

Damir Đedović
Izet Bajramović
Haris Alić
Eldin Jelešković

FAKTORSKA ANALIZA SKALE ZADOVOLJSTVA SPORTSKIH RADNIKA U KLUBOVIMA NA PODRUČJU GRADA MOSTARA

Izvorni naučni rad

Sažetak

Svi smo svjesni važnosti zadovoljstva zaposlenih - zadovoljan zaposlenik je posvećen poslu, vjeran, odgovoran, produktivan. Osjećajući se kao vrijedan član tima daje veliki doprinos uspješnom poslovanju cijele organizacije. To se posebno odnosi na sport kao društveni fenomen, koji je u zadnje vrijeme postao jedna od vodećih svjetskih industrija. Ispitanici su sportski menadžeri sa različitim funkcionalnim ingerencijama u klubovima i sportskim institucijama. Ispitivanje se izvršilo u 49 sportskih klubova s područja grada Mostara, koji su na bilo koji način u redovnom sistemu takmičenja. Faktorska analiza kaže da imaju dva faktora koji su bitni, odnosno da imaju veći karakteristični korijen od onoga koji je propisan kriterijem, a oni zajedno objašnjavaju 76% varijanse kriterija. Svi faktori su pozitivni, tako da sva pitanja spadaju u drugi faktor, osim dva pitanja.

Ključne riječi: zadovoljstvo, menadžeri, menadžment

FACTOR ANALYSIS OF SATISFACTION SCALE OF EMPLOYEES IN SPORTS CLUBS IN THE CITY OF MOSTAR

Original scientific work

Abstract

We are all aware of the importance of employee satisfaction - happy employees is a business dedicated, loyal, responsible, productive. Feeling as a valuable team member gives a great contribution to the successful operations of the entire organization. This is especially true in sports as a social phenomenon, which has lately become one of the leading industries. Respondents sport managers with different functional attributes of the clubs and sporting institutions. Tests are executed in 49 sports clubs from the City of Mostar, which are in any way in the regular system of competition. Factor analysis is that there are two factors that are important or have more than one characteristic root, which is the prescribed criteria, and together they explain 76% of the variance criteria. All factors are positive, so that all matters are the other factor, except for two issues.

Key words: Satisfaction, managers, management

1. UVOD

U savremenom poslovanju, u okvirima modernog sporta, menadžment ljudskih resursa u sportu predstavlja važnu kariku u ovom osjetljivom procesu. Iako je ova nauka relativno mlada i kod nas se ovome još uvijek ne posvećuje dovoljna pažnja, njen značaj je i više nego očigledan. Menadžment ljudskih resursa obuhvata više područja interakcije menadžmenta i zaposlenih, počev od planiranja, regrutacije, preko plaćanja, nagrađivanja, održavanja i pospješivanja sistema, do eventualnog raskidanja ugovora sa zaposlenim. Ipak, ono što predstavlja osnovu kvalitetne svake radne, pa tako i sportske organizacije jesu pouzdani zaposleni, koji su zadovoljni svojim poslom, spremni napredovati i učiti i time i sebi i organizaciji donositi profit, bilo u materijalnom

ili nekom drugom smislu. Jedan od najviše isticanih uzroka nezadovoljstva zaposlenih u sportskim klubovima jeste način na koji se vodi komunikacija u organizaciji. Poslujemo u doba kada je vrijeme resurs koji najčešće nedostaje, a kada vremena nema prvo što trpi je briga o onim sitnim, naizgled usputnim stvarima, koje u stvari mnogo znače i određuju stav zaposlenih prema svom poslu i prema cijeloj organizaciji. Temelj svakog zdravog međuljudskog odnosa je svakako povjerenje, što znači da je svakoj sportskoj organizaciji koja želi da ima zdravu klimu izuzetno važno povjerenje na relaciji poslodavac - zaposleni. To je nešto što se njeguje konstantno, svakodnevno i što u velikoj mjeri definira dobrog poslodavca i organizaciju. Zbog toga, od velike je važnosti stalno slanje poruke zaposlenima da su bitni za uspjeh organizacije ili kluba, jer to, ne samo da će pozitivno utjecati na odnos između menadžmenta i zaposlenih, već i između samih zaposlenih kroz prijatnu organizacionu klimu. Činioci koji opredeljuju stepen zadovoljstva radnim mjestom i poslom koji se obavlja su mnogobrojni. Ipak, danas se kao ključna i kao najviše istjecana pominju dva: sigurnost radnog mjesta i balans između privatnog i poslovnog života. Iz navedenih razloga bilo je zanimljivo pogledati kako ispitanici reaguju na određene pojave vezane za sport i u kojem pravcu se kreće njihovo zadovoljstvo.

2. METODE RADA

Istraživanje je sa vremenskog aspekta transverzalnog tipa i provedeno je tokom 2010 godine, a kao tehnika istraživanja korišteno je metoda skaliranja.

2.1. Uzorak ispitanika

Ispitanici su sportski menadžeri sa različitim funkcionalnim ingerencijama u sportskim klubovima na području grada Mostara. Ispitivanje se izvršilo u 49 sportskih klubova s područja grada, koji su na bilo koji način u redovnom sistemu takmičenja. U ovom istraživanju učestvovalo je 248 ispitanika, sa različitim funkcionalnim ingerencijama iz sportskih klubova sa područja grada Mostara, od kojih je bilo 218 muškaraca i 30 žena. U ispitivanju su sudjelovali tri nivoa menadžmenta: top menadžment, funkcionalni menadžmet, operativni menadžment te jedan broj iskusnijih sportista. Broj testiranih menadžera, u odnosu na upravljačke funkcije nivoa menadžmenata u sklopu svojih organizacija, iznosio je : top menadžment -111 ispitanika, funkcionalni menadžment - 55 ispitanika, operativni menadžmet – 82 ispitanika

2.2. Uzorak varijabli

Pri odabiru varijabli korišteni su rezultati dosadašnjih istraživanja. Za prikupljanje podataka u istraživanju korišten je upitnik za „menadžere“ (Bajraktarević, F. 2008, modifikacija 2010) Skala ZADOVOLJSTVO sadrži 10 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 broječne oznake od 5 (potpuno netačno) do 1 (potpuno tačno). Ukupni rezultat formira se kao linearna kombinacija procjena.

2.3. Metode obrade podataka

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

3. REZULTATI I DISKUSIJA

Faktorska analiza pokazuje da imaju dva faktora koji su bitni, odnosno da imaju veći karakteristični korijen od onoga koji je propisan kriterijem, a oni zajedno objašnjavaju 76% varijanse kriterija. Na scree plotu imamo dva faktora koji su se odvojili, dok treći već prelazi u ravnu liniju. Svi faktori su pozitivni, tako da sva pitanja spadaju u drugi faktor, osim dva pitanja. A ova dva pitanja koja spadaju u prvi faktor su prvo i dugo pitanje (zadovoljstvo organizacijom i razvojem sporta u zemlji i organizacijom i razvojem sporta u kantonu), koja se tiču organizacije i razvoja sporta.

Tabela 1. – Faktorska analiza primijenjene skale

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cum. %	Total	% of Variance	Cum. %	Total	% of Variance	Cum. %
1	5.705	57.050	57.050	5.705	57.050	57.050	5.688	56.883	56.883
2	1.938	19.384	76.434	1.938	19.384	76.434	1.955	19.551	76.434
3	.633	6.333	82.767						
4	.625	6.249	89.016						
5	.299	2.985	92.001						
6	.255	2.551	94.553						
7	.191	1.915	96.467						
8	.151	1.510	97.977						
9	.116	1.155	99.132						
10	.087	.868	100.000						

Dijagram 1. Scree plot skale ZADOVOLJSTVO

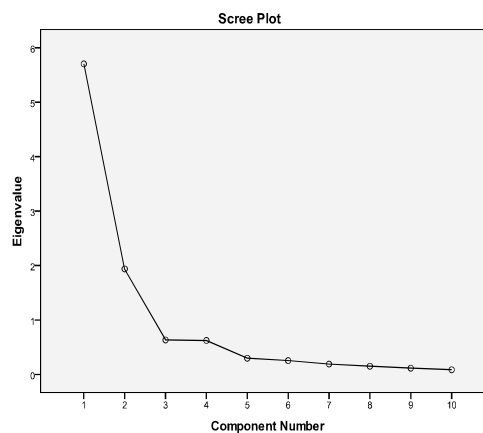


Tabela 2. – Komunaliteti

	Initial	Extraction
UM.2.1	1.000	.911
UM.2.2	1.000	.906
UM.2.3	1.000	.640
UM.2.4	1.000	.490
UM.2.5	1.000	.725
UM.2.6	1.000	.803
UM.2.7	1.000	.834
UM.2.8	1.000	.804
UM.2.9	1.000	.807
UM.2.10	1.000	.723

Tabela 3. – Matrica izoliranih komponenti

	Component	
	1	2
UM.2.7	.913	
UM.2.8	.896	
UM.2.9	.896	
UM.2.6	.896	
UM.2.10	.850	
UM.2.5	.844	
UM.2.3	.710	.369
UM.2.4	.699	
UM.2.2		.951
UM.2.1		.936

Tabela 4. – Rotirana matrica izoliranih komponenti

	Component	
	1	2
UM.2.7	.910	
UM.2.8	.896	
UM.2.6	.892	
UM.2.9	.889	
UM.2.5	.849	
UM.2.10	.846	
UM.2.3	.733	.321
UM.2.4	.696	
UM.2.2		.952
UM.2.1		.946

Tabela 5.- Prvi izolirani faktor

Faktor 1	GENERALNO ZADOVOLJSTVO SPORTOM
1.	Organizacijom i razvojem sporta u zemlji
2.	Organizacijom i razvojem sporta u kantonu

Analizirajući izdvojene ajteme vidimo da je došlo do grupiranja dva pitanja koja se odnose na ukupnu organizaciju sporta na lokanom i državnom nivou. Kao što se i moglo očekivati ogromna većina ispitanika je upotpunosti nezadovoljna organizacijom sporta, što nam ustvari samo potvrđuje činjenicu da je mišljenje ljudi, koji su neposredno involvirani u sportske procese u našem gradu, da sportska djelatnost u našem društvu treba temeljitu reorganizaciju zasnovanu, između ostalog, i na sagledavanju, uvažavanju i analizi realnih pokazatelja sa terena.

Tabela 6.- Drugi izolirani faktor

Faktor 2	ZADOVOLJSTVO SPORTOM U KLUBU
3	Situacijom u klubu ili savezu kojem pripadate
4	Vlastitim uspjehom
5	Menadžmentom kluba ili savezom
6	Odnosom kolega u klubu ili savezu
7	Planom i programom rada kluba ili saveza
8	Svojim statusom u klubu ili savezu
9	Ponašanjem, kulturom i odnosom svojih pretpostavljenih
10	Kompetencijama za poslove koje kolege obavljaju

Već na osnovu priloženih ajtema vidimo da se ova grupa pitanja odnosi na situaciju unutar klubova ili saveza. I ono što odmah „upada u oči“ jeste da su ispitanici dosta zadovoljniji sa trenutnom situacijom u svojim matičnim organizacijama, sa sobom i svojim kolegama, nego li sa ukupnom organizacijom sporta u društvu.

4. ZAKLJUČAK

Analizirajući rezultete navedenog istraživanja možemo lako zaključiti da su ispitanici ipak pomalo subjektivni kada su u pitanju njihovi klubovi i organizacije iz kojih dolaze. Uzimajući u obzir stanje u kojem se nalaze mostarski klubovi i njihova rezultatska uspješnost jasno vidimo da rezultati i njihovo zadovoljenje osnovnih kriterija uspješnosti i nije baš u skladu sa dobivenim rezultatima. Ovo nam govori da su ljudi krivicu za loš organizacioni „pedigre“ sporta u gradu Mostaru spremniji tražiti negdje drugo, nego u svojoj matičnoj organizaciji i u načinu rada matičnog kluba. Smisao ovog istraživanja je jasnije sagledavanje slabosti i snaga sportskih organizacija na području grada Mostara po pitanju zadovoljstva zaposlenih, uočavanje moguće tačke poboljšanja i preduzimanje konkretnih radnji tim povodom. Zaposleni koji nisu zadovoljni neće obavljati posao kako treba, zbog čega organizacija trpi direktnu materijalnu štetu. Osim toga, nezadovoljni zaposleni će željeti napustiti posao i u tom slučaju će svi resursi ranije uloženi u tog zaposlenog praktično biti „bačeni u vodu“. Da bi sportska organizacija zdravo funkcionirala potrebno je kontrolirati i održavati zadovoljstvo zaposlenih, jer upravo na ljudskim resursima počiva uspješnost pojedinca svake organizacije. U ovom radu pokušali smo ispitati na koji način zaposleni u sportskim organizacijama na području grada Mostara doživljava svoj posao, koliko su zadovoljni njime te kako su zadovoljni organizacijom sporta.

5. LITERATURA

1. Bajraktarević, F. (2009). *Uloga menadžmenta u sportu i problem organizacije sportske prakse u Bosni i Hercegovini*. Sarajevo: Sport Ekspert, 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,pg. 358-363.
4. Čolakhodžić, E., Rađo, I. (2011). *Metodologija naučno – istraživačkog rada u kineziologiji*. Mostar: Nastavnički fakultet.

5. Delić, M., i Marić, Z. (2008). *Upravljanje sportskom organizacijom*. Brčko distrikt BiH: ONS Brčko distrikta BiH.
6. Đedović, D. (2011). *Strukturalni i funkcionalni aspekt menadžmenta u institucijama sporta u Gradu Mostaru*, Doktorska disertacija. Mostar: Nastavnički fakultet.
7. Malacko J., i Rađo, I.(2006): *Menadžment ljudskih resursa u sportu*. Sarajevo:FASTO.
8. Šunje, A. (2002). *Top – menadžer, vizionar i strateg*. Sarajevo: Tirada.