



POVEZANOST NIVOVA MASLOWLJEVIH POTREBA SA STILOVIMA RUKOVOĐENJA

DOI: 10.58584/2490-3752.2022.8.8.51
UDK: 159.947.5:005.5

SAŽETAK

U istraživanju je ispitano postoji li veza između nivoa Maslowljevih potreba, potreba za samopoštovanjem i samoaktualizacijom, i stilova rukovođenja te da li postoje razlike između percipiranja pripadanja transformacijskom stilu rukovođenja s obzirom na spol. Na uzorku od 42 ispitanika primijenjena su dva upitnika: MLQ-za mjerenje različitih oblika rukovodnog ponašanja i upitnik "Koje vas potrebe pokreću?", koji ispituje koje potrebe motiviraju osobu za izvršenje određene akcije i upitnik o demografskim podacima strukturiran za potrebe ovog istraživanja. Metodama deskriptivne statistike, određivanja frekvencije i postotaka, aritmetičke sredine, standardne devijacije, utvrđeno je da ženski ispitanici čine 47,6% od ukupnog broja ispitanika (N=42), dok muški ispitanici čine 52,4%. Prosječna starosna dob ispitanika iznosi od 36 do 45 godina. Najviše ispitanika ima VSS (visoku stručnu spremu), 69%. Što se tiče mjesečnih prihoda, najviše (38,1%) ih prima plaću u rasponu od 500 do 1.000 KM. T-testom je utvrđeno da ne postoji statistički značajna razlika između muškaraca i žena kada je u pitanju transformacijski stil rukovođenja, čime nije potvrđena druga hipoteza ovog istraživanja. Korelacionom analizom htjelo se provjeriti da li postoji povezanost između ispitanika koji se izjašnjavaju visoko na potrebama samopoštovanja i samoaktualizacije i visoko na transformacijskom stilu rukovođenja. Prema rezultatima koji su dobijeni i koji su prikazani u tabeli 2 utvrđeno je da ne postoji statistički značajna povezanost između navedenih potreba i transformacijskog stila. Pretpostavka da osobe koje su visoko na potrebama samopoštovanja i samoaktualizacije visoko i na transformacijskom stilu rukovođenja nije potvrđena.

Ključne riječi: transformacijsko rukovođenje, transakcijsko rukovođenje, liberalni stil, samoaktualizacija, samopoštovanje, MLQ, upitnik "Koje vas potrebe pokreću?"

1. Uvod

Rukovođenje je tema koja je dugo poticala zanimanje među ljudima. Fenomen vođenja se posmatra kao interesantan fenomen, kako iz naučne tako i iz perspektive javnosti. Ovoliko interesovanje je i razumljivo ako se zna da uspjeh svake organizacije, u velikoj mjeri, ovisi o kvaliteti rukovođenja.

Postoji ogroman broj definicija rukovođenja, kao i teorija rukovođenja. Sve te teorije mogu se okvirno podijeliti u tri skupine: teorije crta ličnosti, teorije stila ponašanja i situacijske teorije. (Miljković & Rijavec, 2008)

Analizirajući teorije rukovođenja Yukl (2008, 2010, prema Vardo, 2017) zaključuje da većina teorija naglašava određene karakteristike rukovodioca, kao što su osobine, ponašanje ili moć pa tako klasificira teorije i empirijska istraživanja u pet kategorija:

1. Osobinski pristup,
2. Bihevioralni pristup,
3. Pristup moć – utjecaj,
4. Situacijski pristup i
5. Integrativni pristup.

Budući da ćemo u ovom istraživanju najviše spominjati stilove rukovođenja koji se ubrajaju u integrativni pristup, ovdje ćemo po bliže i objasniti ovaj pristup.

1.1. Integrativni pristup i stilovi rukovođenja

Integrativni pristup uključuje više od jedne varijable rukovođenja. Posljednjih godina mnoga istraživanja uključuju dvije ili više varijabli rukovođenja, ali se još uvijek rijetko nailazi na teoriju koja uključuje sve varijable (tj. osobine, ponašanje, procese utjecanja, situacijske varijable i ishode). (Yukl, 2008)

Karizmatičko i transformacijsko rukovođenje koncepti su rukovođenja koje neki autori nazivaju integrativnim, a drugi „novim“ pristupom rukovođenju (Vardo, 2017)

U Bassovom (1985, prema Germošek i Jeranić, 2003, prema Vardo, 2017) modelu „totalnog raspona vodstva“, a uzimajući u obzir nivo aktivnosti i efikasnosti rukovodilaca, uvrstio je, pored transformacijskog, transakcijski i liberalni stil vodstva. U ovom modelu, centralnu ulogu zauzima transformacijsko rukovođenje koje se sastoji od četiri međusobno povezana, ali konceptualno različita oblika vodstva. Podjela je identifikovana putem faktorske analize upitnika koji opisuju ponašanje rukovodioca (MLQ).

1.2. Transformacijski stil rukovođenja

Transformacijsko rukovođenje se odnosi na vođenje koje potiče uspjeh organizacije snažnim utjecajem vjerovanja sljedbenika u to što organizacija treba da bude. Transformacijsko rukovođenje je proces tokom kojeg se osoba bavi drugima te stvara veze s njima uz pomoć kojih podiže nivo motivacije i morala, kako rukovodioca tako i sljedbenika. Transformacijski rukovodilac je onaj koji:

- Utječe na podizanje nivoa svijesti podređenih o vrijednosti zadatih ciljeva i načinima njihovog ostvarivanja,
- Utječe na sljedbenike da prevaziđu vlastite interese zbog grupe, organizacije ili viših ciljeva,
- Pomaže u ostvarivanju i prevazilaženju temeljnih potreba podređenih, usmjeravajući ih u pravcu ostvarenja njihovih punih potencijala,
- Transformacijski rukovodilac je onaj koji povećava nivo zrelosti podređenih, kao i njihove ideale, brigu za opće dobro, organizaciju, društvo. (Burns, 1978, prema Bass 2008, prema Vardo, 2017)

Prvi faktor transformacijskog stila rukovođenja naziva se karizma ili delaidzovani utjecaj. (Vardo, 2017) Karizmatski rukovodioci su oni koji posjeduju osobine kao što su samopouzdanje, sposobnost artikulacije vizije, izuzetno vjerovanje u viziju, neuobičajeno ponašanje, sklonost promjenama i realno opažanje okoline. Karizmatički rukovoditelji jasno artikulira viziju koja zaposlenima obećava bolju budućnost u organizaciji, postavlja visoka očekivanja od zaposlenih i izražava uvjerenje da ih oni mogu i ostvariti. Na ovaj način povećava

samopouzdanje i samopoštovanje kod uposlenika. Ovi rukovoditelji svojim riječima i djelima postavljaju nove vrijednosti i svojim primjerom potiču zaposlene da ih u tome slijede. I, na kraju, karizmatični vođa se žrtvuje i ponaša na neuobičajen način i tako iskazuje hrabrost i svoje vjerovanje u viziju. (Miljković & Rijavec, 2008)

Drugi faktor je inspirativna motivacija. To su vođe koje pred podređene postavljaju visoka očekivanja, njihovo ponašanje se odražava u jasnom i jednostavnom obrazlaganju nekog poželjnog atraktivnog cilja i davanja smisla svemu što treba učiniti da bi se cilj ostvario.

Intelektualna stimulacija je treći faktor koji podrazumijeva rukovođenje koje podređene potiče da budu kreativni i inovativni u izvršavanju zadataka, da u svom radu zazuzimaju nove perspektive rješavajući stare probleme na nove načine.

Individualno uvažavanje je četvrti faktor transakcijskog rukovođenja. On predstavlja rukovodioca koji stvara atmosferu podrške u kojoj se s pažnjom razmatraju individualne potrebe podređenih. Ovaj faktor je ključna karakteristika transformacijskog vodstva. Ona podrazumijeva individualizirani pristup svakom sljedbeniku te razumijevanje i učestvovanje u problemima podređenih i njihovim razvojnim potrebama. Rukovodioci su treneri i mentori. Praktikuje se tzv. „šetajući menadžment“, a ovaj rukovodilac ohrabruje dvosmjernu komunikaciju, personalizuje odnose s podređenima upamćivanjem imena i prethodnih razgovora. (Bass, 1998, 2008, prema Vardo, 2017)

1.3. Transakcijski stil rukovođenja

Transakcijsko rukovođenje je naizmjenični odnos između rukovodioca i podređenih s ciljem zadovoljenja njihovih ličnih interesa. (Burns, 1978, prema Bass i Bass, 2008, prema Vardo, 2017) Takvo rukovođenje motiviše podređene pozivanjem na njihove vlastite interese i međusobnu razmjenu beneficija. Transakcijski rukovodioci su utjecajni jer je u najboljem interesu podređenih da rade ono što vođa želi. (Kuhnert i Lewis, 1987, prema Northouse, 2008, prema Vardo, 2017) Ovaj stil rukovođenja sadrži dvije dimenzije:

Situacijsko nagrađivanje je aktivniji i učinkovitiji oblik transakcijskog rukovođenja. Tu je riječ o procesu razmjene između vođe i sljedbenika, u kojem se naponi sljedbenika razmjenjuju za specifične nagrade. Nagrade mogu biti psihološke i materijalne, s tim da su materijalne nagrade specifične za transakcijski stil.

Menadžment putem izuzetka – aktivni se po Bassovom mišljenju (2009, prema Vardo 2017) može okarakterisati kao korektivna razmjena te podrazumijeva rukovođenje koje obuhvata korektivnu kritiku, negativne ocjene i negativne mjere. Identifikovana su dva oblika ovog vodstva: aktivni i pasivni. Vođa koji primjenjuje aktivni oblik menadžmenta putem izuzetka pažljivo prati greške i pravila koja krše podređeni te zatim poduzima korektivne akcije. Oba oblika menadžmenta putem izuzetka predstavljaju negativne mjere u odnosu na mjere koje pripadaju situacijskom nagrađivanju.

1.4. Pasivno/izbjegavajuće rukovođenje

Ovaj stil predstavlja tzv. nerukovodni faktor koji se udaljava od transakcijskog vodstva i predstavlja ponašanje koje je netransakcijsko. Menadžment putem izuzetka - pasivni - vođa koji koristi pasivnu formu ne nadgleda rad podređenih zaposlenika, a interveniše samo u situacijama koje predstavljaju neispunjavanje zadatih standarda ili ako se jave problemi. (Bass, 1998, prema Vardo, 2017)

1.4.1. Laissez-faire ili liberalni stil rukovođenja

Ovaj stil predstavlja odsustvo rukovođenja. To je krajnji oblik pasivnosti vođe i predstavlja izbjegavanje preduzimanja bilo kakvih aktivnosti. Rukovodilac ne prati rad podređenih, odgađa donošenje odluka, ne daje povratne informacije, ne motivira podređene, ne preduzima konkretne akcije niti preduzima odgovornost za postupke podređenih.

Dugo se već postavlja pitanje kakvi su to dobri rukovodioci te koje su njihove karakteristike i posebnosti. Različiti su pristupi izučavanja rukovođenja, a u ovom istraživanju ćemo pažnju posvetiti motivaciji, odnosno potrebama koje pokreću osobu i od nje čine dobrog rukovodioca.

1.5. Motivacija i rukovođenje

Motivi pokreću ljudsku aktivnost, usmjeravaju je u određenom pravcu i održavaju sve dotle dok se cilj ne ispuni. Svakog čovjeka u životu privlače neki ciljevi. Rukovoditelj bi trebao poznavati glavne ciljeve zaposlenika i akcije koje on mora poduzeti da bi ih ostvario. O motivaciji ovisi: smjer aktivnosti, napor koji ćemo uložiti u posao, upornost. (Miljković & Rijavec, 2008)

Motivacija je jedan od najvažnijih konstrukata u menadžmentu. Ljudski motivi se uglavnom zasnivaju na nekim potrebama, bilo svjesnim ili nesvjesnim. Određene potrebe su primarne (voda, zrak, hrana). Ostale potrebe, kao što su potreba za samopoštovanjem, statusom povezanosti s drugima, ljubavi, postignućem i samodokazivanjem, mogu se smatrati sekundarnim. Osnovna podjela motivacijskih teorija je na sadržajne i procesne teorije motivacije. (Krpmotić, 2016)

U ovom istraživačkom radu zanima nas Maslowljeva hirerahija potreba koja je jedna od najpoznatijih sadržajnih teorija motivacije.

1.6. Maslowljeva hijerarhija potreba

Prema ovoj teoriji, unutar svakog pojedinca postoji pet razina potreba koje su uglavnom hirerahijski organizirane. Tek kada su potrebe na jednoj razini uglavnom zadovoljene, javljaju se potrebe sa više razine. (Miljković & Rijavec, 2008)

Prema Maslowu, prvu skupina potreba obuhvata fiziološke potrebe, odnosno potrebe za preživljavanjem, sve ostale skupine su psihološke potrebe, kao što su sigurnost i zaštićenost, ljubav i pripadanje, poštovanje i samoaktualizacija. (Reeve, 2010)

Potrebno je naglasiti da postoji i određena afleksibilnost u ovoj teoriji jer se naglašava kako nema konačnog i potpunog zadovoljenja neke potrebe, nego da je svako zadovoljene relativno i dovodi do nove potrebe. Snaga i značaj potreba određena je njenom pozicijom na hijerarhiji i stupnjem u kojem su potrebe nižeg reda prve zadovoljene. (Krpmotić, 2016)

Maslowljeva hirerahija donekle je primjenjiva u industrijskom okruženju gdje se čini da su radnici na nižim položajima više motivisani novcem, a mnogo manje motivisani da budu kreativni na poslu. Na složenijim poslovima samoostvarenje postaje bitniji faktor motivacije. (Vardo, 2017)

2. Pregled ranijih istraživanja

Istraživanja o povezanosti nivoa Maslowljevih potreba i stilova rukovođenja nema puno, ali postoje neka istraživanja koja su se bavila vezom stilova rukovođenja i zadovoljstvom na poslu. Budući da je ova teorija polazište i u ovom istraživanju predstaviti ćemo rezultate nekih od istraživanja koje smo uspješno pronašli.

Zameer, Ali, Nisarand Amir (2014, prema Jerome, 2018) došli su do zaključka da, ukoliko uspoćenici imaju zadovoljene osnovne fiziološke potrebe, potrebe za sigurnošću, potrebe za pripadanjem, samopoštovanjem, samoaktualizacijom, oni će biti motiviraniji za postizanje uspjeha i bit će zadovoljni u isto vrijeme. (Jerome, 2018)

Postoje mnoga istraživanja koja su došla do rezultata povezanosti između osobina ličnosti i transformacijskog stila rukovođenja, ovdje ćemo navesti rezultate onih istraživanja koja su pronašla povezanost između samopouzdanja i transformacijskog stila rukovođenja.

Ross i Oferman (1997, prema Čulina-Germošek & Jerenić, 2003) za predviđanje transformacijskog stila rukovođenja odabrali su dvije grupe osobina ličnosti. Jednu su činile osobine koje mnogi teoretičari smatraju bitnim za karizmatičnu komponentu transformacijskog rukovođenja (sampouzdanost, dominantnost i potrebe za promjenom). Koeficijent multiple determinacije za prvu grupu iznosio je 41, pri čemu su značajne prediktore predstavljali samopuzdanje i dominantnost. Zbog nedostatka istraživanja vezanih za potrebe koje pokreću osobu ka samoostvarenju u ulozi rukovodioca, ovo istraživanje koje je došlo do povezanosti između samopuzdanja i transformacijskog stila rukovođenja, uzet ćemo za bazu glavne hipoteze ovog istraživanja.

Nadalje, u ovom istraživanju bavit ćemo se spolnim razlikama i samoprocjenama pripadanja određenom stilu vođenja.

Meta-analiza koju su 2003. godine uradili Eagly Johansen-Schmidt i Van Egen (M.Veljković, 2017) na 45 nezavisnih studija o stilovima rukovođenja kod žena i muškaraca, pokazala je da generalno žene više preferiraju transformacioni stil rukovođenja nego što je to slučaj kod muškaraca, uz napomenu da su žene bile veoma malo zastupljene u top-menadžmenu organizacija (samo 1%). Prema istraživanju Mitrić-Aćimović i saradnica (2012, prema M.Veljković, 2017) žene češće preferiraju demokratski stil rukovođenja. Prema tom istraživanju godine starosti i dužina radnog staža nisu u korelaciji s preferiranim stilom vođenja. Ova istraživanja su osnova za našu drugu hipotezu.

3. Metodologija istraživanja

3.1. Definicija i značaj problema istraživanja

Problem ovog istraživanja je utvrđivanje nivoa Maslowljevih potreba i stila rukovođenja. Nastoji se ustanoviti da li zadovoljenje potrebe za samopoštovanjem ima povezanosti sa samoprocjenom osobe za transformacijski stil rukovođenja.

3.2. Cilj istraživanja

Cilj istraživanja je utvrditi postoji li veza između nivoa Maslowljevih potreba, potreba za samopoštovanjem samoaktualizacijom, i stilova rukovođenja te da li postoje razlike između percipiranja pripadanja transformacijskom stilu rukovođenja s obzirom na spol.

3.3 Zadaci istraživanja

S obzirom na ciljeve istraživanja, zadaci ovog istraživanja su:

1. Ispitati postoji li povezanost između nivoa Maslowljevih potreba za samopoštovanjem i samoaktualizacijom i stilova rukovođenja.
2. Ispitati postoji li razlika između muškaraca i žena u percipiranju pripadanja transformacijskom stilu rukovođenja.

3.4. Hipoteze istraživanja

- H1 Osobe koje imaju visoke skorove na samopoštovanju i samo-aktualizaciji su osobe koje za sebe procjenjuju da su transformacijski stil.
- H2 Pretpostavlja se da žene za sebe više procjenjuju da su transformacijski stil.

3.5. Opis istraživanja

Istraživanje je provedeno u Centru za socijalni rad Lukavac, u srednjoj školi Behram-begovoj medresi u Tuzli te u Odgojnom centru u Tuzli. Ispitanici su popunjavali MLQ upitnik i upitnik o potrebama, šta nas pokreće, tehnikom papir-olovka.

3.6. Uzorak istraživanja

Uzorak u ovom istraživanju čini 19 ispitanika iz Behram-begove medrese, 11 ispitanika iz Odgojnog centra Tuzla i 12 ispitanika iz Centra za socijalni rad Lukavac, ukupno 42 ispitanika, od toga 22 muška i 20 ženskih ispitanika.

3.7. Varijable istraživanja

Zavisna varijabla: Transformacijski stil rukovođenja

Nezavisna varijabla: Potrebe po Maslowljevoj hirerahiji potreba

3.8. Instrumenti

Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) – Široko primjenjivani instrument za mjerenje stilova rukovođenja omogućava razlikovanje pasivnih vođa, vođa koji daju kontingencijske nagrade svojim sljedbenicima i vođa koji transformiraju svoje sljedbenike da i sami postanu vođe. Sadrži 45 tema od kojih se 20 odnosi na karakteristike transformacijskog vođenja (idealizirani utjecaj - ponašajni i atribuirani, inspirativna motivacija, intelektualna stimulacija, individualno uvažavanje), 8 na karakteristike transakcionog vođenja

(kontingencijske nagrade, menadžment kroz isključivanje - aktivni), 8 na karakteristike pasivnog/izbjegavajućeg vođenja (menadžment kroz isključivanje – pasivni, laissez-faire) i 9 na ishode vođenja (dodatni napor, učinkovitost, zadovoljstvo). (Bass i Avolio, 2019)

Koje vas potrebe pokreću? Upitnik je kojim su ispitivane potrebe koje motiviraju osobu za izvršenje određene akcije. Upitnik se sastoji od 30 čestica koje su podijeljene u grupe prema stupnjevima Maslowljeve hijerarhije potreba.

3.9. Statističke metode obrade podataka

Rezultati upitnika su uneseni u SPSS statistički program za obradu podataka. Pri obradi podataka koristile su se deskriptivna statistika te metode korelacije.

4. Analiza i interpretacija rezultata

Prvi problem u ovom istraživanju bio je ispitati postoji li povezanost između Maslowljevih potreba za samopoštovanjem i samoaktualizacijom sa stilovima rukovođenja. U dosadašnjim istraživanjima ovi konstrukti su posmatrani odvojeno. Prema rezultatima koje smo dobili, prikazani u tabeli 1, ustanovili smo da ne postoji statistički značajna povezanost između potreba za samopoštovanjem i samoaktualizacijom sa stilovima rukovođenja.

Tabela 1 - Korelacija između stilova rukovođenja i samoaktualizacije i samopoštovanja

		Samoaktualizacija	Samopoštovanje i respekt drugih	Transakcioni stil	Transformacijsko vođenje	Laissez Faire-liberalni stil
	Pearson Correlation	1	,008	,124	,202	-,182
Samoaktualizacija	Sig. (2-tailed)		,961	,434	,200	,248
	N	42	42	42	42	42

Tabela 1 - Korelacija između stilova rukovođenja i samoaktualizacije i samopoštovanja

		Samoak-tualizacija	Samopoštova-nje i respekt drugih	Transakcioni stil	Transformacij-sko vođenje	Laissez Faire-liberalni stil
Samopoštovanje i respekt drugih	Pearson Correlation	,008	1	,363*	,061	-,030
	Sig. (2-tailed)	,961		,018	,701	,849
	N	42	42	42	42	42
Transakcioni stil	Pearson Correlation	,124	,363*	1	,526**	-,547**
	Sig. (2-tailed)	,434	,018		,000	,000
	N	42	42	42	42	42
Transformacijsko vođenje	Pearson Correlation	,202	,061	,526**	1	-,476**
	Sig. (2-tailed)	,200	,701	,000		,001
	N	42	42	42	42	42
Laissez Faire-liberalni stil	Pearson Correlation	-,182	-,030	-,547**	-,476**	1
	Sig. (2-tailed)	,248	,849	,000	,001	
	N	42	42	42	42	42

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Iz navedenih rezultata, prikazanih u tabeli 1, zaključuje se da prva hipoteza ovog istraživanja nije potvrđena. Hipotezu smo posebno provjerili korelacionom analizom i te rezultate predstavljamo u tabeli 2. U njoj možemo vidjeti da ne postoji statistički značajna povezanost između samopoštovanja, samoaktualizacije i transformacijskog stila rukovođenja.

Tabela 2 - Korelaciona analiza

		Samoaktualizacija	Samopoštovanje i respekt drugih	Transformacijsko rukovođenje
Samoaktualizacija	Pearson Correlation	1	,008	,202
	Sig. (2-tailed)		,961	,200
	N	42	42	42
Samopoštovanje i respekt drugih	Pearson Correlation	,008	1	,061
	Sig. (2-tailed)	,961		,701
	N	42	42	42
Transformacijsko rukovođenje	Pearson Correlation	,202	,061	1
	Sig. (2-tailed)	,200	,701	
	N	42	42	42

Drugi zadatak ovog istraživanja bio je ispitati postoji li razlika između muškaraca i žena u percipiranju pripadanja transformacijskom stilu rukovođenja. Ispitivanje smo izvršili u SPSS-u.

Tabela 3 - Deskriptivni podaci – spol

	Spol ispitanika	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Transformacijsko vođenje	Muški	22	13.0341	2.04749	.43653
	Ženski	20	14.4000	2.20556	.49318

Tabela 4 - T-test Transformacijsko vođenje po grupama

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
Transformacijsko vođenje		F	Sig.	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
								95% Confidence Interval of the Difference		
Transformacijsko vođenje	Equal variances assumed	,042	,839	-2,081	40	,044	-1,36591	,65624	-2,6922	-0,0396
	Equal variances not assumed			-2,074	38,855	,045	-1,36591	,65862	-2,6983	-0,0336

T-testom nezavisnih uzoraka upoređeni su rezultati ispitivanja percepcija pripadanja transformacijskom stilu rukovođenja između žena i muškaraca (tabela 4). Nije bilo značajne razlike rezultata (tabela 3) kod muškaraca $M=13,03$, $SD=2,04$; odnosno žena $M=14,40$, $SD=2,20$; $t(40) = -2,081$, $p=0,044$ obostrano. Razlika između srednje vrijednosti obilježja po grupama (prosječna razlika = $-1,36$, 95% CI: $-2,69$ do $-0,03$) bila je vrlo mala ($\eta^2 = 0,10$). Ovom analizom je utvrđeno da druga hipoteza ovog istraživanja nije potvrđena, odnosno ne postoji statistički značajna razlika između žena i muškaraca kada je u pitanju procjenjivanje pripadnosti transformacijskom stilu rukovođenja.

5. Diskusija

Metodama deskriptivne statistike, određivanja frekvencije i postotaka, aritmetičke sredine, standardne devijacije, utvrđeno je da ženski ispitanici čine 47,6% od ukupnog broja ispitanika (N=42), dok muški ispitanici čine 52,4%. Prosječna starosna dob ispitanika iznosi od 36 do 45 godina. Najviše ispitanika ima VSS (visoku stručnu spremu), 69%. Što se tiče mjesečnih prihoda, najviše (38,1%) ih prima plaću u rasponu od 500 do 1.000 KM.

Ispitanici dolaze iz tri različite ustanove, svrstani u grupe po spolu. U ovom istraživanju su rađene analize samo po tim razlikama. T-testom je utvrđeno da ne postoji statistički značajna razlika između muškaraca i žena kada je upitanju transformacijski stil rukovođenja, čime nije potvrđena druga hipoteza ovog istraživanja.

Korelacionom analizom htjelo se provjeriti da li postoji povezanost između ispitanika koji se izjašnjavaju visoko na potrebama samopoštovanja i samoaktualizacije i visoko na transformacijskom stilu rukovođenja. Prema rezultatima koji su dobijeni i prikazani u tabeli 2, utvrđeno je da ne postoji statistički značajna povezanost između navedenih potreba i transformacijskog stila. Pretpostavka da osobe koje su visoko na potrebama samopoštovanja i samoaktualizacije visoko i na transformacijskom stilu rukovođenja nije potvrđena.

Zaključak

Osnovni cilj ovog istraživanja bio je utvrditi postoji li veza između nivoa Malsowljevih potreba, potreba za samopoštovanjem i samoaktualizacijom, i stilova rukovođenja te da li postoje razlike između percipiranja pripadanja transformacijskom stilu rukovođenja s obzirom na spol.

Na osnovu teorijskih razmatranja, primijenjene metodologije te analize i interpretacije dobijenih rezultata, u ovom istraživanju se došlo do sljedećih zaključaka: nije potvrđeno da postoji povezanost potreba samopoštovanja i samoaktualizacije i transformacijskog stila rukovođenja. Također nije potvrđena ni druga hipoteza koja nam govori da žene za sebe više procjenjuju da su transformacijski stil. Ovim rezultatima se došlo do zaključka da ne postoje razlike

između muškaraca i žena kada je u pitanju percipiranje pripadanja transformacijskom stilu rukovođenja.

Kao i svako istraživanje, i ovo ima svojih nedostataka, a najviše bi ih uputili na nereprezentativnost i mali broj ispitanika te se zbog toga ovi rezultati ne mogu smatrati reprezentivnim i ne mogu se generalizirati na populaciju iz koje je uzorak uzet.

Prijedlozi za unapređenje i buduća istraživanja na ovu temu bili bi vezani za uzorak. Povećati broj ispitanika te se bazirati na reprezentativni uzorak, a ne prigodan, da bi i rezultati bili reprezentativniji.

Literatura

- Miljković, D., & Rijavec, M. (2008), *Organizacijska psihologija*. Zagreb: IEP/D2.
- Reeve, J. (2010), *Razumijevanje motivacija i emocija*. Jastrebarsko: Naklada Slap.
- Vardo, E. (2017), *Psihologija menadžmenta u tranziciji*. Sarajevo: Društvo psihologa u Federaciji Bosne i Hercegovine.
- Yukl, G. (2008), *Rukovođenje u organizacijama*. Jastrebarsko: Naklada Slap.
- Čulina-Germošek, S., & Jerenić, Ž. (2003), *Transformacijsko i transakcijsko vodstvo: povezanost s osobinama ličnosti*. Retrieved from <https://hrcak.srce.hr/3225>
- Jerome, (2018), *An investigation on the Nexus Between Leadership Style and Job Satisfaction of Library Staff in Private University Libraries in South-West, Nigeria*. Retrieved from <https://eprints.lmu.edu.ng/id/eprint/1857>
- Krmpotić, T. (2016, 6 16), *Motivacija zaposlenih u korporaciji google*. Retrieved from <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:124:350955>.
- M.Veljković, B. (2017), Retrieved from <https://nardus.mpn.gov.rs/bitstream/handle/123456789/10435/Disertacija.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Miljković, D., & Rijavec, M. (2008), *Organizacijska psihologija*. Zagreb: IEP/D2.
- Reeve, J. (2010), *Razumijevanje motivacija i emocija*. Jastrebarsko: Naklada Slap.
- Vardo, E. (2017) *Psihologija menadžmenta u tranziciji*. Sarajevo: Društvo psihologa u Federaciji Bosne i Hercegovine.
- Yukl, G. (2008), *Rukovođenje u organizacijama*. Jastrebarsko: Naklada Slap.