

POVEZANOST OSOBINA LIČNOSTI, UPORABE FACEBOOKA I TIMSKOG RADA

Sažetak

S obzirom na veliku uporabu i popularnost društvenih mreža danas postaje sve zanimljivije okupljanje virtualnih timova za koje je svojstvena komunikacija pomoću računala i interneta. Trenutačno ne postoji dovoljan broj istraživanja koja se bave ispitivanjem povezanosti između nekih aspekata ponašanja na društvenim mrežama i sklonosti sudjelovanja u virtualnom timskom radu. Stoga je cilj ovog istraživanja bio ispitati povezanost između crta ličnosti iz pet-faktorskog modela ličnosti i sudjelovanja u virtualnom timskom radu, kao i povezanost između nekih aspekata uporabe Facebooka i sudjelovanja u virtualnom timskom radu. Istraživanje je provedeno mrežno (on-line) na prigodnom uzorku od 108 studenata Sveučilišta u Mostaru, prosječne dobi 22 godine ($M=21.75$, $SD=1.66$). Na sudionicima su primijenjeni Goldbergov upitnik za mjerenje pet velikih dimenzija ličnosti (IPIP-50 S; Mlačić i Goldberg, 2007), Skala za mjerenje stavova o timskom radu (Nikodijević, 2015), upitnik o nekim aspektima uporabe Facebooka konstruiran za potrebe ovog istraživanja i demografski upitnik. Utvrđena je znatna pozitivna povezanost između ekstrasverzije i sudjelovanja u virtualnom timskom radu, ugodnosti i sudjelovanja u virtualnom timskom radu te emocionalne stabilnosti i sudjelovanja u virtualnom timskom radu. Nadalje, utvrđena je znatna povezanost između nekih aspekata uporabe Facebooka i sudjelovanja u virtualnom timskom radu. Članstvo u mrežnoj (on-line) grupi generacije studija, uspjeh na studiju i uspjeh na ispitulispitima pozitivno su povezani sa sudjelovanjem u virtualnom timskom radu.

Ključne riječi: osobine ličnosti; virtualni timovi; Facebook

IVONA
ČARAPINA*

MARIJA
GRABOVAC**

UDK:
159.923:004.738.5]

Pregledni članak
Review article
Primljeno: 2. ožujka 2018.

* Dr. sc. Ivona Čarapina Zovko, doc., Sveučilište u Mostaru, Filozofski fakultet, Studij psihologije, ivona.carapinazovko@ff.sum.ba

** Marija Grabovac, Sveučilište u Mostaru, Filozofski fakultet, Studij psihologije, studentica diplomskog studija, mg9995@gmail.com

Uvod

Timski je rad trenutačno jedan od najboljih načina organiziranja rada, a mnogi autori ističu da će upravo timski rad biti dominantan oblik rada u budućnosti. Razloga je za to mnogo, a najvažniji su: pozitivna iskustva i dosadašnja velika učinkovitost timskog rada, sposobnost brzog prilagođavanja novonastalim situacijama, privrženost i odanost među članovima tima, povećana motiviranost, poboljšana komunikacija i međuljudski odnosi, racionalna uporaba ljudskih potencijala u organizaciji i smanjenje troškova proizvodnje.¹ Tim zapravo podrazumijeva poseban oblik formalne organizacije zajedničkog rada manjeg ili većeg broja ljudi koje povezuju postavljeni zadaci i ciljevi, planirani poslovi i isti ili približno isti motivi i interesi. Drugi smatraju da je tim oblik formalne organizacije zajedničkog rada ljudi koje povezuje misija, cilj, zadatak i interes. Može se zaključiti da se pod timom podrazumijeva poseban oblik organizacije zajedničkog rada većeg ili manjeg broja kompetentnih osoba različitih sposobnosti i vještina koji imaju različite zadatke, ali isti zadani zajednički cilj te se oni kao takvi smatraju odgovornim za svoj rad i za rad tima.

Smatra se da ukupan rezultat timskog rada premašuje ukupan rezultat rada istog broja pojedinaca koji nisu timski organizirani i do 30 %. Razlog tome može biti i povratna informacija koju tim dobiva zahvaljujući učinkovito uspostavljenoj komunikaciji na osnovi koje članovi tima mogu brzo i učinkovito reagirati, za razliku od pojedinca, kao i veća fleksibilnost i motiviranost u procesu timskog rada. Služeći se svojim potencijalima što je moguće više, članovi tima postižu bolje rezultate zajedničkim radom nego što bi inače mogli sami postići. Timski rad podrazumijeva odnos koji se zasniva na povjerenju i suradnji. Svakog člana tima vode, usmjeravaju i potpomažu ostali članovi tima.

Robins i Judge² navode kako postoje četiri vrste timova: problemski, samovođeni radni, međufunkcijski i virtualni timovi. Virtualni timovi odnose se na timove kod kojih ne postoji komunikacija „licem u lice“, već komunikacija pomoću računala, interneta ili pak nekih drugih medija. Glavni je cilj povezivanje udaljenih fizičkih osoba radi obavljanja zajedničkih zadataka. Pod pojmom „udaljene osobe“ misli se na to da se one ne vide uživo, nego zahvaljujući virtualnim medijima, a mogu biti udaljene i do nekoliko stotina kilometara.

¹ O tome opširnije u: Goran Pavičić, *Timovi i timski rad*, Univerzitet u Doboju, Doboj, 2012.

² Usp. Ksenija Pletenac, „Komunikacija i rad u timu“, *Zbornik radova Međimurskog veleučilišta u Čakovcu*, Međimursko veleučilište u Čakovcu, Čakovac, 2013., str. 65-69.

Powell i sur.³ analizirali su 43 znanstvena članka o virtualnim timovima objavljena u razdoblju od 1988. do 2002. godine te na osnovi rezultata metaanalize predložili konceptualni okvir za virtualne timove. Okvir obuhvaća četiri široka konstrukta: ulaze, društveno-emocionalne procese, procese realizacije zadatka i izlaze. Ulazi obuhvaćaju koncept i glavne karakteristike virtualnog tima, kao i sve resurse, vještine i sposobnosti članova tima, i to: strukturu, kulturu, tehnologiju i trening. Društveno-emocionalni procesi obuhvaćaju kohezivnost tima, odanost među članovima i izgradnju međuljudskih odnosa članova. Proces realizacije zadatka procesi su koje članovi tima rabe kako bi obavili zadatak ili ostvarili cilj: komunikaciju, koordinaciju i uklapanje zadatka, tehnologije i strukture. Izlazi su izvedba i zadovoljstvo članova tima, a odnose se na rezultat timskog rada, dok je zadovoljstvo osobna percepcija članova tima o funkcioniranju tima.

Gibson i Gibb smatraju da četiri ulazne determinante virtualnog tima imaju utjecaja na timske procese, stoga su one od posebne važnosti pri formiranju tima, a to su: geografska disperzija članova, ovisnost o elektroničkim sredstvima rada, dinamička struktura tima (npr. stalno ili privremeno članstvo, stalni ili privremeni tim) i nacionalni diverzitet članova tima. S druge strane Powell i sur. smatraju najvažnijim ulaznim determinantama strukturu, kulturu, tehnologiju i trening. Proces koji se najčešće spominju kao determinante efektivnosti jesu: izgradnja međuljudskih odnosa, povjerenje, kohezivnost, konflikti, atribucija, zajednički mentalni modeli, komunikacija, koordinacija, usklađenost zadatka, tehnologije i strukture. Smatra se da virtualni timovi imaju velike poteškoće pri realizaciji društveno-emocionalnih procesa (Driskell i Radke smatraju da su istraživanja na području virtualnih timova previše usredotočena na razvoj napredne tehnologije i rješenja koje ona nudi, a premalo na društvene i psihološke aspekte timskog rada. Prednost je Powellova modela upravo rasvjetljavanje ključnih problema virtualnih timova, uključujući društvene čimbenike (poput izgradnje međuljudskih odnosa, kohezivnosti i povjerenja) i čimbenike zadatka (poput komunikacije, koordinacije i strukture tima).

Utjecaj crta ličnosti pet-faktorskog modela evidentan je u nalazima različitih istraživanja koja kao kriterij rabe skupne procese i timsko izvođenje. Iako na teorijskoj razini prevladava nekoliko perspektiva koje objašnjavaju ulogu crta ličnosti u skupnim procesima i timskom izvođenju, zanimljiva je tzv. univerzalna perspektiva. U okviru te perspektive pretpostavlja se da su neke crte ličnosti univerzalno bolje (ili

³ Usp. Ana Nikodijević, *Utjecaj virtualnih društvenih mreža u funkciji efektivnosti timskog rada u organizacijama*, Doktorska disertacija, Odsjek za elektronsko poslovanje Fakulteta organizacionih nauka u Beogradu, Beograd, 2015.

lošije) za skupno izvođenje, odnosno da su neki pojedinci prikladniji za skupni rad od drugih.⁴ Određene crte ličnosti, po mišljenju zastupnika ovog pristupa, olakšavaju timsko funkcioniranje, a to se olakšavanje može očitovati i u boljem izvođenju zadataka i u boljim interpersonalnim mehanizmima.

Po Goldbergovu istraživanju⁵ za ekstraverte svojstvene su otvorenost, energičnost, društvenost i asertivnost, dok su s druge strane osobe nisko na ekstraverziji, odnosno introverti, sramežljivi, rezervirani, tihi i povučeni. Budući da mnoge skupine zahtijevaju znatniju društvenu interakciju, istraživači su ispitivali učinke ove dimenzije u tim uvjetima. Jedno od važnijih istraživanja koje ispituje utjecaj ekstraverzije na timske procese (tekuće izvođenje i održivost tima) u industrijskim uvjetima jest ono koje su proveli Barrick i suradnici. Njihovi rezultati pokazuju da timovi s višim prosjekom na dimenziji ekstraverzije dobivaju i više procjene timskog izvođenja supervizora nego timovi s nižim prosjekom na istoj dimenziji. Također, skupine s višom razinom ekstraverzije dobivaju više procjene supervizora i za timsku održivost, pri čemu je utjecaj ove crte na održivost skupine posredovan društvenom kohezijom. Drugim riječima, skupina koja je visoko na dimenziji ekstraverzije kohezivnija je, a posljedično dobiva i veće procjene supervizora.

Ipak, i ova dimenzija ima neka ograničenja. Neka istraživanja pokazuju da skupine s visokom proporcijom ekstravertiranih članova imaju manju kohezivnost i slabije izvođenje, što može biti posljedica prevelikog broja pojedinaca koji nastoje biti dominantni. Savjesne su osobe vrijedne, promišljene, odgovorne, disciplinirane i organizirane. Također, takve su osobe visoko intrinzično motivirane, puno rade i teže biti što uspješnije pri obavljanju posla. Budući da se dimenzija savjesnosti pokazala pouzdanim prediktorom individualnog radnog ponašanja, istraživači su pretpostavili kako se isto može očekivati i pri skupnom izvođenju. Rezultati istraživanja različitih autora potvrdili su ta očekivanja. Tako su rezultati Barricka i suradnika pokazali da savjesnost operacionalizirana prosječnim, ali i najnižim skupnim rezultatom supervizor visoko ocjenjuje. S druge strane Neuman i Wright nalaze veliku povezanost između savjesnosti izražene najnižim skupnim rezultatom i procjena supervizora, čak i kada su one izražene objektivnim pokazateljima kao što su kvantiteta i kvaliteta (točnost) obavljenog posla.

Nekolicina istraživanja ne potvrđuje vezu ove dimenzije s skupnim izvođenjem, a zajedničko im je to što su u njima korišteni zadaci koji zahtijevaju kreativnost

⁴ Usp. Nada Krapić, „Dimenzije ličnosti petofaktorskog modela i radno ponašanje“, *Psihološki teme*, 1 (2005.), str. 39-55.

⁵ Usp. Randall J. Larsen – David M. Buss, *Psihologija ličnosti*, Jastrebarsko, Naklada Slap, 2008.

članova skupine. Po nalazima tih istraživanja čini se da takav tip zadataka moderira vezu između savjesnosti i skupnog izvođenja. Drugim riječima, savjesni će pojedinci, koji preferiraju konzistentnost i sustavnost, biti neučinkovitiji pri izvođenju zadataka koji zahtijevaju visok stupanj kreativnosti. Skromnost, razumijevanje, prosocijalno ponašanje, sućutnost, ljubaznost i iskrenost odlike su koje opisuju iznimno ugodnu osobu. Dimenzija ugodnosti također ima pozitivan utjecaj na timsko izvođenje. Hogan, Raza i Driskell nalaze da ova crta ima pozitivne učinke na izvođenje mehaničkih, ali ne i socijalnih zadataka, dok Earley i Comer pokazuju da je niska razina ugodnosti povezana sa smanjenim individualnim ulaganjem truda i većim socijalnim besposličarenjem u skupini. Osim skupnog izvođenja ugodnost utječe i na veću održivost skupine koja je posljedica karakteristike „ugodnih“ da se uz brigu o sebi brinu za opće dobro te za ostale članove skupine.

Neka istraživanja upućuju na to da ugodnost može imati i negativne učinke na skupno izvođenje. Međutim, obilježje je tih istraživanja činjenica da su u njima korišteni zadaci aditivnog tipa u kojima je ukupno izvođenje skupine proizvod zbroja svakog pojedinog člana. Kod takvih zadataka nisko ugodni pojedinci uspješniji su jer su usmjereniji na konkretno izvođenje, dok su visoko ugodni pojedinci usmjereniji na interpersonalne odnose i stoga manje uspješni. Ovi nalazi sugeriraju da su u aditivnim zadacima (koji nisu pravi skupni zadaci) uspješnije skupine s nižim prosjekom na dimenziji ugodnosti. Emocionalna stabilnost odnosi se na način na koji se osoba nosi sa stresovima i različitim preprekama u životu. Na suprotnom kraju emocionalne stabilnosti nalazi se neuroticizam. Osobe na visokoj razini neuroticizma imaju buran društveni život, nesigurne su, anksiozne, promjenjivog raspoloženja, dok su emocionalno stabilne osobe staloženije, opuštenije i mirnije.

Rezultati različitih istraživanja utvrdili su da je neuroticizam univerzalno štetna dimenzija ličnosti za radno izvođenje u timu. Među prvim autorima koji su pokazali negativan utjecaj ove crte jest Haythorn⁴ koji rabeći mjeru skupnog prosjeka nalazi da je emocionalna stabilnost pozitivno povezana s procjenama skupne produktivnosti i realizacijom radnih zadataka koju je procijenio supervizor. Rezultati istraživanja Barricka i suradnika (1998; prema Krapić, 2005), koje je provedeno u tvorničkim uvjetima, pokazuju da je emocionalna stabilnost pozitivno povezana s održivošću tima ili sposobnošću članova tima da zajedno rade i u budućnosti. Peterson i suradnici⁴, ispitujući rukovodeće timove, nalaze da je emocionalna stabilnost pozitivno povezana s fleksibilnošću skupine, kohezijom i izvođenjem, dok George⁴ nalazi da timovi s višom razinom neuroticizma imaju veću količinu izostanaka s posla. Otvorenost, kao i prethodne četiri crte, mješavina je različitih komponenti funkcioniranja

ličnosti među kojima se nalaze intelekt u užem smislu (npr. inteligencija, pronicljivost, kreativnost), otvorenost za iskustva (npr. radoznalost, maštovitost, liberalnost) te neki aspekti kulture, osobnih stavova, sklonosti i orijentacija (npr. umjetnički interesi, nekonformizam, progresivne i nekonvencionalne vrijednosti, potreba za raznolikošću iskustava i sl.). Osobe koje su otvorene iskustvu kreativne su, originalne, maštovite, radoznale, vole istraživati te imaju umjetničke sklonosti.⁵ Trenutačno nema teorijskih ili empirijskih nalaza koji pokazuju da je otvorenost povezana s izvođenjem zadatka i mehanizmima interpersonalnih relacija u timu.⁴

Facebook se smatra prototipom društvene mreže čiji brojni dodaci omogućuju i olakšavaju međusobnu interakciju korisnika⁶ pa ne iznenađuje činjenica da je trenutačno vodeća društvena mreža. S obzirom na to da je jedna od najkorištenijih društvenih mreža na svijetu, obrazovne su se institucije počele služiti Facebookom u procesu obrazovanja. Tako su digitalna era i suvremeno društvo velik izazov za roditelje i školu koji djecu pokušavaju poučiti primjerenim društvenim vještinama.⁷

Istraživanje koje je proveo Fred Stutzman pokazalo je da se 90 % studenata služi virtualnim društvenim mrežama (Facebook, MySpace i Friendster). Za njih je pristupanje mrežama posve prirodno te se tako mogu virtualno povezati u tim kako bi zajednički riješili problemske zadatke vezane za polaganje kolegija, međusobno razmijenili informacije o studiju te brže primali i slali važne obavijesti. Tako virtualni tim može pridonijeti stvaranju novog znanja i razvijanju bolje percepcije o studiju i načinu studiranja. Dakle, „digitalna generacija“ mladih potpuno je svjesna interneta, aktivno se njime služi, povezuje se i razvija odnose u virtualnom svijetu od kojih ima znatne koristi: svladavanje poteškoća tijekom studija, ali i vjerojatniji pronalazak posla nakon studija.

Iz pregleda navedenih istraživanja može se zaključiti da postoji određena povezanost između crta ličnosti i sklonosti timskom radu, ali je također vidljivo da postoje i neka neslaganja koje je potrebno dalje ispitati. Glede povezanosti uporabe društvene mreže Facebook i sklonosti timskom radu do sada nema velikog broja istraživanja. Stoga je cilj ovog istraživanja ispitati povezanost crta ličnosti iz pet-faktorskog modela i sklonosti sudjelovanja u virtualnom timskom radu, kao i povezanost uporabe Facebooka i sklonosti sudjelovanja u virtualnom timskom radu. Pretpostavljeno je da postoji pozitivna povezanost između crta ličnosti iz pet-faktorskog modela

⁶ Usp. Shaun W. Davenport i dr., „Twitter versus Facebook: Exploring the role of narcissism in the motives and usage of different social media platforms“, *Computers in Human Behavior*, 32 (2014.), str. 212-220.

⁷ Usp. Sandra Car, „Online komunikacija i socijalni odnosi učenika“, *Pedagogijska istraživanja*, 7 (2010.) 2, str. 281-290.

(ekstraverzija, savjesnost, ugodnost, emocionalna stabilnost i intelekt) i sklonosti sudjelovanju u virtualnom timskom radu. Nadalje, pretpostavljeno je da postoji pozitivna povezanost između uporabe društvene mreže Facebook i sklonosti sudjelovanju u virtualnom timskom radu.

1. Metodologija istraživanja

a) Sudionici

Istraživanje je provedeno na prigodnom uzorku od 108 studenata (82 žene i 26 muškaraca) Sveučilišta u Mostaru, prosječne dobi 22 godine ($M=21.75$, $SD=1.66$). Karakteristike ispitanika prikazane su u tablici 1.

Tablica 1. Demografske karakteristike ispitanika

Fakultet						Spol		Godina studija				
FF	FPMOZ	EF	FZS	FSR	OSTALI	Ž	M	1.	2.	3.	4.	5.
49	22	10	6	5	16	82	25	15	24	50	13	5

Legenda: FF – Filozofski fakultet, FPMOZ – Fakultet prirodoslovno-matematičkih i odgojnih znanosti, EF – Ekonomski fakultet, FZS – Fakultet zdravstvenih studija, FSR – Fakultet strojarstva i računarstva

b) Postupak

Istraživanje je provedeno mrežno (*on-line*). Sudionici su link s anketom dobili na elektroničke adrese (*e-mail*) s naznakom da je istraživanje anonimno i dobrovoljno te da će se podaci rabiti isključivo za potrebe istraživanja.

c) Mjerni instrumenti

1. Demografski upitnik i upitnik o uporabi Facebooka

Za potrebe ovog istraživanja konstruirao se demografski upitnik i upitnik o uporabi društvene mreže Facebook kojim se nastojalo dobiti uvid o aktivnostima na toj društvenoj mreži. U prvom dijelu upitnika od ispitanika je zatraženo da odgovore na pitanja o nekim demografskim karakteristikama (spol, dob, studentska skupina i godina studija). U drugom dijelu odgovarali su na pitanja koja se odnose na Facebook i

njegovu uporabu (koliko su dugo korisnici Facebooka, koliko vremena dnevno provode na Facebooku, jesu li članovi otvorenih ili zatvorenih grupa te na što se odnose grupe čiji su članovi). Potom su odgovarali na pitanja o njihovoj ulozi u virtualnim *facebook* grupama, razmjenjuju li nastavne materijale unutar te grupe ili tih grupa, preuzimaju li informacije objavljene u grupama čiji su članovi, sudjeluju li u eventualnim rasprava, te jesu li procjenjivali koliko im je uključenost u grupu/e pridonijela uspjehu na studiju ili dobivanju društvene potpore u određenim situacijama.

2. Upitnik ličnosti IPIP 50⁸

U istraživanju je korištena skraćena, hrvatska verzija skale koju je razvio Goldberg⁹ za mjerenje pet velikih faktora ličnosti. Skala sadrži ukupno 50 čestica, po 10 mjeri svaki od pet faktora ličnosti (ekstraverzija, ugodnost, savjesnost, emocionalna stabilnost i intelekt). Čestice su postavljene u pozitivnom i negativnom smjeru podjednako na svaki faktor. Skalu je na hrvatski jezik preveo Mlačić (2007.) te dobio Cronbach alpha koeficijent $\alpha = .83$. Sudionici su procjenjivali svaku česticu na Likertovoj skali od pet stupnjeva pri čemu je 1 označavalo da je tvrdnja u potpunosti netočna, a 5 da je tvrdnja u potpunosti točna. Primjer čestica: „Imam bogat rječnik.“ „Lako se uzrujam.“ „Suosjećam s drugima.“ „Ne volim privlačiti pažnju.“

3. Skala za mjerenje stavova o timskom radu³

Skala se sastoji od 15 čestica koje se odnose na procjenu sklonosti timskom radu. Sudionici su procjenjivali svaku česticu na Likertovoj skali od 5 stupnjeva pri čemu je 1 značilo da se uopće ne slažu s tvrdnjom, a 5 da se u potpunosti slažu s tvrdnjom. Cronbachov koeficijent pouzdanosti za ovu skalu u izvornom istraživanju iznosi $\alpha = 0,79$. Primjer čestica: „Rad u grupi donosi bolje rezultate nego individualni rad.“ „Timski rad pomaže mi da ostvarim bolji uspjeh na studiju.“

⁸ Usp. Boris Mlačić – Lewis Goldberg, „An Analysis of Cross-Cultural Personality Inventory: The IPIP Big Five Factor Markers in Croatia“, *J Pers Assess*, 88 (2007.), str. 186-187.

⁹ Usp. Goldberg Lewis, „A broad-bandwidth, public domain, personality inventory measuring the lower-level facets of several five-factor models“, u: I. Mervielde i dr. (ur.), *Personality Psychology in Europe*, 7 (1999.), The Netherlands: Tilburg University Press, Tilburg, str. 7-28.

2. Rezultati

Radi odgovora na postavljena istraživačka pitanja statistička je obrada uključivala prikaz deskriptivnih parametara promatranih varijabli (M , SD , Min , Max). Kako bi se ispitala normalnost distribucije, primijenjen je Kolomogorov Smirnovljevič ($K-Sz$) test normalnosti distribucije. Budući da distribucija na varijablama crta ličnosti i sklonosti virtualnom timskom radu nije znatno odstupala od normalne, primijenjeni su parametrijski statistički postupci, tj. izračunati su Pearsonovi koeficijenti korelacije radi ispitivanja povezanosti između crta ličnosti iz pet-faktorskog modela (ekstraverzije, neuroticizma, ugodnosti, savjesnosti i otvorenosti iskustvu) i sklonosti sudjelovanja u virtualnom timskom radu. Distribucija rezultata na upitniku o nekim aspektima uporabe Facebooka odstupala je od normalne (pozitivno asimetrična – rezultati su pomaknuti prema nižim vrijednostima), pa su stoga primijenjeni neparametrijski postupci obrade, odnosno izračunati su Spearmanovi koeficijenti korelacije radi ispitivanja povezanosti između nekih aspekata uporabe društvene mreže Facebook (učestalost uporabe, učlanjenost u grupe, aktivnost u grupama, korisnost od grupa) i sklonosti sudjelovanja u virtualnom timskom radu.

Tablica 2. *Osnovni deskriptivni parametri sklonosti sudjelovanja u virtualnom timskom radu ($N=108$)*

	N	M	SD	Min	Max
Timski rad	108	54,15	9,48	25	75

Legenda: N – broj ispitanika; M – aritmetička sredina; SD – standardna devijacija, Min – minimum, Max – maksimum

Radi odgovora na prvi problem izračunate su korelacije (Pearsonov koeficijent korelacije) između crta ličnosti iz pet-faktorskog modela (ekstraverzije, neuroticizma, ugodnosti, savjesnosti i otvorenosti iskustvu) i ukupnog rezultata na skali timskog rada. Navedene korelacije prikazane su u tablici 3.

Tablica 3. *Koeficijenti korelacije između crta ličnosti iz pet-faktorskog modela i sudjelovanja u virtualnom timskom radu ($N=108$)*

	Ekstraverzija	Emocionalna stabilnost	Ugodnost	Savjesnost	Intelekt
Timski rad	.35*	.21*	.32*	.18	-.03

Napomena: * $p < .05$

Radi odgovora na drugi istraživački problem izračunate su korelacije (Spearmanov koeficijent korelacije) između ukupnog rezultata na skali timskog rada i nekih aspekata uporabe Facebooka (učestalost uporabe, učlanjenost u grupe, aktivnost u grupama, korisnost od grupa).

Tablica 4. Spearmanovi koeficijenti korelacije između nekih aspekata uporabe Facebooka i sklonosti sudjelovanja u timskom radu (N=108)

		Sklonost sudjelovanja u virtualnom timskom radu
Učestalost uporabe	Čestina uporabe FB	-.15
	Vrijeme provedeno na FB	-.05
Članstvo u virtualnim grupama	Član virtualne otvorene grupe	-.13
	Član virtualne zatvorene grupe	-.06
	Član virtualne grupe fakulteta	.18
	Član virtualne grupe studija	.13
	Član virtualne grupe studija koji pohađa	.20*
Aktivnost u virtualnim grupama	Čestine objave materijala u virtualnim grupama	-.16
	Čestine preuzimanja materijala u virtualnim grupama	.04
	Čestine sudjelovanja u raspravama u virtualnim grupama	-.16
	Čestine razmjene nastavnog materijala u virtualnim grupama	.03
	Čestina razmjene informacija za studij u virtualnim grupama	.01
	Čestine pomaganja i suradničkog učenja u virtualnim grupama	.14
Korist članstva u virtualnoj grupi	Uspjeh na studiju	.27*
	Socijalna podrška	.03
	Informativna podrška	.15
	Uspjeh na pojedinom ispitu/ispitima	.25*

Napomena: * $p < .05$

3. Rasprava

Cilj je ovog istraživanja bio ispitati povezanost crta ličnosti iz pet-faktorskog modela ličnosti i sudjelovanja u virtualnom timskom radu te povezanost između sudjelovanja u virtualnom timskom radu i nekih aspekata uporabe Facebooka.

S obzirom na rezultate prijašnjih istraživanja⁴ u kojima je utvrđeno da postoji određena povezanost između crta ličnosti i timskog rada pretpostavljeno je da će i u

ovom istraživanju biti utvrđena određena povezanost crta ličnosti iz pet-faktorskog modela i sudjelovanja u virtualnom timskom radu. Utvrđena je pozitivna povezanost ekstraverzije i timskog rada, što upućuje na to da se osoba što se više nalazi na ekstraverziji, to je sklonija sudjelovanju u virtualnom timskom radu. Prijašnja istraživanja pokazuju da ekstraverzija ima pozitivne učinke na individualno radno ponašanje osobito pri zadacima koji zahtijevaju visok stupanj socijalne interakcije, što je u skladu s rezultatima dobivenim u ovom istraživanju. Uzimajući u obzir prirodu ekstraverziranih osoba, može se objasniti dobivena povezanost u ovom istraživanju. Naime, ekstraverzi su otvoreni, društveni i komunikativni⁵ pa stoga osobe s izraženom ekstraverzijom komuniciraju s većim brojem prijatelja, lakše i brže ulaze u društvene interakcije te tako uspješno ostvaruju suradnju pri zajedničkom obavljanju zadataka s drugim ljudima.

Između emocionalne stabilnosti i timskog rada utvrđena je pozitivna povezanost, što znači da su emocionalno stabilne osobe sklonije sudjelovanju u virtualnom timskom radu za razliku od neurotičnih pojedinaca. Takve rezultate podupire i istraživanje Barricka i suradnika u kojem je utvrđeno da je emocionalna stabilnost pozitivno povezana sa sposobnošću članova tima da zajedno rade. Emocionalna stabilnost kao crta ličnosti omogućuje dobru prilagodbu, što pogoduje skupnom radu, pa tako skupine koje imaju emocionalno stabilne pojedince karakteriziraju bolja izvedba zadatka, veća fleksibilnost i kohezija skupine te učinkovitije donošenje odluka.

Utvrđena je pozitivna povezanost između ugodnosti i sklonosti timskom radu, odnosno osobe visoko na dimenziji ugodnosti sklonije su radu u timu. Ovakvi nalazi u skladu su s rezultatima prijašnjih istraživanja u kojima je utvrđeno da ugodnost pozitivno utječe na timsko izvođenje mehaničkih zadataka kao i na veću održivost skupine. Pozitivna povezanost između ugodnosti i timskog rada može biti posljedica karakteristike ugodnih pojedinaca da se osim brige o sebi brinu za opće dobro te za ostale članove skupine. Također, osobe s izraženom crtom ugodnosti pokazuju velike individualne napore pri obavljanju skupnog zadatka te u manjoj mjeri očituju kontraproduktivna ponašanja kao što je primjerice neodgovarajuća uporaba resursa i smanjeno sudjelovanje u radu.

Između savjesnosti i timskog rada nije utvrđena statistički znatna povezanost. Takvi se rezultati ne slažu s rezultatima prijašnjih istraživanja u kojima je utvrđena znatna korelacija između savjesnosti izražene najnižim skupnim rezultatom i procjena supervizora. Međutim, postoji nekolicina istraživanja koja također ne potvrđuju povezanost između savjesnosti i skupnog izvođenja, a njihov je zajednički nazivnik taj što su u njima korišteni zadaci koji zahtijevaju kreativnost članova skupine.

Navedeni nalazi sugeriraju da takav tip zadataka moderira vezu između savjesnosti i skupnog izvođenja, odnosno da će savjesni pojedinci koji preferiraju konzistentnost i sustavnost biti neučinkovitiji pri izvođenju zadataka koji zahtijevaju visok stupanj kreativnosti.

Između intelekta i timskog rada u ovom istraživanju nije utvrđena povezanost, kao što ni dosadašnja istraživanja nisu pokazala da je otvorenost iskustvu povezana s izvođenjem zadataka i mehanizmima interpersonalnih relacija u timu.

Dakle, iz rezultata je vidljivo da postoji određena povezanost nekih crta ličnosti iz pet-faktorskog modela ličnosti (ekstraverzije, emocionalne stabilnosti i ugodnosti) i virtualnog timskog rada, pa je time potvrđena prva hipoteza. Općenito, ovakvi rezultati potvrđuju tzv. univerzalnu perspektivu koja objašnjava ulogu ličnosti u skupnim procesima i timskom izvođenju. U okviru te perspektive pretpostavlja se da su neke crte ličnosti univerzalno bolje (ili lošije) za skupno izvođenje, odnosno da su neki pojedinci prikladniji za skupni rad od drugih. Drugim riječima, određene crte ličnosti olakšavaju timsko funkcioniranje, a to se olakšavanje može očitovati i u učinkovitijem rješavanju zadataka, i u boljim interpersonalnim mehanizmima.

Istraživanje koje je proveo Fred Stutzman pokazalo je da 90 % studenata rabi virtualne društvene mreže, ponajviše Facebook, MySpace i Friendster. U ovom istraživanju nije utvrđena povezanost između učestalosti uporabe društvene mreže Facebook i timskog rada, kao ni između aktivnosti u mrežnim (*on-line*) grupama i timskog rada. Kada je riječ o aspektu učlanjenosti u mrežne (*on-line*) grupe, bila je vrlo povezana samo varijabla članstva u virtualnoj grupi generacije sa sudjelovanjem u virtualnom timskom radu. Osobe koje su članovi grupe generacije studija sklonije su virtualnom timskom radu, za razliku od osoba koje nisu članovi generacijske grupe ili su članovi neke druge grupe. Glede koristi učlanjenja u mrežne grupe, bile su znatno povezane varijable uspjeh na studiju i uspjeh na ispitu/ispitima te su obje pozitivno povezane sa sudjelovanjem u timskom radu. Pojedinci kojima članstvo u grupama pridonosi boljem uspjehu na studiju i/ili ispitima skloniji su raditi u timu. Ponašanje na Facebooku najvjerojatnije je rezultat međudjelovanja više varijabli¹⁰ jer svojim posebnostima potiče ljude na slobodnije izražavanje od onog u svakodnevnim interakcijama¹¹ pa će stoga ponašanje u takvu okruženju biti složeno. U ovom istraživanju utvrđeno je da postoji povezanost nekih aspekata uporabe te društvene mreže

¹⁰ Jason L. Skues – Ben Williams – Lisa Wise, „The Effects of Personality Traits, Self-Esteem, Loneliness, and Narcissism on Facebook use among University Students“ *Computers in Human Behavior* 28 (2012.), str. 2414–2419.

¹¹ Yair Amichai-Hamburger, „Extroversion, neuroticism, and Internet interaction“; <http://www.geocities.ws/loversrock_s/Hamb-Ch02.pdf> (28. srpnja 2017.).

i sklonosti sudjelovanja u virtualnom timskom radu. Činjenica je da je Facebook postao masovni medij koji nudi mogućnost globalne i interpersonalne komunikacije jer sve ono što pojedinac na toj društvenoj mreži radi, piše ili objavljuje postaje dostupno i drugima.¹² Kako virtualne timove karakterizira komunikacija pomoću računala i interneta, Facebook se nameće kao idealno rješenje za ostvarenje glavnog cilja virtualnih timova, a to je povezivanje udaljenih fizičkih osoba radi obavljanja zajedničkih zadataka.

Metodološka ograničenja navedenog istraživanja ogledaju se u prigodnom uzorku. Uzorak se sastojao isključivo od studenata, odnosno od pripadnika digitalne generacije (prosječna dob sudionika 22 godine) pa je preporuka da se u uzorak uključe i ostale dobne skupine koje mogu preferirati različite interese i aktivnosti na društvenim mrežama od mlađih generacija kako bi se povećala generalizabilnost dobivenih rezultata. Studenti su populacija koja se većinom služi Facebookom. Nadalje, jedan od nedostataka ogleda se u uporabi samoprocjena za mjerenje nekih aspekata uporabe Facebooka, timskog rada i crta ličnosti. Naime, mjere samoprocjene često ne moraju odražavati objektivno stanje, što je velik metodološki problem. Osobe mogu nastojati biti iskrene, ali nedovoljan uvid u vlastite psihičke procese ili loše pamćenje mogu procjene učiniti pogrešnima, dok s druge strane osobe mogu i namjerno davati odgovore koji su društveno poželjni kako bi se prikazali u što boljem svjetlu ili izbjegli neugodnost.¹³ U budućim istraživanjima bilo bi poželjno rabiti neke objektivnije mjere. Također, za ispitivanje nekih aspekata uporabe Facebooka ne postoji jedinstven upitnik te se u svakom istraživanju oni ispituju drukčije. Bilo bi poželjno u budućim istraživanjima konstruirati upitnik na temelju kojeg bi se rezultati različitih istraživanja ove tematike mogli bolje komparirati.

Zaključno, utvrđena je pozitivna korelacija između ekstraverzije i sudjelovanja u virtualnom timskom radu, emocionalne stabilnosti i sudjelovanja u virtualnom timskom radu te ugodnosti i sudjelovanja u virtualnom timskom radu. Utvrđena je pozitivna povezanost između članstva u grupi generacije studija i sklonosti sudjelovanja u virtualnom timskom radu, uspjeha na studiju i sudjelovanja u virtualnom timskom radu te uspjeha na pojedinom ispitu/ispitima i sudjelovanja u virtualnom timskom radu.

¹² Usp. Ivana Vidak, „Facebook, komunikacija 21. stoljeća“, *Praktični menadžment: stručni časopis za teoriju i praksu menadžmenta*, 5 (2014.) 1, str 48-52.

¹³ Usp. Goran Milas, *Istraživačke metode u psihologiji i drugim društvenim znanostima*, Naklada Slap, Jastrebarsko, 2005.

CORRELATION BETWEEN PERSONALITY TRAITS, FACEBOOK USE AND TEAM WORK

Abstract

Considering the great use and popularity of social networks today, it becomes more interesting to gather virtual teams for which it is inherent to communicate through computers and the internet. There is not enough research that addresses the relationship between some aspects of social behaviour and the willingness to participate in virtual team work. Therefore, the aim of this study was to examine the correlation between personality traits of a Big five-factor personality model and participation in virtual team work as well as the link between some aspects of Facebook use and participation in virtual team work. The research was conducted on line on a sample of 108 students of the University of Mostar, the average age 21 ($M = 21.75$, $SD = 1.66$). The students did The Goldberg Questionnaire for Measuring Big Five Personality Dimensions (IPIP-50 S, Mlačić and Goldberg, 2007), Teamwork Measurement Scale (Nikodijević, 2015), and Questionnaire of some aspects of using Facebook designed for this research and a demographic questionnaire. There was a significant positive correlation between extraversion and participation in virtual team work, agreeableness and participation in virtual team work, and emotional stability and participation in virtual team work. Furthermore, there was a significant correlation between some aspects of using Facebook and participating in virtual team work. Membership in the on line group of generations of studies, success in the study and the success in the exam / exams were positively correlated with participation in virtual team work.

Keywords: personality traits; virtual teams; Facebook