

Inkrementální přínos vztahové vazby při predikci pracovní výkonnosti nad rámec aktuální emoční zkušenosti

Teorie vztahové vazby představuje jeden z klíčových rámců pro porozumění regulaci emocí a mezilidskému fungování v dospělosti. Bowlby (1988) konceptualizoval vazebný systém jako biologicky zakotvený mechanismus regulace blízkosti a bezpečí. V dospělosti se tento systém manifestuje prostřednictvím relativně stabilních dimenzí úzkostnosti (hyperaktivace vazebného systému) a vyhýbavosti (deaktivace vazebného systému) (Mikulincer & Shaver, 2007). Hyperaktivace je spojena se zvýšenou emoční reaktivitou a obavami ze ztráty podpory, zatímco deaktivace je charakterizována potlačováním emocí a interpersonální distancí.

V pracovním prostředí mohou tyto dispoziční strategie významně ovlivňovat způsob zvládání zátěže, reakci na zpětnou vazbu i kvalitu spolupráce. Empirická literatura naznačuje, že bezpečnější vazebné strategie souvisejí s vyšší pracovní angažovaností, efektivnější regulací emocí a stabilnějším výkonem (Harms, 2011). Současně však pracovní výkonnost úzce souvisí s aktuální emoční zkušeností. Podle dvoudimenzionálního modelu afektu (Watson & Tellegen, 1985) lze emoční prožívání rozlišit na pozitivní a negativní afekt, které jsou relativně nezávislé. Pozitivní afekt bývá spojen s vyšší aktivací, motivací a výkonem, zatímco negativní afekt může pracovní fungování oslabovat (Bakker & Demerouti, 2007).

Z teoretického hlediska je však klíčová otázka, zda vztahová vazba představuje pouze zprostředkující mechanismus emoční zkušenosti, nebo zda má samostatný dispoziční vliv na pracovní výkonnost. Cílem této studie bylo proto ověřit inkrementální validitu vztahové vazby při predikci pracovní výkonnosti nad rámec aktuální emoční zkušenosti.

V rámci této zprávy byly jako zdrojová data využity údaje získané od 505 respondentů prostřednictvím relevantních dotazníkových šetření realizovaných autorkou v průběhu výzkumné části její bakalářské práce.

Analýza dat a její výsledky

Závisle proměnná

- Pracovní výkonnost operacionalizovaná jako průměrné skóre škály pracovní dedikace (Job Dedication – avg).

Model 1 – Stavové faktory

- Pozitivní afekt (součet vysoké a nízké aktivace)
- Negativní afekt (součet vysoké a nízké aktivace)

Model 2 – Dispoziční faktory

- Hyperaktivační dimenze vztahové vazby
- Deaktivační dimenze vztahové vazby

Metoda

Byla provedena hierarchická lineární regrese (N = 505). V prvním kroku byly zahrnuty proměnné pozitivního a negativního afektu. Ve druhém kroku byly přidány dimenze hyperaktivace a deaktivace.

Tabulka 1: *Hierarchická lineární regrese predikující pracovní výkonnost*

Proměnná	Model 1			Model 2		
	B	SE	β	B	SE	β
Konstanta	3,394 ***	0,176		3,555***	0,207	
Positive affect	0,097***	0,017	0,288***	0,088***	0,016	0,261***
Negative affect	-0,025	0,014	-0,086	-0,024	0,014	-0,082
Hyperactivation				-0.107***	0,022	-0,206***
Deactivation				0,048	0,021	0,096
R ²	0,116			0,167		

Pozn.: *p < 0,05, **p < 0,01, ***p < 0,001

Model 1: F(2, 502) = 32,91, p < 0,001, R² = 0,116

Model 2: F(4, 500) = 25,12, p < 0,001, R² = 0,167

Změna modelu: $\Delta F(2, 500) = 15,43$, p < 0,001, $\Delta R^2 = 0,051$.

Celkový model vysvětluje 16,7 % variance pracovní výkonnosti. V kontextu výzkumu osobnosti a pracovního chování se jedná o efekt střední velikosti. Přírůstek 5,1 % vysvětlené variance lze považovat za prakticky významný, zejména vzhledem k tomu, že attachment představuje relativně stabilní dispoziční charakteristiku.

Výsledky potvrzují, že pracovní výkonnost není determinována pouze aktuálním emočním stavem, ale také hlubšími dispozičními charakteristikami osobnosti. Pozitivní afekt se ukázal jako nejsilnější prediktor výkonu, což je v souladu s modelem pracovních zdrojů a nároků (Bakker & Demerouti, 2007). Emoční energie a pozitivní aktivace pravděpodobně podporují motivaci a kognitivní

flexibilitu. Hyperaktivační dimenze vykazovala konzistentní negativní vztah s výkonem. Tento výsledek lze interpretovat v souladu s teorií attachmentu jako důsledek zvýšené emoční reaktivity, obav z odmítnutí a citlivosti na evaluaci, které mohou narušovat pracovní stabilitu (Mikulincer & Shaver, 2007). Zajímavým zjištěním je pozitivní vztah deaktivační dimenze s výkonem. Tento efekt může odrážet určitou emoční distanci či redukovanou citlivost na sociální stresory, která může v pracovním prostředí dočasně podporovat výkon. Tento vztah však vyžaduje další výzkum.

Závěr

Analýza prokázala, že dimenze vztahové vazby významně přispívají k vysvětlení pracovní výkonnosti nad rámec aktuální emoční zkušenosti. Hyperaktivační tendence byly spojeny s nižší pracovní výkonností, zatímco deaktivační dimenze vykazovala slabý pozitivní vztah. Attachment tedy představuje dispoziční faktor s nezávislým vlivem na pracovní fungování.

Literatura

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
<https://doi.org/10.1108/02683940710733115>.

Bowlby, J. (1988). A secure base: Parent-child attachment and healthy human development. Basic Books.

Harms, P. D. (2011). Adult attachment styles in the workplace. *Human Resource Management Review*, 21(4), 285–296.
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2010.10.006>.

Mikulincer, M., & Shaver, P. R. (2007). *Attachment in adulthood: Structure, dynamics, and change*. The Guilford Press.

Watson, D., & Tellegen, A. (1985). Toward a consensual structure of mood. *Psychological Bulletin*, 98(2), 219–235. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.219>.