

UNIVERZITA KARLOVA

Filozofická fakulta

Katedra psychologie

Bakalářská práce



Ing. Petra Fritsch

Okamžitá důvěra (swift trust) v pracovních týmech

Swift trust in work teams

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Bc. Ivana Šípová, PhD.

2023

Poděkování

Ráda bych vyjádřila upřímné poděkování své vedoucí Mgr. Bc. Ivaně Šípové, PhD. za její laskavou podporu a inspirativní vedení v průběhu celého psaní mé bakalářské práce.

Dále bych ráda poděkovala Martinu Fritschovi za jeho trpělivost, kterou mi poskytl během celého mého bakalářského studia, a Pavlu Kubovi za podporu, která byla stěžejní pro jeho dokončení.

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně, že jsem řádně citovala všechny použité prameny a literaturu a že práce nebyla využita v rámci jiného vysokoškolského studia či k získání jiného nebo stejného titulu.



Ing. Petra Fritsch

V Praze dne 16.7.2023

Abstrakt

Bakalářská práce se zaměřuje na uvedení do problematiky tzv. okamžité důvěry (*swift trust*), která typicky vzniká v dočasných či virtuálních pracovních týmech. Jejím cílem je zmapovat dosavadní poznatky ze zahraničních zdrojů, zasadit je do širšího kontextu fenoménu důvěry v pracovním prostředí či týmové dynamiky a navrhnout výzkum, který by dosavadní poznání rozšířil. Teoretická část je rozdělena do tří základních kapitol. První kapitola se věnuje charakteristice a rozlišení pracovní skupiny a týmu, přičemž se také zabývá typologií pracovních týmů za účelem orámování pracovního týmu v souvislosti s okamžitou důvěrou. Ve druhé kapitole jsou stručně uvedeny základní teorie a koncepty fenoménu důvěry. Třetí kapitola práce poskytuje přehled dosavadního poznání konstruktů *swift trust* (pro účely této práce je použit překlad *okamžitá důvěra*), jeho definici a specifika oproti tradičnímu konceptu důvěry. Návrh výzkumu v empirické části cílí na předpoklady a vývoj rané okamžité důvěry v dočasně vytvořených pracovních týmech, které jsou fyzicky na stejném místě a nevykazují znaky virtuality. Tento návrh navazuje na dosavadní výzkumy, adresuje vliv osobnosti jednotlivce a taktéž raných týmových interakcí na počáteční úroveň okamžité důvěry a její vliv na týmový výkon. V případě realizace výzkum přispěje k teoretickému ukotvení fenoménu a zároveň k praktickému využití vzniku rychle se tvořící okamžité důvěry a jejího vlivu na výkon dočasných týmů.

Klíčová slova: pracovní tým; důvěra; okamžitá důvěra; dočasné týmy

Abstract

The bachelor thesis focuses on introducing the issue of swift trust, which typically arises in temporary or virtual work teams. Its aim is to map existing knowledge from international sources, place it in the broader context of trust in work environments or team dynamics, and propose research that would extend the current understanding. The theoretical part is divided into three main chapters. The first chapter focuses on the characteristics and distinctions between work groups and teams. It also examines the typology of work teams to provide a framework for understanding work teams in the context of *swift trust*. The second chapter briefly introduces the basic theories and concepts of traditional trust. The third chapter provides an overview of the existing knowledge on the construct of swift trust, its definition, and its specifics compared to the traditional concept of trust. The research design in the empirical section targets the assumptions and development of early trusting beliefs in temporarily formed work teams that are physically in the same location and do not exhibit signs of virtuality. This research proposal builds on previous studies by addressing the influence of individual personality as well as early team interactions on the initial level of swift trust and its impact on team performance. If implemented, the research will contribute to the theoretical understanding of the phenomenon as well as the practical application of rapidly forming instant trust and its impact on the performance of temporary teams.

Key words: Work Team; Trust; Swift Trust; Temporary Teams

Obsah

Úvod.....	9
I. Teoretická část	11
1. Pracovní skupina a pracovní tým.....	11
1.1. Typy pracovních týmů	13
2. Důvěra.....	17
3. Okamžitá důvěra (swift trust)	20
II. Empirická část.....	24
4. Cíle výzkumu	24
4.1. Výzkumné otázky a hypotézy	25
5. Metodika	26
5.1. Výzkumný design	26
5.2. Výzkumný soubor.....	26
5.3. Proměnné a jejich operacionalizace.....	28
5.3.1. Úroveň jednotlivce.....	29
5.3.2. Úroveň týmu	30
5.3.3. Kontrolované proměnné.....	32
5.4. Procedura	32
5.4.1. Přípravná fáze	33
5.4.2. Realizační fáze.....	35
5.5. Etika výzkumu	37
6. Výsledky	40
7. Diskuse.....	41
7.1. Shrnutí výsledků a srovnání s dosavadním poznáním	41
7.2. Silné stránky a limity výzkumu	42
7.3. Doporučení pro další výzkum.....	45

8. Závěr	47
Reference	48
Seznam příloh	52
Přílohy.....	53
Příloha č. 1	53
Příloha č. 2	54
Příloha č. 3	55
Příloha č. 4	56
Příloha č. 5	57
Příloha č. 6	58
Příloha č. 7	59
Příloha č. 8	61
Příloha č. 9	62
Příloha č. 10	63

„The best way to find out if you can trust somebody is to trust them.“

Ernest Hemingway

Úvod

Základem veškerých vztahů je určitá úroveň důvěry či nedůvěry, aniž by si jej zúčastněné strany leckdy uvědomovaly. V některých situacích ale není dostatek prostoru si ověřovat první dojmy a informace, které jsou o druhé straně postupně získávány. Může se jednat například o rande naslepo nebo o střet s náhodným kolemjdoucím, který nás poprosí o půjčení telefonu, protože se mu ten jeho vybil a potřebuje si neprodleně zavolat. Podobné situace ale mohou vznikat i v pracovním prostředí, kde je potřeba rychle vyřešit nastalý problém, na kterém spolupracují lidé, kteří spolu nikdy před tím nespolečně pracovali a je pravděpodobné, že po vyřešení problému už vzájemně spolupracovat nebudou. Jak v takovém týmu důvěra vzniká? Existuje v něm vůbec?

Ačkoliv je téma důvěry, nebo možná obecněji psychologického bezpečí na pracovišti, jedním ze základních stavebních kamenů dobře fungujících týmů, dostává se mu ve firemní praxi málo pozornosti. Z mé zkušenosti se lídři velmi často zajímají hlavně o nábor nových členů a následně o jejich výkon, aniž by se tázali, co za upoutáním pozornosti k danému pracovnímu místu nebo nadstandardním výkonem vlastně stojí. Důvěra je velmi abstraktní termín, který se ve velké míře zakládá na pocitech, a v dnešní, na výkon orientované společnosti, jim často lidé nepřikládají příliš velký význam. V pracovním prostředí je toto nastavení navíc častokrát explicitně lídry demonstrováno jako žádoucí, přičemž vědomé zpracování emocí a jejich reflexe je právě zaměňováno za jejich absenci. A přitom je právě důvěra jedním z důležitých činitelů toho, jak jejich lidé ve společné činnosti uspějí či nikoliv a tedy jejich podnikání bude úspěšné. Proto je potřeba důvěru zkoumat, chápat a poznatky přenášet do praxe. Nejinak je tomu i u specifických forem důvěry, které mohou vzniknout z nastalých událostí v širším socio-demografickém kontextu (jako například události celosvětového významu nebo fungování firem v režimu práce na dálku). Když je důvěra přítomná, málo kdo si toho všimne. Ale když je důvěra v týmu na bodu mrazu, dokáže tento stav nadělat nemalou paseku.

Práce je rozdělena na teoretickou a výzkumnou část. Cílem teoretické části je podrobně popsat dosavadní poznání a postihnout podmínky, za kterých se okamžitá důvěra tvoří a jak se na základě současného výzkumu od tradiční důvěry liší. Výzkumná část si klade za cíl zkoumat některé z předpokladů vzniku okamžité důvěry a jejich vliv na týmový výkon. Celkovým záměrem je jasnější uchopení fenoménu, indukce dosavadních poznatků a navržení výzkumu, jehož výsledky jsou do praxe jednoduše přenositelné, protože podmínky dočasných týmů jsou velmi nepředvídatelné.

V první kapitole teoretické části se zabývám rozlišením pracovní skupiny a pracovního týmu. V téže kapitole navazuji kategorizací pracovních týmů, která je důležitá pro celkové ukotvení této práce, protože je v ní vymezena definice dočasných pracovních týmů. Druhá kapitola je věnována fenoménu důvěry a obecným východiskům v kontextu pracovního prostředí. Z těchto poznatků následně vychází definice *swift trust* (tzv. *okamžité důvěry*), která je rozebrána v kapitole třetí, kde je zmapován současný stav výzkumu a tedy poznání o tomto specifickém druhu důvěry.

Ve výzkumné části této bakalářské práce navrhuji design výzkumu, který navazuje na současné poznání, reaguje na jeho mezery a pokouší se pojmout empirické zkoumání *swift trust* odlišným způsobem, než tomu bylo v dosud. V českém prostředí navíc nebyla doposud okamžitá důvěra prozatím jakkoliv zkoumána. Tato práce tedy vychází především ze zahraničních zdrojů a je citována dle normy APA, 7. edice (American Psychological Association, 2020).

I. Teoretická část

1. Pracovní skupina a pracovní tým

Skupina je základní jednotkou sociální psychologie a fenoménem, který se projevuje v mnoha oblastech psychologického zkoumání. Forsyth (2010) definuje skupinu jako dva a více jedinců, kteří jsou vzájemně propojeni sociálními vazbami. Taková skupina dle Forsytha vykazuje charakteristiky vzájemné interakce, smyslu nebo cíle její existence, specifickou úroveň nebo potenciál závislosti jejích členů jeden na druhém, struktury a jednoty. V kontextu psychologie práce a organizace dostává tento pojem specifičtější podobu spjatou s prostředím, ve kterém se taková skupina jedinců pohybuje a jaké si stanovuje cíle.

V odborné literatuře lze v tomto ohledu narazit na dva pojmy – pracovní skupinu a pracovní tým. V minulosti tyto dva pojmy užívala velká část autorů zaměnitelně (Fisher et al., 1997), přičemž někteří autoři si této skutečnosti byli vědomi a připouštěli, že mezi pojmy lze rozeznávat určité stupně rozdílnosti, ne však rozdílnosti fundamentální, ale spíše v různých stupních intenzity vzájemné skupinové provázanosti (Guzzo & Dickson, 1996; Cohen & Bailey, 1997). V současnosti autoři tyto dva pojmy odlišují, přičemž oba vykazují určité základní charakteristiky a tedy i rozdíly, na kterých se autoři shodují.

Na definici pracovní skupiny lze dle Forsytha (2010) nahlížet z podobné perspektivy jako na definici jakékoliv jiné skupiny, zasazenou do pracovního prostředí. Riggio (2013, str. 309) definuje pracovní skupinu obdobně a tedy jako těleso dvou či více jedinců, kteří spolu interagují a mají společný cíl či cíle. Taková skupina může dle autora v pracovním prostředí vzniknout formálně či neformálně. Zaměstnavatel například spojí určité zaměstnance, aby se pravidelně scházeli za účelem předávání informací s cílem podněcovat nové myšlenky a invence. Neformální pracovní skupina pak může vzniknout z kolegů a kolegyně, kteří se sejdou, aby svou práci probrali a sdíleli své zkušenosti.

Otázkou rozdílů mezi pracovní skupinou a týmem se v minulosti zabývali i Fischer et al. (1997), kteří definovali rozdíly mezi pracovní skupinou a pracovním týmem pomocí adjektiv, které jim přiřadilo 319 studentů manažerského profesně vzdělávacího programu (MBA). Zatímco pracovní skupině byly přiřazovány charakteristiky jako *vyjednávací*, *networkingové*, *přesvědčovací* nebo jako *suma individuálních cílů*, týmy byly popisovány slovy *kreativní*, *inovativní* či *dobře ohraničené*. Do vlastností společné oběma pojmům byla zahrnována slova jako například *efektivní*, *flexibilní* či *energické*. Z výše uvedeného vyplývá, že ačkoliv mají tyto

dva pojmy leckteré charakteristiky společné, existují také vlastnosti, které je odlišují, a tedy je nelze zaměňovat. Právě kvůli překrývajícím se charakteristikám však může být obtížné v praxi pracovní skupinu od pracovního týmu odlišit.

Definice pracovního týmu bývá často specifikovaná o něco úžeji než definice pracovní skupiny. Autoři se odlišují především v úrovni detailu definic či kladení důrazu na určité charakteristiky. Cohen & Bailey (1997, str. 241) definovaly pracovní tým jako „soubor jednotlivců, kteří jsou vzájemně závislí na splnění svých úkolů, sdílejí odpovědnost za výsledky, sami sebe a ostatní vidí jako neporušenou sociální entitu zasazenou do jednoho nebo více větších sociálních systémů a kteří řídí své vztahy napříč hranicemi organizace, do které patří“.

Kozlowski (2006) definuje také velmi podrobně podmínky, které tým musí splňovat, aby mohl být nazýván týmem. Podle tohoto autora tvoří tým dva a více jedinců, kteří mezi sebou sociálně interagují (zde mimo komunikaci tváří v tvář autor zmiňuje již i virtuální interakci), sdílí jeden nebo více společných cílů a společně pracují na úkolech relevantních pro danou organizaci. Tento autor dále taktéž zmiňuje vzájemnou závislost z hlediska pracovního procesu, cílů i výstupů, odlišných rolí a zodpovědnosti a sdílením náležitosti k určitému vyššímu organizačnímu celku, který má jasně definované vnitřní i vnější hranice a je napojen na širší kontext dosahovaných úkolů.

S relativně jiným pohledem přichází Forsyth (2010), který za tým považuje uskupení, jež se od ostatních sociálních skupin odlišuje vysokou intenzitou a vzájemnou závislostí základních charakteristik běžné skupiny zmíněných výše. Například vzájemná závislost členů týmu se tedy projevuje velmi úzkou spoluprací jednotlivých členů, tedy tak, že by jeden členek bez druhého nebyl schopen dosáhnout stanoveného cíle. Jednotlivci jsou na sobě velmi závislí z hlediska individuálních kompetencí a schopností, bez kterých by se tým neobešel. Tento aspekt zdůrazňuje například i Riggio (2013), podle kterého právě vzájemná komplementarita dovedností odlišuje tým od skupiny, která taktéž sdílí společný cíl či smysl. Forsyth (2010) dále zmiňuje nejenom větší intenzitu vzájemných interakcí, ale i silnější smysl, za jehož účelem byl tým vytvořen, konkrétnější strukturu a jasnější kontury týmové jednotky. „Každý tým je tedy skupinou, ale ne každá skupina je nutně týmem“ (Forsyth, 2010, str. 351).

Jak již bylo zmíněno, dnes již autoři rozlišují, zda se jedná o pracovní skupinu či tým, shodují se na základních charakteristikách, přičemž se ale může lišit míra intenzity, se kterou by měly být v týmu tyto charakteristiky patrné. V této práci se pracovním týmem rozumí uskupení, kde vzniká mezi členy jakýkoliv stupeň závislosti pro dosažení společného cíle, který by bez

jednoho z článků nebylo možné dosáhnout. Aspekty komplementarity kompetencí a vzájemné závislosti se ustálily v téměř všech definicích výše zmíněných autorů a tedy je s nimi v této práci nakládáno jako se stěžejními charakteristikami. Předpokládá se, že v takovém pracovním týmu je jednotlivci na aspekt důvěry kladen vyšší důraz, právě díky vzájemné závislosti, která je pro dosažení cíle stěžejní. Druhy týmů, ve kterých specificky může vznikat okamžitá důvěra, jsou definovány dále v samostatné subkapitole.

1.1. Typy pracovních týmů

Fenomén okamžité důvěry je spojen s konkrétními typy pracovních týmů. Výzkum, který v minulosti v souvislosti s tematikou pracovních týmů probíhal, dal ale vzniknout nepřehlednému množství alternativních taxonomií bez existence zastřešujícího rámce (Hollenbeck et al., 2012). Na kategorizaci pracovních týmů lze nahlížet, stejně jako u spousty dalších fenoménů, z různých dimenzí, a proto se v odborné literatuře nachází poměrně velké množství možných dělení (Devine, 2002). Tato subkapitola je zaměřená na vývoj a stav vymezení časově ohraničených týmů, ve kterých okamžitá důvěra primárně vzniká.

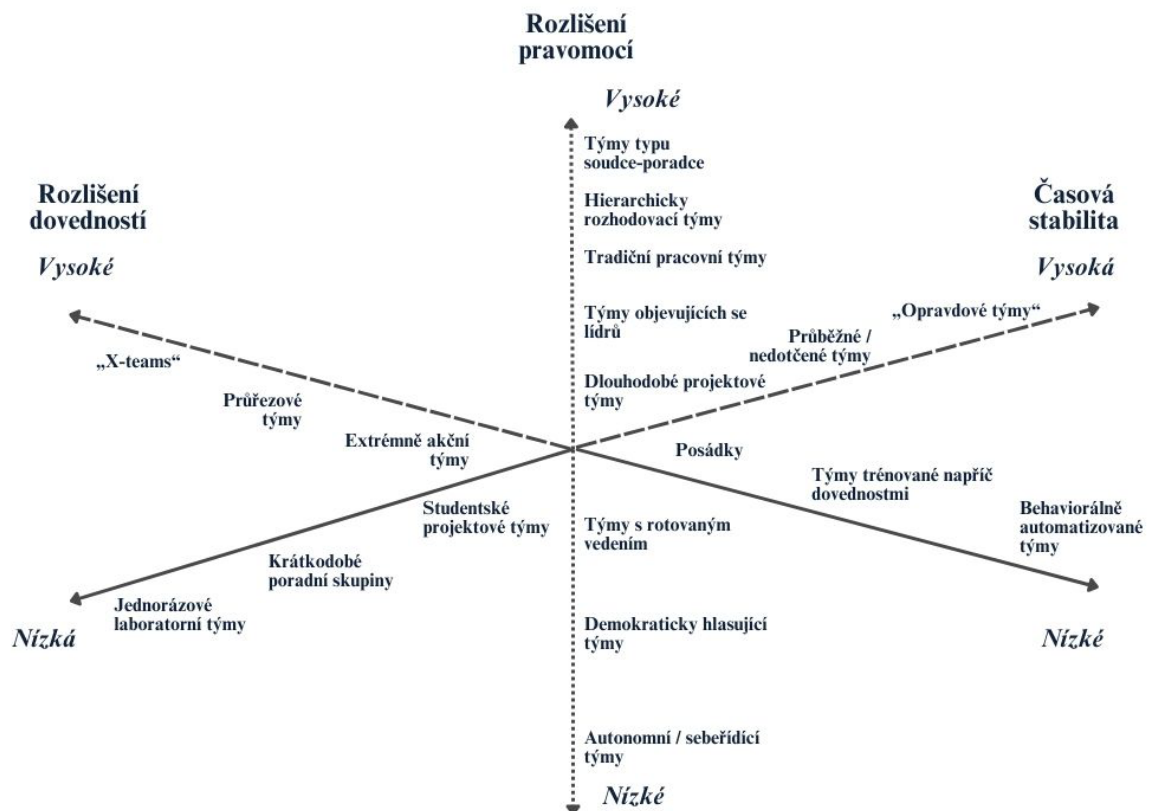
Podle Forsytha (2010) můžeme základní typy pracovních týmů rozdělit do dvou klastrů – *informačního* a *výkonového*. Do informačního klastru dle autora řadíme management, projektové a poradenské týmy, ve výkonovém klastru jsou zařazeny služby, výroba a akční týmy. Forsyth tedy nahlíží na druhy týmů z hlediska jejich funkce. Devine (2002), ze kterého Forsyth při své kategorizaci také vycházel, specifikuje podrobněji v kategorii akčních týmů mj. týmy reagující na mimořádné události, poskytující jakoukoliv formu podpory či intervence. Specifikem těchto týmů je dle autora skutečnost, že jejich cíl je zpočátku nejasný, ale vyžaduje velmi rychlou orientaci v daném prostředí, aby mohl tým relevantně zareagovat. Tato adekvátní odezva je navíc komplikovaná z hlediska jedinečnosti situace, ve které se tým nachází. Důležitou charakteristikou je také přítomnost velmi přísných časových termínů, do kterých musí tým na danou situaci zareagovat, a také možnost velmi vážných důsledků i v případě malých pochybení. Lze si tedy velmi snadno představit právě krizové týmy, ve kterých může být budování důvěry, resp. okamžité důvěry, pro úspěch zásahu stěžejní.

Na roztržitost týmových klasifikací se dále zaměřili Hollenbeck et al. (2012). Na základě čtyřiceti tří definic různých druhů týmů, které získal z dostupné odborné literatury, sestavil trojdimenzionální model, díky kterému lze stanovit, jaké typy týmů a podle jakých kritérií lze v pracovním prostředí definovat (viz Obr. 1). Mezi tyto tři dimenze autoři na škále *vysoká* a *nizká* zařadili 1) rozlišení pravomocí (authority), 2) časovou stabilitu a 3) rozlišení dovedností.

V tématu okamžité důvěry je primárně určující právě dimenze časové stability týmu, konkrétně dočasná existence, jak již bylo zmíněno výše.

Obrázek 1

Trojdimenzionální škálovací rámec pro popis týmů



Pozn.: Převzato a přeloženo z Hollenbeck et al. (2012).

Mezi prvními, kdo se začal zabývat dočasnými systémy ve smyslu týmového fungování byli Goodman & Goodman (1976, str. 494). Tito autoři popsali dočasný systém jako „skupinu různě kvalifikovaných jedinců pracujících na komplexním úkolu během omezeného časového úseku“. Dále uvádějí, že v takto definovaných dočasných systémech chybí oproti časově neohrazeným systémům jinak běžné charakteristiky jako je velmi dobrá znalost sady požadovaných úkolů a procesů, které k jejich dosažení vedou, při využití těch nejefektivnějších dostupných zdrojů. Další autoři tuto definici upřesňovali či rozšiřovali.

Meyerson et al. (1996) například popisují dočasný pracovní tým velmi podobně s doplněním, že naopak konečný cíl, kterého se snaží tým dosáhnout, je relativně jasně definovaný (na rozdíl

od jednotlivých úkolů, které k němu vedou, jak uvedli Goodman & Goodman (1976) a úspěch týmu závisí na těsném a koordinovaném spojení aktivit jednotlivých členů, kteří „předtím společně nikdy nepracovali a nepředpokládá se, že spolu budou pracovat i kdykoliv v budoucnu“. Tato podmínka je pro účely práce zásadní.

Dočasné týmy jsou tedy charakterizovány nejen svým krátkým trváním¹, jak už ze samotného názvu vyplývá, ale i tím, že za tuto krátkou dobu musí dočasné uskupení ve vysoké kvalitě vyvinout značné množství aktivit, které jsou v jinak dlouhodoběji fungujícím týmu již zavedené – přijít s návrhem pracovního plánu, dělat rozhodnutí, dodat doporučení nebo činit úkony, které jsou dobře promyšlené a užitečné ve vztahu k cíli. Z těchto důvodů mohou členové dočasných týmů cítit, že je málo času nebo že naopak není důvod k rozvojovým týmovým aktivitám, které ale mohou pozitivně přispět či podpořit rozvoj týmové důvěry (Dyer & Dyer, 2020). A zatímco stálé týmy mohou těžit ze společné zkušenosti z minulosti, dočasné týmy ji mají pouze velmi málo nebo nemají takovou sdílenou zkušenost žádnou. Přesto musí být jejich členové schopni použít své dovednosti a interagovat mezi sebou tak, aby byli schopni ve stanoveném čase dodat požadovaný výstup (Bechky in Massaro et al., 2019).

Pracovní týmy svou významnou evoluci zažily i během pandemie covid-19. Před rokem 2020 byly (nejen) v českém prostředí normou týmy, které pracovaly z jednoho místa. Jejich členové se pravidelně a většinou každodenně fyzicky potkávali a například v přijímání nových zaměstnanců hrálo místo výkonu práce poměrně zásadní roli. S příchodem pandemie byl však celý svět nucen adaptace na nové podmínky a práce z domova se v oborech a profesích, kde to bylo možné, stala (minimálně po dobu největších výkyvů) novým standardem. Nutno podotknout, že tomuto novému trendu nepodléhají všichni a v řadách managementu firem má i své odpůrce a v současnosti se opět některé firmy navrátily k modelu fyzického docházení do kanceláří. I nyní se však běžně můžeme setkat s nabídkami práce na dálku, která je pro řadu pracovníků benefitem a pro zaměstnavatele může být v konečném důsledku konkurenční výhodou. Již před pandemií se však stala virtualita týmů v souvislosti s důvěrou a okamžitou důvěrou předmětem zkoumání (Jarvenpaa & Leidner, 1999; Robert et al., 2009; Crisp & Jarvenpaa, 2013; Breuer et al., 2016; Hacker et al., 2019; Zakaria & Mohd Yusof, 2020; Yu et al., 2021), což má také vliv na výzkumný design této práce.

¹ Autoři se u stanovení doby trvání dočasných týmů mohou lišit – například Dyer & Dyer (2020) uvádějí, že obvykle tyto týmy fungují šest měsíců až jeden rok.

S pojmem distribuovaný tým, virtuální či globální virtuální tým se lze setkat v řadě studií, které se zaměřují na různá specifika fungování těchto týmů, okamžité důvěry nevyjímaje. Členové takových týmů jsou odděleni jak lokalitou, tak kulturním kontextem, pracují na společném projektu a jejich komunikace je závislá na moderních technologiích a je mediovaná skrze počítač (Jarvenpaa & Leidner, 1999). Mimo výše zmíněné se u virtuálních týmů nachází i další odlišnosti – větší diverzita v pracovních normách a očekáváních (virtuální tým se běžně vyznačuje větší kulturní, jazykovou či oborovou diverzitou jednotlivých členů) a větší požadavky na lídra týmu (Dyer & Dyer, 2020), který je vystaven výzvám plynoucích z řízení týmu na dálku.

Okamžitá důvěra byla původně spjata právě především s aspektem dočasnosti vytvořeného týmu. Virtualita se, jakožto další charakteristika, do studií těchto týmů brzy připojila. Domnívám se, že se tak stalo z toho důvodu, že v současné době mohou být ve virtuálním prostředí dočasné týmy běžnější a někdy také jednodušší praxí (pokud to dovoluje předmět činnosti týmu). Z mého pohledu se však dostatečně neprozkoumal fenomén okamžité důvěry v jeho původní definici, která souvisí pouze s dočasností (viz kapitola č. 2). Žádná ze studií také doposud jasně nespecifikovala rozdíly mezi rozvojem důvěry v dočasných týmech a dočasných virtuálních týmech. Studií zkoumající okamžitou důvěru v dočasných týmech bez znaků virtuality není mnoho a ty, které byly publikovány, jsou již staršího data, jako například již zmiňovaní Meyerson et al. (1996). Novější studie většinou pracují s aspektem virtuality. Proto je z mého pohledu důležité prozkoumat vznik důvěry v dočasných týmech, bez znaků virtuality a oddělit tak specifika vlivu na její vznik a rozvoj, která se mohou jednotlivých charakteristik týkat.

V této práci dále pracuji s termínem dočasný tým podle definice Meyersona et al. (1996), kteří rozšířili definici autorů Goodman & Goodman (1976). V Hollenbeckově trojdimenzionálním rámci by se tyto týmy nacházely vždy v levé části škály Časová stabilita, což je jejich určující a primární charakteristikou. Na další dvě dimenze (*rozlišení pravomocí, rozlišení dovedností*) není v této práci brán zřetel, ačkoliv se i u krátkodobých týmů dají tyto charakteristiky sledovat.

2. Důvěra

Jak již bylo zmíněno v úvodu, důvěra je základním stavebním kamenem jakýchkoliv vztahů – a to nejen interpersonálních, jak je často na důvěru nahlíženo, ale například i vztahů vůči abstraktním konstruktům, jakými mohou být například instituce, či vztahu sám k sobě. V pracovních týmech může pozitivně ovlivnit mj. týmovou efektivitu a tento vztah je ještě silnější, pokud se jedná o virtuální tým (Breuer et al., 2016). Důvěra je tedy důležitým předpokladem pro úspěšné dosažení týmového cíle. Na důvěru, jakožto na multidisciplinární fenomén, také jinak nahlíží psycholog, jinak ekonom a jinak sociolog (Lyon et al., 2016). V této práci je na důvěru pohlíženo výhradně z psychologického hlediska, nejprve krátce v obecné rovině, poté v kontextu oboru psychologie práce a organizace a pracovních týmů.

Předchozí studie předložily tři základní dimenze, podle kterých lze na důvěru v psychologii nahlížet. Dle Rottera (1967) ji například můžeme vnímat jako individuální dispozici. Dále na důvěru lze pohlížet jakožto na psychický stav, který spočívá v přijetí zranitelnosti na základě pozitivních očekávání od druhého (Rousseau et. al., 1998). Někteří autoři také důvěru definují jako pozorovatelné chování vůči druhému (Mayer, 1995), které, jak zmiňuje Juhaňák (2011), se stalo důležité hlavně v rámci rozvoje směrem k empirickému výzkumu, jelikož psychický stav není přímo pozorovatelný. Autoři však nejčastěji uvádí, že důvěra je psychický stav, který se vyznačuje vzájemnými komplexními vztahy mezi očekáváními a záměry druhé strany, ochotou akceptovat vlastní zranitelnost a osobnostními dispozicemi obou zúčastněných stran (Costa et. al., 2018; Lyon et. al, 2016). Podle těchto autorů jde tedy o kombinaci osobnostních dispozic a psychického stavu. V této práci je nadále nakládáno s touto definicí.

Důvěra také úzce souvisí s tradiční teorií sociální výměny, které je nedílnou součástí, a předpokládá, že každé jednání lze vysvětlit jako směnný „obchod“, kdy jedinci vztahy udržují pro prospěch, který jim přináší (Výrost et al., 2019). Blau (1964) předpokládal, že důvěra se postupně rozšiřuje v reakci na pozitivní interakce, ale také popsal, že důvěra je nutná pro samotné zahájení sociální směny. Stejný autor také upozorňoval na očekávání chování podle rolí obou stran a spekoval, že jsou tato očekávání založena spíše na vnímání symbolů prostředí než na zkušenosti s druhou stranou. Holz (2013) shrnuje poznatky o procesu vzájemného vlivu důvěry, interakcí sociální směny a následně vnímané spravedlnosti. Podle autora lze říci, že existují poměrně přesvědčivé důvody pro to, že jedinci s nízkou důvěrou budou pravděpodobně vnímat události v negativním světle, zatímco jedinci s vysokou důvěrou budou stejné události vnímat pozitivněji.

Současné poznání se také zabývá fenoménem psychologického bezpečí (*psychological safety*) v pracovním prostředí, které je běžně ve studiích s důvěrou velmi těsně propojeno. Amy C. Edmondson, která je pravděpodobně nejvýznamnější vědeckou popularizátorkou tohoto fenoménu, pojmy *psychologické bezpečí* a *důvěra* odlišuje, avšak uvádí, že "mají mnoho společného: oba popisují psychologické stavy zahrnující vnímání rizika nebo zranitelnosti a rozhodování o minimalizaci negativních důsledků a oba mají potenciální pozitivní důsledky pro pracovní skupiny a organizace," (Edmondson, 2004, s. 243). Podle Edmondson je ale právě důvěra mezi členy týmu (nebo vedoucími pracovníky) pravděpodobně nejvlivnějším, i když ne jediným, faktorem a činitelem, který ovlivňuje a tvoří psychologické bezpečí týmu. V této práci je nakládáno pro lepší přehlednost pouze se samotnými koncepty *důvěra* a *týmová důvěra*, které jsou pak dále rozebírány v kontextu okamžité důvěry v pracovních týmech.

Dále je třeba zmínit, že je žádoucí odlišovat pojmy *důvěra* a *důvěryhodnost* (*trust* a *trustworthiness*), které se vážou k odlišným subjektům existujícího vztahu. Zatímco důvěra reflektuje již zmíněnou ochotu akceptovat vlastní zranitelnost, a tedy stojí na straně důvěřujícího, důvěryhodnost znamená do jaké míry je důvěřovaný důvěry hoděn (Cogliser et al., 2012). Tyto termíny by neměly být zaměňovány. Tato práce se zaměřuje částečně na stranu důvěřujícího, z hlediska jednotlivce a člena týmu, a částečně na stranu důvěřovaného, kde důvěřovaným je právě pracovní tým. V textu jsou použity tyto dva termíny – *důvěřující* (ve vztahu k důvěře) a *důvěřovaný* (ve vztahu k důvěryhodnosti).

Chua et al. (2008) rozlišují dále dvě základní složky důvěry – kognitivní a afektivní. Kognitivně založená důvěra vychází z informací o chování, které jsou danému člověku k dispozici, a úsudku založeném na kompetencích a spolehlivosti druhé osoby. Afektivně založená důvěra je naopak postavená na emočních investicích, péči, blahobytu partnerů a vzájemnosti (Rempel et al., 1985).

Tím, jaké faktory úroveň důvěry ve vztahu dvou stran v pracovním prostředí ovlivňují, se také zabýval i Mayer et al. (1995), kteří rozlišují tři základní determinanty na straně důvěřovaného a jeden na straně důvěřujícího. *Schopnosti*, *shovívavost* a *integrita* jsou faktory vyskytující se na straně důvěřovaného. *Schopnostmi* se rozumí skupina dovedností, kompetencí a charakteristik, které zainteresované straně umožňují mít vliv v určité oblasti, které se vztahuje k úkolu či problému, který spolu tyto dvě strany řeší. *Shovívavostí* se rozumí míra, do jaké je důvěřovaný ochotný působit důvěřujícímu dobro s odhlédnutím od osobních egocentrických motivů zisku, neboli se jedná o vlastní vnímání pozitivní orientace důvěřovaného vůči

důvěřujícím. Na *integritu* je v tomto modelu nahlíženo jako na soubor zásad, které důvěřující považuje za přijatelné a kterých se důvěřovaný drží. Všechny tyto předpoklady na straně důvěřovaného ovlivňuje dle autora sklon k důvěře na straně důvěřujícího, na který je nahlíženo z pohledu vlastnosti osobnosti – obecné *osobní (ne)ochoty důvěřovat druhé straně*. Tento faktor je v čase stabilní a ovlivňuje všechny výše zmíněné složky na straně důvěřovaného.

Searle et al. (2017) upozorňují na to, že by vždy mělo být jasné specifikováno, zda se jedná o důvěru uvnitř týmu mezi jeho členy nebo o důvěru mezi jednotlivými týmy, a tyto dvě kategorie odlišují. U tzv. intra-týmové důvěry dále odlišují, zda se jedná o horizontální vztah (tedy důvěra mezi členy týmu) nebo vertikální vztah (důvěra v týmového lídra a naopak důvěra týmového lídra ve své podřízené). Tato práce se v tomto ohledu zabývá intra-týmovou horizontální důvěrou.

Důvěra v týmech je často nahlížena pouze z pohledu těch aspektů, které mají do pracovních týmů pozitivní vliv. Jak ale uvádějí Costa et al. (2018) může být týmová důvěra spojena i s negativními důsledky a to především v těch případech, kde může její vysoká úroveň zapříčinit nežádoucí, přílišnou skupinovou konformitu a tzv. *groupthink*, kdy se členové týmu snaží o jednomyslnost a jejich motivace realisticky posoudit alternativní způsoby chování je potlačena (Ransom, 1974). To může být nežádoucí například v kreativních, obchodních či dalších týmech, ve kterých je stěžejní, aby jejich členové dokázali myslet takzvaně „out of the box“, neboli u nich dominovalo divergentní myšlení.

Důvěra je fenoménem, který je velmi široký a promítá se do každodenního života běžné populace, pracovní oblasti nevyjímaje. Ovlivňuje všechny vztahy v tom nejširším slova smyslu, proto je obzvlášť důležité ji pro účely jakékoliv práce dostatečně orámovat a definovat. V této práci vycházím z definice a předpokladu, kdy se na důvěru nahlíží jak na osobní predispozici tak na psychický stav a tedy ji ovlivňuje jak důvěřující tak důvěřovaný. Dále v této práci s pojmem *důvěra* nakládám pouze v kontextu pracovního prostředí a pracovních týmů.

3. Okamžitá důvěra (swift trust)

Předchozí kapitola shrnuje dosavadní poznání a teorie důvěry, které jsou stěžejní i pro definování okamžité důvěry jako její specifické formy. Právě proto, že okamžitá důvěra z tradičního konceptu důvěry vychází, vykazují oba koncepty taktéž společné charakteristiky, které jsou ale v případě okamžité důvěry ovlivňovány především nedostatkem času k získání informací, na základě kterých se důvěra mezi stranami tvoří. Tato skutečnost ovlivňuje dynamiku procesu, jak je rozebráno v odstavcích níže.

Prvními z autorů, kteří u dočasných systémů definovali *okamžitou důvěru (swift trust)* byli Meyerson et al. (1996), z jejichž práce vychází většina současných studií tohoto fenoménu. Ti *swift trust* označují jako unikátní formu důvěry, která se vyznačuje spíše „konáním“ než „vztahováním se“. Dalšímu zkoumání podrobili okamžitou důvěru Crisp & Jarvenpaa (2013), kteří definovali, a navázali tím na Meyersona (1996) a Chua et al. (2008) níže, že okamžitou důvěru tvoří dvě složky – kognitivní, která, jak již bylo zmíněno, stanovuje počáteční očekávání, a normativní (nikoliv afektivní), která důvěru dále rozvíjí a podporuje či rozvrací předešlé úsudky. Zatímco kognitivní složka určuje počáteční úroveň důvěry, která může být založena na osobních predispozicích, zastávané roli nebo zkušenostech o této roli z minulosti, skrze tzv. normativní akce se úroveň okamžité důvěry ve virtuálním týmu rozvíjí a dále upravuje. Normativními akcemi lze rozumět jakékoliv chování a interakci, které jsou v dané skupině považovány za vhodné a žádoucí (Crisp & Jarvenpaa, 2013). Tato práce se věnuje především počáteční úrovni důvěry formující se v dočasných týmech, které se tvoří za účelem dosažení konkrétního a jasně specifikovaného cíle, a které mají omezenou dobu životnosti. Z pohledu autorů Crisp & Jarvenpaa se tedy zaměřuje na její kognitivní složku, která se objevuje v počátku vzniku okamžité důvěry a podle dalších autorů na ni může působit několik faktorů.

Kroeger et al. dosavadní poznatky výzkumu o základech okamžité důvěry shrnuli ve své studii z roku 2021 a jmenovali šest základních aspektů, které podle předchozích výzkumů významně přispívají k jejímu okamžitému zformování: (1) jasnost rolí; (2) institucionální kategorie a reputace; (3) sklon důvěřovat; (4) stíny budoucnosti; (5) aktivní zapojení a (6) chování ‚jakoby‘. Tyto jednotlivé aspekty jsou níže jeden po druhém popsány a nastíněny z hlediska historie jejich zkoumání, tedy důvodů, proč je Kroeger et al. do své studie zahrnuli.

Jasnost rolí souvisí s interakcí na základě očekávání od sociální role dotyčného. Pro vznik okamžité důvěry je jasnost v tom, kdo jakou roli v týmu zastává, jedním ze základů jejího

vzniku. Podle Chua et al. (2008) se v *swift trust* jedná o kognitivní formu důvěry, která je založená spíše na informacích o chování důvěřovaného a úsudku důvěřujícího. Jak již ale bylo zmíněno výše, čas na získání těchto informací jednotlivé strany nemají, proto se důvěřující spoléhají na zkušenosti o dané roli. Kognitivní aspekt důvěřování se tedy vztahuje ke zkušenostem z minulosti, které se nevztahují ke konkrétní osobě, nýbrž k zastávané roli. Tato důvěra je tedy ztělesněná kompetencemi, které by měla daná role nést, a je spojená s důvěrou v daný obor. Zřetelně se dá tato charakteristika demonstrovat na příkladu lékaře, kterého pacienti neznají osobně, je pro ně cizí osoba, ale důvěřují medicíně a tedy tomuto lékaři, že je uzdraví. Pokud se pak jedinec chová jinak, než jsou očekávání od jeho role, může toto chování opačně vyvolat nedůvěru. Okamžitá důvěra je tedy podle Meyerson et al. (1996) specifická mimo jiné právě v tom, že spolu lidé interagují spíše jako s připsanými rolemi, než jako s individualitami.

Výše popsaná rolová očekávání jsou také navázaná na prostředí a jeho kontext, ve kterém figurují. Meyerson et al. (1996) taktéž považují rysy daného prostředí, ve kterém se tým formuje za významné činitele okamžité důvěry. Ty podle autorů určují zdroje, které tým může či nemůže použít a tedy také ovlivňuje zvládnutí případné zranitelnosti pomocí předstírání důvěry (viz níže). Právě kontext samotnou zranitelnost a očekávání definuje a skutečnost, že je velmi důležitý ukazují i Lester & Vogelgesang (2012), kteří uvádí příklad na filmovém štábu natáčejícím nový filmový snímek a vojenském útvaru řešící akutní vojenskou misi. „Pokud filmový štáb selže, peníze jsou ztracené a reputace jednotlivých členů štábu i celku nejspíše utrpí – to je velmi nešťastné, ale pořád nešťastné v určitém omezeném rozsahu. Pokud ale selže vojenský útvar, budou utraceny lidské životy a utrpí tím reputace celého národa,“ (Lester & Vogelgesang, 2012, str. 180).

Dalším základním faktorem podle Kroegera et al. (2021) působícím na vznik okamžité důvěry jsou *institucionální kategorie a reputace*, která souvisí s očekáváními z jiných kategorií, než jsou sociální role. Mohou to být například tituly či příslušenství k jakýmkoliv jiným institucím, které jsou pro druhou stranu důvěryhodné. Pokud působí člen týmu například v roli vývojáře, dosažené vzdělání, certifikace či příslušenství k různým komunitám či institucím, může dle dosavadních poznatků okamžitou důvěru formovat.

Sklon důvěřovat je osobnostní predispozicí založené na zkušenostech, jak již definovali dříve Robert et al. (2009). Do rozhodnutí, za důvěřovat či nikoliv, vstupují dle těchto autorů především osobnostní predispozice, které jsou obecným postojem každého jedince založených

na předešlých zkušenostech a (ne)naplněných očekáváních, stejně tak jako na přímo pozorovaném chování u primárních pečovateli. Dle autorů obecný vyšší sklon k důvěře přímo pozitivně ovlivňuje důvěru k ostatním členům virtuálního týmu. Meyerson et al. (1996) dokonce tvrdí, že se okamžitá důvěra do určité míry vyskytuje nezávisle na objektu vnímání a spolupracovníci jedince v dočasném systému fungují v podstatě jako zástupný symbol naučených tendencí a kognitivních struktur, které poskytují vodítka pro důvěru či nedůvěru.

Stíny budoucnosti se vztahují na pravděpodobnost, zda spolu ještě někdy v budoucnu budou jednotlivci interagovat. Ústředním bodem této logiky je, že důvěra vyplývá z případné opakované spolupráce a že vytváření důvěry je záměrné – je založeno na racionálním posouzení podmínek s výhledem do budoucna. Dotyčným se tak může vyplatit chovat se tak, jako by druhým důvěřovali, a to i ve zranitelných situacích. Pokud zisk očekávaný ze spolupráce převáží nad ziskem z chování ve vlastním zájmu, vzniká spolupráce na základě reciprocity (Poppo et al., 2008). Jedná se tedy o obdobný princip jako u teorie sociální směny zmíněné v předchozí kapitole. U dočasných týmů záleží také na populaci, ze které jsou členové do dočasného týmu vybráni. Čím menší tato populace je, tím větší je pravděpodobnost, že se při znovu opakování řešeného problému v týmu sejdou více či méně stejné osoby (Meyerson et al., 1996).

Na aspekt *aktivní zapojení* nahlíželi Iacono & Weisbend (1997), a Kroeger et al. (2021) tento aspekt také vzali v potaz, z pohledu proaktivního, entusiastického a generativního jednání, při němž může okamžitá důvěra vzniknout jako postranní produkt. Dalšími autory, kteří zkoumali okamžitou důvěru z podobné perspektivy, avšak ve virtuálním prostředí, jsou Sirka L. Jarvenpaa et al. (1998). Ti mimo jiné zjistili, že týmy, ve kterých byla změřena vysoká úroveň důvěry, vykazují znaky okamžité důvěry definované dle Meyerson et al. (1996). Základy takové důvěry lze podle autorů pozorovat už u zcela prvních interakcí – v případě výzkumů týkajících se virtuálních týmů u prvních úderů do klávesnice – a stejně jako velmi raná proaktivní komunikace je pak velmi důležité i další responsivní chování, kde rozvoji důvěry pomáhá právě explicitní verbalizace závazku, nadšení a optimismu (Jarvenpaa & Leidner, 1999).

Posledním základním faktorem podílejícím se na vzniku okamžité důvěry bylo Kroegerem et al. (2021) definováno *chování jakoby*, kdy se členové týmu chovají, jako by důvěra byla přítomná, ale předpoklady pro její vznik nemohly nastat. V různých obměnách byly tyto předpoklady zkoumány odděleně i v předchozích studiích a bylo pozorováno, že některé dočasné týmy vykazují chování, které se důvěře podobá, avšak tradiční zdroje důvěry, jako například

vzájemné poznávání, plnění slibů či sdílených zkušeností a zážitků, v minulosti nemohly být splněny. „V tomto ohledu se dočasné systémy chovají jako by důvěra byla přítomná, avšak neexistence společně sdílené minulosti jejímu vzniku brání,“ (Meyerson et al., 1996, str. 167).

Právě proto, že vzájemná práce na zadaném cíli musí být v dočasně vzniklých týmech zahájena co nejdříve, a tím se vracíme k základnímu rozdílu časové dotace u tradiční důvěry a okamžité důvěry, je podle autorů důležité si vystačit s jakýmkoliv dostupnými informacemi před podrobným sledováním, které by vyžadovalo více času, než je v danou chvíli možné alokovat, proto členové skupiny tuto observaci a úsudek přeskakují ve prospěch soustředění se na splnění cíle týmu. Jak potvrzují Kroeger et al. (2021), okamžitou důvěru nelze budovat na konkrétní zkušenosti z minulosti ani ji budovat v průběhu času, ale je potřeba udělat rychlé rozhodnutí, zda důvěřovat či nedůvěřovat. Dále ve svých závěrech Meyerson et al. (1996) uvádějí, že z hlediska zainteresovaných jedinců se jedná spíše o pragmatickou strategii, jak se vypořádat s nejistotami. Dalo by se tedy říci, že cíl tak dostává nejvyšší prioritu, vztahy ustupují do pozadí a důvěra mezi členy týmu v podstatě neexistuje či ji členové týmu pouze automaticky předstírají.

Je více než zřejmé, že se tyto činitele v různých kombinacích navzájem ovlivňují a nejsou izolovány jeden od druhého. Stejně jak role lékaře figuruje v kontextu sociálního prostředí, interakce s druhou stranou, institucionální podporou či například osobnostními predispozicemi, tak i v jakýchkoliv dočasných systémech na vznik okamžité důvěry působí více faktorů současně. Tato práce na výzkum Kroegera et al. (2021) navazuje a s některými těmito předpoklady pro rozvoj okamžité důvěry dále pracuje i v návrhu předloženého výzkumu.

II. Empirická část

Oblast výzkumu v tématu okamžité důvěry je stále značně roztržštěná a to především kvůli skutečnosti, že se jedná o poměrně nové téma, které je doposud spíše okrajové. S celosvětovou pandemií covid-19 však vyvstalo z hlediska týmové spolupráce nesčetně otázek týkajících se týmového fungování v nestandardních podmínkách, jako například virtuální prostředí či zvýšená flexibilita. Tento fakt se projevuje i u fenoménu důvěry, která je spojená s týmovými vztahy, jejichž podoba se v takovém nastavení může proměňovat.

Dosavadní výzkumy se od svého počátku zaměřují především na specifika okamžité důvěry v porovnání s jejím tradičním typem vznikajícím ve standardně utvářených týmech či v interpersonálních vztazích (např. Meyerson et al., 1996; Robert et al., 2009). Základ pro systematické zkoumání okamžité důvěry položil Jarvenpaa, který začal obecně zkoumat důvěru ve virtuálních týmech (Jarvenpaa et al., 1998; Jarvenpaa & Leidner, 1999; Jarvenpaa et al., 2004). Později na podobný kontext virtuality začali další autoři aplikovat okamžitou důvěru (Robert et al., 2009; Yusof & Zakaria, 2012; Crisp & Jarvenpaa, 2013; Murthy et al., 2013), u které se ve virtuálním prostředí objevují podobné charakteristiky jako u dočasných týmů, kde ji definovali Meyerson et al. (1996). Aktuální zkoumání fenoménu okamžité důvěry se stále zaměřuje na předpoklady jejího formování (Yusof et al., 2017; Zakaria, 2017; Kroeger et al., 2021).

Kroeger et al. (2021) zkoumali šest jimi definovaných aspektů podílejících na vzniku okamžité důvěry retrospektivně dotazníkovou metodou na vzorku 172 projektových manažerů, kteří si měli vybavit jeden ze svých minulých, časově ohraničených a dokončených, projektů. Z výzkumu vyplynulo, že pozitivní vztah se na základě korelační i regresní analýzy nachází mezi okamžitou důvěrou s aspekty *jasnost rolí*, *sklon důvěřovat* a *stíny budoucnosti*. U zbylých třech možných aspektů vzniku swift trust nebyl pozitivní vztah jednoznačně podpořen.

Zmíněný výzkum Kroegera et al. je jedním z prvních, který se pokouší o indukci dosavadních roztržštěných poznatků o okamžité důvěře, a snaží se toto poznání shrnout a zkoumat jej soudržně. Tato práce na výsledky výzkumu Kroegera et al. (2021) navazuje a přejímá z ní některé aspekty podílejících se na vzniku *swift trust*.

4. Cíle výzkumu

Výzkumným problémem fenoménu okamžité důvěry stále zůstává nejasnost v základních předpokladech pro její rozvoj a ukotvení v různých typech pracovních týmů. Vzhledem k tomu,

že byla okamžitá důvěra doposud zkoumána především ve virtuálních a zároveň dočasných týmech, zůstává otázkou, na jakých základech se důvěra tvoří v týmech, které tyto charakteristiky nesdílí – tedy ve virtuálních týmech, které nemají určen datum zániku, a v dočasných týmech, které fungují z jednoho místa nevirtuálně.

Okamžitá důvěra byla původně definována pouze v kontextu dočasnosti. Ačkoliv by se mohlo zdát, že zkoumání virtuálních týmů by mělo mít v době práce na dálku, jako jednoho z nových standardů, vyšší prioritu, jasné oddělení podmínek, za kterých se může okamžitá důvěra formovat, je nezbytné pro pochopení jejího vzniku a případně zkoumání následného vývoje. Věřím také tomu, že formování dočasných, geograficky kohezních a velmi často krizových týmů, které se zformují za účelem dosažení časově ohraničeného cíle, je a bude stále aktuální (válečná situace na Ukrajině, zemětřesení v Turecku a v Sýrii, covid-19, tornádo na Moravě atd.).

Návrh výzkumu je předložen tak, aby v případě realizace ověřil sílu vztahu mezi některými Kroegerem definovanými předpoklady a okamžitou důvěrou v týmu, který nevykazuje znaky virtuality. Záměrem je také zjistit, zda se vysoká úroveň okamžité důvěry může pojit s lepším zvládnutím zadaného úkolu, tedy lepším výkonem týmu.

4.1. Výzkumné otázky a hypotézy

V hypotézách pro účely tohoto návrhu výzkumu operuji se třemi předpoklady okamžité důvěry podle souhrnu Kroegera – *sklon důvěřovat*, *jasnost rolí* a *chování „jakoby“*. Ostatní kategorie by bylo v nastaveném designu výzkumu obtížnější pozorovat, nemanipulovat s nimi či je kontrolovat. Hypotéza H₄ navazuje na výzkumy týkající se psychologického bezpečí v souvislosti s výkonností týmu a testuje tento vztah v prostředí dočasného týmu.

Hypotézy byly stanoveny následovně:

H₁: Vyšší osobní sklon k důvěře signifikantně predikuje vysokou úroveň počáteční okamžité týmové důvěry.

H₂: Jasné nastavení rolí v týmu signifikantně predikuje vysokou úroveň počáteční okamžité týmové důvěry.

H₃: Jednání důvěryhodným způsobem, dokud nebudou k dispozici lepší důkazy (chování „jakoby“), signifikantně predikuje vysokou úroveň počáteční okamžité důvěry.

H₄: Vysoká úroveň počáteční týmové důvěry signifikantně predikuje lepší týmový výkon (dosažení lepšího času v únikové hře).

5. Metodika

5.1. Výzkumný design

Návrh výzkumu předkládá ověření již předložené teorie a byla tedy zvolena kvantitativní metoda zkoumání. Za výzkumný design byla zvolena průřezová studie – data budou sbírána v určitém časovém bodu z výběru cílové populace. Pokud by se výzkum v budoucnu realizoval, získaná data a výsledky by mohly být použity k dalšímu popisu možných předpokladů okamžité důvěry v jakýchkoliv dočasných týmech, impulsům pro účely dalšího zkoumání a především mohou být porovnány s již existujícími závěry předchozích, výše zmíněných studií.

Dále byl zvolen laboratorní design v prostředí únikové hry a to vzhledem ke skutečnosti, že zkoumání v terénu by bylo v případě dočasných týmů velmi složité. Dočasné týmy jsou často sestavovány ve velmi krátkém časovém úseku a jejich primárním cílem je co nejrychleji vyřešit nastalý problém. Nelze se předem příliš připravit na to, kde takové týmy vzniknou, protože se často formují nepředvídaně či rovnou za akutních krizových situací. Neexistuje navíc typické prostředí pro práci dočasných týmů, ale prostředí se liší od kontextu, ve kterém situace a problém vzniká. Standardizované, avšak relativně přirozené prostředí únikové hry tyto podmínky částečně simuluje.

Studie je navržena jako dvojitě zaslepená – účastníkům nebude předem specifikováno, co je výzkumem sledováno. Administrátoři (pozorovatelé) nebudou znát výzkumné hypotézy, ale pouze jevy, které mají pozorovat, a obecné téma výzkumu pro účely debriefingu.

5.2. Výzkumný soubor

Pro účely této studie je velmi důležité, aby se probandí, kteří se studie zúčastní a budou spolu spolupracovat v týmu, neznali. Není tedy možností probandy rekrutovat přímo z jakýchkoliv specifických studentských skupin, kde je pravděpodobné, že se dotyční v rámci svých skupin potkávají a interagují. Proto byly zvoleny dva způsoby, jak účastníky získat.

1. Skrze studenty psychologie

- a. získání z řad přátel a známých (těm bude za získání určitého počtu probandů nabídnuta odměna v podobě hodin pro splnění účasti na výzkumu)

Prvotní žádost (příloha č. 1) bude na studenty psychologie odeslána skrze informační email katedry a vyvěšena na nástěnkách ve veřejných prostorách. Studentům, kteří budou na výzvu reagovat, bude následně nabídnuto zúčastnit se výzkumu v roli pozorovatele a administrátora nebo v roli šířitele výzvy k zapojení potenciálním probandům. Oběma rolím bude za odvedenou práci uznán adekvátní počet hodin k výše zmíněné atestaci.

2. Získání dalších účastníků z řad probandů, kteří již výzkumem prošli – požádání probandů o sdílení výzvy se svými známými a doporučení například na sociálních sítích.

Tento způsob by proběhne až ve chvíli, kdy studenti psychologie neseženou dostatečný počet probandů. Po ukončení měření budou administrátoři s probandy sdílet prosbu o šíření výzvy k zapojení se do výzkumu. Probandi dostanou letáček s informacemi a QR kódem s odkazem, kam se mohou případní zájemci hlásit (QR kód povede na formulář Typeform viz níže).

Studenti, kteří se přihlásí do role rekrutace probandů, či samotní účastníci, rozšíří výzvu (příloha č. 2) a přihlašovací formulář, vytvořený v aplikaci Typeform (příloha č. 3), mezi své přátele a známé. Bude zdůrazněno, že je potřeba výzvu šířit co nejširšímu publiku, aby vznikla malá pravděpodobnost, že se dva lidé ve stejné skupině budou znát. Z toho důvodu budou i při přihlašování potenciální probandi uvádět, od koho se o výzvě dozvěděli. Skupiny by tak měli být namíchané od odlišných rekruterů či účastníků. Účast bude podmíněna dosažením plnoletosti a absencí manažerské zkušenosti, u které je pravděpodobná znalost technik vedení týmu.

Registrovaným zájemcům bude následně zaslán formulář Doodle (platforma pro plánování skupinových událostí), kde bude navrženo několik termínů, ke kterým se budou moci účastníci pod anonymní přezdívkou zapsat. Podle těchto časových preferencí, rekrutera a zkušenosti s hraním únikových her pak budou sestaveny týmy, kterým bude termín únikové hry s instrukcemi potvrzen emailem (příloha č. 4). Získávání probandů tak bude probíhat sebevýběrem, dotyční se do účasti na výzkumu sami přihlásí přes již zmíněný formulář Typeform (příloha č. 3).

Velikost vzorku a tedy počet probandů je stanoven na základě vzorce dle Tabachnick et al. (2019), který se využívá pro účely mediované regresní analýzy: $N \geq 50 + 8M$, kde M je počet prediktorů, se kterými se pracuje. V této práci je operováno se třemi prediktory (*sklon k důvěře*, *jasnost rolí a chování jakoby*) a jedním mediátorem (*raná důvěřivá přesvědčení*), který je taktéž pro účely výpočtu požadovaného vzorku považován za prediktor. V případě realizace výzkumu

bude tedy potřeba získat data na 83 týmových měření, tedy 332 probandů. Výzkumná měření budou realizovat 6 administrátorských dvojic, každá z nich by tedy měla být přítomná čtrnácti měřeními. Časová dotace pro administrátory výzkumu tedy bude 28 hodin s připočtením času na zaškolení.

5.3.Proměnné a jejich operacionalizace

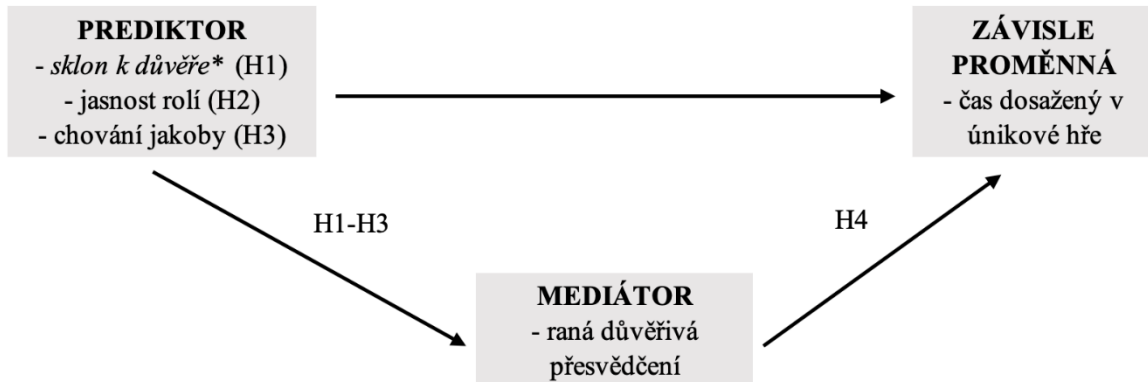
Proměnné jsou v tomto výzkumu sledovány na individuální i na skupinové úrovni a data jsou získávána jak od samotných probandů, tak i pozorovatelů. Data, která zaznamenají pozorovatelé (*jasnost rolí a chování „jakoby“*), se vztahují k týmu jakožto celku – například zda se v týmu při krátkém seznámení jakkoliv stanovily týmové role či zda je týmové chování demonstrováno jako by byla důvěra mezi jednotlivými členy již navázána (viz subkapitola 5.3.2.). Zde se jedná o kvantitativní metodu sběru dat, s využitím nezúčastněného pozorování. Pozorovatelé budou přítomni po celou dobu hry, avšak nebudou do dění jakkoliv zasahovat.

Od probandů budou získávány dva druhy dat metodou dotazníkového šetření. Jedná o sebesposuzovací inventář ke *sklonu k důvěře*, který se týká osobnostních predispozic konkrétního jedince. Data k proměnné *raná důvěřivá přesvědčení* budou získávána taktéž prostřednictvím sebesposuzujícího dotazníku od probandů, ovšem s tím rozdílem, že zde se bude jednat sice o osobní pohled, ve kterém se budou vyjadřovat k týmu jako k celku (viz kapitola 6.1.).

Na obrázku č. 1 je znázorněna struktura získávání dat, která zároveň slouží i jako podklad pro statistickou analýzu. Vzhledem k tomu, že *raná důvěřivá přesvědčení* figurují v navrženém výzkumu jako možná nezávisle (H1-H3) i závisle proměnná (H4), je s touto proměnnou dále nakládáno jako s mediátorem.

Obrázek č. 1

Model mediace mezi prediktory definovanými Kroegerem et al. (2021), mediátorem „raná důvěřivá přesvědčení“ (Crisp & Jarvenpaa, 2013) a závisle proměnnou týmového výkonu



kurzíva* = sběr dat na individuální úrovni

5.3.1. Úroveň jednotlivce

Sklon k důvěře: Na této úrovni bude sledován jeden prediktor, který se týká hypotézy č. 1, která sleduje, zda existuje vztah mezi obecnou osobní predispozicí *sklon k důvěře*, která by neměla být příliš ovlivněna situací či aktuální sociální rolí, a *ranými důvěřivými přesvědčeními* (*early trust beliefs*). Sklon k důvěře se měří společně s Informovaným souhlasem účasti na výzkumu (příloha č. 7) a dalšími potvrzeními ještě před tím, než dojde ke krátkému seznámení členů týmu. Tento prediktor bude měřen pomocí části sebeposuzovacího Kroegerova inventáře, ze kterého jsou převzaty všechny tři položky v původní podobě. Tyto položky měří osobnostní predispozice k důvěře:

1. Většina lidí je při popisování svých zkušeností a schopností upřímná.
2. Většina lidí mluví pravdu o hranicích svých znalostí.
3. U většiny lidí se dá spolehnout na to, že udělají, co řeknou.

Položky byly přeloženy pouze pro účely této práce. Původní verze této části inventáře je přiložena v originálním jazyce v příloze č. 8. Cronbachovo α v původní jazykové verzi bylo naměřeno na hladině 0.84, což naznačuje poměrně vysokou úroveň vnitřní konzistence jeho položek.

V případě realizace výzkumu budou položky přeloženy dvojitým překladem – nejprve do češtiny jedním překladatelem, poté zpět do angličtiny druhým překladatelem. Následně se

porovná původní anglické znění otázek s přeloženým zněním v angličtině a na základě rozdílů se česká verze upraví tak, aby co nejvíce obsahově odpovídala původnímu znění. Poté proběhne kvalitativní položková analýza s minimálně 5 respondenty, kteří si dotazník zkusí vyplnit a se kterými proběhne krátký rozhovor o položkách. Budou kladeny následující otázky:

- Které položky vám připadaly méně srozumitelné?
- Je nějaká položka, u které si nejste jistý/jista, zda jste ji pochopila správně?
- Co si myslíte, že se inventář snaží změřit/zjistit?

Poté proběhne kvantitativní položková analýza při minimálním počtu 20 respondentů (v rámci tréninkových skupin), která zjistí obtížnost položek. Pokud bude u některé z položek zjištěna nízká obtížnost (hodnota obtížnosti < 3) nebo naopak vysoká obtížnost (hodnota obtížnosti > 4), bude nutné položku znovu zrevidovat a zajistit adekvátní obtížnost. Nakonec bude vypočítána mezipoložková korelace a Cronbachovo α , čímž bude zjištěna reliabilita inventáře. Pokud nebude zjištěn signifikantní rozdíl mezi reliabilitami obou inventářů, lze přeloženou verzi použít. Pokud signifikantní rozdíl zjištěn bude, musí se překlad opět revidovat.

Do inventáře budou přidány další tři matoucí položky, které budou s reálnými položkami promíchány. Pokud by přidány nebyly, mohlo by být zjevné, jaké je téma výzkumu. Tyto položky byly navrženy následovně:

1. Většina lidí nemá zdravý životní styl.
2. Většině lidí se moderní společnost zdá zkažená.
3. Pro většinu lidí je v dnešní době složité navazovat hluboké vztahy.

5.3.2. Úroveň týmu

Prediktory

Prediktory jsou na týmové úrovni předpoklady pro vznik okamžité důvěry z již zmíněné studie Kroegera et al. (2021) – *jasnost rolí, chování „jakoby“*.

Jasnost rolí: Během úvodního času na seznámení si členové týmu nasdílí, jaká je jejich profese či zaměření („*Studoval jsem matfyz, jsem vývojář, myslím, že budu užitečný při řešení logických úloh.*“), někdo z členů jasně svou roli demonstruje (přebírá například viditelně vůdčí roli), nebo si členové týmu jakkoliv jinak rozdělí role, které budou při hraní hry zastávat.

Chování „jakoby“: Členové týmu se během seznamování chovají, jako by důvěra v tým byla přítomná („*To zvládneme.*“, „*Budeme nejlepší!*“), chovají se v tomto smyslu proaktivně,

zajímají se jeden o druhého, o návrhy dalších členů týmu, nezpochybňují navzájem své schopnosti či další myšlenky („*Jak byste to udělali vy?*“, „*Co myslíte?*“).

Pro tyto první dvě proměnné bylo zvoleno pozorování dvěma proškolenými pozorovateli, kteří zaznamenají výskyt do pozorovacího archu. U těchto dvou předpokladů pro rozvoj okamžité důvěry se dají stanovit jejich projevy velmi dobře. Pozorování budou zaznamenávána do pozorovacího archu (příloha č. 5). Každý z pozorovatelů si bude v průběhu dělat poznámky k projevům v přítomném týmu. Tyto poznámky budou sloužit k pozdějšímu ohodnocování na pětistupňové Likertově škále, přičemž úroveň 1 znamená, že *daný jev se vůbec neprojevil* a 5 se rovná pozorování, kdy *daný jev se explicitně projevil*. Pozorovatelé budou mít k dispozici i video záznam, který bude společně s jejich poznámkami hlavním zdrojem jejich hodnocení a který po odchodu účastníků znovu shlédnou a finálně každý za sebe pozorovanou proměnnou ohodnotí.

Mediátor

Raná důvěřivá přesvědčení: Po úvodní týmové diskuzi a před vstupem do únikové hry vyplní hráči každý sám za sebe inventář měřící úroveň počáteční okamžité důvěry – *raná důvěřivá přesvědčení* (*early trust beliefs*), který je převzatý ze studie autorů Crisp & Jarvenpaa (2013), jež se zabývala okamžitou důvěrou v globálních virtuálních týmech. Autoři této studie měřili úroveň okamžité důvěry vůči normativním akcím, které se v týmu odehrávaly. Jarvenpaa (1998) přejal od autorů Pearce et al. (1992) škálu důvěryhodnosti a upravil ji na osmi položkovou škálu pro kontext okamžité důvěry ve virtuálních týmech. Tato škála je dle mého názoru velmi dobře použitelná i pro účely tohoto výzkumu. Respondenti výroky hodnotí, stejně jako ve studii Crisp & Jarvenpaa (2013) na sedmistupňové Likertově škále, kde 1 znamená *rozhodně nesouhlasím* a 7 naproti tomu *rozhodně souhlasím*. Skupinové skóre bude stanoveno, stejně jako u předchozí studie, jako průměr individuálních skóre v daném týmu.

Raná důvěřivá přesvědčení – položky inventáře

1. V tomto týmu jeden druhému navzájem důvěřujeme.
2. Členové mého týmu jsou ve velké míře poctiví.
3. V tomto týmu nevládne týmový duch. (reverzní otázka)
4. V tomto týmu jsme schopni se jeden na druhého spolehnout.
5. Mezi lidmi, se kterými v týmu pracuji, je patrný nedostatek důvěry. (reverzní otázka)
6. Celkově jsou lidé v mém týmu velmi důvěryhodní.

7. Obvykle jsme v tomto týmu ohleduplní vůči pocitům druhých.
8. Lidé jsou v mém týmu přátelší.

Inventář jsem přeložila pro účel tohoto návrhu výzkumu. Původní verze inventáře je přiložena v příloze č. 6. Autoři Crisp & Jarvenpaa (2013) uvádí vnitřní kompozitní reliabilitu (*internal composite reliability* = ICR), která byla vypočítána metodou nejmenších čtverců a dosáhla hodnoty 0,95, která značí vysokou vnitřní konzistenci jeho položek. Pokud by se výzkum realizoval, mělo by se s překlady a následným postupem nakládat obdobně jako s inventářem od Kroegera et al. (2021) výše, aby byla zajištěna jeho dostatečná reliabilita a validita vůči originálnímu znění.

Závisle proměnná

Čas dosažený v únikové hře: Závisle proměnná měřená na týmové úrovni je čas v minutách, který tým v únikové hře dosáhne. Čas se měří v minutách od vstupu do prostředí hry po úspěšné vyřešení posledního úkolu, a tedy uniknutí ze hry ven.

5.3.3. Kontrolované proměnné

Mezi kontrolované proměnné je zařazena zkušenost s hraním únikových her, která by mohla jednotlivým členům daného týmu výrazně pomoci k lepšímu výkonu. Účastníci výzkumu tuto skutečnost zaznamenají při přihlašování, kde zodpoví otázku „*Kolikrát jste již hrál/a únikovou hru? Stačí přibližný odhad. Napište prosím jedno číslo.*“ (otevřená otázka – odpovědi by mělo být jedno číslo). Skupiny pak budou sestaveny tak, aby byla tato zkušenost v týmu rovnoměrně rozložena a tedy v každé skupině byli rovnoměrně rozloženi hráči s větší i menší zkušeností.

5.4. Procedura

Návrh výzkumu je situován do prostředí únikové hry, kde se dá simulovat týmová práce za účelem dosažení konkrétního cíle – společné vyřešení rébusů (problémů) a uniknutí z prostor hry v určitém stanoveném čase. Tento typ her byl pro návrh výzkumu vybrán především proto, že sdílí s týmovou prací v dočasném týmu její základní charakteristiky ohraničeného času a nutnosti týmové spolupráce pro dosažení jasně stanoveného cíle. Jednotliví hráči se s velkou pravděpodobností už nikdy neuvidí, minimálně to nebudou předpokládat.

Tento typ her navíc podporuje motivaci členů týmu opravdu dosáhnout cíle v podobě odměny za odvedenou práci – zábavu v průběhu řešení, uniknutí z uzavřených prostor a co nejlepší čas (většinou mají provozovatelé únikových her např. i veřejně vyvěšené rekordy). Bude zvolena středně těžká obtížnost únikové hry a to z toho důvodu, aby nebyla příliš jednoduchá a tým

musel zároveň překonat určité zádrhele a úseky, kdy si například nebude vědět rady. Hra by neměla být příliš těžká, aby její zvládnutí nebylo příliš podmíněno nadprůměrnými kognitivními dispozicemi hráčů či jejich zkušenostmi s hraním únikových her. Obtížnost bude diskutována předem s provozovateli zařízení, přičemž měřítkem obtížnosti by mělo být procento úspěšných týmů, kterým se podaří hru dokončit ve stanoveném limitu. Pokud daná data nebudou mít provozovatelé k dispozici, použije se jejich odborný odhad. Únikových her bude zvoleno několik a tyto vybrané hry budou také vyzkoušeny tréninkovými skupinami, aby byly tyto předpoklady potvrzeny.

Důvodem pro výběr několika únikových her je, že konkrétní typ únikové hry by neměl mít vliv na měření a pokud by byla zvolena pouze jedna úniková hra, u které by se později ukázalo, že byla něčím výrazně specifická, naměřená data by tím mohla být zkreslená. Pokud bude výzkum probíhat v několika různých únikových hrách podobné obtížnosti, dá se předpokládat větší univerzálnost naměřených dat. Dojednat více únikových her by se mohlo zdát na první pohled organizačně náročnější, ale při vyjednávání bude naopak pro organizátory jednodušší únikovou hru zajistit, pokud bude blokována pro účely výzkumu kratší dobu. Někteří provozovatelé poskytnou prostory únikové hry před nebo po zavírací době za určitou formu propagace. Nově vznikající zařízení také mohou pro jejich prvotní zviditelnění svoje prostory poskytnout, u kterých však může být vzhledem k výše uvedeným požadavkům problém se stanovením obtížnosti dané hry.

5.4.1. Přípravná fáze

Přípravnou fází lze rozdělit do následujících kroků:

1. Rekrutace administrátorů
2. Překlady a psychometrie inventářů
3. Rekrutace probandů
4. Výběr únikových her
5. Tvorba tréninkových skupin
6. Zaškolení administrátorů (tréninkové skupiny)
7. Tvorba týmů a stanovení termínů pro jednotlivá měření

Ve fázi příprav je nutné zajistit dostatek administrátorů (pozorovatelů) a vhodných únikových her. Pro roli administrátorů a pozorovatelů budou vybráni studenti psychologie proto, že tito studenti mohou mít již teoretické, a někteří i praktické, znalosti, které budou moci ve výzkumu využít. Je také pravděpodobné, že si tito studenti budou více uvědomovat možná zkreslení,

kteřá je samotné mohou při pozorování ovlivňovat a tedy se od nich pravděpodobněji při měření distancují. Zároveň jim následný debriefing, který proběhne po fázi sběru dat, může dát cenné znalosti z praxe i doplnit teorii týkající se tématu důvěry v pracovním prostředí.

Studenti, kteří se přihlásí o roli pozorovatele a administrátora výzkumu budou vybráni tak, aby se kapacitně vykryli a zároveň, aby jejich počet nebyl příliš vysoký a měření si zachovalo co nejvyšší reliabilitu. V případě tohoto výzkumu byl stanoven počet dvanácti administrátorů, tedy šesti administrátorských dvojic, které si rozdělí počet 84 řešitelských týmů. Tito vybraní administrátoři budou řádně zaškoleni (viz níže). Konkrétní výzkumný záměr se dozví až při debriefingu po fázi sběru dat, aby studie probíhala zaslepeně. Budou však informováni, že se jedná o výzkum důvěry v nově sestavených pracovních týmech, aby mohli zodpovědět případné dotazy při debriefinzích s reálnými účastníky. Budou také poučeni, že tato informace se v žádném případě nesmí zmiňovat dříve, než při debriefingu s účastníky, aby nebyla naměřená data zkreslená znalostí přibližného výzkumného záměru. Výzkumné hypotézy administrátoři znát nebudou.

Výzva, na kterou se mohou zájemci o roli administrátora přihlásit je společná i pro roli rekřuta probandů, jejíž nábor bude probíhat současně s nábořem administrátorů, a je uvedena v příloze č. 1. Ve stejnou chvíli budou zároveň probíhat i překlady a psychometrie inventářů použitých pro sběr dat. Tyto akční kroky jsou na sobě nezávislé či se mohou spojit a budou tedy probíhat současně.

Výběř únikových her proběhne na základě vyhledání vhodných zařízení pomocí vyhledání na internetu nebo kontaktů z řad známých organizátorů výzkumu. V Praze se v současnosti nachází více než 70 provozoven. Tyto provozovny budou kontaktovány skřze email se základním popisem výzkumu a nabídkou spolupřáce, případně proběhne osobní návštěva zařízení, kde bude záměr popsán kompetentní osobě. Během výběru konkrétních zařízení budou probíhat překlady inventářů. Tvorba tréninkových skupin proběhne co nejdříve po obdržení prvních přihlášek probandů do výzkumu.

Zaškolení pozorovatelů na tréninkových skupinách proběhne následně ve třech fázích. Studenti si nejprve sami zkusí únikovou hru zahrát, přičemž budou mít sami prostor, stejně jako probandi, na domluvení strategie, samotnou hru i debriefing. Dřuhou fází bude společné zaškolení o tom, jak jednotlivá měření administrovat (průběh), co zkontrolovat, než měření začne (především ověřit, že se probandi mezi sebou neznají) a neposlední řadě také, jaké projevy chování pozorovat a jak je zaznamenávat do záznamového archu (příloha č. 5). Ve třetí

fázi se pak uskuteční 4 tréninkové skupiny, ve kterých už budou figurovat rekrutovaní probandi a pozorovatelé budou mít možnost si práci vyzkoušet a následně porovnat svá pozorování jak mezi sebou, tak společně i s videem, což poslouží k lepšímu pochopení pozorovaných proměnných a kalibraci pozorovatelů. Každá administrátorská dvojice by měla absolvovat minimálně dvě tréninkové skupiny. Záměrem organizátorů bude, aby se u jednotlivých skupin dvojice prostrídaly a měly možnost porovnat svá pozorování s rozdílnými administrátorskými dvojicemi. Probandi budou informováni, z jakého důvodu je přítomno více osob. Následně proběhne vyhodnocení tréninkových skupin, na kterých se ověří, zda tyto zkušební skupiny naplnily očekávání průběhu sběru dat a zda jsou sesbíraná data relevantní. Pokud se při tréninkových skupinách objeví jakýkoliv nesoulad, bude dostatek času na kalibraci pozorovatelů a případnou úpravu průběhu samotného sběru dat.

V rámci zaškolení bude mezi pozorovateli po cvičném měření probíhat diskuze nad pozorovanými jevy, při ostrém pozorování a provozu bude mít administrátorská dvojice zakázáno se o pozorovaných jevech bavit, aby se navzájem neovlivňovala. Není záměrem, aby se pokaždé pozorovatelé shodli na stejném hodnocení, ale zároveň by se jejich pozorování neměla lišit o více než jednu směrodatnou odchylku. Směrodatné odchylky u pozorovaných proměnných *jasnost rolí* a *chování „jakoby“* byly přejety z Kroeger et al. studie a zaokrouhleny, přičemž je u obou proměnných stanovena na 1 bod Likertovy škály. Kroeger et al. (2021) směrodatné odchylky naměřili na hodnoty 1,21 a 1,4 na sedmistupňové Likertově škále.

Jakmile budou přihlášení první probandi, ze kterých lze tvořit požadované týmy, administrátoři je do nich přiřadí a rozešlou jim již zmíněný Doodle dotazník s předpokládanými možnými termíny realizace (přibližně měsíc před samotným termínem). Termín, na kterém se skupina pod anonymními přezdívkami shodne, bude administrátorem emailem potvrzen (příloha č. 4). Účastníci budou uvedeni jako příjemci ve skryté kopii.

5.4.2. Realizační fáze

Samotný sběr dat je rozdělen do následujících fází:

1. Dostavení se probandů do místa měření
2. Zahájení administrátory, předání základních instrukcí
3. Podepsání Informovaného souhlasu účasti na výzkumu
4. Vyplnění Kroegerova inventáře – sklon k důvěře
5. Čas na seznámení hráčů – záznam projevů pozorovateli

6. Vyplnění inventáře okamžité důvěry (*raná důvěřivá přesvědčení*)
7. Hraní únikové hry, měření času
8. Debriefing

Probandi se dostaví v předem stanovený čas do místa, kde se úniková hra bude hrát. Čekat na zahájení budou ve stejné místnosti. Vzhledem k tomu, že se budou muset dostavit v určitý čas, na který budou administrátoři připraveni, nemělo by se stát, že by čekali příliš dlouho a měli tak možnost se dát do řeči a začít se více seznamovat. Skutečnost, že budou mít možnost získat ze svých týmových spoluhráčů první dojem, je zároveň prospěšná pro zachování ekologické validity výzkumu, protože i v reálném prostředí tvorby dočasných týmů se s největší pravděpodobností lidé dozvědí dopředu, kdo tým tvoří a mají možnost si o členech týmu zjistit informace na sociálních sítích či internetu, z čehož si první dojem utvoří.

Administrátoři probandy následně přivítají a dají jim následující instrukce:

- Účast na výzkumu je dobrovolná, každý má právo kdykoliv odejít (i během únikové hry lze hraní zastavit, pokud k tomu dá kdokoliv předem smluvený signál).
- Informace, že společně s dalšími vybranými účastníky budou hrát běžnou únikovou hru a dostanou před jejím započítím k vyplnění dva inventáře.
- Pro účast na výzkumu je potřeba podepsat Informovaný souhlas s účastí ve výzkumu a se zpracováním osobních údajů (příloha č. 7), Čestné prohlášení o zdravotní způsobilosti (podepisovali by i při běžné hře pro organizátora, příloha č. 9) a souhlas s pořízením videozáznamu (příloha č. 10), kde bude uvedeno, k čemu a jak bude použit a uchováván.
- Po hře proběhne debriefing, kde budou mít účastníci možnost se zeptat na cokoli, co je zajímavé.

Po instruktáži rozdá administrátor účastníkům potřebné dokumenty k podpisu a zároveň jim dá k vyplnění první inventář – *sklon k důvěře*. Jakmile všichni odevzdají podepsané a vyplněné formuláře, administrátor účastníky informuje, že mají pět minut na to, aby se v týmu společně poznali, pobavili se o případných taktikách. Během těchto pěti minut budou administrátoři pozorovateli a budou si zaznamenávat své postřehy k projevům prediktorů *jasnost rolí a chování „jakoby“*.

Diskuze bude po pěti minutách administrátory zastavena a probandi už se nebudou moci mezi sebou dále bavit. V tuto chvíli, než vstoupí tým do prostor samotné únikové hry dostane každý

jeho člen k vyplnění inventář týkající se okamžité důvěry – *raná důvěřivá přesvědčení*. Jakmile ho všichni členové týmu odevzdají, tým se přesune do hry. Týmu se bude měřit čas, za který zvládne ze hry uniknout. Pokud tým únikovou hru nedokončí, administrátor si poznamená důvod (např. odstoupení jednoho z členů). V takovém případě budou data vyloučena z následné analýzy. Pokud si tým neví v nějakém kroku hry rady, má obvykle možnost požádat organizátora o nápovědu. Aby se rady promítly do výkonu (tedy do rychlosti zvládnutí únikové hry) co nejméně, každý tým bude moci o radu požádat pouze třikrát a za každou radu se mu přičte trestný čas navíc. Množství tohoto času stanoví provozovatel únikové hry svým odborným odhadem.

Po hře bude následovat krátký debriefing, na kterém budou mít probandi možnost reflektovat svůj zážitek a doptat se na cokoliv, co je zajímá. Otázky, které budou administrátoři klást jsou následující:

- Jak se vám hra hrála?
- Co pro vás bylo nejtěžší?
- Jaké pro vás bylo hrát takovou hru s lidmi, které neznáte?
- Co se vám jako týmu nejvíc povedlo?
- Je něco, co bychom ještě měli probrat, než naše setkání uzavřeme?

Otázky mohou administrátoři přizpůsobovat potřebám skupiny i jednotlivců. Je důležité, aby měl každý z členů možnost vyjádřit se a reflektovat svůj zážitek a nikdo tak neodcházel pryč z nezodpovězenými dotazy či nepříjemnými pocity. Pokud bude chtít kdokoliv znát výsledky výzkumu, bude možné zanechat svůj emailový kontakt, na který po publikaci výzkumný tým zašle závěrečný report.

5.5. Etika výzkumu

Výzkum dodržuje základní etické principy beneficence a nonmaleficence. Účastníci výzkumu budou moci zdarma vyzkoušet únikovou hru, při které budou muset řešit různé logické úlohy zábavnou formou. Zároveň se v případě zájmu mohou po uzavření výzkumu dozvědět informace, které by jim mohly být do budoucna prospěšné. Je velmi nepravděpodobné, že by byl kdokoliv během výzkumu poškozen. Návrh výzkumu bude také předložen Etické komisi, která ho posoudí a schválí. Bez tohoto schválení nebude možné výzkum realizovat. Během výzkumu bude dbáno Etických principů dle Americké psychologické asociace (APA, 2017).

Probandům bude hned v počátku při dostavení se k výzkumu předán Informovaný souhlas s účastí na výzkumu (příloha č. 7), Čestné prohlášení o zdravotní způsobilosti (příloha č. 9) a Souhlas s pořízením videozáznamu (příloha č. 10), ve kterých budou požádáni o podpis. Budou zároveň také informováni, že mohou výzkum kdykoliv opustit a to i přesto, že budou například uprostřed průběhu únikové hry. Bude jim zároveň ukázáno, jakým způsobem se signalizuje, že chtějí, aby pro ně hra skončila, což souvisí i s bezpečností během hraní, kdyby se například komukoliv udělalo z jakéhokoliv důvodu nevolno. Účastníci tak budou do samotné hry vstupovat poučení o dobrovolnosti, rizicích, ochraně soukromí i přínosech.

Informace a data získaná od probandů budou použity pouze pro výzkumné účely. Ti budou v informovaném souhlasu také poučeni, jak bude nakládáno s jejich údaji a daty z výzkumu, přičemž u naměřených dat nebude nikde figurovat jméno probanda – data budou anonymizována. Anonymizace dat bude dosaženo při analýze dat přidělením jedinečného identifikačního čísla (ID), jak na individuální tak na týmové úrovni, kde budou data vztahována ke skupině probandů, nikoliv ke konkrétním jednotlivcům. Informované souhlasy, Čestná prohlášení a Souhlasy s pořízením videozáznamu budou uchovávány ve fyzické podobě v archivu organizátorů po dobu tří let od uzavření výzkumu. Tyto formuláře nebudou obsahovat citlivé údaje účastníků (např. zdravotní stav nebudou účastníci nijak popisovat, jen podepíší čestné prohlášení, že jsou z hlediska jejich zdravotního stavu způsobilí hrát únikovou hru). Data z pozorování či vyplněné formuláře, které budou získávány v papírové podobě budou naskenována a následně uchovávána a zálohována na Google Drive účtu, který bude vytvořen speciálně pro tyto účely. K tomuto úložišti budou mít přístup pouze organizátoři a zpracovatelé dat, přičemž účet Google Drive má možnosti dostatečného zabezpečení (jako například dvoufaktorové ověření), aby se k datům nedostal kdokoliv mimo tuto nejužší skupinu výzkumného týmu. Získaná data nebudou poskytnuta třetím subjektům.

Před zahájením hry bude od respondentů vyžádán také písemný souhlas s audio nahráváním hry pro účely následného záznamu a kalibrace pozorování. Ve stejném souhlasu potvrdí účastníci i souhlas s uchováním videa ve videoarchivu do konce roku 2025, kdy by měl být výzkum uzavřen. Účastníci také potvrdí zdravotní způsobilost pro hraní únikových her čestným prohlášením (toto prohlášení mají většinou provozovatelé podobných zařízení připraveno). Všechny únikové hry jsou navrženy tak, aby nikoho nemohly přímo fyzicky ani psychicky poškodit. Pokud se jedná o psychicky náročnou únikovou hru, je většinou i z těchto důvodů vyžadován informovaný souhlas účastníka. Takto náročné hry však nebudou pro tento účel voleny.

Po skončení jednotlivých her bude probíhat debriefing s administrátory, aby byly probandům zodpovězeny všechny případné dotazy. Respondentům během výzkumu přímo nehrozí žádná rizika, nicméně jim bude v rámci debriefingu poskytnut kontakt na výzkumníky, aby se zpětně kdykoliv ozvali, pokud by potřebovali v souvislosti s výzkumem zodpovědět jakékoliv dotazy či pomoci s následnou reflexí. Výzkum však neadresuje potenciálně riziková či citlivá témata, výskyt potenciálních újem je velmi nepravděpodobný.

6. Výsledky

U týmového skóre *raná důvěřivá přesvědčení* bude vypočítána úroveň shody jednotlivců pomocí analýzy rozptylu (ANOVA), aby bylo zjištěno, zda existuje statisticky významný rozdíl mezi skóry příspěví jednotlivých členů týmu k celkovému skóre týmu. Vysoká konzistence uvnitř týmu bude indikátorem toho, že rozdíly mezi skupinami jsou konzistentní a nezávislé na náhodných vlivech.

Pro ověření hypotéz bude statistická analýza prováděna ve statistickém programu JASP za použití mediace, druhu regresní analýzy. Budou zvoleny tři prediktory – X_1 (*sklon důvěřovat*), X_2 (*jasnost rolí*) a X_3 (*chování jakoby*) a jeden mediátor (*raná důvěřivá přesvědčení*). Jako kritérium (závislá proměnná) bude zvolen čas dosažený jednotlivými týmy v únikové hře. Zároveň se vloží i kontrolovaná proměnná zkušenost s hraním únikových her. Pro výpočet bude zvolena metoda nejmenších čtverců (OLS = *Ordinary Least Squares*).

Software JASP provede regresní analýzu s těmito třemi prediktory (X_1 , X_2 , X_3) a vypočítá koeficienty regrese (β) pro vztahy mezi prediktory a mediátorem (X_1 a M, X_2 a M, X_3 a M) a ověří tak platnost hypotéz H1, H2 a H3. Dále vypočítá vztahy mezi mediátorem a závislou proměnnou (M a Y), čímž ověří hypotézu H4. Čím více budou vypočtené koeficienty blízko hodnotě 1, tím silnější je vztah mezi veličinami. Dále vypočítá vztahy mezi prediktory a závislou proměnnou (X_1 a Y, X_2 a Y, X_3 a Y), které nejsou uvedené v žádné z hypotéz, nicméně stanoví, zda má mediátor vliv v navrženém modelu.

Dále bude vypočítána síla efektu (r^2) i míra signifikance (p hodnota) u jednotlivých vztahů, včetně mediačního. Podle předchozích výzkumů v této oblasti bude za dostatečnou sílu efektu považována hodnota 0,3 a za dostatečnou míru signifikance p hodnota 0,01.

7. Diskuse

7.1. Shrnutí výsledků a srovnání s dosavadním poznáním

V případě realizace předloženého návrhu výzkumu bude v této kapitole podpořeno či vyvráceno, zda se do okamžité důvěry v nově vytvořeném dočasném pracovním týmu, signifikantně promítají některé faktory, které byly definovány předchozími studii a jaký vliv mohou mít na výkon takto sestaveného týmu.

Hypotézy č. 1 a 2 se týkaly faktorů *sklon důvěřovat a jasnost rolí*, které dle studie Kroger et al. (2021), prozatím nejkompexnější indukce dosavadních poznatků v tématu *swift trust*, mají signifikantní vliv na formování okamžité důvěry v pracovních týmech. Podpoření těchto hypotéz by znamenalo, že tyto osobnostní či týmové charakteristiky, mají s velkou mírou pravděpodobnosti pozitivní vliv na vznik okamžité důvěry v počátcích formování dočasného týmu a jsou tak činiteli, které by se neměli v praxi opomíjet. Hypotéza č. 3, týkající se prediktoru *chování jakoby*, taktéž navazuje na stejnojmennou studii avšak s tím rozdílem, že dle autorů se tento prediktor v utváření okamžité důvěry neprojevil. Podpoření této hypotézy by tak spíše znamenalo nejednoznačnost, zda prediktor *chování jakoby* do utváření rané okamžité důvěry vstupuje či za jakých podmínek.

Hypotéza č. 4 sleduje, zda má vyšší úroveň rané okamžité důvěry vliv na lepší týmový výkon, který v tomto návrhu výzkumu představuje čas dosažený týmem v únikové hře. V případě, že by byla hypotéza podpořena, zvýšila by se tak kredibilita předchozích hypotéz 1-3, protože by tak byl jasně specifikován vliv okamžité důvěry a jejích činitelů do jedné z praktických charakteristik dobře fungujícího týmu – tedy jeho výkonu. Zde se díky zvolené metodě mediace také ověří, zda je opravdu raná okamžitá důvěra mediátorem výkonu nebo zda s ním přímo souvisí spíše výše uvedené faktory a raná okamžitá důvěra je pouze konstrukt, který vztah výkonu dočasných týmů a jeho prediktorů může zbytečně komplikovat.

Současné poznání je bohužel stále značně roztržité a to vzhledem k tomu, že se doposud zkoumají základní předpoklady pro vznik a rozvoj okamžité důvěry, většinou odděleně, v různých časových horizontech a kontextech. Poměrně velká část výzkumu se soustředí spíše na prostředí globálních virtuálních týmů, než na týmy, ve kterých jednotlivci kooperují fyzicky z jednoho místa a ve kterých byla původně okamžitá důvěra definována. Pro položení pevných základů a rámce tohoto fenoménu, je sice potřeba zkoumat podmínky vzniku odděleně, ale zároveň za určité úrovně dodržení definic těchto podmínek. Jak již bylo zmíněno, velká část studií (Crisp & Jarvenpaa, 2013; Murthy et al., 2013; Yu et al., 2021; Yusof & Zakaria, 2012;

Yusof et al., 2017; Zakaria, 2017) zkoumá okamžitou důvěru za platnosti podmínky dočasnosti a zároveň virtuality. Způsob jejího formování se však při oddělení těchto podmínek může zásadně lišit. Tato práce tuto skutečnost reflektuje, zaměřuje se pouze na dočasné týmy bez znaků virtuality a je to také považováno za její hlavní přidanou hodnotu.

Doposud publikované studie pracovaly s různými typy designů výzkumu, nejčastěji se však vyskytují průřezové studie a kvazi-experimenty, na což tento návrh navazuje a volí stejnou strategii. Silné stránky tohoto potenciálního výzkumu tak tkví v dostatečné opoře již několikrát provedených postupů při zkoumání *swift trust*, ale zároveň v eliminaci podmínek, za kterých se okamžitá důvěra může vyvíjet odlišným způsobem.

Dále se také objevují studie, které v dočasných týmech zkoumají důvěru, nicméně ji nenazývají pojmem *swift trust*. Kladu si tak základní otázku, zda je definice tohoto fenoménu nezbytná a zda se na okamžitou důvěru lze dívat jako na jeden z kroků formování tradiční důvěry, který se objevuje v pracovních týmech, které mají určité specifické charakteristiky. Jak s okamžitou důvěrou souvisí například *efekt prvního dojmu*, kdy mají jedinci tendenci vnímat dřívější informace silněji, než ty pozdější? Znamená to, že raná okamžitá důvěra silně predikuje úspěšnost celého týmu?

7.2. Silné stránky a limity výzkumu

Silné stránky výzkumu spatřuji především v již zmiňovaném oddělení podmínek, za jakých se okamžitá důvěra zkoumá. S aspektem nevirtuality se prozatím ve studiích příliš neworkovalo a výzkum je tak originálně pojat, přičemž zároveň využívá již ověřené a spolehlivé metody a postupy z předchozích studií. Úroveň počáteční okamžité důvěry je taktéž zvažovaná i jako mediátor, což může případně iniciovat otázky ohledně reálné existence tohoto konstruktů a reálného vlivu do týmové dynamiky a chování. Výsledky tak mohou přispět k lepšímu teoretickému zarámování tohoto fenoménu a jsou taktéž velmi dobře přenositelné do praxe. Pokud by byly podpořeny všechny hypotézy, lze při sestavování dočasných týmů velmi snadno klást důraz na vyjasnění rolí ihned v počátku jeho formování, vybrat do týmu jedince, kteří nemají problém s důvěrou vůči ostatním či podporovat důvěřivé chování, i když se důvěra v týmu zatím neměla šanci začít formovat. Pokud by hypotézy podpořeny nebyly, byla by otázka dalšího zkoumání a porovnávání v jiných podmínkách (např. těch virtuálních). Tato studie týkající se okamžité důvěry by taktéž byla první, jejíž realizace by se odehrávala v českém prostředí. Tímto tématem se v českém výzkumu doposud nikdo nezabýval.

Za výchozí limit tohoto návrhu studie považují vysokou specifickou poměrně mladého fenoménu, jehož výzkum se nachází v počátcích ukotvování a nacházení si svého místa v širším kontextu důvěry. Z toho vyplývá i rozostřenost definice a podmínek, ze kterých lze v současnosti vycházet. Dočasné týmy jsou taktéž velmi specifickou oblastí výzkumu. Ve virtuálním světě lze přirozené prostředí těchto týmů velmi dobře napodobit a v některých podmínkách standardizovat, avšak u týmů, které nevykazují znaky virtuality a operují z jednoho místa, je toto nastavení velmi obtížné. Každý takový reálný tým je totiž velmi jedinečný a bude operovat v jedinečném fyzickém prostředí, které se pojí s různorodými oborovými zaměřenými, než tomu je například u virtuálních týmů, kde se předpokládá spolupráce na problému, který lze řešit na dálku a ve většině případů se bude týkat prostředí informačních technologií či digitálních projektů. Dočasné nevirtuální týmy jsou velmi často sestaveny v netypických podmínkách, různých typech krizových situací nebo například velkých událostí, které jsou ve světě ojedinělé (mohly by to být například velké sportovní události typu Olympijských her) a nasimulovat tyto podmínky tak, aby byly aplikovatelné do všech kontextů, nelze. Limitem by tak mohla být případná zobecnitelnost výsledků do takto různých prostředí, kde se okamžitá důvěra v dočasných formuje.

Na formování okamžité důvěry může mít taktéž velký vliv kontext tohoto prostředí (viz příklad filmového štábu, kapitola č. 3) či vztahů v něm, a to i do té extrémní míry, že se okamžitá důvěra nezačne formovat vůbec, i kdyby byly zdánlivě přítomny všechny predispozice pro její rozvoj. Příkladem by mohl být například tým sestavený z různých politicky angažovaných jedinců, kteří jsou příslušníci jiných politických stran, jejichž názory se silně rozcházejí, ale kteří v případě krize musí spolupracovat na vyřešení situace. V takovém případě by tento faktor mohl i přes přítomnost jasných rolí v týmu, osobní sklon jedinců k důvěře či chování, jako by byla důvěra již přítomná, ovlivnit vznik okamžité důvěry negativně. Při představě, že jsou všechny tyto prediktory přítomné a administrátoři dají takovému pracovnímu týmu vyplnit inventář pro ranou okamžitou důvěru, který je použitý taktéž v tomto návrhu výzkumu, lze předpokládat, že se okamžitá důvěra v takovém týmu nemusí vůbec projevit. Může se však projevit její protipól? Může jím být okamžitá nedůvěra? Za jakých podmínek? Tato druhá část spektra nebyla prozatím zkoumána.

Otázkou ale také je, nakolik se takoví jednotlivci už budou především zprostředkovaně znát a zda se tedy o okamžitou důvěru jedná. Definice totiž udává, že okamžitá důvěra vzniká v týmech, ve kterých se jedinci neznají a nemají informace, na základě kterých by mohli svou důvěru v ostatní stavět. V reálném životě je takových situací ale dle mého názoru velmi málo

a škála, na které se mohou (a nemusí) členové nově sestaveného týmu znát, je značně široká. Je to také další faktor, který by se dal ve studiích kontrolovat velmi komplikovaně. Z těchto výše zmíněných důvodů může být, nejen tato, ale i jiné studie týkající se okamžité důvěry, ekologicky méně validní.

Za limit je také považována nemožnost vybrat probandy podle jejich schopností a kompetencí, což se běžně při sestavování takového týmu děje. Klasický dočasný pracovní tým je sestavován z jedinců, kteří disponují určitými kvalitami pro výkon konkrétní pozice, která vyžaduje taktéž konkrétní penzum znalostí, dovedností či zkušeností. V případě únikové hry je tým sestavován z přihlášených účastníků, kompetence nejsou kontrolovány a tedy se tým nemůže sestavit tak, aby na sobě byli jednotliví členové z tohoto pohledu závislí. Tato nevyrovnanost může být částečně eliminována počtem členů v týmu únikové hry – byl zvolen počet čtyř jedinců, který bývá stanoven jako nejmenší počet hráčů většiny únikových her, tak aby se daly zvládnout. Týmy tedy budou muset velmi úzce spolupracovat a využívat veškerých schopností každého z členů, aby únikovou hru zvládly. Tímto nastavením se tedy snažím tuto slabinu alespoň částečně eliminovat, nicméně určení počtu nízkého počtu hráčů může pouze částečně zvyšovat pravděpodobnost závislosti členů jeden na druhém, nikoliv kompenzovat nestandardně sestavovaný tým, který může být taktéž několikanásobně větší.

Z hlediska délky fungování budou sestavené týmy pracovat oproti běžným dočasným týmům značně krátkou dobu – jejich interakce potrvá přibližně hodinu, přičemž v reálném prostředí dočasných týmů se může jednat o týdny či měsíce. Tato práce tedy zkoumá dočasnost pouze ve velmi krátkém časovém horizontu. V takto navrženém výzkumu u nevirtuálních týmů je dlouhodobější měření takřka nemožné, stejně jako sledování reálných dočasných týmů v přirozeném prostředí. Je tedy otázka, zda lze z takto navrženého krátkodobého výzkumu zobecňovat závěry na týmy, které působí například v horizontu několika měsíců a předem tuto skutečnost vědí. Takové týmy je možné zkoumat pouze retrospektivně, což má také svá omezení.

Další skutečností, která by mohla negativně ovlivnit výsledky je, že pro zkušenější hráče únikových her by toto prostředí mohlo být natolik dobře známé, že by se tato skutečnost mohla projevit v měření rané okamžité důvěry – dotyčný by mohl věřit, že se jim s týmem podaří úkol zvládnout, protože má již s podobným typem řešení rébusů zkušenosti a ne proto, že věří v tým. I když bude ve výzkumu tato proměnná kontrolována a zahrnutá do statistické analýzy, mohlo by v případě extrémní seniority jednoho z hráčů dojít k ovlivnění dalších hráčů z týmu, kteří by

například mohli zodpovědnost za úspěch týmu nechat na seniorním hráči a výsledky týmu by se tak odvíjeli od výkonu jednotlivce nebo by se v opačném případě mohli „nakazit“ a vytvořit určitou „falešnou senioritu“ celého týmu, která by mohla ovlivnit výkon týmu. To by jistě v reálném světě nebylo na škodu, nicméně by se jednalo o zcela jiný efekt.

Dalším faktorem, který může ovlivnit výsledky studie a v návrhu výzkumu není zahrnut, jsou kognitivní schopnosti účastníků. Únikové hry jsou často sestaveny z logických či matematických úloh, které vyžadují určitou úroveň schopnosti logického či abstraktního myšlení a pokud bude vybrána úniková hra, která obsahuje úkoly především tohoto charakteru, mohl by být výkon mediovaný ještě právě tímto faktorem. Zároveň se tento faktor nedá eliminovat, protože většina únikových her tyto typy úloh obsahuje a je velmi těžké určit, jakou obtížnost každá jednotlivá úloha má a kolik se jich na této úrovni ve hře objevuje.

S tím souvisí i již zmíněný výběr únikové hry a její obtížnost. Určitá obtížnost se sice dá stanovit na základě úspěšnosti týmů, které hru dokončí ve stanoveném limitu, tato míra však neříká, zda ji 50 % skupin dokončilo těsně před vypršením limitu a 50 % těsně po vypršení nebo zda ji 50 % skupin nedokončilo vůbec. Stejnou obtížnost různých únikových her také může v jednotlivých hrách tvořit sada odlišných faktorů, které vyžadují odlišné kompetence hráčů.

7.3. Doporučení pro další výzkum

V budoucím výzkumu je především potřeba dbát na zachování podmínek jasně vymezujících okamžitou důvěru a oddělovat případné kontexty, ve kterých se formuje a jaké charakteristiky ji odlišují od tradičně utvářené důvěry. Poté se bude moci jasně definovat, kdy je třeba s takto utvářenou důvěrou pracovat a jakým způsobem. V dalším výzkumu bych se také zaměřila na zkoumání rané okamžité důvěry jakožto mediátora do různých oblastí týmového chování, nejen výkonu, ale například i angažovanosti jednotlivých členů, kreativity nebo efektivní komunikace.

V následujícím směřování výzkumu by také mohly být z hlediska základní otázky existence fenoménu zajímavé výsledky srovnávacích studií, ve kterých lze dát stejným týmům k vyplnění jak dotazník či inventář týkající se okamžité důvěry tak i týkající se tradiční formy důvěry a porovnat, jak se tyto výsledky liší a zda lze nebo nelze pozorovat určité podobnosti nebo rozdíly. Taková měření lze podniknout v různých fázích týmového životního cyklu a sledovat změnu pozorovaných rozdílů v počátcích formování týmu, během fungování i v samotném

závěru. Obdobně by bylo zajímavé zahrnout do dalšího výzkumu již zmíněný efekt prvního dojmu a jeho vlivu na utváření okamžité důvěry či jejich podobnosti.

8. Závěr

Cílem této práce bylo prozkoumat a shrnout dosavadní poznání o fenoménu okamžité důvěry v dočasných pracovních týmech a navrhnout výzkum, který by přispěl k indukci doposud zjištěných informací. Dosavadní výzkumy se často soustředily při zkoumání *swift trust* na virtuální týmy, kde je přítomnost okamžité důvěry rovněž pozorována, nicméně její formování může mít oproti fyzické interakci členů týmu specifické charakteristiky. Proto byla zvolena perspektiva, která umožňuje oddělit podmínky, za kterých se tento typ důvěry tvoří a může tak dopomoci lépe porozumět dynamice v týmu za dočasných podmínek. Zároveň návrh výzkumu navazuje na předchozí studie a dosavadní poznatky indukuje a navrhuje jejich další ověření.

Výsledky v budoucnu zrealizovaného výzkumu mohou být aplikovány v praxi při vytváření a řízení procesů v dočasně sestavených pracovních týmech, ve kterých je zásadní, kolik času takovému týmu na vyřešení problému nebo dodání požadovaného výstupu zbývá. Vzhledem k rozdílnosti prostředí a kontextů, ve kterých mohou takové týmy operovat, je složité výzkumy podnikat v terénu a v reálném čase, což dosažení poznání v tomto tématu bohužel komplikuje. Tato bakalářská práce navrhuje design výzkumu, který by však tento problém mohl částečně obejít a simulovat dynamiku dočasného pracovního týmu.

Stále se však nabízí řada otázek, které vyžadují další zkoumání. Zásadní je další ukotvení a pevné zarámování konstruktu podmínkami, které se podílejí na jeho vzniku, a poté následné doplnění a rozšíření dosavadní teorie. Další takovou otázkou může být, jak dlouho může okamžitá důvěra přetrvávat v týmu, než se transformuje do tradiční důvěry, nebo zda existují konkrétní mechanismy, které tuto transformaci urychlují či naopak zpomalují. Velmi praktickou otázkou pak zůstává, jaký vliv má okamžitá důvěra na další týmové mechanismy a zda dále umožňuje či brzdí jejich rozvoj. Tento návrh výzkumu tak představuje první krok k dalšímu objevování a porozumění dynamiky dočasných pracovních týmů.

Reference

- APA. (2017). *Ethical principles of psychologists and code of conduct* (2002, amended effective June 1, 2010, and January 1, 2017). <http://www.apa.org/ethics/code/index.html>
- APA. (2020). *Publication manual of the American Psychological Association* (7th ed.). <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0000165-000>
- Botsman, R. (2018). *Komu se dá věřit? Jak nás technologie sblížily a proč by nás mohly rozeštvat*. Host.
- Breuer, C., Hüffmeier, J., & Hertel, G. (2016). Does trust matter more in virtual teams? A meta-analysis of trust and team effectiveness considering virtuality and documentation as moderators. *Journal of Applied Psychology, 101*(8), 1151–1177. <https://doi.org/10.1037/apl0000113>
- Cogliser, C. C., Gardner, W. L., Gavin, M. B., & Broberg, J. C. (2012). Big Five Personality Factors and Leader Emergence in Virtual Teams: Relationships With Team Trustworthiness, Member Performance Contributions, and Team Performance. *Group & Organization Management, 37*(6), 752–784. <https://doi.org/10.1177/1059601112464266>
- Cohen, S. G., & Bailey, D. E. (1997). What Makes Teams Work: Group Effectiveness Research from the Shop Floor to the Executive Suite. *Journal of Management, 23*(3), 239–290. <https://doi.org/10.1177/014920639702300303>
- Costa, A. C., Fulmer, C. A., & Anderson, N. R. (2018). Trust in work teams: An integrative review, multilevel model, and future directions. *Journal of Organizational Behavior, 39*(2), 169–184. <https://doi.org/10.1002/job.2213>
- Crisp, C. B., & Jarvenpaa, S. L. (2013). Swift Trust in Global Virtual Teams: Trusting Beliefs and Normative Actions. *Journal of Personnel Psychology, 12*(1), 45–56. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000075>
- Devine, D. J. (2002). A review and integration of classification systems relevant to teams in organizations. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice, 6*(4), 291–310. <https://doi.org/10.1037/1089-2699.6.4.291>
- Dyer, W. G., & Dyer, J. H. (2020). *Beyond team building: how to build high performing teams and the culture to support them* (First Edition). Wiley.
- Edmondson, A. C. (2004). Psychological Safety, Trust, and Learning in Organizations: A Group-Level Lens. In R. M. Kramer & K. S. Cook (Eds.), *Trust and Distrust In Organizations: Dilemmas and Approaches* (pp. 239–272). Russell Sage Foundation. <http://www.jstor.org/stable/10.7758/9781610443388.13>
- Fisher, S. G., Hunter, T. A., & W.D., K. (1997). Team or group? Managers' perceptions of the differences. *Journal of Managerial Psychology, 12*(4), 232–242. <https://doi.org/10.1108/02683949710174838>

- Forsyth, D. R. (2010). *Group dynamics* (5. ed., internat. student ed). Wadsworth, Cengage Learning.
- Goodman, R. A., & Goodman, L. P. (1976). Some Management Issues in Temporary Systems: A Study of Professional Development and Manpower-The Theater Case. *Administrative Science Quarterly*, 21(3), 494. <https://doi.org/10.2307/2391857>
- Guzzo, R. A., & Dickson, M. W. (1996). TEAMS IN ORGANIZATIONS: Recent Research on Performance and Effectiveness. *Annual Review of Psychology*, 47(1), 307–338. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.47.1.307>
- Hacker, J. V., Johnson, M., Saunders, C., & Thayer, A. L. (2019). Trust in Virtual Teams: A Multidisciplinary Review and Integration. *Australasian Journal of Information Systems*, 23. <https://doi.org/10.3127/ajis.v23i0.1757>
- Hollenbeck, J. R., Beersma, B., & Schouten, M. E. (2012). Beyond Team Types and Taxonomies: A Dimensional Scaling Conceptualization for Team Description. *Academy of Management Review*, 37(1), 82–106. <https://doi.org/10.5465/amr.2010.0181>
- Holtz, B. C. (2013). Trust Primacy: A Model of the Reciprocal Relations Between Trust and Perceived Justice. *Journal of Management*, 39(7), 1891–1923. <https://doi.org/10.1177/0149206312471392>
- Iacono, C. S., & Weisband, S. (1997). Developing trust in virtual teams. *Proceedings of the Thirtieth Hawaii International Conference on System Sciences*, 2, 412–420. <https://doi.org/10.1109/HICSS.1997.665615>
- Jarvenpaa, S. L., & Leidner, D. E. (1999). Communication and Trust in Global Virtual Teams. *Organization Science*, 10(6), 791–815. <https://doi.org/10.1287/orsc.10.6.791>
- Kozlowski, S. W. J., & Ilgen, D. R. (2006). Enhancing the Effectiveness of Work Groups and Teams. *Psychological Science in the Public Interest*, 7(3), 77–124. <https://doi.org/10.1111/j.1529-1006.2006.00030.x>
- Lester, P. B., & Vogelgesang, G. R. (2012). Swift Trust in Ad Hoc Military Organizations. *The Oxford handbook of military psychology*, 176.
- Lyon, F., Möllering, G., & Saunders, M. (Ed.). (2016). *Handbook of research methods on trust* (Second edition, paperback edition). Edward Elgar Publishing.
- Massaro, M., Mas, F. D., Bontis, N., & Gerrard, B. (2019). Intellectual capital and performance in temporary teams. *Management Decision*, 58(3), 410–427. <https://doi.org/10.1108/MD-02-2019-0219>
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An Integrative Model of Organizational Trust. *The Academy of Management Review*, 20(3), 709. <https://doi.org/10.2307/258792>
- Meyerson, D., Weick, K. E., & Kramer, R. M. (1996). Swift Trust and Temporary Groups. *In Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Research* (pp. 166–195). SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781452243610>

- Murthy, D., Rodriguez, A., & Lewis, J. (2013). Examining the Formation of Swift Trust within a Scientific Global Virtual Team. *46th Hawaii International Conference on System Sciences*, 353–362. <https://doi.org/10.1109/HICSS.2013.211>
- Peeters, M., De Jonge, J., & Taris, T. (Eds.). (2014). *An introduction to contemporary work psychology*. John Wiley & Sons.
- Poppo, L., Zhou, K. Z., & Ryu, S. (2008). Alternative Origins to Interorganizational Trust: An Interdependence Perspective on the Shadow of the Past and the Shadow of the Future. *Organization Science*, 19(1), 39–55. <https://doi.org/10.1287/orsc.1070.0281>
- Ransom, H. H. (1974). Victims of Groupthink: A Psychological Study of Foreign-Policy Decisions and Fiascoes. Irving L. Janis. *The Journal of Politics*, 36(1), 218–220. <https://doi.org/10.2307/2129118>
- Riggio, R. E. (2013). *Introduction to industrial/organizational psychology* (6th ed). Pearson.
- Robert, L. P., Denis, A. R., & Hung, Y.-T. C. (2009). Individual Swift Trust and Knowledge-Based Trust in Face-to-Face and Virtual Team Members. *Journal of Management Information Systems*, 26(2), 241–279. <https://doi.org/10.2753/MIS0742-1222260210>
- Rotter, J. B. (1967). A new scale for the measurement of interpersonal trust. *Journal of Personality*, 35(4), 651–665. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1967.tb01454.x>
- Rousseau, D. M., Sitkin, S. B., Burt, R. S., & Camerer, C. (1998). Not So Different After All: A Cross-Discipline View Of Trust. *Academy of Management Review*, 23(3), 393–404. <https://doi.org/10.5465/amr.1998.926617>
- Searle, R., Nienaber, A.-M. I., & Sitkin, S. B. (Eds.). (2017). *The Routledge companion to trust*. Routledge.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., & Ullman, J. B. (2019). *Using multivariate statistics* (Seventh edition). Pearson.
- The Basecamp Employee Handbook*. (n.d.). Retrieved January 28, 2022, from <https://basecamp.com/handbook>
- Výrost, J., Slaměnik, I., & Sollárová, E. (Eds.). (2019). *Sociální psychologie: teorie, metody, aplikace* (Vydání 1). Grada.
- Yu, X., Shen, Y., & Khazanchi, D. (2021). Swift Trust and Sensemaking in Fast Response Virtual Teams. *Journal of Computer Information Systems*, 1–16. <https://doi.org/10.1080/08874417.2021.1978114>
- Yusof, S. A. M., Zakaria, N., & Ab Rahman Muton, N. (2017). Timely trust: The use of IoT and cultural effects on swift trust formation within global virtual teams. *8th International Conference on Information Technology (ICIT)*, 297–303. <https://doi.org/10.1109/ICITECH.2017.8080016>

- Yusof, S. A. M., & Zakaria, N. (2012). Exploring the State of Discipline on the Formation of Swift Trust within Global Virtual Teams. *2012 45th Hawaii International Conference on System Sciences*, 475–482. <https://doi.org/10.1109/HICSS.2012.272>
- Zakaria, N., & Yusof, S. A. M. (2011). *Can You Work with Me? Using a Qualitative Meta Analytic Review to Understand the Effects of Culture on the Formation of Swift Trust within Global Virtual Teams*. 49. https://www.researchgate.net/publication/235034051_Can_You_Work_with_Me_Using_a_Qualitative_Meta_Analytic_Review_to_Understand_the_Effects_of_Culture_on_the_Formation_of_Swift_Trust_within_Global_Virtual_Teams
- Zakaria, N. (2017). *You are a Stranger! Examining the Process of Swift Trust Formation in Global Virtual Teams Using Team Model and Cross-Cultural Theoretical Framework*. 29.
- Zakaria, N., & Mohd Yusof, S. A. (2020). Crossing Cultural Boundaries Using the Internet: Toward Building a Model of Swift Trust Formation in Global Virtual Teams. *Journal of International Management*, 26(1), 100654. <https://doi.org/10.1016/j.intman.2018.10.004>

Seznam příloh

Příloha č. 1 - Znění žádosti o zapojení se do výzkumu pro studenty psychologie

Příloha č. 2 - Výzva k účasti na výzkumu

Příloha č. 3 - Přihlašování pro účastníky výzkumu – otázky do přihlašovacího formuláře Typeform

Příloha č. 4 - Potvrzující e-mail o účasti na výzkumu

Příloha č. 5 - Záznamový a vyhodnocovací arch pro pozorování týmů při diskuzi před hraním únikové hry

Příloha č. 6 - Původní znění inventáře „Early trusting beliefs“ (Crisp & Jarvenpaa, 2013)

Příloha č. 7 - Informovaný souhlas s účastí ve výzkumu a se zpracováním osobních údajů

Příloha č. 8 - Původní znění inventáře Sklon k důvěře (Kroeger et al., 2021)

Příloha č. 9 - Čestné prohlášení o zdravotní způsobilosti

Příloha č. 10 - Souhlas s pořízením a uchováním videozáznamu pro účely výzkumu

Přílohy

Příloha č. 1

Znění žádosti o zapojení se do výzkumu pro studenty psychologie

Dobrý den,

v rámci své závěrečné práce na katedře psychologie FF UK hledám účastníky a administrátory do výzkumu týkající se týmové spolupráce. Za zapojení je možno získat hodiny do předmětu Účast při psychologickém výzkumu a rozšíření znalostí v dané oblasti.

Zájemce prosím o kontaktování na email [emailová adresa], kde následně podám bližší informace.

Budu se těšit na spolupráci,

Ing. Petra Fritsch, studentka katedry psychologie FF UK

Příloha č. 2

Výzva k účasti na výzkumu

Zahrajte si únikovku ZDARMA a přispějte k tomu dobré věci!

Chcete se pobavit a zároveň pomoci rozšířit dosavadní poznání o týmové spolupráci, která se vyskytuje v životě každého z nás?

Do výzkumu zaměřeného na týmové chování hledáme jednotlivce starší 18 let, kteří za sebou ještě nemají manažerskou zkušenost v pracovním prostředí (přímo nevedli vlastní tým).

Jestliže máte zájem o více informací, dejte nám vědět skrze tento formulář. Na základě jeho vyplnění vám pošleme na email bližší informace a kontakt na organizátory výzkumné studie.

Ing. Petra Fritsch, katedra psychologie Filosofické fakulty Univerzity Karlovy

Příloha č. 3

Přihlašování pro účastníky výzkumu – otázky do přihlašovacího formuláře Typeform

Úvodní slovo:

Děkuji za váš zájem o výzkum o týmovém chování vedený pod katedrou psychologie Filosofické fakulty Univerzity Karlovy v rámci mé bakalářské práce. V rámci této studie si můžete zahrát únikovou hru zdarma a dozvědět se zajímavé informace o tom, jak takový výzkum probíhá.

Na začátek bych vás ráda poprosila o vyplnění krátkého formuláře, abychom vás mohli kontaktovat s bližšími informacemi. Na základě těch se pak můžete závazně rozhodnout o účasti. **Vyplnění vám nezabere více než 2 minuty** a vaše údaje budou použity pouze ke kontaktování za účelem účasti na výzkumu a případnému přiřazení do týmu v rámci samotného výzkumu.

Budu se těšit na spolupráci,

Ing. Petra Fritsch

1. Jméno a příjmení (otevřená otázka)
2. Emailová adresa (otevřená otázka)
3. Jak jsem se o výzkumu dozvěděl/a? (otevřená otázka)
4. Kolikrát jste již hrál/a únikovou hru? Stačí přibližný odhad. Napište prosím jedno číslo. (otevřená otázka)
5. Znáte někoho, kdo se do výzkumu již také přihlásil? (výběr z možností: ano, ne)
6. Pokud ano, napište nám prosím jeho/její inicály. V tomto výzkumu potřebujeme, abyste se se svými spoluhráči neznal/a. Podle inicálů dokážeme v případě shody se jménem tuto pravděpodobnost eliminovat.
7. Potvrzuji, že jsem ještě nikdy nevedl/a pracovní tým. (zaškrtačovací pole)
8. Potvrzuji, že jsem již dosáhl/a plnoletosti (18 let). (zaškrtačovací pole)

Závěrečné slovo:

Ještě jednou děkujeme za váš zájem. Během 14 dnů vám do emailu přijdou konkrétnější informace k účasti. Děkujeme, že podporujete vědu a výzkum! Věřím, že vás zapojení do této studie bude bavit.

Příloha č. 4

Potvrzující e-mail o účasti na výzkumu

Dobrý den,

ještě jednou děkujeme za váš zájem jakožto účastníka/účastnici do výzkumu týkajícího se týmové spolupráce, kde si můžete zcela zdarma zahrát zábavnou únikovou hru. Níže posíláme informace ohledně termínu a místa konání hry. Pokud byste se z jakýchkoliv důvodů nemohl/a dostavit, dejte nám prosím co nejdříve vědět v odpovědi na tento e-mail. Mějte prosím také na paměti, že neohlášené nedostavení se může zapříčinit neplatnost tohoto konkrétního pokusu, proto opravdu prosíme, ať nám dáte případně vědět a my mohli zajistit odpovídající náhradu.

Termín: *datum a čas*

Doba trvání: *vyhrad'te si prosím na samotnou hru 2 hodiny*

Místo: *místo únikové hry*

Kontaktní osoba: *kontakt na jednoho či oba administrátory*

Není potřeba si s sebou nosit jakékoliv pomůcky. Na místě společně podepíšeme souhlas s účastí a souhlas se zpracováním osobních údajů, které dopředu posílám v příloze, abyste si jej v případě zájmu mohl/a prostudovat.

Už teď se těšíme, jak si společně únikovku užijeme. ☺

Děkujeme, že podporujete vědu a výzkum!

Za tým administrátorů výzkumu

Podpis rozesílajícího, katedra psychologie FF UK

Příloha č. 5

Záznamový a vyhodnocovací arch pro pozorování týmů při diskuzi před hraním únikové hry

Záznamový arch z pozorování						
Datum pozorování:		Pozorovatel:				
Pozorovaný tým:			Název únikové hry:			
Jasnost rolí	1 - vůbec se neprojevuje	2	3	4	5 - explicitně se projevuje	Udělené hodnocení (1-5)
<i>popis projevu: Členové týmu sdílí, jaká je jejich profese, zaměření či silná stránka nebo si jakkoliv rozdělí role, které budou při hraní hry zastávat</i>	poznámka:	poznámka:	poznámka:	poznámka:	poznámka:	
Chování jakoby						
<i>popis projevu: Členové týmu se během seznamování chovají, jako by důvěra v tým byla přítomná, chovají se v tomto smyslu proaktivně – zajímají se jeden o druhého a o návrhy dalších členů týmu, nezpochybňují navzájem své schopnosti či další myšlenky</i>	poznámka:	poznámka:	poznámka:	poznámka:	poznámka:	

Příloha č. 6

Původní znění inventáře „Early trusting beliefs“ (Crisp & Jarvenpaa, 2013)

Early trusting beliefs

1. We have confidence in one another on this team.
2. Members of my team show a great deal of integrity.
3. There is NOT a “team spirit” in my team. (Reversed)
4. We are able to rely on the people we work with on this team.
5. There is a noticeable LACK of confidence among those I work with. (Reversed)
6. Overall, the people on my team are very trustworthy.
7. We are usually considerate of one another’s feelings on this team.
8. The people on my team are friendly.

Příloha č. 7

Informovaný souhlas s účastí ve výzkumu a se zpracováním osobních údajů

Informace o výzkumu:

Tento výzkum provádí Ing. Petra Fritsch, studentka bakalářského studia katedry psychologie Filosofické fakulty Univerzity Karlovy. Cílem výzkumu je mapování týmové dynamiky v pracovním prostředí. Výzkum probíhá v prostředí únikové hry za účasti dvou administrátorů a pozorovatelů, kteří mohou kdykoliv poskytnout potřebné informace. V prostředí únikové hry jsou rizika eliminována jejím výběrem, nicméně někteří z účastníků by mohli pociťovat nepříjemné pocity či nevolnost z uzavřených prostor. Prostředí únikové hry lze kdykoliv opustit, pokud o to kterýkoliv z účastníků požádá. Jednotlivé týmy budou pozorovány na videu administrátory a budou moci kdykoliv zasáhnout, pokud bude třeba.

Informace o účastníkovi výzkumu:

Jméno a příjmení*:

E-mail:

(e-mail vyplňte pouze pokud chcete být informováni o výsledcích výzkumu)

Prohlášení

Já níže podepsaný/-á potvrzuji, že:

- a) jsem se seznámil/-a s informacemi o cílech a průběhu výše popsánoho výzkumu (dále též jen „výzkum“);
- b) dobrovolně souhlasím s účastí své osoby v tomto výzkumu;
- c) rozumím tomu, že se mohu kdykoli rozhodnout ve své účasti na výzkumu nepokračovat;
- d) jsem srozuměn s tím, že jakékoliv užití a zveřejnění dat a výstupů vzešlých z výzkumu nezakládá můj nárok na jakoukoliv odměnu či náhradu, tzn. že veškerá oprávnění k užití a zveřejnění dat a výstupů vzešlých z výzkumu poskytuji bezúplatně.

Zároveň prohlašuji, že:

- a) souhlasím se zveřejněním anonymizovaných dat a výstupů vzešlých z výzkumu a s jejich dalším využitím;

b) souhlasím se zpracováním a uchováním osobních a citlivých údajů v rozsahu v tomto informovaném souhlasu uvedených ze strany Univerzity Karlovy, Filozofické fakulty, IČ: 00216208, se sídlem: nám. Jana Palacha 2, 116 38 Praha 1, a to pro účely zpracování dat vzešlých z výzkumu, pro účely případného kontaktování z důvodu zpracování dat vzešlých z výzkumu či z důvodu nabídky účasti na obdobných akcích a pro účely evidence a archivace; a s tím, že tyto osobní údaje mohou být poskytnuty subjektům oprávněným k výkonu kontroly projektu, v jehož rámci výzkum realizován;

c) jsem seznámen/-a se svými právy týkajícími se přístupu k informacím a jejich ochraně podle § 12 a § 21 zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, tedy že mohu požádat Univerzitu Karlovu v Praze o informaci o zpracování mých osobních a citlivých údajů a jsem oprávněn/-a ji dostat a že mohu požádat Univerzitu Karlovu v Praze o opravu nepřesných osobních údajů, doplnění osobních údajů, jejich blokaci a likvidaci.

Výše uvedená svolení a souhlasy poskytují dobrovolně na dobu neurčitou až do odvolání a zavazují se je neodvolat bez závažného důvodu spočívajícího v podstatné změně okolností.

Vše výše uvedené se řídí zákony České republiky, s výjimkou tzv. kolizních norem, a bude v souladu s nimi vykládáno, přičemž případné spory budou řešeny příslušnými soudy v České republice.

Potvrzuji, že jsem převzal/a podepsaný stejnopis tohoto informovaného souhlasu.

Dne:

Podpis:

Příloha č. 8

Původní znění inventáře Sklon k důvěře (Kroeger et al., 2021)

- Trusting predispositions
- Now thinking about both your job and life outside of work, in your experience how true are the following statements:
1. Most people are honest in describing their experience and abilities.
 2. Most people tell the truth about the limits of their knowledge.
 3. Most people can be counted on to do what they say they will do.

Příloha č. 9

Čestné prohlášení o zdravotní způsobilosti

Já, [jméno a příjmení], tímto čestně prohlašuji, že jsem ve fyzické a psychické kondici, která mi umožňuje bezpečně hrát únikovou hru. Jsem si vědom(a) nároků na zdraví a bezpečnost spojené s účastí v takové aktivitě a jsem připraven(a) přijmout odpovědnost za své jednání během hry.

Potvrzuji, že:

- Jsem ve věku, který je minimálně požadovaný pro účast v únikové hře dle pravidel daných provozovatelem.
- Nemám žádné známé zdravotní problémy, které by mohly být překážkou pro mé bezpečné a plnohodnotné zapojení do únikové hry.
- Nejsem těhotná nebo v raném stadiu těhotenství, což by mohlo představovat riziko pro mou vlastní bezpečnost nebo bezpečnost mého nenarozeného dítěte.
- Jsem si vědom(a) možných fyzických nástrah spojených s účastí v únikové hře, jako jsou fyzická aktivita, běhání, skákání, tlačení objektů atd., a jsem připraven(a) na takové fyzické výzvy.
- Jsem si vědom(a) možného vystavení emocionálnímu stresu nebo napětí, které může být součástí únikové hry.
- Budu dodržovat pravidla stanovená provozovatelem únikové hry a budu jednat v souladu s pokyny poskytnutými během hry.
- Pokud by se v průběhu únikové hry objevily jakékoli zdravotní obtíže, které by mohly ohrozit mou bezpečnost, informuji o tom ihned zaměstnance nebo zodpovědnou osobu organizující hru.

Toto prohlášení poskytuji v plném vědomí o své zodpovědnosti a s cílem zajistit bezpečnost a jak pro sebe, tak pro ostatní účastníky únikové hry. Souhlasím s tím, že provozovatel únikové hry nemůže nést žádnou odpovědnost za případné zranění, újmu nebo jiné nebezpečí, které by mohlo vzniknout během mé účasti na hře.

Datum: [Datum vyplnění]

Podpis: [Podpis účastníka]

Příloha č. 10

Souhlas s pořízením a uchováním videozáznamu pro účely výzkumu

Já, [jméno a příjmení], tímto uděluji souhlas organizátorům únikové hry s pořízením videozáznamu mé účasti během hry a s uchováním tohoto záznamu pro účely výzkumu.

Beru na vědomí, že účel výzkumu je shromažďování dat a informací o průběhu únikové hry, včetně mého zapojení, reakcí a interakcí s ostatními hráči a prostředím. Sděluji, že rozumím a souhlasím s tím, že videozáznam může být použit v rámci zpětné analýzy.

Tento souhlas uděluji dobrovolně a s plným vědomím o svých právech a možnostech. Rozumím, že můžu kdykoli odvolat svůj souhlas se zpracováním videozáznamu, což však nemá žádný vliv na zpracování dat provedeného před odvoláním.

Datum: [Datum vyplnění]

Podpis: [Podpis účastníka]