

SAMOPRZYWÓDZTWO I ZAUFANIE A WYNIKI WIRTUALNEJ PRACY ZESPOŁOWEJ

dr Joanna Samul, dr Danuta Szpilko, dr Joanna Szydło

Politechnika Białostocka

Wydział Inżynierii Zarządzania

Katedra Zarządzania, Ekonomii i Finansów

Znaczenie badań

- ▶ wzrost liczby organizacji pracujących wirtualnie i wzrost liczby zespołów pracujących zdalnie,
- ▶ obok wielu korzyści wirtualnej pracy zespołowej pojawia się też wiele wyzwań związanych z zarządzaniem i organizacją pracy zdalnej, np. motywowanie i angażowanie członków zespołu, monitorowanie ich wyników czy też budowanie zaufania,
- ▶ pomimo rosnącego zainteresowania wirtualnymi zespołami, wciąż niewiele wiadomo na temat skutecznych mechanizmów poprawy ich wyników; wśród czynników, które mogą mieć pozytywny wpływ na wyniki zespołu wymienia się m.in. zaufanie (Child 2001, Hertel, Konradt i Voss 2006, Malhotra, Majchrzak i Rosen 2007, Snellman 2014) i umiejętności przywódcze (Chutnik i Grzesik 2009, Crowston 2010, Dulebohn i Hoch, 2017).

Cel badań

- ▶ Identyfikacja umiejętności studentów w zakresie samoprzywództwa oraz określenie poziomu wzajemnego zaufania i ich wpływu na wyniki pracy w wirtualnych zespołach.

Hipotezy:

- ▶ H1: Umiejętności samoprzywództwa pozytywnie wpływają na wyniki wirtualnego zespołu
- ▶ H2: Zaufaniem pozytywnie wpływa na wyniki wirtualnego zespołu
- ▶ H3: Umiejętności samoprzywództwa pozytywnie wpływają na zaufanie

Metodyka badań

Charakterystyka		studenci z Polski n=1121 [%]	studenci z Rumunii n=979 [%]
Płeć	mężczyzna	48%	26%
	kobieta	52%	74%
Stopień studiów	licencj./inż	88%	84%
	magisterskie	12%	16%
Doświadczenie w wirtualnej pracy zespołowej	tak	30%	83%
	nie	70%	17%

Badania przeprowadzono w 2019 r. za pomocą elektronicznego kwestionariusza ankiety wśród 1121 studentów Politechniki Białostockiej (Polska) oraz 979 studentów Uniwersytetu Babes Bolyai (Rumunia).

Metodyka badań: skale pomiarowe

- ▶ Do pomiaru **wyników zespołowych** wykorzystano część kwestionariusza zaproponowanego przez Hertela (2004). Wyniki zespołu zmierzone zostały poprzez subiektywną ocenę postrzegania efektywności zespołu w zakresie: ogólnego stopnia realizacji założonych celów; jakości wyników zespołu; ilości wyników zespołu (np. wykonanie wszystkich zadań, terminowość); inicjatywy członków zespołu w zakresie tworzenia nowych pomysłów, rozwiązań.
- ▶ Do **pomiaru zaufania** wykorzystano kwestionariusz mierzący relacyjny wymiar kapitału społecznego zaproponowany przez Leana i Pil (2006). Zadaniem respondentów była ocena następujących stwierdzeń: „Mogę polegać na kolegach ze studiów podczas pracy zespołowej”; „Studenci mają do siebie zaufanie”; „Studenci wykazują się dużą uczciwością”; „Wśród studentów panuje „duch zespołu””; „Moi koledzy są godni zaufania”.
- ▶ Do **oceny samoprzywództwa** posłużono się pięcioma wymiarami według Houghtona (2002): (a) wyznaczanie sobie celów (np. „Myślę o celach, które zamierzam osiągnąć w przyszłości”), (b) ocena przekonań i założeń (np. „Otwarcie artykułuję i oceniam własne założenia, gdy nie zgadzam się z kimś innym”), (c) samoobserwacja (np. „Śledzę postępy w projektach, nad którymi pracuję”), (d) nagradzanie siebie (np. „Kiedy coś dobrze robię, nagradzam się specjalnym wydarzeniem, takim jak dobry obiad, film, zakupy, itp.”), (e) samokontrola (np. „Używam pisemnych notatek, aby pamiętać, co muszę zrobić”).

Wyniki badań

Tabela 1. Statystyka opisowa badanych konstruktów dla studentów z Polski i Rumunii

Źródło: oprac. wł. na podst. badań.

	Polscy studenci		Rumuńscy studenci	
	średnia	odch. stand	średnia	odch. stand
wyniki zespołowe	4,08	0,86	3,88	0,96
zaufanie	3,61	1,02	3,31	0,89
samoprzywództwo	3,98	0,93	4,09	0,82
wyznaczanie sobie celów	4,09	0,90	4,28	0,70
ocena przekonań i założeń	3,99	0,84	4,12	0,75
samoobserwacja	4,16	0,84	4,11	0,77
koncentracja na nagrodach	3,85	0,97	4,03	0,86
samokontrola	3,81	1,19	3,87	1,11

Wyniki badań

Tabela 2. Korelacje i współczynnik Cronbacha nadanych konstruktów

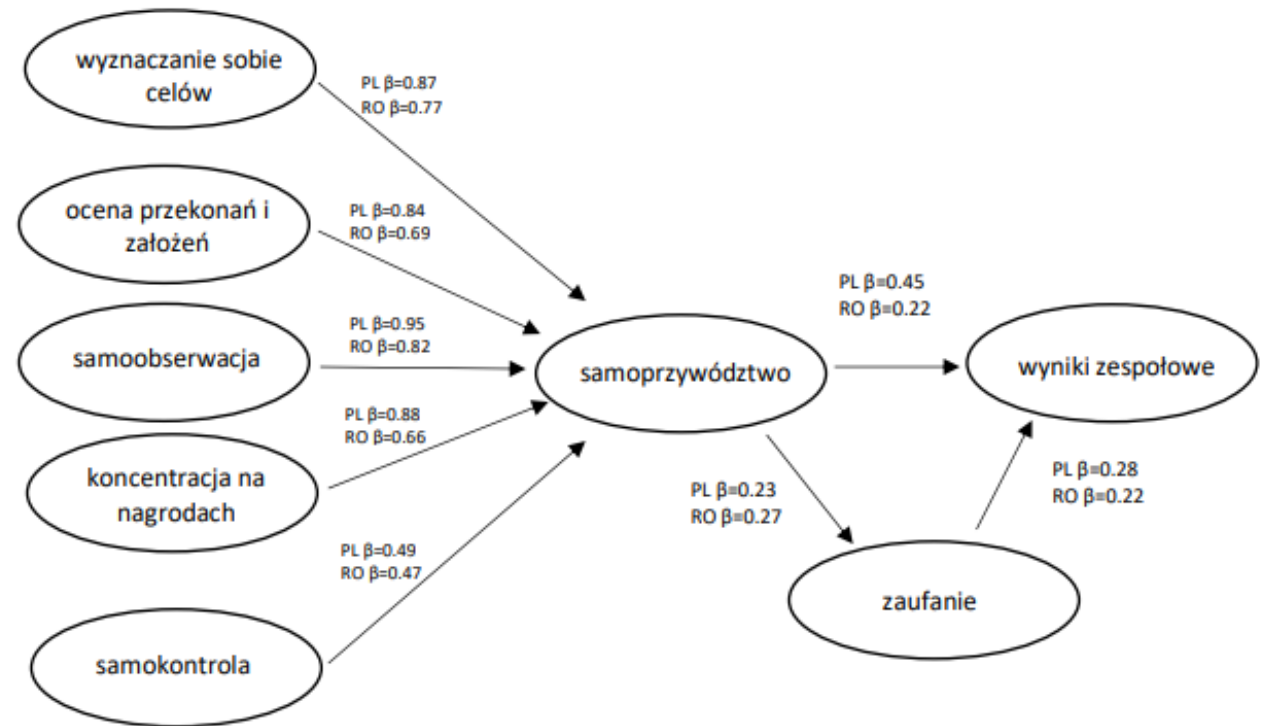
Źródło: oprac. wł. na podst. badań.

	Polscy studenci				Rumuńscy studenci			
	1	2	3	α Cronbacha	1	2	3	α Cronbacha
1. wyniki zespołowe	1	0,281	0,397	0,865	1	0,230	0,164	0,845
2. zaufanie	-	1	0,281	0,913	-	1	0,215	0,900
3. samoprzywództwo	-	-	1	0,892	-	-	1	0,841

Wyniki badań

Tabela 3. Modelowanie i miary dopasowania modelu strukturalnego

Źródło: oprac. wł. na podst. badań.



	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	IFI	TLI	CFI
Model 1 (polscy studenci, PL)	536,1	261	2,05	0,056	0,943	0,934	0,943
Model 2 (rumuńscy studenci, RO)	609,5	266	2,29	0,040	0,959	0,954	0,959

Implikacje dla teorii i praktyki i ograniczenia badań

- ▶ Przeprowadzone badania wnoszą wkład do literatury przedmiotu poprzez potwierdzenie pozytywnych związków pomiędzy samoprzywódstwem, zaufaniem i wynikami wirtualnego zespołu. Ma to szczególne znaczenie w dzisiejszym środowisku pracy, który coraz częściej ma charakter wirtualny. Ponadto, wyniki badań wskazują kompetencje studentów, które mają duże znaczenie w wirtualnej pracy i które należy wzmacniać w procesie dydaktyczny.
- ▶ Ograniczenia: nie uwzględniono cech badanych respondentów oraz ewentualnych różnic kulturowych, które mogły wpłynąć na ocenę poszczególnych konstruktów; nie poddano analizie czynników mediujących, czyli pośredniczących we wpływie jednej zmiennej na drugą. Wskazane ograniczenia mogą stanowić kierunek dalszych badań w tym temacie.

Dziękuję a uwagę