

Univerzita Palackého v Olomouci

Fakulta tělesné kultury

SKUPINOVÁ DYNAMIKA V RÁMCI ORGANIZACE STUDENTSKÉ AKCE  
REKREFLÁM 2012

Diplomová práce

(bakalářská)

Autor: Martina Klimešová, Rekreologie

Vedoucí práce: PhDr. Jana Hoffmannová

Olomouc 2012

**Jméno a příjmení autora:** Martina Klimešová

**Název diplomové práce:** Skupinová dynamika v rámci organizace studentské akce Rekreflám 2012

**Pracoviště:** Katedra rekreologie

**Vedoucí diplomové práce:** PhDr. Jana Hoffmannová

**Rok obhajoby diplomové práce:** 2012

**Abstrakt:** Práce je zaměřena na skupinovou dynamiku v rámci organizace studentské akce. Cílem bylo identifikovat a popsat projevy skupinové dynamiky u skupiny studentů organizujících ples katedry Rekreologie – Rekreflám v roce 2012. Sběr dat proběhl prostřednictvím strukturovaných individuálních interview (10) a jedné strukturované ohniskové skupiny. Účastníci výzkumu byli studenti třetího ročníku podílející se na organizaci Rekreflámu 2012. Analýza dat proběhla prostřednictvím metody vytváření trsů a byla zpracována v programu Atlas.ti 6.2. Výsledkem práce je 6 skupin významných prvků utvářející skupinovou dynamiku organizující skupiny v rámci Rekreflámu 2012 – atmosféra, cíle, organizační struktura, smysl, zaměření pozornosti a zázemí. Výsledky výzkumu mohou být užitečné organizátorům dalších ročníků Rekreflámu a organizátorům podobných projektů. Výzkum by mohl pokračovat v rámci diplomové práce a zkoumat stejnými výzkumnými metodami následující ročníky Rekreflámu.

**Klíčová slova:** Skupinová dynamika, Rekreologie, strukturované interview, ohnisková skupina

Souhlasím s půjčováním diplomové práce v rámci knihovních služeb.

**Author's first name and Surname:** Martina Klimešová

**Title of the bachelor thesis:** Group dynamics within organization of student event Rekreflám 2012

**Department:** Leisure time studies Department

**Supervisor:** PhDr. Jana Hoffmannová

**The year of presentation:** 2012

**Abstract:** This work focuses on group dynamics within an organization of student events. The aim was to identify and describe expressions of group dynamics in a group of students organizing a Department of Recreation ball – Rekreflám in 2012. The data were obtained through ten structured individual interviews and one structured focus group. Research participants were students of the third grade involved in the organization of Rekreflám 2012. Data analysis was conducted by means of cluster method and was processed in the Atlas.ti 2.6. The result was 6 work groups of significant elements shaping the group dynamics of the group organizing Rekreflám 2012 - atmosphere, objectives, organizational structure, meaning, focus of attention and background. The research results might be useful for organizers of next year's Rekreflám and similar projects. Research could continue in the diploma thesis examining following years of Rekreflám using the same research methods.

**Keywords:** Group dynamics, Recreation, structured interview, focus group

I agree with lending thesis in library services.

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci zpracovala samostatně pod vedením PhDr. Jany Hoffmannové, uvedla všechny použité literární i odborné zdroje a dodržela všechny zásady vědecké etiky.

V Olomouci dne 30. června 2012

.....

Ráda bych poděkovala vedoucí diplomové práce PhDr. Janě Hoffmannové nejen za její odborné vedení, podnětné konzultace a aktivní přístup, ale především za pomoc a neutuchající podporu i v těch nejtěžších chvílích.

Dále bych chtěla poděkovat spolužákům, za účast na výzkumné části mé bakalářské práce, za jejich čas a upřímné odpovědi.

V neposlední řadě děkuji rodině a přátelům, kteří mě podporovali po celou dobu studia.

## OBSAH

1 ÚVOD.....	9
2 PŘEHLED TEORETICKÝCH POZNATKŮ.....	10
2.1 Rekreologie.....	10
2.2 Rekreflám.....	10
2.3 Rekreflám 2012.....	11
2.4 Skupinová dynamika.....	12
2.5 Prvky skupinové dynamiky.....	13
2.6 Víceúrovňový model struktury skupin.....	17
2.7 Stádia vývoje skupiny.....	15
2.7.1 Tuckmanova stádia vývoje skupiny.....	15
2.7.2 Fischerovy fáze vývoje skupiny.....	17
2.7.3 Johnson & Johnsonova teorie vývoje skupiny.....	18
2.8 Styly vedení skupiny.....	19
3 CÍLE.....	21
3.1 Hlavní cíl.....	21
3.2 Výzkumné otázky.....	21
3.3 Výzkumné úkoly.....	21
4 METODIKA.....	22
4.1 Sběr dat.....	22
4.1.1 Strukturované interview.....	22
4.1.2 Ohnisková skupina.....	24
4.2 Popis výzkumného souboru.....	29
4.2.1 Výzkumný soubor v rámci individuálních interview.....	29
4.2.2 Výzkumný soubor v rámci ohniskové skupiny.....	30
4.2.3 Omezení výzkumu.....	31
4.3 Data management.....	32
4.3.1 Záznam dat.....	32
4.3.2 Zpracování a analýza dat.....	33
5 VÝSLEDKY.....	35
5.1 Významné kategorie skupinové dynamiky vyplývající z výzkumu.....	35
5.2 Zázemí.....	36

5.3 Smysl .....	40
5.5 Atmosféra.....	45
5.6 Organizační struktura .....	48
5.7 Zaměření pozornosti .....	51
6 DISKUZE.....	54
7 ZÁVĚR .....	56
8 SOUHRN .....	58
9 SUMMARY .....	59
10 REFERENČNÍ SEZNAM .....	61
11 PŘÍLOHY .....	63

## 1 ÚVOD

Je to jako chvíle, kdy poprvé zazněly hlasy moderátorů, vřele vítající návštěvníky historicky prvního Rekreflámu. Tehdy se psal 1994 a studenti třetího ročníku společně s kantory uspořádali velký Galadinner večer pod záštitou Katedry rekreologie.

Uběhlo 18 let a opět bylo slyšet hlasy moderátorů, kteří vřele vítali účastníky Rekreflámu 2012. Něco se však změnilo. Ples neprobíhal na obvyklých místech, kterými jsou Výstaviště Flóra či kulturní sál Sidie. Tentokrát to byl netradiční ples na netradičním místě. Místem konání Rekreflámu 2012 se stalo cirkusové šapitó.

V roce 2009 napsal student Katedry rekreologie Pavel Mráz pod vedením Ing. Lenky Bartkové bakalářskou práci na téma „Případová studie realizace projektu Rekreflám 2009 s využitím principů projektového managementu“ (Mráz, 2009). Tato práce dodnes slouží jako manuál pro organizátory Rekreflámu, a poukazuje na chyby, kterých se dopustili organizátoři akce.

Proto jsem se rozhodla společně s vedoucí práce napsat práci o Rekreflámu, tentokrát však z jiného úhlu pohledu. Rozhodly jsme se zkoumat skupinovou dynamiku v rámci skupiny organizujících studentů, její vývoj a změny.

Tato práce si však, na rozdíl od Mráze, neklade za cíl vytvořit „kuchařku“ pro organizaci takto velké akce. Mým cílem bylo zjistit a popsat vývoj konkrétní skupiny, v daném čase a za dané situace, která byla svým prostředím a okolnostmi ojedinělá a neopakovatelná.

Rekreflám probíhá nepřetržitě od roku 1994 pod vedením studentů třetího ročníku, kteří věnují svůj volný čas do organizace plesu pro tisíc účastníků, to celé dobrovolně a bez vidiny zisku. Již osmnáct let se skupiny nadšených studentů vrhají do příprav i přesto že ví, kolik času a energie je to bude stát, což je v dnešní uspěchané a konzumní době unikum.

Sama jsem byla jedním z organizátorů tohoto plesu, proto volba bakalářské práce na téma Rekreflám pro mne byla jistá. Jak probíhá Rekreflám z hlediska řízení a managementu již díky Mrázovi víme, proto jsme se rozhodli zkoumat, jak je to s vývojem skupiny a skupinovou dynamikou.



## 2 PŘEHLED TEORETICKÝCH POZNATKŮ

### 2.1 Rekreologie

Obor Rekreologie byl přijat v roce 1991 v souvislosti s otevřením nového studijního oboru na Fakultě tělesné kultury Univerzity Palackého v Olomouci. Pojem je převzat z latinských termínů re-creare a logos. Jde tedy o teoretickou disciplínu zabývající se obecnými problémy rekreace (Dohnal & Hodaň, 2008).

Pojem rekreologie lze chápat ve třech dimenzích, jako vědní disciplína, studijní obor a předmět vyučování (Dohnal et. al., 2009).

V roce 1991 byla založena Katedra rekreologie a od té doby zajišťuje stejnojmenný obor. Katedra za dobu svojí existence prošla nemalým vývojem. V bakalářském studijním programu katedra garantuje obor Rekreologie ve specializacích Management životního stylu a Management rekreace a sportu. V magisterském studijním programu pak specializace Management životního stylu a Management rekreace a cestovního ruchu.

### 2.2 Rekreflám

Ples katedry rekreologie, Rekreflám, je olomoucká prestižní společensko kulturní akce, jejíž přípravu zajišťuje Katedra rekreologie. Rekreflám se koná každoročně, o jeho zorganizování se starají výhradně studenti třetího ročníku oboru a vždy má nějakou hlavní tematiku, k níž se často vztahuje zábavný program, výzdoba i propagace plesu. Jeho nultý ročník proběhl 8.ledna 1994 jako součást doprovodného programu při příležitosti konání finálového turnaje Evropského poháru 1994 v korfbalu. Rekreflám tehdy ještě nepořádali studenti sami, ale v průběhu dalších let se tradice pořádání Rekreflámů uchytila a zformovala do současné podoby (Mráz, 2009).

Rekreflám je nyní symbolickým, kolektivním výstupem třetích ročníků bakalářského studia oboru rekreologie. Rekreflám sjednocuje současné studenty, díky možnosti jednotlivých ročníků oboru využít samostatné prezentace v blocích zábavného programu. Vytváří ideální prostředí pro setkání jak současných studentů, tak absolventů s vyučujícími i přáteli rekreologie,

nabízí studentům obrovskou možnost vyzkoušet si v praxi získané znalosti a dovednosti při kolektivní práci, komunikaci s lidmi a organizování (Mráz, 2009).

### 2.3 Rekreflám 2012

Rekreflám 2012, s názvem Ples v Cirkuse aneb v manéži nesněží, se konal 24.3.2012 v areálu Korunní pevnůstky v centru Olomouce. V roce 2012 probíhala dlouho očekávaná oprava kulturního sálu Sidiá, ve kterém se ples tradičně konal. Poprvé po mnoha letech bylo třeba změnit místo konání této tradiční akce.

Jako záložní variantu zvolili organizátoři Pavilon A výstaviště Flora Olomouc. Ten však od ledna do dubna 2012 procházel průběžnou rekonstrukcí. Proto se organizátoři rozhodli pro netradiční řešení a ples uspořádali pod širým nebem, v cirkusovém šapitó.

V duchu rekonstrukcí se však nesla i další fáze příprav plesu, kdy v lednu 2012 byl organizátorům oznámen zákaz vstupu do hlavní budovy Korunní pevnůstky z důvodu špatného stavu budovy a tím byla zamezena možnost umístění již připraveného zázemí, barů a šatny do prostor hlavní budovy. Proto bylo třeba urychleně zařídit nové zázemí v podobě pronájmu stanů s podlahou a vytápěním. Tato varianta však byla finančně velmi náročná a ovlivnila tak celý průběh příprav plesu.

Přípravy plesu probíhaly od září 2011, kdy se poprvé sešel celý ročník, aby zvolil koordinátory jednotlivých úseků a hlavního koordinátora, kterým se stala Martina Klimešová.

Šapito bylo pronajato od mezinárodního cirkusu Andrés z Prahy. Celý ples se nesl v duchu cirkusových disciplín, vystoupení jednotlivých ročníků byla zaměřena na cirkusovou tematiku, nechyběli klauni, principálové ani živá zvířata – návštěvníci plesu měli možnost vyfotit se mládětem tygra.

Ples byl pro návštěvníky otevřen od 18:30 hodin a oficiální zahájení proběhlo ve 20:00. Program skončil tradičním půlnočním překvapením v podání třetího ročníku – neonová show.

## 2.4 Skupinová dynamika

S pojmem skupinová dynamika nejčastěji spojujeme sociologa Kurta Lewina, který tento pojem zavedl. Lewin (in Hermochová, 2005) pojem skupinová dynamika používal pro systematickou vědeckou analýzu procesů, které probíhají ve skupině. Později tímto pojmem označoval techniky, které se mohou stát nástroji intervence do skupin. Proto pojem skupinová dynamika chápeme ve dvojitým významu, jako oblast vědeckého zkoumání a jako nástroj intervence, ovlivňování skupiny.

Kurt Lewin si vybral pojem dynamika, díky němuž lze vyjádřit popis aktivity, procesů, operací a změn probíhající ve skupině. Tento pojem svědčí o velkém vlivu skupin: mají moc měnit a ovlivňovat členy skupiny i společnost či komunitu. Dynamické soustavy jsou tak díky svému neustálému vývoji velmi proměnlivé (Forsyth, 2010).

Kožnar (1992, 5) definuje skupinovou dynamiku jako „Souhrn komplexních a vzájemných sil i protisil, působících ve společném sociálním prostředí, ve skupině. Skupinová dynamika je dána veškerým skupinovým děním, cíli a normami skupiny, její strukturací, pozicemi a rolemi ve skupině, skupinovými interakcemi a vývojem skupinových vztahů i celé skupiny. Vzniká a utváří se spolu se vznikem a zahájením práce skupiny a je v jistém smyslu charakteristikou jakékoliv skupiny“.

Forsyth (2010) uvádí jako definici skupinové dynamiky: Skupinová dynamika je souhrn akcí, procesů a změn probíhající ve skupině a mezi skupinami v průběhu času: dále je to vědecký obor zabývající se těmito procesy.

Dle Kratochvíla (1995, 14) je skupinová dynamika „Souhrn skupinového dění a skupinových interakcí. Vytvářejí ji interpersonální vztahy a interakce osobností členů skupiny spolu s existencí a činností skupiny a silami z vnějšího prostředí“.

Z tohoto vyplývá, že každá skupina, která obsahuje 2 a více členů, má svoji skupinovou dynamiku. Neexistuje žádná skupina, ve které by neprobíhala. Vyjádření, která lze slyšet o tom, že skupina nemá dynamiku, jsou chybná. Je tím spíše míněno, že skupina nemá žádoucí dynamiku dle našich potřeb a očekávání (Kožnar, 1992).

Zatím co Kožnar se ve své knize z roku 1992 věnuje skupinové dynamice z psychoterapeutického pohledu, doba postoupila dále a skupinová dynamika se stala předmětem zkoumání nejen psychologů a sociologů, ale také pedagogů, volnočasových pedagogů, sportovních trenérů a dalších.

## 2.5 Prvky skupinové dynamiky

Vývoj skupinové dynamiky ovlivňuje několik stěžejních prvků. Názor na definování, rozdělení a významnost těchto prvků se u různých autorů liší. Uvádím zde základní členění prvků skupinové dynamiky od Kožnara, Kratochvíla a Hermochové.

Skupinovou dynamiku utváří řada skupinových elementů: cíle a normy skupiny, vůdcovství a struktura skupiny, její identita, interakční a komunikační procesy ve skupině, koheze a tenze, projekce minulých zkušeností a vztahů do aktuálních interakcí, skupinová atmosféra a její prožívání členy skupiny, pozice a role ve skupině, tvorba podskupin, vývoj skupiny v čase neboli fáze skupinového vývoje, druhy výroků ve skupině a jejich interakční smysl, nonverbalita a její význam a konečně vztahy jedinců a skupin (Kožnar, 1992, 28).

Kratochvíl (1995, 14) jako základní prvky skupinové dynamiky uvádí 8 oblastí:

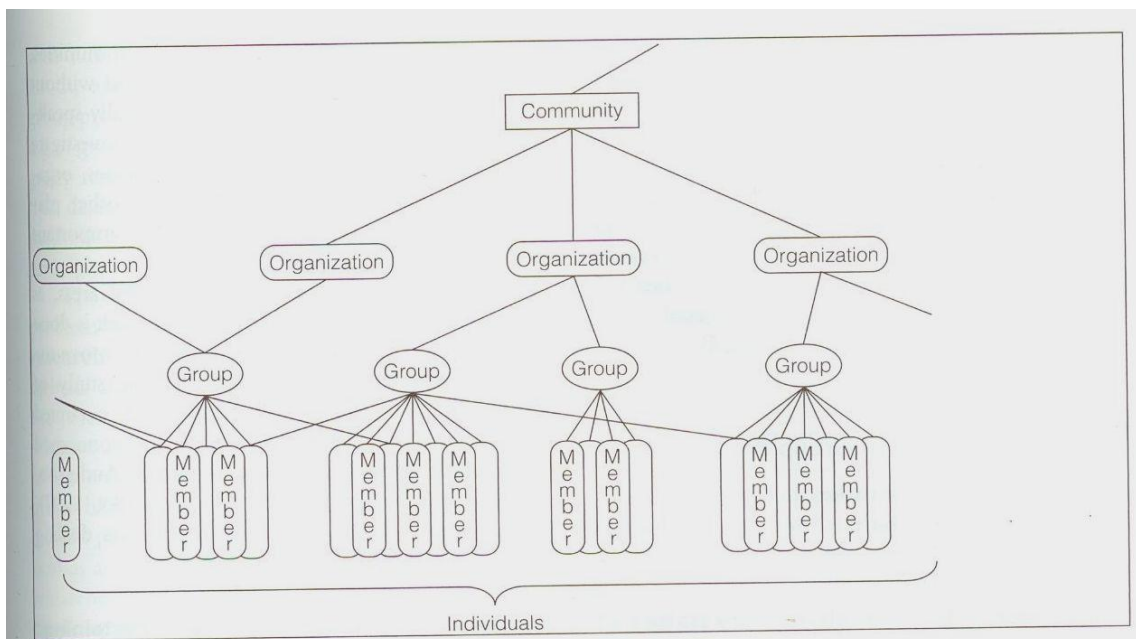
- Cíle a struktura skupiny
- Normy skupiny
- Vůdcovství
- Koheze a tenze
- Projekce minulých zkušeností
- Tvorba podskupin
- Vztahy jedinců a skupiny
- Role ve skupině

Hermochová (2005) na rozdíl od Kratochvíla uvádí pouze šest oblastí. Jako jeden z prvků skupinové dynamiky „Komunikace mezi členy skupiny“ a považuje jej za zásadní.

- Vztahy mezi členy skupiny
- Vznik a vývoj norem chování
- Hodnoty
- Role jednotlivých členů skupiny
- Role vedoucího, outsidera
- Komunikace mezi členy skupiny

## 2.6 Víceúrovňový model struktury skupin

Vědecké neshody mezi individuální úrovní a skupinovou úrovní výzkumů byly uzavřeny jako dva jedinečné přístupy ve víceúrovňovém modelu struktury ve skupině. V této teorii se přistupuje ke skupinové dynamice v každé ze tří úrovní zvlášť.



Obrázek 1. Víceúrovňový model struktury skupin (Forsyth, 2010, 21).

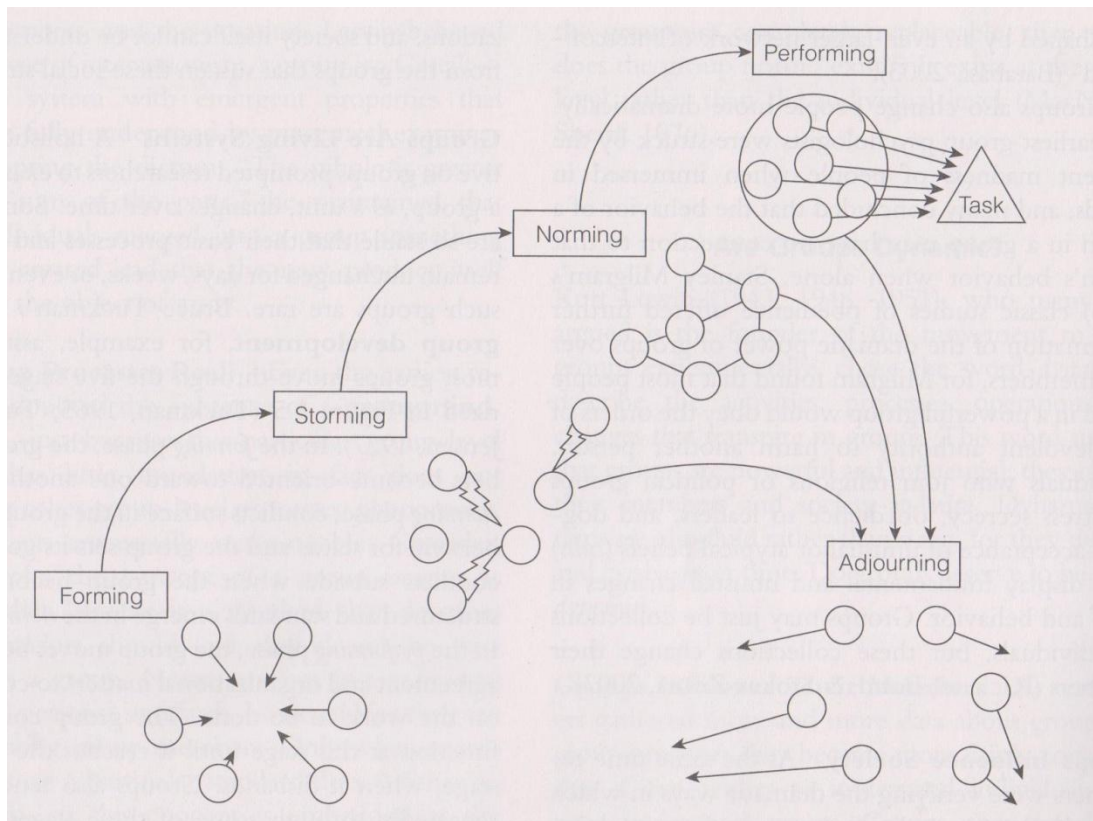
První úroveň (Member) je ovlivněna individuálními faktory jako: vlastnosti, charakter, aktivita jednotlivých osobností. Faktory druhé úrovně (Group) jsou: vlastnosti skupiny, koheze, velikost, složení a struktura. Třetí úroveň (Organization) představuje větší skupina, jejíž součástí je výše zmiňovaná skupina a další podobné skupiny. Může to být organizace, spolek, společnost aj. Poslední úroveň (Community) tvoří komunita (Forsyth, 2010).

## 2.7 Stádia vývoje skupiny

Existuje několik teorií zabývajících se stádii vývoje skupiny. Zde popisujeme tři teorie, které považujeme za významné – Tuckmanova stádia vývoje skupiny, Fisherovy fáze vývoje skupiny a Johnson & Johnsonovu teorii vývoje skupiny.

### 2.7.1 Tuckmanova stádia vývoje skupiny

Tuckmanova teorie uvádí pět základních fází, kterými si skupina musí projít. Aby mohla přejít do další fáze, je třeba mít ukončenou fázi předchozí. Délka trvání jednotlivých fází je závislá na mnoha faktorech (počet členů ve skupině, typ a struktura skupiny aj. Tyto fáze Tuckman pojmenoval jako forming (formování), storming (bouření), norming (normování), performing (optimální výkon) a později s Jensenem přidali pátou fázi adjouring (rozpad) (Forsyth, 2010).



Obrázek 1. Tuckmanova stádia vývoje skupiny (Forsyth, 2010, 20).

V první fázi vývoje skupiny (formování) se členové skupiny snaží zorientovat v nově vzniklé skupině, fungují každý individuálně, snaží se najít a zajistit si svoji roli ve skupině, čím by mohli být skupině prospěšnější a skupina hledá svého potenciálního vůdce (není-li jeho role předem jasně dána). Po určitém čase prvotní napětí opadá, ledy jsou prolomeny a členové skupiny se vzájemně seznamují, vyměňují si o sobě informace a poznávají jeden druhého (Forsyth, 2005).

Ve druhé fázi dochází k bouření skupiny. V této fázi vychází na povrch konflikty ve chvíli, kdy členové skupiny začnou soupeřit o své postavení. Skupina si začne stanovovat své cíle a členové skupiny se strukturují do jednoho celku. Tyto konflikty vymizí ve chvíli, kdy se skupina stane strukturovanější (Forsyth, 2010).

Ve třetí fázi, normování, se skupina stává organizovanou a začíná fungovat bez větších problémů. Skupina začíná pracovat více otevřeně, přátelsky. Díky předchozímu konfliktu je skupina strukturovanější- zná své role, cíle i autority. Komunikace probíhá otevřeněji, členové skupiny komunikují o

svých i skupinových zájmech lépe díky tomu, že znají jeden druhého (Forsyth, 2010).

Čtvrtá fáze zvaná optimální výkon, performing, může nastat velmi rychle, ale existuje i mnoho skupin, které potřebují nejdříve vyzrát. V této fázi je skupina soustředěna na práci, na výkon. Skupina dále funkčně pokračuje v této své vrcholové fázi, dokud nedosáhne poslední fáze – rozpad skupiny (Forsyth, 2010).

Poslední fáze, rozpad skupiny, může být spontánní nebo plánovaný. V případě plánovaného rozpadu skupina již splnila své cíle nebo uplynul předem daný společný čas. Naproti tomu v případě spontánního rozpadu skupiny není rozpad předem plánovaný a ve skupině došlo ke změnám neslučitelných s jejím pokračováním. V některých případech je množství problémů a nejasností tak velké, že je pokračování skupiny dále nemožné. V takových případech může o ukončení skupiny rozhodnout vnější zásah nebo členové skupiny sami. Někdy dojde k rozpadu skupiny bezprostředně po tom, co se jí rozhodne opustit jeden nebo více klíčových členů. Skupinové cíle jsou pro ně dále nezajímavé a pouto mezi jejími členy není dost silné na to, aby je motivovalo dále ve skupině setrvat (Forsyth, 2010).

### 2.7.2 Fischerovy fáze vývoje skupiny

Fisher vytvořil teorii, která je blízká Tuckmanovým stádiím vývoje skupiny. Fisherův model je však primárně zaměřen na skupiny, které jsou cíleně vytvořeny a jejich úkolem je dělat důležitá rozhodnutí. Vytvořil čtyřfázový model obsahující tyto fáze: orientace, konflikt, vznik, posílení (Cuthbertson & O'Connell, 2009).

První fáze, orientace, je podobná Tuckmanově formingu. Hlavní problémy, kterými se členové nově vznikající skupiny zabývají, jsou nové mezilidské vztahy a povaha rozhodnutí, které musí individuálně učinit (Cuthbertson & O'Connell, 2009).

Ve druhé fáze, zvaná konflikt, je charakteristická častými diskuzemi a debatami. Členové skupiny často zaujímají rozdílné pozice a názory o dané problematice a snaží se svůj názor vyjádřit a tím si zajistit pozici ve skupině. Tato fáze je podobná Tuckmanově stormingu (Cuthbertson & O'Connell, 2009).



Třetí fáze se vyznačuje snahou členů skupiny dosáhnout společně nejlepšího řešení problému a dosažení co nejlepšího výsledku. Členové spolupracují, aby mohli co nejlépe rozhodnout, naslouchají názorům ostatních a snaží se vytvořit kompromis mezi rozdílnými pohledy na věc ve snaze najít co nejlepší řešení. Tato fáze se podobá Tuckmanovu stádiu normování (Cuthbertson & O'Connell, 2009).

Poslední fází je posílení skupiny. Skupina se již shodla na společném řešení problému a členové skupiny tak obhájili své rozhodnutí a mohou realizovat svůj úkol (Cuthbertson & O'Connell, 2009).

Jak je na první pohled zřejmé, Fisherův model se velmi podobá stádiím vývoje Tuckmana. Zatímco Tuckmanův model je spíše obecný, Fisherův je zaměřen na skupiny, jejichž úkolem je dělat důležitá rozhodnutí. Fisher tedy zcela vynechává fázi adjourning – rozpad skupiny (Cuthbertson & O'Connell, 2009).

### 2.7.3 Johnson & Johnsonova teorie vývoje skupiny

Autory této teorie jsou Frank a David Johnsonovi, kteří se zabývají skupinovými teoriemi a skupinovými dovednostmi, zvláště pak ve výchovně vzdělávacím prostředí. Tato teorie je specifická svým zaměřením- soustředí se na vývoj skupiny z pozice vůdce skupiny v oblasti rekreace a volného času (Cuthbertson & O'Connell, 2009).

Teorie obsahuje sedm stádií vývoje: Strukturující procesy, seznamovací procesy, vzájemné budování důvěry, bouření a diferenciací, sjednocení cílů s ostatními členy, zralé a produktivní fungování, ukončení skupiny (Cuthbertson & O'Connell, 2009).

Přestože jsou tyto fáze v některých bodech stejné, jako Tuckmanovy nebo Fisherovy stádia, hlavním rozdílem je pohled z perspektivy vůdce skupiny, nikoliv skupiny jako celku, jako je tomu u předchozích autorů.

## 2.8 Styly vedení skupiny

V roce 1939 vytvořili Lewin, Lippit a White výzkumnou studii, která popisuje typologii stylu vedení skupiny. Tato typologie je dodnes uznávaná a používána v mnohých vzdělávacích programech pro leadery skupin a pracovních teamů (Cuthbertson & O'Connell, 2009). Cílem výzkumu bylo srovnat tři různé styly vedení chlapeckých družin pomocí tří stylů vedení (Hayes, 1998).

Typologie popisuje trojí styl vedení:

- Autoritativní a autokratický styl vedení

Autoritativní vůdci jsou direktivní, rozhodují samostatně bez předchozí konzultace se skupinou, komunikace je často jednosměrná (od leadera ke členům skupiny) a neobsahuje vysvětlení nebo odůvodnění vůdcových jednání a rozhodnutí (Cuthbertson & O'Connell, 2009).

Ve výzkumu Lewina, Lippita a Whita byl autokratický vedoucí silně zaměřen na plnění úkolů, choval se přísně a chlapce neustále kontroloval (Hayes, 1998).

- Demokratický a participativní styl vedení

Demokratický vůdce aktivně podporuje příspěvky a názory všech členů skupiny a dává možnost členům podílet se na rozhodování (Cuthbertson & O'Connell, 2009).

Demokratický vůdce se ve výzkumu Lewina, Lippita a Whita o chlapce zajímal, často s nimi diskutoval o tom, co a proč dělají a jak by šlo cíle dosáhnout lépe (Hayes, 1998).

- Liberální a volný styl vedení

Liberální vedoucí někdy ani není považován za leadera, protože nabízí skupině jen malou nebo dokonce žádnou míru vedení, skupina je pak nucena rozhodovat o důležitých věcech sama (Cuthbertson & O'Connell, 2009).

Třetí skupina ve výzkumu měla liberálního vedoucího, jehož styl vedení ponechal situaci vlastní průběh. Vedoucí většinou nechal hochy, ať si dělají, co chtějí (Hayes, 1998).

Z výzkumu, který uskutečnili Lewin, Lippit a White vyšlo najevo, že různé typy vedení skupiny mají různé výsledky. Ve svém výzkumu autoři měnili vedoucí skupin, aby získali jistotu, že rozdílné výsledky skupin nejsou zapříčiněny osobnostmi chlapců (Hayes, 1998).

Chlapci z družiny autoritářského vedoucího pracovali pilně, ale sotva vedoucí skupinu opustil, přestali pracovat. Aby dosáhli výsledku, potřebovali neustálou kontrolu. Projevovali se často egoisticky, plnili sice své úkoly, ale nebyli ochotni pomoci ostatním členům družiny. Naproti tomu chlapci s demokratickým vůdcem pracovali radostně, pilně a bez přerušení a to i tehdy, když vedoucí místnost opustil. Oproti předchozí skupině se projevovali přátelsky, vzájemně si pomáhali a zajímali se o ostatní členy družiny. Chlapci pod vedením liberálního vůdce nepracovali téměř vůbec, bezcílně bloumaly, nudili se a projevovali jen velmi malý zájem o danou činnost (Hayes, 1998).

## 3 CÍLE

### 3.1 Hlavní cíl

Jako hlavní cíl jsme zvolili:

Zjistit a popsat skupinovou dynamiku v rámci organizace studentské akce Rekreflám 2012.

Dílčím cílem je pochopení vztahů a souvislostí mezi faktory ovlivňující skupinovou dynamiku v rámci organizace a realizace studentské akce Rekreflám 2012.

### 3.2 Výzkumné otázky

- 1) Jaké jsou významné prvky ovlivňující skupinovou dynamiku při organizaci Rekreflámu 2012?
- 2) Jaký smysl a přínos má organizace plesu pro pořadatele z řad studentů 3. ročníku?
- 3) Jakým stylem vedl hlavní koordinátor skupinu organizátorů Rekreflámu 2012?
- 4) Jaké cíle považují organizátoři Rekreflámu 2012 za důležité?

### 3.3 Výzkumné úkoly

- 1) Na základě studia literatury vytvořit ucelený přehled o problematice skupinové dynamiky.
- 2) Popsat specifické podmínky konání Rekreflámu 2012.
- 3) Sesbírat potřebná data v rámci kvalitativního výzkumu a připravit je k podrobné analýze dat.
- 4) Zvolit vhodnou metodu analýzy dat a popsat významné prvky skupinové dynamiky v rámci organizace studentské akce
- 5) Na základě interpretace výsledků analýzy dat stanovit doporučení pro další organizaci podobné studentské akce.

## 4 METODIKA

Důležitou roli ve výzkumu hraje výběr přístupu - kvalitativní, kvantitativní či kombinace obou zmíněných. Na základě tohoto rozhodnutí badatel vybírá jednotlivé výzkumné metody.

Hendl (1997) uvádí, že je obtížné podat přesnou definici pojmu kvalitativní výzkum pro rozmanitost přístupů a metod, které se pod tímto názvem skrývají. Vymezuje však tento pojem „Kvalitativní výzkum zahrnuje popis a interpretaci sociálních nebo individuálních lidských problémů a jeho podstatou je vytvoření komplexního, historického obrazu o zkoumaném problému.... Data se analyzují kvalitativními metodami (měkké metody), které zohledňují jejich tvar a původ (Hendl, 1997, 12).

„Zkušenosti ukazují, že některé zkoumané oblasti se hodí spíše pro kvalitativní typy výzkumu. Příkladem může být případ výzkumu, který se snaží odhalit podstatu individuálních zkušeností s určitým jevem či situací...“ (Šebek & Hoffmannová, 2010, 30).

### 4.1 Sběr dat

#### 4.1.1 Strukturované interview

„Interview patří mezi nejobtížnější a současně nejvýhodnější metody pro získávání kvalitativních dat“ (Miovský, 2006, 155). Z terminologického hlediska termínem Interview označujeme takový rozhovor, který je moderovaný a prováděný s určitým cílem a účelem výzkumné studie. Interview lze rozdělit do tří základních skupin dle míry strukturace na nestrukturované, polostrukturované a strukturované.

„Strukturované interview metoda, která stojí na pomezí mezi dotazníkovými metodami a interview. Má pevně dané schéma, které je pro tazatele závazné a neumožňuje mu příliš velké změny, či úpravy. Pořadí a znění otázek je fixované“ (Miovský, 2006, 162). Důležitým rozhodnutím je volba typu otázek.

Při interview využíváme především otevřených otázek, které účastníky vedou ke strukturovanějším odpovědím, které nám objasní více kontextuálních informací a přiblíží nám například motivy, pocity, dojmy, úsudky atd. Uzavřené otázky (s odpovědí ano-ne) využíváme jen velmi výjimečně a postrádá víceméně (kromě specifických oblastí) smyslu tyto otázky do interview vkládat, neboť na ně můžeme vytvořit krátký doplňující anketní dotazník, se kterým interview zkombinujeme (Miovský, 2006, 170).

Miovský (2006) uvádí rozlišení čtyř základních skupin otázek:

- Rozhodovací otázky  
Kladná a záporná podoba, případně formulace otázky může mít stejný logický význam, avšak můžeme jimi vyvolávat různý psychologický efekt.
- Alternativní otázky  
„Tyto otázky dávají vybrat mezi dvěma nebo více alternativami. Nesou však riziko, že mohou být sugestivní, neboť ani jedna z alternativ nemusí vystihovat všechny varianty...“ (Miovský, 2006, 171).
- Doplňovací otázky  
Tento typ bývá velmi frekventovaný a bývá uveden tazacími zájmeny.
- Naváděcí otázky  
„Jsou svým pojetím poměrně široké a neomezují účastníka pouze do určité kategorie odpovědi“ (Miovský, 2006, 172).

Svoboda (1999, 39) uvádí jiné členění otázek, které je pro výzkumné interview také využitelné:

- Přímé otázky

Umožňují zeptat se na daný jev účastníka přímo a bez dalšího skrývání toho, co nás zajímá.

- Nepřímé otázky

Jejich prostřednictvím se na problém, který nás zajímá, ptáme opisem či oklikou.

- Projektivní otázky

Vycházejí z principu identifikace účastníka s jinými lidmi, do nichž projektují své postoje, názory a přesvědčení.

Švaříček (2007) prolíná více typů otázek a uvádí tyto základní typy: úvodní, hlavní, navazující, nepřímé, dynamické, ukončovací. Toto členění se více vztahuje k fázím průběhu rozhovoru.

#### 4.1.2 Ohnisková skupina

Kreuger & Casey (in Miovský 2006, 175) uvádí obecnou definici „Skupinová interview a ohniskové skupiny tvoří soubor kvalitativních metod, které jsou prováděny s větším počtem účastníků než tři a které díky svým výhodám získaly velkou oblibu mj. v oblasti marketingových průzkumů, sociálně patologických výzkumů, ale také v oblasti mezioborových studií na pomezí psychologie a epidemiologie a jiné“.

Ohniskové skupiny jsou totiž efektivní při zkoumání témat, u kterých je z nějakého důvodu podstatný skupinový fenomén (Patton in Švaříček & Šedřová, 2007). Obdobnou úvahu nacházíme u Šebka a Hoffmannové (2010, 30) kteří dospěli k závěru „.... Focus groups mohou představovat způsob, jak zachytit takové jevy, jako jsou vliv sociálního okolí, subkulturních aspektů, či vnímané osobní účinnosti na utváření postoje k celoživotnímu učení v kontextu pohybové aktivity“.

„Dávám přednost inkluzivnějšímu přístupu, který definuje ohniskové skupiny široce – jako techniku výzkumu, jež shromažďuje údaje prostřednictvím interakce vzniklé v debatě na téma určené badatelem“ (Morgan, 2001, 17).

„Ohniskové skupiny patří mezi jedny z nejprogresivnějších kvalitativních metod pro získávání dat... Ohniskové skupiny ve spojení s individuálními hloubkovými interview mohou například pomoci porovnat skupinové hodnoty a scénáře s hodnotami a scénáři individuálními“ (Miovský, 2006, 175).

Velkou výhodou ohniskových skupin je možnost využít interakcí vznikajících v průběhu šetření. Podle řady autorů je tato skutečnost oceňována nejen respondenty, ale zvyšuje to i kvalitu získaných dat“ (Švaříček & Šedřová, 2007).

„... v tomto typu výzkumu se spoléhá na interakci uvnitř skupiny, jež je vyvolána tématy, která jsou předkládána badatelem a obvykle i moderátorem v jedné osobě“ (Morgan, 2001, 13).

Znalostí procesů skupinové interakce předcházíme možné výtce, že nerespektujeme skutečnost, že se významy většinou tvoří ve skupinové dynamice. Ve skupinové interakci se může objevit něco, co se v individuální reflexi nebo rozhovoru mezi dvěma lidmi nikdy nevytvoří. Základním argumentem ve prospěch metody focus group je tedy odkrývání takových aspektů zkušeností a perspektiv, jaké by mimo skupinovou interakci nebyly dosažitelné (Šebek & Hoffmannová, 2010, 31).

Merton in Morgan (2001) uvádí čtyři obecná kritéria pro efektivní interview v ohniskových skupinách:

- Mělo by pokrýt maximální škálu v relevantních otázkách
- Poskytnout co nejspecifičtější data
- Podporovat interakce
- Brát v úvahu osobní kontext, který účastníky při generování reakcí na předmět výzkumu ovlivňuje

Osobně považuji za důležité mít na paměti slova Morgana (2001, 92) „...neexistuje jeden správný způsob práce s ohniskovými skupinami. Namísto toho existuje velké množství rozhodování a voleb, které musí být podstoupeny“.

Ohniskové skupiny mohou být v rámci výzkumu využívány hned několika způsoby. „V kombinaci s dalšími metodami mohou ohniskové skupiny



poskytnout předběžný výzkum specifických problémů v rozsáhlejší projektu nebo následovat po výzkumu, aby objasnili zjištění, která byla získána pomocí jiné metody“ (Morgan, 2001, 33). Morgan (2001) definuje tři objevené možnosti využití ohniskových skupin. Jsou to: samostatná metoda, doplňkový zdroj údajů a multimetodické studie.

Multimetodické použití ohniskové skupiny především doplňují údaje, které jsou již shromážděny prostřednictvím jiných kvalitativních metod, jako je například pozorování či individuální interview. Kombinovaná použití kvalitativních metod mají za cíl uplatnit každou metodu tak, aby něčím jiným přispěla k badatelovu pochopení celého zkoumaného tématu (Morgan 2001, 14).

Ohniskové skupiny ve spojení s individuálními hloubkovými interview mohou například pomoci porovnat skupinové hodnoty a scénáře s hodnotami a scénáři individuálními a docílit tak ideální kombinace (Miovský, 2006). Ohniskové skupiny dělíme podle míry struktury, podobně jako individuální interview, do tří základních skupin: Nestrukturovaná, polostrukturovaná a strukturovaná ohnisková skupina.

Strukturovaná ohnisková skupina je metoda vzdáleně připomínající skupinovou administraci dotazníků, kdy účastníkům pokládáme dotazy a vyžadujeme na ně odpovědi při různém využití výběru. Dopředu jsou pevně dány otázky i jejich pořadí a moderátor nemá možnost provádět, až na malé výjimky žádné další úpravy. U strukturované ohniskové skupiny však na rozdíl od skupinového interview pracujeme s faktorem skupiny (Miovský, 2006).

„Výhodou strukturovaných ohniskových skupin je především vysoká míra jejich standardnosti, přinášející data, která i při vysokém počtu skupin bývají snadněji zpracovatelná a srovnatelná“ (Miovský, 2006, 175).

„Ohniskové skupiny můžeme z hlediska průběhu rozdělit podobně jako interview na minimálně čtyři základní fáze: zahájení skupiny, úvodní diskuse a motivační práce, jádro diskuse a ukončení diskuse“ (Miovský, 2006, 183).

## 1. Zahájení ohniskové skupiny

Úvodním tématem je samozřejmě představení moderátorů, pozorování, studie, cílů apod. Důležité je tuto fázi zbytečně neprodlužovat. Nezbytnou součástí je však seznámení se s pravidly diskuse. U různých autorů dochází k rozchodu počtu jednotlivých bodů pravidel. Uvádím zde pravidla dle Miovského (2006), která obsahují dvanáct bodů. Tyto pravidla jsme použili na úvod naší ohniskové skupiny.

- Hovoří vždy pouze jedna osoba.
- Nesmí probíhat žádné vedlejší rozhovory mezi sousedy.
- Diskuse se účastní všichni přítomní účastníci.
- Nikdo nemá dominantní roli.
- Každý má právo říct svůj názor.
- Každý má právo se k názoru jiného vyjádřit, nemá ale právo jej odsuzovat či jinak dehonestovat.
- Každý má právo odmítnout odpověď, pokud je mu odpověď nepříjemná (nepřijatelná), a nemůže být do odpovědi nucen.
- Každý má právo zastavit svoji odpověď, nechce-li pokračovat.
- Každý má právo v případě nutnosti ukončit svoji účast ve skupině.
- Informace, které se účastníci o sobě navzájem dozvědí, patří pouze jim a žádné jiné osobě.
- Účastníci se oslovují jménem a nepoužívají pro oslovení nadávky atd.
- Záznam a další údaje z průběhu skupiny slouží výhradně výzkumným účelům a je zajištěna ochrana osobních údajů.

Je samozřejmě důležité příliš času neztratit nad pravidly, současně je nutné, aby se s těmito pravidly účastníci seznámili a v průběhu ohniskové skupiny je dodržovali (nad čímž bdí moderátor).

## 2. Úvodní diskuse a motivační práce

Pro tuto fázi je charakteristické pozvolné rozhýbání diskuse. Jde o to, pozvolna nasměrovat skupinovou diskusi k hlavnímu ohnisku, které nás

zajímá. Klademe otázky, které pomohou uvolnit původní tenzi a „prolomit ledy“ (Morgan in Miovský, 2006).

### 3. Jádru diskuse ohniskové skupiny

V této fázi diskuse je klíčová role moderátora. Jeho hlavní rolí je určování tempa diskuse. Je důležité, aby moderátor vtahoval postupně do diskuse všechny a pečlivě si hlídal, aby někteří jedinci nedominovali příliš a všichni měli stejný prostor se vyjádřit (Mioviský, 2006).

### 4. Ukončení ohniskové skupiny

Závěrečná fáze ohniskové skupiny je charakteristická tím, že již nerozvádíme hlavní témata a nezačínáme žádnou další diskusi. Necháváme jednotlivé započaté dílčí diskusní proudy doběhnout. V závěru můžeme provést krátké kolečko umožňující zpětnou vazbu moderátorovi například v podobě zhodnocení, jak účastníci prožívali a vnímali ohniskovou skupinu a za i jim k něčemu byla užitečná (Mioviský, 2006).

Zatím neexistují žádné univerzální normy, určující velikost ohniskové skupiny. Autoři se však shodují na obecném počtu šest až osm, případně deset účastníků. Patton in Mioviský (2006, 185) za ideální počet považuje rozmezí mezi šesti a osmi členy v závislosti na specifikách výzkumu. Morgan (2001, 16) uvádí „Aby bylo možné hovořit o ohniskové skupině, je minimální počet účastníků 4. Při čtyřech účastnících již dochází ke vzniku základní skupinové interakce. Je třeba říci, že takto nízký počet rozhodně není optimální“. Pokud je počet nižší než 6, může docházet k vysokému tlaku na každého účastníka a každý z nich má poměrně velký prostor k vyjádření.

Celkový počet ohniskových skupin provedených v rámci konkrétní výzkumné studie je ovlivněn mnoha faktory. Podstatné je, s jakým záměrem je metoda ohniskových skupin v projektu naplánována. Rozhodující faktor pro určení počtu ohniskových skupin je to, zda je ohnisková skupina dominantní, jedinou metodou získávání dat, nebo pouze doplňující metoda. Pokud se jedná

o dominantní metodu získávání výzkumných dat, pak Morgan (2001) uvádí, že by se v projektu mělo provádět alespoň 3-6 ohniskových skupin.

„V některých případech může vystačit třeba i jediná skupina. V podobných případech, kdy ohniskovou skupinu chápeme spíše jako alternativní zdroj dat pro studii, která využívá i jiných metod, volíme počet skupin v závislosti na množství a kvalitě potřebných dat a našich ekonomických nebo časových možností“ (Miovský, 2006, 186).

Za důležitější aspekt výběru účastníku Morgan (2001) považuje to, aby kompozice skupiny dokázala zajistit, aby účastníci v každé skupině měli k předmětu výzkumu co říci a aby se cítili při vyslovování svých myšlenek před ostatními bezpečně. To potvrzuje Miovský (2006), který míní, že rozhodujícím faktorem není počet skupin, ale spíše kvalita získaných dat.

## 4.2 Popis výzkumného souboru

### 4.2.1 Výzkumný soubor v rámci individuálních interview

Sběr dat pro získání strukturovaných interview vycházel z potřeb předmětu Skupinová dynamika vyučovaném na Fakultě tělesné kultury. Předmět je povinný v rámci oboru Rekreatologie – Pedagogika volného času a rekreace. Sběr dat probíhal v listopadu a prosinci 2011. Celkový počet nasbíraných interview je 10. Participanti rozhovorů byli studenti vysoké školy ve věku 21-23 let. Demografické údaje participantů jsou znázorněny v tabulce 1.

Rozhovory probíhaly strukturovaně. Tazateli byli studenti tohoto předmětu a součástí zadání byl průvodce interview, jehož součástí byl etický formulář, seznam otázek a základní pravidla. Tazatelé byli ve výuce proškoleni jak vést strukturovaný rozhovor vyučující předmětu PhDr. Janou Hoffmanovou.

Vzhledem k tomu, že každý strukturovaný rozhovor prováděl jiný tazatel, nebyly rozhovory prováděny ve stejný čas ani na stejném místě. Proto je atmosféra každého rozhovoru odlišná. Pro přehlednost uvádím tabulku shrnující informace o účastnících výzkumu.

Tabulka 1. Demografické údaje účastníků strukturovaných interview

Pohlaví	Počet	Celkový počet
Muži	4	10
Ženy	6	

#### 4.2.2 Výzkumný soubor v rámci ohniskové skupiny

Ohnisková skupina proběhla 14. 6. 2012. Zúčastnilo se jí 6 participantů. Ohnisková skupina byla vedena jako strukturovaná. Účastníky skupiny byli studenti třetího ročníku rekreologie, kteří se aktivně účastnili organizace Rekreflámu. Participantů byli nejvíce angažovaní organizátoři. Autorka sama byla moderátorkou diskuse. Dlouho jsme přemýšleli nad přítomností pozorovatele v rámci ohniskové skupiny, došly jsme však k závěru, že je skupina natolik homogenní a soudržná, že přítomnost další osoby by mohla být kontraproduktivní.

V rámci přípravy jsme vytvořili průvodce, jehož součástí byl záznamový arch, kompletní seznam otázek a záznamový arch každé otázky, do nějž jsem zaznamenávala čas začátku a konce každé otázky, její délku, jednotlivé interakce mezi účastníky a průběh otázky (viz přílohy). Rovněž jsem zaznamenávala důležité a zajímavé body, které účastníci v rámci diskuse zmínili, čímž jsem částečně nahrazovala funkci pozorovatele.

Účastníci po příchodu vyplnili anonymní záznamový arch, ve kterém uváděli věk, pohlaví, místo bydliště a aktuální studium. Jeho součástí byl dobrovolný a informovaný souhlas s účastí na výzkumu. Účastníci výzkumu byli před zahájením strukturovaných rozhovorů i ohniskové skupiny seznámeni s průběhem výzkumu. Při výzkumu jsem postupovala podle pravidel etické komise Fakulty tělesné kultury Univerzity Palackého v Olomouci. Účastníci svůj dobrovolný souhlas stvrdili podpisem formuláře o Etice výzkumu, jehož vzor je součástí přílohy.

Morgan (2001) doporučuje stanovit délku ohniskové skupiny na 90 minut, zároveň však pokládá za důležité informovat účastníky o možném trvání až dvě hodiny. Proto jsem předem účastníky s touto informací seznámila a informovala

je o možném trvání skupiny až dvě hodiny, což byl správný krok. Ohnisková skupina trvala celkem hodinu a tři čtvrtě.

Ohnisková skupina probíhala ve studentském bytě v Olomouci v 19:00. Vzhledem k celodenním vysokým teplotám byl tento pozdně odpolední čas ideální. Atmosféra ve skupině byla velmi příjemná. Pro účastníky bylo přichystáno drobné občerstvení tak, aby se cítili co nejpříjemněji.

Tabulka 2. Demografické údaje účastníků ohniskové skupiny

POČET	POHLAVÍ	VĚK	Ø VĚK	Ø VĚK
6	MUŽ	22	21,5	21,5
	MUŽ	21		
	ŽENA	22	21,5	
	ŽENA	22		
	ŽENA	21		
	ŽENA	21		

#### 4.2.3 Omezení výzkumu

Individuální interview i ohniskové skupiny jako výzkumná metoda nesou mnohá rizika a omezení. Snažili jsme se v rámci práce tato omezení eliminovat a pracovat s nimi a tím minimalizovat omezení výzkumu. Jako výzkumnou metodu jsme vybrali strukturovanou ohniskovou skupinu, jelikož na její moderování není kladen tak vysoký nárok (jako je tomu např. u nestrukturované ohniskové skupiny).

Další omezení jsme vnímali ve znalosti moderátora diskuse a účastníku ohniskové skupiny, neboť se jedná o spolužáky. Proto jsme se snažili této znalosti využít v podobě cíleného rozmístění účastníků. Snažili jsme se blízké přátele posadit dále od sebe, aby dokázali udržet jedno ze základních pravidel „Nesmí probíhat žádné vedlejší rozhovory mezi sousedy“. I z tohoto důvodu

jsme nekomunikativnější účastníky posadili na kraje půlkruhu, aby sousedili pouze s jedním dalším účastníkem. Tím byla minimalizována možnost porušení tohoto pravidla, k jehož porušení často dochází právě ve skupinách účastníků, kteří se velmi dobře znají.

## 4.3 Data management

### 4.3.1 Záznam dat

Záznam dat je jedna z nejdůležitějších věcí při vedení interview. Kvalitní příprava i průběh rozhovoru jsou zbytečné ve chvíli, kdy selže technická stránka a záznam je nekvalitní případně není zaznamenaný vůbec. Každý rozhovor je jedinečný a neopakovatelný a proto je třeba velmi důkladně připravit techniku pro záznam dat a vždy se ujistit, že je připravena a pořízený záznam je kvalitní.

Strukturované rozhovory byly nahrávány individuálně každým moderátorem na různá zařízení. Všechny však byly následně doslovně přepsány. Ohniskovou skupinu jsme se rozhodli nahrávat na tři na sobě nezávislé přístroje. Hlavním záznamovým zařízením byl kvalitní notebook Asus. Jako nahrávací program jsme si zvolili Audio free editor, který je pro záznam zvuku často používaný a uživatelsky velmi příjemný.

Druhým záznamovým zařízením byl netbook Acer, který nedosahuje takových záznamových kvalit jako zmiňovaný notebook Asus, ale v případě poškození prvního záznamu by získaná data dostačovala pro potřeby přepisu dat. Interview bylo zaznamenáno pomocí programu Záznam zvuku. Je to nejjednodušší program pro pořízení záznamu zvuku, ale pro potřebu zajištění záložního záznamu dostačující.

Ač to není obvyklé, rozhodli jsme se zvolit třetí zařízení, mobilní telefon Samsung Star, který obsahuje aplikaci Diktafon a jehož záznam by bylo možno využít. Naštěstí této možnosti nebylo třeba. Proto byl tento záznam v zápětí vymazán. Následně jsem vytvořila doslovný přepis ohniskové skupiny. Data jsem přepisovala osobně, den po proběhnutí ohniskové skupiny. Přepis byl zapisován doslovně, včetně přeřeků a tzv. slovní vaty, výplně jako: ehm, prostě, vlastně aj. V přepisu jsem neupravovala fonetické chyby ani stavbu vět.

K přepisu nahrávky jsem nejdříve využívala programu Windows Media Player, který však pro tyto účely nebyl příliš vhodný. Proto jsem jej vyměnila za program Express scribe, který je vytvořený právě pro přepis záznamu zvuku. Nejvíce jsem využila funkci regulace rychlosti přehrávání zvuku – nahrávku jsem o 35% zpomalila. Zmíněná funkce mi umožnila plynulý přepis bez nutnosti zastavování záznamu.

Tato část výzkumu je časově velmi náročná. Třicet minut záznamu trvá přepsat v průměru dvě a půl až tři hodiny a dochází v něm často k chybám a drobným překlepům. Proto je dobré nechat si na tuto část dostatek času a nepracovat ve spěchu.

#### 4.3.2 Zpracování a analýza dat

Data jsme se rozhodli zpracovat v programu Atlas.ti 6.2. Dle Hendla (1997) je to jeden z neznámějších programů pro analýzu dat kvalitativního výzkumu. Program má ulehčit vědcům práci s množstvím poznámek a papírových dokumentů.

Program není přeložen do českého jazyka, pro práci v něm je dobré mít základní znalosti angličtiny. Doporučuji konzultovat s vedoucím práce, jak s programem Atlas.ti pracovat. Pro analýzu dat jsme zvolili metodu otevřeného kódování a následné tvorby rodin – „families“.

Nejdříve je třeba převést přepsaná data ze souboru .doc do souboru .rtf, následně je otevřít v programu Atlas.ti jako novou hermetickou jednotku. Každý rozhovor i ohnisková skupina byli otevřeny zvlášť jako tzv. P-docs—Primary document. V programu jsem tedy pracovala s 11 Primary dokumenty.

Při tvoření prvního kódování (iniciálního) je třeba projít text slovo od slova a snažit se zakódovat jednotlivá slova či věty podle myšlenek. Při druhém kódování jsem použila funkci „Code manager“, ve kterém jsem překódovala, přesunula a přejmenovala některé kódy, které se kryly svým významem. V této fázi je třeba být obzvláště pozorný, aby data byla co nejlépe uspořádána a zakódována.

Dále jsem použila funkci „Family manager“, ve které jsem vytvořila 6 „families“. K nim jsem následně přiřadila jednotlivé kódy. Pomocí funkce „Network view“ jsem vytvořila přehledné grafy kódů, které jsou uspořádány do



tvaru pyramid, kde na vrcholu jsou kódy s nejvyšší četností a základnu tvoří nejméně používané kódy. Tato funkce umožňuje barevné odlišení jednotlivých kódů dle četnosti.

## 5 VÝSLEDKY

### 5.1 Významné kategorie skupinové dynamiky vyplývající z výzkumu

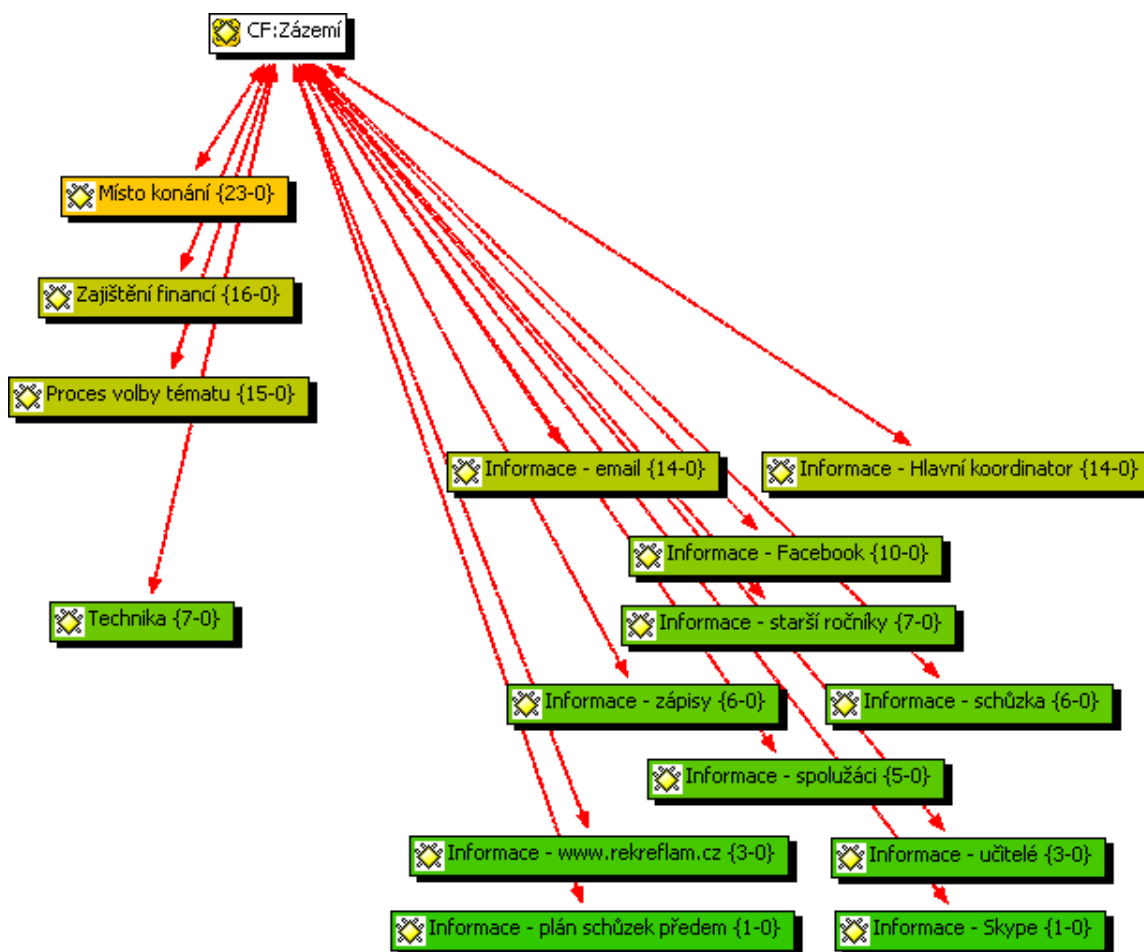
V rámci výzkumu jsme vytvořili 6 kategorií, které se významně podílely na skupinové dynamice organizátorů Rekreflámu 2012. Jsou jimi cíle, atmosféra, organizační struktura, smysl, zaměření pozornosti a zázemí. Do každé z kategorie, tzv. „family“ (rodina), spadají kódy, jejich četnost je zaznamenána v tabulce. V levém sloupci najdeme název „family“, v prostředním sloupci najdeme počet kódů, který daná „family“ obsahuje a v levém sloupci celkovou četnost výskytu kódů v rodině.

Text je doplněn přímou citací účastníků individuálních rozhovorů a ohniskové skupiny a je pro lepší orientaci znázorněn v odstavci kurzívou. Úryvek z individuálních rozhovorů je značen IR1- IR10 a úryvky z focus group jako FG1.

Tabulka 3. Názvy „families“ a počty kódů

Název „family“	Počet kódů	Četnost kódů
Zaměření pozornosti	23	194
Smysl	21	126
Organizační struktura	21	113
Zázemí	15	129
Atmosféra	12	101
Cíle	12	59

## 5.2 Zázemí



Obrázek 3. Zázemí

Do „family“ zázemí spadají 4 nejdůležitější kódy, které se významně podílí na průběhu samotné akce. Jako nejvíce zmiňovaný kód byl jednoznačně kód „Místo konání“. Ročník 2012 byl jako první poznamenán rekonstrukcí sálu Sidia, kde se tradičně ples konal. Proto bylo nejdůležitější zvolit alternativní místo konání plesu. Při volbě místa konání vznikaly ve skupině první konflikty. Ne všichni organizátoři se dokázali ztotožnit s volbou cirkusového šapito jako dostatečně kvalitní náhradou za velký společenský sál a bylo třeba, aby vedoucí skupiny udělal opatření vedoucí k ztotožnění se všech členů organizačního týmu s novým místem konání.

*IR1: Sidie je v dnešní době už srovnaná se zemí. Takže to pro nás byla taková největší rána pod pás. Všechny předchozí ročníky to měli více méně takový jistý, že si mohly, došli si do Sidie, zamluvili si určitý datum a byly v klidu.*

Respondenti se shodují, že klíčová pro ně byla schůze 10. října 2011, kdy hlavní koordinátor a koordinátoři jednotlivých pracovních skupin připravili prezentaci, kde postupně představili možná místa konání, jejich výhody i nevýhody, které měli všichni přítomní možnost doplnit a diskutovat do nich, a na základě této prezentace proběhlo hlasování o uspořádání plesu v cirkusovém šapitó.

Na druhém místě najdeme „Zajištění financí“, které organizátory provázelo po celou dobu organizace. Zvolili si místo konání cirkusové šapitó, což mělo za následek zvýšené nároky na finance.

*IR4: Teď ten sponzoring je nejdůležitější a nejtěžší, na tom to tak všechno nějak stojí.*

*IR10: No, víme, že potřebujeme hodně peněz, jelikož jsme se dostali do takový situace, ve který jsme a... hm... a ty peníze, který do toho investovali jiný ročníky, tak by nám určitě nestačily, takže makáme, abysme sehnali co nejvíc peněz.*

Skupina organizátorů, zabývající se sponzoringem, pracovala od října 2011, jejími členy bylo 6 organizátorů, kteří se v průběhu příprav o další členy rozšířili a dva organizátoři funkci opustili pro nedostatek času. Tuto skupinu považují účastníci výzkumu za nejdůležitější. Tým, který sháněl finance, se potýkal s neshodami. Tradiční sponzoři akce sponzoring odmítli z nedostatku vlastních financí, nebo odpověď potencionálních sponzorů byly vesměs podobné „Je krize, nikdo teď nemá peníze navíc“, a tak měla skupina shánějící finance situaci oproti předešlým ročníkům ztíženou. Tuto situaci řešili i podáváním grantů a žádostí, z nichž úspěšná byla dotace z Olomouckého kraje.

Rekreflám je jedinečný ples v mnoha ohledech, jedním z nich je téma plesu, které jej provází po celou dobu, od propagace, přes výzdobu, program, až po detaily jako je dresscode. Zvolit správný a zajímavý motiv plesu může být pro ročník částečná výhra. Zde se „Téma plesu“ objevuje až za „Místem konání“ a „Zajištěním financí“.

*IR1: Ale spíš si myslím, že mnohem důležitější pro nás je, než jaké téma bude, ale kde ho udělat. Takže si myslím, že potom se řešilo spíš kde to udělat.*

Téma plesu velmi úzce souviselo s místem konání akce a poté, co bylo jako místo konání zvoleno šapito, nebylo třeba dále přemýšlet nad tématem plesu. Byl jím cirkus se vším, co k němu patří, šelmy, principálové, akrobati, klauni aj. Mottem plesu bylo „V manéži nesněží“, což vyjadřovalo spojení místa, tématu a zimní čas konání plesu.

Neméně důležitou částí zázemí je i technika. V dnešní době se bez ní kvalitní akce neobejde, proto bylo třeba mít kvalitní technické zázemí a osoby. V tomto případě se techniky ujal jeden z organizátorů. Byl to jediný stálý člen této skupiny, ostatní do ní přicházeli a odcházeli a každý svým dílem do této skupiny přispěl, ale zodpovědnost a spousta informací stála a padala na jednom člověku, což bylo pro něj samotného náročné a vyčerpávající. Při samotné stavbě šapita a v posledním organizačním týdnu přibyli externisté a společně tak dokázali, aby akce z technického hlediska proběhla s co nejmenšími problémy. A to i přes to, že technické zázemí šapitó a Korunní pevnůstky nebylo vždy v optimálním stavu. Je velmi důležité tuto oblast nepodcenit a být připraveni na vše.

FG1: Ještě technická skupina, to byl jeden člověk, ale zato nenahraditelný.

Do „family“ Zázemí jsme vložili 11 kódů, které ukazují četnost využití různých informačních kanálů pro získávání informací během organizace. Přišlo nám z hlediska organizace důležité znát informační kanály, které považují sami

organizátoři za důležité. Za nejvíce používané zdroje informací považují účastníci výzkumu používání emailu a informace u hlavního koordinátora.

Organizátoři vytvořili e-mailovou schránku s heslem, které bylo přístupné pouze jim a zde zasílal hlavní koordinátor informace k připravovaným a proběhlým schůzím, aktuality a všichni organizátoři zde měli možnost zasílat jakékoliv vzkazy, zprávy a podklady pro další rozhodování. E-mail fungoval jako datová schránka a záloha pro důležité dokumenty, aby nedošlo k jejich ztrátě.

Informace u hlavního koordinátora považují účastníci výzkumu za stejně důležité, jako e-mail. Uvádí, že kdykoliv mohli kontaktovat hlavního koordinátora a dostalo se jim odpovědi na dané otázky. Zvláště pak členové týmů Propagace a Výzdoba často využívali možnosti získat informace přímo od hlavního koordinátora, neboť jejich koordinátoři nepracovali optimálně.

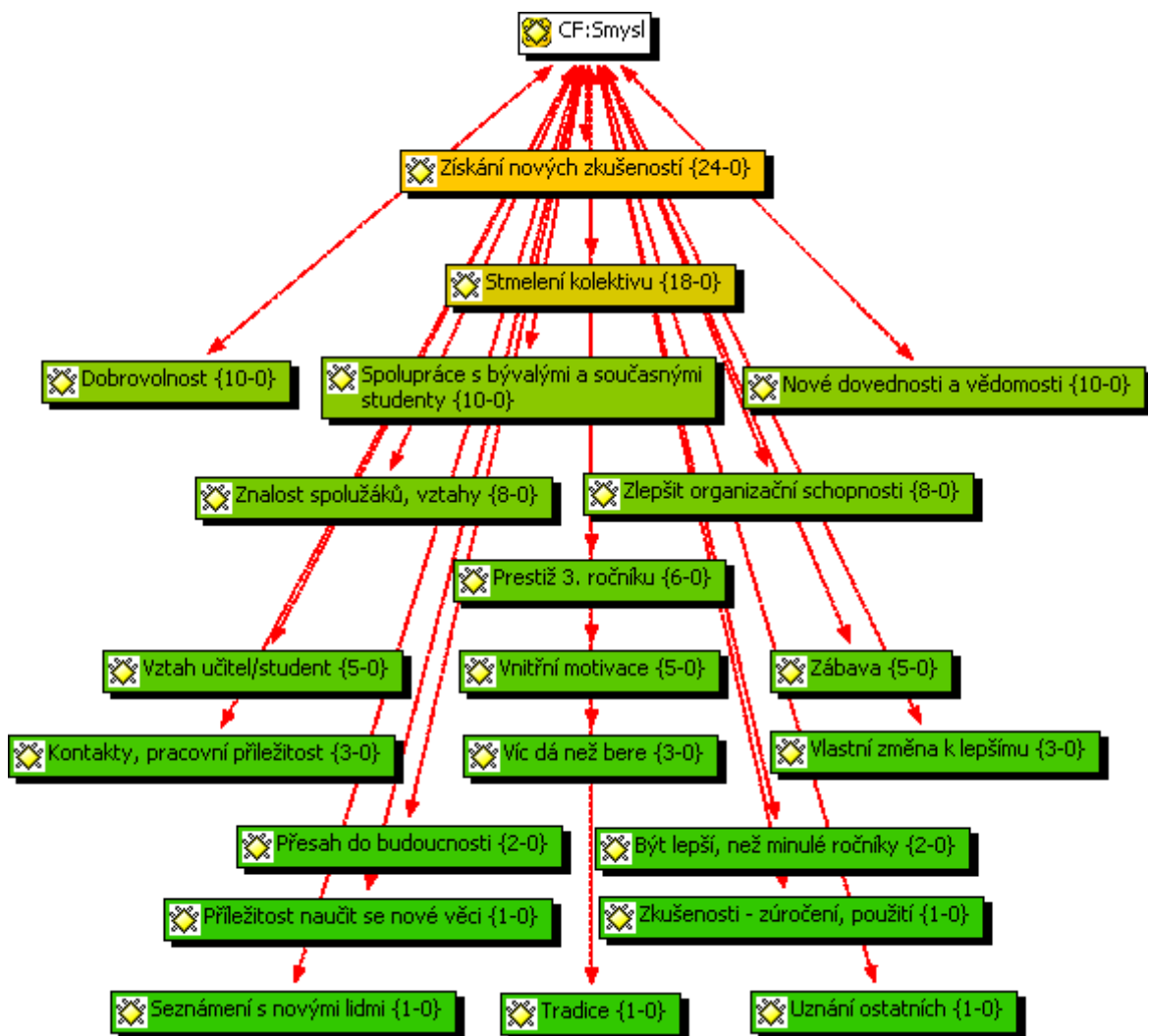
Tento rok poprvé byla zavedena mezi organizátory komunikace přes vlastní stránku na sociální síti Facebook.com, kde byly vypisovány termíny schůzek a rychlé dotazy a novinky. Facebook byl hlavně v závěrečných fázích příprav hojně využívaný jako rychlý zdroj nových a aktuálních informací.

*IR3: Máme založenou vlastní mail, na kterém jsou veškeré důležité informace, co se týče zápisu ze schůzí a různých dokumentů důležitých k tomu Rekreflámu. Máme založenou skupinu na Facebooku.*

Jako důležité se ukazují být informace od starších spolužáků, kde stále platí pravidlo předávání informací „z generace na generaci“. Jako důležitou hodnotí respondenti účast Jiřího Matúše, hlavního koordinátora Rekreflámu 2011, na první schůzce organizátorů, kdy nám předal nejen své zkušenosti a cenné rady, ale i důležité kontakty a dokumenty z minulého roku. Dalším zdrojem podnětů a inspirace byla pro organizátory bakalářská práce Mgr. Pavla Mráze z roku 2009. Stejná důležitost byla přiřazena informacím na pravidelných schůzkách, ze zápisů, pokud se někdo na schůzi nemohl dostavit, informace od spolužáků a vyučujících.

*IR5: Marta pokaždé sepisuje osnovu, co se bude probírat a pak sepisuje, co jsme probrali, k čemu jsme se dobrali, jaké máme cíle a úkoly, co se splnilo, nesplnilo. Všechno to shrne, dá na mail a na facebook.*

### 5.3 Smysl



Obrázek 4. Smysl

Účastníci se ve výzkumu často zmiňovali o problematice dobrovolnosti, motivace a celkovém smyslu organizování plesu. Proto jsme vytvořili samostatnou „family“ s názvem Smysl, která obsahuje kódy vyjadřující důvody, proč se zapojit/ nezapojit do organizace Rekreflámu.

Nejvýše postavený, tedy nejčetnější kód, je „Získání nových zkušeností“. Ples je dle respondentů ideální způsob propojení teorie, kterou se po tři roky studia učili, a praxe, kde si mohly vyzkoušet organizování, komunikaci s firmami i v interním týmu a získat tak cenné dovednosti do budoucí praxe.

*IR1: Takže hlavně ty zkušenosti, který potom určitě zúročí v dalším životě, když začnou podnikat nebo v čemkoliv jiným.*

*FG1: Já si myslím, že to byla pro nás obrovská, nenahraditelná zkušenost.*

Stmelení kolektivu hraje v této oblasti nezaměnitelnou roli. Příprava plesu trvá téměř tři čtvrtě roku a po tu dobu mají organizátoři možnost se blíže poznat a vznikají zde přátelství na celý život. I přestože má každý třetí ročník za sebou organizaci minimálně dvou větších akcí (Vánočnění, Pasování prvního ročníku), tak žádná z nich se nevyrovná takto dlouhodobému projektu.

*FG1: Myslím si, že jako ten kolektiv se strašně stmelil, že jako my, co jsme na tom dělali, tak si myslím, že jsme se hodně změnili po tom Rekreflámu.*

*FG1: Ehm, to ten kolektiv fakt si myslím, že stmelilo a oddělilo zrno od plevy.*

Na stejné úrovni vidíme kódy „Dobrovolnost“, „Spolupráce s bývalými a současnými studenty“ a „Nové dovednosti a vědomosti“. Pro mnohé respondenty je prvek dobrovolnosti právě to motivující na celém projektu. Vědí, že nic dělat nemusí, pokud oznámí, že se projektu nechtějí zúčastnit, tak je k tomu nikdo nedonutí, ale sami se rozhodli, že to chtějí zkusit, být jedním z organizátorů a odnést si z projektu maximum.

Při pořádání Rekreflámu se organizátoři denně setkávají nejen se stávajícími studenty rekreologie, například při předávání témat, konzultacemi o ročníkovém vystoupení aj., ale také s absolventy. V případě hledání sponzorů pro tuto akci jsou absolventi, kteří již mají své zaměstnání či dokonce svoji firmu, ideálními partnery. Znají místní poměry a mají již zkušenost s organizací plesu za sebou.

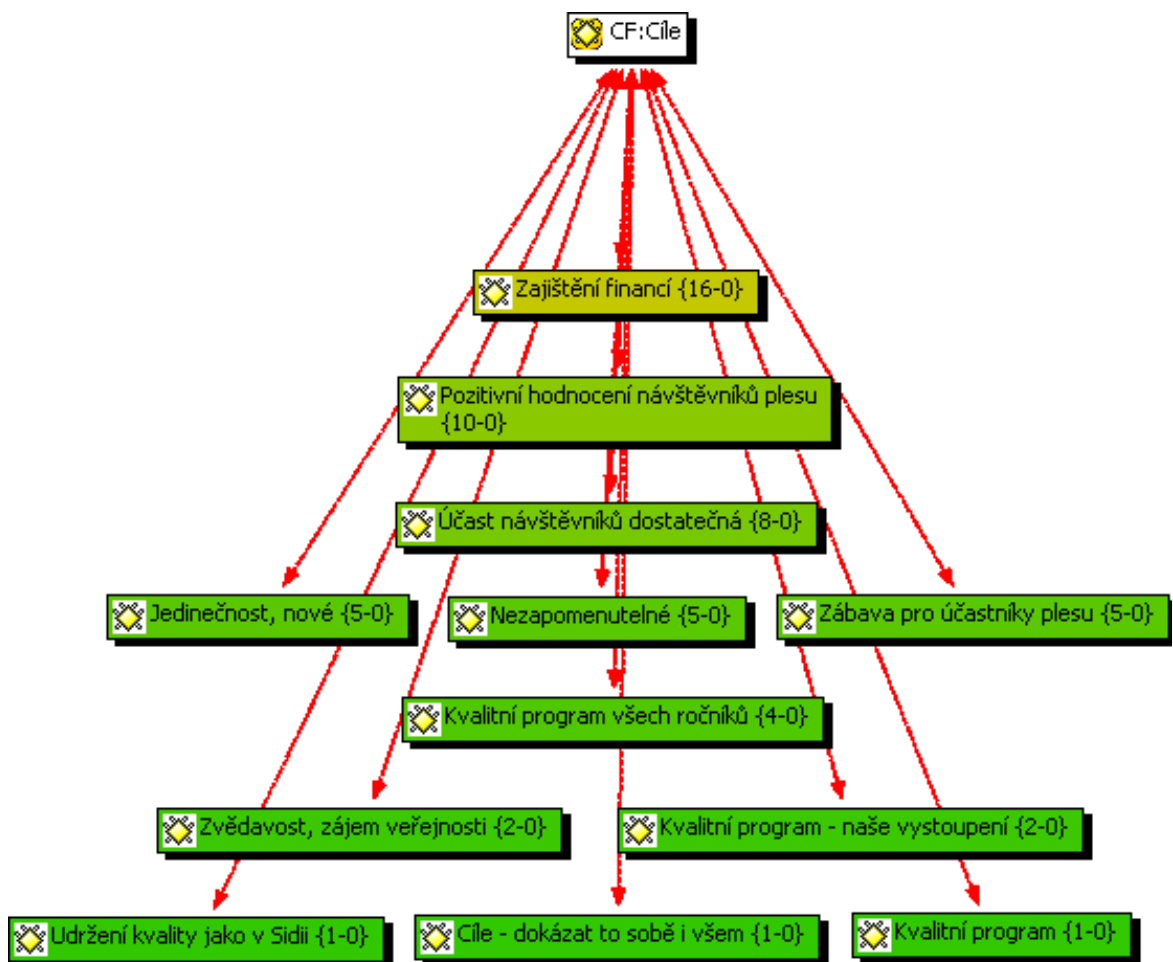
Vysoko v hodnocení se umístil kód „Prestiž 3. Ročníku“. Pokud tradice funguje téměř 20 let, pak je každý rok těžší zaujmout pravidelné návštěvníky a předat jim něco nového a neotřelého. Respondenti se ve výzkumu vyjadřovali o



prestiži jejich ročníku, o tom, že musí být lepší než předchozí ročník a hlavně že mají poprvé možnost být jedineční a něco změnit.

Důležitý je pro respondenty přesah do budoucnosti a získání kontaktů pro další pracovní příležitost. Například pracovní skupina zajišťující finance se běžně setkávala s mnohými majiteli a zástupci společností, aby s nimi probrali nabídku spolupráce. Tyto kontakty považují za velmi cenné a věří, že se jim do budoucna mohou hodit například při hledání nového zaměstnání.

#### 5.4 Cíle



Obrázek 5. Cíle

V této skupině jsou zařazeny cíle, které respondenti označili za důležité. Tyto cíle si předem jako skupina nestanovili. Každý proto odpovídal podle toho, jaké cíle připadali důležité pro něj samotného. Nejčastější zmiňovaný cíl pro

organizátory bylo „Zajištění financí“. Jak již bylo zmíněno v oblasti zázemí, ročník 2012 byl z hlediska financí náročnější a bylo třeba se zaměřit na naplnění tohoto cíle.

Jako druhý nejdůležitější cíl bylo zaznamenáno „Pozitivní hodnocení účastníků plesu“. Jak se respondenti zmiňovali, ples je brán jako velmi tradiční akce a každý ročník se snaží být lepší, než ročníky předchozí a nikdo nechce návštěvníky zklamat. Proto se snaží dělat maximum pro to, aby návštěvníky překvapili a ohromily.

*IR1: No a po skončení akce, aby ta odezva byla pozitivní, aby všichni byli spokojeni a rádi, že se toho zúčastnili.*

*IR5: Aby se Rekreflám všem líbil, aby pobavil lidi, aby byli všichni spokojeni.*

Až na třetím místě najdeme kód „Účast návštěvníků dostatečná“. Respondenti tento cíl zpočátku nepovažovali za tak důležitý, neboť tradiční účast na plese je kolem 1000 návštěvníků. Sice v posledních dvou letech byl zaznamenán jistý pokles o 200 návštěvníků, avšak organizátoři počítali spíše s nedostatečnou kapacitou prostor, než návštěvníků.

*IR7: Aby tam přišel určitý počet lidí, aby se prodal určitý počet lístků.*

*FG1: Ale měli jsme si dát za cíl, aby tam přišlo dost lidí, ale to jsme si mysleli, že to bude jasný, spíš naopak, že to je samozřejmý.*

Mezi další cíle patří „Jedinečnost“, „Nezapomenutelnost“, což se dle hodnocení respondentů, podařilo naplnit a ples jistě vstoupil do historie Rekreflámů. Pořádat ples v cirkusovém šapito bylo sice velmi technicky a organizačně náročné, zvláště poté, co byl organizátorům nečekaně zamezen přístup do hlavní zděné budovy, ale studenti dokázali něco, co nikdo před nimi. Postavit zázemí pro 700 návštěvníků plesu na holé louce.

*IR9: Cíl je, aby se povedl, aby se o něm vědělo a byl nezapomenutelný, byl něčím inovativní*

*FG1: Myslím, že cíl bylo udělat Flám, možná takovej, na kterej se nezapomene, možná takovej zvláštní.*

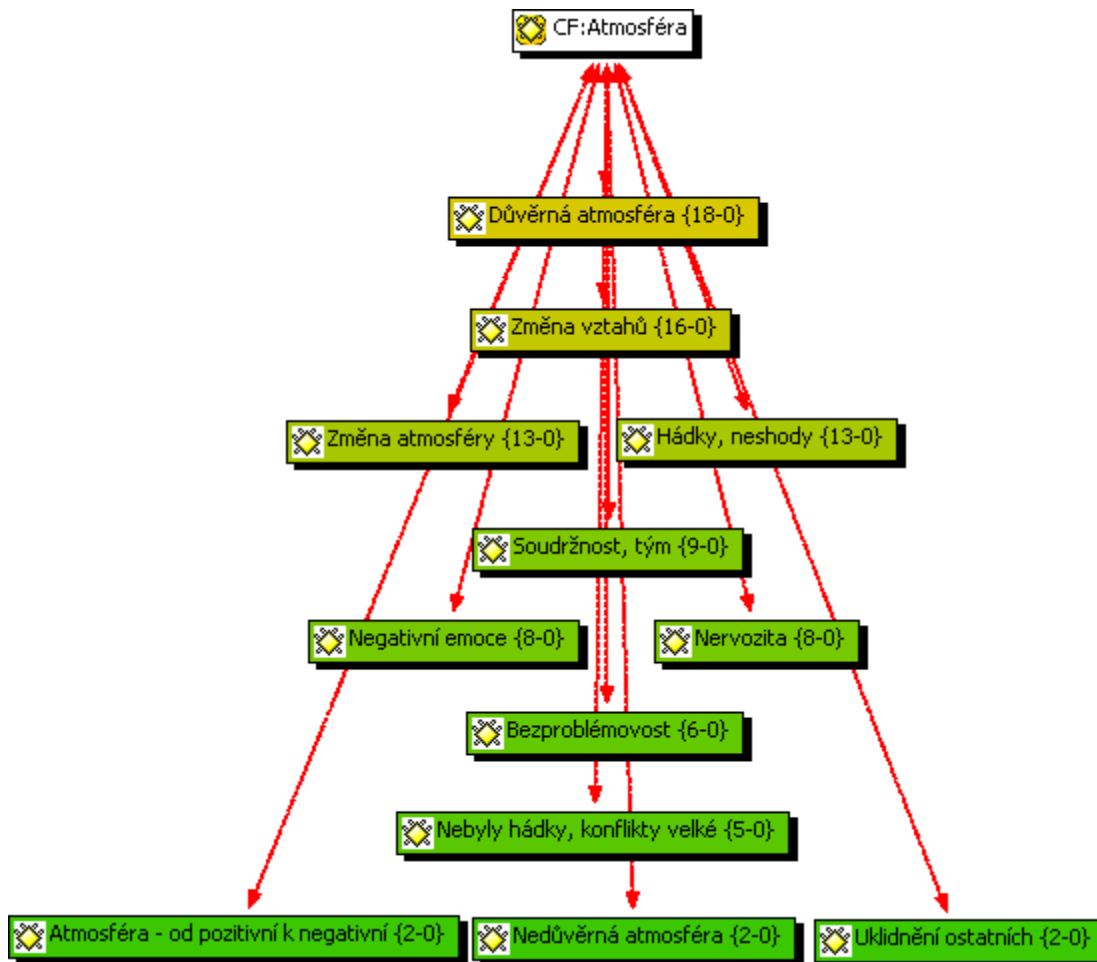
Dalším kódem je „Kvalitní program všech ročníků“. Jedna z věcí, kterou si skupina zajišťující program a ročníková vystoupení určila hned na začátku příprav, bylo pomoci prvnímu ročníku v přípravě vystoupení. Pro první ročník je vystoupení na Rekreflámu první velkou zkouškou, kdy musí samostatně pracovat a komunikovat. Často bývá vystoupení prvního ročníku chaotické a zmatené. Proto navštěvoval někdo z organizátorů nácviky vystoupení a nechávali si zaslat videa od všech ročníků. První ročník měl na Rekreflámu 2012 jedno z nejlepších vystoupení.

Kód „Kvalitní program-naše vystoupení“ se nejevil jako důležitý cíl. Třetí ročník vystoupil na pódiu dvakrát, na úvod a na závěr plesu. V úvodním vystoupení se z „nebe“ snesl Osud, aby probudil spící cirkus k životu. I přesto, že v manéži nesněží, podařilo se mu probudit cirkus sněhem. V závěrečné scéně cirkus opět usnul, tentokrát za úplné tmy. Jediné, co svítilo, byly tanečníci v záři neonů. Obě tyto scénky nacvičovali organizátoři přes dva měsíce a choreografky se snažily zapojit do tance i ty, kteří se z různých důvodů nemohli aktivně účastnit příprav plesu.

Poslední cíle byly „Udržet kvalitu jako v Sidii“ a „Dokázat to sobě i všem“. Udržet kvalitu jako v Sidii bylo vzhledem k podmínkám nesmírně těžké, zvláště když nebylo možné využít prostor budov přímo v areálu.

Co se zázemí týká, venkovní akce asi nikdy nemůže stoprocentně dosáhnout kvalit zázemí, které má zděná budova. Organizátoři však dělali maximum pro to, aby tomu tak bylo. Ve výzkumu říkají, že se snažili tím víc, čím víc slyšeli, že to nejde. Snaha dokázat ostatním, že mají dovednosti na to uspořádat ples v cirkuse a hlavně, dokázat to sami sobě.

## 5.5 Atmosféra



Obrázek 6. Atmosféra

Atmosféra jako jeden z prvků skupinové dynamiky významně ovlivňuje fungování skupiny. Proto jsme jako jednu z oblastí zvolili právě atmosféru. Z grafu lze vidět, že nejvyšší příčku obsadil kód „Důvěrná atmosféra“. Respondenti ve svých odpovědích označovali atmosféru jako důvěrnou, obzvláště mezi užším organizačním týmem. Pro mnohé z nich to byl jeden z vnitřních motivů, proč nadále na projektu pracovat. Důvěrná atmosféra celé akci dodávala nadhodnotu a pomáhala překonávat i těžké chvíle a situace.

*IR8: Důvěrná atmosféra právě určitě jo. Na začátku to takový třeba úplně nebylo, ale teďka už si vopravdu všechno vyříkáme, i se třeba pohádáme. Furt lepší, než si to tam někde šuškat v koutě.*

*FG1: Velmi důvěrná. Myslím si, že poslední týden jsme neměli zábrany nebo prakticky přijít za kýmkoliv a brečet mu na rameni nebo mu nadávat, že by to přežil kdokoliv.*

Další kód je „Změna vztahů“, jelikož respondenti uvedli, že po plese se většina vztahů v kolektivu výrazně změnila. Některé vztahy se změnily k lepšímu, zatímco dříve spolu někteří spolužáci nekomunikovali nebo neměli chuť se přátelit, okolnosti organizace plesu je přivedli ke spolupráci a komunikaci. Všichni, kteří společně pracovali a postupem času zjišťovali, na koho se mohou spolehnout, jsou za tuto zkušenost rádi. Bohužel ne všechny vztahy vedly k pozitivní změně. Některá přátelství organizace plesu negativně poznamenala a došlo k mnohým zklamáním.

*IR4: Hodně se všechno mění, hlavně mezi vztahama.*

*FG1: Jádru to přeneslo minimálně to, že se můžou spolehnout na některé lidi, na některé zase méně a více jsme se poznali. Víme, jestli to pravé kamarádství a tu spolehlivost můžeme očekávat od ostatních.*

Jeden z kódů je kód „Hádky, neshody“. V takto náročném projektu se organizace bez neshod neobejde. Často jsou neshody naopak stimulátorem k další aktivitě a volbě jiných možností. Zajímavé je, že kód „Nebyly velké hádky, neshody“ paří také mezi často užívané kódy. Respondenti uvádí, že i přesto že ke konfliktům docházelo, nejednalo se o velké a neřešitelné situace, které by významně ohrozily přirozený vývoj skupiny.

*FG1: Mě přijde pořád fascinující na plese, tak že jsme se nehádali.*

*FG1: Je ale blbost říct, že to celé byl rybníček plnej kačenek za sluníčka bez hádek a konfliktů.*

*FG1: Co jsme slyšela od minulých ročníků, tak to dopadlo „My jsme se rozpadli na dvě skupiny, oni jsou debilní“. My jsme se nerozpořtili,*

*nenadávali jsme si, nikdo neodešel stylem „Já jdu od toho, vy mě nebavíte“. A nikdy se to prostě nerozpadlo.*

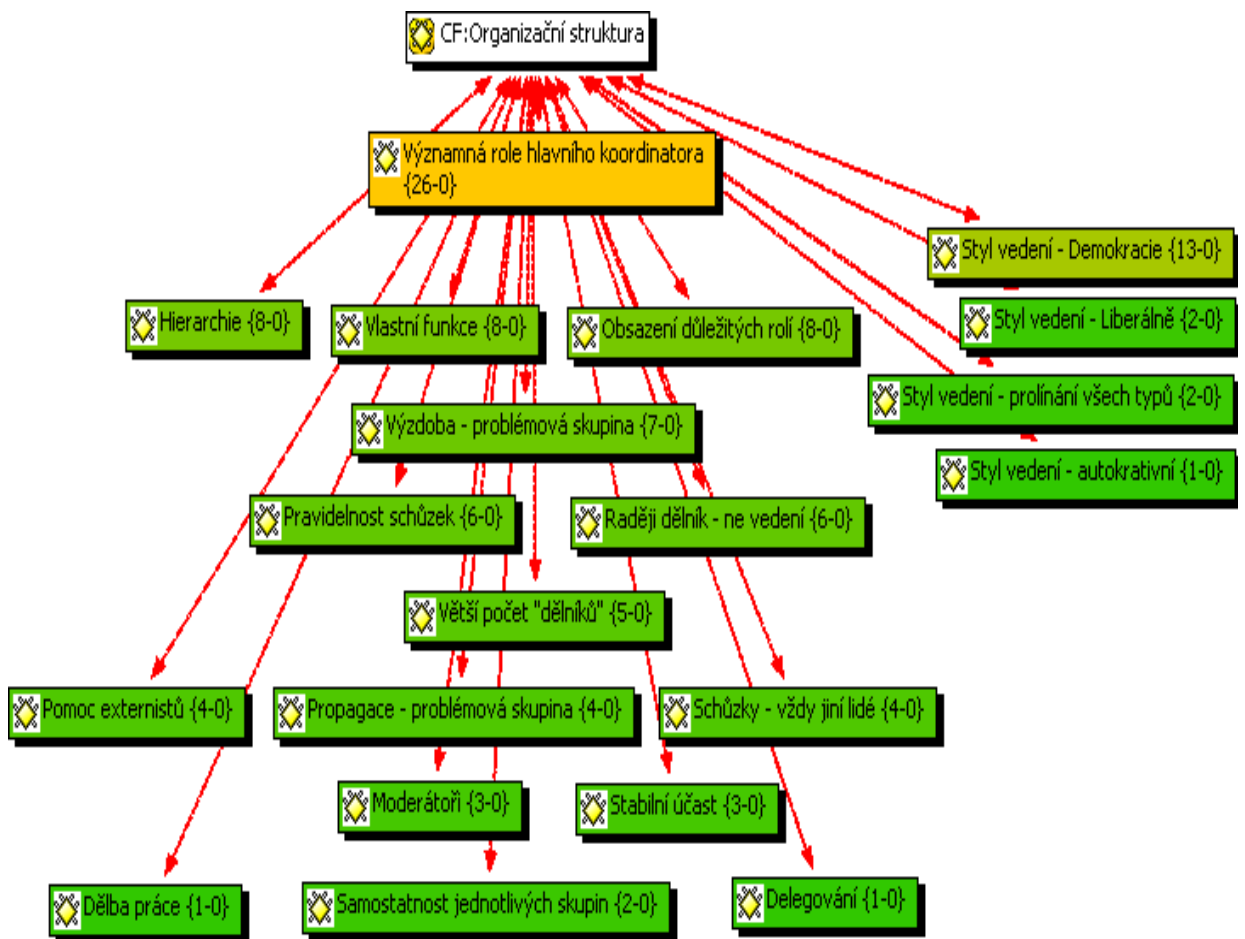
Kód „Soudržnost, tým“ ukazuje, jak moc si byli organizátoři blízcí a jakým způsobem fungovali. Dle jejich slov se snažili táhnout za jeden provaz. Pokud někdo byl v nesnázích, nedařilo se mu splnit zadaný úkol, pak další členové týmu dělali maximum pro to, aby se úkol splnil.

Nervozita patří k organizaci jakéhokoliv projektu. Respondenti se shodli, že nervozita byla velká na začátku organizace, kdy nevěděli, co bude, kde se bude ples konat ani za jakých podmínek a zda je vůbec možné ples uspořádat jinde než v Sidii a Regionálním centru. Poté, co se rozhodlo o datu a místu konání plesu, všichni začali pracovat na svých úkolech a nervozita opadla.

Ta se však vrátila zpět s příchodem nového semestru, kdy zbýval měsíc do konání akce a nebylo vše tak růžové, jak se zpočátku zdálo. Pár dní před akcí nervozita vrcholila. Respondenti se shodli, že nervozita z nich spadla po půlnoci, kdy skončil oficiální program vystoupením třetího ročníku, a organizátoři před sebou měli šapito, ve kterém hraje výborná kapela a na kterém se baví spousta lidí.

Pod kódem „Bezproblémovost“ se skrývají názory respondentů na průběh organizace akce. Vše podle nich probíhalo podle plánu a na každý problém se našlo řešení.

## 5.6 Organizační struktura



Obrázek 7. Organizační struktura

Kód „Organizační struktura“ byl nejčastěji používaným kódem v celém výzkumu. Rozhodli jsme se jej použít jako zastřešující „family“ pro další kódy, které pod něj spadají. Podle respondentů je právě organizační struktura to nejdůležitější na průběhu celé akce. Do organizační struktury patří hlavní koordinátor, užší koordinační tým a všichni, kteří se nějakým způsobem na organizaci podílí.

Organizační struktura ročníku 2012 byla rozdělena na hlavního koordinátora a x pracovních týmů, které vedl koordinátor týmu a zodpovídal za práci. Byly vytvořeny tyto týmy-propagace, sponzoring, výzdoba, program, technika, ekonomika, moderátoři, zajištění barů a tombola.

*IR2: Podle mě se to rozdělilo dobře na ty skupiny a podskupiny, že jsou někde hlavní a ti už si to organizují sami. Takové samostatné buňky, to je dobrý, to se mi líbí.*

*IR9: Vytvořil se takový ten top-management, který tvoří hla... Hlavní organizátor a má pod sebou nebo vedle sebe má ještě další pomocníky a to je, to je top-management, to je taková jedna samostatná skupina, která potom řídí další skupinky, které mají pod sebou konkrétní oblasti a lidi.*

Jako významný prvek vnímali respondenti roli hlavního koordinátora, který zastřešuje a řídí skupinu organizátorů. Jeho úkolem bylo koordinovat průběh celého projektu organizovat a vést setkání organizátorů a zajišťovat komunikaci mezi organizátory a vedením katedry rekreologie a Fakulty tělesné kultury. Vzhledem k nízkému počtu aktivních organizátorů se podílel hlavní koordinátor také ve skupině sponzoringu a zajišťoval komunikaci s Cirkusem Andres.

*IR7: A vedoucí z našeho ročníku, aby je dobře nasměroval. To myslím si je takové hlavní.*

*IR6: Já myslím, že Marťa je výborná, protože ona.. Jako nevím, jestli má nějaké zkušenosti, ale myslím si, že to dost dobře vede. Vždycky přijde, řekne, co bylo minule, na čem jsme se domluvili, co bude následovat. Jestli by to neorganizovala Marťa, tak nevím, kdo jinej.*

Stejně tak důležitá je volba koordinačního týmu a ostatních organizátorů, což je zde uvedeno jako „Hierarchie“ a „Obsazení důležitých rolí“. Respondenti hodnotili kladně výběr jednotlivých koordinátorů.

*IR6: Myslím si, že máme všechny role dobře stanovené.*



*FG1: Pokud něco takového většího budu organizovat, tak je nejdůležitější, si dobře vybrat tým, který mám sám ověřený, vím, na co se můžu spolehnout.*

Pouze ve skupině výzdoba a propagace, jak lze vidět z grafu, vnímali respondenti problémy. Koordinátorem skupiny se v obou případech nechali zvolit lidé, kteří na organizaci plesu a vedení svého týmu neměli dostatek času a mnohdy ani zájem. Obě skupiny jsou na rozdíl od všech ostatních potřeba převážně až v závěrečných fázích příprav. Ty probíhají o zkuškovém období a během školy. Proto je potřeba často zvolit, čemu dát přednost.

*FG1: Největší zklamání byly skupiny propagace a výzdoba.*

*FG1: Tam byl problém v tom hlavně u té výzdoby, že to je zrovna taková skupina, kdy oni se nemohli zapojovat do celého Rekreflámu nebo jako do té přípravy, jak kdyby spoléhali na to, až se postaví stan a až se postavil stan, tak bylo pozdě.*

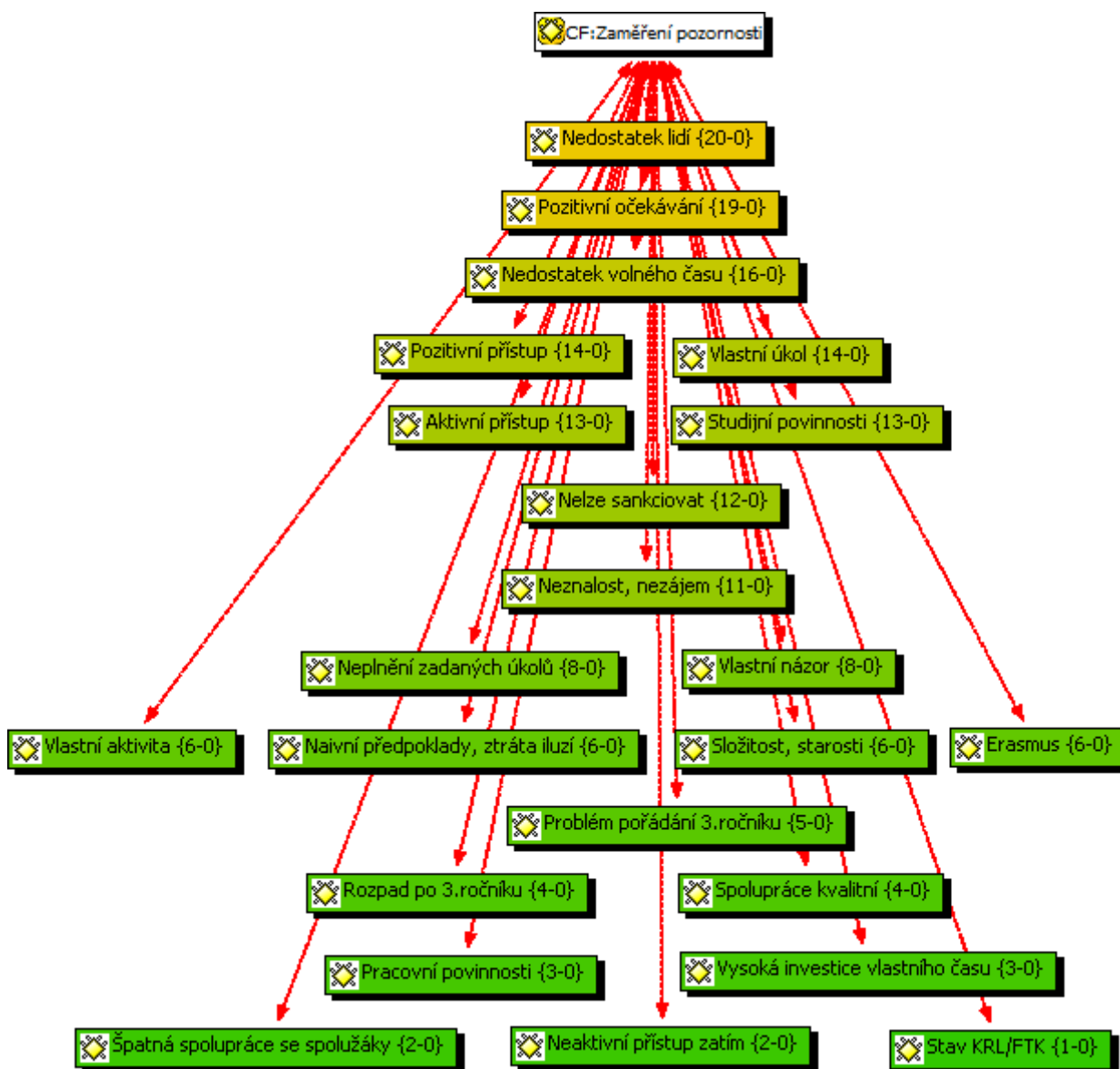
Do této „family“ jsme zařadili i hodnocení stylu vedení hlavního koordinátora. Nejvíce respondentů se domnívá, že vedení probíhalo demokraticky, koordinátorka se snažila vše komunikovat s týmem a ostatními organizátory a o důležitých rozhodnutích nechávala hlasovat.

Na stejné úrovni můžeme vidět kód „Liberální styl vedení“ a „Prolínání všech typů“. V tomto případě měli respondenti názor, že hlavní koordinátor používal více stylů vedení. Od liberálního a demokratického až po autoritativní, které bylo dle jejich mínění v závěru organizace potřeba.

*FG1: Prostě že to bylo takový demokratický, u Marti jak jsem říkala pozitivně ladění, hodně jakože motivační.*

*FG1: Prostě to byl takovej ten vývoj, od toho liberálního, demokratického až po to autokratické a myslím si, že to takhle bylo to dobrý, že v tom závěru potřebujou ti lidi říct „Teďka to bude takhle, udělej to a to“ a ne o tom diskutovat hodinu.*

## 5.7 Zaměření pozornosti



Obrázek 8: Zaměření pozornosti

Family „Zaměření pozornosti“ obsahuje nejdůležitější faktory, které ovlivňovali či omezovali vývoj spolupráce a organizace projektu. Nejdůležitější z nich je „Nedostatek lidí“, který poznamenával projekt po celou dobu konání. S tímto problémem se podotýkal i minulý ročník plesu. I přestože ve třetím ročníku studovalo v době organizování plesu kolem čtyřiceti studentů, organizace se aktivně účastnilo přes deset studentů, z toho 3 velmi aktivně. Ročník 2012 byl navíc velmi náročný na zajištění zázemí, bylo třeba za 3 dny vybudovat z holé louky zázemí na ples pro 700 návštěvníků, ale pracovní síly

chyběli. Rozhodnutí, zda se budou studenti účastnit organizace, ovlivňovaly další faktory uvedeny níže.

*IR5: Možná mohlo být více lidí, ale bohužel, někteří spolužáci nechtějí se zapojovat do organizace.*

*FG1: Nás bylo 50 v ročníku, a jakože to pořádání Rekreflámu se účastnilo nějakých 10, 15 když to přeženu jo.*

Naopak kód „Pozitivní očekávání“ v sobě skrývá pozitivní pohled na situaci od organizátorů, kteří se snažili udržet si reálný pohled na věc a přesto zůstat nad věcí a věřili v úspěchy vlastní, i celého ročníku.

*IR5: Teď už vlastně místo je a začínáme to pomaličku rozjíždět, tak myslím, že už jako to spěje k lepšímu.*

*IR6: Myslím si, že bude fakt bombové. Ale musí to být promakané a musí se na tom aspoň těch pár lidí, co tam je, dost podílet, no.*

Důležitou roli v rozhodnutí, zda se studenti budou či nebudou aktivně účastnit organizace projektu, sehrála role jejich volného času. Mnozí z respondentů jsou aktivní sportovci či jinak aktivní ve volnočasových a jiných organizacích a nedokázali svůj volný čas, studijní povinnosti a přípravu plesu skloubit. Proto se mnozí neúčastnili organizace již od začátku a mnoho spolužáků odstoupilo během příprav.

Stejně tak důležitý je kód „Studijní povinnosti“. Ve třetím ročníku je důležité splnit všechny předměty obou semestrů, studenti by se měli připravovat na státní závěrečnou zkoušku a psát bakalářskou práci. Pokud se však aktivně podílí na přípravě plesu, pak mají volný čas až od začátku dubna.

*IR8: Velký mínus je určitě ten čas, kterej tomu musíme obětovat. To je asi to nejhorší. Letos je toho času opravdu málo a každěj si chce nejdřív dořešit školu.*

Jako velké negativum vidí respondenti problém konání plesu ve třetím ročníku. Dokazují to kódy „Problém pořádání ve třetím ročníku“ a „Rozpad po třetím ročníku“. Negativně hodnotí výše zmíněné studijní povinnosti, které dříve studenti pětiletého magisterského studijního programu neměli a zároveň velké množství studentů, kteří ať ze studijních důvodů či z důvodu zahraniční stáže musí prodloužit studium o rok a tím skončí kolektiv současného ročníku.

*FG1: Je hrozná škoda, že ten ročník to pořádá ve třetáku, když, byť tam nějaký komplikace nebo konflikty byly, tak nás to prostě stmelilo a teď prostě ten ročník, já bych nejrači v něm pokračovala, ale prostě nejde to.*

*FG1: Mně se to ve třetáku líbilo, jako když bylo Rekre ještě pětiletý. Ted' je to horší.*

V rozhovorech i interview došlo několikrát na problém sankcí a odměn v organizaci plesu. V tuto chvíli, kdy neexistují odměny ani sankce za účast či neúčast v organizaci, kdy je projekt založen na dobrovolnosti, hraje největší roli vnitřní motivace. S respondenty jsme však narazili na to, zda to stačí. Zda je to dost motivující pro všechny.

*IR3: To se nedá sankciovat, protože finančně to nejde, protože stejně nikdo nic nedá, maximálně by se dal vyškrtnout z pořádání a byl by odpadlík, vyvrženec.*

*IR4: No tak nejlíp se motivuje odměnou, ale když ta odměna nemůže být finanční nebo materiální tak je to těžší, prostě nemáme žádnou páku na ty lidi.*

## 6 DISKUZE

Práce je zaměřena na popis změn a vývoje skupinové dynamiky v rámci skupiny studentů organizující Rekreflám v roce 2012. Tento ročník byl ve srovnání se všemi předchozími ročníky jedinečný a v mnohém nesrovnatelný díky novému místu konání akce.

V teoretické části práce uvádíme Forsythův model víceúrovňového modelu struktury skupin. Tento model lze aplikovat na skupinu organizátorů Rekreflámu 2012, kde první úroveň tvoří jednotliví organizátoři, druhou úrovní jsou pracovní týmy (propagace, sponzoring, výzdoba, program, technika, ekonomika, moderátoři, zajištění barů a tombola.), třetí úroveň je celkově skupina organizátorů Rekreflámu 2012 a nejvyšší úroveň tvoří komunita členů Katedry rekreologie a jejich studentů (viz příloha 5).

Výsledky výzkumu ukazují, že za nejdůležitější prvky v jednotlivých „families“ považují účastníci výzkumu organizační strukturu, získání nových zkušeností, roli hlavního koordinátora, místo konání, nedostatek organizátorů a důvěrnou atmosféru.

Domníváme se, pokud by se ten samý výzkum konal několik let po sobě a byl zakončen ročníkem 2012, pak by výsledky ročníku 2012 byly oproti předchozím ročníkům v mnohém odlišné.

Největší rozdíl vnímáme v četnosti kódu „Místo konání akce“. Respondenti jej určují jako jeden z nejvýznamnějších faktorů, který celý projekt ovlivnil. Pokud by se ples konal tradičně v Sidii, jako tomu bylo doposud, pravděpodobně by nebylo místo konání hodnoceno jako tak významné.

Naopak „Proces volby tématu“ nepovažovali respondenti za tak důležitý. Díky specifickému místu konání vyplynul z okolností a nebylo třeba jej složitě volit. Za mnohem významnější považovali místo konání plesu, které bylo směřodonné v mnoha ohledech.

Zajímavé je, že velké množství respondentů se zmínilo o problému pořádání plesu ve 3. ročníku. Dříve byl obor Rekreologie pětiletý magisterský studijní obor a třetí ročník byl ideální čas pro pořádání takto náročné akce. Nyní, když je obor bakalářský, tříletý, je právě třetí ročník studijně nejnáročnější

ze všech ročníků, neboť v něm studenti uzavírají všechny předměty a připravují se na státní závěrečné zkoušky a píšou bakalářskou práci.

Organizace Rekreflámu zabere mnoho času a energie a mnozí z organizátorů proto díky Rekreflámu nestihli včas napsat bakalářskou práci, která vyžaduje spoustu času a úsilí. V rámci ohniskové skupiny proběhla živá diskuze o tom, kdy tedy Rekreflám organizovat. Skupina došla ke shodě, že organizování ve 4. ročníku by bylo jednoznačně časově příznivější.

Z výzkumu je patrné, jak velkou váhu mělo pro respondenty získávání informací od hlavního koordinátora. Kód „Informace-hlavní koordinátor“ patří k jednomu z nejčastěji použitých. Bylo to způsobeno špatnou komunikací mezi členy jednotlivých týmů a jejich koordinátory, jelikož dva pracovní týmy museli fungovat bez koordinátora, proto bylo rychlejší a jednodušší obrátit se na hlavního koordinátora. Toto zjištění jen potvrzuje názor respondentů o důležitosti výběru správných koordinátorů pracovních týmů a je třeba se z těchto chyb poučit.

Další zajímavostí výzkumu je vysoký počet zmínek členů týmu, kteří organizovali večerní program, o problému, jak správně vést a jak pomáhat jednotlivým ročníkům v přípravě jejich vystoupení. Mnohdy ročníky ani nemají zájem, mají problém se sejít sami jako ročník, natož dát vědět někomu z organizátorů plesu, aby se setkání zúčastnil. To byl problém především čtvrtého a obzvláště pak pátého ročníku. Ten je specifický množstvím studentů, kteří studují pátý ročník již několik let a je tedy o to těžší takto obsáhlou skupinu zkoordinovat. Snad i proto se kód „Kvalitní program-ostatní ročníky“ umístil výše, než „Kvalitní program-třetí ročník“, který byl kvalitně vedený několik měsíců a byl považován za samozřejmost.

Bylo by zajímavé v rámci diplomové práce na toto téma navázat a pokračovat ve výzkumu u následujících skupin organizátorů Rekreflámu pomocí stejných výzkumných metod a znázornit rozdílnost výsledků a zjistit ovlivňující faktory.

## 7 ZÁVĚR

Práce je svým obsahem zaměřena na popis důležitých procesů a jevů, které ovlivňují skupinovou dynamiku v rámci organizace studentské akce Rekreflám 2012.

Úvodní část práce obsahuje teoretické poznatky z oblasti skupinové dynamiky. Součástí jsou definice skupinové dynamiky. Důraz jsme kladli na podání objektivních informací od různých autorů. Práce popisuje historii projektu Rekreflám a podává konkrétní informace o ročníku 2012. Dále se práce zaměřuje na popis stádií vývoje skupiny a srovnání jednotlivých teorií a na popis různých stylů vedení skupin.

Sběr dat probíhal od listopadu 2011 do června 2012. V práci byly použity dvě metody kvalitativního výzkumu- strukturované individuální interview a ohnisková skupina.

Kapitola Metodika objasňuje kvalitativní výzkum, jakožto způsob, jakým byla výzkumná část práce zpracovávána. Jsou zde popsány metody individuální strukturované interview a strukturovaná ohnisková skupina. Důraz je kladen na vytyčení podmínek, pravidel, výhod i omezení.

Individuální interview probíhalo v rámci předmětu KRL/SKDY1- Skupinová dynamika vyučovaná PhDr. Janou Hoffmanovou probíhající na Katedře rekreologie. Respondenty výzkumu byli studenti 3. ročníku, kteří tento předmět navštěvovali, stejně tak, jako tazatelé. Výzkumu se mohli zúčastnit pouze studenti, kteří organizovali Rekreflám a doposud neabsolvovali předmět KRL/SKDY1. Celkem bylo vyhodnoceno 10 rozhovorů, jejichž účastníky bylo 6 žen a 4 muži, v průměrném věku 22 let. Strukturované interview obsahoval 23 otevřených otázek, na které respondenti odpovídali. Interview probíhala od listopadu do prosince 2011, tedy 3 měsíce před konáním plesu. Ze všech interview bylo celkem pořízeno 48 stran doslovného přepisu.

Ohnisková skupina proběhla 14. června 2012, přibližně 3 měsíce po konání plesu. Zúčastnilo se jí 6 studentů, kteří se aktivně podíleli na přípravě plesu. Účastníky byli dva muži a čtyři ženy. Záznam ohniskové skupiny trval 116 minut, z toho ohnisková skupina od položení první otázky po ukončení trvala 98 minut a bylo pořízeno 22 stran doslovného přepisu. Záznam

ohniskové skupiny a doslovné přepisy individuálních interview a ohniskové skupiny jsou součástí práce na přiloženém CD.

Individuální interview i ohnisková skupina byli kódovány v programu Atlas.ti verze 6.2 a analyzovány pomocí tvorby tzv. families. Celkem bylo pro výzkum použito 104 kódů, které byly použity 612x a bylo vytvořeno šest „families“, které považujeme za významné prvky ovlivňující skupinovou dynamiku při organizaci Rekreflámu 2012. Jsou jimi atmosféra, cíle, organizační struktura, smysl, zaměření pozornosti a zázemí.

Z analýzy dat vyplývá, že smysl organizace a její přínos vidí organizátoři v nabytí nových zkušeností, dovedností a vědomostí, ve stmelení kolektivu a ve spolupráci se současnými studenty i absolventy oboru rekreologie. Analýza dat ukázala, jaký styl vedení hlavního koordinátora organizátoři vnímali jako dominantní. Hlavní koordinátor řídil skupinu demokratickým stylem, na závěr projektu vedení směřovalo spíše k autoritativnímu. Z analýzy dat také plyne, které cíle považovali organizátoři Rekreflámu 2012 za důležité. Cílem bylo zajištění dostatku financí na průběh celé akce, pozitivní hodnocení návštěvníků plesu a zajištění dostatečného množství návštěvníků.

Uvádíme doporučení pro organizátory dalších ročníků Rekreflámů a podobných společenských událostí. Důležité je nepodcenit volbu hlavního koordinátora a koordinátorů jednotlivých pracovních týmu. Svojí prací koordinátoři motivují členy svých týmů a mají velký podíl na atmosféře celé akce. Dále je důležité motivovat a snažit se získat co největší počet organizátorů z řad studentů 3.ročníku. Organizátoři ročníku 2012 považují nedostatek pomáhajících spolužáků za zásadní faktor ovlivňující celý projekt.



## 8 SOUHRN

Cílem práce je identifikovat a popsat projevy skupinové dynamiky v rámci akce Rekreflám 2012. Dílčím cílem studie je pochopení vztahů a souvislostí mezi faktory ovlivňující skupinovou dynamiku v průběhu organizace a realizace této studentské akce.

V rámci kvalitativního výzkumu proběhlo 10 individuálních strukturovaných interview a jedna ohnisková skupina. Účastníky výzkumu byli studenti třetího ročníku oboru rekreologie Fakulty tělesné kultury Univerzity Palackého v Olomouci. Tazateli individuálních rozhovorů byli studenti navštěvující předmět Skupinová dynamika v zimním semestru 2011. Tato výzkumná část probíhala v listopadu a prosinci 2011. Ohnisková skupina proběhla 14. 6. 2012 a jejími účastníky bylo šest organizátorů Rekreflámu 2012. Záznamy individuálních rozhovorů i ohniskové skupiny byly přepsány jako doslovný přepis ve formátu .doc a převedeny do formátu .rtf, který je kompatibilní pro práci v programu Atlas.ti 6.2. Data byla analyzována metodou tvorby „families“ v programu Atlas.ti 6.2 a následně bylo vytvořeno šest „families“ - atmosféra, cíle, organizační struktura, zaměření pozornosti, smysl a zázemí.

Nejčtenější kódy v jednotlivých skupinách byly: Důvěrná atmosféra (Atmosféra), Zajištění financí (Cíle), Role hlavního vedoucího (Organizační struktura), Nedostatek lidí (Zaměření pozornosti), Získání nových zkušeností (Smysl), Místo konání (Zázemí).

Výsledky výzkumu poukazují na specifika ročníku 2012 v závislosti místa konání a vývoje skupinové dynamiky. Výsledky mohou být dále použity k hlubší analýze projevů skupinové dynamiky v rámci dalšího výzkumu a mohou být využity jako zdroj dat pro organizátory Rekreflámu či jiných společenských akcí.

## 9 SUMMARY

The aim was to identify and describe the expressions of group dynamics in a group of students organizing Rekreflám 2012. The operational objective (subtopic) of this research paper was to understand the relationships and connections between factors affecting group dynamics within the organization and implementation of this event.

Ten individual structured interviews and one focal group were carried out within the qualitative research. Research participants were students of the third grade of Recreationology, Faculty of Physical Culture, Palacky University Olomouc. Interviewers of individual interviews, were students attending the subject Group dynamics in winter semester 2011.

This research took place in November and December 2011. The focal group was held on the 14. 6. 2012 and its participants were six organizers of Rekreflám 2012. Records of individual interviews and focal group were transcribed as verbatim transcript in .doc format and converted to the .rtf format, which is compatible with program Atlas.ti 2.6. The data were analyzed by the method of "families" in the program Atlas.ti 6.2 and subsequently six "families" were created - the atmosphere, objectives, organizational structure, focus of attention, meaning and background.

Most codes in each group were: intimate atmosphere (Atmosphere) ensuring finance (Objectives), the main role of the manager (Organizational structure), lack of people (Focus of attention), acquisition of new experiences (Meaning), venue (Background).

The research results pointed to a specifics of the Rekreflám 2012, according to the venue and the development of group dynamics. The results could be used for deeper analysis of expressions of group dynamics within further research and as a data source for the organizers of Rekreflám or other social events.



## 10 REFERENČNÍ SEZNAM

Cuthbertson, B., & O'Connell, T. S. (2009). *Group dynamics in recreation and leisure*. Champaign: Human kinetics.

Dohnal, T., & Hodaň, B. (2008). *Rekreologie*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.

Dohnal, T., Hanuš, R., Hobza, V., Hodaň, B., Jirásek, I., Klimešová, I., Kotíková, H., Kratochvíl, J., Skoumal, J., Šlachta, R. (2009). *Tři dimenze pojmu rekreologie*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.

Forsyth, D.R. (2010). *Group dynamics*. Belmont: Wadsworth cengage learning.

Hayes, N. (1997). *Základy sociální psychologie*. Praha: Portál.

Hendl, J. (1997). *Úvod do kvalitativního výzkumu*. Praha: Karolinum.

Hendl, J. (2005). *Kvalitativní výzkum, základní metody a aplikace*. Praha: Portál.

Hermochová, S. (2005). *Skupinová dynamika ve školní třídě*. Kladno: AISIC.

Kožnar, J. (1992). *Skupinová dynamika*. Praha: Karolinum.

Kratochvíl, S. (1995). *Skupinová psychoterapie v praxi*. Praha: Galén.

Miovský, M. (2006). *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada Publishing.

Morgan, D. L. (2001). *Ohniskové skupiny jako metoda kvalitativního výzkumu*. Boskovice: Albert.

Mráz, P. (2009). *Případová studie realizace projektu Rekreativní 2009 s využitím principů projektového managementu*. Diplomová práce, Univerzita Palackého, Fakulta tělesné kultury, Olomouc.

Svoboda, M. (1999). *Psychologická diagnóza dospělých*. Praha: Portál.

Šebek L., & Hoffmannová J. (2010). Metoda focus group a možnosti jejího využití v kinantropologickém výzkumu. *Tělesná kultura*, 33(2), 30-49.

Švaříček, R., Šedová, K., Janík, T., Kaščák, O., Miková, M., Nedbálková, K., Novotný, P., Sedláček, M., & Zounek, J. (2007). *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál.

## 11 PŘÍLOHY

### Příloha 1. Vzor etické dohody

Svým podpisem stvrzuji, že souhlasím s použitím nahrávek z rozhovorů pro účely vědeckého výzkumu.

Tazatel se zavazuje, že získaná nahrávka nebude poskytována jiným osobám mimo rámec výzkumu a bude použita pouze k zmíněným účelům, a to v souladu s obvyklými etickými zásadami vědeckého výzkumu.

V .....

Datum .....

.....

Podpis účastníka výzkumu

.....

Podpis výzkumníka

Příloha 2. Záznamový arch pro účely focus group

Focus Group

*Záznamový arch*

Téma:

Moderátor:

Datum:

Počet osob:

Muži:

Ženy:

Počet otázek:

Čas zahájení:

Čas ukončení:

Délka trvání:

Místo:

Popis místa:

Atmosféra na začátku:

Atmosféra v průběhu:

Atmosféra na konci:

### Příloha 3. Seznam otázek pro účely focus group

1. Jaká je podle Vás filozofie „Rekreflámu“?
2. Dokázali byste popsat svůj postoj k organizaci této akce?
3. Co přinesl Rekreflám našemu ročníku?
4. Co mu vzal?
5. Co jste udělali pro tuto akci?
6. Věděli jste, kde hledat informace k našemu Rekreflámu?
7. Dokázali byste popsat proces volby tématu Rekreflámu?
8. Jak jste vnímali vedení příprav na tuto akci?
9. Jakým stylem řídil vedoucí skupinu organizující Rekreflám?
10. A jakým způsobem si myslíte, že by se mělo sankciovat nějaké porušení při organizaci?
11. Jakým způsobem byly stanoveny cíle a jaké cíle si myslíte, že to byly?
12. Jaké podskupiny vznikly na schůzích Rekreflámu a jak byly skupiny akční, aktivní a tvořivé?
13. Myslíte si, že se měnila atmosféra v průběhu tvorby? Případně jak?
14. Rekreflám bývá obvykle v Sidi. O jakých dalších prostorech v Olomouci víte?
15. Co si představíte, pod pojmem skupinové myšlení?
16. Dělal vedoucí vaší skupiny nějaké protiopatření, aby se skupina nedostala do pastí či do nesnází?
17. Jak se měnilo napětí ve skupině s ubývajícím časem?
18. Myslíte si, že byla naše skupina složena ze všech důležitých rolí?
19. Myslíte si, že v naší skupině vládla důvěrná atmosféra?
20. Dokázali byste popsat průběh komunikace ve skupině v průběhu času?
21. Jaké změny proběhly právě od počátku zařizování, co jsme se začali scházet, zatím do teď?
22. Myslíte si, že v průběhu příprav stoupal zájem o účast anebo naopak ještě více klesal?
23. Užili jste si letošní Rekreflám?



Příloha 4. Záznamový arch otázek pro účely focus group

Otázka č. 1

1. Jaká je podle Vás filozofie „Rekreflámu“?

Začátek:

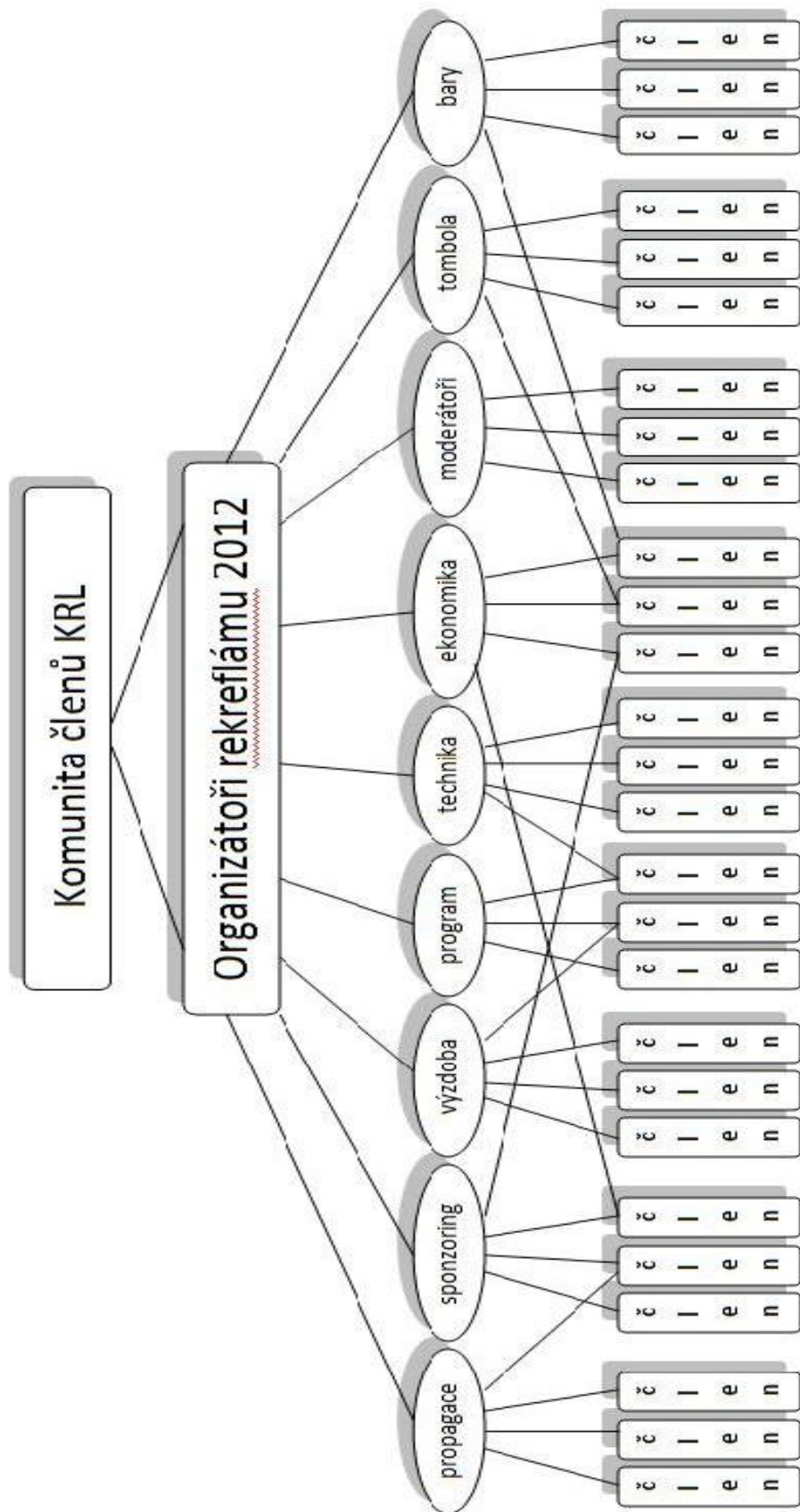
Konec:

Délka:

Záznam interakcí:

Průběh:

Příloha 5. Schéma modelu víceúrovňové struktury skupin – Rekreflám 2012



Příloha 6. Plakát Rekreflámu 2012



The poster is designed to look like a large speech bubble on a red background. At the top, there are five circular icons: a blue one with 'KRL', a green one with a church tower, a yellow one with silhouettes of people, a red one with a smiling mouth, and a blue one with a church tower. The main title 'REKREFLÁM' is in large blue letters, with 'Ples v cirkuse aneb, 2012' in smaller red and black text below it, and 'V MANÉŽI NESNEŽÍ' in large blue letters at the bottom of the title. The date '24. BŘEZNA 2012' is in red, followed by 'KORUNNÍ PEVNŮSTKA OLOMOUC' in black. The start time 'VSTUP OD 18:30' and opening time 'ZAHÁJENÍ VE 20:00' are in red. Ticket prices are listed: 'VSTUPNÉ: V PŘEDPRODEJI: 150,- Kč NA MÍSTĚ: 300,- Kč'. The 'PŘEDPRODEJ:' section includes 'MEVZA NEBESŮM' and 'Pověstí až do zítřka / 18.00 - 20.00' and 'TEKRETYARIÁT KRL, IC OLOMOUC'. A quote is split by a vertical line: 'DO CIRKUSU NA PLESA MUSÍ BÝTI NOBLESA VŽDYĚ NEJDETE DO LEŠA!' and 'AČ NAD NÁMI NEBESA ZDE TEPLOYA NEKLESÁ SRDCE ŠTĚSTÍM ZAPLESÁ!'. At the bottom, it says 'VÍCE INFORMACÍ NA WWW.REKREFLAM.CY NEBO NA FACEBOOKU'. Logos for 'RE/MAX', 'RADIO HANA 92.3 FM', 'ČESKÝ ROZHLAS OLOMOUC', 'Give me', 'Atlant - taxi', 'NUTREND', and 'kofola' are at the bottom.

**REKREFLÁM**  
Ples v cirkuse aneb, 2012  
**V MANÉŽI NESNEŽÍ**

**24. BŘEZNA 2012**  
**KORUNNÍ PEVNŮSTKA**  
**OLOMOUC**  
VSTUP OD **18:30**  
ZAHÁJENÍ VE **20:00**

**VSTUPNÉ:**  
V PŘEDPRODEJI: 150,- Kč  
NA MÍSTĚ: 300,- Kč

**PŘEDPRODEJ:**  
MEVZA NEBESŮM  
- Pověstí až do zítřka / 18.00 - 20.00  
TEKRETYARIÁT KRL, IC OLOMOUC

DO CIRKUSU NA PLESA  
MUSÍ BÝTI **NOBLESA**  
VŽDYĚ NEJDETE DO LEŠA!

AČ NAD NÁMI NEBESA  
ZDE TEPLOYA NEKLESÁ  
SRDCE ŠTĚSTÍM ZAPLESÁ!

VÍCE INFORMACÍ NA [WWW.REKREFLAM.CY](http://WWW.REKREFLAM.CY) NEBO NA FACEBOOKU

**RE/MAX** MEDIÁLNÍ PARTNER: **RADIO HANA 92.3 FM**  
Nejlepší hudební výběr

MEDIÁLNÍ PARTNER: TA PODPORY:

ČESKÝ ROZHLAS OLOMOUC, Give me, Atlant - taxi, NUTREND, kofola

Příloha 7. CD

Součástí bakalářské práce je CD s nahrávkami a přepisem ohniskové skupiny a s doslovnými přepisy strukturovaných interview. Vzhledem k obsahu citlivých osobních údajů je k dispozici pouze členům vědecké komise.