

ODPOVĚDNOST JAKO KLÍČOVÁ KOMPETENCE

Jaroslav Vrchota, Monika Březinová, Jaroslava Smolová

ÚVOD

V dnešní době je zodpovědnost klíčovou kompetencí [9], [3], [12] požadovanou na každé desáté pracovní místo. Odpovědnost za své jednání je stále cennější vlastností manažerů. V době globální ekonomické krize a 20 let po založení většiny soukromých firem zde v regionu, pomalu odcházejí vlastníci z řídicích pozic a vybírají odpovědné a schopné nástupce. Udržení dobrých osobních vztahů v rámci přeshraničního podnikání, které bývá pro takovéto podniky velmi důležité, je pak nutností k udržení a případně i posílení tržní pozice podniku.

Čím více je člověk provázán s ostatními, tím více narůstá v okolí předpoklad jeho větší zodpovědnosti, který jedince svazuje.[1] Stejný systém platí i v organizaci, kde provázanost zaměstnanců a rostoucí povinnosti zavazují manažera k dodržování jasně dané odpovědnosti.

Zodpovědnost je ochota a připravenost jednotlivce přijmout odpovědnost, či sdílenou odpovědnost, ve stanoveném rámci a dokázat přesně odhadnout následky vlastního jednání. Ve firmách se připojuje profesní hledisko, které se skládá z posouzení míry důvěryhodnosti, spolehlivosti a pohotovosti k pracovnímu výkonu, aby výsledkem byl kvalitní výrobek či služba. [8]

Důležitou složkou zodpovědnosti je schopnost identifikovat se s úkolem, před který je zaměstnanec postaven. Splnit požadované činnosti svědomitě a spolehlivě. Být ochoten převzít úkol a s ním spojenou část odpovědnosti za druhé a počítat s možnými důsledky svého jednání nejen pro svou osobu, ale také za kolektiv a společnost. Také zodpovědný a schopný manažer by měl být součástí každého pracovního týmu, neboť míra odpovědnosti si přímo úměrně vytrácí s počtem členů skupiny. [2]

1. CÍL A METODIKA

Cílem práce je porovnat odpovědnost jako kompetenci manažerů se studenty vysokých škol. Použitá data byla získána v rámci disertační práce a od 221 manažerů a od 376 studentů vysokých škol pomocí dotazníkového šetření. Dotazníkové šetření probíhalo v oblastech, kde velmi často dochází k přeshraničnímu podnikání. Testování bude probíhat pomocí testovacích hypotéz. V rámci výpočtů je vždy položena nulová hypotéza, že kompetence manažerů a studentů se shodují na základě analyzovaných dat a alternativní hypotéza, že kompetence manažerů dosahují vyšší úrovně než kompetence studentů.

Data byla testována pomocí dvouvýběrového Wilcoxonova testu [11] a jeho asymptotické varianty. Jedná se o neparametrický dvouvýběrový test, který se nejčastěji používá, pokud není splněn předpoklad normality dat. Jelikož mírné porušení normality u vzorků větších než 30 nemá zásadní dopad na výsledky testu.

Nechť X_1, \dots, X_n a Y_1, \dots, Y_m jsou dva nezávislé náhodné výběry ze dvou spojitých rozložení, jejichž distribuční funkce se mohou lišit pouze posunutím. $x_{0,50}$ a $y_{0,50}$ jsou označeny jako medián prvního a druhého rozložení. Vždy je testována hypotéza, že distribuční funkce obou rozložení jsou shodné, jinými slovy, že mediány se rovnají. Oproti alternativě, že první z mediánů $x_{0,50}$ manažerů je větší než druhý jmenovaný. [4, 7]

$H_0 = x_{0,50} - y_{0,50} = 0$ proti $H_A = x_{0,50} > y_{0,50}$
[0]

V první fázi jsou všechny $(n + m)$ hodnot X_1, \dots, X_n a Y_1, \dots, Y_m uspořádány vzestupně podle velikosti. Jelikož celý proces testu probíhá elektronicky pomocí softwaru Statistika v 10, není tento krok v práci zapisován, jelikož se jedná pouze o lapidární operaci.

Dále jsou zjištěny součty pořadí hodnot X_1, \dots, X_n a označena jako T_1 . Součet hodnot v pořadí studentů Y_1, \dots, Y_m bude značen T_2 .

Dalším krokem je vypočtení testované statistiky pro U_1 a U_2 , přitom stále platí, že $U_1 + U_2 = mn$ [00]

$$U_1 = mn \frac{n(n+1)}{2} - T_1, \quad U_2 = mn \frac{m(m+1)}{2} - T_2 \quad [0]$$

Pokud statistika $\min\{U_1, U_2\} \geq$ tabletové hodnotě, pro zvolené rozsahy obou výběrů a zvolenou hladinu významnosti, pak nulovou hypotézu o totožnosti porovnávaných skupin zamítneme na hladině významnosti $\alpha = 0,05$.

Jelikož pro oba vzorky ve všech testovaných případech platí, že n, m jsou větší než 30 je přistoupeno k asymptotické variantě Wilcoxonova testu (Mann-Whitneyův test), který se využívá pro n a m větší třiceti. Kde $U_1 = \min\{U_1, U_2\}$.

$$U_0 = \frac{U_1 - \frac{mn}{2}}{\sqrt{\frac{mn(m+n+1)}{12}}} \quad [0]$$

Kritický obor hodnot pro pravostrannou alternativu $W = \langle k_2, n \rangle$. Nezáporné hodnoty k_1 a k_2 jsou přesně dány v odborné literatuře. H_0 zamítáme na hladině významnosti α pokud $U_0 \in W$. [6]

Výsledky testu dokládají rozdíly v posunutí křivek jednotlivých kompetencí manažerů a studentů.

2. VÝSLEDKY

Stanovení hypotéz: $X =$ zodpovědnost u manažerů

Tabulka 1: Mann-Whitneyův U test

Označené testy jsou významné na hladině $p < 0,05000$

	Součet manažerů	Součet studentů	U	Z	p-hodnota
Zodpovědnost	2709096	3708057	1162161	11,16113	0,000000

Zdroj: zpracováno autorem

$$0,00000 < 0,05$$

$$p\text{-hodnota} < \alpha$$

$Y =$ zodpovědnost u studentů

$$H_0 = x_{0,50} - y_{0,50} = 0$$

$$H_A = x_{0,50} > y_{0,50}$$

Testová statistika:

Dvouvýběrový Wilcoxonův test (Mann-Whitneyův U test)

Zvolená hladina významnosti: $\alpha = 0,05$

Nejprve byly veškerá $n + m$ hodnot X_1, \dots, X_n a Y_1, \dots, Y_m uspořádány vzestupně podle velikosti. Z důvodu velkého množství dat byl tento krok prováděn elektronicky.

Zjistíme součet pořadí hodnot X_1, \dots, X_n a označíme ho T_1 . Součet pořadí hodnot Y_1, \dots, Y_m označíme T_2 .

$$T_1 = 2709096$$

$$T_2 = 3708057$$

$$\text{Vypočteme statistiky } U_1 = mn \frac{n(n+1)}{2} - T_1,$$

$$U_2 = mn \frac{m(m+1)}{2} - T_2$$

Přitom platí, že $U_1 + U_2 = mn$

$$U_1 = 1162161$$

$$U_2 = 1829295$$

Tabulka 1 vytvořena v softwaru Statistica v10, ukazuje nejdůležitější zjištěné hodnoty u zodpovědnosti. U značí požadovanou min. hodnotu z U_1 a U_2 . Z je hodnota asymptotické testové statistiky v metodice značené jako U_0 . p -hodnota je již vypočtená požadovaná hodnota, která bude porovnávána s α a dále rozhodovat o zamítnutí či nezamítnutí nulové hypotézy. Dále bude p -hodnota upravena pro jednostrannou alternativní hypotézu a opět konfrontována s α .

Jelikož konečné p-hodnota je blízká nule a je menší než zvolené α zamítáme nulovou hypotézu na hladině významnosti 0,05.

$p\text{-hodnota} / 2 < \alpha$

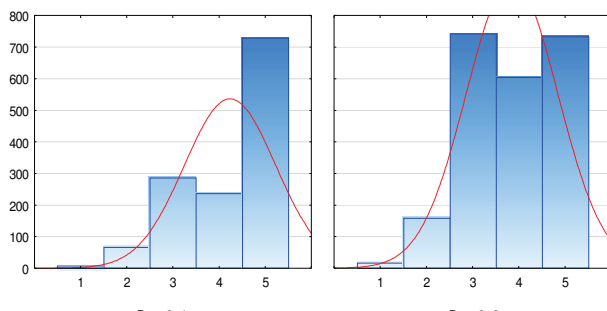
$0,00000 < 0,05$

Na základě analyzovaných dat se alternativní hypotézu nepodařilo zamítnout, jelikož polovina

z p- hodnoty je stále menší než zvolené α . Proto můžeme nadále tvrdit, že manažeři dosahují lepší zodpovědnosti než studenti.

Výsledek testu dokládá také Obrázek 1, kde je znázorněno, že vrchol levé křivky u manažerů je v oblasti 4,2 bodu a u pravé křivky studentů u 4 bodů.

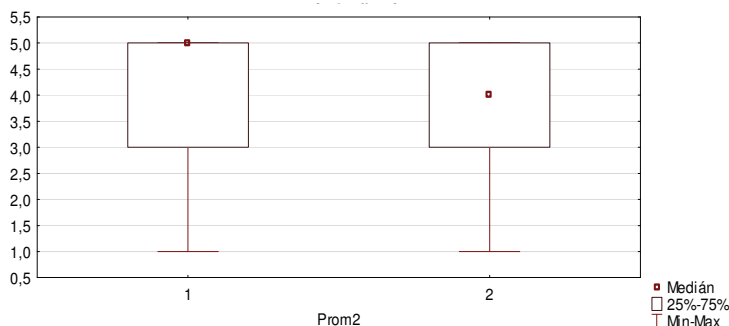
Obrázek 1: křivky



Zdroj: zpracováno autorem

Jednoznačné znázornění je zřejmé na Obrázku 2, kde je v krabicovém diagramu naznačen nejčastější výskyt hodnot manažerů (levá část) a studentů (pravá část) ačkoliv 25% a 75% výskyt je shodný, hodnota mediánu je u manažerů výrazně výše než u studentů, což potvrzuje zamítnutí nulové hypotézy.

Obrázek 2: krabicové vyjádření



Zdroj: zpracováno autorem

ZÁVĚR

Z výsledků vyplývá, že studenti zaostávají v kompetencích týkajících se odpovědnosti za manažery. U studentů by měla být více rozvíjena jak kolektivní odpovědnost, tak osobní. Obě tyto odpovědnosti lze zlepšovat díky seminárním samostatným a týmovým pracím.

Odpovědnost uvnitř týmu by měla být rozvíjena v rámci semestrálních prací ve skupinách kolem 8 členů, skupina si v ideálním stavu přirozeně

určuje a hlídá míru odpovědnosti každého člena za plnění konkrétních úkolů. Má výhodu, že každý člen týmu nabývá pocitu, že je za své osobní výsledky odpovědný kterémukoliv dalšímu členu týmu. Vyvolává v něm určitý pocit závazku vůči ostatním. Tento pocit vzniká díky společnému cíli, který jedinec chápe jako důležitější než osobní.[5] Díky týmovému cíli, má každý člen právo požadovat odpovědnost od ostatních členů skupiny a zároveň se jim cítit odpovědný. Tým díky tomu většinou sám určuje postihy a sankce pro neaktivní a pasivní členy, v opačném případě je potřeba vstupovat do

skupin a pokusit se vytvořit motivující atmosféru, která by tým navedla na ideální rozdělování úkolů a s tím spojenou odpovědnost.

Na osobní odpovědnost musí být na vysokých školách kladen větší důraz, studenti přecházejí v této fázi k vlastní odpovědnosti a odstupují do značné míry od odpovědnosti, kterou za ně přebírala rodina. Velmi často se v této fázi stává, že student podceňuje následky svého jednání. Je pro něho překvapivé, že odpovídá sám sobě a proto se mnohdy uchyluje vlastnímu omlouvání. Tento efekt popisuje Berit Karseth [10] jako: „napsání omluvenky na cokoliv“, kde přirozeným následkem pro jedince je vysvětlování všech negativních následků jako „vnější, cizí vinny“. Právě proto je nezbytné studenty, postupně učit získávat odpovědnost za své jednání, ať už pravidelnou soustavnou činností v hodinách, nebo dlouhodobou samostatnou seminární prací s více kontrolními body až po pouhé zadání úkolu na začátku semestru a kontroly na jeho konci ve vyšších ročnících. Tato vlastnost je pak následně velmi ceněna a hlavně vyžadována zahraničními zaměstnavateli i podniky, které se zaměřují na mezinárodní obchod jako takový či se u nich dá pozorovat alespoň slabá tendence k přeshraničnímu podnikání.

LITERATURA

- [1] ARMSTRONG, M. Personální management, Grada Publishing, Praha, 1999. ISBN: 80-7169-614-5
- [2] BELTZ, H., SIEGRIST, M. Klíčové kompetence a jejich rozvíjení, Praha: Portál, 2001. ISBN: 80-7178-479-6,
- [3] BOYATZIS, R. E., The competent manager: A model for effective performance. New York, Wiley, 1982, ISBN: 978-0471090311
- [4] BUDÍKOVÁ, M., KRÁLOVÁ, M., Průvodce základními statistickými metodami 1. vyd. Praha, Grada, 2010. ISBN: 978-80-247-3243-5
- [5] DAVID P. ERICSON AND FREDERICK S. ELLETT, JR., Taking Student Responsibility

Seriously, Educational Researcher, Vol. 19, No. 9 (Dec., 1990), pp. 3-10, Published by: American Educational Research Association, Article Stable URL (únor 2011): <http://www.jstor.org/stable/1176972>

[6] FREUND, R. J., Statistical methods, 3rd ed, Amsterdam: Elsevier, 2010, ISBN: 978-0-12-374970-3

[7] FRIEDRICH, V., MAJOVSKÁ R, Výběr z ekonomické statistiky: od OECD k České republice, Praha: Wolters Kluwer, 2010, ISBN 978-80-7357-537-3

[8] KOLAJOVÁ, L.. Týmová spolupráce. 1.vyd. Praha, Grada Publishing 2006. s. 12. ISBN: 80-247-1764-6

[9] McCLELLAND, D. Testing for competence rather than for "intelligence". American Psychologist, 28(1), 1-14. 1973, ISSN: 0003-066X

[10] TONE DYRDAL SOLBREKKE and BERIT KARSETH, Professional Responsibility: An Issue for Higher Education?, Higher Education, Vol. 52, No. 1 (Jul., 2006), pp. 95-119, Published by: Springer, Article Stable URL (únor 2011): <http://www.jstor.org/stable/29735006>,

[11] WONNACOTT T.H., WONNACOTT R.J. Statistika pro obchod a hospodářství, Praha: Victoria Publishing, 1994, 891 s. ISBN 80-85605-09-0

[12] WOODRUFFE, C. Assessment Centres: identifying and developing competence, London, Institute of Personnel Management. 1990, ISBN: 978-08-5292-440-2

Autorský tým:

Ing. Jaroslav Vrchota

Ing. Monika Březinová, Ph.D.

Ing. Jaroslava Smolová, Ph.D.

University of South Bohemia in Ceske Budejovice

Faculty of Economics

Department of Management

E-mail: jaroslav.vrchota@gmail.com,

brezina@ef.jcu.cz,

smolaj@ef.jcu.cz

RESPONSIBILITY AS A MAIN COMPETENCE

Jaroslav Vrchota, Monika Březinová, Jaroslava Smolová

Abstract: This article aims to compare the responsibilities of managers and university students. This comparison is performed by formulating a hypothesis and subsequent authentication using the Wilcoxon test, where answers from both of the groups are compared. In conclusion, the article summarizes the results and possible improvements and development of students in scope of education at the university field. Paper is one of the solutions of grant research MEB061008 "Cross border enterprise – B2B marketing and distribution in Austria and Czech Republic".

Key words: responsibility, competence, manager

JEL Classification: M53