

Abstrakt:

Prvním cílem předkládané práce bylo zmapovat oblast využití psychodiagnostických metod ve výběrovém řízení na pozici řídící letového provozu ve vybraných zemích střední Evropy. Druhým bylo zjistit, nakolik se liší výsledky FEAST a psychologického testování mezi jednotlivými skupinami uchazečů v souvislosti s úspěšností výcviku.

Jedná se o kvantitativní výzkum. Použitou metodou sběru dat byla analýza výsledků vybraných testů u jednotlivých uchazečů. Výzkum byl uskutečněn na 93 uchazečích, kteří úspěšně absolvovali výběrové řízení na pozici řídící letového provozu na ŘLP ČR s.p. v letech 2005 – 2009.

Data byla zpracována pomocí statistického programu SPSS.

V naprosté většině výkonových ani osobnostních testů nebyl odhalen žádný statisticky významný rozdíl mezi skupinou ve výcviku úspěšných a neúspěšných uchazečů. Statisticky významný rozdíl byl odhalen ve škále „Zaznamenané shody“ testové baterie FEAST, kde neúspěšní uchazeči skórovali výše. Další byl odhalen v testu CAQ ve faktoru Q1:Radikalismus, kde úspěšní uchazeči dosahovali nižších skóre než neúspěšní.

Domníváme se, že uchazeči, kteří výběrové řízení zvládnou, jsou natolik kvalitní, že je nelze použitím výkonových či osobnostních testů dále diferencovat. Úspěch či neúspěch ve výcviku tedy pravděpodobně záleží na nějakých kompetencích či osobnostních vlastnostech, které nelze zjistit pouhým použitím psychotestů. Jako vhodnou metodu, která by mohla tyto kompetence zjišťovat, doporučujeme metodu assessment centra.