

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
ZDRAVOTNĚ SOCIÁLNÍ FAKULTA

Prožívání smysluplnosti práce u profesionálních záchranářů

DIPLOMOVÁ PRÁCE

AUTOR PRÁCE: Bc. Barbora Petrášová

VEDOUcí PRÁCE: mjr. PhDr. Marie Mezníková

2008

Professional rescuer's experience of their job fulfilment

ABSTRACT

The profession of a rescuer is considered to be as one of the most dangerous, due to extreme physical and psychical stress. It is common for most people to think that rescuers are medicaid, firemen, mountain rescuers, beach rescuers or cynology. I feel myself to be closest to firemen and that is why I chose these professionals as a target group for my thesis. It is generally assumed that the quality of the work is, besides other factors, relevant to what the staff feel, whether they feel satisfaction or frustration in their work. The above mentioned satisfaction is rooted in the sense of the work. Different levels of motivation are determined by different approaches. The aim of the thesis is monitoring the character of experience referring to the sense of South Bohemian firebrigade's work, to their value systems, to their motivations to work and their abilities to cope with extreme stresses of their work. Specific results of this work are based on quantity and quality research questionnaires – *Questionnaire to find out value orientation, value attitudes and motivations to perform* (Vonkomer, 1992) – this is a method using semi-guided interviews, and the aim was described and analyzed. Moreover, the hypotheses “1. *Value orientation, value attitudes and motivation to work vary relating to their age in the group of South Bohemian firebrigade.* “ and “2. *The length of experience in the rescuers' body affects considerably their value attitudes and motivation to work in the group of South Bohemian firebrigade.*” were proven, too. We used a statistics method of Double-choice T-test based on equality of medium values in two core files. The hypothesis “3. *Firemen of South Bohemian region not only consider their work as a job, but as a mission – in their motivation some higher sense of life, especially one's personal goal, is achieved.*” can be neither proven, not refuted. Following the acquired replies in the questionnaires it is likely to accept the stated hypothesis as most replies referring to their work as a personal mission were positive. We can use different words to express: either as “achieving their dreams”, or that “the work fits” or that “one can find fulfilment in the work”. We always speak about a deep emotional experience related to their work. I believe that the results will contribute to a better understanding of the South Bohemian firebrigade internal experience world, of their motivation factors and their mechanisms of coping with stress, and they will be used in the psychological treatment and education.

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Prožívání smysluplnosti práce u profesionálních záchranářů“ vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své diplomové práce, a to v nezkrácené podobě archivované Zdravotně sociální fakultou elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách.

V Českých Budějovicích 22. 5. 2008

.....

Poděkování:

Děkuji mjr. PhDr. Marii Mezníkové za trpělivost, energii a čas, který mi při realizaci této práce věnovala, za odbornou pomoc a také za cenné podněty a připomínky. Dále mnohokrát děkuji všem profesionálním hasičům, kteří se zúčastnili mého výzkumného projektu a v neposlední řadě taktéž samotnému vedení Hasičského záchranného sboru Jihočeského kraje.

MOTTO:

*„Ignis aurum probat, miseria fortes viros.“
„Zlato se zkouší v ohni, stateční lidé v neštěstí.“*

Seneca mladší, O prozíravosti

OBSAH

ÚVOD	8
1. SOUČASNÝ STAV	10
1.1 Úvod do teorie smysluplnosti	10
1.1.1 Smysluplnost existence	12
1.1.2 Smysluplnost lásky	15
1.1.3 Smysluplnost hledání štěstí a identity	15
1.1.4 Smysluplnost práce	16
1.1.4.1 Práce jako zaměstnání	17
1.1.4.2 Práce jako příležitost k dosahování určité kariéry	18
1.1.4.3 Práce jako povolání	19
1.2 Motivace, cíle a hodnoty	19
1.2.1 Motivace	20
1.2.1.1 Teorie motivace	22
1.2.1.2 Motivace pracovní činnosti	24
1.2.1.3 Motivace pracovní činnosti záchranáře	26
1.2.2 Cíle	26
1.2.3 Hodnoty	28
1.2.3.1 Zážitkové hodnoty	30
1.2.3.2 Tvůrčí hodnoty	31
1.2.3.3 Postojové hodnoty	31
1.3 Hasičský záchranný sbor České Republiky	32
1.3.1 Místo a úloha Hasičského záchranného sboru ČR v IZS	34
1.4 Profese hasiče – záchranáře	36
1.4.1 Podmínky a průběh přijetí do bezpečnostního sboru	36
1.4.2 Služební přísaha	38
1.4.3 Osobnostní způsobilost	38
1.4.3.1 Psychické požadavky povolání	39
1.4.3.2 Fyzicko – fyziologické požadavky povolání	39
1.5 Zátěžové faktory profese hasiče – záchranáře	40
1.5.1 Projevy krize u příslušníků HZS	43
1.5.2 Salutory – faktory odolnosti vůči zátěži	44
1.6 Koncepce Psychologické služby HZS ČR	45
1.6.1 Důvody zřízení psychologické služby HZS ČR	45
1.6.2 Základní úkoly psychologické služby	46
1.6.3 Dokumenty tvořící právní a metodický rámec psychologické služby	47
1.6.4 Management stresu při mimořádných událostech	47

1.6.4.1	Prevence	47
1.6.4.2	Posttraumatická intervenční péče	48
2.	CÍLE PRÁCE A HYPOTÉZY	50
3.	METODIKA	51
3.1	Výzkumný postup	51
3.2	Charakteristika výzkumného souboru	53
4.	VÝSLEDKY	54
4.1	Výsledky kvantitativní části výzkumu	54
4.1.1	Hodnotové orientace	56
4.1.2	Postoje k hodnotám	67
4.1.3	Motivace výkonu	75
4.1.4	Statistická analýza výsledků hodnotových orientací, postojů k hodnotám a motivace výkonu vzhledem k věku a délce praxe dotázaných hasičů	83
4.1.4.1	Testování hypotéz metodou T-test	96
4.2	Výsledky kvalitativní části výzkumu	104
4.2.1	Motivace k práci u profese hasiče, pracovní spokojenost	104
4.2.2	Smysl pracovní činnosti, pomáhání druhým	108
4.2.3	Stres na pracovišti, jeho nejčastější příčiny	111
4.2.4	Hodnotový systém (žebříček hodnot)	114
5.	DISKUSE	118
6.	ZÁVĚR	129
7.	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	131
8.	KLÍČOVÁ SLOVA	137
9.	PŘÍLOHY	138

ÚVOD

Každým dnem média dokládají jak důležitou a nezbytnou roli v našich životech hrají lidé, kteří se rozhodli profesionálně pomáhat druhým, kteří se zavázali přísahou chránit životy a zdraví ostatních s nasazením života vlastního, za podmínky, jež se zdají až nepředstavitelně obtížné, nepříjemné, kruté, plné časové tísně a nutnosti rychlého rozhodování. Ano, denně se některý z občanů ocitá v situaci dopravní nehody a jiných nešťastných událostí a právě záchranáři díky linkám 112, 150, 155 či 158 jsou mu k dispozici.

Povolání záchranáře je ze zdravotního hlediska jednou z nejohroženějších profesí, s extrémní fyzickou a psychickou zátěží. Vyžaduje a zároveň rozvíjí sebedůvěru, rozhodnost, duchapřítomnost, odvalu, je to však také práce, při níž se člověk nutně setkává s lidským utrpením, se smrtí a zkázou.

Pod pojmem profesionální záchranář si většina lidí představí zejména členy zdravotnické záchranné služby, ale také hasiče, pracovníky horské služby nebo vodní záchranáře či kynology. Já osobně mám nejbližší k hasičům. Vybrala jsem si je proto také jako cílovou skupinu osob pro mou diplomovou práci. Vždy jsem je obdivovala pro jejich odvalu, fyzickou a psychickou odolnost, všestrannost jejich profese a nasazení s jakým přijíždějí do akcí.

Profesionální hasiči jsou lidé prožívající mnoho mimořádných a mnohdy traumatizujících událostí. Díky vysoké psychické zátěži této práce je výkon služby v bezpečnostním sboru řazen mezi profese náročné, s potřebou velkého nasazení a tím i vysoce náchylné k emočnímu vyčerpání, krajně nežádoucímu syndromu vyhoření či civilizačním chorobám.

Traumatizující zkušenosti zasahují hluboce do života každého člověka, zážitky vlastního ohrožení boří všechny jistoty a často vedou k přechodným nebo i trvalým psychickým změnám. Den 11. září 2001 rozpoutal vlnu obav a pochybností nad zvládnutelností takto rozsáhlých událostí, spousta členů zasahujících složek se ocitla ve zdánlivě bezvýchodné situaci. Výzkumy prokázaly, že značné množství tehdy

přítomných záchranářů dodnes trpí posttraumatickou stresovou poruchou, vzpomínky na totální zkázu a spousta vyhaslých životů se jim opakovaně vracejí a jako noční můry je budí uprostřed noci.

Obecně lze předpokládat, že míra kvality odvedené práce je mimo jiné ovlivněna pocity zaměstnanců, jejich uspokojením z práce či naopak frustrací. Zmíněné uspokojení z práce pramení z ujasnění jejího smyslu. O smyslu a smysluplnosti v našem životě je možno hovořit všude tam, kde nám o něco jde, kde si stavíme určité cíle a k nim směřujeme vším, co děláme. Různý stupeň motivace k práci je determinován jejím rozdílným pojetím. Vnímání práce pouze jako zaměstnání či příležitosti k dosahování určité kariéry přináší odlišné prožívání její smysluplnosti v porovnání s vnímáním práce jako povolání. U výkonu služby v bezpečnostním sboru se můžeme přiklánět spíše k druhé variantě, tj. chápání práce jako osobního poslání. Tento můj předpoklad se snažím prokázat realizací výzkumu, na němž je diplomová práce postavena.

V první části této práce získáme teoretická východiska témat smysluplnosti, motivace a hodnot, dále se seznámíme s různými pohledy na prožívání stresu a zátěže a popíšeme náročnost hasičské profese. V částech následujících se pak pokusíme prokázat příčinné souvislosti mezi prožíváním smysluplnosti práce hasičů Hasičského záchranného sboru ČR a schopností vyrovnávat se s extrémní zátěží a tak přispět k lepšímu porozumění jejich vnitřního prožitkového světa.

1. SOUČASNÝ STAV

1.1 Úvod do teorie smysluplnosti

Tvorba smyslu a nacházení smysluplnosti žití je základní a podstatně důležitý lidský psychický proces. Smysl dění je odvozován a vytvářen z přerůzných zdrojů a ovlivněn různými požadavky. Je do určité míry odpovědí na ně. Tato odpověď má však formu tvořivého zvládnutí a osobního vyrovnávání se s tím, co daný člověk zažil a prožil. Smysl a smysluplnost našeho jednání jako celku je osobní, privátní, subjektivní a individuální, idiosynkratický jev, který však má i svou stránku sociální. (52)

Jak uvádí KŘIVOHLAVÝ (31), smyslem nemíníme onen jediný smysl života jako takového. Smysl zde vždy chápeme jako určitý způsob utváření situace. Smysluplně žít a konat tedy znamená, velmi obecně řečeno, že člověk se svými vlohami a schopnostmi, se svým cítěním a chtěním věnuje tomu, co mu právě přítomná chvíle nabízí. Tvořivě se s tím vyrovnává jako ten, kdo přijímá a dává. Smysl spočívá v angažovanosti, v bezprostřední zúčastněnosti „na věci“.

Aktuálnost a význam otázky po smyslu, její závažnost a nevyhnutelnost, vyplývá v podstatě ze tří základních zkušeností člověka. Těmi jsou:

- zkušenost, že mohu *svobodně volit* mezi možnostmi,
- zkušenost, že není jedno, co zvolím; rozhoduji o *hodnotách*,
- zkušenost, že situace jsou *nestálé* a neustále se mění. (32)

Smysl je něco konkrétního, jedinečného a neopakovatelného. Jedinečnost osoby a situace vytváří jedinečnou úlohu. Každá lidská osobnost je něčím jedinečným tak, jako každá jednotlivá životní situace, která se vyskytuje jen jedinkrát. Ke každé jedinečné situaci se vztahuje právě daná, konkrétní úloha.

Jedinečnost každé situace, kterou život přináší, může při povrchním pohledu vést k zrelativizování hodnot a připomínat situační etiku. J. Semivan předpokládá, že ve skutečnosti je ale jedinečnost života člověka výzvou k hledání a k rozlišování hodnot, neboť každá situace má jen jeden, pravý smysl. Smysl není to, co člověk sám určuje, ale to, co je dané a co má člověk objevit. (63)

Potřeba smyslu se řadí mezi potřeby vyšší, druhotné, mezi metapotřeby. **(16)** A. H. Maslow klade potřebu smyslu mezi abundanční motivy. Ty definuje jako motivy, které překračují rámec akceptovaného stavu uspokojení. O potřebě smyslu se zmiňují polský psycholog J. Pieter a ruský psycholog D. F. Poršněv. Zajímali se, oč lidé a lidské kolektivy v dějinách usilovali a za co bojovali. Zjistili, že kromě sebezáchovy, potřeby uchování rodu a potřeby svobody to byla právě potřeba smyslu života. **(63)**

HALAMA **(15)** uvádí, že stav, kdy chybí smysl života a člověk prožívá svůj život jako prázdný, bezcílný a nehodnotný, můžeme vyjádřit i pojmy bezesmyslnost, nenaplněnost potřeby smyslu, existenciální prázdnota, existenciální frustrace, existenciální vakuum – pojem V. E. Frankla.

Podle FRANKLA **(11)**, vědomí smyslu dává člověku předpoklady vydržet všechny životní těžkosti. Vědomí cíle a potřeba plnit nějakou úlohu je tím jediným, co udrží člověka i v nejtěžších podmínkách. Při uvědomování si smyslu roste s vnějšími problémy vnitřní síla jedince. V krajně vyostřeném boji o přežití může člověk zůstat odvážný, statečný, důstojný a nesobecký, nebo na svou humánnost zapomenout. Podle toho potom uskutečňuje nebo maří ty možnosti, které mu jeho bolestná situace poskytlá.

A. Antonovský upozornil na tři dimenze osobnosti, které se podílejí na tom, jestli se daný člověk dá těžkostmi zlomit, nebo zda jim bude vzdorovat. Kromě srozumitelnosti a zvládnutelnosti je to právě smysluplnost, tedy to, zda jsou pro jedince požadavky smysluplnými výzvami, které stojí za to, aby se pro ně člověk angažoval. **(63)** Jedinec, který jedná ve smyslu sociálního zájmu, a který se snaží udělat něco pro celou skupinu namísto sobeckého nahlížení na věc, se jeví jako hodnotově vyzrálý. **(55)** Smysl je možno naplnit realizací tvořivé hodnoty. Někdy se klade pro naplňování smyslu na první místo tvořivá aktivita. Člověk překonává sám sebe tím, že tvoří. Snaha o tvořivou činnost je nejpodstatnějším znakem celé existence lidstva. **(63)**

Když astrofyzikové 20. století ohlásili lidstvu, že prohledali celý vesmír a nikde tam v ničem žádný smysl nenašli, měli zajisté pravdu. Jenže takhle se smysl nehledá. Žádná věc na naší planetě ani jinde nemá smysl v sobě, dokonce ani žádná „živá věc“. Věci spadají do kategorie „bytí“, ale smysl do kategorie „vztahu“ (relace); smysl je možný jen jako smysl něčeho vůči něčemu, není v žádné jednotlivině samé. Jen tam,

kde lidský rozum vstupuje do nějaké situace, v níž může volit a jednat, lze mluvit o smyslu. (34)

1.1.1 Smysluplnost existence

Podle TAVELA (63), kořeny psychologického uvažování o smyslu života můžeme najít hlavně ve dvou psychologicko-antropologických proudech. Prvním proudem je existenciální filozofie a psychologie, druhým jsou teleologické a finalistické koncepce v psychologii osobnosti, podle nichž je lidská aktivita určena svým cílem. Otázka smyslu života nebyla často středem pozornosti psychologie. Bylo to proto, že pozitivistická metodologie dávala přednost objektivním údajům před subjektivními, které otázku smyslu života provázejí.

Existenciální psychologie je spolu s humanistickou psychologií filozoficky a spirituálně laděný směr psychologie 20. století, který se zabývá problematikou lidského bytí a jeho smyslu, otázkami lidského svědomí, hodnot, zodpovědnosti, osamělosti a intimity. Jde zde o pochopení lidské existence tváří v tvář nevyhnutelné smrti. (45) Existenciální psychologie má úzký vztah k filozofickým systémům existencialismu a humanismu, chápe člověka jako vědomého aktivního tvůrce své existence a liší se v tomto smyslu od reaktivního modelu člověka, jak byl vypracován v psychoanalýze a behaviorismu. (21) Podle A. Maslowa existenciální psychologie znamená především důraz na koncept identity jako „*conditio sine qua non* lidské povahy a jakékoli filozofie či vědy o lidské povaze“. Přijal tento koncept, jak uvádí dále, protože s ním mohl empiricky pracovat. (40) Počátky existencialismu se datují k Husserlovu žáku a zakladateli fundamentální fenomenologie Martinu Heideggerovi, ale náznaky existenciální niternosti nacházíme již u Kierkegaarda a Nietzscheho, dále u Jasperse, Sartra, Schelera a dalších. (58) V psychologii našel tento proud odezvu zejména v dílech Binswangerova, Bosse a Maye. (63)

Smysluplnost lidské existence je založena na jedinečnosti a neopakovatelnosti lidské osoby. Smysl je obecný lidský mentální jev, který je předpokladem pro to, aby nám tělesně a duševně bylo dobře. (12) Smysluplnost života je výrazem hodnoty, kterou přisuzujeme událostem a běhu života, i významu, který přiřazujeme vlastní existenci.

Podle této definice je prvořadě důležitým momentem hodnota cíle. Od ní se odvíjí smysluplnost. Tam, kde někdo považuje něco za smysluplné, naznačuje to, že cíl má pro něho vysokou hodnotu. Hodnota cíle je dána tím, jak moc chápeme to či ono jako smysluplné. Má-li cíl směřování vysokou hodnotu, je smysluplnost každého kroku mimořádná. **(31)** REKER a WONG **(51)** uvádějí, že smysluplnosti jde o poznávání řádu, soudržnosti a účelu vlastní existence, hledání a realizaci hodnotných cílů a to vše doprovázející pocit naplnění.

Tam, kde je lidské vědomé jednání a rozhodování o něm zaměřeno k určitému, pro daného člověka hodnotnému cíli, tj. tam, kde je toto jednání z úmyslu a vůle daného člověka cílevědomé, tam je možno hovořit o účelné a smysluplné činnosti. Bez smysluplnosti by naše chování bylo řízeno impulzy nebo instinkty. **(31)**

Východiskem poznání smyslu a účelužití a bytí mohou být některé kvalitativní a kvantitativní metody. KŘIVOHLAVÝ **(31)** například zmiňuje Hermansovu metodu sebekonfrontace, psaní esejí o smyslu života, SLM (Sources of Life Meaning) - metodu zjišťování zdrojů smysluplnosti, metodu životních příběhů, dále PIL (Purpose in Life Test) - test životních cílů, Logo-test E. Lukasové, Rekerův LAP-R (Life Attitude Profil- Revised) - profil postojů k životu, dotazník účelu života – LPQ (Life Purpose Questionnaire), integrovanost osobnosti – SOC (Sense of Coherence), index vztahu k životu, či Analýzu osobních plánů.

Snažíme-li se zjistit, jak široký je soubor zdrojů, z nichž čerpáme při utváření smysluplnosti našeho života, pak se v podstatě ptáme na rozsah smysluplnosti života. Jeden extrémní pól odpovědi na tuto otázku říká, že zdroj je jeden jediný. Druhý extrém počítá s tím, že těchto zdrojů je více. **(31)**

REKER **(52)** se domnívá, že ti psychologové, kteří se systematicky zabývali touto otázkou, docházejí k odpovědi, která říká, že zdrojů smysluplnosti života je spíše více. Někteří dokonce jdou tak daleko, že naznačují, že tam, kde je těchto zdrojů více, je i větší míra spokojenosti a míra naplnění. Ptáme-li se lidí, co jim dává pocit smysluplnosti života, pak nám obvykle jmenují několik zdrojů. Otázkou však je, kde se zastaví v pátrání po tom, co jim dává smysl života. Druhou otázkou pak je, jsou-li tyto

zdroje stejně závažné pro celkový pocit naplnění života. Podstatou je, zda tyto cílové hodnotové zdroje jsou na sobě nezávislé nebo naopak v určité harmonii – jako dílčí složky existující *sub specie* vyššího nadřazeného cíle. Psychologické studie zaměřené na studium integrace osobnosti ukazují, že u dobře integrované osobnosti je soubor nejzávažnějších cílů (hodnot) v osobnosti uspořádán do určité míry systematicky a hierarchicky. **(52)**

Toto tvrzení navazuje na slavnou teorii potřeb A. H. Maslowa. Podle něj je smysluplnost motivační silou lidského života tam, kde nižší potřeby jsou uspokojeny. Je však vnitřní, intrinsická vlastnost člověka. Neexistuje mimo něho. **(31)** Smysl zažívá sebeaktualizovaná a k růstu motivovaná osoba, která používá tvořivé schopnosti k rozvíjení svých osobních vnitřních potencií. Smysl života je metapotřeba, která musí být naplněná, aby člověk fungoval zdravě. Pokud naplněná není, způsobuje poruchy.

Maslow řadí hledání smyslu mezi takzvané abundanční motivy. Jsou to motivy, které překračují rámec akceptovaného stavu uspokojení. Hledání smyslu podle Maslowa vytváří vícevrstvé abundance: 1. Oceňování je individuální rozhodování o tom, co člověk považuje za důležité pro sebe a pro ostatní. 2. Životní orientace má pomocí příkladů vést k realistickému přístupu ke štěstí. 3. Přitakání bytí interpretuje samotný život jako smysluplný. 4. Morálka životní orientaci zdánlivě zužuje (vyločením jednání, které je považováno za nemorální), ale tímto ohraničením se nabídka ke smysluplnému životu spíše zvyšuje. U mnohých se, podle A. H. Maslowa, smysl života rozšiřuje na osobní světový názor. **(63)**

YALOM **(71)**, jeden z nejvýznamnějších představitelů současné psychoterapie, ve své existenciální psychoterapii chápe smysl striktně z existenciálního postoje. Podle něho nemá život žádný svůj konečný smysl a cíl. Smysl lidského života je jen aktivní a kreativní odpověď jednotlivce na absolutní bezsmyslnost světa. Aby se člověk vyrovnal s touto bezsmyslností a s dalšími existenciálními záležitostmi (smrt, svoboda, izolace), musí se celým srdcem ponořit do sebou vytvořeného smyslu života a aktivně se v něm angažovat. Kritizuje V. E. Frankla za názor, že smysl se dá nalézt jen v nitru sebe samého. Oproti této teorii opisuje smysl jako ve své podstatě jedinečný výtvar, vědomou a nevědomou projekci osoby do světa. **(71)**

1.1.2 Smysluplnost lásky

Podle TAVELA (63), je možno smysl naplnit realizací zážitkové hodnoty. Realizace zážitkové hodnoty je jakýkoliv skutečný lidský zážitek, který člověka obohacuje či povznáší. Může to být zážitek hodnotného uměleckého díla, krásy přírody nebo úspěšného lidského výkonu. Prožívání člověka je realizací zážitkové hodnoty. Svou hodnotu získává tedy podle toho, zda je zaměřeno na společenství. Nejhodnotnějším lidským zážitkem je láska – výjimečné je existenciální prožívání ve dvojici, ve vnitřním společenství já a ty.

Láska může být vztahem mezi dvěma vzájemně si oddanými milenci, může to být blízkost mezi starými přáteli, která trvá roky, může to být láska, kterou cítí rodiče ke svým dětem, nebo zduchovnělá láska člověka, který se oddává službě druhým. Lidskou lásku můžeme chápat i jako starostlivý postoj, například jako oddanost odborné práci ve službě společnosti. Jedině láskou si dokážeme v plnosti uvědomit vnitřní já druhého člověka. (12)

Jak uvádí BUBER (7), k nalezení společenství vede cesta prostřednictvím dialogu, cesta zážitku sdílení bytostných vztahů. Slova „Já-Ty“ ustanovují náš svět vztahů. Základním faktem lidské existence je člověk s člověkem. To je základní konstituce života. „Já“ nemůže existovat bez „Ty“.

1.1.3 Smysluplnost hledání štěstí a identity

Psychologické studie naznačují, že předpokladem pro šťastný život je život smysluplný. Míra našeho pocitu štěstí a spokojenosti závisí v první řadě na našem očekávání a na našich sociálních a etických normách, standardech. (31)

Na pocitu štěstí se spolupodílí podle výzkumů práce daného člověka. Musí být charakterizovaná jako zajímavá, být pro člověka výzvou. Dále participuje, když daný člověk může pracovat do značné míry samostatně, když dostává spolehlivou zpětnou vazbu, když jsou jeho úkoly přímo úměrné jeho schopnostem, když se on sám ztotožňuje, identifikuje s hodnotovou charakteristikou své práce. Na pocit štěstí mají výrazný vliv sociální vztahy. Nejčastěji je to negativní vliv některých sociálních charakteristik života, např. nepříznivý vliv pocitu osamělosti a opuštěnosti, existence

neřešitelných mezilidských konfliktů zájmů, pomluv, soupeření, nenávisti, nepřátelství. Člověk je šťastný, když se skutečnost, realita blíží tomu, co si daný člověk přeje a co očekává. Míra pocitu štěstí je tedy relativní. (31)

Kriticky důležitá pro pocit štěstí je osobnost člověka a jeho pohled na život. Baumeister se domnívá, že identita jako životní cíl je hodnotou nad hodnoty. V pozadí důrazu na pěstování identity jako cíl života je možné se setkat u snah po individuaci. Tím se rozumí stát se opravdu takovým, jakým bych měl a chtěl být. Potřeba vidět svůj život jako smysluplný vede k hledání cílového pojetí života. Když lidé nechtějí přejmout kulturou či jinými zdroji jim nabízená pojetí sebe, přistupují k tomu, že si toto sebezpojetí tvoří vlastními silami. Tak se rodí to, co je vyjadřováno termínem *Selfhood*, tj. identita svobodně vytvořená daným člověkem, která je mu nejvyšším cílem všeho jeho snažení. (31)

1.1.4 Smysluplnost práce

Někdy se klade pro naplňování smyslu na první místo tvořivá aktivita. (63) Například KOSOVARÁ (30) uvádí, že smyslem života je potvrzovat svou existenci činy. Člověk překonává sám sebe tím, že tvoří. Snaha o tvořivou činnost je nejpodstatnějším znakem celé existence lidstva.

Podle toho, do jaké míry jsou tvořivé hodnoty v popředí životní úlohy, do té míry se shoduje oblast jejich konkrétního naplnění s prací v povolání. Smysl a hodnota práce spočívají ve významu pro jiného člověka, a ne v samotném výkonu povolání. Práce může být zvláště polem, na němž stojí jedinečnost individua ve vztahu ke společenství, a tak nabývá práce smyslu a hodnoty. (63)

Není tomu ale tak, že existuje jen jedno určité povolání, které by člověku dávalo možnost naplnění. Pokud konkrétní povolání nepřináší pocit naplnění, pak není vina v povolání, ale v člověku. Povolání samo o sobě neudělá člověka nenahraditelným a nezastupitelným, dává mu však k tomu příležitost. Nenahraditelnost, nezastupitelnost, jedinečnost a neopakovatelnost spočívá v člověku, v tom, kdo a jak to dělá, ne v tom, co dělá. (12)

Existenciální význam práce je viditelnější v situaci, když je člověk nezaměstnaný. Existuje dokonce pojem neuróza v nezaměstnanosti, jejímž příznakem je apatie. Nezaměstnaný je čím dál tím víc bez zájmu, neumí se chopit pomoci, která je mu nabízena, je vnitřně nenaplněný, cítí se neúčinný, domnívá se, že jeho život nemá smysl, a tak má předpoklady k dalšímu neurotickému vývoji. (12)

Na práci je možné dívat se různě. Fyzici definují práci jako jednoznačný fyzikální jev. Podobně ekonomové chápou práci v rámci svého finančního vidění světa. Psychologové se dívají na práci jako na činnost, která je udržována v chodu ne okamžitou odměnou, ale určitou formou osobní zainteresovanosti a interní ukázněnosti, disciplíny. Tak se práce chápe jako ovládnutí vlastní vůle a řízení vlastní iniciativy často ve výrazné službě externích pobídek a odměn. Při tom se uznává, že existuje i určitá forma radosti z práce. Z psychologického hlediska existuje i úzký intimní vztah k práci a milování vlastní práce. Z toho, z ujasnění jejího smyslu, pramení uspokojení z práce. V souvislosti s problematikou smysluplnosti života jde o to, že se v práci jedná o dosahování určitých cílů.

Z psychologického hlediska rozlišujeme tři druhy práce, práci jako zaměstnání, práci jako příležitost k dosahování určité kariéry a práci jako povolání. (31)

1.1.4.1 Práce jako zaměstnání

Poměrně nejjednodušší pojetí práce je podle KŘIVOHLAVÉHO (31) to, které se vztahuje k představě námezdného zaměstnání, práce jako „job“. Oč jde, to je možno vypořádat ve výpovědi člověka, který s určitou mírou sebevědomí říká: „Mám práci!“ Vyjadřuje tím konstatování, že není nezaměstnaný. Jeho osobní prestiž je posilována vědomím, že tím, že ho někdo najal, dal mu najevo své uznání, že „je k něčemu“, že něco umí, co druzí uznávají, že je schopen vydělávat si na základní potřeby života a není druhým lidem na obtíž.

Hodnota práce vyrůstala a mnohdy dosud vyrůstá ze zcela přirozené potřeby zajistit podmínky k přežití a udržení holého života. To může být cílem, který dává takovéto pracovní aktivitě smysl. Tak je možno chápat i výpověď člověka, který se raduje z toho, že má práci a není nezaměstnaný. Je tomu tak zvláště u lidí velice

chudých a u lidí s nízkou úrovní vzdělání. Je tomu tak i u lidí, jejichž pracovní předpoklady jsou toho druhu, že daná společnost o ně nejeví zájem. Může se stát, že takový člověk potom dělá práci, na které není vnitřně moc zainteresován. Dělá to však s vědomím, že takováto činnost je bezpodmínečně nutná k přežití.

V motivaci pracovní činnosti – i té, kterou vyjadřujeme pojetím práce jako zaměstnání nacházíme i sociální stránku. Člověk se v zaměstnání setkává s druhými lidmi, spolupodílí se s nimi na společném díle, spolupracuje s nimi, a tak se může zrodit v pracovním týmu přátelství a vést k pocitům radosti z možnosti být členem pracovní skupiny. To může být zdrojem „těšení se do práce“. Na druhé straně však negativní řešení sociálních vztahů v pracovním kolektivu může být zdrojem nechuti a averze. (31)

1.1.4.2 Práce jako příležitost k dosahování určité kariéry

KŘIVOHLAVÝ (31) dále dodává, že to, co někdo dělá, může být zařazeno do určitého žebříčku sociální prestiže. Tak tomu je např. na vojně, u policie, ve velkých podnicích, školství atp. Vedle skutečnosti, která konstatuje, že daný člověk má práci, má jeho činnost ještě další rozměr. V tom, co dělá, může postupovat po společenském i ekonomickém žebříčku výše, tj. že může „dělat kariéru“.

V takovýchto případech nejde o práci, kterou daný člověk bere jako určitou povinnost, případně jako oběť – obětování se pro druhé nebo pro určitou věc, podnik či ideu. Dominuje zde motivace osobního postupu. Ta může být tak silná, že daný člověk vykonává svou práci s mimořádným úsilím, s velkou pečlivostí a poctivostí. Důraz může být kladen na výkon, který je důležitým kritériem pro postup.

Hodnota práce jako kariéry se objevuje zvláště u vyšší střední a nejvyšší společenské skupiny. Je vázána na externí hodnoty. Hodnotu má úspěch definovaný jako dosažení určitých, vyšších met společenského statusu. Daří-li se to, posiluje to u daného člověka jeho sebepojetí, sebeidentifikaci a osobní identitu. Jde o společenskou odezvu odpovědi na otázku „Kdo jsem?“. Když určitý člověk úspěch nemá, klesá jeho sebehodnocení či sebecenění, self-esteem. Když úspěch má, posiluje to jeho prestiž a sebecenění. Častokrát při tom vzestup na žebříčku kariéry úzce souvisí s postojem společenské nadřazenosti a změnou sociálního i ekonomického postavení, statusu. S

pojetím práce jako dosahování kariéry se setkáváme zvláště často u lidí s vyšším vzděláním, u nichž výraznější roli hraje kariéra a touha po ní. Tito lidé pracují často velice tvrdě, houževnatě a s velkým sebezapřením. (31)

1.1.4.3 Práce jako povolání

Pojetí práce se nevyčerpává jejím chápáním jako zaměstnání nebo cesty umožňující kariérní vzestup. Určitý druh pracovní aktivity je možno chápat i jako odpověď na osobní snahu daného člověka. V takových případech hovoříme o práci jako povolání, calling. V pozadí je povědomí o nutnosti využití vlastních schopností a talentů pro vyšší účel – vědecký, společenský, politický, náboženský atp. Jde o pojetí práce jako „vyšší povinnosti“ člověka a pracovní činnosti jako něčeho posvátného. V takových případech jde o tzv. vnitřní, z vlastní iniciativy daného člověka vycházející, intrinsickou motivaci. Ta je charakteristická pro třetí druh pojetí práce.

Takováto motivace práce jako osobního poslání se velice často objevuje u lidí s mimořádným nadáním. Je tomu tak např. u umělců, vědců, učitelů, politiků, duchovních, sociálních pracovníků atp. Velké množství lidí posedlých prací, tzv. workaholiků, patří právě do této skupiny. Povědomí osobní povinnosti ospravedlňuje toto jejich nasazení, snášení obtíží a překonávání těžkostí. (31)

1.2 Motivace, cíle a hodnoty

Motivace byla psychology považována za klíčový vstupní bod do problematiky osobnosti i porozumění jednání lidí. (31) Podle ALLPORTA z roku 1937 (1), je problém motivace ústředním problémem psychologického studia osobnosti.

Jeho tušení se potvrdilo. V dalších letech se v psychologii objevily stovky prací zabývajících se nejprve instinkty, po té potřebami (needs) a ještě později hnacími silami (drives). V pozdější době k tomu přistoupily studie zabývajících se rysy osobnosti (traits). To však psychology neuspokojovalo. Ztrácela se v tom dynamičnost, kterou se osobnost vyznačuje, a zaměření člověka do budoucnosti. Dynamiku lidské činnosti lépe vystihovalo pojetí cílů a hodnot, plánů a cílesměrného zaměření lidské činnosti. Byl to

Allport, který nejvýrazněji vyjádřil nespokojenost s relativně statickým pojetím osobnosti. Přišel s požadavkem věnovat pozornost otázkám cílů, tj. toho, o co danému člověku jde. Na místo neměnných, „strohých a tuhých“ rysů osobnosti (personality traits) navrhl zabývat se tím, o co se člověk snaží, o co mu v životě jde a co mu dává smysl a účel života. Hovořil o těchto momentech jako o tzv. teleonomických trendech – cílesměrných snahách. Domníval se, že ty lépe vyjadřují jak dynamiku lidského snažení, tak i rozdíly, které mezi lidmi existují. (31)

1.2.1 Motivace

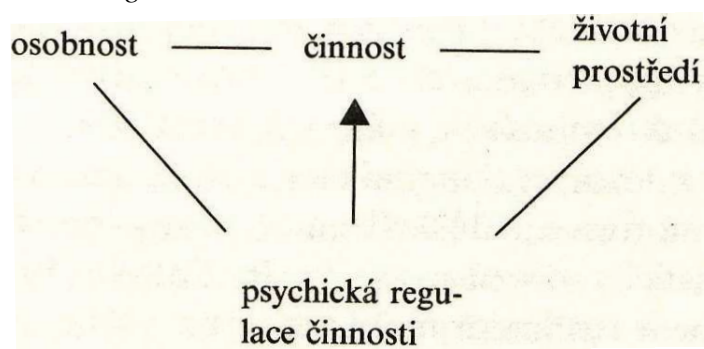
Oblast motivace a lidských potřeb přitahuje prakticky každého, protože jde o oblast, v níž se projevuje snaha člověka porozumět sobě i druhým, případně na základě tohoto poznání zasahovat do sociálního světa. (69)

Vědci se v posledních desetiletích velice intenzivně snažili poznávat tzv. motivační faktory v pozadí lidské činnosti. Slovo motivace je odvozeno od latinského *moveo, movere* – uváděti v pohyb a proto zmíněnou snahu je možno vyjádřit jako hledání hybných sil lidského jednání. (31)

Jak uvádí NAKONEČNÝ (41), pojmy motivace a motivu vyjadřují hypotetické konstrukty, tj. vědecké termíny, jimiž se popisují, resp. vysvětlují určitá pozorovaná fakta o lidském chování. Především to, že je zacílené, že má určitou intenzitu a určité trvání, ale také to, že ve své zacílenosti vykazuje určitou variabilitu - různé cíle.

Motivace je jednou ze složek psychické regulace činnosti: zajišťuje fungování učení, aktivizuje kognitivní a motorické systémy k dosahování určitých cílů.

Schéma 1 Psychická regulace činnosti



Zdroj: (41)

Psychika nevystupuje jaksi sama o sobě, nýbrž v jednotě s činností a aktivním stykem s životním prostředím. V tomto smyslu má funkci regulace činnosti, ale v činnosti se i utváří a projevuje. Tuto tezi o jednotě psychiky a činnosti propracovali zejména ruští psychologové Rubinštejn, Vygotskij, Leont'jev a švýcarský psycholog Piaget. (41)

O motivech činností se hovoří i mimo psychologickou literaturu zejména při hodnocení výkonu či vynakládaného úsilí. Všeobecně se konstatuje, že každý čin člověka musí být něčím motivovaný. Přitom se poukazuje na vnitřní podněcující síly, tj. to, co splývá s pojmem motiv a na vnější podněcování, které se překrývá s pojmem stimul. Stimul není synonymem pojmu motiv a jeho efektivnost se měří tím, nakolik se stává incentivou, vnější pobídkou. Váha jako vliv stimulů se může měnit a to zejména v závislosti na rozvoji potřeb i reálné možnosti jejich uspokojení. (66)

Podle HARTLA (16), je pojem motivace nejčastěji chápán jako intrapsychický proces zvýšení nebo poklesu aktivity, mobilizace sil, energizace organismu, který se projevuje napětím, neklidem, činností směřující k porušení rovnováhy. V zaměření motivace se uplatňuje osobnost jedince, jeho hierarchie hodnot i dosavadní zkušenosti, schopnosti a naučené dovednosti.

Vztah motiv – hodnotová orientace je evidentní, ale hodnotové orientace představují vyšší strukturu a jejich vliv se neodráží v každé bezprostřední aktivitě člověka, ale při rozhodování se, při volbě životních cílů. (66)

HUSSERL (23) popisuje, že motivace může mít ten nejvlastnější smysl, v němž je „Já“ tím motivovaným.

Motivace primární představuje vrozené biologické potřeby, které fungují jako instinkty a vyvíjejí se podmiňováním. Sekundární motivace pak naučené tendence chování, jak jeho síly a směru, tak i způsobu; vycházejí z motivace primární. (16)

Ve vývoji motivačních systémů lze pozorovat určité trendy. Vývoj od pudové k volní regulaci chování. Dále působením internalizovaných hodnot, resp. osobní morálky, je to vývoj od egoismu k altruismu. Prospolečenská motivace může být prožívána jako pocit závazku, odpovědnosti, solidarity, lítosti. Člověk může být uspokojen prací pro druhé, přinášením obětí, poskytováním pomoci. (41)

1.2.1.1 Teorie motivace

Jednotná, všeobecněji přijímaná teorie motivace neexistuje. Spory o základní obsah deskriptivních a explanačních konceptů užívaných v psychologii motivace, a dokonce i nejednotný názor na metodologii a metody výzkumu motivace a další dosud nevyřešené problémy ani nedovolují očekávat, že by jednodušší teorie motivace mohlo být v brzkou dobu dosaženo. Přehled základních pojetí motivace a pojmů, které v nich dominují, podal B. Weiner. (41)

Tab. 1 Přehled základních pojetí motivace dle Weinera

Teorie	Autor	Základní pojmy	Empirické těžiště
psychoanalytická	S. Freud (1900–1920)	id, ego, superego, pud, princip slasti, princip reality	neurózy, sny, obrana, chybné úkony, nevědomí
behavioristická	Hull, Spence, Miller (1930–1950)	drive, habit, incentiva, redukce popudu (drivu), anticipační cílová odpověď	deprivační vlivy na intenzitu chování a rezistenci k vyhasínání, podmiňování bolestivých reakcí, sekundární drivy
topologická	K. Lewin (1920–1940)	tenze, valence, životní prostor, psychologická distance	návrat k nedokončeným úkolům, substituce, úroveň aspirace, konflikt
výkon	Atkinson, McClelland (1950–1970)	motiv, expektance, incentiva, emoční anticipace, tendence	persistence ve výkonových úkolech, preference rizika, úroveň aspirace
sociální učení	J. B. Rotter (1955–1975)	expektance, generalizovaná expektance, „lokus kontroly“	změna expektancí a jejich generalizace, hledání a využití informací
atribuce	Heider, Kelley, Weiner (1960)	atribuce kauzality, schémata, dimenze expektance, afekt	kauzální inference, změny expektance, interpersonální hodnocení, emocionální reakce
humanistická	Maslow, Rogers (1950–1970)	pozitivní sebepojetí, sebeaktualizace, hodnoty	diskrepance ego-ideál, otevřenost zkušenosti, seberealizující se osobnost

Zdroj: (41)

Úvahy o příčinách lidského jednání nacházíme již u trojice nejvýznamnějších představitelů starověké západní filozofie, u Sokrata, Platona a Aristotela, ale jde tu většinou o eticky založené spekulace. Velký vliv na vědecké pojetí lidského chování

měla až teorie evoluce Ch. Darwina. Poskytla totiž úvahám o chování organismů vůbec určitý explanační vztažný rámec, vyjádřený pojmem adaptace: chování je funkcí adaptace na životní podmínky. Biologisticky pojatou interpretaci lidského jednání reprezentovala zejména klasická psychoanalýza. Nástup behaviorismu pak znamená sice zdůraznění vlivu učení, ale současně redukci problematiky motivace na laboratorní výzkum pokusných zvířat, který byl v mnoha směrech zjednodušující a zavádějící, když vyloučil vliv intrapsychických činitelů. K tomu se vrátila až na začátku druhé poloviny 20. století humanistická psychologie, jejíž představitelé Maslow a Rogers znovu zavádí zřetel k intrapsychickým činitelům, ale současně stírá hranice mezi vědeckou empirií a filozofickými úvahami. (41)

Maslow ve své teorii hierarchie potřeb rozlišuje „deficitní“ nižší potřeby a vývojově vyšší „potřeby růstu“, které vrcholí v komplexu sebeaktualizace. (41) Pyramida potřeb dle Maslowa uvádí potřeby v následujícím pořadí: fyziologické potřeby, potřeba bezpečí a jistoty, potřeba náležitosti, resp. lásky, potřeba úcty a uznání, až po nejvyšší potřebu sebeaktualizace, resp. seberealizace. Potřeby jsou vzestupně uspořádány od jednoduchých (fyziologických) až po komplexní. Potřebu pociťuje člověk zpravidla jako subjektivní prožitek napětí, který koreluje s objektivně stanovitelným stavem nedostatku, k jehož vyrovnání potřeba směřuje (saturace potřeby). (25)

MASLOW (35) uvádí, jsem motivován, jestliže pociťuji touhu nebo potřebu, žádost nebo přání nebo nějaký nedostatek. Je-li člověk relativně uspokojen ve svých deficitních potřebách, tj. cítí-li se zdrav a existenčně zabezpečen, má tendenci k transcendování své situace a k uplatnění svých tvořivých sil a schopností. Od deficitních potřeb osvobozený jedinec touží po kráse, dobru, spravedlnosti, tj. po estetických a jiných zážitcích, jejichž zdrojem jsou kulturní hodnoty. To je onen druh transcendence označovaný jako „metapotřeby“, vyjadřující jeho potřebu růstu, sebezdokonalování. Jedinci snažící se o sebeaktualizaci, kteří jsou přiměřeně uspokojováni ve svých základních potřebách, jsou vyzrálější a lidštější a dospívají k vývojově vyšším motivacím. Maslow je charakterizuje jako lidi oddané nějakému

úkolu, lidi odevzdávající se něčemu, obětující se a přijímající nějaké poslání, oddané něčemu neosobnímu či nadosobnímu. **(35)**

Z hierarchie potřeb však existuje mnoho výjimek. Pro řadu osob je dosažení společenského uznání či úspěšná pracovní kariéra důležitější než gratifikace potřeb sounáležitosti a lásky. Nejspornější je Maslowův předpoklad, že úsilí o seberealizaci vzniká teprve tehdy, má-li jedinec uspokojeny nedostatkové potřeby. Mnoho vynikajících umělců a vědců se věnovalo tvůrčí práci, ačkoli neměli zajištěny základní existenční podmínky, nemluvě o uspokojování potřeb lásky, sounáležitosti a uznání. **(44)** Dále například FRANKL **(13)** popisuje, že z hlediska existenciální analýzy je osoba smyslově orientována, usiluje o hodnoty, nikoli o slast jak to vnímala psychoanalýza. Dále poukazuje na možnost saturace vyšších např. duchovních potřeb i při nemožnosti plnohodnotného uspokojení potřeb nižších. **(13)**

Slavná psycholožka rakouského původu Bühlerová ve své teorii motivace použila pojem „uchování vnitřního řádu“, ke kterému směřují některé mentální pohnutky namísto orientace na cíle ve vnějším světě. Uspokojování individuálních psychických motivů zajišťuje optimální integraci mentálních funkcí neboli dosažení duševního zdraví, které Heinz Kohut definoval jako schopnost úspěšně milovat a pracovat. K těmto pohnutkám patří potřeba sebeurčení, potřeba stabilní a soudržné osobní identity, snaha najít smysl života a řídit se vnitřními etickými standardy. Také Edward Deci, americký psycholog, vyslovil předpoklad, že důležitou pohnutkou lidského chování je potřeba sebeurčení. Spolu s Richardem Ryanem pak vytvořil širší teorii motivace. Podle Deciho a Ryana existuje zásadní rozdíl mezi činnostmi, kterými jedinec uspokojuje svou potřebu sebeurčení, a mezi aktivitami ovládanými vnějšími tlaky. Jako hodnotné a smysluplné jedinec prožívá především vnitřně řízené aktivity plynoucí z osobní identity. **(44)**

1.2.1.2 Motivace pracovní činnosti

Motivace je určována interakcí vnitřních a vnějších činitelů, může mít převážně zdroje vnitřní nebo převážně zdroje vnější. **(67)** Podle HERZBERGA **(17)** jsou v teorii pracovní motivace diferencovány vnitřní a vnější motivy práce, což má svůj specifický

smysl – vztažným rámcem tohoto rozlišení je práce samotná, nikoliv její subjekt nebo vztah subjektu k práci. V daném vztahu se uplatňují dva zásadní postoje, postoj k práci jako k instrumentální utilitární aktivitě (práce je prostředkem uspokojování potřeb subjektu) a dále postoj k práci jako ke zdroji seberealizace a radosti (práce samotná je zdrojem uspokojení, člověk vnímá její smysl). (17)

V tomto smyslu se v některých teoriích pracovní motivace rozlišuje mezi motivy, které jsou uspokojovány důsledky práce nebo jejími průvodními jevy. (67) Jak uvádí THOMAS (64), uspokojení je spojeno s dosažením cílů, které leží mimo oblast práce (extrinsická motivace) a motivy, které jsou uspokojovány prací samou (intrinsická motivace).

Za nejvýznamnější extrinsické motivy práce jsou považovány:

- + potřeba peněz,
- + obsahově specifikovatelné potřeby konzumace,
- + snaha po jistotě, obvykle spojovaná s peněžním příjmem,
- + snaha po uplatnění spojená s pocitem důležitosti, významnosti, či s prestiží povolání
- + potřeba kontaktu,
- + sexualita: pro mnohé je zaměstnání životní oblastí, v níž poznávají příslušníky druhého pohlaví.

Mezi nejdůležitější intrinsické motivy práce se obvykle počítají:

- + potřeba činnosti,
- + potřeba kontaktu (pro řadu povolání – obchodníci a další platí i jako vnitřní motiv),
- + motiv výkonu, tj. uspokojení z úspěšného výkonu, těšení se na výkon,
- + snaha mít moc,
- + přání životního smyslu a seberealizace (v zaměstnáních, kde jsou podmínky pro uplatňování schopností a růst).

Intrinsická motivace se projevuje více u příslušníků vyšších povolání, kvalifikovaných pracovníků, u lidí s vyšším vzděláním, zatímco extrinsická motivace u pracovníků s nižší kvalifikací, v pásové výrobě, u nezajímavých prací, resp. také tam, kde jsou pracovníci k práci nějakým způsobem nuceni nebo do určitých úkolů

vmanipulování. V podstatě jde u intrinsických motivů o vnitřní a u extrinsických o vnější odměňování. (67)

1.2.1.3 Motivace pracovní činnosti záchranáře

Stresové podmínky práce záchranářů mohou zcela logicky vést k otázce, proč svou práci vlastně dělají. Odpověď je třeba hledat především v oblasti osobnostních vlastností lidí pracujících v záchranných složkách, neboť společenské a finanční ohodnocení v našich podmínkách stále ještě není adekvátní. (3)

Záchranáři jsou dle BAŠTECKÉ (3) většinou silně extrovertní a úkolově zaměřené osobnosti s vůdcovskými rysy, ale i výraznou schopností práce ad hoc či stabilně vytvářených týmech. Dále je charakterizuje akčnost, odvaha a schopnost improvizace. V oblasti motivačních potřeb potom:

- ✚ výrazná potřeba obětovat se a pomáhat bližnímu jedinci v jeho těžké či krizové životní situaci, a to bez ohledu na vlastní nepohodlí či potřeby,
- ✚ touha po dobrodružství, „adrenalinových“ situacích, které zvyšují výkonnost a motivaci záchranáře,
- ✚ exhibiční motivace, touha předvést své odborné schopnosti a dovednosti před přihlížejícím okolím i obětí neštěstí,
- ✚ zajištění respektu vůči lidské důstojnosti a společenské pokory a úcty před umírajícími v neřešitelných a těžkých případech,
- ✚ neustálý kontakt s novými poznatky, okolnostmi a společenským prostředím při záchranných akcích motivuje k dalšímu vzdělávání a spolupráci při zavádění nových postupů do vlastní praxe i do praxe hasičského záchranného sboru jako takového. (3)

1.2.2 Cíle

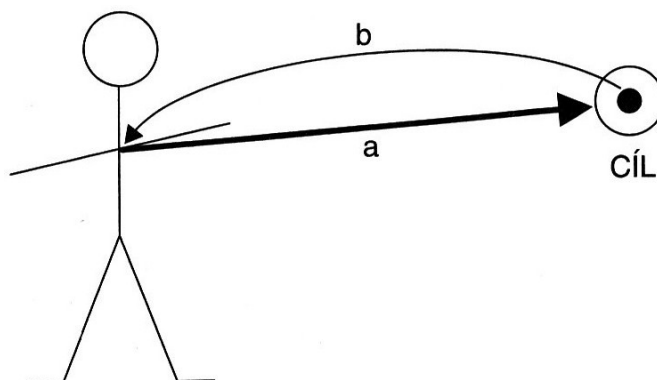
Jak uvádí HARTL (16), cílem se rozumí určitý objekt, účel, k němuž je zaměřena motivace, motivovaná aktivita. Cíle mohou zahrnovat objekty přibližování nebo vyhýbání. Dosažení cíle snižuje napětí, nedosažení vede k frustraci. Cíle je možno dělit na krátkodobé a dlouhodobé, vložení stále delší časové mezery mezi podnět a reakci je spojeno s intelektuálním vývojem lidstva. Schopnost volit dlouhodobé cíle je

prvořadou i ve vývoji jedince. Cíle jsou někdy též děleny na předmět touhy – málo konkrétní cíle, na předmět přání – konkrétnější cíle, předmět snažení – jasný cíl provázený značným úsilím. (16)

Podle EMMONSE (9), je jednání lidí organizováno tak, že v jeho středu stojí směřování k určitým cílům. Tyto cíle jsou přitom definovány jako úkoly, plány a účely, které si daný člověk volí, přisvojuje a bere za vlastní, a kterých chce buď dosáhnout, nebo kterým se chce vyhnout. Cíle, o které člověku jde, ovlivňují nejen jeho jednání, činnost a aktivitu, ale též i jeho myšlení i jeho emoce. Cíle našeho jednání existují v podobě určitého systému či hierarchie. V této hierarchii jsou jak cíle nadřazené, tak i cíle jim podřazené. Tím, že daný cíl působí na jednání člověka, ovlivňuje zároveň i jiné části systému, kterého je členem.

KŘIVOHLAVÝ (31) popisuje, že cíl obrazně řečeno člověka nestrká, ale táhne. Zdůrazněním motivačního působení cílů jde nejen o to, že cíl přitahuje, ale i o to, že cíl dává zpětnou vazbu k tomu, co se na cestě k jeho dosažení děje.

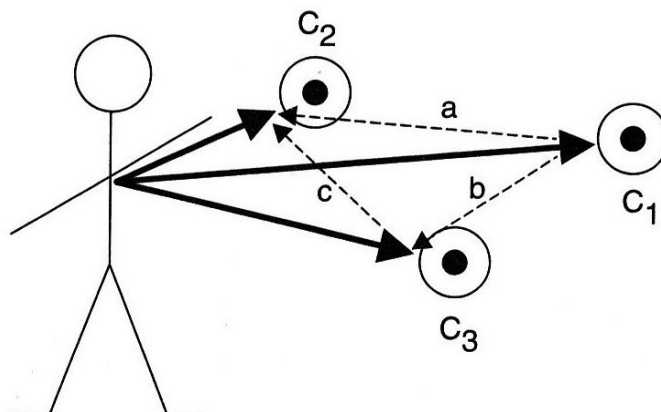
Obr. 1 Energizující vliv cíle



Zdroj: (31)

Tím, že si člověk postaví určitý cíl, má tento cíl na něj a na jeho snažení energizující vliv v další fázi dění. Motivuje ho tím, že ho táhne (a). Takový energizující vliv mají nejen externí cíle, tj. cíle zadané druhým člověkem, ale zvláště cíle interní, které si člověk staví sám, svobodně, ze své vlastní vůle. (b) – síla, kterou cíl působí na motivaci.

Obr. 2 *Vzájemné vztahy mezi různými cíli téhož člověka*



Zdroj: (31)

Při každé činnosti člověka je ve hře nejen jeden jediný cíl, ale celá řada. Vztahy mezi těmito různými cíli, snahami a motivy jednání mohou být do určité míry disharmonické. C₁, C₂, C₃ – jednotlivé cíle, k nimž daný člověk směřuje
a, b, c – působení snah o dosažení cílů na sebe navzájem (31)

1.2.3 Hodnoty

Pozornost věnovaná hodnotám je v současné psychologii pozoruhodná. Stále častěji se setkáváme se zjišťováním toho, co ta či ona skupina lidí považuje za hodnotné, co pro ně má a co nemá cenu. Stále při tom sílí přesvědčení, že smysluplné pojetí hodnot vychází z pojetí cílesměrné aktivity člověka. Psychologicky jsou hodnoty jistým zobecněním tendencí člověka, opírajícím se o jeho zkušenosti a ideje. (31) Hodnota je vlastnost, kterou jedinec přisuzuje určitému objektu, situaci, události nebo činnosti ve spojitosti s uspokojováním jeho potřeb, zájmů. Hodnoty se vytvářejí a postupně diferencují v procesu socializace. Hodnoty lze dělit na pozitivní a negativní, absolutní a relativní, přímé a nepřímé, podle obsahu na estetické, mravní, ekonomické aj. Hodnoty odrážejí kulturu společnosti. Uspořádaný systém hodnot podle důležitosti určuje nejobecnější postoje, životní styl a morálku každého člověka. (16)

Každý jedinec má svůj hodnotový systém. Systém hodnot řídí život, hodnoty mu dávají smysl. Ovlivňují jeho celkový přístup ke světu. Přijatý hodnotový systém má tvořit hierarchii hodnot podle důležitosti. Měl by být realistický. Známe-li hodnotový

systém jedince, máme rámcový obraz o jeho osobnosti. Hodnotová orientace se vytváří při osvojování sociálních zkušeností a projevuje se ve sledovaných cílech, ideálech, přesvědčeních, zájmech. (62)

Jak popisuje VONKOMER (66), hodnotové orientace jsou považované za významnou součást struktury osobnosti, ve které jako by se sumarizovaly všechny životní zkušenosti, které osobnost ve svém individuálním rozvoji nabyla. Všeobecně se předpokládá, že rozvoj hodnotových orientací má svou genezi v té etapě historického vývoje, kde přestává být primárním problémem uspokojování základních potřeb. Výzkum hodnotových orientací tak předpokládá poznávání změn v člověku, jako výsledku nových podmínek, uvědomění si hodnot pro vlastní vnitřní orientaci a pro společenskou praxi. Všeobecně se hodnoty dávají do souvislosti s postoji a motivy, kterými se člověk řídí ve své činnosti, která je na hodnoty zaměřená. Mnohé teorie vycházejí ze Sprangerovy typologie „ideálních,, typů: teoretický, ekonomický, estetický, sociální, politický a náboženský. Podobně, ale poté byla zformulovaná Candolleho typologie. Ze Sprangerovy typologie vycházeli Allport, Vernon, Lindzey při výzkumu hodnotových orientací. Sprangerovy typy obsahují:

- ✚ *teoretický typ* – představuje výrazný znak filozofa s dominantním postavením snahy o poznání pravdy s kognitivním postojem k uspořádání a systematizaci poznatků, jako hlavní náplně života;
- ✚ *ekonomický typ* – odráží v podstatě zájem o to, co je užitečné a to v rozporu s estetikou, tento typ orientace zaměňuje luxus za krásu nebo si je plete a tak se dostává do konfliktu s jinými hodnotami, pro které není primární stát se bohatším;
- ✚ *estetický typ* – vidí nejvyšší hodnotu ve formě a harmonii, vše posuzuje z hlediska půvabu, symetrie a ladnosti, nakolik je život procesem zážitků a ty pak zdrojem radosti;
- ✚ *sociální typ* – považuje za nejvyšší hodnotu lásku k lidem, proto je nesobecký a laskavý, což je největší vklad do mezilidských vztahů;
- ✚ *politický typ* – u něj hraje velkou roli soutěžení jako konkurence, zápas s motivem moci a to ve všech oblastech života, které přináší slávu a uspokojení touhy po osobním vlivu;

✚ *náboženský typ* – zde je nejvyšší hodnotou jednota a z toho pramenící snaha o pochopení vesmíru a vztahu k němu.

Spranger připouští, že člověk nemusí patřit výlučně do některého z uvedených typů, ale tyto mezitypy dále nerozvádí. (66)

Hodnota je vždy přijímána jako norma a má tedy normativní charakter. Je-li nějaký člověk zřetelně hodnotově orientován určitým směrem, tedy má-li jasnou hodnotovou orientaci, považuje za správné, dobré a mravné i pro všechny ostatní, aby byli orientováni podobně jako on. Jeho hodnotová orientace tak zároveň výrazným způsobem určuje i jeho morálku. Při pohledu na rozmanitost hodnot a hodnotových oblastí (od hédonismu až po hodnoty intelektuální, estetické, kulturní a náboženské) se objevuje otázka, zda existují hodnoty bytostně lidské, prostřednictvím nichž se jedinec stává „dobrým člověkem“. Jsou to právě ty hodnoty, jež mu umožňují plně se rozvinout a realizovat ve směrech tvořících samu podstatu jeho lidského bytí. Skutečně lidské se rodí, když člověk odpovídá na volání druhého, při setkání s druhým. Takové hodnoty nazýváme mravními hodnotami, mravním dobrem. (25)

Podle LÄNGLEHO (32) je zvláštní zásluhou vídeňského psychiatra V. E. Frankla, že jako první shrnul možnosti, které svou hodnotou mohou být zdrojem smyslu. Jsou to zážitkové, tvůrčí a postojové hodnoty.

1.2.3.1 Zážitkové hodnoty

Zážitky se stávají smyslem tehdy, kdy za první věci, s nimiž se setkáváme, jsou krásné samy o sobě a za druhé, když ten, kdo je vnímá, se na nich zároveň aktivně spoluúčastní, a tak je i spoluuskutečňuje v jejich povaze. Tím do sebe ze světa přijímá něco hodnotného a skrze to se „obohacuje“. Bez sebevydání zůstávají prožitky pouhými danostmi. Vydaní se však nikdy není pasivní – probíhá při něm duchovní přivlastnění vnější formy tím, že do sebe včleňujeme onen výraz věcí, který je činí tak milými. Smysluplné zážitky získávají svůj ráz v posledku skrze osobní utváření, vnitřní uskutečnění, „pro-žití“. (32)

1.2.3.2 Tvůrčí hodnoty

U tvůrčích hodnot jde o vytvoření díla nebo o vykonání činu. Tím, co z nějakého výkonu činí tvůrčí dílo, nikdy není to, co je na něm neobyčejné. Je to v první řadě závaznost, opravdovost, oddanost, která dává sebenepatrnějšímu lidskému konání trvalou hodnotu tváří v tvář vlastní pomíjivosti.

V lidském tvoření nejde ani tak o velkolepost výtvoru, jako spíše o angažovanost tvůrce. Tvůrčí hodnoty se tedy nevztahují jen na smysluplné tvoření a tvůrčí vynalézání, tedy na tvorbu něčeho nového, nýbrž přesahují čistě hmotné věci hluboko až do oblasti osobního nasazení pro něco. Jde tu o situace, kdy člověk přispívá k uchování nějaké hodnoty či k podpoře nějaké myšlenky svým činem, svým rozhodnutím, svým statečným odhodláním. K velkým lidským výkonům patří zastat se druhého člověka, pomáhat mu v jeho nesnázích. Svou angažovaností pro něco či pro někoho slouží člověk dobru – a také sám bývá tímto dobrem naplněn. **(32)**

1.2.3.3 Postojové hodnoty

Pro bezvýhodné, osudově svízelné životní situace je člověk od přírody špatně vyzbrojen. City bezmoci jsou pevnou součástí šoku v období bezprostředně po osudové události. Jak může člověk prostřednictvím svých postojů k osudu i v těžkých životních situacích uskutečňovat smysl? Pokud nás o vnější svobodu osud připraví, vždy nám zůstává jedna svoboda, totiž svoboda postavit se osudu tak, či onak. Buď mu vše bez boje vydat na pospas, anebo jedno či druhé z jeho vlivu vyprostit. Nevyjádří člověk svým postojem k tomu, co nelze změnit, i svůj postoj k hodnotě života vůbec? **(32)**

Podle TAVELA **(63)** A. H. Maslow kritizoval Frankla za jeho rigiditu v postulování hierarchie hodnot. Dále ho kritizoval za chápání sebetranscendentních hodnot jako konečného zdroje smyslu života vždy a všude. Podle Maslowa totiž příliš brzké realizování sebetranscendentních hodnot hlavně u adolescentů a mladých dospělých může vést k nenaplnění psychických hodnot ve správném čase, což se může projevit zablokováním psychického růstu.

1.3 Hasičský záchranný sbor České Republiky

Lidstvo používá oheň už tisíce let. Za tu dobu lidé zjistili, že oheň je „dobrý sluha, ale zlý pán“ a tak odpradávná vznikaly zásady lidského jednání, které se snažily požárům zamezit a v případě vzniku požáru směřovaly k jeho rychlé likvidaci tak, aby požár způsobil co nejméně škod na životech a majetku obyvatel. (53)

Jak uvádí BAŠTECKÁ (3), Hasičský záchranný sbor (HZS ČR) je dnes základním pilířem pomoci v mimořádných situacích. Za přelomový rok lze považovat symbolický rok 2000, ve kterém Parlament České Republiky přijal důležité zákony, zákon č. 237/2000 Sb., o požární ochraně, zákon č. 238/2000 Sb., o hasičském záchranném sboru, zákon č. 239/2000 Sb., o integrovaném záchranném systému a zákon č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení. Historie HZS začala mnohem dříve.

Při neštěstích, zvláště požárech, kdy ve městech převládala stavení ze dřeva, neshořelo pouze jediné stavení, ale mnohdy lehly popelem celé ulice či celá města. S růstem měst vznikala řemesla a jejich cechy. Řemeslníci se sdružovali do spolků, měli svá práva a povinnosti. Jedním ze základních principů byla i vzájemná pomoc při hašení požárů.

První placený hasičský sbor byl v království Českém založen v roce 1853 v Praze. První dobrovolný sbor hasičů o rok později. Zemský zákon č. 135/1867, o právu shromažďovacím, otevřel cestu vzniku dalších sborů. Sbory se začaly sdružovat, a tak vznikla v roce 1879 Ústřední hasičská jednota království Českého. Byly svolávány sjezdy (1876 – první sjezd československého hasičstva) a v roce 1900 byla založena Hasičská pojišťovna.

Vznikem Československé republiky byl ustanoven Svaz dobrovolného hasičstva československého. Vzhledem k postavení Československa v rámci Evropy a na počest 10. výročí vzniku ČSR a 75. výročí založení pražského sboru se konal v roce 1928 v Praze pod záštitou T. G. Masaryka druhý všeslovanský sjezd, jehož součástí byl i mezinárodní hasičský kongres, který jednal o obnovení činnosti Mezinárodní hasičské rady. V Paříži pak vznikl v roce 1929 Mezinárodní technický výbor pro prevenci a hlášení požárů. S trochou nadsázky lze dodat, že zde byly položeny základy mezinárodní spolupráce na evropské úrovni. V dnešní době je tedy na co navazovat.

Čas ubíhal, režimy se měnily, hasičské sbory a jejich nezastupitelné místo však ve společnosti zůstávaly, měnily se jen jejich názvy, začlenění do společenských struktur či jejich uspořádání. O potřebnosti hasičských sborů žádný společenský systém nezapochyboval. Zastavme se však u přelomového roku 1997, roku nečekaně velkých záplav na Moravě. Nejen víkendovým časem, ale zejména rychlostí a rozlehlostí záplav byla celá Morava jakoby ochromena. Následující dny prokázaly zejména akceschopnost hasičských sborů.

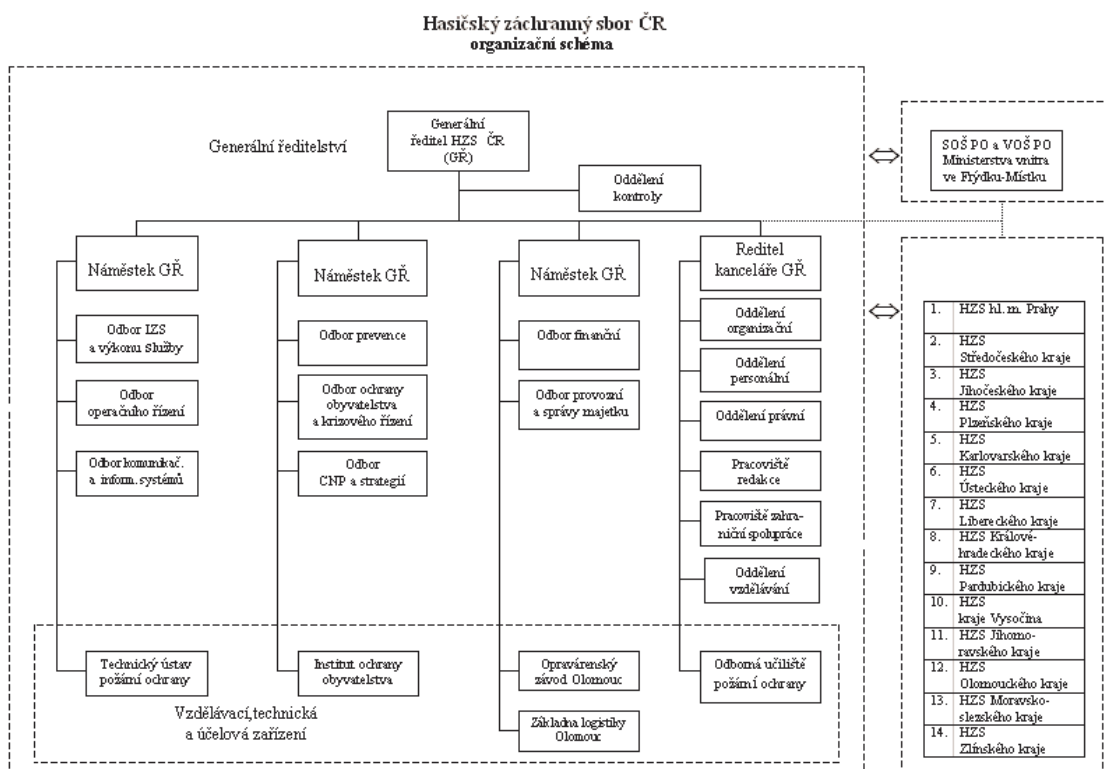
Prověřen staletími i posledními roky, dostal Hasičský záchranný sbor České Republiky důvěru vlády a obou komor Parlamentu ke koordinaci sil integrovaného záchranného systému při mimořádných situacích. S právní úpravou z roku 2000 došlo také k reorganizaci na úseku civilní ochrany. Hlavní úřad civilní ochrany byl z Ministerstva obrany začleněn do Ministerstva vnitra – generálního ředitelství HZS ČR, čímž na integrovaný záchranný systém navázala i problematika ochrany obyvatel. (3)

Hasičský záchranný sbor tvoří generální ředitelství hasičského záchranného sboru, které je součástí Ministerstva vnitra a hasičské záchranné sbory krajů. Generální ředitelství řídí hasičské záchranné sbory krajů. Ministerstvo vnitra zřizuje na úrovni generálního ředitelství operační a informační středisko. Hasičský záchranný sbor kraje zřizuje operační a informační střediska jako součást hasičského záchranného sboru kraje. (22) HZS ČR má legislativně stanoveny úkoly a kompetence v oblasti požární ochrany, krizového řízení, civilního nouzové plánování, ochrany obyvatelstva a integrovaného záchranného systému (IZS). Generální ředitelství řídí hasičské záchranné sbory krajů, které provádí výkon státní správy, jsou organizačními složkami státu, účetními jednotkami a správními úřady. Úkoly sboru plní příslušníci ve služebním poměru podle zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších právních předpisů (dále služební zákon). Dále státní zaměstnanci zařazení v HZS ČR, na něž se vztahuje služební zákon a občanskí zaměstnanci. (14)

Obec v samostatné působnosti na úseku požární ochrany zřizuje jednotku sboru dobrovolných hasičů obce, která provádí hašení požárů a záchranné práce při živelních pohromách a jiných mimořádných událostech a plní další úkoly podle zvláštního

právního předpisu ve svém územním obvodu. Členům jednotky sboru dobrovolných hasičů obce za hašení požárů a záchranné práce při živelních pohromách a jiných mimořádných událostech v mimopracovní době poskytuje odměnu, udržuje akceschopnost jednotky sboru dobrovolných hasičů obce, zabezpečuje odbornou přípravu členů jednotky dobrovolných hasičů obce, zabezpečuje materiální a finanční potřeby jednotky sboru dobrovolných hasičů obce a požární ochrany, zajišťuje péči o členy jednotky. (53)

Obr. 3 Hasičský záchranný sbor ČR – organizační schéma



Zdroj: (14)

1.3.1 Místo a úloha Hasičského záchranného sboru ČR v IZS

HZS ČR společně se zdravotnickou záchrannou službou, Policií ČR a jednotkami požární ochrany plošného pokrytí kraje tvoří základní složky IZS. Konkrétní výčet ostatních složek uvádí zákon o IZS. Hlavní rozdíl mezi základními a ostatními složkami spočívá v tom, že základní složky zajišťují nepřetržitou pohotovost pro příjem

ohlášení vzniku mimořádné události, pro její vyhodnocení a neodkladný zásah v místě události. Za tím účelem rozmisťují své síly a prostředky po celém území republiky. Zatímco ostatní složky poskytují plánovanou pomoc na vyžádání. **(14)**

Základním posláním Hasičského záchranného sboru ČR je chránit životy, zdraví obyvatel a majetek před požáry a poskytovat účinnou pomoc při mimořádných událostech, ať již se jedná o živelní pohromy, dopravní nehody, průmyslové havárie či teroristické útoky. Hasičský záchranný sbor ČR je hlavním koordinátorem a páteří integrovaného záchranného systému, který zabezpečuje koordinovaný postup při přípravě na mimořádné události a při provádění záchranných a likvidačních prací. Hasičský záchranný sbor ČR při plnění svých úkolů spolupracuje s ostatními složkami IZS i se správními úřady a jinými státními orgány, orgány samosprávy, právníckými a fyzickými osobami, neziskovými organizacemi a sdruženími občanů. **(48)**

GRYCOVÁ **(14)** popisuje řízení záchranných a likvidačních prací na třech úrovních. Taktická úroveň je místem zásahu, kde se mimořádná událost projevuje svými účinky, nebo se projevy předpokládají. Velitel zásahu má např. v § 19 zákona o IZS vymezenou pravomoc při provádění záchranných a likvidačních prací (vyžádat osobní a věcnou pomoc u fyzických nebo právníckých osob aj.). Operační úroveň je představována operačními středisky základních složek IZS, přičemž operační střediska HZS ČR jsou současně operačními a informačními středisky (dále OPIS) IZS. OPIS kraje (KOPIS) má koordinační roli. Může požadovat uveřejnění informací ve sdělovacích prostředcích, ovládá systémy varování a vyrozumění. OPIS povolává na žádost velitele zásahu i ostatní složky IZS dle poplachového plánu. V současné době dochází k utlumení činnosti OPIS okresů. Děje se tak na základě celorepublikové koncepce HZS ČR. Strategická úroveň představuje přímé zapojení starosty obce nebo starosty obce s rozšířenou působností, hejtmana kraje nebo Ministerstva vnitra do koordinace záchranných a likvidačních prací v případě, že o to požádá velitel zásahu. Účelem této úrovně je zapojení potřebných sil a prostředků pro zvládnutí mimořádné události, zabezpečení materiálních a finančních podmínek pro činnost IZS, zajištění návaznosti záchranných a likvidačních prací s opatřeními pro krizové stavy aj. **(14)**

Hasičský záchranný sbor ČR v současnosti hraje stěžejní roli i v přípravách státu na mimořádné události. Od roku 2001, kdy došlo ke sloučení Hasičského záchranného sboru ČR (HZS ČR) s Hlavním úřadem civilní ochrany, má HZS ČR ve své působnosti i ochranu obyvatelstva - podobně, jako tomu je i v některých dalších evropských státech. (48)

1.4 Profese hasiče - záchranáře

Podat úplný popis profese hasiče by vydalo na samostatnou práci. Pod označením hasiči se zřejmě většině lidí vybaví odvážní muži v modrých uniformách, s přilbou na hlavě, červená auta, cisterny, hašení hořících objektů. Během několika posledních let se však hasiči více stali záchranáři, kteří vyprošťují osoby z havarovaných vozidel, závalů, odstraňují následky ekologických havárií anebo se jim snaží zabránit. Dnešní hasiči musí zvládat mnoho technických postupů pro výkon práce, mezi něž patří základy lezeckých dovedností, poskytování první předlékařské pomoci atd. Jsou to právě hasiči – záchranáři, kteří spěchají do míst, odkud všichni ostatní utíkají. (42)

1.4.1 Podmínky a průběh přijetí do bezpečnostního sboru

Jak uvádí GRÝCOVÁ (14), oficiální stránky Ministerstva vnitra poskytují informace, týkající se přijetí do služebního poměru. Předpoklady k přijetí jsou dány v § 13 služebního zákona. V současné době je poměr uzavírán na dobu určitou v trvání 3 let. Být dobrovolným hasičem, před vstupem k profesionálnímu sboru, není podmínkou. Co se týká pohlaví uchazeče, nehraje při vstupu do sboru roli. Přijaty mohou být jak ženy, tak i muži. Podmínkou je splnění stanovených požadavků. Do služebního poměru může být přijat státní občan České republiky, který je starší 18 let. Je bezúhonný a plně způsobilý k právním úkonům. Splňuje podmínky stanovené pro výkon služebního místa, zejména stupeň vzdělání (minimálně střední s maturitní zkouškou), obor nebo zaměření vzdělání (pokud je stanoven) a další odborný a jiný zvláštní požadavek (pokud je stanoven). Uchazeč musí být fyzicky, zdravotně a

osobnostně způsobilý k výkonu služby. Písemně požádal o přijetí a úspěšně absolvoval přijímací řízení. V průběhu přijímacího řízení pak uchazeč absolvoval vyšetření osobnostní způsobilosti na psychologickém pracovišti HZS, což vyplývá z vyhlášky č. 487/2004 Sb., o osobnostní způsobilosti, která je předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru. Vyšetření zdravotní způsobilosti uchazeče posuzuje zařízení závodní preventivní péče (vyhláška č. 393/2006 Sb., o zdravotní způsobilosti). Dále uchazeč absolvoval prověrku na ověření tělesné zdatnosti, která se skládá ze dvou silových testů a jednoho vytrvalostního, což vyplývá z Pokynu generálního ředitele HZS ČR č. 26/2006. Pro vzdělávání nově přijatých příslušníků byl od 1. ledna 2005 zaveden povinný kurz Vstupní příprava příslušníků HZS ČR. Dle ŠVANDY (61) je v kurzu obsažena oblast IZS a výkonu služby, prevence, krizového řízení a ochrany obyvatelstva. Délka kurzu je 27 týdnů. Výuka probíhá v Odborném učilišti požární ochrany v Brně, Frýdku-Místku a v Borovaněch. Posluchač musí absolvovat 840 hodin výuky (21 týdnů), 6 týdnů povinné komplexní praxe a závěrečné zkoušky.

Dle GRÝCOVÉ (14) je v rámci přípravy např. věnováno 40 hodin zdravotní a psychologické přípravě. (14) Samotné psychologické přípravě je věnováno 16 hodin. (36) Studenti jsou zde seznámeni s psychologickou službou HZS ČR a psychologií záchranáře, také s mechanismem vzniku stresu, způsoby jeho zdolávání a duševní hygienou. Je jim přiblížen systém posttraumatické intervenční péče a první psychická pomoc obětem mimořádných událostí. (14)

Jak vyplývá ze Zprávy o stavu zajištění bezpečnosti ČR v oblasti ochrany před mimořádnými událostmi (73), vydává Generální ředitelství metodický předpis Bojový řád jednotek PO, Cvičební řád jednotek PO a konspekty odborné přípravy. Tyto slouží k usměrnění odborné přípravy jednotek PO.

V roce 2005 proběhla novelizace a aktualizace vzhledem na nová ohrožení. Velká pozornost je věnována kurzům pro odbornou způsobilost profesionálních a dobrovolných hasičů. Všichni hasiči musí každých 5 let prokázat svoji odbornou způsobilost. Roku 2005 byly aktualizovány osnovy všech kurzů a zavedeny normativy pro funkci hasič-strojník a velitel družstva. (14)

Zpráva (73) uvádí, že jsou ve všech krajích každoročně organizována prověřovací a taktická cvičení složek IZS. Z velkých cvičení z posledních let lze uvést např. VODA 2005, PODZIM 2005, AIR ACCIDENT 2005. Složky se podílejí na značné části cvičení orgánů krizového řízení. Cílem je prověřování připravenosti jednotlivých složek a prezentace pro veřejnost. (73) V roce 2007 proběhlo cvičení s tématem radiační havárie jaderné elektrárny Temelín - ZONA 2007 a cvičení Vysoce nebezpečná nákaza pod vedením zástupců Krajské hygienické stanice. (36)

SOTOLÁŘOVÁ (56) uvádí, že k výkonu povolání hasiče jsou vybíráni lidé zdraví, tělesně zdatní i psychicky odolní. Nový systém odborné přípravy a vzdělávání je nastaven tak, aby tyto vlastnosti dále budoval a udržoval. Od roku 2002 se systematicky zavedla psychologická služba. Cílem jednoho z jejích tří pilířů je prevence a pomoc nejen pro hasiče a jejich rodinné příslušníky, ale i pro oběti mimořádných událostí.

1.4.2 Služební přísaha

„Slibuji, že budu chránit životy a zdraví obyvatel a majetek před požáry a mimořádnými událostmi, a to i s nasazením vlastního života. Při plnění svých povinností se budu řídit Ústavou, zákony a dalšími právními předpisy, důsledně plnit rozkazy a pokyny svých nadřízených a při svém jednání budu mít stále na zřeteli obecný zájem“. (72)

1.4.3 Osobnostní způsobilost

Osobnostní charakteristiky, které jsou předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru, splňuje občan nebo příslušník, pokud je intelektově v pásmu průměru nebo vyšším, emočně stabilní, psychosociálně vyzrálý, odolný vůči psychické zátěži, s žádoucí motivací, postoji a hodnotami, bez nedostačivosti v oblasti volních a poznávacích procesů a oblasti autoregulace, bez znaků nežádoucí agresivity a bez psychopatologické symptomatiky.

Důvodem zjišťování osobnostní způsobilosti je přijetí do služebního poměru, ustanovení příslušníka na služební místo v rámci bezpečnostního sboru, pro které je toto zjišťování stanoveno jako jiný zvláštní požadavek, domněnka, že příslušník je dočasně

nebo trvale osobnostně nezpůsobilý k výkonu služby nebo ustanovení příslušníka jiného bezpečnostního sboru na volné služební místo.

Psycholog bezpečnostního sboru zjišťuje osobnostní způsobilost na základě písemné žádosti. Při zjišťování osobnostní způsobilosti používá metodu pozorování, rozhovoru, anamnestického vyšetření, analýzy objektivních údajů a případně další psychologické testové metody. **(68)**

1.4.3.1 Psychické požadavky povolání

- ✚ *psychická dispozice* – je obecně determinována schopnostmi a předpoklady na úrovni zajišťující dlouhodobé plnění nároků kladené na hasiče – záchranáře;
- ✚ *intelektový potenciál* – znamená schopnost zpracování souboru informací intelektuálního charakteru a předpokládá výchozí „orientační“ úroveň ověřenou maturitní zkouškou;
- ✚ *psychomotorická výkonnost* – zejména tempo a kvalita zpracování jednoduché informace, psychomotorické tempo, schopnost koncentrace pozornosti, dělená pozornost, informační výkon, tempo a kvalita rozhodovacích procesů;
- ✚ *vlastnosti smyslů* – znamená kvalitu a kvantitu přenosu zejména optických a akustických podnětů (reakční pohotovost, barvocit, výběrová reakční pohotovost);
- ✚ *ostatní psychické vlastnosti*, které musí splňovat hasič – záchranář jsou shrnuty ve speciálním požadavku na psychickou odolnost proti zátěži orientovanou na výkon profese;
- ✚ *temperamentové a charakterové rysy* – představují soubor interaktivních kvalit osobnosti záchranáře – temperamentový základ, vztah k sociálnímu okolí, převažující vzorce výstupního chování, schopnost komunikace, tendence k riziku, zralost osobnosti – významně ovlivňují výstupní chování záchranáře při řešení průběhu mimořádné události i následně ve fázi psycho-fyziologické regenerace. **(62)**

1.4.3.2 Fyzicko – fyziologické požadavky povolání

Obecné požadavky jsou ověřovány při výběru uchazečů. Soubor fyzických testů je užíván při výběrovém řízení a cyklických kontrolách fyzické kondice. **(62)**

1.5 Zátěžové faktory profese hasiče - záchranáře

Jak uvádí HOLAS (19), profese hasiče záchranáře obsahuje celou řadu rizikových faktorů, které jsou spíše redukovány na působení zevních - fyzikálních činitelů (např. intoxikace zplodinami nebo termický šok). Práce prováděné při likvidaci požárů a nehod vyžadují na členech zásahových skupin mimořádnou fyzickou zdatnost, která následně spočívá např. v nošení těžké zásahové techniky (při vyprošťování osob při dopravních nehodách), v práci ve výškách, při použití dýchací techniky nebo těžkého ochranného obleku, práce při extrémní tepelné zátěži apod. Tomu také odpovídá analýza nejčastějších rizik vyplývajících z výjezdové činnosti k požárům u hasičů záchranářů:

popálení, kontaktní účinek vysoké teploty na povrch těla, vdechování horkých par, vdechování jedovatých plynů a CO, opaření, vniknutí cizích předmětů do oka; zasažení padajícími předměty a náraz odletujících částic, promáčení a následné prochladnutí, ohrožení výbuchem, zasažení elektrickým proudem, ohrožení hlukem, ohrožení vibrací, možnost zranění či ztráty života. (19)

Poněkud stranou zájmu však stále zůstává oblast psychické náročnosti této profese, jež může mít v budoucnosti negativní dopad na zdravotní stav členů zásahových jednotek. Činnost jednotlivců a malých skupin v extrémních podmínkách je vždy spojena s různou mírou psychické zátěže. Ta je způsobena typickými zátěžovými faktory, jakými jsou například střet se smrtí, raněnými a lidským utrpením spojený s připomenutím vlastní smrtelnosti, strach z neznáma, nepravidelný pracovní režim v polovojensky organizované skupině s možným deficitem spánku a odpočinku, nutnost správného hodnocení situace a rozhodování při zásahu v časovém stresu a na to navazující prožívanou spoluzodpovědnost za životy obětí nehod. (60)

V závislosti na psychické variabilitě každého jedince, jeho věku a délce služby, předchozích zkušenostech se zvládáním zátěžových (krizových) situací pak tyto ovlivňující faktory mohou v různé míře zatěžovat psychiku a organismus hasiče záchranáře a potenciálně oslabovat jeho aktuální i dlouhodobý zdravotní stav. V důsledku opakované psychické zátěže různé intenzity může docházet ke kumulování

depresivního a úzkostného ladění a jeho působení v delším časovém intervalu let až desetiletí. **(19)**

Práce v záchranných složkách je jak samotnými pracovníky, tak veřejností vnímána jako náročná a stresující. Je charakterizována mj. opakovanými expozicemi kritickým událostem, které u nepřivykého jedince mohou vyústit v psychologickou morbiditu v souvislosti se zaměstnáním (rozvoj akutní stresové reakce nebo dokonce posttraumatické stresové poruchy), a zaměstnanci jsou vystaveni též řadě chronických stresorů. **(27)** Většina z dosud publikovaných studií je zaměřena na dopady působení akutního stresu v podobě kritických, ale řídkých událostí (letecké nebo námořní nehody, zemětřesení) a zkoumá se jejich vliv na rozvoj posttraumatické stresové poruchy. Na pracovníky však působí i jiné druhy kritických událostí, se kterými se během profesní kariéry setkávají častěji, a kromě toho se zde uplatňují ještě některé další osobnostní i situační proměnné. Mezi kritickými událostmi typickými pro záchranné složky bývají například uváděny: smrt kolegy během výkonu služby, vážné zranění během výkonu služby (vlastní nebo kolegy), sebevražda kolegy, závažné, zejména hromadné dopravní nehody, traumatická smrt dítěte nebo těžké zranění dítěte, události s velkým zájmem médií. **(24)** Nepřirozenost smrti, tedy smrt náhodná, nepředvídatelná, nebo dokonce hromadná oproti smrti přirozené, s jistou lidskou důstojností, má závažnější dopady na psychiku pracovníků, kteří se s ní setkávají. Už sama práce s pozůstatky obětí je jeden z možných mechanismů vzniku posttraumatické stresové poruchy. **(65)**

Charakter práce v záchranných službách obsahuje také mnohé prvky, které zaměstnance ohrožují rizikem vzniku a rozvoje syndromu vyhoření – vysoká zodpovědnost, vysoké nároky na schopnost rozhodování, minimální autonomie pracovního procesu, nutnost potlačení emocí v zájmu zvládnutí pracovních povinností na místě zásahu. Část pracovní doby je čekáním na práci, které je samo o sobě stresorem a zvyšuje svalové napětí. **(29)** Rozložení výkonu práce během pracovní doby je nerovnoměrné, mezi profesemi jsou rozdíly nejen v charakteru práce, ale zejména v zodpovědnosti. Týmový charakter činnosti může být přínosný při adekvátním rozdělení rolí a kompetencí, ale v nefungujícím týmu může výkon zhoršit. **(18)** K práci ve výjezdových týmech jsou nutné i základní fyzické předpoklady a kondice, na druhé

straně může zde případné spuštění poplachové kaskády mít fyziologický ventil ve fyzické činnosti. Vysoká expozice dlouhodobě působícím stresorům, které vyplývají z charakteru práce, zejména práce pod časovým tlakem v život ohrožujících situacích a nezbytná práce na směny, přispívá sama o sobě k celkovému distresu a k rozvoji příznaků poruch psychického nebo fyzického zdraví. (46)

Kromě setkání s vyhocenými situacemi a nezbytnou prací ve směnách v nepřetržitém provozu musí záchranáři pracovat i v nepříznivých klimatických podmínkách. (49) Trvalá konfrontace s lidmi zraněnými nebo s lidmi v krizových situacích vede ke spoluprožívání a spolucítění s postiženými, ale zároveň u příslušníků vyvolává uvědomění si vlastní zranitelnosti. (18)

Za klíčový vnější faktor v rozvoji syndromu vyhoření je pokládán komplex chronicky působících nezvládaných stresorů, nenaplněných (především profesních) očekávání a nefunkční systém sociálních vazeb, za klíčový vnitřní faktor osobnost jedince, které v tomto případě ovlivňuje zejména způsob reakce na stres a zvládací („coping“) mechanismy. (27)

Podle MITCHELLA (39) jsou osobnostní charakteristiky záchranářů podle výsledků studií následující: potřeba řídit, ochota podstoupit vysoké riziko, vysoká potřeba stimulace i okamžitého ocenění, vysoká odolnost vůči zátěži, orientace na činnost, neschopnost říkat „ne“, orientace na detail. (39) Mnoho výše uvedených vlastností odpovídá osobnosti typu A, více ohrožené rizikem vyhoření. (27) Pro tyto jedince je typická ctižádost, vysoké požadavky, které kladou na sebe a na jiné, sklon k perfekcionismu, mají sklon k práci pod časovým tlakem, vytváří si sami vysokou dávku stresu, kterému se nedovedou přizpůsobit. Je tedy zřejmé, že riziko rozvoje syndromu vyhoření u pracovníků záchranných služeb je vysoké jak díky nárokům práce samotné, ale i z vnitřních osobnostních charakteristik zaměstnanců, kteří se do takto náročného provozu hodí a vyhovuje jim. (46)

1.5.1 Projevy krize u příslušníků HZS

Navzdory zraněním a emocionálním reakcím obětí musí záchranáři pokračovat bezchybně a rychle ve své práci a také se jim to díky nacvičeným úkonům a vlastnímu tréninku daří. Po ukončení zásahu se však může dostavit stres a jeho příznaky. **(48)** Traumatizujícím událostem může být vystaven a reagovat na ně psychickými změnami každý člověk. U hasičů, zdravotnických záchranářů a policistů je toto riziko přímo spojené s profesí. Odborníci rozlišují akutní reakci na stres a posttraumatickou stresovou reakci. Akutní reakce na stres se projevuje během několika dnů až týdnů po traumatu a obvykle odezní. Přetrvávají-li příznaky delší dobu, převážně více než několik měsíců, lze ji charakterizovat jako posttraumatickou stresovou reakci. V případech, kdy se příznaky projeví řádově i o několik let později, hovoříme o zpožděné reakci. **(19)**

Při akutní reakci na stres dochází během traumatizující události nebo po ní k příznakům jako jsou pocit bezmocnosti, lhostejnost, změněné vědomí s omezeným vnímáním sebe sama a okolí (člověk je v „transu“), odpoutání se od reality (člověk slyší jakoby „zdáli“), vnitřní prožívání je oslabené, vlastní myšlení a jednání je prožívané jaksi neosobně, jakoby mechanicky či automaticky, pocit, že člověk není sám sebou, že je odpoután a pohybuje se mimo své tělo, chybí vzpomínky na důležité podrobnosti traumatu.

Příznaky posttraumatické stresové reakce jsou opětovné prožívání traumatu, kdy se opakují tíživé sny, objevuje se pocit, jakoby se traumatická událost opět vrátila (např. v den výročí události), jsou patrné reakce při konfrontaci s událostmi, které zážitek traumatu symbolizují, dále vyhýbání se věcem či událostem, které připomínají prožitou událost, neschopnost rozpomenout se na důležitou část traumatu, snížená obecná připravenost k jednání, což může vést k citovému ochuzení. Vzniká pocit odcizení se od ostatních, je omezen emoční život, omezena schopnost prožívání pozitivních emocí. Nastat mohou poruchy spánku, podrážděnost, snížená koncentrace pozornosti a přehnané úzkostné reakce. **(19)**

1.5.2 Salutory – faktory odolnosti vůči zátěži

Jak popisuje JOBÁNKOVÁ (26), řada výzkumů z posledních let prokazuje, že existují faktory, které chrání člověka před nepříznivými důsledky traumatizujících, stresových událostí. Zatímco v odborné literatuře do přelomu padesátých a šedesátých let převládalo hledání vztahů mezi působením stresorů na zhoršení zdravotního stavu, popřípadě přímo na rozvoj onemocnění, objevuje se od šedesátých let hledání těch psychologických faktorů, které zdraví ovlivňují v pozitivním smyslu, a které posilují zdraví jedince. Nejdříve byl v literatuře popsán ochranný vliv emoční a sociální podpory. Tato podpora je pomocí zvenčí, tedy určitou sociální podporou.

Zdá se, že účinnější než podpora vnější, jsou vnitřní zdroje, jimiž se rozumí způsoby reakcí jedince a jeho životní postoje. Určité osobnostní charakteristiky tedy mohou být vysvětlením odlišné vnímavosti a zranitelnosti různých osob vůči stresu. Osobnost může být vysvětlením toho, proč se někteří lidé dostávají do stresogenních situací a jiní ne a může ovlivnit způsob, jakým lidé reagují ve stresogenních situačních podmínkách. Osobnost také může ovlivnit zdraví a psychické procesy pomocí mechanismů, které nesouvisejí se stresem navozeným z vnějšího prostředí.

Dlouhodobě platné osobnostní charakteristiky se v podmínkách stresu promítají do vyrovnávacích procesů (coping) a to tak, že rozhodujícím způsobem ovlivňují výběr vyrovnávacích strategií a tyto vyrovnávací strategie ovlivňují následně psychické procesy. (26) Americký sociolog ANTONOVSKY (2) uvádí tři takovéto pozitivní osobnostní charakteristiky:

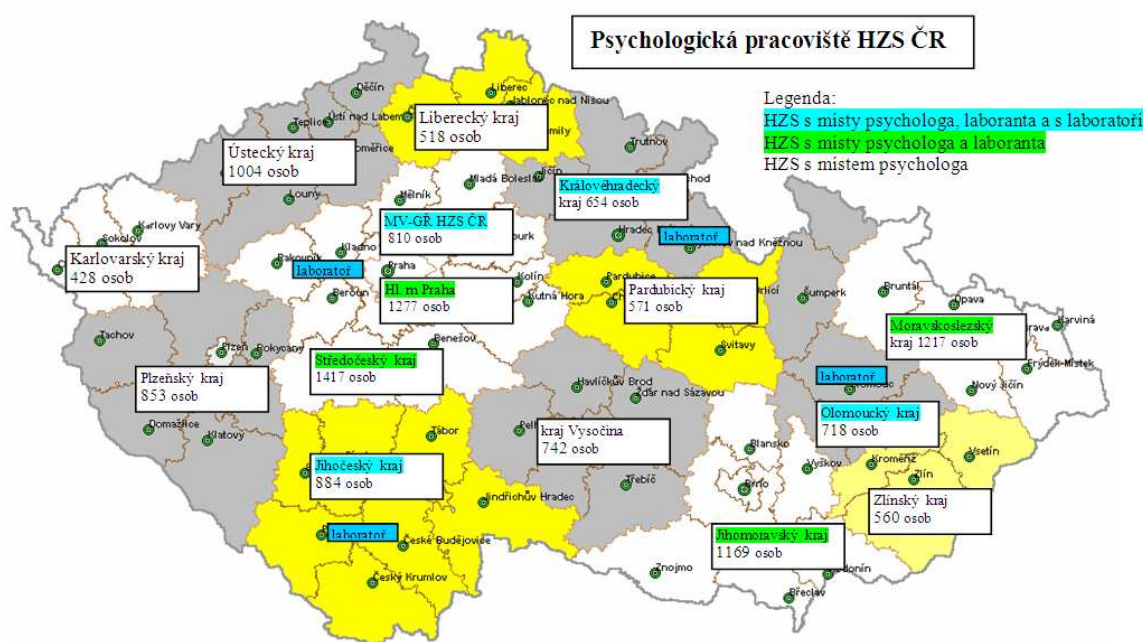
- ✚ srozumitelnost,
- ✚ zvládnutelnost,
- ✚ radost ze smysluplnosti.

Radost ze smysluplnosti se vztahuje k emocionální stránce celkového postoje k životu a dění v něm. Kladný pól tohoto postoje je charakterizován přesvědčením, že to, oč se člověk snaží, má nějaký smysl, že dané konání opravdu stojí za to, aby se jím člověk zabýval, aby v něm pokračoval, aby do toho investoval svoji energii, přitom ho těší činnost, kterou dělá i to, že se na ní může aktivně podílet. (2)

1.6 Koncepce Psychologické služby HZS ČR

V roce 2002 byla schválena koncepce Psychologické služby HZS ČR a následně dal generální ředitel HZS ČR a náměstek ministra vnitra pokyn krajským ředitelům HZS k tomu, aby zřídili jednotlivá psychologická pracoviště a obsadili je odbornými pracovníky, kteří budou seznámeni se specifikami činnosti a podmínkami služby u HZS ČR. V Jihočeském kraji byla zahájena činnost psychologické služby v roce 2004. (48)

Obr. 4 Přehled psychologických pracovišť HZS krajů



Zdroj: (19)

1.6.1 Důvody zřízení psychologické služby HZS ČR

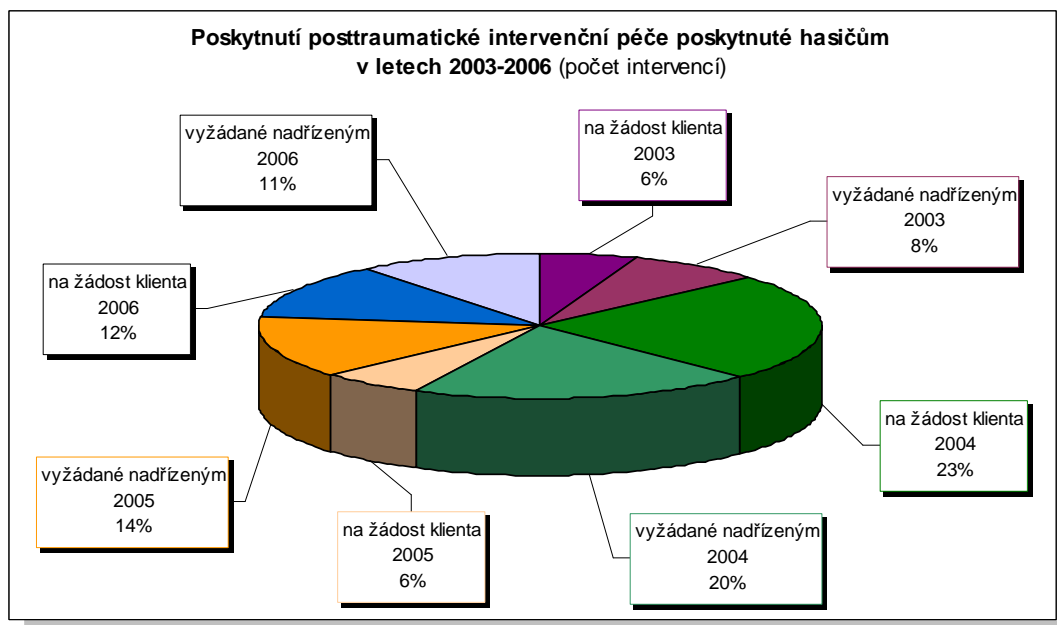
Náročnost práce záchranáře se společenskými změnami (katastrofy, hromadné dopravní nehody, teroristické útoky apod.) stále zvyšuje. Potvrzují to i výsledky výzkumného úkolu kolektivu katedry vojenské hygieny Vojenské lékařské akademie J. E. Purkyně v Hradci Králové pod vedením doc. MUDr. J. Chaloupky, CSc., které byly publikované pod názvem „Rizikové faktory metabolických onemocnění hromadného výskytu u příslušníků HZS okresu Hradec Králové“ (1996) a „Hodnocení zdravotního stavu příslušníků HZS ČR“ (1999). Závěry studie vycházely z

prokazatelné existence značného procenta nálezů rizikových faktorů tzv. civilizačních onemocnění u sledovaných skupin záchranářů. Tak vznikla akutní potřeba budovat psychologickou službu HZS ČR, která bude garantem kvality péče o hasiče-záchranáře v uvedeném směru. (56)

1.6.2 Základní úkoly psychologické služby

- ✚ zajišťovat odbornou péči o hasiče i další členy integrovaného záchranného systému, tzv. posttraumatickou intervenční péči hasičům – záchranářům, preventivní osvětu, poradenství;
- ✚ zabezpečovat podklady pro personální práci a výkon služby;
- ✚ koordinovat pomoc a vytvářet podmínky pro pomoc obětem mimořádných událostí v rámci tzv. psychosociálních týmů, kde funkci hlavního koordinátora vykonává psycholog HZS kraje. (19)

Graf 1: Počet intervencí poskytnutých hasičům v ČR v letech 2003 - 2006



Zdroj: (19)

1.6.3 Dokumenty tvořící právní a metodický rámec psychologické služby

- ✚ Pokyn GŘ HZS ČR č. 13/2006 ke sjednocení postupu při zjišťování osobnostní způsobilosti, která je předpokladem pro výkon služby v HZS ČR a při nakládání s osobními údaji;
- ✚ Pokyn GŘ HZS ČR a náměstka MV č. 29/2003, kterým se vydává Statut psychologických pracovišť Hasičského záchranného sboru ČR a Oznámení generálního ředitele Hasičského záchranného sboru České republiky o vydání Etického kodexu psychologa HZS ČR;
- ✚ Pokyn GŘ HZS ČR a náměstka MV č. 38 a 39/2003, kterým se zřizuje systém poskytování posttraumatické péče příslušníkům HZS ČR v souvislosti s výkonem služby a zřizuje se tým Anonymní linky pomoci v krizi; **(48)**
- ✚ Pokyn GŘ HZS ČR č. 32/2006, kterým se stanovují podmínky pro povolávání psychologa Hasičského záchranného sboru ČR do výkonu služby v operačním řízení. **(19)**

1.6.4 Management stresu při mimořádných událostech

Řízení stresu u záchranných profesí při mimořádných událostech neřeší jen psychologická služba samotná. Jde o budování celého systému řízení lidských zdrojů. **(48)** Critical Incident Stress Management (CISM) podle MITCHELLA **(39)**, zahrnuje výběr a vzdělávání záchranářů, tvorbu decentralizovaných týmů posttraumatické péče, přípravu, vzdělávání a vedení týmů, další následnou péči postiženým, jakož i samotné rozhodování o využití týmů či jejich jednotlivých členů při mimořádných událostech. V neposlední řadě sem patří i zprostředkování následné odborné pomoci. Celou škálu aktivit lze rozdělit do následujících kroků.

1.6.4.1 Prevence

Prevence se týká informovanosti všech pracovníků záchranných profesí o stresu a nebezpečí vzniku psychické traumatizace záchranářů, dále pak tvorby životního stylu a prostředí, které zvládání stresu podporuje. **(48)** Taktéž poznání vnitřního prožitkového světa, motivačních faktorů a mechanismů zvládání extrémní zátěže členů

bezpečnostního sboru přispívá ke zkvalitnění prevence, péče a k informovanosti managementu, který podmínky pro tuto péči vytváří. **(36)**

1.6.4.2 Posttraumatická intervenční péče

V České Republice jsou preventivní a intervenční programy zavedeny ve složkách ministerstva vnitra, ve kterých se systém posttraumatické intervenční péče dynamicky rozvíjí od roku 1998. **(70)** Pokyn GR HZS ČR a náměstka MV č. 38/2003 **(47)** chápe posttraumatickou intervenční péči jako péči, která je poskytnuta příslušníkovi HZS ČR, který v souvislosti s plněním služebních úkolů prožil traumatizující událost, která může negativně ovlivnit jeho další výkon služby. Dále vymezuje traumatizující událost jako zátěžovou situaci, kterou může být zejména vlastní zranění, zranění či smrt kolegy, pohled na usmrcení osob či jejich těžká zranění.

Po mimořádných událostech a zásazích následuje management posttraumatické intervenční péče. Sestává z požadavku na vyslání týmu posttraumatické intervenční péče, dále z vedení strukturovaných rozhovorů (první pomoc, demobilizace, defusing, debriefing), poskytování poradenství postiženým a jejich příbuzným, aktivace vlastních zdrojů ke zvládnání pozásahového stresu, dle potřeby i z organizování sociální podpory a popřípadě zapojení dalších odborníků. **(48)**

V situacích možnosti vzniku chronického stresu následuje poradenství a psychoterapie. Tedy vyhledání či nabídnutí pomoci členů týmu posttraumatické intervenční péče, vedení strukturovaných rozhovorů, analýza stresu, analýza problému, aktivní naslouchání jako pomoc jak strukturovat tíživou problematiku, zprostředkování další pomoci a předání odborníkům, „podprahové“ zjišťování neadresného výskytu posttraumatických reakcí pomocí anonymní telefonické linky pomoci v krizi, která je i k tomuto účelu zřízena. **(48)**

K zabezpečení poskytování posttraumatické intervenční péče se v každém kraji zřizuje intervenční tým. Koordinátorem týmu je psycholog HZS daného kraje a členy jsou vyškolení hasiči s osobními předpoklady a motivací pomáhat druhým, jmenovaní ředitelem HZS kraje. Členové intervenčního týmu se při své činnosti řídí etickými a

právními normami a jsou povinni zachovávat mlčenlivost o všech skutečnostech, souvisejících s činností týmu.

Smyslem a cílem systému posttraumatické péče je redukovat tzv. náraz kritické události, aby se z normální stresové reakce nevyvinula posttraumatická stresová porucha. **(36)**

2. CÍLE PRÁCE A HYPOTÉZY

Cíl práce:

Cílem této práce je zmapování povahy prožívání smysluplnosti práce hasičů HZS Jihočeského kraje, jejich hodnotového systému a motivace výkonu a dále schopnosti vyrovnávat se s extrémní zátěží své profese.

Hypotézy:

1. Hodnotové orientace, postoje k hodnotám a motivace výkonu se u hasičů HZS Jihočeského kraje liší v závislosti na věku.
2. Délka praxe v bezpečnostním sboru významně ovlivňuje hodnotové orientace, postoje k hodnotám a motivaci výkonu hasičů HZS Jihočeského kraje.
3. Hasiči HZS Jihočeského kraje svou práci chápou nikoli pouze jako zaměstnání, ve kterém jde zejména o výdělek, ale jako povolání – osobní poslání, kde je motivací určitý vyšší účel.

3. METODIKA

3.1 Výzkumný postup

V této práci byla pro řešení dané problematiky zvolena metoda jak kvantitativního tak též kvalitativního výzkumu. Kvantitativní a kvalitativní přístup zde chápeme jako dva kooperující prvky využívající různé metody a různě uvažující o možnostech psychologického výzkumu vnitřní i vnější reality člověka. Kvalitativní přístup má spíše exploratorní charakter a převažuje v něm induktivní zaměření, kdežto přístup kvantitativní je odvozen od deduktivního zaměření, zdůrazňující naopak charakter konfirmační.

Kvantitativní část výzkumu se opírá o systematické reduktivní zkoumání vybraných jevů: hodnotových orientací, postojů k hodnotám a motivace výkonu. K získání odpovědí byl použit *Dotazník na zjišťování hodnotových orientací, postojů k hodnotám a motivace výkonu (HO-PO-MO)*, test $T - 252$ (Vonkomer, 1992), vydávaný Psychodiagnostikou s.r.o. i v roce 2008. Dotazník byl přepracován do elektronické podoby (viz. *Příloha IV.*) jednak pro umožnění snadnějšího a rychlejšího způsobu vypracování oslovenými respondenty, celkově pro efektivnější přenos dat a pro následnou jednodušší analýzu a vyhodnocení. Každému z respondentů tímto byla zajištěna anonymita a dostatek prostoru a času potřebného k zodpovězení jednotlivých otázek.

Samotný dotazník sestává ze tří již zmíněných, odlišně rozsáhlých, částí. Každou část bylo nutno vyhodnotit zvlášť. Administrace dotazníku spočívala v představení své osoby jako studenta a výzkumníka, představení samotného záměru práce a dále v podání podrobné instrukce k vyplnění ve formě srozumitelného zadání, uvedeného vždy pod zněním každé z otázek. U každé otázky dotazníku měl respondent na výběr několik alternativních odpovědí. Vyplnění ale nespočívalo ve výběru právě jedné z nich, nýbrž v sestupném obodování všech odpovědí podle váhy, kterou respondent té které odpovědi přisuzuje. Alternativní odpovědi, které připisuje nejvyšší váhu, přiřadil nejvyšší číselnou bodovou hodnotu, jež měl k dispozici (podle počtu odpovědí). Té, které připisuje váhu nejmenší, přiřadil číselnou bodovou hodnotu nejnižší.

Zpracování a vyhodnocení získaných dat bylo provedeno dle postupu, který je součástí příručky dotazníku. Postup je takový, že je nutno pečlivě sečíst všechny bodové hodnoty přiřazené stejně označeným odpovědím (např. „a“, „b“, „c“ atd.). Výsledek pak znamená hrubé skóre (HS) dosažené v té které hodnotové orientaci, v tom kterém postoji k hodnotám a v té které motivaci výkonu. Po spočtení jsou k dispozici výsledky z poznávání hodnotových orientací v části „HO“, z poznávání postojů k hodnotám v části „PO“ a z poznávání motivačních prostředků v části „MO“. Proběhlo také porovnání získaných dat výzkumného souboru s percentilovými normami netřídění mužské populace, jež jsou taktéž uvedeny v dané příručce. Pro potvrzení či zamítnutí hypotézy č. 1 a č. 2, tedy zkoumání vlivu faktoru věku a délky praxe na jednotlivé hodnotové orientace, postoje k hodnotám a motivace výkonu, byla získaná data osob výzkumného souboru statisticky analyzována metodou Fischerův F-test a následně metodou T-test za použití programu Microsoft® Excel 2002. Výsledky kvantitativní části práce jsou prezentovány pomocí tabulek a převedeny do grafického znázornění. Použitý dotazník byl zvolen jako výzkumná metoda na základě úvodního uvážení jeho vhodnosti k danému tématu práce.

Pro získání potřebných dat k objasnění cíle a hypotéz práce byla v druhé části, kvalitativní, použita metoda moderovaného rozhovoru – technika polostrukturovaného interview.

Interview patří mezi nejobtížnější a současně nejvýhodnější metody pro získávání kvalitativních dat. (35) Tento způsob dává výzkumníkovi určitou volnost a umožňuje osobnější přístup k respondentům. Strukturovanost je zajištěna kladením stejných otázek všem respondentům. Rozhovor je však více konverzací, kdy mohou být otázky různě řazeny, přizpůsobovány, doplňovány nebo i vynechávány podle spontánních reakcí obou stran. (40)

Rozhovor byl prováděn vždy samostatně s jednou osobou. Celkem s pěti osobami. Rozhovory byly nahrány, přepsány a analyzovány na základě okruhů (viz. Příloha III.) dle tematických oblastí souvisejících s prací a prožíváním hasičů. V rámci těchto okruhů bylo možné vysledovat a pojmenovat výskyt zkoumaných jevů či příčinných

souvislostí mezi sledovanými jevy. Výstupem je pak slovní interpretace této analýzy. Otázky pro polostrukturovaný rozhovor byly vytvořeny na základě již získaných teoretických i praktických znalostí zkoumaného prostředí a stanoveného cíle práce.

3.2 Charakteristika výzkumného souboru

Vzhledem k dvoustupňovému postupu výzkumu probíhal ve dvou fázích také výběr výzkumného souboru. Výběr respondentů pro celý výzkum měl základní kritérium, a to, že všichni respondenti musí být profesionální hasiči, kteří jsou aktuálně v přímém výkonu služby. Toto kritérium nám tak zajišťuje vnitřní konzistenci a koherenci souboru. Použita byla kombinace metody příležitostného výběru výzkumného souboru metody záměrného (účelového) výběru.

Výzkumný soubor tvoří celkem 100 hasičů v části kvantitativní. Tuto „kulatou“ hodnotu způsobila maximální kapacita 100, účelově nastavená v elektronickém zadání dotazníku. Pro druhou, kvalitativní část bylo nadřizovanými u HZS vybráno 5 profesionálních hasičů, kteří souhlasili s poskytnutím rozhovoru.

Vzhledem k míře dostupnosti potřebných informací byl zvolen jako zkoumaná oblast Hasičského záchranného sboru region Jihočeského kraje, konkrétně krajské pracoviště v Českých Budějovicích a územní pracoviště Český Krumlov a Tábor. Kvůli přísnému zachování anonymity jsou přesné počty odpovídajících osob z jednotlivých pracovišť neznámy. Celkový počet osob výzkumného souboru byl volen vzhledem k možnostem a rozsahu diplomové práce.

4. VÝSLEDKY

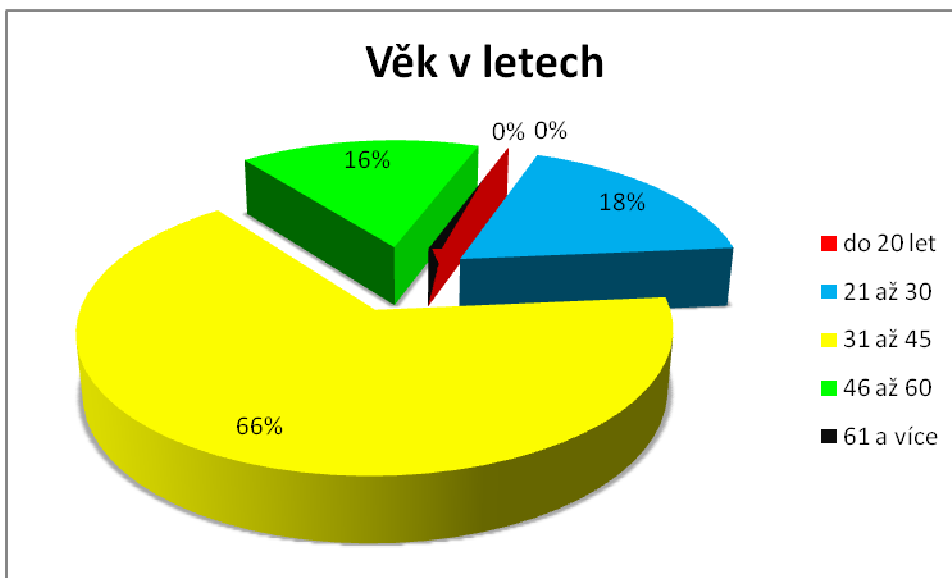
4.1 Výsledky kvantitativní části výzkumu

Na základě uskutečněného dotazníkového šetření byla ve zkoumané skupině účastníků sebrána data v podobě číselných bodových hodnot, které každá z osob přiřadila dle metodiky jednotlivým odpovědím zadaných otázek všech tří částí Dotazníku zjištění hodnotových orientací, postojů k hodnotám a motivace výkonu. Díky těmto pak byly pro přehlednost vytvořeny tabulky (viz. následující kapitoly), v nichž je patrné rozložení váhy, kterou účastníci výzkumu přisuzují níže uvedeným hodnotovým orientacím, postojům a motivacím. Analyzována je každá z otázek dotazníku zvlášť, pro každou otázku jsou tedy vytvořeny dvě přehledové tabulky. Aby ovšem bylo celé šetření řádně vyhodnoceno, bylo nutné sestavit souhrnnou tabulku dat, jež je uvedena vždy v závěru té které části dotazníku.

Ještě před otázkami uvedenými přímo v Dotazníku na zjištění hodnotových orientací, postojů k hodnotám a motivace výkonu byly navíc stanoveny tři úvodní otázky, jež se týkají pohlaví, věku a délky praxe v bezpečnostním sboru respondentů. Odpovědi na tyto posloužily k objasnění popisných vlastností základního souboru. První charakteristikou byl alternativní znak pohlaví. Podle předpokladu je vzhledem k povaze profese hasiče v základním souboru zastoupeno pohlaví „Muž“ ve 100%, pohlaví „Žena“ v 0%. Druhou zkoumanou veličinou byl věk. Určeno bylo pět věkových kategorií, tj. do 20 let, od 21 do 30 let, od 31 do 45 let, od 46 do 60 let a 61 a více let. Nejvíce, a to z 66%, je zastoupena věková kategorie 31 až 45 let, dále pak s 18ti % kategorie 21 až 30 let a poslední s 16ti % kategorie 46 až 60 let. Zbývající dvě věkové kategorie nejsou v souboru zastoupeny a čítají tak 0%. Z tohoto jevu se je možno domnívat, že pro náročnost profese hasiče záchranáře je díky požadavkům zejména na fyzickou kondici horní věková hranice příslušníků kolem padesáti, šedesáti let a dolní věková hranice, snad pro potřebu nabytých zkušeností a osvojení si disciplíny, kolem dvaceti let.

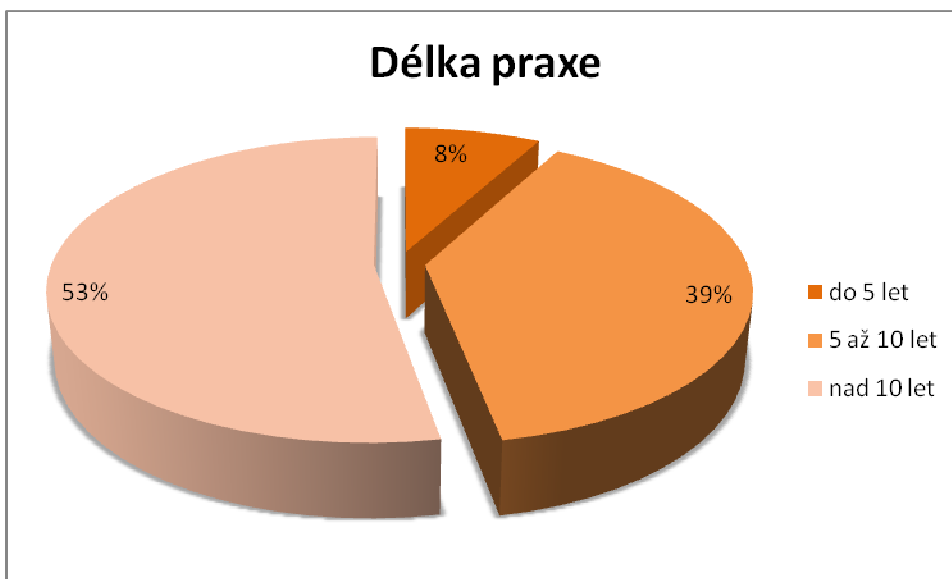
Pro přehlednost věkového rozložení respondentů je uveden následující graf.

Graf 4.1 a Věkové rozložení respondentů



Délka praxe v bezpečnostním sboru byla charakteristikou zodpovědanou jako třetí v pořadí. Opět byla stanovena určitá rozmezí, tentokrát časových období: do 5 let, od 5 do 10 let a nad 10 let. Nejvíce procent, tj. 53, zaujmají v souboru respondenti s délkou praxe ve sboru nad 10 let. 39% osob zkoumaného vzorku pracuje u Hasičského záchranného sboru ČR 5 až 10 let, pouhých 8% pak méně než 5 let.

Graf 4.1 b Délka praxe v bezpečnostním sboru



4.1.1 HODNOTOVÉ ORIENTACE

První část dotazníku nazvaná v testovém sešitě (viz. Přílohy) zkratkou Dotazník HO obsahuje celkem 12 otázek s pěti možnými odpověďmi. Přehledová tabulka u každé z otázek (viz. následující strana a dále) označená vždy písmenem „a“ názorně dokládá rozdělení osob šetření podle toho, jakou číselnou bodovou hodnotu daná osoba přiřadila té které odpovědi. Jednotlivé počty osob, zařazené dle hodnot odpovědí v každém sloupci té které otázky, nutně dávají v součtu celkový počet účastníků výzkumu (N) sto. Tabulka napravo, označená vždy písmenem „b“, pak ukazuje, jaké bodové skóre získala součinem určité bodové hodnoty a k ní komplementárnímu počtu osob každá z odpovědí. Je tedy jednak patrné skóre pro jednotlivou bodovou hodnotu, dále ale také celkové skóre (Σ – součet hodnot sledovaného znaku) pro odpovědi a) až e).

Pro získání dat, jež se mohou dále dle metodiky zpracovávat až ke konečným výsledkům, bylo třeba vypočítat střední hodnotu (AM), tj. aritmetický průměr skóre u každé z odpovědí, který byl získán podílem celkového skóre a počtem respondentů. Směrodatná odchylka (σ) pak udává míru individuálních rozdílů hodnot od průměru. Čím je odchylka větší, tím více je rozložení rozptýleno dále od průměru a čím je menší, tím více se naměřené hodnoty hromadí kolem průměru.

Pro výpočet výběrového aritmetického průměru byl použit vzorec:

$$\bar{x} = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^N x_i$$

Pro výpočet výběrové směrodatné odchylky bylo použito vzorce:

$$s = \sqrt{\frac{1}{N-1} \sum_{i=1}^N (x_i - \bar{x})^2}$$

Otázka č. 1

Volný čas je prospěšné trávit:

- a) vzděláváním
- b) účastí na kulturních akcích
- c) věnováním se mravní výchově dětí
- d) ekonomicky prospěšnou prací
- e) věnováním se svým blízkým a přátelům

Tabulka 1. a

	5	4	3	2	1	N
a)	0	21	37	34	8	100
b)	0	13	19	26	42	100
c)	31	16	29	8	16	100
d)	10	24	11	29	26	100
e)	55	24	8	5	8	100

Tabulka 1. b

5	4	3	2	1	Σ	AM	σ
0	84	111	68	8	271	2,7	0,89
0	52	57	52	42	203	2,0	1,07
155	64	87	16	16	338	3,4	1,41
50	96	33	58	26	263	2,6	1,36
275	96	24	10	8	413	4,1	1,24

Zdroj: vlastní výzkum

Na základě deskripce získaných dat u otázky č. 1 je možno vyjádřit, jakou váhu zkoumaná skupina profesionálních hasičů přisuzuje té které odpovědi, potažmo té které hodnotové orientaci. Například odpovědi „a) vzděláváním“, tj. hodnotové orientaci vzdělávací, nepřisuzuje žádný z respondentů nejvyšší váhu, tedy číselnou bodovou hodnotu pět. Taktéž je to u odpovědi „b) účastí na kulturních akcích“ (hodnotová orientace estetická). U této odpovědi přiřadilo nejvíce osob základního souboru, tj. 42, bodovou hodnotu 1. Je možné se tedy domnívat, že by většina respondentů trávila svůj volný čas jinými činnostmi, zejména věnováním se svým blízkým a přátelům. Nejvyšší bodovou hodnotu 5 totiž přiřadil největší počet hasičů, tj. 55, právě odpovědi „e)“.

I v konečném součtu, jak je patrné z tabulky 1. b, patří největší bodové skóre 413 odpovědi „e)“, tedy hodnotové orientaci sociální. Za ní pak následuje se skórem 338 odpověď „c) věnováním se mravní výchově dětí“ (hodnotová orientace mravní). Přesto, že se z tabulky 1. a může zdát, že hodnota vzdělávací není u respondentů tolik oblíbená, v celkovém součtu se umístila na třetím místě se skórem 271. Za ní pak následují odpověď „d) ekonomicky prospěšnou prací“ (hodnotová orientace

ekonomická) – skóre 263 a již zmíněná odpověď „b)“ – skóre 203. Právě popsanému pořadí odpovídají i střední hodnoty uvedené v předposledním sloupci.

Otázka č. 2

V řízení státu se má dbát především o:

- a) prohlubování vzdělání občanů
- b) záchranu historických památek
- c) výchovu pozitivních charakterových vlastností
- d) zvyšování úrovně naší ekonomiky
- e) sociální zabezpečení obyvatel

Tabulka 2. a

	5	4	3	2	1	N
a)	5	18	37	34	6	100
b)	5	3	13	24	55	100
c)	10	13	32	29	16	100
d)	20	42	16	11	11	100
e)	53	24	11	5	7	100

Tabulka 2. b

5	4	3	2	1	Σ	AM	σ
25	72	111	68	6	282	2,8	0,97
25	12	39	48	55	179	1,8	1,10
50	52	96	58	16	272	2,7	1,18
100	168	48	22	11	349	3,5	1,24
265	96	33	10	7	411	4,1	1,21

Zdroj: vlastní výzkum

V otázce „V řízení státu se má dbát především o:“ odpověděla zkoumaná skupina hasičů takto: největší počet bodů, tj. 265 a taktéž i celkové nejvyšší skóre - 411 obdržela odpověď „e)“ – hodnotová orientace (HO) sociální. Poté se v řízení státu má dbát především o zvyšování úrovně naší ekonomiky (odpověď „d)“ – HO ekonomická) – skóre 349. Další dvě odpovědi v pořadí vyšly pospolu dosti obdobně. „a)“ – HO vzdělávací a „c)“ – HO mravní se skóre 282 a 272 jsou pro respondenty přibližně stejně důležité. Nejméně je podle zkoumaných osob potřeba dbát v řízení státu o záchranu historických památek (odpověď „b)“ – HO estetická – skóre 179).

Otázka č. 3

Rodičům bychom měli nejvíce vděčit za to, že:

- a) vedli děti k učení se
- b) vypěstovali v dětech cit pro krásu
- c) vychovali děti k odpovědnosti
- d) naučili děti hospodařit
- e) naučili děti vážit si lidí

Tabulka 3. a

	5	4	3	2	1	N
a)	0	8	29	37	26	100
b)	0	3	16	15	66	100
c)	44	37	13	3	3	100
d)	3	26	26	40	5	100
e)	47	26	19	5	3	100

Tabulka 3. b

5	4	3	2	1	Σ	AM	σ
0	32	87	74	26	219	2,2	0,92
0	12	48	30	66	156	1,6	0,87
220	148	39	6	3	416	4,2	0,97
15	104	78	80	5	282	2,8	0,98
235	104	57	10	3	409	4,1	1,06

Zdroj: vlastní výzkum

Nejvyšší váha je u otázky „Rodičům bychom měli nejvíce vděčit za to, že:“ přisuzována odpovědi „c)“ – HO mravní – skóre 416, nejnižší pak odpovědi „b)“ – HO estetická – skóre 156.

Otázka č. 4

Přínos výsledků vědecké práce vidíte:

- a) ve zvyšování úrovně vzdělávání
- b) v nových uměleckých směrech
- c) v prohlubování etiky práce
- d) v možnosti jejich uplatnění ve výrobě
- e) ve všestrannějším zabezpečení rodiny

Tabulka 4. a

	5	4	3	2	1	N
a)	37	26	24	8	5	100
b)	5	8	16	13	58	100
c)	0	23	24	45	8	100
d)	47	19	18	16	0	100
e)	8	21	18	26	27	100

Tabulka 4. b

5	4	3	2	1	Σ	AM	σ
185	104	72	16	5	382	3,8	1,17
25	32	48	26	58	189	1,9	1,23
0	92	72	90	8	262	2,6	0,93
235	76	54	32	0	397	4,0	1,14
40	84	54	52	27	257	2,6	1,30

Zdroj: vlastní výzkum

Na základě středních hodnot z tabulky 4. b vyplývá, že nejvyšší bodové hodnoty přiřadily profesionální hasiči v průměru odpovědi „d“ – HO ekonomická, nejnižší pak odpovědi „b“ – HO estetická. Díky číselné hodnotě aritmetického průměru 4,0 tedy hasiči vidí přínos výsledků vědecké práce zejména v možnosti jejich uplatnění ve výrobě, poté ve zvyšování úrovně vzdělávání (průměr – 3,8), dále v prohlubování etiky práce a ve všestrannějším zabezpečení rodiny (průměr – 2,6). V nových uměleckých směrech (průměr 1,9) v poslední řadě.

Otázka č. 5

Kdybyste měl/a předpoklady vyniknout v určité činnosti, ve které byste to udělal/a nejraději:

- a) ve vědomostech
- b) v některém druhu umění
- c) ve statečném sportovním zápolení
- d) v možnosti vysokého výtěžku
- e) v bránění nevinného člověka

Tabulka 5. a

	5	4	3	2	1	N
a)	26	21	27	18	8	100
b)	5	6	5	34	50	100
c)	26	16	16	21	21	100
d)	13	18	32	16	21	100
e)	24	40	23	10	3	100

Tabulka 5. b

5	4	3	2	1	Σ	AM	σ
130	84	81	36	8	339	3,4	1,27
25	24	15	68	50	182	1,8	1,10
130	64	48	42	21	305	3,1	1,51
65	72	96	32	21	286	2,9	1,30
120	160	69	20	3	372	3,7	1,04

Zdroj: vlastní výzkum

Pokud by měli hasiči sledovaného souboru vyniknout v určité činnosti, udělali by to nejraději v bránění nevinného člověka (odpověď „e“ – HO sociální – skóre 372), dále pak ve vědomostech (odpověď „a“ – HO vzdělávací – skóre 339), ve statečném sportovním zápolení (odpověď „c“ – HO mravní – skóre 305), poté v možnosti vysokého výtěžku (odpověď „d“ – HO ekonomická – skóre 286) a až nakonec v některém druhu umění (odpověď „b“ – HO estetická – skóre 182).

Otázka č. 6

Jakým výstavám dáte přednost:

- a) knihy - odborná literatura
- b) bytové a módní doplňky
- c) stroje a elektroniky

Otázka č. 7

Člověk se cítí dobře:

- a) když se řídí společenskými normami
- b) když nachází porozumění u lidí

Tabulka 6. a

	5	4	3	2	1	N
a)	26	21	27	18	8	100
b)	5	6	5	34	50	100
c)	5	6	5	34	50	100
d)	26	16	16	21	21	100
e)	26	16	16	21	21	100

Tabulka 6. b

5	4	3	2	1	Σ	AM	σ
130	84	81	36	8	339	3,4	1,27
25	24	15	68	50	182	1,8	1,10
25	24	15	68	50	182	1,8	1,10
130	64	48	42	21	305	3,1	1,51
130	64	48	42	21	305	3,1	1,51

Zdroj: vlastní výzkum

Výsledky otázek č. 6 a č. 7 jsou pro vyhodnocení dle metodiky v tabulkách spojeny a pořadí odpovědí je pozměněno tak, aby odpovídalo systému ostatních otázek: „c)“ je v tabulce označeno jako řádek „d)“ (hodnotové orientace ekonomické), „a)“ otázky č. 7 je zastoupeno řádkem „c)“ (hodnotové orientace mravní) a odpověď „b)“ taktéž otázky č. 7 zastupuje v tabulce řádek „e)“ (hodnotové orientace sociální).

Podle svých odpovědí by respondenti nejraději navštívili výstavu s odbornou literaturou (odpověď „a)“ – HO vzdělávací – skóre 339). Na výstavu strojů a elektroniky by zašli těsně po „knihách“ (odpověď „c)“ - řádek „d)“ – HO ekonomická: skóre 305). Výstavu bytových doplňků by si nechali až nakonec (odpověď „b)“ – HO estetická – skóre 182).

Názor na to, zda se člověk cítí lépe, řídí-li se společenskými normami nebo spíše pokud nachází porozumění u lidí je následující: odpověď „a)“ - řádek „c)“ – HO mravní

získala skóre 305, odpověď „b“ - řádek „e“ – HO sociální skóre 182. Je tedy patrné, že v tomto případě převažuje složka mravní nad komponentou sociální. Podle dotázaných profesionálních hasičů se člověk cítí lépe, řídí-li se společenskými normami.

Otázka č. 8

Hodnocení vlády je závislé na:

- a) její odborné úrovni
- b) její péči o kulturní rozkvět
- c) zabezpečení ochrany přírody
- d) úsilí o efektivnost výroby
- e) péči o nemocné a důchodce

Tabulka 8. a

	5	4	3	2	1	N
a)	63	11	5	10	11	100
b)	0	5	21	21	53	100
c)	0	13	26	55	6	100
d)	13	24	37	5	21	100
e)	21	45	13	13	8	100

Tabulka 8. b

5	4	3	2	1	Σ	AM	σ
315	44	15	20	11	405	4,1	1,45
0	20	63	42	53	178	1,8	0,95
0	52	78	110	6	246	2,5	0,80
65	96	111	10	21	303	3,0	1,29
105	180	39	26	8	358	3,6	1,19

Zdroj: vlastní výzkum

Nejvyšší skóre, tj. 405, získala odpověď „a)“ – HO vzdělávací. Hodnocení vlády je dle dotázaných záchranářů tedy nejvíce závislé na její odborné úrovni. Nejméně pak závisí na její péči o kulturní rozkvět (odpověď „b)“ – HO estetická – skóre 178).

Otázka č. 9

K pokroku lidstva přispívá nejvíc:

- a) rozvoj vzdělání
- b) rozvoj umění
- c) úroveň mravních vlastností
- d) rozvoj výroby
- e) dobré vztahy mezi lidmi

Tabulka 9. a

	5	4	3	2	1	N
a)	66	10	16	0	8	100
b)	2	3	11	34	50	100
c)	10	21	24	24	21	100
d)	3	39	13	29	16	100
e)	13	23	40	16	8	100

Tabulka 9. b

5	4	3	2	1	Σ	AM	σ
330	40	48	0	8	426	4,3	1,22
10	12	33	68	50	173	1,7	0,92
50	84	72	48	21	275	2,8	1,28
15	156	39	58	16	284	2,8	1,20
65	92	120	32	8	317	3,2	1,10

Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 9 týkající se pokroku lidstva mne velice zaujala. K pokroku lidstva dle respondentů zajisté nejvíce přispívá rozvoj vzdělání (odpověď „a“ – HO vzdělávací – skóre 426), poté až dobré vztahy mezi lidmi (odpověď „e“ – HO sociální – skóre 317), dále rozvoj výroby a úroveň mravních vlastností (značně si blízké skórové hodnoty: 284 a 275 u odpovědí „d“ – HO ekonomická a „c“ – HO mravní). Nejméně z uvedených možností k pokroku lidstva přispívá rozvoj umění (odpověď „b“ – HO estetická – skóre 173).

Otázka č. 10

Kdybyste měl/a předpoklady a potřebnou kvalifikaci, chtěl/a byste:

- a) být úspěšným výzkumníkem
- b) být uznávaným umělcem
- c) zabezpečit čistotu ovzduší
- d) být úspěšným ekonomem
- e) organizovat dobročinné spolky

Tabulka 10. a

	5	4	3	2	1	N
a)	34	34	11	3	18	100
b)	10	8	26	24	32	100
c)	18	27	29	18	8	100
d)	32	11	21	26	10	100
e)	3	23	13	32	29	100

Tabulka 10. b

5	4	3	2	1	Σ	AM	σ
170	136	33	6	18	363	3,6	1,44
50	32	78	48	32	240	2,4	1,29
90	108	87	36	8	329	3,3	1,19
160	44	63	52	10	329	3,3	1,41
15	92	39	64	29	239	2,4	1,21

Zdroj: vlastní výzkum

Kým nebo co by chtěl respondent, pokud by měl k tomu předpoklady a potřebnou kvalifikaci dopadlo, jak je patrné z tabulek, takto: nejraději by hasiči zkoumaného vzorku chtěli být úspěšným výzkumníkem (odpověď „a“) – HO vzdělávací – skóre 363), na druhém místě pak zabezpečit čistotu ovzduší a stát se úspěšným ekonomem (odpovědi „c“) – HO mravní a „d“) – HO ekonomická – skóre 329). Následovalo by stát se uznávaným umělcem (odpověď „b“) – HO estetická – skóre 240) a až na posledním místě z uvedených odpovědí by si přáli organizovat dobročinné spolky (odpověď „e“) – HO sociální – skóre 239).

Otázka č. 11

Každý vedoucí pracovník se má starat o:

- a) splnění kvalifikačních předpokladů
- b) uspokojování kulturních potřeb
- c) spravedlivé hodnocení
- d) zvyšování hospodárnosti
- e) sociální spravedlnost

Tabulka 11. a

	5	4	3	2	1	N
a)	18	21	16	37	8	100
b)	3	0	8	10	79	100
c)	58	26	11	3	2	100
d)	5	24	37	26	8	100
e)	16	26	34	24	0	100

Tabulka 11. b

5	4	3	2	1	Σ	AM	σ
90	84	48	74	8	304	3,0	1,28
15	0	24	20	79	138	1,4	0,87
290	104	33	6	2	435	4,4	0,94
25	96	111	52	8	292	2,9	1,01
80	104	102	48	0	334	3,3	1,02

Zdroj: vlastní výzkum

U otázky č. 11 byla nejčastěji přiřazena nejvyšší bodová hodnota 5 odpovědi „c“) – HO mravní (58 respondentů). Tato odpověď je také v konečném výsledku preferována ze všech ostatních nejvíce (skóre 435). Číselnou bodovou hodnotu 1 obdržela v nejvyšším počtu 79 odpovědí „b“) – HO estetická a tím také klesla na poslední místo pomyslného žebříčku sledovaných hodnot (nejnižší skóre 138).

Otázka č. 12

Z lidských vlastností považujete za nejdůležitější:

- a) vytrvalost v sebevzdělávání
- b) pozitivní vztah k umění
- c) osobní odpovědnost za své činy
- d) schopnost úspěšně podnikat
- e) porozumění a soucit s lidmi

Tabulka 12. a

	5	4	3	2	1	N
a)	8	24	47	11	10	100
b)	0	11	7	21	61	100
c)	61	29	5	3	2	100
d)	3	3	23	50	21	100
e)	29	32	18	16	5	100

Tabulka 12. b

5	4	3	2	1	Σ	AM	σ
40	96	141	22	10	309	3,1	1,04
0	44	21	42	61	168	1,7	1,01
305	116	15	6	2	444	4,4	0,88
15	12	69	100	21	217	2,2	0,90
145	128	54	32	5	364	3,6	1,20

Zdroj: vlastní výzkum

Z lidských vlastností považují hasiči záchranáři sledované skupiny za nejdůležitější osobní odpovědnost za své činy (odpověď „c“) – HO mravní – skóre 444), dále pak porozumění a soucit s lidmi (odpověď „e“) – HO sociální – skóre 364), poté vytrvalost v sebevzdělávání (odpověď „a“) – HO vzdělávací – skóre 309). Na předposledním místě pěti variant odpovědí se umístila odpověď „d“) – HO ekonomická (skóre – 217). Z uvedených lidských vlastností je podle respondentů nejméně důležitý pozitivní vztah k umění (odpověď „b“) – HO estetická – skóre 168).

Legenda k tabulkám 1 - 12:

N – celkový počet respondentů

Σ – součet hodnot v řádku – celkové bodové skóre dané odpovědi

AM – střední hodnota

σ – směrodatná odchylka

a), b), c), d), e) – označení jednotlivých odpovědí

5, 4, 3, 2, 1 – bodové hodnocení, kde číslo 5 představuje nejvyšší připisovanou váhu, číslo 1 nejnižší.

Tabulka 4.1.1 Průměrné hrubé skóre (HS) u jednotlivých HO a zjištěný percentil

Hodnotová orientace	Otázka č.											HS	perc.
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		
a) vzdělávací	2,7	2,8	2,2	3,8	3,4	3,4	4,1	4,3	3,6	3,0	3,1	36,4	31
b) estetická	2,0	1,8	1,6	1,9	1,8	1,8	1,8	1,7	2,4	1,4	1,7	19,9	21
c) mravní	3,4	2,7	4,2	2,6	3,1	1,8	2,5	2,8	3,3	4,4	4,4	35,2	82
d) ekonomická	2,6	3,5	2,8	4,0	2,9	3,1	3,0	2,8	3,3	2,9	2,2	33,1	82
e) sociální	4,1	4,1	4,1	2,6	3,7	3,1	3,6	3,2	2,4	3,3	3,6	37,8	31

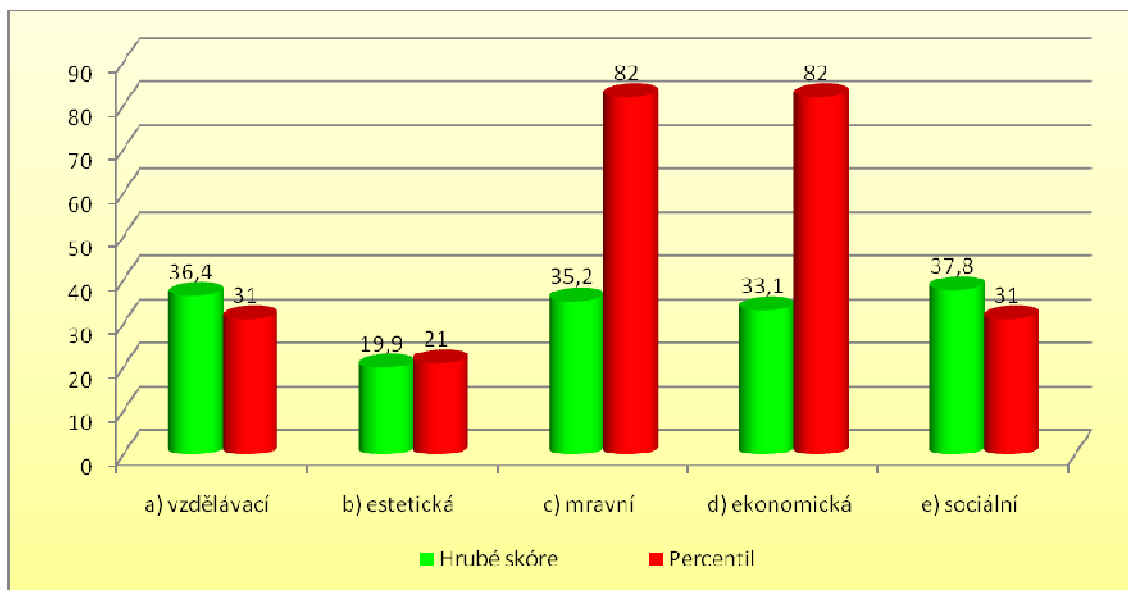
Zdroj: vlastní výzkum

Dosažené hrubé skóre (HS) v první části dotazníku, tj. v části Hodnotové orientace, udává u písmene a) úroveň hodnotové orientace vzdělávací, u písmene b) úroveň hodnotové orientace estetické, u písmene c) udává úroveň hodnotové orientace mravní, dále u písmene d) úroveň hodnotové orientace ekonomické a v poslední řadě u písmene e) úroveň sociální hodnotové orientace. Průměrné hrubé skóre pro každou z pěti hodnotových orientací bylo u sledované skupiny profesionálních hasičů vypočítáno dle metodiky součtem středních hodnot odpovědí jednotlivých kategorií hodnotových orientací („a“, „b“, „c“, „d“, „e“) každé z 12ti otázek.

Z tabulky je při povšimnutí celkem rovnoměrného rozložení číselných hodnot hrubého skóre v jednotlivých kategoriích hodnotových orientací patrné, že by sledovaná skupina profesionálních hasičů měla být podobně v daných kategoriích hodnotově zaměřena a tak přisuzovat s výjimkou hodnotové orientace estetické ostatním položkám zhruba podobnou váhu. Pokud je ovšem každý z výsledků hrubého skóre zkoumané skupiny porovnán s normami netříděné populace mužů, získaný percentil jasně vypovídá o značně mohutnější orientaci k hodnotám mravním a ekonomickým oproti ostatní populaci mužů. Pouze 18 procent mužů netříděné populace přisuzuje mravním a ekonomickým hodnotám vyšší význam, než který jim přisuzují hasiči sledované skupiny. Naopak hodnotám sociálním a vzdělávacím přisuzuje vyšší význam značných 69 procent mužské netříděné populace. Vzhledem k charakteru povolání hasiče je v oblasti hodnot estetických vcelku nejnižší skórová (skóre 19,9) i percentilová (perc. 21) hodnota očekávána.

Pro přehlednost poslouží následující graf.

Graf 4.1.1 Naměřené Hrubé skóre a Percentil u jednotlivých Hodnotových orientací



Zdroj: vlastní výzkum

4.1.2 POSTOJE K HODNOTÁM

Druhá část dotazníku nazvaná v testovém sešitě (viz. Přílohy) zkratkou Dotazník PO obsahuje celkem 4 otázky s osmi možnými odpověďmi. Přehledové tabulky u každé ze čtyř otázek jsou vytvořeny obdobně jako v první části dotazníku, ale tentokrát písmeno a) označuje postoj k hodnotám uměleckým, písmeno b) postoj k hodnotám mravním, písmeno c) postoj k hodnotám ekonomickým, písmeno d) postoj k hodnotám vědeckým, e) postoj k hodnotám sociálním, f) postoj k hodnotě populární písně, písmeno g) postoj k hodnotám disciplíny a písmeno h) značí postoj k hodnotám zdraví.

Otázka č. 1

Kdybyste mohl/a být účastníkem jednání, které oblasti byste dal/a přednost:

- | | |
|-----------------------------------------|---------------------------------------|
| a) současná umělecká tvorba | e) současné nabídky možností rekreace |
| b) mravní profil naší mládeže | f) současná úroveň populární písně |
| c) současné možnosti zvyšování výroby | g) současné problémy kázně v dopravě |
| d) současná orientace vědeckého výzkumu | h) současné problémy zdravotnictví |

Tabulka 1. a

	8	7	6	5	4	3	2	1	N
a)	2	3	8	3	5	26	24	29	100
b)	18	13	18	19	18	14	0	0	100
c)	0	8	16	21	26	18	8	3	100
d)	21	5	8	18	32	8	3	5	100
e)	2	3	16	5	8	24	37	5	100
f)	0	2	0	8	0	3	26	61	100
g)	26	25	16	15	8	7	0	3	100
h)	26	39	16	11	3	0	2	3	100

Zdroj: vlastní výzkum

Tabulka 1. b

	8	7	6	5	4	3	2	1	Σ	AM	σ
a)	16	21	48	15	20	78	48	29	275	2,8	1,80
b)	144	91	108	95	72	42	0	0	552	5,5	1,68
c)	0	56	96	105	104	54	16	3	434	4,3	1,50
d)	168	35	48	90	128	24	6	5	504	5,0	1,98
e)	16	21	96	25	32	72	74	5	341	3,4	1,77
f)	0	14	0	40	0	9	52	61	176	1,8	1,35
g)	208	175	96	75	32	21	0	3	610	6,1	1,78
h)	208	273	96	55	12	0	4	3	651	6,5	1,58

Zdroj: vlastní výzkum

Hodnoty v tabulkách otázky č. 1 se dají interpretovat stejnou formou jako odpovědi respondentů v předchozí části, obsahová stránka je ovšem samozřejmě jiná. Zde byly na rozdíl od hodnotových orientací hodnoceny postoje k hodnotám. V tabulce 1. a jsou opět pro každou odpověď uvedeny počty osob, které jí přidělili tu kterou číselnou bodovou hodnotu podle váhy, jež jí přiřadí (od 8 do 1). Například odpovědi „a) současná umělecká tvorba“ přiřadili nejvyšší bodovou hodnotu 8 dva respondenti. V posledním sloupci tabulky označeném N je pak v každém řádku uveden celkový počet dotázaných osob.

Z tabulky 1. b jasně vyplývá, že pokud by se dotazovaná skupina hasičů záchranářů mohla účastnit jednání s tématem v uvedených oblastech, dala by přednost tématu současných problémů zdravotnictví (odpověď „h“) – postoj k hodnotám zdraví – celkové skóre 651). Nejméně respondenty zaujala oblast současné úrovně populární písně (odpověď „f“) – postoj k hodnotě populární písně – skóre 176).

Otázka č. 2

Jaké je pořadí naléhavosti analyzovat:

- a) produkci krásné literatury
- b) úroveň mravních kvalit mládeže
- c) hospodárnost dopravy
- d) uplatnění vědy ve vzdělání
- e) péče o děti v předškolním věku
- f) úroveň interpretů populární písně
- g) bezpečnost v letecké dopravě
- h) úroveň rychlé lékařské pomoci

Tabulka 2. a

	8	7	6	5	4	3	2	1	N
a)	3	0	0	0	15	8	29	45	100
b)	24	26	13	18	8	8	3	0	100
c)	0	18	16	24	18	24	0	0	100
d)	11	8	31	23	8	16	3	0	100
e)	8	24	13	26	21	8	0	0	100
f)	0	2	0	3	3	5	32	55	100
g)	0	5	10	8	16	29	32	0	100
h)	50	16	13	5	8	0	5	3	100

Zdroj: vlastní výzkum

Tabulka 2. b

	8	7	6	5	4	3	2	1	Σ	AM	σ
a)	24	0	0	0	60	24	58	45	211	2,1	1,49
b)	192	182	78	90	32	24	6	0	604	6,0	1,72
c)	0	126	96	120	72	72	0	0	486	4,9	1,42
d)	88	56	186	115	32	48	6	0	531	5,3	1,59
e)	64	168	78	130	84	24	0	0	548	5,5	1,46
f)	0	14	0	15	12	15	64	55	175	1,8	1,20
g)	0	35	60	40	64	87	64	0	350	3,5	1,51
h)	400	112	78	25	32	0	10	3	660	6,6	1,94

Zdroj: vlastní výzkum

Na otázku č. 2 „Jaké je pořadí naléhavosti analyzovat“ odpovídali hasiči sledovaného souboru takto: Na prvním místě je potřeba analyzovat úroveň rychlé lékařské pomoci (odpověď „h“) – postoj k hodnotám zdraví – celkové skóre 660), dále je třeba se zaměřit na úroveň mravních kvalit mládeže (odpověď „b“) – postoj

k hodnotám mravním – skóre 604), poté se věnovat péči o děti v předškolním věku (odpověď „e“) – postoj k hodnotám sociálním – skóre 548), uplatnění vědy ve vzdělání (odpověď „d“) – postoj k hodnotám vědeckým – skóre 531). Další v pořadí je se 486ti body odpověď „c“) – postoj k hodnotám ekonomickým, dále „g“) – postoj k hodnotám disciplíny (skóre 350), „a“) – postoj k hodnotám uměleckým (skóre – 211) a se 175 body se na posledním místě promítá míra postoje k naléhavosti analýzy úrovně interpretů populární písně (odpověď „f“) – postoj k hodnotě populární písně).

Otázka č. 3

Kterou akci byste nejraději propagoval/a:

- a) o kulturních památkách evropských měst
- b) o boji proti drogám a alkoholizmu
- c) o zabezpečení zdrojů energie
- d) o perspektivě rozvoje vědních oborů
- e) o péči o studenty v zahraničí
- f) o novinkách nahrávek populárních písní
- g) o neukázněnosti chodců
- h) o prevenci onemocnění srdce

Tabulka 3. a

	8	7	6	5	4	3	2	1	N
a)	8	5	6	7	18	13	19	24	100
b)	29	18	13	16	11	8	5	0	100
c)	26	26	8	16	11	13	0	0	100
d)	3	13	29	16	13	24	0	2	100
e)	0	10	11	16	29	21	13	0	100
f)	0	0	0	3	3	5	26	63	100
g)	3	8	7	11	5	13	42	11	100
h)	27	18	24	13	11	5	0	2	100

Zdroj: vlastní výzkum

Nejvyšší bodovou hodnotu 8 u otázky č. 3 přiřadili respondenti nejčastěji (29 osob) odpovědi „b“) – postoj k hodnotám mravním. Nejvíce dotazovaných osob, které se shodly na jedné bodové hodnotě u jedné z odpovědí je 63. Jedná se o nejnižší

bodovou hodnotu 1 u odpovědi „f“ označující postoj k hodnotě populární písni.

Tabulka 3. b

	8	7	6	5	4	3	2	1	Σ	AM	σ
a)	64	35	36	35	72	39	38	24	343	3,4	2,19
b)	232	126	78	80	44	24	10	0	594	5,9	1,87
c)	208	182	48	80	44	39	0	0	601	6,0	1,76
d)	24	91	174	80	52	72	0	2	495	5,0	1,59
e)	0	70	66	80	116	63	26	0	421	4,2	1,49
f)	0	0	0	15	12	15	52	63	157	1,6	0,95
g)	24	56	42	55	20	39	84	11	331	3,3	1,99
h)	216	126	144	65	44	15	0	2	612	6,1	1,67

Zdroj: vlastní výzkum

Zkoumaná skupina profesionálních hasičů by v průměru nejraději propagovala akci o prevenci onemocnění srdce (odpověď „h“ – postoj k hodnotám zdraví – skóre 612) a hned poté akci o zabezpečení zdrojů energie (odpověď „c“ – postoj k hodnotám ekonomickým – skóre 601) či akci o boji proti drogám a alkoholizmu (odpověď „b“ – postoj k hodnotám mravním – skóre 594). Nejméně ráda by pak z nabízených odpovědí pořádala akci o novinkách nahrávek populárních písní (odpověď „f“ – skóre 157).

Otázka č. 4

Jaké je pořadí naléhavosti řešit problémy:

- a) péče o kulturní památky
- b) účinnosti boje proti kriminalitě
- c) zvyšování efektivity výroby
- d) zařazování výsledků vědy do vyučování
- e) sociálního zabezpečení obyvatel
- f) kvality nahrávek populární písni
- g) bezpečnosti dopravy za každého počasí

Tabulka 4. a

	8	7	6	5	4	3	2	1	N
a)	0	0	5	0	30	18	29	18	100
b)	42	21	16	8	3	8	2	0	100
c)	0	11	15	21	16	26	11	0	100
d)	5	8	13	21	26	22	5	0	100
e)	32	24	11	18	10	2	3	0	100
f)	0	0	3	0	3	3	16	75	100
g)	8	13	13	13	11	11	26	5	100
h)	13	23	21	22	13	5	3	0	100

Zdroj: vlastní výzkum

Tabulka 4. b

	8	7	6	5	4	3	2	1	Σ	AM	σ
a)	0	0	30	0	120	54	58	18	280	2,8	1,32
b)	336	147	96	40	12	24	4	0	659	6,6	1,68
c)	0	77	90	105	64	78	22	0	436	4,4	1,55
d)	40	56	78	105	104	66	10	0	459	4,6	1,53
e)	256	168	66	90	40	6	6	0	632	6,3	1,64
f)	0	0	18	0	12	9	32	75	146	1,5	1,05
g)	64	91	78	65	44	33	52	5	432	4,3	2,16
h)	104	161	126	110	52	15	6	0	574	5,7	1,54

Zdroj: vlastní výzkum

Dle číselných hodnot z tabulky 4. b vyplývá, že nejnaléhavěji by se podle respondentů měla řešit účinnost boje proti kriminalitě (odpověď „b“) – skóre 659), tedy z uvedených hodnota mravní a hned poté sociální zabezpečení obyvatel (odpověď „b“) – skóre 632). Nejméně důležitá je opět kvalita nahrávek populární písně (odpověď „f“) – skóre 146).

Legenda k tabulkám 1 - 4:

N – celkový počet respondentů

 Σ – součet hodnot v řádku – celkové bodové skóre dané odpovědi

AM – střední hodnota

 σ – směrodatná odchylka

a), b), c), d), e), f), g), h) – označení jednotlivých odpovědí

8, 7, 6, 5, 4, 3, 2, 1 – bodové hodnocení, kde číslice 8 představuje nejvyšší připisovanou váhu, číslice 1 nejnižší.

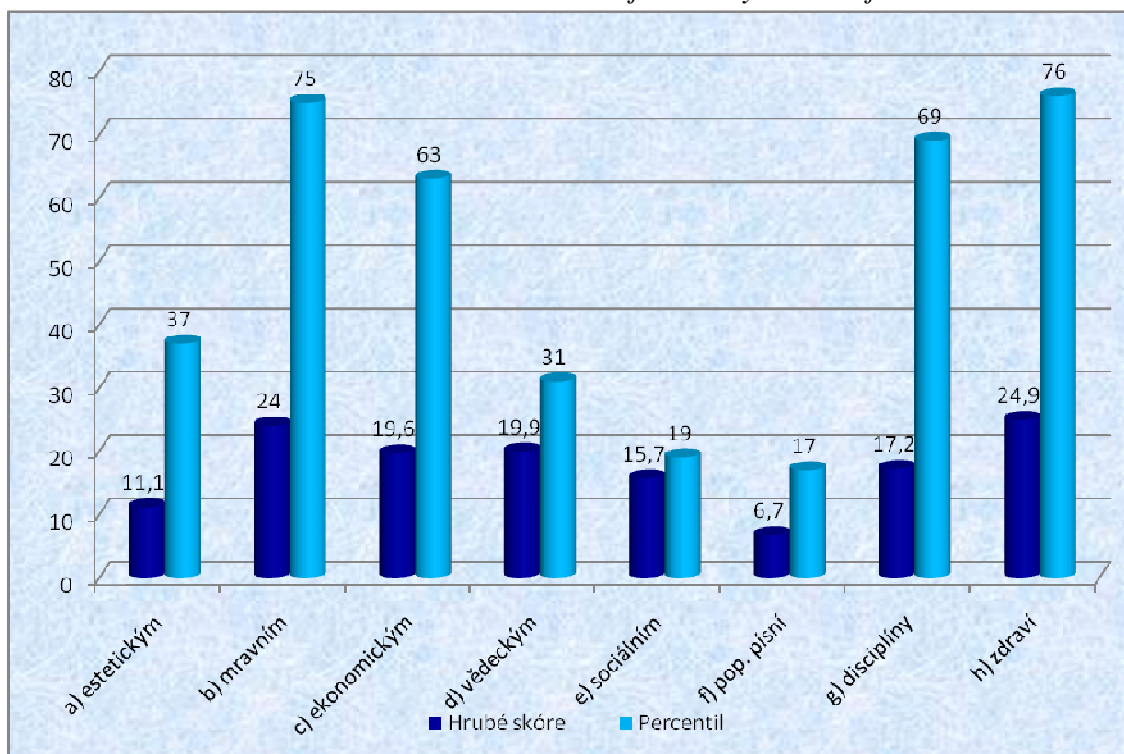
Tabulka 4.1.2 Hrubé skóre (HS) u jednotlivých Postojů k hodnotám a zjištěný percentil

Postoj k hodnotám	Otázka č.				HS	perc.
	1	2	3	4		
a) estetickým	2,8	2,1	3,4	2,8	11,1	37
b) mravním	5,5	6	5,9	6,6	24,0	75
c) ekonomickým	4,3	4,9	6	4,4	19,6	63
d) vědeckým	5	5,3	5	4,6	19,9	31
e) sociálním	3,4	1,8	4,2	6,3	15,7	19
f) pop. písní	1,8	1,8	1,6	1,5	6,7	17
g) disciplíny	6,1	3,5	3,3	4,3	17,2	69
h) zdraví	6,5	6,6	6,1	5,7	24,9	76

Zdroj: vlastní výzkum

Dosažené hrubé skóre v části Postoje k hodnotám u písmene a) udává míru postoje k hodnotám uměleckým, u písmene b) míru postoje k hodnotám mravním, u písmene c) udává míru postoje k hodnotám ekonomickým, u písmene d) míru postoje k hodnotám vědeckým, u e) k hodnotám sociálním, u f) míru postoje k hodnotě populární písně, u písmena g) míru postoje k hodnotám disciplíny a u písmene h) udává míru postoje k hodnotám zdraví.

Graf 4.1.2 Naměřené Hrubé skóre a Percentil u jednotlivých Postojů k hodnotám



Zdroj: vlastní výzkum

Z tabulky a grafu 4.1.2 je díky výpočtu celkového hrubého skóre každé odpovědi ze všech čtyř otázek patrné, že pro hasiče výběrového souboru má nejvyšší váhu hodnota zdraví (hrubé skóre 24,9) nebo lépe řečeno, míra jejich postoje k hodnotám zdraví převládá nad ostatními postoji z výběru. Vysokého hrubého skóre se od respondentů dočkala také míra postoje k mravním hodnotám (HS 24). Opakem je, s hrubým skóre pouhých 6,7, míra postoje k hodnotě populární písně, která je opět vzhledem k charakteru a náplni profese hasiče záchranáře na posledním místě z uvedených postojů k hodnotám očekávána.

Před započítáním interpretace jednotlivých výsledků hrubého skóre je nutno se zaměřit i na percentilové hodnoty uvedené v posledním sloupci tabulky 4.1.2 (a taktéž v grafu). Uvedené percentily vypovídají o tom, jakou váhu jednotlivým postojům k hodnotám přiřkládají hasiči sledovaného souboru v porovnání s muži netříděné populace. Pokud např. postoj k hodnotám ekonomickým a postoj k hodnotám vědeckým hasiči průměrně ocenili téměř stejnou hodnotou hrubého skóre (SH 19,6 a 19,9), nemusí to nutně znamenat, že bude platit něco podobného mimo rámec jejich skupiny. To dokládá percentil 63 u postoje k hodnotám ekonomickým a na druhé straně percentil 31 u postoje k hodnotám vědeckým.

Hasiči záchranáři v porovnání s mužskou netříděnou populací zaujímají postoj a přiřkládají mu větší váhu v oblasti zdraví (percentil 76, tzn. pouze 24 % mužů netříděné populace této oblasti přiřkládá vyšší význam), mravních hodnot (percentil 75), disciplíny (percentil 69) a v oblasti hodnot ekonomických (percentil 63).

Tyto výsledky jsou v souvislosti s povahou profese hasičů velice zajímavé. Přítomností v bezpečnostním sboru, práci ve specifických podmínkách hasičského povolání může být osobnost záchranáře, jak je patrné z výsledků, do jisté míry determinována. V potaz je však také nutno brát, že možná ne náhodně si volí toto povolání lidé s určitými předpoklady, takovými, jež jsou součástí jejich osobnosti přirozeně, ještě před výkonem služby ve sboru.

Postoje k hodnotám mravním, sociálním, zdraví a disciplíny jsou z hlediska tohoto výzkumu vzhledem k náplni hasičské profese favorizovány. Potenciální příčinu

toho, proč se u položky míra postoje k hodnotám sociálním očekávání vysokého skóre a percentilu nepotvrdilo, bude osvětleno později.

4.1.3 MOTIVACE VÝKONU

Třetí část dotazníku nazvaná v testovém sešitě (viz. Přílohy) zkratkou Dotazník MO obsahuje celkem 3 otázky s deseti možnými odpověďmi. Každá z otázek je opět analyzována zvlášť a jsou pro ni vytvořeny přehledové tabulky „a“ a „b“, jejichž hodnoty dokládají jakou váhu, těm kterým motivačním prostředkům hasiči přikládají.

Otázka č. 1

K dosahování dobrých výsledků v práci přispívá:

- a) zajímavá práce
- b) radost z výsledků práce
- c) vzrušující situace
- d) volný režim práce
- e) výše platu (odměny)
- f) možnost postupu
- g) soutěž mezi spolupracovníky
- h) společenská užitečnost práce
- i) uznání od spolupracovníků
- j) uznání od vedoucího

Tabulka 1. a

	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	N
a)	50	21	11	13	2	0	0	0	0	3	100
b)	34	32	18	5	3	3	2	0	3	0	100
c)	0	3	18	15	5	5	5	11	9	29	100
d)	0	5	16	13	5	8	10	11	18	14	100
e)	10	18	13	24	13	3	5	11	3	0	100
f)	3	2	5	5	24	18	8	8	13	14	100
g)	0	0	3	3	11	8	18	13	18	26	100
h)	8	13	8	3	12	21	16	13	3	3	100
i)	0	0	8	16	13	16	16	13	18	0	100
j)	0	8	3	0	16	21	13	18	11	10	100

Zdroj: vlastní výzkum

Tabulka 1. b

	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	Σ	AM	σ
a)	500	189	88	91	12	0	0	0	0	3	883	8,8	1,80
b)	340	288	144	35	18	15	8	0	6	0	854	8,5	1,81
c)	0	27	144	105	30	25	20	33	18	29	431	4,3	2,88
d)	0	45	128	91	30	40	40	33	36	14	457	4,6	2,66
e)	100	162	104	168	78	15	20	33	6	0	686	6,9	2,23
f)	30	18	40	35	144	90	32	24	26	14	453	4,5	2,37
g)	0	0	24	21	66	40	72	39	36	26	324	3,2	1,98
h)	80	117	64	21	72	105	64	39	6	3	571	5,7	2,45
i)	0	0	64	112	78	80	64	39	36	0	473	4,7	1,94
j)	0	72	24	0	96	105	52	54	22	10	435	4,4	2,19

Zdroj: vlastní výzkum

Opět měli dotazovaní hasiči možnost přiřadit každé z odpovědí jednu číselnou bodovou hodnotu, tentokrát od 10 do 1, kde hodnota deset vypovídá o nejvyšší možné váze, kterou daný respondent položce přisuzuje, hodnota jedna vypovídá o váze nejnižší. Tudíž odpověď, která získá číselnou bodovou hodnotu jedna, se stává nejméně oblíbenou variantou odpovědi té které otázky.

V otázce č. 1 získala nejvyšší skóre (883) odpověď „a“, znamená to tedy, že podle respondentů k dosahování dobrých výsledků v práci přispívá zejména to, aby pracovní náplň byla zajímavá, aby sama práce byla zajímavá. Další v pořadí se umístila odpověď „b“. Těsně po zajímavosti práce hasiči preferují radost z výsledků práce (skóre 854). Velmi vysoké skóre (686) obdržela i odpověď „e) výše platu (odměny)“ a po ní odpověď „h) společenská užitečnost práce“ (skóre 571). Odpovědi „i) uznání od spolupracovníků“ (skóre 473), „d) volný režim práce“ (skóre 457), „f) možnost postupu“ (skóre 453), „j) uznání od vedoucího“ (skóre 435) a „c) vzrušující situace“ (skóre 431) se drží svou hodnotou skóre na dosti podobné úrovni, podělily se o 5., 6., 7., 8. a 9. místo oblíbenosti odpovědí. K dosahování dobrých výsledků v práci podle hasičů sledovaného souboru nejméně z možných odpovědí přispívá soutěž mezi spolupracovníky (odpověď „g)“ – skóre 324). Tomuto jevu nasvědčuje i fakt, že výkon hasičské profese provází zejména kooperace pracovníků uvnitř zasahující jednotky. Jednoduše odpovědně zachraňovat lidské životy či likvidovat následky havárií by nebylo dosti možné bez značné míry ochoty ke spolupráci, a to nejen s ostatními kolegy v týmu.

Otázka č. 2

Když je výsledek práce - řešení úkolu závislé na dvojici pracovníků nebo celé skupiny, nejvíce je u jednotlivce pozitivně ovlivní:

- a) společný zájem
- b) spokojenost spolupracovníků s výsledky mé práce
- c) napětí při práci
- d) nezávislost na výkonu jiných
- e) individuální odměna
- f) možnost vést ostatní
- g) vzájemné soupeření
- h) přínos pro spolupracovníky
- i) váženost mezi spolupracovníky
- j) pochvala od vedoucího

Tabulka 2. a

	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	N
a)	55	13	10	3	5	3	3	2	3	3	100
b)	16	37	11	10	3	5	0	5	13	0	100
c)	0	5	14	11	6	7	8	18	5	26	100
d)	3	3	7	8	13	5	24	11	18	8	100
e)	0	0	11	12	11	16	13	21	5	11	100
f)	5	3	8	7	10	16	16	11	21	3	100
g)	3	5	5	5	16	8	13	8	11	26	100
h)	0	21	21	13	16	11	2	13	3	0	100
i)	11	3	18	25	11	13	3	3	8	5	100
j)	3	8	2	8	16	11	13	5	16	18	100

Zdroj: vlastní výzkum

Tabulka 2. b

	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	Σ	AM	σ
a)	550	117	80	21	30	15	12	6	6	3	840	8,4	2,50
b)	160	333	88	70	18	25	0	15	26	0	735	7,4	2,69
c)	0	45	112	77	36	35	32	54	10	26	427	4,3	2,74
d)	30	27	56	56	78	25	96	33	36	8	445	4,5	2,38
e)	0	0	88	84	66	80	52	63	10	11	454	4,5	2,14
f)	50	27	64	49	60	80	64	33	42	3	472	4,7	2,40
g)	30	45	40	35	96	40	52	24	22	26	410	4,1	2,69
h)	0	189	168	91	96	55	8	39	6	0	652	6,5	2,12
i)	110	27	144	175	66	65	12	9	16	5	629	6,3	2,45
j)	30	72	16	56	96	55	52	15	32	18	442	4,4	2,66

Zdroj: vlastní výzkum

U otázky č. 2 „Když je výsledek práce - řešení úkolu závislé na dvojici pracovníků nebo celé skupiny, nejvíce je u jednotlivce pozitivně ovlivní“ přidělilo nejpreferovanější odpovědi „a) společný zájem“ (nejvyšší skóre 840) ze sta respondentů 55 nejvyšší bodovou hodnotu 10, 13 z nich bodovou hodnotu 9, 10 bodovou hodnotu 8, 5 bodovou hodnotu 6, hodnotu 5 i hodnotu 4 zvolili tři z respondentů, taktéž i hodnotu 2 a 1. Bodovou hodnotu 3 přiřadily 2 osoby.

Na druhém místě je podle respondentů u jednotlivce pro výsledek práce ve skupině nejdůležitější spokojenost spolupracovníků se samotnými výsledky jeho práce (odpověď „b“) – skóre 735). Vyšší hodnoty byly přiděleny také odpovědi „h) přínos pro spolupracovníky“ (skóre 652) a odpovědi „i) váženost mezi spolupracovníky“ (skóre 629). Nejméně oblíbenou se ve výběru stala odpověď „g) vzájemné soupeření“ (skóre 410). Toto zjištění může opět nasvědčovat jisté vyšší vnímavosti hasičů k vzájemnému pomáhání si, podpoře, spolupráci a stmelení v týmu oproti při zásazích neproduktivní kompetici.

Otázka č. 3

Ke spokojenosti člověka přispívá:

- a) zajímavé zaměstnání
- b) radost z vlastních úspěchů
- c) pestrý život
- d) možnost samostatně si plánovat činnost
- e) hmotné zabezpečení
- f) vyniknutí nad ostatní
- g) když je úspěšný v podnikání
- h) když může pomáhat jiným
- i) když se s ním lidé radí
- j) spokojenost jeho vedoucích

Tabulka 3. a

	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	N
a)	42	24	13	10	2	3	0	0	3	3	100
b)	26	29	21	8	3	2	3	0	5	3	100
c)	16	24	21	8	5	2	5	3	3	13	100
d)	0	0	11	26	21	8	8	5	13	8	100
e)	5	8	13	24	29	7	8	3	3	0	100
f)	0	3	0	2	13	16	3	26	16	21	100
g)	0	0	8	5	5	11	34	16	16	5	100
h)	11	10	16	13	5	24	5	16	0	0	100
i)	0	2	3	5	18	5	11	21	24	11	100
j)	0	0	0	6	0	18	18	8	16	34	100

Zdroj: vlastní výzkum

Tabulka 3. b

	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	Σ	AM	σ
a)	420	216	104	70	12	15	0	0	6	3	846	8,5	2,18
b)	260	261	168	56	18	10	12	0	10	3	798	8,0	2,35
c)	160	216	168	56	30	10	20	9	6	13	688	6,9	3,03
d)	0	0	88	182	126	40	32	15	26	8	517	5,2	2,23
e)	50	72	104	168	174	35	32	9	6	0	650	6,5	1,79
f)	0	27	0	14	78	80	12	78	32	21	342	3,4	2,03
g)	0	0	64	35	30	55	136	48	32	5	405	4,1	1,82
h)	110	90	128	91	30	120	20	48	0	0	637	6,4	2,29
i)	0	18	24	35	108	25	44	63	48	11	376	3,8	2,08
j)	0	0	0	42	0	90	72	24	32	34	294	2,9	1,85

Zdroj: vlastní výzkum

V poslední otázce dotazníku se zabýváme tématem spokojenosti člověka. Nejvíce z nabízených možností ke spokojenosti člověka podle hasičů přispívá zajímavé zaměstnání (odpověď „a“ – skóre 846). Dále pak radost z vlastních úspěchů (odpověď „b“ – skóre 798), pestrý život (odpověď „c“ – skóre 688), hmotné zabezpečení (odpověď „e“ – skóre 650), na pátém místě, když můžete pomáhat jiným (odpověď „h“ – skóre 637), poté možnost samostatně si plánovat činnost (odpověď „d“ – skóre 517), na sedmém místě, když je úspěšný v podnikání (odpověď „g“ – skóre 405). O poslední pozice oblíbenosti se dělí odpověď „i“ když se s ním lidé radí“ (skóre 376), „f“ vyniknutí nad ostatní“ (skóre 342) a odpověď „j“ spokojenost jeho vedoucích“ (skóre 294). Je tak patrné, že si hasiči záchranáři potrpí na to, aby je práce, kterou vykonávají,

bavila, aby byla zajímavá, aby je naplňovala. Vykonávají pracovní činnosti, přičemž se zdá, že větší váhu pro ně představuje to, zda jsou spokojeni v práci sami se sebou, než-li zda je s nimi spokojený jejich nadřízený.

Legenda k tabulkám 1 - 3:

N – celkový počet respondentů

Σ – součet hodnot v řádku – celkové bodové skóre dané odpovědi

AM – střední hodnota

σ – směrodatná odchylka

a), b), c), d), e), f), g), h), i), j) – označení jednotlivých odpovědí

10, 9, 8, 7, 6, 5, 4, 3, 2, 1 – bodové hodnocení, kde číslice 10 představuje nejvyšší připisovanou váhu, číslice 1 nejnižší.

Tabulka 4.1.3 Hrubé skóre (HS) u jednotlivých Motivací výkonu a zjištěný percentil

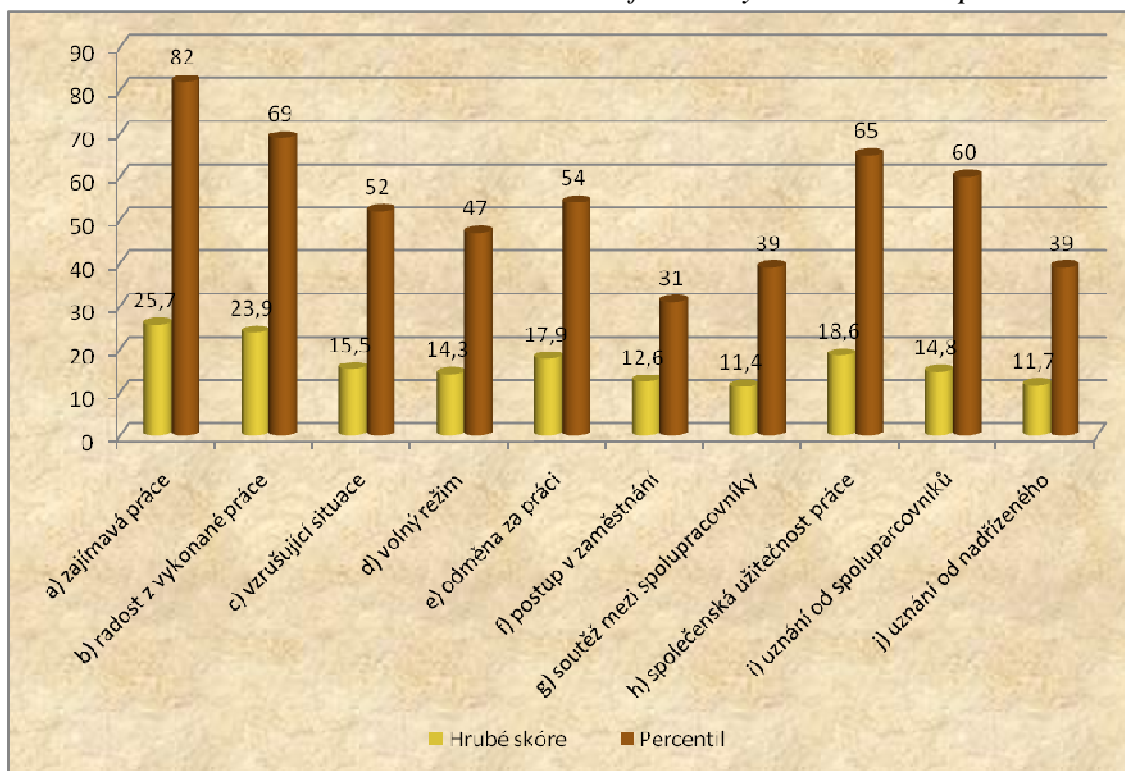
Motivační prostředky výkonu	Otázka č.			HS	perc.
	1	2	3		
a) zajímavá práce	8,8	8,4	8,5	25,7	82
b) radost z vykonané práce	8,5	7,4	8	23,9	69
c) vzrušující situace	4,3	4,3	6,9	15,5	52
d) volný režim	4,6	4,5	5,2	14,3	47
e) odměna za práci	6,9	4,5	6,5	17,9	54
f) postup v zaměstnání	4,5	4,7	3,4	12,6	31
g) soutěž mezi spolupracovníky	3,2	4,1	4,1	11,4	39
h) společenská užitečnost práce	5,7	6,5	6,4	18,6	65
i) uznání od spolupracovníků	4,7	6,3	3,8	14,8	60
j) uznání od nadřízeného	4,4	4,4	2,9	11,7	39

Zdroj: vlastní výzkum

Dosažené hrubé skóre v části Motivace výkonu ukazuje váhu motivačních prostředků respektive incentív pod písmenem a) uspokojování zájmů, b) subjektivního prožívání dosahovaných výsledků, c) vzrušujícího vlivu pracovních podmínek, d) volnost režimu práce ev. pracovního tempa, u e) odměny za práci, u f) možností postupu v zaměstnání, g) prožívání soutěživosti, překonávání jiných, h) prožívání přínosu vlastní

snahy pro společnost, i) prožívání uznání od spolupracovníků a j) prožívání uznání od nadřízeného.

Graf 4.1.3 Naměřené Hrubé skóre a Percentil u jednotlivých motivačních prostředků



Zdroj: vlastní výzkum

Z tabulky a grafu 4.1.3 je díky výpočtu celkového hrubého skóre každé odpovědi ze všech tří otázek patrné, že pro hasiče výběrového souboru má nejvyšší váhu zajímavá práce (hrubé skóre 25,7) nebo lépe řečeno, motivační prostředek uspokojování zájmů převládá nad ostatními incentivami z výběru. Vysokého hrubého skóre se od respondentů těší také možnost radost z vykonávané práce (HS 23,9), společenská užitečnost práce (HS 18,6) a odměna za práci (HS 17,9). Naopak nejnižší oblíbenosti z nabízených se dočkala odpověď „g) soutěž mezi spolupracovníky“.

Důležité je ovšem kromě naměřeného hrubého skóre zabývat se v porovnání k netříděné mužské populaci i percentilovými hodnotami, které jsou uvedené v posledním sloupci tabulky 4.1.3 (a taktéž v grafu). Percentily tedy vypovídají o tom,

jakou váhu jednotlivým motivačním prostředkům výkonu přiřkládají hasiči sledovaného souboru v porovnání s muži netříděné populace.

Hasiči záchranáři v porovnání s mužskou netříděnou populací preferují možnost zajímavé práce, přiřkládají jí větší váhu (percentil 82, tzn. pouze 18 % mužů netříděné populace této možnosti přiřkládá vyšší význam), dále radost z vykonané práce (percentil 69) a výraznější je také společenská užitečnost práce (percentil 65) a uznání od spolupracovníků (percentil 60).

Zajímavé je to, že cca v půli hodnocení se ocitla odpověď „c) vzrušující situace“ (HS 15,5). I když v návaznosti na kvalitativní část se dozvíme, že pro někoho vzrušující situace spojené s hasičskou profesí představují spíše stresující faktor, zatímco pro jiného složku činnosti, bez které by již nechtěl ve svém povolání být.

4.1.4 Statistická analýza výsledků hodnotových orientací, postojů k hodnotám a motivace výkonu vzhledem k věku a délce praxe dotázaných hasičů

V předchozích kapitolách kvantitativní části výzkumu byly popsány výsledky celé sledované skupiny hasičů. Tato kapitola je zaměřena na odpovědi hasičů dle jednotlivých kategorií věku a délky praxe ve sboru, zkoumá, zda se naměřené hodnoty v závislosti na těchto faktorech liší. Ze stanovených pěti věkových kategorií byly obsazeny pouze tři a to: 21 – 30 let (18 osob), 31 – 45 let (66 osob) a 46 až 60 let (16 osob). Délka praxe byla v dotazníku stanovena do 5ti let (8 osob), od 5ti do 10ti let (39 osob) a nad 10 let (53 osob). Získané výsledky jsou zaneseny do následujících přehledových tabulek. V důsledku značné objemnosti dat bylo nutno některé tabulky rozdělit, tyto pak na sebe plynule navazují na následujících stránkách.

Tabulka 4.1.4.1: Naměřená hrubá skóre - Věk 21 - 30 let

HO						PO								
N	a	b	c	d	e	N	a	b	c	d	e	f	g	h
1	35	32	41	22	38	1	7	19	23	23	23	11	13	25
2	26	20	37	38	41	2	17	32	22	24	16	6	13	24
3	34	14	34	40	36	3	8	23	22	20	18	5	20	28
4	42	22	38	38	31	4	10	24	21	25	15	4	21	24
5	35	18	36	26	46	5	15	31	17	14	17	9	26	23
6	40	40	25	26	37	6	32	27	17	17	16	4	17	20
7	36	18	33	34	47	7	9	28	22	17	21	9	16	22
8	41	21	29	41	45	8	11	27	16	18	15	6	14	24
9	35	20	37	36	38	9	12	28	20	16	22	8	21	21
10	35	17	35	37	35	10	9	33	23	22	21	7	15	20
11	33	33	32	25	41	11	10	21	17	23	16	6	20	22
12	32	15	36	35	37	12	15	25	19	17	18	5	19	23
13	41	18	31	29	40	13	16	24	21	24	19	4	19	25
14	34	26	24	33	41	14	12	22	23	20	21	4	18	21
15	28	32	26	31	36	15	14	30	24	19	20	10	17	23
16	34	38	33	40	35	16	13	27	19	21	16	8	21	22
17	41	27	40	28	42	17	15	22	20	21	22	11	20	25
18	36	16	38	31	45	18	16	25	21	19	17	5	17	24
Σ	638	427	605	590	711	Σ	241	468	367	360	333	122	327	416
Ø	35,44	23,72	33,61	32,78	39,50	Ø	13,39	26,00	20,39	20,00	18,50	6,78	18,17	23,11

MO										
N	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
1	28	17	16	15	17	10	7	20	13	12
2	29	25	29	15	16	12	8	19	14	13
3	26	25	11	24	25	11	8	14	8	13
4	29	28	3	12	18	17	18	16	14	10
5	26	28	25	16	17	5	10	19	7	12
6	25	27	23	23	18	8	5	17	13	6
7	30	27	17	16	15	14	13	12	11	10
8	31	24	18	15	22	11	6	21	15	12
9	28	28	11	19	17	13	9	18	12	13
10	26	27	16	22	19	9	12	11	11	14
11	25	23	15	17	21	8	7	16	14	13
12	31	25	19	19	18	12	6	16	11	11
13	29	26	22	21	16	11	11	17	8	9
14	30	25	17	18	17	10	10	18	9	12
15	28	24	19	11	18	13	9	11	13	8
16	31	22	21	16	19	8	8	16	12	11
17	26	27	18	16	21	9	12	15	11	7
18	25	25	16	17	18	12	11	19	11	10
Σ	503	453	316	312	332	193	170	295	207	196
Ø	27,94	25,17	17,56	17,33	18,44	10,72	9,44	16,39	11,50	10,89

Zdroj: vlastní výzkum

Tabulka 4.1.4.2: Naměřená hrubá skóre - Věk 31 - 45 let

HO						PO								
N	a	b	c	d	e	N	a	b	c	d	e	f	g	h
1	43	31	34	18	42	1	23	24	19	30	19	4	13	18
2	40	16	40	26	49	2	7	18	14	19	27	5	25	29
3	34	16	35	38	44	3	8	28	27	21	15	5	15	25
4	44	19	40	33	35	4	8	31	22	16	21	5	14	27
5	41	17	35	39	37	5	14	21	18	20	23	5	14	29
6	44	31	35	24	37	6	19	29	14	26	17	4	11	24
7	28	27	38	27	42	7	8	31	20	15	20	6	20	21
8	42	16	39	33	38	8	17	27	22	18	22	6	15	17
9	35	21	35	37	38	9	15	21	22	14	19	10	16	23
10	39	26	37	33	36	10	9	28	21	14	16	4	25	27
11	41	19	41	22	43	11	9	22	20	23	25	7	10	28
12	39	24	35	33	38	12	24	22	17	14	18	4	20	25

13	43	18	36	36	36	13	12	25	22	25	18	5	7	27
14	38	22	44	33	34	14	12	14	21	13	19	19	22	24
15	45	15	41	37	33	15	8	27	22	19	16	4	20	28
16	43	18	36	28	39	16	12	23	21	22	21	7	20	28
17	44	23	35	24	38	17	22	22	20	20	22	8	10	21
18	39	26	35	33	44	18	20	18	18	16	19	6	22	23
19	35	17	42	32	48	19	20	19	19	19	22	10	25	22
20	36	21	40	26	39	20	19	20	22	20	15	5	14	24
21	40	21	35	29	38	21	16	23	21	22	27	5	14	18
22	42	26	37	33	36	22	9	20	21	14	16	4	25	27
23	41	19	41	22	43	23	9	22	20	23	25	7	10	28
24	40	26	29	32	46	24	14	22	25	22	19	7	14	29
25	36	27	33	38	40	25	19	19	26	19	18	6	25	18
26	34	16	35	38	44	26	8	28	27	21	15	5	15	25
27	44	19	40	33	35	27	8	31	22	16	21	5	14	27
28	42	19	37	37	39	28	15	30	21	17	19	12	20	19
29	39	24	35	33	38	29	24	22	17	14	18	4	20	25
30	43	18	36	36	36	30	12	25	22	25	18	5	7	27
31	38	22	44	33	34	31	12	14	21	13	19	15	22	24
32	45	15	41	37	33	32	8	27	22	19	16	4	20	28
33	36	24	40	36	39	33	8	31	26	20	22	5	14	24
34	39	16	42	32	35	34	13	25	24	14	20	6	20	18
35	43	28	35	31	40	35	12	22	26	23	18	10	25	22
36	37	17	38	39	37	36	12	20	20	14	19	5	20	24
37	49	19	34	25	35	37	15	31	23	25	26	12	10	22
38	45	22	41	37	36	38	9	19	27	13	22	4	10	18
39	37	23	32	21	35	39	9	22	18	19	19	5	20	18
40	36	21	35	32	44	40	12	24	22	22	20	5	14	22
41	43	31	34	18	42	41	23	24	19	30	19	4	13	18
42	37	19	37	32	32	42	21	22	21	31	19	8	12	27
43	38	24	34	30	36	43	20	32	20	19	20	11	20	20
44	41	18	41	21	41	44	23	25	25	21	21	5	15	24
45	43	31	40	35	38	45	15	19	23	16	25	5	15	18
46	35	25	35	38	42	46	10	18	18	20	20	4	14	29
47	41	17	42	25	43	47	12	27	17	16	19	10	14	25
48	41	30	37	30	41	48	12	26	22	15	15	4	12	29
49	39	26	37	33	36	49	9	28	20	14	16	4	25	27
50	41	18	41	22	43	50	9	22	20	23	25	7	10	28
51	43	23	40	33	34	51	10	28	17	22	22	7	25	18
52	36	25	41	35	46	52	8	24	19	20	15	5	12	20

53	39	18	40	21	41	53	9	22	19	16	27	12	15	25
54	40	17	32	31	38	54	11	20	15	19	16	5	16	26
55	47	31	38	38	40	55	9	19	22	20	25	4	22	26
56	24	24	40	32	42	56	8	31	20	21	19	5	14	27
57	32	26	42	21	40	57	12	23	15	15	25	9	16	18
58	41	17	35	39	37	58	14	21	18	20	23	5	14	29
59	44	31	35	24	37	59	19	29	14	26	17	4	11	24
60	28	27	38	27	42	60	8	31	20	15	20	6	20	29
61	27	17	32	39	36	61	12	32	22	25	17	6	15	26
62	35	26	36	26	38	62	12	31	25	20	15	4	14	29
63	39	22	41	24	32	63	9	28	16	19	21	5	14	28
64	42	18	38	39	48	64	10	22	14	19	22	7	11	26
65	41	16	42	35	36	65	8	25	15	21	23	5	20	19
66	35	20	43	33	35	66	8	18	16	18	19	5	12	25
Σ	2591	1442	2484	2047	2569	Σ	851	1594	1344	1280	1316	416	1078	1593
∅	39,26	21,85	37,64	31,02	38,92	∅	12,89	24,15	20,36	19,39	19,94	6,30	16,33	24,14

MO										
N	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
1	25	26	13	15	19	12	18	20	9	8
2	24	23	18	21	19	12	16	15	14	3
3	23	12	19	13	19	22	18	18	15	10
4	28	28	11	13	18	5	12	21	15	14
5	22	28	16	14	18	6	6	26	16	13
6	25	25	13	14	21	12	9	18	16	12
7	28	25	15	16	16	16	11	15	8	8
8	25	20	20	5	10	16	4	25	19	16
9	17	20	12	24	20	13	12	15	12	20
10	26	22	14	13	24	12	15	17	16	6
11	27	28	11	11	19	18	14	15	13	9
12	29	13	26	12	22	9	15	16	13	10
13	28	24	25	8	17	11	9	16	18	9
14	30	27	24	21	18	15	12	9	6	3
15	25	27	15	10	11	13	8	22	18	10
16	22	25	16	23	20	16	15	18	8	16
17	25	26	19	12	19	17	14	25	14	20
18	17	25	18	19	12	21	16	16	15	14
19	27	26	15	23	15	20	9	21	16	15

20	22	22	16	11	16	18	12	20	9	16
21	20	20	14	19	19	10	10	16	9	9
22	26	22	14	13	21	12	15	17	16	6
23	17	28	11	11	21	18	14	15	13	9
24	27	18	19	12	20	20	14	16	15	10
25	19	18	15	12	19	6	15	16	12	16
26	23	12	19	13	19	22	18	18	15	10
27	28	28	11	13	18	5	12	21	15	10
28	28	26	11	13	20	10	15	12	12	14
29	29	13	26	12	22	9	15	16	13	10
30	28	24	25	8	17	11	9	16	18	9
31	30	27	24	21	18	15	12	9	6	3
32	25	27	15	10	11	13	8	22	18	10
33	30	28	22	11	12	9	9	23	9	12
34	28	26	20	15	15	15	10	12	8	10
35	19	24	16	16	12	15	10	20	10	9
36	22	12	19	11	20	11	12	15	12	10
37	20	26	16	9	21	10	9	16	9	15
38	25	28	18	16	19	18	9	21	12	14
39	31	13	20	18	12	16	8	20	10	7
40	19	26	22	15	20	16	12	21	9	9
41	25	26	13	15	19	12	10	20	9	8
42	28	26	16	16	15	14	15	16	14	10
43	29	18	15	18	16	15	16	18	16	15
44	18	22	20	17	21	10	16	16	12	16
45	23	20	18	20	20	18	10	20	20	6
46	32	24	18	24	19	9	9	21	19	9
47	26	27	19	13	12	12	15	24	8	10
48	29	20	18	12	15	13	14	16	10	12
49	26	22	14	13	24	12	7	17	16	6
50	27	28	11	11	19	18	9	15	13	9
51	24	29	12	10	19	6	9	16	16	8
52	24	27	16	11	18	9	11	20	15	6
53	28	25	16	15	22	12	12	16	20	12
54	24	24	15	14	20	16	10	16	24	10
55	19	20	20	16	19	12	9	12	21	9
56	25	26	17	18	18	9	12	22	16	15
57	29	20	11	16	18	11	12	15	14	9
58	22	28	16	14	18	6	6	26	16	13
59	25	25	13	14	21	12	9	18	16	12

60	28	25	15	16	16	16	11	15	8	8
61	28	28	12	11	16	11	9	16	10	9
62	19	28	15	12	15	12	8	16	18	6
63	26	26	19	11	21	15	10	12	20	6
64	29	22	11	10	22	12	12	16	14	8
65	28	25	16	14	19	8	12	22	16	9
66	29	20	19	9	23	9	13	20	20	10
Σ	1659	1549	1098	936	1194	854	767	1171	912	685
Ø	25,14	23,47	16,64	14,18	18,09	12,94	11,62	17,74	13,82	10,38

Zdroj: vlastní výzkum

Tabulka 4.1.4.3: Naměřená hrubá skóre - Věk 46 - 60 let

HO						PO								
N	a	b	c	d	e	N	a	b	c	d	e	f	g	h
1	39	15	33	44	37	1	16	21	19	31	17	4	13	22
2	42	19	38	35	34	2	15	32	19	25	18	4	11	20
3	19	25	38	46	39	3	9	18	12	18	30	12	20	29
4	36	21	38	31	42	4	8	26	23	14	25	7	12	29
5	29	23	36	43	40	5	5	20	19	15	18	7	30	30
6	30	34	30	35	28	6	12	21	13	19	20	4	17	27
7	32	20	35	46	35	7	12	30	18	23	30	4	12	31
8	30	23	36	42	40	8	15	26	19	20	21	7	11	32
9	29	33	32	32	42	9	8	25	15	21	23	6	20	30
10	30	32	38	35	39	10	9	21	18	18	26	5	29	21
11	36	22	38	39	32	11	5	21	19	15	15	7	26	22
12	26	25	33	36	37	12	10	18	16	16	17	6	11	21
13	32	19	32	42	32	13	12	21	14	20	22	10	12	20
14	32	16	33	40	30	14	16	30	14	24	20	12	12	31
15	40	16	38	35	39	15	15	18	18	25	25	7	13	20
16	39	23	36	43	42	16	8	21	19	23	23	4	23	30
Σ	521	366	564	624	588	Σ	175	369	275	327	350	106	272	415
Ø	32,56	22,88	35,25	39,00	36,75	Ø	10,94	23,06	17,19	20,44	21,88	6,63	17,00	25,94

MO										
N	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
1	29	28	5	11	20	20	13	16	11	12
2	30	22	8	18	9	9	10	22	23	16
3	19	26	18	23	23	14	16	20	11	5

4	27	29	12	11	17	8	5	19	23	14
5	27	28	23	4	18	14	13	9	14	5
6	30	26	14	14	11	11	3	22	17	17
7	30	26	18	13	17	13	12	20	22	15
8	29	28	15	17	15	8	10	18	20	12
9	25	27	17	14	13	10	12	22	18	14
10	31	22	9	21	14	18	12	16	11	13
11	20	31	11	9	19	15	11	20	16	6
12	27	25	15	11	11	16	6	22	12	12
13	23	29	10	15	18	13	10	15	20	16
14	28	24	13	12	21	11	13	12	16	13
15	25	26	11	14	16	12	6	20	21	11
16	30	28	14	11	18	9	8	16	10	6
Σ	430	425	213	218	260	201	160	289	265	187
Ø	26,88	26,56	13,31	13,63	16,25	12,56	10,00	18,06	16,56	11,69

Zdroj: vlastní výzkum

Tabulka 4.1.4.4: Naměřená hrubá skóre - Délka praxe do 5ti let

HO						PO								
N	a	b	c	d	e	N	a	b	c	d	e	f	g	h
1.	35	32	41	22	38	1.	7	19	23	23	23	11	13	25
2.	26	20	37	38	41	2.	17	32	22	24	16	6	13	24
3.	42	16	39	33	38	3.	17	27	22	18	22	6	15	17
4.	43	30	38	24	40	4.	16	30	20	20	20	8	12	23
5.	24	22	40	38	39	5.	8	21	23	24	18	6	14	18
6.	38	18	39	32	40	6.	17	27	26	22	19	8	15	25
7.	40	16	37	22	37	7.	10	31	22	23	20	6	13	24
8.	28	28	41	36	38	8.	17	19	20	18	24	11	13	19
Σ	276	182	312	245	311	Σ	109	206	178	172	162	62	108	175
Ø	34,50	22,75	39,00	30,63	38,88	Ø	13,63	25,75	22,25	21,50	20,25	7,75	13,50	21,88

MO										
N	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
1.	28	17	16	15	17	10	7	20	13	12
2.	29	25	29	15	16	12	8	19	14	13
3.	25	20	20	5	10	16	4	25	19	16
4.	28	20	20	14	18	12	7	22	18	14

5.	29	18	23	6	9	14	5	20	12	16
6.	25	18	17	15	16	10	8	19	15	11
7.	25	25	29	10	17	16	8	24	19	12
8.	28	23	18	13	12	10	4	22	12	15
Σ	217	166	172	93	115	100	51	171	122	109
Ø	27,13	20,75	21,50	11,63	14,38	12,50	6,38	21,38	15,25	13,63

Zdroj: vlastní výzkum

Tabulka 4.1.4.5: Naměřená hrubá skóre - Délka praxe 5 až 10 let

HO						PO								
N	a	b	c	d	e	N	a	b	c	d	e	f	g	h
1	42	22	38	38	31	1	10	24	21	25	15	4	21	24
2	34	14	34	40	36	2	8	23	22	20	18	5	20	28
3	34	16	35	38	44	3	8	28	27	21	15	5	15	25
4	40	16	40	26	49	4	7	18	14	19	27	5	15	29
5	43	31	34	18	42	5	23	24	19	30	19	4	13	18
6	44	19	40	33	35	6	8	31	22	16	21	5	14	27
7	41	17	35	39	37	7	14	21	18	20	23	5	14	29
8	35	18	36	26	46	8	15	31	17	14	17	9	26	23
9	44	31	35	24	37	9	19	29	14	26	17	4	11	24
10	40	40	25	26	37	10	32	27	17	17	16	4	17	20
11	40	17	40	27	36	11	19	24	19	19	18	6	14	25
12	42	22	40	26	36	12	10	18	27	25	15	5	14	24
13	36	18	40	36	31	13	13	31	27	19	15	5	20	20
14	32	14	25	33	46	14	7	31	19	16	22	4	21	25
15	43	16	34	35	47	15	23	18	22	30	19	8	20	24
16	46	22	34	36	42	16	14	21	17	16	21	5	15	24
17	35	18	35	28	35	17	14	30	14	19	23	5	20	27
18	44	31	38	26	37	18	10	24	17	14	17	4	15	25
19	41	19	38	18	42	19	7	30	22	16	18	7	23	29
20	42	14	39	40	36	20	7	21	14	16	18	6	13	20
21	34	18	41	33	37	21	23	32	18	25	20	5	14	24
22	34	24	25	38	36	22	8	30	22	18	15	4	21	18
23	35	31	25	36	44	23	14	24	19	26	21	6	15	27
24	44	33	34	26	49	24	15	30	14	30	15	5	15	29
25	41	35	39	40	42	25	15	24	19	26	20	4	21	23
26	35	22	40	35	35	26	10	18	22	30	21	5	20	25
27	42	32	35	26	37	27	14	32	18	19	24	5	15	18
28	34	18	35	33	46	28	14	31	17	19	15	5	15	27

29	40	17	40	32	37	29	10	31	14	16	21	4	26	29
30	43	28	35	28	42	30	23	28	18	19	23	4	20	20
31	44	18	36	40	35	31	10	18	17	25	21	6	15	25
32	41	31	35	25	38	32	23	24	17	20	15	5	25	29
33	44	22	38	26	46	33	16	31	22	21	21	4	20	24
34	44	14	40	40	37	34	7	21	21	19	16	5	14	27
35	35	22	25	38	39	35	18	31	19	30	21	5	24	29
36	42	18	37	24	36	36	19	18	21	15	20	6	15	23
37	35	18	38	18	37	37	23	31	22	14	15	4	15	27
38	44	25	34	26	46	38	8	18	19	18	15	5	18	25
39	41	31	25	24	36	39	23	21	16	23	18	5	20	27
Σ	1550	872	1372	1201	1537	Σ	561	997	744	811	731	197	689	966
∅	39,74	22,36	35,18	30,79	39,41	∅	14,38	25,56	19,08	20,79	18,74	5,05	17,67	24,77

MO										
N	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
1	29	28	10	12	18	17	18	16	14	10
2	26	25	11	24	25	11	8	14	8	13
3	23	12	19	13	19	22	18	18	15	10
4	24	23	18	21	19	12	16	15	14	6
5	25	26	13	15	19	12	18	20	9	8
6	28	28	11	13	18	5	12	21	15	8
7	22	28	16	14	18	6	6	26	16	13
8	26	28	25	16	17	5	10	19	7	12
9	25	25	13	14	21	12	9	18	16	8
10	25	27	23	23	18	8	5	17	13	6
11	24	28	10	12	16	11	9	21	10	13
12	29	12	11	15	24	11	18	15	10	10
13	26	26	16	13	25	8	8	15	15	6
14	22	28	18	13	23	12	16	20	16	10
15	22	28	17	24	23	16	16	20	16	13
16	26	28	18	23	18	8	8	16	10	10
17	29	25	17	24	19	6	9	20	9	13
18	29	23	17	13	16	5	18	16	16	10
19	25	24	18	13	18	11	16	21	14	6
20	24	23	17	12	23	8	18	15	14	14
21	26	28	17	15	18	9	8	21	16	8
22	22	25	19	23	23	11	8	18	9	12
23	22	28	18	13	19	8	8	15	15	12

24	22	24	13	24	19	11	16	20	15	6
25	23	28	11	13	16	22	10	21	8	15
26	24	28	16	23	18	12	9	20	8	10
27	25	18	16	12	18	12	5	15	14	9
28	28	25	18	24	17	16	8	20	8	13
29	22	25	10	13	20	12	18	16	15	12
30	26	28	11	21	16	7	8	16	14	8
31	25	25	10	15	18	10	18	21	9	10
32	29	12	11	13	19	8	16	18	15	8
33	24	28	10	14	25	15	18	15	14	12
34	29	28	10	15	18	9	12	18	12	14
35	26	23	18	13	16	11	8	15	10	8
36	24	28	18	12	16	15	18	20	15	12
37	29	24	16	15	19	15	8	21	16	8
38	25	28	16	24	20	12	8	26	15	10
39	29	28	18	13	18	11	9	18	10	8
Σ	989	976	594	642	750	432	469	717	495	394
Ø	25,36	25,03	15,23	16,46	19,23	11,08	12,03	18,38	12,69	10,10

Zdroj: vlastní výzkum

Tabulka 4.1.4.6: Naměřená hrubá skóre - Délka praxe nad 10 let

HO						PO								
N	a	b	c	d	e	N	a	b	c	d	e	f	g	h
1	39	15	33	44	37	1	16	21	19	31	17	4	13	22
2	35	21	35	37	38	2	15	21	22	14	19	10	16	23
3	30	34	30	35	28	3	12	21	13	19	20	4	17	27
4	39	26	37	33	36	4	9	28	21	14	16	4	25	27
5	41	19	41	22	43	5	9	22	20	23	25	7	10	28
6	39	24	35	33	38	6	24	22	17	14	18	4	20	25
7	43	18	36	36	36	7	12	25	22	25	18	5	7	27
8	38	22	44	33	34	8	12	14	21	13	19	19	22	24
9	36	18	33	34	47	9	9	28	22	17	21	9	16	22
10	45	15	41	37	33	10	8	27	22	19	16	4	20	28
11	28	27	38	27	42	11	8	31	20	15	20	6	20	21
12	29	23	36	43	40	12	5	20	19	15	18	7	30	30
13	36	21	38	31	32	13	8	26	23	14	25	7	12	29
14	19	25	38	46	39	14	9	18	12	18	18	8	20	29
15	42	19	38	35	34	15	15	32	19	25	18	4	11	24
16	37	21	42	40	34	16	6	26	17	24	16	9	20	22

17	37	27	36	43	34	17	22	21	17	15	25	7	25	22
18	19	22	36	27	42	18	9	26	23	25	20	8	12	28
19	28	23	38	31	40	19	24	18	19	17	16	5	12	30
20	39	15	38	27	37	20	8	26	23	24	20	7	20	29
21	36	20	36	39	39	21	9	22	20	23	18	7	22	25
22	41	22	41	40	42	22	15	22	23	14	19	8	12	22
23	41	27	44	39	39	23	16	32	22	19	20	14	17	20
24	36	23	42	39	36	24	15	26	20	17	30	7	22	22
25	37	21	44	40	42	25	6	18	22	24	20	5	26	27
26	41	22	30	38	34	26	8	20	20	15	19	8	11	28
27	39	22	30	38	39	27	9	21	18	20	20	10	20	22
28	39	22	33	37	36	28	8	28	18	23	25	8	20	20
29	37	21	35	35	42	29	9	21	20	15	20	4	20	30
30	38	23	42	33	39	30	8	21	17	14	18	4	17	29
31	36	15	42	43	38	31	8	28	22	14	19	5	12	28
32	45	18	38	27	36	32	9	28	17	19	24	5	25	24
33	39	22	33	43	34	33	20	22	17	20	16	7	22	22
34	19	15	38	31	42	34	6	26	19	19	24	7	12	22
35	28	22	41	31	40	35	22	18	18	15	20	8	25	30
36	37	26	30	43	42	36	24	28	20	24	19	14	12	29
37	37	15	38	43	39	37	16	22	19	15	18	8	12	22
38	28	21	38	31	37	38	15	20	19	14	22	8	12	27
39	36	27	41	40	39	39	12	21	17	17	22	8	22	28
40	36	23	38	37	42	40	6	26	20	24	18	9	11	22
41	39	26	30	35	36	41	8	20	17	23	24	4	20	22
42	43	23	36	33	42	42	9	21	22	20	19	4	20	26
43	38	22	44	40	40	43	8	21	21	17	25	8	12	24
44	36	27	42	27	37	44	10	28	17	15	20	5	17	28
45	45	27	42	40	36	45	9	26	22	14	21	7	26	30
46	36	20	30	v	34	46	8	22	23	24	19	7	11	29
47	37	23	33	40	32	47	9	32	16	15	16	7	12	22
48	41	21	35	27	40	48	8	20	19	20	20	9	22	26
49	36	23	38	40	42	49	12	25	22	15	25	5	11	23
50	28	21	33	31	36	50	15	32	20	14	17	4	17	27
51	37	20	30	37	38	51	10	21	17	17	18	8	17	28
52	36	21	33	35	36	52	9	21	20	20	19	9	11	26
53	28	20	30	33	34	53	8	26	17	15	21	5	20	22
Σ	1905	1156	1953	1859	2004	Σ	604	1258	1032	975	1060	374	916	1349
∅	35,94	21,81	36,85	35,08	37,81	∅	11,40	23,74	19,47	18,40	20,00	7,06	17,28	25,45

MO										
N	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
1	29	28	5	11	20	20	13	16	11	12
2	17	20	12	24	20	13	12	15	12	20
3	30	26	14	14	11	11	3	22	17	17
4	26	22	14	13	24	12	15	17	16	6
5	27	28	11	11	19	18	14	15	13	9
6	29	29	26	12	22	9	15	16	13	10
7	28	24	25	8	17	11	9	16	18	9
8	30	27	24	21	18	15	12	9	6	3
9	30	27	17	16	15	14	13	12	11	10
10	25	27	15	10	11	13	8	22	18	10
11	28	25	15	16	16	16	11	15	8	8
12	27	28	23	4	18	14	13	9	14	5
13	27	29	12	11	17	8	5	19	23	14
14	19	26	18	23	23	14	16	20	11	5
15	30	22	8	18	9	9	10	22	23	16
16	29	22	12	21	15	11	11	12	16	5
17	17	29	25	12	24	9	11	16	16	10
18	26	26	12	4	15	14	11	12	11	5
19	30	20	18	21	17	9	15	16	18	9
20	30	20	23	7	15	10	12	20	16	10
21	25	25	23	14	16	9	13	20	17	5
22	23	22	12	13	18	14	9	22	10	16
23	21	27	14	11	10	15	8	12	11	16
24	23	25	23	7	24	14	13	12	11	12
25	29	20	12	13	18	13	9	17	15	9
26	27	29	9	5	18	9	9	16	15	14
27	25	29	26	10	19	11	13	15	11	5
28	17	20	25	10	9	20	16	15	13	16
29	26	27	10	7	18	13	10	15	15	12
30	29	27	23	24	23	14	9	18	15	10
31	30	17	10	10	15	20	8	12	18	10
32	27	26	11	8	17	13	12	15	11	10
33	29	19	12	20	18	11	13	12	18	8
34	28	29	14	16	22	13	11	18	23	9
35	26	25	11	4	21	13	10	12	18	9
36	30	20	12	24	15	15	14	15	18	10
37	25	29	18	14	16	14	15	20	16	10
38	29	19	11	13	18	13	15	22	11	9

39	23	20	12	11	22	10	11	15	10	9
40	29	26	25	24	18	17	12	20	18	14
41	30	25	10	22	22	13	10	15	13	5
42	25	19	13	20	23	11	8	16	13	16
43	29	29	14	16	17	17	11	17	18	12
44	26	20	23	22	16	13	12	20	11	12
45	27	27	10	20	18	11	8	21	18	10
46	29	27	10	14	17	10	11	22	9	10
47	28	25	23	13	10	17	9	19	17	10
48	25	29	12	11	11	10	14	16	17	8
49	30	20	12	22	20	14	15	15	10	13
50	28	25	23	16	16	13	8	12	13	5
51	31	29	12	10	17	15	9	16	13	16
52	31	27	25	20	15	11	10	17	9	12
53	26	27	15	8	15	20	13	15	11	10
Σ	1420	1315	844	749	918	696	597	865	757	545
\emptyset	26,79	24,81	15,92	14,13	17,32	13,13	11,26	16,32	14,28	10,28

Zdroj: vlastní výzkum

Legenda k tabulkám 4.1.4.1 - 4.1.4.6:

HO – hodnotové orientace

PO – postoje k hodnotám

MO – motivace výkonu

N – celkový počet respondentů

Σ – součet hodnot ve sloupci – celkové bodové skóre dané odpovědi

\emptyset – průměrná hodnota skóre ve sloupci

a), b), c), d), e), f), g), h), i), j) – označení jednotlivých odpovědí

4.1.4.1 Testování hypotéz metodou T-test

Stanovené hypotézy č. 1 a č. 2 jsou v této kapitole testovány pomocí metody Dvouvýběrového t-testu rovnosti středních hodnot dvou základních souborů. Soubory zde tvoří hodnoty získané od jednotlivých skupin osob dle kategorií věku a kategorií délky praxe. Testovány jsou všechny varianty, které v kategoriích při požadavku vždy dvou souborů k porovnání odlišnosti, mohou nastat. Tzn. u faktoru věk jsou porovnávány: kategorie „21-30 let“ s kategorií „31-45 let“; kategorie „21-30 let“ s kategorií „46-60 let“ a kategorie „31-45 let“ s kategorií „46-60 let“. U faktoru délka praxe: kategorie „do 5 let“ s kategorií „5 až 10 let“; kategorie „do 5 let“ s kategorií „nad 10 let“ a kategorie „5 až 10 let“ s kategorií „nad 10 let“.

Pro testování metodou T-test je důležité znát, zda jsou rozptyly dvou porovnávaných základních souborů shodné, pak se užije t-test pro $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$, nebo zda se liší, pak se použije t-test $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$. Před vlastním testem rovnosti středních hodnot bylo nutné provést předběžný oboustranný Fischerův F-test hypotézy rovnosti rozptylů. V následujících přehledových tabulkách je tam, kde se rozptyly souborů liší, pole označené žlutě. Ostatní hodnoty rozptylů v řádku F-test jsou shodné a zůstávají bez barevného označení.

H₁: Hodnotové orientace, postoje k hodnotám a motivace výkonu se u hasičů HZS Jihočeského kraje liší v závislosti na věku.

Tabulky 1, 2, 3: Věk – porovnání HO, PO, MO

Věk	Test	HODNOTOVÉ ORIENTACE				
		a	b	c	d	e
21-30 let / 31-45 let	F-test	0,765	0,002	0,020	0,964	0,587
	T-test	0,003	0,360	0,004	0,266	0,598
21-30 let / 46-60 let	F-test	0,236	0,215	0,022	0,514	0,944
	T-test	0,114	0,733	0,239	0,002	0,079
31-45 let / 46-60 let	F-test	0,215	0,255	0,387	0,410	0,544
	T-test	0,000	0,464	0,010	0,000	0,060

POSTOJE K HODNOTÁM							
a	b	c	d	e	f	g	h
0,513	0,495	0,142	0,150	0,332	0,418	0,067	0,005
0,716	0,121	0,976	0,576	0,092	0,529	0,071	0,131
0,130	0,561	0,476	0,133	0,040	0,703	0,006	0,001
0,145	0,051	0,001	0,744	0,015	0,863	0,538	0,040
0,219	0,958	0,556	0,673	0,086	0,751	0,085	0,210
0,144	0,394	0,001	0,390	0,054	0,688	0,655	0,111

		MOTIVACE VÝKONU									
Věk	Test	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
21-30 let / 31-45 let	F-test	0,014	0,018	0,033	0,523	0,205	0,062	0,943	0,281	0,013	0,027
	T-test	0,000	0,050	0,531	0,004	0,668	0,010	0,011	0,157	0,003	0,468
21-30 let / 46-60 let	F-test	0,046	0,759	0,321	0,279	0,074	0,319	0,635	0,294	0,007	0,022
	T-test	0,316	0,126	0,023	0,012	0,063	0,097	0,629	0,159	0,001	0,491
31-45 let / 46-60 let	F-test	0,906	0,011	0,504	0,459	0,316	0,504	0,501	0,818	0,426	0,572
	T-test	0,101	0,001	0,004	0,633	0,053	0,737	0,074	0,759	0,020	0,214

Zdroj: vlastní výzkum

S použitím metody T-test byla vypočtena hodnota **p** (viz. Tabulky 1,2,3), která představuje míru spolehlivosti na hladině významnosti $\alpha = 0,05$. Při výpočtu **p** mohou nastat dvě varianty. Buď to je **p** > **0,05** nebo bude hodnota **p** < **0,05** (platí i pro $p = 0,05$). V prvním případě (**p** > **0,05**) to znamená, že mezi oběma zkoumanými soubory NENÍ statisticky významný rozdíl. Pak jsou pole v řádku T-test barevně neoznačená. V případě druhém (**p** < **0,05**) platí, že mezi posuzovanými soubory JE statisticky významný rozdíl, pole s těmito hodnotami jsou pak zvýrazněna zeleně.

Z výsledků vyplývá, že faktor věku hraje u hasičů významnou roli u hodnotové orientace vzdělávací (a), mravní (c) a ekonomické (d). Tyto se v závislosti na věku statisticky významně liší. Přičemž u ekonomické hodnotové orientace je patrný statisticky významný rozdíl mezi skupinou „46-60 let“ a oběma skupinami mladších respondentů, kdy ti nejstarší ze všech věkových skupin přikládají hodnotové orientaci ekonomické nejvyšší váhu, nejmladší pak jako druzí v pořadí a střední generace je podle našich zjištění tímto směrem orientována ze všech tří skupin nejméně. V období, kde se nachází nejmladší skupina „21-30 let“ se již pravděpodobně začíná řešit například založení rodiny a zajištění jejího komfortu (bydlení, strava, sociálně-kulturní vyžití, vzdělávání potomků...). Výraznější ekonomická orientace by tak mohla souviset s potřebou budování celkového zázemí těchto respondentů a s mírou řešení jejich rodinných povinností. Věková skupina střední generace „31-45 let“ pak na nejmladší respondenty plynule navazuje, ovšem dle získaných výsledků je možné se domnívat, že je v této oblasti již více stabilizována. Na nejstarší skupinu respondentů je v oblasti

ekonomické nejspíš kladen nejvyšší tlak. Snad proto, že se již ocitli ve věku, v němž je například mnohem obtížnější nalézt v případě nutnosti novou práci, ve věku, kdy fyzických sil ubývá, pomalu slábnou a člověk se dostává v tomto ohledu za svůj vrchol. Potřeba zajištění stálého finančního příjmu zde může být posunuta vysoko v žebříčku hodnot.

U hodnotové orientace vzdělávací (a) a mravní (c) je interpretace výsledků mnohem složitější, neboť onu rozdílovou skupinu představují respondenti střední generace „31-45 let“. Tito přiřkládají zmíněným hodnotám ze všech tří skupin nejvyšší váhu. Rodina a zejména pak děti by mohly být tím limitním kritériem, které právě u střední generace tolik ovlivňuje hodnotové orientace vzdělávací a mravní, neboť vzdělání potomků se v této životní etapě řeší velice intenzivně a to od základní školy až po univerzitní studia. Tato generace si ale také může více uvědomovat potřebu kontinuálního životního sebevzdělávání. Chápe již, na rozdíl od nejmladších, jeho cenu zejména v dnešní náročné době plné konkurence. Zároveň klade značný důraz na principy morálky, které se nejspíš snaží vštípit své nástupnické generaci. Zajímá ji, jakým příkladem pro ni bude, neboť si uvědomuje důležitost vysokého mravního základu pro lidskou společnost.

U postojů k hodnotám můžeme říci, že se u dotázaných s 95% spolehlivostí v závislosti na věku jednoznačně liší postoj k hodnotám ekonomickým (c). Z tabulek kapitoly 4.1.4 vyplývá, že mladší a střední generace se jaksí radikálněji staví k ekonomické hodnotě statků apod. Nejstarší věková skupina, jak již bylo popsáno, přiřkládá hodnotové orientaci ekonomické nejvyšší váhu, ovšem postoj k těmto hodnotám zaujímá ze všech věkových kategorií nejnižší měrou. Zní to jako paradox, ale není možné, že čím více jsou starší respondenti orientováni k potřebám ekonomického zajištění, tím více mohou být k jejich dosažení skeptičtější?

Další významný rozdíl je zaznamenán také u postoje k hodnotám sociálním (e) a k hodnotám zdraví (h). U obou těchto postojů můžeme sledovat výrazný vzestupný trend. Nejmladší skupina přiřkládá zmíněným nejnižší váhu, naopak nejstarší věková kategorie váhu nejvyšší. To je pravděpodobně dáno tím, že mladá generace si ještě plně

neuvědomuje „křehkost“ svého zdraví a je plna sil. Oproti tomu starší generace již musí o své zdraví více a svědomitěji pečovat. Tím, jak člověk stárne, začíná možná více vnímat důležitost sociálních kontaktů, pomoci bližnímu a míry solidarity.

Ve třetí části bych nejprve ráda upozornila na sloupec (e), který označuje motivaci k výkonu odměnou za práci. Zde sice nebylo dosaženo statisticky významného rozdílu mezi jednotlivými skupinami, ale pokud si prohlédneme cílové výsledky blíže, zjistíme, že je zde s 93,7% mírou spolehlivosti rozdíl mezi nejmladší „21-30 let“ a nejstarší „46-60 let“ skupinou respondentů a zároveň s 94,7% mírou spolehlivosti statistický rozdíl mezi střední „31-45 let“ a nejstarší „46-60 let“ skupinou. To koresponduje s výsledky ekonomické hodnotové orientace a postoje k hodnotám ekonomickým, kde je patrný odlišný přístup nejstarší skupiny „46-60 let“ oproti oběma mladším skupinám dotázaných. V tomto případě je možno sledovat nižší míru významnosti motivačního prostředku odměna za práci pro nejstarší skupinu dotázaných. I přes jejich největší ekonomickou orientovanost ovšem není finanční ohodnocení nejdůležitějším motivačním aspektem. Větší váhu tomuto prostředku připisují dvě mladší věkové skupiny.

Dalším aspektem, na který bych ráda poukázala je motivační prostředek společenská užitečnost práce (h). Výsledky nám jasně ukazují, že hasiči všech věkových skupin si relativně stejnou měrou uvědomují důležitost své činnosti pro společnost, a proto zde není sledován žádný náznak statisticky významného rozdílu mezi jednotlivými skupinami.

Jako velice zajímavé shledávám výsledky odpovědí (i) uznání od spolupracovníků a (j) uznání od nadřízeného. Zde můžeme sledovat statistický nárůst významnosti uznání od spolupracovníků, přičemž tento trend je s přibývajícím věkem rostoucí (viz. tabulky kapitoly 4.1.4). Je jasně patrné, že čím starší je hasič, tím více mu záleží na mínění a uznání od jeho kolegů z hasičského sboru. Paralelně s tím je velice zajímavé sledovat, že hasičům tolik nezáleží na mínění jejich nadřízeného. Z toho lze jasně usuzovat, že hasiči berou týmovou spolupráci velice vážně, a že i nadřízení by

mohli spíše usilovat o přiblížení se celému týmu, nežli představovat jakousi jeho oddělenou složku.

Dále se pak střední hodnoty motivace k výkonu mezi jednotlivými věkovými skupinami významně liší u radosti z vykonané práce (b), vzrušující situace (c) a volného režimu (d). Z těchto bych ráda poukázala na výsledky u motivačního prostředku (c). Z tabulek v kapitole 4.1.4 lze vytušit, že starší skupina hasičů „46-60 let“ již neshledává takovou míru zalíbení ve vzrušujících „adrenalinových“ situacích jakou v nich nacházejí její mladší kolegové.

Na základě zjištěného je tedy hypotéza **H₁** testováním **potvrzena**, neboť některé hodnotové orientace, postoje k hodnotám a motivace výkonu se u hasičů HZS Jihočeského kraje v závislosti na věku statisticky významně liší.

H₂: Délka praxe v bezpečnostním sboru významně ovlivňuje hodnotové orientace, postoje k hodnotám a motivaci výkonu hasičů HZS Jihočeského kraje.

Tabulky 4, 5, 6: Délka praxe – porovnání HO, PO, MO

Praxe	Test	HODNOTOVÉ ORIENTACE				
		a	b	c	d	e
do 5 let / 5 až 10 let	F-test	0,012	0,897	0,005	0,820	0,002
	T-test	0,092	0,884	0,000	0,949	0,560
do 5 let / nad 10 let	F-test	0,360	0,026	0,011	0,301	0,012
	T-test	0,547	0,697	0,014	0,020	0,132
5 až 10 let / nad 10 let	F-test	0,010	0,000	0,359	0,152	0,039
	T-test	0,001	0,657	0,087	0,000	0,085

POSTOJE K HODNOTÁM							
a	b	c	d	e	f	g	h
0,349	0,749	0,098	0,063	0,688	0,005	0,001	0,879
0,748	0,926	0,017	0,701	0,212	0,010	0,000	0,029
0,812	0,297	0,478	0,145	0,785	0,476	0,000	0,738
0,240	0,228	0,004	0,050	0,825	0,514	0,000	0,004
0,126	0,204	0,022	0,276	0,781	0,000	0,052	0,738
0,013	0,063	0,550	0,015	0,055	0,000	0,707	0,315

		MOTIVACE VÝKONU									
Praxe	Test	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
do 5 let / 5 až 10 let	F-test	0,421	0,376	0,245	0,794	0,279	0,210	0,013	0,488	0,907	0,431
	T-test	0,059	0,013	0,000	0,009	0,000	0,346	0,000	0,009	0,035	0,001
do 5 let / nad 10 let	F-test	0,070	0,818	0,732	0,339	0,844	0,647	0,219	0,246	0,518	0,070
	T-test	0,795	0,004	0,014	0,249	0,047	0,583	0,000	0,000	0,499	0,017
5 až 10 let / nad 10 let	F-test	0,019	0,153	0,006	0,146	0,020	0,067	0,001	0,307	0,127	0,018
	T-test	0,023	0,798	0,497	0,043	0,006	0,007	0,365	0,003	0,035	0,785

Zdroj: vlastní výzkum

Hodnoty v tabulkách 4, 5, 6 dokládají, že délka praxe je ve zkoumané problematice velmi významným faktorem.

Délka praxe v bezpečnostním sboru u respondentů významně ovlivňuje zejména hodnotové orientace mravní (c), přičemž jedinci s krátkou dobou praxe „do 5ti let“ přikládají hodnotové orientaci mravní nejvyšší váhu. Jakými faktory je tato skutečnost zapříčiněna, by bylo vhodné podrobit dalšímu zkoumání.

Další statisticky významně se lišící oblastí je hodnotová orientace ekonomická (d), u které je na základě tabulek kapitoly 4.1.4 patrné přisouzení nejvyšší váhy hodnotám ekonomickým u hasičů s nejdelsí praxí „nad 10 let“. Toto zjištění koresponduje s výsledky nejstarší věkové skupiny. Interpretace tedy může být obdobná, i když není pravidlem, že příslušníci s nejdelsí dobou praxe nutně spadají do nejstarší věkové kategorie. Nejstarší si mohou více uvědomovat hodnotu svých zkušeností a očekávat tak vyšší ocenění.

Z postojů k hodnotám se mezi jednotlivými kategoriemi délky praxe významně liší postoj k hodnotám ekonomickým (c). Zde je patrný rozdíl mezi postoji služebně nejmladších jedinců a služebně starších. U nejmladších je kladena zmíněnému postoji k hodnotám významně vyšší váha.

U postojů k hodnotám vědeckým (d) se setkáváme s tím, že služebně nejstarší členové bezpečnostního sboru kladou tomuto postoji významně nižší váhu.

Dalším významně se lišícím postojem je postoj k hodnotám disciplíny (g). V tomto případě činí skupinu s rozdílným postojem ti služebně nejmladší. Jejich postoj

k hodnotám disciplíny vykazuje nižší přiřádanou váhu, nežli je tomu u hasičů, kteří jsou u záchranného sboru déle než 5 let. Dá se usuzovat na to, že „nezkušení nováčci“ si nemusí uvědomovat nebezpečnost nedisciplinovaného chování při zásazích. Naproti tomu ti služebně starší jsou si vzhledem k nabytým zkušenostem její důležitosti vědomi.

V této kategorii neposledním významným postojem se stal postoj ke zdraví (h), jehož výsledky korespondují s předešlým postojem k disciplíně. Pokud záchranář v průběhu praxe nabude určité penzum zkušeností, přiřkládá pak hodnotě zdraví vyšší váhu. To jistě souvisí s náplní jeho profese, neboť se velmi často ocitá v situacích ohrožení života svého i ostatních, vidí umírat druhé.

Číselné hodnoty získané u postoje k hodnotě populární písni také vykazují statisticky významnou odlišnost. Pro naši problematiku však nejsou natolik relevantní, abychom je interpretovali.

V poslední části, tj. motivace výkonu, délka praxe velmi významně ovlivňuje téměř všechny sledované motivace výkonu. Jsou to: radost z vykonané práce (b), vzrušující situace (c), volný režim (d), odměna za práci (e), soutěž mezi spolupracovníky (g), společenská užitečnost práce (h), uznání od spolupracovníků (i) a uznání od nadřízeného (j).

Nejdříve se zaměříme na motivaci k výkonu, která je spojena s radostí z vykonané práce (b), vzrušujícími situacemi (c) a odměnou za práci (e). Tyto motivační faktory můžeme vnímat jako komplex, neboť vzhledem k výsledkům spolu dle mého názoru mohou souviset. Služebně nejmladší hasiči shledávají vzrušující situace, které při výkonu své služby zažívají daleko větší „odměnou“, nežli ekonomické ohodnocení jejich práce či pocit naplnění z dobře odvedené práce. Naproti tomu zkušenější hasiči již neshledávají v „adrenalinových“ situacích takovou míru zálibení, více je motivuje radost z vykonané práce a zároveň s ní i finanční ohodnocení. Hasiči s praxí od 5 do 10 let přiřkládají motivačnímu prvku odměně za práci nejvyšší váhu. Ti služebně nejstarší sice přiřkládají podstatně nižší váhu motivaci ekonomické nežli jejich kolegové „středně“ zkušené, ale zároveň významně vyšší, nežli „nováčci“ v hasičských řadách. Pokud se zaměříme na motivaci k výkonu, kterou představuje zajímavá práce (a),

zjistíme, že je pro služebně nejmladší, ale i pro skupinu nejzkušenějších hasičů mnohem významnějším aspektem, nežli je tomu u středně zkušených kolegů. Zdá se, že služebně mladí vyžadují zajímavou, „adrenalinem“ nabitou práci, kdežto hasiči středně zkušení jsou motivováni více vidinou dobře odvedené práce, která bude náležitě finančně odměněna. Služebně nejstarší hasiči jsou motivováni k výkonu zajímavou naplňující prací, která je i solidně odměněna.

Dalším motivačním aspektem je soutěž mezi spolupracovníky (g). Z výsledků vyplývá, že hasiči s praxí do 5ti let přikládají zmíněnému motivačnímu prostředku nejnižší váhu. Jejich služebně starší kolegové kompetici přikládají větší význam s tím, že ji chápou obě dvě skupiny více méně podobně.

Společenská užitečnost práce (h) jako motivační prostředek s přibývajícím délkou praxe, a tím spojenými zkušenostmi, postupně klesá.

Posledními dvěma motivačními faktory se statisticky významným rozdílem mezi věkovými skupinami jsou uznání od spolupracovníků (i) a uznání od nadřízeného (j). Zde bylo dosaženo zajímavých výsledků, neboť v případě uznání od spolupracovníků nacházíme pozoruhodný trend, kdy služebně mladí spolu se služebně nejstaršími kolegy připisují významně vyšší váhu zmíněnému motivačnímu faktoru na rozdíl od středně zkušených hasičů. Lze však předpokládat, že povaha tohoto motivu může být u obou skupin odlišná. U „nováčků“ pravděpodobně hraje roli jejich snaha „zapadnout“ do kolektivu, naproti tomu ti nejzkušenější by byli rádi respektováni právě pro jejich vysokou míru zkušeností. Uznání od nadřízeného nejvíce dle dostupných informací z tabulek kapitoly 4.1.4 pohání k pracovní činnosti respondenty služebně nejmladší.

Na základě zjištěného je tedy hypotéza **H₂** testováním **potvrzena**, neboť dle získaných výsledků délka praxe v bezpečnostním sboru významně ovlivňuje jak některé hodnotové orientace a postoje k hodnotám, tak i motivaci výkonu hasičů HZS Jihočeského kraje.

4.2 Výsledky kvalitativní části výzkumu

V kvalitativní části diplomové práce jsou analyzovány rozhovory provedené s příslušníky Hasičského záchranného sboru Jihočeského kraje. Jména osob, které rozhovory poskytly, zde nejsou uvedena pro dodržení principu anonymity. Budou tedy označovány jako Hasič I., Hasič II., Hasič III., Hasič IV. a Hasič V. Všechny analyzované rozhovory jsou v psané podobě uvedeny v *Příloze VI. – X.*, na něž bude v dalším textu odkazováno. Přepisy z nahrávky byly částečně stylisticky upraveny, hovorová podoba jazyka byla ponechána. Jednotlivá témata pro rozhovor jsou sestavena do čtyř tematických okruhů, které jsou popsány v *Příloze III.* Těchto okruhů se drží i následující analýza.

4.2.1 Motivace k práci u profese hasiče, pracovní spokojenost

To, z jakého důvodu si člověk danou práci vybere, jaká kritéria hovoří pro to, zda si zvolí právě ten který obor činnosti, je v celkovém pohledu na motivaci výkonu dosti stěžejní. První otázka prvního okruhu směřovala právě k tomuto tématu.

Pro Hasiče I., který je ve službě již 25. rok, byla rozhodujícím faktorem k tomu vydat se směrem k hasičské profesi nespokojenost v předchozím zaměstnání. „*Původně jsem vystudoval technickou školu a pak pracoval s počítači. (...) cítil jsem, že to prostě není ono, že to nemohu dělat celý život. (...) Mě to prostě nebavilo.*“ Impulsem, který následoval, byla fotografie hasiče. „*...tam byl v časopise vyfocený hasič. (...) ...a já jsem si říkal: „ty vole, to je ono“, tohle by mě bavilo.*“ Díky tomuto se začal blíže o práci u hasičského záchranného sboru zajímat. Taktéž ho zaujala jakási akčnost této profese.

Hasič II., který slouží u sboru již 10 let, uvádí jako to, co ho stimulovalo začít pracovat u HZS, podnět od svého bratra. „*...bratr přišel s tím, že by to k hasičům zkusil. (...) Tak jsem to zkusil já.*“ Zájem o problematiku, kterou skýtá tato profese, se objevil u Hasiče II. již v dětství. „*Odmala jsem byl jako mladý požárník, chodil jsem na kroužek od hasičů. Takže jsem v tom tak nějak vyrůstal.*“

Pro třetího respondenta v pořadí, Hasiče III. (služba 20 let), bylo rozhodující, že mu HZS umožnil při práci studovat. „...*motivovalo mě to, že mi hasiči umožnili studium.*“ Poté co na určitou dobu sbor opustil a pak se vracel zpět, už ho motivovala samotná náplň práce. „*Ale když jsem se vracel... (...) Už to bylo vyloženo kvůli té práci, kvůli náplni, prožívání, v podstatě kvůli poslání.*“

Hasič IV. (služba 5 let) se ve svém tvrzení shoduje s Hasičem II., u kterého se zájem o profesi hasiče objevil již v dětství. „*Hasiččina mě nadchla už jako malého kluka, byl jsem od mládí dobrovolný hasič.*“ A co ho vedlo začít pracovat přímo u HZS? Byla to akčnost povolání a přání pomáhat druhým. „*Tak byl to asi adrenalin a pomáhání ostatním, druhým lidem.*“

Hasič V., který je ve službě u HZS 8 let, byl ovlivněn okolnostmi sloučení organizací. „*Já jsem pracoval na okresním úřadě na referátu obrany a ochrany a nás vlastně slučovali s hasičským záchranným sborem, takže tu práci co jsem předtím dělal na okresním úřadě, tak jsem potom začal dělat tady u hasičů.*“ K aktivní službě ho ovšem dovedla nespokojenost na právě zmíněném pracovním místě. „...*po roce a půl už mě to tam na daném oddělení nebralo, tak jsem si dal žádost na převod do aktivní služby.*“

Očekávání, která člověk na počátku nějakého projektu, v začátcích své cesty má, jsou předpokladem nebo bohužel také nevýhodou pro další činnost. To podle toho, zda jsou během projektu naplněna či nikoli. Z toho je pak možné usuzovat na to, jak je prožívána pracovní spokojenost, radost z práce a to, jestli existuje něco, co člověka stále pobízí k další práci, k lepším výkonům.

První tři z pěti hasičů uvádějí, že na počátku nevěděli, co přesně mohou od dané práce očekávat, nebo prostě neočekávali. Hasič I.: „*Tak jsem se přihlásil, s tím, že jsem nevěděl přesně do čeho jdu.*“ Pravdou je, že měl pouze jakousi představu. „*Zdalo se mi, že to bude asi ono - akční, ohně a nehody.*“ Hasič II.: „*Ani nevím, jestli jsem předtím měl nějaké pořádné očekávání... Jak to přišlo tak to bylo.*“ Hasič III.: „*Když jsem sem nastupoval... tak jsem neměl absolutně představu, co to bude obnášet.*“ Další dva respondenti udávají skutečnost, že svá určitá očekávání měli. Hasič IV. měl k dispozici

informace od svých přátel, kteří jako profesionální hasiči pracují. „*Než jsem nastupoval k hasičům, měl jsem tam své známé. Takže jsem věděl co ta práce tak nějak obnáší.*“ Hasič V. věděl o náplni práce hasiče již od dětství a činnost u HZS odpovídá jeho očekávání. „*Ano. Já o té práci vím zhruba od nějakých svých pěti, šesti let, možná ještě dřív, protože hasiči to je jedno z takových řemesel, kde se to dědí z otce na syna.*“

Pracovní spokojenost se zdá být jedním z faktorů, který ovlivňuje jednak motivaci k práci, dále také pracovní výkonnost a ovlivňuje způsob, jakým daná organizace dosahuje stanovených cílů. Pracovní spokojenost je spojena s know-how jednotlivých pracovníků, motivací pro danou práci a odhodláním plnit závazky ve společných cílech a v rámci celé organizace. Další otázky prvního okruhu jsou proto vytvořeny v souvislosti s tímto tématem. Ptáme se na to, co se respondentům na práci líbí, co jim naopak nevyhovuje, zda někdy přemýšleli nad tím odejít a najít si zaměstnání jiné a popřípadě z jakého důvodu, a jestli jim záleží na budoucnosti organizace, pro kterou pracují.

Respondenti uvádějí, že se jim na práci u HZS líbí: Hasič I.: „*Je to akční, každý zásah je jiný. (...) A hlavně... odjíždíte odněkud a víte, že jste někomu pomohli, a kolikrát i ti lidé třeba poděkují... je to dobrý pocit.*“ Hasič II.: „*Na té práci samotné se mi líbí všechno. Jak ty směny... dobrá práce, která je...užitečná. (...) Lidé na nás koukají dobře.*“ Hasič III.: „*Samotná práce. (...) Výhodou je sdružená pracovní doba v jednom dni a dva dny volna poté.*“ Hasič IV.: „*Ta práce je celkově zajímavá. Nikdy člověk přesně neví, do čeho jde. (...) ...pomáhám druhému a to je fajn. (...)Vyhovuje mi i styl práce, to jakou máme pracovní dobu. (...) Taky se mi líbí, že pracujeme v týmu.*“ Hasič V.: „*Všechno, taková různorodost... žádný den není stejný.*“ Co shledávají příslušníci HZS na práci, kterou vykonávají poutavé, je tedy akčnost a různorodost profese, samotná náplň práce, dále možnost pomoci druhým, užitečnost jejich činnosti, práce v týmu, kladné hodnocení jejich profese společností, výhodná pracovní doba a celkový styl práce.

Pokud existuje něco, co naopak hasičům nevyhovuje, je to: Hasič I.: „*Je tady ve třech směnách přes sto hasičů. (...) Někdy může vzniknout ponorka. (...) Všichni si*

nemůžeme sedět. A když se budeme bavit o té pracovní době... čím je člověk starší a má rodinu a děti tak kolikrát ho mrzí, že třeba sobotu nebo nějaké svátky s nimi nemůže trávit. (...) Dříve mi to nevadilo, ale teď mi to vadí.“ Hasič II: „...přístup vedoucích pracovníků k ostatním.“ Hasič III.: „...co se týká určité spolupráce, sehranosti v týmu.“ Hasič IV.: „...spíše organizační věci... také přezkušování, a pokud je nějaká krizíčka v kolektivu.“ Hasič V.: „Mně nevyhovuje to, že jsou věci, které se nedají ovlivnit z naší pozice. (...) ...a další ...jsou peníze. (...) ...a samozřejmě papírování.“ Jevy přinášející jistou míru nespokojenosti v povolání hasiče tedy mohou představovat případné dočasné neshody v kolektivu, což ovšem přináší práce téměř v každé týmové profesi, dále přístup nadřízených pracovníků k podřízeným, případné problémy v sehranosti týmu, organizační záležitosti, platové ohodnocení, pracovní doba, administrativní činnost (u velitelů) a malá šíře kompetence.

Budoucnost organizace nikomu z dotazovaných hasičů není lhostejná. Tento jev může dokazovat jakousi zralost v prožívání pracovní jednoty jednotlivce s celou pracovní skupinou. Hasiči záleží na tom, jak je posuzován nejen jako samostatný pracovník, ale také jako součást pracovního týmu. Záleží mu na tom, zda je společností kladně hodnocená instituce, pro niž pracuje. Hasič I.: *„Tak já se snažím. Vždycky jsem se snažil, aby hasiči měli nějaký kredit. (...) Já to cítím, jako že my máme mezi lidmi docela dobrý kredit a nikdy jsem se za to nestyděl nebo se tím netajil, že jsem hasič.“* Hasič II.: *„Tak určitě mi záleží na budoucnosti organizace. ...tady jsem sám za sebe, ale jsem také součástí kolektivu. Člověk musí jednat i za kolektiv.“* Hasič III.: *„Osobně, když se ohlédnu zpátky, tak jsem vždycky měl zájem na tom, aby cokoli co je možné z mé strany, aby vypadalo k lepšímu.“* Hasič IV.: *„Určitě mi záleží na budoucnosti nás všech tady.“* (...) *... snažím se odvádět svou práci, co možná nejlépe... To má pak vliv na to, jak lidé posuzují hasiče jako složku, jako organizaci.“* Hasič V.: *„Když nebudete dobře dělat a společnost vás hasiče jako celek nebude dobře vnímat, tak tu nemusíme být. Záleží mi na tom.“*

Pokud člověk pracovní motivaci ztrácí, převládají spíše určitá negativa, nebo stačí jen jediná zato intenzivní příčina nespokojenosti v zaměstnání, je nejpravděpodobnější, že dojde dříve či později k opuštění stávajícího pracoviště.

Odchod většinou představuje v životě výraznou změnu, proto člověk pečlivě zvažuje jak se rozhodnout. Bilancuje dosavadní průběh kariéry, pozitiva a negativa daného zaměstnání. Hasiči na tuto otázku týkající se přemýšlení o změně zaměstnání odpovídali takto: Hasič I.: *„Jeden čas, se zde děly takové změny ve vedení, ale to už je cca 15 let. (...) To bylo tenkrát období, kdy jsem přemýšlel, že bych odešel. A také... když se hasiči nabírali na Temelín. ...a pár lidí se nechalo zlákat i nabídkou finanční a prostě do nového.“* Hasič II.: *„...řikal jsem si někdy, že by to nebylo špatný, když bych se dostal někam do Německa, do Rakouska, do Švýcarska, do něčeho takového jako lepšího. (...) Nápady byly, a co bylo tím spouštěčem, to byla asi vidina něčeho takového lepšího, většího výdělků samozřejmě a potom taky trošku takového jiného než jenom být. Ale když se potom vrátím zpátky, tak tady je to bezkonkurenční.“* Hasič III.: *„Mě ne. Vyjma toho tenkrát, co jsem načas odešel. (...) ...z osobních důvodů. (...) Můžu říct, že to tu beru se vším všudy.“* Hasič IV.: *„...na začátku než jsem si zvykl na určitá pravidla chodu. (...) Ted' bych o odchodu vůbec neuvažoval.“* Hasič V.: *„Ne. O tom můžu přemýšlet až ted', když jsem se dostal na nějakou pozici, když výš už to jakoby relativně nejde. (...) Ale zatím ne.“* Ze získaných odpovědí je možno pozorovat, že hasiče v minulosti myšlenka odchodu napadla. Nebyla ale naplněna díky převládajícím pozitivním faktorům práce. Jeden z respondentů profesi hasiče přerušil z osobních důvodů, podrobnější informace nejsou k dispozici. Hasič V. připouští v budoucnosti možnost úvahy nad změnou zaměstnání z důvodů kariéerního postupu, který již v HZS podle jeho slov nebude možný.

4.2.2 Smysl pracovní činnosti, pomáhání druhým

To zda vykonávaná práce člověka naplňuje, zda má pro něj smysl, determinuje jeho životní i pracovní spokojenost, kvalitu odvedené práce i pracovní nasazení. U člověka, který se ve své práci „najde“ a vykonává ji zejména z „vyšších“ příčin nikoli ekonomických a pro to, aby alespoň nějakou práci měl, cítí ji jako jakési osobní poslání, můžeme usuzovat na jeho vyzrálější hodnotovou orientaci v oblasti seberealizace, ale i pokud se jedná o pomáhající profesi, v oblasti zájmu o druhé, sociálního cítění. V druhém tematickém okruhu kvalitativní části výzkumu byly položeny otázky týkající

se smyslu života, souvislosti smyslu života s prací, pracovního naplnění, hodnot spojených s prací a toho jak respondenti vnímají svou profesi.

To zda respondenti někdy přemýšleli nad tím, zda má život jako takový určitý smysl, popisují jejich odpovědi na první otázku. Hasič I.: „*Jistě, že má, jinak bychom tady nebyli.*“ Hasič II.: „*...podle mě život smysl má, tak nějak s tím žiju, že život má smysl.*“ Hasič III.: „*Nemít smysl života, tak to už bych tu snad ani nebyl. Já nad tím moc nepřemýšlím, já to potřebuji cítit, potřebuji tím žít.*“ Hasič IV.: „*Myslím, že důležitější než se ptát, zda má život jako takový smysl, je to, co je smyslem zrovna mého života. A to je běh na dlouhou trať.*“ Hasič V.: „*Určitě. Určitě, každý život má smysl, ne? Proto jsme tady, abychom si ho pořádně užili.*“ Z řečeného vyplývá, že každý z dotazovaných hasičů připouští určitou filozofickou nadstavbu v našich životech. Někteří dokonce uvádí, že beze smyslu by byl jejich život chudý, nebo bychom my lidé ani nežili. Často se stává, že místo přemýšlení nad smyslem si smysluplnost zasluhuje spíše její prožívání. Proto respondenti při rozhovoru na tento dotaz reagovali poněkud překvapeně a museli déle přemýšlet nad tím, jak toto téma vlastně reflektují, co v tomto smyslu cítí.

„Myslíte, že smysl vašeho života je spjatý s prací?“ To byla druhá otázka druhého tematického okruhu. Hasiči odpovídali takto: Hasič I.: „*To určitě.*“ Hasič II.: „*Myslím si, že bych dokázal žít i bez této práce. (...) Ta práce není to nejdůležitější, ale mám ji rád.*“ Hasič III.: „*Určitě ano. (...) ... pro mne je to celkově jako životní poslání.*“ Hasič IV.: „*Sice zatím přesně nevím, co je smyslem, ale cítím, že bez téhle práce by byl život jaksi prázdnější. Takže myslím, že je.*“ Hasič V.: „*Jste v nějakém postavení a to postavení si chcete udržet, k tomu si vytvoříte rodinu, práci a prostě život je takový pohodový. (...) Já jsem se rozhodl, že to chci takhle, tak to mám takhle.*“ Dobrá práce, která hasiče baví, je předpokladem jejich životní spokojenosti. Jen jeden z hasičů uvádí, že profese, kterou vykonává, není předpokladem pro smysluplnost jeho života.

Zda hasiče jejich práce naplňuje, o tom pojednávají výpovědi ke třetí otázce. Hasič I.: *„Jo, mě jo. A je jich tady taky většina, takových lidí je tady řekl bych hodně.“* Hasič II.: *„Jak jsem řekl, ta práce mě těší.“* Hasič III.: *„...naplňuje.“* Hasič IV.: *„Momentálně naplňuje.“* Hasič V.: *„Asi jo, protože já jsem v tom vychovávaný od malička.“* Z těchto odpovědí lze vyčíst, že dotazovaní jsou svou profesí naplněni.

Jak důležité jsou pro respondenty jednotlivé hodnoty pracovní činnosti, zjišťuje čtvrtá otázka druhého tematického okruhu. Hasič I. uvedl sestupně: „adrenalin“, různorodost práce, smysl práce, možnost něco nového se naučit, pracovní doba, finanční ohodnocení. Hasič II.: smysluplnost práce, výdělek, výhodná pracovní doba, prestiž povolání ve společnosti, „adrenalin“, naučit se něčemu novému a až na posledním místě udává kariéru. Hasič III.: smysluplnost práce, možnost něco nového se naučit, porozumění v týmu, pracovní doba, výdělek, v poslední řadě pak „adrenalin“ a kariéra. Hasič IV.: dobrá parta, možnost něco nového se naučit, smysluplnost práce, užitečnost profese, „adrenalin“, pracovní doba, výdělek, poslední je kariéra. Hasič V.: něco nového se naučit, možnost kontaktů s mnoha lidmi, parta, prestiž povolání ve společnosti, „adrenalin“, dále výdělek a pracovní doba. U každého z respondentů se pořadí důležitosti jednotlivých pracovních hodnot mírně liší. To co udávají, jako nejdůležitější jsou například smysluplnost práce, jakási akčnost práce, dobrá parta či možnost něco nového se naučit. Nejméně důležité je pak budování kariéry.

Jak hasiči vnímají svou práci, zda ji chápou pouze jako zaměstnání, ve kterém jde zejména o výdělek nebo spíše jako povolání – osobní poslání, kde je motivací určitý vyšší účel, dokládají následující odpovědi. Hasič I.: *„Ta práce mi prostě sedí. ...osobní poslání? Ano.“* Hasič II.: *„Jako, že bych cítil, že bych zrovna já musel být ten hasič a spasit svět, to ne. Tak jako normálně no.“* Hasič III.: *„Celkově jako životní poslání.“* Hasič IV.: *„Poslání, to zní dost honosně ...Ale jo, je to ono.“* Hasič V.: *„Kvůli penězům...(…) myslím si, že bych byl schopný více vydělat jinde. Vlastně jsem si splnil svůj klukovskej sen.“* Ať to nazveme splněním si snu, tím, že práce člověku „sedí“, že se v ní najde, nebo osobním či životním posláním, vždy hovoříme o určitém hlubším

prožitku z práce, o jakémisi vyšším účelu, o práci jako povolání. Většina z dotázaných odpověděla v souvislosti s jejich prací jako osobním posláním kladně. Pouze jeden z respondentů vnímá svou práci, jak se vyjádřil: „tak jako normálně.“

Předpoklad, tedy hypotéza č. 3, nelze jednoznačně z důvodů kvalitativy potvrdit ani zamítnout. Bylo by zapotřebí daleko hlubšího zkoumání, které by mohlo být námětem pro další práci do budoucna. Podle získaných odpovědí se však lze přiklonit k přijetí stanovené hypotézy.

4.2.3 Stres na pracovišti, jeho nejčastější příčiny

Již v teoretické části práce je pojednáno o nadměrné fyzické a psychické zátěži profese hasiče záchranáře. Třetí část kvalitativního výzkumu se snaží zachytit, zda samotní příslušníci sboru tuto zátěž a její důsledky pociťují, zda jsou schopni určité zátěžové faktory identifikovat, pojmenovat a seřadit je podle míry jejich negativního působení. První otázka zněla: „Každá profese má svá pro a proti, přemýšlel jste někdy nad tím, co je ve vaší profesi nejčastější příčinou stresu? Co považujete při výkonu práce za zatěžující?“ Odpovědi byly následující: Hasič I.: „...*pokud je nějaký škaredý oheň nebo nehoda tak okolnosti. (...) Pro některé jsou to právě fyzické testy, já ovšem sportuji, takže to nepociťuji.*“ Hasič II.: „...*samotná krizová situace. (...) Když se jede k zásahu, tak taková ta nejistota.*“ Hasič III.: „*Záleží jak je člověk nastavený, jak je odpočínutý. (...) Já si nesnažím stres tak nějak připouštět, když to řeknu upřímně. Protože těch faktorů, které mohou člověku přinášet stres je opravdu hodně...*“ Hasič IV.: „*Určitě nějaké závažné situace, když někdo zemře a tak. (...) No, a pokud by se mělo stát něco někomu z nás... nad tím ale uvažuji teď, při práci na tohle není čas.*“ Hasič V. popsal jako zatěžující stav po skončení zásahu, kdy má člověk čas nad tím co proběhlo přemýšlet, a uvědomí si své potřeby, které během zásahu potlačil na úkor povinností. Dále hovořil o někdy nedostatečné komunikaci jednotlivých složek IZS při zásahu.

Již díky teoretické základně byly pojmenovány stresory, které provází práci u HZS. Samotní hasiči potvrzují přítomnost a působení některých z nich. Jako stresor tedy

vnímají samotnou těžší mimořádnou událost, krizovou situaci, samotné okolnosti zásahu, dále nejistotu spojenou s rychlým podáním základních informací těsně před výjezdem, které se někdy ani nepotvrdí a situace vypadá odlišně, než se očekávalo, dále také možnost zranění kolegy či hasiče samotného nebo komunikaci mezi složkami IZS.

Druhá otázka v pořadí je směřována k tématu přítomnosti pocitu práce pod duševním tlakem a zní takto: „Máte pocit, že pracujete pod duševním tlakem?“ Hasič I.: *„Tak jako velitel někdy u zásahu ano. ...v tu chvíli se musím rozhodnout a můžu udělat i chybné rozhodnutí. (...) Když jsem byl normální hasič, tak to bylo jednodušší...“* Hasič II.: *„Určitě si myslím, že ano. Protože když už se k něčemu takovému jede,...“* Hasič III.: *„Určitě, určitě ano...“* Hasič IV.: *„Nikdy jsem o tom u sebe takhle neuvažoval. Obecně je ta práce zatěžující, ale nějak tohle nevnímám.“* Hasič V.: *„To ne.“* Tři z pěti dotazovaných přítomnost zmiňovaného pocitu potvrzují. Zbývají dva naopak. To, že lidé tento jev prožívají odlišně může záviset jednak na jejich osobnostních faktorech, ale také na funkci, kterou u HZS zastávají (výjezdový hasič, velitel), na konkrétní geografické oblasti, ve které působí i na délce praxe ve službě či na samotném kolektivu.

Na to, zda si hasiči odnáší z práce napětí, tak, že na to musí znovu a znovu myslet, odpovídali takto: Hasič I.: *„Jsou zásahy, že člověk poté sedí a přemýšlí, jestli udělal vše správně a včas.“* Hasič II.: *„Určitě tam vždycky nějaké vzpomínky budou na tu nějakou konkrétní událost, když to je hodně živé třeba nebo čerstvé. Takže určitě to nejde, že by se s tím přijelo od zásahu a tady to všechno shodilo a domů šel člověk s úplně čistou hlavou. (...) Takže určitě se něco tady odsud odnese a jde pak o to, jak se to vezme a co se s tím dál udělá.“* Hasič III.: *„No to ano. Hlavně některé věci, které myslím, že jsem je mohl udělat lépe nebo že byly nějak složité, že si je promýšlím. Prostě přemýšlím nad tím, probírám to, různě si ty varianty přehrávám.“* Hasič IV.: *„Tak jsou některé situace, které nejsou pěkné na pohled a člověk na to někdy myslí. Ale jen nějakou chvíli, dlouho ne. (...) Ale nikdy se mi nestalo, že bych si s nějakou situací psychicky sám neporadil.“* Hasič V.: *„Tak párkrát ano, že mi zůstalo něco v hlavě, ale...“*

Řekl bych ale, že poměrně rychle se to rozpustilo.“ Všichni dotazovaní se shodují na tom, že jejich práci napětí více či méně provází. Zdá se ale, že pokud si určitou formu tohoto napětí ze své práce odnášejí, není to tolik jakási zkroušenost samotnou těžkou událostí, ale spíše přemýšlení nad tím, zda to co dotyčný vykonal, bylo dostatečné, správné, zda neměl věci při zásahu udělat trochu jinak.

Další otázka v pořadí byla: „Zdá se Vám někdy, že jste přetažený z práce nebo z podmínek na pracovišti?“ Dotazovaní odpovídali takto: Hasič I.: *„Pokud se to nakupí tak někdy. Ale většinou ne.“* Hasič II.: *„Občas ano, pokud se děje něco těžšího, ale jinak ne.“* Hasič III.: *„Někdy ano, ale není to často.“* Hasič IV.: *„No to víte, že někdy ano. Ale když víte jak odpočívat, dá se to vždy zvládnout.“* Hasič V.: *„Tak občas, když je to tak, že se práce nějak nahrne.“* V odpovědích respondentů převládají slova jako někdy a občas. Subjektivní hodnocení pocitu jisté přepracovanosti můžeme tedy chápat jako běžné.

Poslední a velice důležitý dotaz týkající se schopnosti práce se stresem zněl: „Co vám pomáhá zátěž překonat?“ Hasič I.: *„...my to trochu zlehčíme, samozřejmě tím, že se o tom bavíme... (...) My se tady o tom v kolektivu pobavíme, tím to ze sebe dostaneme. (...) Pobavíme se o okolnostech zásahu v kolektivu. Jinak volno a sport.“* Hasič II.: *„Já na to nemyslím. A když to je, tak se o tom popovídá. Bud' se to vyřeší tady mezi kolegy, nebo s naším psychologem. Ono kolikrát říct něco ve směně, svěřovat se, tak se to rychle roznese. (...) Když budu potřebovat, tak si budu muset najít někoho konkrétního, kamaráda, o kterém vím, že bude zticha, nikde to dál nebude šířit a tomu to řeknu, když nebude zrovna po ruce psycholožka, abych to řekl třeba jí.“* Hasič III.: *„...spontánně se toho dá zbavovat tím, že se o tom povídá, prostě sejde se v partě. Při větším zasažení dneska už máme tedy službu psychologa a intervenčního týmu. (...) ... prostě mám na určité věci filtr. Je to jako kdybych to viděl v televizi, prostě filtr, který to nepustí, abych nebyl nějak zasažený. ... jsem schopný o tom povídat.“* Hasič IV.: *„Vždy si řeknu, že tak jak to je to má asi být. A také si povídáme s klukama po zásahu. A samozřejmě také mluvím se ženou a s přáteli, ale to jen tak okrajově, žádné podrobnosti. To mi pomáhá.“*

A další aktivity pro odpočinek jak fyzický tak psychický. Určitě sport, to že mohu být s dětmi a řeším i jejich problémy.“ Hasič V.: „Já bych řekl, že je to zase práce a spousta úkolů dalších. Nikdy jsem si nepotřeboval s nikým na úrovni odborné o tomhle povídat. A navíc, protože jsem prodělal pár psychologických kurzů a tam většinou přijede nějaká psycholožka a všechno se tak jako probírá všeobecně, ze široka, tak se do toho leccos schová. A člověk tím už ledacos ví, a je to dobré.“ Mezi mechanismy, které hasičům pomáhají v překonávání zátěžových situací a pracovního stresu obecně, tzv. vyrovnávací mechanismy, můžeme zařadit zejména komunikaci, jakési popovídání, s kolegy, psychologem Psychologické služby HZS či s přáteli a rodinou, dále volnočasové aktivity, odpočinek, osvětu v problematice specifické pracovní zátěže u profese hasiče záchranáře a určitou schopnost aktivizace obranných mechanismů osobnosti přímo při zásahu (např. Hasič III.: „...prostě mám na určité věci filtr. Je to jako kdybych to viděl v televizi, prostě filtr, který to nepustí, abych nebyl nějak zasažený.“). Hasiči jsou o přítomnosti psychologických služeb poskytovaných na půdě HZS dobře informováni. Povědomí mají o psychologickém pracovišti i relativně nově zřízeném intervenčním týmu, kde koordinátorem je psycholog HZS a členy jsou vyškolení hasiči s osobními předpoklady a motivací pomáhat druhým.

4.2.4 Hodnotový systém (žebříček hodnot)

V životě člověka jsou určité věci důležitější než jiné, člověk některé z nich preferuje před jinými, a to z něj vytváří osobnost s určitým hodnotovým systémem, tzv. žebříčkem hodnot. Hodnotový systém se formuje v průběhu celého života, ale základní hodnoty vnímané jako bazální, např. dobro a zlo apod., jsou vytvářeny již v dětství. Na utváření hodnot a preferencí podle stupně významnosti pro chování a prožívání daného člověka nebo sociální skupiny mohou mít vliv různé faktory. Jedním z těchto faktorů může být i profese, kterou daný člověk vykonává, nebo spíše její samotná náplň a prostředí, ve kterém se pohybuje, s čím se setkává. Hasiči se při své práci setkávají s utrpením druhých, se ztrátami na životech a majetku, s poškozením zdraví. Prostě s krutými skutečnostmi nešťastných událostí. Tento fakt jistě může ovlivňovat jejich

hodnotový systém. Co pokládají ve svém životě dotázaní hasiči za nejdůležitější, objasňují jejich odpovědi na první otázku čtvrtého tematického okruhu.

Hasič I.: *„Rodinu, ale také zdraví a to, že mám práci, která mě baví.“* Hasič II.: *„Víra, rodina, zdraví. To je asi to nejdůležitější.“* Hasič III.: *„Důležité je mít ujasněný smysl života. ...ted' nemluvím přímo za sebe, ale celkově. (...) ...řídít se podle jednoduchého pravidla: „co chceš, aby druzí dělali tobě, dělej ty jim, a co nechceš, aby dělali tobě, nedělej ty jim“.“* Hasič IV.: *Tak určitě rodinné zázemí, to, že jsme všichni zdraví a relativně spokojení. Samozřejmě také to, že mám dobrou práci, která mě baví, přátele a svobodu. Myslím svobodu v širším slova smyslu, politickou, náboženskou a tak.“* Hasič V.: *Tak u mě to asi nebude nějaká materiální hodnota, nemám věc, na které bych lpěl, prostě něco, co bych musel mít za každou cenu. Takže v první řadě to bude určitě rodina, jednoznačně.“* Hodnota, kterou respondenti nejčastěji považují za nejvýznamnější je rodina, rodinné zázemí a zdraví. Dále potom uvádějí dobrou práci, přátele, víru, svobodu, spokojenost a ujasnění smyslu života.

Druhá otázka se zabývá tím, co si hasiči myslí, že je nejdůležitější pro většinu ostatních lidí. To, jak vnímají hodnoty druhých je pro poznání jejich vnitřního života jednou z důležitých komponent. Také zde můžeme počítat s faktorem projekce, mechanismem neuvědomovaného přenášení subjektivních, popř. podvědomých pocitů, motivů a přání. Následující výpovědi tudíž doplňují předchozí sdělení ohledně důležitých hodnot. Odpovídají následovně: Hasič I.: *„...každý mluví o zdraví, o dětech, to jsou takové ty hodnoty. (...) ...zdraví je na prvním místě.“* Hasič II.: *„Asi taková ta volnost a užívat si. To si myslím, že je pro dnešní lidi výstižné. Bohužel dnes převažuje konzumní společnost.“* Hasič III.: *„...nezdravě velká část společnosti jako největší hodnotu pokládá sebe. V tom nezdravém způsobu. A od toho se odvíjí absolutně všechno. Tím nezdravým způsobem pokud člověk sám sebe postaví jako nejdůležitějšího.“* Hasič IV.: *„Trochu mi to dnes zavání u druhých kariérismem, osobní prestiží a ziskem určitého druhu moci. Společnost je ale zase vynalézavější. Bohužel mnohdy na úkor jakéhosi sociálního cítění. (...) ...nejdůležitější je asi stále to, mít kolem sebe své blízké.“* Hasič V.: *„Určitě životní prostředí a zdraví lidí.“* V odpovědích

dotázaných hasičů lze cítit z hlediska mínění o nejvýznamnějších hodnotách druhých jakési protichůdné tendence. Hasiči mluví o zdraví, dětech, životním prostředí a přítomnosti blízkých, poukazují ale také na negativní jevy ve společnosti jako jsou sobectví, kariérismus, osobní prestiž, touha po moci, přílišná volnost a užívání si.

Třetí otázkou v pořadí byla otázka „Na které místo vašeho žebříčku hodnot byste položil práci?“ Dotazovaní odpovídali: Hasič I.: *„Pořád je ta práce těsně vedle té rodiny. Je rodina, samozřejmě jsou děti, manželka nebo partnerka a hned vedle toho je ta práce...“* Hasič II.: *„...tuto hasičskou profesi v mém životě? Kdybych to měl rozebírat, rodina, zdraví... tak někde potom.“* Hasič III.: *„Od jedné do pěti, na místo třetí, je dost důležitá.“* Hasič IV.: *„Je pro mě dost důležitá, ale přednější je jak říkám rodinné zázemí a zdraví.“* Hasič V.: *„...když si to rozeberu, tak první je rodina, pak jsou nějaké ty společenské vazby, přátele, okolí, pak by byla asi práce. Ono se to vše různě prolíná.“* Práci jako takovou hasiči pokládají jednoznačně na místo vedle nebo těsně za hodnotu zdraví, rodiny či přátel. Ukazuje se ale, že ne vždy se dají jednotlivé hodnoty člověka od sebe oddělit a zařadit na určité místo pomyslného žebříčku. Jak popsal Hasič V., ony se vzájemně mohou prolínat. Mohou se ovlivňovat a není jednoduché říci, která je významnější, a která je méně významná.

Poslední dvě otázky souvisejí s životní pohodou a nepohodou. Možná by se mohlo na první pohled zdát, že k tématu hodnotového systému se tato oblast jaksi nevztahuje, ale opak je pravdou. Co nejvíce přispívá k životní pohodě a co je největším zdrojem nepohody informuje o momentálním životním rozpoložení, které žebříček hodnot může do jisté míry ovlivnit, ale také o něm svým způsobem vypovídá. Tak tedy otázka první ze dvou posledních: „Co nejvíce přispívá k vaší životní pohodě?“ Hasič I. odpovídá: *„...určitě je to rodinné zázemí. (...) ...když je doma pohoda, tak jde všechno líp. A za další je to relax, koníčky, hlavně sport.“* Hasič II.: *„Víra, rodina a to zdraví samozřejmě také.“* Hasič III.: *„Moje vnitřní nastavení. Jsem věřící.“* Hasič IV.: *„...vědět, že dělám tak nějak správná rozhodnutí, že se mají blízcí kolem mě dobře. (...) V pohodě jsem, když jde všechno tak jak má.“* Hasič V.: *„Já jsem takový společenský*

člověk, takže společnost. Jsem rád, když si mohu s každým popovídat a ...“. A co je největším zdrojem nepohody? Hasič I.: *„...od finančních problémů až po zdravotní, i v práci můžou být nepříjemnosti, že se tu začneme na sebe vymračovat.“* Hasič II.: *„Škola.“* Hasič III.: *„Lidská hloupost.“* Hasič IV.: *„To co mě teď momentálně trápí je zdravotní problém mého otce, ale snad to nějak překonáme.“* Hasič V.: *„Štve mě, že si lidi neplní, co slíbí. Někdy chybí odpovědnost, spolehlivost. A přitom stačí kolikrát jen maličkost.“* Aby dotazovaní prožívali ve svém životě pohodu, potřebují kolem sebe cítit přítomnost rodinného zázemí, svých blízkých, domácí pohody, společnosti druhých. Dále k jejich pohodě přispívá také odpočinek, věnování se svým koníčkům, ale také spokojenost blízkých, víra. To, co je naopak trápí a kvůli čemu prožívají určitou míru nepohody, jsou zdravotní potíže blízkých, studia, negativní lidské vlastnosti jako hloupost či nespolehlivost. Mohou to být také ale finanční problémy a zdravotní či pracovní nepříjemnosti.

5. DISKUSE

Zmapováním povahy prožívání smysluplnosti práce hasičů HZS Jihočeského kraje, jejich hodnotového systému, motivace výkonu a schopnosti vyrovnávat se s extrémní zátěží své profese je na základě provedených rozhovorů doloženo, že každý z dotazovaných hasičů připouští určitou filozofickou nadstavbu v našich životech. Někteří dokonce uvádí, že beze smyslu by byl jejich život chudý, nebo bychom my lidé ani nežili. TAVEL (63) ve své práci uvádí, že smysl není to, co člověk sám určuje, ale to, co je dané a co má člověk objevit. Ze získaných odpovědí je možno vyčíst, že dotázaní hasiči již to, co je dané, tedy určitý smysl života objevili nebo postupně objevují, přemýšlejí o něm.

Dále bylo zjištěno, že dobrá práce, která hasiče baví, je předpokladem jejich životní spokojenosti a smysluplnosti. Dotazovaní hasiči jsou svou profesí naplněni. KOSOVÁ (30) uvádí, že smyslem života je potvrzovat svou existenci činy. Hasiči činností v bezpečnostním sboru svou smysluplnost života z určité části, jak přiznali, naplňují. FRANKL (12) říká, není tomu ale tak, že existuje jen jedno určité povolání, které by člověku dávalo možnost naplnění. Tento názor s ním jeden z respondentů sdílí. Uvedl, že by dokázal žít i bez práce u HZS a možná by ho jiná naplňovala více, ale tuto má rád a jinou lepší zatím nehledá.

Jak hasiči vnímají svou práci, zda ji chápou pouze jako zaměstnání, ve kterém jde zejména o výdělek nebo spíše jako povolání – osobní poslání, kde je motivací určitý vyšší účel dokazují odpovědi v kapitole 4.2.2 *Smysl pracovní činnosti, pomáhání druhým*. Poměrně nejjednodušší pojetí práce je podle KŘIVOHLAVÉHO (31) to, které se vztahuje k představě námezdného zaměstnání. Zde hodnota práce vyrůstá ze zcela přirozené potřeby zajistit podmínky k přežití a udržení holého života. Naopak určitý druh pracovní aktivity je možno chápat i jako odpověď na osobní snahu daného člověka. Jedná se o pojetí práce jako „vyšší povinnosti“ člověka. V takovém případě jde o z vlastní iniciativy daného člověka vycházející motivaci. Takovouto motivaci respondenti dle svých výpovědí pociťují. Ať to nazveme splněním si snu, tím, že práce

člověku „sedí“, že se v ní najde, nebo osobním či životním posláním, vždy hovoříme o určitém hlubším prožitku z práce, o jakémisi vyšším účelu, o práci jako povolání. Většina z dotázaných odpověděla v souvislosti s jejich prací jako osobním posláním kladně.

Pokud se zaměříme na pracovní motivaci, na to, co hasiče pohání ve výkonu jejich profese, zjistíme, že dle odpovědí má pro ně nejvyšší váhu faktor zajímavé práce nebo lépe řečeno, motivační prostředek uspokojování zájmů převládá nad ostatními incentivy z výběru. Vysokého ocenění se od respondentů dočkala také radost z vykonávané práce, společenská užitečnost práce a odměna za práci. Naopak nejnižší oblíbenosti z nabízených se dočkal faktor soutěže mezi spolupracovníky. VONKOMER (66) uvádí, že vztah motiv – hodnotová orientace je evidentní, ale hodnotové orientace představují vyšší strukturu a jejich vliv se neodráží v každé bezprostřední aktivitě člověka, ale při rozhodování se, při volbě životních cílů. Zkoumali jsme proto také hodnotové orientace hasičů. Všech pět možností ve výběru, tedy hodnotové orientace vzdělávací, estetické, mravní, ekonomické a sociální, se dočkalo celkem rovnoměrného ohodnocení. Sledovaná skupina profesionálních hasičů by tedy měla být podobně v daných kategoriích hodnotově zaměřena a tak přisuzovat s výjimkou hodnotové orientace estetické ostatním položkám zhruba podobnou váhu. Pokud byl ovšem každý z výsledků hrubého skóre zkoumané skupiny porovnán s normami netříděné populace mužů, získaný percentil jasně vypovídá o značně mohutnější orientaci k hodnotám mravním a ekonomickým oproti ostatní populaci mužů. S motivací a hodnotami souvisí i to, co shledávají příslušníci HZS na práci, kterou vykonávají poutavé. Podle BAŠTĚCKÉ (3) záchranáře v oblasti motivačních potřeb charakterizuje výrazná potřeba obětovat se a pomáhat bližnímu jedinci v jeho těžké či krizové životní situaci, a to bez ohledu na vlastní nepohodlí či potřeby, touha po dobrodružství, „adrenalinových“ situacích, které zvyšují výkonnost a motivaci záchranáře, exhibiční motivace, touha předvést své odborné schopnosti a dovednosti před přihlížejícím okolím i obětí neštěstí, zajištění respektu vůči lidské důstojnosti a společenské pokory a úcty před umírajícími v neřešitelných a těžkých případech a neustálý kontakt s novými poznatky, okolnostmi a společenským prostředím při záchranných akcích motivuje k dalšímu vzdělávání a

spolupráci při zavádění nových postupů do vlastní praxe i do praxe hasičského záchranného sboru jako takového. Hasiči zkoumaného souboru potvrzují některé z uvedených motivačních faktorů. Mezi preferované tedy řadí akčnost a různorodost profese, samotnou náplň práce, dále možnost pomoci druhým, užitečnost jejich činnosti, práci v týmu. SLAVIK a CARLSON (55) uvádí, že jedinec, který jedná ve smyslu sociálního zájmu, a který se snaží udělat něco pro celou skupinu namísto sobeckého nahlížení na věc, se jeví jako hodnotově vyzrálý. Z celkové povahy rozhovorů se mi dotazovaní záchranáři jako hodnotově vyzralí jeví. Hasiči dále preferují kladné hodnocení jejich profese společností, výhodnou pracovní dobu a celkový styl práce. KOLMAN (28) ve své práci popisuje, že zaujatost prací patří k ukazatelům vnitřní motivace – hovoříme o ní, když je práce z nějakého důvodu důležitá pro toho, kdo ji vykonává a sama o sobě motivuje. Již od HERZBERGA (17) jsou vnitřní popudy považovány za motivující a ty, které přicházejí zvnějšku za rušivé. Můžeme se tedy ptát po faktorech motivačních, ale i demotivujících. Pokud existuje něco, co je z hlediska pracovního nasazení u hasičů demotivující, co jim při práci nevyhovuje, může to rušivým způsobem ovlivnit pracovní spokojenost a výkon. Jevy přinášející jistou míru nespokojenosti v povolání hasiče představují dle odpovědí respondentů případné dočasné neshody v kolektivu, dále přístup nadřízených pracovníků k podřízeným, případné problémy v sebranosti týmu, organizační záležitosti, platové ohodnocení, pracovní doba, administrativní činnost (u velitelů) a malá šíře kompetence.

V oblasti postojů k hodnotám bylo zjištěno, že pro hasiče výběrového souboru má nejvyšší váhu hodnota zdraví nebo lépe řečeno, míra jejich postoje k hodnotám zdraví převládá nad ostatními postoji z výběru. Vysokého hrubého skóre se od respondentů dočkala také míra postoje k mravním hodnotám. Opakem se stala míra postoje k hodnotě populární písni, která je vzhledem k charakteru a náplni profese hasiče záchranáře na posledním místě z uvedených postojů k hodnotám očekávána a pro náš výzkum není tato položka příliš relevantní. Další položka uvedená v dotazníku HO-PO-MO, jež zasluhuje pozornost a z hlediska možného zkreslení výsledků k ní musíme brát zřetel, je míra postoje k hodnotám sociálním. Hasiči záchranáři v porovnání s mužskou netříděnou populací zaujímají postoj a přikládají mu větší váhu v oblasti

zdraví, mravních hodnot, disciplíny a v oblasti hodnot ekonomických. Oblast hodnot sociálních, u níž jsme předpokládali taktéž vysoká skóre i percentil, zůstala nečekaně pozadu. Potenciální vliv toho, proč se u položky míra postoje k hodnotám sociálním očekávání vyššího skóre a percentilu nenaplnilo, přisuzujeme obsahově nevhodně zvoleným možnostem odpovědí vytvořených autorem Dotazníku na zjištění hodnotových orientací, postojů k hodnotám a motivace výkonu.

Když přejdeme k hodnotovému systému, který jsme se pokusili popsat v rámci rozhovorů s respondenty, zjistíme, jaké hodnoty pokládají ve svém životě dotázaní hasiči za nejdůležitější. Hodnota, kterou respondenti nejčastěji považují za nejvýznamnější je rodina, rodinné zázemí a zdraví. Dále potom uvádějí dobrou práci, přátele, víru, svobodu, spokojenost a ujasnění smyslu života. ŠVÁB (62) popisuje, že každý jedinec má svůj hodnotový systém. Systém hodnot řídí život, hodnoty mu dávají smysl. Ovlivňují jeho celkový přístup ke světu. Přijatý hodnotový systém má tvořit hierarchii hodnot podle důležitosti. Práci jako takovou hasiči pokládají jednoznačně na místo vedle nebo těsně za hodnotu zdraví, rodiny či přátel. Ukazuje se ale, že ne vždy se dají jednotlivé hodnoty člověka od sebe oddělit a zařadit na určité místo pomyslného žebříčku. Mohou se ovlivňovat a není jednoduché říci, která je významnější, a která je méně významná.

Problematika pracovní zátěže hasičů záchranářů je z hlediska její přítomnosti v nadprůměrné míře oproti jiným profesím velmi diskutovaná. Již díky teoretické základně byly pojmenovány stresory, které provází práci u HZS. Samotní hasiči potvrzují přítomnost a působení některých z nich. Jako stresor tedy vnímají samotnou těžší mimořádnou událost, krizovou situaci, samotné okolnosti zásahu, dále nejistotu spojenou s rychlým podáním základních informací těsně před výjezdem, které se někdy ani nepotvrdí a situace vypadá odlišně, než se očekávalo, dále také možnost zranění kolegy či hasiče samotného nebo komunikaci mezi složkami IZS. NECHVÁTALOVÁ (42) ve své práci o profesní zátěži a jejím vztahu k životní spokojenosti u profesionálních hasičů uvádí, že za nejvíce zatěžující je považována položka „Mrtvé dítě u zásahu“, za nejméně pak položka „Vtipy, naschvály kolegů na směně“. S velmi

detailním zaměřením autorky na danou problematiku uvádíme velmi podrobnou tabulku pořadí 82 položek subjektivního hodnocení zátěže profesionálního hasiče.

	N	Min	Ma x	Průměr	Std. odchylka
Mrtvé dítě u zásahu.	134	1	5	3,81	1,027
Mrtvá těhotná žena u zásahu.	130	1	5	3,64	1,034
Zraněné dítě u zásahu.	135	1	5	3,60	,994
Velké množství mrtvých dospělých osob.	132	1	5	3,36	,991
Zohavené, znetvořené tělo oběti.	133	1	5	3,29	1,013
Zásah s výskytem výbušných látek, předmětů.	136	1	5	3,19	,939
Velké množství zraněných dospělých osob.	135	1	5	3,01	,977
Ohořelé, shořelé tělo oběti.	133	1	5	3,00	1,101
Zraněná těhotná žena u zásahu.	134	1	5	2,96	,965
Záchrana osob z hořících budov, prostor.	136	1	5	2,94	,892
Fyzicky velmi náročný zásah.	136	1	5	2,86	1,034
Zakouřené prostředí.	136	1	5	2,85	,993
Záchranné práce v hloubkách (šachty, výkopy, kanalizace, podzemní komunikace atd.).	135	1	5	2,76	1,038
Mrtvá dospělá osoba u zásahu.	136	1	5	2,75	,972
Vyprošťování osob z automobilů při dopravních nehodách.	136	1	5	2,70	,953
Mladí velitelé s nedostatkem praktických zkušeností.	131	1	5	2,69	1,053
Hašení požárů továren, technických závodů atd.	136	1	5	2,68	,973
Neoprávněná kritika.	135	1	5	2,66	,986
Vyhlášení poplachu v noci.	136	1	5	2,63	1,094
Evakuace dětí.	133	1	5	2,62	1,020
Neznalost prostředí, ve kterém se zásah odehrává.	136	1	5	2,61	,790
Zásah na nebezpečné látky.	136	1	5	2,60	,906
Záchranné práce ve výškách za použití lezeckých technik (věže, mosty, skály atd.).	130	1	5	2,58	,955
Zásah s použitím ochranných protichemických obleků.	134	1	5	2,57	,969
Evakuace lidí z místa zásahu (bytové domy, budovy provozů atd.).	136	1	5	2,54	,893

Zásah ve výškových budovách.	135	1	5	2,54	,968
Hašení požárů domů, bytů, ubytoven atd.	136	1	5	2,53	,950
"Vojenský" charakter organizace (nástupy, hlášení atd.).	136	1	5	2,46	1,270
Neznalost či jen malá znalost situace na místě události.	136	1	4	2,45	,728
Nepříznivé meteorologické podmínky při zásahu (silný déšť, vítr, husté sněžení, mráz, velké horko atd.).	136	1	5	2,44	,933
Nedostatek osobního kontaktu, lidského přístupu od vedení.	136	1	5	2,44	1,179
Záchrana osob za pomoci vrtulníku.	118	1	5	2,38	,960
Záchrana osob s pomocí výškové techniky (žebřík, plošina).	136	1	5	2,38	,926
Evakuace starých lidí.	136	1	4	2,36	,900
Zásah na vodě- záchrana tonoucích.	133	1	5	2,35	,844
Evakuace lidí s postižením (tělesným, mentálním).	134	1	4	2,30	,867
Přítomnost vedení ÚO na stanici.	136	1	5	2,29	1,327
Zraněná dospělá osoba u zásahu.	136	1	4	2,26	,750
Funkce velitele zásahu.	120	1	4	2,17	,973
Zásah s použitím vyprošťovací techniky.	136	1	4	2,16	,827
Koordinace jednotek a ostatních složek IZS při zásahu.	133	1	4	2,14	,809
Forma, způsob předávání pokynů, rozkazů od vedení stanice (příp. ÚO).	136	1	5	2,11	1,066
Zásah s použitím dýchacích přístrojů.	136	1	4	2,10	,846
Zásah na vodě- vyhledávání utonulých.	135	1	5	2,10	,913
Administrativní práce, úkoly.	134	1	5	2,08	1,062
Záchrana, evakuace zvířat.	136	1	4	2,06	,814
Koordinace činnosti při zásahu.	133	1	4	2,02	,773
Komunikace s vedením stanice (příp. ÚO).	135	1	5	1,99	1,103
Kurzy k získání, obnovení různých odborností (vyučovaných na učilištích požární ochrany).	136	1	5	1,96	,851
Média u zásahu.	136	1	4	1,95	,855
Pravidelná přezkoušení z odbornosti.	136	1	5	1,93	,836
Způsob vyhlášení poplachu.	136	1	5	1,90	,885
Nevyužití Vašeho potenciálu v práci (Vašich znalostí, dovedností).	134	1	5	1,88	,942
Přihlízející lidé u zásahu.	136	1	4	1,87	,758

Hašení požárů lesů, stohů, luk atd.	135	1	5	1,82	,836
Cesta k zásahu.	136	1	5	1,82	,845
Plnění fyzických testů.	136	1	4	1,80	,859
Zásah na vodě (likvidace neznámých látek, pokládání norných stěn atd.).	135	1	4	1,79	,754
Forma, způsob předávání pokynů, rozkazů od velitelů na směně.	136	1	5	1,74	,905
Denní řád.	136	1	5	1,73	,873
Pravidelné zdravotní prohlídky.	136	1	5	1,73	,830
Nedostatek výjezdů během několika po sobě jdoucích směn.	136	1	4	1,70	,945
Nedostatek slovního hodnocení výkonu, práce velitelů (poděkování, pochvaly, kritika).	134	1	5	1,69	,928
Komunikace mezi hasiči na místě zásahu.	136	1	4	1,67	,721
Komunikace, spolupráce s policií u zásahu.	135	1	5	1,64	,825
Vyhlášení poplachu přes den.	136	1	4	1,63	,718
Plané poplachy.	136	1	5	1,62	,721
Pravidelné služby na stanici (úklid, vrátnice, ústředna atd.).	135	1	5	1,61	,985
Výcviky na stanici (podle "Cvičebního řádu", "Bojového řádu").	136	1	5	1,61	,762
Komunikace, spolupráce se záchrannou službou u zásahu.	135	1	3	1,56	,642
Zásah na odstranění nebezpečného hmyzu.	136	1	4	1,54	,631
Komunikace, spolupráce s dalšími složkami IZS u zásahu.	136	1	5	1,52	,666
Komunikace s veliteli na směně (VD, VČ).	135	1	5	1,52	,742
Nedostatek výjezdů během jedné směny.	136	1	5	1,51	,834
Otevření bytu na žádost Policie ČR.	136	1	4	1,51	,621
Kontakt s kolegy na směně při mimořádných událostech (při změně režimu střídání; např. při povodních).	133	1	3	1,50	,585
Práce s počítačem.	135	1	5	1,50	,800
Fyzická příprava.	136	1	3	1,48	,655
Technická pomoc (padlé stromy, úklid uniklých provozních kapalin atd.).	136	1	3	1,45	,569
Školení prováděná na stanici v rámci odborné přípravy.	136	1	4	1,38	,632
Kontakt s kolegy na směně v běžném turnusovém režimu.	136	1	4	1,25	,568
Vtipy, naschvály ze strany kolegů na směně.	136	1	4	1,24	,520

U jednotlivých pracovníků hasičského záchranného sboru se váha, kterou přiřazují jednotlivým zátěžovým faktorům, může lišit. V souvislosti s předchozím tvrzením NECHVÁTALOVÉ (42), že za nejvíce zatěžující je považována položka „Mrtvé dítě u zásahu“ uvádíme odpověď jednoho z respondentů: *„Samozřejmě je to nepříjemné, každý říká hlavně malé děti, ale to jsou kecy. Máš úplně jedno, jestli je tam malé dítě nebo dospělý člověk. Prostě vždy tě napadne: „hele, před dvěma minutami tady ještě seděl, dýchal a ...“.*“ HOLAS (19) svým výzkumem doložil, že nejvíce procent dotazovaných hasičů jeho výzkumného souboru vnímá jako největší stresor při výkonu povolání neprofesionální jednání (52%), dále přezkušování a namátkové kontroly ze strany nadřízených (28%), 26 % účastníků vidí největší stresory ve vztahu ke své osobě, a to v případech návštěvy lékaře, úkolů nad rámec výkonu služby, ztráty soukromí při výkonu služby zajišťované instalovaným kamerovým systémem, ale také problematika spojená s přílišnou byrokracií v administrativě, se vznikem nového služebního zákona a s tím spojenou obavou z malého finančního ohodnocení či nespokojenost se zajišťovanou stravou. 20 % hasičů uvedlo ve své odpovědi, že za stresující událost považují noční výjezdy, velké (těžké) dopravní nehody a těžká zranění případně smrt dětí. Ve 14 % případů to byla „těžká“ zranění osob a riziko ohrožení vlastního života. 10 % ve své odpovědi uvedlo jako stresující faktor požár domů, velké požáry a reakce postižených osob při nich. 6 % hasičů ohrožuje představa velkého rozsahu zásahu, typu povodně apod. a zranění kamaráda nebo člena rodiny. U 4 % dotazovaných spočívá nejvyšší míra vnitřního napětí v bezmoci, s jakou se mohou hasiči při výkonu služby setkat. A 2 % z dotazovaných uvedlo, že pro výkon jejich práce považují za nejvíce zatěžující zranění kolegy a nedostatek spánku. V jednom případě uvedl účastník, že za dobu svého působení u hasičů, v tomto případě za dobu do 10 let, nezažil žádný stres.

Pokud je nám nadprůměrná zátěž v hasičské profesi známa, je také nutné ptát se po tom, jaké mechanismy pomáhají tuto zátěž hasičům překonat. Z výsledků výzkumu diplomové práce vyplývá, že mezi mechanismy, které hasičům pomáhají v překonávání zátěžových situací a pracovního stresu obecně, tzv. vyrovnávací mechanismy, můžeme zařadit zejména komunikaci, jakési popovídání, s kolegy, psychologem Psychologické služby HZS či s přáteli a rodinou, dále volnočasové aktivity, odpočinek, osvětu

v problematice specifické pracovní zátěže u profese hasiče záchranáře a určitou schopnost aktivizace obranných mechanismů osobnosti přímo při zásahu. KEBZA a ŠOLCOVÁ (59) ve své studii hlavních koncepcí psychické odolnosti popisují, že jedním ze společenských východisek různých pojetí osobnostně založených zdrojů resilience je úsilí o bližší poznání podmínek a okolností prostředí, ve kterém se člověk nalézá. Toto by mohlo korespondovat s možností osvěty v problematice pracovní zátěže jako mechanismu, který hasičům pomáhá v překonávání zátěžových situací. HOLAS (19) ve své práci uvádí, že nejvíce v odstraňování stresu pomáhá sportovní vyžití. Další pořadí jevů, které pomáhají zátěž překonat dle HOLASE (19) je uvedeno v následující tabulce.

Antistresor	Počet odpov.	Počet v %	Počet v pořadí důležitosti			Pořadí v %		
			1.	2.	3.	1.	2.	3.
Sport	28	56	12	7	9	42,9	25,0	32,1
Kamarádi,přátelé	20	40	6	8	6	30,0	40,0	30,0
Spánek,dovolená	17	34	8	2	7	47,1	11,8	41,2
Rodina	16	32	8	5	3	50,0	31,3	18,8
Alkohol	15	30	2	5	8	13,3	33,3	53,3
Aktivní odpočinek	10	20	4	5	1	40,0	50,0	10,0
Kolegové ve směně	9	18	5	4	0	55,6	44,4	0,0
Sex, ženy	7	14	1	3	3	14,3	42,9	42,9
Hudba, film, relax	7	14	0	4	3	0,0	57,1	42,9
Káva, četba	5	10	2	2	1	40,0	40,0	20,0
Pochvala	2	4	0	1	1	0,0	50,0	50,0

Jak může věk a délka praxe v bezpečnostním sboru ovlivnit hodnoty a motivace jsme zkoumali v kapitole 4.1.4 *Statistická analýza výsledků hodnotových orientací, postojů k hodnotám a motivace výkonu vzhledem k věku a délce praxe dotázaných hasičů*. Z výsledků vyplynulo, že faktor věku hraje u hasičů významnou roli u hodnotové orientace vzdělávací, mravní a ekonomické. Tyto se v závislosti na věku

statisticky významně liší. Ti nejstarší ze všech věkových skupin přikládají hodnotové orientaci ekonomické nejvyšší váhu, nejmladší pak jako druhí v pořadí a střední generace je podle našich zjištění tímto směrem orientována ze všech tří skupin nejméně. Respondenti střední generace přikládají hodnotám mravním a vzdělávacím ze všech tří skupin váhu nejvyšší. U postojů k hodnotám se u respondentů jednoznačně liší postoj k hodnotám ekonomickým, dále také postoj k hodnotám sociálním a zdraví. Nejmladší skupina přikládá hodnotám sociálním a zdraví nejnižší váhu, naopak nejstarší věková kategorie váhu nejvyšší. Ve třetí části, tj. motivace výkonu, se mezi jednotlivými věkovými skupinami významně liší střední hodnoty radosti z vykonané práce, vzrušující situace a volného režimu. V tomto případě je možno sledovat nižší míru významnosti motivačního prostředku odměna za práci pro nejstarší skupinu dotázaných. Finančnímu ohodnocení připisují větší váhu dvě mladší věkové skupiny. Dále pak faktor věku velmi významně ovlivňuje motivaci uznání od spolupracovníků. Zde můžeme sledovat nárůst statistické významnosti uznání od spolupracovníků, přičemž tento trend je s přibývajícím věkem rostoucí. Zkoumáním vlivu faktoru věku na určité charakteristiky výkonu práce se zabývala dle KOLMANA (28) například K. Thomasová. Zjistila, že pracovní zapojení a angažovanost pracovníků odlišných věkových kategorií se skutečně významně liší.

Délka praxe je ve zkoumané problematice velmi významným faktorem. Délka praxe v bezpečnostním sboru u respondentů významně ovlivňuje zejména hodnotové orientace mravní a ekonomické. Jedinci s krátkou dobou praxe „do 5ti let“ přikládají hodnotové orientaci mravní nejvyšší váhu. Dále je patrné přisouzení nejvyšší váhy hodnotám ekonomickým u hasičů s nejdelší praxí „nad 10 let“. Z postojů k hodnotám se mezi jednotlivými kategoriemi délky praxe významně liší postoj k hodnotám ekonomickým, vědeckým, disciplíny a zdraví. Pro nás jsou zajímavé výsledky u hodnot disciplíny a zdraví. Postoj k těmto hodnotám služebně nejmladších vykazuje nižší přikládanou váhu, nežli je tomu u hasičů, kteří jsou u záchranného sboru déle než 5 let. Tento fakt nejspíše souvisí s postupně nabytými zkušenostmi během praxe, které mohou postoj právě k těmto hodnotám na základě náplně práce značně ovlivnit. Číselné hodnoty postoje k hodnotám populárních písní také ukazují statisticky významnou

odlišnost, pro naši problematiku však nejsou tolik relevantní. V poslední části, tj. motivace výkonu, délka praxe velmi významně ovlivňuje téměř všechny sledované motivace výkonu. Jsou to: radost z vykonané práce, vzrušující situace, volný režim, odměna za práci, soutěž mezi spolupracovníky, společenská užitečnost práce, uznání od spolupracovníků a uznání od nadřízeného. Služebně nejmladší hasiči shledávají vzrušující situace, které při výkonu své služby zažívají jako daleko důležitější, nežli ekonomické ohodnocení jejich práce či pocit naplnění z dobře odvedené práce. Naproti tomu zkušenější hasiči již neshledávají v „adrenalinových“ situacích takovou míru zálibení, více je motivuje radost z vykonané práce a zároveň s ní i finanční ohodnocení. Zdá se, že služebně mladí vyžadují zajímavou, „adrenalinem“ nabitou práci, kdežto hasiči středně zkušení jsou motivováni více vidinou dobře odvedené práce, která bude náležitě finančně odměněna. Služebně nejstarší hasiči jsou motivováni k výkonu zajímavou naplňující prací, která by měla být vhodně odměněna.

6. ZÁVĚR

Konkrétními výsledky této práce na základě provedení kvantitativního a kvalitativního výzkumu bylo dosaženo deskripce a analýzy povahy prožívání smysluplnosti práce hasičů HZS Jihočeského kraje, jejich hodnotových orientací, postojů k hodnotám a hodnotového systému, motivace výkonu a schopnosti vyrovnávat se s extrémní zátěží své profese. Stanovený cíl byl v rámci celé práce tedy splněn.

Hypotézy „1. *Hodnotové orientace, postoje k hodnotám a motivace výkonu se u hasičů HZS Jihočeského kraje liší v závislosti na věku.*“ a „2. *Délka praxe v bezpečnostním sboru významně ovlivňuje hodnotové orientace, postoje k hodnotám a motivaci výkonu hasičů HZS Jihočeského kraje.*“ byly testovány a následně potvrzeny.

Z výsledků celé práce si můžeme povšimnout, že často opakovanými hodnotami, na něž má vliv jak faktor věku, tak samotná délka praxe, jsou u hasičů hodnoty mravní a hodnoty ekonomické. Je tedy zřejmé, že mladí a starší vidí principy založené na základě posuzování dobra a zla, které řídí chování lidské společnosti a soubor takto vytvořených principů, jejichž dodržování většina společnosti vyžaduje, odlišně. Stejně tak i možnosti finančního ohodnocení, zájem o to, co je užitečné, hospodaření s penězi apod. Dále je zajímavé jak hasiči, kteří u HZS pracují teprve relativně krátkou dobu (do 5ti let), vnímají hodnoty disciplíny a hodnoty zdraví jinak než ti, jež jsou u sboru již dlouho, přes 5, 10, 20 let. Můžeme se domnívat, že náplň práce hasičské profese postupně určité hodnoty u pracovníků sboru formuje díky své povaze nutnosti disciplinovanosti a zaměření na pomoc druhým i v těch nejtěžších situacích ohrožení života.

Téma smysluplnosti představuje velmi složitou oblast lidského vnímání. Hasiči připouští určitou filozofickou nadstavbu v našich životech. Někteří dokonce uvádí, že beze smyslu by byl jejich život chudý. Vykonávají práci, která je baví, ve které nacházejí smysl, a jež přispívá k jejich životní spokojenosti. U hasičů se setkáváme s tím, že se ve své práci převážná většina „našla“ a vykonává ji zejména z „vyšších“ příčin, cítí ji jako jakési osobní poslání. Můžeme tedy usuzovat na jejich vyzrálější hodnotovou orientaci v oblasti seberealizace, v oblasti zájmu o druhé, sociálního citění.

Je patrné, že hasičům dává jejich náročná práce životní naplnění, přispívá k formování vyzrálého hodnotového systému. To, že práce má smysl může zpětně napomoci se se zátěžovou situací a stresem provázející hasičskou profesí vyrovnat. Překonávání stresu celkově pak napomáhá osobnost hasiče záchranáře formovat pozitivním směrem. Tato zjištění bychom mohli využít k vyvození velice zajímavých hypotéz, které by bylo dobré ověřit dalším šetřením.

Celkovou spoluprací jak s vedením HZS Jihočeského kraje, tak s hasiči samotnými hodnotím velmi kladně. Setkala jsem se ze strany bezpečnostního sboru s pochopením a přijetím mých návrhů i metody výzkumu diplomové práce. Věřím tedy, že získané výsledky přispějí k lepšímu porozumění vnitřního prožitkového světa, motivačním faktorům a mechanismům zvládnání zátěže členů Hasičského záchranného sboru Jihočeského kraje a výsledků bude využito v oblasti psychologické péče a podpory či v oblasti osvěty nejen samotných záchranářů, ale i managementu, který podmínky pro tuto péči vytváří.

7. SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

1. ALLPORT, F. H. Teleonomic description in the study of personality. *Character and personality*. 1937, no. 5, s. 202-214.
2. ANTONOVSKY, A. Health, Stress, and Coping. 2. vyd. London: Jossey-Bass Publishers, 1987. 250 s. ISBN 1-55542-028-1.
3. BAŠTECKÁ, B. et al. *Terénní krizová práce: psychosociální intervenční týmy*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2005. 299 s. ISBN 80-247-0708-X.
4. BEHRMAN, G., REID, W. Post-trauma intervention: Basic tasks. *Brief Treatment and Crisis Intervention*. 2002, vol. 2, no. 1, s. 39-47.
5. BOLDIŠ, P. Bibliografické citace dokumentu podle ČSN ISO 690 a ČSN ISO 690-2 : Část 1 - Citace: metodika a obecná pravidla. Verze 3.3. Poslední aktualizace 11. 11. 2004. 21 s. *Dostupné z* <http://www.boldis.cz/citace/citace1.pdf>.
6. BOLDIŠ, P. Bibliografické citace dokumentu podle ČSN ISO 690 a ČSN ISO 690-2 : Část 2 – Modely a příklady citací u jednotlivých typů dokumentů. Verze 3.0. Poslední aktualizace 11. 11. 2004. 16 s. *Dostupné z* <http://www.boldis.cz/citace/citace2.pdf>.
7. BUBER, M. *Ich und Du*. 11. vyd. 142 s. Stuttgart: Philipp Reclam jun. GmbH & Co, 1995. ISBN: 3-15-009342-2.
8. ČERMÁKOVÁ, Anna, ROST, Michael. *Statistika* [online]. 2004. Dostupné z: <http://www2.zf.jcu.cz/public/projects/statistika/grant/>.
9. EMMONS, R. A. The Psychology of Ultimate Concerns. Motivation and Spirituality in Personality. New York: The Guilford Press, 1999.
10. FERJENČÍK, J. *Úvod do metodologie psychologického výzkumu: jak zkoumat lidskou duši*. 1. vyd. Praha: Portál, 2000. 256 s. ISBN 80-7178-367-6.
11. FRANKL, V. E. *Der Mensch vor der Frage nach dem Sinn. Eine Auswahl aus dem Gesamtwerk*. 311 s. München-Zürich: R. Piper & Co. Verlag, 1979. ISBN: 3-492-02492-0.

12. FRANKL, V. E. *Ärztliche Seelsorge. Grundlsgen der Logotherapie und Existenzanalyse*. 1. vyd. 268 s. Wien: Fischer Taschenbuch Verlag GmbH, 1985. ISBN: 3-596-42157-8.
13. FRANKL, V. E. *Vůle ke smyslu*. 3. vyd. Brno: Cesta, 2000. 212 s. ISBN 80-85139-29-2.
14. GRÝCOVÁ, L. *Možnosti a meze posttraumatické intervenční péče u profesionálů Hasičského záchranného sboru*. Brno, 2007. 96 s. Diplomová práce na Fakultě ekonomiky a managementu Univerzity obrany na katedře ochrany obyvatelstva. Vedoucí diplomové práce Mgr. Ing. Vratislav Pokorný.
15. HALAMA, P. *Problém svedomia v existenciálnej analýze a logoterapii V. E. Frankla*. Filozofia, 2002, roč. 57, č. 3, s. 206-212.
16. HARTL, P., HARTLOVÁ, H. *Psychologický slovník*. 1. vyd. 776 s. Praha: Portál, 2000, ISBN: 80-7178-303-X.
17. HERZBERG, F. *The motivation to work*. 2. vyd. New York: Transaction Publishers, 1993. 180 s. ISBN-10 156000634X .
18. HLAVÁČKOVÁ, D., PRŮŠA, J. Psychologické aspekty týmové práce v záchranné službě. *Urgentní medicína*. 2000, roč. 3, č. 2, s. 19-21.
19. HOLAS, P. *Řízení krizových situací v práci hasičského záchranného sboru*. Praha: 2007. 58 s. Bakalářská práce na Vysoké škole J. A. Komenského na katedře andragogiky. Vedoucí práce Mgr. Denisa Vrbová.
20. HORÁK, R. et al. *Průvodce krizovým řízením pro veřejnou správu..* 1. vyd. Praha: Linde Praha a.s., 2004. 407 s. ISBN 80-7201-471-4.
21. HOSKOVEC, J. et al. *Psychologie XX. století*. 2. vyd. 295 s. Praha: Karolinum, 2003, ISBN: 80-246-0300-4.
22. HRABÁNKOVÁ, M., PROCHÁZKOVÁ, D. *Krizové řízení*. 1. vyd. Praha: EKO-CONSULT, 2002. 79 s. ISBN 80-238-9922-8.
23. HUSSERL, E. *Ideje k čisté fenomenologii a fenomenologické filosofii II*. 1. vyd. Praha: Oikoymenh, 2006. 380 s. ISBN 80-7298-129-3.

24. JAMES, A. Posttraumatic stress disorder in emergency personnel. In *4th Pan-European Conference on Emergency Medical Systems*. Opatija, Croatia, PECEMS: 1998, s. 33-34.
25. JANKOVSKÝ, J. *Etika pro pomáhající profese*. 1. vyd. Praha: Triton, 2003. 223 s. ISBN 80-7254-329-6.
26. JOBÁNKOVÁ, M. et al. *Kapitoly z psychologie pro zdravotnické pracovníky*. 3. vyd. Brno: NCONZO, 2006. 225 s. ISBN 80-7013-390-2.
27. KEBZA, V., ŠOLCOVÁ, I. Burnout syndrom: teoretická východiska, diagnostické a intervenční možnosti. *Československá psychologie*. 1998, č. 42, s. 429-448.
28. KOLMAN, L. et al. Motivace pracovní činnosti a kvalita života při práci na českém venkově. *Psychologie v ekonomické praxi*. 2006, roč. 41, č. 3-4, s. 185-191.
29. KONOPÁSEK, P., ŠEBLOVÁ, J. Jak vidíme sami sebe. *Urgentní medicína*. 1998, roč. 1, č. 1, s. 33-35.
30. KOSOVÁ, B. Zmysel života a ciele výchovy. *Pedagogická revue*, 1993, roč. 45, č. 5-6, s. 241-252.
31. KŘIVOHLAVÝ, J. *Psychologie smysluplnosti existence: otázky na vrcholu života*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2006. 204 s. ISBN 80-247-1370-5.
32. LANGLE, A. *Smysluplně žít*. 1. vyd. Brno: Cesta, 2000. 79s. ISBN 80-7295-037-1.
33. LOWRY, J. L., LATING, J. M. Reflections on the response to mass terrorist attacks: An elaboration on Everly and Mitchell's 10 commandments. *Brief Treatment and Crisis Intervention*. 2002, vol. 2, no. 1, s. 95-104.
34. MACHOVEC, M. *Smysl lidské existence*. 3. vyd. Praha: Akropolis, 2006. 127 s. ISBN 80-7304-069-7.
35. MASLOW, A. H. *Ku psychologii bytia*. 1. vyd. Bratislava: Persona, 2000. 223 s. ISBN: 80-967980-4-9.
36. MEZNÍKOVÁ, M. *Osobní sdělení*. České Budějovice, 2008.

37. MIOVSKÝ, M. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2006. 332 s. ISBN 80-247-1362-4.
38. MITCHELL, J. T. et al. *Critical Incident Stress Debriefing: An Operations Manual for Cisd, Defusing and Other Group Crisis Intervention Services*. 3. vyd. Ellicott city: Chevron Publishing Corporation, 2001. 330 s. ISBN 10 1883581192.
39. MITCHELL, J. T., EVERLEY, G. S. *Critical Incident Stress Management: Basic Group Crisis Intervention*. 3. vyd. Maryland USA: International Critical Incident Stress Foundation, 2003, 153 s.
40. NAKONEČNÝ, M. *Průvodce dějinami psychologie*. 1. vyd. 174 s. Praha: SPN, 1995, ISBN: 80-85937-23-9.
41. NAKONEČNÝ, M. *Motivace lidského chování*. 1. vyd. Praha: Academia, 1997. 270 s. ISBN 80-200-0592-7.
42. NECHVÁTALOVÁ, B. *Profesní zátěž a její vztah k životní spokojenosti u profesionálních hasičů*. Brno, 2005. 98 s. Diplomová práce na Fakultě sociálních studií Masarykovy univerzity v Brně na katedře psychologie. Vedoucí diplomové práce PhDr. Martin Vaculík, Ph.D.
43. ÖSTERREICHER...
44. PLHÁKOVÁ, A. *Učebnice obecné psychologie*. 1. vyd. Praha: Academia, 2007 472 s. ISBN 978-80-200-1499-3.
45. PLHÁKOVÁ, A. *Dějiny psychologie*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2006, 328 s. ISBN: 80-247-0871-X.
46. PLOEG VAN DER, E., KLEBER, R. J. Acute and chronic job stressors: predictors of health symptoms. *Occupational and Environmental Medicine*. 2003, vol. 60, s. 140-146.
47. Pokyn GŘ HZS ČR a náměstka MV č. 38/2003, kterým se zřizuje systém poskytování posttraumatické péče příslušníkům HZS ČR v souvislosti s výkonem služby a zřizuje se tým Anonymní linky pomoci v krizi.
48. *Psychologická služba* [online]. c2005, poslední revize 1.3.2008 [cit. 2008-04-13]. Dostupné z <http://www.hzscb.cz/index.php?d_h=8&id_m=0>.

49. PUDIL, J. Profesionální stres u zdravotnických záchranářů. *Urgentní medicína*. 1998, roč. 1, č. 1, s. 23-25.
50. REITEROVÁ, E. *Základy statistiky pro studenty psychologie*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2000. 101 s. ISBN 80-244-0083-9.
51. REKER, G. T., WONG, P. T. P. *Aging as an individual process. Towards a theory of personal mening*. In: J. E. Birren and V. L. Bengtson (Eds): *Emergent Theories of Aging*. New York: Springer, 1988, s. 214-246.
52. REKER, G. T., CHAMBERLAIN, K. *Exploring Existencial Meaning*. London: Sage Publication, 2000.
53. REKTOŘÍK, J et al. *Krizový management ve veřejné správě*. 1. vyd. Praha: Ekopress, 2004. 239 s. ISBN 80-86119-83-1.
54. ROBERTS, A. Assessment, crisis intervention and trauma treatment: the integrative ACT intervention model. *Brief Treatment and Crisis Intervention*. 2002, vol. 2, no. 1, s. 1-21.
55. SLAVIK, S., CARLSON, J. *Readings in the Theory of Individual Psychology*. 1. vyd. 464 s. New York: Routledge, 2005. ISBN: 0415951682.
56. SOTOLÁŘOVÁ, M. *Posttraumatický intervenční tým HZS ČR*. Praha: Ministerstvo vnitra, generální ředitelství Hasičského záchranného sboru České republiky, 2006.
57. ŠEBLOVÁ, J. et al. Zátěž a stres u pracovníků záchranných služeb v České Republice. *Československá psychologie*. 2007, roč. 51, č. 4, s. 404-415.
58. ŠEVČÍKOVÁ, S. Logoterapie v sociální práci. *Psychologie dnes*. 2006, č. 1, s. 30-32.
59. ŠOLCOVÁ, I., KEBZA, V. Hlavní koncepce psychické odolnosti. *Československá psychologie*. 2008, roč. 52, č. 1, s. 1-19.
60. ŠTĚTINA, J. et al. *Medicína katastrof a hromadných neštěstí*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2000. 436 s. ISBN 80-7169-688-9.
61. ŠVANDA, K. Vstupní příprava příslušníků HZS ČR. *112 – odborný časopis požární ochrany, integrovaného systému a ochrany obyvatelstva*, 2006, roč. 5, č. 4, s. 29. ISSN: 1213-7057.

62. ŠVÁB, S. *Základy pracovní a inženýrské psychologie hasiče*. 1. vyd. Ostrava: SPBI, 1998. 57 s.
63. TAVEL, P. *Smysl života podle Viktora Emanuela Frankla*. 1. vyd. Praha: TRITON, 2007. 303 s. ISBN 80-7254-915-4.
64. THOMAS, K. *Intrinsic Motivation at Work*. 2. vyd. San Francisco: Berrett-Koehler, 2002. 143 s. ISBN-10 1576752380.
65. URSANO, R. J. et al. Posttraumatic stress disorder and identification in disaster workers. *American Journal of Psychiatry*. 1999, vol. 156, s. 353-359.
66. VONKOMER, J. *Dotazník na zisťovanie hodnotových orientácií, postojov k hodnotám a motivácie výkonu*. 1. vyd. Bratislava: Psychodiagnostika s. r. o. 1992. 93 s.
67. VTÍPIL, Z. *Sociální psychologie práce*. 1. vyd. Olomouc: FF UP, 1998, 76 s.
68. *Vyhláška MV ČR č. 487/2004 Sb., o osobnostní způsobilosti, která je předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru, ve znění pozdějších předpisů.*
69. VYMĚTAL, J. *Lékařská psychologie*. 3. vyd. Praha: Portál, 2003. 397 s. ISBN 80-7178-740-X.
70. VYMĚTAL, Š., MALÍKOVÁ, J. Možnosti psychosociální pomoci v urgentní fázi mimořádné události s velkým počtem obětí. *Urgentní medicína*. 2006, roč. 9, č. 2, s. 20-26.
71. YALOM, I. D. *Existential Psychotherapy*. 544 s. New York: Basic Books, 1980. ISBN: 0465021476.
72. *Zákon č. 238/2000 Sb., o Hasičském záchranném sboru České republiky a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.*
73. *Zpráva o stavu zajištění bezpečnosti České republiky v oblasti ochrany před mimořádnými událostmi*. Praha: Ministerstvo vnitra – Generální ředitelství HZS ČR, 2006.

8. KLÍČOVÁ SLOVA

smysluplnost práce, profesionální záchranáři, hasiči, extrémní zátěž, hodnotové orientace, postoje k hodnotám, motivace k práci, Psychologická služba Hasičského záchranného sboru ČR

9. PŘÍLOHY

- Příloha I.:** Vyhláška č. 487/2004 Sb. o osobnostní způsobilosti, která je předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru;
- Příloha II.:** Etický kodex psychologa Hasičského záchranného sboru ČR;
- Příloha III.:** Tematické okruhy otázek polostandardizovaného interview s profesionálními hasiči;
- Příloha IV.:** Přepřacovaná podoba Dotazníku na zjišťování hodnotových orientací, postojů k hodnotám a motivace výkonu, (Vonkomer, 1992);
- Příloha V.:** Testový sešit Dotazníku na zjišťování hodnotových orientací, postojů k hodnotám a motivace výkonu, (Vonkomer, 1992);
- Příloha VI.:** Přepis rozhovoru s *Hasičem I.*;
- Příloha VII.:** Přepis rozhovoru s *Hasičem II.*;
- Příloha VIII.:** Přepis rozhovoru s *Hasičem III.*;
- Příloha IX.:** Přepis rozhovoru s *Hasičem IV.*;
- Příloha X.:** Přepis rozhovoru s *Hasičem V.*.

487

VYHLÁŠKA

ze dne 7. září 2004

o osobnostní způsobilosti, která je předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru

Ministerstvo vnitra v dohodě s Ministerstvem financí, Ministerstvem spravedlnosti, Bezpečnostní informační službou a Úřadem pro zahraniční styky a informace stanoví podle § 15 odst. 7 a § 79 odst. 7 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů:

§ 1

Osobnostní charakteristiky, které jsou předpokladem pro výkon služby v bezpečnostním sboru

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 a
- j) bez psychopatologické symptomatiky.

§ 2

Důvody zjišťování osobnostní způsobilosti

Důvodem zjišťování osobnostní způsobilosti je

- a) přijetí do služebního poměru,
- b) domněnka, že příslušník je dočasně nebo trvale osobnostně nezpůsobilý k výkonu služby v bezpečnostním sboru, nebo
- c) ustanovení příslušníka jiného bezpečnostního sboru na volné služební místo.

Postup při zjišťování osobnostní způsobilosti

§ 3

(1) Psycholog bezpečnostního sboru (dále jen „psycholog“) zjišťuje osobnostní způsobilost občana nebo příslušníka (dále jen „posuzovaná osoba“) na základě písemné žádosti (dále jen „žádost“).

(2) O zjišťování osobnostní způsobilosti žádá služební funkcionář. Příslušník nebo lékař zařízení závodní preventivní péče může požádat prostřednictvím

služebního funkcionáře o zjišťování osobnostní způsobilosti z důvodu uvedeného v § 2 písm. b).

(3) V žádosti se uvede jméno (jména), příjmení a datum narození posuzované osoby, důvod, pro který se posouzení osobnostní způsobilosti požaduje, a údaj o tom, které psychologické pracoviště bezpečnostního sboru dříve zjišťovalo osobnostní způsobilost posuzované osoby.

(4) Služební funkcionář k žádosti z důvodu uvedeného v § 2 písm. a) připojí žádost občana o přijetí do služebního poměru.

§ 4

(1) Psycholog sdělí posuzované osobě termín zjišťování osobnostní způsobilosti prostřednictvím služebního funkcionáře.

(2) Pokud se posuzovaná osoba ze závažných důvodů nemůže zúčastnit posouzení osobnostní způsobilosti, stanoví se jí náhradní termín pro jeho absolvování.

(3) Psychologické pracoviště bezpečnostního sboru, které dříve zjišťovalo osobnostní způsobilost posuzované osoby, poskytne na žádost psychologa písemnou dokumentaci k posuzované osobě.

(4) Psycholog používá při zjišťování osobnostní způsobilosti metodu pozorování, rozhovoru, anamnestického vyšetření, analýzy objektivních údajů a případně další psychologické testové metody.

(5) Psycholog komplexně vyhodnotí výsledky zjišťování osobnostní způsobilosti a zpracuje v listinné podobě 3 stejnopisy závěru.

(6) Psycholog poskytne jeden stejnopis závěru posuzované osobě, jeden stejnopis závěru zašle služebnímu funkcionáři a jeden stejnopis závěru ponechá v písemné dokumentaci psychologického pracoviště k posuzované osobě.

§ 5

Náležitosti závěru psychologa

Závěr psychologa musí vždy obsahovat alespoň tyto náležitosti:

- a) jméno (jména), příjmení, akademický titul a datum narození posuzované osoby,
- b) sdělení, zda posuzovaná osoba je nebo není osob-

- nostně způsobilá pro výkon služby v bezpečnostním sboru,
- c) název psychologického pracoviště a otisk jeho razítka,
 - d) titul, jméno (jména) a příjmení psychologa, který osobnostní způsobilost zjišťoval, a jeho vlastnoruční podpis,
 - e) datum vyhotovení,
 - f) sdělení o postupu při podání návrhu na přezkoumání závěru vedoucímu psychologického pracoviště bezpečnostního sboru (dále jen „vedoucí psycholog“).

Postup při přezkumném řízení

§ 6

(1) Vedoucí psycholog posoudí návrh na přezkoumání závěru bez zbytečného odkladu, nejpozději však do 30 dnů od jeho doručení.

(2) Při přezkoumání se posuzují metody použité při zjišťování osobnostní způsobilosti a správnost jejich vyhodnocení. K posouzení správnosti závěru psychologa si může vedoucí psycholog zřídit jako svůj poradní orgán tříčlennou komisi z psychologů bezpečnostních sborů.

(3) Vedoucí psycholog nebo jím zřízená komise provede znovu zjišťování osobnostní způsobilosti posuzované osoby, je-li to nezbytné k posouzení závěru psychologa. Vedoucí psycholog sdělí posuzované osobě termín nového zjišťování osobnostní způsobilosti prostřednictvím služebního funkcionáře.

(4) Vedoucí psycholog vydá o výsledku přezkoumání závěr, kterým závěr psychologa potvrdí nebo změní. Závěr vedoucího psychologa se vydává v listinné podobě ve třech stejnopisech. Pro náležitosti závěru vedoucího psychologa se přiměřeně použije ustanovení § 5.

(5) Vedoucí psycholog poskytne jeden stejnopis závěru posuzované osobě, jeden stejnopis závěru zašle služebnímu funkcionáři a jeden stejnopis závěru ponechá v písemné dokumentaci psychologického pracoviště k posuzované osobě.

§ 7

Účinnost

Tato vyhláška nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2005.

Ministr:

Mgr. Bublan v. r.

Příloha II.

MINISTERSTVO VNITRA
generální ředitelství Hasičského záchranného sboru ČR

_____ -

Č.j. PO-1889/IZS-2003
2003

Praha 20. června

Počet listů: 7

Schvaluji:

genmjr. Ing. Miroslav Štěpán v. r.

.....

Generální ředitel HZS ČR
a náměstek ministra vnitra

E T I C K Ý K O D E X
PSYCHOLOGA HASIČSKÉHO ZÁCHRANNÉHO SBORU ČR

2003

**Etický kodex psychologa
Hasičského záchranného sboru ČR**

Základní principy:

- 1. Zodpovědnost**
- 2. Kompetence**
- 3. Morální a právní aspekty**
- 4. Důvěrnost**
- 5. Prospěch klienta**
- 6. Profesionálnost vztahů**
- 7. Používání technik**
- 8. Výzkum**
- 9. Aktivity na veřejnosti**
- 10. Zodpovědnost vůči zaměstnavateli**

1. Zodpovědnost

Při poskytování služeb psycholog udržuje nejvyšší náročnost na své povolání. Přijímá odpovědnost za následky svých činů a vyvíjí úsilí k vhodnému používání svých služeb.

Psycholog přijímá zodpovědnost za metodologickou správnost formulování úkolů a námětů zadavatele a výběr metod použitých při plnění psychologické činnosti, při vyšetřování, analýze a referování. Úkoly a jednotlivé činnosti plánuje a formuluje tak, aby na minimum snížil možnost, že výsledky budou klamné. Psycholog vždy poskytne úplný rozbor omezení svých údajů. V publikovaných zprávách nikdy nezamlčuje nepotvrzené údaje a připouští možnost alternativních hypotéz a vysvětlení svých zjištění.

Psycholog si vždy předem vyjasní se všemi zainteresovanými osobami a činiteli, co očekávají od zadaného úkolu, jak se budou podílet na psychologických zjištěních a jak je budou využívat. Snaží se vyvarovat vztahů, které mohou omezit objektivitu získaných údajů nebo vyvolat konflikt zájmů. Zasahování do prostředí, ve kterém se údaje zjišťují, má být minimální.

Psycholog musí mít výraznou zodpovědnost k tomu, aby nedocházelo k manipulacím či nesprávnému používání psychologických závěrů a zjištění ze strany zaměstnavatele nebo objednatelů psychologického úkolu.

Pokud působí psycholog současně jako učitel, musí prvotně uznávat závazek pomáhat jiným získat vědomosti a dovednosti. Poskytováním psychologické informace objektivně, úplně a přesně udržuje vysokou úroveň vzdělávání.

Ve všech oblastech psychologické činnosti si psycholog uvědomuje, že nese výraznou sociální zodpovědnost, protože jeho doporučení a profesionální činnost mohou výrazně měnit životy jiných.

Psycholog je neustále ostražitý vůči osobním, sociálním, organizačním, finančním nebo politickým situacím a tlakům, které by mohly vést k nesprávnému použití jeho vlivu. Snaží se zachovávat vůči těmto vlivům resistenci a neutrální postoj.

2. Kompetence

Podpora vysokých standardů kompetence je povinností všech psychologů v zájmu veřejnosti a v zájmu povolání jako celku. Psycholog musí znát hranice své kompetence (kvalifikace) a omezení technik, které ovládá a používá.

Psycholog poskytuje služby a používá techniky, pro které je kvalifikován a se kterými má zkušenosti. V těch oblastech, ve kterých nemá zkušenosti, nebo neexistují standardy, dělá psycholog vše pro to, aby ochránil zájem klienta.

Psycholog přesně vymezuje svou kvalifikaci (kompetenci), vzdělání, trénink a zkušenost.

Psycholog se musí snažit udržet a rozvíjet svou profesionální kompetenci, uvědomovat si a zachovávat její omezení, identifikovat a odstraňovat vlivy, které ji narušují nebo zpochybňují. Zejména si nesmí přímo či nepřímo dělat nárok na psychologickou kvalifikaci nebo titul, které nevládní, ani si nárokovat kompetenci z jakékoliv oblasti psychologie, kterou řádně nezískal, na výsledky, kterých nedosáhl, či na způsobilost, kterou nemá apod.

Psycholog uznává potřebu kontinuálního vzdělávání a je přístupný novým postupům, metodám, změnám v očekávání a hodnotách.

Psycholog akceptuje rozdíly mezi lidmi, které mohou být spojeny s věkem, pohlavím, socioekonomickým a etnickým pozadím. Pokud je potřebné, získá trénink, zkušenost nebo radu, jak zabezpečit kvalifikovaný servis vztahující se ke zmíněným osobám.

Psycholog ovládá psychologické diagnostické metody a dokáže provádět jejich volbu kvalifikovaně a na základě předchozí formulace psychologického (diagnostického) problému.

Pokud psycholog poskytuje psychologickou zprávu, pak je povinen dbát na to, aby v ní nebyly nepodložené hypotézy, aby zpráva byla výstižná a nikoliv simplifikující. Psycholog si musí být neustále vědom, že psychologická zpráva je výsledkem zkoumání a vědeckého výzkumu.

Rovněž tak si musí být vědom, že psychologická zpráva (psychologický nález) je z velké části kategorie hypotetická, a to jak její kauzálně vysvětlující aspekty, tak i s ní související aspekty prognostické.

Psycholog uznává, že osobní problémy a konflikty mohou narušovat jeho profesionální činnost. Proto se zdržuje převzetí a vykonávání takových činností, u kterých je pravděpodobné, že povedou k nepřiměřeným výkonům, mohou škodit klientovi, kolegovi, studentovi nebo jinému účastníkovi psychologické praxe.

Pokud se psycholog do takovéto situace dostane a uvědomí si své osobní problémy, vyhledá kompetentní profesionální pomoc se snahou omezit nebo ukončit rozsah svých profesionálních nebo vědeckých aktivit.

3. Morální a právní aspekty

Morální a etické standardy chování a jednání psychologa jsou stejné jako u jiných občanů. Výjimku tvoří situace, kdy může psycholog kompromitovat svou profesionální zodpovědnost nebo snížit důvěru veřejnosti k psychologům a k celé psychologii.

Psycholog ve svém chování a jednání akceptuje existující společenské standardy a normy a je si vědom možného dopadu svého chování na veřejnosti.

Jako zaměstnanec (v roli podřízeného nebo nadřízeného) se psycholog nepropůjčuje k činnostem a postupům, které jsou nehumánní nebo mají za následek nezákonné nebo neoprávněné jednání včetně postupů se zřetelem na rasu, postižení, věk, sexuální orientaci, náboženský nebo národnostní původ, atd.

Ve své profesionální roli se psycholog vyvaruje činů, které porušují nebo omezují legální nebo občanská práva klientů nebo jiných zúčastněných osob.

Psycholog akceptuje nejen zákony a obecně platné právní normy, ale i normy a předpisy HZS ČR. Pokud by takové normy byly v rozporu s tímto kodexem, je psycholog povinen hledat východisko z možného konfliktu prostřednictvím psychologického pracoviště MV-generálního ředitelství HZS ČR, které v případech zvláštního zřetele spolupracuje s oddělením psychologie a sociologie odboru personálního Ministerstva vnitra, dále pak s Asociací forenzních psychologů Českomoravské psychologické společnosti nebo etickou a stavovskou komisí Českomoravské psychologické společnosti.

Veřejná sdělení psychologa nemohou obsahovat:

- falešný, nečestný, zavádějící nebo nepoctivý výsledek vyšetření, výzkumu, apod.
- zavádějící nebo zkreslující výklad skutečnosti
- informace o klientovi, které se týkají určité kvality psychologických služeb nebo výsledků jeho psychologického vyšetření
- výpověď o předpokladech a pravděpodobnostech vedoucích k vytvoření falešných nebo neoprávněných očekávání příznivých výsledků
- výpověď vyzdvihující neobyčejnou nebo jedinečnou schopnost či vlastnost nebo rys nějakého druhu a celku
- výpověď jakýmkoli způsobem obtěžující nebo přímo i nepřímo poškozující klienta.

Psycholog, který jakoukoliv formou prezentuje psychologickou vědu, dbá na úplnost, přesnost prezentací, vyhýbají se senzačností, zveličování nebo povrchnosti. Psycholog zde vychází z primárního závazku - pomáhat budovat a rozvíjet ve veřejnosti objektivní úsudky a názory na psychologii.

Psycholog, který poskytuje individuální diagnostické, poradenské nebo terapeutické služby, dbá na kontext profesionálního psychologického vztahu.

Výsledky, které psycholog použil z jiných pramenů, je nutno prezentovat jen v souladu s uznávanými normami.

Psycholog odmítne poskytovat své služby, jestliže vznikly okolnosti ohrožující objektivitu, nezávislost, bezúhonnost, apod. Pokud se tyto podmínky a okolností vytvoří v průběhu psychologické činnosti a psycholog je nemůže účinně ovlivnit, ukončí činnost a zajistí psychologickou službu na jiném pracovišti.

Psycholog dbá na to, aby psychodiagnostické pomůcky nebyly užívány neoprávněnými osobami. Stejně tak si je psycholog vědom, že jakékoli rozmnožování nebo kopírování psychodiagnostických testů a metod je bez písemného souhlasu vydavatelů s autorskými právy trestné.

Při nerespektování výše uvedených zásad, ale i dalších zásad obsažených v tomto kodexu, se psycholog vystavuje nebezpečí být řešen dle platných právních předpisů upravujících pracovněprávní vztahy v oblasti porušování pracovní kázně a disciplíny.

4. Důvěrnost

Primárním závazkem psychologa po dobu psychologické činnosti je respektování důvěrnosti informací získaných od osob zapojených do této činnosti. Odhalování takovýchto informací je možné jen se souhlasem příslušné osoby nebo jejího zákonného zástupce, s výjimkou takových mimořádných případů, kdy hrozí bezprostřední ohrožení osoby nebo jiných osob. V případech, kdy je to vhodné, psycholog informuje svého klienta nebo zúčastněné osoby o právních hranicích důvěrnosti.

Informace získaná v klinických nebo poradenských vztazích je rozebírána jen za profesionálními účely a jen s osobami jednoznačně spojenými s případem.

Písemné i ústní zprávy obsahují jen údaje vztahující se přímo k účelům určitého hodnocení. Je potřebné vynaložit veškeré úsilí směřující k vyvarování se nevhodných zásahů do soukromí zúčastněných osob.

Při nutnosti zveřejňování informace bez předchozího souhlasu psycholog adekvátně znemožní její identifikaci.

Psycholog činí opatření zajišťující důvěrnost ve způsobu ukládání dokumentace a veškeré manipulace s ní.

Princip důvěrnosti není konvencí, která by psychologovi umožňovala porušovat platné právní normy (např. ohlašovací povinnost).

5. Prospěch klienta

Psycholog respektuje osobnost lidí, se kterými pracuje. Pokud vzniknou střety zájmů mezi klienty a institucí, která zaměstnává psychologa, psycholog objasní povahu a směr loajalit a zodpovědností a informuje všechny účastníky o jejich závazcích. Psycholog plně informuje klienta o cíli a povaze hodnotícího, terapeutického nebo tréninkového postupu.

Psycholog si je neustále vědom potenciálně vlivného postavení vůči klientům, a proto se vyvaruje zneužívání důvěry a závislosti v obou směrech.

Sexuální intimnosti s klienty je nutno považovat za neetické.

Pokud psycholog souhlasí s poskytováním služeb klientovi na žádost nějakého třetího účastníka, přebírá plnou zodpovědnost i za vyjasnění povahy vztahu účastníků, kterých se to týká.

Pokud požadavky nějakého orgánu, organizace nebo nadřízeného vyžadují od psychologa, aby porušil tyto etické principy, je psycholog povinen vyjasnit povahu konfliktu mezi požadavky a těmito principy. Informuje o tom všechny účastníky, především pak o své etické zodpovědnosti, a vykoná přiměřené kroky. Garantem i arbitrem v těchto případech je psychologické pracoviště MV-generálního ředitelství HZS ČR, ve vhodných případech spolupracující s oddělením psychologie a sociologie personálního odboru Ministerstva vnitra, Asociací forenzních psychologů Českomoravské psychologické společnosti a etickou a stavovskou komisí Českomoravské psychologické společnosti.

Psycholog ukončí klinický nebo poradenský vztah jen když je jasné, že se tím klientovi neškodí. Případně nabídne, že pomůže klientovi najít alternativní prameny pomoci.

6. Profesionálnost vztahů

Psycholog se chová a jedná s vědomím povinnosti zohledňovat určité potřeby, kompetence a závazky svých kolegů v psychologii i v jiných profesích. Respektuje své kolegy, bere v úvahu tradici a praxi jiných profesních skupin a spolupracuje s nimi.

Pokud psycholog vstoupí do styku s osobou, které již byly poskytovány podobné služby jiným odborníkem, velmi pečlivě zváží své profesionální vztahy v tomto směru. K závěrům, výsledkům, doporučením, apod. jiného psychologa, který právě tak sledoval dobro určitého klienta a dbal na profesionální etické zásady, je nutno přistupovat s opatrností a vysokou citlivostí. Psycholog pak musí dbát na to, aby snížil nebo eliminoval riziko zmatku a konfliktu.

Psycholog, který vykonává supervizní činnost, přijímá závazek podporovat a rozvíjet další profesionální růst takových jedinců. Takový psycholog nese odpovědnost za úroveň práce vedených psychologů a pomocného personálu.

Pokud se psycholog dozví o porušování etiky jiným psychologem a uzná to za vhodné, pokusí se neformálně na spornou otázku upozornit příslušného psychologa. Pokud je porušení etiky způsobeno nedostatkem citlivosti, vědomostí nebo zkušeností nebo je menšího významu, je neformální upozornění přiměřené.

Avšak i takové neformální upozornění má mít povahu důvěrnosti a citlivosti. Pokud se však takovéto neformální upozornění míjí účinkem nebo je porušení vážnější povahy, obrátí se psycholog na psychologické pracoviště MV-generálního ředitelství HZS ČR.

Psycholog se nepropůjčuje k pomluvám, intrikám a poškozování pověsti svých kolegů.

7. Používání technik

Při vývoji, publikování a zejména využívání psychologických diagnostických technik, ale i technik výcvikových a terapeutických, psycholog dbá na prospěch klienta a jeho zájmy. Chrání se před nesprávným používáním technik a interpretací jejich výsledků.

Psycholog respektuje právo klienta být seznámen s výsledky, interpretacemi a základními informacemi závěrů a doporučení.

Při všech formách referování o výsledcích vyšetření psychologové zohledňují validitu a reliabilitu použitých metod a technik. Jsou si vědomi „omezení“, která techniky či psychologické metody vykazují.

Psycholog se snaží zabezpečit, aby výsledky vyšetření nebyly nesprávně využívány někým jiným.

Psycholog, který vyšetření provedl, se snaží o vytvoření komplexního psychologického obrazu na základě metodického uspořádání do integrovaného celku.

Psycholog neumožní používání psychologických technik nekvalifikovaným osobám a ani jim neposkytuje záštitu nebo supervizi.

8. Výzkum

Rozhodnutí převzít na sebe zodpovědnost za výzkum má vycházet z psychologovy úvahy, jak nejlépe přispět psychologické vědě. Na základě této úvahy a při rozhodnutí vést nebo se podílet na výzkumné činnosti, psycholog provádí s tím spojené úkony s úctou

a zájmem o předmět výzkumu, s přihlédnutím k důstojnosti a dobru lidí, kteří jsou účastníky výzkumu.

Při plánování a přípravě výzkumu psycholog zodpovědně zváží jeho etickou přijatelnost.

Prvotním etickým zájmem psychologa (výzkumníka) je zvážit, jakým rizikům bude vystaven účastník nebo účastníci výzkumu.

Psychologovi (výzkumníkovi) vždy zůstává odpovědnost za zachování etické praxe ve výzkumu, a to i ve fázi projektu i oponentury. Psycholog je zodpovědný i za etickou praxi zacházení s účastníky výzkumu ze strany spolupracovníků a pomocného personálu.

Metodologické požadavky nějakého výzkumu mohou vyžadovat utajení nebo nepřesné informování účastníků. Psycholog nese odpovědnost za rozhodnutí, zda použije takové techniky a zda je to oprávněné z hlediska budoucí vědecké, vzdělávací nebo aplikační hodnoty. Musí vždy zvážit, zda použití alternativních postupů, které nepoužívají zatajení nebo nepřesné informování, nejsou dostačující nebo vhodnější.

Pokud použije metodu obsahující nepřesné informování a zatajování, musí současně zabezpečit, aby se účastníkům poskytlo postačující vysvětlení ihned, jak je to možné.

Psycholog respektuje svobodu jedince odmítnout účast na výzkumu nebo z něj odejít v kterémkoli čase. Závazek chránit tuto svobodu vyžaduje velmi pečlivé promyšlení celé výzkumné situace již ve fázi přípravy.

Pokud existují rizika fyzického nepohodlí, je nutné o tom v předstihu účastníka informovat. Výzkumné postupy, které by byly jen pravděpodobně zapříčinily vážnou nebo trvalou škodu účastníkovi, nesmí být použity.

9. Aktivity na veřejnosti

Při jakékoliv aktivitě na veřejnosti dbá psycholog dobrého jména oboru, který reprezentuje, stejně tak jako HZS ČR. Proto se řídí předpisy a normami, které tuto oblast vymezují, a to zejména při:

- publikační činnosti
- vystoupeních ve sdělovacích prostředcích
- přednáškové činnosti
- konzultační činnosti
- supervizní činnosti
- soudních jednáních
- jednáních s orgány a organizacemi uvnitř i vně HZS ČR.

Psycholog akceptuje zásady pro publikační činnost obecně i zásady v HZS ČR. Je ve vlastním zájmu, aby psycholog znal platné právní normy a předpisy, které upravují tuto činnost, řídil se jimi a uváděl je do souladu s vlastními postupy.

10. Zodpovědnost vůči zaměstnavateli

Tak, jak je psycholog zodpovědný vůči klientovi, tak je zodpovědný i vůči Hasičskému záchrannému sboru ČR. Aspektem této zodpovědnosti je především dosažení a udržování vysoké úrovně profesionality. Usiluje o poskytování profesionálních služeb na nejvyšší úrovni.

Přijetí funkce psychologa u Hasičského záchranného sboru ČR současně znamená, že se psycholog identifikuje se základním zaměřením a principy této organizace.

Respektuje vnitřní normy, pravidla a dbá na soulad mezi nimi a svou etickou praxí.

Tak jako v principu č. 5, pokud vzniknou konflikty zájmů, psycholog vždy nejprve objasní povahu a směr loajalít a zodpovědností vůči všem zúčastněným stranám, informuje objektivně a nezkresleně svého zaměstnavatele (kompetentního nadřízeného) s cílem konstruktivně vyřešit střet zájmů. Až v případě vyčerpání těchto snah bez požadovaného efektu volí cestu arbitrárního vyřešení střetu zájmů prostřednictvím psychologického pracoviště MV-generálního ředitelství HZS ČR.

Psycholog ve všech aktivitách postupuje v souladu s uvedenými etickými pravidly a s vědomím nutnosti žádoucí reprezentace svého stavu i Hasičského záchranného sboru ČR.

Příloha III.

Struktura okruhů otázek polostandardizovaného interview s profesionálními hasiči

1. OKRUH – MOTIVACE K PRÁCI U PROFESE HASIČE, SPOKOJENOST

- Vzpomněl byste si, co Vás vedlo k tomu začít pracovat u HZS?
- Odpovídá práce Vašemu očekávání nebo vás něco překvapilo, je něco zásadně jinak?
- Co se vám na vaší práci líbí?
- Co vám naopak nevyhovuje?
- Záleží Vám na budoucnosti organizace, pro kterou pracujete?
- Přemýšlel jste někdy v minulosti během výkonu služby o tom, že změníte zaměstnání, že si najdete práci jinde? Pokud ano, co to přesně ovlivnilo?

2. OKRUH – SMYSL PRACOVNÍ ČINNOSTI, POMÁHÁNÍ DRUHÝM

- Přemýšlel jste někdy nad tím, zda život jako takový má určitý smysl?
- Myslíte, že smysl vašeho života je spjatý s prací?
- Dokážete popsat, zdali Vás práce u HZS naplňuje?
- Seřad'te následující hodnoty spojené s Vaší prací podle důležitosti, jakou pro vás mají: slušný výdělek, prestiž povolání ve společnosti, parta, výhodná pracovní doba, možnost něco nového se naučit, smysluplnost práce, „adrenalin“, kariéra...?
- Chápete svou práci jako zaměstnání, ve kterém jde zejména o výdělek, nebo jako příležitost k dosažení určité kariéry, či spíše jako povolání – osobní poslání?

3. OKRUH – STRES NA PRACOVIŠTI, JEHO NEJČASTĚJŠÍ PŘÍČINY

- Každá profese má svá pro a proti, přemýšlel jste někdy nad tím, co je ve vaší profesi nejčastější příčinou stresu? Co považujete při výkonu práce za zatěžující? (krizové situace, okolnosti zásahů, koordinace složek, situace vyhlášení poplachu, školení, kurzy, výcviky, fyzická příprava, administrativní úkoly, vztahy na směně, komunikace s nadřízenými, podřízenými, forma velení,...)
- Máte pocit, že pracujete pod duševním tlakem?
- Odnášíte si z práce napětí, takže na to musíte znovu a znovu myslet?
- Zdá se Vám někdy, že jste přetažený z práce nebo z podmínek na pracovišti?
- Co vám pomáhá zátěž překonat?

4. OKRUH – HODNOTOVÝ ŽEBŘÍČEK

- Co pokládáte ve vašem životě za nejdůležitější?
- Co myslíte, že je nejdůležitější pro většinu ostatních lidí?
- Na které místo vašeho žebříčku hodnot byste položil práci?
- Co nejvíce přispívá k vaší životní pohodě?
- Co je největším zdrojem nepohody?



Smysluplnost práce profesionálních záchranářů

Vážení příslušníci HZS,
děkuji Vám za čas, který strávíte vyplněním následujícího Dotazníku hodnotových orientací, postojů a motivace a tím za pomoc při zpracování výzkumu, jež je důležitou součástí diplomové práce na téma **Prožívání smysluplnosti práce u profesionálních záchranářů**. Vyplňování by Vám mělo zabrat cca 20 minut. Dotazník sestává celkem z 22 otázek a je **anonymní**.

Děkuji.

Bc. Barbora Petrášová
studentka Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích,
obor Krizová radiobiologie a toxikologie
a Masarykovy univerzity v Brně, obor Psychologie



[POKRAČOVAT](#)

Smysluplnost práce profesionálních záchranářů

1. Pohlaví:

- Žena
 Muž

2. Věk:

- do 20
 21 až 30
 31 až 45
 46 až 60
 61 a více let

3. Délka práce v bezpečnostním sboru:

- do 5 let
 5 až 10 let
 nad 10 let

4. Volný čas je pro vás nejlépe trávit:
(Odpovědi, které připsujete nejvyšší váhu přidělte 5 bodů, které nižší váhu, přidělte seřazeně 4, 3, 2 body. Odpovědi, které připsujete nejnižší váhu, získá 1 bod. Číselné bodové hodnoty se u jednotlivých odpovědí nesmí shodovat! Tzn. bodovou hodnotu například 5 nesmí získat více než jedna odpověď. atd.)

	5	4	3	2	1
a) vzdáváním	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) účastí na kulturních akcích	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) věnováním se mravní výchově dětí	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) ekonomicky prospěšnou prací	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e) věnováním se svým blízkým a přátelům	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. V řízení státu se má dbát především o:
(Odpovědi, které připsujete nejvyšší váhu přidělte 5 bodů, které nižší váhu, přidělte seřazeně 4, 3, 2 body. Odpovědi, které připsujete nejnižší váhu, získá 1 bod. Číselné bodové hodnoty se u jednotlivých odpovědí nesmí shodovat.)

	5	4	3	2	1
a) prohlubování vzdělání občanů	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) záchranu historických památek	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) výchovu pozitivních charakterových vlastností	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) zvyšování úrovně naší ekonomiky	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e) sociální zabezpečení obyvatel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Smysluplnost práce profesionálních záchranářů

6.

Podle čeho bychom měli nejvíce vadit za to, že
(Odpovědi, které přisuzete nejvyšší váhu, přidělte 5 bodů, které nižší váhu, přidělte
sestupně 4, 3, 2 body. Odpovědi, které přisuzete nejnižší váhu, získá 1 bod. Číselné
bodové hodnoty se u jednotlivých odpovědí nesmí shodovat.)

	5	4	3	2	1
a) vedl děti k učení se	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) vypěstovali v dětech cit pro krásu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) vychovávali děti k odpovědnosti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) naučili děti hospodařit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e) naučili děti vážit si lidí	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7.

Přinesl výsledky v oblasti práce vidíte:
(Odpovědi, které přisuzete nejvyšší váhu, přidělte 5 bodů, které nižší váhu, přidělte
sestupně 4, 3, 2 body. Odpovědi, které přisuzete nejnižší váhu, získá 1 bod. Číselné
bodové hodnoty se u jednotlivých odpovědí nesmí shodovat.)

	5	4	3	2	1
a) ve zvyšování úrovně vzdělání	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) v nových uměleckých směrech	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) v prohlubování etiky práce	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) v možnosti jejich uplatnění ve výrobě	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e) ve všestrannějším zabezpečení rodiny	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8.

Kdybyste měla/předpokládaly vyniknout v určité činnosti, ve které byste to udělala/
neudělali?
(Odpovědi, které přisuzete nejvyšší váhu, přidělte 5 bodů, které nižší váhu, přidělte
sestupně 4, 3, 2 body. Odpovědi, které přisuzete nejnižší váhu, získá 1 bod. Číselné
bodové hodnoty se u jednotlivých odpovědí nesmí shodovat.)

	5	4	3	2	1
a) ve vědomostech	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) v některém druhu umění	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) ve statečném sportovním zápětí	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) v možnosti vysokého vydělku	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e) v bránění nevinného člověka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Smysluplnost práce profesionálních záchranářů

9 Jakým vystavám dáváte přednost.
(Odpověď na otázku vyjadřete zatvornými příslušné hodnoty na škále, kde: 5 - zajímá mě nejvíce, 4 - většinou mě zajímá, 3 - zčásti mě zajímá, 2 - většinou mě nezajímá, 1 - zajímá mě nejméně. Číselné bodové hodnoty se u jednotlivých odpovědí nesmí shodovat.)

	5	4	3	2	1
a) knihy - odborná literatura	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) bytové a módní doplňky	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) stroje a elektroniky	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10 Člověk se cítí dobře.
(Odpověď na otázku vyjadřete zatvornými příslušné hodnoty na škále, kde: 5 - zcela souhlasím, 4 - převážně souhlasím, 3 - zčásti souhlasím, 2 - převážně nesouhlasím, 1 - zcela nesouhlasím. Číselné bodové hodnoty se u odpovědí nesmí shodovat.)

	5	4	3	2	1
a) když se řídí společenskými normami	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) když nachází porozumění u lidí	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11 Hodnocení vlády je závislé na:
(Odpovědi, které přisuzujete nejvyšší váhu přidělte 5 bodů, které nižší váhu, přidělte postupně 4, 3, 2 body. Odpovědi, které přisuzujete nejnižší váhu, získá 1 bod. Číselné bodové hodnoty se u jednotlivých odpovědí nesmí shodovat.)

	5	4	3	2	1
a) její odborné úrovni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) její péči o kulturní rozkvět	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) zabezpečení ochrany přírody	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) úsilí o efektivnost výroby	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e) péči o nemocné a důchodce	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12 K pokroku lidstva přispívá nejvíce:
(Odpovědi, které přisuzujete nejvyšší váhu přidělte 5 bodů, které nižší, přidělte postupně 4, 3, 2 body. Odpovědi, které přisuzujete nejnižší váhu, získá 1 bod. Číselné bodové hodnoty se u jednotlivých odpovědí nesmí shodovat.)

	5	4	3	2	1
a) rozvoj vzdělání	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) rozvoj umění	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) úroveň mravních vlastností	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) rozvoj výroby	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e) dobré vztahy mezi lidmi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Smysluplnost práce profesionálních záchranářů

13. Kolikvysle měříte předpoklady a potřebnou kvalifikaci, chtěla byste? (Odpovědi, které přisuzujete nejvyšší váhu, přidělte 5 bodů; které nižší váhu, přidělte postupně 4, 3, 2 body. Odpovědi, které přisuzujete nejnižší váhu, získá 1 bod. Číselné bodové hodnoty se u odpovědi nesmí shodovat.)

	5	4	3	2	1
a) být úspěšným vědeckým pracovníkem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) být uznávaným umělcem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) zabezpečit čistotu ovzduchu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) být úspěšným ekonomem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e) organizovat dobročinné spolky	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Každý vedoucí pracovník se má starat o: (Odpovědi, které přisuzujete nejvyšší váhu, přidělte 5 bodů; které nižší váhu, přidělte postupně 4, 3, 2 body. Odpovědi, které přisuzujete nejnižší váhu, získá 1 bod. Číselné bodové hodnoty se u odpovědi nesmí shodovat.)

	5	4	3	2	1
a) splnění kvalifikačních předpokladů	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) uspokojování kulturních potřeb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) spravedlivé hodnocení	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) zvyšování hospodárnosti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e) sociální spravedlnost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. Z lidských vlastností považujete za nejdůležitější: (Odpovědi, které přisuzujete nejvyšší váhu, přidělte 5 bodů; které nižší váhu, přidělte postupně 4, 3, 2 body. Odpovědi, které přisuzujete nejnižší váhu, získá 1 bod. Číselné bodové hodnoty se u odpovědi nesmí shodovat.)

	5	4	3	2	1
a) vytrvalost v sebevzdělávání	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) pozitivní vztah k umění	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) osobní odpovědnost za své činy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) schopnost úspěšně podnikat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e) porozumění a soucit s lidmi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Smysluplnost práce profesionálních záchranářů

72

Ke spokojenosti člověka přispívá:

(Odpovědi, které přisuzujete nejvyšší váhu, přidáte 10 bodů, které nižší váhu, přidáte postupně 9, 8, 7, 6, 5, 4, 3, 2 body. Odpověď, které přisuzujete nejnižší váhu, získá 1 bod. Číselné bodové hodnoty se u jednotlivých odpovědí nesmí shodovat.)

	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
a) zajímavé zaměstnání	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) radost z vlastních úspěchů	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) pestrý život	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) možnost samostatně si plánovat činnost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e) hmotné zabezpečení	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f) vyniknutí nad ostatní	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g) když je úspěšný v podnikání	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h) když může pomáhat jiným	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
i) když se s ním lidé rádi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
j) spokojenost jeho vedoucího	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ZPĚT

POKRAČOVAT



vyplněno 100 %

DOTAZNÍK HO - PO - MO

Příjmení a jméno: Dat. nar.:

Povolání (škola): Dat. vyš.:

Dotazník MO

1. K dosahování dobrých výsledků v práci přispívá:

- () a/ zajímavá práce
- () b/ radost z výsledků práce
- () c/ vzrušující situace
- () d/ volný režim práce
- () e/ výše platu (odměny)
- () f/ možnost postupu
- () g/ soutěž mezi spolupracovníky
- () h/ společenská užitečnost práce
- () i/ uznání od spolupracovníků
- () j/ uznání od vedoucího

2. Když je výsledek práce - řešení úkolu závislé na dvojici pracovníků nebo celé skupiny, nejvíce je u jednotlivce pozitivně ovlivní:

- () a/ společný zájem
- () b/ spokojenost spolupracovníků s výsledky mé práce
- () c/ napětí při práci
- () d/ nezávislost na výkonu jiných
- () e/ individuální odměna
- () f/ možnost vést ostatní
- () g/ vzájemné soupeření
- () h/ přínos pro spolupracovníky
- () i/ váženost mezi spolupracovníky
- () j/ pochvala od vedoucího

3. Ke spokojenosti člověka přispívá:

- () a/ zajímavé zaměstnání
- () b/ radost z vlastních úspěchů
- () c/ pestrý život
- () d/ možnost samostatně si plánovat činnost
- () e/ hmotné zabezpečení
- () f/ vyniknutí nad ostatní
- () g/ když je úspěšný v podnikání
- () h/ když může pomáhat jiným
- () i/ když se s ním lidé radí
- () j/ spokojenost jeho vedoucích

Dotazník HO

1. Volný čas je prospěšně trávit:

- () a/ vzděláváním
- () b/ účasti na kulturních akcích
- () c/ věnováním se mravní výchově dětí
- () d/ ekonomicky prospěšnou prací
- () e/ věnováním se svým blízkým a přátelům

2. V řízení státu se má dbát především o :

- () a/ prohlubování vzdělání občanů
- () b/ záchranu historických památek
- () c/ výchovu pozitivních charakterových vlastností
- () d/ zvyšování úrovně naší ekonomiky
- () e/ sociální zabezpečení obyvatel

3. Rodičům bychom měli nejvíce vděčit za to, že:

- () a/ vedli děti k učení se
- () b/ vypěstovali v dětech cit pro krásu
- () c/ vychovali děti k odpovědnosti
- () d/ naučili děti hospodařit
- () e/ naučili děti vážit si lidí

4. Přínos výsledků vědecké práce vidíte:

- () a/ ve zvyšování úrovně vzdělávání
- () b/ v nových uměleckých směrech
- () c/ v prohlubování etiky práce
- () d/ v možnosti jejich uplatnění ve výrobě
- () e/ ve všestrannějším zabezpečení rodiny

5. Kdyby jste měl předpoklady vyniknout v určité činnosti, ve které byste to udělal nejraději:

- () a/ ve vědomostech
- () b/ v některém druhu umění
- () c/ ve statečném sportovním zápolení
- () d/ v možnosti vysokého výdělku
- () e/ v bránění nevinného člověka

6. Jakým výstavám dáváte přednost:

- () a/ knihy - odborná literatura
- () b/ bytové a módní doplňky
- () c/ stroje a elektronika

7. Člověk se cítí dobře:

- () c/ když se řídí společenskými normami
- () d/ když nachází porozumění u lidí

8. Hodnocení vlády je závislé na :

- () a/ její odborné úrovni
- () b/ její péči o kulturní rozkvět
- () c/ zabezpečení ochrany přírody
- () d/ úsilí o efektivnost výroby
- () e/ péči o nemocné a důchodce

9. K pokroku lidstva přispívá nejméně:

- () a/ rozvoj vzdělání
- () b/ rozvoj umění
- () c/ úroveň mravních vlastností
- () d/ rozvoj výroby
- () e/ dobré vztahy mezi lidmi

10. Kdyby jste měl předpoklady a potřebou kvalifikaci, chtěl byste:

- () a/ být úspěšným výzkumníkem
- () b/ být uznávaným umělcem
- () c/ zabezpečit čistotu ovzduší
- () d/ být úspěšným ekonomem
- () e/ organizovat dobročinné spolky

11. Každý vedoucí pracovník se má starat o :

- () a/ splnění kvalifikačních předpokladů
- () b/ uspokojování kulturních potřeb
- () c/ spravedlivé hodnocení
- () d/ zvyšování hospodárnosti
- () e/ sociální spravedlnost

12. Z lidských vlastností považujete za nejdůležitější:

- () a/ vytrvalost v sebevzdělávání
- () b/ pozitivní vztah k umění
- () c/ osobní odpovědnost za své činy
- () d/ schopnost úspěšně podnikat
- () e/ porozumění a soucit s lidmi

Dotazník PO

1. Kdyby jste mohl být účastníkem jednání, které oblasti byste dal přednost:

- () a/ současná umělecká tvorba
- () b/ mravní profil naší mládeže
- () c/ současné možnosti zvyšování výroby
- () d/ současná orientace vědeckého výzkumu
- () e/ současné nabídky možností rekreace
- () f/ současná úroveň populární písně
- () g/ současné problémy kázně v dopravě
- () h/ současné problémy zdravotnictví

2. Jaké je pořadí naléhavosti analyzovat:

- () a/ produkci krásné literatury
- () b/ úroveň mravních kvalit mládeže
- () c/ hospodárnost dopravy
- () d/ uplatnění vědy ve vzdělání
- () e/ péče o děti v předškolním věku
- () f/ úroveň interpretů populární písně
- () g/ bezpečnost v letecké dopravě
- () h/ úroveň rychlé lékařské pomoci

3. Kterou akci byste nejraději propagoval:

- () a/ o kulturních památkách evropských měst
- () b/ o boji proti drogám a alkoholizmu
- () c/ o zabezpečení zdrojů energie
- () d/ o perspektivě rozvoje vědních oborů
- () e/ o péči o studenty v zahraničí
- () f/ o novinkách nahrávek populárních písní
- () g/ o neukázněnosti chodců
- () h/ o prevenci onemocnění srdce

4. Jaké je pořadí naléhavosti řešit problémy:

- () a/ péče o kulturní památky
- () b/ účinnosti boje proti kriminalitě
- () c/ zvyšování efektivnosti výroby
- () d/ zařazování výsledků vědy do vyučování
- () e/ sociálního zabezpečení obyvatel
- () f/ kvality nahrávek populární písně
- () g/ bezpečnosti dopravy za každého počasí
- () h/ boje proti infekčním nemocem

Příloha VI.

PŘEPIS ROZHOVORU – hasič I. (velitel; služba 25 let)

Vzpomněl byste si, co Vás vedlo k tomu začít pracovat u HZS?

Původně jsem vystudoval technickou školu a pak pracoval s počítači. Tenkrát byly počítače velké jako tahle místnost, to existovaly vlastně velké výpočetní sály. Po škole jsem nastoupil do firmy, která počítače vyráběla a já jsem je opravoval.

V tu dobu to byla dobrá práce, i pro mladého kluka, který právě vyšel ze školy. Finančně to nebylo nejhorší, výborná parta, daleko od rodičů, v Praze najednou svobodný, peníze, ubytovna, holky... jako výborné. Ale přesto jsem cítil, že to prostě není ono, že to nemohu dělat celý život, chodit ráno někam... mě to prostě nebavilo. Věděl jsem prostě, měl jsem svůj vnitřní pocit, že to prostě není práce pro mě.

A jednou jsem listoval v novinách a tam byl v časopise vyfocený hasič, kluk s proudnicí a náhodně jsem s tím klukem pak roky tady sloužil. Tenkrát byl v nějakých Květech vyfocený s proudnicí a já jsem si říkal: „ty vole, to je ono“, tohle by mě bavilo, tak jsem se snažil něco se o hasičích dozvědět, jak to funguje, jak slouží. Náhodou jeden můj spolužák ze základní školy u hasičů sloužil, tak jsem se s ním zkontaktoval, a on řekl „ano přibíráme“. Tak jsem se přihlásil, s tím, že jsem nevěděl přesně do čeho jdu. Zdálo se mi, že to bude asi ono - akční, ohně a nehody.

Najednou jsem se v té práci našel. V životě bych, i kdybych měl nabídky lukrativní a měl jsem třeba i finančně možnosti, neodešel. A že už jsem tady 25 let. Už bych to nikdy nezměnil, je to prostě práce, která mě hrozně baví, a i kdyby mi řekli, od příštího roku budete mít poloviční plat, tak tu práci budu dělat, protože jí mám rád.

Kolikrát jsem třeba doma, a slyším, že houká auto, už poznám jaký je to auto a je mi líto, že v tom autě nejsem. Včera kluci byli na akci a mě to bylo líto, že jsem v zásahu nebyl. Ale ne všichni... někdo tu práci dělá kvůli tomu, že máme čtyřadvacítky a dva dni volna a on má v těch dvou dnech ještě třeba další činnost. A je tady kvůli tomu. Na těch lidech se to pozná, kteří tu práci žerou, mají to rádi, a kteří to dělají jenom kvůli tomu, že si tu třeba vydělají nebo mají volno.

A je jich takových hodně?

Myslím, že je tak 80 procent lidí, kteří tu práci tady mají rádi, kteří to prostě dělají, že je to baví. I ti mladí, kteří sem přijdou, ti co třeba na vesnici dělali dobrovolné hasiče a toužili celou dobu dostat se k profesionálům.

Mohl byste popsat, co se Vám na Vaší práci líbí?

Je to akční, každý zásah je jiný. Ani když jedeme k nehodě, tak ty zásahy nejsou stejné, každý oheň je jiný, každá bouračka je jiná, pořád se člověk každým zásahem něco učí. Nedá se říct, že jsem tady 25 let, a že už vím.

Dnes jsme jeli k požáru a člověk neví, co ho tam čeká, jestli tam budou mít uskladněny nějaké propanbutanové láhve nebo sudy s benzínem, nebo jestli tam budou děti někde na půdě, to do poslední chvíle nevíte.

A hlavně je to taková práce, že odjíždíte odněkud a víte, že jste někomu pomohli, a kolikrát i ti lidé třeba poděkují, ozvou se třeba za rok, za půl roku, potkají vás někde na plese a přijdou za vámi, začnou děkovat. Vy už dávno nevíte o koho šlo, ale je to dobrý pocit.

Co Vám naopak nevyhovuje?

Je tady ve třech směnách přes sto hasičů, a sto lidí si nemůže rozumět, se všemi nemůžu být kamarád, všichni si nemůžeme sedět. A někdy mi vadí, že se zde najdou lidé, kteří ještě popichují. To je zbytečné... když si s někým nesedím, tak si ho třeba nevšímám, zejména když s ním nesloužím. Někdy může vzniknout ponorka. To jsou ale takové vlny, které zase odejdou.

Ten člověk třeba také odejde. Přijde sem a zjistí, že to není to pravé, že to není to, co chce a prostě odejde.

Záleží Vám na budoucnosti organizace, pro kterou pracujete?

Tak já se snažím. Vždycky jsem se snažil, aby hasiči měli nějaký kredit. Protože když jsem před těmi lety nastupoval, tak byli hasiči postavení na úroveň pomalu jako technické služby, město je používalo, když támhle potřebovalo zamést ulici tak pomalu jeli hasiči. Ale sama můžeš vidět v televizi, že kdyby nebyli hasiči, tak téměř není o čem vysílat. Tuhle byl nějaký průzkum v novinách o důvěře lidí v tyto složky a hasiči vyšli na jednoznačně prvním místě. Hasiči, armáda a až pak policie. Ono je to takové... hasiči jsou nejvíce vidět, jak pomáhají. Nepokutují auta, že projíždějí na ulicích na červenou. Hasiči jsou tímhle zvýhodnění, ale dělají kvantum práce pro společnost. A myslím, že společnost už to začala vnímat. Také jsi nikdy nečetla v novinách, že se lidem zdá, že hasiči berou moc peněz. Nikomu nevadilo, že by chtěli přidat. Mluvílo se vždy o policii: „policie udělala průšvih, policie brala úplatky“. Hasiči byli vždy z obliga. Takže já to cítím, jako že my máme mezi lidmi docela dobrý kredit a nikdy jsem se za to nestyděl nebo se tím netajil, že jsem hasič.

Napadlo Vás někdy v minulosti během výkonu služby, že změníte zaměstnání, že si najdete práci jinde? Pokud ano, co to přesně ovlivnilo?

Jeden čas, se zde děly takové změny ve vedení, ale to už cca 15 let. Také se tenkrát otevíral Temelín, hasiči se nabírali na Temelín, a pár lidí se nechalo zlákat i nabídkou finanční a prostě do nového. To bylo tenkrát období, kdy jsem přemýšlel, že bych tam odešel.

A když se budeme bavit o té pracovní době, to je jedna z věcí, která když jsem byl mladý a nastoupil sem, byla hodně lákavá. To, že člověk slouží čtyřadvacítku a pak má dva dny volno, což já protože sportuji, mám to stejně pořád rád, to volno, ale čím je člověk starší a má rodinu a děti tak kolikrát ho mrzí, že třeba sobotu nebo nějaké svátky s nimi nemůže trávit. I když si třeba zvykneš na ten cyklus, ale někdy by s nimi člověk chtěl být, a prostě to holt nejde. Dříve mi to nevadilo, ale teď mi to vadí.

Přemýšlel jste někdy nad tím, zda život jako takový má určitý smysl?

Smysl? Jistě, že má, jinak bychom tady nebyli.

Myslíte, že smysl Vašeho života je spjatý s prací?

To určitě. Když sem někdo jednou přinesl takovou knížku... podle data narození, jsem ve znamení Berana, tak mi tam vyšlo oheň, voda, že najdu svůj smysl práce... tak si myslím, že se to trefilo, že jsem měl šťastnou ruku, když jsem z té Prahy odešel.

Dokážete popsat, zdali Vás práce u HZS naplňuje?

Jo, mě jo. A je jich tady taky většina, takových lidí je tady řekl bych hodně.

Seřad'te následující hodnoty spojené s Vaší prací podle důležitosti, jakou pro vás mají: slušný výdělek, prestiž povolání ve společnosti, parta, výhodná pracovní doba, možnost něco nového se naučit, smysluplnost práce, „adrenalin“, kariéra...?

Naše práce má určitě smysl, na rozdíl od prací spousta jiných zaměstnání, které třeba... já do nich nevidím, ale zdají se mi jako, že kdyby nebyly, tak by se nic nedělo. Tak hasiči si myslím, že jsou třeba. O možnosti něco nového se naučit jsem již mluvil, taktéž o pracovní době a adrenalinu. Bez peněz to nejde, ale nejsou pro mě podmínkou.

Chápete svou práci jako zaměstnání, ve kterém jde zejména o výdělek, nebo jako příležitost k dosažení určité kariéry, či spíše jako povolání – osobní poslání?

O tom jsem již mluvil, ta práce mi prostě sedí. Takže osobní poslání? Ano.

Každá profese má svá pro a proti, přemýšlel jste někdy nad tím, co je ve vaší profesi nejčastější příčinou stresu? Co považujete při výkonu práce za zatěžující?

Tak vztahy na směně jsou velmi důležité, ale já s nimi nemám žádný problém. Zatěžující? Pro některé jsou to právě fyzické testy, já ovšem sportuji, takže to nepocit'uji. Samozřejmě pokud je nějaký škaredý oheň nebo nehoda tak okolnosti.

Máte pocit, že pracujete pod duševním tlakem?

Tak jako velitel někdy u zásahu ano. Protože jak jsem ti říkal, v tu chvíli se musím rozhodnout a můžu udělat i chybný rozhodnutí, a pak po vojně je každý generál. To ti řeknou: „hele proč jsi udělal tohle a tohle?“. Když jsem byl normální hasič, tak to bylo jednodušší, velitel ti řekl: „tady se oblečeš a půjdeš támhle!“. Ale to přináší každá funkce, tohle není jen u hasičů.

Odnášíte si z práce napětí, takže na to musíte znovu a znovu myslet?

Jsou zásahy, že člověk poté sedí a přemýšlí, jestli udělal vše správně a včas. Já jako velitel musím u toho zásahu rozhodovat. Ti kluci to mají takové jednodušší v tom, že já jim řeknu: „tady budeš hasit“ a on to udělá, ale to rozhodnutí, když já udělám špatné, tak se může stát, že se zásah zkomplikuje, že škoda bude větší. Tak se také stane, že člověk přemýšlí, zda to takhle bylo správně vykonané.

To máme naši psycholožku, která se nás snaží po určitých zásazích... Nás je tu 30 až 40 na směně, přijedeme od nějaké škaredé bouračky, kde jsou prostě lidi, ani si nedovedeš představit jak jsou rozmačkaní. No a pro nás už je to takové... ne že by to byla rutina, my to trošku zlehčíme, samozřejmě tím, že se o tom bavíme, samozřejmě, že na to myslíš, ale že by nás to budilo ze spaní, to ne. My se tady o tom v kolektivu pobavíme,

tím to ze sebe dostaneme. Samozřejmě je to nepříjemné, každý říká hlavně malé děti, ale to jsou kecy. Máš úplně jedno, jestli je tam malé dítě nebo dospělý člověk. Prostě vždy tě napadne: „hele, před dvěma minutami“... , protože ti lidé jsou ještě teplí, před dvěma minutami tady ještě seděl, dýchal a ale... Někdo by to ani dělat nemohl, protože by na toho mrtvého ani nesáhl, ale je to prostě už mrtvý člověk a ty mu pomůžes alespoň tím, že ho třeba z toho vraku vyndáš... tak to musí člověk brát.

Zdá se Vám někdy, že jste přetažený z práce nebo z podmínek na pracovišti?

Pokud se to nakupí tak někdy. Ale většinou ne.

Co vám pomáhá zátěž překonat?

Pobavíme se o okolnostech zásahu v kolektivu. Jinak volno a sport.

Co pokládáte ve vašem životě za nejdůležitější?

Rodinu, ale také zdraví a to, že mám práci, která mě baví.

Co myslíte, že je nejdůležitější pro většinu ostatních lidí?

Tak každý mluví o zdraví, o dětech, to jsou takové ty hodnoty. Ono můžeš mít hodnoty jakékoli a potom ti támhle něco najdou u doktora a úplně se to celé převrátí, ten žebříček. Takže zdraví je na prvním místě.

Na které místo vašeho žebříčku hodnot byste položil práci?

Pořád je ta práce těsně vedle té rodiny. Je rodina, samozřejmě jsou děti, manželka nebo partnerka a hned vedle toho je ta práce, protože kdybych jí neměl, tak určitě nebudu doma fajn partner, určitě by to bylo posunuté jinam.

Co nejvíce přispívá k Vaší životní pohodě?

No určitě je to rodinné zázemí. To není fráze, to je fakt. Protože doma jsem měl nějaké problémy, a prostě zanechá hrozné stopy, když... i v práci... víš, polovičku mozku máš tady, posloucháš na poradě, co se má dělat a druhá půlka je úplně někde mimo. Takže, když je doma pohoda, tak jde všechno líp.

A za další je to relax, koníčky, hlavně sport. Většinou je to tak, že se člověk snaží udržovat v kondici.

Co je největším zdrojem nepohody?

To je jedno spojené s druhým. To máš od finančních problémů až po zdravotní, i v práci můžou být nepříjemnosti, že se tu začneme na sebe vymračovat. Já nevím i nějaký konflikt, tak to se ti pak taky nechodí dobře, ale což to se vždycky dá vyřešit. Nejhorší jsou asi opravdu nějaké ty zdravotní problémy.

U nás jsou přísná zdravotní kritéria, prohlídky, takže se může třeba stát, že půjdeš příští rok na prohlídku, jednou ročně a docela přísné, a oni ti řeknou bohužel a dají tě do béčka to znamená, že nemůžeš být v plném výkonu služby. Najdou ti nějakou kancelářskou práci nebo se musejí rozloučit. S tím, že tady je ale výsluha, taková jakási jistota, že... Je to jistota pro ty starší kluky, které drží nad vodou, že když se náhodou něco stane třeba zdravotně tak...

Příloha VII.

PŘEPIS ROZHOVORU – hasič II. (hasič; služba 10 let)

Vzpomněl byste si, co Vás vedlo k tomu začít pracovat u HZS?

Odmala jsem byl jako mladý požárník, chodil jsem na kroužek od hasičů. Takže jsem v tom tak nějak vyrůstal. Dříve jsem pracoval v JZD ještě při studiu, když jsem si dělal nástavbu. Pak jsem dělal v agrochemickém podniku, kde jsem jezdil s nákladními vozy. No a bratr přišel s tím, že by to k hasičům zkusil. Jenže on neměl maturitu, takže nakonec nemohl, protože tam už byla podmínka myslím maturita. Tak jsem to zkusil já, a vyšlo to. Takže to bylo dobré.

Odpovídá práce Vašemu očekávání nebo vás něco překvapilo, je něco zásadně jinak?

Ani nevím, jestli jsem předtím měl nějaké pořádné očekávání jako, co bude přesně nebo takhle. Tak nějak. Jak to přišlo tak to bylo.

Mohl byste popsat, co se Vám na Vaší práci líbí?

No tak, víceméně všechno. Na té práci samotné se mi líbí všechno, je to dobré. Jak ty směny, že je plno volného času, je to dobrá práce, která je vlastně k něčemu užitečná, k něčemu dobrému. Lidé na nás koukají vcelku dobře. Když to porovnáám třeba s policií, tak si myslím, že na nás koukají trochu jinak a je to takové jako... je to fajn.

Co Vám naopak nevyhovuje?

Tak určitě nějaký ten přístup vedoucích pracovníků k ostatním a tak. Když má někdo tu odpovědnost za něco, tak aby to dotáhnul dokonce a tak. My co jsme úplně dole, tak my žádnou větší zodpovědnost nemáme jako ty co jsou výš. Takže na to koukáme tak nějak stejnýma očima. Vlastně když se potom někdo dostane na nějakou vyšší pozici, tak že ho to určitě změní, má pak jiný přístup ke všemu.

Záleží Vám na budoucnosti organizace, pro kterou pracujete?

Tak určitě mi záleží na budoucnosti organizace. Tak jako tady jsem sám za sebe, ale jsem také součástí kolektivu. Člověk musí jednat i za kolektiv.

S těmi kolegy z ostatních směn přijdete také do kontaktu?

Tak přijdeme s nimi do kontaktu vždy ráno, když se střídáme. Jedna směna jde domů a jedna nastupuje. Takže to se potkáme. S těmi co jsem tady denně, těch 24 hodin, tak s těmi se samozřejmě navzájem známe víc. Je to vlastně taková druhá rodina, i když tedy každá směna je jiná, a v každé směně se zase ten kolektiv chová navzájem jinak. Někde jsou takové partičky, některá směna drží více pohromadě, ale chtě nechtě, vždy ta směna jako celek drží stejně pohromadě.

Napadlo Vás někdy v minulosti během výkonu služby, že změníte zaměstnání, že si najdete práci jinde? Pokud ano, co to přesně ovlivnilo?

Určitě jsme se bavili tady mezi sebou několikrát, když bychom museli odejít od hasičů, co bychom dělali. Ale to bylo spíš jenom jako, když by bylo třeba opravdu odejít. Že by nás k tomu donutily nějaké okolnosti. Že bych chtěl sám tady odsud odejít, tak jako jo jasně, říkal jsem si taky někdy, že by to nebylo špatný, když bych se dostal někam do Německa, do Rakouska, do Švýcarska, do něčeho takového jako lepšího. Ale to bylo takové chvilkové. Ten návrat zpátky do reality být musí. Nápady byly, a co bylo tím spouštěčem, to byla asi vidina něčeho takového lepšího, většího výdělků samozřejmě a potom taky trošku takového jiného než jenom být (kariéra). Ale když se potom vrátím zpátky, tak tady je to bezkonkurenční.

Přemýšlel jste někdy nad tím, zda život jako takový má určitý smysl?

Já nevím, jestli jsem o tom někdy přemýšlel, ale víceméně prostě podle mě život smysl má, tak nějak s tím žiju, že život má smysl.

Myslíte, že smysl Vašeho života je spjatý s prací?

Myslím si, že bych dokázal žít i bez této práce. Jestli je to tedy na toto směřovaná otázka, tak si myslím, že by to šlo i bez této práce, ale znamenalo by to úplně kompletně překopat všechno. Nejsem vázaný vyloženě na tuto práci, i když mě hrozně moc těší. Ta práce není to nejdůležitější, ale mám ji rád.

Dokážete popsat, zdali Vás práce u HZS naplňuje?

Jak jsem řekl, ta práce mě těší.

Seřad'te následující hodnoty spojené s Vaší prací podle důležitosti, jakou pro vás mají: slušný výdělek, prestiž povolání ve společnosti, parta, výhodná pracovní doba, možnost něco nového se naučit, smysluplnost práce, „adrenalin“, kariéra...?

Tak kariéra určitě ne, adrenalin trošičku, smysluplnost práce určitě, ten výdělek samozřejmě, když to porovnáím třeba s bratrem, tak je to tady o hodně lepší, prestiž ve společnosti... tak určitě. Asi to těžko seřadím nějak, jak by to mělo jít vyloženě podle mě, ale... Určitě výhodná pracovní doba a slušný výdělek také. Ta kariéra určitě nakonec, ale potom je tam toho víc, no... Naučit se něčemu novému, toho tady moc není.

Chápete svou práci jako zaměstnání, ve kterém jde zejména o výdělek, nebo jako příležitost k dosažení určité kariéry, či spíše jako povolání – osobní poslání?

Jako, že bych cítil, že bych zrovna já musel být ten hasič a spasit svět, to ne. Tak jako normálně no.

Každá profese má svá pro a proti, přemýšlel jste někdy nad tím, co je ve vaší profesi nejčastější příčinou stresu? Co považujete při výkonu práce za zatěžující?

Co je pro mě nejčastější příčinou stresu? Tak určitě ta samotná krizová situace, určitě ne koordinace složek. Když se jede k zásahu, tak taková ta nejistota. Něco se vyhlásí a kolikrát se stane, že tam přijedete a je to úplně jinak. A i třeba to co vyhlásí, může znít

hrůzostrašně, a když se tam přijede, tak je to třeba banalita. Takže už vlastně to jak to vyhlásí, hned od toho okamžiku záleží na tom, jak si to kdo přebere a s čím tam jede.

Máte pocit, že pracujete pod duševním tlakem?

Určitě si myslím, že ano. Protože když už se k něčemu takovému jede, ...

Odnášíte si z práce napětí, takže na to musíte znovu a znovu myslet?

Teď mě nic konkrétního nenapadá. Určitě tam vždycky nějaké vzpomínky budou na tu nějakou konkrétní událost, když to je hodně živé třeba nebo čerstvé. Takže určitě to nejde, že by se s tím přijelo od zásahu a tady to všechno shodilo a domů šel člověk s úplně čistou hlavou. Záleží na tom, jak je ta konkrétní událost čerstvá a tak. Takže určitě se něco tady odsud odnese a jde pak o to, jak se to vezme a co se s tím dál udělá.

Zdá se Vám někdy, že jste přetažený z práce nebo z podmínek na pracovišti?

Občas ano, pokud se děje něco těžšího, ale jinak ne.

Co vám pomáhá zátěž překonat?

Já na to nemyslím. A když to je, tak se o tom popovídá. Buď se to vyřeší tady mezi kolegy, nebo s naším psychologem. Ono kolikrát říct něco ve směně, svěřovat se, tak se to rychle roznese. Nevidím to tolik jako šťastné řešení, říkat něco takového ve směně nahlas. Když budu potřebovat, tak si budu muset najít někoho konkrétního, kamaráda, o kterém vím, že bude zticha, nikde to dál nebude šířit a tomu to řeknu, když nebude zrovna po ruce psychologka, abych to řekl třeba jí.

Co pokládáte ve vašem životě za nejdůležitější?

Víra, rodina, zdraví. To je asi to nejdůležitější.

Co myslíte, že je nejdůležitější pro většinu ostatních lidí?

Asi taková ta volnost a užívat si. To si myslím, že je pro dnešní lidi výstřední. Bohužel dnes převažuje konzumní společnost.

Na které místo vašeho žebříčku hodnot byste položil práci?

Myslíte tuto hasičskou profesi v mém životě? Kdybych to měl rozebírat, rodina, zdraví... tak někde potom.

Co nejvíce přispívá k Vaší životní pohodě?

Asi ty první tři věci. Víra, rodina a to zdraví samozřejmě také. Když je zdraví, tak je to dobré.

Co je největším zdrojem nepohody?

Škola. (smích) Až ta bude hotová, tak už to bude bezva.

Příloha VIII.

PŘEPIS ROZHOVORU – hasič III. (hasič; služba 20 let)

Vzpomněl byste si, co Vás vedlo k tomu začít pracovat u HZS?

Po vojně jsem byl přijat na kombinované studium. První rok to šlo zvládat i při práci, ale ten druhý už ne. Tak jsem začal hledat jiného zaměstnavatele. Prošel jsem řadu podniků a až hasiči mi to umožnili. Dávali mi na to volno. Já jsem po nějaké době místo u hasičů z osobních důvodů opustil, ale po třech letech se vrátil zpět. Když jsem tedy nastupoval, motivovalo mě to, že mi hasiči umožnili studium. Ale když jsem se vracel, tak už to bylo něco jiného. Už to bylo vyloženě kvůli té práci, kvůli náplni, prožívání, v podstatě kvůli poslání.

Bylo něco zásadně za ty roky práce zde jinak, než jste očekával na počátku?

Když jsem sem nastupoval úplně prvně, tak jsem neměl absolutně představu, co to bude obnášet. Ale k čemukoli jsem se měl postavit, tak nebyl problém. Specializace, otvírání bytů, takovéhle věci, co dělá jenom pár lidí, kteří jsou šikovní.

Mohl byste popsat, co se Vám na Vaší práci líbí?

Samotná práce, protože jakmile práce jako taková... v podstatě mě se líbí skoro každá práce. Práce se dá rozdělit na dva způsoby práce, jedno když jedu k zásahu, když mi vyhlásí výjezd a já sednu do auta a jedu k zásahu. To je jeden typ práce, kdy zasahuji přímo při dění. A pak druhý typ práce je práce technika protiplynové služby, což je služba ve službě a máme nestarosti dýchací techniku, měřicí techniku, detekční, ochranné obleky... takže údržba, školení, zkoušení... Když zrovna nejsem na výjezdu tak mám práci další.

Jinak já si nemyslím, že bychom byli zrovna nějak přeplácení, když to řeknu upřímně, protože my jsme tu 240 hodin. Normální pracovní měsíc má sto osmdesát. My jsme tu 60 hodin navíc. Výhodou je sdružená pracovní doba v tom jednom dni a dva dny volna poté. Ale pro mě to není to hlavní, je to taková dobrá souvislost s prací. Člověk si v těch dvou dnech může ledacos operativně zařídit. Ale pak jsou tu zase svátky, soboty a neděle, kdy ostatní jsou doma a my máme třeba zrovna službu.

Co Vám naopak nevyhovuje?

Nikdy nejsou věci ideální. Část je to například, co se týká určité spolupráce, sehranosti v týmu. Když se prostě zasahuje nějakým způsobem, když je nějaká záležitost kdy... pak třeba určité maličkosti co se týká vybavenosti, tak člověk má ze zásahu zkušenost, že tohle je nutno si takto připravit, aby to příště bylo po ruce. Vyloženě věci ze zkušenosti.

Záleží Vám na budoucnosti organizace, pro kterou pracujete?

Osobně, když se ohlédnu zpátky, tak jsem vždycky měl zájem na tom, aby cokoli co je možné z mé strany, aby vypadalo k lepšímu. Tak jsem se v tom angažoval. Řeknu příklad naše auta na vyprošťování... tak třeba s kolegy jsme si ho vybavovali tenkrát

sami jako jedni z prvních v republice. Dneska už to dělají firmy, ale tenkrát jsme to dělali na koleně tři kluci.

Napadlo Vás někdy v minulosti během výkonu služby, že změníte zaměstnání, že si najdete práci jinde? Pokud ano, co to přesně ovlivnilo?

Mě ne. Vyjma toho tenkrát, co jsem načas odešel. Můžu říct, že to tu беру se vším všudy.

Přemýšlel jste někdy nad tím, zda život jako takový má určitý smysl?

To si ze mě děláte legraci? Život jako takový, jestli má smysl? Nemít smysl života, tak to už bych tu snad ani nebyl. Já nad tím moc nepřemýšlím, já to potřebuji cítit, potřebuji tím žít.

Myslíte, že smysl Vašeho života je spjatý s prací?

Určitě ano. Ať je to, co se týká pracovní náplně... jako prostě člověk se musí něčím živit, to bezpochyby, ale pro mne je to celkově jako životní poslání.

Dokážete popsat, zdali Vás práce u HZS naplňuje?

Jak jsem řekl, naplňuje.

Seřad'te následující hodnoty spojené s Vaší prací podle důležitosti, jakou pro vás mají: slušný výdělek, prestiž povolání ve společnosti, parta, výhodná pracovní doba, možnost něco nového se naučit, smysluplnost práce, „adrenalin“, kariéra...?

Jednoznačně smysluplnost mé práce, možnost něco nového se naučit. Pracovní doba a výdělek jsou fajn. Adrenalin a kariéra, to tolik ne. No a samozřejmě je důležité rozumět si v týmu.

Chápete svou práci jako zaměstnání, ve kterém jde zejména o výdělek, nebo jako příležitost k dosažení určité kariéry, či spíše jako povolání – osobní poslání?

Celkově jako životní poslání.

Každá profese má svá pro a proti, přemýšlel jste někdy nad tím, co je ve vaší profesi nejčastější příčinou stresu? Co považujete při výkonu práce za zatěžující? (krizové situace, okolnosti zásahů, koordinace složek, situace vyhlášení poplachu, školení, kurzy, výcviky, fyzická příprava, administrativní úkoly, vztahy na směně, komunikace s nadřízenými, podřízenými, forma velení,...)

Já si nesnažím stres tak nějak připouštět, když to řeknu upřímně. Protože těch faktorů, které mohou člověku přinášet stres je opravdu hodně a je na člověku jak to má zpracované. Do jaké míry si to připustí, vliv toho stresu. Skutečně jsou to věci, které jste vyjmenovala, které skutečně ten stres přináší a skutečně mohou tu situaci díky stresu komplikovat, tu práci jako takovou. Jako nemohu říci, že bych bez něj nebyl a i potom záležitost, že někdy některý ten faktor zanesení ten stres v práci... ale to je hrozně různorodé. Záleží jak je člověk nastavený, jak je odpočínutý. Tím už to začne a pak dalšími věcmi. Jestli byli ostatní zrovna v klidu, jestli je vytrhl někdo od práce a teď jsou z toho třeba rozhození. Prostě těch věcí, které to mohou ovlivnit je „X“. Co se

stresu týká, člověk by... určité maličkosti by mohly vylepšit to, aby člověk nemusel... například zbytečně hlasitý rozhlas nebo takové věci, ale na tom se také pracuje, také se dá domluvit, že se věci zkorigují.

Máte pocit, že pracujete pod duševním tlakem?

Určitě, určitě ano a faktem je, že když řeknu takovou zkušenost... Svého času jsme ještě hodně dávno mohli... když bylo na další směně málo lidí, tak se takzvaně doplnilo. Člověk doplnil další směnu tím, že si vzal ještě další směnu. My jsme tu teď 24 hodin. Když člověk přišel po té čtyřadvacítce tak v pohodě, když se nic moc nedělo. A když tu byli osmačtyřicet hodin tak to vím, že když jsem přišel domů, tak jsem z toho byl tak vyčerpaný. Tak jsem si řekl: „to je zvláštní, čtyřadvacítka člověku ani nepřijde, ale osmačtyřicet“...

Takže tato pracovní doba, kterou máte teď, vám vyhovuje?

Vcelku se dá říci, že jo. Jedna z kladných věcí je, že člověk má ty dva dny volno. I když oni také tak hrozně rychle utečou... (*smích*)

Odnášíte si z práce napětí, takže na to musíte znovu a znovu myslet?

No to ano. Hlavně některé věci, které myslím, že jsem je mohl udělat lépe nebo že byly nějak složité, že si je promýšlím. Prostě přemýšlím nad tím, probírám to, různě si ty varianty přehrávám. To celé v souvislostech a říkám si: „tady šlo tohle, támhle jsme mohli toto, příště musím“... jo? Abych se z těch věcí prostě poučil.

Zdá se Vám někdy, že jste přetažený z práce nebo z podmínek na pracovišti?

Někdy ano, ale není to často.

Co vám pomáhá zátěž překonat?

To je dost různé, jak je kdo zasažený. A spontánně se toho dá zbavovat tím, že se o tom povídá, prostě sejde se v partě. Při větším zasažení dneska už máme tedy službu psychologa a intervenčního týmu. Může nabídnout svou pomoc pokud by byla vyžádána. A já mám osobní zkušenost, když uvedu třeba... Mě se přihodilo, když jsem byl u první dopravní nehody, kde se vyprošťoval mrtvý a těžce zraněný, který zemřel také... a druhý den když jsem sedl do auta, když jsem chtěl jet tak jsem nebyl schopný sešlápnout plyn. Prostě jsem zůstal zděšený sám nad sebou, říkal jsem si, to není možné, já se nemohu rozjet. Musel jsem se chvíli přemáhat než jsem sešlápnul plyn, než jsem se tím autem rozjel na normální rychlost. Protože zpočátku jsem jel krokem, ale to trvalo chvíli a dost mě to překvapilo, jak jsem tím byl zasažený, aniž jsem si to uvědomoval. A to byla první zkušenost, kdy jsem jako poměrně mladý hasič začal s touto službou. Hned ráno první den jsem jel k dopravní nehodě, kde zahynuli dva manželé. A od té doby už toho bylo tolik, že další už... během dvou, třech dalších zásahů jsem se s tím tak srovnal, že dnes to беру úplně... nedělám si z toho divadlo, ale беру to jako svou práci. Ani nad tím nijak nepřemýšlím, nebo nepřemýšlím... prostě mám na určité věci filtr. Je to jako kdybych to viděl v televizi, prostě filtr, který to nepustí, abych nebyl nějak zasažený. Takhle to zhruba mám. Člověk k těmto věcem nesmí přistupovat

nemístně, dělat si z toho divadlo ani to poté přehnaně popisovat. Já jsem schopný o tom povídat.

Co pokládáte ve vašem životě za nejdůležitější?

Důležité je mít ujasněný smysl života. Když to řeknu jednoduše, teď nemluvím přímo za sebe, ale celkově. Vnímám to, že je někde značný zádrhel. A potom se tedy řídit podle jednoduchého pravidla: „co chceš, aby druzí dělali tobě, dělej ty jim, a co nechceš, aby dělali tobě, nedělej ty jim“.

Co myslíte, že je nejdůležitější pro většinu ostatních lidí?

Nejdůležitější hodnotu? Teď mě napadlo jedno slovo, ještě chvilinku popřemýšlím, zda to bude namístě, abych tím neublížil určitému menšinovému zbytku. Ale myslím si, že nezdravě velká část společnosti jako největší hodnotu pokládá sebe. V tom nezdravém způsobu. A od toho se odvíjí absolutně všechno. Tím nezdravým způsobem pokud člověk sám sebe postaví jako nejdůležitějšího. Já neberu společnost jako stádo. Ale pokud se začnou lidé tímto způsobem vnímat, dají přednost sobě, vidí sebe na prvním místě. Tak s tím se to veze všechno. Ať vnímám politickou situaci, ekonomickou situaci a právo a tyto věci, prostě všechno se od toho odvíjí a takovým způsobem to dokládá. Společnost má právo, jako člověk má právo, se svobodně rozhodovat. Ale pokud tu svobodu nevezme správným způsobem, přestane respektovat svobodu toho druhého. Pokud společnost přestane respektovat své hranice tak volí špatně.

Na které místo vašeho žebříčku hodnot byste položil práci?

Od jedné do pěti, na místo třetí, je dost důležitá.

Co nejvíce přispívá k Vaší životní pohodě?

Moje vnitřní nastavení. Jsem věřící.

Co je největším zdrojem nepohody?

Lidská hloupost.

Příloha IX.

PŘEPIS ROZHOVORU – hasič IV. (hasič; služba 5 let)

Vzpomněl byste si, co Vás vedlo k tomu začít pracovat u HZS?

Tak byl to asi adrenalin a pomáhání ostatním, druhým lidem. A hlavně mě to také baví. Než jsem nastupoval k hasičům, měl jsem tam své známé. Takže jsem věděl co ta práce tak nějak obnáší. Jaká jsou pro a proti. Hasiččina mě nadchla už jako malého kluka, byl jsem od mládí dobrovolný hasič.

Mohl byste popsat, co se Vám na Vaší práci líbí?

Ta práce je celkově zajímavá. Nikdy člověk přesně neví, do čeho jde. Pravdou je, že někomu tohle může přijít spíše jako negativum, myslím ta nejistota, ale já se tím spíš učím novým věcem. Samozřejmě, že to vždy není jednoduché, nebo spíš skoro nikdy, ale pomáhám druhému a to je fajn. Když cítíte, že jste někomu zachránil blízkeho nebo nějakou věc, která pro něj hodně znamená... prostě dobrý pocit.

Vyhovuje mi i styl práce, to jakou máme pracovní dobu. Mohu si přes dva dny volna hodně vyřídit.

Taky se mi líbí, že pracujeme v týmu. Pokud si lidé v pracovní skupině sedí, je to podle mě bezkonkurenčně lepší, než kdyby člověk vykonával podobnou práci sám.

Co Vám naopak nevyhovuje?

Tak někdy spíše organizační věci. Trochu také přezkušování, a pokud je nějaká krizička v kolektivu. Ale to se dá zvládnout. Takže... líbí se mi tu.

Záleží Vám na budoucnosti organizace, pro kterou pracujete?

Zajímavá otázka. Určitě mi záleží na budoucnosti nás všech tady. Nerad bych zatím odcházel, takže se snažím odvádět svou práci, co možná nejlépe a snad to pociťují i ti, kterým pomáháme. To má pak vliv na to, jak lidé posuzují hasiče jako složku, jako organizaci.

Napadlo Vás někdy v minulosti během výkonu služby, že změníte zaměstnání, že si najdete práci jinde? Pokud ano, co to přesně ovlivnilo?

Nejsem tady dlouhou dobu, ale ... vlastně myslím, že hned na začátku než jsem si zvykl na určitá pravidla chodu, ale tak nějak jsem věděl, do čeho jdu... pak to ze mě spadlo a bylo dobře. Jsem člověk, který si hůře zvyká na novinky. Teď bych o odchodu vůbec neuvažoval.

Přemýšlel jste někdy nad tím, zda život jako takový má určitý smysl?

No, to víte, že jsem nad tím přemýšlel. Jsem od přírody zvědavce. (*Smích*) Vždy mě zajímalo, kam lidstvo směřuje a proč jsme vůbec tady. Ale pravda je těkavá. Těžko říct. Myslím, že důležitější než se ptát, zda má život jako takový smysl, je to, co je smyslem zrovna mého života. A to je běh na dlouhou trať. Ale...

Myslíte, že smysl Vašeho života je spjatý s prací?

No právě, to je ono. Sice zatím přesně nevím, co je smyslem, ale cítím, že bez téhle práce by byl život jaksi prázdnější. Takže myslím, že je.

Dokážete popsat, zdali Vás práce u HZS naplňuje?

Myslím, že už jsem to tak trochu popsal. Možná ještě existuje něco, nějaká pracovní činnost, která by mě naplňovala více než ta zde, u hasičů, ale ano. Momentálně naplňuje.

Seřad'te následující hodnoty spojené s Vaší prací podle důležitosti, jakou pro vás mají: slušný výdělek, prestiž povolání ve společnosti, parta, výhodná pracovní doba, možnost něco nového se naučit, smysluplnost práce, „adrenalin“, kariéra...?

Určitě dobrá parta. To, že se učíme téměř každým zásahem něco nového je dost důležité. Potom taktéž ta smysluplnost, to ano. Jak nás vidí ostatní... no spíš, zda jim opravdu pomáháme, to je důležité. Pak adrenalin, nemohl bych pracovat ve stereotypu, to by mě asi zničilo. Samozřejmě ta pracovní doba a bez peněz by to nešlo. Ale kvůli nim jsem sem původně nešel. O kariéře... nevím, myslím, že to asi ne.

Chápete svou práci jako zaměstnání, ve kterém jde zejména o výdělek, nebo jako příležitost k dosažení určité kariéry, či spíše jako povolání – osobní poslání?

Jsem od mládí u dobrovolných hasičů, nyní pět let u profesionálů. Myslím, že by člověk nevydržel takovou dobu u jedné činnosti, kdyby se v ní nenašel. Poslání... to zní dost honosně. (*Smích*) Ale jo, je to ono.

Každá profese má svá pro a proti, přemýšlel jste někdy nad tím, co je ve vaší profesi nejčastější příčinou stresu? Co považujete při výkonu práce za zatěžující?

Určitě nějaké závažné situace, když někdo zemře a tak. Myslím, že když tuto práci děláte, musíte si najít nějaký mechanismus, jak se s tím vypořádat a pak už vám to ani nepříjde. Ale je to stres. Musíte mít obranu. To je to samé jako lékaři, chirurgové, ostatní záchranáři a tak. Samozřejmě ne každý to vydrží. No, a pokud by se mělo stát něco někomu z nás... nad tím ale uvažuji teď, při práci na tohle není čas.

Máte pocit, že pracujete pod duševním tlakem?

Nikdy jsem o tom u sebe takhle neuvažoval. Obecně je ta práce zatěžující, ale nějak tohle nevnímám.

Odnášíte si z práce napětí, takže na to musíte znovu a znovu myslet?

Tak jsou některé situace, které nejsou pěkné na pohled a člověk na to někdy myslí. Ale jen nějakou chvíli, dlouho ne. Pak přijde zase jiná práce, člověk se zregeneruje a jede se dál. Nejsem typ člověka, který pokud se stane něco závažného ani se ho to netkne. Ale nikdy se mi nestalo, že bych si s nějakou situací psychicky sám neporadil. Zatím dobré. Možná kdyby šlo člověku opravdu v nějaké vyhocené situaci opravdu o život, ale...

Zdá se Vám někdy, že jste přetažený z práce nebo z podmínek na pracovišti?

No to víte, že někdy ano. Ale když víte jak odpočívat, dá se to vždy zvládnout.

Co vám pomáhá zátěž překonat?

Zátěž... no, tak nějak si o tom popřemýšlím. Vždy si řeknu, že tak jak to je to má asi být. A také si povídáme s klukama po zásahu. A samozřejmě také mluvím se ženou a s přáteli, ale to jen tak okrajově, žádné podrobnosti. To mi pomáhá. A další aktivity pro odpočinek jak fyzický tak psychický. Určitě sport, to že mohu být s dětmi a řeším i jejich problémy.

Co pokládáte ve vašem životě za nejdůležitější?

Tak určitě rodinné zázemí, to, že jsme všichni zdraví a relativně spokojení. Samozřejmě také to, že mám dobrou práci, která mě baví, přátele a svobodu. Myslím svobodu v širším slova smyslu, politickou, náboženskou a tak. Za minulého režimu... však víte.

Co myslíte, že je nejdůležitější pro většinu ostatních lidí?

No, myslím, že se to nedá shrnout do jedné věty a také shrnout všechny do „jednoho pytle“. Trochu mi to dnes zavání u druhých kariérismem, osobní prestiží a ziskem určitého druhu moci. Společnost je ale zase vynalézavější. Bohužel mnohdy na úkor jakéhosi sociálního citění. V tom cítím problém. Ale člověk je tvor sociální a chce se družít, takže nejdůležitější je asi stále to mít kolem sebe své blízké. Takže snad to s námi nebude zase tak špatné. *(Smích)*

Na které místo vašeho žebříčku hodnot byste položil práci?

Tak nějak jsem to označil už v předchozí otázce. Je pro mě dost důležitá, ale přednější je jak říkám rodinné zázemí a zdraví.

Co nejvíce přispívá k Vaší životní pohodě?

Asi vědět, že dělám tak nějak správná rozhodnutí, že se mají blízcí kolem mě dobře. To, když cítíte, je to fajn. Ale jsem také tak trochu sobec, nebojte. *(Smích)* V pohodě jsem, když jde všechno tak jak má.

Co je největším zdrojem nepohody?

Momentálně? Řemeslníci v našem domě. *(Smích)* Přestavujeme a renovujeme dům, a někdy je to tedy o nervy. Ale vy jste asi měla namysli trochu něco jiného. To co mě teď momentálně trápí je zdravíčko mého otce, ale snad to nějak překonáme.

Příloha X.

PŘEPIS ROZHOVORU – hasič V. (velitel; služba 8 let)

Vzpomněl byste si, co Vás vedlo k tomu začít pracovat u HZS?

To vyplynulo z práce předtím. Já jsem pracoval na okresním úřadě na referátu obrany a ochrany a nás vlastně slučovali s hasičským záchranným sborem, takže tu práci co jsem předtím dělal na okresním úřadě, tak jsem potom začal dělat tady u hasičů. S tím, že po roce a půl už mě to tam na daném oddělení nebralo, tak jsem si dal žádost na převod do aktivní služby.

Odpovídá práce Vašemu očekávání nebo vás něco překvapilo, je něco zásadně jinak?

Ano. Já o té práci vím zhruba od nějakých svých pěti, šesti let, možná ještě dřív, protože hasiči to je jedno z takových řemesel, kde se to dědí z otce na syna. Jó prostě skoro všichni tady ... byli tady otcové, teď jsou tu synové a možná by byli i vnuci. Tak v podstatě to v tomto smyslu je.

Mohl byste popsat, co se Vám na Vaší práci líbí?

Všechno, taková různorodost, že prostě... žádný den není stejný. A nikdy nevíte, co vám život přinese. Někdy je to veselejší, někdy je to smutnější. Já jsem člověk, který by těžko zvládal stereotypní činnost.

Co Vám naopak nevyhovuje?

Co mi nevyhovuje? No, to je těžké no. Tak je spousta věcí. Mně třeba nevyhovuje to, že jsou věci, které se nedají ovlivnit z naší pozice. A že věci, které fungovaly díky tomu, že rozhodl někdo jinak tak přestaly fungovat. Co je dobré se ruší a nahrazuje se něčím, co moc nejde. No a další alfa a omega naší práce jsou peníze, ale to nechci příliš rozebírat. A samozřejmě papírování.

Záleží Vám na budoucnosti organizace, pro kterou pracujete?

Tak je to jedno s druhým. Jedno bez druhého nejde. Když nebudete dobře dělat a společnost vás hasiče jako celek nebude dobře vnímat, tak tu nemusíme být. Záleží mi na tom.

Napadlo Vás někdy v minulosti během výkonu služby, že změníte zaměstnání, že si najdete práci jinde? Pokud ano, co to přesně ovlivnilo?

Ne. O tom můžu přemýšlet až teď, když jsem se dostal na nějakou pozici, když výš už to jakoby relativně nejde. Teď už bych mohl přemýšlet, že bych odešel někam jinam. Před tím jsem měl prostě naplánovaný nějaký kariérní postup a vlastně jsem dosáhl toho, čeho jsem chtěl dosáhnout. Teď třeba za pár let ztratí člověk motivaci k práci, to se může stát, že? Ale zatím ne.

Přemýšlel jste někdy nad tím, zda život jako takový má určitý smysl?

Určitě. Určitě, každý život má smysl, ne? Proto jsme tady, abychom si ho pořádně užili.

Vše záleží na vašem okolí, když máte dejme tomu slušnou práci... ono to začíná v podstatě už od mládí, od rodičů. Když prostě jdete nějakou základní výchovou, se kterou zvládáte ten společenský ruch, společnost vás vnímá jako jedince jako takového a vlastně od toho se všechno odvíjí. Jste v nějakém postavení a to postavení si chcete udržet, k tomu si vytvoříte rodinu, práci a prostě život je takový pohodový. Někdo chce mít prostě jenom dobrou práci, někdo potřebuje kolem sebe rodinu. Záleží na každém, co chce. Někdo, třeba bezdomovci si vybrali život takový, jaký si vybrali a můžete jim nabízet sebevíc a stejně je to nezmění. Když jim nabídnete práci, tak stejně řeknou: „já pracovat nechci, já ji nepotřebuji, mně to takhle vyhovuje“. Je to jejich rozhodnutí. Já jsem se rozhodl, že to chci takhle, tak to mám takhle.

Myslíte, že smysl Vašeho života je spjatý s prací?

Asi jo, protože já jsem v tom vychovávaný odmalička.

Dokážete popsat, zdali Vás práce u HZS naplňuje?

Je to spojené s tím, že když někomu pomůžete a ten člověk Vás potká, tak si většinou vzpomene, že jste mu pomohl. Občas i někteří zavolají, lidé, kterým šlo... to je takové zvláštní, že třeba pro někoho nějaká stará kůlna nebo skříň, která je pro vás bezcenná, tak pro něj znamená prostě úplně... a takový človíček si vzpomene za tři roky a řekne ještě, že jste mi tu skříň zachránili, já teď díky tomu mám tohle... Je to takové zvláštní, ale lidé jsou takoví.

Seřad'te následující hodnoty spojené s Vaší prací podle důležitosti, jakou pro vás mají: slušný výdělek, prestiž povolání ve společnosti, parta, výhodná pracovní doba, možnost něco nového se naučit, smysluplnost práce, „adrenalin“, kariéra...?

Peníze při naší práci nejsou na prvním místě, alespoň ne pro mě. Parta a to jak vidí společnost profesi hasiče je celkem důležité. O výhodnosti pracovní doby by se dalo spekulovat. Jednoznačně je důležitá možnost něco nového se naučit, možnost kontaktů s mnoha lidmi. Občas i ta akčnost je pro mě důležitá.

Chápete svou práci jako zaměstnání, ve kterém jde zejména o výdělek, nebo jako příležitost k dosažení určité kariéry, či spíše jako povolání – osobní poslání?

Tak ono to má od každého trošku. Kvůli penězům, já se nechci rouhat, protože máme velmi slušné mzdy, ale myslím si, že bych byl schopný více vydělat jinde. Všechno je to odvislé od mého mládí, kdy jsem se k tomu upjal. Jeden čas jsem se nemohl dostat k hasičům, to nešlo, tak prostě pak, když se to stalo, tak jsem si říkal tak to je super. Vlastně jsem si splnil svůj klukovskej sen.

Každá profese má svá pro a proti, přemýšlel jste někdy nad tím, co je ve vaší profesi nejčastější příčinou stresu? Co považujete při výkonu práce za zatěžující?

Ono se v té konkrétní situaci, ve které se člověk vyskytne... prostě jede jak stroj, nevidí napravo, nalevo, nemá hlad, nemá žízeň, no až potom, když to skončí tak si člověk vlastně uvědomí, že tohle chtěl, tamto musel, tohle měl zařídit, pak se shání, kde se nají, kde se napije. Až poté nastává takové to...

V podstatě člověk se snaží v té chvíli uvažovat racionálně, aby zvládl to, co se děje namísto, aby dodržel všechny předpisy.

Napoprvé to byl trochu strach, kdy to přijde, stále se zdálo, že nic, člověk byl takový poklidný. Pak byl nějaký ohýnek, člověk se těšil, až už uvidí nějaký čoud. Když člověk začíná s nějakou menší akcí tak je to v pohodě a při tom druhém zásahu už to může být větší. To první, aby člověk přijel k úplné ráně, je to nejhorší, co se může stát. Ale když to vše přijde tak nějak pozvolna, tak si člověk navykne.

Z hlediska koordinace složek... my si každý přejeme odvést naší práci co možná nejlépe, bohužel občas narazíme na to, že jak my chceme být dokonalí a policie chce být dokonalá a záchranka chce být dokonalá tak občas chybí taková ta komunikace. Co všichni navenek hodně preferujeme a říkáme jak to je super, tak jako vždycky je to o lidech, když se tam sejdou dva lidi, kteří si prostě sednou, tak ten zásah je úplně v pohodě. Ale když se někdo třeba špatně vyspí... To je právě to, že každý to vnímá z té jeho stránky. Takže, když my přijdeme za policistou a chceme se domluvit na uzavření úseku, abychom měli klid na práci a je na to jen jeden, dva, tak občas ta spolupráce zaskřípe, ale je to zase všechno o lidech.

Na situace vyhlášení poplachu už jsem si zvykl, teď už je to normální.

U té fyzické přípravy... člověk se hýbe celý rok, takže v podstatě... Pro někoho je to asi hodně stresující, když se pak vyhlásí termíny přezkoušení.

Vztahy na pracovišti a s nadřízenými nepovažuji za stresující.

Máte pocit, že pracujete pod duševním tlakem?

To ne.

Odnášíte si z práce napětí, takže na to musíte znovu a znovu myslet?

Tak párkrát ano, že mi zůstalo něco v hlavě, ale... Řekl bych ale, že poměrně rychle se to rozpustilo.

Zdá se Vám někdy, že jste přetažený z práce nebo z podmínek na pracovišti?

Tak občas, když je to tak, že se práce nějak nahrne.

Co vám pomáhá zátěž překonat?

Já bych řekl, že je to zase práce a spousta úkolů dalších. Nikdy jsem si nepotřeboval s nikým na úrovni odborné o tomhle povídat. A navíc, protože jsem prodělal pár psychologických kurzů a tam většinou přijede nějaká psycholožka a všechno se tak jako probírá všeobecně, ze široka, tak se do toho leccos schová. A člověk tím už ledacos ví, a je to dobré.

Co pokládáte ve vašem životě za nejdůležitější?

Když to je těžké. Tak u mě to asi nebude nějaká materiální hodnota, nemám věc, na které bych lpěl, prostě něco, co bych musel mít za každou cenu. Takže v první řadě to bude určitě rodina, jednoznačně.

Co myslíte, že je nejdůležitější pro většinu ostatních lidí?

Určitě životní prostředí a zdraví lidí. Vše kolem nás si ovlivňujeme sami. Chceme žít rychle, abychom všeho užili. Chceme žít všude. Tak jako musíme se někde omezit, ale nikdo se omezit nechce, všichni si chtějí užít naplno. Nejdůležitější je, aby se lidi k sobě chovali jako lidi. Aby když Němci a Rusové mluví jinak, přesto dokázali najít vždy tu správnou řeč. Když chceme učit Arabů křesťanství tak to nejde, že? Vždy to byli Arabové, vždy měli sedm žen, které v pohodě znásilňovali a my je teď budeme učit, že prostě teď si jednu musí vzít k oltáři a ... Prostě jiné kultury.

Tak každý mluví o zdraví, o dětech, to jsou takové ty hodnoty. Ono můžeš mít hodnoty jakékoli a potom ti támhle něco najdou u doktora a úplně se to celé převrátí, ten žebříček. Takže zdraví je na prvním místě.

Na které místo vašeho žebříčku hodnot byste položil práci?

Tak o tom jsem nikdy nepřemýšlel. Ale když si to rozeberu, tak první je rodina, pak jsou nějaké ty společenské vazby, přátele, okolí, pak by byla asi práce. Ono se to vše různě prolíná.

Co nejvíce přispívá k Vaší životní pohodě?

Já jsem takový společenský člověk, takže společnost. Jsem rád, když si mohu s každým popovídat a ...

Co je největším zdrojem nepohody?

Štve mě, že si lidi neplní, co slíbí. Někdy chybí odpovědnost, spolehlivost. A přitom stačí kolikrát jen maličkost.