



Munich Personal RePEc Archive

Comparison of views on the social maturity of full- and part-time students

Misun, Juraj and Misunova Hudakova, Ivana

University of Economics in Bratislava, Faculty of Business Management, Department of Management

2014

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/56867/>
MPRA Paper No. 56867, posted 27 Jun 2014 15:10 UTC

Sociálna zrelosť patrí popri odborným znalostiam a aplikačným zručnostiam k trom pilierom celostnej manažérskej kompetencie. Moderné názory na ňu ju označujú zároveň za najdôležitejší pilier. V rámci nadväzujúcich vedeckých projektov VEGA a KEGA sa už štvrtý rok venujeme skúmaniu celostnej manažérskej kompetencie, pričom jednotliví členovia majú na starosti rôzne piliere. Dotazníkový prieskum nám pomohol zistiť postoje manažérov, denných a externých študentov na problematiku.

KOMPARÁCIA NÁZOROV NA SOCIÁLNU ZRELOSŤ U DENNÝCH A EXTERNÝCH ŠTUDENTOV¹

COMPARISON OF VIEWS ON THE SOCIAL MATURITY OF FULL- AND PART-TIME STUDENTS

Ing. Juraj Mišún, PhD. – Ing. Ivana Mišúnová Hudáková, PhD.

ABSTRAKT: Pojem sociálna zrelosť sa stáva v súčasnosti veľmi dôležitým, keďže vo svete dominujú vlastnosti ako egoizmus, honba za bohatstvom, bezohľadnosť či falošnosť. Vďaka takýmto vlastnostiam ľudí, organizácií, či dokonca spoločností ako celku, dokážeme determinovať povahu a ich osobnosť. Rovnaké platí aj pre pracovný život, pretože charakterové vlastnosti manažérskych subjektov predstavujú vrchol sociálnej zrelosti. Sociálna zrelosť patrí k trom základným pilierom celostnej manažérskej kompetencie a predstavuje jej najdôležitejší pilier. Ostatné dva piliere sú manažérske znalosti a aplikačné zručnosti. Sociálna zrelosť predstavuje vedomé alebo nevedomé dodržiavanie základných ľudských pravidiel správania, ktoré im umožňuje udržiavať celistvosť osobnosti. Človek sa stáva sociálne zrelým prostredníctvom vlastností, ktoré buď získava genetickým dedením alebo prostredníctvom prostredia v ktorom vyrastá a vzdeláva sa. Základné skupiny týchto vlastností sú charakterové vlastnosti, vôľové vlastnosti, kognitívne vlastnosti, kreatívne vlastnosti, vlastnosti temperamentu, emočné vlastnosti, somatické fyziologické vlastnosti a somatické spirituálne vlastnosti. Prostredníctvom dotazníkovej metódy sme skúmali názory súčasných a budúcich riadiacich subjektov na každý z troch pilierov celostnej manažérskej kompetencie. Presne 300 respondentov zo Slovenska a Českej republiky patrilo buď do skupiny manažérov, denných alebo externých študentov. Cieľom príspevku je komparácia názorov denných a externých študentov na problematiku sociálnej zrelosti.

ABSTRACT: The term social maturity becomes currently more and more important, because egoism, pursuit of wealth, shoddy and unscrupulous people are today dominating. Thanks to these qualities of humans, organizations and society as a whole, we can determine the nature of people and their personality. This is also working in the professional life, because character qualities of management subjects constitute the top of social maturity. Social maturity belongs to one of the three pillars of the holistic managerial competence and represents the key pillar. The other two are manager knowledge and application skills. Social maturity is a conscious or unconscious observance of basic human principles of behavior, enabling them to maintain the holistic of personality. A human being becomes social mature through qualities that he/she receives either through genetic heritability or through the environment in which he/she raises and education. The main groups of these qualities are character properties, will qualities, cognitive qualities, creative qualities, qualities of temperament, emotional qualities, somatic – physical qualities and somatic – spiritual qualities. Through the questionnaire method, we

¹ tento príspevok je výstupom projektu VEGA č. 1/0539/14 Požiadavky na pracovnú a manažérsku spôsobilosť (kompetentnosť) pracovníkov verejnej správy, ktorý je spoločne riešený na Ekonomickej univerzite v Bratislave a na Vysokej škole Danubius v Sládkovičove.

examined opinions of management subjects on each of the three pillars of the holistic managerial competence. Exact 300 respondents from Slovakia and the Czech Republic belonged either to a group of managers, full-time or part-time students. The aim of the paper is a comparison of views of full-time and part-time students on issues of social maturity.

KLÚČOVÉ SLOVÁ: Sociálna zrelosť, sociálna inteligencia, celostná manažérska kompetentnosť, dlhodobo udržateľný rozvoj.

KEYWORDS: Social maturity, social intelligence, holistic managerial competence, sustainable development.

ÚVOD

Význam sociálnej zrelosti ako neoddeliteľnej súčasti celostnej manažérskej kompetentnosti sa zvyšuje. Medzi nespočetné dôvody zvýšenia významu patria sebeckosť ľudí, korupcia, honba za bohatstvom, faloš a podobne. Vo svete určite existuje mnoho ľudí s rozvinutou sociálnou zrelosťou, takí, ktorí by boli schopní riešiť aktuálne globálne problémy. Ľudia, ktorí si dokážu uvažovať za horizont seba, svojej najbližšej rodiny alebo veľmi blízkych priateľov. Pre daných ľudí je dôležité, aby aj ich tímoví kolegovia, celá organizácia, v ktorej pracujú, alebo región či krajinu, kde žijú, mali z ich činnosti prínos. Problém sa však skrýva v tom, že títo ľudia sú v spoločnosti veľmi zriedkaví. Ešte horšia je skutočnosť, že najvyššie pozície v politike často obsadzujú ľudia, ktorí nespĺňajú vyššie uvedené požiadavky. Ak obyčajní ľudia vidia u vrcholných politikov túžbu po peniazoch a moci, vytvárajú sa u nich negatívne príklady, ktoré často nasledujú. Ako veľká je motivácia jednoduchých zamestnancov platiť dane (najmä daň z pridanej hodnoty), keď vidia, že ich peniaze sa strácajú v nespočetných čiernych dierach? A práve tu sme našli príležitosť na výskum, aby sme zistili, kto má skutočne celostnú manažérsku kompetentnosť viesť ľudí.

TEORETICKÉ POHĽADY NA SOCIÁLNU ZRELOSŤ

Teoretická časť príspevku sa opiera predovšetkým o znalosti vedúceho výskumného tímu VEGA a KEGA, prof. Jána Porvazníka.²

V anglo-saskej literatúre sa pojem „sociálna zrelosť“ objavuje len sporadicky a omnoho častejšie je používaný pojem „sociálna inteligencia, ktorý bol použitý už začiatkom dvadsiatich rokov minulého storočia Thorndikeom.³

Pod sociálnou inteligenciou mnoho autorov rozumie predovšetkým etické správanie (napríklad schopnosť vnímania a aplikácie) pri stravovaní, pri komunikácii, pri dodržiavaní dohodnutých termínov rokovaní, schopnosti ovládať či dokonca maskovať symptómy emócií, a pod. Tieto všetky schopnosti a zručnosti sa dajú naučiť, v prípade, že jedinec je s nimi stotožnený a má vôľu si ich osvojiť.

Sociálna zrelosť, emočná inteligencia je spojená s vlastnosťami človeka, jeho charakterom, temperamentom, vnímaním, tvorivými a telesnými (somatickými) dispozíciami.⁴

Cecil a Rothwell definujú sociálnu zrelosť ako tendencie zaujímať sa o ostatných pocity a blaho, potlačiť vlastné potreby na úkor ostatných, byť ohľaduplný k ostatným, nielen

² napr. PORVAZNÍK, J. (2003). *Celostní management: pilíře, kompetence v řízení*. Sprint vřra, Bratislava. alebo PORVAZNÍK, J. (2011). *Celostný manažment*. Sprint dva, Bratislava.

³ BIRKNEROVA, Z. (2010). Aspekty sociálnej a emociálnej inteligencie v praxi. *Manažment podnikania a vecí verejných*. roč. 6, č. 10. s. 7-18.

⁴ PORVAZNÍK, J. (2001). Kompetentnosť podnikateľov – základ udržateľného rozvoja organizácie v novom miléniu. *First International Scientific Conference on Bata's System of Management*, May 16-18, 2001. The Tomas Bata University In Zlín. On-line: www.bata-konference.utb.cz/2001/czech/referaty/porvaznik.doc

brať, ale aj dávať, rozprávať k ostatným príjemne, a byť kooperatívny, súhlasný, porozumiteľný, nápomocný, dôverčivý, opatrný, lojálny a tolerantný.⁵ Sociálna zrelosť teda predstavuje kombináciu sociálnej svedomitosti a adaptability, ktoré približuje tabuľka 1.

Tab. 1 Sociálna svedomitosť a adaptabilita

	Motív / Postojové vlastnosti	Súvisiace vlastnosti alebo spôsoby správania
Sociálna svedomitosť	Tendencie preukazovať vysoké etické a morálne normy v medziľudských vzťahoch, degradovať uspokojenie vlastných pohnútok a motívov pre dobro pocitov druhých a ich pohody, a byť nesebecký, starať sa o druhých, byť ohľaduplný a lojálny.	Obavy o ľudí; sociálne hodnoty; zhovievavosť; nesebeckosť; prispieva k sociálnej zrelosti (zrelšie osobné vzťahy).
Adaptabilita	Tendencie mať zdravé sebavedomie; myslieť úprimne a realisticky o sebe samom, o ostatných a prostredí; nebyť punitčár; vychádzať v situáciách, ktoré neprebiehajú presne tak, ako si človek myslí, že by mal prebiehať; ľahko sa prispôbiť zmenám alebo neistým okolnostiam; nesmie byť spravodlivý len voči sebe, dávať a nielen brať, byť ochotný podstúpiť kompromis a nebyť arogantný, kritický alebo podozrievavý alebo antagonistických voči ostatným.	Flexibilita; tolerancia; sebauvedomenie; medziľudské uvedomenie; schopnosť byť tímovým hráčom; prispieva k sociálnej zrelosti.
Sociálna zrelosť	Kombinácia sociálnej svedomitosti a adaptability.	Medziľudské uvedomenie sa a senzitivnosť; medziľudské efektívnosť; schopnosť byť tímovým hráčom.

Prameň: CECIL, R. D. – ROTHWELL, W. J. (2006). *Next Generation Management Development: The Complete Guide and Resource*. John Wiley & Sons, San Francisco.

Sociálne inteligentnými sú takí jedinci, ktorí si uvedomujú aktuálnu situáciu a prostredníctvom určitého spôsobu správania dokážu pri rôznych okolnostiach získavať z tohto správania výhody. V tomto zmysle sociálna zrelosť predstavuje určité sociálne normy (pravidlá, zvyky), ktoré vyžadujú potrebu integrácie do spoločnosti a schopnosť zastávať rôzne sociálne roly.

Naše chápanie sociálnej inteligencie ako sociálnej zrelosti manažéra je bližšie chápaniu A. Maslowa. Manažér predstavuje subjekt, ktorý riadi svoj pracovný a osobný život a životy jemu podriadených osôb. Podľa Maslowa, sociálna inteligencia predstavuje spôsobilosť človeka chápať potreby iných ľudí a sociálne pôsobenie.

Sociálna zrelosť je takou vlastnosťou manažéra, ktorá dokáže byť zdokonaľovaná, hoci jej základ bol získaný genetickým dedením. Dané zdokonaľovanie sa vykonáva prostredníctvom výchovy, či už u rodičov, v škole alebo v sociálnom prostredí, v ktorom sa jedinec nachádza.

Psychológovia definujú sociálnu zrelosť ako ľudskú snahu dosiahnuť celosť osobnosti, ktorá je v každom štádiu života človeka relatívna a zostáva našou životnou úlohou ďalej na nej pracovať⁶

Literatúra zaoberajúca sa manažmentom stále viac kladie dôraz na sociálnu zrelosť, a to nielen zamestnancov, ale už aj politikov, vlastníkov a manažérov. Hoci sociálna zrelosť nie je v daných prípadoch exaktne spomínaná, pre vysvetlenie jej obsahu sa používajú pojmy ako:

⁵ CECIL, R. D. – ROTHWELL, W. J. (2006). *Next Generation Management Development: The Complete Guide and Resource*. John Wiley & Sons, San Francisco.

⁶ JAKOBI, J. (1992). *Psychológia C. G. Junga*. Psychoanalytické nakladateľství, Praha.

- sociálna zodpovednosť organizácie,
- postoje zamestnancov,
- organizačná kultúra,
- podnikateľská, manažérska, ale aj pracovná etika, etické štandardy,
- sociálna povinnosť, ohľaduplnosť, reakcia a pod.

Keďže názory na to, čo je ľudské, morálne, etické alebo dobré sú rôznorodé, nie je jednoduché definovať ani pojem sociálna zrelosť. Donnelly, Gibson a Ivancevica ju definujú ako vedomé alebo nevedomé udržiavanie základných ľudských princípov správania, vďaka ktorým sa udržiava celosť osobnosti. Dané princípy umožňujú rozlišovať humánne/nehumánne, dobré/zlé, správne/nesprávne, pričom podstatný nie je len cieľ, ale aj spôsob jeho dosiahnutia.⁷

V rámci stanovovania potreby ohodnocovania sociálnej zrelosti sme na základe konceptu švajčiarskeho psychológa Carla Junga vytvorili nasledujúcu štruktúru vlastností jedinca, ktorú sme následne skúmali:

- | | |
|---|--|
| - charakterové vlastnosti (SQ ₁), | - temperament (SQ ₅), |
| - vôľové vlastnosti (SQ ₂), | - emocionálne vlastnosti (SQ ₆), |
| - kognitívne vlastnosti (SQ ₃), | - somatické fyzické vlastnosti (SQ ₇), |
| - kreatívne vlastnosti (SQ ₄), | - somatické spirituálne vlastnosti (SQ ₈). |

Úroveň sociálnej zrelosti je potom definovaná ako:

$$SQ = SQ_1, SQ_2, SQ_3, SQ_4, SQ_5, SQ_6, SQ_7, SQ_8.$$

Ľudia žijú v sociálnom prostredí a úroveň ich sociálnej zrelosti je vyjadrená prostredníctvom ich primárnych vlastností (fyziognómia, zdravie) a sekundárnych vlastností, ktoré ich rozlišujú cez ich kreativitu a riešenie problémov, temperament a charakter.

METODOLÓGIA

Našu výskumnú vzorku tvorilo celkovo 110 manažérov, 95 denných študentov a 95 externých študentov, teda celkom 300 respondentov, s miernou prevahou manažérov. Respondenti boli nielen zo Slovenskej republiky, ale aj zo susednej Českej republiky. Manažéri boli riadiacimi pracovníkmi na stredných a vyšších úrovniach, ktorí pracovali pre miestne, medzinárodné a nadnárodné spoločnosti. Pri rozosielení dotazníkov sme sa snažili zabezpečiť, aby takmer každý manažér má čo do činenia s voľbou zamestnancov pre konkrétne úlohy.

Mnoho členov zo skupiny externých študentov taktiež pracovalo ako manažéri, najmä na nižšej a strednej úrovni. Denní študenti sa pripravovali na manažérske pozície a boli zaradení na doplnenie prieskumu pre sledovanie možných trendov do budúcnosti.

Otázky sa týkali všetkých troch pilierov celostnej manažérskej kompetentnosti. Respondenti boli požiadaní nielen o aktuálne ohodnotenie manažérskej kompetentnosti, ale pri vybraných otázkach aj s ohľadom na trvalo udržateľný rozvoj organizácie. Väčšina otázok bola formulovaná ako poradie, niektoré otázky vyžadovali od respondentov bodovanie.

Pre lepšie priblíženie bolo respondentmi určené poradie pretransformované na bodovanie, a to jednoduchým spôsobom, ktorý je porovnateľný s metódou váženého poradia v manažérskom rozhodovaní. V prípade, že napríklad dal respondent pri piatich možných alternatívach poradie 1., odpoveď bola pridelená hodnota päť bodov.

⁷ DONNELLY, J. H. – GIBSON, J. L. – IVANCEVICH, J. M. (1997). *Management*. Grada Publishing, Prague.

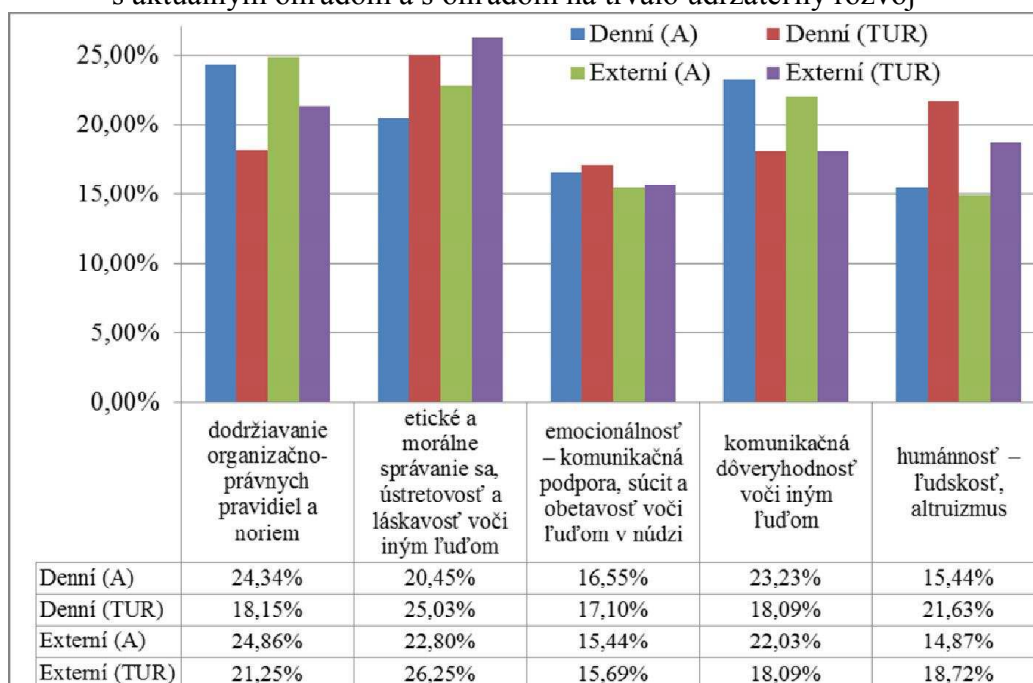
Časť dotazníka týkajúca sa sociálnej zrelosti – ktorej je venovaný aj tento príspevok – sa skladala z dvoch hlavných častí. Prvá časť predstavovala ohodnotenie jednotlivých vlastností prostredníctvom poradia, mala sedem otázok a prvá z týchto otázok bola rozdelená na aktuálne posúdenie a hodnotenie s ohľadom na trvalo udržateľný rozvoj organizácie. V druhej časti boli respondenti požiadaní, aby zoradili a obodovali jednotlivé vlastnosti navzájom.

VÝSLEDKY PRIESKUMU

Táto časť príspevku je venovaná výsledkom nášho dotazníkového prieskumu z hľadiska odpovedí denných a externých študentov, ktorí odpovedali na jednotlivé otázky ohľadom sociálnej zrelosti subjektu manažmentu.

Prvou otázkou v časti o sociálnej zrelosti bolo ohodnotenie piatich charakterových vlastností, a to nielen ohľadom aktuálnych očakávaní/ požiadaviek (A), ale aj s ohľadom na trvalo udržateľný rozvoj (TUR).

Graf 1 Ohodnotenie charakterových vlastností dennými a externými študentmi s aktuálnym ohľadom a s ohľadom na trvalo udržateľný rozvoj



Prameň: dotazníkový prieskum projektu

V grafe 1 je možné vidieť nielen rozdielne výsledky pri skupine denných a externých študentov, ale aj pri ohľade na trvalo udržateľný rozvoj. Pri aktuálnom ohodnotení obe skupiny respondentov uviedli, že najdôležitejšie je dodržiavanie organizačno-právnych noriem a pravidiel. Na druhom mieste však denní študenti uviedli komunikačnú dôveryhodnosť voči iným ľuďom, kým externí študenti považovali za druhé najdôležitejšie etické a morálne správanie sa, ústretovosť a láskavosť voči iným ľuďom.

Rozdiel je určite spôsobený skúsenosťami externých študentov zo svojej práce, kde sa určite skôr stretli s neetickým a nemorálnym správaním, na rozdiel od denných študentov, ktorí spolu netrávia toľko času a dôveryhodnosť je či už vo vzájomnom styku alebo v styku s pedagógmi veľmi dôležitá.

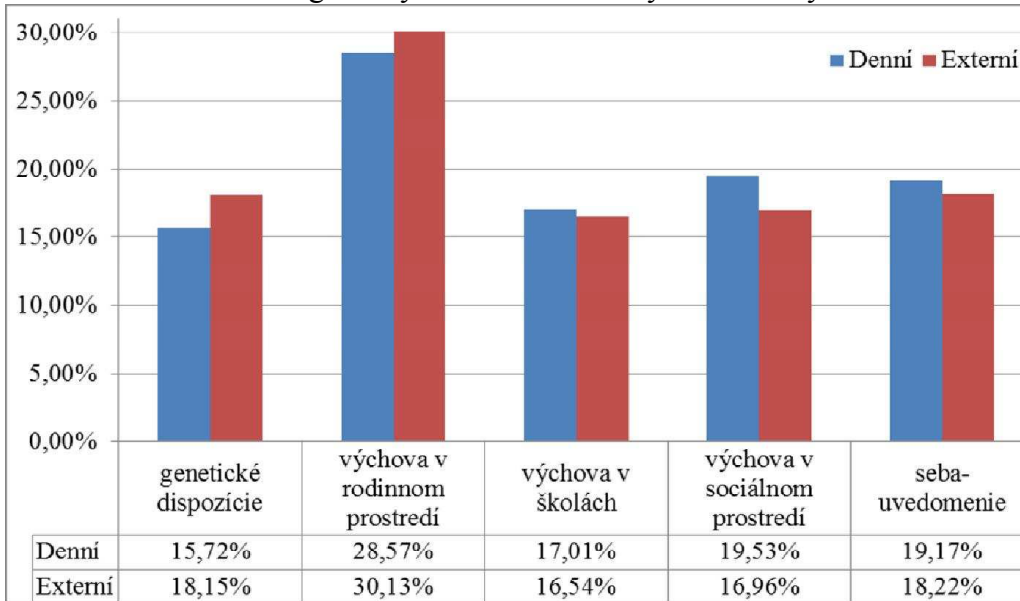
Odpovede sa menia, ako náhle sa pýtame na trvalo udržateľný rozvoj. Tak denní ako aj externí študenti začínajú preferovať etické a morálne správanie sa. Rozdiel je opätovne v druhom mieste, kde externí študenti za stále dôležité považujú dodržiavanie noriem. Denní

študenti túto možnosť výrazne opúšťali v prospech ľudskosti a altruizmu. Hoci i diaľkovi študenti túto možnosť posilnili – o takmer štyri percentuálne body – na druhé miesto v dôležitosti to stále nestačilo.

Je veľmi zaujímavé, ako externí študenti považujú za dôležité, aby – či už v čase krízy alebo kontinuálnej rovnováhy – boli dodržiavané pravidlá a normy v organizácii.

Druhá otázka časti o sociálnej zrelosti subjektu manažmentu sa týkala kognitívnych vlastností, ktoré tvorí predovšetkým krátkodobá a dlhodobá pamäť, a ktoré sú závislé na dopytovaných skutočnostiach.

Graf 2 Ohodnotenie kognitívnych vlastností dennými a externými študentmi

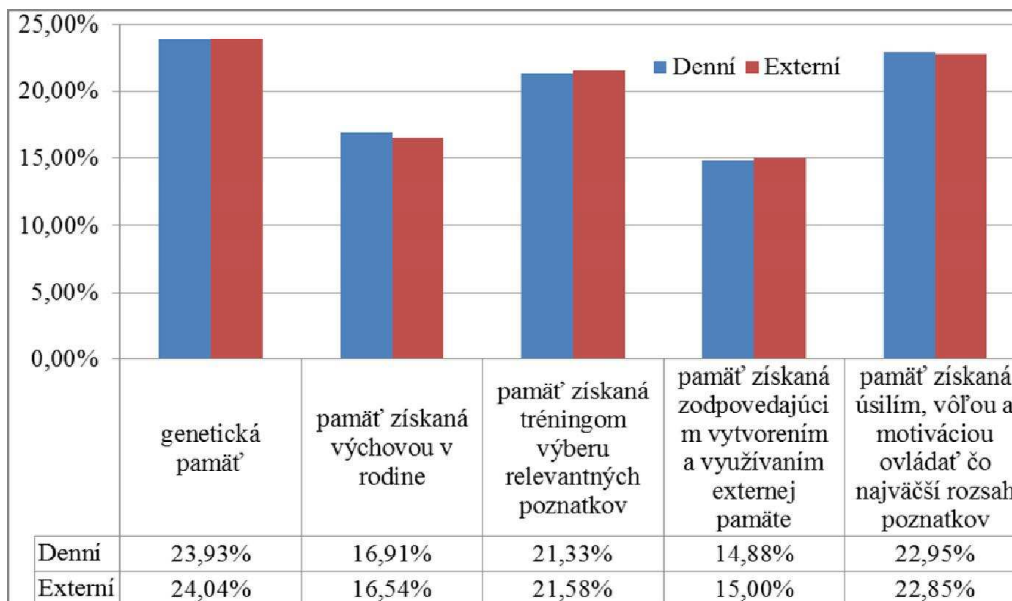


Prameň: dotazníkový prieskum projektu

Tak denní, ako aj externí študenti si myslia, že kognitívne vlastnosti sú v prvom rade a s veľkým odstupom závislé od výchovy v rodinnom prostredí. Druhé miesto je opäť rozdielne, hoci v prípade externých študentov je rozdiel medzi druhým a tretím miestom zanedbateľný. Denní študenti považujú za druhú najdôležitejšiu výchovu v sociálnom prostredí, teda medzi priateľmi a známymi. Medzi vekovo zrelšími externými študentmi je na druhom mieste sebauvedomenie, ktoré je tesne nasledované genetickými dispozíciami.

Zaujímavý výsledok v oboch skupinách bol dosiahnutý pri odpovedi „výchova v školách“. Diaľkovi študenti ju umiestnili na posledné miesto, denní na predposledné pred genetickými dispozíciami. V oboch skupinách to dáva nie príliš lichotivý obraz o slovenskom školstve.

Graf 3 Ohodnotenie vôľových vlastností dennými a externými študentmi



Prameň: dotazníkový prieskum projektu

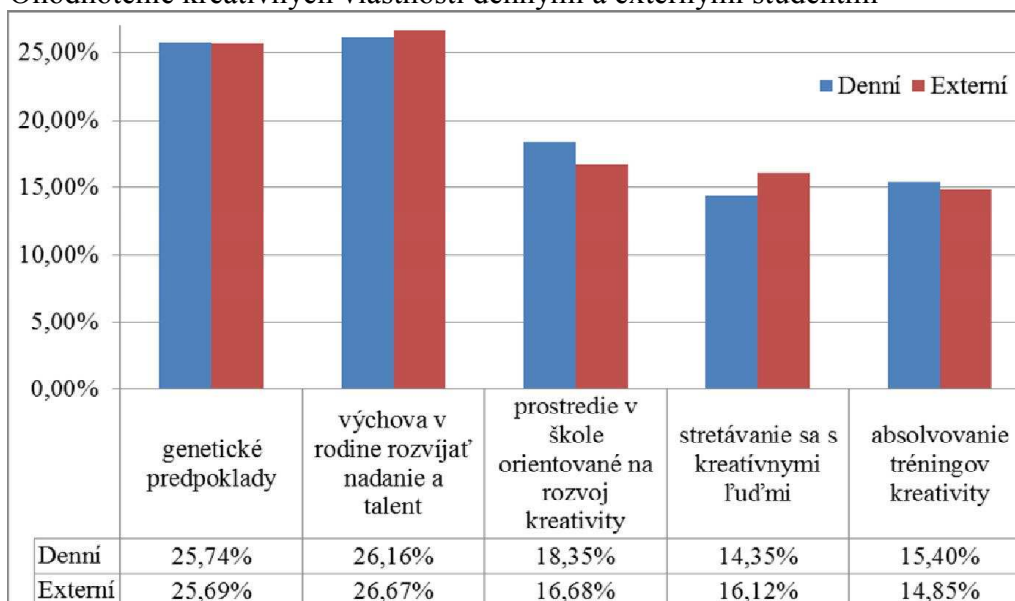
Štvrtá otázka v sekcii sa týkala kreatívnych vlastností, ktoré v poslednom období získavajú veľkú pozornosť. Originálnosť, intuícia, inovatívnosť i ďalšie výsledky kreativity sú závislé na dopytovaných skutočnostiach.

Dosiahnuté výsledky boli veľmi porovnateľné a rozdiel sa vyskytol len v štvrtom a piatom mieste. Obe skupiny považujú úlohu rodiny v rozvíjaní nadania a talentu za kľúčovú, hoci genetické predpoklady v oboch prípadoch boli v tesnom závесе.

Prostredie v škole už síce neobsadilo posledné miesto, avšak tretia priečka taktiež nie je víťazstvom, keď ani mladšia ani staršia generácia nepovažujú školské prostredie za miesto, kde by sa kreativita dokázala dostatočne rozvíjať.

Posledná priečka absolvovania tréningov kreativity u externých študentov môže signalizovať aj zlé skúsenosti, pokiaľ ich už absolvovali, avšak aj možnú reálnu inšpiráciu tvorivými ľuďmi.

Graf 4 Ohodnotenie kreatívnych vlastností dennými a externými študentmi



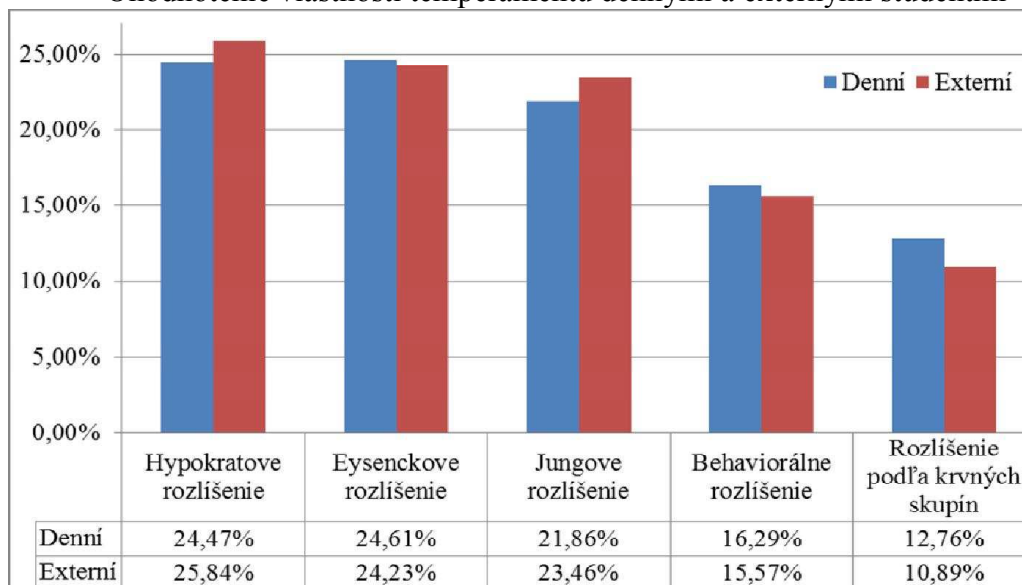
Prameň: dotazníkový prieskum projektu

V poradí ďalšia (piata) otázka sa týkala vlastností temperamentu. Dopytované bolo, ktoré zo známych rozlíšení druhov temperamentu má najväčší vplyv na zodpovedajúcu výkonnosť a úspešnosť človeka. Aby sme pri tejto otázke zabezpečili dostatočne relevantné odpovede, v dotazníku sme okrem názvu rozlíšenia uviedli aj jednotlivé druhy, ako napríklad v prípade Eysencka na extroverta či introverta, labilného či stabilného.

Poradie pri tejto otázke je len mierne odlišné, hoci rozdiel sa vyskytol na prvých dvoch priečkach. Externí študenti uprednostňujú Hypokratove rozlíšenie, denní Eysenckove rozlíšenie pri veľmi tesnom rozdiel oproti Hypokratovému rozlíšeniu.

Najzaujímavejší výsledok je pri poslednom umiestnenom v oboch prípadoch – pri rozlíšení podľa krvných skupín – kde je zjavný výraznejší rozdiel medzi dennými a diaľkovými študentmi. Takmer dvojpercentný bodový rozdiel je pravdepodobne spôsobený slabšou znalosťou tohto rozlíšenia v prípade externých študentov.

Graf 5 Ohodnotenie vlastností temperamentu dennými a externými študentmi



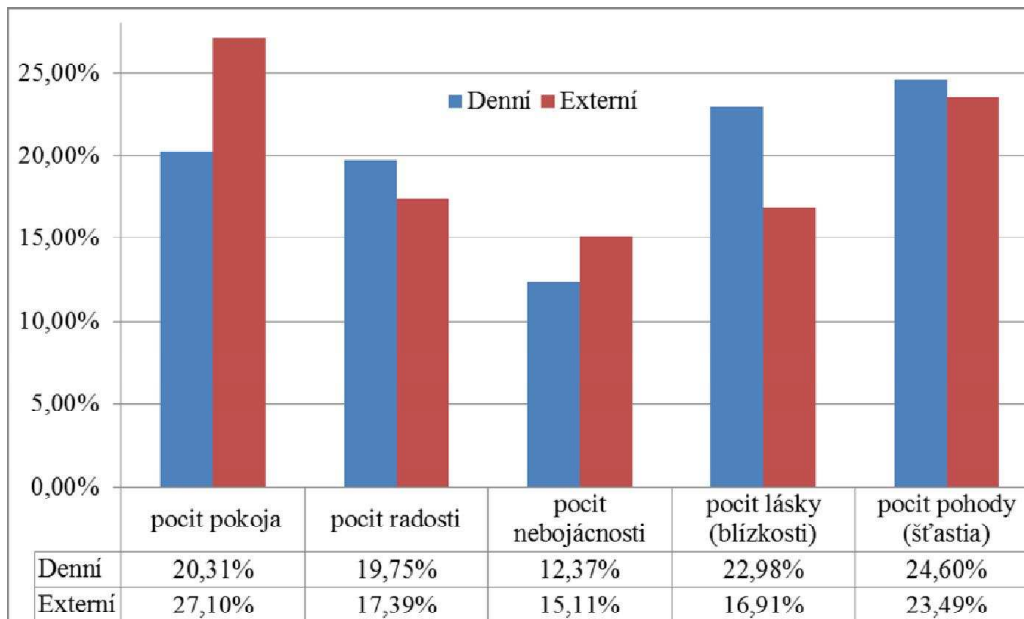
Prameň: dotazníkový prieskum projektu

Šiesta otázka v časti „Ohodnocovanie sociálnej inteligencie subjektov manažmentu“ bola zameraná na emočné vlastnosti existujúcich a potenciálnych manažérov. Otázka bola rozdelená na dve časti, a to na to, čo má najväčší, a čo má naopak najmenší vplyv na výkonnosť a úspešnosť človeka.

Pri hodnotení čo má najväčší vplyv v rámci emočných vlastností zaznamenali denní a externí študenti najväčšiu disproporciu medzi odpoveďami. Externí študenti si extrémne – s veľkou pravdepodobnosťou na základe skúseností – vážia pocit pokoja. Naopak, denní študenti túžia po práci, v ktorej budú pociťovať pocit pohody a šťastia. Rozdiel pri vnímaní pokoja je až takmer sedem percentuálnych bodov, čo je jednoznačne najviac pri všetkých sledovaných odpovediach v časti o sociálnej zrelosti.

Druhý najvyšší – šesťpercentný rozdiel medzi skupinami – bol taktiež docielený pri otázke emočných vlastností. Pre externých študentov nie je pocit lásky a blízkosti tak dôležitý ako študentov, ktorí trávajú celý týždeň štúdiom. Na základe skúseností môžeme dedukovať, že je to spôsobené emocionálnou nezrelosťou študentov, z ktorých väčšina má približne dvadsať rokov. Bez najmenšej urážky môžeme povedať, že v tomto štádiu života je pocit blízkeho človeka nesmierne dôležitý.

Graf 6 Ohodnotenie, čo má najväčší vplyv v rámci emočných vlastností dennými a externými študentmi

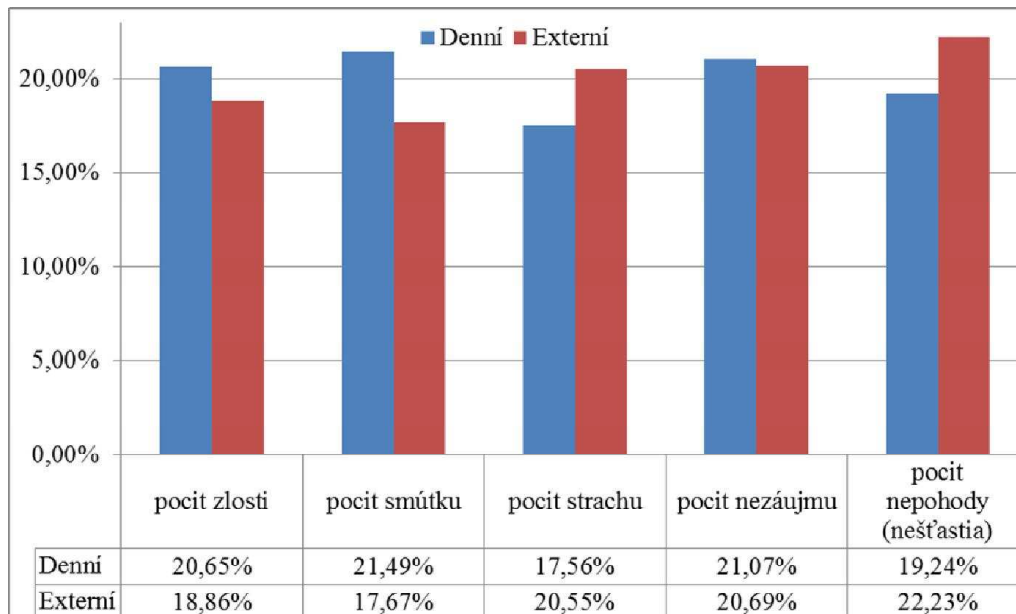


Prameň: dotazníkový prieskum projektu

V prípade najmenšieho vplyvu síce existovali rozdiely, neboli však až také extrémne ako pri najväčšom vplyve v rámci emočných vlastností. Rozdiel necelý štyroch bodov bol zaznamenaný pri pocite smútku. Ten viac vnímajú denní študenti ako ten, ktorý má najmenší vplyv. Naopak nepohoda/nešťastie je najmenej dôležitá v prípade externých študujúcich.

Tu môžeme konštatovať rovnako ako v mnohých iných prípadoch, že rozhodujúcu úlohu pri odpovediach zohráva vek a skúsenosti. Ďalšia skutočnosť, ktorá sa pri tejto otázke a odpovedi prejavuje, je „usadenie sa“. Mnoho externých študentov nielen že má trvalý pracovný pomer a sú praxou užšie špecializovaní, ale rovnako už majú vzťahy a deti. Usadenie sa spôsobuje omnoho menšiu flexibilitu zamestnancov, hlavne pri takých možnostiach, ako je presťahovanie sa do iného mesta či dokonca štátu, alebo aj podanie výpovede a hľadanie si nového pracovného miesta. Istota kontinuálneho príjmu je pre usadeného človeka podstatnejšia ako vlastné šťastie alebo krátkodobý až strednodobý pocit nepohody na pracovisku.

Graf 7 Ohodnotenie, čo má najmenší vplyv v rámci emočných vlastností dennými a externými študentmi



Prameň: dotazníkový prieskum projektu

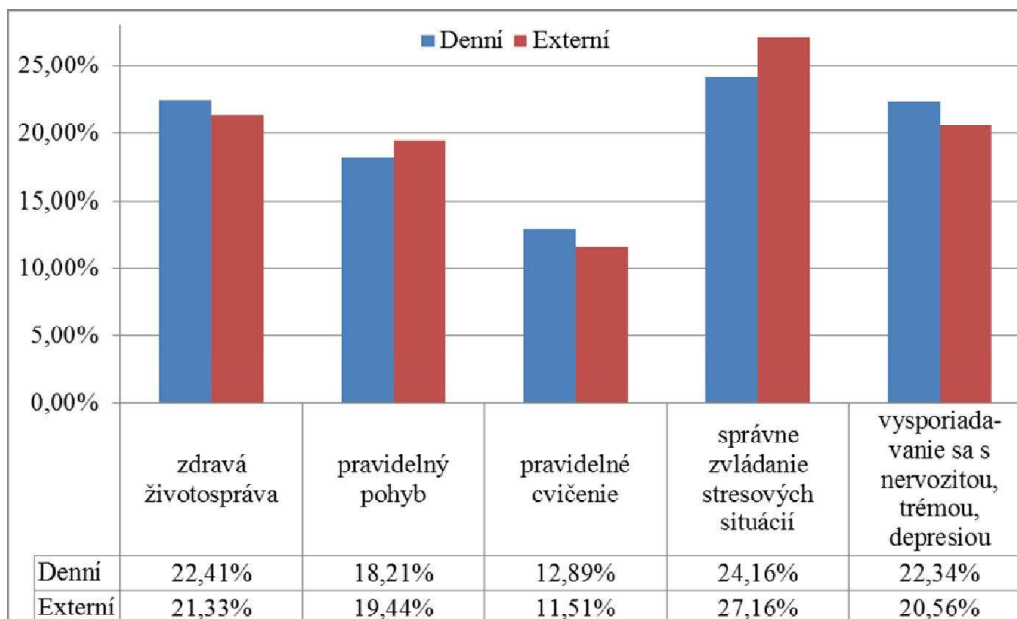
O tom, ktoré somatické fyziologické vlastnosti majú najväčší vplyv na výkonnosť a úspešnosť človeka, pojednávala siedma otázka časti sociálna zrelosť v dotazníku. Prehľad o odpovediach prináša graf 8.

Pri poradí somatických fyziologických vlastností zavládla medzi dennými a diaľkovými študentmi vzácna zhoda v poradí, hoci posudzovanie je mierne odlišné, čo sa týka spriemerovaného významu. Obe skupiny považujú za najdôležitejšie zvládanie stresových situácií, hoci je vidno, že skúsenejší pracovníci (externisti) mu prikladajú väčší význam (presne o tri percentuálne body).

Rozdiel je určite spôsobený skúsenosťami, kedy denní študenti nie sú v takej miere vystavovaní dennodennému stresu. Ich vypätie sa zväčša sústreďuje na krátke obdobie zápočtov a skúšok.

Nervozita, tréma a depresia sú zase väčšími problémami pre mladých študentov. Pri životospráve, pohybe a cvičení sú rozdiely nepodstatné, hoci rolu pohybu v živote viac vníma o čosi zrelšia generácia. Pravidelné cvičenie je trochu dôležitejšie pre denných študentov, ktorí ešte majú dostatok času na trávenie v posilňovniach, telocvičniach, či pri behu.

Graf 8 Ohodnotenie somatických fyziologických vlastností dennými a externými študentmi



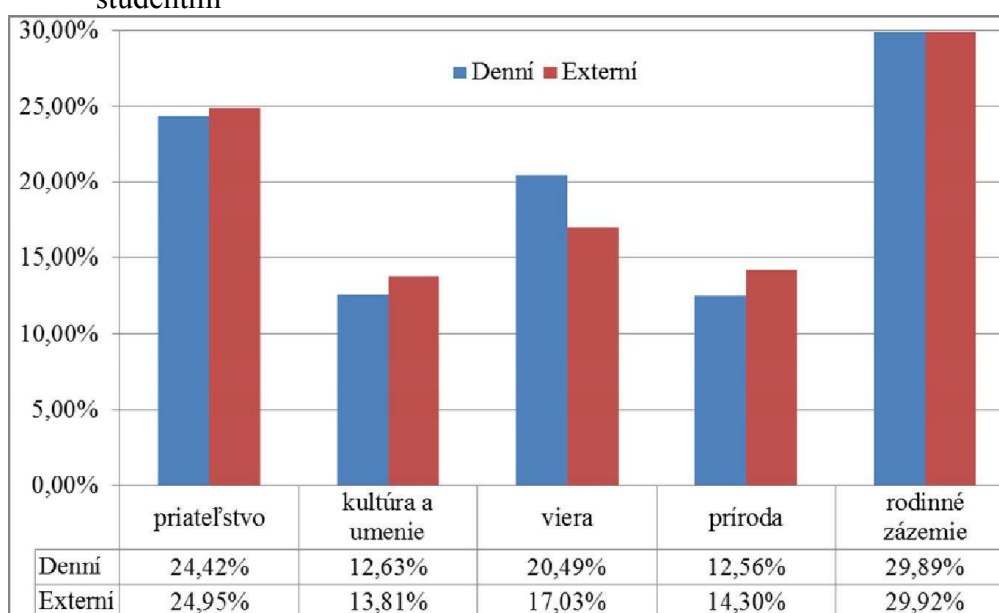
Prameň: dotazníkový prieskum projektu

Na otázku „Ktoré somatické spirituálne vlastnosti majú najväčší vplyv na výkonnosť a úspešnosť človeka?“ odpovedali respondenti v ôsmej otázke. Odpovede denných a externých študujúcich približuje graf 9.

Rodinné zázemie považujú tak denní ako aj externí študenti za tú somatickú spirituálnu vlastnosť, ktorá ma najväčší vplyv na výkonnosť a úspešnosť človeka. Podiely odpovedí boli v tomto prípade takmer totožné, keď rozdiel tvoril len 0,3 percentuálneho bodu. Poradie je totožné až na štvrté a piate miesto, kde si starší – externí študenti viac vážia prírodu ako kultúru alebo umenie.

Zaujímavý je hlavne pohľad na vieru v oboch skupinách. Kým pre denných študentov je spirituálna viera podstatnejšia, externí študenti jej neprikladajú až tak výrazný význam, hoci stále sa umiestňuje na treťom mieste.

Graf 9 Ohodnotenie somatických spirituálnych vlastností dennými a externými študentmi



Prameň: dotazníkový prieskum projektu

Poslednou otázkou v sekcii o sociálnej zrelosti bolo určenie poradia jednotlivých vlastností v rámci tohto piliera celostnej manažerskej kompetentnosti. Okrem aktuálneho pohľadu (A) sme sa dopytovali aj na pohľad s ohľadom na trvalo udržateľný rozvoj (TUR).

Podľa jednotlivých stĺpcov vedľa seba môžeme v grafe 10 sledovať, ako sa menia preferencie voči jednotlivým vlastnostiam, pokiaľ musia respondenti uvažovať aj viac do budúcnosti, a zároveň dokážeme porovnávať preferencie denných a externých študujúcich.

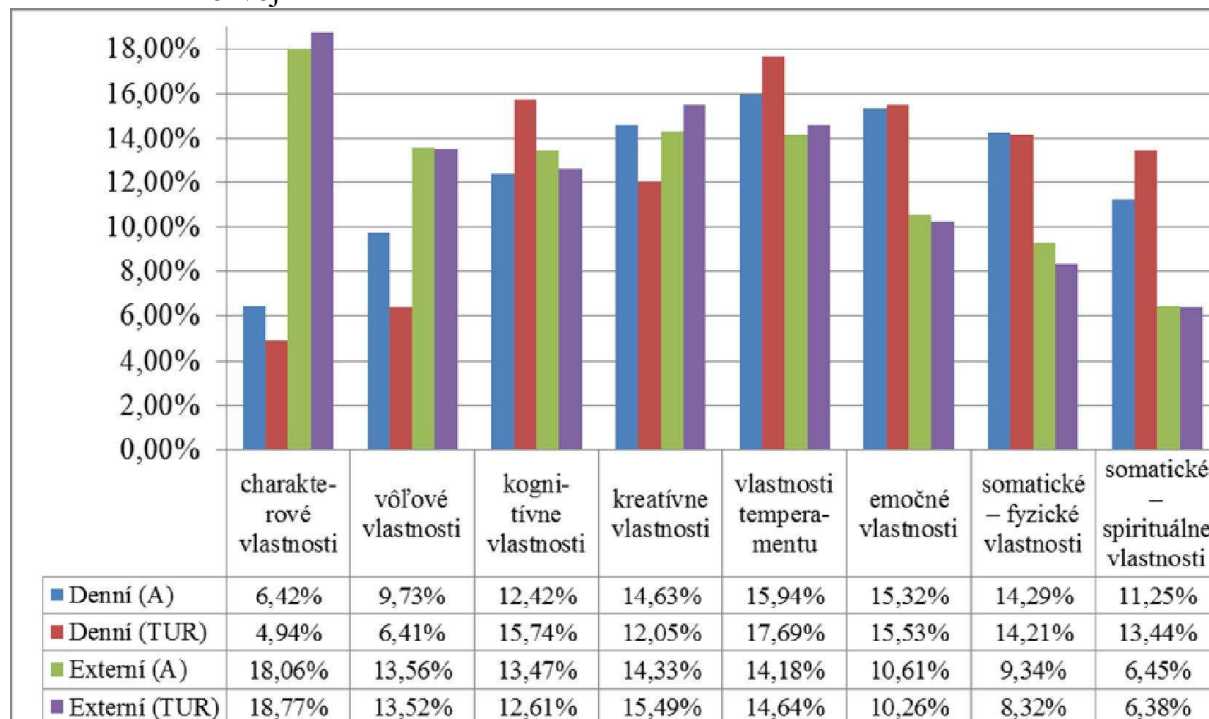
Skutočnosť, ktorá ako prvá udrie do očí je, že charakterové vlastnosti sú pre denných študentov najmenej podstatné a pre externých, naopak, najviac. Výsledok pripisujeme náročnejšej aktuálnej situácii denných študentov, ktorí pri vysokej nezamestnanosti nie vždy dokážu nájsť vhodné uplatnenie.

Výraznejší rozdiel je taktiež pri vôľových vlastnostiach, ktoré preferujú externí študenti, a pri oboch somatických vlastnostiach – tak fyzických, ako aj spirituálnych – ktoré uprednostňujú denne študujúci.

V súvislosti s aktuálnym pohľadom a s ohľadom na trvalo udržateľný rozvoj vidíme posuny u denných študentov smerom nadol pri vôľových a kreatívnych vlastnostiach. Naopak význam rastie pri kognitívnych, somaticko-spirituálnych a vlastnostiach temperamentu.

Externí študenti pri ohľade na trvalo udržateľný rozvoj viac preferujú hlavne kreatívne vlastnosti, čo môžeme pripisovať aj neustále opakujúcemu pripomínaniu dôležitosti inovácií a ekonomiky s vyššou pridanou hodnotou. Mierne stúpili aj charakterové vlastnosti. Pokles bol zaznamenaný hlavne pri somatických fyzických vlastnostiach a pri kognitívnych vlastnostiach.

Graf 10 Ohodnotenie poradia jednotlivých vlastností sociálnej zrelosti dennými a externými študentmi s aktuálnym ohľadom a s ohľadom na trvalo udržateľný rozvoj



Prameň: dotazníkový prieskum projektu

ZÁVER

Sociálna zrelosť zastáva kľúčovú úlohu medzi piliermi celostnej manažerskej kompetentnosti. Dokázali to aj celkové výsledky nášho prieskumu. Hoci v aktuálnej dobe,

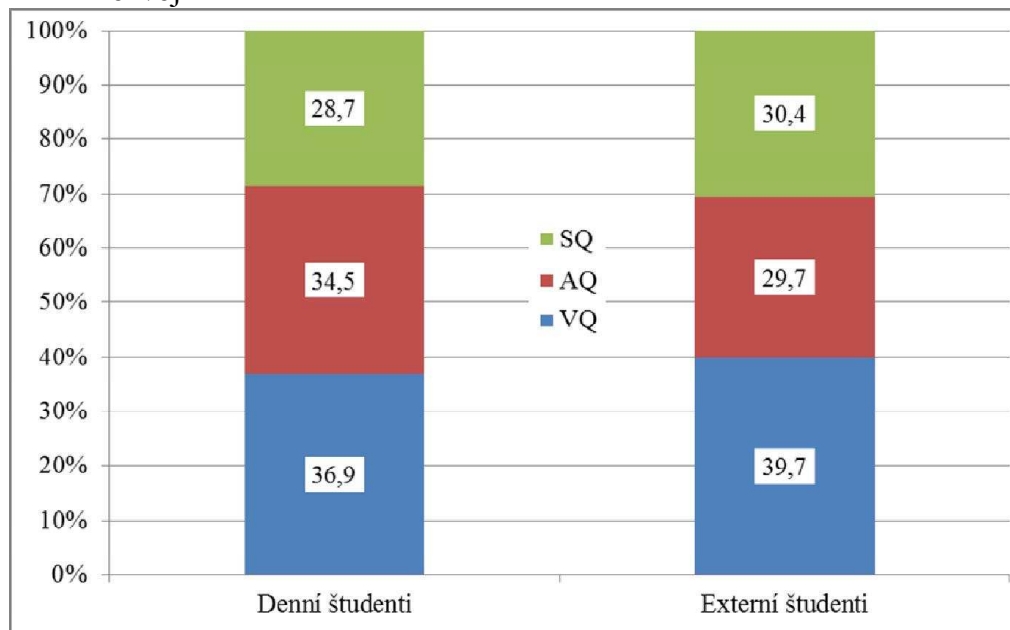
poznačenou hospodárskou a dlhovou krízou v Európe, sa do popredia dostávajú ostatné dva piliere (odborné znalosti a aplikačné zručnosti), aby zabezpečili ekonomické prežitie jedincov, rodín, spoločností, podnikov, či celých štátov a kontinentov; sociálna zrelosť zostáva pevnou súčasťou zmýšľania.

V rámci dotazníkového výskumu sme sa ako poslednú otázku jednotlivých respondentov pýtali na ohodnocovanie celostnej spôsobilosti subjektov manažmentu. Z celkového počtu sto bodov mali prideliť ľubovoľný počet bodov každému z troch pilierov, teda odborným znalostiam, aplikačným zručnostiam a sociálnej zrelosti.

Kým denní študenti ohodnotili sociálnu zrelosť s priemerným ziskom 28,7 bodov za najmenej dôležitý pilier celostnej manažérskej kompetencie, externí študenti ju so ziskom 30,4 bodov umiestnili na druhé miesto za vedomostné znalosti.

V odpovediach vidíme jasne aktuálne problémy týchto dvoch skupín. Kým denní študenti (ako i prax) sa v rámci vysokoškolského štúdia často sťažujú na nedostatočné zameranie na aplikáciu teoretických problémov, externí študenti sú motivovaní si doplniť chýbajúce vzdelanie práve na vysokých školách.

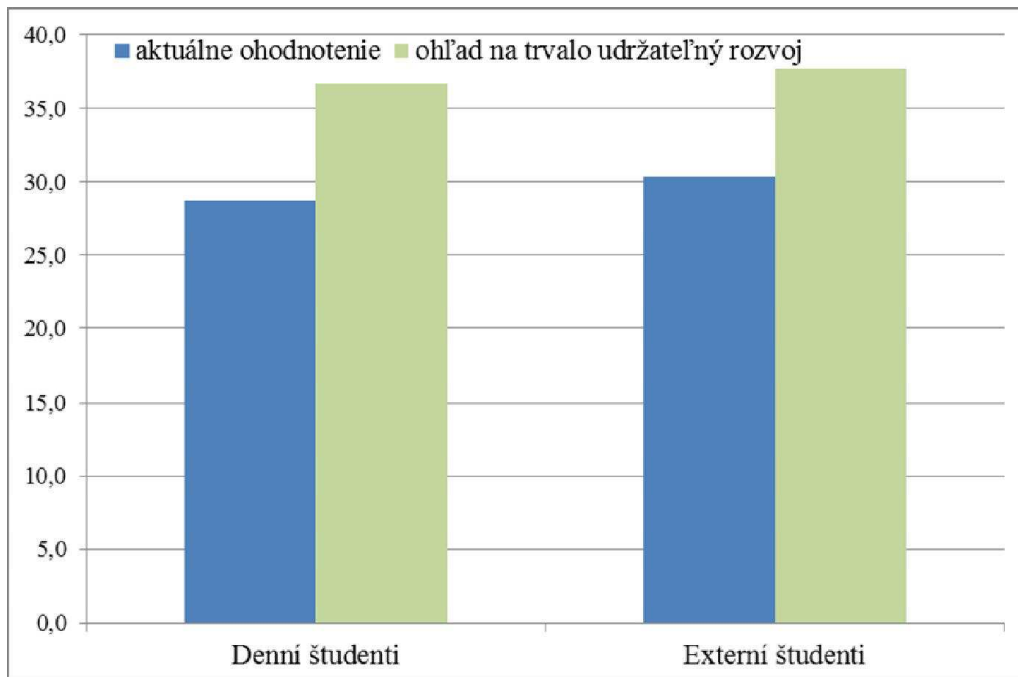
Graf 11 Bodové ohodnotenie pilierov celostnej manažérskej kompetentnosti dennými a externými študentmi s aktuálnym ohľadom a s ohľadom na trvalo udržateľný rozvoj



Prameň: dotazníkový prieskum projektu

Zaujímavá situácia nastane, keď ich ohodnotenie musia urobiť s ohľadom na trvalo udržateľný rozvoj spoločnosti. Ako ukazujú výsledky v grafe 12, ich preferencie sa automaticky posunú smerom k sociálnej zrelosti. Externí študenti zvýšili ohodnotenie o 7,3 percentuálneho bodu, keď znížili ohodnotenie najmä vedomostiam. Denní študenti pridali dokonca až osem bodov v prospech sociálnej zrelosti. Podobne, v preferenciách ubrali najmä vedomostnej zložke celostnej inteligencie.

Graf 12 Bodové ohodnotenie pilieru sociálna zrelosť dennými a externými študentmi s aktuálnym ohľadom a s ohľadom na trvalo udržateľný rozvoj



Prameň: dotazníkový prieskum projektu

Práve výsledky poslednej otázky s ohľadom na trvalo udržateľný rozvoj nás naplňajú nádejou, že svet smeru k lepšej budúcnosti. Kým v aktuálnej dobe zúri vo svete hospodárska kríza, ktorá spôsobuje, že sme dočasne menej ohľaduplní a hľadáme viac na seba, budúcnosť môže viesť k podstatne lepšiemu správaniu zo strany jednotlivcov. Jednotlivci vytvárajú skupiny, spoločenstvá, štáty a populácie, a preto sa dá očakávať, že svet sa po kríze uvedomí a presmeruje svoje priority.

LITERATÚRA

1. ALBRECHT, K. 2006. *Social Intelligence. The New Science of Success*. Jossey-Bass, San Francisco, 2006. 289 s.
2. BIRKNEROVÁ, Z. (2010). Aspekty sociálnej a emociálnej inteligencie v praxi. *Manažment podnikania a vecí verejných*. roč. 6, č. 10. s. 7-18.
3. CECIL, R. D. – ROTHWELL, W. J. 2006. *Next Generation Management Development: The Complete Guide and Resource*. San Francisco: John Wiley & Sons, 2006. 489 s.
4. CHRISTOPHER, W. F. (2007). *Holistic Management – Managing what matters for company success*. John Wiley & Sons. Hoboken, New Jersey.
5. DONELLY, J. H. – GIBSON, J. L. – IVANCEVICH, J. M. 1997. *Management*. Grada Publishing, Praha.
6. GOLEMAN, D. (2006). *Social Intelligence: The Revolutionary New Science of Human Relationships*. Bantam Dell, New York. 405 s.
7. HARRISON, D., SZÉLL, G., BOURQUE, R. (2009). *Social innovation, the Social Economy and World Economic development. Democracy and Labour Rights in an Era of Globalization*. Peter Lang. Frankfurt am Main.
8. JAKOBI, J. 1992. *Psychológia C. G. Junga*. Psychoanalytické nakladateľstvá, Praha.
9. JONIAKOVÁ, Z. – BLŠŤAKOVÁ, J. 2013. Význam organizačnej kultúry pre aplikáciu spoločensky zodpovedného podnikania. *Dobrovoľníctvo v organizáciách na Slovensku – výsledky výskumu. Ekonomické rozhlady*. roč. 42, č. 3, s. 371-383.
10. JUDT, T. 2011. *Zle se vede Zemi: pojednávání o naší současné nespokojenosti*. Praha: Rybka Publishers, 2011. 191 s.

11. KELLER, J. 2010. *Tri sociální světy, sociální struktura postindustrialní společnosti*. Praha: SLON, Edice studie, 2010.
12. KOSTURIÁK, J. 2013. Leadership – návrat ke kořenům. *Moderní řízení*. ISSN 0026-8720, roč. 48, č. 2 (Február), s. 8-11.
13. KRUGMAN, P. R. 1996. *Pop internationalism*. Massachusetts Institute of Technology. 221 s.
14. MEZRICKY, V. 2011. *Perspektivy globalizace*. Praha: Bratal, 2011. 232 pp.
15. MORRIS, M. 2012. *Co nesmíte vedet!* Anch Books, Bratislava. 383 s.
16. PORVAZNÍK, J. (2001). Kompetentnosť podnikateľov – základ udržateľného rozvoja organizácie v novom miléniu. First International Scientific Conference on Bata's System of Management, May 16-18, 2001. The Tomas Bata University In Zlín. On-line: www.bata-konference.utb.cz/2001/czech/referaty/porvaznik.doc
17. PORVAZNÍK, J. (2003). *Celostní management: pilíře, kompetence v řízení*. Sprint vbra, Bratislava.
18. PORVAZNIK, J. 2011. *Celostný manažment*. Bratislava: SPRINT.
19. PORVAZNIK, J. 2011. Sociálna zrelosť (inteligencia) subjektov manažmentu a jej vplyv na dlhodobý udržateľný rozvoj ľudskej civilizácie. In *Teoreticke a metodologicke koncepty zistovania socialnej inteligencie v kontexte pribuznych oblasti podnikania*. Prešov: Fakulta manažmentu, Presovska univerzita v Presove, 2011.
20. PORVAZNIK, J. et al. 2012. Metodologické východiská modelovania a ohodnocovania celostnej kompetentnosti subjektov manažmentu. *Manažment podnikania a vecí verejných*. roč. 7, č. 17, s. 7-11.
21. PORVAZNÍK, J. – LJUDVIGOVÁ, I. 2013. The pillars of holistic governance (leadership and management) of global environment on planet Earth. In *11th EBES conference - Ekaterinburg: september 12-14, 2013, Ekaterinburg, Russia*. Istanbul: Teknik Basım Matbaacılık, 2013. s. 60-61.
22. REMEŠOVÁ, K. – SZABO, Ľ. 2013. Kompetentnosť manažéra a jeho štýl rozhodovania. In *Krízový manažment podniku*. Bratislava: EKONÓM, 2013. s. 61-68.
23. STIGLITZ, J. E. 2013. Project Syndicate 2013, *Ekonom*, č. 9, s. 36.
24. WALKER, A., van der MAESEN, L.J.G. 2012. *Social Quality – from theory to indicators*. Palgrave & Macmillan, Hampshire.

KONTAKT

Ing. Juraj Mišún, PhD.

Ing. Ivana Mišúnová Hudáková, PhD.

Ekonomická univerzita v Bratislave

Fakulta podnikového manažmentu

Katedra manažmentu

Dolnozemska cesta 1/B

852 35 Bratislava V.

e-mail: juraj.misun@euba.sk, ivana.hudakova@euba.sk

tel.: +421/2/6729 5632, +421/2/6729 5613