

Kivlighan, D. M., Jr., Li, X., & Gillis, L. (2015). Do I fit with my group? Within-member and within-group fit with the group in engaged group climate and group members feeling involved and valued. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 19(2), 106-121.

<http://dx.doi.org/10.1037/gdn0000025>

Autoři longitudinální studie zkoumali souvislosti vnímání skupinového klimatu (angažovanosti ve skupině) s pociťovanou hodnotou sebe sama ve skupině a celkovým zapojením jednotlivce ve skupině. Vnímaná angažovanost byla sledována mezi jednotlivými členy dané skupiny, mezi jednotlivými skupinami, i u samotných jedinců v průběhu jednotlivých skupinových setkání. Kromě výše uvedeného se autoři zaměřili také na souvislosti souladu či nesouladu angažovanosti vnímané jednotlivcem vs. skupinou a účast a zapojení se ve skupinových aktivitách.

### Person-group fit

Klima skupiny je jedním z prediktorů pro dobré učení a spolupráci a je bráno jako ekvivalent vztahu s terapeutem. Jedním z ukazatelů skupinového klimatu je i tzv. *person-group fit* (dále jen PGF), který odkazuje na interpersonální kompatibilitu mezi jednotlivci a jejich skupinou. Jinými slovy nám říká, zdali a do jaké míry se jednotlivcovy charakteristiky shodují s charakteristikami skupiny. Jednou z dimenzí PGF je tzv. *perceptual PGF*, které vypovídá o (ne)souladu vnímaného klimatu skupiny jednotlivcem a zbytkem skupiny. Díky této dimenzi můžeme vypočítat tzv. *objective fit*, tedy díky podobnosti vnímání klimatu skupiny jejími jednotlivými členy můžeme určit, jak konkrétní jedinec do skupiny „objektivně“ zapadne.

PGF teorie předpokládá, že soulad či shoda (*fit*) mezi členy skupiny ve vnímané angažovanosti jsou spojené s lepšími skupinovými procesy. Konkrétně by soulad ohledně angažovanosti měl vést k ochotě členů být součástí skupiny a zůstat vůči skupině a práci v ní loajální. S vysokou angažovaností se kromě lepšího výkonu a výsledků skupiny pojí také pozitivnější přístup a menší úbytek členů skupiny. Také empirické podklady, konkrétně výsledky dosavadních studií z prostředí firem a organizací, ukazují na pozitivní vztah konkrétně vysoko vnímaného PGF se skupinovými procesy a výstupy.

### Metody

Autoři pracovali s celkem 112 studenty náhodně rozdělenými do 18 skupin. Zkoumané osoby absolvovaly celkem 12 setkání po 75 min, přičemž po 2. – 11. setkání následovalo online dotazování na vnímané skupinové klima (*Group Climate Questionnaire – Short Form*, MacKenzie) a pociťovanou hodnotu sebe sama a vlastní zapojení jednotlivce ve skupině (zkrácená verze dotazníku *Post Decision Questionnaire*, Johnson a Johnson).

### Výsledky

Vyšší skóre na škále osobní hodnota / zapojení ve skupině souvisely s vyšší vnímanou angažovaností v rámci skupinového klimatu jak na úrovni jedince v průběhu času, tak mezi jednotlivými členy skupiny i při porovnání skupin. Soulad ohledně vnímaného angažovaného klimatu skupiny jak u jednotlivců v průběhu času, tak mezi jednotlivými členy skupiny také pozitivně souvisí s pocitem hodnoty a zapojení jedince ve skupině. V případě, že se tedy jedincem vysoce vnímaná angažovanost shodovala s celkovým skupinovým hodnocením, cítil se ve skupině hodnotný a zapojený.

Tzv. *optimistic bias* tedy neshoda (*misfit*) ohledně vnímaného klimatu skupiny (ve smyslu, že jedinec vnímá skupinovou angažovanost více, než jsou celková hodnocení ostatních členů skupiny) odpovídá

u jedince vyššímu stupni vnímané hodnoty a zapojení jedince ve skupině než u tzv. *pesimistic bias* (opačné vnímání klimatu skupiny). Zároveň to může odkazovat na dvě věci: 1) skupina jako celek (respektive většina jejích členů) je schopna lépe identifikovat aktuální klima skupiny než samotný jeden člen; 2) jedinec, který vnímá skupinu nadmíru pozitivně (podléhá tedy *optimistic bias*) může právě z důvodů zmíněného optimistického, ale zdánlivého vnímání, být méně napojen na tzv. preventivní chování (bude brát vše s přílišným nadhledem a optimisticky). Nicméně vzhledem k jedincovým pocitům vyšší hodnoty a zapojení ve skupině, tedy celkově vyšší vnímané angažovanosti navzdory ne tolik příznivému klimatu, upřednostňují autoři jako žádoucí spíše *optimistic bias* oproti *pesimistic bias*.

### **Přesah do praxe**

Skupina je zásadním nástrojem změny při skupinových léčbách. Navíc výpovědi skupiny dávají „objektivnější“ obraz než jedincova výpověď. Ačkoli některé skupiny jsou podobně jako někteří terapeuti lepší ve vytvoření vhodného klimatu pro práci, obecné doporučení zní, že leadeři/ lektoři by měli zasvětit čas skupinovým interakcím, které by podpořili vnímanou angažovanost ve skupině.

Nicméně pokud chtějí být leadeři/ lektoři efektivní, musí pracovat nejen se skupinou jako celkem, ale i se všemi jednotlivci v průběhu času, případně i s konkrétním jedincem na/po daném sezení – pozornost a intervence by zde měla směřovat k členům, kteří vnímají skupinové klima hůře, než tomu je dle výstupů ostatních (*pesimistic bias*).