

# **SOC. PSYCH. se zaměřením na sport**

## **A ÚVOD DO PŘEDMĚTU**

### **1. Shody/diference: sociologie – sociální psychologie, zařazení předmětu do systému ...**

#### **Sociální psychologie**

1. 1897-Baldwin – vznik sociální psychologie
2. věda o chování a prožívání člověka za určitých sociálních podmínek = věda o chování jedince ve společnosti
3. zabývá se člověkem jako individuem a člověkem jako součástí sociální skupiny
4. stejně tak se zabývá vývojem malých skupin
5. za první sociálně-psychologický výzkum je označována studie **Normana Tripletta** z roku 1898 zabývající se jevem **sociální facilitace**: rychlost cyklisty o 20% větší, pokud měl možnost sledovat údaje ostatních

#### **Sociologie**

- zabývá se celospolečenskými jevy a skupinami, zkoumá sociální život jednotlivců, skupin a společnosti

**Rozdíl mezi sociální psychologií a sociologií** – zatímco sociální psychologie se zabývá jedincem ve skupině, sociologie se zabývá skupinou samotnou

### **2. Obsah předmětu sociální psychologie - paradigma**

- viz otázka č. 1

### **3. Shody/diference v pojetí: sociální psychologie se zaměřením na sport – pracovní psychologie**

#### **Pracovní psychologie**

- zkoumá zákonitosti psychické regulace pracovní činnosti a jejich využití v praxi, předmětem zkoumání je práce, pracovní podmínky a pracovní výsledky
- cílem je zvýšení produktivity práce, sociální a vzdělávací rozvoj pracovníků, bezpečnost práce a další

#### **Sociální psychologie se zaměřením na sport**

- zabývá se společenským životem sportovce, především jeho vztahy k druhým lidem sportovními aktivitami, činnostmi a zvláštnostmi sportovního sdružování lidí
- studuje vlivy sportovního prostředí na člověka a způsob sebeprojevu a seberealizace sportovce v podmínkách jeho sociálního prostoru
- pro sportovní realizátory (trenér, rozhodčí...) přináší základní poznatky o mechanismech fungování sociálních a mezilidských vztahů

-POZN. motivace pracovníka ČEZU (vnější) vs motivace basketbalisty (vnitřní)

### **4. Základní vztahy řešené v soc. psychologii**

- vztah jedince a společnosti – jak se jedinec chová ve společnosti, jaký vliv má společnost na daného jedince
- řeší jednak jedince jako individuum a stejně tak jedince jako součást společnosti
- viz popis sociální psychologie

## 5. Obecná charakteristika osobnosti: struktura, dynamika

**Osobnost** – individuální jednota duševních vlastností, které jsou relativně stálé a v každé konkrétní situaci se projevují zcela typickým způsobem

- je pouze jedna oproti tomu identit máme víc

**Identita** – máme jich více, prakticky v každé skupině máme jinou identitu

-> uvědomování si a prožívání sebe sama, uvědomění si jedinečnosti a odlišnosti od skupiny

-> soubor rysů, podle kterých znají jedince ostatní lidi

-> identita, kterou jedinec prožívá, se nemusí shodovat s tou, kterou by prožívat chtěl (příčina depresí)

### Dynamika osobnosti

- zahrnuje všechny děje, které opakovaně probíhají ve vztahu člověka s okolím, souvisí s aktuálními podmínkami, výsledkem je změna stavu jedince a okolního světa
- každý člověk má jinou dynamiku osobnosti = jiné tempo a frekvenci střídání psychických procesů, vztahů a činností
- souvisí s temperamentem

**Struktura osobnosti** – přetrvávající vlastnosti dynamiky, které jsou pro člověka příznačné, projevují se významově soudržnými způsoby chování, někdy i za odlišných podmínek

## B - Osobnost ve sportu

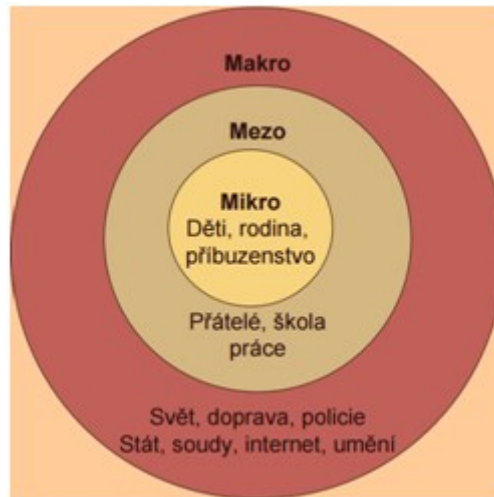
### 2. Osobnost a vlivy prostředí (environmentální model)

**Ekologický model** – psychologická teorie zabývající se vývojem dítěte a člověka, zohledňují vliv různých prostředí nejen na vývoj dítěte ale i na vývoj prostředí navzájem.

**Osobnost** - viz výše

#### Vlivy prostředí

- přírodní, klimatické podmínky, ve kterých člověk žije
- změny životního prostředí způsobené činností člověka – rozvoj průmyslu, techniky, ozonová díra
- **sociální prostředí, kde jedinec vyrůstá**, zaměstnanost rodičů, rozvod, úmrtí v rodině, vliv vrstevníků – rapeři, sprejeři
- mobilní telefony, značková móda uznávaná ve skupině apod.
- společenské změny v širší společnosti – politická situace, válka, přírodní katastrofa, ekonomika státu.



### 3. Sebepojetí, sebevědomí, sebereflexe (atd. - „Johariho okénko“)

**Sebepojetí** - vyjadřuje postoje a očekávání, která jedinec chová vůči sobě samému. Vytváří se po celý život již od prenatálního období v sociálních interakcích.

**Sebevědomí** je důležitá složka osobnosti, která určuje, do jaké míry si člověk uvědomuje své možnosti, schopnosti a rezervy, jak se hodnotí a do jaké míry věří ve svou schopnost obstát v životních situacích.

-Přiměřené

-Nízké (člověk nevěří ve své schopnosti, souvisí s podceněním)

-Vysoké (člověk si přehnaně věří)

**Sebereflexe** - schopnost přemýšlet o sobě, o svém jednání a následně ho adekvátně posoudit - co člověka k danému chování vedlo (sebereflexe je zjednodušeně senehodnocení)

#### Johariho okénko

- metoda sebepoznání -> předložíme subjektu 56 přídavných jmen - vybere 5 nebo 6, které ho charakterizují, následně provedou to stejné členové skupiny

-> jak nás vnímá okolí a jak vnímáme my sami sebe? (Já vím, ty víš, Já nevím, ty nevíš)

### 4. Modální osobnost (charakteristika, příklady ze sportu)

Modální osobnost typická, nejčastější osobnost dané společnosti -> jde o všemi sdílené osobnostní jádro, které zrcadlí typické vlastnosti a podstatné hodnoty dané kultury

Tradované pojetí **modální osobnosti učitele tělesné výchovy**: Opálená, hypermotorická, nepřilíživě oduševnělá postavička s písťalkou v zubech (Válková, 1983)

### 5. Problémové typy osobnosti sportovce.

1. **typ těžko trénovatelného sportovce**, který odmítá působení trenéra, vzpírá se programu, vyhýbá se kontaktu, dohaduje se, argumentuje jinými autoritami, nerespektuje trenérská rozhodnutí a dostává se do kompetenčních sporů.
2. **egocentrický sportovec**, který je žárlivý, vyžaduje zvláštní ohledy, chce trénovat v jiné podobě než ostatní, je neustále v opozici, má tendenci k primadonství a nerespektuje stanovené normy

3. **sportovec úzkostný**, s malou odolností vůči stresovým situacím, s výraznými předstartovními stavy, s občasnými neurotickými projevy a výraznými změnami sebehodnocení. Jeho výkonnost může ostře kolísat. Je to typický „selhávač“ ve vyhrocených situacích.

## C SKUPINA

### 1. Obecná charakteristika, základní znaky (formální, neformální, vztažná).

**Skupina** = Poměrně malý soubor jedinců, kteří mají společnou identitu, strukturu a komunikační síť a sdílí společné zájmy nebo cíle.

**Skupinové myšlení** - podobnost myšlenkových pochodů a názorů

**Skupinová polarizace** - skupinové diskuze vedou k extrémnějším řešením než individuální rozhodování

### Znaky

1. interakce
2. existence společných cílů
3. vědomí soudržnosti a vzájemné závislosti
4. určitá organizovanost – každá své místo
5. společné hodnoty
6. skupinová disciplína
7. časté soc.kontakty
8. relativní soběstačnost
9. lidé jsou si vědomí svého členství

**Formální** – vzniká shora – je již předem nějak určena předpisy, pravidly, normami, zákony; funkční vztah mezi členy – neosobní vztahy (např. pracovní skupina, vojenský útvar, atd.); ve větších formálních skupinách mohou vzniknout i skupiny neformální a neformální vazby (parta kluků na vojně)

**Neformální** – je závislá na povaze a aktivitě svých členů, je tvořena z jejich iniciativy, její členové se znají, mají k sobě blízký vztah a stejné zájmy a potřeby (např. skupina přátel, amatérské zájmové kroužky)

**Referenční skupina** je skupinou, ke které se jedinec vztahuje, často proto bývá označována jako *skupina vztažná*. K této skupině člověk vzhlíží, přizpůsobuje jí své hodnoty, normy a vzory. Jedinec nemusí být jejím členem!

**Kohezní skupiny**- např. alkoholici, AC Milan

A)Integrace týmu-úkolová/sociální

B)Atraktivita týmu pro jedince-úkolová/sociální

### 2. Dyáda.

= sociálně psychologický a sociologický termín označující interpersonální vztah mezi dvěma osobami

= jde o nejmenší sociální skupinu, na jejímž základě vznikají skupiny vyšší

- Dyadické relace, například mezi manželi, matkou a dítětem, vykazují specifické rysy, které nelze pozorovat ve větších skupinách - mezi tyto vlastnosti patří nezáměnnost jednoho člena dyády, intimita, emocionalita, vzájemnost a někdy také rivalita. Členové dyády jsou závislí jeden na druhém a každý nese stejnou odpovědnost za to, co se uvnitř dyády děje
- Někteří autoři zdůrazňují zásadní rozdíl mezi dyádou a skupinou, protože v dyádě nelze zaměnit jednoho z členů, aniž by se změnil její charakter, a nemůže v ní vzniknout většina

### 3. Dynamika skupiny – vlastnosti/rysy (min. 5).

- A. Cíl: individuální – společný
- B. Ztotožnění se (identita, „patřit tam“)
- C. Komunikace (určitá, typická struktura)
- D. Závislost (osobní i úkolová = výkon)
- E. Typ meziosobních vztahů

### 4. Vývojové etapy/stádia skupiny.

- A. Forming = seznamování, oťukávání
- B. Storming = boj o pozice, každý chce být nejlepší, využití různých praktik (včetně znemožnění druhého člověka a další)
- C. Norming = přijetí pozic, rolí, norem, do této fáze promlouvá vedoucí, dané pozice musí být respektovány
- D. Performing = nasazení na cíl - všichni musí táhnout za jeden provaz
- E. Closing = dokončení projektu, vyhodnocení a závěry
- F. Refresh

### 5. Negativní faktory ovlivňující fungování skupiny: ostrakismus – šikana – mobbing – bossing (příčiny, prevence, řešení)

**Ostrakismus** = vyloučení jedince z kolektivu (v Athénách znamenalo vyhoštění občana)

**Šikana** = označuje fyzické i psychické omezování či týrání jedince s jinakostí v kolektivu

**Mobbing** = šikana na pracovišti často končící výpovědí a u psychiatra, šikanované bývají osoby vyčnávající

**Bossing** = systematické šikanování ze strany vedoucího, který si tak vynucuje poslušnost

## D OSOBNOST VE SKUPINĚ (sportovní)

### 1. Hlavní skupinové vlivy, ovlivňující chování jedince

- čím více je jedinec se skupinou identifikován, tím více je jí ovlivněn
- cíle, hodnoty i chování jsou jedincem sdíleny s ostatními členy skupiny

- vliv může být pozitivní (získání nových vědomostí a dovedností, učí spolupráci a komunikaci, psaná i nepsaná pravidla chování) i negativní (nekritické přijímání názorů, podlehnoutí tlaku skupiny)
- **Skupinová konformita** = přizpůsobení se skupině a jejím normám (Aschův experiment s různě dlouhou přímkou - jednotlivci určili všichni správně, ve skupině pak špatně - podrobili se vlivu většiny)
- **Sociální facilitace** - přítomnost osob urychluje a zjednodušuje úkol
- **Sociální lenivost** (zahálka): čím více lidí, tím méně se člověk snaží
- **Vliv autority**- Milgramův experiment (ovládání elektrošoků)

## 2. Status, pozice, role

### Sociální status

– pozice v sociální struktuře

- vymezuje práva a povinnosti jedince ve vztahu k ostatním jedincům a formuje očekávání, které může okolí od držitele statusu mít

- lidé zaujímají v rámci skupiny různé postavení → role jsou vyjádřením této skutečnosti

### Sociální role

– vztah mezi sociálními statusy

- sdílená očekávání, která se týkají toho, jak se má určitá osoba ve skupině chovat

- jak se jednotlivý člen má chovat vůči ostatním, jaké má úkoly

### Druhy statusů

- připsané (pohlaví, věk, národnost)

- získané (prestiž, nezděděná privilegia)

- vnucené (vojenská služba)

**Konflikt v roli** – stala jsem se šéfem, musím vyhodit kamaráda (mám vyhovět vedení nebo být loajální ke kamarádovi)

**Konflikt mezi rolemi** – (matka versus manažerka)

**Intra-sdělovatel konflikt** – vzájemně neslučitelná očekávání vůči nositeli role, kterých se nechceme vzdát (živitel, otec, odborník)

**Já-role konflikt** – konflikt mezi schopnostmi nebo potřebami nositele role a očekáváními, kteří si ostatní s rolí spojují (chemik nezvládne řídit chemický závod)

**Sociální pozice** - ve skupině jsou označením pro rozdíly mezi členy z hlediska jejich významu ve skupině

## 3. Charakteristika vůdčí osobnosti (vůdce – leader, kapitán, atd.).

**Vlastnosti vůdce:** přesvědčivá vize, schopnost sdílet ji ostatním, optimismus a víra v úspěch inspirující k následování, obvykle patří k většině ve skupině

**Styly vedení** - autokratický (vůdce používá svou autoritu k rozhodování), demokratický (autorita je sdílena členy skupiny, rozhodování je společné), liberální (malý vliv vůdce, skupina dělá vlastní rozhodnutí), bezvládní (vede k desintegraci skupiny nebo k bezvládní)

## 4. Charakteristika jedince s vysokou – nízkou výkonovou motivací

**Výkonová motivace** – potřeba člověka dosahovat úspěchů v různých činnostech

-> tvoří ji dvě vzájemně nezávislé potřeby

1) potřeba dosáhnout úspěchu

2) potřeba vyhnout se neúspěchu – je to obava z neúspěchu, tzv. úzkost či strach z neúspěchu

**Vysoká výkonová motivace** - sportovec chce překonávat překážky, uplatňovat své schopnosti, je velmi soutěživý, chtějí ukázat, že jsou úspěšní, volí si středně těžké úkoly (výzva a zároveň možnost zvládnutí)

**Nízká výkonová motivace** - sportovci s nízkou výkonovou motivací volí buď úkoly snadné (vždy je zvládnou) nebo naopak náročné (když je nezvládnou, nic se neděje, každý to přece čekal), jejich cílem není primárně uspět, ale především neselhat, neztrapnit se

## 5. Charakteristika osobností v profesích sportu.

Trenér, hráč, manažer, rozhodčí -charakterizovat jedince

**Trenér-** dominantní postavení, autoritativní, schopnost převzít odpovědnost za výsledky týmu, psychická odolnost, komunikační schopnosti, empatie

**Hráč-** submisivní postavení vůči trenérovi, svědomitý, zodpovědný, cílevědomý, zdravé sebevědomí, motivovaný

**Manažer-** podpora týmu, organizace, komunikativní, tah na branku, přesvědčivý, sebevědomý, vzdělaný

**Rozhodčí-** neústupný, psychicky odolný, schopnost unést zodpovědnost za svoje rozhodnutí, rozhodný

### Typologie osobností dle Freuda

Sangvinik- ideální pro sport, rozený vůdce, adaptabilní, výborný při práci v týmu

Cholerik- agresivní, autoritativní, výborný na výkonové individuální sporty

Melancholik- pomalý, zadumaný, lačný, dlouhé tréninky

Flegmatik-individualistický, nevhodný pro skupinu, pomalý, dlouhé tréninky

### Typy vedení skupiny

Autoritativní- silný vůdce, rozkazující

Demokratický-komunikativní, dbá na rozhodnutí většiny

Liberální- nejméně vhodná pozice

Koučovací- doporučuje

Ideál je někde mezi koučovacím a demokratickým typem

## E VEDENÍ, ŘÍZENÍ SPORTOVNÍ SKUPINY

### 1.Základní terminologie a přístupy (vedení, řízení, moderování, koučing)

**Vedení-** druhým dáváme prostor k vyjádření a rozhodujeme společně, leader udává směr na základě potřeb druhých

Formální-vzniká formálně, ve skupině s pevnou strukturou

Neformální-vzniká spontánně a neorganizovaně. Vedení vzniká přirozenou autoritou.

**Řízení-** autoritativní styl, jedinec rozdává úkoly a rozhoduje za skupinu

**Moderování-** (neboli facilitace) je forma skupinové práce, kdy nezávislý moderátor pomáhá skupině společně řešit nějaké téma, usnadňuje a koordinuje shodu mezi účastníky, ale do vlastních řešení povětšinou nezasahuje a nevstupuje do nich svými odbornými vstupy.

**Koučing-** je proces, podporující hledání individuálních řešení a rozvoj skupiny. Kouč není trenér ani poradce, ale hledá řešení společně s klientem nejlepší řešení pro maximální výsledky.

Styly vedení (demokratický, liberální, kouč, autoritativní)

## **2.Krajní typy vedení – řízení, charakteristické znaky, příklady.**

### **Autoritativní = autokratický**

- vedoucí neakceptuje názory jiných
- důsledná kontrola
- stísněná atmosféra skupiny
- vysoká výkonnost, ale jen v přítomnosti vedoucího

### **Demokratický**

- vedoucí bere v úvahu názory ostatních, ale rozhoduje pouze jeden člověk, ne skupina
- kontrola důsledná, ale volným způsobem – je jedno jak, hlavně že kontrola proběhne
- atmosféra: koheze, 1 za všechny, všichni za jednoho
- výkonnost vysoká, ale trvá to dlouho

### **Liberální**

- nikdo neví, kdo je vedoucím
- kontrola buď není, nebo namátkově
- výkonnost žádná

## **3. Týmové vedení: charakteristika, výhody, rizika (vztah k variabilitě skupiny)**

### **Charakteristické rysy:**

1. **komunikace** – informační tok je otevřený
2. **atmosféra** – je aktivizující
3. **autorita** – je založena na kompetenci
4. **úkol** – je pojímán celistvě – důsledné sledování hlavního cíle
5. **osobnost vedoucího týmu** – vedle odborných kvalit i kvality osobnostní

- výhody – dělba práce, specializace (členové managementu – ČR), sociální facilitizace (lepší výkon ve skupině- cyklisté-snaží se být kompetitivní)
- nevýhody: etika vztahů, sociální zahálka (veslaři)



#### 4. Fenomén rodiče při vedení skupiny

- rodiče by se neměli plést do vedení skupiny, ale nechat trénování a práci s dětmi v oblasti sportování na kvalifikovaných trenérech
- v případě, že rodič vyvíjí na dítě tlak na výkon, je dítě ve stresu a tím spíš nepředvede kvalitní výkon
- dítě se navíc může cítit zmatené - na jedné straně poslouchá pokyny od trenéra, na straně druhé pak rady od rodiče -> vzájemně se mohou lišit
- 

**Coopersmith** – zjistil, že děti s nízkým sebehodnocením měli často kritické rodiče, kteří je vnímali jako přítěž – naopak děti s vyšším pozitivním sebehodnocením pocházeli z rodin, kde o ně jeví zájem a vyjadřovali jim pozitivní emoce

-> Pravidla x Volnost -> lepší jsou pravidla, je ale potřeba, aby se dítě podílelo na tvorbě  
- nejlepší model výchovy je pozitivní autorita -> dospívající, kteří chápou rodiče jako přirozené autority, se lépe adaptují na obtížné situace a více si věří

#### 5. Teorie přechodů (transition), kritická místa, úloha rodiny, trenéra

**Teorie transition** - popisuje život sportovce od začátku sportování až do konce kariéry (některé teorie uvádí do konce života) -> souvisí s duální kariérou

**Kritická místa**- graf (klesání a stoupání výkonnosti dle věku)

**Rodina, trenér i klub** mají mít podpurnou funkci - usnadnit sportovci přechod do běžného života (trenér může mladé svěřence vést ke vzdělání, zdůrazňovat jeho důležitost)

### F KOMUNIKACE VE SKUPINĚ

#### 1. Základní styly (modely) komunikace ve skupině

- **konvenční** (bráníme se rozpakům, udržujeme kontrolu nad situací - při ceremoniálech)
- **konverzační** (výměna zajímavých informací, názorů a postojů, udržet sounáležitost)
- **operativní** (při zvládání každodenních situací, uspokojování běžných potřeb)
- **vyjednávací** (hledání řešení situace)
- **osobní/intimní** (ochrana a reprodukce života)

#### 2. Základní principy a znaky komunikace ve sportovní skupině (specifika)

Vzájemná tolerance, naslouchání, vzájemná podpora, komunikace dle postavení ve skupině

#### 3. Principy komunikace s minoritními skupinami.

#### Minorita

= skupina, která se něčím liší (postižení) – nutná potřeba pozitivního naladění pro komunikaci

- tyto skupiny jsou tvořeny osobami s postižením percepčního charakteru – zraku, sluchu, mobilního charakteru...)

Důležité postojové naladění k těmto osobám, při komunikaci využíváme náhradní smyslu = nutné i náhradní komunikační prostředky

- o **Sluchové postižení** – zrak = odezírání, znaková řeč, písemná verbalizace, piktogramy
- o **Zrakové postižení** - sluch = hlasové výstupy, ozvučné pomůcky, vodící pes, ve sportu vodič
- o **Mentální postižení** – poznání a pochopení slov, volba myšlenek, volba slov, piktogramy
- o **Tělesné postižení** – nic se neřeší = kompenzační pomůcky, oční rovina, doprovod

#### **4. Komunikace a multikulturní fenomén (z hlediska současných sportovních skupin): hledisko sportovce**

- lze v souladu s obecně přijímanou teorií komunikace popsat jako situaci, kdy se nový člen skupiny seznamuje s jejími hlavními činnostmi, s jejími jednotlivými členy, se skupinovými ideami a rituály, s očekávanými rolemi jednotlivých jejích členů; postupně získává představu o míře prestiže a kreditu jednotlivých členů sportovního týmu a osvojuje si tak své očekávané postavení v jeho rámci
- členové sportovního týmu by si měli při společném dialogu vzájemně naslouchat, neskákat si do řeči, udělat druhému prostor, vyjasnit si problémy, být k sobě upřímní

#### **5. Komunikace a multikulturní fenomén (z hlediska současných sportovních skupin): hledisko trenéra**

Trenéři klubu: probírali s hráči aktuální stav, jak se cítíme, poskytovali zpětnou vazbu. Trénink na ledě vedli slovně i mimoslovně, když vysvětlovali cvičení fixem na tabuli a pískáčkou startovali, přerušovali a ukončovali cvičení.

- trenér by měl při společném dialogu svěřencům naslouchat, neskákat do řeči, udělat druhému prostor, vyjasnit si problémy, být upřímný

-

### **G VÝKONNOST SKUPINY**

#### **1. Charakteristika skupinového (týmového) výkonu ve sportu.**

**Týmový herní výkon** = otevřený systém tvořený subsystemy IHV s jejich vzájemnými vztahy

-synergický efekt- výkonost skupiny je vyšší než výkonost izolovaných jedinců dohromady

**Sociální facilitace** – přítomnost ostatních zvyšuje výkonost v jednoduchých úkolech, nebo úkolech, které jedinec ovládá velmi dobře

**Sociální inhibice** – v přítomnosti skupiny dochází ke zhoršení výkonu jednotlivce v úkonech, které vyžadují zapojení složitější kognitivních operací či u úkonů, které člověk zcela neovládá

**Sociální zahálka** - viz výše

## 2. Faktory, podílející se na úspěšnosti (vysoké výkonnosti) skupiny

**Na výkonnost a efektivitu týmu mají vliv:**

- Složení družstva,
- Struktura družstva (rozložení pozic, sociálních rolí)
- Způsob vedení
- Motivace a zaměření na cíle
- Interpersonální vztahy

Dle Mayerové (1997) je výkonnost ovlivněna subjektivními a objektivními předpoklady. Mezi subjektivní předpoklady vztahující se přímo k jedinci můžeme zařadit řadu tělesných a duševních vlastností, schopností pro práci, kvalifikačních předpokladů a volných 12 vlastností. Objektivní předpoklady mohou být založeny na technologiích, technickém vybavení, organizační kultuře, struktuře organizace a řízení pracovního procesu, způsobech hodnocení, odměňování práce, sociálním a hygienickým vybavení pracovišť aj. (Wagnerová, 2008).

Faktory, které mohou ovlivňovat výkonnost sportovců v daném sportovním klubu, rozdělíme do tří skupin dle rozsahu působnosti:

- faktory individuální – osobní charakteristika, vztah ke sportu, stres, osobní život, seberealizace, dosažení úspěchu,
- faktory skupinové – vztahy na hřišti, odborné vedení, vedení podřízených,
- faktory organizační – organizační kultura, organizační struktura, organizační změny, uznání, odměna za výkony, systém benefitů, pracovní jistota, možnost odborného růstu, možnost povýšení, bezpečnost

Faktory: seberealizace a možnost odborného růstu, vztahy na pracovišti, styl vedení podřízených, organizační kultura a struktura, pracovní jistota, charakter práce, pracovní podmínky, zejména bezpečnost práce, odborné vedení, finanční ohodnocení

## 3. Motivační přístupy ke zvyšování výkonnosti skupiny

Motivační přístupy:

- autoritativní (kdy autorita/trenér, hodnotí hráče a to formou klasifikace, nebo formou slovního hodnocení)
- rovnocenné (kdy se hráč podílí na svém hodnocení, nebo se hodnotí sám a kde cílem motivace již není hodnocení, ale proces vyučování, který jako takový má být motivační).

Teorie kompetence R. W. Whitea

**potřeba kompetence** (být kompetentní) u dospělého se projevuje především v pracovním životě jako potřeba prokázat své schopnosti, svou profesionální způsobilost – kompetentnost, a jako potřeba získat prokázáním své kompetence přiměřený obdiv, uznání, respekt

Teorie expektance Vroomova

Vroomova **teorie očekávání**, někdy též pouze Teorie očekávání patří mezi teorie zabývající se motivací lidí. Je založená na tom, že motivaci člověka v jeho budoucím ovlivňuje jeho vnitřní očekávání a to ve třech elementech: valence, instrumentality a expectancy.

#### 4. Interpersonální vazby jako potenciál výkonu skupiny (charakteristika, typy vztahů)

Interpersonální vztahy jsou založeny na schopnosti najít, budovat a udržet, případně ukončit vztah adekvátně dle jeho potřeby.

Základními teoriemi pro vývoj interpersonálních vztahů je jednak Ericksonova teorie vývojových období (1. období bazální důvěra ve vztahu, 2. vytvoření autonomie, 3. iniciativa ve vytváření vztahu se světem se separací, jehož součástí je ambivalence) a teorie M. Mahlerové o ranných stádiích vývoje ega, kde po autistické a symbiotické fázi nastává separačně – individuační fáze, jejíž dobrý průběh se v pozdějším životě projevuje objektní stálostí.

Mezilidské vztahy jsou jednou z hodnot utvářejících náš život. Jde o dvojí sociální dovednost. Dokázat se prosadit, popřípadě ustoupit a dokázat přijímat, popřípadě korigovat jednání lidí ve svém okolí.

**Interpersonální vztah** = mezilidský vztah, založen na schopnosti najít, budovat, udržet, případně ukončit vztah

#### 5. Problémy (až chyby) v percepce týmového výkonu

**Ringelmanův jev** - sociální zahálka - Při týmovém výkonu, kde se člen týmu může skrýt za výkony jiných klesá celková výkonnost skupiny.

Chyby při hodnocení lidí:

1. **Haló efekt** - necháme se unést jediným nápadným rysem, ať už příznivým či nepříznivým

Rysy, které nás nejvíce ovlivňují v posuzování: vzhled (55%), hlas (38%), obsah řečeného (7%)

2. **Chyba pramenící z kontextu prostředí nebo situace** – záleží na situaci, v jaké je člověk posuzován a pozorován, v kolektivu často posuzujeme druhé lidi podle lidí, se kterými se setkávají - máme sklon hodnotit méně příznivě lidi, kteří se setkávají s našimi nepřáteli, a příznivěji ty, kteří se stýkají s našimi přáteli

#### 3. Efekt časové posloupnosti

- a. **První dojem**
  - Utvoří se za prvních 30 sekund až 4 minuty.
  - Je zpravidla silnější než dojem poslední.
  - Na jeho základě hodnotíme člověka i v dalších obdobích a situacích.
- b. **Efekt setrvačnosti** = chyba hodnocení, která vyplývá z minulých zkušeností. Člověk má tendenci zachovat si stejný postoj, který si v minulosti vytvořil.
- c. **Poslední dojem**
  - Vztahuje se k události, která překryje všechny předchozí dojmy.
  - Objeví-li se určitá chyba těsně před hodnocením,
  - je tendence hodnotit člověka celkově záporně.

**4. Stereotypizace** = klasifikace lidí podle předem daných kritérií na základě povrchních charakteristik (barva pleti, sexuální orientace)

**Pygmalion efekt (sebenaplnující proroctví)** – jev, kdy pozitivní očekávání vede k pozitivnímu výsledku, pojmenovali Robert Rosenthal a Lenor Jacobson, experiment se žáky ve třídě – učitelům řekli, že žákům předloží test na prověření IQ a studijních předpokladů – poté vybrali průměrné žáky a sdělili učitelům, že jsou nadprůměrně inteligentní -> po nějaké době tito žáci opravdu dosahovali lepších výsledků – učitelé se jim více věnovali, chválili je -> zvyšovali tak jejich motivaci a sebedůvěru

- a další