

UNIVERZITA KARLOVA
Fakulta tělesné výchovy a sportu

Osobnost a motivace instruktora aktivit v přírodě

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce:

Mgr. Ladislav Vomáčko, Ph.D.

Vypracoval:

Bc. Martin Kainc

Praha, březen 2018

Prohlašuji, že jsem závěrečnou diplomovou práci zpracoval samostatně, a že jsem uvedl všechny použité informační zdroje a literaturu. Tato práce ani její podstatná část nebyla předložena k získání jiného nebo stejného akademického titulu..

V Praze, dne

.....

podpis

Evidenční list

Souhlasím se zapůjčením své diplomové práce ke studijním účelům. Uživatel svým podpisem stvrzuje, že tuto diplomovou práci použil ke studiu a prohlašuje, že ji uvede mezi použitými prameny.

Jméno a příjmení:

Fakulta / katedra:

Datum vypůjčení:

Podpis:

Poděkování

Děkuji Mgr. Ladislavu Vomáčkovi, Ph.D. za odborné vedení a rady při psaní diplomové práce. Zároveň bych rád poděkoval Timu Davisovi za možnost uskutečnění výzkumu v jeho společnosti.

Abstrakt

- Název:** Osobnost a motivace instruktora aktivit v přírodě
- Cíle:** Cílem této práce je vyzkoumat osobnost a motivaci instruktora aktivit v přírodě. Zjišťujeme a sumarizujeme hlavní motivy k práci instruktora. Dalším cílem je komplexně charakterizovat osobnost instruktora aktivit v přírodě a najít rozdíly mezi muži a ženami.
- Metody:** V této práci využíváme metody dotazovací, analytické, syntetické a dedukční. Metoda dotazovací je využita při získávání proměnných. Analytickou metodu využíváme v rešeršní části práce a zbylé dvě metody při vyhodnocování výsledků.
- Výsledky:** U osobnosti jsme zjistili nadprůměrnou hodnotu extroverze, víceméně průměrnou emocionální stabilitu, vysokou míru přívětivosti, nadprůměrnou svědomitost a poměrně velmi vysokou míru intelektu a představivosti. V oblasti motivace zjišťujeme průměrnou úroveň výkonové motivace, aspirační úrovně, vytrvalosti v práci a časové orientace do budoucnosti, odolnost vůči ztrátě pohotovosti a aktivity v kritických a vypjatých situacích a průměrné zlepšení výkonu při mírném napětí. Hlavními motivátory jsou sociální vazby v zaměstnání, zodpovědnost, hledání vzrušení a možnost osobního rozvoje v rámci oblíbených aktivit. Vedlejší motivy jsou životní styl a potřeba pro sebevyjádření.
- Klíčová slova:** Motivace, osobnost, kariéra, outdoor industry

Abstract

Title: Personality and motivation of outdoor activities instructor

Objectives: The aim of this thesis is to find out the personality and motivation of outdoor activities instructor. We are discovering main motives for work as an instructor. Another aim is to characterize the personality of instructor and find the differences between men and women.

Methods: In this thesis, we use a questionnaire method, the method of analysis and synthesis and the method of deduction. Questionnaire method is used in data acquisition. Analysis is used in background research and rest is used for the interpretation of results.

Results: We found out that personality of instructor has above-average extroversion, average emotional stability, high level of agreeableness, above-average conscientiousness and very high level of intellect and imagination. In the field of motivation, we found out average level of achievement motivation, aspiration, work endurance, time orientation for future, resistibility against alacrity lost in critical situations and rising performance under light stress. Main motivators are social relationships in work, responsibility, sensation seeking and possibility of personal development within favorite activities. Subordinate motives are lifestyle and need for self-expression.

Keywords: Motivation, personality, career, outdoor industry

OBSAH

1	ÚVOD	9
2	VYMEZENÍ POJMU AKTIVITY V PŘÍRODĚ.....	10
2.1	Historie aktivit v přírodě.....	11
2.2	Rozdělení aktivit v přírodě	12
2.3	Pojmy spojované s novými koncepcemi aktivit v přírodě.....	15
2.4	Benefity aktivit v přírodě.....	16
3	OSOBNOST	18
3.1	Definice pojmu osobnost	18
3.2	Psychické vlastnosti osobnosti	19
3.3	Temperament	20
3.3.1	Šťávová teorie temperamentu	21
3.3.2	Kretschmerova morfologická teorie.....	21
3.3.3	Eysenckova teorie extravertze a introvertze, lability a stability.....	22
3.3.4	Emocionalita.....	23
3.4	Schopnosti	23
3.4.1	Inteligence	24
3.4.2	Verbální schopnosti.....	24
3.4.3	Prostorová představivost	24
3.4.4	Numerická schopnost	25
3.4.5	Percepční pohotovost	25
3.4.6	Paměťové schopnosti	25
3.4.7	Psychomotorické schopnosti	25
3.4.8	Umělecké schopnosti.....	26
3.5	Emoce	26
3.6	Charakter	27
3.6.1	Typy charakteru.....	28
3.7	Pětifaktorový model osobnosti	28
4	MOTIVACE.....	29
4.1	Motivační vlastnosti	31
4.1.1	Primární potřeby.....	31
4.1.2	Zájmy	32
4.2	Maslowova hierarchie potřeb	32
4.3	Herzbergova dvoufaktorová teorie motivace	34
4.4	Motivace k výkonu	35
4.4.1	Optimální výkon.....	36

4.4.2	Pracovní motivace a spokojenost	37
5	INSTRUKTOR AKTIVIT V PŘÍRODĚ	38
5.1	Kariéra v outdoor industry	38
5.1.1	Pozitiva kariéry instruktora aktivit v přírodě	40
5.1.2	Negativa kariéry instruktora aktivit v přírodě	41
5.1.3	Osobní cíle a motivy instruktora v kariéře v outdoor industry	42
5.1.4	Osobnost instruktora aktivit v přírodě	46
5.2	Kompetence instruktora aktivit v přírodě	47
5.2.1	Etický kodex instruktora aktivit v přírodě	47
5.2.2	Certifikace instruktora aktivit v přírodě	49
6	CÍLE A ÚKOLY PRÁCE	50
7	VÝZKUMNÉ OTÁZKY	51
8	METODIKA	52
8.1	Charakteristika zkoumaného souboru	52
8.1.2	Charakteristika instruktora	52
8.1.3	Charakteristika zákazníka	52
8.1.4	Charakteristika prostředí	53
8.2	Realizace výzkumu	55
8.3	Použité metody	56
8.3.1	Dotazník motivace výkonu	56
8.3.2	IPIP pětifaktorový model osobnosti	57
8.3.3	Třífaktorový dotazník	58
8.4	Vyhodnocení výsledků	58
8.4.1	Vyhodnocení DMV dotazníku	58
8.4.2	Vyhodnocení IPIP pětifaktorového dotazníku osobnosti	59
8.4.2	Vyhodnocení třífaktorového dotazníku	61
9	VÝSLEDKY	62
9.1	Pětifaktorový model osobnosti	62
9.2	Třífaktorový dotazník	66
9.2.1	Faktor vzrušení	67
9.2.2	Společenský faktor	71
9.2.3	Faktor sebehodnocení	75
9.3	Dotazník motivace výkonu	79
10	DISKUZE	85
11	ZÁVĚR	89
	ZDROJE	91
	SEZNAM TABULEK, GRAFŮ, OBRÁZKŮ A PŘÍLOH	97

1 ÚVOD

V posledních letech se u nás i ve světě stále více a více rozrůstá poptávka po aktivitách v přírodě a s ní i celé toto odvětví. Téměř každoročně vzniká nová komerční aktivita, se kterou je obchodováno napříč společnostmi zabývajícími se tímto odvětvím průmyslu. Hranice tradičních aktivit v přírodě jsou neustále posouvány kupředu. Dochází k zlepšování standardů, bezpečnosti a kvality komerční rekreace. Vznikají nová, moderní centra aktivit v přírodě nabízející širokou škálu jak letních, tak zimních aktivit na zemi, ve vodě i ve vzduchu. Oblast aktivit v přírodě postupně přerůstá přírodní prostředí a objevuje se i ve městech v umělých prostředích. Aplikace zkušeností získaných v této oblasti našla uplatnění v různých sférách soukromého i pracovního života lidí.

Ruku v ruce s rostoucí poptávkou po aktivitách v přírodě roste i poptávka po instruktorech aktivit v přírodě. Nicméně se zdá, že pro společnosti operující v této oblasti není velkým problémem instruktory sehnat, ba právě naopak, zájemců na instruktorskou pozici obvykle bývá více, než kolik je firma schopná zaměstnat. Proč tomu tak je? Co je na této práci tak zajímavého a přitažlivého, a proč stále více a více lidí projevuje touhu pracovat jako instruktor aktivit v přírodě? Právě na tyto otázky se naše práce snaží odpovědět.

Oblast aktivit v přírodě mi vždy připadala velmi zajímavá a se studiem na vysoké škole se můj zájem mnohonásobně prohloubil. Protože i já jsem podlehl vábení tohoto zaměstnání, zajímalo mě, jaká je motivace ostatních instruktorů. Osobně samozřejmě vím, proč je pro mě tato práce atraktivní, ale vzhledem k tomu, že se na světě všichni lišíme, je nepravděpodobné, že motivace ostatních instruktorů bude stejná. Je zřejmé, že se motivy budou v určité oblasti shodovat a v jiné odlišovat. Cílem práce je tyto motivy zjistit a kategorizovat a porovnat výsledky s jinými výzkumy zabývajícími se obdobným tématem.

Ve svém zaměstnání jsem měl tu čest pracovat s lidmi různých kultur, z různých koutů světa, s různou úrovní zkušeností. Každý z nich byl jiná osobnost. Je například pravděpodobné, že práce instruktora aktivit v přírodě je výhradně pro extravertní povahy. Z mé pracovní zkušenosti tomu tak rozhodně není. Cílem této práce je tedy zjistit nejen motivaci, ale i osobnost instruktora.

2 VYMEZENÍ POJMU AKTIVITY V PŘÍRODĚ

Pro charakterizaci osobnosti a motivace instruktora aktivit v přírodě je velmi důležité shrnout a vysvětlit pojem aktivity v přírodě. Jedná se o prostředí, ve kterém instruktor působí a to znamená, že na něj musí mít bezesporu velký vliv.

Již delší dobu probíhá tzv. boom zájmů o aktivity v přírodě, s čímž souvisí vývoj turistického a rekreačního průmyslu (Neuman et al., 2000). V posledních letech se „outdoor“ a s ním spojený aktivní životní styl staly velmi oblíbenými. Stále více lidí si vybírá aktivní trávení volného času a to především v přírodních podmínkách. Kromě trendů, na které jsou zaměřené především komerční společnosti operující v oblasti aktivit v přírodě, jde o jakýsi návrat k přírodě. Znamená to znovu objevování trvalých pozitivních hodnot psychohygieny a udržitelného životního stylu. V dnešní, rychle plynoucí době, kdy žijeme ve spěchu a stresu velkoměst se tento trend jeví velice pozitivně (Vecheta, 2009). Mezi lety 2009 a 2011 vzrostl počet účastníků na aktivitách v přírodě o 25% (Ewert et al., 2013). Martínková (2003) uvádí, že pouze harmonické pojetí životního stylu může udržovat rovnováhu psychických a fyzických sil a pozitivně ovlivňovat kvalitu života ve smyslu harmonizování svého já. Jednostrannosti vedou k deformaci, kterou nelze opravit jinak, než harmonickým fungováním duše i těla. Jde o reakci na změny v moderním způsobu života, tj. růst volného času, denaturalizace životního prostředí, úbytek přirozené aktivní tělesné činnosti, dosažitelnost informací, zvyšující se mobilita související s cestováním do zahraničí a již zmiňované změny chápání hodnot životního prostředí (Neuman et al., 2000).

Tímto směrem se udává i moderní pojetí vzdělávání a výchovy. Teorie je velmi často nahrazována praxí. V kontextu aktivit v přírodě to jsou různé zážitkové programy, outdoor management training, výchova prožitkem aj. V této praxi je velmi důležité vedení takových programů a reflexe. Je velmi jednoduché odradit nové nebo potencionální účastníky programů aktivit v přírodě nevhodným vedením. Tyto činnosti umožňují získávat zkušenosti jiným způsobem. Často staví účastníky mimo tzv. komfortní zónu, kde se lépe naučí poznat sami sebe. Zkrátka umožňují vyzkoušet si životní situace na nečisto. Stále důležitější je schopnost uplatnění takových zkušeností v reálném životě, což se stává důležitou součástí tzv. společenské gramotnosti (Vecheta, 2009).

2.1 Historie aktivit v přírodě

Aktivity v přírodě jsou tradiční součástí pohybových aktivit od počátků lidstva. Shrnutí historie aktivit v přírodě je důležité z hlediska porozumění jejich vývoje a současného směřování. V následující kapitole shrnujeme nejvýznamnější události, které ovlivnily vývoj aktivit v přírodě, jak ve světě, tak v českých zemích.

V počátcích lidského pokolení byl člověk nedílnou součástí přírody. Kultivací svého chování, činností, her a práce došlo k výraznému odlišení člověka od ostatní fauny. Člověk se snažil pomocí svých schopností a dovedností zjednodušovat získávání potravy, pohyb, zkrátka přežití. Začal tedy zdokonalovat lovecké nástroje, vyráběl jednoduché sněžnice, lyže, plavidla. Tyto výrobky mu v kombinaci s přirozeným pohybem (běh, plavání, překonávání překážek, ...) velmi zjednodušovaly život. V dnešní době se k těmto kořenům lidské rasy vracíme právě prostřednictvím aktivit v přírodě (Kössl et al, 2008).

K tomuto prehistorickému pojetí se vývoj vrací zpět až ve 14. století, kdy se ke slovu dostává renesance a humanismus a tedy návrat člověka k přírodě (což může být jakkoliv diskutabilní s ohledem na fakt, že ve 14. století byla krajina v porovnání s dnešní dobou stále velmi málo ovlivněná člověkem). Velmi důležitý okamžik nastává v první polovině 17. století s učením českého pedagoga Jana Amose Komenského. Ten systematizoval školství a zdůrazňoval důležitost her, výchovu prožitkem a zkušeností nebo např. cestování. Svým učením ovlivnil další myslitele, kterými byli mj. John Locke. Locke svou pragmatickou orientací tělesné výchovy propagoval výuku v přírodě s ohledem na otužování těla a zvyšování fyzické zdatnosti. Pravděpodobně nejvýznamnější osobou pak byl v druhé polovině 18. století Jean Jacques Rousseau. Ve svém díle „Emil, čili o výchově“ shrnul své myšlenky výchovy v souladu s přírodou. Jeho dílo ovlivnilo většinu pozdějšího vývoje aktivit v přírodě. Bez zmínky bychom neměli nechat ani německý Filantropismus spojený se jmény Johann Bernhard Basedow, Christian Gotthilf Salzmann nebo Johann Christoph Friedrich Guts-Muths, kteří propagovali pobyt v přírodě a táboření, cestování nebo překonávání přírodních překážek.

Když se posuneme v čase o něco dále, narazíme na jméno Johna Deweyho. Dewey je zakladatelem „Laboratorní školy“ v Chicagu, kde testoval své pedagogické hypotézy. Zjistil, že řešením umělých problémových situací v přírodě lze získat zkušenost, která je přenositelná

do reálného života. V roce 1902 zakládá kanadský spisovatel Ernest Thompson Seton tzv. Woodcraft Indians. Jde o vědomé využívání aktivit v přírodě k rozvoji osobnosti u mládeže. Nedlouho poté založil podobnou organizaci R. S. S. Baden-Powell. Jednalo se o známý Scouting, který později pro české podmínky přizpůsobil Antonín Benjamin Svojsík založením Junáka – českého skauta. Snad nejdůležitější v moderní historii aktivit v přírodě je německý pedagog Kurt Hahn. Kromě založení školy Salem, která se orientovala na cestování, expedice a pobyt v přírodě sloužící k výchovným účelům, bylo jeho hlavním dílem založení známého hnutí Outward Bound (Neuman et al., 2000).

2.2 Rozdělení aktivit v přírodě

Neuman (2000) dělí aktivity v přírodě následovně: Sporty v přírodě, Aktivity typu „Survival“, Turistika a putování, Pobyt v přírodě a táboření, Cvičení v přírodě a lanové překážky, Hry v přírodě, iniciativní a týmové hry, Pozorování, poznávání a ochrana přírody, Lov a sběr plodů, Pracovní činnost a služba, Umělecko-tvořivá činnost.

Sporty v přírodě

Jde o sportovní disciplíny, které se tradičně provozují v přírodním prostředí. Vzhledem k faktu, že jde o sporty, je hlavním cílem dosažení co nejlepšího výsledku, ať už jako záměru (podat co nejlepší výkon) nebo jako cíle (porazit soupeře). Samozřejmě se jejich provozováním mohou rozvíjet i ostatní vnitřní hodnoty spojené se sportem. Velkým benefitem je samotný pobyt v přírodním prostředí. V posledních letech se setkáváme s trendem přesouvání těchto aktivit do umělých prostředí z důvodu stabilizace soutěžních podmínek a možnosti jejich celoročního provozování. Mezi sporty v přírodě řadíme např. veslování, rychlostní kanoistiku, vodní slalom, sportovní lezení, cyklistiku, lyžování, aj. (Neuman et al., 2000)

Aktivity typu „Survival“

Jak již napovídá název, v těchto aktivitách jde o přežití, nicméně ne doslova. Jedná se víceméně o konfrontaci člověka s přírodou. Tento pojem se začíná objevovat v 70. letech 20. století a do Evropy se rozšířil ze Spojených států. V této době také vzniká mnoho institucí nabízející tuto aktivitu jako formu aktivní dovolené. Snahou je simulovat prostředí, ve kterém

se musíme spoléhat na úzký okruh lidí nebo sami na sebe. Prostředí, ve kterém je nezbytné zvládnání stresových situací jako je například nouzový nocleh nebo nedostatek jídla. Samozřejmostí je učení dovednostem, které nám takové „přežití“ usnadňují (Neuman et al., 2000).

Turistika a putování

V českém pojetí se jedná o pohyb a pobyt v přírodě spojený s poznávací činností. Turistika obsahuje kulturně poznávací složku (poznávání přírody a kulturního bohatství), pohybovou složku (technika příslušných sportů, pohybové schopnosti a dovednosti) a odborně-technickou složku (technické znalosti a dovednosti jako je např. práce s mapou). Turistiku dělíme na pěší, lyžařskou, cykloturistiku, vodní turistiku, vysokohorskou turistiku aj. (Neuman et al., 2000).

Pobyt v přírodě a táboření

Pobyt v přírodě a táboření se obvykle spojují s turistikou, nicméně se jedná o samostatnou oblast. Pobyt v přírodě je u nás spojován především s organizacemi a aktivitami jako je Junák - český skaut, Woodcraft, Pionýr nebo YMCA. V posledních letech je pobyt v přírodě orientován nejen na mládež, ale i komerčně pro dospělou populaci.

Dalším pojmem je táboření. To se obecně dělí na individuální a putovní. Poslední jsou tábory stálé, které se dále dělí:

- Tábory školní: jsou využívány školami na konci, či začátku školního roku nebo o prázdninách.
- Denní tábory (příměstské): jsou organizovány u velkých sídlišť, především pro školní děti. Program probíhá povětšinou pouze od rána do večera, kdy se děti vrací domů.
- Speciálně zaměřené tábory: takové tábory slouží k rozvíjení specifického cíle. Mohou to být jazykové tábory, sportovní tábory, technické tábory, umělecké tábory apod. (Neuman et al., 2000)

Cvičení v přírodě a lanové překážkové dráhy

Jsou to různá tělesná cvičení rozvíjející nejen pohybové schopnosti a dovednosti, ale i osobnostní růst (strach z výšek, apod.). Jde o kombinaci různých pohybových úkolů při překonávání přírodní nebo umělé překážky, což v sobě často ukrývá jistou dávku rizika (Neuman et al., 2000).

Hry v přírodě, iniciativní a týmové hry

Hry v přírodě se podle Neumana (2009) dělí na seznamovací hry, zahřívací a kontaktní hry, hrátky a zábavné soutěžení, hry na rozvoj důvěry, iniciativní a týmové hry, hry na rozvoj komunikace a spolupráce, hry a cvičení v přírodě, ekohry, závěrečné hry a ceremoniály a hry pro reflexi a závěrečné hodnocení. Mají význam pro rozvoj osobnosti i jako prostředek výchovy.

Poznávání, pozorování a ochrana přírody

Tato část aktivit v přírodě se zabývá propojováním přírodovědeckých oborů s poznávací činností a ekologickou výchovou. Tyto aktivity významně pomáhají k pochopení role přírodního prostředí v lidském životě. (Neuman et al., 2000).

Lov a sběr plodů

Tato oblast je občas zařazována k poznávání, pozorování a ochraně přírody. Lov a sběr plodů představuje prapůvodní lidské způsoby získávání potravy, tedy činnosti, které vedly k uchování lidského rodu. V současnosti potřebu přežít nahrazuje prožitek z pobytu v přírodě, objevování léčivých sil přírody. Patří sem například houbaření, sběr plodin, rybaření nebo myslivost (Neuman et al., 2000).

Pracovní činnosti a služba

V České republice je tento pojem úzce spojen s tábořením. Je důležitou částí kurzů škol a výchovných organizací. Nejsou to jen tzv. služby v kuchyni, v koupelně apod., ale i dobrovolnická pomoc v zemědělství, lesnictví nebo v domovech důchodců. Pojem služba je úzce spojen s organizací Outward Bound (Neuman et al., 2000).

Umělecko-tvořivá činnost

Tyto aktivity jsou nejčastěji využívány jako nástroje pro rozvoj osobnosti a výchovu. Pojí se s pojmy jako je arteterapie nebo estetoterapie. Patří sem mimo jiné zpracování dřeva, modelování z hlíny, pletení z přírodních materiálů, tvorba totemů, kreslení přírodních motivů, fotografování, tvorba filmů, dramatická tvorba, hudební produkce, tanec apod. (Neuman et al., 2000).

2.3 Pojmy spojované s novými koncepcemi aktivit v přírodě

V širším mezinárodním kontextu se můžeme setkávat s dalšími pojmy z oblasti aktivit v přírodě. Tyto pojmy jsou v posledních letech velmi často přejímány komerčními společnostmi. Rovněž si často ponechávají svůj originální název.

Outdoor recreation

Jde o aktivity v přírodě jakéhokoliv druhu. Může to být turistika, táboření, jízda na kole nebo na motorce v přírodě aj. Tyto aktivity slouží k využití volného času a k odpočinku (Neuman et al., 2000). Pojem zároveň zahrnuje vedení lidí při jejich účasti na aktivitách v přírodě a s tím spojené učení novým dovednostem (Turčová, 2005). Důležitým pojmem je zde rekreace ve smyslu anglického překladu re-creation, tj. znovu vytvořit. Provozováním těchto aktivit by se měl člověk znovu navrátit do vyrovnaného a harmonického stavu (Yukic, 1970).

Outdoor education

V anglicky mluvících zemích jde o nejčastěji spojovaný pojem s aktivitami v přírodě, kde je chápán především ve vztahu s formální výukou ve školách. Naopak u nás je pojem spojován především se vším provozovaným venku (Turčová, 2005). Výchova v přírodě hledá způsoby jak přenést edukaci do přírody. Využívá například bezprostřední zkušenosti žáků s přírodou a přírodními jevy, čímž zvyšuje efektivitu učení. Zajímá se o získávání vztahu k přírodě a využívá aktivit v přírodě k rozvoji osobnosti (Neuman et al., 2000).

Adventure education

Turčová (2005) udává, že jde o výchovný přístup, jehož prostředkem jsou fyzicky a psychicky náročné aktivity, při kterých jedinci překonávají vlastní hranice a možnosti. Dobrodružná výchova je dobrovolně zvolená činnost za účelem získání jistých subjektivních benefitů jako jsou osobnostní a sociální růst a rozvoj. Dobrodružná výchova využívá pro svůj účel přírodní prostředí při určitém stupni potencionálního nebo reálného rizika (Bisson, 1996).

Challenge education

Zdůrazňuje se zde výzvodový charakter aktivit v přírodě, které slouží jako prostředek k všestrannému rozvoji člověka. Existují i výzvodové aktivity zaměřené na tělesně postižené (Neuman et al., 2000).

Experiential education

Výchova zkušeností a prožitkem je opakem teoretického učení. Využívá prožitků a vytváření zkušeností na základě jejich zpracování. Tyto zkušenosti se vytvářejí v rámci prožitkově bohatého programu (Neuman et al., 2000). U nás tento termín bývá úzce spojován s německým *Erlebnispädagogik* (Turčová, 2005).

Enviromental education

Ekologická výchova upevňuje vztahy mezi člověkem a přírodním prostředím. Patří sem poznávání a ochrana přírody a osvěta. Součástí ekologické výchovy jsou velmi často i ekohry (Neuman et al., 2000).

2.4 Benefity aktivit v přírodě

Vzhledem k současné popularitě aktivit v přírodě nastává otázka, co je na aktivitách v přírodě tak atraktivního? Proč bychom měli trávit svůj volný čas jejich provozováním a utrácet za ně peníze? V následující kapitole popisujeme tyto benefity rozdělené do pěti kategorií.

Fyzické benefity

Fyzické benefity aktivit v přírodě lze najít (tak jako u jiných druhů pohybových aktivit) v rozvoji pohybových schopností (vytrvalost, rychlost, síla, obratnost) a učení nových pohybových dovedností. V souvislosti se zlepšováním úrovně těchto hodnot přichází i více „životní energie“ a s tím související celkové zlepšení kvality života.

Mentální benefity

Pokud jsou fyzické dovednosti propojené s mentálními dovednostmi, vede to k mnohem hlubším a bohatším prožitkům. Mezi tyto hodnoty patří především vědomosti spojené s provozováním aktivit v přírodě. Patří sem poznávání přírody, tedy vědomosti o prostředí, ve kterém žijeme (ekologie, hydrologie, geologie, biologie aj.) nebo vědomosti související s bezpečností v rámci aktivit v přírodě.

Emoční benefity

Emoce získávané v rámci provozování aktivit v přírodě mohou souviset s vlastní osobou, s druhými, se společností nebo např. s životním prostředím. Lze získat například smysl pro úspěch, odstranit stres a najít pohodu, zvýšit sebevědomí nebo jen jednoduše mít radost z právě provozované činnosti. Můžeme si vybudovat nové skupinové vazby na základě provádění náročného úkolu. Můžeme poznat své blízké v nestandardních situacích. Můžeme získat opravdový pozitivní vztah s životním prostředím a začít se zasazovat o jeho trvalou udržitelnost.

Psychicko-sociologické benefity

Na tuto oblast mají aktivity v přírodě pravděpodobně největší vliv. Výzkumy ukázaly, že provozování aktivit v přírodě má obrovský pozitivní dopad na ovlivnění vnímání sama sebe a získání sebevědomí. Největším přínosem je naučit se mít pod kontrolou své chování v situacích, které se odehrávají mimo naši zónu komfortu. Tyto dovednosti jsou samozřejmě přenositelné i do jiných sfér lidského života. Pro úplnost uvedeme několik psychických dovedností, které aktivity v přírodě ovlivňují. Jsou to sebepojetí, sebevědomí, sebe-účinnost, hledání zážitků, aktualizace a osobní zdar. Sociálními benefity mohou být: soucit, skupinová spolupráce, respekt, komunikace, zpětná vazba, přátelství a sounáležitost.

Celkové benefity

Je zřejmé, že opravdové získávání prožitků v rámci aktivit v přírodě je možné pouze při harmonickém rozvoji všech těchto oblastí. Ty se dají shrnout do šesti krátkých bodů.:

1. Vytvořit si smysl pro zodpovědnost pro zachování, péči a moudré užívání přírodního prostředí
2. Rozvinout povědomí a porozumění o vnitřních souvislostech v přírodě, zahrnující člověka
3. Rozvinout porozumění a ocenění lidského odkazu žití v přírodě, dovedností a činností
4. Rozvinout dobrý vztah k aktivitám v přírodě
5. Přispět k rozvoji psychického a fyzického zdraví
6. Rozvinout vynalézavost, soběstačnost a přizpůsobivost

(Ford et al., 1993)

3 OSOBNOST

Vzhledem k cíli práce se v následující kapitole teoreticky zabýváme pojmem osobnost. Probírají se zde témata jako je temperament, schopnosti, charakter, motivace, vývoj osobnosti aj. V odborné literatuře se snažíme najít propojení mezi teoretickými fakty o osobnosti a praktickou částí této práce.

3.1 Definice pojmu osobnost

Smékal (2004, str. 27) definuje osobnost takto: *„Osobnost je individualizovaný systém (integrace) psychických procesů, stavů a vlastností, které vznikají jednak socializací (působením výchovy a prostředí), jednak přetvářením vrozených vnitřních podmínek bytí člověka a determinují a řídí předmětné činnosti jedince, jeho sociální styky a duchovní vztahy.*

Říčan (2010) interpretuje osobnost použitím tří významů tohoto slova. Prvním je tzv. hodnotící pojem. Znamená to, že slovem osobnost hodnotíme určitou osobu. To znamená, že pokud je někdo například významný vědec, označíme ho tímto slovem. Podle Smékala (2010) je člověk osobností jen tehdy, pokud je autorem svých činů.

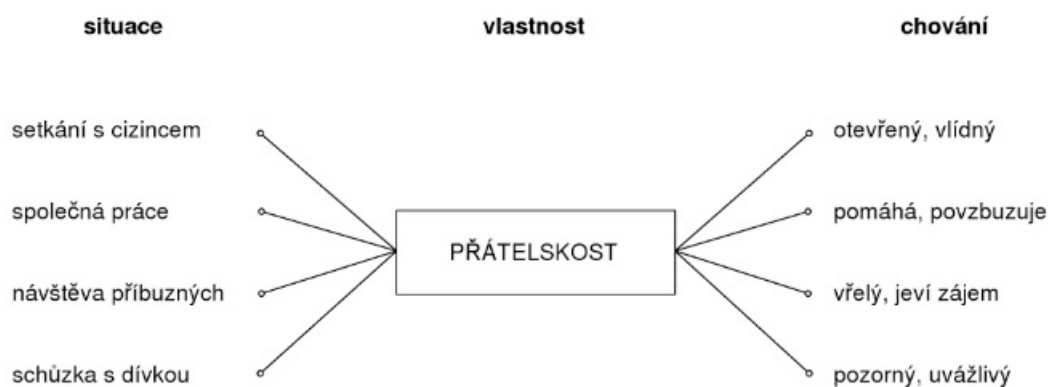
Dalším významem slova osobnost je psychická individualita jedince. Rozumí se tím osobitost, jedinečnost. Osobnost je v tomto kontextu definována jako to, co vytváří individuální rozdíly mezi lidmi (Vaněk et al., 1974).

Posledním významem je osobnost jako architektura, či struktura celku psychiky. V tomto případě rozdělujeme osobnost na jednotlivé celky, které ji formují. Mluví se zde o temperamentu, charakteru, schopnostech, motivaci apod. (Říčan, 2010). Nakonečný (1993) rozděljuje strukturu osobnosti následovně: psychické vlastnosti osobnosti, temperament, schopnosti, motivace, postoje a ego. V následujícím textu se budeme držet právě tohoto rozdělení pro komplexní popis osobnosti.

3.2 Psychické vlastnosti osobnosti

Slovem vlastnost v českém jazyce označujeme něco, co je určité osobě nebo věci vlastní. Jako příklad můžeme uvést, že vlastností vzduchu je vlhkost. U člověka však pojmem vlastnost označujeme něco, čím se odlišuje od ostatních a stává se jedinečným. V tomto smyslu tedy platí, že pokud někoho označíme např. slovem přátelský, znamená to, že je více přátelský nežli ostatní. Obvykle také můžeme říci, jak se tato psychická vlastnost projevuje. Tímto zjevným projevem psychické vlastnosti je chování. Dalším faktorem ovlivňujícím projevení psychické vlastnosti je situace. I obvykle přátelský jedinec se může v jisté situaci chovat nepřátelsky (Říčan, 2010). V odborné literatuře se setkáváme s pojmem psychický rys, který chápeme stejně jako pojem psychická vlastnost. Podle Guilforda (in Nakonečný, 1993, str. 46) „je rys relativně setrvalý způsob, jímž se jedinec liší od druhého a jde o predispozici reagovat určitým způsobem v mnoha jiných situacích“. Říčan (2010) přidává k projevům psychických rysů kromě rozdílů v chování i prožívání ve smyslu hlubšího vnitřního citění člověka. Pro snadnější pochopení předchozího textu přidáváme ilustrační obrázek.

Obr. č. 1 – Psychické vlastnosti



Pro praktický účel této práce je vhodné popsat, jak se obvykle psychické vlastnosti měří. V případě měření psychických vlastností je potřeba je chápat jako kvalitativní vlastnost. Pro názornost lze uvést výrok „Pepíček je chytřejší než Honzík.“. Z předchozí věty je patrné, že u psychického rysu „chytrost“ existuje rozdíl v jejím množství, respektive kvalitě. Jinými slovy to znamená, že pro měření psychických vlastností bychom měli brát v potaz situaci, konzistentnost v čase, intenzitu a závažnost projevů. Shrnutím těchto faktorů bychom zjistili určitou míru dané psychické vlastnosti. Podobně lze operovat u kvalitativně kvantitativního výzkumu, kde bychom z určité míry psychického rysu udělali průměr, tedy jakýsi standard u kterého bychom následně měřili odchylky (Řičan, 2010). Nakonečný (1993) vhodně doplňuje toto téma příkladem dotazníku měřícího míru úzkosti.

Položky

1. Cítím se polekán...	vůbec ne	12345	velmi
2. Třesu se po celém těle...	vůbec ne	12345	velmi
3. Mám zlost, myslím-li na to...	vůbec ne	12345	velmi
4. Chtěl bych se ze situace stáhnout...	vůbec ne	12345	velmi
5. Mé srdce bije rychleji...	vůbec ne	12345	velmi
6. Chtěl bych někoho či do něčeho udeřit...	vůbec ne	12345	velmi
7. Mám nedobrou pocit...	vůbec ne	12345	velmi
8. Potím se...	vůbec ne	12345	velmi
9. Chtěl bych se sám potrestat...	vůbec ne	12345	velmi
10. Jsem jakoby strnulý...	vůbec ne	12345	velmi

3.3 Temperament

V psychologii se tento pojem používá pro označení skupiny temperamentových kvalit, které můžeme chápat jako faktory ovlivňující lidské chování. Jde o formální vlastnosti osobnostní dynamiky, které se projevují mj. intenzitou pohybů, jejich tempem, hloubkou prožívání a dalšími znaky (Nakonečný, 1993). Temperament chápeme jako citové ladění osobnosti. Zajímá nás živost prožitků a celkový styl osobnosti. S temperamentem je spojen předpoklad, že jde o relativně trvalé psychické vlastnosti dané tělesnými vlastnostmi a konstitucí, která je víceméně vrozená. To znamená, že se projeví už v útlém věku a zůstává

stálý. Z toho plyne, že lze různé druhy temperamentu kategorizovat podle různých typů rozdělení (Říčan, 2010).

3.3.1 Šťávková teorie temperamentu

Autorství této teorie se připisuje antickému lékaři Hippokratovi. Rozlišoval čtyři hlavní typy lidských povah podle toho, jak jsou základní tekutiny (šťávy) v těle namíchaný a jaká z nich převládá. Odtud pochází i slovo temperament (latinsky znamená slovo *temperare* mísit). Těmito tekutinami jsou krev, hlen, žluč a černá žluč. Pro pochopení významu těchto tekutin se přiřazují k současným pojmům takto: krev = sangvinik, hlen = flegmatik, žluč = choleric, černá žluč = melancholik.

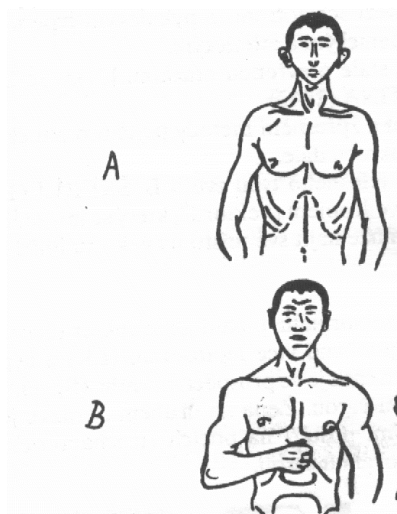
Sangvinik je člověk dobromyslný, veselý, společenský, vřelý, optimista. Flegmatik je lhostejný, klidný, netečný, spíše pomalý, nepodléhá náladám, spolehlivý. Choleric je dráždivý, vztekly s častými změnami nálad. Melancholik je smutný, pesimistický, pomalý, přecitlivělý, špatně přizpůsobivý. Teorie vysvětlující temperament čtyřmi tělesnými tekutinami je dnes už vyvrácena, nicméně bylo vyzkoumáno, že temperament je do jisté míry ovlivněn právě tělesnými vlastnostmi člověka (Říčan, 2010).

3.3.2 Kretschmerova morfologická teorie

Tato teorie opět velmi úzce spojuje fyziologické dispozice s temperamentem. Kretschmer tedy vyčlenil tři různé somatotypy a přiřadil k nim charakteristické temperamety: pyknický (cyklotymní temperament) (C), leptosomní (schizotymní temperament) (A) a atletický (viskózní temperament) (B). První dva z uvedených temperamentových typů jsou platné dodnes, nicméně přiřazení k jednotlivým tělesným typům je velmi nejisté.

Cyklotymní typ je charakteristický protiklady – střídání nálad, vzrušení a klid. Lze vysledovat i společenská přizpůsobivost a bezprostřednost. Pro schizotymní typ jsou typické výrazné protiklady. Dráždivost a tupost, přecitlivělost a chladnost. Vystupňování těchto vlastností může vést ke schizofrenii (Říčan, 2010).

Obr. č. 2 – Kretschmerovy somatotypy



(zdroj: http://eamos.pf.jcu.cz/amos/kat_tv/externi/antropomotorik/images/typolo2.gif)

3.3.3 Eysenckova teorie extraverze a introverze, lability a stability

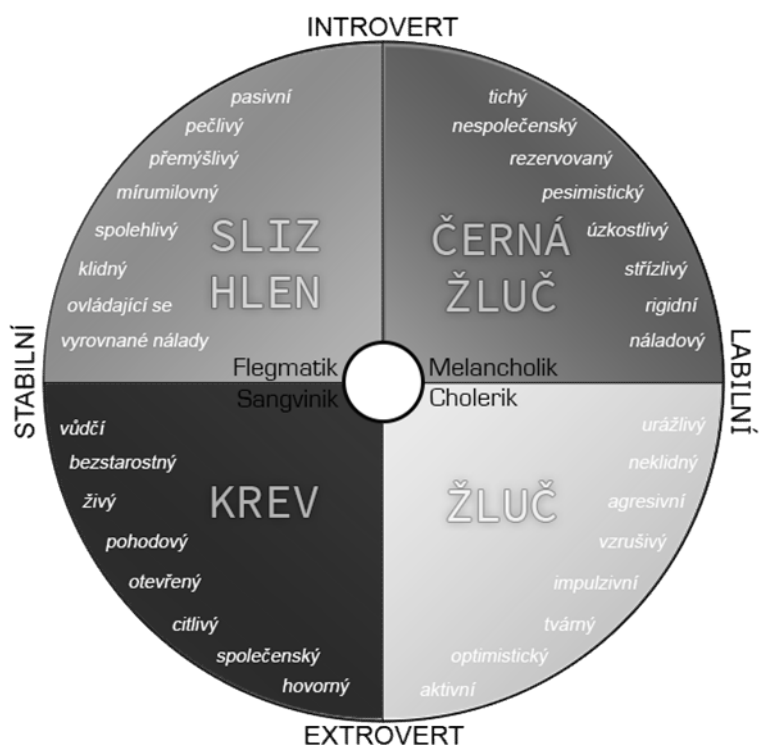
Eysenckova komplexní teorie rozlišuje 3 základní faktory ovlivňující temperament. Prvním je extraverze a introverze. Extravert je člověk, který je velmi družný, otevřený, má mnoho přátel, je nerad sám a nerad se věnuje individuálním činnostem. Extraverta přitahují vzrušující situace, často riskuje a bývá velmi impulzivní. Má rád legraci a změnu, je bezstarostný a optimistický. Má sklony k agresivitě, náladovosti a netrpělivosti.

Introvert je opravdovým protipólem extraverta. Je to člověk tichý, rezervovaný. Plánuje dopředu a je raději sám, než ve společnosti jiných lidí. Má rád v životě řád a zřídka se chová agresivně. Bývá velmi spolehlivý, bohužel poněkud pesimistický.

Další dimenzí je faktor stability a lability. Toto rozdělení označuje jednoduše stálost nálad. Je zajímavé, že stabilita a lability je téměř nezávislá na extraverci a introverzi, což umožňuje vytvoření vícedimenzionálního modelu (viz níže), z kterého vyplývá kategoriální zařazení, tj. sangvinik, choleric, melancholik a flegmatik. Toto zařazení se určuje na základě míry stability a extraverze. Na obvodu tohoto modelu jsou uvedeny vlastnosti typické pro daný typ.

Posledním je faktor psychoticismu a je syndromem následujících rysů: agresivita, chlad, sobectví, neosobnost, impulsivita a antisociálnost. Průkaznost tohoto posledního faktoru není vysoká (Říčan, 2010).

Obr. č. 3 – Dvojdímní schéma temperamentu



(zdroj:

https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/1/19/Kruh_typologie_temperamentu.png)

3.3.4 Emocionalita

Emocionalitu lze pokládat za zvláštní typ dimenze temperamentu. Emocionalita je charakterizována jako citlivost vůči situacím, které vzbuzují emoce. S intenzitou a kontrolou emocionálních reakcí souvisí tyto faktory emotionality: emocionální stabilita (osvobození od deprese a nervozity, klidnost, trpělivost a uvolněnost), nedůvěra (nedostatek tolerance, žárlivost, zlomyslnost), bázlivost (pocity viny, snížená sebedůvěra, bojácnost, úzkostnost), napětí (prudké změny nálad, sklíčenost, nespavost) a sebekontrola (energičnost, schopnost řešit problémy, spolehlivost) (Nakonečný, 1993).

3.4 Schopnosti

Důležitým faktorem lidského života je výkonnost, která je determinována mnoha činiteli. Mezi tyto činitele patří i vnitřní dispozice pro mentální a motorické (psychomotorické) výkony. Psychofyzické dispozice k výkonu nazýváme schopnosti.

Meili (in Nakonečný, 1993, str. 74) je definuje takto: „*Schopnosti jsou úhrn psychických podmínek, které jsou nutné k provedení nějaké činnosti.*“ U některých lidí záleží na schopnostech méně, u jiných více. Míra je dána povahovými vlastnostmi, hodnotovou orientací aj. Na základě určitých schopností se dá u jedince předpovědět jeho budoucí zaměření, či úspěšnost (studium, povolání). Jakým směrem se člověk v životě vydá, ovlivňují z jedné třetiny právě schopnosti, další třetinu tvoří povahové vlastnosti a zbytek je náhodný. V následující kapitole se hlouběji věnujeme schopnostem a jejich klasifikací (Říčan, 2010).

3.4.1 *Intelligence*

Nejnámější druhem schopnosti je takzvaná obecná inteligence. K jejímu měření se používají IQ testy. Inteligence je charakterizována jako mentální výkony a chování lidí nebo zvířat v problémových situacích, kde je třeba dosáhnout určitého cíle určitými prostředky, které jsou stanoveny nebo objeveny. Obecně se inteligence považuje jako schopnost adaptace na okolní prostředí. Můžeme vyčlenit následující znaky inteligentního chování.

1. Dobrá orientace a dobré myšlení (soudnost a přesné vyjadřování)
2. Ostré vnímání a dobrá paměť (pohotové a přesné vybavování informací)
3. Koncentrované zaměření na danou činnost s pružným, správným a rychlým myšlením

(Nakonečný, 1993)

3.4.2 *Verbální schopnosti*

V odborné literatuře není jednoznačné, zda jsou verbální schopnosti součástí inteligence, či nikoliv. Jde o schopnost vyjadřovat se a chápat složité vztahy mezi jednotlivými slovy. Vynikající verbální schopnosti uplatní např. psycholog, právník nebo učitel (Říčan, 2010). Dobře rozvinuté verbální schopnosti jsou rozhodně velmi užitečné i u instruktora aktivit v přírodě, kde je potřeba umět jednat s účastníky programů a být schopen stručně, jasně a výstižně vysvětlit průběh a účel dané aktivity.

3.4.3 *Prostorová představivost*

Do této kategorie zahrnujeme tři důležité schopnosti: prostorová orientace, vizualizace a kinestetická představivost. V rámci prostorové orientace jde o schopnost člověka určit svou polohu vůči svému okolí. Tato schopnost velmi úzce souvisí s koordinačními schopnostmi.

Vizualizace neboli představivost je důležitá např. při technice imaginace. Umožňuje nám jakýsi vhled do budoucnosti na základě našich předchozích zkušeností. Kinestetická představivost úzce souvisí s využitím různých technických pomůcek. Umožňuje utvořit si představu o fungování takovéhoto zařízení (např. při instalaci kladkového systému) (Říčan, 2010).

3.4.4 Numerická schopnost

Numerická schopnost se projevuje hbitým a bezpečným zacházením s čísly při jednoduchých početních úkonech. Tato schopnost je velmi snadno přenositelná na jakékoliv symboly (tedy nejen čísla). V praxi se projevuje např. finanční gramotností (Říčan, 2010).

3.4.5 Percepční pohotovost

Percepční pohotovost se projevuje rychlým postřehem pro zrakově vnímané detaily. Nejedná se zde o percepci ve smyslu motoriky. Jednoduše by se dalo říci, že jde o smysl pro detail, který by měl mít každý instruktor (Říčan, 2010).

3.4.6 Paměťové schopnosti

Jde zde o schopnost uchovat a vyvolat v paměti různé informace. Paměť dělíme na senzorickou, krátkodobou, střednědobou a dlouhodobou podle doby uchování informací a způsobu jejich zapamatování (Říčan, 2010).

3.4.7 Psychomotorické schopnosti

Psychomotorické schopnosti jsou úzce spojeny především s oblastí sportu a pohybových aktivit ve smyslu schopnosti koordinace. Koordinaci dělíme na jemnou a hrubou. Zajímavostí je volný vztah mezi psychomotorickými schopnostmi a inteligencí, tzn., že pohybově nadaný člověk může být jinak hloupý (Říčan, 2010). Psychomotorické schopnosti jsou velmi důležité právě pro instruktora aktivit v přírodě z hlediska perfektního zvládnutí dané aktivity, což mu umožňuje ji správně předvádět a tedy vyučovat.

3.4.8 Umělecké schopnosti

Umělecké schopnosti můžeme dělit na literární, hudební, výtvarné a herecké. Jsou relativně samostatné a ne úplně úzce souvisí s inteligencí. Existuje však poměrně vysoký počet lidí, kteří jaksi všeobecně umělecky nadaní, tzn., že u nich může objevit jakousi obecnou uměleckou schopnost (Říčan, 2010). V oblasti aktivit v přírodě umělecké schopnosti využijeme především při prezentaci programu nebo hry, kdy se po instruktorovi vyžaduje jakési herecké umění.

3.5 Emoce

Emoce jsou důležité jak v osobním, tak profesním životě. Hrají význam v intrapersonálních i interpersonálních vztazích. Pojem emoce pochází z latinského *emovere* (vzrušovat). Existují tzv. základní emoce, které máme geneticky vrozené. Jsou to: radost, smutek, hněv, strach a odpor. Obecně se uvádí, že se emoce skládají ze tří vzájemně propojených složek. Těmito složkami jsou: subjektivní emocionální prožitky, vnější chování a tělesná složka.

Subjektivní emocionální prožitky

Od ostatních mentálních pochodů a stavů se emoce liší především svou pozitivně nebo negativně zabarvenou pocitovou složkou. Tyto emocionální prožitky obecně označujeme jako pocity. Pojmem pocit obecně rozumíme subjektivní psychickou stránku emoce. Obecně se dá říci, že emoce jsou jakési odbočky od normálního prožívání. Potom hovoříme o emocích, jako je strach, radost, smutek aj. Emočně zabarvené prožitky si snáze zapamatováváme, a proto jsou jako takové žádoucí i v rámci programů aktivit v přírodě.

Vnější chování

Tímto pojmem rozumíme vnější projev emoce. Máme na mysli především nekontrolované mimické pohyby, pláč nebo smích. Na základě zkušeností každého z nás jsme se naučili jednotlivým emocím přiřazovat specifické vnější projevy, tzn., že lze relativně jednoduše vysledovat na druhých, jaké emoce zrovna cítí.

Tělesná složka

Zde jde o změny ve fyziologii člověka a v nervovém systému. Emoce ovlivňují např. vyplavování hormonů, svalové napětí aj.

(Plháková, 2003)

3.6 Charakter

Charakterem rozumíme cosi výrazného, čím je jedinec poznamenán. Jinými slovy lze charakter označit jako povahu. Za jeho velmi podstatný znak můžeme označit lidské jednání, respektive to, jak se osobnost člověka projevuje v činech. Charakteristické chování je takové, kterým se člověk odlišuje od ostatních.

K této problematice lze přistupovat ze dvou hledisek. Z psychologického hlediska vyjadřuje charakter individuální zvláštnost člověka. Z hlediska morální kvality vyjadřuje dostatek, či nedostatek pohotovosti člověka jednat podle určitých etických pravidel (Nakonečný, 2009).

Podle Eysencka (in Nakonečný, 2009, str. 457) se charakter vyznačuje tlumením přirozených pudových impulzů z hlediska bezpečnosti vlastní i ostatních a z hlediska morálky. V tomto kontextu je charakter chápán jako systém obrany proti pudovému (zvířecímu) chování.

Jako základní znaky charakteru udáváme:

- Celistvost s centrem v „Já“
- Jedinečnost
- Konstantní postoj člověka k prostředí
- Je naučený během života
- Důležitou roli hrají hodnoty

3.6.1 Typy charakteru

Le Senne (in Nakonečný, 2009, str. 467) při svém rozdělení charakteru vychází z typů temperamentu a odkazuje na teorii extravertze – introvertze. Typy charakteru rozděluje následovně:

- **Nervózní typ:** Má potřebu citovosti a je charakteristický rychlým střídáním citů a citových dojmů. Je velmi často impulzivní a náladový, nemá schopnost empatie.
- **Sentimentální typ:** Takový člověk je silně emotivní se špatnou reakcí na změnu. Rád žije v ústraní a lpí na minulosti. Je velmi často pesimistický.
- **Cholerický typ:** Extravertně citově bohatý člověk. Vyznačuje se výbušným a těžko ovladatelným chováním. Má rád společnost, obdiv ostatních. Je prakticky avšak povrchně založený.
- **Vášnivý typ:** Tento typ je ovládaný určitou vášní. Je charakteristický dynamickým a energickým chováním, které zároveň bývá tvrdé a bezohledné.
- **Sangvinický typ:** Vyhraněný extravert, který se zároveň dobře ovládá, ale nedává najevo své vnitřní pohnutky.
- **Flegmatický typ:** Relativně aktivní, nicméně málo emotivní, na minulosti lpící jedinec. Obvykle je chladný, vypočítavý a pochybovačný.
- **Apatický typ:** Konzervativní typ člověka, který má problémy s prosazováním.
- **Amorfní typ:** Vitálně a egoisticky založený člověk se slabými city. I přes své založení je takový člověk málo aktivní a pomalu reaguje.

3.7 Pětifaktorový model osobnosti

Pětifaktorové osobnostní rysy jsou nejvíce akceptovaným a běžně užívaným modelem osobnosti v oblasti akademické psychologie. Pětifaktorový model pochází ze statistické studie odpovědí na osobnostní položky. Používáním metody, která se nazývá faktorová analýza, může výzkumník získat stovky osobnostních položek a položit si otázku: „Které z těchto položek jsou pro popis osobnosti nejdůležitější?“ Toto bylo provedeno s mnoha jedinci po celém světě a souhrnným výsledkem je pět nejvýraznějších položek osobnosti, které ji dokážou relativně přesně charakterizovat. Tyto položky jsou extravertze, neuroticismus, přívětivost, svědomitost a otevřenost vůči zkušenosti. Pětifaktorový model není spojen

s žádným určitým testem, ale existuje mnoho různých způsobů, jak tyto proměnné získat (John in Pervin, 1990).

Pro porovnání s výsledky naší práce lze uvést několik předchozích výzkumů zabývajících se pětifaktorovým modelem osobnosti. Prvním je studie Jesuse F. Saldaga (1998) *Big Five Personality Dimensions and Job Performance in Army and Civil Occupations: A European Perspective*. Tato práce je věnována především porovnání osobnostních rysů ve vztahu k zaměstnání v armádě respektive způsobilosti jedince pro toto zaměstnání. Saldago vyzkoumal, že nejdůležitějším osobnostním rysem je neuroticismus (nebo jinak emoční stabilita) a nejméně důležitým je poněkud překvapivě otevřenost vůči zkušenosti. Dále uvádí, že například vyšší míra extravertze je důležitým faktorem u policistů. Zajímavým výsledkem, který lze vztáhnout k cíli naší práce, je vyšší míra přívětivosti a otevřenosti vůči zkušenosti u trenérů a instruktorů.

Barrick (1991) provedl výzkum pro pět různých skupin zaměstnání: profesionálové, policisté, manažeři, prodavači, zkušení a středně zkušení zaměstnanci. Z výsledků vyplývá, že nejdůležitějším osobnostním rysem pro všechna zkoumaná zaměstnání je vysoká míra svědomitosti. Jedinci s vysokou mírou svědomitosti jsou cílevědomí, vytrvalí a mají smysl pro povinnost. Dále vyzkoumal, že extravertze je důležitá pro zaměstnání manažera a prodavače. Výsledkem, který koresponduje s předchozí uvedenou prací, je otevřenost vůči zkušenosti u lidí zabývajících se školením dalších zaměstnanců.

Judge et al. (1999) zkoumal vliv osobnostních rysů na úspěch v kariéře. Jedná se o dlouhodobou studii, kdy byly měřeny hodnoty osobnostních rysů jedinců průměrně 10 – 20 let před jejich úspěšnou kariérou. Nejdůležitějším faktorem se ukázala být stabilita osobnostních rysů. Jedinci s objektivně nejúspěšnější kariérou vykazovali vysoké hodnoty svědomitosti.

4 MOTIVACE

Motivace je hybatelem lidských rozhodnutí a dává nám nahlédnout do jádra osobnosti. Umožňuje nám zjistit, o co jedincům jde, co je baví a zajímá nebo čeho se například bojí. Výzkum motivace nám umožňuje zjistit, jaké mají lidé potřeby a z jakého důvodu se chovají

určitým způsobem tak, aby dosáhli uspokojení (Smékal, 2004). Nuttin (in Nakonečný, 1993, str. 103) charakterizuje motivaci jako faktor aktivace a řízení způsobů chování. Tento faktor může být ovlivněn buď objektem ve vnějším světě nebo samotnou potřebou jedince. V obou případech však dostáváme stejný cíl, kterým je uspokojení potřeby.

Říčan (2010) popisuje motivaci jako souhrnné označení motivů a jejich působení. Slovo motiv pochází z latinského *motus* (pohyb). Z tohoto překladu se dá logicky odvodit, že motiv je něco, co uvádí do pohybu. Toto lze chápat z hlediska fyzického pohybu i pohybu myšlenek, chtění, představ apod. Motiv je tedy cokoliv, co vede od uspokojení nejzákladnějších potřeb (např. pocit hladu) až po idealistické naplnění potřeb jedince (spasení lidstva vynálezem perpetuum mobile). Motiv je často spojován s pojmem potřeba, obzvláště v případě, kdy toužíme po něčem, čeho se nám nedostává. Jiným pojmem spojovaným s motivem je pud, který naznačuje jeho biologickou podstatu. Motiv je označován i jako přání nebo zájem. V takovém případě mluvíme o subjektivní, prožitkové stránce motivu.

Motivy se projevují uspokojováním potřeb. Cílem motivovaného chování je změnit neuspokojivou situaci nebo dosáhnout nového, lepšího cíle. Motivy můžeme chápat i ve smyslu vyhnutí se určité nepříjemné nebo nechtěné situaci. Člověk má potřebu motivy neustále uspokojovat. Pokud tomu tak není a motivy nejsou delší dobu uspokojovány, negativně se to podepisuje na chování jedince. Síla neuspokojeného motivu je přímo úměrná se změnou chování. Síla motivu určuje i priority našich potřeb, tzn., že málo motivovanou činnost buď necháme na později nebo ji neuděláme vůbec. Síla motivace je odvozena i od jejího zdroje. Podle toho rozlišujeme motivaci na vnitřní a vnější (Plháková, 2003).

Vnitřní a vnější motivace

Vnitřní motivaci můžeme označit takovou, která je vedena vnitřními pohnutkami. Jedinec zde není motivován incentivy, tedy vnějšími pobídkami. Tyto aktivity uspokojují člověka samy o sobě, jednoduše by se dalo říci, že ho baví. Člověk provozuje činnosti motivované vnitřní motivací sám, bez vlivu okolí.

Vnější motivace je naopak taková, která je motivována incentivy (odměnami). Můžeme uvést jednoduchý příklad motivace u instruktora aktivit v přírodě. Vnitřní motivací pro něj může být zábava, opojení činností, vzrušení při dané aktivitě, vnější motivací pak

můžou být peníze nebo obdiv ostatních. Na základě výzkumů se ukazuje, že vnitřní motivace je silnější, nežli vnější a jedinec motivován právě vnitřní motivací bývá často v dané činnosti úspěšnější, než jedinci motivovaní vnějšími motivy (Plháková, 2003).

4.1 Motivační vlastnosti

Říčan (2010) popisuje motivační vlastnosti jako „*trvalé charakteristiky osobnosti, které podmiňují nebo přímo určují, jak často, jak silně a jakým způsobem se bude v prožívání a chování uplatňovat ten či onen motiv*“. Pro příklad lze uvést ctízádobnost. Člověk s touto charakteristikou bude pravděpodobně motivován k soutěživému chování a tedy potřebě uznání. Motivační vlastnosti jsou odstupňovány podle jejich složitosti od nejzákladnějších až po ty, které dokážou rozvinout jen někteří.

4.1.1 Primární potřeby

Primárními potřebami chápeme základní fyziologické potřeby. Tyto potřeby má člověk víceméně stejné jako ostatní vyšší savci. Patří sem potřeba vzduchu, potravy, vody, sexuální potřeba, vyměšování, spánku a další. Lze je jednoduše charakterizovat takto:

- Jejich uspokojení je nezbytné pro zachování života jedince, případně rodu
- Jsou zajišťovány instinktivními mechanismy, které jsou u člověka méně zřejmé
- Jsou fylogeneticky původnější než ostatní potřeby, tj. vyskytují se i u nižších živočichů
- Jsou ontogeneticky nejpůvodnější, s výjimkou sexuální potřeby a potřeby laktace se uplatňují od počátku existence organismu.

S primárními potřebami spojujeme pojmy instinkt a pud. Instinktem rozumíme vrozený motiv, který řídí činnost organismu. Nejjednodušším druhem instinktivní akce je potom nepodmíněný reflex. O tom, zda k instinktivnímu chování dojde, rozhoduje stav organismu. V takovém případě dochází k fyziologickému doprovodu instinktivního chování, např. vyplavení adrenalinu do krve. Pud je složitější motiv, který je komplexem instinktů a navíc zahrnuje příslušné emoce. Pud je zčásti biologický a zčásti psychologický, tj. zčásti vědomý. Projevuje se určitou touhou dosáhnout nějakého cíle. Na rozdíl od instinktů, se pudy vyvíjejí během života na základě učení a u různých lidí mají různou podobu.

Primární potřeby, které se týkají všech zdravých jedinců lze shrnout do několika základních bodů:

- Potřeba sebeprosažení. Individualistické až sobecké hájení vlastních zájmů, soutěživost, dravost a snaha o vyniknutí.
- Potřeba bezpečí. Strach z nemoci, války, úrazu, finanční nejistoty a s tím související jednání člověka, který se proti těmto hrozbám zajišťuje.
- Potřeba společnosti. Časté vyhledávání společenských styků, hovornost, zájem o zábavu a přátelství.
- Agresivita. Projevuje se především u dětí ve formě slovního i fyzického napadání druhých. Projevuje se například i ve sportu a kultuře (filmy).
- Potřeba pečovat o druhé. Tato potřeba má základ v rodičovském instinktu, ale nemusí se jednat pouze o děti. Víceméně se probouzí při konfrontaci se slabými, či zuboženými jedinci.

(Říčan, 2010)

4.1.2 Zájmy

Základem zájmů jsou psychologické primární potřeby. Záleží na stupni vzdělanosti a seznámení s určitým druhem aktivity. Zájem definujeme jako odvozenou potřebu, která se uspokojuje prováděním dané činnosti. Zájem o určitou činnost lze rozdělit na praktický a teoretický. Praktický zájem znamená činnost reálně provozovat a teoretický zájem znamená se o činnost pouze zajímat (jako příklad můžeme uvést hraní hokeje a zájem o hokej z pohledu diváka). Zájmu existuje tolik, kolik je činností, které člověka těší. Zájmy představují část struktury osobnosti, kterou lze velmi snadno ovlivnit. Lze je záměrným působením zeslabovat, či zesilovat. Zároveň je velmi jednoduché určitou činnost někomu znechutit, a to opačným způsobem, než jakým zájem vyvoláme (Říčan, 2010). Maslow (in Nakonečný, 1993, str. 105) rozlišuje přibližně patnáct nezávislých dimenzí zájmů: technika, přírodověda, hudba, hospodářství, politika, historie, umění, sport, atd. Zájem je zaměřen do sféry poznávání, která je prostředkem uspokojování.

4.2 Maslowova hierarchie potřeb

Americký psycholog A. Maslow sestavil hierarchii potřeb podle pořadí naléhavosti a podle pořadí, ve kterém se základní lidské potřeby projevují během individuálního vývoje.

Tyto potřeby rozděluje na (A) základní potřeby – fyziologické potřeby (hlad, žízeň, sex) a potřeby bezpečí, (B) psychologické potřeby – potřeba sounáležitosti a lásky, potřeba uznání (potřeba výkonu, kompetence, respektu) a (C) potřeby sebeaktualizace – realizovat své schopnosti a osobní růst (Nakonečný, 1993).

Fyziologické potřeby

Fyziologické potřeby jsou podrobně charakterizovány v předchozí kapitole. Jsou to základní lidské potřeby, bez kterých není člověk schopen přežít. Pokud nejsou tyto potřeby uspokojeny, stávají se dominantními a vytlačují do pozadí všechny ostatní motivy.

Potřeby jistoty a bezpečí

Pokud jsou fyziologické potřeby náležitě uspokojeny, do popředí se dostává další úroveň – potřeby jistoty a bezpečí. Náleží sem například ochrana před nemocí, finančním nedostatkem aj. Tyto potřeby se orientují na zajištění a uchování existence jedince především do budoucna.

Sociální potřeby

Popisují společenskou povahu lidí, začlenění se do skupiny a jejich potřebu soudržnosti a touhu po přátelství a lásce. Na této úrovni nastává změna z nižších - fyzických a kvazi-fyzických potřeb na potřeby vyššího řádu (Janoušek, 1981).

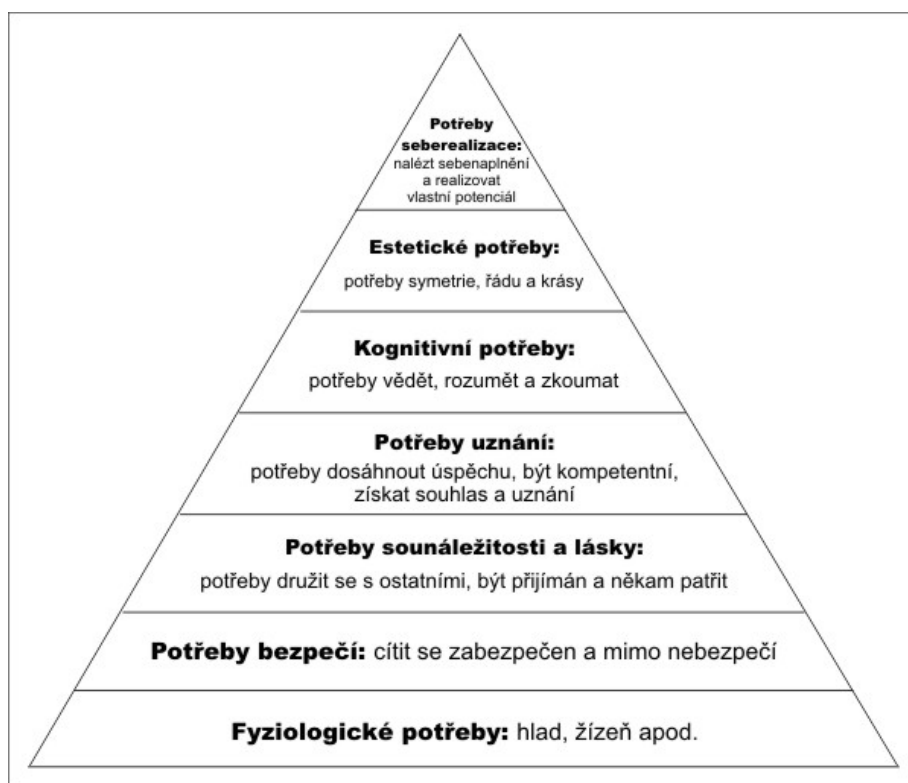
Potřeba uznání

Tyto potřeby zahrnují potřebu vědomí vlastního významu pro ostatní lidi, potřebu cítit se zaslouženě a oprávněně užitečným pro společnost. Uspokojení těchto potřeb vede k pocitu sebedůvěry a jistoty.

Potřeba seberealizace

Tyto potřeby jsou definovány jako „touha člověka být víc a víc než je, být vším, čím je schopen se stát“. Člověk chce realizovat svůj potenciál a schopnosti. Během života se potřeba seberealizace mění a v různých etapách má člověk různé potřeby. Jedná se opět o vyšší stupeň předchozí potřeby. Člověk se snaží najít své místo ve společnosti tak, aby byl užitečný společnosti a zároveň spokojený sám se sebou (Nakonečný, 1993).

Obr. č. 4 – Maslowova hierarchie potřeb



(zdroj: <http://www.filosofie-uspechu.cz/wp-content/uploads/2011/03/Maslow2.jpg>)

Z obrázku vyplývá kontinuálnost potřeb. Pokud jsou naplněny základní biologické potřeby, vystupuje do popředí potřeba bezpečí, atd., až k potřebě seberealizace. Probuzení vyšších potřeb je závislé na ukojení potřeb nižších, které je potřeba pravidelně sytit. Člověk, který dosáhl stádia seberealizace je schopen lépe kontrolovat své nižší potřeby a dokáže být relativně šťastným i s ne zcela naplněnou mírou těchto potřeb (Plháková, 2003).

4.3 Herzbergova dvoufaktorová teorie motivace

Herzbergova dvoufaktorová teorie se zabývá spokojeností v zaměstnání a ukazuje, jak s ní souvisí pracovní motivace. Bylo zjištěno, že na zaměstnance působí 2 skupiny faktorů ovlivňujících spokojenost s jejich prací. Zjednodušeně se dá říci, že jsou ovlivněni vnějšími a vnitřními motivy.

Faktory ovlivňující vnější povahu motivace jsou nazývány hygienickými nebo udržovacími a ovlivňují celkový charakter zaměstnání. Nepřítomnost těchto faktorů negativně ovlivňuje spokojenost zaměstnance. Na druhou stranu nezvyšují výrazně úroveň pozitivní

motivace. Jde vlastně o jakési standardy pracovního prostředí. Z povahy těchto faktorů je zřejmá jejich nezbytnost v zaměstnání. Jsou to:

- podniková politika a správa
- politika podniku
- odborný dozor
- vztahy s nadřízeným
- vztahy s podřízenými
- mezilidské vztahy v pracovní skupině
- plat
- jistota práce
- osobní život
- pracovní podmínky a bezpečnost práce
- postavení

Vnitřní faktory motivace jsou naopak takové, které svou přítomností výrazně zvyšují pozitivní motivaci zaměstnance. V případě, že nejsou přítomny, není motivace pracovníka výrazněji negativně ovlivněna. Jde o následující faktory:

- výkon, dosažení cíle
- uznání ze strany vedení
- kariérní postup
- možnost osobního růstu
- odpovědnost za práci
- význam vykonávané práce
- zajímavost vykonávané práce

(Jirásková, 2006)

4.4 Motivace k výkonu

Výkonová motivace se projevuje různou úrovní realizování úkolů různými jedinci, přičemž se řídí subjektivními standardy dobrého výkonu (Nakonečný, 2009). Souvisí s lidskou potřebou po výkonu. Člověk se snaží ostatním i sám sobě dokázat, že dokáže splnit

stanovený cíl. Snaží se stále poměřovat svůj výkon s ostatními a ukojit tak svou potřebu uznání a seberealizace. S rostoucími výkony jedince roste sebedůvěra a spokojenost a ruku v ruce s rostoucí sebedůvěrou si jedinec určuje stále vyšší a ambicióznější cíle. Plháková (2003) udává, že lidé s vysokou úrovní potřeby úspěchu si cíleně vybírají taková zaměstnání a obory, ve kterých mají vysokou šanci uspět a maximálně využít svůj potenciál. Snaží se o individuální rozvoj a být lepší nežli ostatní. Atkinson (in Nakonečný, 1992) vyděluje tři skupiny lidí na základě povahy jejich motivace k výkonu.

V první skupině jsou zastoupeni jedinci, kteří baží po získání úspěchu. Takoví lidé si stanovují vysoké cíle a jsou tím více spokojeni, čím více překážek musí při cestě za svým cílem překonat. Tito lidé se opírají především o pozitivní motivaci a při snaze dosáhnout cíle se nebojí riskovat. Často jsou pak v životě a v kariéře úspěšní.

Druhá skupina lidí se orientuje na vyhnutí se neúspěchu. Stanovují si buď velmi snadné nebo naopak absurdně obtížné cíle. Tato skupina je tedy ovládána negativní motivací a není při dosahování cílů efektivní.

Nejparadoxnější je třetí skupina, která je orientována na vyhnutí se úspěchu. Tito lidé mají obavu ze zátěže a odpovědnosti. Jako velmi jednoduchý příklad lze uvést obavu žáka základní školy, aby neměl příliš dobré známky a nebyl příliš oblíbený u učitelů, čímž by se stal neoblíbeným v kolektivu ostatních spolužáků.

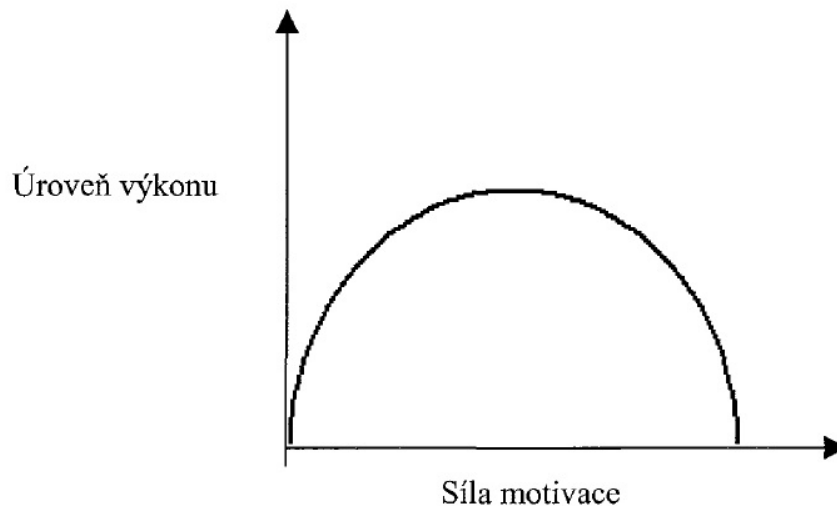
4.4.1 Optimální výkon

Pracovní výkon je ovlivněn subjektivními a objektivními podmínkami práce. Subjektivní podmínky nejsou ovlivněny pouze mírou motivace, ale i schopnostmi, vědomostmi, dovednostmi a zkušenostmi jedince. Pokud je motivován, ale nemá schopnosti k provedení daného úkolu, výkon je velmi nízký. Na druhou stranu, pokud má jedinec schopnosti k provedení úkolu více než dobré předpoklady, ale není pozitivně motivován, úroveň výkonu opět nebude vysoká. K dosažení optimálního výkonu je nezbytné dosáhnout optimální úrovně motivace i schopností (Nakonečný, 1992).

Nakonečný (1992) popisuje optimální úroveň motivace jako odpovídající požadavkům úkolu. Pokud je motivace nízká, úroveň výkonu nedosahuje požadované hodnoty. Pokud je

úroveň motivace příliš vysoká, je psychika jedince příliš silně ovlivněna touhou uspět, což vede k chybám srážející úroveň výkonu dolů, jak ukazuje následující obrázek.

Obr. č. 5 – Optimální úroveň motivace



(zdroj: NAKONEČNÝ, Milan. *Motivace pracovního jednání a její řízení*. Praha: Management Press, 1992.)

4.4.2 Pracovní motivace a spokojenost

Úroveň pracovní motivace je přímo úměrně spojena s životní spokojeností. Je zřejmé, že od sebe nelze oddělit profesní a osobní život. Kvalita zaměstnání ovlivňuje kvalitu osobního života a naopak. Spokojenost se zaměstnáním pozitivně ovlivňuje pracovní motivaci a tím i pracovní výkon. Jde o velmi subjektivní pojem, který zahrnuje spokojenost s pracovními podmínkami, kolegy, platovým ohodnocením, zábavou apod. Je proto velmi vhodné vytvářet takové pracovní podmínky, které umožňují zaměstnancům být spokojenými, protože je velmi těžké motivovat nespokojené zaměstnance k dobrým pracovním výkonům (Jirásková, 2006).

5 INSTRUKTOR AKTIVIT V PŘÍRODĚ

V následující kapitole je zevrubně shrnuto, co vše obnáší být instruktorem aktivit v přírodě. Je zde popsáno jaké typy zaměstnání lze provozovat, které licence by měl instruktor mít nebo jak si vybudovat kariéru v tomto odvětví. V této kapitole diskutujeme motivaci i osobnost instruktorů. Jedná se o souhrn informací o této profesi, psychologických a fyzických dovedností a schopností, kterými by měl instruktor aktivit v přírodě disponovat.

5.1 Kariéra v outdoor industry

Než začneme popisovat možnosti kariéry v oblasti aktivit v přírodě, je vhodné seznámit se s pojmem „outdoor industry“. Outdoor industry (průmysl aktivit v přírodě) je definován Humberstonovou (2000) jako průmysl zahrnující práci v přírodě, která slouží k zprostředkování dobrodružné rekreace, učení, volného času, práce s mládeží, management tréninku a terapie. Je to pojem všeobecně spojovaný se všemi druhy byznysů v oblasti rekreace v přírodě (u nás spíše aktivit v přírodě). Co se průmyslových odvětví týče, spadá pod tento pojem výroba, maloobchodní i velkoobchodní prodej, umění, zábavní průmysl, ubytování, stravování a další. S tak velkou diverzitou v produktech i cílové skupině je jen velmi těžké outdoor industry někam zařadit (Bennett, 2014). Zprostředkovatele aktivit v přírodě lze rozdělit do čtyř skupin podle skupiny služeb, které nabízejí. Podle dat získaných studií Kelly Gordonové bylo v roce 2015 ve Spojeném království 9 600 poskytovatelů těchto aktivit, z nichž 34,3% se zaměřovalo na sport a aktivní rekreaci; 36,2% na učení a rozvoj; 25,1% na komerční facilitaci aktivit v přírodě a 4,4% na spojování milovníků těchto aktivit (Gordon et al., 2015).

Stejně tak, jako outdoor industry, je těžko definovatelný i pojem kariéra v outdoor industry. Na základě odborné literatury shrnujeme takové možnosti kariéry, jaké jsou v současné době ve Spojeném království. Mezi ně patří např. kariéry v zážitkových cestovních kancelářích, v centrech aktivit přírodě (tzv. outdoorová centra), dobročinných mládežnických organizacích, organizacích zajišťující expedice, centrech vzdělávání v přírodě nebo u výrobců vybavení pro aktivity v přírodě (Humbestone et al., 2016).

Tradičnímu pojetí pojmu kariéra rozumíme jako lineární progresivní kroky a postup skrze různá zaměstnání, kde je úspěch oceněn zvýšením mzdy a postavením v dané

organizaci. Ve Velké Británii je tento model patrný i u outdoorových center, kde se instruktoři postupně stávají „senior instruktory“ a „senior manažery“. Toto tradiční pojetí lze vysledovat i ve školách a univerzitách zabývajících se aktivitami v přírodě. Nicméně mimo tyto dva příklady, je velmi těžké vysledovat toto tradiční pojetí kariéry. Kariéra v outdoor industry je charakterizována obdobími dobrovolnické práce, či práce na částečný úvazek, limitovaným profesním růstem a nízkým platem. Navzdory těmto podmínkám pracovalo v Británii v outdoor industry v roce 2010 mezi 26 400 a 50 000 lidmi. I přes to, že v oblasti aktivit v přírodě lze dosáhnout určitého profesního růstu, typická kariéra v této oblasti nezapadá do tradičního kariérního modelu (Humberstone et al., 2016). Velké množství instruktorů aktivit v přírodě navíc není součástí společností v klasickém zaměstnaneckém poměru, ale pracují tzv. na volné noze. A to z toho důvodu, aby mohli přeskokovat z aktivity na aktivitu podle aktuálního zájmu zákazníků, části sezóny aj (Gordon et al., 2015).

S kariérou lze spojit i pojem „pracovní spokojenost“. Pracovní spokojenost je definována jako afektivní pojem, který je založen na posouzení svého zaměstnání jedincem (Gaertner, 1999). Podle MacKenzieho et al. (2005) je pracovní spokojenost obvykle spojena s individuálním uspokojením s jednotlivými aspekty zaměstnání, jako je např. mzda nebo příležitost k osobnímu růstu.

Wagstaff (2016) popisuje jednotlivé fáze kariéry instruktora aktivit v přírodě a jejich charakteristické projevy v následující tabulce:

Tabulka č. 1 – Fáze kariéry instruktora aktivit v přírodě

1. úroveň	2. úroveň	3. úroveň	4. úroveň	5. úroveň
Rekreant	Amatér	Technik	Mentor	Profesionál
Vzrušení	Spolehlivost	Přijetí zodpovědnosti	Profesionální identita	Přijetí představy dlouhotrvající kariéry
Touha	Energie	Ztráta rozechvění	Přebírání mentorských a učitelských rolí	Poskytování vůdcovství na různých úrovních
Energie	Přílišná sebejistota	Vyšší úroveň učení	Perfektní zvládnutí profesních kompetencí	Administrativní schopnosti
Entuziasmus	Dosahování technických kompetencí	Technické dovednosti na vysoké úrovni		Sebeurčující role
Pozitivita	Možný projekt negativního chování	Solidní vůdcovské dovednosti		Nebezpečí stagnace
Novost				
Strmá křivka učení				

5.1.1 Pozitiva kariéry instruktora aktivit v přírodě

Většina instruktorů aktivit v přírodě pracuje v příjemném přírodním prostředí v kolektivu kolegů, kteří mají podobné zájmy jako oni sami. Pro ně samotné jde více o životní styl než pouze zaměstnání. Dělají tuto práci spíše kvůli lásce k přírodě, než pro peníze. Obětují se pro své zaměstnání. O jakou oběť se však jedná? Dělají práci, kterou milují. Rillo (1969) uvádí, že většina lidí žije své životy v tichém zoufalství s prací, která je nebaví. Instruktoři aktivit v přírodě jsou velmi zřídka znudění, zkrátka proto, že jejich zaměstnání každodenně přináší nové výzvy a úkoly.

Další výhodou je práce s lidmi a možnost pozitivně ovlivňovat jejich osobnost, jejich chování a rozhodování, s čímž je spojeno i vědomí dobře odvedené práce. Máte zkrátka

radost, že jste učinili veselým někoho jiného. U tohoto zaměstnání se dá relativně snadno stanovit jeho smysl a ten je jak v zaměstnání, tak v životě velmi důležitý.

V neposlední řadě je nesporným kladem tohoto zaměstnání vytvoření pozitivního vztahu k přírodnímu prostředí. Člověk, kterému je v přírodě dobře, se bude pravděpodobně spíše zasazovat o její zachování a ochranu, než člověk, který takový vztah nemá (Rillo, 1969).

5.1.2 *Negativa kariéry instruktora aktivit v přírodě*

Pravděpodobně největším negativem je relativně nízké platové ohodnocení ve srovnání s jinými zaměstnáními. S ohledem na potřebné vzdělání a kvalifikace nezbytné k práci instruktora aktivit v přírodě existuje mnoho jiných zaměstnání, kde se dá vydělat více peněz s menším úsilím.

Nezbytnost nákladných licencí a vzdělání, které však nezaručují jistotu uplatnění, je dalším negativním faktorem ovlivňujícím tento obor. Certifikační kurzy mají navíc omezenou platnost a je tedy potřeba je stále obnovovat.

Nesmíme zapomínat, že tato práce se odehrává v přírodních podmínkách. To znamená na jednu stranu krásné prostředí, na druhou stranu to však znamená pracovat venku prakticky za jakéhokoliv počasí. Navíc by měl dobrý instruktor v takovýchto podmínkách svou dobrou náladou a zápalem ovlivňovat zákazníky, kteří budou pravděpodobně podmínky snášet mnohem hůře (Rillo, 1969).

S pozitivním ovlivňováním zákazníků souvisí často i velká zodpovědnost, kterou instruktor nese za zdraví nebo i život zákazníků. Tato přílišná zodpovědnost je vnímána negativně především začínajícími instruktory, kteří nemají dostatek zkušeností při řešení krajních situací (Enoksen et Lynch, 2017).

5.1.3 Osobní cíle a motivy instruktora v kariéře v outdoor industry

Na základě výzkumu Riggins (2010) existují pro vstup do outdoor industry čtyři hlavní motivační faktory. Prvním je příležitost zabývat se oblíbenými činnostmi v příjemných pracovních podmínkách v rámci outdoorového životního stylu. Druhým je příležitost učit ostatní. Třetím je odezva na předchozí pozitivní zkušenosti s přírodním prostředím a aktivitami v přírodě. Čtvrtým je možná trochu překvapivě odezva na zkušenost s poškozeným životním prostředím a touha po jeho napravení. Dalšími faktory jsou pocit svobody a možnost praktikovat aktivity v přírodě.

V případě kariéry v oblasti aktivit v přírodě se setkáváme s pojmem „neomezená kariéra“. Tento pojem charakterizuje takový postoj, v rámci kterého se jedinec nesoustředí tolik na cíle organizace. Jeho pozornost je více zaměřená na osobní hodnoty a motivy. Barnes (1999) udává, že práce v oblasti aktivit v přírodě se více blíží k životnímu stylu a vlastní identitě, nežli ke kariéře. Stott et al. (2014) zjistil, že studenti oblasti aktivit v přírodě se silně identifikují s prací v outdoor industry, přičemž peníze jsou pro ně druhořadou motivací. Toto potvrzuje i Festeuová (2002). Podle ní jsou nejčastějšími zdroji motivace zábava a potěšení, pocit svobody, pocit sounáležitosti s přírodou, pocit úspěchu, přítomnost podpory od ostatních, přítomnost neobvyklého a nepředvídatelného, výzva zadaných úkolů a možnost prezentovat své schopnosti a dovednosti. S tím souvisí i posouvání vlastních limitů, vytrvalost při dosahování cílů, učení se respektu a spojování s přírodním prostředím. Gordonová (2015) uvádí, že většina instruktorů, koučů a vedoucích v tomto segmentu je poháněna jejich vlastní vášní pro sport a aktivity v přírodě. Zřídka kdy je možné udělat kariéru v rámci jedné aktivity, proto většina instruktorů ovládá větší množství aktivit, které pokryjí všechny sezóny. Zároveň je pravděpodobné, že jedna z těchto aktivit je pro ně významnější, než ostatní. Toto potvrzují i Enoksenová s Lynchem (2017), kteří uvádějí, že získávání dalších zkušeností a dovedností je pro instruktory aktivit v přírodě velkým motivátorem. S tímto může souviset i touha instruktorů ovlivňovat hranice vlastních negativních pocitů jako je strach, smutek, bolest, slabost nebo ztráta a tím posouvat hranice svých možností (Humberstone, 2000).

S výše uvedeným souvisí i touha instruktorů nabídnout zákazníkovi nezapomenutelný zážitek, který bude pozitivně ovlivněn právě instruktorem vedením. Podle jednoho z dotázaných instruktorů ve výzkumu Enokesenové a Lynche (2017) je hlavním motivátorem především představování přírodního prostředí lidem, kteří s ním nemají velké zkušenosti.

Nicméně, jak sám tento dotazovaný uvádí, je za tím mnohem více než jen pobyt v přírodě. Patří sem získávání nových společenských hodnot, učení se novým dovednostem a ovlivňování pohybových schopností a především získávání pozitivních zkušeností. Víceméně jde o procesy, které sám instruktor prožívá a má touhu se o ně se zákazníkům dělit.

Dalším dílkem mozaiky je identifikace s prostředím, ve kterém jedinci pracují. Vybírají si taková místa, která jsou pro ně zajímavá a to především z hlediska přírodních podmínek a možností trávení volného času. Toto místo se pro ně pak stává domovem, ke kterému mají relativně silný vztah. Tomu nasvědčuje i fakt, že jedinci, pracující v oblasti aktivit v přírodě, svůj volný čas tráví raději provozováním aktivit v přírodě pro osobní potěšení než pasivním odpočinkem (Hutson, 2005). Na problematiku motivace instruktora aktivit v přírodě lze aplikovat i studii Leo Hannsmanna (2010, str. 87), který vyzkoumal, že *„Univerzální typ milovníka outdooru je tedy jedinec, pro kterého je důležitý pohyb v přírodě s přáteli, při kterém se odreaguje a psychicky si odpočine. Zároveň aktivně vyhledává zdraví prospěšné činnosti, při kterých si zlepší celkovou výkonnost.“*

Filho (2010) vyzkoumal, že instruktoři aktivit v přírodě smazávají pomyslné hranice mezi prací a volným časem/koníčkem. Nicméně zakoušení obojího, práce i koníčků, dohromady není pouze indikátorem osobnostního rozvoje, ale hlavně jde o sloučení dvou sfér běžného života, které byly až doposud považovány za oddělené. Jde tedy o unikátní životní styl, při kterém dochází k propojování práce a oblíbených volnočasových aktivit dohromady. Ukazuje se, že běžný pracovní den instruktora aktivit v přírodě je obvykle plný zábavy a přátelství. Instruktor je zároveň v rámci svého zaměstnání vysoce zodpovědný za ostatní účastníky programů aktivit v přírodě a často i za své kolegy, což vztahy mezi instruktory ještě více prohlubuje.

Další zajímavostí je silná příslušnost ke společnosti, ve které instruktoři pracují. Instruktoři běžně nosí firemní oblečení i ve svém volném čase a ukazují tak svou příslušnost ke společnosti a k outdoor industry. Chápu svoje zaměstnání jako zajímavý společenský statut, který jim přináší radost a uspokojení. Instruktoři se obvykle identifikují s kolektivem, ve kterém pracují, téměř jako se svou rodinou a velmi blízce spolu tráví téměř veškerý volný čas. Existuje jen málo jiných zaměstnání, kde je vztah mezi zaměstnanci tak silný jako v případě instruktorů aktivit v přírodě (Filho, 2010). Zajímavé je, že lze instruktory relativně

snadno motivovat množstvím kvalitního vybavení zprostředkovaného společností, či pěknými pracovními uniformami (Ewert et al., 2013).

Podle Ewerta et al. (2013) lze u instruktorů nalézt motivy sociální, motivy k hledání vzrušení a sebehodnotící motivy. Je zřejmé, že nestačí pouze výzva a podstupování rizika. Na celý problém je potřeba se podívat více komplexně. Motivace instruktorů se významně liší na základě pohlaví, typu aktivity, kterou se zabývají a jejich zkušeností. Například je vyzkoumáno, že ženy mají menší motivaci ve vyhledávání rizika a naopak je pro ně více důležitá sociální stránka. Tímto lze vysvětlit i menší zastoupení žen u více rizikových aktivit, jako je kanoistika na divoké vodě, rafting a skalní lezení. Na základě těchto poznatků je pro instruktorky vhodnější vést ryze ženské, či smíšené skupiny, díky větší pravděpodobnosti empatie mezi jimi a skupinou. Vše je pro větší přehlednost uvedeno v tabulce níže:

Tabulka č. 2 – Shrnutí motivačních faktorů na základě zkušeností, pohlaví a typu aktivity

Motivační faktory	Nezávislé proměnné		
	Míra zkušeností	Pohlaví	Druh aktivity
Sociální (sounáležitost, být součástí týmu, přátelství)	<ul style="list-style-type: none"> Nižší sociální motivy u začátečníků a středně pokročilých Vyšší sociální motivy u zkušených 	<ul style="list-style-type: none"> Ženy mají vyšší úroveň sociálních motivů, než muži 	<ul style="list-style-type: none"> Vodáci mají více sociálních motivů než je tomu u ostatních aktivit
Hledání vzrušení (riziko, nebezpečí, příroda, vyzývavé přírodní prostředí, potěšení)	<ul style="list-style-type: none"> Lezci mají vyšší úroveň hledání vzrušení, než vodáci Zkušení lezci mají vyšší úroveň hledání vzrušení, než lezci a vodáci začátečníci 	<ul style="list-style-type: none"> Muži mají vyšší touhu po hledání vzrušení, než ženy 	<ul style="list-style-type: none"> Zkušení vodáci mají větší touhu po hledání vzrušení, než začátečníci
Sebehodnocení (být znám jako osoba provozující aktivity v přírodě, ukázat dovednosti, umění rozhodnout se)	<ul style="list-style-type: none"> Zkušení lezci mají vyšší motivaci pro sebehodnocení, než začátečníci Zkušení lezci mají lepší smysl pro sebehodnocení než zkušení vodáci 	<ul style="list-style-type: none"> Muži mají vyšší motivaci pro sebehodnocení, než ženy 	<ul style="list-style-type: none"> Začínající vodáci mají nejvíce motivů k sebehodnocení

(Ewert, 2013)

Podle Allinové et al. (2006) určují výběr tohoto zaměstnání tři navzájem propojené dimenze kariéry. První dimenzí, ovlivňující rozhodnutí začít kariéru v outdoor industry, je tzv. pragmaticky racionální. Tato dimenze je charakterizovaná habitem daného jedince jako individuální dispozice, které vrůstají v průběhu života na základě zkušeností a interakcí s ostatními lidmi v daném sociálním prostředí. Nejde o čistě technické rozhodnutí, ale částečně i o emocionální a je provedeno v závislosti na horizontu příležitostí, které jedinec rozpoznává jako možné a uskutečnitelné. Tento individuální „akční rádius“ je určen jak strukturou dané příležitosti, tak individuálním přirozeným habitem jedince. Jako příklad lze uvést situaci drobné dívky, která si spíše nevybere zaměstnání instruktora raftingu, protože jde o nebezpečnou a fyzicky náročnou aktivitu. Tzn., že jí vnímá jako nedosažitelnou v kontextu svých individuálních schopností. Nicméně to neznamená, že toto zaměstnání není vhodné pro ženy.

Další dimenze, ovlivňující rozhodnutí pro vstup do kariéry instruktora aktivit v přírodě, je charakterizována skrze interakci s ostatními v tomto odvětví. Je jasné, že možnosti kariéry jsou značně ovlivněny poptávkou po instruktorech, respektive nabídkou zaměstnavatelů v tomto odvětví.

Poslední dimenze vysvětluje, jak jsou kariérní rozhodnutí ovlivněny rozhodujícími momenty a zkušenostní rutinou na životní dráze jedince. V tomto kontextu se spojuje kariéra s hledáním osobní identity. Mezi tyto rozhodující momenty lze zařadit např. kritické incidenty (vlastní zranění, psychická újma, ztráta blízké osoby, ...). Tyto rozhodující momenty lze více či méně snadno identifikovat a určit, jaký měly vliv na kariéru jedince.

5.1.4 Osobnost instruktora aktivit v přírodě

Hendy (1975) zjistil, že instruktoři Outward Bound měli typicky zdravé sebepojetí, byli bystří, útlocitní, kreativní a měli dobrou schopnost imaginace. Faktorem, který od sebe jednotlivé instruktory kvalitativně odlišuje je podle Hendyho (1975) entuziasmus. Ten je vnímán účastníky kurzů jako stěžejní vlastnost, která pozitivně ovlivňuje instruktorovu schopnost vedení kurzu.

Podle Richardse (1977) je nejdůležitější charakterovou vlastností instruktora vřelost. Podle něj vřelost pozitivně ovlivňuje kreativitu účastníků kurzů, na základě čehož dochází

k jejich pozitivnímu rozvoji. Vřelost vytváří u účastníků pocit, že je instruktor pokládá za sobě rovné, čímž se zlepšuje jejich vzájemný vztah a porozumění.

Riggins (2010) uvádí, že neexistuje žádný statistický důkaz o spojitosti mezi určitými osobnostními faktory a kariérou úspěšného instruktora. To znamená, že nelze přesně určit, jaké rysy jsou charakteristické pro osobu instruktora aktivit v přírodě, protože se mezi sebou příliš výrazně liší.

5.2 Kompetence instruktora aktivit v přírodě

Instruktoři aktivit v přírodě by měli být profesionály a jako takoví by měli stále pracovat na svém osobním rozvoji. Jsou definovány určité dovednosti a kompetence, které by měl takový instruktor ovládat. Jsou to: technické dovednosti, bezpečnostní dovednosti, dovednosti týkající se životního prostředí, organizační dovednosti, instrukční dovednosti, pomocné dovednosti, flexibilní styl vůdcovství, rozhodování založené na zkušenostech, řešení problémů, utváření rozhodnutí, komunikační dovednosti a profesní etika. Někdy se tyto dovednosti souhrnně dělí na jemné, hrubé a meta-dovednosti. Udává se, že hrubé dovednosti, které lze charakterizovat jako technické a pohybové dovednosti, jsou relativně snadno naučitelné. Patří sem například ovládání náčiní pro provozování aktivit v přírodě (kolo, kajak, aj.) a dovednost aktivity provozovat (skálolení, pádlování, apod.). V souvislosti s dovednostmi je důležitá přiměřeně rozvinutá úroveň pohybových schopností (síla, obratnost, vytrvalost, rychlost). Naproti tomu jemné dovednosti, což jsou např. interpersonální a komunikační dovednosti, schopnost empatie a vedení, jsou velmi těžko naučitelné. Udává se, že tyto dovednosti se jeví více jako schopnosti, tzn., že jsou spíše vrozené a člověk je může pouze vhodně rozvíjet. Rozhodně však nelze říci, že by nešlo dosáhnout jisté, alespoň základní úrovně těchto dovedností. Jak bylo nastíněno v předchozí kapitole, outdoor industry je velmi široký pojem a proto každá z možných profesí v tomto odvětví jistě požaduje jiné schopnosti a dovednosti (Humberstone et al., 2016).

5.2.1 Etický kodex instruktora aktivit v přírodě

Rekreace v přírodě se v posledních letech stala velice populární a podobně jako u jiných oborů vyžadujících komunikaci i zde je rizikovým prvkem etika. Instruktoři rozhodují o výběru prostředí, ve kterém se aktivity odehrávají, zajišťují bezpečnost zákazníkům a regulují

emocionální vliv aktivit. Vzhledem k rizikovému faktoru u většiny aktivit v přírodě je zde poměrně velký prostor pro určitou emociální újmu.

Proto je nezbytná existence etického kodexu pro oblast aktivit v přírodě, respektive rekreace v přírodě. Asociace experimentálního vzdělávání (AEE) ustanovila základní kodex pro své členy. Dalšími organizacemi zabývající se etikou v oblasti aktivit v přírodě jsou: *The Wilderness Education Association (WEA)* a *Association of Outdoor Recreation and Education (AORE)*. Obě tyto organizace se silně soustředí na komerční aktivity v přírodě.

Kodex AEE

- Chránit přírodní prostředí ve kterém pracuji tak, aby na něj měly aktivity, které vedu co nejmenší dopad.
- Vštěpovat účastníkům programů kladný vztah k přírodnímu prostředí kdykoliv je to možné.
- Zajistit bezpečnost účastníků, instruktorů a ostatní veřejnosti během aktivit zlepšováním bezpečnostních strategií a zvyšováním standardů aktivit.
- Dodržovat všechny požadavky společnosti, ve které pracuji.
- Pomáhat všem účastníkům tak, aby využili svůj plný potenciál a stimulovat jejich chtíč po poznání skrze kvalitní pedagogické vedení.
- Chovat se upřímně a spravedlivě při řešení problémů s účastníky programů, ostatními instruktory a veřejností.
- Chránit soukromí účastníků i ostatních instruktorů a to i během nestandardních situací.
- Vyhnout se úmyslnému šíření lživých nebo zavádějících informací.
- Vyhnout se vědomému poškozování společnosti, ve které pracuji.
- Chovat se ke všem lidem upřímně a s respektem bez žádných forem diskriminace nebo obtěžování založené na rase, pohlaví, věku, postižení nebo kultuře.
- Vyhnout se úmyslnému poškozování reputace mých spolupracovníků.
- Zajistit, aby instruktoři pokračovali v sebevzdělávání a získávání zkušeností.
- Dodat sebedůvěru a asistenci při získávání požadovaných postojů, dovedností a vědomostí spojených s aktivitami v přírodě.

(Jordan, 2010)

5.2.2 *Certifikace instruktora aktivit v přírodě*

Vzhledem k velké oblibě rekreace v přírodě v posledních letech se mnohonásobně zvýšila poptávka po instruktorech těchto aktivit. S nárůstem počtu zákazníků a společností vzrostl i počet nehod a proto se začaly zavádět různé certifikační kurzy pro instruktory jako záruka kvality a bezpečnosti. Účel certifikování je zajistit zákazníkům, že instruktoři, kteří se o ně starají, perfektně ovládají danou činnost. V současné době je téměř nemožné pracovat jako instruktor aktivit v přírodě bez příslušného vzdělání. Vzdělávání instruktorů probíhá na různých úrovních v rámci různých institucí. Mohou to být akademické programy, stáže, tréninkové programy pro zaměstnance, specializované tréninkové programy. Nepostradatelnou roli zde hrají osobní zkušenosti. V podstatě se dá říct, že tyto certifikační programy rozvíjejí dovednosti uvedené v kapitole „Kompetence instruktora aktivit v přírodě“. Na příklad ve Spojeném království je aktuálně k dispozici 104 000 druhů certifikátů, jejichž udílení je zprostředkováno 9 600 společnostmi (Gordon et al., 2015).

V současné době neexistuje žádná globální společná shoda mezi tím, jaké by měli instruktoři mít kvalifikace. Platí spíše pravidlo, že si každá společnost vycvičuje svého instruktora sama. Existují různé druhy certifikací, které se týkají určitých aktivit, kde se dá říci, že certifikace platí alespoň v evropském měřítku (např. rafting, kde certifikace vydává na základě úspěšného splnění certifikačního kurzu mezinárodní federace raftingu IRF). (zdroj: <http://www.internationalrafting.com/gte/courses/>)

Existuje rozpor mezi zastánci a odpůrci certifikování instruktorů. V současné době jsou organizace organizující certifikační kurzy podporovány subjekty, kterým záleží na růstu standardů aktivit v přírodě. Prakticky neexistuje žádná instruktorská certifikace opravňující vyučovat všechny aktivity v přírodě, což je pochopitelné vzhledem k obrovské šíři spektra těchto aktivit. V současné době tedy funguje systém, ve kterém hrají prim komerční certifikační společnosti. Tyto společnosti ve spolupráci se svazy zastřešující danou aktivitu, které garantují jejich kvalitu, vydávají certifikáty na základě úspěšného splnění kurzu. Obvyklá je poměrně vysoká cena takovýchto kurzů. Dalším úskalím je omezená platnost licencí, tzn., že instruktor je povinen si tyto licence obnovovat. V programech dobrodružné rekreace jsou všeobecně využívány tři typy certifikací. Tyto se od sebe odlišují způsobem jejich získání a možnostmi uplatnění. Prvním jsou certifikace udílené zaměstnavatelem (tzv. *in-house certifications*). Jsou vydávány jednotlivým centry aktivit v přírodě pro interní potřeby.

Tyto certifikace jsou všeobecně nejjednodušejí získatelné a nejlevnější a platí většinou pouze pro danou organizaci. Druhé jsou tzv. specifické certifikace zaměřující se na určitou činnost (první pomoc, rafting, skálolezení, aj.). Pro získání těchto certifikací obecně platí náročnější pravidla a jsou víceméně uznávané napříč celým outdoor industry. Třetí a poslední skupinou jsou tzv. certifikace podporované asociacemi. Tyto asociace jsou v podstatě skupiny profesionálů ve svém oboru, které mají za cíl zlepšit standardy aktivit v přírodě (např. American Mountain Guides Association). Tyto certifikáty jsou velmi ceněné a uznávané napříč oblastí aktivit v přírodě (Humberstone et al., 2016).

6 CÍLE A ÚKOLY PRÁCE

Cílem práce je přispět k objasnění typologie osobnost instruktora aktivit v přírodě a poukázat na jeho motivaci k této činnosti. Chceme se dozvědět, proč je práce instruktora aktivit v přírodě v poslední době tak oblíbenou, co k tomuto zaměstnání instruktory přivedlo a proč jsou ochotni věnovat tomuto zaměstnání většinu svého času. Na základě vyzkoumaných hodnot osobnostních kvalit určíme převažující typ osobnosti instruktora aktivit v přírodě.

Posledním cílem je srovnat výsledky této práce s dříve uskutečněnými výzkumy na toto téma a odpovědět na naše výzkumné otázky.

Úkoly práce

- Zjistit hlavní motivy pro práci instruktora aktivit v přírodě
- Zjistit vedlejší motivy pro práci instruktora aktivit v přírodě
- Určit převažující typ osobnosti instruktora aktivit v přírodě
- Zjistit motivační a osobnostní rozdíly mezi muži a ženami
- Porovnat výsledky práce s dříve uskutečněnými výzkumy

7 VÝZKUMNÉ OTÁZKY

Ze studia odborné literatury o osobnosti instruktora aktivit v přírodě vyvozujeme následující výzkumné otázky, které budeme porovnávat s výsledky našeho výzkumu.

Z dřívějších studií vyplývá, že práce instruktora aktivit v přírodě je výrazně ovlivněna dobrodružným charakterem zaměstnání. Z tohoto faktu vyplývá první výzkumná otázka:

VO₁: Je pro instruktora důležitá v rámci zaměstnání určitá míra rizika, výzva a možnost testovat svoje schopnosti?

Autoři zabývající se tématem motivace a osobnosti instruktora aktivit v přírodě udávají, že si instruktoři vytvářejí velmi blízký přátelský vztah s většinou svých spolupracovníků. Z toho tedy:

VO₂: Jak jsou pro instruktora aktivit v přírodě důležité ostatní instruktoři a sociální vztahy v zaměstnání?

Další oblastí, ze které vyvozujeme výzkumné otázky, je sebehodnocení a seberealizace jedince.

VO₃: Je pro instruktora aktivit v přírodě důležitá zodpovědnost a možnost rozhodovat?

Posledním tématem jsou rozdíly pohlaví, tj. jak se všechny výše uvedené otázky liší ve vztahu k zaměstnání u mužů a žen.

VO₄: Jaké můžeme vyzorovat rozdíly v motivaci a v typologii osobnosti u žen a mužů ve vztahu k zaměstnání instruktora aktivit v přírodě?

8 METODIKA

8.1 Charakteristika zkoumaného souboru

Pro celkové porozumění výzkumu je potřeba charakterizovat zkoumaný soubor. Je vhodné popsat nejen instruktory, ale i zákazníky, kterým se věnují a prostředí ve kterém pracují.

8.1.2 Charakteristika instruktora

Instruktor ve společnosti TrollAktiv se dá nejlépe popsat slovem nomád. Jedná se o sezónní pracovníky, kteří za prací cestují po celém světě. Často nevydrží v jedné společnosti více jak 2 roky. Jedná se o velice pestrý mezinárodní tým s různou úrovní zkušeností a dovedností. Pravděpodobně je pro většinu z nich velmi inspirativní a rozvíjející pracovat v takovém týmu. Instruktoři byli pro tento výzkum vybíráni prostým náhodným výběrem. Výzkumu se zúčastnili instruktoři ve věku mezi 19 a 30 lety pocházející z Velké Británie (6), Indie (2), Chorvatska (2), Česka (2), Finska (2), Nizozemska (1), Norska (1), Jihoafrické republiky (1), Litvy (1), Argentiny (1) a Austrálie (1). Ve zkoumaném vzorku je 14 mužů a 6 žen.

8.1.3 Charakteristika zákazníka

Každoročně navštíví TrollAktiv více jak 10 000 zákazníků. Sezóna je zde relativně dlouhá – od poloviny dubna do poloviny října, a dělí se na tři hlavní období:

1. Školní sezóna (duben – červen)
2. Turistická sezóna (červenec – srpen)
3. Školní sezóna (srpen – říjen)

Každé období je, co se typu zákazníka týče, velmi specifické, což vyžaduje rozdílný instruktorský přístup.

Školní sezóna

Centrum je často využíváno norskými a dánskými středními školami pro kurzy v přírodě. Tyto skupiny jsou objednané dlouho dopředu a každý instruktor tak ví, co bude v následujících dnech dělat. Jedná se v podstatě o to, že si škola zaplatí nejen ubytování a stravu, ale i program a instruktory. Z hlediska instruktora je pro toto období velmi specifická práce s jednou skupinou po delší časový úsek (1 týden), kdy se stejné skupině věnuje při různých aktivitách. Jsou kladeny větší nároky na poznání a zapamatování si zákazníků. Důležitá je i disciplína, protože se jedná o děti v období staršího školního věku a tedy období vzdoru. Mnohem více, než v turistické sezóně je důležitá výchovná stránka aktivit. Častým problémem bývá i motivace dětí, které jsou na kurzech mnohdy nedobrovolně a nemají k aktivitám v přírodě žádný vztah. U takovýchto jedinců je nezbytný velmi opatrný přístup, zvláště u výzvočných aktivit jako je skalní lezení nebo rafting. Kromě žáků se obvykle aktivit účastní i jejich učitelé. Je proto dobré dávat si pozor, aby instruktor při aktivitách zabraňoval vzniku situací, které by mohly podkopat učitelovu autoritu.

Turistická sezóna

Jak napovídá název, tato část je charakteristická velkým počtem turistů, velmi často bez rezervace. Největším specifikem tedy je, že každý instruktor musí být celý den připraven pracovat. Jedná se o turisty nejen z Norska, ale velmi často i z Dánska, Německa, Francie, Nizozemska, Belgie a dalších zemí převážně západní Evropy. Charakteristické jsou rodiny s dětmi, mladé páry nebo velmi oblíbené rozlučky se svobodou. Největším pozitivem těchto skupin je zjevná dobrovolnost a chtění pro provozování aktivit. Nebývá velkým problémem tyto zákazníky motivovat, naopak by se rádi programu zúčastnili znovu. Instruktor si zde nebuduje k zákazníkovi velký vztah a stráví s ním maximálně jeden den. Na rozdíl od školních skupin však umí tito zákazníci projevit vděčnost za dobře odvedenou práci. (zdroj: <http://trollaktiv.no/en/about-trollaktiv/>)

8.1.4 Charakteristika prostředí

Výzkum proběhl v outdoorovém centru TrollAktiv v norském Syrtveitu. Tato obec leží v údolí Setesdal v regionu Aust-Agder, sedmdesát kilometrů od metropole jižního Norska, Kristiansandu.

Jižní Norsko je geografický region ležící na pobřeží části Severního moře nazývaný se Skagerrak. Celková rozloha je 16 493 km² (rozloha Norska je 385 252 km²). Počet obyvatel byl v roce 2016 285 646 (5,8% populace Norska). Ekonomicky je v regionu klíčová těžba dřeva, zemědělství (chov skotu a ovcí), hydroenergetika a především turismus. (zdroj: <https://www.ssb.no/befolkning/nokkeltall/befolkning>)

Z topografického hlediska jde o velmi členitý region. Kromě skalnatého pobřeží, které je mnohdy tvořeno ledovcovými oblíky, zde můžeme najít velké množství ostrovů a ostrůvků. Hned od pobřeží je krajina tvořena pahorkatinou, která se směrem do vnitrozemí rozrůstá na vrchovinu až hornatinu v severní části regionu (nejvyšší horou je Sæbyggjenuten, 1 507 m n. m.). Charakteristické jsou větší, či menší skalní masivy a velká údolí, jímž se svou délkou 147 km vévodí Setesdal.

Kromě již zmiňovaného moře se v oblasti nachází velké množství sladké vody. Je zde mnoho potoků, řek a jezer. Nejdelší řekou je s 245 km Otra protékající Setesdalským údolím. Největším jezerem je pak Byglandsfjorden (32,79 km²). Toto jezero se nachází 1 km od outdoorového centra.

V porovnání s centrální Evropou je krajina jen málo ovlivněna lidmi. Většinu území pokrývají smíšené lesy. I přes blízkost oceánu je klima spíše mírné s výraznými rozdíly teplot v zimě a v létě. V letních měsících mohou teploty vyšplhat až k hranici třiceti stupňů, nicméně moře zůstává poměrně studené. V zimě klesají teploty hluboko pod bod mrazu, což v kombinaci s častými srážkami v tomto období zajišťuje velké množství sněhu. Jižní Norsko je charakteristické relativně velkým počtem slunečních dní a stálým počasím. Je zřejmé, že poskytuje vynikající podmínky pro celoroční rekreaci a aktivity v přírodě (Ramberg et al., 2008).

Outdoorové centrum TrollAktiv bylo založeno v roce 1994 Timem Davisem. Původně se jednalo o společnost zaměřenou na britské turisty. V zimě nabízela lyžařské expedice v Norsku a v Alpách a v létě rafting, skalní lezení a safari. V roce 1997 firma přesídlila do své současné lokace na břeh řeky Otry u silnice č. 9 (hlavní komunikace z jihu na sever země v tomto regionu) v obci Syrtveit. Od té doby se z centra postupně stává moderní středisko zaměřující se na aktivity a vzdělávání v přírodě. V současné době je TrollAktiv největším

norským zprostředkovatelem komerčního raftingu. Kromě raftingu centrum nabízí mnoho dalších aktivit: kurzy jízdy na kajaku, paddleboarding, tubing, výlety na kánoích, paintball, lezení na umělé stěně, skalní lezení, lanový skluz, horská kola a bike park, pump track, lukostřelbu, team-buildingové aktivity, pěší treky, kurzy výchovy a vzdělávání v přírodě a kurzy pro vojenské skupiny. O zákazníky, kterými jsou turisté, firmy, vojáci a školní nebo skautské skupiny se každoročně stará 5 stálých manažerů a instruktorů a 18 sezónních instruktorů (zdroj: <http://trollaktiv.no/en/about-trollaktiv/>).

8.2 Realizace výzkumu

Náš výzkum proběhl v obou případech (osobnost a motivace) dotazníkovou metodou. Jedná se tedy o kvantitativní metodu zabývající se vztahy mezi proměnnými malého rozsahu. Podle Punche (2008, str. 13) je kvantitativní šetření navrženo tak, aby přineslo numerická data měřením proměnných. Ne všechna šetření jsou však kvantitativní. Jak je naznačeno výše, šetření se zabývá vztahy mezi proměnnými, z čehož vyplývá, že nejde o pouhý popis těchto hodnot, nýbrž i o vztah mezi nimi. Šetření malého rozsahu znamená, že je výzkum omezen limitovanými zdroji dat (v našem konkrétním případě limitovaným počtem instruktorů aktivit v přírodě).

Tato práce se opírá o metodu dotazovací, analytickou, syntetickou a dedukční. Metoda analytická a syntetická je využita v teoretické, rešeršní části práce při seznámení s jednotlivými studii zabývající se obdobným tématem. Analytická metoda se vyznačuje procesem reálného a myšlenkového rozkladu zkoumaného jevu, či situace na dílčí části, které se stávají předmětem zkoumání. Analytická metoda předpokládá menší části, ze kterých je celek složen a právě tyto menší celky a vztahy mezi nimi zkoumá. Tato metoda umožňuje oddělit podstatné a nepodstatné informace (Hendl, 2009).

Syntetická metoda je využita opět v rešeršní části při sumarizaci informací. Syntéza umožňuje propojit v celek informace, které jsme získali analytickým způsobem. Díky ní můžeme pochopit vzájemné vztahy jednotlivých jevů. Syntéza vede k sumarizaci a získání poznatků na vyšší úrovni, než je ta výchozí (Hendl, 2009).

Dedukční metodu v naší práci využíváme při zpracování získaných dat. Tato metoda nám umožňuje testovat hypotézy, tedy postup od obecných závěrů k jednotlivostem. Jde o přesnější vyvozování nových tvrzení při dodržování pravidel logiky (Jeřábek, 1993).

Stěžejní metodou tohoto výzkumu je dotazování. Dotazování lze rozdělit do několika typů:

- Ústní
- Písemné
- Elektronické
- Telefonické

Tento výzkum se opírá o elektronickou formu. Písemné dotazování (dotazníková metoda) je velmi rozšířeným nástrojem získávání informací. Hlavními výhodami jsou (ve většině případů) finanční nenáročnost, rychlost a objektivita ve smyslu potlačení vlivu respondenta a tazatele. Nevýhodami jsou nemožnost kontroly podmínek vyplnění (v tomto případě pravdivost poskytnutých dat) a nižší návratnost. Účel dotazníku je určen výzkumnými otázkami, které jsou v něm obsaženy a slouží ke sběru dat. Elektronické dotazování je v současné době velmi populární především pro svůj dosah a masovost. Tato metoda je díky tomu využívána i k reprezentativním výzkumům (Punch, 2008).

8.3 Použité metody

8.3.1 Dotazník motivace výkonu

V této práci jsme využili dvou dotazníků pro psychologický výzkum. Prvním je *Dotazník motivace výkonu* zkráceně *DMV*. *DMV* slouží k zjišťování předpokladů efektivní a úspěšné činnosti v pedagogické psychologii, psychologii práce a psychologii osobnosti. Dotazník pochází z roku 1992 a autory jsou T. Pardel, L. Maršáková a A. Hrabovská. Tato metoda vychází z teoretického modelu podle Atkinsona o faktorech motivace (o kterém se zmiňujeme v teoretické části práce). V tomto dotazníku se objevuje motiv úspěchu spojený s příjemnými emocemi a motiv vyhnutí se neúspěchu spojený se snahou uniknout ze situace. Konkrétně mluvíme o motivaci k výkonu (MV), anxiozitě podporující výkon (AP) a anxiozitě brzdící výkon (AB). Součástí je i subjektivní pravděpodobnost úspěchu a jeho subjektivní

hodnota, náročnost úkolu, situační procesy aj. Mnohofaktorový model výkonu tedy zajišťuje široký záběr dotazníku, zároveň ale znemožňuje dosažení adekvátní prediktivní validity.

Dotazník má 52 otázek se třemi kategoriemi: motivace k výkonu (MV) – 24 otázek, anxiozita brzdící výkon (AB) – 17 otázek, anxiozita podporující výkon (AP) – 10 otázek. Hodnocení otázek se nachází na normativní Likertově škále: 1 (vůbec pro mne neplatí) až 6 (zcela pro mne platí). Podle autorů testu jsou nezbytné absolutní klidové podmínky při vyplňování dotazníku, které zabere průměrně dvacet minut. Autoři rovněž nepovažují za nutné administrátora testu pro tento účel speciálně vycvičovat. Výsledky se interpretují pomocí T-bodů. Udávaná reliabilita testu je v rozmezí od 0.81 po 0.87. Validita testu je 0.71 (Mitterová, 2016).

8.3.2 IPIP pětifaktorový model osobnosti

Pro komplexní zjišťování kvalit osobnosti jsme použili elektronickou verzi IPIP pětifaktorového testu. Pětifaktorové osobnostní rysy jsou nejvíce akceptovaným a běžně užívaným modelem osobnosti v oblasti akademické psychologie. Pětifaktorový model pochází ze statistické studie odpovědí na osobnostní položky. Používáním metody, která se nazývá faktorová analýza, může výzkumník získat stovky osobnostních položek a položit si otázku: „Které z těchto položek jsou pro popis osobnosti nejdůležitější?“ Toto bylo provedeno s mnoha jedinci po celém světě a souhrnným výsledkem je pět nejvýraznějších položek osobnosti, které ji dokážou relativně přesně charakterizovat. Tyto položky jsou extraverte, neuroticismus, přívětivost, svědomitost a otevřenost vůči zkušenosti. Pětifaktorový model není spojen s žádným určitým testem, ale existuje mnoho různých způsobů, jak tyto proměnné získat (John in Pervin, 1990).

IPIP test se skládá z padesáti otázek, které testovaný označuje na škále 1 – 5, podle toho jak pravdivé jsou vzhledem k jeho osobě uvedené informace. Číslo 1 vyjadřuje nesouhlas, číslo 3 neutralitu a číslo 5 souhlas. Průměrná doba pro zvládnutí testu je 3 – 8 minut (zdroj: <http://personality-testing.info/tests/IPIP-BFFM/>).

8.3.3 Třífaktorový dotazník

Třetím a poslední zjišťovací metodou použitou v této práci je třífaktorový dotazník. Tento dotazník jsme vytvořili na základě výzkumu Alana Ewerta, Kena Gilbertsona, Yuan-Chun Luo a Alison Voightové *Beyond „Because it's there“ – Motivations for Pursuing Adventure Recreational Activities*. Tato práce se zabývá motivací k účasti na čtyřech různých aktivitách v přírodě (kanoistika na divoké vodě, skálolezení, mořské kajaky a vodní turistika). Autoři zde jednotlivé motivy rozdělují do tří různých dimenzí: faktor vzrušení, společenský faktor a faktor sebehodnocení (Ewert, 2013).

Poněkud jsme přetransformovali cíl výše uvedeného výzkumu a vztáhli jsme výsledky k pracovní motivaci instruktorů aktivit v přírodě. Výsledky tohoto výzkumu nám umožnily sestavit dotazník sestávající se ze čtrnácti výroků spadajících do tří výše uvedených dimenzí. Dotazovaný odpovídá pomocí normativní Likertovy škály od 1 do 5, kde 1 znamená silný souhlas, 3 neutrální postoj a 5 silný nesouhlas s daným výrokem. Přibližná doba pro vyplnění dotazníku je pět minut.

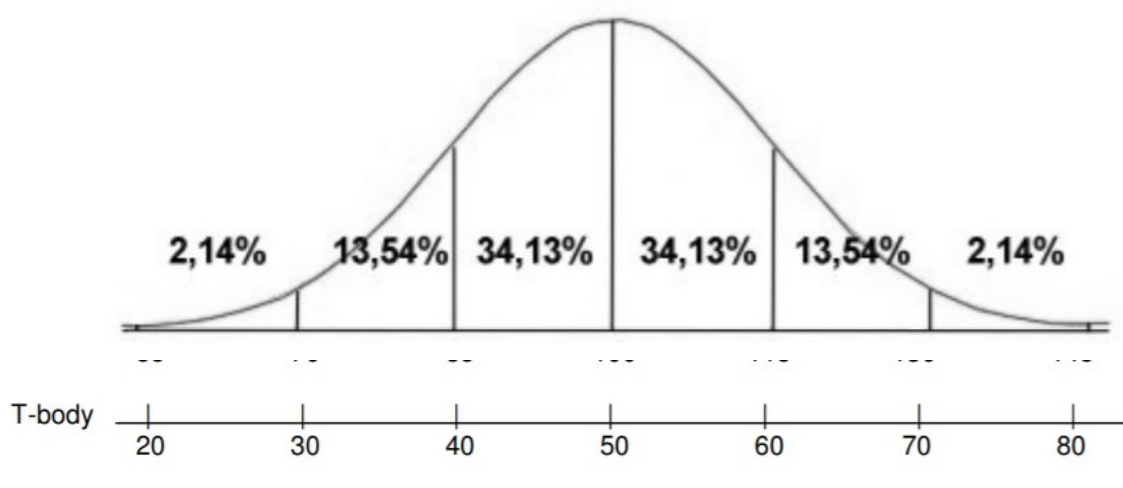
8.4 Vyhodnocení výsledků

8.4.1 Vyhodnocení DMV dotazníku

Vyhodnocení dotazníku probíhá pomocí vyhodnocovacích šablon. Dotazování vyplňují výsledky do 3 různých sloupců podle výše zmíněných kategorií (motivace k výkonu, anxiozita brzdící výkon a anxiozita podporující výkon). Sečtení hodnot v těchto sloupcích nám dává hrubé skóre. Pomocí převodních tabulek získáme hodnoty ve standartních skórech, T-bodech (stobodová škála) nebo Stenech (desetibodová škála). V této práci využíváme T-body (Pardel et al., 1992).

T-bod je typ standartního skóru odvozený ze Z-bodu. Interval T-bodů je od 0 do 100. Průměr má hodnotu 50 bodů, směrodatná odchylka má hodnotu 10 bodů (Hendl, 2009).

Obrázek č. 6 – T-body na Gaussově křivce normálního rozložení



(zdroj: http://pf.ujep.cz/~hnizdil/Antropo/antropomotorika_skripta.pdf)

U standardizovaného skóre dále vypočítáváme průměr, medián, směrodatnou odchylku a rozptyl. Výsledky jsou zpracovány pomocí tabulek a grafů.

8.4.2 Vyhodnocení IPIP pětifaktorového dotazníku osobnosti

Vzhledem k elektronické verzi dotazníku, jsou výsledky generovány automaticky díky openpsychometrics.org, na základě zpracování odpovědí probandů. Dotazník je v anglické verzi dostupný na webu zde: <http://personality-testing.info/tests/IPIP-BFFM/>. Tento webový IPIP dotazník nám dává hrubé skóre a percentilové hodnoty. Jak je uvedeno v předchozí kapitole, zajímá nás míra jednotlivých faktorů. Pro úplnost a přehlednost uvádíme tyto faktory v následující tabulce.

Tabulka č. 3 – Přehled charakteristik obsažených v pětifaktorovém modelu osobnosti

Jedinci skórující vysoko	Charakteristika pětifaktorového modelu	Jedinci skórující nízko
Zvídavý Originální Tvořivý Obrazotvorný Inteligentní Kultivovaný	O (V) Openness to Experience/ Otevřenost vůči zkušenostem <i>Intelekt</i> <i>Kultura</i> <i>Aktivní vyhledávání nových zkušeností a prožitků</i>	Konvenční Pragmatický Realistický Nepřizpůsobivý Neinteligentní Nevzdělaný
Spolehlivý Pracovitý Přesný Pořádkumilovný Zodpovědný Pečlivý	C (IV) Conscientiousness/ Svědomitost <i>Zajišťuje míru motivace a vytrvalosti na cíl zaměřeného chování. Odlišuje spolehlivé od lhostejných</i>	Bezcílný Nedbalý Líný Nesvědomitý Chaotický Nevytrvalý
Společenský Aktivní Povídaný Družný Průbojný Smělý	E (I) Extraversion/Extraverze <i>Zajišťuje kvantitu interpersonálních interakcí, úroveň aktivity a stimulace</i>	Uzavřený Málomluvný Plachý Nesmělý Samotářský Tichý
Dobrosrdečný Laskavý Snášenlivý Srdečný Skromný Smířlivý	A (III) Agreeableness/Přívětivost <i>Zajišťuje kvalitu interpersonální orientace na kontinuu od soucítění po nepřátelskost v myšlenkách, pocitech, i činech</i>	Panovačný Útočný Pomstychtivý Bezcitný Despotický Konfliktní
Napjatý Neklidný Labilní Nejistý Vznětlivý Popudlivý	N (II) Neuroticism/Neuroticismus <i>Odlišuje jedince náchylné k psychickému vyčerpání a obtížně zvládající psychickou zátěž jedinců vyrovnaných a odolných vůči psychickému vyčerpání</i>	Klidný Uvolněný Vyrovnaný Stabilní Sebejistý Nezdočný

(Hřebíčková, 2011, str. 11)

Jednotlivé výsledky jsou souhrnně zpracovány v přehledných tabulkách a grafech pomocí statistických metod (průměr, medián a četnost).

8.4.2 *Vyhodnocení třífaktorového dotazníku*

Výsledky třífaktorového dotazníku jsou zpracovány do jednotlivých tabulek a grafů podle třech předem určených dimenzí (faktor vzrušení, společenský faktor a faktor sebehodnocení).

Tabulka č. 4 – Třífaktorový dotazník

	Výroky	Škála
	FAKTOR VZRUŠENÍ	1-5
1	Rád/a se testuji	1-5
2	Rád/a bývám fyzicky a emočně vyzýván/a	1-5
3	Mám potřebu pro potěšení	1-5
4	Mám potřebu pro dosažení úspěchu	1-5
5	Rád/a rozvíjím svoje schopnosti	1-5
6	Rád/a čelím riziku a nebezpečí	1-5
	SPOLEČENSKÝ FAKTOR	
7	Mám rád/a blízkou interakci s dalšími lidmi	1-5
8	Mám potřebu pro přátelství	1-5
9	Jsem rád/a součástí skupiny/týmu	1-5
	FAKTOR SEBEHODNOCENÍ	
10	Chci být vnímán/a jako kajakář/ka (lezec/lezkyně atd.)	1-5
11	Rád/a ostatním ukazuji svoje dovednosti	1-5
12	Mám potřebu pro sebevyjádření	1-5
13	Mám rád/a zodpovědnost a rozhodování	1-5
14	Rád/a používám svoje vybavení	1-5

Při vyhodnocování jsou využity statistické metody: průměr, medián, směrodatná odchylka, rozptyl a četnost.

9 VÝSLEDKY

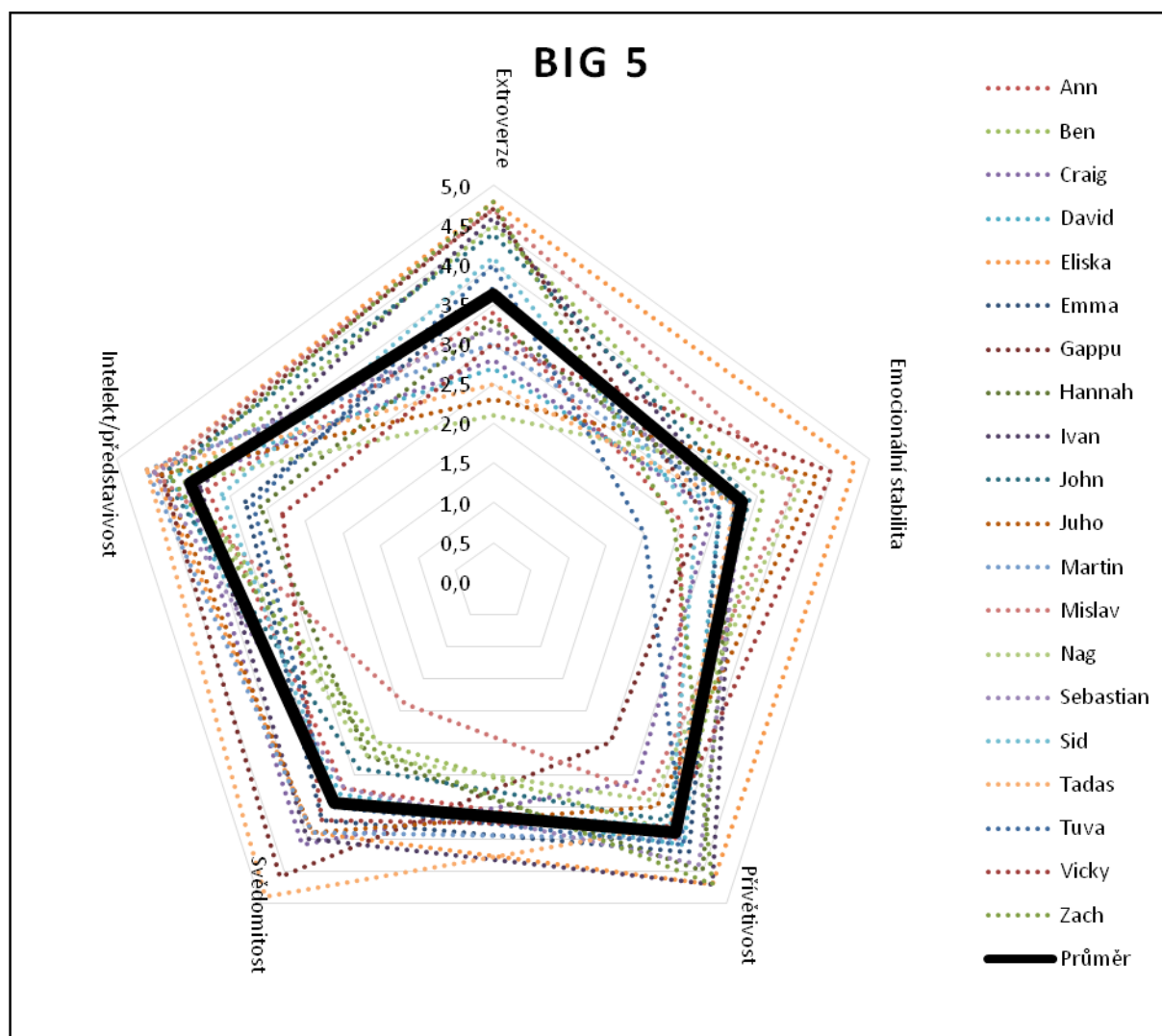
9.1 Pětifaktorový model osobnosti

V této kapitole shrnujeme výsledky dotazníku BIG 5 týkajícího se hodnot pěti osobnostních rysů: extraverze, neuroticismus, přívětivost, svědomitost a otevřenost vůči zkušenosti. Výsledky shrnujeme do tabulek (v příloze) a paprskových grafů – nejprve společně, poté muže a ženy zvlášť a nakonec vzájemně srovnáváme muže a ženy. Hodnoty jsou zde uvedeny od 1 do 5, kde 1 znamená nesouhlas, 3 neutralitu a 5 souhlas s přiřazeným osobnostním rysem. Pro větší přehled uvádíme průměrné hodnoty, medián a četnost jednotlivých hodnot rysů.

Souhrnné výsledky

Vyhodnocením BIG 5 dotazníků jsme získali data, která nám ukazují nadprůměrnou hodnotu extroverze u testovaných jedinců, víceméně průměrnou emocionální stabilitu, vysokou míru přívětivosti, nadprůměrnou svědomitost a poměrně velmi vysokou míru intelektu a představitosti. Zároveň se ukazuje poměrně značný rozptyl hodnot, v rozmezí 3 – 5 a to především u emocionální stability. Naopak vyšší jednotu odpovědí můžeme sledovat u položky intelekt/představitost. Vše je lépe vidět v následujícím grafu.

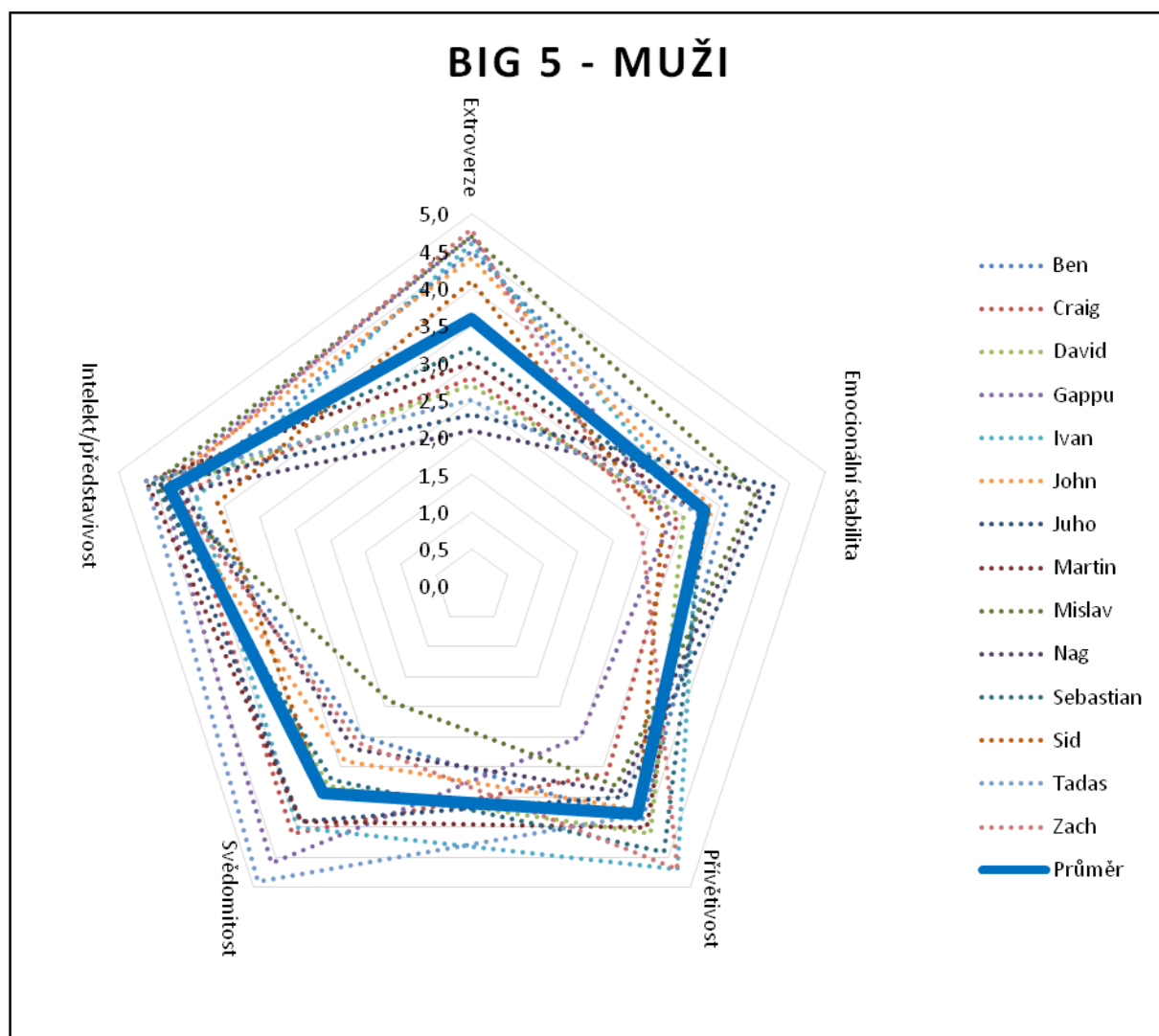
Graf č. 1 – Souhrnné výsledky dotazníku BIG 5



Výsledky muži

U separovaných výsledků mužů vidíme podobné hodnoty, jako u výsledků souhrnných. Toto je bohužel dáno převahou mužských jedinců ve zkoumaném vzorku. Jednotlivé průměrné hodnoty zde jsou: extroverze: 3,6; emocionální stabilita: 3,3; přívětivost: 3,8; svědomitost: 3,4 a intelekt/představitost: 4,3. Velký rozptyl hodnot vidíme především u svědomitosti a emocionální stability, naopak vysokou jednotu odpovědí u položky intelekt/představitost. Pro názornost opět přidáváme hodnoty uvedené v grafu

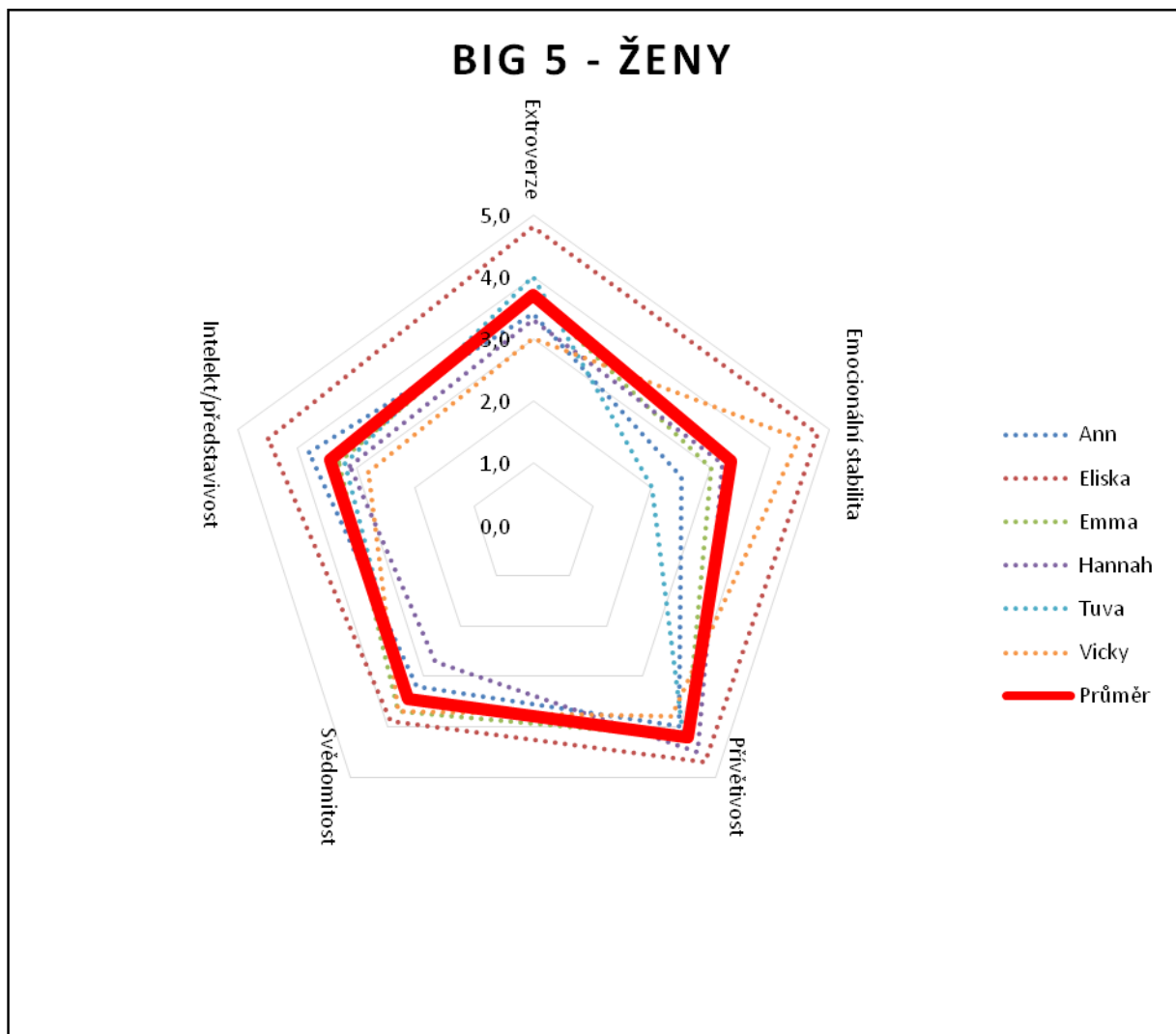
Graf č. 2 – Výsledky dotazníku BIG 5 – muži



Výsledky ženy

U vzorku žen vidíme opět vysoce nadprůměrné hodnoty extroverze. Dále průměrné hodnoty emocionální stability, vysoké hodnoty u přívětivosti a lehce nadprůměrné hodnoty svědomitosti a intelektu/představitivosti. Všechny hodnoty se pohybují mezi hranicí 3 – 5, kromě emocionální stability, kde lze vyzorovat vysokou nejednotnost odpovědí – všech 6 žen je téměř rovnoměrně rozděleno ve 4 skupinách četností mezi hodnotami 2 – 5. Graficky znázorněné hodnoty vypadají takto:

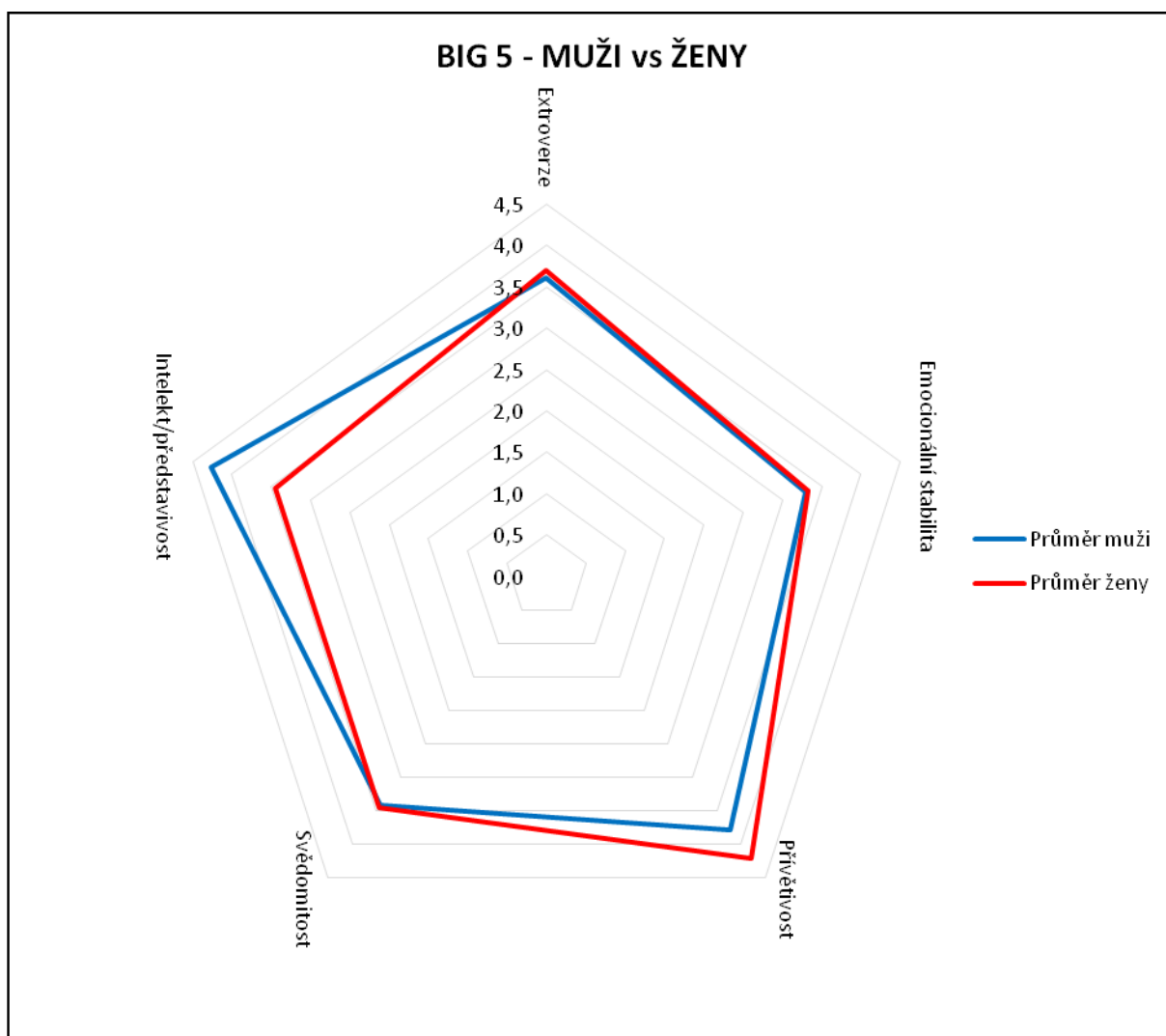
Graf č. 3 – Výsledky dotazníku BIG 5 – ženy



Porovnání výsledků mužů a žen

Velmi zajímavé se ukazuje grafické porovnání výsledků mužů a žen. Vidíme zde srovnatelné hodnoty u tří osobnostních rysů: extroverze, emocionální stabilita a svědomitost. Naopak pozorujeme vyšší hodnoty přívětivosti u žen (rozdíl 0,4) a zřetelně vyšší hodnoty intelektu/představitivosti u mužů (rozdíl 0,8)

Graf č. 4 – Výsledky dotazníku BIG 5 – porovnání výsledků mužů a žen



9.2 Třífaktorový dotazník

Tento dotazník určující motivaci instruktorů je rozdělen do tří jednotlivých dimenzí. Jsou to faktor vzrušení, společenský faktor a faktor sebehodnocení. Dotazovaný odpovídá pomocí normativní Likertovy škály od 1 do 5, kde 1 znamená silný souhlas, 3 neutrální postoj a 5 silný nesouhlas s daným výrokem. V následující kapitole popisujeme výsledky v jednotlivých dimenzích motivace. Opět nejprve souhrnně, poté zvlášť muže a ženy a nechybí ani srovnání obou pohlaví.

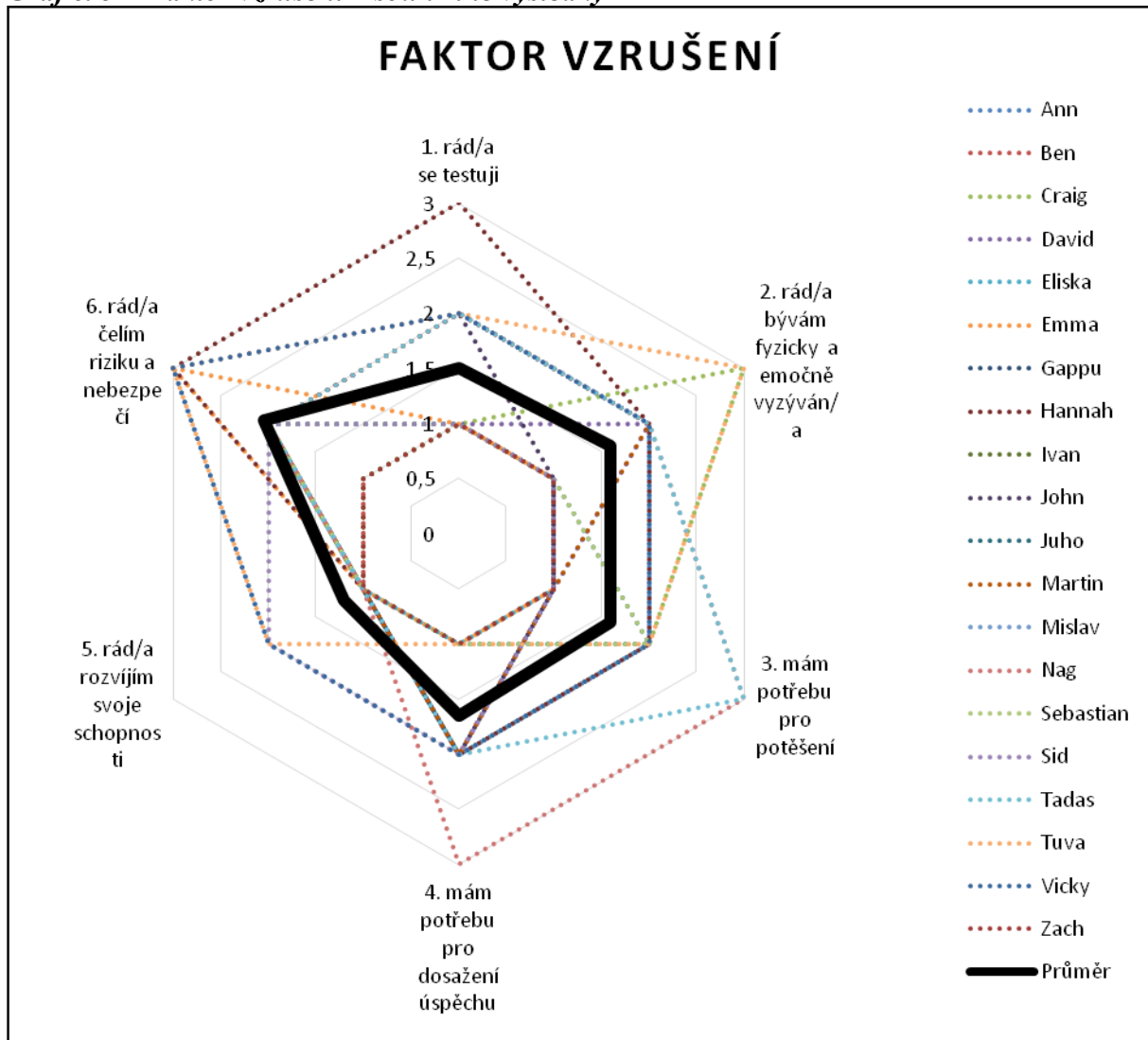
9.2.1 Faktor vzrušení

Faktor vzrušení určuje nutkání respondentů pro dobrodružství a různé výzvy v rámci zaměstnání. Je charakterizován šesti výroky: 1) rád/a se testuji, 2) rád bývám fyzicky a emočně vyzýván/a, 3) mám potřebu pro potěšení, 4) mám potřebu pro dosažení úspěchu, 5) rád/a rozvíjím svoje schopnosti, 6) rád/a čelím riziku a nebezpečí.

Souhrnné výsledky

Všechny hodnoty se nacházejí v rozmezí mezi 1 – 3, tj. mezi silným souhlasem s daným výrokem a neutrálním postojem. Vidíme, že více jak polovina silně souhlasí s výrokem „rád/a se testuji“. Zbylí, až na jednu výjimku, také souhlasí. Velmi podobný výsledek se ukazuje i u druhého a třetího výroku „rád/a bývám fyzicky a emočně vyzýván/a“ a „mám potřebu pro potěšení“. U výroku „mám potřebu pro dosažení úspěchu“ převažuje u 11 jedinců souhlas, tj. číslo 2 na škále. Velmi silným výrokem se ukázal pátý: „rád/a rozvíjím svoje schopnosti“ se kterým silně souhlasilo 80% dotazovaných. Naopak u výroku „rád/a čelím riziku a nebezpečí“ vyjádřila čtvrtina dotazovaných neutrální postoj a polovina souhlas. Průměrné hodnoty se pohybují kolem čísla 1,5, kromě posledních dvou výroků: „rád/a rozvíjím svoje schopnosti“: 1,2 a „rád/a čelím riziku a nebezpečí“: 2,05. Pro ilustraci uvádíme graf. Čím blíže středu grafu se hodnoty nacházejí, tím je daná hodnota významnější.

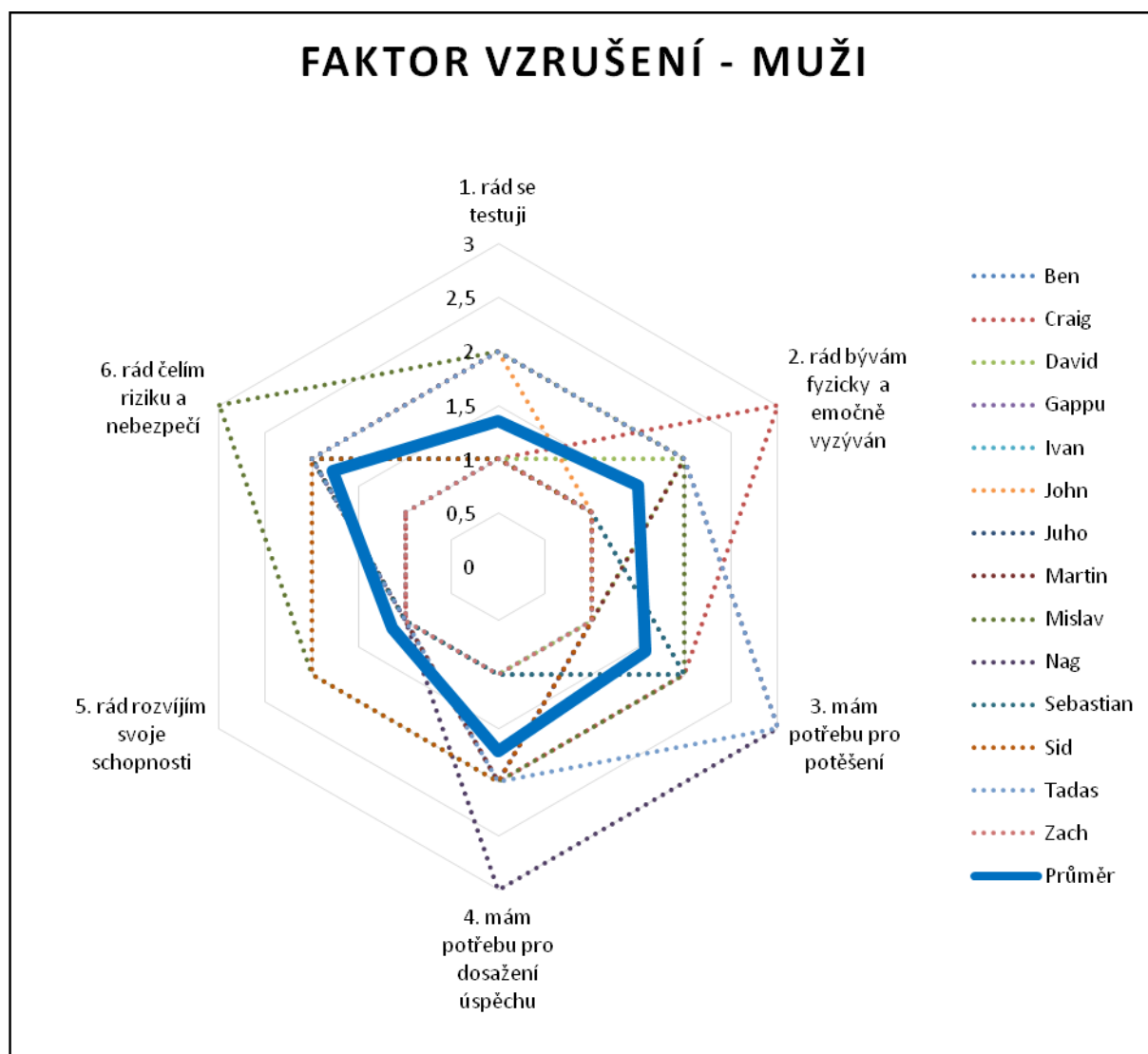
Graf č. 5 – Faktor vzrušení – souhrnné výsledky



Výsledky mužů

U mužů můžeme pozorovat celkově mírně nižší hodnoty, tzn. silnější souhlas s jednotlivými výroky. Tento trend platí u všech výroků, kromě „mám potřebu po dosažení úspěchu“ kde je hodnota o 0,06 bodu vyšší. Opět přidáváme i grafické znázornění výsledků.

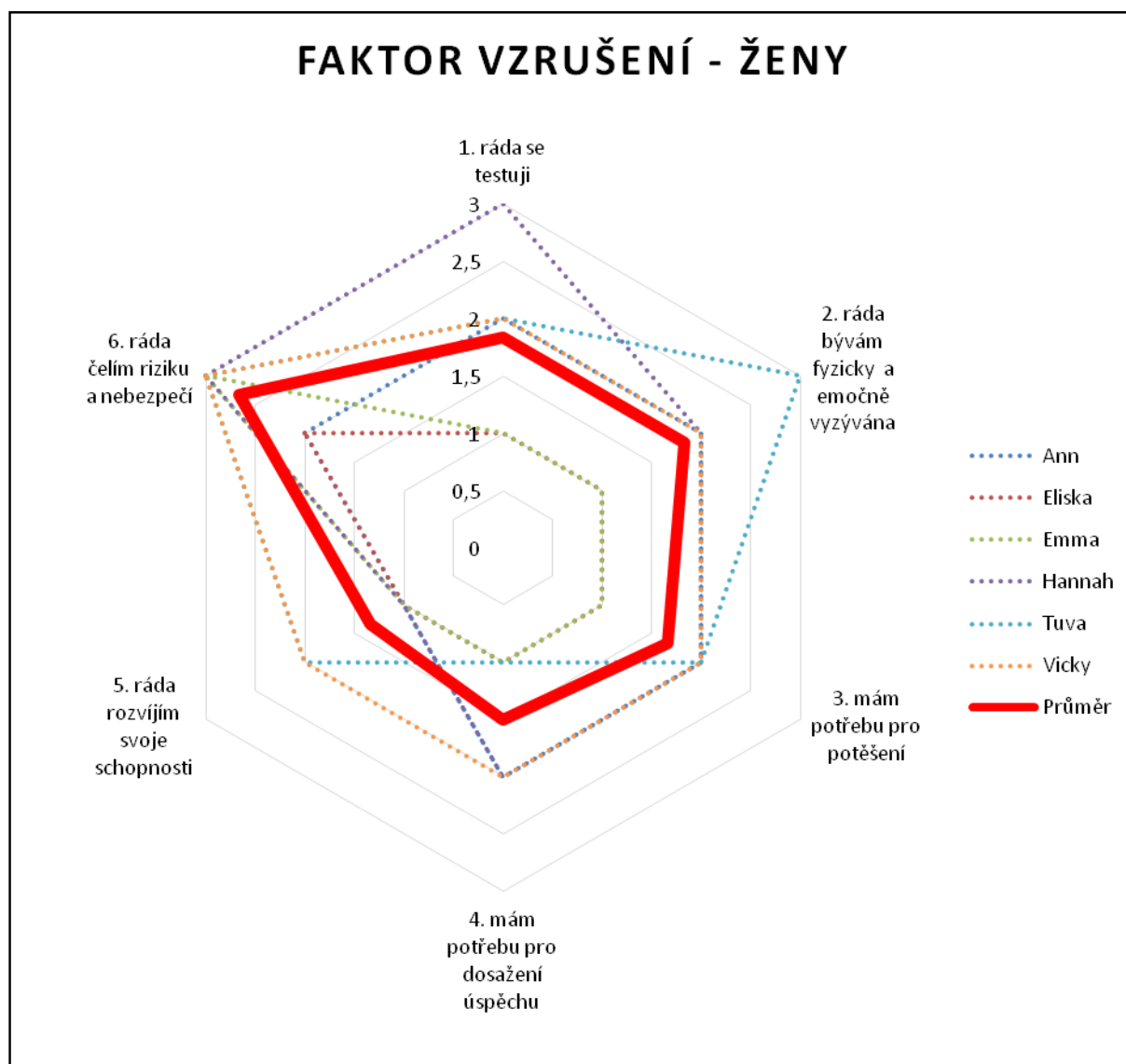
Graf č. 6 – Faktor vzrušení – výsledky muži



Výsledky žen

Padesát procent žen souhlasí s prvním a druhým výrokem, zbylé jsou rozděleny: 33% silný souhlas a 17% neutrální postoj k těmto dvěma výrokům. Šedesát sedm procent žen souhlasí s výrokem „mám potřebu pro potěšení“ a zbylé s tímto výrokem silně souhlasí. Všechny dotázané buď souhlasí nebo silně souhlasí s potřebou pro dosažení úspěchu. Dvě třetiny dotázaných žen má silnou touhu po rozvoji svých schopností a dvě třetiny mají neutrální postoj k výroku „ráda čelím riziku a nebezpečí“. Viz graf č. 6.

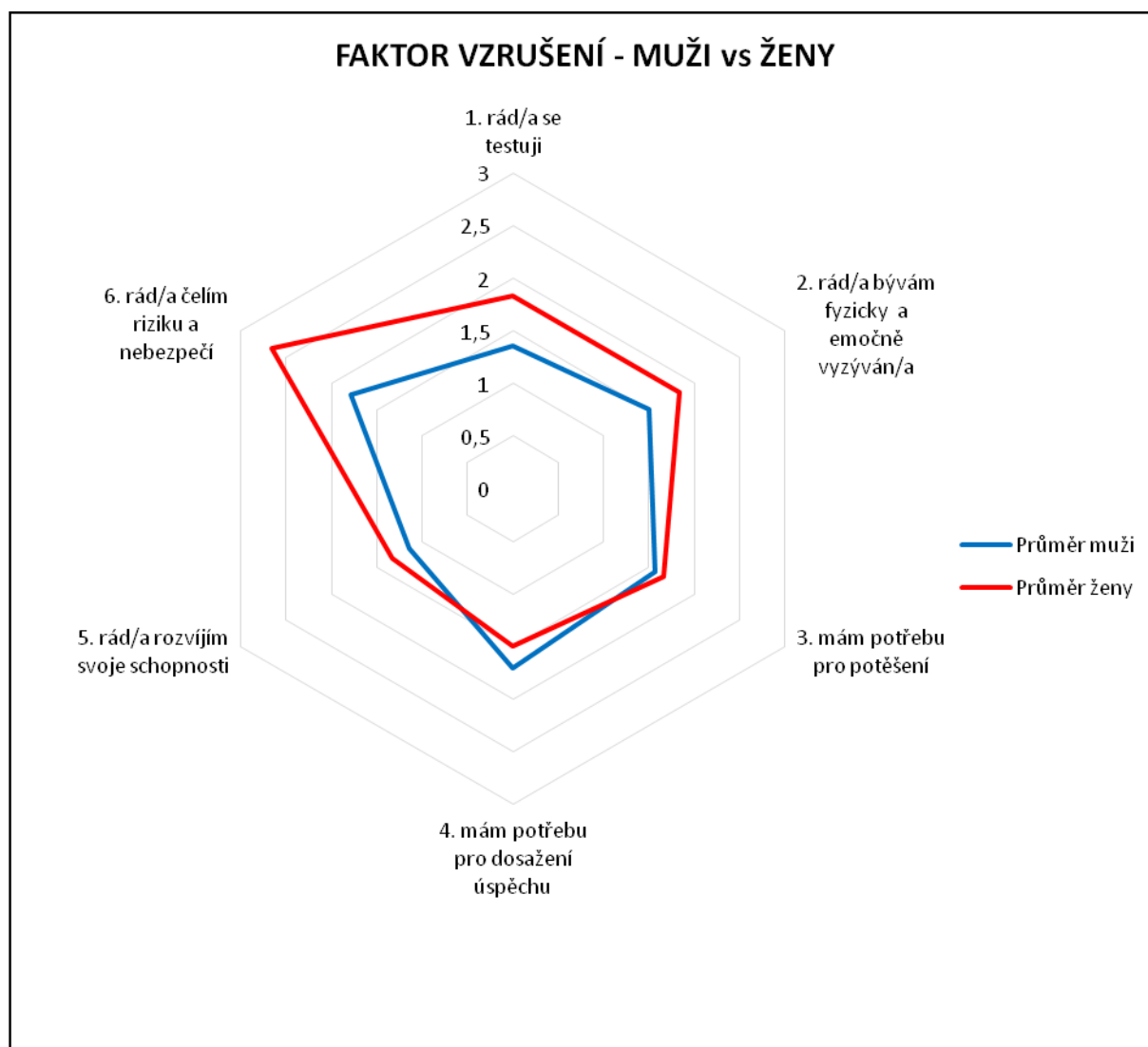
Graf č. 7 – Faktor vzrušení – výsledky ženy



Porovnání výsledků mužů a žen

Při pohledu na graf znázorňující průměrné hodnoty mužů a žen můžeme zpozorovat poměrně významné rozdíly. Jediná víceméně stejná hodnota je u výroku „mám potřebu pro potěšení“. Podobné hodnoty lze najít i u dalších dvou výroků „mám potřebu pro dosažení úspěchu“ a „rád/a rozvívám svoje schopnosti“. U výroku „rád/a bývám emočně a fyzicky vyzýván/a“ je rozdíl 0,33, kdy muži s tímto výrokem silněji souhlasí. Výrok „rád/a se testuji“ se liší o 0,48. Bez překvapení zůstává největší rozdíl u výroku „rád/a čelím riziku a nebezpečí“, který má hodnotu 0,88. Vše je přehledněji znázorněno v grafu níže.

Graf č. 8 – Faktor vzrušení – porovnání výsledků mužů a žen



9.2.2 Společenský faktor

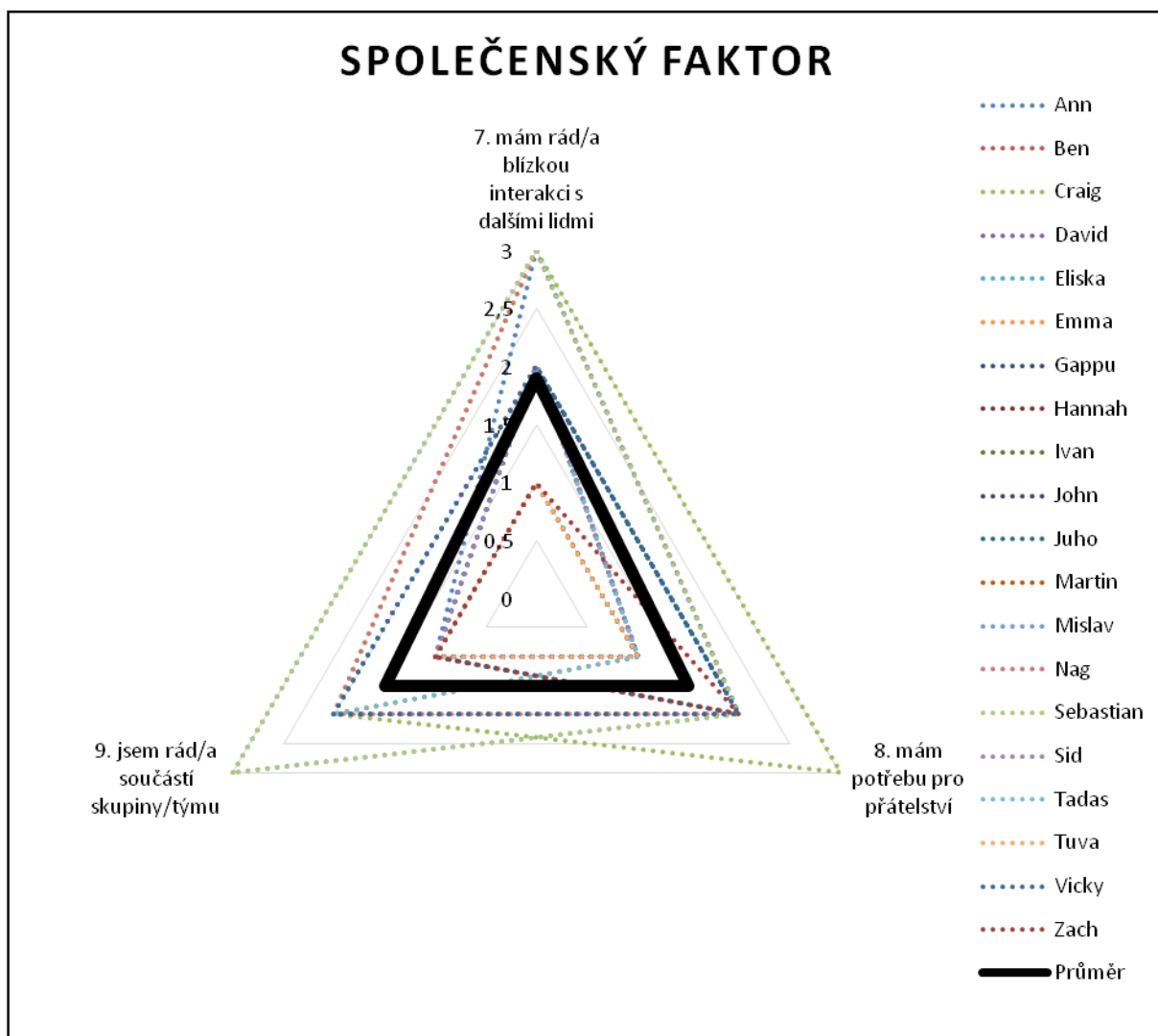
Dimenze společenského faktoru vyjadřuje touhu respondentů po sociálním kontaktu v zaměstnání a jeho důležitost. V dotazníku je charakterizována třemi výroky: 7) mám rád/a blízkou interakci s dalšími lidmi, 8) mám potřebu pro přátelství, 9) jsem rád/a součástí skupiny/týmu (číslování výroků začínáme číslem 7 pro větší přehled v návaznosti na předchozí otázky týkající se faktoru vzrušení).

Souhrnné výsledky

Opět můžeme pozorovat hodnoty pohybující se v rozmezí 1-3. Průměrná hodnota u výroku č. 7 „mám rád/a blízkou interakci s dalšími lidmi“ je 1,9 tj. souhlas. Třicet pět procent

respondentů s tímto výrokem silně souhlasí, 40% souhlasí a 25% vyjadřuje neutrální postoj. U dalšího výroku „mám potřebu pro přátelství“ silně souhlasí 55%, souhlasí 40% a neutrální postoj má pouze jeden respondent. Průměrná hodnota je zde 1,5 znamenající souhlas až silný souhlas. U poslední, deváté položky „jsem rád/a součástí skupiny/týmu“ silně souhlasí 60% procent dotazovaných, 30% souhlasí a 10% má neutrální postoj. Průměrné skóre je také 1,5. Více můžeme nalézt v následujícím grafu.

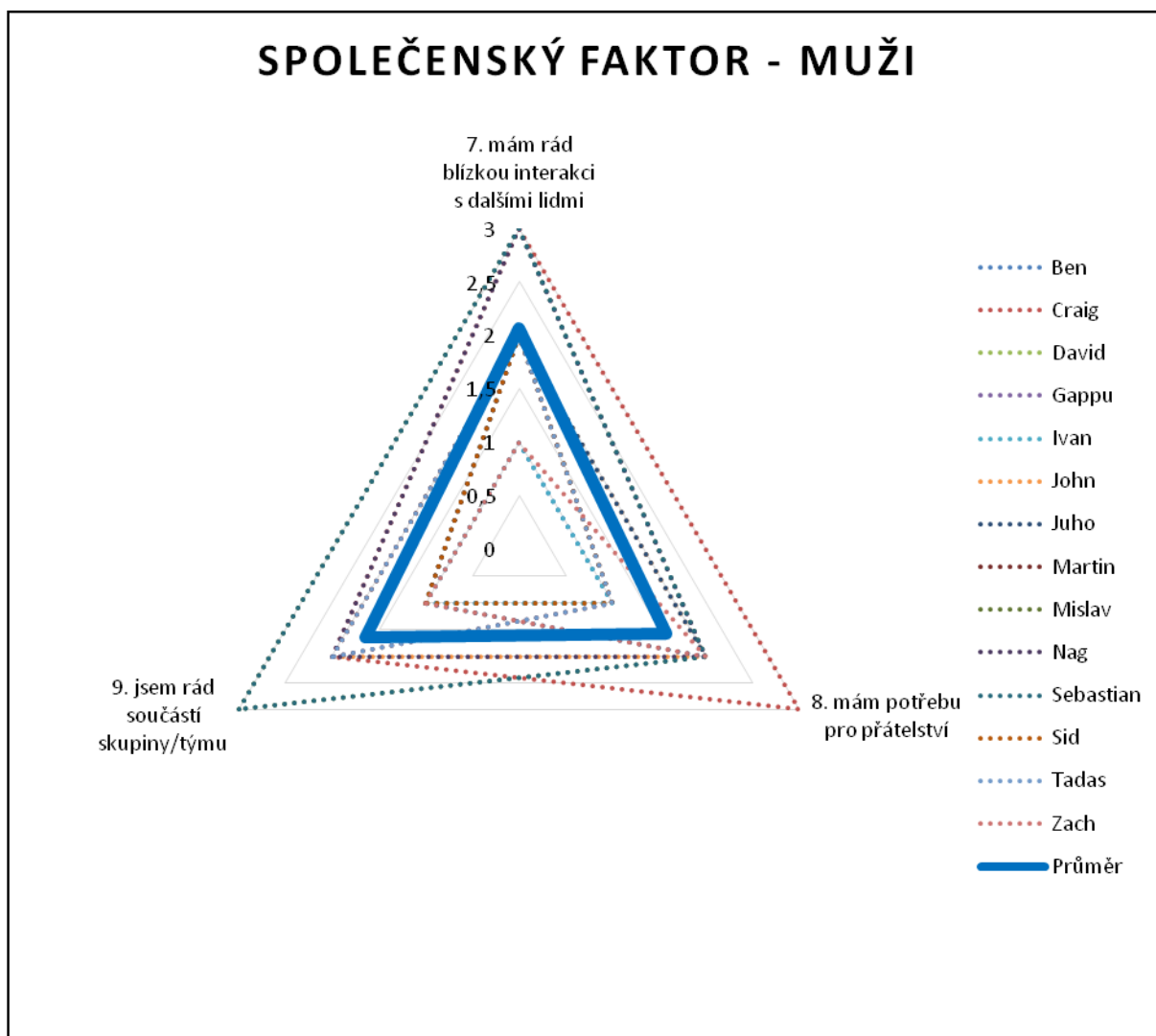
Graf č. 9 – Společenský faktor – souhrnné výsledky



Výsledky mužů

Z výsledků mužů vyplývá souhlas se sedmým výrokem (střední hodnota 2), u osmého výroku vidíme souhlas až silný souhlas (střední hodnota 1,5) a u devátého výroku „jsem rád součástí skupiny/týmu“ nalézáme také souhlas až silný souhlas (střední hodnota 1,5). Jednotlivé výsledky jsou mezi hodnotami 1 – 3.

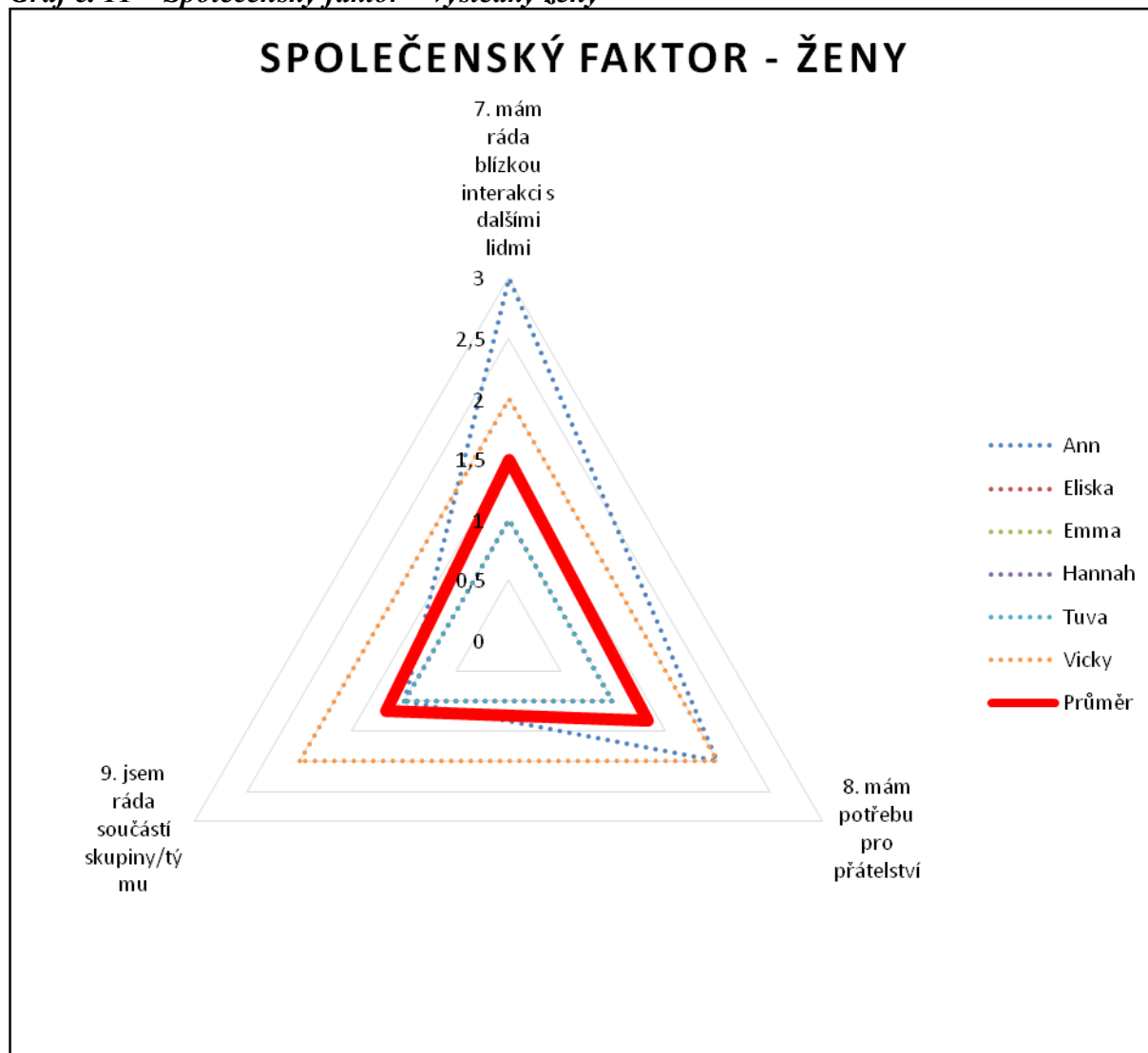
Graf č. 10 – Společenský faktor – výsledky muži



Výsledky žen

U menšího vzorku žen si lze všimnout rozložení odpovědí mezi hodnotami 1 a 2 (až na jednu výjimku). Ženy souhlasí, až silně souhlasí s výrokem „mám ráda blízkou interakci s dalšími lidmi“. Šedesát sedm procent má silnou potřebu pro přátelství a pět z šesti dotazovaných je velmi ráda součástí skupiny nebo týmu. Pro lepší přehled přidáváme graf.

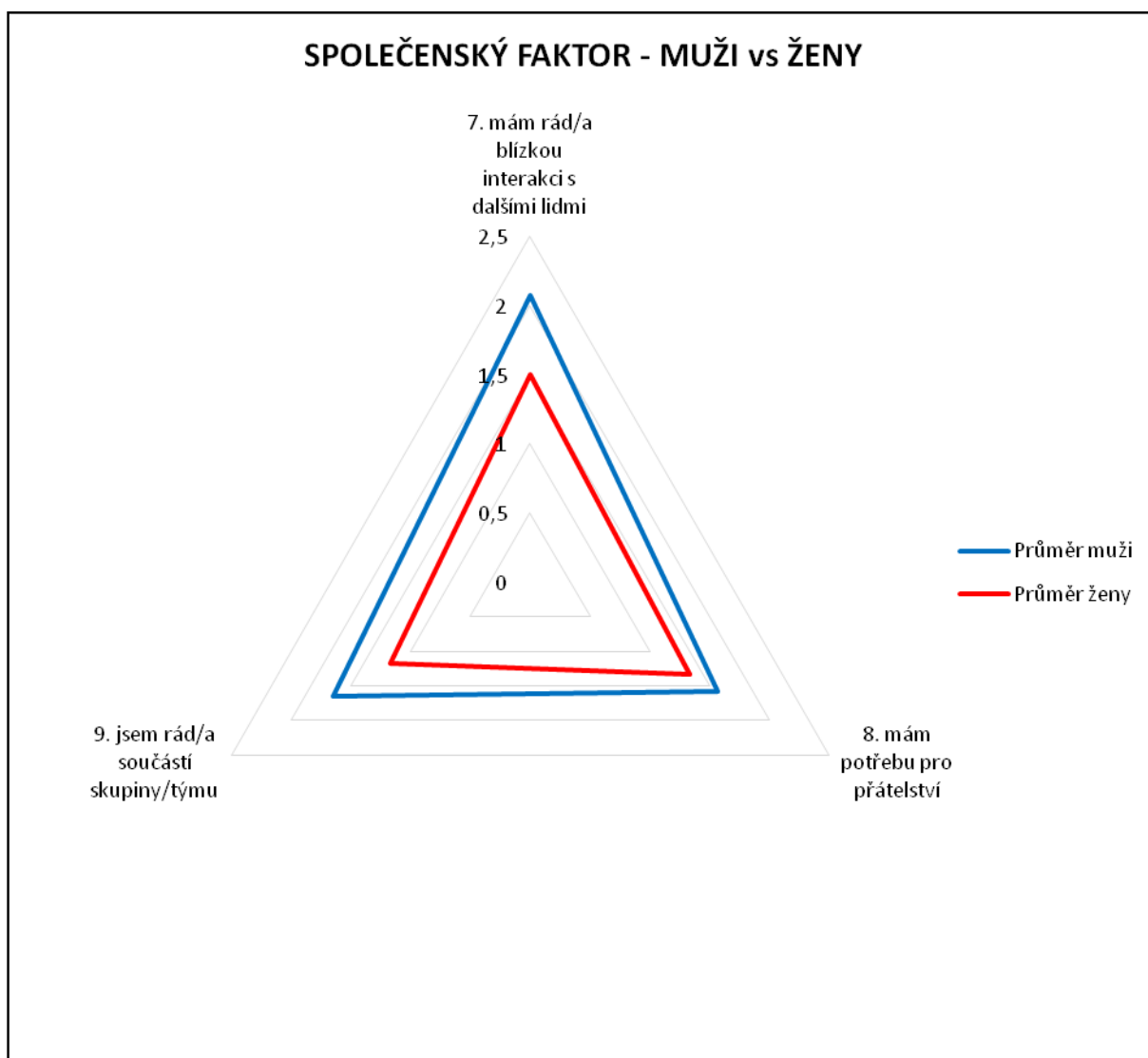
Graf č. 11 – Společenský faktor – výsledky ženy



Porovnání výsledků mužů a žen

Zajímavý vhled do problému nám ukazuje grafické porovnání ženských a mužských výsledků. Jasně z něho vyplývá větší důležitost společenského faktoru v zaměstnání u žen.

Graf č. 12 – Společenský faktor – porovnání výsledků mužů a žen



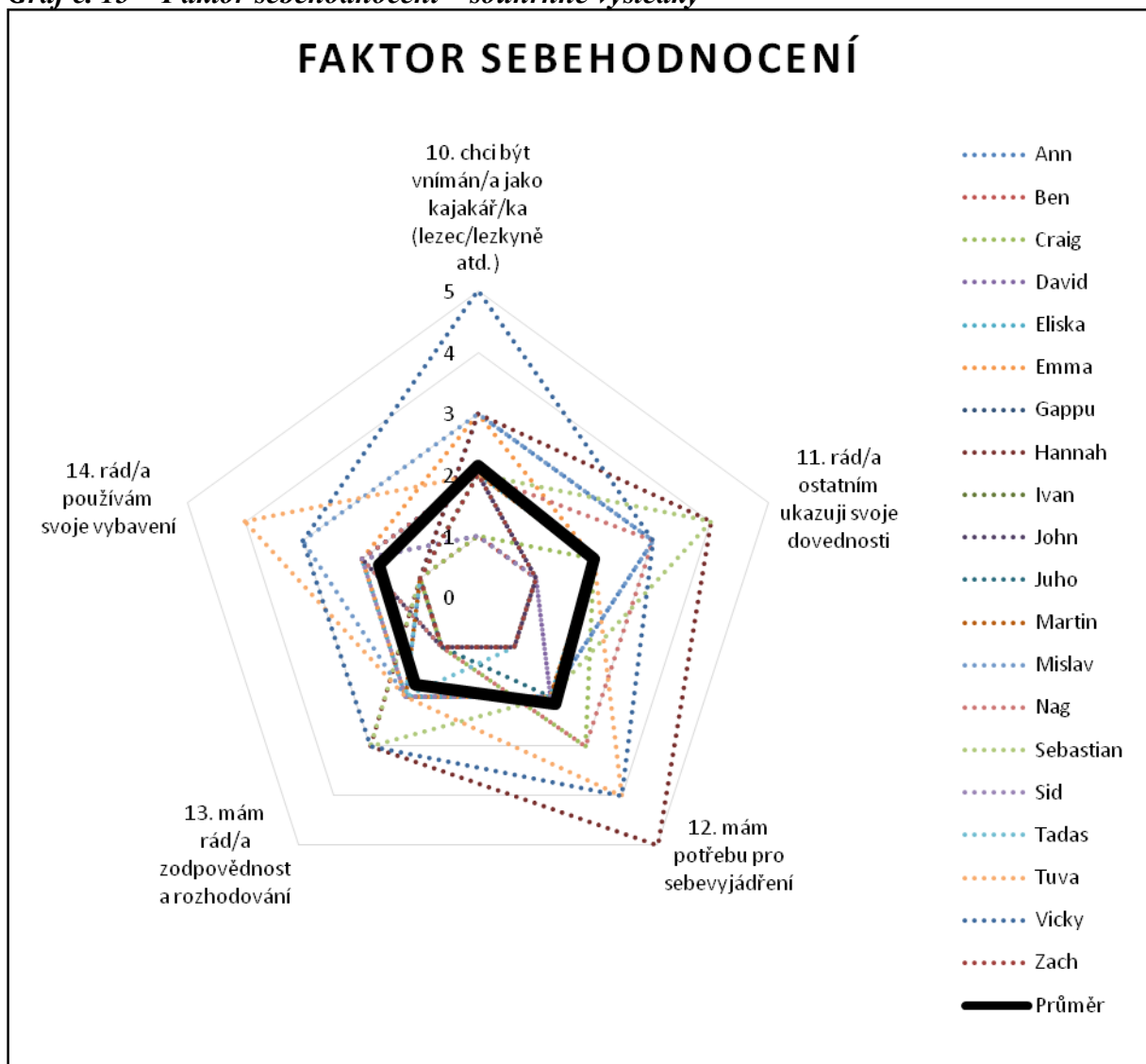
9.2.3 Faktor sebehodnocení

Faktor sebehodnocení ukazuje touhu instruktorů aktivit v přírodě po sebevyjádření, seberealizace nebo např. pro vyjádření specifického životního stylu. Je charakterizován pěti výroky: 10) chci být vnímán/a jako kajakář/ka (lezec/lezkyně atd.), 11) rád/a ostatním ukazuji svoje dovednosti, 12) mám potřebu pro sebevyjádření, 13) mám rád/a zodpovědnost a rozhodování, 14) rád/a používám svoje vybavení.

Souhrnné výsledky

Hodnotit sama sebe není lehké a pravděpodobně právě proto respondenti tentokrát využili celou škálu, tedy 1 – 5. U prvního výroku, který vyjadřuje, řekněme, image instruktora nám vychází průměrná hodnota 2,15, tzn. souhlas. Nicméně je zde poměrně značný rozptyl odpovědí (jeho hodnota je 0,82). Velmi podobný výsledek nacházíme i u druhého výroku této oblasti. Potřeba sebevyjádření je charakterizována průměrem 2,15 a velkým rozptylem odpovědí (1,23). Průměrnou hodnotu 1,75, respektive 1,7 pak nacházíme u posledních dvou výroků „mám rád/a zodpovědnost a rozhodování“ a „rád/a používám svoje vybavení“.

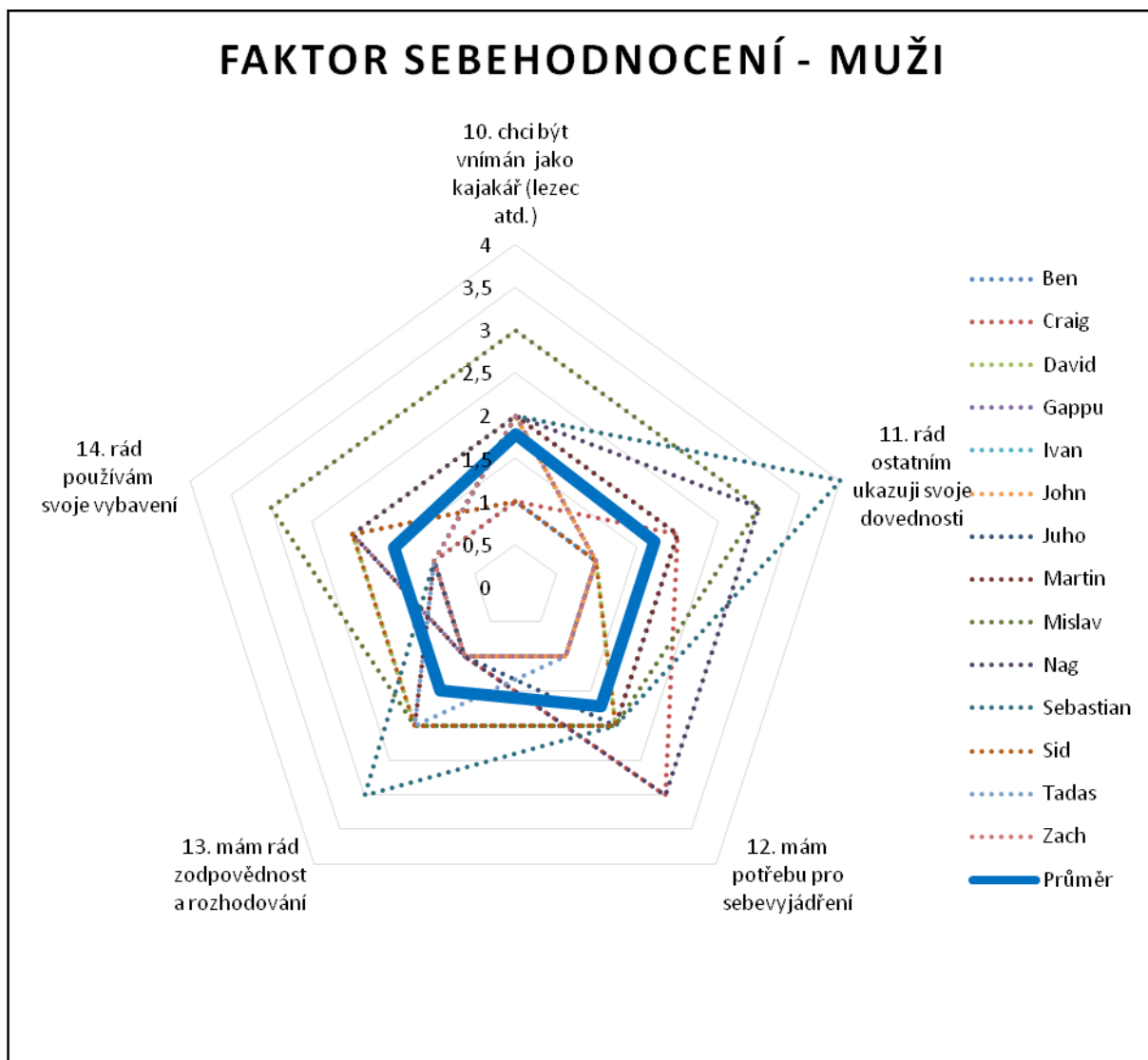
Graf č. 13 – Faktor sebehodnocení – souhrnné výsledky



Výsledky mužů

U mužů nacházíme vyrovnanější odpovědi (rozptyl se pohybuje kolem hodnoty 0,4), kromě druhé položky faktoru „rád ostatním ukazuji svoje dovednosti“, kde je rozptyl na hodnotě 0,92. Všechny průměrné hodnoty se nacházejí mezi 1,5 a 1,7 znamenající souhlas až silný souhlas.

Graf č. 14 – Faktor sebehodnocení – výsledky muži

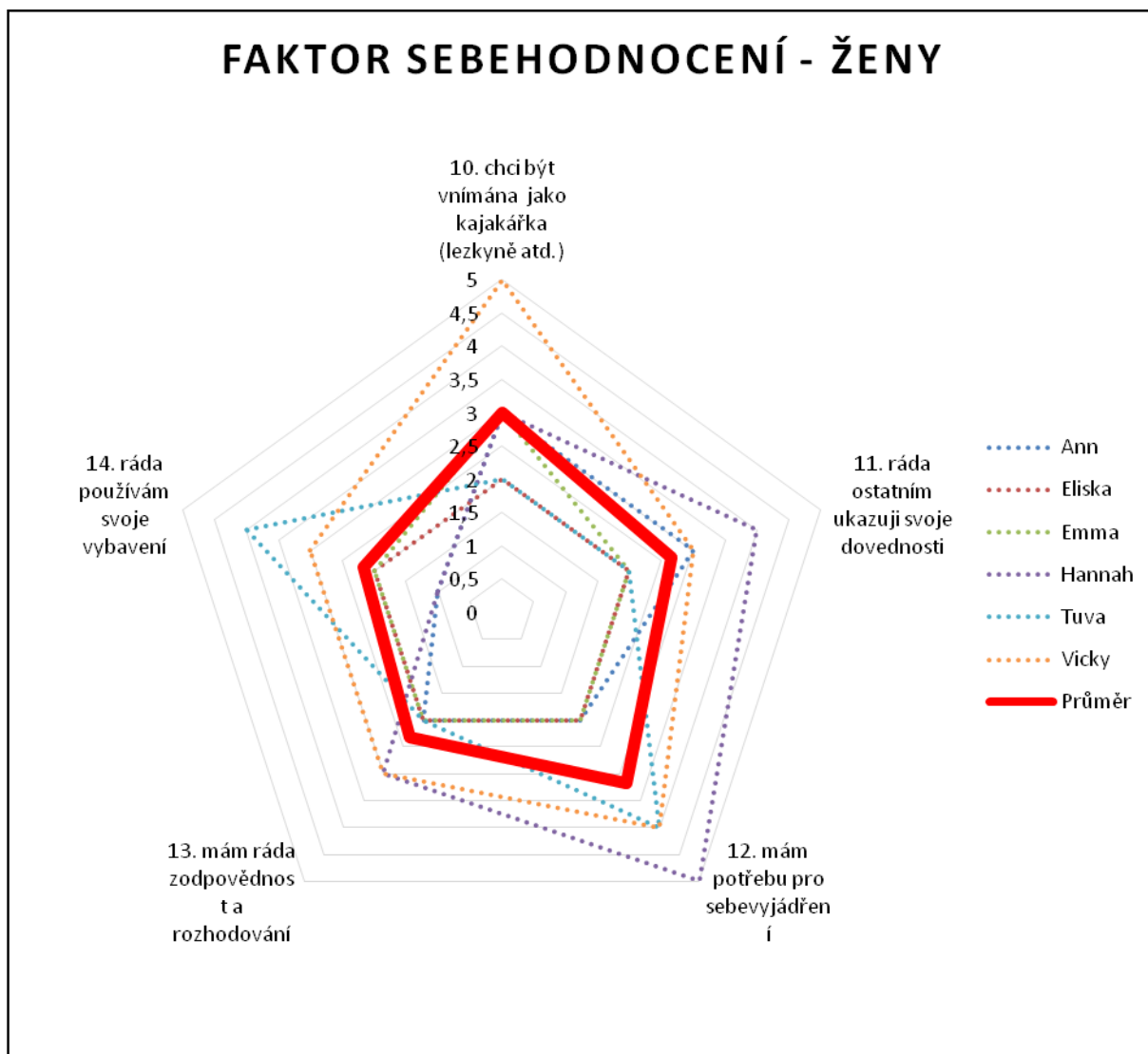


Výsledky ženy

Výrazně vyšší hodnoty nacházíme u žen. Např. u výroku „chci být vnímána jako kajakářka (lezkyně atd.)“ vychází průměrná hodnota 3 znamenající neutrální postoj. Víceméně neutrální postoj lze zaznamenat i u druhého výroku. Nad hodnotou 3, tedy

průměrně nesouhlasný postoj, je potřeba pro sebevyjádření. Zároveň je zde největší rozptyl odpovědí (1,47). Víceméně souhlasné postoje vycházejí u potřeby pro zodpovědnost a rozhodování a radosti využívat svoje vybavení.

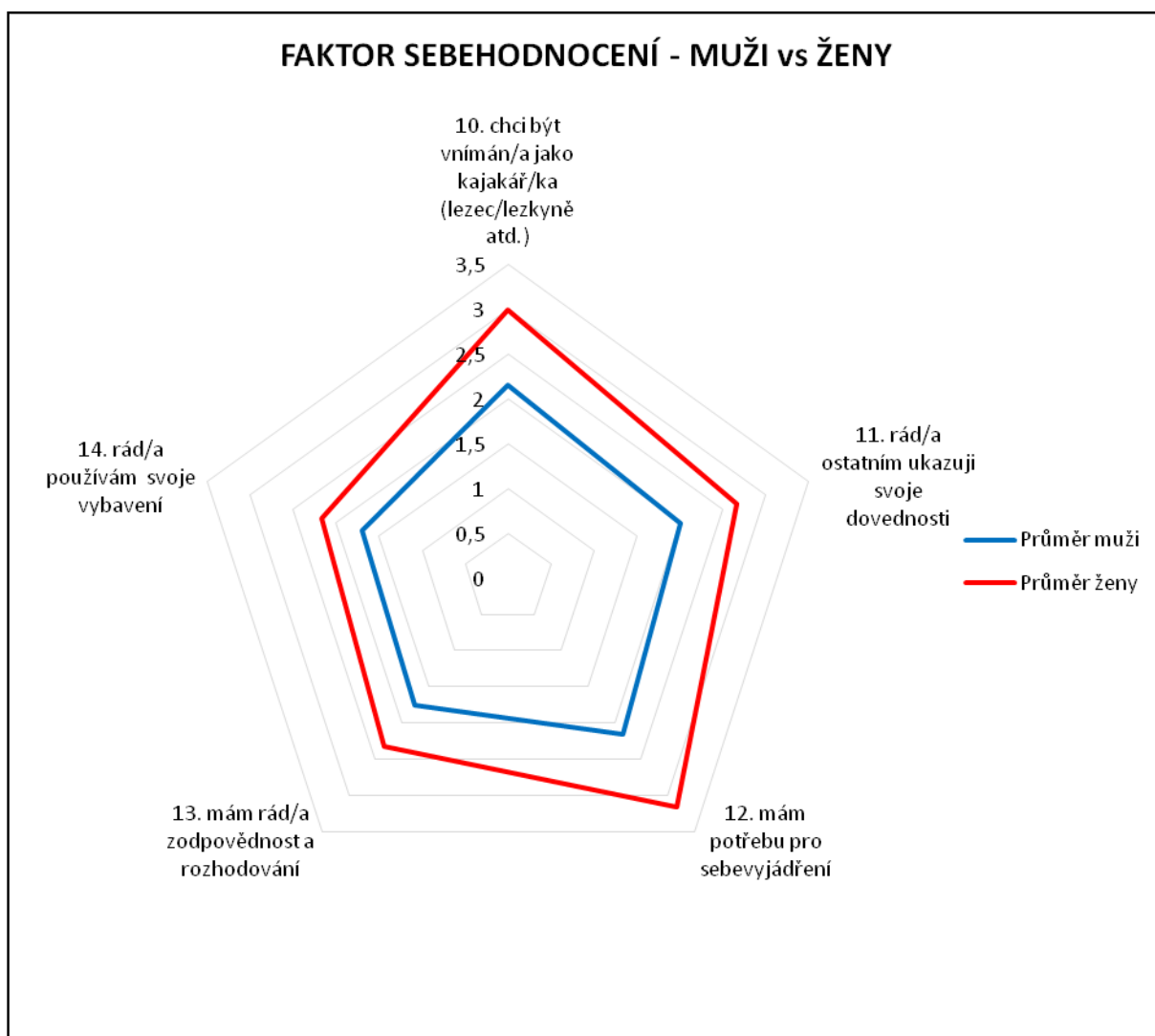
Graf č. 15 – Faktor sebehodnocení – výsledky ženy



Porovnání výsledků mužů a žen

Jak vyplývá z předchozího textu, všechny hodnoty faktoru sebehodnocení jsou výrazně nižší u mužů, tzn., že jsou pro ně dané výroky více charakteristické. Zároveň můžeme pozorovat, že se obě křivky kopírují, byť následují jiné hodnoty. Tzn., že k sebehodnocení mají muži i ženy velmi podobný přístup, byť posunutý o větší souhlas u mužů.

Graf č. 16 – Faktor sebehodnocení – porovnání výsledků mužů a žen



9.3 Dotazník motivace výkonu

Zde shrnujeme výsledky posledního použitého dotazníku. Výsledné hodnoty udávané v T-bodech jsou rozděleny do 3 komponent dotazníku: motivace výkonu (MV), anxiozita brzdící výkon (AB) a anxiozita podporující výkon (AP). Jednotlivé komponenty jsou charakterizovány následovně:

Motivace výkonu

- ukazuje charakteristiky výkonového chování, aspirační úroveň, vytrvalost v práci a časovou orientaci do budoucnosti

Anxiozita brzdící výkon

- vyjadřuje ztrátu pohotovosti a aktivity v kritických a vypjatých situacích; nacházíme souvislost s potřebou vyhnout se selhání

Anxiozita podporující výkon

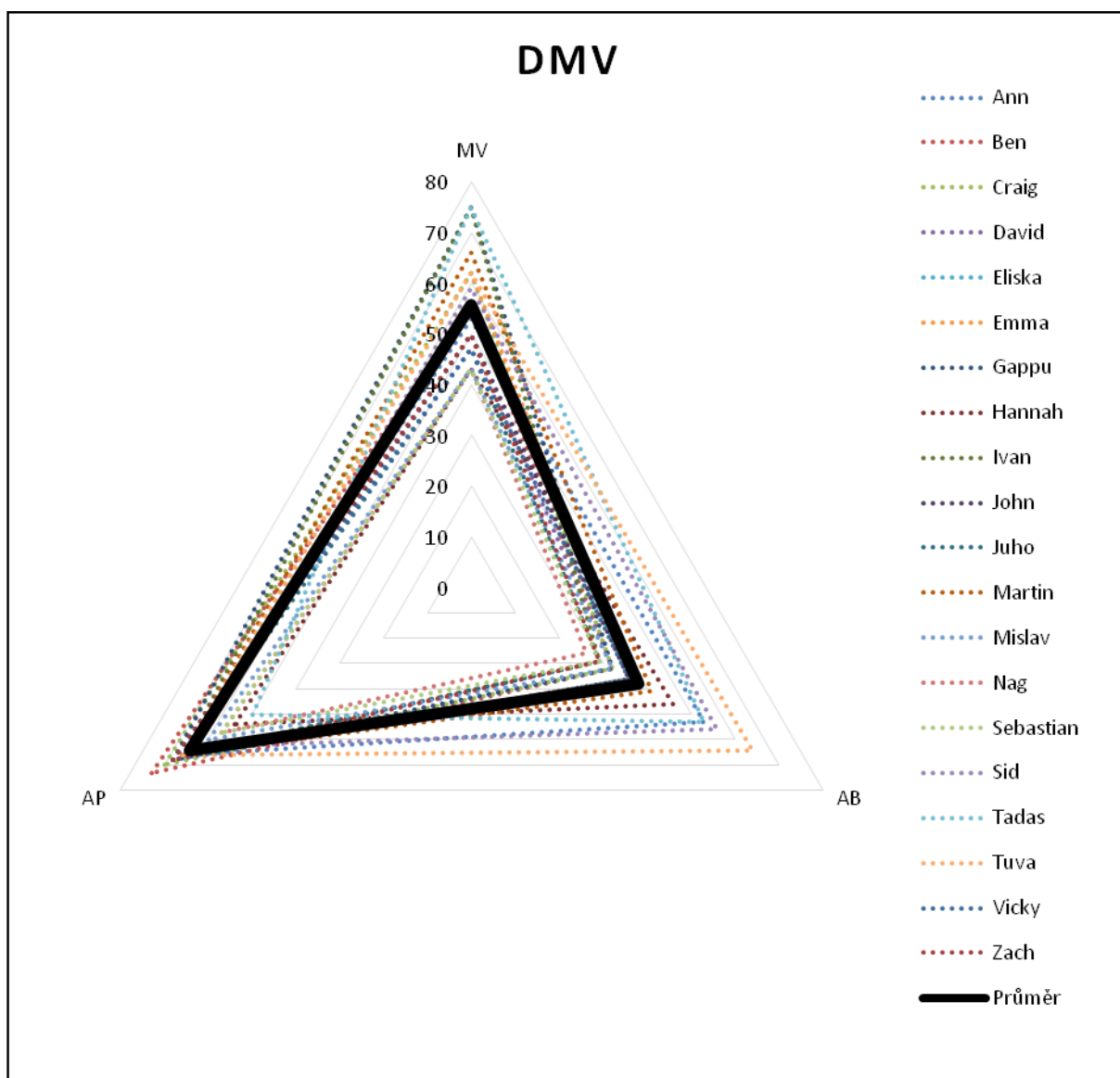
- popisuje souvislost mezi mírným stavem napětí a mobilizací aktivity jako příznivými podmínkami dobrého výkonu

Výsledky, stejně jako v předchozích kapitolách, uvádíme nejdříve dohromady, poté muže a ženy zvlášť a v poslední části srovnáváme výsledky obou skupin.

Souhrnné výsledky

Vyhodnocením DMV dotazníku jsme získali hodnoty v T-bodech. Průměrná hodnota motivace výkonu (MV) je 55,9 a nachází se tedy přibližně uprostřed stobodové škály. Hodnota směrodatné odchylky je zde 10,6 tzn. jedna směrodatná odchylka. Hodnota anxiety brzdící výkon (AB) je 38, tedy nízká. Směrodatná odchylka je potom 1,04. Naopak anxiozita podporující výkon (AP) je poměrně vysoká – průměrná hodnota je 66 T-bodů. Směrodatná odchylka vychází 0,56.

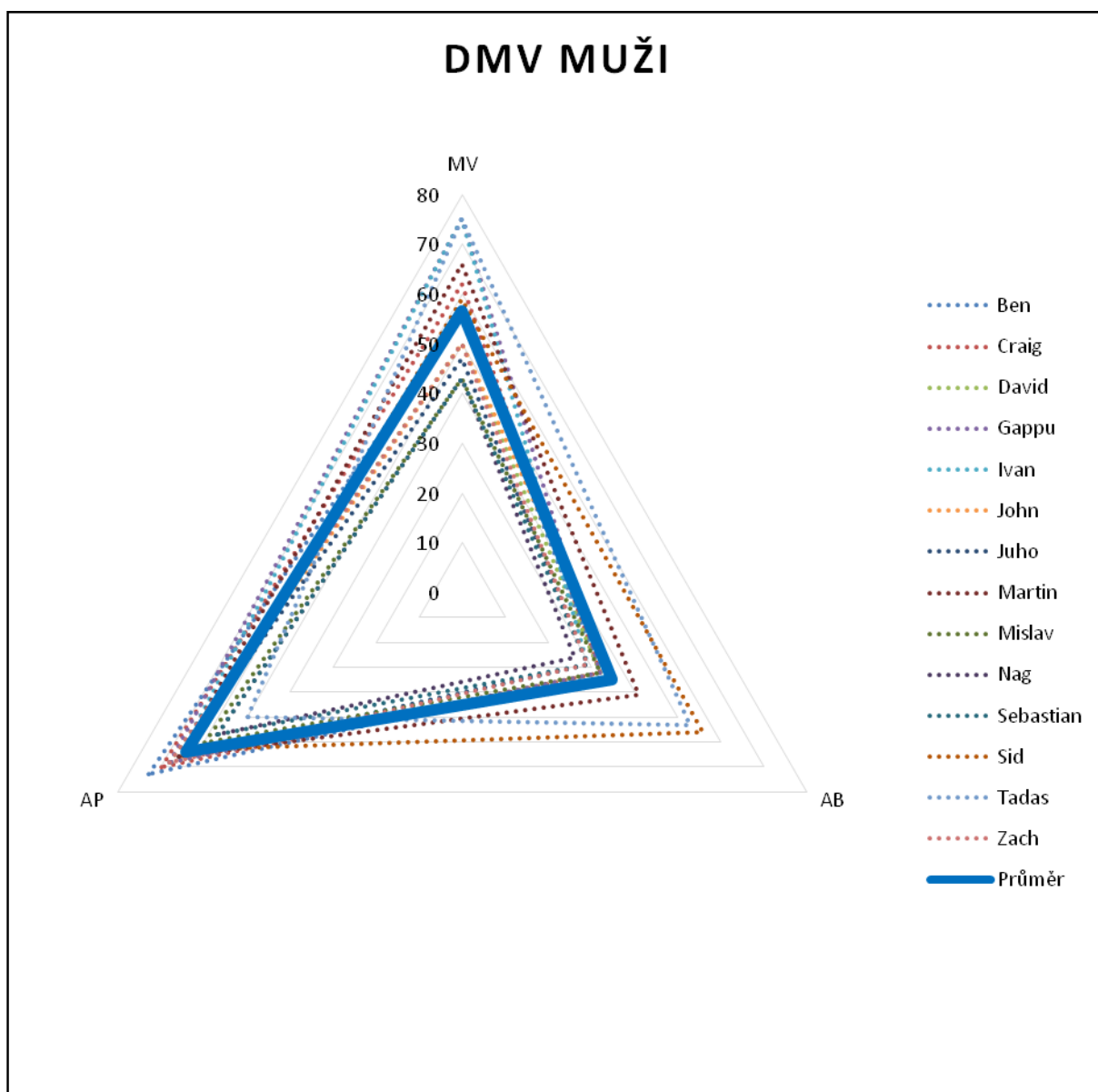
Graf č. 17 – Dotazník motivace výkonu – souhrnné výsledky



Výsledky muži

Výsledky mužské části vzorku jsou velmi podobné souhrnným výsledkům. Motivace výkonu (MV) je o 0,8 T-bodu vyšší oproti souhrnným výsledkům. Směrodatná odchylka je 1,2. Hodnota anxozity brzdící výkon (AB) je zde 34,8 se směrodatnou odchylkou 0,87 a anxiozita podporující výkon (AP) je 64,1 (rozdíl 0,1 T-bodu). Směrodatná odchylka je 0,59.

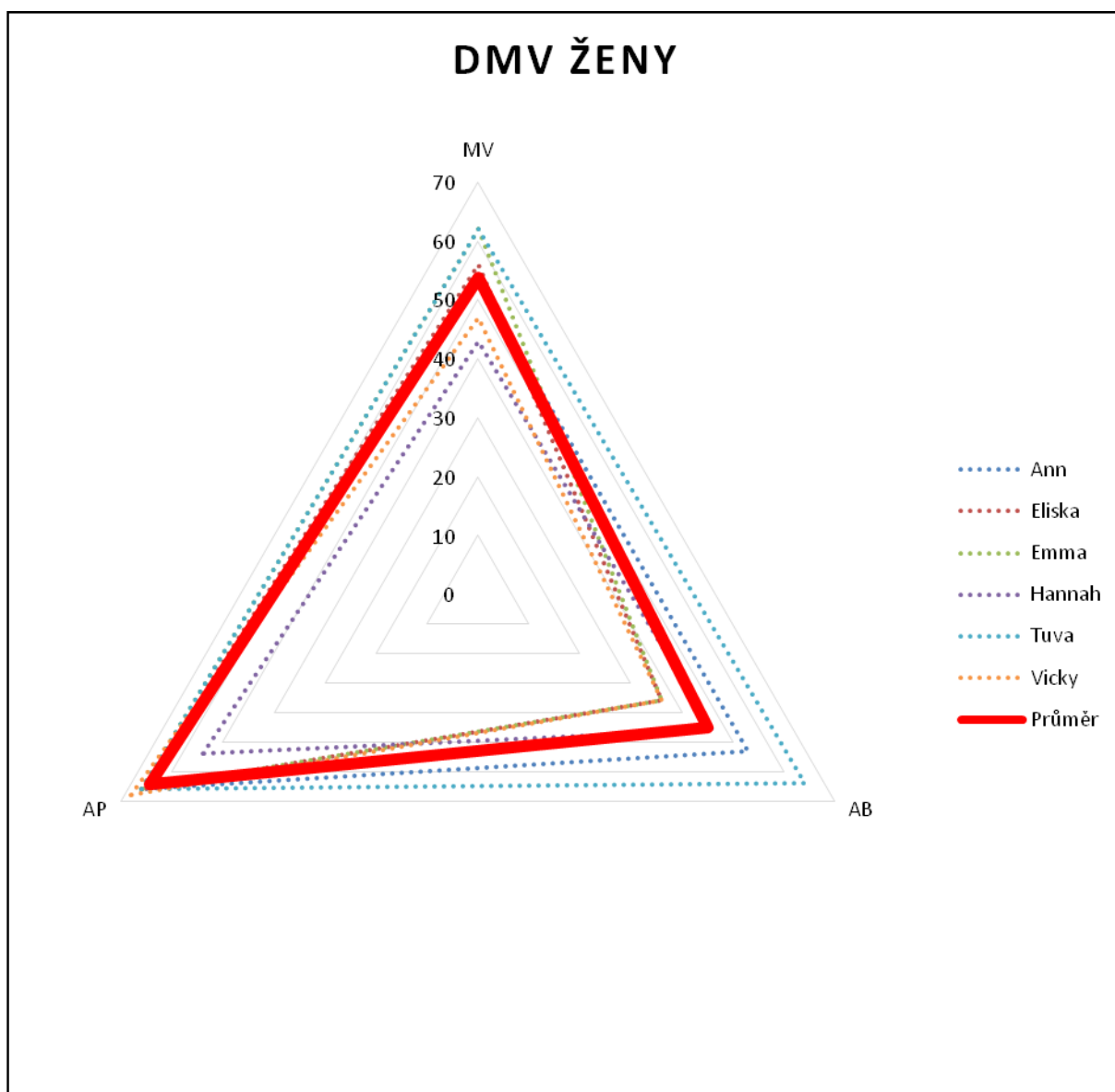
Graf č. 18 – Dotazník výkonové motivace – výsledky muži



Výsledky ženy

V případě žen nám vychází hodnoty motivace výkonu: 53,8, směrodatná odchylka 0,71; anxiozita brzdící výkon: 45,2, směrodatná odchylka 1,05 a anxiozita podporující výkon: 64,3, směrodatná odchylka 0,47.

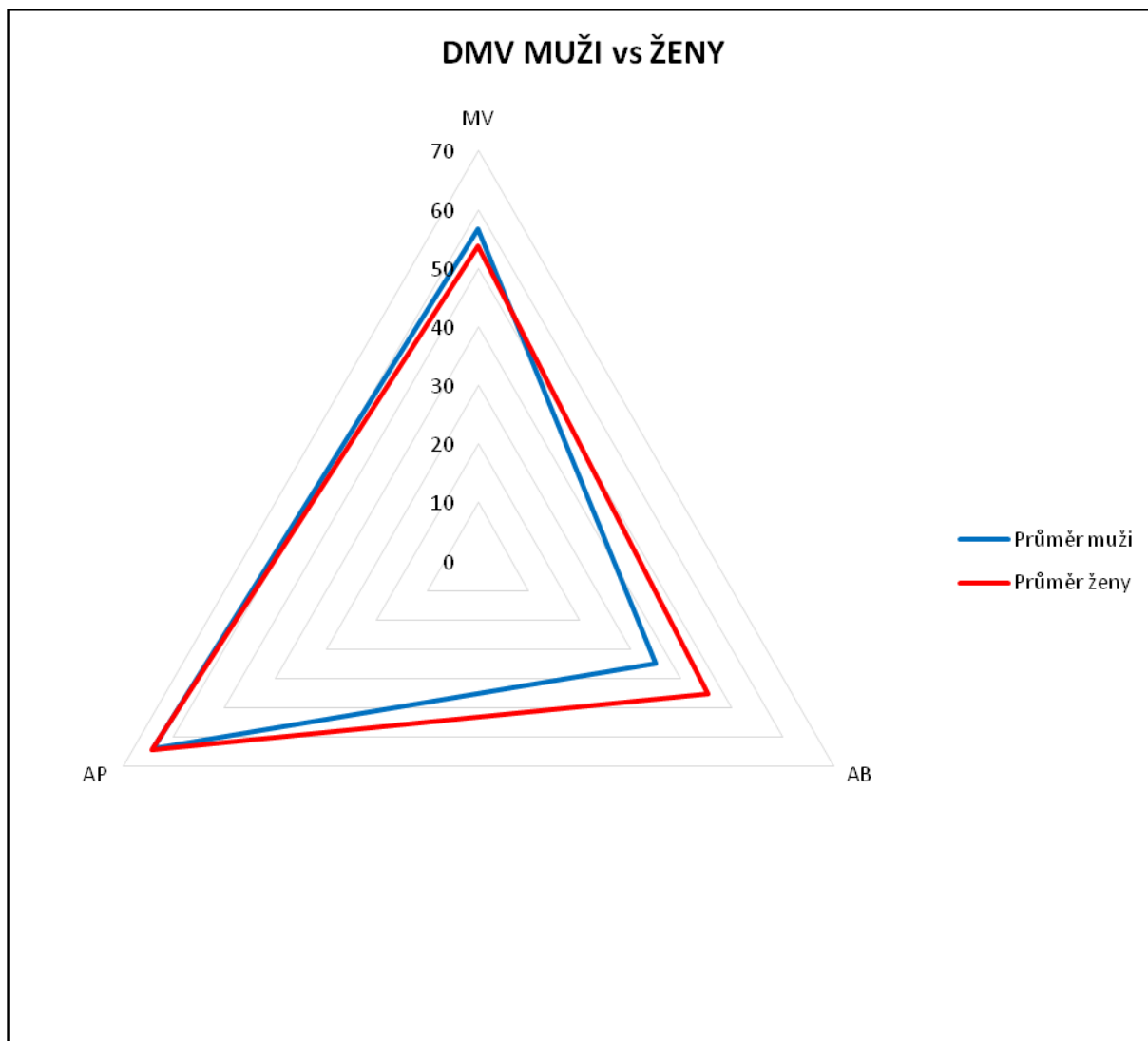
Graf č. 19 – Dotazník výkonové motivace – výsledky ženy



Porovnání výsledků mužů a žen

Při pohledu na výsledky obou skupin zjišťujeme rozdíl 2,9 u motivace výkonu (MV), kdy u mužů je tato hodnota vyšší. Výrazně větší rozdíl nacházíme u položky anxióza brzdící výkon (AB), která je o 10,3 bodu vyšší u žen. Naopak u položky anxióza podporující výkon (AP) je rozdíl pouhých 0,2 T-bodu.

Graf č. 20 – Dotazník výkonové motivace – porovnání mužů a žen



10 DISKUZE

V této kapitole popisujeme hlavní úkoly práce a porovnáваме výsledky s předem stanovenými výzkumnými otázkami s odbornou literaturou.

Na základě výzkumu Riggins (2010) existují pro vstup do outdoor industry čtyři hlavní motivační faktory. Prvním je příležitost zabývat se oblíbenými činnostmi v příjemných pracovních podmínkách v rámci outdoorového životního stylu. Druhým je příležitost učit ostatní. Třetím je odezva na předchozí pozitivní zkušenosti s přírodním prostředím a aktivitami v přírodě. Čtvrtým je odezva na zkušenost s poškozeným životním prostředím a touha po jeho napravení. Dalšími faktory jsou pocit svobody a možnost praktikovat aktivity v přírodě. Barnes (1999) udává, že práce v oblasti aktivit v přírodě se více blíží k životnímu stylu a vlastní identitě, nežli ke kariéře. Pozornost jedince je více zaměřená na osobní hodnoty a motivy, než na cíle organizace. Stott et al. (2014) zjistil, že studenti oblasti aktivit v přírodě se silně identifikují s prací v outdoor industry, přičemž peníze jsou pro ně druhořadou motivací. Toto potvrzuje i Festeuová (2002). Podle ní jsou nejčastějšími zdroji motivace zábava a potěšení, pocit svobody, pocit sounáležitosti s přírodou, pocit úspěchu, přítomnost podpory od ostatních, přítomnost neobvyklého a nepředvídatelného, výzva zadaných úkolů a možnost prezentovat své schopnosti a dovednosti. S tím souvisí i posouvání vlastních limitů, vytrvalost při dosahování cílů, učení se respektu a spojování s přírodním prostředím. Gordonová (2015) uvádí, že většina instruktorů, koučů a vedoucích v tomto segmentu je poháněna jejich vlastní vášní pro sport a aktivity v přírodě. Enoksenová s Lynchem (2017) uvádějí, že získávání dalších zkušeností a dovedností je pro instruktory aktivit v přírodě velkým motivátorem. S tímto může souviset i touha instruktorů ovlivňovat hranice vlastních negativních pocitů jako je strach, smutek, bolest, slabost nebo ztráta a tím posouvat hranice svých možností (Humberstone, 2000). V rámci našeho výzkumu zjišťujeme u instruktorů průměrnou úroveň výkonové motivace, aspirační úroveň, vytrvalosti v práci a časové orientace do budoucnosti. Podle očekávání jsou instruktoři odolní vůči ztrátě pohotovosti a aktivity v kritických a vypjatých situacích. Nenacházíme zde souvislost s potřebou vyhnout se selhání, naopak se objevuje průměrné zlepšení výkonu při mírném napětí. Jako hlavní motivátory instruktorů se nám jeví sociální vazby v zaměstnání, zodpovědnost, hledání vzrušení a možnost osobního rozvoje v rámci oblíbených aktivit. Vedlejší motivy jsou životní styl a potřeba po sebevyjádření.

Vyhodnocením BIG 5 dotazníků jsme získali data, která nám ukazují u testovaných jedinců nadprůměrnou hodnotu extroverze, víceméně průměrnou emocionální stabilitu, vysokou míru přívětivosti, nadprůměrnou svědomitost a poměrně velmi vysokou míru intelektu a představitivosti. Hendy (1975) zjistil, že instruktoři Outward Bound měli typicky zdravé sebepojetí, byli bystří, útlocitní, kreativní a měli dobrou schopnost imaginace. Podle Richardse (1977) je nejdůležitější charakterovou vlastností instruktora vřelost. Podle něj vřelost pozitivně ovlivňuje kreativitu účastníků kurzů, na základě čehož dochází k jejich pozitivnímu rozvoji. Vřelost vytváří u účastníků pocit, že je instruktor pokládá za sobě rovné, čímž se zlepšuje jejich vzájemný vztah a porozumění.

První výzkumná otázka, na kterou budeme odpovídat, zjišťuje, zda je pro instruktora důležitá v rámci zaměstnání určitá míra rizika, výzva a možnost testovat svoje schopnosti. Hledání vzrušení je charakteristické především pro začínající instruktory aktivit v přírodě. Situace, které testují jejich schopnosti, je pak provázejí po celou kariéru v tomto odvětví (Wagstaff, 2016). Rillo (1969) uvádí, že většina lidí žije své životy v tichém zoufalství s prací, která je nebaví. Instruktoři aktivit v přírodě jsou velmi zřídka znudění zkrátka proto, že jejich zaměstnání každodenně přináší nové výzvy a úkoly. Podle Festeuové (2002) je důležitá přítomnost neobvyklého a nepředvídatelného, výzva zadaných úkolů a možnost prezentovat své schopnosti a dovednosti. S tím podle ní souvisí i posouvání vlastních limitů, vytrvalost při dosahování cílů, učení se respektu a spojování s přírodním prostředím. Podle Ewerta et al. (2013) lze u instruktorů nalézt motivy sociální, motivy k hledání vzrušení a sebehodnotící motivy. Je zřejmé, že nestačí pouze výzva a podstupování rizika. Na celý problém je potřeba se podívat více komplexně. Motivace instruktorů se významně liší na základě pohlaví, typu aktivity kterou se zabývají a jejich zkušeností. Enoksenová s Lynchem (2017) uvádějí, že získávání dalších zkušeností a dovedností je pro instruktory aktivit v přírodě velkým motivátorem. S tímto může souviset i touha instruktorů ovlivňovat hranice vlastních negativních pocitů jako je strach, smutek, bolest, slabost nebo ztráta a tím posouvat hranice svých možností (Humberstone, 2000). K velmi podobným závěrům lze dojít na základě výsledků našeho výzkumu. Více, jak polovina dotazovaných silně souhlasí s výrokem „rád/a se testuji“. V celém vzorku není ani jedna záporná odpověď. Obdobný výsledek se ukazuje i u výroku „rád/a bývám fyzicky a emočně vyzýván/a“. Osmdesát procent dotazovaných vyjádřilo silný souhlas s výrokem „rád/a rozvíjím svoje schopnosti“. Poměrně nejednoznačný výstup jsme získali v otázce hledání rizika a nebezpečí, kde dotazovaní sice

vyjadřují souhlas, ale zdaleka ne tak silný jako u předchozích bodů. Navíc nacházíme poměrně výrazné rozdíly v pojetí mužů a žen. Touto konkrétní otázkou se zabýváme níže.

Další oblastí jsou sociální vazby. Zjišťovali jsme, jak jsou pro instruktora aktivit v přírodě důležité ostatní instruktoři a sociální vztahy v zaměstnání. Rillo (1969) uvádí, že většina instruktorů aktivit v přírodě pracuje v kolektivu kolegů, kteří mají podobné zájmy jako oni sami. Pro ně samotné jde více o životní styl, než pouze zaměstnání. Instruktoři aktivit v přírodě smazávají pomyslné hranice mezi prací a volným časem/koníčkem. Ukazuje se, že běžný pracovní den instruktora aktivit v přírodě je obvykle plný zábavy a přátelství. Obvykle se identifikují s kolektivem, ve kterém pracují téměř jako se svou rodinou a velmi blízce spolu tráví téměř veškerý volný čas. Existuje jen málo jiných zaměstnání, kde je vztah mezi zaměstnanci tak silný jako v případě instruktorů aktivit v přírodě (Filho, 2010). V rámci našeho výzkumu jsme došli k podobným zjištěním. Třicet pět procent respondentů udává, že je pro ně velmi důležitá blízká interakce s dalšími lidmi, 40% dotazovaných vyjádřilo menší důležitost tohoto faktoru a 25% vyjadřovalo neutrální postoj. Silnou potřebu pro přátelství má nadpoloviční většina účastníků výzkumu a téměř dvě třetiny dotázaných udává, že je pro ně důležité být součástí daného týmu. V této oblasti se ukazují největší rozdíly mezi oběma pohlavími.

Dále jsme zjišťovali, jestli je pro instruktora aktivit v přírodě důležitá zodpovědnost a možnost rozhodovat. Wagstaff (2016) uvádí, že přijímání zodpovědnosti, schopnosti mentorství a vůdcovství na různých úrovních je charakteristické pro pokročilejší fáze kariéry instruktora aktivit v přírodě. Další výhodou je práce s lidmi a možnost pozitivně ovlivňovat jejich osobnost, jejich chování a rozhodování, s čímž je spojeno i vědomí dobře odvedené práce. Máte zkrátka radost, že jste učinili veselým někoho jiného. U tohoto zaměstnání se dá relativně snadno stanovit jeho smysl a ten je jak v zaměstnání, tak v životě velmi důležitý Rillo (1969). S pozitivním ovlivňováním zákazníků souvisí často i velká zodpovědnost, kterou instruktor nese za zdraví nebo i život zákazníků. Tato přílišná zodpovědnost je vnímána negativně především začínajícími instruktory, kteří nemají dostatek zkušeností při řešení krajních situací (Enoksen et Lynch, 2017). Podle Humberstonové et al. (2016) je pro instruktora aktivit v přírodě klíčový flexibilní styl vůdcovství, rozhodování založené na zkušenostech, řešení problémů, utváření rozhodnutí, komunikační dovednosti a profesní etika. V rámci našeho výzkumu jsme zjistili, že osmdesát pět procent dotazovaných vyjadřuje

potřebu po zodpovědnosti a možnosti rozhodovat. Pouze zbylých patnáct procent vyjádřilo neutrální postoj k tomuto tématu.

Poslední výzkumná otázka je věnována rozdílům v motivaci a typologii osobnosti u žen a mužů ve vztahu k zaměstnání instruktora aktivit v přírodě. Motivace instruktorů se významně liší na základě pohlaví, typu aktivity, kterou se zabývají a jejich zkušeností. Například je vyzkoumáno, že ženy mají menší motivaci ve vyhledávání rizika a naopak je pro ně více důležitá sociální stránka. Tímto lze vysvětlit i menší zastoupení žen u více rizikových aktivit jako je kanoistika na divoké vodě, rafting a skalní lezení. Na základě těchto poznatků je pro instruktorky vhodnější vést ryze ženské, či smíšené skupiny, díky větší pravděpodobnosti empatie mezi jimi a skupinou (Ewert et al., 2013). Toto se potvrdilo i naším výzkumem. Celá oblast sociálních vztahů v rámci zaměstnání je pro ženy více důležitá než pro muže. Naopak v oblasti hledání výzev, rizika a vzrušení vykazují vyšší hodnoty muži. V otázce sebehodnocení lze sledovat zajímavou paralelu mezi oběma pohlavími. Dá se říci, že muži i ženy mají stejný přístup k hodnocení sama sebe, nicméně pro muže jsou všechny jednotlivé faktory sebehodnocení o něco důležitější. Toto se dá pravděpodobně připsat vyššímu sebevědomí u mužů. Co se týče osobnosti, nacházíme u obou pohlaví přibližně stejné hodnoty extroverze, emocionální stability a svědomitosti. Ženy pak můžeme charakterizovat jako přívětivější než muže a naopak muži vykazují vyšší hodnoty intelektu a představitosti oproti ženám.

Tato studie je limitována především nižším počtem dotazovaných (20) a nerovnoměrným rozložením pohlaví (14 vs. 6). Faktorem, který mohl způsobit nepřesnosti při získávání dat je jazyk dotazníku. Většina účastníků vyplňovala dotazníky v jiném, než v rodném jazyce (angličtina). Ty byly poté přeloženy a interpretovány v češtině. Nicméně zde můžeme najít relativní komplexnost výzkumu při použití třech různých dotazníků. Další předností práce je její globálnost. Různě zkušené účastníci výzkumu pocházejí z jedenácti zemí a pěti kontinentů.

11 ZÁVĚR

S touto prací jsme se vydali do, v našich končinách, méně probádaných vod. Většina teoretických východisek pochází ze zemí západní Evropy nebo ze Spojených států. Osobnost a motivace jsou velmi široká témata, a proto jsme se rozhodli použít tři relativně rozsáhlých dotazníků tak, aby mohlo být na výsledky nahlíženo z různých úhlů.

Pro zjištění osobnosti jsme vybrali komplexní pětifaktorový IPIP dotazník (BIG 5), kterým lze získat hodnoty extraverte, neuroticismu, přívětivosti, svědomitosti a otevřenosti vůči zkušenosti. Tento dotazník je všeobecně uznávaný a lze s jeho pomocí získat snadno dosažitelného a přehledného výsledku. U účastníků studie jsme zjistili nadprůměrnou hodnotu extroverze, víceméně průměrnou emocionální stabilitu, vysokou míru přívětivosti, nadprůměrnou svědomitost a poměrně velmi vysokou míru intelektu a představitosti. Při rozdělení výsledků mužů a žen jsme zjistili u žen vyšší hodnoty přívětivosti a naopak nižší hodnoty intelektu a představitosti oproti mužům. V porovnání s výsledky se shodujeme se staršími výzkumy, kde byla zjištěna důležitost vysoké úrovně představitosti a vřelosti u instruktorů. V jedné z nedávných studií autoři docházejí k závěru, že neexistuje žádný statistický důkaz o spojitosti mezi určitými osobnostními faktory a kariérou úspěšného instruktora.

Motivaci instruktorů jsme zkoumali pomocí dvou dotazníků – Dotazníku výkonové motivace a Třífaktorového dotazníku. Dotazník výkonové motivace (DMV) je především v našich končinách uznávanou metodou pro zjišťování výkonové motivace. U instruktorů aktivit zjišťujeme průměrnou úroveň výkonové motivace, aspirační úroveň, vytrvalosti v práci a časové orientace do budoucnosti. Instruktoři jsou odolní vůči ztrátě pohotovosti a aktivity v kritických a vypjatých situacích. Nenacházíme zde souvislost s potřebou vyhnout se selhání, naopak se objevuje průměrné zlepšení výkonu při mírném napětí.

Třífaktorový dotazník jsme vytvořili pro potřeby této studie na základě výsledků jiné studie zabývající se motivací účastníků aktivit v přírodě. Motivace pro práci instruktora aktivit v přírodě je v něm rozdělena do tří skupin: faktor vzrušení, společenský faktor a faktor sebehodnocení. Zjistili jsme, že pro instruktory je v zaměstnání důležitá výzva, zábava, úspěch a možnost rozvíjet svoje schopnosti. Ukázalo se, že muži rádi čelí riziku a nebezpečí, kdežto ženy v této otázce zůstávají více konzervativní. Dále instruktory pozitivně motivuje

přátelství a sounáležitost v pracovním týmu. Tyto dva motivátory jsou výrazně důležitější pro ženy. Jako méně důležitá se ukázala být image instruktora aktivit v přírodě a potřeba pro sebevyjádření. U předchozích studií se nejčastěji v oblasti motivace instruktorů aktivit v přírodě setkáváme s těmito zdroji motivace: zábava a potěšení, pocit svobody, pocit sounáležitosti s přírodou, pocit úspěchu, přítomnost podpory od ostatních, přítomnost neobvyklého a nepředvídatelného, výzva zadaných úkolů a možnost prezentovat své schopnosti a dovednosti, posouvání vlastních limitů, vytrvalost při dosahování cílů, učení se respektu a spojování s přírodním prostředím.

Rozsah této studie nám neumožňuje výsledky paušalizovat. Myslíme si, že jsme naplnili cíle a úkoly práce a získáváme podrobnější vhled do jednoho ze stěžejních témat v oblasti aktivit v přírodě. Tato práce může posloužit institucím vzdělávající instruktory, či učitele aktivit v přírodě nebo společností, které je později zaměstnávají.

ZDROJE

ALLIN, Linda a Barbara HUMBERSTONE. Exploring careership in outdoor education and the lives of women outdoor educators. *Sport, Education and Society* [online]. 2006, **11**(2), 135-153 [cit. 2017-11-15]. DOI: 10.1080/13573320600640678. ISSN 1357-3322. Dostupné z: <http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13573320600640678>

BARNES, P. *Motivations of staff in the outdoor industry*. University of Strathclyde. Glasgow, UK. 1999

BARRICK, Murray R. a Michael K. MOUNT. The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel psychology*. 1991, (44), 5-31.

BENNETT, Joshua T. *The Outdoor Industry: An Evolving Market*. 2014. College Outside, Inc. Vedoucí práce Professor Neal Harris, Professor Kankana Mukherjee.

Big Five Personality Test: Informations. *Personality Tests* [online]. 2011 [cit. 2017-05-18]. Dostupné z: <http://personality-testing.info/tests/IPIP-BFFM/>

BISSON, C. *The outdoor education umbrella: A metaphoric model to conceptualize outdoor experiential learning methods*. 1996, Spokane, WA.

ENOKSEN, Elisabeth a Pip LYNCH. Learning leadership: becoming an outdoor leader. *Journal of Adventure Education and Outdoor Learning* [online]. 2017, , 1-13 [cit. 2017-11-08]. DOI: 10.1080/14729679.2017.1391105. ISSN 1472-9679. Dostupné z: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/14729679.2017.1391105>

EWERT, Alan, Ken GILBERTSON, Yuan-Chun LUO a Alison VOIGHT. Beyond "Because It's There": Motivations for Pursuing Adventure Recreational Activities. *Journal of Leisure Research*. 2013, **44**(1), 91-111.

FILHO, Sandro Carnicelli. *Rafting Guides: Leisure, work and lifestyle*, *Annals of Leisure Research*, 2010. 13:1-2, 282-297

FORD, Phyllis M., Jim. BLANCHARD a Anne. BLANCHARD. *Leadership and administration of outdoor pursuits*. 2nd ed. State College, PA.: Venture Pub., c1993. ISBN 0-910251-60-6.

FESTEJ, Dorin. Motivational factors that influence students' participation in outdoor activities. *Journal of Adventure Education & Outdoor Learning* [online]. 2002, 2(1), 43-54 [cit. 2017-11-08]. DOI: 10.1080/14729670285200151. ISSN 1472-9679. Dostupné z: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/14729670285200151>

GAERTNER, S. *Structural determinants of job satisfaction and organizational commitment in turnover models*. 1999. Human Resource Management Review.

GORDON, Kelly, Martin CHESTER a Naomi CORP. *Getting Active Outdoors: A study of Demography, Motivation, Participation and Provision in Outdoor Sport and Recreation in England*. London, 2015.

GTE Courses/Assessment. *IRF* [online]. [cit. 2017-04-17]. Dostupné z: <http://www.internationalrafting.com/gte/courses/>

HANNSMANN, Leo. *Motivace k vybraným sportům v přírodě*. Praha, 2010. Diplomová práce. Univerzita Karlova. Vedoucí práce Ladislav Vomáčko.

HENDL, Jan. *Přehled statistických metod: analýza a metaanalýza dat*. 3., přeprac. vyd. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-482-3.

HENDY, C. M. (1975). *Outward Bound and Personality: 16 PF Profiles of Instructors and Ipsative Changes in Male and Female Students 16-19 Years of Age*. Ph.D. Dissertation, University of Oregon.

HUMBERSTONE, Barbara. The 'outdoor industry' as social and educational phenomena: Gender and outdoor adventure/education. *Journal of Adventure Education & Outdoor Learning* [online]. 2000, 1(1), 21-35 [cit. 2017-11-08]. DOI: 10.1080/14729670085200041. ISSN 1472-9679. Dostupné z: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/14729670085200041>

HUMBERSTONE, B., PRINCE, H., & HENDERSON, K. (Eds.). *Routledge International Handbook of Outdoor Studies*. Routledge, London and New York: Routledge, 2016. ISBN 978-1-138-78288-4.

HUTSON, Garrett. *Outdoor Leader Place Awareness During a 30-day National Outdoor Leadership School Instructor Course*. Stillwater, 2005. Oklahoma State University,.

HŘEBÍČKOVÁ, Martina. *Pětifaktorový model v psychologii osobnosti: přístupy, diagnostika, uplatnění*. Praha: Grada, 2011. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-3380-7.

JANOUSEK, Jaromír. *Sociální psychologie*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství Praha, 1981.

JEŘÁBEK, Hynek. *Úvod do sociologického výzkumu*. Dot. Praha: Karolinum, 1993, 162 s. ISBN 80-706-6662-5.

JIRÁSKOVÁ, Hana. *Pracovní motivace*. Praha, 2006. Diplomová práce. Univerzita Karlova. Vedoucí práce Mgr. Dana Kittnerová, Ph.D

JORDAN, Scott. *A Guide's Guide: Ethics and Ethics Codes in Outdoor Education*. Oklahoma, 2010. Oklahoma State University.

JUDGE, Timothy A., Chad A. HIGGINS, Carl J. THORESEN a Murray R. BARRICK. The BIG 5 Personality Traits, General Mental Ability, and Career Success Across the Life Span. *Personnel psychology*. 1999, **3**(52), 621-653.

KÖSSL, Jiří, Jan ŠTUMBAUER a Marek WAIC. *Vybrané kapitoly z dějin tělesné kultury*. 3. vyd. Praha: Karolinum, 2008. ISBN 978-80-246-1566-0.

MACKENZIE, S. B. et al. *The problem of measurement model misspecification in behavioral and organizational research and some recommended solutions*. 2005. *Journal of Applied Psychology*, *90*(4), 710-730.

MARTÍNKOVÁ, Irena. Kalokagathia - harmonie duše a těla, nebo harmonie člověka? *Česká kinantropologie*. 2003, 7(1), 75 - 81.

MITTEROVÁ, Kristína. Dotazník výkonové motivace: Recenze metody. *Testforum*. 2014, (7), 93-98.

NAKONEČNÝ, Milan. *Motivace pracovního jednání a její řízení*. Praha: Management Press, 1992.

NAKONEČNÝ, Milan. *Psychologie osobnosti*. Vyd. 2., rozš. a přeprac. Praha: Academia, 2009. ISBN 978-80-200-1680-5.

NAKONEČNÝ, Milan. *Základy psychologie osobnosti*. Praha: Management Press, 1993. ISBN 80-85603-34-9.

NEUMAN, Jan. *Dobrodružné hry a cvičení v přírodě*. Vyd. 5. Ilustroval Petr ĎOUBALÍK. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-572-1.

NEUMAN, Jan. *Turistika a sporty v přírodě: [přehled základních znalostí a dovedností pro výchovu v přírodě]*. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-391-9.

PARDEL, T., MARŠÁLOVÁ, L., & HRABOVSKÁ, A. (1992). *Dotazník motivace výkonu*. Bratislava: Psychodiagnostika.

PERVIN, Lawrence A. *Handbook of personality: theory and research*. New York: Guilford Press, c1990. ISBN 0-89862-430-4.

PLHÁKOVÁ, Alena. *Učebnice obecné psychologie*. Vyd. 1. Praha: Academia, 2003, 472 s. ISBN 978-80-200-1499-3.

PUNCH, Keith. *Základy kvantitativního šetření*. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-381-9.

RAMBERG, Ivar B. et al. *The making of a land: geology of Norway*. Trondheim: Norsk Geologisk Forening, 2008. ISBN 8292394427.

RICHARDS, G. E. (1977). *Some educational implications and contributions of Outward Bound*. Sydney, NSW: Australian Outward Bound Foundation.

RIGGINS, Ronald D. The Colorado Outward Bound School: Biographical and Personality Factors Contributing to the Leadership Effectiveness of Instructors. *The Journal of Environmental Education* [online]. 2010, **16**(3), 6-11 [cit. 2017-11-08]. DOI: 10.1080/00958964.1985.9942706. ISSN 0095-8964. Dostupné z: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00958964.1985.9942706>

RILLO, Thomas J. Vocational opportunities for the technical trained individuals in conservation and outdoor education. Glassboro, 1969. Glassboro State College.

ŘÍČAN, Pavel. *Psychologie osobnosti: obor v pohybu*. 6., rev. a dopl. vyd., V Grada Publishing 2. Praha: Grada, 2010. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-3133-9.

SALGADO, Jesus F. Big Five Personality Dimensions and Job Performance in Army and Civil Occupations: A European Perspective. *Human Performance* [online]. 1998, **11**(2-3), 271-288 [cit. 2018-03-14]. DOI: 10.1080/08959285.1998.9668034. ISSN 0895-9285. Dostupné z: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/08959285.1998.9668034>

SMÉKAL, Vladimír. *Pozvání do psychologie osobnosti: člověk v zrcadle vědomí a jednání*. 2., opr. vyd. Brno: Barrister & Principal, 2004. Studium (Barrister & Principal). ISBN 80-86598-65-9.

Statistisk sentralbyrå [online]. [cit. 2017-04-06]. Dostupné z: <https://www.ssb.no/befolkning/nokkeltall/befolkning>

STOTT, T. et al. Stepping back to move forward? Exploring outdoor education students' fresher and graduate identities and their impact on employment destinations. *Studies in Higher Education*. 2014, 39. 711 – 733

TrollAktiv: About TrollAktiv [online]. [cit. 2017-04-06]. Dostupné z: <http://trollaktiv.no/en/about-trollaktiv/>

TURČOVÁ, Ivana. Diverzita české a anglické terminologie výchovných přístupů a směrů využívajících přírodu jako edukační prostředí. Praha, 2005. Disertační práce. Univerzita Karlova. Vedoucí práce Jan Neuman.

VANĚK, Miroslav, Václav HOŠEK a Bohumil SVOBODA. *Studie osobnosti ve sportu*. Praha: Universita Karlova - Praha, 1974.

VECHETA, Vladimír. *Outdoor activity: 50 aktivit pro trénink, školení i zábavu*. Brno: Computer Press, 2009. Edice aktivit a her. ISBN 978-80-251-2650-9.

WAGSTAFF, Mark. Outdoor Leader Career Development: Exploration of a Career Path. *Journal of Outdoor Recreation, Education, and Leadership*. 2016, 8(1), 75-95.

YUKIC Thomas S. *Fundamentals of Recreation, 2nd edition*. Harpers & Row, 1970, Library of Congress 70-88646. p. 1f

SEZNAM TABULEK, GRAFŮ, OBRÁZKŮ A PŘÍLOH

Tabulky

- Tabulka č. 1 – Fáze kariéry instruktora aktivit v přírodě s. 40
- Tabulka č. 2 – Shrnutí motivačních faktorů na základě zkušeností, pohlaví a typu aktivity s. 45
- Tabulka č. 3 – Přehled charakteristik obsažených v pětifaktorovém modelu osobnosti s. 59
- Tabulka č. 4 – Třífaktorový dotazník s. 61

Grafy

- Graf č. 1 – Souhrnné výsledky dotazníku BIG 5 s. 63
- Graf č. 2 – Výsledky dotazníku BIG 5 – muži s. 64
- Graf č. 3 – Výsledky dotazníku BIG 5 – ženy s. 65
- Graf č. 4 – Výsledky dotazníku BIG 5 – porovnání výsledků mužů a žen s. 66
- Graf č. 5 – Faktor vzrušení – souhrnné výsledky s. 68
- Graf č. 6 – Faktor vzrušení – výsledky muži s. 69
- Graf č. 7 – Faktor vzrušení – výsledky ženy s. 70
- Graf č. 8 – Faktor vzrušení – porovnání výsledků mužů a žen s. 71
- Graf č. 9 – Společenský faktor – souhrnné výsledky s. 72
- Graf č. 10 – Společenský faktor – výsledky muži s. 73
- Graf č. 11 – Společenský faktor – výsledky ženy s. 74
- Graf č. 12 – Společenský faktor – porovnání výsledků mužů a žen s. 75
- Graf č. 13 – Faktor sebehodnocení – souhrnné výsledky s. 76
- Graf č. 14 – Faktor sebehodnocení – výsledky muži s. 77
- Graf č. 15 – Faktor sebehodnocení – výsledky ženy s. 78
- Graf č. 16 – Faktor sebehodnocení – porovnání výsledků mužů a žen s. 79
- Graf č. 17 – Dotazník motivace výkonu – souhrnné výsledky s. 81
- Graf č. 18 – Dotazník výkonové motivace – výsledky muži s. 82
- Graf č. 19 – Dotazník výkonové motivace – výsledky ženy s. 83
- Graf č. 20 – Dotazník výkonové motivace – porovnání mužů a žen s. 84

Obrázky

- Obrázek č. 1 – Psychické vlastnosti s. 19
- Obrázek č. 2 – Kretschmerovy somatotypy s. 22
- Obrázek č. 3 – Dvojdimenzionální schéma temperamentu s. 23
- Obrázek č. 4 – Maslowova hierarchie potřeb s. 34
- Obrázek č. 5 – Optimální úroveň motivace s. 37
- Obrázek č. 6 – T-body na Gaussově křivce normálního rozložení s. 59

Přílohy

- Tabulka č. I - Souhrnné výsledky dotazníku BIG 5 s. i
- Tabulka č. II - Výsledky dotazníku BIG 5 – muži s. ii
- Tabulka č. III - Výsledky dotazníku BIG 5 – ženy s. ii
- Tabulka č. IV - Faktor vzrušení – souhrnné výsledky s. iii
- Tabulka č. V – Faktor vzrušení – výsledky muži s. iv
- Tabulka č. VI - Faktor vzrušení – výsledky ženy s. v
- Tabulka č. VII - Společenský faktor – souhrnné výsledky s. vi
- Tabulka č. VIII - Společenský faktor – výsledky muži s. vii
- Tabulka č. IX – Společenský faktor – výsledky ženy s. viii
- Tabulka č. X - Faktor sebehodnocení – souhrnné výsledky s. ix
- Tabulka č. XI – Faktor sebehodnocení – výsledky muži s. x
- Tabulka č. XII – Faktor sebehodnocení – výsledky ženy s. xi
- Tabulka č. XIII - Dotazník motivace výkonu – souhrnné výsledky s. xii
- Tabulka č. XIV – Dotazník motivace výkonu – výsledky muži s. xiii
- Tabulka č. XV – Dotazník motivace výkonu – výsledky ženy s. xiii

PŘÍLOHY

Tabulka č. I - Souhrnné výsledky dotazníku BIG 5

		Extroverze	Emocionální stabilita	Přívětivost	Svědomitost	Intelekt/představitost
1	Ann	3,4	2,5	4,0	3,2	3,8
2	Ben	4,5	3,6	3,9	2,5	4,1
3	Craig	2,8	2,9	3,1	4,1	4,1
4	David	2,7	3,0	4,1	3,3	4,3
5	Eliska	4,8	4,8	4,7	3,9	4,5
6	Emma	3,7	3,0	4,2	3,7	3,3
7	Gappu	4,7	2,8	2,5	4,6	4,4
8	Hannah	3,3	3,2	4,5	2,7	3,1
9	Ivan	4,6	3,2	4,7	4,0	3,9
10	John	4,4	3,4	3,7	2,9	4,4
11	Juho	2,3	4,3	3,5	3,9	4,4
12	Martin	3,0	3,2	4,0	3,9	4,6
13	Mislav	4,7	4,0	3,3	1,9	4,5
14	Nag	2,1	4,1	3,4	2,7	4,1
15	Sebastian	3,2	3,3	4,4	3,2	4,5
16	Sid	4,1	2,7	3,8	3,4	3,6
17	Tadas	2,5	3,2	3,8	4,9	4,6
18	Tuva	4,0	2,0	4,1	3,5	3,2
19	Vicky	3,0	4,5	3,8	3,7	2,8
20	Zach	4,8	2,4	4,7	2,6	4,3
	Průměr	3,6	3,3	3,9	3,4	4,0
	Medián	3,6	3,2	4,0	3,5	4,2

ČETNOST

Hranice	Extroverze	Emocionální stabilita	Přívětivost	Svědomitost	Intelekt/představitost
1	0	0	0	0	0
2	0	1	0	1	0
3	7	7	1	5	1
4	5	8	11	11	6
5	8	4	8	3	13

Tabulka č. II - Výsledky dotazníku BIG 5 – muži

		Emocionální		Přívětivost	Svědomitost	Intelekt/představivost
	Extroverze	stabilita				
1	Ben	4,5	3,6	3,9	2,5	4,1
2	Craig	2,8	2,9	3,1	4,1	4,1
3	David	2,7	3,0	4,1	3,3	4,3
4	Gappu	4,7	2,8	2,5	4,6	4,4
5	Ivan	4,6	3,2	4,7	4,0	3,9
6	John	4,4	3,4	3,7	2,9	4,4
7	Juho	2,3	4,3	3,5	3,9	4,4
8	Martin	3,0	3,2	4,0	3,9	4,6
9	Mislav	4,7	4,0	3,3	1,9	4,5
10	Nag	2,1	4,1	3,4	2,7	4,1
11	Sebastian	3,2	3,3	4,4	3,2	4,5
12	Sid	4,1	2,7	3,8	3,4	3,6
13	Tadas	2,5	3,2	3,8	4,9	4,6
14	Zach	4,8	2,4	4,7	2,6	4,3
	Průměr	3,6	3,3	3,8	3,4	4,3
	Medián	3,7	3,2	3,8	3,4	4,4

ČETNOST

Hranice	Extroverze	Emocionální stabilita	Přívětivost	Svědomitost	Intelekt/představivost
1	0	0	0	0	0
2	0	0	0	1	0
3	6	5	1	4	0
4	1	7	9	6	2
5	7	2	4	3	12

Tabulka č. III - Výsledky dotazníku BIG 5 – ženy

	Extroverze	Emocionální stabilita	Přívětivost	Svědomitost	Intelekt/představivost	
1	Ann	3,4	2,5	4,0	3,2	3,8
2	Eliska	4,8	4,8	4,7	3,9	4,5
3	Emma	3,7	3,0	4,2	3,7	3,3
4	Hannah	3,3	3,2	4,5	2,7	3,1
5	Tuva	4,0	2,0	4,1	3,5	3,2
6	Vicky	3,0	4,5	3,8	3,7	2,8
	Průměr	3,7	3,3	4,2	3,5	3,5
	Medián	3,6	3,1	4,2	3,6	3,3

ČETNOST

Hranice	Extroverze	Emocionální stabilita	Přívětivost	Svědomitost	Intelekt/představivost
1	0	0	0	0	0
2	0	1	0	0	0
3	1	2	0	1	1
4	4	1	2	5	4
5	1	2	4	0	1

Tabulka č. IV - Faktor vzrušení – souhrnné výsledky

	1. rád/a se testuji	2. rád/a bývám fyzicky a emočně vyzýván/a	3. mám potřebu pro potěšení	4. mám potřebu pro dosažení úspěchu	5. rád/a rozvíjím svoje schopnosti	6. rád/a čelím riziku a nebezpečí
1 Ann	2	2	2	2	1	2
2 Ben	1	1	1	2	1	1
3 Craig	1	3	2	2	1	1
4 David	1	2	1	1	1	2
5 Eliska	1	1	1	1	1	2
6 Emma	1	1	1	1	1	3
7 Gappu	1	1	1	2	1	2
8 Hannah	3	2	2	2	1	3
9 Ivan	1	1	1	1	1	1
0 John	2	1	1	2	1	2
1 Juho	1	1	2	1	1	2
1 Martin	2	2	1	2	1	2
1 Mislav	2	2	2	2	2	3
3 Nag	2	2	3	3	1	2
1 Sebastian	1	1	2	1	1	2
5 Sid	1	1	1	2	2	2
1 Tadas	2	2	3	2	1	2
1 Tuva	2	3	2	1	2	3
8 Vicky	2	2	2	2	2	3
1 Zach	1	1	1	1	1	1
Průměr	1,5	1,6	1,6	1,65	1,2	2,05
Medián	1	1,5	1,5	2	1	2
S. odchylka	0,591607978	0,663324958	0,663324958	0,572276157	0,4	0,668954408
Rozptyl	0,35	0,44	0,44	0,3275	0,16	0,4475

ČETNOST	1. rád/a se testuji	2. rád/a bývám fyzicky a emočně vyzýván/a	3. mám potřebu pro potěšení	4. mám potřebu pro dosažení úspěchu	5. rád/a rozvíjím svoje schopnosti	6. rád/a čelím riziku a nebezpečí
Hranice						
1	11	10	10	8	16	4
2	8	8	8	11	4	11
3	1	2	2	1	0	5
4	0	0	0	0	0	0
5	0	0	0	0	0	0

Relativní (%)

1	55	50	50	40	80	20
2	40	40	40	55	20	55
3	5	10	10	5	0	25
4	0	0	0	0	0	0
5	0	0	0	0	0	0

Tabulka č. V – Faktor vzrušení – výsledky muži

	1. rád se testuji	2. rád bývám fyzicky a emočně vyzýván	3. mám potřebu pro potěšení	4. mám potřebu pro dosažení úspěchu	5. rád rozvijím svoje schopnosti	6. rád čelím riziku a nebezpečí
1 Ben	1	1	1	2	1	1
2 Craig	1	3	2	2	1	1
3 David	1	2	1	1	1	2
4 Gappu	1	1	1	2	1	2
5 Ivan	1	1	1	1	1	1
6 John	2	1	1	2	1	2
7 Juho	1	1	2	1	1	2
8 Martin	2	2	1	2	1	2
9 Mislav	2	2	2	2	2	3
10 Nag	2	2	3	3	1	2
11 Sebastia n	1	1	2	1	1	2
12 Sid	1	1	1	2	2	2
13 Tadas	2	2	3	2	1	2
14 Zach	1	1	1	1	1	1

1,35714285

Průměr	7	1,5	1,571428571	1,714285714	1,142857143	1,785714286
Medián	1	1	1	2	1	2
S. odchylka	0,47915742	0,626783171	0,728431359	0,589015089	0,349927106	0,557874977
Rozptyl	0,22959183	0,392857143	0,530612245	0,346938776	0,12244898	0,31122449

ČETNOST	1. rád se testuji	2. rád bývám fyzicky a emočně vyzýván	3. mám potřebu pro potěšení	4. mám potřebu pro dosažení úspěchu	5. rád rozvijím svoje schopnosti	6. rád čelím riziku a nebezpečí
Hranice						
1	9	8	8	5	12	4
2	5	5	4	8	2	9
3	0	1	2	1	0	1
4	0	0	0	0	0	0
5	0	0	0	0	0	0

Relativní (%)

1	64	57	57	36	86	29
2	36	36	29	57	14	64
3	0	7	14	7	0	7
4	0	0	0	0	0	0
5	0	0	0	0	0	0

Tabulka č. VI - Faktor vzrušení – výsledky ženy

	1. ráda se testuji	2. ráda bývám fyzicky a emočně vyzývána	3. mám potřebu pro potěšení	4. mám potřebu pro dosažení úspěchu	5. ráda rozvíjím svoje schopnosti	6. ráda čelím riziku a nebezpečí
1 Ann	2	2	2	2	1	2
2 Eliska	1	1	1	1	1	2
3 Emma	1	1	1	1	1	3
4 Hannah	3	2	2	2	1	3
5 Tuva	2	3	2	1	2	3
6 Vicky	2	2	2	2	2	3
	1,83333333		1,66666666		1,33333333	
Průměr	3	1,83333333	7	1,5	3	2,66666667
Medián	2	2	2	1,5	1	3
S. odchylka	0,68718427		0,47140452		0,47140452	
a	1	0,68718427	1	0,5	1	0,47140452
	0,47222222		0,22222222		0,22222222	
Rozptyl	2	0,47222222	2	0,25	2	0,22222222

ČETNO ST	1. ráda se testuji	2. ráda bývám fyzicky a emočně vyzývána	3. mám potřebu pro potěšení	4. mám potřebu pro dosažení úspěchu	5. ráda rozvíjím svoje schopnosti	6. ráda čelím riziku a nebezpečí
Hranice						
1	2	2	2	3	4	0
2	3	3	4	3	2	2
3	1	1	0	0	0	4
4	0	0	0	0	0	0
5	0	0	0	0	0	0

Relativní (%)

1	33	33	33	50	67	0
2	50	50	67	50	33	33
3	17	17	0	0	0	67
4	0	0	0	0	0	0
5	0	0	0	0	0	0

Tabulka č. VII - Společenský faktor – souhrnné výsledky

	7. mám rád/a blízkou interakci s dalšími lidmi	8. mám potřebu pro přátelství	9. jsem rád/a součástí skupiny/týmu	
1	Ann	3	2	1
2	Ben	1	1	1
3	Craig	3	3	2
4	David	2	1	1
5	Eliska	1	1	1
6	Emma	1	1	1
7	Gappu	2	1	1
8	Hannah	1	1	1
9	Ivan	1	1	1
10	John	2	2	2
11	Juho	2	2	1
12	Martin	2	1	2
13	Mislav	3	2	3
14	Nag	3	2	2
15	Sebastian	3	2	3
16	Sid	2	1	1
17	Tadas	2	1	2
18	Tuva	1	1	1
19	Vicky	2	2	2
20	Zach	1	2	1
	Průměr	1,9	1,5	1,5
	Medián	2	1	1
	S. odchylka	0,768114575	0,591607978	0,670820393
	Rozptyl	0,59	0,35	0,45

ČETNOST	7. mám rád/a blízkou interakci s dalšími lidmi	8. mám potřebu pro přátelství	9. jsem rád/a součástí skupiny/týmu
Hranice			
1	7	11	12
2	8	8	6
3	5	1	2
4	0	0	0
5	0	0	0

Relativní (%)			
1	35	55	60
2	40	40	30
3	25	5	10
4	0	0	0
5	0	0	0

Tabulka č. VIII - Společenský faktor – výsledky muži

	7. mám rád blízkou interakci s dalšími lidmi	8. mám potřebu pro přátelství	9. jsem rád součástí skupiny/týmu	
1	Ben	1	1	
2	Craig	3	3	
3	David	2	1	
4	Gappu	2	1	
5	Ivan	1	1	
6	John	2	2	
7	Juho	2	2	
8	Martin	2	1	
9	Mislav	3	2	
10	Nag	3	2	
11	Sebastian	3	2	
12	Sid	2	1	
13	Tadas	2	1	
14	Zach	1	2	
	Průměr	2,071428571	1,571428571	1,642857143
	Medián	2	1,5	1,5
	S. odchylka	0,703489843	0,622699849	0,717848259
	Rozptyl	0,494897959	0,387755102	0,515306122

ČETNOST	7. mám rád blízkou interakci s dalšími lidmi	8. mám potřebu pro přátelství	9. jsem rád součástí skupiny/týmu
Hranice			
1	3	7	7
2	7	6	5
3	4	1	2
4	0	0	0
5	0	0	0

Relativní (%)			
1	21	50	50
2	50	43	36
3	29	7	14
4	0	0	0
5	0	0	0

Tabulka č. IX – Společenský faktor – výsledky ženy

	7. mám ráda blízkou interakci s dalšími lidmi	8. mám potřebu pro přátelství	9. jsem ráda součástí skupiny/týmu
1 Ann	3	2	1
2 Eliska	1	1	1
3 Emma	1	1	1
4 Hannah	1	1	1
5 Tuva	1	1	1
6 Vicky	2	2	2
Průměr	1,5	1,333333333	1,166666667
Medián	1	1	1
S. odchylka	0,763762616	0,471404521	0,372677996
Rozptyl	0,583333333	0,222222222	0,138888889

ČETNOST	7. mám ráda blízkou interakci s dalšími lidmi	8. mám potřebu pro přátelství	9. jsem ráda součástí skupiny/týmu
Hranice			
1	4	4	5
2	1	2	1
3	1	0	0
4	0	0	0
5	0	0	0

Relativní (%)

1	66	67	83
2	17	33	17
3	17	0	0
4	0	0	0
5	0	0	0

Tabulka č. X - Faktor sebehodnocení – souhrnné výsledky

		10. chci být vnímán/a jako kajakář/ka (lezec/lezkyně atd.)	11. rád/a ostatním ukazují svoje dovednosti	12. mám potřebu pro sebevyjádření	13. mám rád/a zodpovědnost a rozhodování	14. rád/a používám svoje vybavení
1	Ann	3	3	2	2	1
2	Ben	1	1	1	1	1
3	Craig	1	2	3	1	1
4	David	2	1	2	2	2
5	Eliska	2	2	2	2	2
6	Emma	3	2	2	2	2
7	Gappu	1	1	1	1	2
8	Hannah	3	4	5	3	1
9	Ivan	2	1	1	1	1
10	John	2	1	1	1	2
11	Juho	2	2	2	1	1
12	Martin	2	2	2	2	1
13	Mislav	3	3	2	2	3
14	Nag	2	3	3	1	2
15	Sebastian	2	4	2	3	1
16	Sid	1	1	2	2	2
17	Tadas	2	1	1	2	1
18	Tuva	2	2	4	2	4
19	Vicky	5	3	4	3	3
20	Zach	2	1	1	1	1
	Průměr	2,15	2	2,15	1,75	1,7
	Medián	2	2	2	2	1,5
	S. odchylka	0,90967027	1	1,10792599	0,698212002	0,842614977
	Rozptyl	0,8275	1	1,2275	0,4875	0,71

ČETNOST	10. chci být vnímán/a jako kajakář/ka (lezec/lezkyně atd.)	11. rád/a ostatním ukazují svoje dovednosti	12. mám potřebu pro sebevyjádření	13. mám rád/a zodpovědnost a rozhodování	14. rád/a používám svoje vybavení
	Hranice				
1	4	8	6	8	10
2	11	6	9	9	7
3	4	4	2	3	2
4	0	2	2	0	1
5	1	0	1	0	0

Relativní (%)

1	20	40	30	40	50
2	55	30	45	45	35
3	20	20	10	15	10
4	0	10	10	0	5
5	5	0	5	0	0

Tabulka č. XI – Faktor sebehodnocení – výsledky muži

	10. chci být vnímán jako kajakář (lezec atd.)	11. rád ostatním ukazují svoje dovednosti	12. mám potřebu pro sebevyjádření	13. mám rád zodpovědnost a rozhodování	14. rád používám svoje vybavení	
1	Ben	1	1	1	1	
2	Craig	1	2	3	1	
3	David	2	1	2	2	
4	Gappu	1	1	1	2	
5	Ivan	2	1	1	1	
6	John	2	1	1	2	
7	Juho	2	2	2	1	
8	Martin	2	2	2	1	
9	Mislav	3	3	2	3	
10	Nag	2	3	3	2	
11	Sebastian	2	4	2	3	
12	Sid	1	1	2	2	
13	Tadas	2	1	1	1	
14	Zach	2	1	1	1	
	Průměr	1,785714286	1,714285714	1,714285714	1,5	1,5
	Medián	2	1	2	1	1
	S. odchylka	0,557874977	0,958314847	0,699854212	0,626783171	0,626783171
	Rozptyl	0,31122449	0,918367347	0,489795918	0,392857143	0,392857143

ČETNOST	10. chci být vnímán jako kajakář (lezec atd.)	11. rád ostatním ukazují svoje dovednosti	12. mám potřebu pro sebevyjádření	13. mám rád zodpovědnost a rozhodování	14. rád používám svoje vybavení
Hranice					
1	4	8	6	8	8
2	9	3	6	5	5
3	1	2	2	1	1
4	0	1	0	0	0
5	0	0	0	0	0

Relativní (%)

1	29	58	43	57	57
2	64	21	43	36	36
3	7	14	14	7	7
4	0	7	0	0	0
5	0	0	0	0	0

Tabulka č. XII – Faktor sebehodnocení – výsledky ženy

	10. chci být vnímána jako kajakářka (lezkyně atd.)	11. ráda ostatním ukazuji svoje dovednosti	12. mám potřebu pro sebevyjádření	13. mám ráda zodpovědnost a rozhodování	14. ráda používám svoje vybavení	
1	Ann	3	3	2	2	1
2	Eliska	2	2	2	2	2
3	Emma	3	2	2	2	2
4	Hannah	3	4	5	3	1
5	Tuva	2	2	4	2	4
6	Vicky	5	3	4	3	3
	Průměr	3	2,666666667	3,166666667	2,333333333	2,166666667
	Medián	3	2,5	3	2	2
	S. odchylka	1	0,745355992	1,213351648	0,471404521	1,067187373
	Rozptyl	1	0,555555556	1,472222222	0,222222222	1,138888889

ČETNOST	10. chci být vnímána jako kajakářka (lezkyně atd.)	11. ráda ostatním ukazuji svoje dovednosti	12. mám potřebu pro sebevyjádření	13. mám ráda zodpovědnost a rozhodování	14. ráda používám svoje vybavení
1	0	0	0	0	2
2	2	3	3	4	2
3	3	2	0	2	1
4	0	1	2	0	1
5	1	0	1	0	0

Relativní (%)

1	0	0	0	0	33
2	33	50	50	67	33
3	50	33	0	33	17
4	0	17	33	0	17
5	17	0	17	0	0

Tabulka č. XIII - Dotazník motivace výkonu – souhrnné výsledky

	T-body			Steny		
	MV	AB	AP	MV	AB	AP
1 Ann	53	53	66	6	6	9
2 Ben	56	32	73	7	2	10
3 Craig	62	32	70	8	2	10
4 David	50	32	68	6	2	9
5 Eliska	56	36	66	7	3	9
6 Emma	62	36	66	8	3	9
7 Gappu	75	32	68	10	2	9
8 Hannah	43	46	54	4	4	6
9 Ivan	75	29	66	10	1	9
10 John	50	36	66	6	3	9
11 Juho	47	29	66	5	1	9
12 Martin	66	41	66	9	4	9
13 Mislav	43	32	60	4	2	8
14 Nag	43	26	57	4	1	7
15 Sebastian	43	29	57	4	1	7
16 Sid	59	56	63	7	7	8
17 Tadas	75	53	50	10	6	6
18 Tuva	62	64	66	8	8	9
19 Vicky	47	36	68	5	3	9
20 Zach	50	29	68	6	1	9
Průměr	55,85	37,95	64,2	6,7	3,1	8,5
Medián	54,5	34	66	6,5	2,5	9
S. odchylka	10,61732	10,45694	5,582114	2,002498	2,071232	1,118034
Rozptyl	112,7275	109,3475	31,16	4,01	4,29	1,25

Tabulka č. XIV – Dotazník motivace výkonu – výsledky muži

	MV	T-body			MV	Steny	
		AB	AP	AB		AP	
1 Ben	56	32	73	7	2	10	
2 Craig	62	32	70	8	2	10	
3 David	50	32	68	6	2	9	
4 Gappu	75	32	68	10	2	9	
5 Ivan	75	29	66	10	1	9	
6 John	50	36	66	6	3	9	
7 Juho	47	29	66	5	1	9	
8 Martin	66	41	66	9	4	9	
9 Mislav	43	32	60	4	2	8	
10 Nag	43	26	57	4	1	7	
11 Sebastian	43	29	57	4	1	7	
12 Sid	59	56	63	7	7	8	
13 Tadas	75	53	50	10	6	6	
14 Zach	50	29	68	6	1	9	
Průměr	56,71429	34,85714	64,14286	6,857143	2,5	8,5	
Medián	53	32	66	6,5	2	9	
S. odchylka	11,70121	8,749344	5,92642	2,166536	1,841971	1,118034	
Rozptyl	136,9184	76,55102	35,12245	4,693878	3,392857	1,25	

Tabulka č. XV – Dotazník motivace výkonu – výsledky ženy

	MV	T-body			MV	Steny	
		AB	AP	AB		AP	
1 Ann	53	53	66	6	6	9	
2 Eliska	56	36	66	7	3	9	
3 Emma	62	36	66	8	3	9	
4 Hannah	43	46	54	4	4	6	
5 Tuva	62	64	66	8	8	9	
6 Vicky	47	36	68	5	3	9	
Průměr	53,83333	45,16667	64,33333	6,333333	4,5	8,5	
Medián	54,5	41	66	6,5	3,5	9	
S. odchylka	7,10438	10,55804	4,678556	1,490712	1,892969	1,118034	
Rozptyl	50,47222	111,4722	21,88889	2,222222	3,583333	1,25	