

Univerzita Palackého v Olomouci
Filozofická fakulta
Katedra psychologie

**Teorie vztahové vazby v souvislosti k emoční empatii a k atmosféře
v pracovních skupinách ve výrobním prostředí**

**The theory of Attachment in relation to emotional empathy and
atmosphere in working groups within manufacturing environment**



Magisterská diplomová práce

Autor: Lucie, Šimková,
Vedoucí: PhDr., Martin, Seitl, Ph.D.

Olomouc
2015

Prohlášení

Místopřísežně prohlašuji, že jsem magisterskou diplomovou práci na téma:

„Teorie vztahové vazby v souvislosti k emoční empatii a k atmosféře v pracovních skupinách ve výrobním prostředí“ vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucího diplomové práce a uvedla jsem všechny použité podklady a literaturu.

V Olomouci dne

Podpis

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucímu diplomové práce PhDr. Martinovi Seitlovi, PhD. za užitečné konzultace, odborný přístup, podnětné rady a připomínky. Dále bych chtěla poděkovat respondentům výzkumu, kteří věnovali svůj čas při vyplnění dotazníku. A v neposlední řadě bych také chtěla poděkovat všem, kteří mi poskytli svou podporu při zpracovávání této práce.

Obsah

Úvod	5
Teoretická část	6
1 Teorie vztahové vazby	7
1.1 Zdroje a vývoj teorie vztahové vazby	7
1.2 Teorie vztahové vazby v dospělosti se zaměřením na pracovní prostředí	10
2 Empatie.....	16
2.1 Vymezení pojmu empatie	16
2.2 Typologie empatie.....	18
2.3 Empatie v pracovním prostředí	19
3 Skupina.....	21
3.1 Vymezení skupiny.....	21
3.2 Vymezení pracovní skupiny.....	25
3.3 Atmosféra ve skupině.....	26
Praktická část.....	29
4 Oblast, cíle a hypotézy výzkumu	30
5 Design výzkumu.....	32
5.1 Metodologický rámec.....	32
5.2 Použité diagnostické metody.....	32
5.3 Postup získávání dat.....	37
5.4 Popis výzkumného souboru	38
5.5 Etické aspekty výzkumu	39
5.6 Metody analýzy dat	39
6 Výsledky	40
6.1 Výsledky deskriptivní statistiky.....	40
6.2 Platnost hypotéz	54
7 Diskuze.....	57
8 Závěr	61
9 Souhrn	63
Seznam použitých zdrojů a literatury.....	66
Abstrakt	
Seznam příloh	

Úvod

Propojování různých oblastí psychologie a pracovní oblasti můžeme vidět v organizacích čím dál častěji. Je zde stále větší snaha o správný výběr zaměstnanců, a o jejich rozvoj. V neposlední řadě je také důležitá jejich spokojenost. Téma diplomové práce „Teorie vztahové vazby v souvislosti k emoční empatii a k atmosféře v pracovních skupinách ve výrobním prostředí“ jsem si vybrala zejména proto, že se rozsáhleji zajímám o problematiku psychologie práce a organizace. Zpracování mé diplomové práce mi rovněž dopomohlo rozšířit si vědomosti nejen v této oblasti, ale i v oblasti sociální psychologie. Dále jsem se mohla obohatit o nové praktické dovednosti při zpracovávání výzkumné části práce. Hlavním důvodem výběru tohoto tématu je snaha přispět na poli zkoumání teorie vztahové vazby v pracovním prostředí v českých podmínkách.

Diplomová práce se skládá z teoretické a praktické části. V teoretické části práce se budeme zabývat vymezením vzniku teorie vztahové vazby neboli teorie attachmentu. Dále se také budeme věnovat teorii vztahové vazby v dospělosti se zaměřením na pracovní prostředí. V další kapitole se rozepisujeme o empatii, její typologii a jejími projevy v pracovním prostředí. V následující kapitole se budeme zabývat pojetím problematiky skupiny jako takové a pracovní skupiny. Dále se zaměříme na atmosféru ve skupině. V praktické části práce představíme výzkum, který se zabývá vztahem emoční empatie, vztahové vazby a atmosféry v pracovních skupinách ve výrobním prostředí. Za cíle výzkumu jsme si stanovili popsat souvislosti mezi vztahovou úzkostí, vztahovou vyhýbavostí, mírou emoční empatie a atmosférou v pracovních skupinách. Dále popsat souvislosti mezi stylem vazby (bezpečný/nejistý), mírou emoční empatie a atmosférou v pracovních skupinách. A nakonec popsat jednotlivé pracovní skupiny z hlediska míry emoční empatie, vztahové vyhýbavosti, vztahové úzkosti a vnímané atmosféry v pracovní skupině dle jednotlivých členů. K závěrům výzkumu nám dopomohla kvantitativní metodologie. Analýza dat proběhla za pomoci deskriptivní a inferenční statistiky.

Teoretická část

V teoretické části práce se budeme věnovat tématu teorie vztahové vazby, empatie a skupiny. V následujících kapitolách uvedeme základní vymezení teorie vztahové vazby. Dále navážeme kapitolou teorie vztahové vazby v pracovním prostředí a uveřejníme několik výzkumů, které na toto téma byly již realizovány. Následně se budeme věnovat tématu empatie a její typologie. Poté navážeme problematikou vymezení skupiny, pracovní skupiny a atmosféry ve skupině.

1 Teorie vztahové vazby

V následující kapitole nejprve stručně popíšeme základní zdroje a vývoj teorie vztahové vazby, uvedeme zejména Bowlbyho model teorie citové vazby a následně uvedeme typologii dle Mary Ainsworth. Poté se budeme zabývat teorií vztahové vazby v dospělosti a dále se zaměříme na to, jak se typologie vztahové vazby projevuje v pracovním prostředí.

V naší práci uvádíme termín teorie vztahové vazby, avšak v rámci ujasnění terminologie můžeme v českých podmínkách teorii attachmentu vidět jako teorii vztahové vazby neboli citové vazby. Také se v publikacích uvádí pod českým ekvivalentem připoutání, přimknutí nebo přilnutí.

1.1 Zdroje a vývoj teorie vztahové vazby

Emocionální pouto k druhé osobě je základní složkou lidské existence. Bazální vazba k matce nebo ke kterékoliv jiné osobě, která dítěti poskytuje pravidelnou a láskyplnou péči, je nejspíše předpokladem všech pozdějších kladných mezilidských vztahů (Plháková, 2007).

Komplexní teorii vztahové vazby lze ve stručnosti popsat tak, že interakce se vztahovými osobami v raném dětství, které jsou dostupné a podporující v kritických chvílích, vedou ke tvorbě bezpečné vztahové vazby. Vnitřní pracovní modely sebe a druhých lidí jsou obecně pozitivní. Při pocitu bezpečí je dítě uklidněné a cítí pevnou oporu, která při opětovném opakování zvnitřní a stává se základem sebepodpory dítěte. Tento stav je předpokladem pro celkové duševní zdraví a v intimních vztazích je spojen s pocitem jistoty a bezpečí. Naopak pokud jsou vztahové osoby v kritických chvílích odmítající a nedostupné je pocit bezpečné citové vazby podkopáván a dítě pocítuje úzkost a strach. Takto poznamenané dítě nedokáže tyto pocity samo zvládnout a začne prožívat vnitřní chaos a zoufalství. Při opakování se mohou rozvíjet stavy tělesného neklidu, neschopnosti zaměřovat pozornost a také se vyvíjejí různé obranné strategie. Vnitřní pracovní modely sebe a druhých lidí jsou obecně negativní a může být ohroženo duševní zdraví jedince (Lečbych & Pospíšilíková, 2012).

Hartl a Hartlová (2010, s. 457) definují přimknutí jako „sklon dítěte držet se v blízkosti osob, které o ně pečují a pocit bezpečí v raném věku je podmínkou schopnosti udržovat blízké vztahy v dospělosti“. Atkinson, Smith, Bem & Nolen-Hoeksema (2003) uvádí, že připoutání znamená sklon dítěte k vyhledávání blízkosti určitých lidí a pocit větší jistoty v jejich blízkosti.

Autorem teorie vztahové vazby je John Bowlby, který ji začal zkoumat na počátku 50. let 20. století, kdy při jejím vzniku vycházel z psychoanalytických a behaviorálně fyziologických přístupů (Bowlby, 2012; 2010). Jak píše Brisch (2011), teorie vztahové vazby spojuje etologické, vývojově psychologické, systematické a psychoanalytické myšlení. Brisch (2011, s. 33) dále uvádí, že: „Bowlby pohlíží na matku a kojence jako na podílníky v seberegulujícím systému, jehož části se vzájemně podmiňují. Vztahová vazba mezi matkou a dítětem v rámci tohoto systému se odlišuje od „vztahu“ tím, že „vztahová vazba“ je chápána čistě jako část komplexního systému vztahu“. Bowlby se v této teorii zaměřuje na nejdůležitějšího pečovatele jako na bezpečnou základnu, ze které dítě může objevovat svět a učit se o něm. Na tento první vztah se zaměřuje jako na kontext socializace a vývoj očekávání blízkých vztahů v obecnosti. Předpokládá, že chování založené na bezpečí je regulované behaviorálním kontrolním systémem, který závisí na schopnosti dětí učit se. Tuto schopnost považuje za součást lidské evoluční vrozené schopnosti, a proto všechny děti mají potenciál rozvíjet vztah založený na bezpečí s jedním nebo s více nejdůležitějšími pečovateli. Tedy všechny děti se rodí s potřebou vyhledávat a udržovat těsný vztah k pečovatelům. Za počátek těchto vztahů ve vývoji dítěte považuje situaci kojení. Prostřednictvím kojení a mnoha dalších interakcí se dítě po několika měsících zejména v situacích ohrožení silně přimyká k těm, kteří o něj pečují, a při jejich vzdálení se u něj projevuje separační úzkost (Bowlby, 2010; Výrost & Slaměník, 2008).

Jak je zmíněno výše, Bowlby (2010) v rámci svojí teorie vychází také z psychoanalytických přístupů. Ve své knize uvádí hlavní stanoviska a rozdíly mezi psychoanalytickým přístupem a jeho pohledem na koncept citové vazby. Nejprve se zaměřuje na prospektivní přístup, tedy postupuje od vzniklých událostí k popisu důsledků. Dále se zaměřuje na patogen a projevy, kterého provázejí, dále na přímé pozorování a na používání dat o zvířatech.

Na teorii vztahové vazby významně navázala Mary Ainsworth, která popsala možné typy vztahových vazeb, díky pozorování matky a dítěte v experimentálních situacích. Mary Ainsworth rozlišuje *jistý (neboli bezpečný)* a *nejistý* typ vztahové vazby. Nejistý typ vztahové vazby, je rozdělen na *vyhýbavý typ* a *úzkostně-ambivalentní typ* (Mikulincer & Shaver, 2007). Main & Solomon (1990, in Seitzl, 2014) později tuto typologii rozšířily a doplnily o třetí typ nejisté vazby - a to o typ *desorganizovaný neboli desorientovaný*.

Z faktorových studií vyplývá, že typ vztahové vazby má dvě dimenze. První je vztahová úzkostnost a druhou je vztahová vyhýbavost. Vztahová úzkostnost je popsána jako strach z odmítnutí, strach ze separace a z opuštění. Je definovaná vysokou mírou úzkostnosti a nízkou mírou vyhýbavosti. Vztahová vyhýbavost je popsána jako stav nepohody v intimních situacích a v situacích, které vedou k závislosti na druhých. A naopak je definována vysokou mírou vyhýbavosti a nízkou mírou úzkostnosti. Bezpečná vztahová vazba je spojena s nízkou vztahovou úzkostností a s nízkou vztahovou vyhýbavostí. Je spojena s důvěrou, podporou, blízkostí a oddaností partnera (Brennan, Clark, & Shaver, 1998, in Lečbych & Pospíšilíková, 2012).

Typologie vztahové vazby v dětství

Jistý (bezpečný) typ vztahové vazby – děti chápou vztahovou osobu jako tzv. jistou základnu. Mají v této osobě jistotu a mohou se k ní vždy navrátit. Děti s jistým typem vazby vyhledávají tělesný kontakt, který je pro ně příjemný. Pokud není vztahová osoba pro dítě přítomna, projevují se znaky nepohody, které po jejím návratu vymizí. Dítě po příchodu projevuje k této osobě pozitivní emoce, vítá ji s radostí. V přítomnosti vztahové osoby se cítí bezpečně a prozkoumávají okolí (Lečbych & Pospíšilíková, 2012).

Úzkostný typ vztahové vazby – děti s tímto typem vazby jsou více závislé na pečující osobě a jsou více úzkostné. Pokud není vztahová osoba pro dítě přítomna, reagují velkou nespokojeností a bezmocností. Po návratu se u nich objevuje zlost a projevuje se ambivalentní kolísání mezi přiblížením se a odporem z kontaktu. Dítě zlostí zdánlivě trestá matku za opuštění, ale zároveň vyžaduje její přítomnost. Matky těchto dětí se nebrání kontaktu, ale jsou méně citlivé a empatické k potřebám dítěte. Jsou emočně nestabilní, kdy na jedné straně dítě přijímají a na druhé jej odmítají (Lečbych & Pospíšilíková, 2012).

Vyhýbavý typ vztahové vazby – dítě na odchod pečující osoby nějak výrazně nereaguje a po jejím návratu ji ignoruje. Dítě s tímto typem vazby potlačuje své emoce. Matky se projevují menším fyzickým kontaktem s dítětem a nejasnou komunikací. Dle Winnicotta (1998, in Lečbych & Pospíšilíková, 2012) si dítě vytváří falešné self, které zastává roli ochránce před nástrahami v okolí. Dítě před vlastními potřebami dává přednost vyhovění požadavkům okolí. U dítěte je kladně oceňována nezávislost a samostatnost a mohou se tak projevovat sklony k perfekcionismu.

Desorganizovaný/desorientovaný typ vztahové vazby – děti na odchod matky reagují střídavým chováním s projevy družnosti a naopak s projevy vyhýbavosti. Objevuje se neobvyklé chování jako například chůze v kruhu, strnutí pohybů a výrazu. Často se jedná o děti s traumatickou zkušeností (Main & Solomon, 1990, in Lečbych & Pospíšilíková, 2012)

1.2 Teorie vztahové vazby v dospělosti se zaměřením na pracovní prostředí

Řada výzkumů prokázala, že vztahová vazba, která se utvářela v dětství na základě vztahu s pečující osobou, se dále přenáší do chování a vztahů dospělých osob (Hazan & Shaver, 1990; Mikulincer & Shaver, 2007; 2010).

Typologie vztahové vazby u dospělých osob

Níže stručně uvádíme, jaké mohou být projevy dospělých osob vzhledem k typologii vztahové vazby. Nejprve uvádíme **jistý (bezpečný) styl vztahové vazby**, kdy dospělí s tímto stylem vztahové vazby vnímají blízkost a sblížování se s druhými osobami kladně, což pozitivně dopadá na jejich vlastní autenticitu a autonomii, z čehož tito jedinci nemají strach a naopak interakce s druhými lidmi vyhledávají. Další je **úzkostný styl vztahové vazby**. Tyto dospělé osoby, mají potřebu vyhledávat blízkost a bezpečí. Takové jedince trápí, že druzí lidé se k nim nechtějí přiblížit v takové míře, jakou by si představovali. V chování se projevují jako závislí na druhých. Následuje **vyhýbavý styl vztahové vazby**, který se vyznačuje tím, že člověk nedůvěřuje ostatním a cítí se v nepohodě, když se s ním druzí lidé snaží sblížit. A nakonec **desorganizovaný/desorientovaný typ vztahové vazby**,

kdy se dospělé osoby s tímto typem vazby obávají důsledků ze sblížení s druhými. Tito jedinci více inklinují k psychickým obtížím (Hazan & Shaver, 1990; Mikulincer & Shaver, 2010).

V této práci se zaměříme na pracovní prostředí, proto se dále budeme zabývat vztahovou vazbou v této souvislosti.

V sociálních vztazích na pracovišti dochází k uspokojování sociálních potřeb člověka. Patří k nim následující potřeby: sociální kontakt, poskytovat a přijímat pomoc, potřeba někoho ovládat, někomu se podřizovat, náležet a být přijímán k určité skupině lidí, potřeba nalézt osoby blízké vlastní hodnotové orientaci a potřeba sociálních jistot (Pauknerová, Hubinková, Králová, & Lorencová, 2012).

Mezi prvními, kteří se začali zabývat aplikací teorie vztahové vazby do pracovního prostředí, jsou Hazan & Shaver (1990), kteří v 90. letech 20. století představili svůj výzkum. Bylo prozkoumáno, že teorie vztahové vazby může být použita pro předpovídání vztahů mezi typem vazby u dospělých a aspekty chování v pracovním procesu. Uvedli, že úzkostný styl vazby byl spojován s horším pracovním výkonem a jedinci s vyhýbavým stylem vazby tíhli k přehnanému, ale efektivnímu pracovnímu nasazení, což ovšem mělo za následek narušení osobního života.

Jako další se této problematice věnovali například Hardy & Barkham (1994). Ti se ve své studii zaměřovali na data od 219 deprimovaných klientů, kteří byli psychologicky léčeni pro pracovní stres. Výzkumníci zjistili, že úzkostně ambivalentní styl vztahové vazby významně koreloval s úzkostí, která se vztahovala k pracovnímu výkonu a vztahům na pracovišti. Naopak vyhýbavý styl vztahové vazby významně koreloval s vysokým počtem pracovních hodin, s obecnou pracovní nespokojeností a s obtížemi ve vztazích v domácím prostředí a ve společenském životě. Možná interpretace výsledků, která však nebyla prokázána korelacemi ani dalším měřením, je, že vyhýbavý styl nejspíše způsobí více závažných problémů v pracovním prostředí než úzkostný styl vztahové vazby.

Další, kteří se věnovali tomu, jak se projevuje chování zaměstnanců v práci v návaznosti na teorii vztahové vazby, byli například Richards & Schat (2011). V první studii se zaměřují na strukturu attachmentu a její vztahy s dimenzemi osobnosti dle Big five a afektivitou. Ve druhé studii zjišťují souvislosti mezi dimenzemi vztahové vazby a emoční

regulací, tendencí ke změně názoru, a zprávami nadřizených o kontraproduktivním pracovním chování. Celkově dospívají k názoru, že strukturu attachmentu nejlépe vystihují dvě dimenze, vyhýbavost a úzkostnost, které zároveň dovedou predikovat emoční regulaci a tendenci ke změně názorů.

Využitím teorie attachmentu v pracovním prostředí se zabývá také Liguori (2013), která se zaměřuje především na vztah zaměstnance a manažera. Konstatuje, že manažer (obdobně jako matka v původním Bowlbyho pojetí) pomáhá zaměstnanci překonávat překážky a potíže, a že k vytvoření zdravého vztahu k práci je třeba právě dobrý emoční vztah k tzv. schopnému manažerovi, který zaměstnanci poskytuje podporu. V zaměstnání je třeba „citlivého“ manažera, který rozpozná situaci a umí budovat organizační kulturu, motivovat zaměstnance a dodat jim pocit (sebe)jistoty. Zároveň je třeba sledovat jak interakce mezi zaměstnancem a manažerem, tak i komunikaci mezi zaměstnanci a vedením mezi sebou. Uvádí se zde, že attachment v práci se však neustále po malých krůčcích vyvíjí a mění, kladnou roli v tomto procesu pak může sehrát např. mentoring (Liguori, 2013).

Typologie vztahové vazby ve vztahu k pracovnímu prostředí

Níže předkládáme podrobný popis typologie vztahové vazby ve vztahu k pracovnímu prostředí, jak ve své studii uvádí Seidl (2014) dle výběru Hazan & Shaver, 1990; Hardy & Barkham, 1994; Joplin, Nelson, & Quick, 1999; Geller & Bamberger, 2009; Harms, 2011; Richards & Schat, 2011; Liguori, 2013.

Bezpečný styl vztahové vazby

Zaměstnanci vyznačující se bezpečným stylem vztahové vazby disponují sebedůvěrou, která se projevuje ve vztahu k vlastní práci. Při realizování vlastních úkolů očekávají úspěch a také pozitivní reakci od spolupracovníků. Osoby s tímto typem vazby si vykonávání úkolů více užívají, jelikož nejsou zatíženi strachem ze selhání. Vykazují vyšší pracovní spokojenost a jejich subjektivní vnímání stresu je nižší. Také je častěji dodržováno sladění mezi soukromým a pracovním životem. Jejich problémy ze soukromého života mají méně často dopad na jejich pracovní výkonnost (Seidl, 2014).

Úzkostně ambivalentní styl vztahové vazby

Osoby s tímto typem vztahové vazby často prolínají vztahové a pracovní záležitosti. Cíleně vyhledávají přítomnost spolupracovníků a jejich uznání a pochvalu. Tito zaměstnanci jsou zahlceni strachem z odmítnutí dalšími lidmi na základě špatného výkonu. Primárně jsou zaměřeni na sociální oblast. Z toho důvodu mohou být jejich pracovní výsledky na nižší úrovni. Projevují se nižší citlivostí a nižší ochotou pomoci druhým lidem, jelikož se zaměřují zejména na vlastní potřeby. Projevuje se u nich častěji závist vůči druhým lidem. Více hovoří o špatném zdravotním stavu. Osoby s tímto typem vazby se obecně projevují sníženým sebevědomím. Mohu se tak častěji stát obětí mobbingu a může jim tak být znepríjemňována činnost na pracovišti. Při narušení vztahu mezi spolupracovníky, předčasně opouštějí organizaci (Seitl, 2014).

Vyhýbavý styl vztahové vazby

Jedinci vyznačující se tímto stylem vztahové vazby v zaměstnání nacházejí prostředek, jenž jim napomáhá k vyhnutí se sociálním interakcím. Je pro ně charakteristická nižší schopnost reflektovat strach z navazování vztahů, na což mohlo mít vliv významné emoční zranění v minulosti. Tito lidé často hovoří o tom, že zaměstnání je pro ně překážkou při navazování důvěrných vztahů. Ve větší míře se u nich mohou objevovat sklony k workoholismu a také v době dovolené obvykle vykonávají pracovní úkoly. Mohou se častěji rovněž vyskytovat různé závislosti, kterými tlumí tito jedinci tenzi. Dalším typickým znakem je, že více hovoří o zhoršeném zdravotním stavu a přepracovanosti, a projevují se tendence k somatizaci. U osob s tímto stylem vztahové vazby je nejvíce typické, že organizaci, v níž pracují, opouštějí předčasně. Očekávají pozitivní výsledky od své odvedené práce, ale od svých kolegů očekávají spíše negativní hodnocení, což je reakcemi kolegů potvrzováno. Projevují se sníženým sebevědomím, avšak projevy nejsou tak jasné jako u osob úzkostně ambivalentního stylu (Seitl, 2014).

Vztah vztahové úzkostnosti a vyhýbavosti a stylu vazby na skupinu

V naší diplomové práci se zaměříme na zkoumání vztahu vztahové úzkostnosti a vyhýbavosti a stylu vazby na pracovní skupinu. Z toho důvodu uvedeme níže vybrané výzkumy, které se tímto určitým způsobem zabývaly.

Smith (1999, in Mikulincer & Shaver, 2007) ve svém výzkumu aplikoval teorii vztahové vazby na skupinové procesy za použití upravené sebehodnotící škály ECR. Vytvořil tedy sebehodnotící nástroj, který se skládá z dimenze vyhýbavosti a úzkostnosti ve skupině. Skupinovou úzkostnost (group attachment anxiety) definuje, že jedinec ve skupině má obavy z přijetí danou skupinou a méně se považuje za jejího člena. Skupinová vyhýbavost (group attachment avoidant) je spojena s tím, že jedinec nechce být závislý na dané skupině a má tendence vyhýbat se její blízkosti.

Romom & Mikulincer (2003, in Mikulincer & Shaver, 2007) se ve svém výzkumu zabývají tím, jak se projevuje daný styl stahové vazby ve skupině. Jedinci s **jistou (bezpečnou) vztahovou vazbou** se v blízkosti ostatních členů skupiny cítí dobře a příjemně. Mají ve skupině pocit jistoty a podpory v různých aktivitách a situacích. Jedinci s touto vazbou jsou ve skupině emocionálně otevření. Osoby s **vyhýbavou vztahovou vazbou** se v blízkosti ostatních členů skupiny necítí dobře a je jim to spíše nepříjemné. Skupinu vnímají spíše negativně a příliš se s ní neztotožňují. Jedinci s touto vazbou jsou ve skupině emocionálně uzavření. Při plnění skupinových úkolů se spíše spoléhají na sebe samotné než na skupinu a obvykle nezaujímají společný postoj jako ostatní členové skupiny. Při větší zátěži nepracují tolik efektivně, jelikož je více zaplavují negativní emoce. Lidé s **úzkostnou vztahovou vazbou** spíše než skupinu, hodnotí jako negativní sebe samotné jakožto člena dané skupiny. Při skupinových činnostech, které považují spíše za ohrožující, se u těchto jedinců projevují negativní emoce. Nemají ve skupině pocit podpory, a proto se jí snaží hledat mimo skupinu. Při plnění skupinových úkolů se podle hodnocení jich samotných, ale i dle ostatních pozorujících, projevuje nižší výkonnost.

Metody měření vztahové vazby

Existuje řada metod pro měření vztahové vazby u dospělých jedinců (Mikulincer & Shaver, 2007). V našem výzkumu pracujeme se škálou ECR (Experiences in Close Relationships), kdy první podklad pro aplikaci škály ECR v pracovním prostředí v České republice uvádíme studii Seitla (2014), která nese název „Teorie vztahové vazby v dospělosti a sebezpozování osobnostních charakteristik relevantních v pracovním prostředí.“ Tato studie zahrnovala 88 dospělých respondentů. Dotazovaným byla předložena škála ECR a Bochumský osobnostní dotazník, jenž je zaměřen na 14 osobnostních charakteristik, které jsou spojeny s úspěchem na různých typech pracovních pozic. Tato studie zjistila korelace k jedné nebo druhé dimenzi stylů vztahové vazby a ke 12 osobnostním charakteristikám ze 14 výše uvedených. V této studii bylo mimo jiné zjištěno, že každá z dimenzí stylů vztahové vazby se váže k jiným pracovním charakteristikám, kromě jedné charakteristiky, která má mírnou negativní souvislost k oběma dimenzím ECR (Seitl, 2014).

2 Empatie

V této kapitole se nejprve zaměříme na vymezení pojmu empatie. Následně se budeme věnovat typologii empatie a poté uvedeme, jak se může empatie projevovat v pracovním prostředí.

2.1 Vymezení pojmu empatie

Vymezení empatie a jejího teoretického i empirického zkoumání je od počátku doprovázeno mnoha terminologickými, teoretickými a metodologickými obtížemi. Současná psychologie poukazuje na to, že empatie je spojena s kompetencí člověka porozumět dalším osobám a komunikovat s nimi. Tvoří základ pro uspokojivé interpersonální vztahy zejména u přátelství, partnerství a rodičovství. Je nezbytnou podmínkou všech dalších sociálních vztahů, jelikož empatie zvyšuje ochotu pomáhat druhým. Měření empatie prokazuje existenci intersexuálních rozdílů, kdy ženy vykazují vyšší úroveň empatie než muži (Milčák & Zášková, 2009; Milčák, 2010).

Wispé (1986, in Slaměník, 2011) uvádí, že o empatii se nejspíše poprvé v roce 1903 zmiňuje T. Lipps, který rozpracoval německý pojem „*empfindung*“. Tímto termínem rozumí tendence vnímajícího promítnout sebe sama do objektu, který vnímá. Jedinec zažívá pocity bytí v objektu, namísto pocitů o objektu. Wispé (1986, in Slaměník, 2011) dále uvádí, že E. Titchener v roce 1909 přeložil tento německý výraz do angličtiny jako „*empathy*“, přičemž jej chápe podobně jako T. Lipps, avšak vyjadřuje pochybnosti o možnosti jedince vstoupit do vědomí druhé osoby. Později však považuje podstatu empatie ve vytvoření si vědomé představy o emocích druhého.

Hartl & Hartlová (2010, s. 127) ve svém slovníku empatii rozsáhleji definují jako „*schopnost vcítit se do pocitů a jednání druhé osoby a je považována za součást emoční inteligence, kterou lze cíleně rozvíjet nácvikem*“. Bedrnová, Nový & Jarošová (2012) také uvádí, že empatie se dá ovlivnit a výcvikem zlepšit. Dále pak Hartl & Hartlová (2010, s. 127) uvádějí, že se jedná o: „*Umění dovedně zacházet s emocemi, vcítovat se do situace druhé osoby, emocionální ztotožnění se s jejím viděním, cítěním, chápáním, schopnost číst i neslovní projevy druhého, chápat, o co usiluje, čemu se chce vyhnout, co pečlivě skrývá. Souvisí se schopností naslouchat a vnímat neverbální komunikaci.*“ Hewstone & Stroebe (2006, s. 340) uvádějí, že: „*Empatie je emocionální stav vyvolaný přiblížením se*

emocionálnímu stavu jiné osoby. Výsledný stav pramení z přijetí úhlu pohledu druhého a pochopení jeho pocitů.“ DeVito (2008, s. 466) definuje pojem empatie ve svém slovníku jako „Vcítění se do pocitů druhého, vnímání něčeho stejným způsobem, jakým to vnímá druhý. Prohlubuje empatické pochopení druhých sdílením zážitků a zkušeností, představami sebe sama v roli druhého a pohledem na svět z jeho perspektivy. Své pochopení vyjadřuje verbálně i neverbálně.“ Evangelu (2009) ve své knize píše, že: „empatie představuje schopnost a míru, kterou se dotyčná osoba dovede vcítit do potřeb, emocí a pocitů druhých lidí“.

Někteří odborníci řadí empatii mezi tzv. prosociální chování, které se vyznačuje jako akt chování vykonaný ve prospěch druhé osoby nebo skupiny osob, jehož cílem je pomoc druhým bez očekávání zisku nebo odměny. Toto chování však nemusí empatie vyvolat vždy například z důvodu strachu. U osob se empatie projevuje tím, že se jedinec dokáže vžít do situace druhých lidí a lépe tak rozpoznat jejich prožívání. U takto orientovaných osob dochází k navozování podobných emočních stavů a fyziologické aktivace jako u druhé pozorované osoby (Výrost & Slaměník, 2008).

Empatie se ve verbální komunikaci projevuje přizpůsobováním řeči, hlasu, rytmu a důrazu řeči partnerově. Komunikační otevřenost a vstřícná verbální podpora může být nástrojem pro hlubší empatické vcítění do prožívání druhé osoby (Janoušek, 2015).

DeVito (2008) ve své knize popisuje situace, které mohou nastat při zvládnání interpersonálního konfliktu v oblasti empatie a obviňování. Uvádí, že při vzniku konfliktu v mezilidské komunikaci, lidé často používají strategii obvinít někoho ze vzniku dané situace. Píše, že nejlepší alternativou k obviňování je empatie, kdy se člověk má snažit vnímat pocity svého oponenta.

2.2 Typologie empatie

V odborných publikacích se můžeme setkat s dvojitou typologií empatie dle možných koncepcí. Jedná se o empatii emoční a o empatii kognitivní. Jako další možné koncepce empatie jsou uváděny emocionálně kognitivní koncepce, multifázové koncepce a multidimenzionální koncepce (Caruso & Meyer, 1998; Mlčák & Zášková, 2009).

Emoční empatie

Koncepce, které inklinují k této typologii, zejména zdůrazňují mechanismus vcit'ování se do psychiky jiných osob. Empatii chápou jako schopnost, stav či proces, díky kterému lze dosáhnout citovému porozumění chování a prožívání psychických jevů u druhých osob, jenž jim mimo jiné, také umožňují předvídat jejich reakce. Převážná většina výzkumů v problematice empatie se zaměřuje právě na tento typ (Mlčák & Zášková, 2009). Podle Baron-Cohen & Wheelwright (2004, in Mlčák & Zášková, 2009) bývá empatie vymezována v emocionálním přístupu podle toho, jak široce je chápána emocionální reakce pozorovatele. Na základě toho představují čtyři způsoby chápání empatie. V prvním případě může být chápána jako fenomén, při kterém pocity pozorovatele relativně shodně odpovídají pocitům pozorované osoby. V dalším případě může být vymezována jako jev, kdy se u pozorovatele objevují pocity přiměřené prožitkům druhé osoby, avšak za přítomnosti dalších prožitků. V následujícím případě se empatie projevuje tak, že pocity pozorovatele neodpovídají pocitům pozorované osoby. A v posledním případě se empatie projevuje jako fenomén, kdy pocity pozorovatele obsahují také emoce soucitu s distresem pozorované osoby.

Kognitivní empatie

Koncepce, které se zaměřují na kognitivní vymezení empatie, ji vymezují za pomoci poznávacích aspektů. Zaměřují se především na mechanismus vmýšlení se do psychiky druhých lidí. Je chápána jako percepční vlastnost, kdy se pojednává o schopnosti sociálního vhledu, nebo jako komunikační proces (Mlčák & Zášková, 2009). Hogan (1969, in Mlčák & Zášková, 2009), jako jeden z nejvýznamnějších představitelů tohoto přístupu, empatii rozumí proces intelektuálního chápání stavů nebo myslí druhé osoby bez aktuálního prožívání jeho pocitů.

2.3 Empatie v pracovním prostředí

V pracovním prostředí je nedílnou součástí mezilidská komunikace, která se dělí na verbální (ústní a písemnou) a neverbální. Jedinci v mezilidské komunikaci věnují pozornost obsahu sdělení, ale nevědomě vnímají i to, jaký má účastník komunikace výraz a postoj těla. Lidé disponují různou mírou citlivosti na tyto aspekty a ukazuje se, že jedinci s vyšší mírou empatie jsou více schopni vnímat tyto znaky. V obchodní a ekonomické oblasti je empatie významným předpokladem pro úspěšné jednání a pro efektivní vedení lidí. Měla by patřit do osobnostní výbavy manažera, jelikož je předpokladem účinného působení na zaměstnance (Milčák & Zášková, 2009; Bedrnová et al., 2012).

Evangelu (2009) ve své knize, která se zaměřuje na diagnostické metody v personalistice, řadí empatii mezi sociální charakteristiky, jenž patří mimo jiné také mezi oblast zaměření při výběru zaměstnanců. Níže uvádíme, jak Evangelu (2009) popisuje projevy vysoké a nízké míry empatie v pracovním prostředí.

Vysoká míra empatie

Je výhodná u pozic, kde je nutné se v komunikaci rychle přizpůsobit sociální, kulturní a intelektové úrovni druhé strany. U zaměstnanců se může projevat porozuměním pro individuální odlišnosti druhých osob a dobrým odhadem jejich potřeb a očekávání. Ostatní kolegové takového zaměstnance popisují jako hodnou, citlivou, tolerantní a pomáhající osobu. Podvědomě se přizpůsobí tempu, slovníku a intonaci druhé osoby. Jako negativní projev vysoké míry empatie může být vysoká citlivost na kritiku vlastní osoby. Příklady vhodných pozic pro vysokou empatii mohou být lékař, psycholog, personalista, obchodník s velkými celky nebo dlouhodobými projekty. Evangelu (2009) také uvádí příklady vhodných pozic pro průměrnou míru empatie, jako jsou například zdravotní personál, obchodník, sekretářka nebo asistentka. Je třeba brát v potaz, že ne všude kde člověk pracuje s lidmi, je nutné, aby disponoval vysokou mírou empatie. Například uvádíme právě pozici zdravotní sestry, která by se měla v kritické situaci zachovat spíše racionálně a bez vysokého vcítění se situaci řešit.

Nízká míra empatie

Hlavním znakem zaměstnance s nízkou mírou empatie je zachování si racionálního přístupu při řešení provozních situací a také mezilidských záležitostí. V zaměstnání se projevuje systematickou prací se zaměřením na výsledek, kdy tolik neuvažuje nad citovými dopady na své spolupracovníky. Při kritice směřované na jeho osobu je považována jako výzva ke zlepšení. Tento typ zaměstnance zajímají zejména informace a správným řešením je logický závěr. Příklady vhodných pozic pro nízkou empatii mohou být technik, mechanik, ekonom a účetní (Evangelu, 2009).

3 Skupina

V následující kapitole se zaměříme na vymezení skupiny, popíšeme typy a vlastnosti. Dále se zaměříme na specifika pracovní skupiny. V závěru se budeme zabývat atmosférou ve skupině.

3.1 Vymezení skupiny

Nejprve uvádíme definici skupiny, jak ji popisují Hartl & Hartlová (2010, s. 531), kdy ji charakterizují jako *„seskupení osob, které spojuje určitý znak či vztah, vzájemná závislost“*.

Skupina může mít na jedince určitý vliv, to však závisí na řadě činitelů, jako jsou situační podmínky, struktura a vlastnosti skupiny, osobnost jedince, který je vlivu vystaven a dalších. Dle typů můžeme skupiny dělit na formální a neformální, primární a sekundární, členskou a nečlenskou, referenční a přirozenou a dle velikosti ji můžeme dělit na malou a velkou (Výrost & Slaměník, 2008; Nakonečný 2009).

Dělení skupin dle velikosti

Skupiny můžeme dělit dle velikosti na velké a malé. Níže uvedeme popis tohoto rozdělení, podle toho jak se uvádí v literatuře.

1) Velké skupiny

Jedná se o velké soubory osob se společnou demografickou charakteristikou. Z hlediska sociální psychologie jsou dva okruhy, kterým se lze věnovat při analýze velkých skupin. Prvním z nich je hledání a stanovení specifík a charakteristik jednotlivých společenstev se zaměřením na prvky, které se projevují v podobě ustálených kulturních a společenských znaků. Druhý přístup se zaměřuje na sledování chování lidí ve velkých skupinách, které se může objevovat v různých davových a masových situacích. Příslušníci velké skupiny hovoří o sobě jako „my“. Například „my učitelé“ nebo „my studenti“. Velké skupiny jsou například národy, etnické skupiny, společenské organizace, účastníci sportovních akcí a například příslušníci oficiálních institucí (např. vojáci). V délce trvání mohou být dlouhodobé a krátkodobé (Nakonečný 2009; Kollárik 1993).

2) Malé skupiny

Nakonečný (2009) ve své knize uvádí jako typické znaky malé skupiny to, že se členové navzájem znají a komunikují spolu v rámci společně sdílených norem, vstupují do interakcí v rámci propojených rolí a vyvíjejí společnou činnost směřující k společným cílům. Hovoří o sobě jako „my“.

Dle třídění mohou být malé skupiny formální a neformální. Příkladem malých formálních skupin jsou zaměstnanci dílen, kanceláří, žáci školní třídy. Jsou integrováni formálně stanovenými úkoly nebo seskupeni na základě určitých znaků. Mohu se zde vytvářet neformální podskupiny. Příkladem neformální malé skupiny je rodina, jejíž členové jsou integrováni neformálně vzájemnými emocionálními vazbami. Někteří autoři třídí malé skupiny na uměle vytvářené a na přirozené, které se vytvoří spontánně. Mezi funkce malých skupin se uvádí skupinová příslušnost, kdy se člověk cítí být příslušníkem nějaké skupiny. Další funkcí je uspokojování sociálních potřeb, skupina také funguje jako srovnávací rámec pro postoje, jednání a pojetí sebe sama. Jelikož pro jedince účast ve skupině znamená uspokojování mnoha potřeb, je členem několika skupin najednou. Za malé skupiny lze považovat skupiny čítající 3 až 30 osob. Někteří autoři považují za malou skupinu i dyadický vztah, tedy vztah dvou lidí a až do počtu 45 osob (Kollárik 1993; Nakonečný, 2009; Pauknerová et al. 2012).

Skupinové normy, systém skupinových pozic a rolí

Mezi základní fenomény při utváření fungování malých skupin patří skupinové normy, systém skupinových pozic a rolí.

Skupinové normy řídí chování členů skupiny, tak aby bylo v souladu se skupinovými cíli, pomocí pozitivních sankcí (projevy uznání a souhlasu) a negativních sankcí (posměšky). Jsou to nepsaná pravidla chování a jednání, které skupina přijala, a její členové je respektují. *Systém skupinových pozic a rolí* je přirozený proces, kdy členové v malé skupině zastávají různé pozice a různé role. *Pozice* označuje místo jedince v systému sociálních vztahů ve skupině, kde musí jedinec splňovat množství objektivních požadavků. *Role* určují požadavky na vystupování, zjařuje očekávání určitého způsobu chování jedince, který se nachází v určité pozici. S tím se také pojí *status*, který určuje kulturně společenské charakteristiky jedince (Výrost & Slaměník, 2008; Nakonečný, 2009; Pauknerová et al. 2012).

Vývoj skupiny

Bez rozdílu toho o jakou skupinu se jedná, prochází každá skupina určitými fázemi. Jednotlivé fáze mohou trvat různě dlouhou dobu. Probíhají však v daném sledu pořadí. Fáze uvádíme níže dle koncepce B. W. Tuckmana (Výrost & Slaměník, 2008):

Formování – v první fázi se jedinci seznamují mezi sebou navzájem, ale i s úlohou dané skupiny. Je zde charakteristická závislost a úzkost členů ve skupině.

Bouření – v druhé fázi mohou vznikat konflikty uvnitř skupiny. Je zde patrná vysoká emocionalita. Jednotliví členové skupiny si chtějí prosadit uspokojování osobních potřeb.

Normování – v této fázi se vyvíjí skupinová soudružnost neboli koheze. Stanovují se pravidla skupinového jednání a vytvářejí se společné normy a způsoby chování.

Optimální výkon - v následující fázi jsou jasné role a produktivní řešení problémů. Členové spolupracují na dosažení společných cílů

Ukončení – v poslední fázi nastává rozchod. Členové se uvolňují z vazeb a aktivit zaměřených na dosažení cíle skupiny

Vzájemný vliv skupiny a jednotlivých členů

Dynamika skupiny zahrnuje, jak celkové sociální dění ovlivňuje jednání a prožívání jedince a to, jak jedinec ovlivňuje svoji vlastní skupinu. Vzájemný vliv skupiny na jednotlivé členy se může projevovat v několika oblastech, které stručně popíšeme níže dle Bedrnové et al., (2012):

Sociální facilitace – znamená, že přítomnost druhých vede ke zvyšování výkonu jedince. Výkon se zvyšuje u činností, které jsou zautomatizované, a je lepší u skupin s nižším počtem lidí. Může tomu být i naopak, kdy přítomnost druhých snižuje výkonnost, což nazýváme sociální inhibicí. Objevuje se u komplexních situací vyžadujících náročnější řešení.

Deindividuace – stav, kdy jedinec prožívá pocity ztráty osobní identity a splyne se skupinou. Objevuje se ve větších až velkých skupinách, kde je větší anonymita. Jedinec nepociťuje tolik obav z hodnocení druhými a pociťuje tak nižší odpovědnost za své jednání, které je často na primitivní úrovni.

Efekt přihlížejících – se vyznačuje tím, že jedinec zůstane v kritických situacích pasivní, spoléhá na druhé a situaci vyhodnocuje jako nenaléhavou.

Sociální lenost – je situace, kdy výkon skupiny s každým novým členem je menší, než by byl součet výkonů jednotlivých členů. Projevuje se u skupin s větším počtem členů.

Konformita – tento fenomén podtrhuje základní lidský rys, a to, že jedinec chce být pozitivně přijímán svojí skupinou, kde zapadne a ve které bude mít své bezpečné místo. Jedinec tak může v určitých situacích snadněji přijímat skupinové názory, hodnoty, normy a podřídit se skupinovému tlaku.

Poslušnost vůči autoritě – se může projevovat v případě, kdy můžeme odpovědnost přenést na někoho nebo na něco jiného, jsou lidé schopni být slepě poslušní, což se projevuje v jejich jednání.

Skupinové rozhodování – může být zkresleno v důsledku dvou sociálně psychologických jevů. Prvním z nich je skupinová polarizace, která se vyznačuje tím, že dochází k posilování extrémnějších variant řešení problému, vzhledem k získání dostatečných množství informací během diskuze, konformitě a sociálnímu srovnávání ve skupině. Druhým z nich je skupinové myšlení, které se vyznačuje tím, že jedinec nuceně potlačuje své nesouhlasné názory ve prospěch skupinového konsensu.

Skupinová soudružnost neboli koheze skupiny – jedná se o fenomén, kdy se na základě skupinové spolupráce projevuje ochota všech členů skupiny angažovat se v dosahování skupinových cílů. Členové dané skupiny spolu více kooperují a projevují zájem o ostatní členy. Svě členství chápou jako dlouhodobé a chtějí ve skupině setrvat (Bedrnová et al., 2012). Míra koheze určuje, nakolik jsou její členové spjatí s danou skupinou. L. Festinger ji definuje jako souhrn všech sil, které působí na členy, aby zůstali ve skupině. Koheze nabývá různých úrovní (Výrost & Slaměník, 2008).

3.2 Vymezení pracovní skupiny

Mnoho specialistů pokládá pracovní skupinu za zásadní prvek organizační činnosti. Jedná se o oblast významných sociální interakcí, jejichž struktura a dynamika významně ovlivňuje produktivitu organizace. Jak je uvedeno výše, pracovní skupiny se řadí velikostí a typem mezi malé formální skupiny (Nakonečný, 2009; 2005).

Pracovní skupina je základní stavební kámen struktury každé organizace a vytváří podmínky pro její dynamiku a rozvoj (Bedrnová et al., 2012).

Bedrnová et al. (2012) píše, že pracovní skupinu tvoří skupina lidí jednoho pracoviště, kteří jsou spojeni společnou činností, vnitřní strukturou sociálních rolí a jednotným vedením. Jako základní znaky pracovní skupiny uvádějí společnou činnost, která směřuje k realizaci společných cílů. Dále je zde vnitřní struktura pracovních pozic a rolí, časté vzájemné kontakty a poměrně trvalé sociální vztahy, zaměstnanci sdílejí společné pracoviště a mají vědomí příslušnosti k dané skupině.

Nakonečný (2005) píše, že malá pracovní skupina je organizačně ustavená skupina osob s přidělenými rolemi, vytyčenými pracovními úkoly. Vystupují v ní sociální jevy, které malou skupinu utvářejí. Jsou to jevy následující: přímé interakce mezi členy skupiny tváří v tvář, fyzická blízkost, členové skupiny se jako členové skupiny vnímají, mají společné cíle, hodnoty a normy v relaci k pracovní skupině, sociální struktura mezilidských vztahů (sympatie, antipatie, lhostejnost), diferenciací rolí, statusů a ranků (tj. neformální postavení člena uvnitř skupiny), míra skupinové konformity a koheze, společná existence skupiny jako skupiny.

Pracovní skupiny v organizacích lze také dělit na formální a neformální. Formální jsou vytvářeny organizací, tak aby plnily pracovní úkoly v rámci oddělení a cílů organizace. Jsou to skupiny relevantně trvalé nebo dočasné. Neformální skupiny vznikají z popudu uspokojování různých sociálních potřeb na pracovišti nebo mimo něj. Existují jako podskupiny v rámci pracovní skupiny nebo vznikají spojením členů z různých dalších pracovních skupin za účelem společné činnosti v mimopracovní dobu v prostorách organizace (oběd) nebo ve volném čase (Nakonečný, 2005).

Dle typu, lze pracovní skupinu považovat za skupinu sekundární a členskou. Sociální normy, které se v pracovní skupině tvoří, ovlivňují pracovní výkonnost, kdy jednotliví

členové přizpůsobují svou výkonnost pracovní skupině. Sociální normy dále upravují způsob a formu vzájemného kontaktu na pracovišti a zasahují do míry respektování předpisů formální povahy. V pracovní skupině lze vymezit pozice a sociální role, na pozice a role vedoucího neboli nadřízeného pracovníka a na pozice a role řízeného neboli podřízeného pracovníka. Pojí se s tím míra moci, která je ustanovena organizačními normami. V každé pracovní skupině však může postupně krystalizovat systém neformálních pozic a rolí neboli ranků, což je určováno osobnostními kvalitami jedince, sociálním složením skupiny, způsobem řízení a situačními vlivy. Z hlediska míry moci lze rozeznávat kategorie pozic a rolí, které zastupují neformální vedoucí (dominující osoby), pomocníci (aktivní osoby), soupeřníci (závislé osoby), pasivní jedinci a periferní jedinci. Z hlediska sociální přitažlivosti jedince neboli oblíbenosti jde o role a pozice populární osoby (tzv. sociometrické hvězdy, přitažlivé pro většinu členů skupiny), oblíbené osoby, akceptované osoby, trpěné osoby (přitažlivé pro malou část členů) a mimo stojící osoby (nepreferuje nikdo z členů) (Pauknerová et al., 2012).

V pracovních skupinách mohou vznikat významné skutečnosti. Mohou zde vznikat silné citové vazby mezi jednotlivými členy a pro jedince může v mnoha případech představovat významnou součást jeho života, vzhledem k času, který v zaměstnání stráví a vzhledem k tomu, co mu skupina poskytuje. Z tohoto pohledu může pracovní skupina pro některé jedince představovat i skupinu primární (Pauknerová et al., 2012).

Také je třeba brát v potaz dimenze, které vyjadřují odlišnosti mezi různými pracovními skupinami. Jsou to sociálně psychologické charakteristiky dané skupiny a přístup manažera k vedení skupiny. Příčinou existence rozdílností mohou být například osobnost, pohlaví, věk a kvalifikace jednotlivých členů. Dále pak objektivní podmínky práce a pracovních podmínek (Bedrnová et al., 2012).

3.3 Atmosféra ve skupině

Práce obvykle probíhá v těsných vazbách na spolupracovníky a vznikají vztahy různých kvalit a intenzity. Vliv úrovně sociálních vztahů v organizaci a v pracovních skupinách na produktivitu práce, a na vztah k organizaci byl prokázán výzkumy již v třicátých letech dvacátého století (Štikar, Rymeš, Riegel, & Hoskovec, 2003).

Pojem „*skupinová atmosféra*“ do sociální psychologie zavedl L. Lewin. Původně se dával do spojitosti se stylem vedení skupiny, později se tento pojem začal užívat rozsáhleji a je chápán jako vnitřní globální znak, vlastnost skupiny, která vyjadřuje její náladu, ovzduší, emocionální stránku a sociální vazby. Atmosféra ve skupině znázorňuje kvalitu sociálního prostředí skupiny a je jedním z faktorů, jak se členové ve skupině cítí a jak skupina působí jako celek (Kollárik, 1993).

Štikar et al. (2003) skupinovou atmosféru popisuje jako komplexní sociální fenomén, který poukazuje na skupinovou kvalitu, na její efektivitu a na spokojenost jejich členů. Dosavadní vědecká zjištění v této oblasti potvrzují, že pozitivní atmosféra je podmíněna dobrou úrovní mezilidských vztahů, ztotožněním se s cíli skupiny, kvalitním vymezením kompetencí a sociálních norem, fungující komunikací a účastí na řízení skupiny. Pozitivní vliv skupinové atmosféry se příznivě projevuje v realizaci pracovních úkolů a cílů, ve spolupráci, v pracovní disciplíně, v úrovni překonávání kritických situací, ve vztahu k organizaci a k vedoucím pracovníkům (Štikar et al., 2003).

Skupinová atmosféra je určována kombinací faktorů, které ji vytvářejí. Jedná se o faktory vnější a vnitřní. Vnější faktory plynou z toho, že pracovní skupina je součástí širších sociálních celků, které do skupiny různě vstupují. Vnitřní faktory jsou dány naladěním jednotlivých členů, osobností vedoucího skupiny a jeho převažujícím stylem řízení (Štikar et al., 2003).

Při poznávání skupinové atmosféry je důležité brát na zřetel její vlastnosti a metodologická specifika. Skupinovou atmosféru lze pozorovat jako globální jev nebo jako souhrn jednotlivých jevů. Jedná se o fenomén mnoha rozměrů s vnitřní strukturou jednotlivých dimenzí. Skupinovou atmosféru můžeme určit jako aktuální stav nebo jako vyvíjející se proces v průběhu časového úseku. Atmosféra ve skupině je proměnlivá. Je vhodné rozlišovat mezi pozicemi jednotlivých členů. V neposlední řadě skupinová atmosféra jistým způsobem definuje kvalitu pracovní skupiny od příznivé, pozitivní po nepříznivou, negativní (Štikar et al., 2003).

Kollárik, Müllner, Červenka, Farkaš & Kopal (1983) v příručce „*Škála skupinové atmosféry*“ uvádí, že je důležité, jak zaměstnanci smýšlí o svých spolupracovnících, jelikož se to promítá do převládající skupinové atmosféry. Skupinová atmosféra se může měnit v důsledku aktuálních situačních vlivů, a v důsledku významných změn jako například výměna vedoucího, organizační opatření, změna skladby skupiny. Pracovní

skupina je vnímána jako základní útvar sociálního útvaru na pracovišti. Skupina může být chápána jako nástroj společnosti, díky kterému jednotlivec osvojuje postoje a hodnoty, prostředek sloužící k dosahování cílů. Což v pracovním prostředí může znamenat produktivitu, efektivitu a výkonnost. Z tohoto důvodu se výzkumy zaměřují na hledání charakteristik, které mohou ovlivnit úspěšné působení skupiny jako například všeobecné znaky, jakými jsou velikost, normy, systémy komunikace, struktura, ale zejména se také zaměřují na vzájemné vztahy mezi členy, chování a osobní projevy jednotlivců a celkové klima. Pracovní skupina při plnění úkolů spadá do systému organizačních, technických, sociálních a personálních vztahů dané organizace. Na vytváření skupinové atmosféry se hlavní měrou podílejí neformální vztahy. Atmosféra ve skupině vystupuje jako faktor podmiňující úspěšnost skupiny a rovněž jako ukazatel rozvinutosti a úrovně, ve které se může stát místem působení na jednotlivce a na jeho vyrovnávání se s nepříznivými podmínkami. Výzkumy z této oblasti potvrzují, že kvalitnější mezilidské vztahy, jež se promítají do pozitivní skupinové atmosféry, mají významné důsledky v efektivnosti plnění úkolů dané skupiny. Příznivá skupinová atmosféra má také vliv na spokojenost členů a na míru zvyšování jejich kooperace.

Praktická část

V praktické části diplomové práce uvedeme cíle výzkumu, stanovené výzkumné otázky a hypotézy. Dále popíšeme plán výzkumu, jeho průběh a výsledky.

4 Oblast, cíle a hypotézy výzkumu

Za oblast výzkumu považujeme:

Výzkumná činnost zaměřující se na aplikaci teorie vztahové vazby v pracovním prostředí v českých podmínkách se stále rozvíjí. Hlavní přínos tohoto výzkumu shledáváme v tom, že svými výsledky může přispět právě vědeckému zkoumání aplikace teorie vztahové vazby v pracovním prostředí v českých podmínkách.

Za hlavní oblast našeho výzkumu považujeme „Vztah emoční empatie, vztahové vazby a atmosféry v pracovních skupinách v pracovním prostředí“.

Za hlavní cíl výzkumu jsme si stanovili:

Popsat souvislosti mezi vztahovou úzkostností, vztahovou vyhýbavostí, mírou emoční empatie a atmosférou v pracovních skupinách.

Výzkumné otázky:

Jak spolu vzájemně souvisí vztahová úzkostnost, vztahová vyhýbavost, míra emoční empatie a vnímání atmosféry ve skupině?

Predikují vztahová úzkostnost, vztahová vyhýbavost a míra emoční empatie vnímání atmosféry ve skupině?

K hlavnímu cíli jsme si stanovili následující hypotézy:

H1: Existuje statisticky významná negativní souvislost mezi vztahovou úzkostností a vnímáním atmosféry ve skupině ve zkoumaném souboru.

H2: Existuje statisticky významná negativní souvislost mezi vztahovou vyhýbavostí a vnímáním atmosféry ve skupině ve zkoumaném souboru.

H3: Existuje statisticky významná negativní souvislost mezi vztahovou úzkostností a celkovou mírou emoční empatie ve zkoumaném souboru.

H4: Existuje statisticky významná negativní souvislost mezi vztahovou vyhýbavostí a celkovou mírou emoční empatie ve zkoumaném souboru.

Za dílní cíl výzkumu jsme si stanovili:

Popsat souvislosti mezi stylem vazby (bezpečný/nejistý), mírou emoční empatie a atmosférou v pracovních skupinách.

Výzkumná otázka:

Liší se jedinci s bezpečným a nejistým stylem vazby v míře emoční empatie a ve vnímání skupinové atmosféry?

K dílnímu cíli jsme si stanovili následující hypotézy:

H5: Ve zkoumaném souboru je míra emoční empatie u skupiny s bezpečným stylem vazby statisticky významně vyšší než u skupiny s nejistými styly vazby.

H6: Existuje statisticky významný rozdíl ve vnímání skupinové atmosféry mezi skupinou s bezpečným stylem vazby a skupinou s nejistými styly vazby ve zkoumaném souboru.

Za dílní cíl výzkumu jsme si stanovili:

Popsat jednotlivé pracovní skupiny z hlediska míry emoční empatie, vztahové vyhýbavosti, vztahové úzkostnosti a vnímané atmosféry v pracovní skupině dle jednotlivých členů.

5 Design výzkumu

V následující kapitole se budeme věnovat v rámci designu výzkumu použitému metodologickému rámci, použitým diagnostickým metodám, postupem získávání dat, popisem výzkumného souboru a etickými aspekty. Následně uvedeme metody analýzy dat.

5.1 Metodologický rámec

V našem výzkumu jsme použili kvantitativní přístup, který umožňuje „*předmět zkoumání vyjádřit, analyzovat a manipulovat jím s využitím čísel*“ (Ferjenčík, 2000, s. 243) a v jehož rámci jsme provedli šetření v jedné vybrané výrobní společnosti z Olomouckého kraje. Tento výzkum je tedy v podstatě případovou studií této organizace. Analýza dat proběhla za pomoci deskriptivní a inferenční statistiky. Pracovali jsme s Pearsonovou korelací, dvouvýběrovým T-testem a mnohonásobnou lineární regresí. Výpočty byly prováděny v programu SPSS for Windows v. 21.

5.2 Použité diagnostické metody

V našem výzkumu jsme použili celkem tři posuzovací stupnice/škály. Tuto metodu Svoboda, Humpolíček & Šnorek (2013) definují jako vymezené kontinuum nebo rozměr, na němž či kolem něhož se umísťují úsudky. Slouží k záznamu jednotlivých vlastností posuzované osoby způsobem, který zajišťuje jistou objektivnost a kvantitativní zachycení jevu. V našem případě jsme použili diagnostické metody, které obsahují sebeposuzovací škály a sémantický diferenciál. Dotazovaný zhodnotí daný prvek a z čísel, jež tvoří posloupnost, jej označí tím, které se mu jeví jako nejvhodnější. Na škále by se mělo vyskytovat minimálně pět bodů, aby bylo dosaženo spolehlivých výsledků, často se však vyskytují škály sedmibodové.

Níže konkrétněji popíšeme konstrukci, stavbu a složení dotazníku, který jsme použili v našem výzkumu. Na úvodní straně dotazníku bylo uvedeno seznámení s cílem našeho výzkumu. Dále zde byly uveřejněny instrukce k vyplnění dotazníku a také etické aspekty dotazníku, jako jsou dobrovolná účast ve výzkumu a souhlas se zařazením do výzkumu pokud respondenti vyplní a odevzdají dotazník. Uvedli jsme zde také kontaktní e-mail pro

případné zájemce o výsledky výzkumu. Dotazník tvořily celkem čtyři oddíly. Zaměstnanci odpovědi na otázky zaznamenávali vyznačením křížku do příslušného políčka.

V prvním oddílu jsme zjišťovali demografické údaje, které se týkaly rodu, věku a délky vzdělávání respondentů. Při tvorbě demografických údajů jsme také brali v potaz názory manažerky personálního oddělení, která nám doporučila, abychom nezařazovali příliš konkrétní otázky, aby se zamezilo rozpoznání anonymity respondentů. Další tři oddíly se skládaly ze tří sebeposuzovacích škál, které se vždy vztahovaly k určité oblasti. Níže uvádíme podrobnější popis použitých metod.

ECR – Škála vztahové vazby

K diagnostice vztahové vazby jsme použili sebeposuzovací škálu ECR (Experiences in Close Relationships), kterou vytvořili Brennan, Clark & Shaver (1998). V anglicky hovořících zemích je jedním z nejrozšířenějších sebeposuzovacích metod k posuzování typů vztahové vazby v dospělosti. Obsahuje 36 položek, kde se uplatňuje dimenzionální přístup k diagnostice vztahové vazby. Škála se skládá z dvou subškál po 18 položkách. První je „vztahová úzkostnost“ neboli „attachment anxiety“ a druhá je „vztahová vyhýbavost“ neboli „attachment avoidance“. Oba faktory jsou ortogonální, jednotlivé položky vykazují vysokou vnitřní konzistenci a vysokou validitu. Respondent vyjádří svůj souhlas nebo nesouhlas na sedmibodové tzv. Likertově stupnici. Přičemž Lečbych a Pospíšilíková (2012) tuto škálu přeložili a adaptovali do českého jazyka. V našem výzkumu se také zabýváme rozdílností mezi skupinou respondentů s bezpečným stylem vazby a mezi skupinou respondentů s nejistými styly vazby. Do skupiny s nejistými styly vazby jsme zařadili respondenty, kterým byly škálou ECR naměřeny hodnoty u vztahové vyhýbavosti a vztahové úzkostnosti vyšší než T-skór 60 (Brennan, Clark, & Shaver, 1998; Lečbych & Pospíšilíková, 2012).

EES - Multi-dimenzionální škála emoční empatie

Měření empatie u dospělých jedinců je primárně založeno na sebeposuzovacích metodách. K diagnostice emoční empatie jsme použili škálu Multi-dimenzionální emoční empatie (A Multi-dimensional Scale of Emotional Empathy for Adolescents and Adults). Tato škála vznikla v roce 1998, kdy proběhla studie, která si kladla za cíl vyvinout diagnostický nástroj pro měření emoční empatie pro adolescenty a dospělé. Ve výše uvedené studii bylo zkoumáno celkem 793 osob. 503 osob bylo ve věkovém rozpětí 17-70 let a 290 osob ve věku 11-18 let. Touto studií bylo zjištěno, že se jedná o škálu multifaktoriální, konkrétně obsahuje šest subškál. Podrobný popis uvádíme níže. Součtem dílčího skóre můžeme za pomoci Multi-dimenzionální škály emoční empatie získat celkovou emoční empatii, která může dosahovat rozmezí 30-150 bodů. Dále bylo vyzkoumáno, že ženy mají vyšší empatii než muži, a že v dospělosti nebyl zaznamenán výrazný vliv věku na empatii. Jelikož tato škála nebyla doposud do češtiny oficiálně přeložena, byla poskytnuta v tištěné podobě od PhDr. Martina Seitla, PhD., kdy se jedná o dosud nepublikovaný experimentální překlad. Škála se skládá z třiceti výroků, kdy respondent vyjádří svůj souhlas nebo nesouhlas na pětibodové tzv. Likertově škále (Caruso & Meyer, 1998; Mlčák & Zášková, 2009).

V této metodě je zastoupeno několik faktorů, které měří šest subškál, a níže předkládáme jejich výčet spolu s příklady položek:

1. Utrpení (Emotional Suffering)

Tento faktor vyjadřuje zarmoucení při pohledu na bolest druhých lidí a zvířat. Položka pro ukázkou: „Cítím se dobře, když někomu pomohu nebo když pro něj udělám něco hezkého.“

2. Pozitivní účast (Positive Sharing)

Druhý faktor se zaměřuje na prožívání radosti a kladných emocí druhých lidí. Příkladem může být „Získávám vřelý vztah k lidem, když je vidím pomáhat jiným.“

3. Reaktivní pláč (Responsive Crying)

Tento faktor měří emocionální reakci na negativní prožívání dalších osob. Položka pro ukázkou: „Při sledování smutného filmu se snadno rozpláču.“

4. Emoční zaujetí (Emotional Attention)

Následující faktor vyjadřuje jaká je míra zaměření pozornosti na emocionální prožívání jiných osob. Příkladem může být položka „Málokdy si všimnu, když jsou lidé na sebe laskaví.“

5. Soucítění (Feeling for Others)

Tento faktor vyjadřuje, do jaké míry se respondent nechá unést emocemi jiných lidí a do jaké míry s nimi souzní. Jako například položka „Když se dav kolem mě něčím nadchne, nadchnu se také.“ Když je někdo smutný, jsem také smutný/á.“

6. Emoční nákaza (Emotional Contagion)

Poslední faktor měří senzitivitu k emočnímu prožívání jiných osob ve smyslu emoční indukce. Položka pro ukázkou: „Když jsem s lidmi, kteří se smějí, přidám se.“ (Caruso & Meyer, 1998, Mlčák & Zášková, 2009).

SA – Škála skupinovej atmosféry

K diagnostice skupinové atmosféry jsme použili diagnostický nástroj „Škála skupinovej atmosféry“, který sestavil Kollárik et al. (1983). Jedná se o reliabilní a validní nástroj, přičemž jeho hlavní výhodou je jeho rychlá administrace a vyhodnocení. Administraci lze provádět individuálně nebo skupinově. Tato metoda je nejlépe využitelná na měření skupinové atmosféry v kolektivech z oblasti práce, ale i tam kde se stanovené cíle dosahují pomocí integrovaným skupinovým úsilím jako například sportovní týmy. Tato metoda je založena na principu sémantického diferenciálu. Respondenti mají zhodnotit atmosféru ve své skupině a to pomocí deseti bipolárních adjektiv na osmibodové škále. Škálu jsme převedli ze slovenského jazyka do českého (viz. Tab. 1). Výsledek získáme součtem vyznačených hodnot na škále a obdržíme HS, který následně dle norem převedeme na přidělené hodnoty. Úroveň skupinové atmosféry může nabývat teoreticky hodnoty od 10 do 80 bodů. Čím je získaná hodnota vyšší, tím je skupinová atmosféra příznivější.

Tab. 1 Překlad bipolárních adjektiv ze slovenského do českého jazyka

Slovenský tvar	Český překlad	Slovenský tvar	Český překlad
Priateľská	Přátelská	Nepriateľská	Neřátelská
Prijímajúca	Přijímající	Odmietajúca	Odmítající
Uspokojujúca	Uspokojující	Znervozňujúca	Znervózňující
Nadšená	Nadšená	Znechucujúca	Znechucující
Produktívna	Produktivní	Neproduktívna	Neproduktivní
Úprimné vzťahy	Upřimné vztahy	Vlažné vzťahy	Vlažné vztahy
Kooperatívna	Kooperativní	Nekooperatívna	Nekooperativní
Zaujímavá	Zajímavá	Nudná	Nudná
Podporujúca	Podporující	Lahostajná	Lhostejná
Úspešná	Úspěšná	Neúspešná	Neúspěšná

5.3 Postup získávání dat

Sběr dat se uskutečnil v rozmezí měsíce října roku 2015 v mezinárodní výrobní společnosti sídlící v Olomouckém kraji. Vzhledem k tomu, že se jedná o výrobní společnost, časové kapacity zaměstnanců jsou velmi omezené, proto tomuto sběru dat předcházela osobní setkání s vrcholným vedením organizace, kde jsme se domluvili na samotné distribuci dotazníků. Spolu s personální ředitelkou jsme nejprve napsali e-mail všem vedoucím zaměstnancům dané společnosti, kde jsme je informovali o nadcházejícím dotazníkovém šetření. Na tomto místě jsme ve stručnosti uvedli účel výzkumu a postup při získávání dat. Dle předem připraveného seznamu jednotlivých pracovních skupin jsme následně těmto pracovním skupinám zaslali jednotlivě e-mail s informacemi o chystaném dotazníkovém šetření. V tomto e-mailu jsme je poprosili o účast na dotazníkovém šetření, uvedli jsme také opět cíl výzkumu, ujistili jsme zaměstnance o anonymním zpracování výsledků a o dobrovolnosti účasti na výzkumu a podrobně jsme popsali postup sběru dat.

Mezitím jsme si připravili celkem 12 označených obálek, ve kterých se nacházel odpovídající počet dotazníků pro danou pracovní skupinu. Obálky byly označeny čísly, tak abychom byli schopni následně rozeznat, o jakou pracovní skupinu se jedná. V každé z těchto obálek byly umístěny menší obálky, ve kterých se nacházely dotazníky spolu s vloženou poznámkou, kde bylo pro jistotu uvedeno složení skupiny a instrukce komu a do kdy mohou respondenti obálku s vyplněným dotazníkem odevzdat. Tuto poznámku měli následně zlikvidovat a nenechávat v dotazníku přiloženou. Poté jsme osobně navštívili jednotlivé skupiny, kterým jsme rozdali dané obálky s dotazníky. Předem jsme se domluvili s jedním vybraným členem určité skupiny, u kterého jsme nechali velkou obálku, kam členové dané skupiny mohli doručovat právě vyplněné dotazníky v malé obálce. Tato osoba následně po skončení termínu sběru dat doručila celou obálku za danou skupinu do předem určeného boxu umístěného na personálním oddělení. Osobním přístupem jsme si chtěli zajistit větší návratnost dotazníků a také si zajistit návratnost dotazníků z jednotlivých pracovních skupin pohromadě. Po skončení tohoto sběru dat jsme byli nuceni připravit nápravnou strategii sběru dat. Tato situace vznikla díky gramatické chybě v tištěné verzi dotazníku ve škále EES, která by ovlivnila vyhodnocení celé dané škály. Škála ECR byla tedy administrována dodatečně v online verzi. Postupovali jsme tak, že jsme jednotlivým skupinám poslali e-mail, kde jsme je seznámili se vzniklou situací, a požádali jsme o vyplnění škály EES v online verzi do daného termínu. V těle tohoto e-

mailu byl uveden link na tuto škálu a také zejména číslo dané skupiny, které měli respondenti uvést do příslušného políčka v online verzi škály EES. Následně jsme data z online verze škály ESS shodně spárovali dle čísla dané skupiny, rodu, věku a doby vzdělávání s daty z tištěné verze škály ECR a SA. Vyřadili jsme tedy data ze škály EES, které se dle čísla dané skupiny, rodu, věku a doby vzdělávání lišily od tištěné verze nebo tyto charakteristiky byly ve skupině u členů shodné, tudíž se nedalo rozeznat, ke komu patří.

5.4 Popis výzkumného souboru

Cílovou populaci našeho výzkumu tvoří všichni zaměstnanci vybrané mezinárodní výrobní společnosti sídlící v Olomouckém kraji, kteří pracují na tzv. technicko-hospodářských pozicích. Konkrétně jsme se zaměřili na celé pracovní skupiny. Z důvodu zachování anonymity si vedení organizace nepřeje, aby byla v této práci jmenována. Výrobní organizace čítá celkem cca 200 zaměstnanců, přičemž se jejich počty mění na základě sjednaných zakázek. Po domluvě s vedením společnosti, jsme oslovili všechny vybrané pracovní skupiny za účelem vyplnění dotazníku, které celkem čítaly 64 zaměstnanců. Tyto osoby byly rozděleny do 12 vybraných pracovních skupin, podle toho jak je tvoří. Z hlediska výběru výzkumného vzorku šlo tedy o totální výběr v rámci konkrétní organizace. V konečném důsledku výběrový soubor tvoří 12 pracovních skupin, s celkovým počtem 62 zaměstnanců dané výrobní mezinárodní organizace sídlící v Olomouckém kraji. Ve výzkumu je celkem zastoupeno 39 osob mužského rodu a 23 osob ženského rodu. Průměrný věk všech respondentů je 34,48 let, minimum je 24 let a maximum je 53 let. Průměrná délka vzdělávání je 15,89 let.

Tab. 2 Charakteristika vzorku dle rodu, věku a v délce vzdělávání

	Ženský rod	Mužský rod	Celý soubor
Počet	23	39	62
Průměrný věk v letech	32,13	35,87	34,48
Průměrná doba vzdělávání v letech	16,57	15,49	15,89

5.5 Etické aspekty výzkumu

Nedílnou součástí každého výzkumu je jeho etická stránka, jenž chrání jak účastníky výzkumu, tak samotné výzkumníky. V našem výzkumu etická stránka věci byla jednou z hlavních priorit. Jedním z našich cílů bylo zachování anonymity všech účastníků výzkumu. Jak jsme se již zmiňovali výše, vedení výrobní společnosti, kde výzkum probíhal, si z tohoto důvodu nepřeje, aby byl uveden její název. Proto neposkytujeme ani žádné konkrétnější informace dané výrobní organizace. Dále jsme se snažili zachovat anonymitu samotných členů pracovních skupin, kteří se dotazníkového šetření zúčastnili, a to tím, že dotazníky byly zpracovány tak, aby byly zcela anonymní a otázky nebyly nějak konkretizující k jejich osobě. Také byla účastníkům výzkumu poskytnuta informace, o tom, že účast na výzkumu je dobrovolná a vyplněním dotazníku souhlasí se zpracováním dat. Bylo také objasněno, že tato získaná data poslouží jen pro účely diplomové práce, kdy výsledky výzkumu mohou být nápomocny pro výzkum aplikace teorie vztahové vazby v pracovním prostředí v českých podmínkách. Kromě toho jsme také v dotazníku uvedli kontaktní e-mail, na který mohli respondenti napsat v případě zájmů o výsledky a v případě jakýchkoli dalších otázek.

5.6 Metody analýzy dat

Odpovědi respondentů byly zaznamenány do vytvořené tabulky v programu Microsoft Office Excel 2007. Pro výpočet jsme použili program SPSS for Windows v. 21, analýza dat proběhla za pomoci deskriptivní a inferenční statistiky. Pracovali jsme s Pearsonovou korelací, dvouvýběrovým T-testem a mnohonásobnou lineární regresí. Všechny hypotézy byly testovány na hladině významnosti $\alpha = 0,05$.

6 Výsledky

Ve výrobní společnosti, která celkem čítá cca 200 zaměstnanců, jsme oslovili všechny technicko-hospodářské zaměstnance, jedná se tedy celkem o 64 osob. Tyto osoby byly rozděleny do 12 vybraných pracovních skupin, podle toho jak je tvoří.

Z celkového počtu 64 oslovených zaměstnanců, celkem 62 respondentů vyplnilo námi požadované základní údaje o sobě a škálu ECR, která měří vztahovou úzkostnost a vztahovou vyhýbavost v tištěné podobě. Dále 61 respondentů vyplnilo škálu SA, která měří vnímání skupinové atmosféry také v tištěné verzi. Nakonec celkem 41 respondentů vyplnilo škálu EES vztahující se k míře emoční empatie. Jak bylo uvedeno výše v kapitole „postup získávání dat“ škála EES byla dodatečně administrována online formou, proto se liší získaný počet vyplněných dotazníků. Data z online verze škály ESS jsme shodně spárovali dle čísla dané skupiny, rodu, věku a doby vzdělávání s daty z tištěné verze škály ECR a SA. Vyřadili jsme tedy data ze škály EES, která se dle čísla dané skupiny, rodu, věku a doby vzdělávání lišila od tištěné verze nebo tyto charakteristiky byly ve skupině u členů shodné, tudíž se nedalo rozeznat, ke komu patří. Také jsme vyřadili z výpočtů získaná data ze škály EES skupiny „D“, jelikož všichni členové dané skupiny v celé škále uvedli hodnotu 1. Aby se zamezilo ztrátě dat, u tří respondentů, kteří neuvedli v dotazníku odpověď na jednu položku, byla dopočítána chybějící hodnota a to jako mediánová hodnota z jejich zbývajících odpovědí.

V následující kapitole k hlavním a dílčím cílům uvedeme výsledky, které odpovídají na naše stanovené otázky a hypotézy. To vše jsme byli schopni vyčíst ze získaných dat a dokreslujeme to na přehledových tabulkách.

6.1 Výsledky deskriptivní statistiky

Za dílčí cíl výzkumu jsme si stanovili: Popsat jednotlivé pracovní skupiny z hlediska míry emoční empatie, vztahové vyhýbavosti, vztahové úzkostnosti a vnímané atmosféry v pracovní skupině dle jednotlivých členů.

Nejdříve v tabulce č. 3 uvádíme popis celého výzkumného souboru dle měřených charakteristik.

Tab. 3 Charakteristika celého výzkumného souboru dle měřených charakteristik

	Věk v letech	Doba vzdělávání v letech	Celkové skóre emoční empatie	T-skór vztahové vyhýbavosti	T-skór vztahové úzkostnosti	Celkové vnímání skupinové atmosféry
Počet odpovědí respondentů	62	62	41	62	62	61
Průměr	34,48	15,89	98,44	52,42	48,79	63,23
Medián	33	17	98	51	49	65
Modus	33	13	102	46	42	64
SD	7,073	2,976	10,939	9,002	8,561	8,816
Minimum	24	12	71	33	27	23
Maximum	53	21	122	71	68	77

Níže předkládáme podrobný popis všech jednotlivých pracovních skupin z pohledu deskriptivní statistiky. Celkem popisujeme 12 pracovních skupin, které budeme náhodně rozlišovat písmeny A až K. Takto rozlišujeme zejména kvůli zachování anonymity, kdy při distribuci dotazníků byla jednotlivým skupinám přiřazena čísla. Na tomto místě záměrně neuvádíme konkrétní věk ani dobu vzdělávání jednotlivých členů, aby nemohla být odhalena jejich identita.

Skupina „A“ se celkem skládá ze 4 osob, z toho 3 osoby jsou mužského rodu a 1 osoba ženského rodu. Průměrný věk členů v dané skupině je 41,5 let a průměrná doba vzdělávání je 12,5 let. Průměrná míra emoční empatie v této skupině je 106 bodů a průměrné vnímání skupinové atmosféry je 66 bodů. T-skór vztahové vyhýbavosti je vyšší jak 60 u 1 člena a T-skór vztahové úzkostnosti je vyšší jak 60 také u 1 člena.

Tab. 4 Popis pracovní skupiny „A“ dle naměřených charakteristik vztahující se k daným členům

Člen	Rod	Celkové skóre emoční empatie	T-skór vztahové vyhýbavosti	T-skór vztahové úzkostnosti	Celkové vnímání skupinové atmosféry
1	mužský	93	67	35	74
2	mužský		57	45	63
3	mužský		54	68	61
4	ženský	119	51	46	

Tab. 5 Popis pracovní skupiny „A“ dle naměřených charakteristik vztahující se k dané skupině

	Věk	Doba vzdělávání	Celkové skóre emoční empatie	T-skór vztahové vyhýbavosti	T-skór vztahové úzkostnosti	Celkové vnímání skupinové atmosféry
Průměr	41,5	12,5	106	57,25	48,5	66
SD	9	0,577	18,385	6,946	13,916	7
Medián	42	12,5	106	55,5	45,5	63
Maximum	52	13	119	67	68	74
Minimum	30	12	93	51	35	61

Skupina „B“ se celkem skládá z 6 osob, z toho 5 osob jsou mužského rodu a 1 osoba ženského rodu. Průměrný věk členů v dané skupině je 33,17 let a průměrná doba vzdělávání je 17,67 let. Průměrná míra emoční empatie v této skupině je 98,2 bodů a průměrné vnímání skupinové atmosféry je 64,83 bodů. T-skór vztahové vyhýbavosti a T-skór vztahové úzkostnosti není u nikoho z členů vyšší jak 60.

Tab. 6 Popis pracovní skupiny „B“ dle naměřených charakteristik vztahující se k daným členům

Člen	Rod	Celkové skóre emoční empatie	T-skór vztahové vyhýbavosti	T-skór vztahové úzkostnosti	Celkové vnímání skupinové atmosféry
1	mužský	99	49	53	53
2	mužský	90	46	30	71
3	mužský		45	38	60
4	mužský	86	37	40	64
5	mužský	112	52	27	69
6	ženský	104	46	49	72

Tab. 7 Popis pracovní skupiny „B“ dle naměřených charakteristik vztahující se k dané skupině

	Věk	Doba vzdělávání	Celkové skóre emoční empatie	T-skór vztahové vyhýbavosti	T-skór vztahové úzkostnosti	Celkové vnímání skupinové atmosféry
Průměr	33,17	17,67	98,2	45,83	39,5	64,83
SD	4,446	3,559	10,498	5,037	10,213	7,36
Medián	33,5	18,5	99	46	39	66,5
Maximum	40	21	112	52	53	72
Minimum	27	12	86	37	27	53

Skupina „C“ se celkem skládá z 6 osob, z toho 4 osoby jsou mužského rodu a 2 osoby ženského rodu. Průměrný věk členů v dané skupině je 33 let a průměrná doba vzdělávání je 13 let. Průměrná míra emoční empatie v této skupině je 92,67 bodů a průměrné vnímání skupinové atmosféry je 63,5 bodů. T-skór vztahové vyhýbavosti je vyšší jak 60 u 2 členů a T-skór vztahové úzkostnosti není u nikoho z členů vyšší jak 60.

Tab. 8 Popis pracovní skupiny „C“ dle naměřených charakteristik vztahující se k daným členům

Člen	Rod	Celkové skóre emoční empatie	T-skór vztahové vyhýbavosti	T-skór vztahové úzkostnosti	Celkové vnímání skupinové atmosféry
1	mužský		54	51	64
2	mužský	71	69	42	62
3	mužský	107	47	49	72
4	mužský		53	44	64
5	ženský	100	69	47	68
6	ženský		50	54	51

Tab. 9 Popis pracovní skupiny „C“ dle naměřených charakteristik vztahující se k dané skupině

	Věk	Doba vzdělávání	Celkové skóre emoční empatie	T-skór vztahové vyhýbavosti	T-skór vztahové úzkostnosti	Celkové vnímání skupinové atmosféry
Průměr	33	13	92,67	57	47,83	63,5
SD	6,229	0,632	19,088	9,612	4,446	7,092
Medián	33	13	100	53,5	48	64
Maximum	41	14	107	69	54	72
Minimum	24	12	71	47	42	51

Skupina „D“ se celkem skládá z 5 osob, z toho všech 5 osob jsou mužského rodu. Průměrný věk členů v dané skupině je 42,6 let a průměrná doba vzdělávání je 14,6 let. V této skupině je průměrné vnímání skupinové atmosféry 64,2 bodů. T-skór vztahové vyhýbavosti je vyšší jak 60 u 1 člena a T-skór vztahové úzkostnosti není u nikoho z členů vyšší jak 60. Data ze škály měřící emoční empatii nebyla u této skupiny zahrnuta.

Tab. 10 Popis pracovní skupiny „D“ dle naměřených charakteristik vztahující se k daným členům

Člen	Rod	Celkové skóre emoční empatie	T-skór vztahové vyhýbavosti	T-skór vztahové úzkostnosti	Celkové vnímání skupinové atmosféry
1	mužský		55	56	62
2	mužský		53	43	61
3	mužský		42	55	67
4	mužský		54	45	64
5	mužský		71	38	67

Tab. 11 Popis pracovní skupiny „D“ dle naměřených charakteristik vztahující se k dané skupině

	Věk	Doba vzdělávání	Celkové skóre emoční empatie	T-skór vztahové vyhýbavosti	T-skór vztahové úzkostnosti	Celkové vnímání skupinové atmosféry
Průměr	42,6	14,6		55	47,4	64,2
SD	7,021	2,702		10,368	7,829	2,775
Medián	43	13		54	45	64
Maximum	51	18		71	56	67
Minimum	32	12		42	38	61

Skupina „E“ se celkem skládá z 5 osob, z toho všech 5 osob jsou mužského rodu. Průměrný věk členů v dané skupině je 33,2 let a průměrná doba vzdělávání je 17,6 let. Průměrná míra emoční empatie v této skupině je 102,4 bodů a průměrné vnímání skupinové atmosféry je 62,2 bodů. T-skór vztahové vyhýbavosti je vyšší jak 60 u 1 člena a T-skór vztahové úzkostnosti není u nikoho z členů vyšší jak 60.

Tab. 12 Popis pracovní skupiny „E“ dle naměřených charakteristik vztahující se k daným členům

Člen	Rod	Celkové skóre emoční empatie	T-skór vztahové vyhýbavosti	T-skór vztahové úzkostnosti	Celkové vnímání skupinové atmosféry
1	mužský	112	33	50	70
2	mužský	95	61	55	48
3	mužský	86	46	54	71
4	mužský	119	41	37	66
5	mužský	100	58	37	56

Tab. 13 Popis pracovní skupiny „E“ dle naměřených charakteristik vztahující se k dané skupině

	Věk	Doba vzdělávání	Celkové skóre emoční empatie	T-skór vztahové vyhýbavosti	T-skór vztahové úzkostnosti	Celkové vnímání skupinové atmosféry
Průměr	33,2	17,6	102,4	47,8	46,6	62,2
SD	6,301	2,793	13,202	11,692	8,961	9,91
Medián	34	19	100	46	50	66
Maximum	41	20	119	61	55	71
Minimum	24	13	86	33	37	48

Skupina „F“ se celkem skládá ze 7 osob, z toho 5 osob jsou mužského rodu a 2 osoby ženského rodu. Průměrný věk členů v dané skupině je 33,43 let a průměrná doba vzdělávání je 16,57 let. Průměrná míra emoční empatie v této skupině je 100 bodů a průměrné vnímání skupinové atmosféry je 65,86 bodů. T-skór vztahové vyhýbavosti je vyšší jak 60 u 1 člena a T-skór vztahové úzkostnosti je vyšší jak 60 u 2 členů.

Tab. 14 Popis pracovní skupiny „F“ dle naměřených charakteristik vztahující se k daným členům

Člen	Rod	Celkové skóre emoční empatie	T-skór vztahové vyhýbavosti	T-skór vztahové úzkostnosti	Celkové vnímání skupinové atmosféry
1	mužský		46	55	68
2	mužský		42	57	66
3	mužský	105	56	66	59
4	mužský	98	42	55	69
5	mužský	102	58	48	67
6	ženský	102	49	61	73
7	ženský	93	66	52	59

Tab. 15 Popis pracovní skupiny „F“ dle naměřených charakteristik vztahující se k dané skupině

	Věk	Doba vzdělávání	Celkové skóre emoční empatie	T-skór vztahové vyhýbavosti	T-skór vztahové úzkostnosti	Celkové vnímání skupinové atmosféry
Průměr	33,43	16,57	100	51,29	56,29	65,86
SD	3,309	3,259	4,637	9,032	5,88	5,178
Medián	33	18	102	49	55	67
Maximum	39	20	105	66	66	73
Minimum	28	12	93	42	48	59

Skupina „G“ se celkem skládá ze 4 osob, z toho 1 osoba je mužského rodu a 3 osoby ženského rodu. Průměrný věk členů v dané skupině je 32,75 let a průměrná doba vzdělávání je 16 let. Průměrná míra emoční empatie v této skupině je 91,67 bodů a průměrné vnímání skupinové atmosféry je 55,25 bodů. T-skór vztahové vyhýbavosti je vyšší jak 60 u 1 člena a T-skór vztahové úzkostnosti je vyšší jak 60 také u 1 člena.

Tab. 16 Popis pracovní skupiny „G“ dle naměřených charakteristik vztahující se k daným členům

Člen	Rod	Celkové skóre emoční empatie	T-skór vztahové vyhýbavosti	T-skór vztahové úzkostnosti	Celkové vnímání skupinové atmosféry
1	mužský	96	60	42	64
2	ženský	102	37	47	69
3	ženský	77	67	62	65
4	ženský		48	42	23

Tab. 17 Popis pracovní skupiny „G“ dle naměřených charakteristik vztahující se k dané skupině

	Věk	Doba vzdělávání	Celkové skóre emoční empatie	T-skór vztahové vyhýbavosti	T-skór vztahové úzkostnosti	Celkové vnímání skupinové atmosféry
Průměr	32,75	16	91,67	53	48,25	55,25
SD	10,046	4,082	13,051	13,241	9,465	21,608
Medián	30	16	96	54	44,5	64,5
Maximum	47	20	102	67	62	69
Minimum	24	12	77	37	42	23

Skupina „H“ se celkem skládá ze 7 osob, z toho 2 osoby jsou mužského rodu a 5 osob ženského rodu. Průměrný věk členů v dané skupině 29,86 je let a průměrná doba vzdělávání je 17,14 let. Průměrná míra emoční empatie v této skupině je 98 bodů a průměrné vnímání skupinové atmosféry je 63,86 bodů. T-skór vztahové vyhýbavosti není u nikoho z členů vyšší jak 60 a T-skór vztahové úzkostnosti je vyšší jak 60 u 1 člena.

Tab. 18 Popis pracovní skupiny „H“ dle naměřených charakteristik vztahující se k daným členům

Člen	Rod	Celkové skóre emoční empatie	T-skór vztahové vyhýbavosti	T-skór vztahové úzkostnosti	Celkové vnímání skupinové atmosféry
1	mužský	94	49	60	65
2	mužský	88	46	49	70
3	ženský		50	49	56
4	ženský	102	53	58	65
5	ženský		46	42	61
6	ženský	108	44	58	66
7	ženský		56	61	64

Tab. 19 Popis pracovní skupiny „H“ dle naměřených charakteristik vztahující se k dané skupině

	Věk	Doba vzdělávání	Celkové skóre emoční empatie	T-skór vztahové vyhýbavosti	T-skór vztahové úzkostnosti	Celkové vnímání skupinové atmosféry
Průměr	29,86	17,14	98	49,14	53,86	63,86
SD	4,488	1,952	8,794	4,259	7,198	4,375
Medián	28	18	98	49	58	65
Maximum	36	19	108	56	61	70
Minimum	24	13	88	44	42	56

Skupina „CH“ se celkem skládá z 5 osob, z toho 3 osoby jsou mužského rodu a 2 osoby ženského rodu. Průměrný věk členů v dané skupině je 38,8 let a průměrná doba vzdělávání je 15 let. Průměrná míra emoční empatie v této skupině je 90,75 bodů a průměrné vnímání skupinové atmosféry je 63 bodů. T-skór vztahové vyhýbavosti a T-skór vztahové úzkostnosti není u nikoho z členů vyšší jak 60.

Tab. 20 Popis pracovní skupiny „CH“ dle naměřených charakteristik vztahující se k daným členům

Člen	Rod	Celkové skóre emoční empatie	T-skór vztahové vyhýbavosti	T-skór vztahové úzkostnosti	Celkové vnímání skupinové atmosféry
1	mužský	86	46	54	69
2	mužský		51	41	59
3	mužský	96	54	42	77
4	ženský	93	54	55	57
5	ženský	88	44	40	53

Tab. 21 Popis pracovní skupiny „CH“ dle naměřených charakteristik vztahující se k dané skupině

	Věk	Doba vzdělávání	Celkové skóre emoční empatie	T-skór vztahové vyhýbavosti	T-skór vztahové úzkostnosti	Celkové vnímání skupinové atmosféry
Průměr	38,8	15	90,75	49,8	46,4	63
SD	8,899	2,55	4,573	4,604	7,436	9,798
Medián	37	15	90,5	51	42	59
Maximum	53	18	96	54	55	77
Minimum	29	12	86	44	40	53

Skupina „I“ se celkem skládá z 3 osob, z toho 2 osoby jsou mužského rodu a 1 osoba ženského rodu. Průměrný věk členů v dané skupině je 28,33 let a průměrná doba vzdělávání je 18 let. Průměrná míra emoční empatie v této skupině je 102,5 bodů a průměrné vnímání skupinové atmosféry je 60 bodů. T-skór vztahové vyhýbavosti je vyšší jak 60 u 2 členů a T-skór vztahové úzkostnosti není u nikoho z členů vyšší jak 60.

Tab. 22 Popis pracovní skupiny „I“ dle naměřených charakteristik vztahující se k daným členům

Člen	Rod	Celkové skóre emoční empatie	T-skór vztahové vyhýbavosti	T-skór vztahové úzkostnosti	Celkové vnímání skupinové atmosféry
1	mužský	91	70	43	59
2	mužský	114	66	52	53
3	ženský		50	48	68

Tab. 23 Popis pracovní skupiny „I“ dle naměřených charakteristik vztahující se k dané skupině

	Věk	Doba vzdělávání	Celkové skóre emoční empatie	T-skór vztahové vyhýbavosti	T-skór vztahové úzkostnosti	Celkové vnímání skupinové atmosféry
Průměr	28,33	18	102,5	62	47,67	60
SD	4,163	1	16,263	10,583	4,509	7,55
Medián	27	18	102,5	66	48	59
Maximum	33	19	114	70	52	68
Minimum	25	17	91	50	43	53

Skupina „J“ se celkem skládá ze 4 osob, z toho 2 osoby jsou mužského rodu a 2 osoby ženského rodu. Průměrný věk členů v dané skupině je 35,25 let a průměrná doba vzdělávání je 15,25 let. Průměrná míra emoční empatie v této skupině je 99,75 bodů a průměrné vnímání skupinové atmosféry je 54,25 bodů. T-skór vztahové vyhýbavosti je vyšší jak 60 u 3 členů a T-skór vztahové úzkostnosti není u nikoho z členů vyšší jak 60.

Tab. 24 Popis pracovní skupiny „J“ dle naměřených charakteristik vztahující se k daným členům

Člen	Rod	Celkové skóre emoční empatie	T-skór vztahové vyhýbavosti	T-skór vztahové úzkostnosti	Celkové vnímání skupinové atmosféry
1	mužský	94	46	58	58
2	mužský	92	67	52	48
3	ženský	102	65	52	42
4	ženský	111	66	35	69

Tab. 25 Popis pracovní skupiny „J“ dle naměřených charakteristik vztahující se k dané skupině

	Věk	Doba vzdělávání	Celkové skóre emoční empatie	T-skór vztahové vyhýbavosti	T-skór vztahové úzkostnosti	Celkové vnímání skupinové atmosféry
Průměr	35,25	15,25	99,75	61	49,25	54,25
SD	6,652	3,304	8,655	10,033	9,912	11,843
Medián	33	15	98	65,5	52	53
Maximum	45	19	111	67	58	69
Minimum	30	12	92	46	35	42

Skupina „K“ se celkem skládá z 6 osob, z toho 2 osoby jsou mužského rodu a 4 osoby ženského rodu. Průměrný věk členů v dané skupině je 33,67 let a průměrná doba vzdělávání je 16,67 let. Průměrná míra emoční empatie v této skupině je 102,25 bodů a průměrné vnímání skupinové atmosféry je 69,33 bodů. T-skór vztahové vyhýbavosti a T-skór vztahové úzkostnosti není u nikoho z členů vyšší jak 60.

Tab. 26 Popis pracovní skupiny „K“ dle naměřených charakteristik vztahující se k daným členům

Člen	Rod	Celkové skóre emoční empatie	T-skór vztahové vyhýbavosti	T-skór vztahové úzkostnosti	Celkové vnímání skupinové atmosféry
1	mužský		54	56	65
2	mužský		57	53	65
3	ženský	90	46	42	67
4	ženský	122	46	57	71
5	ženský	95	44	47	75
6	ženský	102	49	46	73

Tab. 27 Popis pracovní skupiny „K“ dle naměřených charakteristik vztahující se k dané skupině

	Věk	Doba vzdělávání	Celkové skóre emoční empatie	T-skór vztahové vyhýbavosti	T-skór vztahové úzkostnosti	Celkové vnímání skupinové atmosféry
Průměr	33,67	16,67	102,25	49,33	50,17	69,33
SD	7,005	2,875	14,056	5,125	6,047	4,274
Medián	35,5	18	98,5	47,5	50	69
Maximum	40	19	122	57	57	75
Minimum	25	13	90	44	42	65

Celkově z uvedených dat zejména vyplývá, že pracovní skupina „K“ nejpříznivěji vnímá atmosféru ve svojí skupině a průměrná hodnota je 69,33 bodů. U nikoho z členů v této skupině nebyl naměřen T-skór nad 60 u vztahové vyhýbavosti ani u vztahové úzkostnosti. Celkový průměr T-skór vztahové vyhýbavosti je 49,33 a celkový průměr T-skór vztahové úzkostnosti je 50,17. Celkové skóre emoční empatie v této skupině je 102,25 bodů.

Nejméně příznivě vnímá skupinovou atmosféru pracovní skupina „J“ a průměrné vnímání skupinové atmosféry je 54,25 bodů. U 3 ze 4 členů v této skupině byl naměřen T-skór nad 60 u vztahové vyhýbavosti. Celkový průměr T-skór vztahové vyhýbavosti je 61. U nikoho z členů v této skupině nebyl naměřen T-skór nad 60 u vztahové úzkostnosti a

celkový průměr T-skór vztahové úzkostnosti je 49,25. Celkové skóre emoční empatie v této skupině je 99,75 bodů.

Celkem u 16 osob byl naměřen T-skór vztahové vyhýbavosti a T-skór vztahové úzkostnosti vyšší jak 60 a řadíme je tedy do skupiny s nejistými styly vazby. Ostatních zbylých 46 osob tedy řadíme do skupiny s bezpečným stylem vazby.

6.2 Platnost hypotéz

Za hlavní cíl výzkumu jsme si stanovili: Popsat souvislosti mezi vztahovou úzkostností, vztahovou vyhýbavostí, mírou emoční empatie a atmosférou v pracovních skupinách.

Výzkumná otázka 1 k hlavnímu cíli: Jak spolu vzájemně souvisí vztahová úzkostnost, vztahová vyhýbavost, míra emoční empatie a vnímání atmosféry ve skupině?

K hlavnímu cíli jsme si stanovili následující hypotézy (H1 – H4), které přijímáme nebo nepřijímáme na základě výpočtů z Pearsonových korelací.

H1: Existuje statisticky významná negativní souvislost mezi vztahovou úzkostností a vnímáním atmosféry ve skupině ve zkoumaném souboru.

Neexistuje statisticky významná negativní souvislost mezi vztahovou úzkostností a vnímáním atmosféry ve skupině ($r = -0,064$; $p = 0,313$). **Zamítáme tedy H1.**

H2: Existuje statisticky významná negativní souvislost mezi vztahovou vyhýbavostí a vnímáním atmosféry ve skupině ve zkoumaném souboru.

Existuje statisticky významná slabá negativní souvislost mezi vztahovou vyhýbavostí a vnímáním atmosféry ve skupině ($r = -0,224$; $p = 0,041$). **Přijímáme tedy H2.**

H3: Existuje statisticky významná negativní souvislost mezi vztahovou úzkostností a celkovou mírou emoční empatie ve zkoumaném souboru.

Neexistuje statisticky významná negativní souvislost mezi vztahovou úzkostností a mírou emoční empatie ($r = -0,025$; $p = 0,439$). **Zamítáme tedy H3.**

H4: Existuje statisticky významná negativní souvislost mezi vztahovou vyhýbavostí a celkovou mírou emoční empatie ve zkoumaném souboru.

Neexistuje statisticky významná negativní souvislost mezi vztahovou vyhýbavostí a mírou emoční empatie ($r = -0,210$; $p = 0,093$). **Zamítáme tedy H4.**

Výzkumná otázka 2 k hlavnímu cíli: Predikují vztahová úzkostnost, vztahová vyhýbavost a míra emoční empatie vnímání atmosféry ve skupině?

Na tuto výzkumnou otázku odpovídáme za pomoci výpočtů z mnohonásobné lineární regresní analýzy. Pro výpočet mnohonásobné lineární regrese byla použita standardní metoda vložení všech prediktorů najednou, v jediném kroku (metoda Enter). Celý model vysvětluje 14,3 % variability ve vnímání skupinové atmosféry.

Tab. 28 Výsledková tabulka k predátorům v mnohonásobné regresi

Model	Nestandardizované koeficienty		Standardizované koeficienty	t	p-hodnota	95 % interval spolehlivosti pro B		Test multikolinearity	
	B	Std. chyba	Beta			Dolní mez	Horní mez	Tolerance	VIF
(konstanta)	89,648	16,075		5,577	0	57,045	122,25		
Empatie celkem	0,016	0,118	0,02	0,132	0,896	-0,224	0,256	0,955	1,048
T-skór vyhýbavost	-0,325	0,122	-0,406	-2,674	0,011	-0,572	-0,079	0,953	1,049
T-skór úzkostnost	-0,197	0,136	-0,216	-1,455	0,154	-0,472	0,078	0,998	1,002

Nejsilnějším prediktorem vnímání skupinové atmosféry se ukázal být T-skór vztahové vyhýbavosti, který je zároveň statisticky významný ($B = -0,325$; $t = -2,674$; $p = 0,011$). Stoupne-li T-skór vztahové vyhýbavosti o 1 bod, klesne vnímání příznivosti skupinové atmosféry o 0,325 bodu. Druhým nejsilnějším prediktorem je T-skór vztahové úzkostnosti, který však již není statisticky významný ($B = -0,197$; $t = -1,455$; $p = 0,154$). Stoupne-li T-skór vztahové úzkostnosti o 1 bod, klesne vnímání příznivosti skupinové atmosféry o 0,197 bodu. Míra emoční empatie vnímání atmosféry ve skupině nepredikuje ($B = 0,016$; $t = 0,132$; $p = 0,896$).

Za dílčí cíl výzkumu jsme si stanovili: Popsat souvislosti mezi stylem vazby (bezpečný/nejistý), mírou emoční empatie a atmosférou v pracovních skupinách.

Výzkumná otázka k dílčímu cíli: Liší se jedinci s bezpečným a nejistým stylem vazby v míře emoční empatie a ve vnímání skupinové atmosféry?

K dílčímu cíli jsme si stanovili hypotézy (H5 – H6), které přijímáme nebo nepřijímáme na základě výpočtů z T - testů.

Do skupiny s nejistými styly vazby jsme zařadili respondenty, kterým byly škálou ECR naměřeny hodnoty u vztahové vyhýbavosti a vztahové úzkostnosti vyšší než T-skór 60. Nejdříve Shapiro-Wilkovým testem byla zjištěna normalita rozložení dat ve všech skupinách ($p > 0,05$), stejně tak Leveneho test ukázal ve všech skupinách homogenitu rozptylů ($p > 0,05$). Z daného výzkumného souboru bylo 46 respondentů zařazeno do skupiny s bezpečným stylem vazby a 16 respondentů do skupiny s nejistými styly vazby.

H5: Ve zkoumaném souboru je míra emoční empatie u skupiny s bezpečným stylem vazby statisticky významně vyšší než u skupiny s nejistými styly vazby.

Skupina s bezpečným stylem vazby dosahuje průměrně vyšší míry emoční empatie ($M = 99,64$) než skupina s nejistými styly vazby ($M = 95,85$), tento rozdíl však není statisticky významný ($t_{39} = -1,035$; $p = 0,153$). **Zamítáme tedy H5.**

H6: Existuje statisticky významný rozdíl ve vnímání skupinové atmosféry mezi skupinou s bezpečným stylem vazby a skupinou s nejistými styly vazby ve zkoumaném souboru.

Skupina s bezpečným stylem vazby dosahuje průměrně vyššího skóru při vnímání skupinové atmosféry ($M = 64,13$) než skupina s nejistými styly vazby ($M = 60,69$), tento rozdíl však není statisticky významný ($t_{59} = -1,352$; $p = 0,181$). **Zamítáme tedy H6.**

7 Diskuze

Tato práce se věnuje vztahu emoční empatie, vztahové vazby a atmosféry v pracovních skupinách v pracovním prostředí. Předmětem výzkumu bylo popsat souvislosti mezi vztahovou úzkostností, vztahovou vyhybavostí, mírou emoční empatie a atmosférou v pracovních skupinách. Dále popsat souvislosti mezi stylem vazby (bezpečný/nejistý), mírou emoční empatie a atmosférou v pracovních skupinách. A nakonec popsat jednotlivé pracovní skupiny z hlediska míry emoční empatie, vztahové vyhybavosti, vztahové úzkostnosti a vnímané atmosféry v pracovní skupině dle jednotlivých členů. Toto hodnotíme jako zdařilé, jelikož se nám podařilo všechny stanovené výzkumné otázky a hypotézy zodpovědět.

Vztahová vazba a vnímání atmosféry ve skupině

Z našeho výzkumu vyplývá, že neexistuje statisticky významná negativní souvislost mezi vztahovou úzkostností a vnímáním atmosféry ve skupině. V tomto případě jsme však očekávali, že čím bude vyšší vztahová vyhybavost, tím méně příznivé vnímání atmosféry bude. Tento výsledek může být zapříčiněn zkreslením ze strany respondentů, jelikož mohli atmosféru ve skupině hodnotit více příznivě než je realita, a to zejména z důvodu obav spojených s možným vlivem na jejich zaměstnání. Naše zjištění však částečně koresponduje se zjištěním, že spíše než skupinu, hodnotí lidé se vztahovou úzkostností jako negativní sebe samotné (Romom & Mikulincer, 2003, in Mikulincer & Shaver, 2007).

Mezi hlavní zjištění považujeme, že existuje statisticky významná slabá negativní souvislost mezi vztahovou vyhybavostí a vnímáním atmosféry ve skupině. Tento výsledek jsme očekávali. Potvrzuje to i ve svém výzkumu Romom & Mikulincer (2003, in Mikulincer & Shaver, 2007), kteří uvádějí, že osoby se vztahovou vyhybavostí se v blízkosti ostatních členů skupiny necítí dobře a skupinu vnímají spíše negativně. Jedinci s touto vazbou jsou ve skupině emocionálně uzavření. Při plnění skupinových úkolů se spíše spoléhají na sebe a jejich postoj se obvykle od ostatních členů skupiny liší.

Vztahová vazba a míra emoční empatie

Dalším zajímavým zjištěním je, že neexistuje statisticky významná negativní souvislost mezi vztahovou úzkostností a mírou emoční empatie. Avšak očekávali jsme, že negativní souvislost bude potvrzena, vzhledem k tomu, že dospělá osoba vykazující se vztahovou úzkostností se projevuje nižší citlivostí a nižší ochotou pomoci vůči druhým lidem, jelikož

se zaměřují zejména na vlastní potřeby (Seitl, 2014). Zjištění, že neexistuje statisticky významná negativní souvislost mezi vztahovou úzkostností a mírou emoční empatie je shodné jako zjištění v diplomové práci Dutkové (2014). Obě jsme téhož názoru, že vztah by se mohl projevit při větším počtu respondentů.

Dále bylo v našem výzkumu zjištěno, že neexistuje statisticky významná negativní souvislost mezi vztahovou vyhýbavostí a mírou emoční empatie. Jedná se ale o slabou negativní souvislost, která ovšem nedosahuje statistické významnosti. Zde vidíme prostor pro další zkoumání, jelikož Dutková (2014) ve své diplomové práci negativní souvislost mezi vztahovou vyhýbavostí a mírou emoční empatie potvrdila a usuzuje z toho, že lidé, kteří se cítí v nepohodě v blízkosti druhých, také nejsou schopni sdílet jejich pozitivní emoce a nevyhovují jim emoční projevy jiných na veřejnosti. Dále také Seitl (2014) ve své studii potvrzuje negativní souvislost vztahové vyhýbavosti k osobnostní charakteristice senzitivita (subškála Bochumského osobnostního dotazníku). Což interpretuje tak, že jedinci se zvýšenou vyhýbavostí mají nižší schopnost identifikovat změny v interpersonálním prostředí.

Prediktory vnímání atmosféry ve skupině

Dalším zajímavým zjištěním je, že nejsilnějším prediktorem vnímání skupinové atmosféry se ukázal být T-skór vztahové vyhýbavosti, který je zároveň statisticky významný. Stoupne-li T-skór vztahové vyhýbavosti o 1 bod, klesne vnímání příznivosti skupinové atmosféry o 0,325 bodu. Druhým nejsilnějším prediktorem je T-skór vztahové úzkostnosti, který však již není statisticky významný. Stoupne-li T-skór vztahové úzkostnosti o 1 bod, klesne vnímání příznivosti skupinové atmosféry o 0,197 bodu. Míra emoční empatie vnímání atmosféry ve skupině nepredikuje. Vzhledem ke slabým a statisticky nesignifikantním korelacím jednotlivých prediktorů s vnímáním skupinové atmosféry, by bylo vhodné model vícenásobné regrese otestovat i na početnějším výzkumném vzorku.

Skupina s bezpečným stylem vazby v porovnání se skupinou s nejistými styly vazby

Skupina s bezpečným stylem vazby dosahuje průměrně vyšší míry emoční empatie než skupina s nejistými styly vazby, tento rozdíl však není statisticky významný. Zde si můžeme položit otázku, zda by existující rozdíl mezi skupinami dosáhl statistické významnosti při početnějším vzorku, respektive zda by byl rozdíl významný klinicky.

Skupina s bezpečným stylem vazby dosahuje průměrně vyššího skóru při vnímání skupinové atmosféry než skupina s nejistými styly vazby, tento rozdíl však není statisticky významný. Očekávali jsme opak, jelikož z dosavadních výzkumů bylo zjištěno, že osoby s bezpečným stylem vazby vykazují vyšší pracovní spokojenost (Seitl, 2014). Blízkost a sbližování se s druhými osobami vnímají kladně (Mikulincer & Shaver, 2010). Jedinci s jistou (bezpečnou) vztahovou vazbou se v blízkosti ostatních členů skupiny cítí dobře a příjemně (Romom & Mikulincer, 2003, in Mikulincer & Shaver, 2007). Rozdíl není statisticky významný nejspíše z důvodu malého počtu respondentů, zde vidíme prostor pro další šetření.

Z daného výzkumného souboru bylo 46 respondentů zařazeno do skupiny s bezpečným stylem vazby a 16 respondentů do skupiny s nejistými styly vazby. Výsledky v tomto případě mohl ovlivnit i velmi rozdílný počet osob v jednotlivých skupinách.

Diskuze k dalším limitům výzkumu

Jsme si vědomi možných limitů a možných nedostatků výzkumu. Jedním z možných nedostatků je malý výzkumný soubor. Výzkum probíhal pouze v jedné výrobní organizaci, což bylo do jisté míry dáno náročností při distribuci dotazníků tak, aby byli zachyceni všichni členové v jednotlivých pracovních skupinách v dané organizaci a zaměřením výzkumu na časově zatížené výrobní prostředí. Jelikož výzkum probíhal v jedné konkrétní organizaci, z výše již jmenovaných důvodů, výsledky nemohou být zobecněny. Jedná se tedy v podstatě o případovou studii konkrétní organizace. Aby mohly být výsledky zobecněny, bylo by potřeba plošně výzkum replikovat na širším a rozmanitějším vzorku. Co však hodnotíme za pozitivní, je to, že z oslovených 64 zaměstnanců se zúčastnilo 62 dotazníkového šetření z dané organizace, kde výzkum probíhal. Zde nejspíše sehrálo svoji roli to, že jsme měli dobré vztahy se zaměstnanci v organizaci, vzhledem k tomu, že při distribuci dotazníku se jednalo o kolegy ze zaměstnání. I to však mohlo mít svůj negativní vliv na dotazované, jelikož se mohly projevit obavy z odhalení anonymity. Zároveň distribuce dotazníků probíhala ve verzi tužka/papír, čímž jsme chtěli zajistit vyšší návratnost vyplněných dotazníků. Jako další limit této práce považujeme dvojí snímání dat škály EES, jelikož díky gramatické chybě v tištěné verzi byla administrována dodatečně online formou, což mohlo ovlivnit také ochotu respondentů zapojit se do výzkumu. Následně jsme tato data z online verze škály ESS shodně spárovali dle čísla dané skupiny, rodu, věku a doby vzdělávání s daty z tištěné verze škály ECR a SA.

Dále bychom zmínili, že škála ECR nebyla navržena pro aplikaci v pracovním prostředí, což také mohlo mít svůj určitý vliv na výsledky výzkumu. Zahrnuje položky, které jsou zaměřeny na vztahy s rodinnými příslušníky, přáteli a romantické vztahy, což mohlo být pro respondenty z pracovního prostředí méně srozumitelné (Seitl, 2014).

I když byli respondenti informováni o tom, že zpracování dat proběhne na anonymní úrovni, mohly se projevit jejich obavy z odhalení anonymity. Některé odpovědi mohly být tedy zodpovězeny tak, aby identita respondentů nemohla být odhalena, a aby výsledky neměli vliv na jejich zaměstnání. Co se týče hodnotící škály měřící atmosféru ve skupině - SA, je třeba brát v potaz, že zde svoji roli mohly sehrát další vlivy, které vnímání atmosféry v pracovní skupině v době hodnocení mohly ovlivnit. Jako příklady můžeme uvést aktuální pracovní vytížení, aktuální stádium vývoje skupiny, aktuální nastavení jednotlivých členů z hlediska zdravotního stavu a situace v osobním životě.

Jako celkové doporučení pro budoucí výzkum bychom zejména doporučili pracovat s větší časovou dotací, dále si při tvorbě dotazníku velmi důkladně zkontrolovat jeho správnost i několika dalšími osobami. Dále se spíše v případě kvantitativního výzkumu zaměřit pouze na online sběr dat, který je více časově i finančně ekonomický. Jako další doporučení pro navazující výzkum uvedeme jeho plošnou replikaci na širším a rozmanitějším vzorku, případně doplnění o kvalitativní výzkum.

I přes jisté nedostatky si myslíme, že výsledky našeho výzkumu uvedené v diplomové práci mohou přispět při zkoumání teorie vztahové vazby v pracovním prostředí v českých podmínkách a mohou rozšířit poznání v této oblasti.

8 Závěr

Tato diplomová práce se věnuje vztahu emoční empatie, vztahové vazby a atmosféry v pracovních skupinách v pracovním prostředí. Za cíle výzkumu jsme si stanovili popsat souvislosti mezi vztahovou úzkostností, vztahovou vyhýbavostí, mírou emoční empatie a atmosférou v pracovních skupinách. Dále popsat souvislosti mezi stylem vazby (bezpečný/nejistý), mírou emoční empatie a atmosférou v pracovních skupinách. A nakonec popsat jednotlivé pracovní skupiny z hlediska měřených charakteristik.

Na základě stanovených výzkumných otázek a hypotéz jsme chtěli tedy popsat, jak spolu vzájemně souvisí vztahová úzkostnost, vztahová vyhýbavost, míra emoční empatie a vnímání atmosféry ve skupině. Dále jsme chtěli zjistit, zda predikují vztahová úzkostnost, vztahová vyhýbavost a míra emoční empatie vnímání atmosféry ve skupině. Následně jsme chtěli vyzkoumat, zda se liší jedinci s bezpečným a nejistým stylem vazby v míře emoční empatie a ve vnímání skupinové atmosféry.

Z výsledků našeho dotazníkového šetření ze zkoumaného souboru vyplývá, že:

- **Neexistuje** statisticky významná **negativní souvislost** mezi **vztahovou úzkostností** a **vnímáním atmosféry ve skupině**. *Neboli vyšší míra vztahové úzkostnosti ve zkoumaném souboru statisticky významně nesouvisí s nepříznivým vnímáním atmosféry ve skupině.*
- **Existuje** statisticky významná slabá **negativní souvislost** mezi **vztahovou vyhýbavostí** a **vnímáním atmosféry ve skupině**. *Neboli vyšší míra vztahové vyhýbavosti ve zkoumaném souboru statisticky slabě souvisí s nepříznivým vnímáním atmosféry ve skupině.*
- **Neexistuje** statisticky významná **negativní souvislost** mezi **vztahovou úzkostností** a **mírou emoční empatie**. *Neboli vyšší míra vztahové úzkostnosti ve zkoumaném souboru statisticky významně nesouvisí s mírou emoční empatie.*
- **Neexistuje** statisticky významná **negativní souvislost** mezi **vztahovou vyhýbavostí** a **mírou emoční empatie**. *Jedná se o slabou negativní souvislost, která ovšem nedosahuje statistické významnosti. Neboli vyšší míra vztahové vyhýbavosti ve zkoumaném souboru statisticky významně nesouvisí s mírou emoční empatie, jedná se však o slabou negativní souvislost.*
- Nejsilnějším **prediktorem** vnímání **skupinové atmosféry** se ukázal být **T-skór vztahové vyhýbavosti**, který je zároveň **statisticky významný**. *Jinak řečeno stoupne-li T-skór vztahové vyhýbavosti o 1 bod, klesne vnímání příznivosti skupinové atmosféry o 0,325 bodu.*

- Druhým nejsilnějším **prediktorem** vnímání **skupinové atmosféry** je T-skór **vztahové úzkostnosti**, který však již **není statisticky významný**. *Jinak řečeno stoupne-li T-skór vztahové úzkostnosti o 1 bod, klesne vnímání příznivosti skupinové atmosféry o 0,197 bodu.*
- Míra **emoční empatie nepredikuje** vnímání **skupinové atmosféry**.
- **Skupina s bezpečným stylem vazby** dosahuje průměrně **vyšší míry emoční empatie než skupina s nejistými styly vazby**, tento rozdíl však **není statisticky významný**.
- **Skupina s bezpečným stylem vazby** dosahuje průměrně **vyššího skóru při vnímání skupinové atmosféry než skupina s nejistými styly vazby**, tento rozdíl však **není statisticky významný**.

Celkově za hlavní zjištění považujeme:

Existuje statisticky významná slabá negativní souvislost mezi vztahovou vyhýbavostí a vnímáním atmosféry ve skupině. Nalezená slabá negativní souvislost mezi vztahovou vyhýbavostí a mírou emoční empatie nedosahovala statistické významnosti, stejně jako nebyly zjištěny další statisticky významné souvislosti mezi proměnnými.

Jako nejsilnější prediktor vnímání skupinové atmosféry je T-skór vztahové vyhýbavosti, který je zároveň statisticky významný. Jinak řečeno stoupne-li T-skór vztahové vyhýbavosti o 1 bod, klesne vnímání příznivosti skupinové atmosféry o 0,325 bodu. Druhým nejsilnějším prediktorem je T-skór vztahové úzkostnosti, který však již není statisticky významný.

Skupina s bezpečným stylem vazby dosahuje průměrně vyšší míry emoční empatie a průměrně vyššího skóru při vnímání skupinové atmosféry než skupina s nejistými styly vazby, tento rozdíl však není statisticky významný.

Je však potřeba mít na mysli, že tento výzkum je v podstatě případovou studií jediné organizace a pro zobecnování výsledků na oblast psychologie práce a organizace plošně by bylo třeba výzkum replikovat na širším a rozmanitějším vzorku. Hlavní přínos tohoto výzkumu shledáváme v tom, že svými výsledky může přispět na poli výzkumu aplikace teorie vztahové vazby v pracovním prostředí v českých podmínkách a může rozšířit poznání v této oblasti.

9 Souhrn

Tato diplomová práce nese název „Teorie vztahové vazby v souvislosti k emoční empatii a k atmosféře v pracovních skupinách ve výrobním prostředí“ a věnuje se vztahu emoční empatie, vztahové vazby a atmosféry v pracovních skupinách v pracovním prostředí. Práce se skládá z teoretické a praktické části.

V teoretické části práce se zabýváme teorií vztahové vazby, jejími zdroji a vývoji. Následně se zabýváme teorií vztahové vazby v dospělosti s propojením na pracovní prostředí. Dále se věnujeme vymezení empatie, její typologii a stručně jejím projevům v pracovním prostředí. Rovněž se zabýváme problematikou skupiny se zaměřením na pracovní skupinu a na atmosféru ve skupině.

Praktická část práce se zabývá vztahem emoční empatie, vztahové vazby a atmosféry v pracovních skupinách v pracovním prostředí. Jedná se o kvantitativní výzkum, v podstatě však o případovou studii/šetření v rámci konkrétní výrobní mezinárodní organizace v Olomouckém kraji, která čítá cca 200 zaměstnanců. Zde jsme za spolupráce vrcholného vedení v rozmezí měsíce října 2015 oslovili všech 64 osob, které jsou zaměstnány na technicko-hospodářských pozicích. V konečném důsledku výběrový soubor tvoří 12 pracovních skupin, s celkovým počtem 62 zaměstnanců dané výrobní organizace. Z toho je výzkumu celkem zastoupeno 39 osob mužského rodu a 23 osob ženského rodu.

Těmto zaměstnancům byl formou tužka/papír a online formou předložen dotazník skládající se z demografických údajů, ve kterém jsme se dotazovali na rod, věk a dobu vzdělávání v letech, také skládající se ze tří sebesuzovacích škál. První je Škála vztahové vazby – ECR, ta obsahuje 36 položek, kde se uplatňuje dimenzionální přístup k diagnostice vztahové vazby. Škála se skládá ze dvou subškál, první je „vztahová úzkostnost“ a druhá je „vztahová vyhýbavost“. Respondent vyjádří svůj souhlas nebo nesouhlas s daným tvrzením na sedmibodové škále. Druhá je Multi-dimenzionální škála emoční empatie – EES, která obsahuje 30 položek. Jedná se o škálu multifaktoriální, konkrétně obsahuje šest subškál, avšak součtem dílčího skóre můžeme získat celkovou emoční empatii, se kterou v tomto výzkumu pracujeme. Respondent vyjádří svůj souhlas nebo nesouhlas s daným tvrzením na pětibodové škále. Třetí je Škála skupinové atmosféry – SA, která je založena na principu sémantického diferenciálu. Respondenti mají zhodnotit celkovou atmosféru ve své skupině a to pomocí deseti bipolárních adjektiv na osmibodové škále. Škálu jsme převedli ze slovenského jazyka do českého jazyka.

Celkem v tištěné verzi vyplnilo námi požadované demografické údaje a škálu ECR 62 respondentů a 61 respondentů vyplnilo škálu SA. Nakonec celkem 41 respondentů vyplnilo škálu EES v online verzi, která byla administrována dodatečně vzhledem k chybě v zadání tištěné verzi.

Analýza dat proběhla za pomoci deskriptivní a inferenční statistiky. Pracovali jsme s Pearsonovou korelací, dvouvýběrovým T-testem a mnohonásobnou lineární regresí. Dotazníkové šetření probíhalo při dodržování všech etických zásad. Jedním z našich cílů bylo zachování anonymity všech účastníků, proto není společnost jmenována. Také byla poskytnuta informace, že účast na výzkumu je dobrovolná.

Vedle popisu jednotlivých pracovních skupin na základě stanovených výzkumných otázek a hypotéz popisujeme, jak spolu vzájemně souvisí vztahová úzkostnost, vztahová vyhýbavost, míra emoční empatie a vnímání atmosféry ve skupině. Za hlavní zjištění považujeme, že existuje statisticky významná slabá negativní souvislost mezi vztahovou vyhýbavostí a vnímáním atmosféry ve skupině. Dále pak, že nalezená slabá negativní souvislost mezi vztahovou vyhýbavostí a mírou emoční empatie nedosahovala statistické významnosti, stejně jako nebyly zjištěny další statisticky významné souvislosti mezi proměnnými.

Rovněž se zabýváme tím, zda vztahová úzkostnost, vztahová vyhýbavost a míra emoční empatie predikují vnímání atmosféry ve skupině. V tomto ohledu se jako nejsilnější prediktor ukázal být T-skór vztahové vyhýbavosti, který je zároveň statisticky významný. Jinak řečeno stoupne-li T-skór vztahové vyhýbavosti o 1 bod, klesne vnímání příznivosti skupinové atmosféry o 0,325 bodu. Druhým nejsilnějším prediktorem vnímání skupinové atmosféry je T-skór vztahové úzkostnosti, který však již není statisticky významný. Jinak řečeno stoupne-li T-skór vztahové úzkostnosti o 1 bod, klesne vnímání příznivosti skupinové atmosféry o 0,197 bodu.

Nakonec jsme zkoumali, zda se liší jedinci s bezpečným a nejistým stylem vazby v míře emoční empatie a ve vnímání skupinové atmosféry. Za zásadní zjištění pokládáme, že skupina s bezpečným stylem vazby dosahuje průměrně vyšší míry emoční empatie a průměrně vyššího skóru při vnímání skupinové atmosféry než skupina s nejistými styly vazby, tento rozdíl však není statisticky významný.

Hlavní přínos této diplomové práce shledáváme v tom, že svými výsledky z praktické části práce může přispět na poli výzkumu aplikace teorie vztahové vazby v pracovním prostředí v českých podmínkách. Tento výzkum je však v podstatě případovou studií, a proto tyto výsledky nemohou být zobecněny. Zjištění rovněž mohou posloužit jako další podklad pro navazující výzkumnou činnost. Je také potřeba zohlednit, že škála ECR nebyla navržena pro aplikaci v pracovním prostředí, což mohlo mít svůj určitý vliv na výsledky výzkumu. Stejně tak je možné, že některé výsledky mohly být ovlivněny menším rozsahem vzorku. Co však hodnotíme za pozitivní, je to, že z oslovených 64 zaměstnanců se zúčastnilo 62 dotazníkového šetření z dané organizace, kde výzkum probíhal. Co se týče hodnotící škály měřící atmosféru ve skupině - SA je třeba brát v potaz, že zde svou roli mohly sehrát další vlivy, které vnímání atmosféry v pracovní skupině v době hodnocení mohly ovlivnit. I když byli respondenti informováni o tom, že zpracování dat proběhne na anonymní úrovni, mohli se všeobecně projevit jejich obavy z odhalení anonymity.

Jako celkové doporučení pro budoucí výzkum bychom zejména doporučili pracovat s větší časovou dotací a při tvorbě dotazníku velmi důkladně zkontrolovat jeho správnost. Dále se spíše zaměřit pouze na online sběr dat, který je více časově i finančně ekonomický a doplnit jej o kvalitativní výzkum.

Seznam použitých zdrojů a literatury

- Atkinson, R. L., Atkinson, R. C., Smith, E. E., Bem, D. J. & Nolen-Hoeksema, S. (2003). *Psychologie* (2. vyd.). Praha: Portál.
- Bedrnová, E., Nový, I., & Jarošová, E. (2012). *Manažerská psychologie a sociologie*. Praha: Management press.
- Bowlby, J. (2010). *Vazba. Teorie raných vztahů mezi matkou a dítětem*. Praha: Portál.
- Bowlby, J. (2012). *Odloučení*. Praha: Portál.
- Brennan, K. A., Clark, C. L., & Shaver, P. R. (1998). Self-Report Measurement of Adult Attachment. In J. A. Simpson, & W. S. Rholes (Eds.), *Attachment theory and close relationships* (pp. 46-76). New York City: Guilford Press.
- Brisch, K. H. (2011). *Poruchy vztahové vazby*. Praha: Portál.
- Caruso, D. R., & Mayer, J. D. (1998). *A Measure of Emotional Empathy for Adolescents and Adults*. Unpublished Manuscript.
- DeVito, J. A. (2008). *Základy mezilidské komunikace* (6.vyd.). Praha: Grada.
- Dutková, K. (2014). *Vybrané interpersonální vlastnosti osobnosti a ich vztah k Rorschachovské škále orální závislosti*. Nepublikovaná diplomová práce. Olomouc: Univerzita Palackého.
- Evangeli, J. E. (2009). *Diagnostické metody v personalistice*. Praha: Grada.
- Ferjenčík, J. (2000). *Úvod do metodologie psychologického výzkumu*. Praha: Portál.
- Hardy, G. E., & Barkham, M. (1994). The Relationship Between Interpersonal Attachment Styles and Work Difficulties. *Human Relations*, 47(3), 263-281.
- Hartl, P., Hartlová, H. (2010). *Velký psychologický slovník*. Praha: Portál.
- Hazan, C., & Shaver, P. R. (1990). Love and Work: An Attachment-Theoretical Perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(2), 270-280.
- Hewstone, M., & Stroebe, W. (2006). *Sociální psychologie*. Praha: Portál.
- Janoušek, J. (2015). *Psychologické základy verbální komunikace*. Praha: Grada.
- Kollárik, T. (1993). *Sociálna psychológia*. Slovenské pedagogické nakladateľstvo.
- Kollárik, T., Müllner, J., Červenka, I., Farkaš, G., & Kopal, J. (1983). *Škála skupinovej atmosféry (SA). Příručka*. Bratislava: Psychodiagnostické a didaktické testy, n.p.
- Liguori, L. (2013). Attachment Theory: the Relationships between Human Resources and Organizations. *EWOP in Practice*, (5), 55-59.

- Lečbych, M., & Pospíšilíková, K. (2012). Česká verze škály Experiences in Close Relationships (ECR): pilotní studie posouzení vztahové vazby v dospělosti. *E-psychologie*, 6(3), 1-11. Získáno 26. 9. 2015 na www: <http://e-psycholog.eu/pdf/lecbych-pospisilikova.pdf>
- Mikulincer, M., & Shaver, P. R. (2007). *Attachment in Adulthood*. New York City: Guilford Press.
- Mikulincer, M. & Shaver, P. R. (2010). *Attachment in adulthood: structure, dynamics, and change*. New York: Guilford Press.
- Mlčák, Z. (2010). *Prosociální chování v kontextu dispozičních aspektů osobnosti*. Ostrava: Ostravská univerzita Ostrava.
- Mlčák, Z., & Zášková, H. (2009). *Osobnostní aspekty prosociálního chování a empatie*. Praha: Triton.
- Nakonečný, M. (2009). *Sociální psychologie*. Praha: Academia.
- Nakonečný, M. (2005). *Sociální psychologie organizace*. Praha: Grada.
- Pauknerová, D., Hubinková, Z., Králová, T., & Lorencová, H. (2012). *Psychologie pro ekonomy a manažery* (3.vyd.). Praha: Grada.
- Plháčková, A. (2007). *Učebnice obecné psychologie*. Praha: Academia.
- Richards, D. A., & Schat, A. C. (2011). Attachment at (Not to) Work: Applying Attachment Theory to Explain Individual Behavior in Organizations. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 169-182.
- Reiterová, E. (2009). *Základy statistiky pro studenty psychologie*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
- Seitl, M. (2014). *Teorie vztahové vazby v dospělosti a sebeuposouzení osobnostních charakteristik relevantních v pracovním prostředí. Třináctý ročník mezinárodní konference psychológia práce a organizácie 2014 v Starej Lesnej*. Košice: Spoločenskovedný ústav SAV.
- Slaměnik, I. (2011). *Emoce a interpersonální vztahy*. Praha: Grada.
- Svoboda, M., Humpolíček, P., & Šnorek, V. (2013). *Psychodiagnostika dospělých*. Praha: Portál.
- Štikar, J., Rymeš, M., Riegel, K., & Hoskovec, J. (2003). *Psychologie ve světě práce*. Praha: Karolinum.
- Výrost, J., & Slaměnik, I., (Eds.). (2008). *Sociální psychologie* (2.vyd.). Praha: Grada.

Abstrakt diplomové práce

Název práce: Teorie vztahové vazby v souvislosti k emoční empatii a k atmosféře v pracovních skupinách ve výrobním prostředí

Autor práce: Lucie Šimková

Vedoucí práce: PhDr., Martin, Seidl, Ph.D.

Počet stran a znaků: 67, 110 550

Počet příloh: 2

Počet titulů použité literatury: 35

Abstrakt:

Tato práce se věnuje vztahu emoční empatie, vztahové vazby a atmosféry v pracovních skupinách v pracovním prostředí. Jedná se o případovou studii v rámci konkrétní výrobní organizace v Olomouckém kraji. Osloveno zde bylo 64 zaměstnanců na technicko-hospodářských pozicích, z nichž se 62 výzkumu zúčastnilo (39 mužů a 23 žen, rozdělených do 12 pracovních skupin). Těmto zaměstnancům byl předložen dotazník, který se skládal z demografických údajů a ze sebeposuzovacích škál: Škála vztahové vazby – ECR, Multi-dimenzionální škála emoční empatie – EES a Škála skupinové atmosféry – SA, kterou jsme přeložili do češtiny. Celkem v tištěné verzi vyplnilo údaje o sobě a škálu ECR 62 respondentů, 61 respondentů vyplnilo škálu SA a 41 respondentů vyplnilo škálu EES v online verzi. Analýza dat proběhla za pomoci deskriptivní a inferenční statistiky. Vedle popisu jednotlivých pracovních skupin byla zjištěna statisticky významná slabá negativní souvislost mezi vztahovou vyhýbavostí a vnímáním atmosféry ve skupině. Nalezená slabá negativní souvislost mezi vztahovou vyhýbavostí a mírou emoční empatie nedosahovala statistické významnosti, stejně jako nebyly zjištěny další statisticky významné souvislosti mezi proměnnými. Jako nejsilnější prediktor vnímání atmosféry ve skupině se ukázal být T-skór vztahové vyhýbavosti. Za zásadní zjištění také pokládáme, že skupina s bezpečným stylem vazby dosahuje průměrně vyšší míry emoční empatie a průměrně vyššího skóru při vnímání skupinové atmosféry než skupina s nejistými styly vazby, tento rozdíl však není statisticky významný. Hlavní přínos této diplomové práce shledáváme v tom, že svými výsledky může přispět k rozšíření poznání na poli výzkumu aplikace teorie vztahové vazby v pracovním prostředí v českých podmínkách.

Klíčová slova: teorie vztahové vazby, ECR, emoční empatie, pracovní skupina, atmosféra ve skupině

Abstract of the thesis

Title: The theory of Attachment in relation to emotional empathy and atmosphere in working groups within manufacturing environment

Author: Lucie Šimková

Supervisor: PhDr., Martin, Seitl, Ph.D.

Number of pages and characters: 67, 110 550

Number of appendices: 2

Number of references: 35

Abstract:

This thesis deals with the relationship of emotional empathy, attachment and atmosphere in working groups within the work environment. It is a case study of a specific manufacturing organization in Olomouc region. In here, 64 employees at technical-economical positions were asked to participate, 62 of which did (39 males and 23 females, divided into 12 working groups). These employees filled a demographic questionnaire, the Experience in close relationship scale (ECR), Emotional empathy scale (EES) and the Group atmosphere scale (SA). A total of 62 respondents filled the ECR, 61 filled the SA and 41 filled the online version of EES. Data were analyzed using descriptive and inferential statistics. Aside from the description of each working groups, a statistically significant weak negative correlation was found between avoidance and the evaluation of group atmosphere. The weak negative correlation between avoidance and emotional empathy was not statistically significant and neither were any other correlations between the variables. The strongest predictor of group atmosphere perception was the T-score of avoidance. Another finding is that the group with a safe attachment style shows higher scores of emotional empathy and atmosphere evaluation than the group with unsafe attachment style, but these differences are not statistically significant. The main contribution of this work is the extension of knowledge in the field of attachment theory application in the work environment in the Czech Republic.

Key words: Attachment theory, ECR, emotional empathy, working groups, atmosphere in group

Seznam příloh

Příloha č. 1: Formulář zadání diplomové práce

Příloha č. 2: Částečná ukázka dotazníku: úvodní strana, demografické údaje

Příloha č. 1: Formulář zadání diplomové práce

Univerzita Palackého v Olomouci
Filozofická fakulta
Akademický rok: 2013/2014

Studijní program: Psychologie
Forma: Prezenční
Obor/komb.: Psychologie (PS)

Podklad pro zadání DIPLOMOVÉ práce studenta

PŘEDKLÁDÁ:	ADRESA	OSOBNÍ ČÍSLO
ŠIMKOVÁ Lucie	U Cukrovaru 14, Olomouc	F110788

TÉMA ČESKY:

Teorie vztahové vazby v souvislosti k emoční empatii a k atmosféře v pracovních skupinách ve výrobním prostředí

TÉMA ANGLICKY:

The theory of Attachment in relation to emotional empathy and atmosphere in working groups within manufacturing environment

VEDOUČÍ PRÁCE:

PhDr. Martin Seitl, Ph.D. - PCH

ZÁSADY PRO VYPRACOVÁNÍ:

1. Autorka diplomové práce provede rešerši dostupné relevantní literatury a elektronických zdrojů, následně vypracuje přehled k dosavadnímu poznání v okruzích a) teorie vztahové vazby b) teorie vztahové vazby a interpersonální adaptace dospělých c) styly vztahové vazby a jejich charakteristiky v pracovním prostředí d) emoční empatie e) práce, pracovní činnost f) pracovní skupina a její dynamika. 2. Na základě literatury, zpracovaných výpisků a kopií autorka diplomové práce zformuluje osnovu a zpracuje teoretickou a výzkumnou část práce, tj. metody a hypotézy. Postupuje od základního problému a výchozí hypotézy ke stanovení orientační osnovy práce, metodiky a cíle práce. 3. Autorka diplomové práce provede analýzu emoční empatie, stylů vztahové vazby a analýzu atmosféry v pracovních skupinách ve výrobním prostředí. 4. Cílem práce je identifikace souvislostí mezi emoční empatií, styly vztahové vazby a atmosférou v pracovních skupinách ve výrobním prostředí. 5. Metodika výzkumu je kvantitativní výzkum realizovaný prostřednictvím dvou sebeposuzovacích metod a škály skupinové atmosféry. 6. Autorka diplomové práce provede překlad škály skupinové atmosféry ze slovenského do českého jazyka. 7. Výběrový soubor bude v počtu min. 10 pracovních skupin. Metodou výběru bude příležitostný výběr s možnou kombinací s dalším typem. 8. Statistické a technické zpracování dat z výzkumného šetření bude provedeno podle svého kvantitativního charakteru příslušnými statistickými metodami. 9. Parametry práce budou v souladu s metodickými pokyny Katedry psychologie s dodržением všech etických principů.

SEZNAM DOPORUČENÉ LITERATURY:

Bowlby, J. (2010). Vazba: teorie kvality raných vztahů mezi matkou a dítětem. Praha: Portál. Bedrnová, E. Nový I. a kol. (1998). Psychologie a sociologie řízení. Praha: Management Press. Hazan, C., Shaver, P. (1990). Love and work: An attachment theoretical perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 270-280. Liquori, L. (2013). Attachment theory: the relationship between human resources and organizations. *European Work and Organizational Psychology in Practice, Journal of Applied Psychology* 2013, 17 maggio 2013 Littman. Mlčák, Z., & Zášková, H. (2009). Osobnostní aspekty prosociálního chování a empatie. Praha: Triton. Nakonečný, M. (2009). Sociální psychologie. Praha: Academia. Richards, D. A. & Schat A. C. H. (2011). Attachment (Not to) Work: Applying Attachment Theory to Explain Individual Behavior in Organizations. *Journal of Applied Psychology*. 96, 169-182. Slaměnik, I. (2011). Emoce a interpersonální vztahy. Praha: Grada.

Příloha č. 1: Formulář zadání diplomové práce

Podklad pro zadání DIPLOMOVÝ PRÁCE

OSOBNÍ ÚDAJE F110788	ADRESA U Černovce 14, Olomouc	VYSOKÁ ŠKOLA Stávěcká Olomouc
-------------------------	----------------------------------	----------------------------------

Téma práce: *Stávěcká Olomouc*

Vedoucí práce: *Stávěcká Olomouc*

Datum: *20.10.2015*

Podpis vedoucího práce: *[Signature]*

Datum: *20.10.2015*

Podpis studenta: *Sikhan*

Datum: *20.10.2015*

(c) IS/STAG, Portál - Podklad kvalifikační práce, F110788, 20.10.2015 17:33

Příloha č. 2: Částečná ukázka dotazníku: úvodní strana, demografické údaje

Dotazník k diplomové práci „Teorie vztahové vazby v souvislosti k emoční empatii a k atmosféře v pracovních skupinách ve výrobním prostředí“



Vážená paní, vážený pane,

předem velmi děkuji za Váš čas a vyplnění dotazníku k diplomové práci, která má zejména za cíl popsat vztah emoční empatie, vztahové vazby a atmosféry v pracovních skupinách v pracovním prostředí.

Instrukce k vyplnění:

Dotazník se skládá celkem ze tří hodnotících škál, kdy zaznačení jednotlivých odpovědí se mírně liší. Instrukce pro vyplnění budou vždy podrobněji popsány u každé škály zvlášť.

Vyplnění dotazníku zabere cca 20 minut, je zcela anonymní a vyplněním souhlasíte se zpracováním dat. Účast ve výzkumu je dobrovolná.

Nepřemýšlejte dlouho o jednotlivých výrocích. Odpovídejte spontánně a plynule. Nejsou žádné správné a nesprávné odpovědi. Pokud jste ještě nikdy nezažil/a situaci, která je ve výroku popsána, zkuste odhadnout, co byste prožíval/a.

Na závěr nezapomeňte zkontrolovat, že jste nevynechal/a ani jeden výrok.

V případě jakýchkoliv dalších dotazů nebo zájmu o výsledky výzkumu mě neváhejte kontaktovat na e-mailové adrese

Lucie Šimková, studentka Katedry psychologie, FF UP Olomouc

Příloha č. 2: Částečná ukázka dotazníku: úvodní strana, demografické údaje

V úvodu Vás poprosím o následující údaje. U jednotlivých otázek zaškrtněte jednu možnost nebo vepište celé číslo do rámečku.

1. Rod:

- 1 Mužský
2 Ženský

2. Váš věk: uveďte prosím celé číslo

3. Vzdělání: součet let vzdělávání včetně ZŠ (uveďte prosím celé číslo)