

FAKTORSKA ANALIZA SKALE PERFEKCIONIZMA KOD SPORTSKIH MENADŽERA U SPORTSKIM ORGANIZACIJAMA SA PODRUČJA HEREGOVAČKO – NERETVANSKOG KANTONA

**FACTOR ANALYSIS OF PERFECTIONISM IN SPORT MANAGERS IN
SPORT ORGANIZATIONS FROM THE HERZEGOVINA -
NERETVA CANTON**

Damir Dedović, Nastavnički fakultet, Univerzitet “ Džemal Bijedić“, Mostar
Fuad Bajraktarević, Fakultet za menadžment i poslovnu ekonomiju, Univerzitet u Travniku
Jasna Bajraktarević, Univerzitet u Sarajevu, Pedagoški fakultet Sarajevo
Nedžad Vuk, Služba za odgoj, obrazovanje, mlade i sport, Mostar

SAŽETAK

Ispitanici su sportski menadžeri sa različitim funkcionalnim ingerencijama u klubovima i sportskim institucijama. Ispitivanje se izvršilo u 49 sportskih klubova i sportskih udruženja, te 7 sportskih saveza s područja Hercegovsko-neretvanskog kantona, koji su na bilo koji način u redovnom sistemu takmičenja ili su dio upravljačkih struktura u institucijama sporta, odnosno u strukturama vlasti na području grada Mostara i Hercegovsko-neretvanskog kantona. Analiza rezultata ovog istraživanja nam govori da perfekcionizam i narušeno samopouzdanje, uistinu, idu ruku pod ruku. Rezultati ovog istraživanja pokazuju nam da je menadžerima potrebno razvijati svijest o postojanju svojih slabosti kako ne bi došli u situaciju da od potencijalno dobrih menadžera i lidera postanu loši menadžeri.

Ključne riječi: Prefekcionizam, menadžeri, menadžment

Key words: Perfectionist, managers, management

SUMMARY

Respondents are sports managers with different functional powers in clubs and sports institutions. Testing is performed in 49 sports clubs and sports associations, sports associations and 7 in the area of Herzegovina-Neretva Canton, who are in any way in the regular system of competition, or are part of the management structures in the institutions of sport and government structures in the area of Mostar and Herzegovina-Neretva Canton. Analysis of the results of this research suggests that perfectionism and self-confidence undermined, indeed, go hand in hand. The results of this study reveal that managers need to develop awareness of their weaknesses in order to avoid the situation of potentially good managers and leaders become bad managers.

UVOD

Priroda sportske aktivnosti je takva da treba uvijek težiti standardima izvrsnosti. No, to ne znači da treba težiti savršenstvu i to iz jednostavnog razloga – ono je nedostižno. U sportu, jednako kao i u životu. Visoka težnja za postignućem može biti dvosjekli mač. S jedne strane, jasnoća cilja, odlučnost i jaka volja pozitivno djeluju na motivaciju, a s druge strane, ukoliko je cilj nerealan i objektivno nedostižan, sve se brzo pretvara u problem. Cijena toga postaje previsoka, a događa se upravo suprotno – dolazi do pada samopouzdanja, gubitka motivacije, pojave negativnih emocija i nepoželjnih ponašanja na terenu. Perfekcionizam označava težnju ka visokom postignuću u nekoj oblasti i sklonost osobe da od sebe traži savršenstvo i maksimalni učinak. Istovremeno je prisutno i očekivanje da se bude najbolji u onome što se radi. Kada dosegne jedan cilj, osoba je zadovoljna, ponosna i sretna. Onda slijede novi naponi i nova zadovoljstva. Ukoliko je priča ovakva, riječ je o zdravom perfekcionizmu, jer predstavlja težnju ka visokom postignuću koju prati osjećaj zadovoljstva zbog postignutog. Priča, nažalost, može imati i drugačiji nastavak. Osoba može imati i nerealno visoke ciljeve, ponekad zbog toga što loše procjenjuje svoje sposobnosti. Svaki čovjek ima jedinstvenu ličnost. Ona je određena specifičnom kombinacijom različitih karakternih, odnosno emotivno-psiholoških i fizičkih osobina. Ličnost čini sinteza dva najbitnija elementa - kako ljudi djeluju na druge ljude i kako, s druge strane, shvataju i vide sami sebe. Različite osobine ličnosti svih ljudi, pa time i sportskih menadžera, dovode do toga da se oni u organizacijama ponašaju veoma različito. Zbog toga je veoma važno, da ljudi koji vrše selekciju pri zapošljavanju menadžera, vode računa o ličnosti menadžera, a ne samo o njegovim kvalifikacijama za određeni radni zadatak. Oni također, moraju poznavati profil organizacije, odnosno njenu djelatnost, kao i strukturu ličnosti postojećih menadžera,

da bi mogli izvršiti pravilan izbor i na kraju dobiti skladan menadžerski tim. U suštini, ponašanje, odnosno osobine ličnosti menadžera jedne organizacije, određuju njenu cjelokupnu aktivnost i njen profil.

DEFINICIJE PERFEKCIONIZMA

Pregled dosadašnjih pokušaja definiranja perfekcionizma koji daje Lauri Korajlija možemo vidjeti u tabeli 1.

Autori	Definicija
Atkins i Parker (1996)	Pasivni perfekcionizam Pasivnost kao posljedica pretjerane zabrinutosti zbog pogrešaka i sumnje u vlastite postupke. Aktivni perfekcionizam Aktivitet koji potiču visoki standardi i koji motivira ponašanje
Terry-Short i sur. (1995)	Pozitivni perfekcionizam Težnja za postizanjem izrazito visokih ciljeva, motivirana željom za uspjehom. Negativni perfekcionizam Težnja za savršenstvom koja je motivirana potrebom za izbjegavanjem neuspjeha.
Hamachek (1956)	Neurotski perfekcionizam Težnja k izrazito visokim standardima motivirana strahom od neuspjeha i zabrinutošću zbog mogućeg razočaranja značajnih drugih. Normalni perfekcionizam Težnja k realnim i ostvarivim ciljevima koja dovodi do osjećaja zadovoljstva i povećava samopoštovanje.
Hewitt i Flett (1989)	Perfekcionizam očekivan od sebe Postavljanje visokih osobnih standarda i ciljeva te motivacija za postizanjem savršenstva. Perfekcionizam očekivan od drugih Visoka očekivanja od drugih i vrlo strogo ocjenjivanje njihova uratka. Izvana očekivan perfekcionizam Percepcija da nam drugi postavljaju nerealno visoke standarde i ciljeve.
Barrow i More (1983)	Perfekcionističke mišljenje Automatske misli koje odražavaju potrebu za savršenstvom i svjesnost o vlastitoj nesavršenosti.

Tabela 1. definicije perfekcionizma

Iz pregleda definicija može se sažeti da su dva osnovna pravca kojima su autori pristupali problemu istraživanja perfekcionizma: u odnosu na njegove posljedice, i u odnosu na njegove karakteristike. Prva grupa istraživanja (usmjerena na posljedice) bavi se pozitivnim i negativnim posljedicama ponašanja koje je utemeljeno na perfekcionizmu. Druga grupa istraživanja usmjerena je na dimenzije odnosno karakteristike perfekcionizma. Pretpostavljalo se, naime, da perfekcionizam može imati jednu ili više dimenzija. Osnovna zamisao ovih vrsta promišljanja jest u mogućnosti da je perfekcionizam generalizirana crta ličnosti, koja ima uticaj na cjelokupno ponašanje pojedinca. Druga mogućnost je da je možda riječ o višedimenzionalnom konstrukt, pa se perfekcionistačke tendencije pokazuju jedino u specifičnim područjima života. Hewitt i Flett neovisno jedan o drugome razvijaju koncepciju perfekcionizma koja se sastoji od tri dimenzije: orijentiran na sebe, orijentiran na druge, te društveno uvjetovani perfekcionizam.

PERFEKCIONIZAM I MENADŽMENT

Sa stanovišta modernog menadžmenta koji zahtijeva svakodnevni, kontinuiran, naporan rad u dinamičnom okruženju, u interakciji i komunikaciji sa drugim ljudima, gdje se pritom očekuje i određeni nivo rezultata u radu, insistiranje na perfekcionizmu postaje preveliki teret kako za same osobe – perfekcionista, tako i za njihovu okolinu. U odnosu na podređene perfekcionizam je agresivan i dugoročno ima za posljedicu lošu atmosferu u sredini. Američki institut „Human Synergetics“ je na osnovu rezultata istraživanja u 350 najuspješnijih američkih kompanija formirao idealnu strukturu ličnosti menadžera. Tog „idealnog“ menadžera sačinjavaju 55% konstruktivni profili

(progresista, humanista, realizator i saradnik), 12% defanzivni profili (kompromiser, zavisnik, tradicionalista i dezertar) i 33% agresivni profili (6,3% oponent, 7,6% takmičar, 9% snagator i 10, 3% *PERFEKCIONISTA*). Analizirajući posljedice perfekcionizma u menadžmentu, ugledni američki psiholog David Burns, utvrdio je da je perfekcionizam za menadžment veoma opasan i u suštini negativan. Menadžeri koji su sami sebi i drugima nametnuli praktično neostvarive ciljeve i koji su pritom u tom nastojanju uporni i beskompromisni, plaćaju za tako formiran stav vrlo visoku cijenu.

Rezultat nije, dugoročno gledano, samo u opadanju produktivnosti, već isto tako u ugroženom zdravlju, poremećenim međuljudskim odnosima i po pravilu lošoj slici o samom sebi. Dr. Burns ističe da je suština u nivou – intenzitetu perfekcionizma. Manji nivo perfekcionizma može pomoći da se postignu značajni uspjesi, ali visok nivo perfekcionizma je siguran put za neuspjeh. Treba postavljati visoke standarde, velike i izazovne ciljeve, ali treba biti spreman povremeno pristati i na kompromis i prihvatiti nešto manje od „perfektno“ obavljenog posla.

METODE RADA

Istraživanje je transversalnog tipa, i provedeno je tokom 2010 godine, u sklopu prikupljanja podataka za izradu doktorske disertacije.

UZORAK ISPITANIKA

Ispitanici su sportski menadžeri sa različitim funkcionalnim ingerencijama u klubovima i sportskim institucijama. Ispitivanje se izvršilo u 49 sportskih klubova i sportskih udruženja, te 7 sportskih saveza s područja Hercegovačko–neretvanskog kantona, koji su na bilo koji način u redovnom sistemu takmičenja ili su

dio upravljačkih struktura u institucijama sporta, odnosno u strukturama vlasti na području grada Mostara i Hercegovačko-neretvanskog kantona. U ovom istraživanju učestvovalo je 248 ispitanika iz sportskih klubova sa područja grada Mostara i 50 ispitanika iz sportskih saveza i općinskih odjela za sport sa područja Hercegovačko-neretvanskog kantona. U ispitivanju je učestvovao top menadžment, funkcionalni menadžmet, operativni menadžment i jedan broj iskusnijih sportista. U sportskim klubovima u ispitivanju je učestvovalo 248 menadžera, različitih profila, od kojih je bilo 218 muškaraca i 30 žena.

UZORAK VARIJABLI

Pri odabiru varijabli, koristili su se rezultati dosadašnjih istraživanja. Za prikupljanje podataka u istraživanju korišten je upitnik za „menadžere“ (Bajraktarević, F. 2008, modifikacija 2010.) Skala FMPS-D – perfekcionizam sadrži 35 čestica na koje ispitanici odgovaraju na skali Likertovog tipa s pet nivoa. U verziji skale prilagođene ispitivanoj populaciji umjesto nivoa od +2 do -2 korištene su brojčane oznake od 5 (potpuno tačno) do 1 (potpuno netačno). Ukupni rezultat formira se kao linearna kombinacija procjena.

METODE OBRADE PODATAKA

Osnovne metode za obradu rezultata u ovom istraživanju bile su određene karakteristikom i veličinom uzorka. Za utvrđivanje faktorske strukture primjenjene skale, uključujući faktorsku valjanost skale, minimalnu pouzdanost iste i korelacije čestica sa zajedničkim faktorima (rotirana i nerotirana rješenja), korištena je faktorska analiza.

REZULTATI I DISKUSIJA

Analizirajući rezultate ovog istraživanja statistički gledano, možemo reći da su se izdvojila svega tri faktora na skali ispitivanja perfekcionizma, koja su vidljiva na scree plotu br.1. Faktori su identifikovani kao: *faktor br.1* utjecaj roditelja i sredine – strah od greške, *faktor br. 2* urednost i organiziranost- potreba za kontrolom i *faktor br. 3* neprihvatanje sebe- otpor prema kompetitivnosti.

Scree plot br. 1

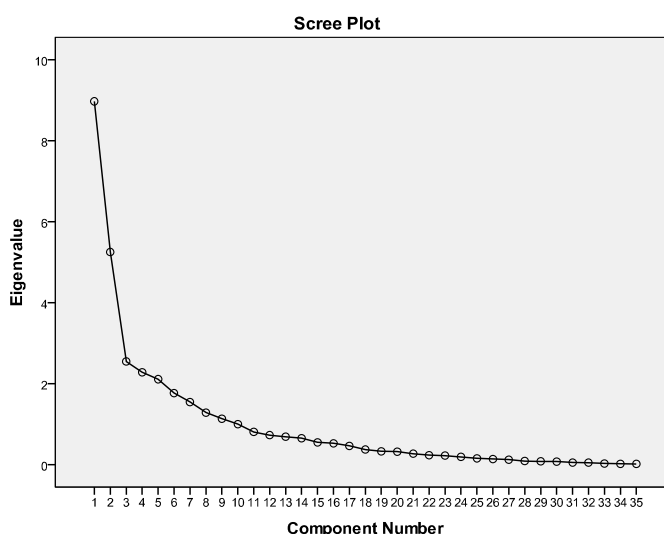


Tabela br. 2 – Faktor utjecaj roditelja i sredine – strah od greške

Faktor 1	UTJECAJ RODITELJA I SREDINE – STRAH OD GREŠKE
15	U mojoj porodici su samo izvrsna postignuća dovoljno dobra
3	Kao dijete sam bio kažnjavan kada nešto ne bih perfektno uradio
11	Moji roditelji su uvijek željeli da u svemu budem najbolji
34	Što manje griješim to ću biti draži ljudima oko mene
4	Kada sebi ne bih postavljao najviše kriterije vjerovatno bih završio kao čovjek drugoga reda

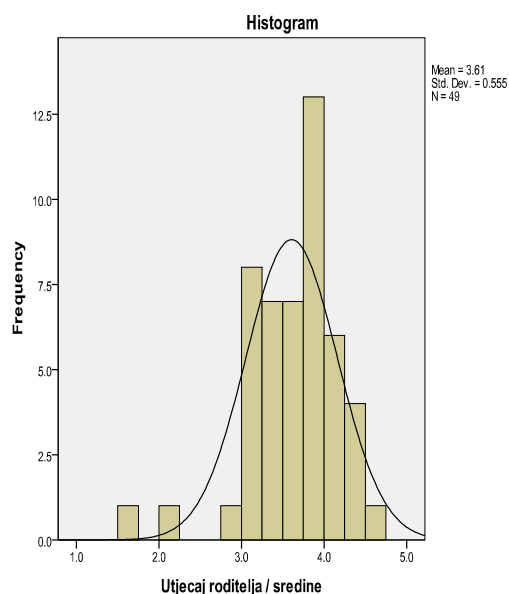
26	Moji roditelji su od moje budućnosti uvijek očekivali više nego ja
10	Strašno sam uznemiren kada napravim neku pogrešku
5	Moji roditelji nikada nisu pokazali razumijevanje za moje greške

Analizirajući tabelu br.2 možemo samo konstatovati da je perfekcionizam u osnovi neurotična pojava koja se pojavljuje kao kompenzacija za način odgoja i poruke koje je dijete dobivalo od roditelja i sredine tokom odrastanja. U njegovoj svijesti je ostalo zabilježeno da vrijedi samo ako je najbolji. Često je bio upoređivan sa drugima na sopstvenu štetu. Perfekcionista pokušava dostići nemoguće, a on to ne može ostvariti, te potvrđuje poruku roditelja da on nije dovoljno dobar, živi sa tim da ne može dostići ideal, i da je samim tim njegov osjećaj krivice uvijek prisutan i određuje ga u načinu komuniciranja sa drugim ljudima. Uporno pokušava dostići nemoguće, dokazujući sebi da ne vrijedi dovoljno i to je jedan cirkulum iz kojeg perfekcionista ne može izaći. Njegovo stalno nezadovoljstvo potaknuto je strahom od greške, potvrđuje da on ne vrijedi dovoljno. Ovakvi ljudi često znaju maskirati svoje ponašanje kompleksom superiornosti, što znači da mogu biti velike autokrate prema drugim ljudima. Ovakvi ljudi vrlo teško komuniciraju sa timom, stalno imaju potrebu dokazivati se sa drugima u timu, da bi pokazali da oni vrijede. Veoma su teški za timski rad i za timsku saradnju, upravo zato što njihov strah od greške predstavlja nepremostivu prepreku za timski rad.

Utjecaj roditelja / sredine – Strah od greške

N	Valid	Missing
	49	0
Mean	3.607	
Std. Deviation	.5546	
Skewness	-1.326	
Std. Error of Skewness	.340	
Kurtosis	3.529	
Std. Error of Kurtosis	.668	
Minimum	1.6	
Maximum	4.6	
Percentiles	25	3.266
	50	3.714
	75	3.972

Tabela br. 3 - Centralni disperzioni parametri



Histogram br. 1

Provjerom normalnosti distribucije vidi se da imamo relativno normalnu raspodjelu rasporeda frekvencija.

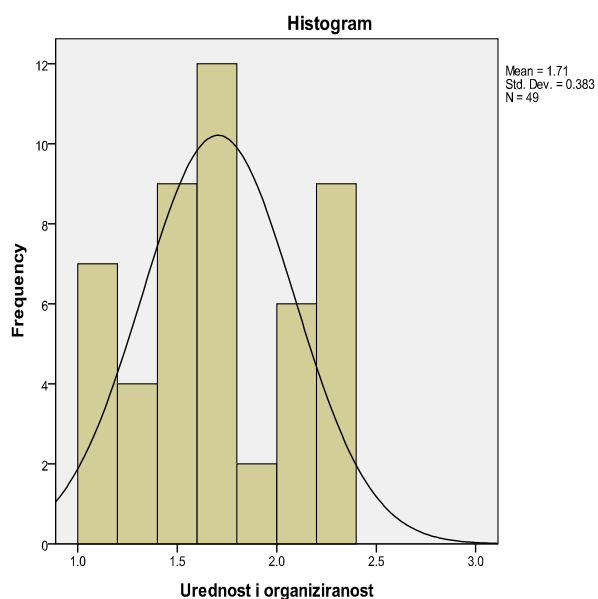
Tabela br. 5 – Faktor urednost i organiziranost- potreba za kontrolom

Faktor 2	UREDOST I ORGANIZIRANOST- POTREBA ZA KONTROLOM
29	Urednost je za mene veoma važna
27	Trudim se biti uredna osoba
7	Ja sam uredna osoba
31	Ja sam dobro organizirana osoba
8	Trudim se biti dobro organiziran

Podaci iz tabele br. 5 nam govore da je kod ovih osoba izražena želja da kontroliraju sve oko sebe, u njihovoj organiziranosti oni izbjegavaju iznenadne situacije koje ih mogu dovesti u anksioznost ili prijetnju, osjećaju izuzetnu anksioznost, izuzetan stres u iznenadnim situacijama. Čovjek koji ima ovakve osobine jako teško postaje lider ili menadžer, jer u nekom širem kontekstu osnovna karakteristika liderstva i menadžerstva je snalaženje u nepredviđenim situacijama i neophodnost snalaženja u improvizaciji. Ovakvi ljudi to ne mogu, jer imaju izražen strah od greške. Kada ne mogu biti najbolji osjećaju se veoma loše.

Urednost i organiziranost		
N	Valid	49
	Missing	0
Mean		1.705
Std. Deviation		.3827
Skewness		.130
Std. Error of Skewness		.340
Kurtosis		-.927
Std. Error of Kurtosis		.668
Minimum		1.0
Maximum		2.4
Percentiles	25	1.442
	50	1.680
	75	2.000

Tabela br. 6 - Centralni disperzioni parametri



Histogram br.2

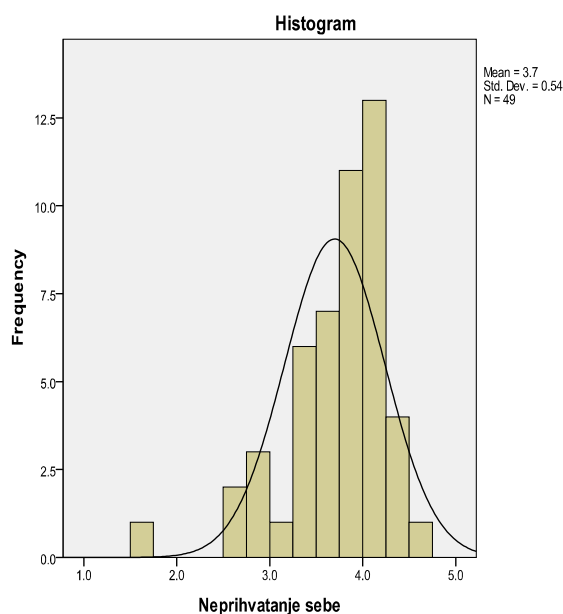
Faktor 3	NEPRIHVATANJE SEBE- OTPOR PREMA KOMPETITIVNOSTI
18	Mrzim kada u nečemu nisam najbolji
21	Drugi bi o meni vjerovatno imali lošije mišljenje nego sada kada bi primjetili da sam u nečemu pogriješio
13	Kada neko u poslu/studiju ostvari veći uspjeh nego ja, osjećam se gubitnikom
19	Sebi postavljam ekstremno visoke ciljeve

Tabela br. 7 – Faktor neprihvatanje sebe- otpor prema kompetitivnosti

Podaci iz tabele br. 7 nam govore da zbog izuzetnog straha od lošeg mišljenja ljudi koji ga okružuju ovaj tip ličnosti ima problem u takmičarskim situacijama, gdje postoji mogućnost da on bude gori od drugih. Ne podnosi uspjeh drugog čovjeka, razmišlja samo o sopstvenom uspjehu. Taj prioritet zacrtanog uspjeha ga vrlo često blokira i čini vrlo neuspješnim. Ovakvi ljudi teško da mogu biti uspješni menadžeri.

Neprihvatanje sebe		
N	Valid	49
	Missing	0
Mean		3.699
Std. Deviation		.5397
Skewness		-1.465
Std. Error of Skewness		.340
Kurtosis		3.072
Std. Error of Kurtosis		.668
Minimum		1.7
Maximum		4.5
Percentiles	25	3.453
	50	3.833
	75	4.073

Tabela br. 8 - Centralni disperzioni parametri



Histogram br. 3

Provjerom normalnosti distribucije vidi se da imamo relativno normalnu raspodjelu rasporeda frekvencija.

ZAKLJUČAK

Generalno gledano perfekcionizam je nepotrebna osobina jer se ne uklapa u timski rad, ima potrebu za ličnim dokazivanjem isključivo sebe. Žrtvuje kolektivne ciljeve zarad ispunjenja sopstvenih ciljeva i nije spreman preuzeti odgovornost. Postoje brojne prednosti perfekcionizma koje mogu pridonijeti sportskom uspjehu kao što su jaka radna etika, predanost ciljevima, visoka motivacija, želja za učenjem i napredovanjem. Međutim, iskustvo iz prakse u većoj mjeri potvrđuje da pravi perfekcionizam ne dovodi do uspjeha i ispunjenja. Analiza rezultata ovog istraživanja nam govori da perfekcionizam i narušeno samopouzdanje, uistinu, idu ruku pod ruku. Stalni osjećaj neispunjenosti narušava uvelike i sliku o samom sebi. U menadžerskom poslu usljed traganja za identitetom, straha od neuspjeha, stresa, prevelike želje za uspjehom, nerealnih očekivanja i nezadovoljenih potreba u djetinjstvu, u jednom trenutku, menadžeri mogu da ispolje tamne strane ličnosti. Rezultati ovog istraživanja pokazuju nam da je menadžerima potrebno razvijati svijest o postojanju svojih slabosti kako ne bi došli u situaciju da od potencijalno dobrih menadžera i lidera postanu loši menadžeri.

LITERATURA

1. Bajraktarević, F. (2009): Uloga menadžmenta u sportu i problem organizacije sportske prakse u Bosni i Hercegovini, SportEkspert, Vol II.
2. Bajraktarević, J. (2008): Psihologija sporta - teorija i empirija, Univerzitetski udžbenik „Arka“, Sarajevo, treće izmenjeno i dopunjeno izdanje ISBN 978-9958-588-23-5.
3. Bartoluci, M., Škorić, S. (2009): Karakteristike menadžera u upravljanju sportskim organizacijama. // Metodčki organizacijski oblici rada u područjima edukacije, sporta, sportske rekreacije i kineziterapije / Neljak, Boris (ur.). - Zagreb : Hrvatski kineziološki savez , 2009. 358-363
4. Calhoun JF, Accocella JR. (1990): Psychology of adjustment and human relationships. New York: McGraw-Hill Publishing Company.
5. Dizdar, D. (1999): RTT.stb – program za utvrđivanje metrijskih karakteristika kompozitnih mjernih instrumenata, U: Milanović D, ur. Zbornik radova Kineziologija za 21. stoljeće, Dubrovnik, 22.- 26.09.1999. Zagreb: Fakultet za fizičku kulturu.
6. Delić, M., i Marić, Z. (2008): Upravljanje sportskom organizacijom. Brčko distrikt BiH : ONS Brčko distrikta BiH.