



PSIHOLOŠKE KARAKTERISTIKE MLAĐIH I STARIJIH TRENERA

PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF YOUNGER AND OLDER COACHES

Tanja Kajtna¹, Jelena Cetinić^{2,1}

¹Fakulteta za šport, Ljubljana

²Kineziološki fakultet – doktorski studij, Zagreb

SAŽETAK

Cilj istraživanja je utvrditi postoje li razlike u psihološkim karakteristikama kod trenera koji svoj posao obavljaju duži period i koji su kronološki stariji (35 godina i više) s onima koji tek započinju trenerski posao i kronološki su mlađi (do 34 godine starosti). Jedna između glavnih karakteristika trenerskog posla je naime puno stresnih situacija, kojima su izloženi treneri i zato smo pokušavali ispitati, kako stres utječe na trenere. Provjeravali smo razlike u osobinama ličnosti, motivaciji postignuća, značaju rukovođenja, socijalnih vještina, emocionalnoj inteligenciji i vrijednostima. Za sve ove karakteristike aplicirali smo psihološke upitnike.

Na uzorku 275 slovenskih trenera ustanovili smo da su mlađi treneri savjesniji i više otvoreni prema kulturi i isprobavanju novih pristupa, imaju veću toleranciju i bolje znaju upravljati emocijama. Stariji treneri češće upotrebljavaju demokratsko nego autokratsko rukovođenje i češće spominju probleme u radu. Neke razlike između trenera mogle bi biti uzrokovane razlikama u razini edukacije, koje su postigli mlađi i stariji treneri – mlađi treneri bolje su obrazovani.

Našli smo dvije smjernice koje idu u korist starijim trenerima - češće naglašavaju izvrsnost i češće upotrebljavaju delegiranje, dok se kod mlađih trenera pojavljuje težnja ka češćoj prijaznosti. Naši rezultati pokazuju, da su stariji treneri izloženi većemu stresu i to se odražava na njihovim vrijednostima do trenerskog posla.

Ključne riječi: treneri, ličnost, socijalne vještine, rukovođenje, emocionalna inteligencija

SUMMARY

The purpose of the research was to investigate the differences between the psychological characteristics of coaches who have been working in their field for a longer period of time and are older (age 35+) and those of younger (up to age 34) coaches who have recently begun their coaching careers. One key characteristic of the coaching profession is the significant stress to which coaches are often subjected, and we attempted to investigate whether large amounts of stress affect the coaches' psychological characteristics. We compared differences in personality traits, achievement motivation, leadership characteristics, social skills, emotional intelligence, and values. To assist in analysing each of these characteristics, we applied suitable psychological questionnaires. 275 Slovene coaches participated in this study, and we found the younger coaches to be more conscientious, more interested in cultural activities, more open to new experiences, and more tolerant. Furthermore, we observed that the younger coaches have achieved a better level of control over their emotions. Older coaches tend to be more democratic leaders, use less autocratic approaches, and report job – related problems more frequently. Some of these differences may be attributed to disparate levels of education, as younger coaches are generally better educated than their older counterparts. We found two characteristics that favour the older coaches – they tend to emphasise the importance of excellence and are more likely to delegate leadership tasks, whilst younger coaches could be described as friendlier. Our results show that older coaches are exposed to more stress, which is reflected mainly in their attitudes towards their professional values.

Key words: coaches, personality traits, social skills, leadership, emotional intelligence

UVOD

Velik broj autora knjiga o sportu ističu trenera kao ključnu osobu koja oblikuje sportaševu karijeru^{26,12,16,9,22}, Solomon²³ smatra da je trenerova ocjene sportaševa samopouzdanja to što utječe na uspješnost na natjecanju – upravo zato trener je najvažniji čimbenik sportaševa uspjeha. Dick⁶ određuje treniranje kao »više umjetnost nego znanost«, Popper i Lipshitz¹⁹ treniranje određuju kao proces nastajanja kulture razvoja, atmosfere učenja i tako dalje.

Popper i Lipshitz¹⁹ govore o tome, da dobre trenere označava predanost njihovom zvanju, afinitetu prema svojem poslu, velika želja k izvrsnosti, da znaju svoje ideje i mišljenja jednostavno izložiti i da pokušaju što češće davati pozitivne povratne informacije. Tušak i Tušak²⁶ navode da uspješan trener ima karakteristike koje možemo uvrstiti u skupinu pedagoških sposobnosti (usmjerenje prema uspješnosti, sposobnost samospoznaje, socijalne sposobnosti poučavanja, trajnost socijalnih kontakata, metodičke sposobnosti trenera, sposobnost analiziranja i psihološkog opažanja, odgovornost, konstantnost u osobnom ponašanju, sposobnost stvaranja prijateljske atmosfere treniranja i samokontrola) i skupina psiholoških karakteristika (visoka radna motiviranost, fleksibilnost, kreativnost, sposobnost organiziranja, ustrajnost, sposobnost uspostavljanja kontakata, sigurnost, pouzdanost, odgovornost, prosuđivanje, stabilnost i samopouzdanje).

Profil uspješnog trenera su neki istraživali s pomoću ekspertnog modeliranja, tako Mijanović¹⁸ naglašava da je kod upotrebe te metode potrebno u individualnoj strukturi trenera uzeti u obzir kognitivne, konativne i motivacijske faktore. Inače taj model uspješnog trenera, koji bi nastao na podlozi ekspertnoga modeliranja, ne bi postojao. Iako je istraživanja o trenerima malo, nedvojbeno postoji potreba k intenzivnijem istraživanju toga područja⁸.

O procesu odrastanja govore samo rijetke psihološke teorije, tako je teorija karijernoga razvoja kao ostvarivanja koncepta o sebi⁴ usmjerena prema usklađivanju individualnih sposobnosti i želja sa zahtjevima okoline i govori o pet faza razvoja karijere. Prva faza bila bi razdoblje rasta (do 14. godine starosti), u kojoj se oblikuju stajališta, interesi i sposobnosti pri stvaranju slike o sebi, od ključnog značaja je i osoba, s kojom se identificiramo. Druga faza je istraživačko razdoblje i traje od 15. do 24. godine, u tom razdoblju pojedinac isprobava različite uloge i u stvari traži svoju profesionalnu usmjerenost – upravo zato to razdoblje često prati dosta velika zbunjenost, koja prolazi u slijedećem razdoblju, radobljju ostvarivanja (od 25. do 44. godine) – u tom razdoblju pojedinac djeluje na radnom mjestu, gdje također želi napredovati – zbog pomanjkanja mogućnosti za napredovanje u tom razdoblju česta je promjena zanimanja. Slijedeće je razdoblje uzdržavanja (od 45. do 65. godina), u njemu pojedinac želi zadržati mjesto, za koje se izborio – u tom razdoblju traženje novih poslova je rijetko. U zadnjem razdoblju (nakon 65. godine – razdoblje opadanja) dolazi do umirovljenja⁴. Bolje ga podnose oni, koji su uz posao aktivno iskoristili slobodno vrijeme. Autor naglašava da u razvoju pojedinčeve

karijere nastupa interakcija društvene okoline, bioloških te psiholoških osobina pojedinca, a za razvoj karijere najvažnije bi bilo učenje, pomoću kojeg informacije iz okoline povezujemo u neku novu cjelinu.

Drugi autor, koji je opisivao proces odrastanja, bio je Gould²⁰ – njegova studija promatranja pacijenata s psihijatrije dovela ga je do studije, izvedene na velikom broju mentalno zdravih pojedinaca srednjega razreda, na čijoj osnovi je oblikovao sedam arbitrarnih starosnih skupina i opisa osobina tih starosnih skupina:

- ☞ starost 16 do 18 godina: želja za autonomnošću, odvajanje od roditelja, želja za uspostavljanjem intezivnih i bližih odnosa s vršnjacima.
- ☞ starost 18 do 22 godina: želja za konačnim odvajanjem od obitelji, želja za intimnošću s vršnjacima, želja za ostvarivanjem vlastite obitelji, čest je osjećaj da pravi život čeka »za uglom«;
- ☞ starost 22 do 29 godina: uključivanje u svijet odraslih na području posla, dokazivanje da su sposobni izvršavati posao odraslih, vrijeme je namijenjeno kako življenju tako i izgradnji budućnosti, u tom uzrastu pokušavaju se izbjegavati ekstremni osjećaji;
- ☞ starost 29 do 35 godina: pomiješanost uloga, preispitivanje samoga sebe, da li je izabran odgovarajući posao, osoba za suživot, te karijera koju su si zacrtali, preispitivanje svog djelovanja, čest je osjećaj umora zbog obavljanja svega što se od njih očekuje, želja za samoizražavanjem, kako bi bili ono što osjećaju da jesu; značajna karakteristika tog razdoblja je i odluka o tome da pojedinac ima svoju djecu;
- ☞ starost 35 do 43: povećava se svjesnost o konačnosti i toga da vrijeme ističe, preuređivanje ciljeva i veća potreba za postizanjem ciljeva, shvaćanje da imaju sve manje nadzora nad djecom;
- ☞ starost 43 do 50: prihvaćanje prolaznosti kao stvarnosti, razdoblje smirivanja i ustaljenja, prihvaćanje vlastite sudbine, želja za većom količinom društvenih aktivnosti i vezama s prijateljima, potreba za razumijevanjem i partnerovom naklonošću, budno praćenje svoje djece koja odrastaju;
- ☞ starost 50 do 60: smirivanje, postaju nešto topliji, prihvaćanje roditelja, djece, prijatelja, vlastitih prošlih neuspjeha, ponovno se pojavljuje ispitivanje o značenju života, te pojave »gladi« za osobnim odnosima.

Gould je priznao, da ima nekoliko opasnosti s metodološkog gledišta unakrsnih studija, kakva je bila i njegova, jer na različito stare ljude u nekom razdoblju zbog različitih okolnosti odrastanja utječu drugačije vrijednosti i stilovi života. Neki manjkavosti te studije pridodaju i to da se završava sa 60. godinom starosti, dok je životni vijek znatno duži²⁰.

Autor slijedeće utjecajne teorije procesa odrastanja je Levinson¹⁵. Njegova teorija »životnih razdoblja«, koja se temelji na kronološkoj starosti pojedinca i opisuje proces odrastanja razlikuje glavna i prijelazna razdoblja. U glavnima utvrđujemo i poboljšavamo sadašnji položaj, u prijelaznima istražujemo mogućnosti promjene na sebi i

okolini. Izradio je unakrsnu studiju, detaljno je intervjuirao 40 muškaraca između 35. i 45. godine i utvrdio slijedeće faze¹⁵, koje također uključuju ciljeve zaposlenja i karijerne »faze«.

- ☞ Prva faza odrastanja je tako prijelaz u rano doba odrastanja (od 17. do 22. godine), koji predstavlja prijelaz iz djetinjstva u odraslost, radi se o napuštanju primarne obitelji i adolescentne skupine, odlazak na fakultet, služenje vojnog roka i sklapanje braka.
- ☞ Slijedi ulazak u svijet odraslih (22. do 28. godina) – vrijeme izbora i odluka, postavljanje ciljeva, razdoblje prvog zaposlenja i uspostavljanje prvih modela poslovnog života, život u braku, rješavanje konflikata između želje za istraživanjem i predavanjem jednoj djelatnosti.
- ☞ 28. do 33. godine je prijelaz u tridesete: razdoblje obnove, promjene strukture života, za neke je prijelaz gladak i bez problema, za neke predstavlja zadnju mogućnost za promjenu prije nego što se počnu utapati u obavezama – u karijeri počinje rano razdoblje u kojem pojedinac utvrđuje svoj položaj-u tom prijelaznom razdoblju pojedinac razmišlja o dosadašnjim postignućima i o mogućoj promjeni²¹.
- ☞ U fazi ustaljenja (33. do 40. godina) pojedinac prihvaća neke ključne ciljeve i oko osnovnih izbora gradi strukturu svog života, pojedinac je našao svoj radni prostor, svoju »radnu nišu« i unutar tog posla traži napredak, aktivno djeluje u svojoj okolini.
- ☞ Prijelazna faza u sredini života (40 do 45. godine) predstavlja razdoblje krize srednjih godina, predstavlja vezu između rane i srednje odraslosti, radi se o ponovnom vrednovanju vlastitog razdoblja rane odraslosti, mijenjanje neispunjenih gledišta strukture života, psihološka prilagodba drugoj polovici života, intenzivno ocjenjivanje samog sebe može prouzročiti emocionalno uznemirenje i dilemu između brojnih pogleda na život; karijerno gledano završava se rano razdoblje karijernog razdoblja i počinje srednje razdoblje²¹.

Levinson¹⁵ je u svojoj studiji uključio ispitanike koji su bili mlađi od 45 godina, zato njegov opis na osnovi njihovih odgovora završava prijelazom u srednju odraslost, iako daje neke smjernice kako bi išao razvoj u nastavku života pojedinca.

U starosti između 45. i 50. godina ulazimo u srednju odraslost, završava vrednovanje naših dostignuća, javljaju se novi izbori, ostvarujemo novu životnu strukturu u vezi s poslom, bračnim životom i životom u zajednici; među pojedincima se javljaju brojne varijacije u količini emocionalnog zadovoljstva i osjećaju vlastitog ispunjenja. S gledišta karijere postavljamo si nove temelje. Prijelazno doba u pedesetima (50. do 55. godina) predstavlja daljnji posao na zadaćama koje smo si postavili u prijelazu u srednju odraslost, utvrđujemo

promjene koje smo postavili u sredini četrdesetih godina, ako u prijašnjoj fazi nije bilo dovoljno promjena u strukturi života može doći do krize. Na području karijere dolazi do daljnjeg pokušaja poboljšanja položaja²¹.

Vrhunac doba srednje odraslosti (55. do 60. godine) nudi mogućnost izgradnje druge strukture srednje odraslosti, razdoblje velikog ispunjenja za one koji znaju obogatiti svoj život i »ponovno se pomladiti«.

Prijelaz u doba kasne odraslosti traje između 60. i 65. godine, dovođenje do kraja pobuda započelih u srednjoj odraslosti, postavljanje temelja za život koji još dolazi i za život u mirovini, radi se o utvrđivanju prethodno postavljenih temelja i to je velika prekretnica u životu. Sabadin²¹ to razdoblje naziva kasno karijerno razdoblje.

Nakon 65. godine starosti nastopa kasna odraslost, u kojoj se odlazi u mirovinu, suočava se sa samim sobom i »pomiruje sa svijetom«.

Levinson¹⁵ naglašava, da se razdoblje nakon 65. godine obično smatra kao jedno razvojno razdoblje, prije svega zbog pomanjkanja istraživačkih podataka jer puno ljudi živi dosta duže od 80 godina, te možemo oblikovati novu razvojnu fazu pod nazivom kasna odraslost. Kasnije se Levinson¹⁵ prihvatio istraživanja faza odrastanja kod ženskih ispitanika i ustanovio da se zapravo radi o jednakim fazama i kod tog spola, njegova osnovna teorija je naime nastala na istraživanju muških ispitanika.

Rezultati istraživanja koja su se bavila sagorijevanjem trenera kažu da su treneri često pod stresom i da se na svom poslu često susreću sa sagorijevanjem, a neke su pak studije ustanovile veće količine sagorijevanja kod trenerica nego kod trenera⁵, neke nisu našle razlike među spolovima⁵. Dale i Weinberg⁵ su ustanovili da se kod muških trenera javlja veća količina osjećaja depersonalizacije (pri tome je manjkavost studije u tome da je uzorak trenerica nešto mlađi od uzorka trenera). Zato se teško može ustanoviti kod kojeg spola je prisutno veće sagorijevanje. Unutar dimenzija sagorijevanja su ustanovili⁵, da konfliktnost uloga utječe na veću emocionalnu iscrpljenost, nejasnost uloga se povezuje s jačim osjećajem depersonalizacije, manje godina na položaju glavnog trenera uzrokuje nižu samosvijestnost.

Također i okolina ima važan utjecaj na doživljaj sagorijevanja, tako Dale i Weinberg⁵ utvrđuju da je bilo manje sagorijevanja kod trenera, koji su bili u sretnom braku nego kod rastavljenih i samaca, isto tako utječe i stil rukovođenja – treneri, koji su se više brinuli za sportaše kao primarni stil rukovođenja doživljavali su veće količine sagorijevanja - to objašnjavaju velikom količinom energije koju su ti treneri koristili za emocionalno uživanje i brigu za sportaše, pri tome su naravno premalo brinuli za sebe.

Cilj istraživanja je bio provjeriti kakve su razlike između mlađih trenera i onih koji svoj posao rede duže vremena.

METODE RADA

Instrumenti i varijable:

BFQ¹ - Velikih pet faktora ličnosti – (energija, ugodnost, savjesnost, emocionalna stabilnost, otvorenost)

SSI¹⁴ – Skala personalnih kompetencija (emocionalna izražajnost, emocionalna senzibilnost, emocionalna kontrola, socijalno izražavanje, socijalna senzibilnost, socijalna kontrola, socijalna manipulacija)

Upitnik motivacije za postignućem – Costello¹³ (potreba za postizanjem uspjeha na temelju uložene napore, potreba za uspjehom neovisno o uloženom naporu)

SMI²⁵ – Upitnik samomotivacije

LSS³ - Upitnik rukovođenja u sportu (instruktivnost, socijalna podrška, spremnost na davanje pozitivnih povratnih informacija, demokratski stil, autokratski stil)

UEK 45²⁴ – Upitnik emocionalne kompetentnosti (percepcija emocija, sposobnost izražavanja emocija, upravljanje emocijama)

Stil rukovođenja (samoprocjena)¹⁰ (direktiva, uvjeravanje, sudjelovanje, delegiranje, prilagodljivost/fleksibilnost stilova)

Upitnik stavova (o odgoju mladih, o važnosti vlastitog usavršavanja, o poštivanju fair playa, o zadovoljstvu vlastitim položajem).

Uzorak ispitanika

U istraživanju je sudjelovalo 275 slovenskih trenera, među kojima je bilo 237 muškaraca i 37 žena, jedan trener nije naveo spol. Prosječna dob bila je 38, 87 god. (SD = 10,01), a broj trenera po tipu sporta naveden je u Tablici 1. 74,9% trenera su treneri individualnih sportova, 24,4% trenera su treneri ekipnih sportova.

Čak 60% svih trenera trenira samo jednu kategoriju

sportaša (kadete i mlađe spojili smo u jednu kategoriju sportaša), dok 40% trenera trenira sportaše iz različitih kategorija.

Također smo provjeravali i radni staž proveden kao trener, obrazovanje i broj uspješnih sportaša koje su trenirali, kod starijih i mladih trenera. Stariji treneri (oni koji imaju 35 godina i više) imaju u prosjeku 22,09 godina staža (SD = 10, 06), mlađi imaju 10,49 godina staža (SD = 6,00), razlika je statistički značajna (F = 111,67 i p(F) = 0,00). Obrazovanje je veće kod mladih trenera (stari do 34 godine) - veći dio njih ima završenu visoku školu (F = 10,79 i p(F) = 0,01). Stariji treneri su trenirali veći broj uspješnih sportaša – u prosjeku 7,66 (SD = 8,97), mlađi 3,69 sportaša (SD = 8,14), razlika je bila statistički značajna (F = 9,98 in p(F) = 0,00).

Metode rada

Podaci su prikupljeni u okviru projekta »Stili vodenja pri slovenskih trenerjih«, u razdoblju od listopada 2004. do rujna 2005. Mjerenje je za većinu sudionika bilo individualno.

REZULTATI I DISKUSIJA

Zanimanje trenera je stresno i naporno te zahtijeva puno predanosti i uključenosti, zato nas je zanimalo da li dugotrajan rad u svijetu sporta »ostavlja posljedice« odnosno postoje li nekakve razlike u psihološkim karakteristikama između trenera koji se tim bave dulje i trenera koji su mlađi te se tim zanimanjem bave manje vremena. Kriterijska varijabla je uzrast – druga mogućnost je bila broj godina djelovanja u sportu, iako taj podatak nije bio najtočniji jer su brojni treneri umjesto broja godina djelovanja kao trener upisivali broj godina uključenosti u sport, gdje su pribrojili godine u kojima su se aktivno bavili sportom. Tako smo među mlađe trenere ubrojili one koji su bili stari do 34 godine, a među starije one koji su prešli tu dob. Za podjelu smo uzeli u obzir

Tablica 1: Usporedba rezultata mladih i starijih trenera

Table 1: Comparison of younger and older coaches

| Kategorija | Dimenzija | Mlađi | | Stariji | | Anova | |
|---------------------------|-------------------------|-------|-------|---------|-------|-------|------|
| | | M | SD | M | SD | F | p(F) |
| Osobine ličnosti | Ljubaznost | 40,32 | 5,07 | 39,22 | 4,74 | 3,20 | 0,07 |
| | Temeljnost | 42,75 | 6,60 | 40,70 | 6,38 | 6,43 | 0,01 |
| | Otvorenost za kulturu | 42,76 | 5,67 | 41,34 | 6,00 | 3,77 | 0,05 |
| | Otvorenost za iskustva | 43,37 | 4,56 | 41,51 | 5,43 | 8,57 | 0,00 |
| | Prihvatljivost | 83,85 | 8,63 | 81,80 | 8,03 | 3,90 | 0,05 |
| | Savijesnost | 90,61 | 10,06 | 87,94 | 10,49 | 4,31 | 0,04 |
| | Otvorenost | 86,13 | 8,82 | 82,85 | 10,01 | 7,59 | 0,01 |
| Rukovođenje | Demokratsko rukovođenje | 2,87 | 0,60 | 3,01 | 0,58 | 4,04 | 0,05 |
| | Autokratsko rukovođenje | 2,69 | 0,48 | 2,84 | 0,48 | 6,44 | 0,01 |
| | Delegiranje | 0,76 | 1,01 | 1,00 | 1,09 | 3,22 | 0,07 |
| Emocionalna inteligencija | Upravljanje emocijama | 60,91 | 5,46 | 59,32 | 6,24 | 4,70 | 0,03 |
| Stavovi | Izvršnost | 60,20 | 7,49 | 61,72 | 7,21 | 2,84 | 0,09 |
| | Problemi | 68,88 | 10,11 | 74,13 | 9,91 | 18,13 | 0,00 |

Legenda: Mlađi – mlađi treneri (do i s 34 godina); Stariji – stariji treneri (35 i više godina); M – aritmetička sredina; SD – standardna devijacija; p (F) – statistička značajnost F; xxx – nivo statističke značajnosti

Levinsonove faze razvoja u procesu odrastanja¹⁵ i Gouldove faze²⁰, i to uzeli smo u obzir sredinu kod obje granice – Gould je rekao, da se u 35. godini završava faza, u kojoj je česta pomiješanost uloga i ispitivanje vlastitog djelovanja, po Levinsonu u 33. godini završava prijelaz u tridesete i počinje faza ustaljenja.

Pregledavajući razlike u osobinama ličnosti ustanovili smo da se javljaju razlike na tri poddimenzije osobina ličnosti te na tri dimenzije osobina ličnosti, u svim primjerima više rezultate su postigli mlađi treneri. Mlađi treneri su bili temeljitiji, otvoreniji za kulturu, otvoreniji za nova iskustva, među dimenzijama više im je izražena tolerantnost, savjesnost i otvorenost. Temeljnost je poddimenzija savjesnosti. Zato ćemo ih objasniti zajedno, te možemo reći da mlađi treneri imaju veću sposobnost samoregulacije i samokontrole – promišljeniji su, organiziraniji, brižljiviji i ustrajni, posebno možemo reći da je kod njih izražena svestrana briga i ljubav prema redu. Tako možemo smatrati da će se mlađi treneri bolje pobrinuti za to da će stvari kojih se prihvate dovesti do kraja, da će započete projekte završiti i pokušati ostvariti nove što je povezano s njihovom otvorenosću. Obje poddimenzije (otvorenost za kulturu i iskustvo) i sama dimenzija su kod mlađih trenera više- tako se mlađi treneri opisuju kao dosta obrazovane, informirane, pune zanimanja za nove stvari i iskustva, otvorene za kontakte s drugačijim kulturama i navikama- mlađi su treneri u našem istraživanju također obrazovaniji nego što govore podaci u literaturi. Tako možemo reći da su stariji treneri suzdržaniji prema novostima, više vole da su stvari uobičajene, te ne vole promjene.

Mlađi treneri imaju izraženiju tolerantnost i možemo ih opisati kao kooperativnije, ljubaznije, nesebičnije, prijateljski naklonjenije, darežljivije i suosjećajnije, dok na osnovi rezultata starije trenerice opisujemo kao manje sklone suradnji, malo neljubaznije, malo altruistične te manje prijateljski raspoložene (na poddimenziji ljubaznost je statistički značajna, viši rezultat postižu mlađi treneri). Taj se rezultat lijepo poklapa s prijašnjim i pomaže nam objasniti rezultate cijele strukture ličnosti. Mlađi treneri više surađuju. Više su prijateljski raspoloženi, također su savjesni i spremni prihvatiti novost. Mlađi treneri su na početku svoje karijere i još se moraju izboriti za svoje mjesto. Često se to najlakše postigne na način da se pokuša izvesti nešto novo, isproba neki nov pristup, te ga koristiti u praksi. Pri tome nedvojbeno do izražaja dolaze i nove tehnologije te njihovo korištenje- mlađi treneri obično bolje koriste internet i često ideje o novim pristupima dobiju upravo s tog medija. Tako lakše dođu do informacija o novostima koje je teško dobiti samo studijskom izobrazbom. Tu do izražaja dolazi njihova otvorenost, dok se savjesnost i tolerancija više pokazuju u izvođenju tog novog pristupa.

Kod uvođenja novosti u sportu (koji često zna biti dosta rigidan sustav) potrebna je strpljivost, trud i temeljitost, nužno je ustrajati unatoč preprekama (inače se ni jedna novost ne bi prihvatila) pri tome treneri često mogu izazvati nenaklonost svojih kolega. Što su ljubazniji, tim će lakše pobijediti ta neslaganja, čim više budu pokazivali da su spremni sudjelovati te i drugima objasniti i možda zajedno s njima uvesti neke nove pristupe, veće će biti mogućnosti da se prihvate te novosti.

Takvo ponašanje mlađih trenera slaže se i s Levinsonovim fazama razvoja karijere¹⁵ – treneri iz našeg istraživanja, a spadaju u grupu mlađih trenera, u tim su fazama u prvoj i drugoj fazi-u prvoj fazi, razdoblju prvog zaposlenja i uspostavljanju prvih modela poslovnog života i drugoj fazi-rano razdoblje karijernog razvoja kada pojedinac taj svoj položaj utvrđuje. Tada je česta evaluacija tog početnog poslovnog modela i razmišljanja o njegovoj promjeni, mlađi treneri na taj način pokušavaju napraviti nešto novo, i traže svoj sustav djelovanja (koji naravno često može biti drugačiji od postojećeg). Tako mlađi treneri pri isprobavanju tog modela moraju također iskušati nove metode rada, što je naravno omogućeno upotrebom brojnih informacija- u istraživanje novih metoda rada mlađi treneri su bili prisiljeni i zato što se nisu bojali konflikta s okolinom koja je postupno sve više informirana.

Te je iste kategorije slično (samo različita podjela povezana s godinama) definirao i Super⁴. Prema njemu prva kategorija je razdoblje isprobavanja, u drugoj se radi o definiranju u okviru zanimanja i po njemu bi ta faza trajala do 44. godine. Po Levinsonu¹⁵ nakon 33. godine započinje faza ustaljenja kada treneri aktivno djeluju u svojoj okolini i ostvaruju svoje poslovne snove, slijedi prijelazna faza u sredini života i srednje karijerno razdoblje, za koje je značajno postavljanje novih temelja te zatim prijelazno doba u pedesete, u kojem često dolazi do mogućnosti promjene položaja i još vrhunac odraslog doba (55. do 60. godine) na koje se nastavlja još kasno karijerno razdoblje te zatim umirovljenje. Treneri koje smo uvrstili u uzorak starijih trenera prolaze kroz šest faza od kojih je samo jedna za koju su karakteristične promjene dok su kod mlađih trenera obje faze takve. Stoga je i s razvojnog gledišta razumljivo da se kod mlađih trenera javlja više psiholoških promjena koje iziskuju isprobavanje alternativnih metoda rada, ustrajnost i savjesno traženje svog položaja.

U području rukovođenja našli smo dvije statistički značajne razlike. Stariji treneri češće nego mlađi koriste ponašanje koje možemo opisati kao demokratsko i autokratsko. Ponašanje mlađih trenera više je usmjereno na trening i poučavanje kod kojeg je izraženo davanje pozitivnih povratnih informacija, slijedi ponašanje koje je usmjereno na davanje socijalne potpore, iako među skupinama nema razlika među tim dimenzijama. Razlike postoje u ostale dvije dimenzije rukovođenja koje opisuju motivacijski pristup- stariji treneri u većoj mjeri uključuju sportaše u prihvaćanje odluka koje su povezane sa sportaševima i timskim ciljevima, sportaši češće imaju »pravo« odlučivati o tome kako će se odvijati trening, kakva će biti taktika na nekom natjecanju i kakva će biti strategija natjecanje prema suparničkom timu. Kod starijih trenera se češće dogodi da utvrde svoj osobni autoritet i ne dopuštaju sportašima odlučivati o prije navedenim faktorima. Takav rezultat je možda malo kontradiktoran, iako ga možemo objasniti količinom iskustva koju imaju treneri različitog uzrasta. Treneri koji svoj posao obavljaju već dulje vremena su iskusniji, imaju više godina trenerskog staža i također posjeduju veći fond znanja o tome kako i kada je potrebno odlučivati i ovisno o situaciji u kojoj se nalaze oblikuju neke uzorke o tome kada je potrebno odlučivati na demokratski, a kada na

autokratičan način. Te su odluke na temelju motivacijske teorije o rukovođenju u sportu² posljedica situacije i usklađivanja ponašanja s datom situacijom i znanjem, na temelju kojega se prihvaćaju te odluke, a posljedica su iskustva. S druge su strane treneri s kraćim stažem malo manje iskusni jer se još nisu toliko puta našli u situacijama gdje bi bilo potrebno odlučivati, često su usmjereni na trening i poučavanje, motivaciju i potporu svojim sportašima što su znanja koja lako možemo dobiti obrazovanjem i ne ovise nužno o iskustvima (iako ona imaju veliki utjecaj na ponašanje).

Ako uzmemo u obzir istraživanje koje su proveli Garland i Barry⁷, u kojem oni tvrde, da se treneri demokratičnije ponašaju u pripremnom i manje stresnom razdoblju sezone, autokratičnije se ponašaju u natjecateljskom periodu i kod kriznih situacija kada sportašima treba više rukovođenja, možemo zaključiti da su stariji treneri već dosta dobro naučili kad je potrebno demokratično, a kada autokratično rukovođenje, jer već dosta dobro razlikuju razdoblja koja su više i manje stresna. Tako u određenim situacijama bolje koriste odgovarajući stil rukovođenja, dok se mlađi treneri još »traže« u tome, da li je neka situacija dovoljno stresna da se počnu ponašati autokratičnije. Zato se, obzirom na naše rezultate, radije usmjeravaju na izvođenje treninga, nego na rukovođenje odnosno odlučivanje (na što ukazuju dimenzije autokratično i demokratično rukovođenje).

Između mladih i starijih trenera nismo našli razlika u motivaciji postignuća i socijalnim karakteristikama, ali smo našli jednu statistički značajnu razliku na području emocionalne inteligencije i to na dimenziji sposobnost upravljanja emocijama koja je bila izraženija kod mladih trenera. Tako možemo reći da mlađi treneri bolje prihvaćaju, nadgledaju i upravljaju svojim osjećajima i u emocionalnim situacijama »trezvenije« razmišljaju i djeluju više usmjereno prema cilju i svrsishodnije. Važnost te razlike je u skladu s većom otvorenošću i većom spremnošću za sudjelovanje- što se vidi kod prihvatljivosti a objašnjavamo ju kao posljedicu situacije u kojoj su se našli mlađi treneri.

Mlađi treneri su obično manje uhodani, u sport su ušli prije manje vremena nego stariji treneri koji su uhodaniji i već upoznati sa situacijom. Mlađi se treneri za svoje mjesto još moraju izboriti što će naravno lakše napraviti onda kad s jedne strane pokušaju spremnost za isprobavanje novih metoda rada i kad bolje prihvate ideje, kad ne budu dolazili u konflikte sa starijima trenerima, to jest kad budu temeljito, ustrajno i ljubazno surađivali sa starijim kolegama. Naravno još uvijek će se događati da će se ponekad razljutiti i da će ih nešto smetati, te im u takvim situacijama dobro dođe visoka sposobnost upravljanja emocijama. U takvim stresnim situacijama znat će djelovati smireno i znat će reagirati racionalno, čime će

biti brže i bolje prihvaćeni u trenerskom okolišu, upravo zato si stariji treneri mogu priuštiti povremene »ispade« jer već imaju čvrsto utvrđen položaj- također jer treniraju više vrhunskih sportaša što je pokazalo i naše istraživanje¹¹.

Također, našli smo i jednu značajnu razliku u stavovima, stariji treneri navode da imaju više problema kod obavljanje svog trenerskog posla, govore da im trenerski posao oduzima puno vremena, da uz ovaj tip posla imaju malo slobodnog vremena, češće nego mlađi treneri se žale na financijske uvijete i misle da je njihov posao stresan. To je naravno i više nego razumljivo jer su u svom poslu već toliko vremena da im se nakupio (u usporedbi s mlađim kolegama) veći »fond« poteškoća, zbog kojih mogu biti nezadovoljni svojim položajem, ponekad je to dosta velika poteškoća jer ukazuje na nezadovoljstvo vlastitim poslom- pri gubitku unutarnjeg zadovoljstva nakon obavljenih zadataka može se zaključiti da dolazi do sagorjevanja¹⁷, što zbog stresnosti posla uopće nije čudno. Tako vidimo da bi treneri (kako stariji koji to već doživljavaju, tako i mlađi da bi to izbjegli) imali velike koristi od programa za smanjivanje stresa.

Dakle, vidjeli smo da su psihološke karakteristike mladih i starijih trenera različito izražene- mlađi treneri su otvoreniji, savjesniji i lakše prihvaćaju novitete, te bolje upravljaju svojim emocijama- ta veća otvorenost za novosti je kod mladih trenera nedvojbeno posljedica utjecaja okoline koja je sve preplavljenija informacijama. Stariji treneri, zbog velikog iskustva koje posjeduju, češće se ponašaju tako da je njihov stil rukovođenja demokratičan ili autokratičan i češće navode da imaju problema kod obavljanja svog posla.

ZAKLJUČAK

Poziv trenera je stresan i naporan te zahtijeva puno predanosti i uključenosti sa strane pojedinca, zato nas je zanimalo da li dugotrajan rad u svijetu sporta »ostavlja posljedice« odnosno postoje li nekakve razlike u psihološkim karakteristikama među trenerima koji se s time bave duže i trenerima koji su mlađi i tim se poslom bave manje vremena. Pretpostavili smo da su psihološke karakteristike mladih i starijih trenera različito izražene što smo i potvrdili- mlađi treneri su otvoreniji za novosti, savjesniji i lakše prihvaćaju novitete te bolje upravljaju svojim emocijama- veća otvorenost za informacije je u mladih trenera nedvojbeno posljedica utjecaja okoline koja je preplavljenija informacijama. Stariji treneri, zbog velikog iskustva koje posjeduju, češće se ponašaju tako da je njihov stil rukovođenja demokratičan ili autokratičan i češće navode da imaju problema kod obavljanja svog posla.

Literatura

1. Caprara GV, Barbaranelli C, Borgogni L i sur. Model »velikih pet« - pripomočki za merjenje strukture osebnosti. Ljubljana: Produktivnost d.o.o, 1997.
2. Chelladurai P. Leadership in sports, A review. *Int J Sport Psych* 1990; 21: 328-54.
3. Chelladurai P., Saleh SP . Dimensions of leader behavior in sports: development of a leadership scale. *J Sport Psych* 1980; 2:34–45.
4. Clarke – Stewart A, Perlmutter M, Friedman S. Lifelong human development. New York: John Wiley, 1988.
5. Dale J, Weinberg RS. The relationship between coaches' leadership style and burnout. *The Sport Psych* 1989, 3: 1 – 13.
6. Dick FW. Sports training principles (3rd edition). London: A & C Black, 1997.
7. Garland DJ, Barry JR. Personality and leader behaviors in collegiate football: a multidimensional approach to performance. *J Res Pers* 1990; 24: 355 – 70.
8. Gould D, Guinan D, Greenleaf C i sur. Factors affecting Olympic performance: perceptions of athletes and coaches from more and less successful teams. *The Sport Psych* 1999; 13: 371 – 394.
9. Gummerson T. Sports coaching and teaching. London: A & C Black, 1992.
10. Hersey P, Blanchard K. Management of organizational behavior – utilizing human resources. Englewood Cliffs: Prentice Hall, 1988.
11. Kajtna T. Psihološki profil vodilnih slovenskih športnih delavcev. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Filozofska Fakulteta, Oddelek za psihologijo, 2006. Disertacija.
12. Krevsel V. Poklic športnega trenerja. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za šport, Inštitut za šport, 2001.
13. Lamovec T. Priročnik za psihologijo motivacije in emocij. Ljubljana: Filozofska fakulteta, Oddelek za psihologijo, 1988.
14. Lamovec T. Psihodiagnostika osebnosti 2. Ljubljana: Znanstveni inštitut Filozofske fakultete, 1994.
15. Levinson DJ. A conception of adult development. *Am Psych* 1986; 41 (1): 3 – 13.
16. Martens R. Successful coaching (2nd edition). Champaign: Human kinetics, 1990.
17. Maslach C, Leiter MP. The truth about burnout. California: Jossey–Bass Inc, 1997.
18. Mijanović R. Poskus oblikovanja modela ekspertnega sistema prognostične in stvarne uspešnosti košarkarskega trenerja. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za šport, 1993. Diplomsko delo.
19. Popper M, Lipshitz R. Coaching on leadership. *Lead Org Devel J* 1992; 13 (7); 15 – 8.
20. Rice FP. Human development – a life span approach. New Jersey: Prentice hall, 1998.
21. Sabadin K. Karierna sidra in vrednote mladih perspektivnih kadrov v banki – primerjava mladih in vodstvenih kadrov. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede, 2004. Magistersko delo.
22. Sabock RJ. The coach (3rd edition). Champaign: Human kinetics, 1985.
23. Solomon GB. Performance and personality impression cues as predictors of athletic performance. An extension of expectancy theory. *Int J Sport Psych* 2001; 32 (1): 88 – 100.
24. Taksić V. Validacija konstrukta emocionalne inteligencije. Zagreb: Filozofski fakultet sveučilišta u Zagrebu, Odsjek za psihologiju, 1998. Disertacija.
25. Tušak M. Razvoj motivacijskega sistema v športu. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Filozofska fakulteta, 1997. Disertacija.
26. Tušak M, Tušak M. Psihologija športa. Ljubljana. Znanstveni inštitut Filozofske fakultete, 2001.