. vydařený zásah hasičů medializován být nemusí, ale sebemenší pochybení či neúspěch ano). Přesto vycházíme z přesvědčení, že pozitivní faktory převažují.

Kirschman, E. (2016, s. 10) uvádí, že podpora kolegů bývá hodnocena jako méně významná (při porovnání s rodinou), ale na celkovou pracovní spokojenost, vnímání pracovní zátěže a zdravotní stav jedince má právě podpora kolegů zásadní vliv. Zásadním důvodem je fakt, že kolegiální podpora je bezprostřední. Často se odehrává ještě na místě mimořádné události nebo při cestě zpět na základnu. Je včasná a relevantní. I ocenění od kolegy má pro hasiče větší význam, protože kolega velmi dobře ví, v čem spočívala náročnost zásahu (kolega zná okolnosti, byl „při tom“; ví, o čem mluví).

5.3 Význam sociální opory pro profesní plnění úkolů

Kirschman, E. (2016, s. 9) uvádí: „*Hasiči jsou velmi dobří v poskytování sociální a praktické podpory rodinám druhých.*“ Pokud je člověk součástí pomyslné „hasičské rodiny“, může si být skoro jist, že se bude mít v těžké životní chvíli o koho opřít. Právě zmíněnou citaci mohu ze své praxe jen potvrdit. Hasiči si velmi dobře uvědomují riskantnost a možná nebezpečí, která je mohou při výkonu služby ohrozit (druhotně i jejich rodinu, např. finančním znevýhodněním). Proto si výjezdoví hasiči také velmi dobře uvědomují a dokáží přesně klasifikovat, co je pro ně v životě nejdůležitější a také si všech „opor“ dokáží vážit.

Sociální oporu je možné obecně chápat jako podporu a pomoc, která je druhými lidmi poskytována člověku v obtížné životní situaci. Jedinec subjektivně vnímá sociální oporu jako významnou pro zachování vlastní identity a psychické rovnováhy. Pro každého člověka i příslušníka HZS ČR je často rozhodující podpora ze strany svých nejbližších rodinných příslušníků, známých, přátel a kolegů (Slezáčková, 2012, s. 118).

Pozn.: Jistě existují i negativní dopady získané sociální opory (Lašek, 2011, s. 111), např. navozuje pocit bezmoci, neodpovídá potřebám jedince aj. Negativní dopady v této práci zohledňovat nebudeme.

Sociální opora je chápána jako neformální pomoc; poskytuje ji především blízké okolí, přirozená sociální síť. Za základní formy sociální opory můžeme považovat poskytnutí informací, instrumentální oporu, hmotnou oporu, emoční oporu, projevení zájmu... Za nepodstatnější faktor lze považovat projevení zájmu a účasti (Kohoutek, 2009, s. 56).

Sociální opora se u záchranářů spolupodílí na vytváření a posilování psychologických (osobních) a sociálních zdrojů. Osobní zdroje zahrnují např. sebeúctu, sebedůvěru, dispoziční optimismus, osobní sílu. Sociálními zdroji rozumíme zejména znalost lidí kolem nás tak, abychom věděli koho, kdy a jakým způsobem můžeme požádat o efektivní pomoc.

Pro výjezdové hasiče z právě uvedeného vyplývá, že (po absolvovaném výcviku) s odpovídající sociální oporou a dostatečnými zdroji lépe odolávají zátěžovým situacím, rychleji se s nimi vyrovnávají a zejména jsou sami schopní pomáhat lidem, kteří se do takových situací dostávají, např. při dopravních nehodách.

Rodina je významná i pro společnost, která vyjadřovala svůj pozitivní vztah k rodině (formálně i fakticky) existencí zákona o rodině. Od 1. ledna 2014 byl tento zákon v České republice zrušen a nahrazen druhou částí nového občanského zákoníku.

U HZS ČR jsou z řad výjezdových hasičů vytvořeny týmy posttraumatické péče. Psycholog HZS ČR v operačním řízení bývá povolován na místo zásahu k osobám zasaženým mimořádnou událostí (Dittrichová, 2014, s. 19). U těchto intervencí pak psycholog často využívá ke spolupráci členy týmů posttraumatické péče. Jedná se o příslušníky i občanské zaměstnance HZS ČR, kteří o danou problematiku projeví dobrovolný zájem a jsou proškoleni pro poskytování první psychické pomoci na místě mimořádné události i pro kolegiální pomoc a podporu. Rezortní psychologická pracoviště garantují činnost těchto týmů a zajišťují i průběžnou odbornou přípravu. Pro potřeby o příslušníky a zvládnání zátěže a zásahového stresu je u HZS ČR nastaven systém CISM (*Critical Incident Stress Management*).

Pro přiblížení, jak i „ostřílení“, služebně starší hasiči (proškolení v poskytování první psychické pomoci) někdy prožívají svou zásahovou činnost. Do následujícího textu jsem zařadila doslovnou citaci emailové korespondence od velitele čety, který mi přišel v nedávné době, a týká se zásahu, při kterém přišla o život mladá žena a dva proškolení hasiči na místě nehody poskytovali „zasaženým“ první psychickou pomoc (jeden se věnoval viníkovi dopravní nehody a druhý hasič se věnoval ovdovělému muži): *„Tak sme holka zase přišli s Pepou u zajeté maminy. Opět mezi mými známými z vedlejší vsi. Měl sem u toho z HK od poldů myslím Blanka a příjmení mi stáří vzalo. Řek bych, že byla v našem kroužku na Bošovce. Pepa měl řidiče, co ji přejel a já se zaplet do toho tak s těmi z HK, že jsem i vyzvedával s mužem zajetý syna ze školy. Povím Ti, taký doják to pro mě byl. No pěkněj hnus. A to zbývalo tak deset minut do příjezdu PTT z HK a minula by mě rodina. Měli by sme čárku jen za řidiče. Takhle máme tři. Vyříd' šéfovi, že si plníme a zprávu pošlu. Jo a včely u nás už lítaj a žijou všechny pa ja.“*

Sezima (2013, s. 14) uvádí, že psychologická služba HZS ČR zajišťuje psychologickou péči o profesionální hasiče, ať už se jedná o psychologické poradenství, psychoterapii či specifickou oblast posttraumatické intervenční péče.

Každý člověk, který má úspěšně plnit každodenní výzvy, které mu přináší jeho profese, musí být zdravý. Zdraví přitom neznamená pouze nepřítomnost nemoci. V publikaci Pelcák (2013, str. 2) je uvedeno, že pozitivní zdraví vyžaduje vyjasnění smyslu dobrého života a zdravý životní styl a dobrá kondice (*wellnes*) je záležitostí vzájemného propojení těla a mysli, somatiky a psychiky.

6 Průzkumné šetření a vymezení výzkumného vzorku

Výzkumné šetření bylo uskutečněno na pěti Psychologických pracovištích s laboratoří HZS ČR a personálních odděleních HZS ČR šesti krajů (Královéhradecký, Pardubický, Středočeský, Ústecký, Liberecký a Hl. m. Praha). Týká se zejména výjezdových hasičů.

Teoretická východiska, vztahující se k profesi hasiče, jsou uvedena v úvodních kapitolách práce. Kirschman (2016, s. 12) píše, že: „*Práce hasiče není jen zaměstnáním, je součástí identity, milovaným koníčkem a v dobrém i ve zlém druhou rodinou.*“ Nakonečný (2009, s. 239) uvádí rozdíl mezi motivem a postojem: „*Motiv je příčinou jednání (vyjadřuje jeho psychologický smysl), postoj determinuje způsob jednání.*“ Z intrapsychické podstaty motivace vyplývá, že je nesprávné a zavádějící, pokud jsou za motivy pokládány vnější podmínky (stimuly). Výjezdoví hasiči jsou vysoce motivovaní setrvat v zaměstnání přes jeho náročnost dlouhou dobu, své povolání chápou do jisté míry (a většina z nich) jako poslání a upřednostňují aktivní trávení volného času. Z dokumentace, se kterou pracuji, vyplývá, že výjezdoví hasiči vnímají svou rodinu jako velmi důležitou oporu. Vycházíme také z toho, že jde o lidi s tzv. pozitivním sebepojetím – sami sebe charakterizují pozitivně. Z tohoto důvodu nás zajímají podrobnosti co do typu motivace, jestli se mění s věkem, zda se s věkem mění typ opory, které konkrétní vlastnosti sami sobě přisuzují a jak skórovali v testech. V neposlední řadě považujeme za důležité zjišťovat, jak konkrétně tráví volný čas. Přičemž ověřujeme, do jaké míry respondenti tráví volný čas aktivně v souladu s tím, co praví literatura. Hasiči samotní mají zájem o udržení dobré fyzické kondice a s tím související fyzickou způsobilost pro výkon profese, dobrý zdravotní stav a psychickou pohodu. Vobr, R. (2012, s. 17) uvádí, že „*Tělesná aktivita, fyzická zdatnost a zdraví jsou, jak známo, spojitě nádoby*“. Tato práce vychází z dat uvedených v archivované dokumentaci pracovišť HZS ČR.

6.1 Průzkumné cíle

Cíl diplomové práce je ve výzkumném šetření specifikován do zjišťování způsobu, jakým příslušníci HZS ČR vyjadřují svůj vztah k profesi, jak charakterizují sami sebe a své životní hodnoty v kontextu s věkem, délkou služby a požadavky sboru.

Výzkumným problémem jsou věk, motivace, sebehodnocení, přítomnost obav spojených s výkonem profese, podpora a volný čas výjezdových hasičů.

Výzkumný problém je transformován do hlavní výzkumné otázky (HVO): Které konkrétní vztahy existují mezi věkem výjezdových hasičů a motivací vykonávat tuto profesi, mezi věkem a sebehodnocením, obavami spojenými s výkonem profese, saturací podpory/opory a trávením volného času?

Z různých úhlů pohledu nás bude také zajímat průměrná délka služebního poměru výjezdových a nevýjezdových hasičů (DVO1). Součástí práce bude porovnání délky služebního poměru obou skupin a porovnání počtu odchodů od HZS ČR nejméně v pěti po sobě jdoucích letech.

Podle našeho názoru má na stanovené cíle práce výrazný vliv soubor respondentů, kterých se týkají výchozí data průzkumného šetření. Každý respondent musel splnit zákonem definované podmínky, aby se mohl stát příslušníkem HZS ČR. Jedná se o záměrný výběr. Z tohoto důvodu je součástí práce také popis průběhu výběrového řízení a psychologického vyšetření a vyjádření rozdílů mezi úspěšnými a neúspěšnými uchazeči (DVO2); s cílem co nejpřesněji definovat soubor respondentů, kterých se tato práce týká. V práci tedy uvedeme úspěšnost uchazečů v devatenácti dílčích hodnoceních psychologického vyšetření a celkovou úspěšnost uchazečů v přístrojových metodách, v hodnocení osobnostních charakteristik a intelektu. Tabulky budou obsahovat celkovou úspěšnost uchazečů (v %) pro vstup do služebního poměru k HZS ČR a dále úspěšnost uchazečů dvou porovnávaných skupin (tzn. uchazečů celkově v psychologickém vyšetření *úspěšných* a celkově v psychologickém vyšetření *neúspěšných*), z které vyplývají rozdíly mezi porovnávanými skupinami v procentech.

V práci se řídíme zásadami obecné etiky pro zpracování vědeckých prací. Snažíme se o nezaujaté nakládání s výsledky studia literatury, pozorování, rozhovorů, studia dokumentů HZS ČR. Zdrojové (výchozí) informace a výsledky v této práci uvedené jsou poskytovány se souhlasem hlavního psychologa Generálního ředitelství HZS ČR. Při práci byly zcela respektovány zásady práce při nakládání s osobními a citlivými údaji respondentů.

6.2 Stanovení a operacionalizace hypotéz a výzkumných otázek

H1: U příslušníků HZS ČR existuje vztah mezi motivací vykonávat profesi výjezdového hasiče a věkem.

Hypotéza byla stanovena na základě studie Šugár (2008), která se zabývala výzkumem profesní motivace příslušníků HZS ČR. Šugár (2008, s. 11) např. uvádí, že s přibývajícím věkem se zvyšuje „konzervace“ a zmenšuje se otevřenost vůči změně. Z rozhovorů s mnoha příslušníky vyplývá jejich mimořádná motivace jak pro vstup do služebního poměru, tak pro výkon služby u HZS ČR. V uvedeném kontextu je možné i profesní motivy příslušníků HZS ČR chápat jako (Šugár, 2008, s. 4): „*důležité vnitřní determinanty směru a síly jejich chování při výkonu pracovní činnosti*“. Šugár (2008, s. 67) dále uvádí, že nejstarší hasiči souhlasili s výrokem, že jsou pyšní na příslušnost k HZS ČR (88, 3 %), že mají největší pocit radosti nad tím, že si HZS ČR vybrali mezi mnoha jinými organizacemi.

Pro zamítnutí nebo nezamítnutí hypotézy budou analyzovány všechny volné odpovědi na otázku: „*Proč si volím toto povolání?*“. Hypotéza bude ověřena statisticky na základě proměnné věk a kódu pro volnou odpověď (0 – příslušník HZS ČR ve volné odpovědi nezmiňuje profesi jako motiv (důvod), proč slouží u HZS ČR, ale uvádí např. finanční zajištění, jistota, prosociální chování aj.; 1 – příslušník HZS ČR výslovně uvádí, že profese je jedním z hlavních důvodů výkonu služby u HZS ČR). Bude stanovena nulová a alternativní hypotéza.

H1₀ Mezi věkem respondentů a motivací k vykonávání profese hasiče (z důvodu profese samotné) není žádná statisticky významná závislost.

H1₁ Mezi věkem respondentů a motivací k vykonávání profese hasiče (z důvodu profese samotné) je statisticky významná závislost.

K H1 budou doplněny následující výzkumné otázky (VO1 a VO2):

VO1: Jaké jsou hlavní motivační faktory hasičů pro volbu profese?

VO2: Které faktory zejména ovlivňují výsledek H1?

Výzkumné otázky mají za úkol zjistit a pojmenovat hlavní klíčové motivační faktory hasičů pro volbu profese a četnost, s jakou se mění v různých předem stanovených věkových třídách (do kterých byli hasiči zařazeni podle svého věku).

H2: U výjezdových hasičů HZS ČR převažují tendence charakterizovat sama sebe výhradně pozitivními charakterovými vlastnostmi nad negativními ve všech věkových kategoriích.

Hypotéza H2 vychází z definice sebehodnocení, které uvádí Palán (2002): „*Sebehodnocení je v psychologii interpretováno jako vědomé prožívání vlastní sociální pozice i metodologický postup měření toho, jak jedinec chápe sama sebe. Hodnocení sama sebe vykazuje relativní stabilitu, i když se dosti často pohybuje ve značných kladných i záporných odchylkách od skutečnosti. Sebepráceňování je velmi často nepřímé úměrné inteligenci.*“ Předpokládáme na základě častých osobních kontaktů s výjezdovými hasiči, že na volnou otázku „*Jaký vlastně jsem?*“ si bude v rámci sebehodnocení většina příslušníků přisuzovat vesměs pozitivní charakterové vlastnosti.

Hypotéza bude potvrzena tehdy, když pozitivní vyjádření charakterových vlastností uvedených probandy dosáhne více než 90 % z celkového počtu odpovědí všech respondentů. Hodnota 90 % byla stanovena na základě studie Šugár (2008), ve které jsou uváděny výhradně vlastnosti pozitivní, které dávají dobrý základ pro optimální výkon služby.

K H2 budou doplněny následující výzkumné otázky (VO3 a VO4):

VO3: Jaká slovní spojení probandi nejčastěji použili pro vyjádření vlastních povahových vlastností.

VO4: Mění se forma a obsah volně zapsaných povahových vlastností hasičů v závislosti na věku?

Výzkumné otázky mají za úkol zjistit a pojmenovat hlavní klíčové charakterové vlastnosti, které přisuzují hasiči sami sobě v závislosti na věku. Výzkumné otázky mají dále za cíl zjistit četnost a rozmanitost slovních spojení. Dalším úkolem je přiřadit konkrétní faktory k věku hasiče, v případě, že to četnost volných odpovědí umožní.

Nolen-Hoeksema (2012, s. 539) uvádí, že existuje téměř neomezený počet možných hodnocení a kombinací faktorů osobnosti. Šváb (2006, s. 12) píše, že ani psychologické hodnocení konkrétního člověka nelze určit se stejnou přesností a žádnou lidskou vlastnost nelze považovat za konstantu. Lidské vlastnosti se v průběhu života mění podle vnějších podmínek, které na nás působí, a také podle vnitřních faktorů jedince. Nezbytnost vyšetření osobnostní způsobilosti vyplývá z právních předpisů, zejména ze zákona č. 361/2003 Sb. (§ 15, § 19, § 79) a vyhlášky č. 487/2004 Sb. (§ 1), kde je uvedeno: „Osobnostní charakteristiky jsou předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru.“

Z rozhodnutí o hypotézách VO3 a VO4 mohou vyplynout zajímavé souvislosti.

H3: Rodinu jako nejdůležitější podpůrný faktor uvede nejméně 70 % výjezdových hasičů HZS ČR v každé věkové kategorii.

Hypotéza byla stanovena na základě studia odborné literatury. Jak uvádí Procházka (2012, s. 101), rodina má nesmírný význam, plní široké spektrum funkcí a rolí, a je proto vnímána jako unikátní prostředí. Kraus (2014, s. 81 – 83) zmiňuje funkci emocionální, čímž se rozumí citové zázemí, pocit lásky, štěstí, bezpečí a jistoty. Rodina může fungovat jako nárazník proti negativním účinkům profesní zátěže. Rodiny a přátelé jsou pro výjezdové hasiče základem systému psychické podpory (Kirschman, 2016, s. 6).

Pro zamítnutí nebo nezamítnutí hypotézy budou analyzovány všechny volné odpovědi na otázku: „*Co je pro mě (výjezdového hasiče) v životě nejdůležitější?*“. Hypotéza bude potvrzena tehdy, když rodinu a rodinné zázemí zmíní ve volných odpovědích 70 % a více hasičů. Hodnota 70 % byla stanovena na základě studie Šugár (2008, s. 69), ve které je uvedeno, že mezi nejvýznamnější hodnoty u příslušníků HZS ČR patří na prvním místě bezpečnost rodiny. V této práci jsme hodnotu snížili na 70 %. Hlavním důvodem pro snížení předpokladu jsou volné odpovědi, na které odpovídali respondenti (Šugár použil předem definované formulace a škálu 0 až 7).

K H3 bude doplněna následující výzkumná otázka (VO5):

VO5: Pokud hasiči neuvedou jako nejdůležitější faktor pro život rodinu, které další faktory (aktivity, skutečnosti) jsou pro ně důležité?

Výzkumná otázka má za úkol zjistit a přesněji konkretizovat, které opory jsou pro hasiče důležité. Dalším úkolem je přiřadit konkrétní faktory (podle jejich důležitosti pro hasiče) ke stanoveným věkovým skupinám hasičů; v případě, že to četnost volných odpovědí umožní.

H4: Více než 95 % hasičů HZS ČR upřednostňuje aktivní (sportovní) volnočasové aktivity před pasivním trávením volného času.

Hypotéza vychází z jedné z definic volného času – uvedené ve Velkém sociologickém slovníku, kde je volný čas definován jako: „*čas, v němž člověk nevykonává činnost pod tlakem závazků plynoucích ze společenské dělby práce, nebo z nutnosti zachování biofyziologického či rodinného systému*“. Dále byla H4 stanovena na základě osobních zkušeností a rozhovorů s respondenty. Pro účely této práce řadíme mezi aktivní formy trávení volného času zejména činnosti spojené s fyzickou zátěží (např. nejrůznější kolektivní i individuální sporty, ale také turistiku a další formy aktivního pohybu). Naopak mezi pasivní způsoby trávení volného času řadíme sledování televize, internetu, PC činnosti a klidový režim.

Pro zamítnutí nebo nezamítnutí hypotézy budou analyzovány všechny volné odpovědi, v kterých respondenti reagovali na zadání: „*Volný čas – zájmy, hobby, koníčky?*“ Hypotéza H4 bude potvrzena, pokud bude splněna podmínka, že více než 95 % výjezdových hasičů uvede ve volných odpovědích, že se ve volném čase věnují činnostem, které jsou spojené s fyzickou zátěží. Hodnota 95 % byla stanovena na základě studie Šugár (2008, s. 68), kde jsou mezi hodnotovými orientacemi uvedeny hodnoty související s aktivním způsobem života s vysokým škálovým ohodnocením, např. podnětný život, odvážnost, vyhledávání dobrodružství a rizika (adrenalinové aktivity), dělání si příjemností (přející si) aj.

K H4 bude doplněna následující výzkumná otázka:

VO6: Které volnočasové aktivity hasiči upřednostňují?

Výzkumná otázka má za úkol zjistit, které sportovní činnosti hasiči upřednostňují a jak tráví volný čas. Tyto aktivity by měly doložit celkově aktivní styl života příslušníků, který se promítá i do kvalitnějšího a dlouhodobého plnění profesních úkolů. Dalším úkolem je přiřadit konkrétní volnočasové aktivity ke stanoveným věkovým skupinám hasičů; v případě, že to četnost volných odpovědí umožní.

H5: U výjezdových hasičů, kteří ve volných odpovědích uvedou obavy spojené s výkonem profese, budou převažovat obavy ze ztráty zaměstnání (např. z důvodů snižování stavů) nad obavami z ohrožení života a zdraví své osoby nebo osob blízkých.

Hypotéza byla stanovena na základě studia odborné literatury. Nolen-Hoeksema (2012, s. 587) např. uvádí, že lidé si vytvářejí představy a naše představy o míře ovlivnitelnosti situace jsou stejně důležité jako její skutečná ovlivnitelnost. Přesto jsou některé profese – například povolání hasiče nebo zdravotníka na úrazové pohotovosti – zcela nepředvídatelné a jsou považovány za velmi stresové. Dále vycházíme z celé řady rozhovorů, při kterých výjezdoví hasiči opakovaně uvedli, že je pro ně důležité mít situace pod kontrolou. Nejvíce se cítí bezmocní v situacích, kde vnímají své ohrožení, které nemohou ovlivnit (např. reorganizace).

Pro zamítnutí nebo nezamítnutí hypotézy budou analyzovány všechny volné odpovědi na otázku: „*Čeho se obávám ve službě u HZS ČR?*“. Hypotéza H5 bude potvrzena tehdy, když obavy ze ztráty zaměstnání (vyjádřené relativní četností) budou převažovat nad obavami z ohrožení života a zdraví.

K H5 bude doplněna následující výzkumná otázka:

VO7: Kterých oblastí se zejména týkají obavy hasičů?

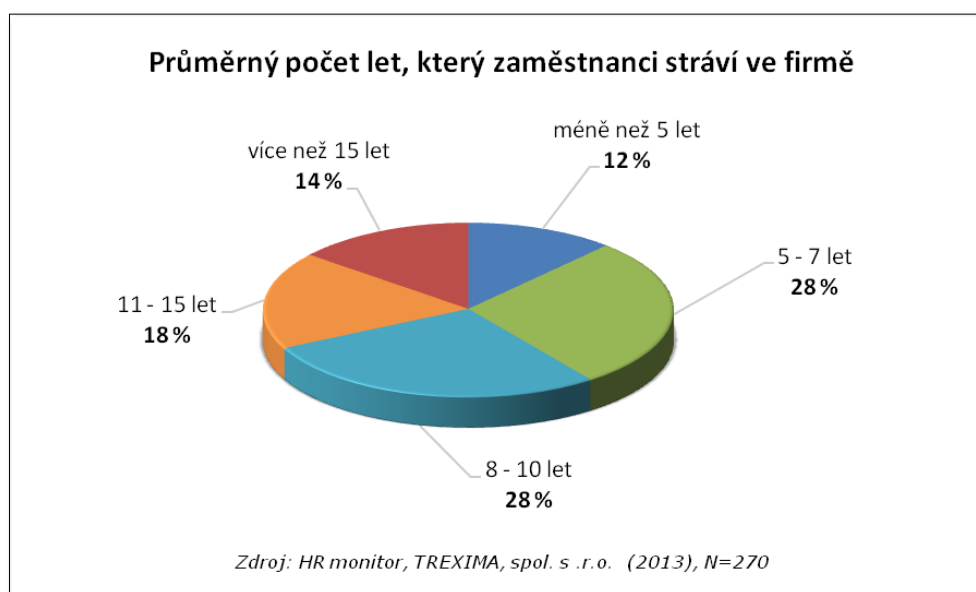
Výzkumná otázka má za úkol zjistit, kterých oblastí služby (faktorů, jevů) se hasiči obávají. Předpokládáme na základě osobních kontaktů a rozhovorů, že obav bude pouze malý počet. Přesto dalším úkolem výzkumné otázky je přiřadit konkrétní obavy ke stanoveným věkovým skupinám hasičů; v případě, že to četnost volných odpovědí umožní.

H6 Průměrná délka služebního poměru výjezdových hasičů HZS ČR je delší než 15 let, což znamená, že patří mezi 14 % zaměstnanců, kteří jsou zaměstnáni u jedné firmy 15 a více let.

Byla stanovena hypotéza $H_0: \mu = 15$ a alternativní hypotéza $H_a: \mu > 15$

Pozn.: μ – průměrné délka služby výjezdových hasičů

Hypotéza H6 byla stanovena na základě porovnání výsledků studia spisové dokumentace personálních pracovišť HZS ČR a zveřejněných výsledků průzkumu společnosti TREXIMA, spol. s r.o. (Václavské náměstí 806/62, Nové Město, 110 00 Praha 1), viz následující Graf 1:



Graf 1: Průměrný počet let, který v České republice zaměstnanci stráví u jedné firmy (zdroj: URL 1).

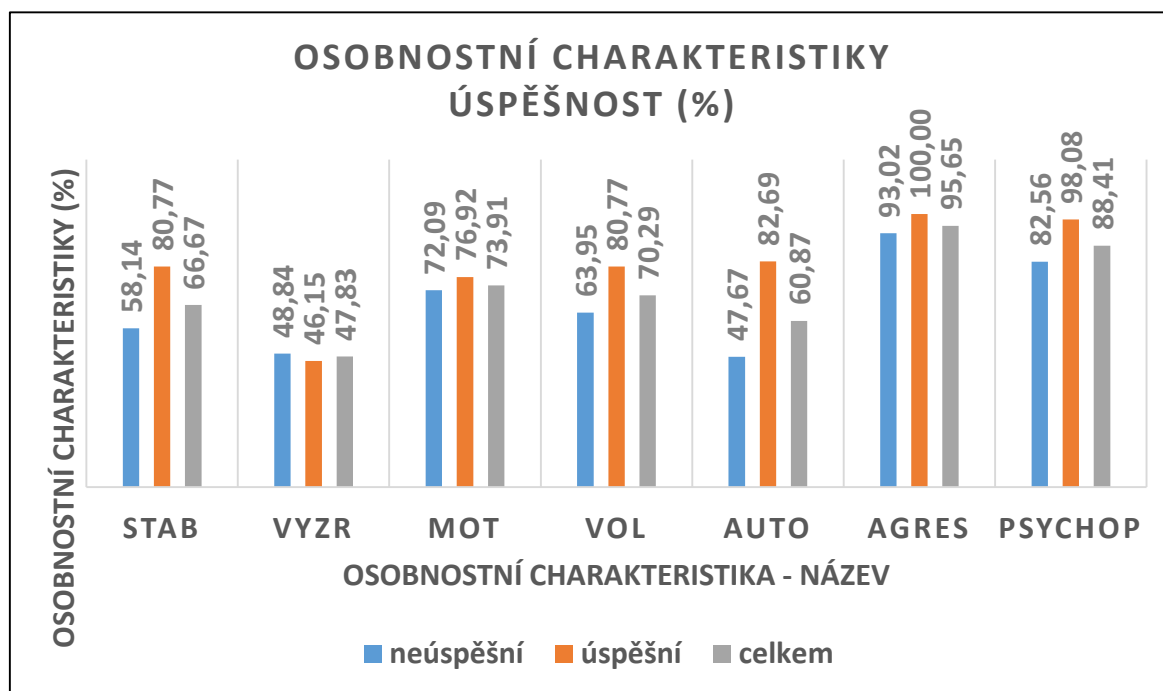
Z našich rozhovorů s příslušníky HZS ČR vyplývá, že pro výjezdové hasiče (hasiče obecně) je velmi motivační dosáhnout patnácti let výkonu služby.

K H6 bude doplněna následující doplňující výzkumná otázka:

VO8: Jaká je průměrná délka pracovního poměru výjezdových a nevýjezdových příslušníků HZS ČR?

H7: Celkové bodové hodnocení osobnostních charakteristik (včetně bodování motivace) úspěšných a neúspěšných uchazečů a příslušníků HZS ČR se statisticky významně liší.

Hypotéza H7 vychází z číselných zdrojových hodnot (tabulek) a dílčích výsledků mé bakalářské práce. V grafu 2 je uvedena úspěšnost z jedné části psychologického vyšetření zaměřené na osobnostní charakteristiky. Z grafu vyplývají dílčí rozdíly v úspěšnosti mezi celkově neúspěšnými a úspěšnými probandy.



Graf 2: Úspěšnost probandů při psychologickém vyšetření u HZS ČR
(zdroj: upravená data z mé bakalářské práce).

Legenda ke Grafu 2: Pro účely analýzy neúspěšnosti v mé bakalářské práci bylo použito sedm parametrů, které jsou označeny STAB (emoční stabilita), VYZR (psychosociální vyzrálost), MOT (žádoucí motivace, postoje a hodnoty), VOL (volní procesy), AUTO (autoregulace), AGRES (agresivita), PSYCH (psychopatologická symptomatika).

Bude stanovena nulová a alternativní hypotéza.

H7₀: Není významný statistický rozdíl mezi bodovým hodnocením celkově úspěšných a neúspěšných uchazečů a příslušníků HZS ČR.

H7₁: Existuje významný statistický rozdíl mezi bodovým hodnocením celkově úspěšných a neúspěšných uchazečů HZS ČR.

Problematika statistického rozdílu nebyla v mé bakalářské práci podrobněji řešena.

Pro zamítnutí nebo nezamítnutí hypotézy H7 bude použit **Chí-kvadrát test**.

H8: Bude možné zjistit významné korelace mezi věkem, popř. osobnostními charakteristikami (včetně motivace), a alespoň jedním testovaným (bodovaným) výsledkem, který vyjadřuje hodnocení dílčích testů, používaných při psychologickém vyšetření uchazeče nebo příslušníka HZS ČR.

Hypotéza H8 byla stanovena na základě souboru číselných výsledků mé bakalářské práce. Cílem analýzy korelací bude zjistit, které dílčí výsledky (která dílčí hodnocení) psychologického vyšetření významným způsobem korelují. Bude proveden výpočet 450 korelačních koeficientů v programu Excel (funkce CORREL) pro 30x30 různých dvojic proměnných (bodovaných výsledků a anamnestických údajů), které jsou zaznamenávány v průběhu psychologického vyšetření na psychologickém pracovišti HZS ČR.

Korelační koeficient r může nabývat hodnot od -1,0 do +1,0. Předpokládáme, že např. vyšší motivace uchazeče nebo hasiče HZS ČR, vyjádřená bodovým hodnocením psychologa, může znamenat vyšší celkové bodové hodnocení atp. Tzn., že mezi vypočítanými korelacemi budou zjištěny významné hodnoty koeficientu korelace r . Hypotéza nebude zamítnuta, pokud bude zjištěna alespoň jedna významná korelace mezi dvojicí výsledků, jejichž vztah není předem zřejmý, např. kuřák-nekuřák, svobodný-ženatý.

Kromě zformulovaných hypotéz a výzkumných otázek jsou v práci naznačeny další otázky, popř. i odpovědi na otázky související (viz Diskuse).

6.3 Průzkumný soubor (vymezení výzkumného vzorku)

Výzkumné šetření částečně navazuje na bakalářskou práci, kterou jsem v minulosti zpracovala. Hlavním cílem bakalářské práce bylo zjistit, ve kterých částech vstupního psychologického vyšetření uchazeči nejvíce selhávají. Diplomová práce vznikla ve spolupráci s personálními odděleními a se všemi psychologickými laboratořemi HZS ČR; vychází i z podnětu vedoucího psychologa Generálního ředitelství HZS ČR.

Základním zkoumaným souborem, na kterém je realizována tato práce, jsou hasiči ve služebním poměru u HZS ČR. Vzhledem k náročným podmínkám a požadavkům přijímacího řízení chápeme všechny hasiče jako výběrový soubor, který vznikl „metodou záměrného výběru“ ze základního souboru tvořeného muži České republiky.

Pozn.: Kromě základního zkoumaného souboru se práce vztahuje také k hasičům, kteří již služební poměr ukončili, nebo jim služební poměr skončil a uchazečům, kteří se do služebního poměru hlásili a nesplnili podmínky přijímacího řízení.

Pro účely této práce byly ze základního souboru všech hasičů ve služebním poměru u HZS ČR vybrány tři různé reprezentativní vzorky (výběrové soubory VS1 až VS3).

První výběrový soubor (VS1) zahrnuje 254 příslušníků HZS ČR. Příslušníci byli vybráni náhodným výběrem ze všech hasičů, kteří vyplnili anamnestický dotazník v průběhu psychologického vyšetření na jednom z pěti psychologických pracovišť s laboratoří HZS ČR. Na základě odpovědí 254 příslušníků, které zformulovali probandi do archivovaného standardizovaného dotazníku (do položky 12 a položky 14a, 14b, 14c a 14e) byla realizována analýza volných odpovědí.

Druhý výběrový soubor (VS2) zahrnuje 275 příslušníků HZS ČR, kteří byli vybráni náhodným výběrem ze všech uchazečů o vstup do služebního poměru k HZS ČR a příslušníků HZS ČR, kteří v posledních sedmi letech na některém z pěti Psychologických pracovišť HZS ČR splnili, resp. nesplnili, stanovené požadavky psychologického vyšetření, které je nezbytnou součástí přijímacího řízení. Na základě výsledků dílčích částí psychologického vyšetření (zejména dosahovaných bodových hodnot) byla realizována analýza výsledků a rozdílů v úspěšnosti (mezi celkově úspěšnými a neúspěšnými). Bodové výsledky dílčích částí psychologického vyšetření byly dále použity pro výpočet korelací.

Třetí výběrový soubor (VS3) zahrnuje VŠECHNY příslušníky HZS ČR, kteří ukončili služební poměr v letech 2010 až 2015 v některém ze šesti krajů České republiky. Jedná se o záměrný výběr všech příslušníků, kteří ukončili služební poměr v uvedených letech a byli přijati do služebnímu poměru od roku 1967 do roku 2013. Uvedenou podmínku splňuje 657 bývalých příslušníků sboru. Na VS3 byla realizována analýza délky služby a analýza počtu odchodů od HZS ČR.

Pozn.: Na počátku zpracování práce jsme vycházeli z plánu postihnout profesi hasiče (a zejména výjezdového hasiče) co nejkomplexněji. Tři výběrové soubory byly postupně sestaveny tak, aby bylo možné odpovědět na všechny předem stanovené otázky a rozhodnout o zamítnutí či nezamítnutí všech stanovených hypotéz. Pozn.: postup náhodného výběru pro VS1 a VS2 je uveden v podkapitole 7.3.

6.4 Výzkumný přístup, použité výzkumné metody pro sběr dat

V práci je použit zejména kvantitativní výzkumný přístup. Jako hlavní výzkumná strategie u kvantitativního přístupu byla metoda dotazníku. Zdrojem dat pro kvantitativní výzkumný přístup je pět otázek, vyžadujících volné odpovědi probandů. Tyto otázky jsou součástí standardizovaných anamnestických dotazníků, který vyplňují příslušníci HZS ČR v průběhu psychologického vyšetření a jsou archivovány na psychologických pracovištích HZS ČR krajů, kde je hasič ve výkonu služby. Průzkum byl zaměřen na analýzu volných slovních odpovědí hasičů HZS ČR.

Analýza dat pro účely kvantitativního výzkumu byla prováděna kódováním do datových matic a souborů Excel. Při hodnocení a tvorbě vstupních tabulek Excel byla použita také metoda analýzy slovních produktů respondentů, i když si uvědomujeme, že existuje určitá míra záměrného zkreslování volných odpovědí některými respondenty. Po seřídění a částečné sumarizaci dat v tabulkách byly zjištěné hodnoty dále zpracovávány postupy a vztahy (vzorci) dostupnými v programu Excel. Statistické výstupy byly získány ze statistického programu NCSS 11 (free verze je volně dostupná na internetu, URL4). Výsledky byly následně kategorizovány dle věku a podrobně interpretovány.

Dalším zdrojem dat pro tuto práci byla analýza dokumentace personálních oddělení HZS ČR s cílem přiřadit ke všem 657 příslušníkům, kteří odešli od sboru v letech 2010 až 2015 (a kteří nastoupili ke sboru v letech 1967 až 2013), informace o věku, datu přijetí do služebnímu poměru k HZS ČR a datu ukončení služebnímu poměru. Data byla postupně získaná z

personálních odděleních HZS ČR šesti krajů (Královéhradecký, Pardubický, Středočeský, Ústecký, Liberecký a Hl. m. Praha). Ze získaných hodnot je možné provést dostatečně podrobnou analýzu délky služby a odchodů příslušníků HZS ČR v uvedeném období.

Některá svá tvrzení opírám o osobní rozhovory s uchazeči a s příslušníky HZS ČR v průběhu 1271 psychologických vyšetření, kterých jsem se jako asistentka psychologa aktivně účastnila v letech 2007 až 2015. Cenným zdrojem informací a poznatků pro mě rovněž bylo celkem 58 odsloužených čtyřadvaceti hodinových směn, kde jsem byla zařazena do výjezdových jednotek HZS ČR a spolupracovala jsem s výjezdovými hasiči, jak v organizačním, tak operačním řízení. Často jsem měla příležitost pozorovat jednání lidí v mezních situacích; spolupracovat a komunikovat se všemi zúčastněnými, jak zasahujícími, tak zasaženými, při mimořádných událostech, v operačním řízení.

7 Vyhodnocení průzkumného (výzkumného) šetření

Výsledky této práce jsou zejména s ohledem na cíle, použitou metodiku, hypotézy a doplňující výzkumné otázky rozčleněny do tří hlavních oddílů. V každém oddílu pracujeme s daty, která byla získána z jiného výzkumného souboru (viz výše definované výběrové soubory VS1, VS2 a VS3).

7.1 Vyhodnocení volných odpovědí výjezdových hasičů HZS ČR

Výběrový soubor VS1 pro vyhodnocení volných odpovědí zahrnuje odpovědi 254 příslušníků HZS ČR. Příslušníci byli vybráni náhodným výběrem ze všech hasičů, kteří vyplnili anamnestický dotazník v průběhu psychologického vyšetření na jednom z pěti psychologických pracovišť s laboratoří HZS ČR. Na základě generátoru náhodných čísel bylo všem příslušníkům evidovaným v počítači přiřazeno náhodné číslo programem Excel. Následně byli respondenti podle těchto čísel uspořádáni; z uspořádaného souboru bylo vybráno prvních 250 (+ 4) příslušníků HZS ČR a v dokumentaci právě k nim vyhledány volné odpovědi, které zformulovali do archivovaného standardizovaného dotazníku (do položky 12 a položky 14a, 14b, 14c a 14e). Doslovné znění položek dotazníku je následující:

12. Volný čas – zájmy, hobby, koníčky....

14a) Jaký vlastně jsem?

14b) Co je pro mě v životě nejdůležitější?

14c) Proč si volím toto povolání?

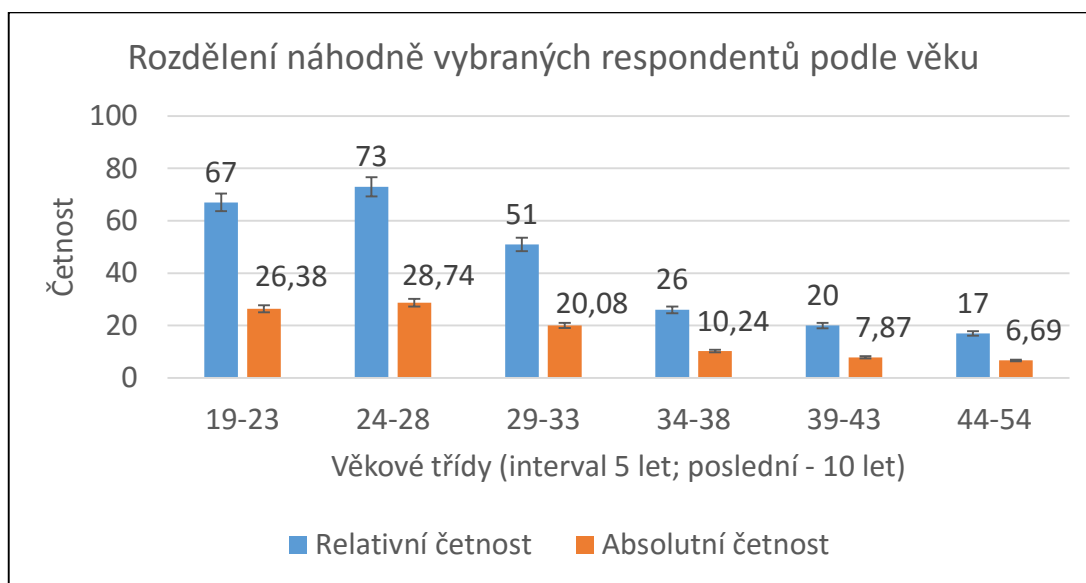
14e) Čeho se obávám ve službě u HZS ČR?

7.1.1 Motivy pro volbu a výkon profese výjezdového hasiče HZS ČR

Z rozhovorů s mnoha příslušníky, které jsem provedla, vyplývá jejich mimořádná motivace jak pro vstup do služebního poměru, tak pro výkon služby u HZS ČR. Profesní motivy mají velmi výrazný vliv nejen na přijetí ke sboru, ale také na celkový výkon pracovní činnosti. K volbě profese se vztahuje hypotéza H1, VO1, VO2. Pro ověření hypotézy jsou stěžejní volné odpovědi respondentů, které uvedli v položce 14c) standardizovaného archivovaného dotazníku.

H1: U příslušníků HZS ČR existuje vztah mezi motivací vykonávat profesi výjezdového hasiče a věkem.

K hypotéze H1 se kromě položky 14 c) vztahují údaje o věku respondentů. Hypotéza ověřuje vztah mezi motivací vykonávat profesi výjezdového hasiče právě z důvodu profese samotné. Tato hypotéza bude statisticky testována a bude ověřena závislost mezi věkem a motivací respondenta k profesi (z důvodu profese samotné). Rozdělení respondentů v rámci jednotlivých tříd je uvedena v Grafu 3. Byla stanovena nulová a alternativní hypotéza.



Graf 3: Rozdělení náhodně vybraných respondentů podle věku

H1₀ Mezi věkem respondentů a motivací k vykonávání profese hasiče (z důvodu profese samotné) není žádná statisticky významná závislost.

H1₁ Mezi věkem respondentů a motivací k vykonávání profese hasiče (z důvodu profese samotné) je statisticky významná závislost.

Pro zamítnutí (nezamítnutí) hypotézy byl použit test ANOVA na hladině významnosti 0, 05. Pro výpočet testového kritéria bylo vycházeno z Tab. 2P v Příloze a Tab. 1 na následující stránce. Z tabulky a z komentáře k tabulce vyplývají odpovědi na VO1 a VO2.

VO1: Jaké jsou hlavní motivační faktory hasičů pro volbu profese?

VO2: Které faktory zejména ovlivňují výsledek H1?

Výzkumné otázky mají za úkol zjistit a pojmenovat hlavní klíčové motivační faktory hasičů pro volbu profese a četnost, s jakou se mění v různých předem stanovených věkových třídách (do kterých byli hasiči zařazení podle svého věku).

V Tab. 1P v Příloze je uveden kompletní získaný přehled zjištěných třiceti šesti hlavních důvodů pro volbu povolání právě u HZS ČR (uspořádaný podle relativních četností zaznamenaných volných odpovědí). Alespoň jeden důvod napsalo 248 z 254 respondentů, tj. 6 respondentů neodpovědělo a neuvedlo ani jeden důvod. Maximum odpovědí jednoho respondenta bylo 19 důvodů. Přitom více než 9 důvodů uvedlo celkem 6 respondentů. Průměrný počet důvodů byl 3, 46. V následující tabulce je uvedeno deset nejčastějších odpovědí podle relativních četností (%) zaznamenaných odpovědí. Zeleně jsou v každém z prvních tří řádků tabulky označeny tři hodnoty s nejvyšší četností pro danou věkovou třídu.

Tab. 1: Proč si volím toto povolání (u HZS ČR)?
Uspořádáno podle četnosti odpovědí a věku (%).

Věková třída 254 respondentů	pomáhání, užitečnost, služba lidem	atraktivnost, zajímavost, prestiž, hobby jako profese (protože je nejlepší)	srdцем, od dětství si to přeji, SDH	uspokojení, naplnění	finanční jistota, zajištění	smysluplnost profese	uplatnění zkušeností, vědomostí	různorodost	služební poměr, finanční ohodnocení	vysněná profese
19 až 23	31,45	34,21	28,07	23,26	17,95	24,32	27,03	27,78	16,67	54,55
24 až 28	30,65	28,95	33,33	23,26	15,38	13,51	35,14	38,89	36,11	24,24
29 až 33	18,55	14,91	17,54	18,60	23,08	18,92	13,51	11,11	19,44	9,09
34 až 38	8,87	7,02	5,26	4,65	15,38	16,22	8,11	8,33	5,56	3,03
39 až 43	6,45	7,89	10,53	16,28	10,26	16,22	5,41	5,56	5,56	3,03
44 až 48	1,61	4,39	3,51	6,98	10,26	5,41	8,11	8,33	8,33	6,06
49 až 54	2,42	2,63	1,75	6,98	7,69	5,41	2,70	0,00	8,33	0,00
	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Abs. č.	124	114	57	43	39	37	37	36	36	33
Rel. č.	48,82	44,88	22,44	16,93	15,35	14,57	14,57	14,17	14,17	12,99

Legenda: Abs. č. – absolutní četnost odpovědí; Rel. č. (počet) – relativní četnost odpovědí (%)

Z prvního sloupce právě uvedené tabulky je patrné, že 48, 82 % respondentů uvedlo jako důvod volby svého povolání (u HZS ČR): pomáhání, užitečnost, službu lidem. Celkem 44, 88 % respondentů uvedlo jako důvod pro volbu profese: atraktivnost, zajímavost, prestiž, profese

jako hobby. Třetím důvodem v pořadí je dlouhodobé přání být hasičem často již od dětství, doložitelné např. zapojením v aktivitách Sboru dobrovolných hasičů (SDH) – viz předposlední řádek čtvrtého sloupce.

Rozhodnutí o hypotéze je založeno na výpočtu testového kritéria, statistiky, která vznikla kódováním volných odpovědí respondentů ve třetím, čtvrtém a posledním sloupci tabulky. V případě, že respondent zapsal volnou odpověď (shodnou se záhlavím zmíněných sloupců tabulky), byla jeho odpověď zakódována jedničkou „1“. Každý respondent byl dále pro účely testu zařazen do věkové třídy a celková odpověď byla pro potřeby výpočtu kódována číselnou hodnotou 0 až 3 (viz Tab. 2P v Příloze).

Pro rozhodnutí o zamítnutí (nezamítnutí) hypotézy H1 byla vybrána ANOVA; test o rozdílných středních hodnotách. Test zamítl (odmítl) H₀; střední hodnoty věkových tříd nejsou stejné (viz Obr. 1).

Analysis of Variance Table and F-Test							
Model Term	DF	Sum of Squares	Mean Square	F-Ratio	Prob Level	Reject Equal Means? (α=0,05)	Power (α=0,05)
Between	5	10,26796	2,053592	2,7398	0,01979	Yes	0,81958
Within (Error)	248	185,8895	0,7495545				
Adjusted Total	253	196,1575					
Total	254						

Obr. 1: ANOVA test pro pět věkových tříd (skupin) výjezdových hasičů (výstup programu NCSS 11).

Z Bonferroniho testu (viz Obr. 2) dále vyplývá, že byl zjištěn statisticky významný rozdíl mezi věkovou skupinou 19 až 23 let a skupinou 29 až 33 let.

Bonferroni (All-Pairwise) Multiple Comparison Test			
Response: X19_23,X24_28,X29_33,X34_38,X39_43,X44_54			
Term A:			
Alpha=0,050 Error Term=S(A) DF=248 MSE=0,7495545 Critical Value=2,9639			
Group	Count	Mean	Different From Groups
X19_23	67	1,089552	X29_33
X24_28	73	0,8082192	
X29_33	51	0,5882353	X19_23
X34_38	26	0,5	
X39_43	20	0,8	
X44_54	17	0,7647059	

Obr. 2: Výsledky provedeného Bonferroniho testu (pět věkových tříd výjezdových hasičů); výstup programu NCSS 11

Závěr k H1: Na základě provedeného statistického šetření byla zamítnuta H_{10} a přijata **H1: Mezi věkem respondentů a motivací k vykonávání profese hasiče (z důvodu profese samotné) je statisticky významná závislost. Hypotéza H1 nebyla zamítnuta.**

7.1.2 Sebehodnocení výjezdových hasičů HZS ČR

Na základě častých osobních kontaktů s výjezdovými hasiči předpokládáme, že na volnou otázku „*Jaký vlastně jsem?*“ si bude v rámci sebehodnocení většina příslušníků přisuzovat vesměs pozitivní charakterové vlastnosti. K sebehodnocení výjezdových hasičů se vztahuje H2, VO3 a VO4. Pro ověření hypotézy jsou klíčové volné odpovědi respondentů, které uvedli v položce 14a) standardizovaného archivovaného dotazníku.

Hypotéza bude potvrzena tehdy, když pozitivní vyjádření charakterových vlastností uvedených probandy dosáhne více než 90 % z celkového počtu odpovědí všech respondentů.

H2: U výjezdových hasičů HZS ČR převažují tendence charakterizovat sama sebe výhradně pozitivními charakterovými vlastnostmi nad negativními ve všech věkových kategoriích.

Na základě provedené analýzy volných odpovědí 254 respondentů bylo zjištěno, že respondenti celkem použili k vlastní charakteristice 668 slov nebo slovních spojení (viz následující Tab. 2). Celkový počet 668 charakteristik odpovídá celkem sedmdesáti čtyřem různým slovním spojení (viz Tab. 3P v Příloze). Pro účely nezamítnutí (zamítnutí) H2 jsme dále označili charakteristiku „introvert“ jako pro výjezdového hasiče indiferentní a charakteristiky „flegmatický, sebevědomý, paličatý/tvrdošíjný, mrzutý, výbušný, náladový“ za negativní. Celkové absolutní a relativní četnosti odpovědí respondentů jsou uvedeny v Tab. 2.

Tab. 2: Absolutní a relativní četnosti pozitivních a negativních charakteristik, které výjezdoví hasiči uvedli ve volných odpovědích

věková třída	počet	pozitivní char.	indiferentní char.	negativní char.	pozitivní charakteristiky (%)	negativní charakteristiky (%)	celkem char.
19-23	67	168	0	3	98,25	1,75	171
24-28	75	193	3	3	96,98	1,51	199
29-33	50	116	2	0	98,31	0,00	118
34-38	25	81	0	0	100,00	0,00	81
39-43	20	49	0	1	98,00	2,00	50
44-48	12	33	0	2	94,29	5,71	35
49-54	5	13	1	0	92,86	0,00	14
CELK EM	254	653	6	9	97,75	1,35	668

Legenda k Tab. 2: char. – charakteristika; věkové třídy mají interval 5 let

Závěr k H2: Na základě provedeného průzkumu bylo zjištěno, že z celkového počtu 668 charakteristik (slov, slovních spojení) použilo celkem 254 respondentů v 97,75 % charakteristiky pozitivní a pouze v 1,35 % charakteristiky negativní a indiferentní (vzhledem k profesi výjezdových hasičů). Jak vyplývá z řádků Tab. 2, výrazně převažují pozitivní charakteristiky (nad negativními) ve všech věkových třídách. **Hypotéza H2 nebyla zamítnuta.** Bylo zjištěno, že: **U výjezdových hasičů HZS ČR převažují tendence charakterizovat sama sebe výhradně pozitivními charakterovými vlastnostmi nad negativními ve všech věkových kategoriích.**

VO3: Jaká slovní spojení probandi nejčastěji použili pro vyjádření vlastních povahových vlastností.

Slovní spojení, kterými probandi charakterizovali sami sebe, jsou uvedeny v Tab. 3P v Příloze a dále v následující Tab. 3.

VO4: Mění se forma a obsah volně zapsaných povahových vlastností hasičů v závislosti na věku?

V Tab. 3 je uvedeno deset nejčastějších charakteristik (slov, slovních spojení), které ve volných odpovědích přiřadili respondenti sami k sobě. Zeleně jsou v každém z prvních tří řádků tabulky označeny tři hodnoty s nejvyšší četností pro danou věkovou třídu.

Tab. 3: Jaký vlastně jsem?
Uspořádáno podle četnosti kladných odpovědí a věku (%).

Věková třída 254 respondentů	přátelský, kamarádský	pracovitý	spolehlivý, svědomitý	klidný	pohodový, optimistický	společenský	bezkonfliktní, bezproblémový	cílevědomý	zodpovědný	smysl pro humor
19 až 23	42,00	21,95	35,90	18,42	32,35	39,39	34,48	30,43	13,04	28,57
24 až 28	20,00	36,59	23,08	31,58	17,65	12,12	31,03	21,74	43,48	28,57
29 až 33	16,00	19,51	20,51	18,42	29,41	18,18	10,34	13,04	17,39	23,81
34 až 38	12,00	7,32	15,38	7,89	5,88	12,12	10,34	17,39	8,70	9,52
39 až 43	8,00	7,32	2,56	10,53	5,88	9,09	0,00	13,04	8,70	4,76
44 až 48	2,00	7,32	2,56	5,26	5,88	6,06	10,34	4,35	8,70	4,76
49 až 54	0,00	0,00	0,00	7,89	2,94	3,03	3,45	0,00	0,00	0,00
	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Abs. č.	50	41	39	38	34	33	29	23	23	21
Rel. č.	19,69	16,14	15,35	14,96	13,39	12,99	11,42	9,06	9,06	8,27

Legenda: Abs. č. – absolutní četnost odpovědí; Rel. č. (počet) – relativní četnost odpovědí (%)

Z posledního řádku Tab. 3 vyplývá, že největší četnost byla zjištěna pro následující charakteristiky: přátelský a kamarádský (19, 69 %), pracovitý (16, 14 %), spolehlivý, svědomitý (15, 35 %). Z prvních tří řádků tabulky dále vyplývá, že se liší nejčastěji použité slovní charakteristiky, které použili pro vlastní charakteristiku výjezdoví hasiči prvních tří věkových skupin sledovaného souboru. Toto zjištění, které považujeme za velmi zajímavé, je více komentováno v Diskusi.

7.1.3 Podpůrné faktory pro výjezdové hasiče HZS ČR

Osobně považuji rodinu za nejdůležitější oporu pro každého člověka. Tuto skutečnost zdůrazňuje mnoho autorů. Např. Procházka (2012, s. 101) uvádí, že rodina má nesmírný význam a plní široké spektrum funkcí a rolí. Kirschman (2016, s. 6) ve vztahu k hasičům, píše: *„Rodina může fungovat jako nárazník proti negativním účinkům profesní zátěže. Rodiny a přátelé jsou pro výjezdové hasiče základem systému psychické podpory.“*

K podpůrným faktorům výjezdových hasičů se vztahuje H3, VO5 a VO6. Pro ověření hypotézy jsou klíčové volné odpovědi respondentů, které uvedli v položce 14b) standardizovaného archivovaného dotazníku.

Pro zamítnutí nebo nezamítnutí hypotézy budou analyzovány všechny volné odpovědi na otázku: „*Co je pro mě (výjezdového hasiče) v životě nejdůležitější?*“. Hypotéza bude potvrzena tehdy, když rodinu a rodinné zázemí zmíní ve volných odpovědích 70 % a více hasičů.

H3: Rodinu jako nejdůležitější podpůrný faktor uvede nejméně 70 % výjezdových hasičů HZS ČR v každé věkové kategorii.

Na základě provedené analýzy volných odpovědí 254 respondentů bylo zjištěno, že respondenti uvedli celkem 761 volných odpovědí na výše zmíněnou otázku. Odpovědi respondentů, kteří uvedli ve volné odpovědi rodinu, rozdělení podle věkových tříd, jsou uvedeny v následující Tab. 4.

Tab. 4: Četnost „rodiny“ ve volných odpovědích respondentů

věková třída	počet respondentů	respondent uvedl rodinu	respondent neuvedl rodinu	rodina ANO (%)
19-23	67	50	17	74,63
24-28	75	51	24	68,00
29-33	50	40	10	80,00
34-38	25	24	1	96,00
39-43	20	16	4	80,00
44-48	12	9	3	75,00
49-54	5	5	0	100,00
CELKEM	254	195	59	76,77

Závěr k H3: Z provedené analýzy volných odpovědí respondentů analyzovaného souboru vyplývá, že rodinu (jako nejdůležitější faktor v životě) uvedlo celkem 76, 77 % výjezdových hasičů. **Hypotéza H3 nebyla zamítnuta.** Bylo zjištěno, že: **Rodinu jako nejdůležitější podpůrný faktor uvedlo více než 70, 00 % výjezdových hasičů HZS ČR v každé věkové kategorii.** Pouze ve věkové kategorii 24-28 se relativní četnost 68 %.

VO5: Pokud hasiči neuvedou jako nejdůležitější faktor pro život rodinu, které další faktory (aktivity, skutečnosti) jsou pro ně důležité?

Z celkového počtu volných odpovědí bylo vyhodnoceno jako různých celkem 35 odpovědí (slov, slovních spojení) – viz Tab. 4P v Příloze.

Výsledný souhrn 35 různých volných odpovědí (slov, slovních spojení) na otázku *Co je pro mě nejdůležitější?* je uveden v Tab. 4P v Příloze. V následující tabulce je uvedeno deset

odpovědí uspořádaných podle nejvyšších relativních četností (%). Zeleně jsou v každém z prvních tří řádků tabulky označeny tři hodnoty s nejvyšší četností pro danou věkovou třídu.

Tab. 5: Co je pro mě (výjezdového hasiče) v životě nejdůležitější
Uspořádáno podle četnosti odpovědí a věku (%).

Věková třída 254 respondentů	rodina - zdravá, spokojená,	zdraví	práce u HZS	přátelé, kamarádi	spokojenost	zázemí	zajištění /peníze	stabilita	pomáhání, užitečnost	štěstí
19 až 23	25,64	25,29	35,21	46,43	21,57	25,00	31,43	30,77	32,00	35,00
24 až 28	25,64	28,74	30,99	25,00	50,98	30,56	28,57	26,92	28,00	25,00
29 až 33	21,03	22,99	15,49	23,21	5,88	19,44	17,14	19,23	12,00	20,00
34 až 38	12,31	9,20	4,23	3,57	9,80	8,33	11,43	7,69	8,00	10,00
39 až 43	8,21	6,90	4,23	1,79	3,92	2,78	2,86	0,00	8,00	5,00
44 až 48	4,62	4,60	5,63	0,00	5,88	8,33	2,86	7,69	8,00	5,00
49 až 54	2,56	2,30	4,23	0,00	1,96	5,56	5,71	7,69	4,00	0,00
	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Abs. č.	195	87	71	56	51	36	35	26	25	20
Rel. č.	76,77	34,25	27,95	22,05	20,08	14,17	13,78	10,24	9,84	7,87

Legenda: Abs. č. – absolutní četnost odpovědí; Rel. č. (počet) – relativní četnost odpovědí (%)

Z Tab. 5 vyplývá, že 76, 77 % výjezdových hasičů uvedlo jako nejdůležitější faktor zdravou a spokojenou rodinu, 34, 25 % zdraví a 27, 95 % práci u HZS ČR. Mírně nižší četnost (než tři uvedené faktory) měli např. přátelé a kamarádi (22, 05 %). Přátelé a kamarádi hrají pro výjezdové hasiče obecně velkou důležitost. V analyzovaném souboru jsou přátelé a kamarádi zdaleka nejdůležitějším faktorem zejména pro věkovou třídu od 19 do 23 let. K dalším důležitým faktorům v životě výjezdových hasičů patří spokojenost (zde stojí za pozornost hodnota 50, 98 % u věkové třídy 24 až 28 let), zázemí, zajištění (peníze), stabilita, pomáhání a užitečnost a také štěstí. V analyzovaném souboru (viz Tab. 5) je patrné, že s věkem se důležitost řady zmíněných faktorů mění, což je dále komentováno v Diskusi.

Celkem pouze 3 výjezdoví hasiči neuvodili žádnou odpověď, více než 10 důvodů uvedlo celkem 9 respondentů. Průměrný počet volných odpovědí, které na položku dotazníku 14b) uvedl jeden respondent, byl 3, 03.

7.1.4 Volnočasové aktivity výjezdových hasičů HZS ČR

Z osobních zjištění a rozhovorů s respondenty vyplývá, že výjezdoví hasiči se i v osobním volnu věnují aktivním volnočasovým aktivitám. Pro účely této práce řadíme mezi aktivní formy trávení volného času zejména činnosti spojené s fyzickou zátěží

(např. nejrůznější kolektivní i individuální sporty, ale také turistiku a další formy aktivního pohybu). Naopak mezi pasivní způsoby trávení volného času řadíme sledování televize, internetu, PC činnosti a klidový režim.

K volnočasovým aktivitám výjezdových hasičů HZS ČR se vztahuje H4 a VO6. Pro ověření hypotézy jsou klíčové volné odpovědi respondentů, které uvedli v položce 12 standardizovaného archivovaného dotazníku. Hypotéza H4 bude potvrzena, pokud bude splněna podmínka, že více než 95 % výjezdových hasičů uvede ve volných odpovědích, že se ve volném čase věnují činnostem, které jsou spojené s fyzickou zátěží.

H4: Více než 95 % hasičů HZS ČR upřednostňuje aktivní (sportovní) volnočasové aktivity před pasivním trávením volného času.

Na základě provedené analýzy volných odpovědí 254 respondentů bylo zjištěno, že respondenti uvedli celkem 1016 volných odpovědí na výše zmíněnou otázku. Volné odpovědi byly rozděleny do tří skupin: aktivní (trávení volného času), pasivní (trávení volného času), indiferentní (trávení volného času) – kdy nebylo možné z odpovědi rozhodnout, zda se týká aktivního nebo pasivního trávení volného času (viz Tab. 6).

Tab. 6: Četnost aktivních volnočasových aktivit ve volných ve volných odpovědích respondentů

věková třída	počet respondentů	aktivní volnočasové aktivity	indiferentní	pasivní	celkem odpovědí	aktivní aktivity (%)
19-23	67	228	20	27	275	82,91
24-28	75	236	25	44	305	77,38
29-33	50	161	25	20	206	78,16
34-38	25	69	21	12	102	67,65
39-43	20	57	5	7	69	82,61
39-43	12	31	4	7	42	73,81
49-54	5	10	3	4	17	58,82
CELKEM	254	792	103	121	1016	77,95

Závěr k H4: Z právě uvedené tabulky je patrné, že aktivní trávení volného času u všech věkových skupin hasičů převažuje, ale nedosahuje očekávané 95 % četnosti. **Hypotéza H4 byla zamítnuta, což znamená, že méně než 95 % výjezdových hasičů upřednostňuje aktivní volnočasové aktivity.**

Jako doplňková (vedlejší) byla stanovena vedlejší hypotéza H4A: **Aktivní volnočasové aktivity převažují.**

U každého z respondentů byl sečten počet aktivních a počet pasivních volnočasových aktivit, které uvedl. Hypotéza byla stanovena ve tvaru $H_0: \bar{a} - \bar{p} = 0$. Hladina významnosti byla nastavena na 0,05 a alternativní hypotéza ve tvaru $H_1: \bar{a} - \bar{p} > 0$. Použita byla ANOVA, zda existuje rozdíl mezi skupinami. Pozn.: \bar{a} – aritmetický průměr počtu aktivních volnočasových aktivit (3,11), \bar{p} – aritmetický průměr počtu pasivních aktivit (0,88).

Bonferroni (All-Pairwise) Multiple Comparison Test			
Response: AKTIVNI,PASIVNI			
Term A:			
Alpha=0,050 Error Term=S(A) DF=506 MSE=1,6856 Critical Value=1,9647			
Group	Count	Mean	Different From Groups
AKTIVNI	254	3,11811	PASIVNI
PASIVNI	254	0,8818898	AKTIVNI

Obr. 3: Bonferroniho test, zda existuje rozdíl mezi počtem aktivních a pasivních volnočasových aktivit; výstup programu NCSS 11

Výstup z programu NCSS ukazuje, že na hladině významnosti $\alpha = 0,05$ přijímáme alternativní hypotézu, že aktivní volnočasové aktivity u daného vzorku respondentů převažují nad pasivními.

VO6: Které volnočasové aktivity hasiči upřednostňují?

Respondenti uvedli celkem 64 zájmových aktivit (položka dotazníku: 12), kterým se věnují (výsledný souhrn je u - viz Tab. 5P v Příloze). Dvanáct nejčastějších odpovědí, které se týkají zájmových aktivit (hobby, koníčků) příslušníků HZS ČR, je uvedeno v následující Tab. 7.

Tab. 7: Způsob využití volného času - zájmy, hobby, koníčky
Uspořádáno podle četnosti odpovědí a věku (%).

Věková třída 254 respondentů	sport	cyklistika	fotbal, florbal	motorismus	SDH	zimní sporty	zahradkáření, chalupářství, stavba domu, kutilství	rodina	turistika	vodní sporty	PC technika, internet	požární sport
19 až 23	23,08	30,26	36,76	36,36	35,19	25,58	7,14	7,89	20,00	31,43	29,41	54,55
24 až 28	27,88	36,84	29,41	16,36	25,93	32,56	19,05	15,79	22,86	37,14	35,29	30,30
29 až 33	21,15	15,79	20,59	29,09	16,67	27,91	28,57	31,58	28,57	17,14	17,65	6,06
34 až 38	14,42	5,26	5,88	9,09	12,96	4,65	19,05	31,58	8,57	5,71	5,88	3,03
39 až 43	5,77	5,26	1,47	3,64	7,41	4,65	11,90	7,89	14,29	8,57	5,88	3,03
44 až 48	4,81	6,58	5,88	1,82	1,85	4,65	9,52	2,63	5,71	0,00	0,00	3,03
49 až 54	2,88	0,00	0,00	3,64	0,00	0,00	4,76	2,63	0,00	0,00	5,88	0,00
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Abs. č.	104	76	68	55	54	43	42	38	35	35	34	33
Rel. č.	40,94	29,92	26,77	21,65	21,26	16,93	16,54	14,96	13,78	13,78	13,39	12,99

Legenda: Abs. č. – absolutní četnost odpovědí; Rel. č. (počet) – relativní četnost odpovědí (%)

Alespoň jednu aktivitu uvedl každý respondent. Maximum aktivit u jednoho respondenta bylo 12. Více než 9 aktivit uvedli celkem dva respondenti. Průměrný počet aktivit na jednoho respondenta činil 4, 87.

Z Tab. 7 vyplývá, že sport jako takový uvedlo 40, 94 % respondentů, cyklistiku 29, 92 %, fotbal nebo florbal 26, 77 % a motorismus 21, 65 % respondentů. Aktivity u SDH uvedlo 21, 26 % a požární sport (na dvanáctém místě v pořadí) 12, 99 % respondentů. Z Tab. 5P v Příloze vyplývá, že mezi celkem 64 aktivitami převažují „aktivní“ volnočasové aktivity – často náročné na fyzickou kondici. Zájmy, které nevyžadují zvýšenou fyzickou aktivitu, se vyskytují okrajově a není jich více než deset (mezi celkem 64), např. akvaristika, četba/literatura, historie, malování obrazů, matematika, modelářství, numismatika, vzdělávání atp.. Další komentář k získaným datům je uveden v diskusi.

7.1.5 Obavy spojené s výkonem služby u HZS ČR

S výkonem každého povolání jsou vždy spojené určité obavy. Některé profese – například povolání hasiče nebo zdravotníka na úrazové pohotovosti – jsou považovány za velmi stresové také proto, že jsou zcela nepředvídatelné. Z rozhovorů s výjezdovými hasiči vyplývá, že jejich obavy jsou nevýznamné. Přesto uvádějí, že se např. cítí bezmocní v situacích, kde vnímají své ohrožení, které nemohou ovlivnit (např. reorganizace).

K obavám spojeným s výkonem služby u HZS ČR se vztahuje H5 a VO7. Pro zamítnutí nebo nezamítnutí hypotézy budou analyzovány všechny volné odpovědi výjezdových hasičů na otázku: „Čeho se obávám ve službě u HZS ČR?“. Hypotéza H5 bude potvrzena tehdy, když obavy ze ztráty zaměstnání (vyjádřené relativní četností) budou převažovat nad obavami z ohrožení života a zdraví.

H5: U výjezdových hasičů, kteří ve volných odpovědích uvedou obavy spojené s výkonem profese, budou převažovat obavy ze ztráty zaměstnání (např. z důvodů snižování stavů) nad obavami z ohrožení života a zdraví své osoby nebo osob blízkých.

U každého z respondentů byl zjištěn počet obav spojených s výkonem služby (a_i) a počet obav vyplývajících z ohrožení vlastního nebo cizího života (o_i). Hypotéza byla stanovena ve tvaru $H_0: \bar{a} - \bar{o} = 0$. Hladina významnosti byla nastavena na 0,05 a alternativní hypotéza ve tvaru $H_1: \bar{a} - \bar{o} > 0$. Použita byla ANOVA, zda existuje rozdíl mezi skupinami. Pozn.: \bar{a} – aritmetický průměr počtu obav spojených s výkonem služby (0,21), \bar{o} – aritmetický průměr počtu obav spojených s ohrožením života (0,29).

Bonferroni (All-Pairwise) Multiple Comparison Test			
Response: ZAMĚSTNÁNÍ,ZDRAVÍ			
Term A:			
Alpha=0,050 Error Term=S(A) DF=506 MSE=0,2856509 Critical Value=1,9647			
Group	Count	Mean	Different From Groups
ZAMĚSTNÁNÍ	254	0,2125984	
ZDRAVÍ	254	0,2874016	

Obr. 4: Bonferroniho test, zda existuje rozdíl mezi obavami ze ztráty zaměstnání a z ohrožení zdraví či života; výstup programu NCSS 11

Model Term	DF	Sum of Squares	Mean Square	F-Ratio	Prob Level	Reject Equal Means? ($\alpha=0,05$)	Power ($\alpha=0,05$)
Between	1	0,7106299	0,7106299	2,4878	0,11536	No	0,35007
Within (Error)	506	144,5394	0,2856509				
Adjusted Total	507	145,25					
Total	508						

Obr. 5: ANOVA test, zda se liší obavy ze ztráty zaměstnání a obavy z ohrožení zdraví a života u výjezdových hasičů HZS ČR; výstup programu NCSS 11

Závěr k H5: Výstupy z programu NCSS ukazují, že na hladině významnosti $\alpha = 0,05$ nezamítáme nulovou hypotézu $H_0: \bar{a} - \bar{o} = 0$. **Není statisticky významný rozdíl mezi výše definovanými skupinami obav** (obě skupiny obav „jsou stejné“).

VO7: Kterých oblastí se zejména týkají obavy hasičů?

Obavy, které uvedli výjezdoví hasiči ve volných odpovědích, jsou uvedeny v Tab. 6P v Příloze (v tabulce je uvedeno všech celkem 26 různých volných odpovědí 254 respondentů). V následující Tab. 8 je uvedeno deset nejčastějších odpovědí podle relativních četností zaznamenaných odpovědí.

Tab. 8: Čeho se obávám ve službě u HZS ČR?
Uspořádáno podle četnosti kladných odpovědí a věku (%).

Věková třída 254 respondentů	neúměrné snižování stavů u HZS, propuštění	úmrť, zranění blízké osoby, kolegů (kde budu zasahovat)	úraz	adaptace	nezvládnutí profese	snižování akceschopnosti	přijetí ve skupině	nesprávných rozhodnutí	bezmoc při MU	špatný kolektiv
19 až 23	8,00	47,83	36,84	46,67	14,29	0,00	50,00	40,00	22,22	25,00
24 až 28	28,00	21,74	21,05	33,33	64,29	23,08	40,00	30,00	22,22	37,50
29 až 33	12,00	17,39	21,05	6,67	21,43	0,00	10,00	10,00	22,22	0,00
34 až 38	24,00	8,70	5,26	6,67	0,00	38,46	0,00	20,00	11,11	12,50
39 až 43	16,00	4,35	10,53	0,00	0,00	15,38	0,00	0,00	22,22	12,50
44 až 48	12,00	0,00	5,26	6,67	0,00	23,08	0,00	0,00	0,00	12,50
49 až 54	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Abs. č.	25	23	19	15	14	13	10	10	9	8
Rel. č.	9,84	9,06	7,48	5,91	5,51	5,12	3,94	3,94	3,54	3,15

Legenda: Abs. č. – absolutní četnost odpovědí; Rel. č. (počet) – relativní četnost odpovědí (%)

Celkem 115 výjezdových hasičů z 254 neuvodilo žádný důvod pro obavu ze služby u HZS ČR. Alespoň jeden důvod napsalo 139 z 254 respondentů (54,72 %). Maximum odpovědí u

jednoho respondenta byly 4 důvody obav. Průměrný počet důvodů obav na jednoho respondenta byl 0, 776 důvodů. Podrobnější komentář k výsledkům je uveden v Diskusi.

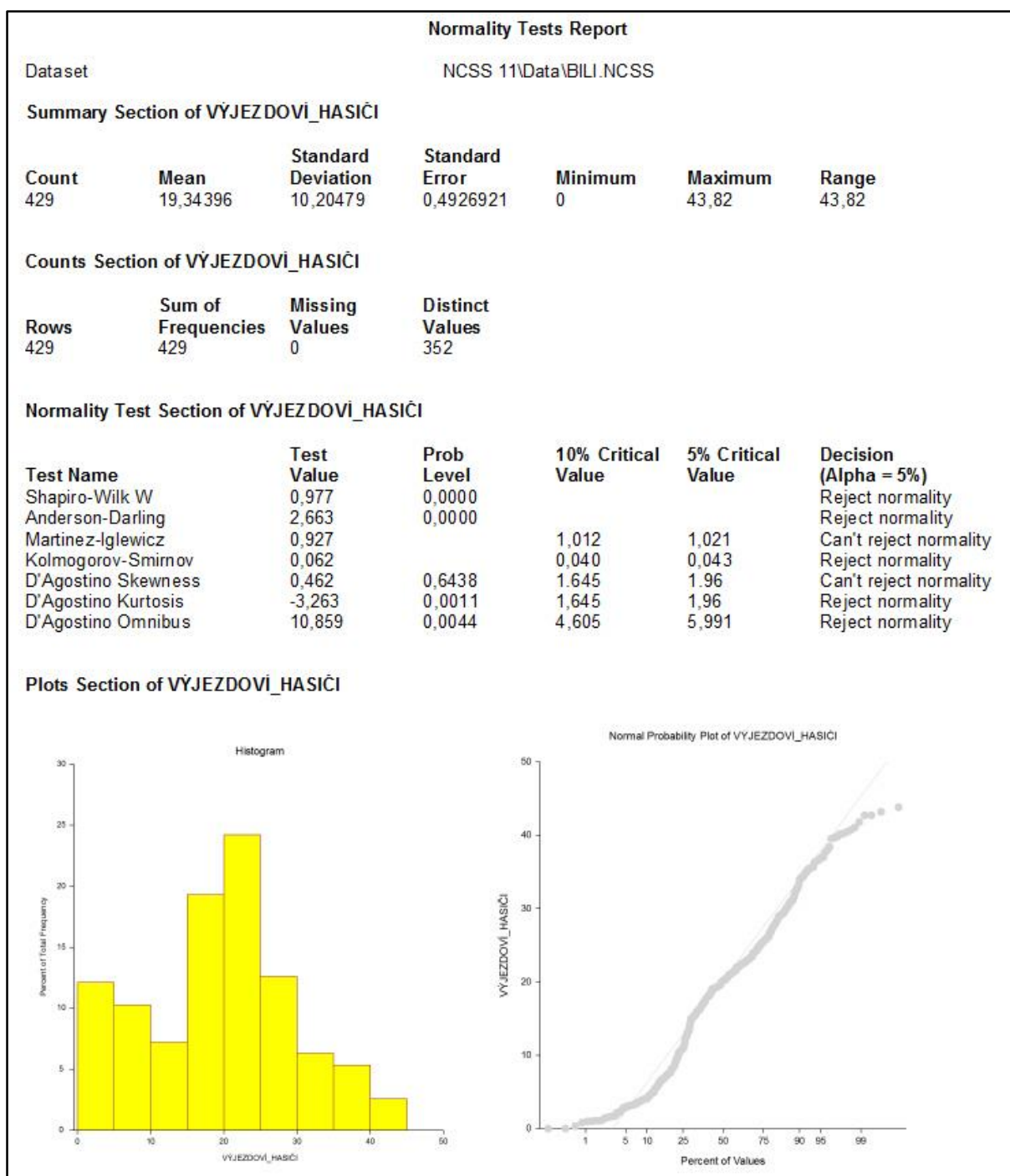
7.2 Vyhodnocení délky služebního poměru výjezdových hasičů HZS ČR

Pro vyhodnocení délky služebního poměru byl použit třetí výběrový soubor (VS3). **Třetí výběrový soubor (VS3)** zahrnuje **VŠECHNY** příslušníky HZS ČR, kteří ukončili služební poměr v letech 2010 až 2015 v některém ze šesti (analyzovaných) krajů České republiky. **Jedná se o záměrný výběr všech příslušníků, kteří ukončili služební poměr v uvedených letech a byli přijati do služebního poměru od roku 1967 do roku 2013.** Uvedenou podmínku splňuje 657 bývalých příslušníků sboru. Na VS3 byla realizována analýza délky služby a analýza počtu odchodů od HZS ČR. K vyhodnocení délky služebního poměru výjezdových hasičů se vztahuje H6 a VO8.

Pozn.: Na počátku své práce jsem kontaktovala vedoucí personálních pracovišť na GŘ HZS ČR s požadavkem získat souhlas pro poskytnutí a zpracování požadovaných dat. Byla jsem odmítnuta s odůvodněním, že pro toto rozhodnutí nemá daná pracovnice GŘ HZS potřebný mandát. Odkázala mě na vedoucí jednotlivých personálních pracovišť HZS ČR krajů. Po dohodě s jednotlivými personálními pracovišti jsem se souhlasem svého nadřízeného kancléře, ředitele kanceláře ředitele, získala potřebná oprávnění pro poskytnutí dat a jejich další zpracování pro účely této práce.

H6 Průměrná délka služebního poměru výjezdových hasičů HZS ČR je delší než 15 let, což znamená, že patří mezi 14 % zaměstnanců, kteří jsou zaměstnáni u jedné firmy 15 a více let.

Pro účely této práce byl soubor 657 hasičů (VS3) rozdělen na dvě skupiny. Do první skupiny bylo zařazeno 429 hasičů, kteří převážnou většinu své profesní dráhy sloužili u výjezdových družstev. Tato podskupina je dále označena „**výjezdoví hasiči**“. Ve druhé podskupině jsou zařazeni příslušníci sboru, kteří NESLOUŽILI přímo ve výjezdových družstvech. Tato podskupina je dále označena „**NE výjezdoví hasiči**“. Pro délku služby výjezdových hasičů byl proveden test normality v programu NCSS a následně jednovýběrový T-test s hypotézou **H₀: $\mu = 15$** a **H_a: $\mu > 15$**



Obr. 6: Test normality délky služby výjezdových hasičů z programu NSCC

Výsledky provedeného jednovýběrového T-testu pro délku služby výjezdových hasičů jsou uvedeny v následujícím Obr. 7.

Descriptive Statistics								
Variable	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	Median			
VÝJEZDOVÍ_HASIČI	429		19,34396	10,20479	0,4926921	20,2		
Two-Sided Confidence Interval of μ with σ Unknown								
Variable	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	T*	d.f.	95,0% C. I. of μ Lower Limit	Upper Limit
VÝJEZDOVÍ_HASIČI	429		19,34396	10,20479	0,4926921	1,9655	428	18,37556
20,31236								
One-Sample T-Test								
Variable: VÝJEZDOVÍ_HASIČI								
Alternative Hypothesis	Mean	Standard Error	T-Statistic	d.f.	Prob Level	Reject H0 at $\alpha = 0,050$		
$\mu > 15$	19,34396	0,4926921	8,8168	428	0,00000	Yes		

Obr. 7: T-test o průměrné délce služebního poměru výjezdových hasičů HZS ČR; výstup programu NCSS 11

Závěr k H6: Z výstupu statistického programu NSCC (viz Obr. 7) je vidět, že na hladině významnosti 0,05 byla přijata alternativní, $H_a: \mu > 15$. Na VS3 bylo potvrzeno, že **Průměrná délka služebního poměru výjezdových hasičů HZS ČR je delší než 15 let, což znamená, že patří mezi 14 % zaměstnanců, kteří jsou zaměstnáni u jedné firmy 15 a více let.**

VO8: Jaká je průměrná délka pracovního poměru výjezdových a nevýjezdových příslušníků HZS ČR?

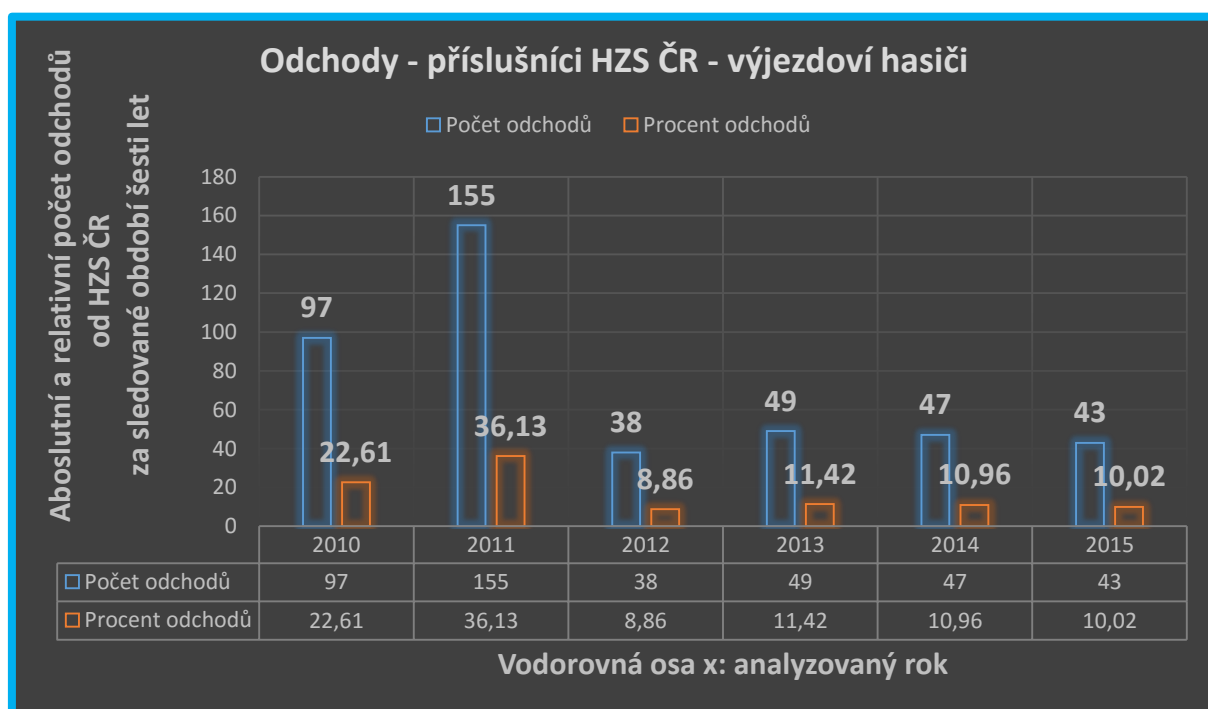
Zjištěná **průměrná délka služebního poměru výjezdových hasičů** (získaná z VS3 a vypočítaná pro 429 výjezdových hasičů) **je 19,34 let** (viz Obr. 7).

Pozn.: Maximální zjištěná hodnota byla pro délku služby 43,82 let. Kumulativní četnost odchodů do 15 let délky služby je 31,93 %. Do intervalu 19 ± 5 let (tj. od patnácti do dvaceti pěti let) spadá 196 příslušníků, tj. 45,69 %. Průměrný věk výjezdových hasičů při odchodu ze služby činil v VS3 a sledovaném období šesti let 45,63 roku. Průměrný věk při nástupu do služebního poměru činil u výjezdových hasičů 26,28 let.

Zjištěná **průměrná délka služebního poměru nevýjezdových hasičů** (zjištěná z VS3 a vypočítaná pro 228 nevýjezdových hasičů) **je 16,01 let.**

Pozn.: Maximální zjištěná hodnota byla 43, 67 let. Kumulativní četnost do 15 let délky služby činí 50, 88 %. Z kumulativních četností vyplývá, že přibližně 68 % osob sloužilo déle než 15 let, zatímco u skupiny NE výjezdových hasičů sloužilo déle než 15 let přibližně 49 % osob. Průměrný věk NE výjezdových hasičů byl při odchodu ze služby 48,96 let. Průměrný věk při nástupu do služebního poměru činil u druhé skupiny 32, 95 let.

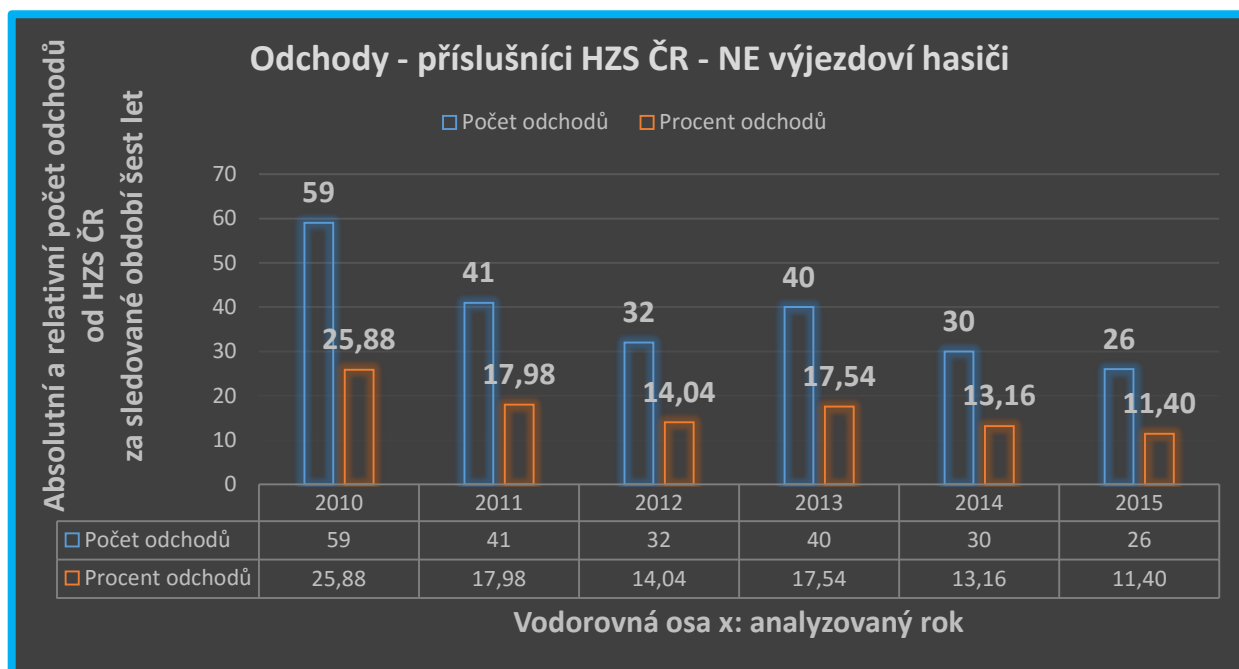
Vzhledem k tomu, že bylo zjištěno částečné narušení očekávané normality délky služebního poměru, byla délka služebního poměru doplněna o analýzu počtu odchodů. V Grafu 4 jsou uvedeny celkové počty odchodů od HZS ČR pro výjezdové hasiče.



Graf. 4: Celkové počty odchodů od HZS ČR podle délky služebního poměru – výjezdové hasiči

Počet odchodů lze v průběhu let 2012 až 2015 hodnotit jako vyrovnaný. V letech 2010 a 2011 došlo k výraznému zvýšení odchodů ze služebního poměru (také např. z důvodu nesplnění požadavku na úplné středoškolské vzdělání s maturitou).

V Grafu 5 jsou uvedeny celkové počty odchodů od HZS ČR pro nevýjezdové hasiče.



Graf 5: Celkové počty odchodů od HZS ČR podle délky služebního poměru – NE výjezdoví hasiči

Počet odchodů lze v průběhu let hodnotit jako vyrovnaný s maximem v roce 2010. U výjezdových hasičů činily odchody ve čtyřech sledovaných letech (2012 až 2015) 8,86 % až 11,42 %. U nevýjezdových hasičů byly hodnoty vyšší (od 11,40 % až do 17,54 %). Podrobnější komentář ke Grafům 4 a 5 je uveden v diskusi.

7.3 Analýza některých výsledků psychologických vyšetření prováděných u HZS ČR

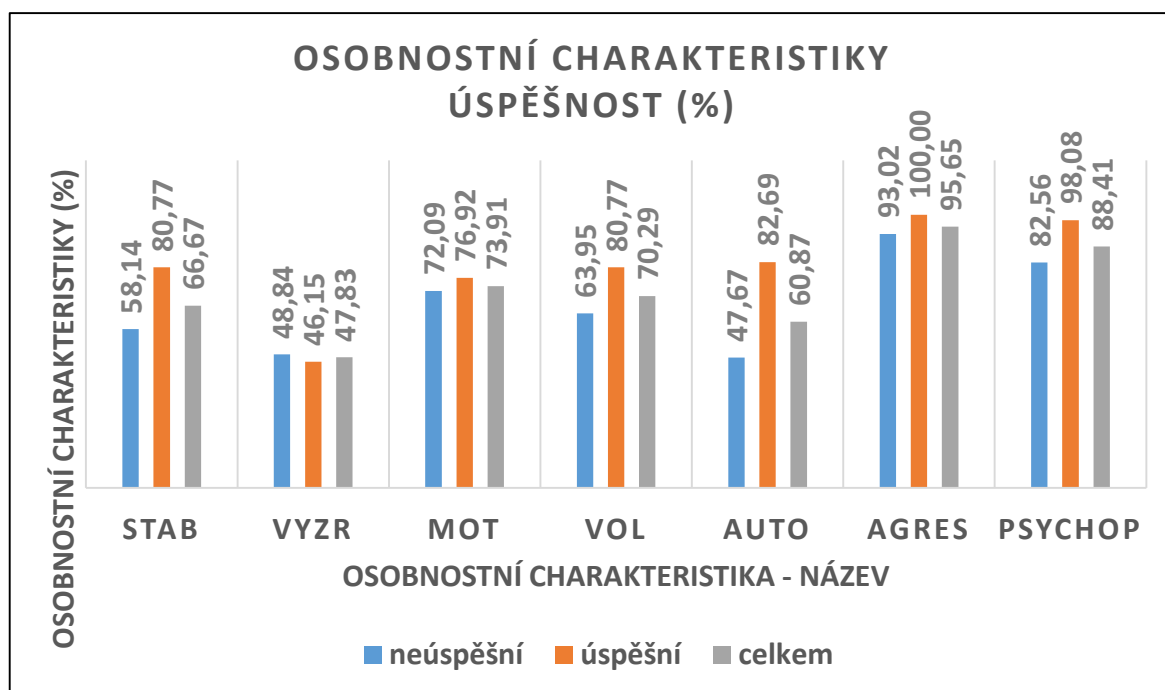
Pro vyhodnocení délky služebního poměru byl použit druhý výběrový soubor (VS2 popsany v metodice). Hlavním smyslem analýzy výsledků psychologického vyšetření v této práci je zpřesnit kategorii „výjezdový hasič“, které se týká tato práce a také průzkumná šetření prováděná na VS1 a VS3 (viz metodika této práce).

Druhý výběrový soubor (VS2) zahrnuje 275 příslušníků HZS ČR, kteří byli vybráni náhodným výběrem (s použitím generátoru náhodných čísel) ze všech uchazečů o vstup do služebního poměru k HZS ČR a příslušníků HZS ČR, kteří v posledních sedmi letech na některém z pěti Psychologických pracovišť HZS ČR splnili, resp. nespĺnili stanovené požadavky psychologického vyšetření. Na VS2 byla realizována analýza bodového hodnocení

osobnostních charakteristik a analýza korelací. K analýze výsledků psychologického vyšetření prováděného u HZS ČR se vztahují H7 a H8

H7: Celkové bodové hodnocení osobnostních charakteristik (včetně bodování motivace) úspěšných a neúspěšných uchazečů a příslušníků HZS ČR se statisticky významně liší.

Hypotéza H7 vychází z číselných zdrojových hodnot (tabulek) a dílčích výsledků mé bakalářské práce. V Grafu 6 je uvedena úspěšnost z jedné části psychologického vyšetření zaměřené na osobnostní charakteristiky. Z grafu vyplývají dílčí rozdíly v úspěšnosti mezi celkově neúspěšnými a úspěšnými probandy.



Graf 6: Úspěšnost probandů při psychologickém vyšetření u HZS ČR

(zdroj: upravená data z mé bakalářské práce).

Legenda ke Grafu 6: Pro účely analýzy neúspěšnosti v mé bakalářské práci bylo použito sedm parametrů, které jsou označeny STAB (emoční stabilita), VYZR (psychosociální vyzrállost), MOT (žádoucí motivace, postoje a hodnoty), VOL (volní procesy), AUTO (autoregulace), AGRES (agresivita), PSYCH (psychopatologická symptomatika).

Byla stanovena nulová a alternativní hypotéza.

H7₀: Není významný statistický rozdíl mezi bodovým hodnocením celkově úspěšných a neúspěšných probandů.

H7_A: Existuje významný statistický rozdíl mezi bodovým hodnocením celkově úspěšných a neúspěšných probandů.

Pro zamítnutí nebo nezamítnutí hypotézy H7 bude použit **Chí - kvadrát test**. Výpočet vychází z hodnot v Tab. 9.

Tab. 9: Bodové hodnocení osobnostních charakteristik – celkově úspěšní a neúspěšní uchazeči

OSOBNOSTNÍ CHARAKTERISTIKY	ÚSPĚŠNÍ	relativní četnost	NEÚSPĚŠNÍ	relativní četnost
uspěli	118	81	105	67
neuspěli	28	19	52	33
CELKEM	146	100	157	100

Závěr k H7: Byla vypočítána hodnota testového kritéria $\chi^2 = 0,00518$ a následně porovnána s kritickou hodnotou. Při porovnání vypočítané hodnoty s příslušnou kritickou hodnotou zvoleného kritéria $\chi^2_{0,01(1)} = 6,635$ bylo zjištěno, že vypočítaná hodnota $\chi^2 (0,00518)$ je menší než kritická hodnota (6,635), a proto je zamítnuta **H7_A a přijata H7_o na hladině významnosti 0,01. Hypotéza H7 byla zamítnuta.**

H8: Bude možné zjistit významné korelace mezi věkem, popř. osobnostními charakteristikami (včetně motivace), a alespoň jedním testovaným (bodovaným) výsledkem, který vyjadřuje hodnocení dílčích testů, používaných při psychologickém vyšetření uchazeče nebo příslušníka HZS ČR.

Cílem analýzy korelací byla snaha zjistit, které dílčí výsledky (která dílčí hodnocení) psychologického vyšetření významným způsobem korelují. V závěru analýzy byl proveden výpočet 450 korelačních koeficientů v programu Excel (funkce CORREL) pro 30x30 různých dvojic proměnných (bodovaných výsledků a anamnestických údajů), které jsou zaznamenávány v průběhu psychologického vyšetření na psychologickém pracovišti HZS ČR.

Hypotéza H8 byla stanovena na základě souboru číselných výsledků mé bakalářské práce. Při vyhodnocování úspěšnosti vstupního psychologického vyšetření s ohledem na budoucí délku služby u HZS ČR jsem pracovala se dvěma základními soubory respondentů. První soubor byl označen *úspěšní* a druhý *neúspěšní* (vzhledem k celkovému výsledku psychologického vyšetření). U obou skupin uchazečů byla hodnocena procentuální úspěšnost v dílčích testech celkového psychologického vyšetření.

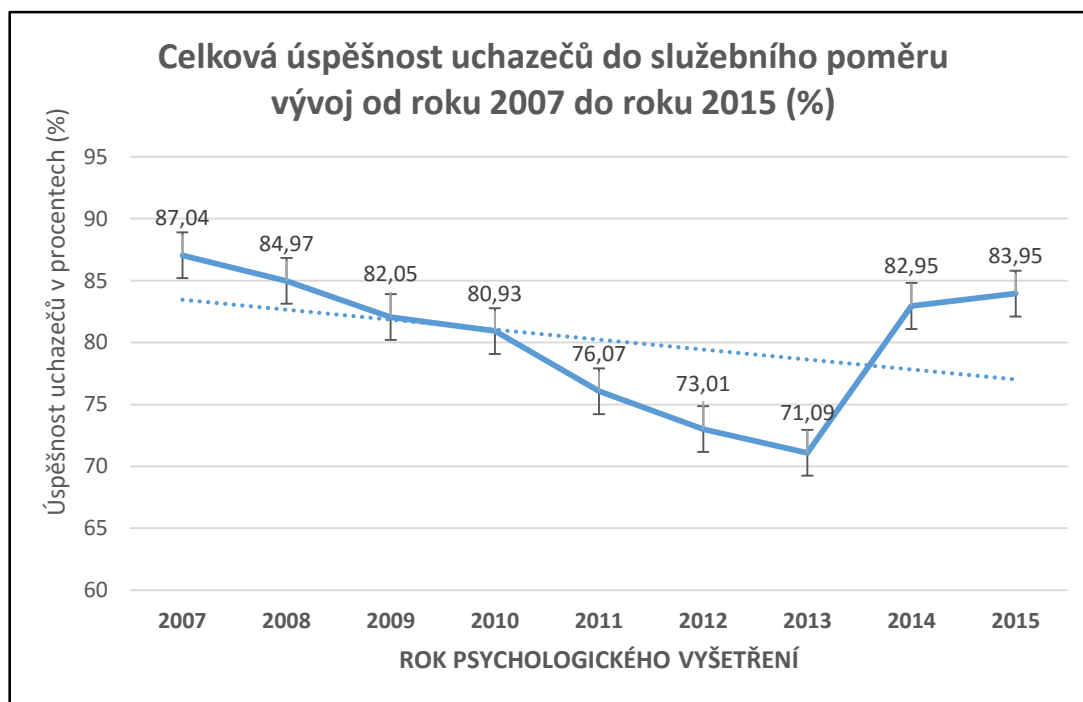
Každoročně je ve všech psychologických laboratořích HZS ČR realizováno několik set vstupních psychologických vyšetření. Z následující tabulky vyplývá, že např. v letech 2007 až

2015 bylo provedeno 5150 psychologických vyšetření uchazečů do služebního poměru k HZS ČR. Současně je v Tab. 10 uvedena celková úspěšnost uchazečů.

Tab. 10: Celkové počty vyšetřených uchazečů (2007 - 2015) a jejich úspěšnost při psychologickém vyšetření, zdroj dat pro tabulku: Wolf Čapková, M., Balková, B., 2016

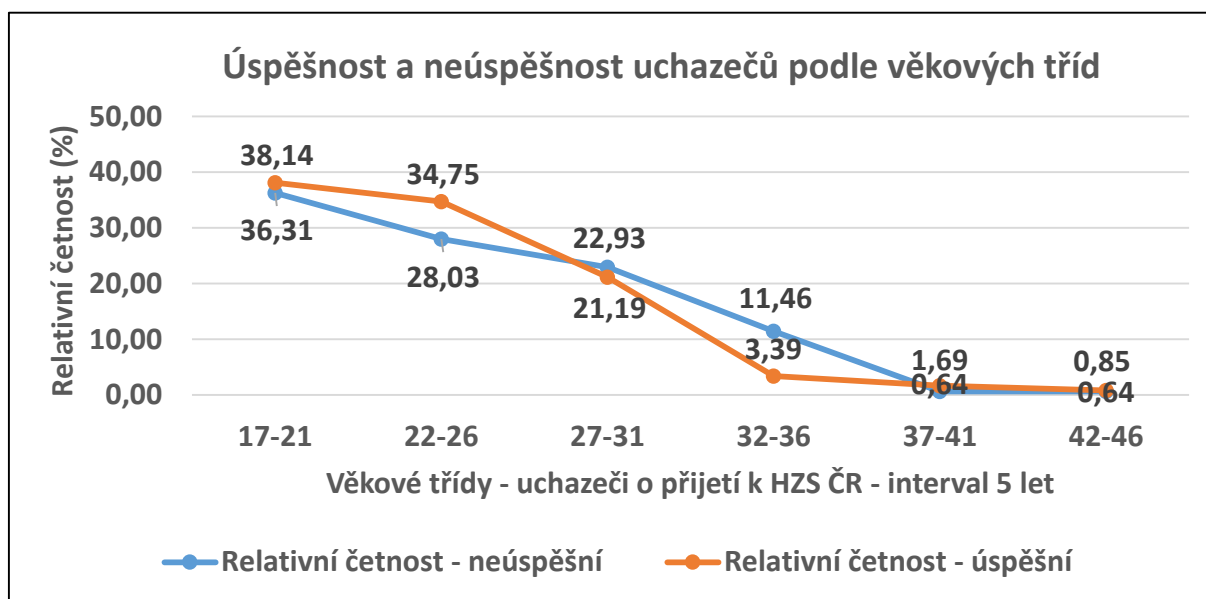
ROK	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Celkové počty vyšetřených uchazečů do služebního poměru k HZS ČR	1026	672	546	472	652	289	460	522	511
Úspěšně absolvovali psychologické vyšetření – vývoj od roku 2007 (%)	87,04	84,97	82,05	80,93	76,07	73,01	71,09	82,95	83,95
Úspěšně absolvovali psychologické vyšetření – vývoj od roku 2007 (absolutní četnost)	893	571	448	382	496	211	327	433	429

Z Tab. 10 a dále z Grafu 7 je patrné, že relativní počet (%) úspěšných uchazečů se v průběhu let stále mírně snižuje.



Graf 7: Úspěšnost uchazečů při psychologickém vyšetření do služebního poměru k HZS ČR – vývoj od roku 2007 do roku 2015 (%); zdroj dat pro graf: Wolf Čapková, M., Balková, B., 2015

Největší počet uchazečů o pozici výjezdového hasiče spadá do věkové třídy 18 až 21 let (necelých 40 %). Průměrný věk uchazečů v analyzovaném souboru 375 osob byl 24,36 let. Průměrný věk úspěšných uchazečů je 23,91 roku a neúspěšných 24,69 let (rozdíl 0,79 roku).



Graf 8: Úspěšnost a neúspěšnost uchazečů podle věkových tříd

Z Grafu č. 8 vyplývá, že úspěšnost při psychologickém vyšetření byla vyšší v mladším věku. Postupně se snižuje. V prvních dvou věkových třídách převažovali úspěšní nad neúspěšnými. Např. ve věkové třídě od 22 do 26 let bylo mezi úspěšnými uchazeči 34,75 % osob z této věkové třídy, zatímco mezi neúspěšnými 28,03 %. V dalších dvou věkových třídách tomu bylo naopak, převažovali neúspěšní nad úspěšnými. V posledních dvou věkových třídách již nelze, vzhledem k malé absolutní četnosti, formulovat potřebné závěry.

Tab. 11: Nejvyšší dosažené vzdělání vyšetřených uchazečů (2007 - 2013), zdroj dat pro tabulku:

Dittrichová, Z., Balková, B., 2014

Dosažené vzdělání uchazečů	Počet úspěšní	Procent - úspěšní	Počet neúspěšní	Procent neúspěšní
1 BEZ MATURITY	0	0,00	0	0,00
2 MATURITA	110	93,22	148	94,27
3 VOŠ	3	2,54	6	3,82
4 Vysoká škola	5	4,24	3	1,91
CELKEM	118	100,00	157	100,00

Z Tab. 11 vyplývá, že všichni uchazeči o přijetí k HZS ČR měli maturitu. Jako nejvyšší dosažené vzdělání dále uvedlo celkem 9 uchazečů VOŠ a 8 uchazečů VŠ.

Při psychologickém vyšetření jsou osobnostní charakteristiky uchazečů zjišťovány prostřednictvím osobnostních dotazníků. Každému uchazeči se zadávají dva různé osobnostní dotazníky. V bakalářské práci bylo analyzováno sedm parametrů, které jsou označeny STAB (emoční stabilita), VYZR (psychosociální vyzrálost), MOT (žádoucí motivace, postoje a hodnoty), VOL (volní procesy), AUTO (autoregulace), AGRES (agresivita), PSYCHOP (psychopatologická symptomatika). Všechny osobnostní charakteristiky hodnotí psycholog bodovou škálou 1 (nejhorší) až 3 (nejlepší). V následující tabulce je uvedena úspěšnost v procentech. Tato úspěšnost byla spočítána podle bodového hodnocení psychologa.

Souhrnné výsledky celého psychologického vyšetření vyplývají z intelektových testů, přístrojových metod a osobnostních dotazníků. Na základě úspěšnosti v jednotlivých částech psychologického vyšetření byly zpracovány Tab. 12A, 12B a 12C. Z údajů v tabulkách vyplývá pořadí všech dílčích testů podle úspěšnosti uchazečů, kteří byli u psychologického vyšetření hodnoceni jako úspěšní, tj. vyhověli požadavkům (byli hodnoceni jako osobnostně způsobilí pro vstup k HZS ČR). Pro vyšší přehlednost tří základních částí vyšetření jsou sloupce v tabulkách označeny barevně (testy intelektu – červenohnědá, přístrojové metody – světlemodrá, osobnostní charakteristiky – zelená barva).

Tab. 12A: Souhrnné výsledky všech dílčích částí psychologického vyšetření z hlediska úspěšnosti
1. část

Označení testu	KT15	AGRES	PSYCHOP	INT 1	DET	ČČ2	BT_K
NEÚSPĚŠNÍ - %	79,03	93,02	82,56	71,93	75,00	61,15	66,88
ÚSPĚŠNÍ - %	100,00	100,00	98,08	96,10	95,76	94,07	94,07
CELKEM - %	87,74	95,65	88,41	85,82	83,94	75,27	78,55
Pořadí úspěšnosti:	1	2	3	4	5	6	7

Tab. 12B: Souhrnné výsledky všech dílčích částí psychologického vyšetření z hlediska úspěšnosti
2. část

Označení testu	BT_T	ČČ1	INT 3	DT1	DT2	KT13	INT 2
NEÚSPĚŠNÍ - %	62,42	59,35	52,38	58,28	67,32	51,72	48,37
ÚSPĚŠNÍ - %	93,22	91,53	91,30	90,68	89,83	88,68	84,75
CELKEM - %	75,64	73,26	70,95	72,49	77,12	65,71	64,21
Pořadí úspěšnosti:	8	9	10	11	12	13	14

Tab. 12C: Souhrnné výsledky všech dílčích částí psychologického vyšetření z hlediska úspěšnosti
3. část

Označení testu	AUTO	STAB	VOL	MOT	VYZR
NEÚSPĚŠNÍ - %	47,67	58,14	63,95	72,09	48,84
ÚSPĚŠNÍ - %	82,69	80,77	80,77	76,92	46,15
CELKEM - %	60,87	66,67	70,29	73,91	47,83
Pořadí úspěšnosti:	15	16	17	18	19

Z Tab. 12A až 12 C vyplývá, že největší úspěšnost se objevuje u testu KT15, hodnocení AGRES a PSYCHOP, dále INT1 a DET. Mezi pěti nejlépe hodnocenými výsledky úspěšných uchazečů jsou dvě osobnostní charakteristiky, dvě přístrojové metody a jeden intelektový test. Mezi pět nejméně úspěšných testů patří dvě přístrojové metody a tři osobnostní charakteristiky.

V následující souhrnné tabulce je uvedena úspěšnost v procentech pro jednotlivé části psychologického vyšetření.

Tab. 13: Celková úspěšnost jednotlivých částí psychologického vyšetření

SOUHRNNÝ PŘEHLED	intelekt celkem %	přístrojové metody celkem %	osobnost celkem %
NEÚSPĚŠNÍ	53,87	64,21	66,61
ÚSPĚŠNÍ	90,00	92,85	80,77
VŠICHNI	71,21	76,46	71,95

Z Tab. 13 vyplývá, že nejvyšší úspěšnost mezi úspěšnými uchazeči byla u sledovaných uchazečů o přijetí k HZS ČR v přístrojových metodách (92, 85 %) a nejnižší neúspěšnost zjištěna v osobnostních charakteristikách (80, 77 %).

Pro účely sledování korelací mezi parametry vstupního psychologického vyšetření bylo stanoveno 30 charakteristik (vyplývajících z průběhu psychologického vyšetření uchazečů). Poté bylo vypočítáno 30 x 30 korelací pro celkově úspěšné uchazeče, 30 x 30 korelací pro celkově neúspěšné uchazeče a 30 x 30 korelací pro všechny uchazeče. Výsledky byly shrnuty

do tabulek v Příloze (viz Tab. 8P až Tab. 11P). Z hodnot v tabulkách vyplývá, že nebyly zjištěny významné korelace mezi jednotlivými částmi psychologického vyšetření uchazečů hlásících se do služebního poměru k HZS ČR.

Korelační koeficient r může nabývat hodnot od -1,0 do +1,0. Předpokládáme, že např. vyšší motivace uchazeče nebo hasiče HZS ČR, vyjádřená bodovým hodnocením psychologa, může znamenat vyšší celkové bodové hodnocení atp. Tzn., že mezi vypočítanými korelacemi budou zjištěny významné hodnoty koeficientu korelace r . Hypotéza nebude zamítnuta, pokud bude zjištěna alespoň jedna významná korelace mezi dvojicí výsledků, jejichž vztah není předem zřejmý, např. kuřák-nekuřák, svobodný-ženatý.

Závěr k H8: Celkem bylo vypočítáno 450 korelačních koeficientů pro 30x30 dvojic dílčích hodnocení a anamnestických údajů (viz Tab. 8P až 11P v Příloze). Nebyly zjištěny žádné významné korelace mezi dílčími částmi psychologického vyšetření (včetně vybraných anamnestických údajů). Hypotéza H8 nebyla potvrzena. **Nebyly zjištěny významné korelace mezi věkem, popř. osobnostními charakteristikami (včetně motivace), a alespoň jedním testovaným (bodovaným) výsledkem, který vyjadřuje hodnocení dílčích testů, používaných při psychologickém vyšetření uchazeče nebo příslušníka HZS ČR.**

7.4 Shrnutí

Kvantitativní průzkumné šetření bylo uskutečněno na třech výběrových souborech (VS1, VS2, VS3) hasičů HZS ČR. Soubor VS1. zahrnuje 254 příslušníků HZS ČR. Na základě odpovědí 254 příslušníků, které zformulovali probandi do archivovaného standardizovaného dotazníku (do položky 12 a položky 14a, 14b, 14c a 14e), byla realizována analýza volných odpovědí. Soubor VS2 zahrnuje 275 příslušníků HZS ČR. Na základě výsledků dílčích částí psychologického vyšetření (zejména dosahovaných bodových hodnot) 275 příslušníku HZS ČR byla realizována analýza výsledků a rozdílů v úspěšnosti (mezi celkově úspěšnými a neúspěšnými). Bodové výsledky dílčích částí psychologického vyšetření byly dále použity pro výpočet korelací. Soubor VS3 zahrnuje VŠECH 657 příslušníky HZS ČR, kteří ukončili služební poměr v letech 2010 až 2015 v některém ze šesti krajů České republiky. Jedná se o záměrný výběr všech příslušníků, kteří ukončili služební poměr v uvedených letech a byli přijati do služebního poměru od roku 1967 do roku 2013. Na VS3 byla realizována analýza délky služby a analýza počtu odchodů od HZS ČR.

Výsledky (rozhodnutí o hypotézách)

H1: Byla prokázána statisticky významná závislost mezi věkem a motivací k vykonávání profese hasiče.

H2: U výjezdových hasičů HZS ČR převažují tendence charakterizovat sama sebe výhradně pozitivními charakterovými vlastnostmi ve všech věkových kategoriích.

H3: Rodinu jako nejdůležitější (podpůrný) faktor pro život zmínilo ve volných odpovědích více než 70 % výjezdových hasičů.

H4: Hypotéza, že více než 95 % výjezdových hasičů upřednostňuje aktivní volnočasové aktivity, byla zamítnuta. Vedlejší hypotézou H4A bylo prokázáno, že aktivní volnočasové aktivity převažují na pasivním způsobem trávení volného času.

H5: Není statisticky významný rozdíl mezi obavami spojenými se ztrátou zaměstnání a obavami z ohrožení zdraví nebo života (vlastního nebo i jiných osob).

H6: Průměrná délka služebního poměru výjezdových hasičů je delší než 15 let.

H7: Celkové bodové hodnocení osobnostních charakteristik (včetně bodování motivace) celkově úspěšných a neúspěšných uchazečů a příslušníků HZS ČR se statisticky významně neliší.

H8: Nebyly zjištěny významné korelace mezi věkem nebo osobnostními faktory (včetně motivace) a dílčími výsledky psychologického vyšetření.

Zamítnuté hypotézy: H4, H5, H7, H8

Nezamítnuté hypotézy: H1, H2, H3, H6

Diskuse

Každý občan České republiky může činnost příslušníků HZS denně sledovat prostřednictvím zpráv uváděných v hromadných sdělovacích prostředcích. Téměř nikdo nepochybuje o tom, že každodenní činnost výjezdových hasičů (a samozřejmě i dalších bezpečnostních složek) je mimořádně prospěšná a významná a mimořádně náročná.

Ve své práci jsem se zaměřila právě na výjezdové hasiče HZS ČR, neboť, podle mého názoru, se stále málo ví o tom, jací jsou přesně lidé uvnitř HZS ČR, z jakého souboru uchazečů jsou vybíráni; které předpoklady a požadavky musí splnit, čeho si v životě nejvíce cení, čeho se obávají, jaké mají zájmy, co jim v jejich každodenním nasazení může pomáhat. Tato práce částečně odkrývá důvody a faktory, které jsou pro většinu lidí skryty, ale které významným způsobem ovlivňují nebo mohou ovlivňovat např. pracovní nasazení, výkon pracovních povinností, pracovní spokojenost a nespokojenost a ve svém důsledku také skutečnost, že dlouholetý výkon služby výjezdových hasičů se pro ně samotné stává celoživotním posláním.

Ve výzkumné studii Šugár (2008, s. 19) je uvedeno, že příslušníci HZS ČR přisuzují nejvyšší důležitost (z hlediska pracovní spokojenosti) jistotě zaměstnání, vztahům na pracovišti, schopnosti vedoucího rozhodovat, příležitosti dělat něco pro druhé lidi (služba lidem), jednání vedoucího s lidmi a celkovým podmínkám práce. Z této práce vyplývají obdobná zjištění. Přehled motivačních důvodů, které uvedlo ve volných odpovědích do standardizovaných dotazníků celkem 254 výjezdových hasičů ve věku od 19 do 54 let, je uveden v Tab. 1P v Příloze. Z tabulky je zřejmé, že na prvním místě je pomáhání (služba lidem), kterou uvedlo 48, 82 % respondentů. Druhým hlavním zjištěným důvodem je atraktivnost profese (44, 88 %). V případě, že bychom přičetli další související důvody, tj. „srdeční“ záležitost (22, 44 %), smysluplnost profese (14, 57 %), vysněná profese (12, 99 %), prestiž (6, 30 %) – je možné říci, že hlavním zjištěným motivačním faktorem je samotná profese výjezdového hasiče a tím i nedílná příslušnost k HZS ČR. Frankl (1997, s. 45), uvádí, že: *„Z rozdílnosti tří hodnotových kategorií postojů (tvůrčí hodnoty, zážitkové hodnoty a postojevé hodnoty) a za stálého sledu možností, jak je v životě uskutečnit, nevyplývá nic menšího, než život, za nějž jsme převzali odpovědnost, znamená vždy a za všech okolností, v každé situaci pro nás úkol.“* Ze zjištění obsažených v této práci, z osobních kontaktů a rozhovorů s uchazeči i s příslušníky HZS ČR jsem přesvědčena o tom, že naprostá většina výjezdových hasičů chápe svoji profesi jako úkol, který mohou úspěšně plnit a chtějí uskutečnit.

Z Tab. 1 zařazené v textu dále vyplývá, že motivační faktory se mění s věkem. Šugár (2008, s. 11) uvádí ve výzkumné studii, že s přibývajícím věkem se zvyšuje „konzervace“ a zmenšuje se otevřenost vůči změně. Do jisté míry je možné shodný závěr vyslovit i na základě výsledků uvedených Tab. 1, ze které např. vyplývá, že v první věkové třídě (kategorii) od 19 let do 23 let považuje povolání výjezdového hasiče za „vysněnou profesi“ 54, 55 % respondentů (viz poslední sloupec Tab. 1). V další věkové kategorii je to již jen 24, 24 % a v poslední uvedené kategorii 9, 09 %. Obdobné údaje vyplývají také ze třetího sloupce tabulky, který můžeme interpretovat např. také takovým způsobem, že se „nadšení pro profesi výjezdového hasiče“, stejně jako atraktivnost, postupně výrazně snižuje. Konkrétně se pro analyzovaný soubor respondentů snížila „atraktivnost profese“ z 34, 21 % pro nejmladší věkovou třídu 19 až 23 let na 14, 91 % pro věkovou třídu 29 až 33 let. Tento výsledek se neshoduje s výstupem studie Šugár (2008), kde je uvedeno, že právě nejstarší hasiči souhlasili s výrokem, že jsou pyšní na příslušnost k HZS ČR z 88, 3 %.

Za zajímavé považujeme, že ve volných odpovědích respondentů, vztahujících se k motivačním důvodům pro volbu povolání, respondenti neuvedli např. hodnoty, jako je víra, zbožnost, popř. moc nad ostatními, což jistě může být dáno také určitou obavou, že by mohly být posuzovány s určitou mírou negativismu. Uvedené zjištění se shoduje s výsledky výzkumné studie z roku 2008 (Šugár, 2008), ve které je uvedeno, že příslušníci ZHS ČR považují hodnoty mít moc nad ostatními a zbožnost ve svém životě za nejméně důležité.

Mezi vlastnostmi, které respondenti přiřadili sami k sobě, převažují vlastnosti pozitivní (pozitivní charakteristiky). „Negativních“ vlastností bylo zaznamenáno výrazně méně. Za povšimnutí stojí, které tři vlastnosti lze přiřadit podle četností věkovým třídám. Z vyhodnocení volných odpovědí vyplývá, že každá věková třída hodnotí sebe sama jinými (pozitivními) charakteristikami. Jestliže použijeme tři nejčastější charakteristiky z každého řádku, výjezdoví hasiči z věkové třídy od 19 do 23 charakterizovali sami sebe slovy: **přátelský (kamarádský), společenský, spolehlivý, svědomitý**. Výjezdoví hasiči z věkové třídy od 24 do 28 let charakterizovali sami sebe slovy: **zodpovědný, pracovitý, klidný**. A konečně výjezdoví hasiči z věkové třídy 29 až 33 let přiřadili sami k sobě vlastnosti: **pohodový (optimistický), se smyslem pro humor, spolehlivý (svědomitý)**. Přestože se ve všech třech případech jedná o pozitivní charakteristiku, s výjimkou charakteristiky spolehlivý (svědomitý) se žádná z nich neopakuje. Toto zjištění se shoduje s Kirschman, 2016, s. 26), která uvádí, že: „... vtipkování a kanadské žertíky jsou projevem náklonnosti a způsobem, jak uvolnit napětí spojené s životem a prací ve skupině. Žertování je další zkouška hasičovy schopnosti zůstat v klidu. Důkaz toho,

že se dokáže ovládat a dá se mu věřit v nebezpečných situacích. Toto testování nemá konce.“

Podle mého názoru a výsledků se takové chování dá očekávat od starších (zkušených) příslušníků sboru – a navíc, jak vyplývá z mého průzkumu – si to tito příslušníci sami uvědomují, což považují za pozoruhodnou shodu s literaturou.

Z Tab. 3 v textové části práce a z Tab. 3P v Příloze vyplývají změny v hodnocení sebe sama v průběhu víceleté služby. Kromě toho stojí za povšimnutí sestupné hodnoty ve druhém, čtvrtém a osmém sloupci tabulky. Např. z druhého sloupce tabulky vyplývá, že jako přátelského a kamarádského sebe označilo 42 % hasičů ve věku 19 až 23 let, 20 % výjezdových hasičů ve věku 24 až 28 let a pouze 16 % hasičů ve věku 29 až 33 let. Podobně klesají procenta u vlastnosti spolehlivý (svědomitý), a také u osmého sloupce – bezkonfliktní, bezproblémový. Z Tab. 3 vyplývá, že starší výjezdoví hasiči vidí sami sebe s vyšší mírou sebekritičnosti (hodnotíme-li první tři řádky Tab. 3, jsou hodnoty právě pro věkovou třídu 29 až 33 let nejnižší). Tento závěr, spolu s již uvedenou odlišnou charakteristikou tří uvedených věkových tříd, posiluje vlastní mnohokrát opakovaná pozorování výjezdových družstev přímo na stanicích, že se mladší a starší výjezdoví hasiči (přes své individuální rozdíly) při zásazích velmi vhodným způsobem doplňují. Právě formulovaný dílčí závěr doplňuje Šváb (2006, s. 9), který uvádí, že záchranář by měl umět své temperamentové založení přizpůsobit situačním požadavkům a volně je regulovat. Z našeho úhlu pohledu totéž platí (např. na základě výsledků v Tab. 3 a výsledků osobního pozorování přímo na stanicích) pro sehrané družstvo výjezdových hasičů, kteří se při zásahu převážně a často chovají jako jeden celek, jehož příslušníci se doplňují, přizpůsobují situačním požadavkům a zásah efektivně regulují.

Charakteristika věkové třídy od 29 do 33 let má podle mého názoru i další význam. Např. v *Psychologii Atkinsonové a Hilgarda* (Nolen-Hoeksema, 2012, s. 475) je uvedeno, že pozitivní emoce rozšiřují naši obvyklou škálu myšlení a jednání a podílejí se tak na tvorbě (budování) trvalých osobních zdrojů. Pokud uvedený výrok aplikujeme na naše zjištění (týkající se sebehodnocení), je oslabení určitých motivačních faktorů a snížené „nadšení“ pro službu (právě u HZS ČR) u starších věkových kategorií výjezdových hasičů kompenzováno pozitivními emocemi, pohodou, optimismem a smyslem pro humor právě u těchto starších a zkušených („praxí ošlehaných“) příslušníků.

Hlavním faktorem, které považují výjezdoví hasiči HZS ČR za nejdůležitější pro život, je zdravá (a také bezpečná) a spokojená rodina. Z Tab. 5 v textu práce vyplývá, že největší důležitost má pro výjezdové hasiče rodina (76, 77 %) a zdraví (34, 25 %). V pořadí na třetím místě je práce u HZS ČR (27, 95 %), což koresponduje s již uvedenými výsledky a týká se již

výše zmíněné z atraktivnosti profese. Považuji za zajímavé (sledujeme-li první např. první tři řádky Tab. 5), že důležitost (význam) rodiny a zdraví se pro výjezdové hasiče mění poměrně málo, zatímco např. důležitost práce u HZS ČR se u vybraného souboru respondentů snížila z 35, 21 % u věkové třídy 19 až 23 let na 15, 49 % u věkové třídy 29 až 33 let. Obdobně se snížila důležitost přátel a kamarádů. Zatímco hasiči věkové třídy 19 až 23 let považují přátele a kamarády za zdaleka nejdůležitější faktor (46, 43 %), pro věkovou třídu 29 až 33 let to bylo již jen 23, 21 %. Za povšimnutí stojí, že plných 50, 98 % respondentů prostřední posuzované věkové třídy 24 až 28 let uvedlo jako nejdůležitější faktor pro vlastní život spokojenost.

Kirschman (2016, s. 6) píše, že „*Hasiči jsou zaměřeni spíše na otázky tělesného zdraví, než zdraví psychického.*“ Z analýzy trávení volného času vyplynulo, že celkové spektrum volnočasových aktivit výjezdových hasičů je velmi široké. Hasiči ve volných odpovědích uvedli celkem 64 různých aktivit – viz Tab. 5P v Příloze. Mezi dvanácti aktivitami s nejvyšší četností převažují „aktivní“ volnočasové aktivity (viz např. Tab. 6 v textové části práce). V případě, že si za volnočasovou aktivitou představíme sportovní aktivity spojené s rodinou, jsou mezi prvními deseti aktivitami pouze „aktivní“ volnočasové aktivity, které dokládají, že výjezdoví hasiči jsou aktivní i v době mimo službu a přímo i nepřímo se udržují v dobré fyzické kondici. Z Tab. 6 současně vyplývá, že s věkem se mění spektrum aktivit. Za povšimnutí stojí klesající hodnoty u požárního sportu a SDH, např. požární sport uvedlo 54,55 % výjezdových hasičů ve věkové třídě 19 až 23 let a pouze 6, 06 % výjezdových hasičů ve věku 29 až 33 let. Toto zjištění je předvídatelné, neboť sama vím, jak je požární sport mimořádně fyzicky náročný. Naopak „zájmovou aktivitu - rodina“ uvedlo 7, 89 % výjezdových hasičů z věkové třídy 19 až 23 let a 31, 58 % hasičů z věkové třídy 29 až 33 let. Zvyšující se význam rodiny společně s širokým spektrem dalších zájmových aktivit podle mého názoru přispívá či napomáhá příznivému fyzickému a psychickému stavu výjezdových hasičů v průběhu dlouholeté služby.

Určité obavy z profese výjezdového hasiče uvedla přibližně polovina respondentů. Celkový počet zaznamenaných obav je přesto relativně nízký (viz Tab. 6P v Příloze). Odpověď s největší četností je zaznamenána ve druhém sloupci Tab. 8 a týká se neúměrného snižování stavů u HZS (propouštění). Tuto obavu uvedlo 25 osob (9, 84 %) z 254 respondentů. Výjezdoví hasiči uváděli určité obavy z úmrtí, úrazu, zranění blízké osoby nebo kolegů atp. Dále je přes malý počet odpovědí možné vyslovit dílčí poznatek, že obavy se mění s věkem. V Tab. 9 je možné si všimnout, že obava z úmrtí nebo zranění se snížila v prvních třech věkových třídách ze 47, 83 % na 17, 39 %, obava z adaptace se ve sledovaném souboru snížila ze 46, 67 % na 6,

67 %. Obdobně se snížily (v závislosti na věku) ve volných odpovědích sdělené obavy z přijetí ve skupině a nesprávných hodnocení. Naopak propouštění se ve sledovaném souboru nejvíce obává věková třída 24 až 28 let a méně se snižování stavů u HZS ČR obávají mladší (19 až 23 let) a starší (29 až 33 let) výjezdoví hasiči. Z hlediska percepce osobních a bezpečnostních ohrožení se výsledky této práce shodují se závěry výzkumného úkolu z roku 2008 (Šugár, 2008).

Dílčí výsledky této pracem zaměřené na anamnestické dotazníkem odpovídají závěrům Šugára (2008, s. 5), že: „*Pracovní spokojenost je mnohorozměrný sociální jev, který zahrnuje aspekty psychologické, ekonomické, sociologické, právní, organizační, pedagogické i zdravotní.*“ S ohledem na výsledky zjištěné v této práci je třeba zmínit, že řídicí struktury HZS ČR se v minulosti podílely na dlouhodobé službě výjezdových hasičů (s výjimkou let 2010, 2011). Podle Šugára (2008, s. 5) je takový způsob řízení možný v případě, kdy není sledován pouze výsledek činnosti lidí (tj. co bylo splněno, čeho bylo dosaženo), ale také faktory, které ovlivňují spokojenost lidí a skutečnosti, jak prožívají svoji práci v podmínkách HZS ČR jako celku, v podmínkách daného regionálního pracoviště i v podmínkách a vztazích v konkrétním výjezdovém družstvu.

V další části Diskuse se věnuji analýze délky služby a hledám odpovědi např. na otázky, z nichž některé jsem uvedla z Úvodu práce: „*Jaká je průměrná délka služby výjezdového hasiče?*“ a „*Má nebo může mít změna motivačního faktoru vliv na délku služby?*“

Podle prostudované dokumentace šesti krajů ČR činí průměrná délka služebního poměru u HZS ČR, spočítaná pro 657 respondentů, 18,19 let, což podle našeho názoru souvisí s pracovní spokojeností příslušníků HZS ČR. Lidé, kteří by nebyli v zaměstnání spokojeni, by pravděpodobně nevydrželi u stejné profese tak dlouhou dobu. Dále bylo zjištěno, že průměrná délka služby výjezdových hasičů v letech 2010 až 2015, která (s výjimkou roku 2012) vždy přesahuje 15 let. Maximální hodnota byla zjištěna v roce 2010 a činí pro výjezdové hasiče 24,19 let. Zjištěná průměrná délka služebního poměru u výjezdových hasičů činí 19,34 let a u nevýjezdových hasičů 16,01; což je podle očekávání méně.

Jak vyplývá z Grafu 4, u výjezdových hasičů se výrazně zvýšily počty odchodů od sboru v roce 2010 a dále v roce 2011, zatímco u NE výjezdových hasičů došlo k nejvýraznějšímu zvýšení odchodů ze služebního poměru již v roce 2010, tj. dříve než u výjezdových hasičů. Vzhledem ke zjištěným lokálním extrémům je třeba se ptát po příčině těchto náhlých změn. Hlavní pravděpodobnou příčinou „náhlého“ zvýšení odchodů a změn v délce služebního poměru byla změna Zákona č. 346/2010 Sb. ze dne 12. listopadu 2010, kterým se měnil zákon

č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. Přesnou příčinu, proč se důsledky zákona projeví právě u výjezdových hasičů později, by bylo ještě třeba podrobněji zkoumat. Možným zdůvodněním by mohlo být např. tvrzení, že vztah k profesi je těsnější právě u výjezdových hasičů (při porovnání s NE výjezdovými). Jiným možným vysvětlením může být skutečnost, že se „nežádoucí“ informace dostaly k výjezdovým hasičům se zpožděním. Přesto Graf 4 podle našeho názoru dokládá, že změny, které hodnotí většina zaměstnanců jako negativní, výrazně přispívají k fluktuaci pracovníků obecně (a mohou i narušit činnost organizace). Dále z grafu vyplývá, že počet odchodů výjezdových hasičů od HZS ČR se v letech 2012 až 2015 pohyboval v rozmezí od 8,86 % do 11,42 %. V předcházejících letech 2010 a 2011 byl výrazně vyšší (s maximem v 36,13 % v roce 2011). Obdobný nárůst odchodů od HZS ČR byl zaznamenán i u NE výjezdových hasičů (viz Graf 5). Zmíněná nejistota v důsledku změny zákona byla podle našeho názoru také hlavní příčinou výrazného narušení rozdělení četností zjištěné také při rozhodování o zamítnutí (nezamítnutí) hypotézy H6.

Z úhlu pohledu této práce lze konstatovat, že u výjezdových hasičů je, přes náročnost jejich profese, míra pracovní spokojenosti obecně vysoká. Na velmi vysokou pracovní spokojenost (kromě již uvedených faktorů) má vliv např. finanční ohodnocení, ale také např. i „železná“ pravidelnost střídání směn, dlouhodobé zařazení do stejného družstva, „delší“ volno mezi směnami aj., což vyplývá také z mých stáží přímo na stanicích HZS ČR.

V závěrečné části diskuse analyzuji faktory, projevující se v rámci přijímacího řízení a standardizovaných testů, které mohou mít vliv na motivaci uchazečů a ovlivňovat výkon a délku služby výjezdových hasičů. Současně mohou přispět ke zpřesnění představ (znalostí) o profesi výjezdových hasičů. Ve své bakalářské práci jsem se zabývala analýzou výsledků psychologických vyšetření prováděných standardizovanými metodami nejen na Psychologickém pracovišti Hasičského záchranného sboru Královéhradeckého kraje. V práci jsem vyhodnotila výsledky psychologických vyšetření 275 uchazečů o vstup do služebního poměru k HZS ČR, realizovaných v průběhu let 2007 až 2013 na všech psychologických pracovištích HZS ČR. Cílem bakalářské práce bylo zjistit, ve kterých částech vstupního psychologického vyšetření uchazeči nejčastěji selhávají. Pro účely této práce byla naopak zvládnutelná úspěšnost uchazečů.

V současnosti platí, že uchazeč na pozici výjezdového hasiče HZS ČR musí mít minimálně středoškolské vzdělání s maturitou. Z hlediska vzdělání je ještě ve výzkumné zprávě z roku 2008 (Šugár, 2008) uvedeno, že 42,4 % hasičů patřilo do skupiny příslušníků bez maturity. V současné době musí mít každý uchazeč hlásící se k HZS ČR maturitu. Šugár (2008,

s. 7) dále uvádí, že velké množství lidí vykonává práci, pro níž nemá předpoklady nebo je jejich talent či nadání málo využito. Dále píše: „*Osobní identifikace se svým povoláním se pro mladé lidi stává i velkým stimulačním faktorem.*“ Z tohoto úhlu pohledu mají organizace, které již při vstupu do pracovního poměru testují uchazeče a podrobují je náročnému přijímacímu řízení, nesporně výhodu. V Tab. 10 jsou uvedeny celkové počty uchazečů o vstup do služebního poměru k HZS ČR, kteří absolvovali psychologické vyšetření v letech 2007 až 2015. Z Grafu 7 vyplývá, že úspěšnost uchazečů snižovala až do roku 2013. V letech 2014 a 2015 se úspěšnost opět zvýšila, ale celková spojnice trendu se prozatím přesto stále snižuje. Na snížení úspěšnosti má podíl např. změna požadavků personálních oddělení, která již při vstupním vyšetření uchazeče požadují také zjištění osobnostní způsobilosti pro řízení vozidla s právem přednostní jízdy.

Z analýzy výsledků psychologického vyšetření uchazečů o vstup do služebního poměru k HZS ČR, která byla provedena v mé bakalářské práci a částečně doplněna i v této diplomové práci vyplývají až i výrazné rozdíly mezi úspěšnými a neúspěšnými uchazeči v dílčích částech psychologického vyšetření. Přesto rozdíl mezi celkově úspěšnými a neúspěšnými uchazeči v hodnocení osobnostních charakteristik, které mají přímý vztah k této práci, nebyl prokázán.

V Příloze práce jsou uvedeny ukázky tabulek vypočítaných korelací 30 x 30 (viz Tab. 8P až Tab. 11P v Příloze). Maximální hodnoty (vzhledem k řádkům a sloupcům jsou vyznačeny barevně). Z analýzy vyplývá, že nebyly zjištěny žádné významné korelace mezi dílčími výsledky psychologického vyšetření, které by mohly významným a zejména jednoznačným způsobem podpořit cíle této práce. Při snaze najít významné korelace, byly počítány korelace mezi třiceti stanovenými bodovými charakteristikami zvláště pro neúspěšné, úspěšné a všechny uchazeče. Ale ani při takto upraveném výpočtu nemohly být významné korelace stanoveny. Přesto vypočítané hodnoty považujeme za významné zejména z toho důvodu, že jednoznačně potvrzují důležitost všech částí psychologického vyšetření a nezastupitelnost žádné z používaných částí (žádného z používaných testů) jinou částí (jiným testem). Za zajímavou hodnotu je možné považovat žlutě zvýrazněnou hodnotu korelačního koeficientu $r = 0,735$ v Tab. 8P v Příloze, která určuje relativně významnou korelaci mezi bodovým hodnocením, které úspěšní uchazeči získali celkem za osobnostní charakteristiky, a mezi celkovým bodovým hodnocením celého psychologického vyšetření.

Říčan (1972, s. 126) uvádí, že každý člověk má svůj „osobní strop“; úroveň, které může jedinec dosáhnout, dáme-li mu k tomu optimální podmínky a bude-li mít opravdový zájem a vytrvalost ke zdokonalování. Přijímací řízení včetně psychologického vyšetření uchazečů

podle mého názoru spolurozhoduje o tom, že každý příslušník, který projde přijímacím řízením (a je úspěšný při psychologickém vyšetření) získá u HZS ČR prostor pro svůj další rozvoj a sebezdokonalování a během své služby „nedosáhne na strop“, který by mu v pozdějších letech bránil úspěšně vykonávat úkoly výjezdových hasičů.

Považuji za velmi přínosné, že součástí psychologických vyšetření je také zjišťování motivací, postojů a hodnot uchazečů. Z mých profesních zkušeností a pozorování vyplývá, že uchazeči i příslušníci HZS ČR mají mimořádně silnou motivaci pro výkon služby u HZS ČR a často vnímají svou profesi jako své profesní celoživotní poslání. Často z neformálních (i formálních) rozhovorů vyplývá, že tato profese je současně i jejich koníček (hobby), kterému se věnují i mimo výkon své služby.

Jako možný námět pro další rozšíření této práce by bylo zjištění motivačních faktorů pro volbu profese u ostatních složek IZS ČR a porovnání průměrné délky služby. Dalším námětem by mohl být průzkum, porovnání systému kolegiální pomoci a podpory.

Výsledky této práce mohou být využitelné pro Psychologickou službu HZS ČR, ale zároveň i pro psychologickou službu ostatních bezpečnostních sborů. Tato práce ukazuje, které motivační faktory jsou pro uchazeče i příslušníky HZS ČR natolik významné, že ovlivňují výkon i délku služby. Výsledky práce mohou mít význam i pro management, personální politiku HZS ČR zejména vzhledem ke stabilizaci sboru, která vždy přispívá ke kvalitnějšímu plnění pracovních úkolů.

Tato práce vychází zejména z kvantitativního výzkumného šetření realizovaného na odpovídajícím počtu respondentů. Většina výsledků se týká výjezdových hasičů ze všech krajů České republiky. Na tomto základě se domníváme, že většinu výstupů je možné zobecnit. Uvědomujeme si některé limity při vypracování této práce, ke kterým patří např. do jisté míry omezený počet volných otázek, způsob kódování některých proměnných, cílené použití zdrojových databází (týkajících se pouze HZS ČR). Mezi limity řadíme i skutečnost, že respondenti ve svých odpovědích mají tendenci popisovat sama sebe v lepším světle. V návaznosti na zmíněné limity této práce, vidíme možnost rozšířit a obohatit výstupy o kvalitativní výzkum, který by přinesl podrobnější a detailnější data.

Závěr

Tato práce se zabývá motivačními a dalšími faktory, které mají nebo mohou mít vliv na délku služebního poměru příslušníků HZS ČR. Formulované závěry vyplývají z analýzy vstupního psychologického vyšetření 275 uchazečů o vstup do služebního poměru k HZS ČR, z vyhodnocení volných odpovědí 254 anamnestických dotazníků příslušníků HZS ČR, z analýzy délky služby 657 příslušníků HZS ČR a z četných osobních kontaktů s příslušníky v průběhu psychologických vyšetření a šedesáti odsloužených čtyřadvaceti hodinových směn, kdy jsem byla jako asistentka psychologa zařazena přímo do výjezdových jednotek.

V této práci byla prokázána statisticky významná závislost mezi věkem a motivací k vykonávání profese hasiče. Např. povolání výjezdového hasiče uvedlo jako „vysněnou profesi“ 54, 55 % hasičů ve věkové třídě 19 až 23 let. V další věkové kategorii 24 až 28 let to bylo již jen 24, 24 % a v poslední sledované věkové třídě 29 až 33 let to bylo již jen 9, 09 %. Vzhledem k tomu a dále vzhledem ke zjištěné délce služebního poměru, je možné vyslovit závěr, že jeden (např. motivační) faktor je při dlouhodobém služebním poměru (plnohodnotně) nahrazen stejně kvalitním jiným faktorem a profese výjezdového hasiče zůstává celoživotním posláním. Z vyhodnocení volných odpovědí 254 náhodně vybraných příslušníků HZS ČR bylo zjištěno, že 48,82 % uvedlo jako hlavní důvod volby povolání u HZS ČR pomáhání (užitečnost, služba lidem). Druhým hlavním zjištěným důvodem v pořadí důležitosti uvedlo 44,88 % hasičů atraktivnost profese, zajímavost, prestiž. Třetím důvodem byla dřívější práce u SDH a volba profese jako „srdeční“ záležitost, kterou si příslušník přál již od dětství.

U výjezdových hasičů HZS ČR převažují tendence charakterizovat sama sebe výhradně pozitivními charakterovými vlastnostmi ve všech věkových kategoriích. Za nejzajímavější lze považovat výsledky získané právě ze sebehodnocení příslušníků (volnými otázkami). Ze zaznamenaných vlastností bylo zjištěno, že výjezdoví hasiči z věkové třídy od 19 do 23 charakterizovali sami sebe slovy: přátelský (kamarádský), společenský, spolehlivý, svědomitý. Výjezdoví hasiči z věkové třídy od 24 do 28 let charakterizovali sami sebe slovy: zodpovědný, pracovitý, klidný. A konečně výjezdoví hasiči z věkové třídy 29 až 33 let přiřadili sami k sobě vlastnosti: pohodový (optimistický), se smyslem pro humor, spolehlivý (svědomitý). Přestože se ve všech třech případech jedná o pozitivní charakteristiku, s výjimkou charakteristiky spolehlivý (svědomitý) se žádná z nich neopakuje. Z tohoto zjištění je možné vyslovit závěr, že při vhodném řízení se tři zjištěné dobré charakteristiky tří věkových tříd hasičů mohou při jejich zařazení do jednoho družstva nejen sčítat, ale i násobit.

Z právě uvedeného také vyplývá, že celá řada faktorů se mění s věkem a nelze obecně, přesně a jednoznačně vyjmenovat soubor faktorů, které ovlivňují délku služby konkrétního výjezdového hasiče. Vzhledem k tomu je třeba si všimnout také faktorů, které ovlivňují družstva výjezdových jednotek jako celek. Při necitlivém či nepromyšleném zásahu do struktury faktorů (např. i změnou zákona) dojde či může dojít k nečekaným změnám, např. k až téměř čtyřnásobnému počtu odchodů výjezdových hasičů od sboru v roce 2011 (36, 11%) při porovnání s rokem 2014 (10, 96 %) nebo s rokem 2015 (10, 02 %).

Rodinu jako nejdůležitější (podpůrný) faktor pro život zmínilo ve volných odpovědích více než 70 % výjezdových hasičů. Na otázku „*Co je pro mě v životě nejdůležitější?*“ odpovědělo celkem 195 hasičů z 254 (76, 77 %) – rodina (zdravá, spokojená). Dalším zjištěným faktorem bylo zdraví (34, 25 %), práce u HZS ČR (27, 95 %), přátelé a kamarádi (22, 05 %), spokojenost (20, 08 %).

Hypotéza, že více než 95 % výjezdových hasičů upřednostňuje aktivní volnočasové aktivity, byla v této práci zamítnuta. Přesto bylo vedlejší hypotézou prokázáno, že aktivní volnočasové aktivity převažují nad pasivním způsobem trávení volného času. Celkem 254 hasičů uvedlo do anamnestických dotazníků 64 různých zájmových aktivit, kterými vyplňují alespoň část svého volného času. V převážné většině případů se jedná o „aktivní“ volnočasové aktivity, např. sport obecně (40, 94 %), cyklistika (29, 92 %), fotbal (26, 77 %). Aktivity spojené s SDH uvedlo 21, 26 % respondentů a požární sport 12, 99 %.

Nebyl zjištěn statisticky významný rozdíl mezi obavami spojenými se ztrátou zaměstnání a obavami z ohrožení zdraví nebo života (vlastního nebo i jiných osob). Z vyhodnocení případných obav z profese hasiče vyplývá, že celkem 115 z 254 hasičů nevedlo žádnou obavu. Zbývajících 139 hasičů vyslovovalo největší obavu z propouštění a z úrazů nebo úmrtí. Obavy vyjádřilo přesto velmi málo hasičů, např. zmíněného propouštění se obávalo 25 osob z 254 respondentů (9, 84 %).

Bylo prokázáno, že průměrná délka služebního poměru výjezdových hasičů je delší než 15 let. Zjištěná průměrná délka služebního poměru za sledované období 2010 až 2015 byla 18, 19 let u všech 657 hasičů, kteří odešli od sboru. U skupiny výjezdových hasičů to bylo 19, 34 let a u skupiny NE výjezdových hasičů to bylo 16, 01 let.

Celkové bodové hodnocení osobnostních charakteristik (včetně bodování motivace) celkově úspěšných a neúspěšných uchazečů a příslušníků HZS ČR se statisticky významně neliší, což znamená, že motivace pro vstup (nebo služební postup) je u všech vyšetřovaných

osob stejná. Přesto, jak vyplývá z analýzy dalších částí psychologického vyšetření, existují značné rozdíly mezi úspěšnými a neúspěšnými uchazeči. Např. při hodnocení intelektu byla úspěšnost celkově úspěšných uchazečů 90 % (u celkově neúspěšných to bylo 53, 87 %). Při hodnocení přístrojových metod celkem byla úspěšnost celkově úspěšných uchazečů 92, 85 % (u celkově neúspěšných to bylo 64, 21 %). A konečně u hodnocení osobnostních charakteristik dosáhli celkově úspěšní úspěšnosti 80, 77 % (u celkově neúspěšných to bylo 66, 61 %).

Z provedené analýzy korelací vyplývá, že všechny části psychologického vyšetření mají pro budoucí (současné) příslušníky svůj význam a významně nekorelují s jinými prováděnými testy. Z práce dále vyplývá, se průměrná úspěšnost při psychologickém vyšetření každoročně snižovala průměrně o 2, 66 % (v roce 2007 byla průměrná úspěšnost 87, 04 % a v roce 2013 již jen 71, 09 %). V letech 2014 a 2015 došlo k opětovnému zvýšení úspěšnosti.

Výjezdoví hasiči představují velmi zajímavou a specifickou profesní skupinu, která si zasluhuje pozornost veřejnosti, managementu HZS ČR i státních složek.

Přes výše uvedené limity považují cíl práce za splněný.

Seznam literatury a internetových zdrojů

- Armstrong, M.:** *Řízení lidských zdrojů*. Grada Publishing. Praha 2005. ISBN 80-247-0469-2.
- Dittrichová, Z.:** *Deset let psychologické služby HZS ČR. Časopis 112*. Praha: MV-generální ředitelství HZS, 1/2014, s. 18-19, [cit. 2014-04-12]. Dostupnost: <http://www.hzscr.cz/clanek/casopis-112-rocnik-xiii-cislo-1-2014.aspx>.
- Frankl, V. E.:** *Vůle ke smyslu*. Cesta Brno, Brno 1997, ISBN 80-85139-63-2.
- Frankl, V., E.:** *A přesto říci životu ano*. Karmelitánské nakladatelství, Praha 2006, ISBN 80-7192-848-8.
- Fehlau, E. G.:** *Konflikty v práci*. Grada Publishing. Praha 2003. ISBN 80-247-0533-8.
- Gist, R., Lubin, B. (Eds.).** *Response to Disaster*. Psychosocial, Community and Ecological Approaches. Brunner/Mazel 1999. ISBN 0-87-630-998-8
- Hayes, N.:** *Základy sociální psychologie*. 3. vyd. Portál, Praha 2003, ISBN 80-7178-763-9.
- Hayes, N.:** *Psychologie týmové práce*. Portál. Praha 2005. ISBN 80-7178-983-6.
- Hřebíčková, M., Blatný, M., Jelínek, M.:** *Osobnost jako prediktor osobní pohody v dospělosti*. Československá psychologie, 1, 2010, 31-41.
- HZS ČR:** *Hasičský záchranný sbor České republiky*, ročenka, MV – generální ředitelství HZS ČR. Praha 2008. ISSN 1213-7057.
- Chamine, S.:** *Pozitivní inteligence*. Práh. Praha 2013. ISBN 978-80-7252-434-1.
- Jung, C., G.:** *Duše moderního člověka*. Atlantis. Praha 1994. ISBN 80-7108-087-X.
- Kirschman, E.:** *Život s hasičem*. Sdružení požárního a bezpečnostního inženýrství. Praha 2016. ISBN 978-80-7385-170-5.
- Kohoutek, T., Čermák, I.:** *Psychologie katastrofické události*. Academia. Praha 2009. ISBN 978-80-200-1816-8.
- Kolman, L., Rymešová, P., Chýlová, H., Gralton, L.:** *Motivace, produktivita a způsob života*. Linde Praha, Praha 2012.
- Kraus, B.:** *Základy sociální pedagogiky*. Portál. Praha 2014. ISBN 978-80-262-0643-9.
- Křivohlavý, J.:** *Pozitivní psychologie*. Portál. Praha 2010. ISBN 978-80-7367-726-8.
- Lašek, J.:** *Sociální psychologie II*. Gaudeamus. Hradec Králové 2011. ISBN-978-80-7435-116-7.
- Lazarus, R. S.:** *Emotion and adaptation*. Oxford University Press. New York 1991.
- Matoušek O. a kol.: *Encyklopedie sociální práce*. Portál. Praha 2013.
- Mayer, J., D., Salovey, P., Caruso, D. R.:** *A further consideration of the issues of emotional intelligence*. Psychological Inquiry, 15, 2004, 249-255.
- Mayerová, M.:** *Stres, motivace a výkonnost*. Grada Publishing. Praha 1997.
- Metodická příručka** psychodiagnostických postupů zjišťování osobnostní způsobilosti uchazečů a příslušníků v rámci služby u Hasičského záchranného sboru České republiky, čtvrté vydání, Praha 2013.
- Novotný, I., Hruška, M.:** *Biologie člověka*. 4. Rozšířené a upravené vydání. Nakladatelství Fortuna. Praha 2007. ISBN 987-80-7373-007-9.

- Nakonečný, M.:** *Motivace lidského chování*. Academia. Praha 1996. ISBN 80-200-0592-7.
- Nakonečný, M.:** *Sociální psychologie*. Academia. Praha 2009. ISBN 978-80-200-1676-9.
- Nakonečný, M.:** *Motivace chování*. Triton. Praha 2014. ISBN 978-80-7387-830-6.
- Novotný, J., S.:** *Resilience dnes: teoretická koncepce, nedostatky a implikace*.
Československá psychologie, 1, 2010, 74-87.
- Nolen-Hoeksema, S., Frederickson, L., B., Wagenaar, W., A.:** *Psychologie Atkinsonové a Hilgarda*, Portál, Praha 2012, ISBN 978-80-262-0083-3
- Pelcák, S.:** *Osobní nezdolnost a zdraví*. Gaudeamus. Hradec Králové 2013. ISBN 978-80-7435-342-0.
- Poněšický, J.:** *Tělo – mozek – psyché, nový koncept psychosomatiky?* PSYCHOM 2014; 12(4), s. 289 – 294.
- Procházka, M.:** *Sociální pedagogika*. Grada Publishing. Praha 2012. ISBN 978-80-247-3470-5
- Pokyn generálního ředitele HZS ČR č. 58/2008:** Sbírká interních aktů řízení Generálního ředitele Hasičského záchranného sboru České republiky. Částka 70. Ročník 2008. Praha, 2008.
- Řičan, P.:** *Psychologie osobnosti obor v pohybu*. Grada Publishing. Praha 2010. ISBN 978-80-247-31-33-9.
- Sezima, O.:** *Psychologická služba Hasičského záchranného sboru Královéhradeckého kraje. Činnost psychologické služby při povodních na Královéhradecku v roce 2013*. Program Sborník přednášek. Univerzita Hradec Králové, 12. - 13. 9. 2013. HANZO Production, Hradec Králové 2013. ISBN 978-80-905115-3-8.
- Schwartz, S. H.:** Universals in the content and structure of values. Theory and empirical tests in 20 countries. In ZANNA, M. P. (Eds): *Advances in experimental social psychology*. Academic. San Diego 1992, s. 1 – 65.
- Schwartz, S. H.:** Are there universal aspects in the content and structure of values? *Journal of Social Issues*, 50/4, 1994, s. 19 – 45.
- Slezáčková, A.:** *Průvodce pozitivní psychologií*. Grada Publishing. Praha 2012. ISBN 978-80-247-3507-8.
- Stone, T.:** *Vaporize your anxiety without drugs or therapy*. Great Life Technologies, Inc. Carlsbad 2010. ISBN: 978-09825391-0-1.
- Svoboda, M.:** *Psychodiagnostika dospělých*. Portál. Praha 2013.
- Šugár, J., Kovařík, Z., Šesták, B.:** *Výzkum profesní motivace příslušníků Hasičského záchranného sboru České republiky (závěrečná výzkumná zpráva)*. Praha 2008.
- Šucha, M., Rehnová, V., Kořán, M., Černochová, D.:** *Dopravní psychologie pro praxi*. Grada. Praha 2013.
- Šváb, S.:** *Psychologie práce pro nováčky, hasiče-záchranáře, ale nejen pro ně*. Sdružení požárního a bezpečnostního inženýrství. Technická univerzita Ostrava. Ostrava 2006.
- Vobr, R.:** *Aplikovaná antropometrika I*. Masarykova univerzita, Brno 2012. ISBN 978-80-210-6031-9

Vyhláška č. 487/2004 Sb. o osobnostní způsobilosti, která je předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru. In: *Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky*[online]. [cit. 2014-04-12]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?cz=487&r=2004>

Výrost, J., Gillernová, I.: *Sociální a osobní činitelé celkové životní spokojenosti respondentů v datech European Quality of Life Survey 2012 (EQLS 2012)*, *Československá psychologie*, 5, 2015, 31-41.

Wharamová, J.: *Emoční inteligence. Cesta do středu sebe sama*. Práh. Praha 2014. ISBN 987-80-7252-542-3

Wolf Čapková, M., Balková, B.: *Vyhodnocení činností psychologické služby za rok 2015*. Psychologické pracoviště MV GŘ HZS ČR, Praha 2016.

Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. In: *Ministerstvo vnitra České republiky*. [online]. [cit. 2014-04-12]. Dostupné z: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=361/2003&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy

Zákon č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů. In: *Ministerstvo vnitra České republiky*. [online]. [cit. 2014-04-12]. Dostupné z: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=133/1985&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy

Zákon 238/2000 Sb., o Hasičském záchranném sboru České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. In: *Ministerstvo vnitra České republiky*. [online]. [cit. 2014-04-12]. Dostupné z: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=238/2000&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy

Zákon 239/2000 Sb., o integrovaném záchranném systému a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. In: *Ministerstvo vnitra České republiky*. [online]. [cit. 2014-04-12]. Dostupné z: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=239/2000&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy

Zákon 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. In: *Ministerstvo vnitra České republiky*. [online]. [cit. 2014-04-12]. Dostupné z: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=240/2000&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Sagit. Ostrava, 2013.

Internetové zdroje

URL 1: Sníte o práci hasiče?. www.novinky.cz. [online]. 15. 3. 2014 [cit. 2014-03-15]. Dostupné z: <http://www.novinky.cz/domaci/330286-snite-o-praci-hasice-pripravte-se-na-tvrdou-realitu.html>

URL2: TREXIMA. www.trexima.cz. [online]. 13.6.2016 [cit. 2016-06-13]. Dostupné z: <http://www.trexima.cz/kontakt>

URL3: Andragogický slovník. www.andromedia.cz. [online]. 13.6.2016 [cit. 2016-06-13]. Dostupné z: <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník>

URL4: Save up to 95% on NCSS. <http://onthehub.com>. [online]. 12.6.2016 [cit. 2016-06-12]. Dostupné z: <http://onthehub.com/download/software-discounts/ncss/>

Přílohy

Tab. 1P: Přehled motivačních důvodů pro volbu povolání u HZS ČR

	Proč jsem si zvolil povolání u HZS ČR?	absolutní četnost	relativní četnost
1	pomáhání/užitečnost/ služba lidem	124	48,819
2	atraktivnost/zajímavost/prestiž/hobby jako profese (...protože je nejlepší)	114	44,882
3	srdcem/ od dětství/SDH	57	22,441
4	uspokojení/naplnění	43	16,929
5	finanční jistota/zajištění	39	15,354
6	smysluplnost profese	37	14,567
7	uplatnění zkušeností/vědomostí	37	14,567
8	různorodost	36	14,173
9	sl. poměr/fin. ohodnocení	36	14,173
10	vysněná profese	33	12,992
11	stabilita	29	11,417
12	perspektiva	28	11,024
13	seberealizace	26	10,236
14	stálé vzdělávání	23	9,055
15	dobrý kolektiv	22	8,661
16	práce s lidmi/v kolektivu	22	8,661
17	využitý/prospěšný	20	7,874
18	náročnost	18	7,087
19	hrdost/spol. význam/prestiž	16	6,299
20	směnný provoz	16	6,299
21	SŠ/VŠ - PO	14	5,512
22	volný čas	12	4,724
23	získávání zkušeností	11	4,331
24	zodpovědnost	9	3,543
25	rodinná tradice	8	3,150
26	životní cíl	7	2,756
27	vzrušení	5	1,969
28	sport	5	1,969
29	životní styl	5	1,969
30	komunikativnost	4	1,575
31	výzva	4	1,575
32	technika	4	1,575
33	souhra okolností (sám jsem si toto povolání nezvolil)	2	0,787
34	práce v terénu	1	0,394
35	kreativita	1	0,394
36	osobní důvody	1	0,394

Tab. 2P: Kódování odpovědí respondentů - pro H1

19-23	24-28	29-33	34-38	39-43	44-54
2	2	0	0	0	0
2	0	1	1	0	0
1	0	1	0	2	1
0	1	1	0	1	0
1	2	0	2	2	0
0	1	1	0	3	0
1	0	0	0	0	1
0	2	2	0	0	0
0	3	1	1	0	3
0	1	0	1	1	0
1	1	0	0	1	3
0	1	0	1	1	1
1	1	0	2	0	1
1	0	1	1	1	1
3	0	0	0	1	2
2	0	0	0	0	0
0	3	0	0	0	0
0	0	0	1	1	
3	0	0	1	0	
2	0	2	1	2	
0	0	1	0		
2	0	1	1		
1	0	1	0		
2	0	0	0		
1	1	1	0		
1	0	1	0		
1	0	1			
1	1	2			
1	1	1			
1	2	0			
3	0	1			
0	0	1			
0	2	0			
0	2	0			
3	1	1			
1	0	0			
1	0	1			
1	1	0			
2	0	0			
0	1	2			
0	1	0			
0	1	0			
0	2	2			

2	0	2			
2	2	1			
0	0	0			
0	0	0			
3	2	0			
3	1	0			
0	0	0			
2	1	0			
0	0				
1	0				
2	1				
1	0				
2	2				
1	1				
0	0				
1	1				
0	3				
2	1				
2	1				
3	0				
1	0				
1	0				
1	2				
1	1				
	2				
	1				
	0				
	2				
	1				
	0				
67	73	51	26	20	17
26,38	28,74	20,08	10,24	7,87	6,69

Tab. 3P: Přehled sebehodnotících charakteristik příslušníků HZS ČR (abecední uspořádání)

	Jaký jsem?	absolutní četnost	relativní četnost
1	přátelský/kamarádský	50	19,685
2	pracovitý	41	16,142
3	spolehlivý/svědomitý	39	15,354
4	klidný	38	14,961
5	pohodový/optimistický	34	13,386
6	společenský	33	12,992
7	bezkonfliktní/bezproblémový	29	11,417
8	cílevědomý	23	9,055
9	zodpovědný	23	9,055
10	smysl pro humor	21	8,268
11	upřímný/přímý	20	7,874
12	učenílivý	17	6,693
13	práce ve skupině	16	6,299
14	veselý	15	5,906
15	smysl pro spravedlnost	14	5,512
16	vyrovnaný	14	5,512
17	uvážlivý/zodpovědný	12	4,724
18	obětavý	12	4,724
19	pomáhání	11	4,331
20	komunikativní	11	4,331
21	důkladný/pečlivý	11	4,331
22	hodný	11	4,331
23	čestnost	10	3,937
24	citlivý/empatický	9	3,543
25	přizpůsobivý	8	3,150
26	ctižádnostivý	8	3,150
27	poctivý	8	3,150
28	nové zážitky	7	2,756
29	ochotný	7	2,756
30	rozhodný	6	2,362
31	introvert	6	2,362
32	zásadový	6	2,362
33	zručný	5	1,969
34	tolerantní	5	1,969
35	vytrvalý	5	1,969
36	skromný	4	1,575
37	aktivní	4	1,575
38	soutěživý	4	1,575
39	disciplinovaný	4	1,575
40	vstřícný	4	1,575

41	sebevědomý	4	1,575
42	mám rád změnu/aktivní	3	1,181
43	mírný	3	1,181
44	pravdomluvný	3	1,181
45	vnímavý	3	1,181
46	rozvážný	3	1,181
47	dobrotivý	3	1,181
48	trpělivý	3	1,181
49	slušný	2	0,787
50	prospěšný pro okolí	2	0,787
51	spokojený	2	0,787
52	důvěřivý	2	0,787
53	kreativní	2	0,787
54	otevřený	2	0,787
55	starostlivý/ochranářský	2	0,787
56	flegmatický	2	0,787
57	snaživý	2	0,787
58	dochvilný	2	0,787
59	dominantní	2	0,787
60	výbušný	2	0,787
61	sebekontrola	1	0,394
62	mírumilovný	1	0,394
63	pořádkumilovný	1	0,394
64	loajální	1	0,394
65	netrpělivý	1	0,394
66	praktický	1	0,394
67	mrzutý	1	0,394
68	odvážný	1	0,394
69	podporující své okolí	1	0,394
70	paličatý/tvrdošíjný	1	0,394
71	náročný	1	0,394
72	chytrý	1	0,394
73	oblíbený	1	0,394
74	náladový	1	0,394

Tab. 4P: Přehled charakteristik (faktorů), které jsou pro příslušníky HZS ČR nejdůležitější

	Co je pro mě v životě nejdůležitější	absolutní četnost	relativní četnost
1	rodina/zdravá, spokojená, šťastná	195	76,772
2	zdraví	87	34,252
3	práce u HZS	71	27,953
4	přátelé/kamarádi	56	22,047
5	spokojenost	51	20,079
6	zázemí	36	14,173
7	zajištění /peníze	35	13,780
8	stabilita	26	10,236
9	pomáhání/užitečnost	25	9,843
10	šťěstí	20	7,874
11	pohoda	18	7,087
12	být prospěšný/užitečný	17	6,693
13	soc. jistota	14	5,512
14	práce	13	5,118
15	stálé, dobré zaměstnání	11	4,331
16	klid	9	3,543
17	radost ze života	9	3,543
18	láska	8	3,150
19	dobré vztahy	8	3,150
20	kolegové	7	2,756
21	život	7	2,756
22	úspěch	6	2,362
23	pevné cíle, budoucnost	5	1,969
24	koníčky/hobby	4	1,575
26	smysl	4	1,575
27	kvalitní život	3	1,181
28	porozumění	2	0,787
29	poctivost	2	0,787
30	pracovitost	2	0,787
31	ochota	2	0,787
32	oblíbenost	1	0,394
33	umět se prosadit	1	0,394
34	samostatnost	1	0,394
35	bezpečí	1	0,394

Tab. 5P: Přehled zájmů příslušníků HZS ČR

	Volný čas - zájmy, hobby, koníčky	absolutní četnost	relativní četnost
1	sport	104	40,945
2	cyklistika	76	29,921
3	fotbal/florbal	68	26,772
4	motorismus	55	21,654
5	SDH	54	21,260
6	zimní sporty	43	16,929
7	zahrádkářství/chalupaření/stavba domu/kutilství	42	16,535
8	rodina	38	14,961
9	turistika	35	13,780
10	vodní sporty	35	13,780
11	Pc technika /internet	34	13,386
12	požární sport	33	12,992
13	četba/literatura	32	12,598
14	hokej	30	11,811
15	lezectví	30	11,811
16	hudba/zpěv, hra na hudební nástroj	28	11,024
17	běh	26	10,236
18	rybaření	21	8,268
19	tenis	18	7,087
20	kynologie	18	7,087
21	cestování	17	6,693
22	kultura/film	16	6,299
23	příroda	15	5,906
24	modelářství	15	5,906
25	posilovna	15	5,906
26	přátelé	10	3,937
27	volejbal/basketbal	9	3,543
28	fotografování	9	3,543
29	potápění	9	3,543
30	myslivost	6	2,362
31	historie	6	2,362
32	zbraně	5	1,969
33	skialpinismus	5	1,969
34	akvaristika	5	1,969
35	kuželky/kulčení/šiky	4	1,575
36	tanec	3	1,181
37	včelařství	3	1,181
38	malování obrazů	3	1,181
39	jízda na koni	3	1,181

40	vzdělávání	3	1,181
41	stolní tenis	2	0,787
42	chovatelství	2	0,787
43	paragliding	2	0,787
44	práce se dřevem	2	0,787
45	práce s kovem	2	0,787
46	horská služba	2	0,787
47	jóga	2	0,787
48	judo	2	0,787
49	outdoor	2	0,787
50	padák (tandemové seskoky)	2	0,787
51	skauting	2	0,787
52	ruční práce	1	0,394
53	thai box	1	0,394
54	airsoft	1	0,394
55	kolečkové brusle	1	0,394
56	vaření	1	0,394
57	matematika	1	0,394
58	kiteboarding	1	0,394
59	bonsai	1	0,394
60	vrh koulí	1	0,394
61	beocaching	1	0,394
62	numismatika	1	0,394
63	ČČK	1	0,394
64	ZZS	1	0,394

Tab. 6P: Přehled obav z nezvládnutí profese (povolání) u HZS ČR

	Čeho se obávám ve službě u HZS ČR?	absolutní četnost	relativní četnost
1	neúměrné snižování stavů u HZS/propuštění	25	9,843
2	úmrtí/zranění blízké osoby/kolegů (kde budu zasahovat)	23	9,055
3	úraz	19	7,480
4	adaptace	15	5,906
5	nezvládnutí profese	14	5,512
6	snížení akceschopnosti	13	5,118
7	přijetí ve skupině	10	3,937
8	nesprávných rozhodnutí	10	3,937
9	bezmoc při MU	9	3,543
10	špatný kolektiv	8	3,150
11	ohrožení vlastního života	7	2,756
12	vedení a nadřízených	7	2,756
13	administrativa	7	2,756
14	přezkušování	5	1,969
15	kontakt se smrtí/pohled na zohavená těla	5	1,969
16	ohrožení fyz. a psych. sil	3	1,181
17	výjezdy	3	1,181
18	zdraví/kondice	3	1,181
19	stres	2	0,787
20	převelení	2	0,787
21	odpovědnost za zmařené lidské životy	2	0,787
22	výbušnin, tlakových láhví	2	0,787
23	cynik (že se stane)	1	0,394
24	legislativní změny	1	0,394
25	zásah velkého rozsahu	1	0,394
26	MU s dětmi	1	0,394

Tab. 7P: Rozdělení četností podle věkových tříd – interval 5 let – volné odpovědi probandů

Věková třída	Počet
19 až 23	67
24 až 28	75
29 až 33	50
34 až 38	25
39 až 43	20
44 až 48	12
49 až 54	5
CELKEM	254

Tab. 8P: Korelace, osob. charakteristiky,- uchazeči o služební poměr - HZS ČR

Korelace, osob. charakteristiky,- uchazeči o služební poměr - HZS ČR	Věk	Paměť body	Osob. charakteristiky - stabilita	Osob. charakteristiky vyzrállost	Osob. charakteristiky - motivace	Osob. charakteristiky - volní	Osob. charakteristiky - autoregulace	Osob. charakteristiky - agresivita	Osob. charakteristiky - psychoopat.	Osob. charakteristika součet BODY	BODY CELKEM
Věk - K - VŠICHNI	1,000	-0,154	-0,118	0,113	-0,036	-0,074	-0,224	0,051	0,071	-0,099	-0,125
Věk - K - ÚSPĚŠNÍ	1,000	-0,187	0,271	-0,021	0,118	0,064	-0,092	-0,024	0,004	-0,015	-0,236
Věk - K - NEÚSPĚŠNÍ	1,000	-0,096	-0,204	0,202	-0,107	-0,092	-0,227	0,105	0,144	-0,112	-0,017
Paměť body	-0,154	1,000	0,021	-0,116	-0,052	-0,151	-0,003	-0,074	-0,043	-0,161	0,334
Paměť body	-0,187	1,000	0,075	-0,094	0,011	-0,081	-0,067	-0,090	-0,090	-0,114	0,299
Paměť body	-0,096	1,000	-0,159	-0,209	-0,137	-0,321	-0,225	-0,170	-0,189	-0,390	0,115
Osob. charakteristiky - stabilita	-0,118	0,021	1,000	0,194	0,115	0,186	0,266	0,123	0,232	0,590	0,335
Osob. charakteristiky - stabilita	0,271	0,075	1,000	-0,048	0,080	-0,238	-0,106	-0,068	-0,068	0,371	0,221
Osob. charakteristiky - stabilita	-0,204	-0,159	1,000	0,235	0,105	0,217	0,227	0,106	0,197	0,572	0,184
Osob. charakteristiky vyzrállost	0,113	-0,116	0,194	1,000	0,008	0,165	0,271	0,281	0,336	0,579	0,200
Osob. charakteristiky vyzrállost	-0,021	-0,094	-0,048	1,000	-0,053	-0,246	-0,329	-0,156	0,128	0,335	-0,028
Osob. charakteristiky vyzrállost	0,202	-0,209	0,235	1,000	0,024	0,277	0,418	0,372	0,372	0,656	0,325
Osob. charakteristiky - motivace	-0,036	-0,052	0,115	0,008	1,000	0,057	0,139	0,141	0,105	0,411	0,183
Osob. charakteristiky - motivace	0,118	0,011	0,080	-0,053	1,000	-0,267	-0,143	-0,077	-0,077	0,366	0,226
Osob. charakteristiky - motivace	-0,107	-0,137	0,105	0,024	1,000	0,161	0,207	0,193	0,128	0,449	0,238
Osob. charakteristiky - volní	-0,074	-0,151	0,186	0,165	0,057	1,000	0,379	0,372	0,069	0,590	0,236
Osob. charakteristiky - volní	0,064	-0,081	-0,238	-0,246	-0,267	1,000	0,343	0,287	-0,068	0,254	-0,057
Osob. charakteristiky - volní	-0,092	-0,321	0,217	0,277	0,161	1,000	0,325	0,367	0,024	0,623	0,163
Osob. charakteristiky - autoregulace	-0,224	-0,003	0,266	0,271	0,139	0,379	1,000	0,465	0,242	0,716	0,329
Osob. charakteristiky - autoregulace	-0,092	-0,067	-0,106	-0,329	-0,143	0,343	1,000	0,301	0,301	0,370	-0,059
Osob. charakteristiky - autoregulace	-0,227	-0,225	0,227	0,418	0,207	0,325	1,000	0,470	0,142	0,718	0,179

Osob. charakteristiky - agresivita	0,051	-0,074	0,123	0,281	0,141	0,372	0,465	1,000	0,277	0,540	0,198
Osob. charakteristiky - agresivita	-0,024	-0,090	-0,068	-0,156	-0,077	0,287	0,301	1,000	-0,020	0,126	-0,095
Osob. charakteristiky - agresivita	0,105	-0,170	0,106	0,372	0,193	0,367	0,470	1,000	0,275	0,571	0,215
Osob. charakteristiky - psychopat.	0,071	-0,043	0,232	0,336	0,105	0,069	0,242	0,277	1,000	0,424	0,270
Osob. charakteristiky – psychopat.	0,004	-0,090	-0,068	0,128	-0,077	-0,068	0,301	-0,020	1,000	0,222	0,104
Osob. charakteristiky - psychopat.	0,144	-0,189	0,197	0,372	0,128	0,024	0,142	0,275	1,000	0,380	0,179
Osob. charakteristika součet BODY	-0,099	-0,161	0,590	0,579	0,411	0,590	0,716	0,540	0,424	1,000	0,507
Osob. charakteristika součet BODY	-0,015	-0,114	0,371	0,335	0,366	0,254	0,370	0,126	0,222	1,000	0,735
Osob. charakteristika součet BODY	-0,112	-0,390	0,572	0,656	0,449	0,623	0,718	0,571	0,380	1,000	0,327
BODY CELKEM	-0,125	0,334	0,335	0,200	0,183	0,236	0,329	0,198	0,270	0,507	1,000
BODY CELKEM	-0,236	0,299	0,221	-0,028	0,226	-0,057	-0,059	-0,095	0,104	0,735	1,000
BODY CELKEM	-0,017	0,115	0,184	0,325	0,238	0,163	0,179	0,215	0,179	0,327	1,000

Tab. 9P: Korelace – dílčí testy psychologického vyšetření - uchazeči o služební poměr - HZS ČR

Korelace - dílčí testy psychologického vyšetření - uchazeči o služební poměr - HZS ČR	Věk	Paměť - body	Názorové řady - body	VMT - body	Landoltovy prstence - body	Čís.čt. numer. (ČČT1) - body	Čís.čt. analfab. (ČČT2) - body	Křížový test - body	Dispozitivní test - rozšířené pole - body – chyby/sérii	Dispozitivní test - rozšířené pole - body - čas/sérii	Determinační test - body	BODY CELKEM
Věk - K - VŠICHNI	1,000	-0,154	-0,028	-0,082	0,060	-0,052	-0,031	0,141	-0,004	-0,137	-0,068	-0,125
Věk - K - ÚSPĚŠNÍ	1,000	-0,187	-0,032	-0,025	-0,053	-0,015	-0,039	0,077	0,084	-0,005	-0,147	-0,236
Věk - K - NEÚSPĚŠNÍ	1,000	-0,096	0,030	-0,052	0,062	-0,011	0,034	0,244	0,003	-0,184	0,024	-0,017
Paměť body	-0,154	1,000	0,424	0,440	-0,105	0,397	0,448	0,297	0,303	0,169	0,172	0,334
Paměť body	-0,187	1,000	0,386	0,291	0,080	0,223	0,208	0,125	0,066	0,083	0,128	0,299
Paměť body	-0,096	1,000	0,269	0,323	0,046	0,281	0,373	0,229	0,224	0,098	0,061	0,115
Názorové řady body	-0,028	0,424	1,000	0,522	-0,164	0,285	0,381	0,298	0,409	0,098	0,173	0,106
Názorové řady body	-0,032	0,386	1,000	0,421	0,092	0,064	0,242	0,196	0,176	0,081	0,001	0,060
Názorové řady body	0,030	0,269	1,000	0,350	-0,004	0,112	0,217	0,110	0,340	-0,030	0,083	-0,036
VMT body	-0,082	0,440	0,522	1,000	-0,262	0,356	0,399	0,327	0,381	0,136	0,178	0,247
VMT body	-0,025	0,291	0,421	1,000	0,054	0,214	0,262	0,127	0,060	0,010	0,053	0,216
VMT body	-0,052	0,323	0,350	1,000	-0,145	0,110	0,181	0,119	0,342	0,072	0,004	0,164
Landoltovy prstence body	0,060	-0,105	-0,164	-0,262	1,000	-0,254	-0,190	-0,187	-0,235	-0,268	-0,180	0,000
Landoltovy prstence body	-0,053	0,080	0,092	0,054	1,000	-0,193	-0,101	-0,229	-0,170	-0,187	-0,023	0,340
Landoltovy prstence body	0,062	0,046	-0,004	-0,145	1,000	-0,040	0,027	0,038	-0,049	-0,213	-0,085	-0,002
Čís.čt. numer. Body-ČČT1	-0,052	0,397	0,285	0,356	-0,254	1,000	0,525	0,348	0,244	0,291	0,246	0,119
Čís.čt. numer. Body-ČČT1	-0,015	0,223	0,064	0,214	-0,193	1,000	0,424	0,183	0,161	0,210	0,065	0,013
Čís.čt. numer. Body-ČČT1	-0,011	0,281	0,112	0,110	-0,040	1,000	0,380	0,192	0,009	0,234	0,157	0,009
Čís.čt. analfab. Body-ČČT2	-0,031	0,448	0,381	0,399	-0,190	0,525	1,000	0,478	0,261	0,292	0,210	-0,021

Čís.čt. analfab. Body-ČČT2	-0,039	0,208	0,242	0,262	-0,101	0,424	1,000	0,290	0,101	0,290	0,033	-0,041
Čís.čt. analfab. Body-ČČT2	0,034	0,373	0,217	0,181	0,027	0,380	1,000	0,387	0,079	0,203	0,116	-0,210
Křížový test BODY	0,141	0,297	0,298	0,327	-0,187	0,348	0,478	1,000	0,266	0,227	0,213	-0,327
Křížový test BODY	0,077	0,125	0,196	0,127	-0,229	0,183	0,290	1,000	0,245	0,201	0,095	-0,679
Křížový test BODY	0,244	0,229	0,110	0,119	0,038	0,192	0,387	1,000	0,048	0,144	0,119	-0,365
Dispozitivní test - rozšířené pole - body	-0,004	0,303	0,409	0,381	-0,235	0,244	0,261	0,266	1,000	0,025	0,113	0,099
Dispozitivní test - rozšířené pole - body	0,084	0,066	0,176	0,060	-0,170	0,161	0,101	0,245	1,000	-0,198	-0,003	-0,170
Dispozitivní test - rozšířené pole - body	0,003	0,224	0,340	0,342	-0,049	0,009	0,079	0,048	1,000	-0,013	-0,017	0,085
Dispozitivní test - rozšířené pole - body	-0,137	0,169	0,098	0,136	-0,268	0,291	0,292	0,227	0,025	1,000	0,155	-0,007
Dispozitivní test - rozšířené pole - body	-0,005	0,083	0,081	0,010	-0,187	0,210	0,290	0,201	-0,198	1,000	0,099	-0,050
Dispozitivní test - rozšířené pole - body	-0,184	0,098	-0,030	0,072	-0,213	0,234	0,203	0,144	-0,013	1,000	0,105	-0,064
Determinační test - body	-0,068	0,172	0,173	0,178	-0,180	0,246	0,210	0,213	0,113	0,155	1,000	0,224
Determinační test - body	-0,147	0,128	0,001	0,053	-0,023	0,065	0,033	0,095	-0,003	0,099	1,000	0,216
Determinační test - body	0,024	0,061	0,083	0,004	-0,085	0,157	0,116	0,119	-0,017	0,105	1,000	0,111
BODY CELKEM	-0,125	0,334	0,106	0,247	0,000	0,119	-0,021	-0,327	0,099	-0,007	0,224	1,000
BODY CELKEM	-0,236	0,299	0,060	0,216	0,340	0,013	-0,041	-0,679	-0,170	-0,050	0,216	1,000
BODY CELKEM	-0,017	0,115	-0,036	0,164	-0,002	0,009	-0,210	-0,365	0,085	-0,064	0,111	1,000

Tab. 10P: Korelace – dílčí testy psychologického vyšetření - uchazeči o služební poměr - HZS ČR

Korelace – vybrané anamnestické údaje, psychologické vyšetření - uchazeči o služební poměr - HZS ČR	Věk	BODY CELKEM	Rodinný stav - svobodný_á	Rodinný stav - ženatý_á	Rodinný stav - rozvedený_á	Kolikáté zaměsnání	Aktivní ve Sboru dobrovolných hasičů (SDH)	kuřák	nekuřák	Pravidelná konzumace piva (PIVO)
Věk - K - VŠICHNI	1,000	-0,125	-0,494	0,477	0,137	0,515	-0,207	-0,020	0,040	-0,074
Věk - K - ÚSPĚŠNÍ	1,000	-0,236	-0,394	0,346	0,241	0,513	-0,108	-0,023	0,046	-0,006
Věk - K - NEÚSPĚŠNÍ	1,000	-0,017	-0,546	0,540	0,047	0,485	-0,251	-0,013	0,040	-0,118
BODY CELKEM	-0,125	1,000	0,097	-0,094	0,012	-0,204	-0,004	0,017	0,006	0,022
BODY CELKEM	-0,236	1,000	0,111	-0,149	-0,006	-0,270	-0,160	-0,036	0,038	0,038
BODY CELKEM	-0,017	1,000	0,050	-0,015	0,014	-0,067	-0,014	0,069	-0,055	0,020
Rodinný stav - svobodný	-0,494	0,097	1,000	-0,858	-0,227	-0,255	0,092	0,136	-0,124	0,016
Rodinný stav - svobodný	-0,394	0,111	1,000	-0,829	-0,274	-0,215	0,069	0,114	-0,102	-0,090
Rodinný stav - svobodný	-0,546	0,050	1,000	-0,870	-0,220	-0,221	0,058	0,146	-0,145	0,072
Rodinný stav - ženatý	0,477	-0,094	-0,858	1,000	-0,056	0,242	-0,064	-0,141	0,152	0,000
Rodinný stav - ženatý	0,346	-0,149	-0,829	1,000	-0,049	0,241	0,025	-0,150	0,142	0,066
Rodinný stav - ženatý	0,540	-0,015	-0,870	1,000	-0,055	0,172	-0,045	-0,135	0,171	-0,022
Rodinný stav - rozvedený	0,137	0,012	-0,227	-0,056	1,000	0,075	-0,029	0,008	-0,003	0,008
Rodinný stav - rozvedený	0,241	-0,006	-0,274	-0,049	1,000	0,150	0,002	0,056	-0,066	0,024
Rodinný stav - rozvedený	0,047	0,014	-0,220	-0,055	1,000	0,030	-0,091	-0,051	0,057	-0,012
Kolikáté zaměsnání	0,515	-0,204	-0,255	0,242	0,075	1,000	-0,056	0,035	-0,040	-0,101
Kolikáté zaměsnání	0,513	-0,270	-0,215	0,241	0,150	1,000	0,083	-0,027	0,038	-0,060
Kolikáté zaměsnání	0,485	-0,067	-0,221	0,172	0,030	1,000	-0,011	0,099	-0,085	-0,119
SDH	-0,207	-0,004	0,092	-0,064	-0,029	-0,056	1,000	0,061	-0,041	-0,079
SDH	-0,108	-0,160	0,069	0,025	0,002	0,083	1,000	0,081	-0,099	-0,119

SDH	-0,251	-0,014	0,058	-0,045	-0,091	-0,011	1,000	0,032	-0,018	-0,074
kuřák	-0,020	0,017	0,136	-0,141	0,008	0,035	0,061	1,000	-0,905	0,077
kuřák	-0,023	-0,036	0,114	-0,150	0,056	-0,027	0,081	1,000	-0,946	0,103
kuřák	-0,013	0,069	0,146	-0,135	-0,051	0,099	0,032	1,000	-0,881	0,055
nekuřák	0,040	0,006	-0,124	0,152	-0,003	-0,040	-0,041	-0,905	1,000	-0,051
nekuřák	0,046	0,038	-0,102	0,142	-0,066	0,038	-0,099	-0,946	1,000	-0,115
nekuřák	0,040	-0,055	-0,145	0,171	0,057	-0,085	-0,018	-0,881	1,000	-0,009
PIVO	-0,074	0,022	0,016	0,000	0,008	-0,101	-0,079	0,077	-0,051	1,000
PIVO	-0,006	0,038	-0,090	0,066	0,024	-0,060	-0,119	0,103	-0,115	1,000
PIVO	-0,118	0,020	0,072	-0,022	-0,012	-0,119	-0,074	0,055	-0,009	1,000

Tab. 11P: Korelace – bodování motivace a dalších dílčích výsledků psychologického vyšetření (uchazeči do služebního poměru – výjezdoví hasiči HZS ČR)

Korelace	Osob. charakteristiky - motivace	Osob. charakteristika součet BODY	BODY CELKEM
Věk - K - VŠICHNI	-0,036	-0,099	-0,125
Věk - K - ÚSPĚŠNÍ	0,118	-0,015	-0,236
Věk - K - NEÚSPĚŠNÍ	-0,107	-0,112	-0,017
Paměť body AQ	-0,052	-0,161	0,334
Paměť body AQ	0,011	-0,114	0,299
Paměť body AQ	-0,137	-0,390	0,115
Názorové řady body BF	0,067	0,054	0,106
Názorové řady body BF	0,129	0,054	0,060
Názorové řady body BF	-0,018	-0,147	-0,036
VMT body BO	-0,046	-0,071	0,247
VMT body BO	0,127	0,038	0,216
VMT body BO	-0,245	-0,432	0,164
Landoltovy prstence body BV	0,065	0,014	0,000
Landoltovy prstence body BV	0,009	0,108	0,340
Landoltovy prstence body BV	0,130	0,065	-0,002
Čís.čt. numer. Body-ČČT1 CC	-0,013	0,025	0,119
Čís.čt. numer. Body-ČČT1 CC	-0,009	0,026	0,013
Čís.čt. numer. Body-ČČT1 CC	-0,081	-0,169	0,009
Čís.čt. analfab. Body-ČČT2 CJ	-0,035	-0,048	-0,021
Čís.čt. analfab. Body-ČČT2 CJ	0,128	0,063	-0,041
Čís.čt. analfab. Body-ČČT2 CJ	-0,167	-0,324	-0,210
Křížový test BODY CV	0,023	-0,178	-0,327
Křížový test BODY CV	0,138	-0,200	-0,679
Křížový test BODY CV	-0,074	-0,371	-0,365
Dispozitivní test - rozšířené pole - body DU	0,133	0,002	0,099
Dispozitivní test - rozšířené pole - body DU	0,221	0,121	-0,170
Dispozitivní test - rozšířené pole - body DU	0,076	-0,205	0,085
Dispozitivní test - rozšířené pole - body DY	0,002	0,001	-0,007
Dispozitivní test - rozšířené pole - body DY	0,079	0,014	-0,050
Dispozitivní test - rozšířené pole - body DY	-0,059	-0,090	-0,064
Determinační test - body EH	-0,026	0,069	0,224

Determinační test - body EH	-0,213	-0,067	0,216
Determinační test - body EH	0,051	0,074	0,111
Osobní charakteristiky - stabilita EM	0,115	0,590	0,335
Osobní charakteristiky - stabilita EM	0,080	0,371	0,221
Osobní charakteristiky - stabilita EM	0,105	0,572	0,184
Osobní charakteristiky vyžrálost ER	0,008	0,579	0,200
Osobní charakteristiky vyžrálost ER	-0,053	0,335	-0,028
Osobní charakteristiky vyžrálost ER	0,024	0,656	0,325
Osobní charakteristiky - motivace EW	1,000	0,411	0,183
Osobní charakteristiky - motivace EW	1,000	0,366	0,226
Osobní charakteristiky - motivace EW	1,000	0,449	0,238
Osobní charakteristiky - volní FB	0,057	0,590	0,236
Osobní charakteristiky - volní FB	-0,267	0,254	-0,057
Osobní charakteristiky - volní FB	0,161	0,623	0,163
Osobní charakteristiky - autoregulace FG	0,139	0,716	0,329
Osobní charakteristiky - autoregulace FG	-0,143	0,370	-0,059
Osobní charakteristiky - autoregulace FG	0,207	0,718	0,179
Osobní charakteristiky - agresivita FL	0,141	0,540	0,198
Osobní charakteristiky - agresivita FL	-0,077	0,126	-0,095
Osobní charakteristiky - agresivita FL	0,193	0,571	0,215
Osobní charakteristiky - psychopat. FQ	0,105	0,424	0,270
Osobní charakteristiky - psychopat. FQ	-0,077	0,222	0,104
Osobní charakteristiky - psychopat. FQ	0,128	0,380	0,179
Osobní charakteristika součet BODY GB	0,411	1,000	0,507
Osobní charakteristika součet BODY GB	0,366	1,000	0,735
Osobní charakteristika součet BODY GB	0,449	1,000	0,327
BODY CELKEM GF	0,183	0,507	1,000
BODY CELKEM GF	0,226	0,735	1,000
BODY CELKEM GF	0,238	0,327	1,000
Rodinný stav - svobodný_á GP	-0,071	-0,049	0,097
Rodinný stav - svobodný_á GP	-0,158	-0,083	0,111
Rodinný stav - svobodný_á GP	-0,052	-0,082	0,050
Rodinný stav - ženatý_á GQ	-0,039	-0,006	-0,094
Rodinný stav - ženatý_á GQ	0,110	0,057	-0,149
Rodinný stav - ženatý_á GQ	-0,061	0,036	-0,015
Rodinný stav - rozvedený_á GR	0,076	0,072	0,012
Rodinný stav - rozvedený_á GR	0,077	-0,023	-0,006
Rodinný stav - rozvedený_á GR	0,073	0,153	0,014
Kolikáté zaměstnání HC	-0,152	-0,198	-0,204
Kolikáté zaměstnání HC	-0,060	0,033	-0,270
Kolikáté zaměstnání HC	-0,186	-0,255	-0,067
SDH HD	0,022	0,008	-0,004
SDH HD	-0,099	-0,108	-0,160
SDH HD	0,073	0,028	-0,014
kuřák HE	0,081	0,009	0,017

kuřák HE	0,107	0,068	-0,036
kuřák HE	0,075	-0,006	0,069
nekuřák HF	-0,101	-0,031	0,006
nekuřák HF	-0,082	-0,055	0,038
nekuřák HF	-0,126	-0,065	-0,055
PIVO HH	-0,119	-0,029	0,022
PIVO HH	-0,007	0,147	0,038
PIVO HH	-0,188	-0,176	0,020