

OSOBINE LIČNOSTI TRENERA KAO PREDIKTORI ZADOVOLJSTVA POSLOM

Ivanović Miroljub¹ i Ivanović Uglješa²

¹Visoka škola strukovnih studija za obrazovanje vaspitača, Sremska Mitrovica, Srbija

²Fakultet za menadžment u sportu, Beograd, Srbija

ORIGINALNI NAUČNI ČLANAK

UDK: 796.071.43

SUMMARY

The main aim of this research was to define the calculated personality five big characteristics model for the total job satisfaction The Big Five Inventory (BFI, John, Donahue and Kentle, 1991), as well as the 9 aspects of job satisfaction, which were measured on the Job Satisfaction Survey scale (JSS, Spector, 1985). Except the personality characteristics, as the predictor type, the trainer variables of gender and work experience were researched. The examinees sample consisted of 126 football, basketball, volleyball and handball trainers in permanent employment on the territory of Belgrade. According to the achieved results of the multivariate covariance analysis and hierarchy multiple regression analysis the conclusion, that for the relevant prediction of trainer job satisfaction distinguish the trainers who have high scores on the pleasant and neuroticism scales, was made. For the satisfactory prediction in some aspects of trainer job the three personality trainer pleasantness, conscientiousness and neuroticism characteristics are separated from the whole. The categorical trainer variables (gender and working experience) - as predictors - didn't show statistically significant.

Key words: sport trainers, Big Five model, trainer job satisfaction.

UVOD

Ličnost je dobar prediktor onih ponašanja koja nije moguće predvideti opštim mentalnim sposobnostima, znanjem, vještinama ili konkretnom situacijom (Barrick i Mount, 2005; Ones, Viswesvaran i Dilchert 2005). Ponašanje pojedinca određeno je osobinama njegove ličnosti i situacionim faktorima, koji se tokom vremena mogu mijenjati. Da bi se razumjelo i predvidjelo zadovoljstvo poslom neophodna su saznanja o osobinama ličnosti pojedinca i njegovom okruženju. Zato latentne dimenzije ličnosti izazivaju sve veće interesovanje istraživača.

Makri i Kosta (McCrae and Costa, 1991) napravili su model koji su nazvali modelom ličnosti Big Five, koji pretpostavlja postojanje sledećih pet osnovnih dimenzija ličnosti kao

dio univerzalne ljudske prirode: (I) ekstraverzija, (II) neuroticizam, (III) prijatnost, (IV) savjesnost i (V) otvorenost ka iskustvu. Osnovna vrлина ovog modela je snažna empirijska utemeljenost i konceptualna obuhvatnost. Stoga model "Pet velikih" postaje jedan od vodećih u psihologiji ličnosti krajem XX vijeka. U ovom radu, pošlo se od činjenice da je pomenuta teorija u poslednjih nekoliko decenija privukla veliku pažnju istraživača. Postoji znatan stepen saglasnosti u literaturi o pogodnosti primene modela Big Five u ispitivanjima koja se odnose na radno okruženje. U ovom radu navešće se samo nekoliko dosadašnjih studija iz pomenutog domena.

Prema Wrightovom (2006) istraživanju, pojam zadovoljstvo poslom pokazuje društveni stav koji obuhvata kognitivne i konativne dimenzije i osećanja. Pol Spector (Spector,

1997) empirijski je zasnovao teorijsku osnovu zadovoljstvo poslom definišući je kao „ono što ličnost doživljava prema svom poslu i neistovjetnim pojavnim oblicima posla“. U izvesnoj mjeri, zadovoljstvo poslom pokazatelj je i stimulativnosti u poslu ukupne radne situacije.

Razvoj dimenzija ličnosti modela „Pet velikih“ doprinjeo je ispitivanju i povezivanju osobina ličnosti sa varijablama zadovoljstvo poslom.

Početak XX vijeka, Tejlor i Žilbret započeli su istraživanja fenomena zadovoljstvo poslom (Wright, 2006), smatrajući da ideja naučnog rukovođenja u velikoj mjeri redukuje količinu tjelesnog napora i doprinosi duševnom zadovoljstvu ljudi koje je potrebno za obavljanje radnih zadataka. Prema istraživanjima ovih autora, neophodno je da radnik treba da, u skladu sa idejom naučnog upravljanja u minimalnom vremenskom intervalu, izvršava zadatke za koje će biti odlično finansijski nagrađen. Njihova polazna zamisao bila je to da, ako radnik usvoji opšte principe naučnog upravljanja kao vlastite, uz minimum trošenja fizičke i psihičke snage, ostvarivaće najbolje rezultate i primati maksimalnu novčanu nadoknadu. To će voditi njegovom zadovoljstvu poslom. Samim tim, prema teoriji naučnog rukovođenja, naknada za trud „nadležna“ je za dovođenje na viši stepen zadovoljstva poslom kod pojedinaca.

Značajan broj istraživanja provjeravao je valjanost modela Big Five na različitim populacijama širom svijeta. Valjanost pet velikih faktora u priličnoj mjeri je potvrđena.

Prema istraživanjima Đurić-Jočić i sar. (2004), model Big Five, „Pet velikih“, pretpostavlja da se osobine ličnosti mogu kvantifikovati putem upitnika za samoprocenu i da značajno doprinose mišljenju, emocijama i držanju čovjeka.

Istraživanja Džadža, Helera i Maunta (Judge, Heller and Mount, 2003), skrenula su pažnju na pojedine osobine ličnosti modela „Pet velikih“, koje su statistički značajni prediktori zadovoljstva poslom. Maksimalna povezanost utvrđena je između neuroticizma i zadovoljstva poslom ($r=0,38$), što ukazuje na to da ovi ljudi naginju ka doživljavanju loših osećanja. Takođe, prema nalazima u studiji

istih autora, savjesnost je druga dimenzija koja je u značajnom pozitivnom uzajamnom odnosu sa zadovoljstvom poslom ($r=0,31$). Očekuje se da, ukoliko ispitanici postizu značajne rezultate na varijabli savjesnosti, razviće kvalitetne radne karakteristike, uvažavanje za rad i unutrašnji poslovni uspjeh. Otuda i veće zadovoljstvo poslom.

Furnam i Zaherl (Furnam and Zacherl, 1986), Votson i Slak (Watson and Slack, 1993), Votson i Klark (Watson i Clark, 1997) su prema istraživanju Džadža i saradnika (Judge et al., 1999), izdvojili osobinu ličnosti ekstraverziju kao značajnu prediktorsku varijablu zadovoljstvo poslom.

Makre i Kosta (McCrae and Costa, 1991) definisali su da je varijabla prijatnost značajan prediktor zadovoljstva poslom. Ljudi koji postizu značajne rezultate na ovoj latentnoj dimenziji stimulirani su za ostvarivanje znatnog nivoa emocionalne prisnosti sa svojim saradnicima, a samim tim i za postizanje višeg stepena zadovoljstva poslom.

Ha uzorku od 300 nastavnika i saradnika zaposlenih na Univerzitetima u Novom Sadu i Beogradu, Matanovićeve (2009) je istraživala prediktivne vrijednosti osobina ličnosti modela „Pet velikih“ za ukupno zadovoljstvo poslom kao i za 9 aspekata zadovoljstva poslom mjerenih skalom Job Satisfaction Survey. Pored osobina ličnosti, kao kategorijalnih prediktora, ispitivane su varijable pol i staž na univerzitetu. Na osnovu dobijenih rezultata, zaključeno je da se kao značajni prediktori ukupnog zadovoljstva poslom izdvajaju osobine prijatnost i neuroticizam, dok se kategorijalne varijable nisu pokazale kao značajni prediktori. Za predikciju zadovoljstva pojedinih aspektima posla izdvajaju se: prijatnost, savjesnost i neuroticizam, i to: prijatnost za aspekte: napredovanje, rukovođenje, priroda posla, komunikacije i saradnici, savjesnost za aspekte: saradnici, beneficije i nagrađivanje i neuroticizam za aspekte: rukovođenje, priroda posla, komunikacije, saradnici, beneficije i nagrađivanje.

Ivanović (2009) je na uzorku od 126 karatista – mlađi seniori, ispitivao relacije pet-faktorskog modela dimenzija ličnosti i pokazatelja zadovoljstva životom, pri čemu je utvrdio statistički značajnu korelaciju, visokog in-

tenzitetu, između varijabli dimenzija ličnosti i kriterijuma, kao i značajan pozitivan doprinos varijabli ekstraverzija i savesnost, i negativan značajan udio dimenzije ličnosti neuroticizam u predviđanju varijable zadovoljstvo životom.

Osnovni cilj ovog istraživanja je provjeriti prediktivnu vrijednost dimenzija ličnosti, pol, radni staža trenera i zadovoljstvo nekim javnim oblicima trenerskog posla (kao kriterijum).

METODE

Uzorak i postupak

Istraživanje je sprovedeno na specifičnom uzorku od 126 ispitanika ($X_{bar}=33,7$ godina; $SD=11,06$) u sledećim fudbalskim, košarkaškim, odbojkaškim i rukometnim klubovima sa teritorije grada Beograda: FK „Rad“, OFK „Beograd“, BSK i FK „Čukarički Stankom“ – Jelen Super liga Srbije; KK „FMP“, KK „Mega vizura“, OKK „Beograd“ i KK „Superfund BP“ – A – košarkaška liga; OK „Obilić“, OK „Partizan“ i OK „Crvena Zvezda“ – Prva odbojkaška Liga; RK „Crvena Zvezda“, RK „Kolubara“ i RK „Partizan“ – Super rukometna liga.

Upitnici su podijeljeni fudbalskim, košarkaškim, odbojkaškim i rukometnim trenerima koji su u stalnom radnom odnosu. Oni su administrirani ispitanicima prije izvođenja treninga, uz prisustvo ispitivača. Prije ispitivanja, ispitanicima je pročitano i protumačeno uputstvo za popunjavanje upitnika.

Ispitivanje je bilo potpuno dobrovoljno i anonimno, a sprovedeno je u septembru 2010. godine.

Instrumenti

Svaka čestica, odnosno tvrdnja o 9 aspekata zadovoljstva poslom procjenjena je pomoću upitnika Job Satisfaction Survey (JSS, Spector, 1985), koja sadrži 36 ajtema, sa šestostepenom Skalom Likertovog tipa. Dobijeni podaci iz ove skale omogućuju računanje 10 nezavisnih rezultata i to: 9 aspekata zadovoljstva poslom (plata, napredovanje, rukovođenje, beneficije, nagrađivanje, radne procedure, saradnici, priroda posla i komunikacije), tj. postignutih re-

zultata ispitanika na pojedinačnim subskalama, dok 10. postignuti rezultat – opštu meru zadovoljstva poslom – predstavlja iznos dobijen sabiranjem rezultata ispitanika na svim stavkama testa.

Metodom Kronbah–alfa koeficijenta (Cronbach, Glaser, Nanda and Rajaratnam, 2004) utvrđena je relativno visoka unutrašnja konzistentnost ove 36–ajtemske Skale ($\alpha>0,89$), a objektivnost pojedinih vrijednosti subskala kreće se u rasponu od 0,64 do 0,85.

Drugi primjenjeni mjerni instrument The Big Five Inventory (BFI, John, Donahue & Kentle, 1991), kojim se procjenjuju dimenzije ličnosti prema modelu „Pet velikih“, sastoji se od petostepene skale Likertovog tipa, koja sadrži 44 tvrdnje, sa 5 sledećih subskala: ekstraverzija, prijetnost, savjesnost, neuroticizam, otvorenost ka iskustvu. Ispitanik ima zadatak da svaki kontinuirani prediktor, odnosno tvrdnju petofaktorskog modela ličnosti, obilježi brojem koji odgovara njegovom samoopisu osobina ličnosti na petostepenoj skali od 1 do 5 (1 – uopšte se ne slažem, 5 – potpuno se slažem). Ukupan rezultat formira se kao linearna kombinacija procjena.

Objektivnost ove 44–ajtemske skale modela Pet velikih dimenzija ličnosti, iznosi $\alpha=0,87$, što je zadovoljavajuća mjera pouzdanosti internih metrijskih karakteristika primjenjenog mjernog instrumenta.

U ovom istraživanju, izračunati koeficijenti unutrašnje konzistencije Cronbach α , za oba primjenjena mjerna instrumenta, ne razlikuju se značajnije od nalaza koje je dobila Matanovićeva (2009).

Osim navedena dva mjerna instrumenta, testiranje opštih podataka o ispitanicima izvršeno je i pomoću dvije prediktorske kategorijalne varijable: pol i radni staž trenera u klubu. Druga varijable ima 5 sledećih rangova: 1–5, 6–10, 11–15, 16–20 i 21–30 godina i više trenerskog staža.

Obrada podataka zasnovana je na analizi kovarijanse. Za definisanje kvantitativnih i kvalitativnih razlika, odnosno značajnih prediktora za pojedine aspekte zadovoljstva trenerskim poslom prvo je primjenjena višefaktorska analiza kovarijanse (MANCOVA), a potom i analiza varijanse (ANCOVA) za svaki od aspekata zadovoljstva trenerskim poslom.

Za obradu podataka korišćen je statistički program MedCalc software (version 8.1.0.0 for Windows, MedCalc).

REZULTATI

Relacije između prediktorskih varijabli (dimenzije ličnosti, pol i radni staž trenera) i zadovoljstva trenerskog posla (kao kriterijuma) utvrđene su linearnim modelima univarijantne analize kovarijance i multivarijantnom analizom kovarijance. (Tabele 1 i 2)

Sprovedene analize skreću pažnju na to da se prema nivou statističke značajnosti F-testa, tj. odnosa varijanse prediktorskih varijabli ukupnog zadovoljstva trenerskim poslom izdvajaju jedino kontinuirani prediktori dimenzije ličnosti prijatnost i neuroticizam. Konstatuje se, takođe, i to da varijabilitet dvije prediktorske kategorijalne varijable (pol i radni staž trenera u klubu) nije statistički značajan za predviđanje zadovoljstva pojedinim aspektima trenerskog posla.

TABELA 1.

ANKOVA kontinuiranih prediktorskih varijabli na ukupno zadovoljstvo trenerskim poslom

	SS	df	MS	F	p	β
Ekstraverzija	57,24	1	56,36	0,10	0,95	0,04
Prijatnost	5176,04	1	5937,02	11,46	0,01	0,29
Neuroticizam	5108,66	1	5421,54	8,35	0,02	-0,25
Otvorenost	148,29	1	149,22	0,32	0,75	0,02
Savjesnost	1382,27	1	1291,24	1,98	0,15	-0,09
Pol	348,27	1	397,23	0,18	0,63	0,08
Radni staž	301,27	1	311,06	0,49	0,73	0,05

Note: $R=0,46$; $R^2=0,21$; $F=1,94$; $p=0,00$

Legend: **R** - koeficijent multiple korelacije, **R²** - koeficijent determinacije, **F** - Fišerov test za utvrđivanje statističke značajnosti, **P** - nivo statističke značajnosti multivarijantnog testa, **SS** - aritmetička sredina, **df** - stepeni slobode, **MS** - srednji kvadrat korigovane aritmetičke sredine, **p** - nivo statističke značajnosti multivarijantnog testa, **B** - beta standardizovani parcijalni doprinos.

TABELA 2.

Multivarijantno testiranje prediktora

	Wilks' Lambda	F	p
Rkstraverzija – E	0,923	1,438	0,09
Prijatnost - P	0,866	3,125	0,01
Savjesnost – C	0,885	2,164	0,00
Neuroticizam – N	0,953	1,956	0,05
Otvorenost – O	0,956	1,429	0,12
Pol	0,937	1,562	0,07
Radni staž – SS	0,926	0,657	0,65

Legend: **Wilks' λ** - test Vilksova lambda, **F** - Fišerov test za utvrđivanje statističke značajnosti, **p** - nivo statističke značajnosti.

Rezultati analize kovarijance na nivou pojedinačnih varijabli pokazuju to da su se tri dimenzije ličnosti: prijatnost ($F=1,438$, $p<0,01$), savjesnost ($F=2,164$, $p<0,00$) i neuroticizam ($F=1,956$, $p<0,05$) odvojile od

cjeline petofaktorskog modela ličnosti, pa predstavljaju statistički značajne kontinuirane prediktore pojedinih aspekata zadovoljstva trenerskim poslom, uz grešku manju od 5%. Dalja analiza F-testa – vrednost odnosa vari-

jabiliteta u sistemu kategorijalnih prediktorskih varijabli (pol i radni staž trenera u klubu) – nije pokazala statistički značajne razlike između aritmetičkih sredina.

Statistička značajnost modela pojedinih osobina ličnosti i njihov doprinos razlikama na 9 aspekata zadovoljstva poslom utvrđena je primenom multivarijantne analize kovarijanse (Tabela 3).

TABELA 3.

MANKOVA – značajnost modela

	R	R ²	R _c ²	df	MS	F	p
Plata	0,53	0,26	0,11	33	42,14	2,09	0,02
Napredovanje	0,48	0,29	0,09	31	25,16		0,00
Rukovođenje	0,54	0,24	0,13	32	34,34	2,17	0,03
Beneficije	0,39	0,17	0,12	34	28,46	2,11	0,01
Radne procedure	0,41	0,19	0,07	35	0,05	1,59	0,26
Saradnici	0,52	0,18	0,12	33	25,01	1,97	0,05
Priroda posla	0,63	0,29	0,22	35	28,14	4,01	0,00
Komunikacije	0,39	0,20	0,11	35	19,88	2,03	0,00
Nagrađivanje	0,38	0,23	0,09	35	28,26	1,47	0,03

Legend: **R** - koeficijent multiple korelacije, **R²** - koeficijent determinacije, **R_c²** - korigovani koeficijent determinacije, **df** - stepeni slobode, **MS** - srednji kvadrat, **F** - Fišerov test za utvrđivanje statističke značajnosti, **p** - nivo statističke značajnosti.

TABELA 4.

Značajnost prediktorskih varijabli za predviđanje nekih aspekata zadovoljstva trenerskim poslom

		E	P	N	S	O	SEX	RS
Napredovanje	E	4,11						
	P	0,06						
	β	0,12						
Rukovođenje	E	9,24	4,97					
	P	0,01	0,00					
	β	0,32	-0,21					
Beneficije	E		9,03	4,73				
	P		0,05	0,02				
	β		-0,12	-0,19				
Nagrađivanje	E			10,67	5,97			
	P			0,02	-0,01			
	β			-0,18	-0,24			
Saradnja	E		30,14	5,16	5,87			
	P		0,00	0,05	0,04			
	β		0,41	-0,17	-0,21			
Priroda posla	E		22,35	4,15				
	P		0,01	0,04				
	β		0,19	-0,13				

Legend: **F** - Fišerov test za utvrđivanje statističke značajnosti, **p** - nivo statističke značajnosti multivarijantnog testa, **β** - beta standardizovani parcijalni doprinosi, **E** - ekstraverzija, **P** - prijatnost, **N** - neuroticizam, **O** - otvorenost ka iskustvu, **SEX** - pol, **RS** - radni staž trenera.

Statistička značajnost kontinuiranih prediktora nekih aspekata zadovoljstva poslom prikazana je u tabeli 4.

Uvidom u matricu podataka uočava se značajnost dimenzije ličnosti (prijatnost) za predviđanje stanovišta posla određenog kao napredovanje. Osim toga, relevantni prediktori za pojavne oblike posla (rukovođenje, saradnici, priroda posla i komunikacije) odvojile su se dimenzije ličnosti prijatnost i neuroticizam. Izračunati Beta koeficijenti naglašavaju da će ispitivani treneri sa pozitivnim vrijednostima na skali prijatnosti i negativnim rezultatima na skali neuroticizma dovesti na viši nivo aspekt zadovoljstva trenerskim poslom – rukovođenje. Takođe, aspekti zadovoljstva trenerskim poslom kao što su: saradnici, beneficije i nagrađivanje, mogu se predvideti na osnovu osobine ličnosti savjesnost.

Sa druge strane, pomoću analizirane varijanse dimenzija ličnosti modela „Pet velikih“ ne može se izvršiti predikcija plate i radne procedure, kao aspekata zadovoljstva trenerskim poslom.

Dobijeni nalazi u ovom istraživanju saglasni su sa rezultatima istraživanja Matanovićeve (2009).

DISKUSIJA

U ovom radu nastojao se definisati varijabilitet, tj. kvadratno odstupanje vrijednosti od aritmetičke sredine prediktorskih varijabli potpunog zadovoljstva trenerskim poslom i zadovoljstva njegovim aspektima na osnovu varijabli osobina ličnosti modela „Pet velikih“ i dvije prediktorske kategorijalne varijable (pol i radni staž trenera u klubu).

U strukturi petofaktorskog modela pokazalo se da su dimenzije ličnosti prijatnost i neuroticizam značajne prediktorske varijable ukupnog zadovoljstva trenerskim poslom, odnosno to da su ispitanici sa višim rezultatima na skali prijatnosti dovedeni na viši stepen zadovoljstvo trenerskim poslom, dok ispitanici sa visokim neuroticizmom imaju niži stepen zadovoljstva trenerskim poslom. Pored toga, treneri koji imaju visoke vrijednosti na skali prijatnosti, razvijaju prijateljske odnose sa sportistima i svojim saradnicima. S obzirom na to da su oni prijateljski raspoloženi prema

sportistima, oni će, po svemu sudeći, uspješno naći mjesto u svom radnom okruženju, te dosta sigurno, usljed visokog ukupnog zadovoljstva trenerskim poslom, neće imati teškoća u komunikaciji sa sportistima i saradnicima.

Dakle, bez obzira što ne postoje podudarna istraživanja na trenerskoj populaciji, izdvojena osobina ličnosti prijatnost predstavlja značajan prediktor zadovoljstva trenerskim poslom, jer visok rezultat na skali prijatnosti vjerovatno uzrokuje visoki unutrašnji ili intrinzični motiv za postignućem i emocionalnu stabilnost trenera, osjećajnu prisnost sa sportistima i saradnicima, odnosno veće zadovoljstvo trenerskim poslom.

Nasuprot njima, pretpostavlja se da su treneri koji imaju visoke vrijednosti na skali neuroticizma, skloni manifestovanju negativnih osećanja tokom trenažnih procesa. Oni se brzo razjare, često se upuštaju u ozbiljne nesuglasice sa igračima i plahovito se suprotstavljaju, što ukazuje na konfliktna ponašanja, suprotna socijalno–vaspitnom sistemu pravila tokom procesa treninga. Prema tome, ova populacija trenera vjerovatno ima sklonost ka unapređenju nezadovoljstva trenerskim poslom.

U okviru petofaktorskog modela tri dimenzije ličnosti (prijatnost, savesnost i neuroticizam), ispoljile su se kao značajni prediktori pojedinih aspekata zadovoljstva trenerskim poslom.

Osobina ličnosti prijatnost značajan je predskazivač za aspekt napredovanja, ali i za predviđanje aspekata rukovođenja, prirodu posla, komunikacije i za saradnicke. Treneri koji ostvaruju visoke rezultate na dimenziji ličnosti prijatnost, dovešće na viši stepen zadovoljstvo pomenutim pojavnim oblicima zadovoljstva trenerskim poslom. Trener koji je blage naravi i spreman za zajednički rad, sklon je skladu na svaki način, kako ne bi ulazio u sukob pri interpersonalnim odnosima. Stoga će takav trener sa visokim rezultatima na skali prijatnosti, sigurno imati visoke vrijednosti i, sa stanovišta posla, i napredovanje. Treneri koje postižu upadljivo visoke rezultate na skali prijatnosti usvajaju sistem pravila nezavisno od njihovih razumjevanja. Zato će oni dovesti na viši stepen zadovoljstvo rukovođenjem, jer vjeruju da treba da se ophode prema tražen-

jima svojih sportista, usvojiće njihov sistem pravila, savršeno će se složiti sa njima, bez analize i ocjenjivanja, jer vjeruju da je većina sportista dobra. Oni, kao prijatne ličnosti koje teže harmoniji i međuljudskoj bliskosti, dostići će značajan nivo zadovoljstva na ovom aspektu rukovođenja.

Dimenzija ličnosti neuroticizam izuzeta je kao najčešća prediktorska varijabla zadovoljstva nekim stanovištima trenerskog posla. Treneri sa postignutim značajnim rezultatima na ovoj skali imaće u organizacionom smislu niže zadovoljstvo u pojavnim oblicima trenerskog posla određenim kao: rukovođenje, priroda posla, komunikacije, saradnici, beneficije i nagrađivanje. To znači da se oni teže dovode u sklad sa postojećim prilikama, češće su u sukobu sa svojim sportistima i saradnicima i njihovim ugledom. Takođe, oni i znatno duže povraćaju snagu od psihičkog doživljaja koji preopterećuje i iscrpljuje organizam, u odnosu na trenere koje imaju niske vrijednosti rezultata na ovoj skali. Veoma lako ulaze u oštro suprostavljanje, naginju ka jakim uzbuđenjima i spoznaji negativnih osećanja u svim domenima života. Zato je izvjesno da će oni biti dovedeni na niži stepen zadovoljstva trenerskim poslom, jer će pri ustrojstvu trenažnih procesa ispoljavati negativna osećanja.

Na osnovu postignutih rezultata na skali savjesnosti može se prognozirati zadovoljstvo aspektima posla: saradnici, beneficije i nagrađivanje. Treneri koji postižu značajne rezultate na ovoj skali, imaće niži stepen zadovoljstva u pomenutim vidovima posla, jer ih karakteriše odgovornost, istrajnost i motivisanost u ostvarivanju svojih ciljeva. Pretpostavlja se da ovi treneri, zbog uloženog znatnog truda, očekuju odgovarajuće nagrade. Osim toga, može se naslutiti i to da je trener sa postignutim značajnim rezultatom na skali savjesnosti usmjeren pretežno na pojedinačan, a manje na kolektivni trening. Zbog toga, ovakav trener manifestuje niži stepen zadovoljstva u pojavnom obliku zadovoljstva – saradnici. Vjerovatno će svoje saradnike doživljavati kao moguću opasnost u ostvarivanju svojih ciljeva u sportskom klubu.

Neobično je da se dimenzija ličnosti ekstraverzija nije manifestovala kao statistički značajan predskazivač zadovoljstva trenerskim

poslom, iako su je Džadž i saradnici (Judge et al., 1999, 2002) izuzeli od cjeline osobina ličnosti iz modela „Pet velikih“ kao jednu od najvažnijih prediktorskih varijabli. Takođe, aspekti trenerskog posla (plata i radne procedure) kao i prediktorske kategorijalne varijable pol i radni staž trenera u klubu nisu se pokazali statistički značajnim, te se i nisu mogli prognozirati pomoću istraživanih prediktora.

ZAKLJUČAK

Na osnovu dobijenih nalaza u ovom istraživanju na specifičnom uzorku fudbalskih, košarkaških, odbojkaških i rukometnih trenera u stalnom radnom odnosu, definisano je predviđanje varijabiliteta u sistemu prediktorskih varijabli dimenzija ličnosti modela „Pet velikih“ i kriterijuma zadovoljstva trenerskim poslom.

Dobijeni rezultati ovog istraživanja ukazuju na to da su tri dimenzije ličnosti petofaktorskog modela (prijatnost, savesnost i neuroticizam) statistički značajne za prognozu zadovoljstva trenerskim poslom i nekim njegovim aspektima. Takođe, rezultati upućuju i na zaključak da su sportski treneri koji postižu značajne rezultate na skalama neuroticizma i savjesnosti doveli na niži stepen zadovoljstva trenerskim poslom i pojedine njegove aspekte, dok će treneri koji postižu značajne rezultate na skali prijatnosti dovesti na viši stepen zadovoljstva trenerskim poslom.

Budući da uzorak ispitanika nije znatan, bilo bi zanimljivo za psihologiju sporta kao naučnu disciplinu, ispitati prediktivnu valjanost ovih primjenjenih kontinuiranih i kategorijalnih varijabli na reprezentativnom uzorku u trenerskoj populaciji i drugih sportova.

LITERATURA:

- Barrick, M.R. & Mount, K.M. (2005). Yes, Personality Matters: Moving on to More Important Matters. *Human Performance*, 18(4), pp. 359–372.
- Cronbach, L.J., Glaser, G.C., Nanda, H. & Rajaratnam, N. (1972). *The dependability of behavioral measurements: Theory of generalizability for scores and profiles*. New York: Wiley.

- Čukić, B. (2005). *Organizaciono ponašanje u ulogama i grupama*. Kruševac: Fakultet za industrijski menadžment, Izdavački centar za industrijski menadžment plus.
- Djurić-Jočić, D., Džamonja-Ignjatović, T. & Knežević, G. (2004). *NEO PI-R, primena i interpretacija*. Beograd: Centar za primenjenu psihologiju.
- Ilies, R. & Judge, T. (2003). On the heritability of job satisfaction: The mediating role of personality. *Journal of Applied Psychology*, 88, pp. 750–759.
- John, O.P., Donahue, E.M. & Kentle, R.L. (1991). *The Big Five Inventory – Versions 44 and 54*. Berkley, CA: University of California, Berkley, Institute of Personality and Social Research.
- Judge, T.A. Higgins, C.A. Thoresen, C.J. & Barrick, M.R. (1999). The Big Five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology*, 52, pp. 621–652.
- Judge, T., Heller, D. & Mount, M. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, pp. 530–541.
- Matanović, J. (2009). Osobine ličnosti kao prediktori zadovoljstva poslom. *Primenjena psihologija*, 2(3), pp. 327–338.
- McCrae, R.R. & Costa, P.T. (1991). Adding liebe und arbeit: The full fivefactor model and well-being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17, pp. 227–232.
- Ones, D.S., Viswesvaran, C. & Dilchert, S. (2005). Personality at Work: Raising Awareness and Correcting Misconceptions. *Human Performance*, 18(4), pp. 389–404.
- Spector, P.E. (1985). Measurement of human Service Staff Satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13, pp. 693–713.
- Spector, P.E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences*. Thousand Oaks, California, USA: Sage Publications.
- Wright, Th.A. (2006). The emergence of job satisfaction in organizational behavior, A historical overview of the dawn of job attitude research. *Journal of Management History*, 12, pp. 262–277.

Primljeno: 27. septembra 2010

Odobreno: 3. decembra 2010

Korespodencija:
 dr Miroljub Ivanović
 Visoka škola strukovnih
 studija za obrazovanje vaspitača
 Zmaj Jovina 29
 22000 Sremska Mitrovica
 Srbija
 Telefon: +381 22 62 18 64
 +381 69 17 77 019
 Faks: +381 22 62 22 31
 E-mail: miroljub.ivanovic@gmail.com