

Vztah dimenzí vztahové vazby k pracovní spokojenosti: role emoční zkušenosti a pokročilého modelování

Teoretický rámec

Vztahová vazba představuje relativně stabilní systém regulace emocí a mezilidského chování, který se formuje v raných vztazích a přetrvává i v dospělosti, včetně pracovního prostředí (Mikulincer & Shaver, 2007). Dvě hlavní dimenze, úzkostnost a vyhýbavost, odrážejí míru obav z odmítnutí a tendenci vyhýbat se blízkosti. Tyto charakteristiky ovlivňují nejen kvalitu mezilidských vztahů, ale i pracovní prožívání a hodnocení pracovního prostředí (Richards & Schat, 2011).

Pracovní spokojenost představuje komplexní konstrukt zahrnující kognitivní i afektivní hodnocení práce a patří mezi klíčové indikátory pracovního fungování (Judge et al., 2002). Významnou roli v jejím utváření hraje aktuální emoční zkušenost, zejména pozitivní a negativní afekt (Watson et al., 1988). Tyto afektivní stavy mohou krátkodobě ovlivňovat hodnocení práce nezávisle na stabilnějších osobnostních charakteristikách.

Současný výzkum zároveň upozorňuje, že vztahy mezi psychologickými proměnnými nemusí být vždy lineární a mohou být podmíněny kontextem (Grant & Schwartz, 2011). Proto je vhodné testovat nejen hlavní efekty, ale i možné nelineární a interakční vztahy.

Cílem této studie bylo ověřit, zda dimenze vztahové vazby predikují pracovní spokojenost nad rámec aktuální emoční zkušenosti a zda se tento vztah projevuje nelineárně nebo je modulován negativním afektem.

Metoda

Výzkumný soubor

- Analýza byla provedena na vzorku $N = 505$ respondentů.

Proměnné

Závislá proměnná: pracovní spokojenost

Prediktory:

- pozitivní afekt
- negativní afekt
- úzkostnost
- vyhýbavost

Pokročilé proměnné:

- kvadratický člen úzkostnosti
- interakce úzkostnost \times negativní afekt

Proměnné byly před analýzou centrovány.

Analytický postup

Byla použita hierarchická lineární regrese ve třech krocích:

- Model 1: pozitivní a negativní afekt
- Model 2: + úzkostnost a vyhýbavost
- Model 3: + kvadratický člen a interakce

Výsledky

Tabulka 1 Hierarchická regresní analýza predikující pracovní spokojenost

Proměnná	B	SE	β
Model 1			
Pozitivní afekt	0,215***	0,033	0,28***
Negativní afekt	-0,191***	0,028	-0,29***
Model 2			
Pozitivní afekt	0,205***	0,033	0,27***
Negativní afekt	-0,192***	0,029	-0,29***
Úzkostnost	0,038	0,022	0,08
Vyhýbavost	-0,061**	0,022	-0,13**
Model 3			
Pozitivní afekt	0,205***	0,033	0,27***
Negativní afekt	-0,191***	0,029	-0,29***
Úzkostnost	0,042	0,022	0,09
Vyhýbavost	-0,061**	0,022	-0,13**
Úzkostnost ²	0,012	0,017	0,03
Úzkostnost × NA	-0,007	0,026	-0,01

$R^2 = 0,27$ (Model 1), $0,29$ (Model 2), $0,29$ (Model 3)

$\Delta R^2 = 0,02^*$ (Model 2), $0,00$ (Model 3)

Model 1: $F(2, 502) = 92,05$, $p < 0,001$

Model 2: $F(4, 500) = 49,77$, $p < 0,001$

Model 3: $F(6, 498) = 33,16$, $p < 0,001$

Pozn. B = nestandardizovaný koeficient; SE = směrodatná chyba; β = standardizovaný koeficient.

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Model 1, zahrnující pouze emoční proměnné, byl statisticky významný a vysvětloval 27 % variability pracovní spokojenosti ($R^2 = 0,27$, $F(2, 502) = 92,05$, $p < 0,001$).

Pozitivní afekt se ukázal jako významný pozitivní prediktor pracovní spokojenosti ($\beta = 0,27$, $p < 0,001$), což naznačuje, že jedinci, kteří častěji prožívají pozitivní emoce, hodnotí svou práci příznivěji. Naopak negativní afekt byl významným negativním prediktorem ($\beta = -0,29$, $p < 0,001$), což ukazuje, že negativní emoční zkušenost je spojena s nižší pracovní spokojeností.

Po přidání dimenzí vztahové vazby (Model 2) došlo k malému, avšak statisticky významnému zvýšení vysvětlené variance ($R^2 = 0,29$, $\Delta R^2 = 0,02$, $p < 0,05$). Vyhýbavost byla významným negativním prediktorem ($\beta = -0,13$, $p < 0,01$), což naznačuje, že jedinci s vyšší tendencí vyhýbat se blízkosti vykazují nižší pracovní spokojenost. Úzkostnost nebyla statisticky významná ($p = 0,076$), což naznačuje slabší nebo nepřímý vztah k pracovní spokojenosti.

Zařazení kvadratického členu úzkostnosti a interakce s negativním afektem (Model 3) nevedlo k dalšímu významnému zvýšení vysvětlené variance ($\Delta R^2 \approx 0,00$, ns). Tento výsledek naznačuje, že vztah mezi úzkostností a pracovní spokojeností je v tomto souboru převážně lineární a není významně podmíněn úrovní negativního afektu.

Diskuse

Výsledky studie ukazují, že pracovní spokojenost je primárně ovlivněna aktuální emoční zkušeností. Pozitivní afekt zvyšuje pracovní spokojenost, zatímco negativní afekt ji snižuje, což je v souladu s předchozími výzkumy (Watson et al., 1988).

Vliv dimenzí vztahové vazby byl slabší, avšak částečně významný. Vyhýbavost se ukázala jako negativní prediktor pracovní spokojenosti, což lze interpretovat tak, že jedinci s touto charakteristikou mohou méně využívat sociální zdroje v pracovním prostředí a vykazovat nižší míru zapojení do mezilidských vztahů. Tento mechanismus může vést k celkově méně pozitivnímu hodnocení práce.

Naopak úzkostnost se neprojevila jako významný prediktor, což může naznačovat, že její vliv je více situačně podmíněný nebo se manifestuje prostřednictvím jiných proměnných, například emoční reaktivity.

Nepotvrzení nelineárních a interakčních efektů naznačuje, že vztahy mezi sledovanými proměnnými jsou v tomto případě relativně lineární a nejsou významně podmíněny jejich kombinací. Tento výsledek podporuje využití parsimonních modelů.

Mezi hlavní limity studie patří využití sebesposuzovacích metod, které mohou být ovlivněny subjektivním zkreslením. Dále se jedná o průřezový design, který neumožňuje vyvozovat kauzální závěry. Omezením může být také absence dalších kontextuálních proměnných pracovního prostředí.

Závěr

Studie ukázala, že emoční faktory představují hlavní determinant pracovní spokojenosti, zatímco dimenze vztahové vazby přispívají k jejímu vysvětlení pouze omezeně.

Výsledky naznačují, že i když vztahová vazba přináší statisticky významný příspěvek, její praktický význam je relativně malý ve srovnání s aktuální emoční zkušeností.

Zahrnutí pokročilých regresních prvků nevedlo ke zlepšení modelu, což podporuje využití jednodušších a parsimonních modelů v psychologickém výzkumu.

Zdroje

Grant, A. M., & Schwartz, B. (2011). Too much of a good thing. *Perspectives on Psychological Science*.

Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*.

Mikulincer, M., & Shaver, P. R. (2007). Attachment in adulthood. *Guilford Press*.

Richards, D. A., & Schat, A. C. (2011). Attachment at work.

Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development of PANAS. *Journal of Personality and Social Psychology*.