

UTVRĐIVANJE ODNOSA IZMEĐU MENADŽEROVE SKLONOSTI RIZIKU I KARIJERNOG USPJEHA

*Perica Vojnić*¹

UDK/UDC: 65.012.4-52:640.4](497.5)

JEL klasifikacija /JEL classification: G32

Pregledni rad / Review

Primljeno / Received: 13.ožujka 2012. / March 13, 2012

Prihvaćeno za tisak / Accepted for publishing: 10. lipnja 2014. / June 10, 2013

Sažetak

Uspjeh pojedinca utječe na organizacijski uspjeh pa je menadžerov je karijerni uspjeh od značaja za čitavu organizaciju u kojoj je zaposlen. S druge strane, sklonost riziku od osobitog je značaja za menadžersku profesiju jer vrlo često karijera menadžera ovisi upravo o načinu na koji se on suočava s rizikom. U ovom radu je na uzorku menadžera zaposlenih u hrvatskim hotelskim poduzećima utvrđena veza i odnos koji postoji između dvije navedene varijable. Za ispitivanje veze između sklonosti riziku i karijernog uspjeha menadžera koristi se jednofaktorska analiza varijance. Sklonost riziku je stavljena u odnos sa tri mjere karijernog uspjeha menadžera: objektivni karijerni uspjeh, subjektivni karijerni uspjeh i karijerni uspjeh (kombinacija subjektivnog i objektivnog uspjeha). Rezultati istraživanja sugeriraju da su uspješniji menadžeri skloniji riziku u odnosu na manje uspješne menadžere, kada se uspjeh mjeri determinantama objektivnog uspjeha i kao kombinacija objektivnog i subjektivnog uspjeha. Uspješniji menadžeri su također skloniji riziku od manje uspješnih menadžera kada je uspjeh izražen subjektivno, međutim ta razlika nije statistički značajna.

Ključne riječi: *sklonost riziku, subjektivni karijerni uspjeh, objektivni karijerni uspjeh.*

1. UVOD

Budući da su rizici dio čovjekova svakodnevnoga života i poslovnog okruženja gospodarskoga subjekta, najveći broj odluka u poslovnome svijetu donosi se u uvjeti-

¹ Dr. sc. Perica Vojnić, viši asistent, Odjel za ekonomiju i poslovnu ekonomiju, Sveučilište u Dubrovniku, E-mail: perica.vojnic@unidu.hr

ma rizika i neizvjesnosti. Na odluku o tome koju će alternativu (manje ili više rizičnu) prilikom izbora u uvjetima neizvjesnosti pojedinac izabrati, odlučujuću ulogu ima njegova sklonost riziku. Sklonost riziku može se definirati kao težnja donositelja odluke da prihvati ili izbjegne rizik, pri čemu se razlikuju tri osnovna stava prema riziku: želja za rizikom, indiferentnost prema riziku i nesklonost riziku.

Karijerni uspjeh može se definirati kao akumulirano stvarno ili percipirano postignuće pojedinca koje je rezultat njegova radnog iskustva. Veliki broj empirijskih radova usmjeren je na utvrđivanje čimbenika koji utječu na karijerni uspjeh. Četiri su osnovne kategorije koje objašnjavaju determinante karijernoga uspjeha: determinante ljudskoga kapitala, osobne, međuljudske i obiteljske determinante (Kirchmeyer, 1998.). Teorija ljudskoga kapitala sugerira da pojedinci koji investiraju u aktivnosti poput vlastita obrazovanja i stručnoga usavršavanja imaju najviše mogućnosti u karijeri (Chenevert i Tremblay, 2001.). Najistaknutije su determinante karijernoga uspjeha koje se ubrajaju u ljudski kapital iskustvo, staž, prekid karijere i obrazovanje. Od osobnih determinanti spol je najizraženija, a od međuljudskih su najizraženije mentorstvo, podrška nadređenih i podrška okoline. Kad su u pitanju obiteljske determinante potrebno je spomenuti bračni status i ukoliko se radi o udanoj/oženoj osobi, je li njezina druga polovica zaposlena. Osim bračnoga statusa u ovu grupu determinanti karijernoga uspjeha ubraja se i broj djece koju pojedinac ima.

Karijerni se uspjeh najčešće dijeli na dvije komponente: vanjski ili objektivni i unutarnji ili subjektivni uspjeh. Vanjski je uspjeh objektivan i uočljiv i sastoji se od jasno vidljivih rezultata kao što su plaća i ovlasti. Za razliku od vanjskoga uspjeha, unutarnji se uspjeh definira kao subjektivna reakcija pojedinca na njezinu ili njegovu karijeru i najčešće se iskazuje kao zadovoljstvo poslom ili karijerom (Judge et al., 1999.).

Postoje dvije različite grupe vanjskih kriterija za određivanje karijernoga uspjeha: kvalitativni i kvantitativni kriterij. U kvalitativni kriterij ubraja se hijerarhijski položaj, hijerarhijsko napredovanje i status menadžera, a u kvantitativni kriterij se uglavnom ubraja dohodak (Sturges, 1999.). U terminima unutarnjega uspjeha, najrelevantniji aspekt je zadovoljstvo poslom. Pojedinci koji su nezadovoljni mnogim aspektima njihova trenutačnoga zaposlenja u nemogućnosti su u tome trenutku ocijeniti svoju karijeru kao osobito uspješnu (Judge et al., 1999.).

Krenuvši od teorijskih spoznaja o čimbenicima koji određuju karijerni uspjeh, u ovome su radu izdvojene četiri varijable kojima se mjeri menadžerov karijerni uspjeh:

- hijerarhijska razina (razina menadžmenta),
- broj promaknuća tijekom cijele karijere,
- visina plaće,
- zadovoljstvo poslom.

Prve tri varijable odnose se na mjere vanjskoga uspjeha, a posljednja se varijabla odnosi na mjeru subjektivnoga, tj. unutarnjega uspjeha.

Osim važnosti koju karijerni uspjeh ima za menadžera osobno, njegov/njezin karijerni uspjeh važan je i za organizaciju kao cjelinu (NG et al., 2005.). Naime, uspješne su karijere povezane s organizacijskim uspjehom i vrlo često ovise o njemu. Prema tome,

iako je karijerni uspjeh menadžera njegov osobni rezultat, on istodobno pridonosi i ovisi o organizacijskom uspjehu.

Iako postoji velik broj istraživanja koja se odnose na utvrđivanje čimbenika koji određuju karijerni uspjeh pojedinca, dosadašnja istraživanja nisu bila usmjerena na ispitivanje veze između karijernoga uspjeha menadžera i njegove sklonosti riziku. Upravo zbog važnosti koju karijerni uspjeh menadžera ima za organizacijski uspjeh i važnosti koju sklonost riziku ima za učinkovitost odluke koju menadžer donosi, u ovom se radu želi ispitati postoji li veza između karijernoga uspjeha i sklonosti riziku menadžera. Pretpostavlja se da su uspješniji menadžeri skloniji riziku u odnosu na manje uspješne menadžere. Teorijsko je i praktično opravdanje za ovo istraživanje to što ni u hrvatskim ni u svjetskim razmjerima problematika povezanosti karijernoga uspjeha i sklonosti riziku menadžera nije dovoljno obrađena.

MacCrimmon i Wehrung (1986., 1990.) ispitivali su utjecaj čitava niza pojedinih socio-ekonomskih karakteristika na sklonost riziku menadžera te su između ostaloga utvrdili i vezu između uspjeha i sklonosti riziku. Istraživanje se provelo na uzorku od 509 direktora zaposlenih u poduzećima koja posluju u SAD-u i Kanadi. Višestruka regresija i diskriminacijska multivarijantna analiza rabljene su kako bi se utvrdila veza između sklonosti riziku i socio-ekonomskih karakteristika menadžera. Istraživanje je pokazalo da najuspješniji menadžeri preuzimaju najviše rizika.

Na menadžersko odlučivanje, osim općih obilježja gospodarstva u kojemu je menadžer zaposlen, utječe i stanje sektora zaposlenja. S obzirom na činjenicu da je turizam jedna od komparativnih prednosti Hrvatske i na opće specifičnosti poslovanja hotelskih poduzeća, može se ustvrditi da je rizik prisutniji u hotelskom poslovanju u odnosu na mnoge druge gospodarske sektore pa su time i menadžeri zaposleni u hotelijerstvu izloženiji riziku u odnosu na menadžere zaposlene u drugim sektorima gospodarstva. Zbog toga su kao osnovni skup istraživanja izabrani menadžeri zaposleni u hrvatskim hotelskim poduzećima.

2. METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA

Rad se temelji na empirijskom istraživanju provedenom na uzorku menadžera najviše i srednje razine menadžmenta zaposlenim u velikim, srednjim i malim hrvatskim hotelskim poduzećima. Za prikupljanje potrebnih podataka odabrana je metoda anketnog istraživanja. Ispitanicima je poslan anketni upitnik koji se sastoji od dva dijela: općeg upitnika i upitnika dileme izbora². Svrha općeg upitnika je prikupiti podatke o karakteristikama menadžera za koje se pretpostavlja da determiniraju sklonost riziku i o njihovim vlastitim stavovima prema prihvaćanju rizika.

Upitnik dileme izbora je instrument koji je najprihvaćeniji i najčešće korišten kao mjera sklonosti riziku u dosadašnjim istraživanjima vezanim za problematiku donošenja odluka u uvjetima neizvjesnosti. Upitnik se temelji na 12 hipotetskih situacija, a izvorno su ga razvili psiholozi Kogan i Wallach (1964.). Za svaku od 12 situacija, ispitanik mora navesti vjerojatnost uspjeha koja bi za njega bila dovoljna kako bi odabrao

² Eng. Choice Dillema Questionnaire (CDQ)

rizičnu alternativu. Ponuđeni stupnjevi vjerojatnosti za uspjeh rizične alternative su 1 od 10, 3 od 10, 5 od 10, 7 od 10 i 9 od 10. Ispitanik može odbiti rizičnu alternativu bez obzira na vjerojatnosti uspjeha pa će se u tome slučaju 10 od 10 bodova pripisati takvu odgovoru. Maksimalan rezultat za pojedinog ispitanika iznosi 120, a minimalan 12 bodova³ pri čemu je niži rezultat povezan s većom sklonošću riziku.

Anketni se upitnik provodio u nekoliko faza u razdoblju od studenoga 2010. do lipnja 2011. U prvoj fazi je anketni upitnik poslan u elektroničkoj verziji na elektroničke adrese svih hotela koji se nalaze u registru poslovnih subjekata Hrvatske gospodarske komore. Druga faza obuhvaća dva kruga slanja anketnog upitnika na poštanske adrese hotela iz kojih nije pristigao odgovor u prethodnoj fazi. Uz anketni upitnik je bilo priloženo popratno pismo iz kojega su potencijalni ispitanici mogli saznati u koje svrhe se istraživanje provodi te kuverta s adresom na koju su se trebali vratiti ispunjeni upitnici. U posljednjoj fazi provođenja anketnog upitnika korišteno je individualno anketiranje. Tijekom provođenja anketnog istraživanja vodilo se računa o reprezentativnosti uzorka istraživanja. Uzorak istraživanja čini 81 menadžer.

Podatci prikupljeni provođenjem anketnog upitnika analiziraju se uporabom metoda deskriptivne i inferencijalne statistike. Statistički postupci se koriste uz podršku računalnog programa SPSS 17.0. Metodama deskriptivne statistike opisuje se uzorak istraživanja. Za ispitivanje veze između menadžerove sklonosti riziku i karijernog uspjeha koristi se jednofaktorska analiza varijance.

3. PROFIL ANKETIRANIH MENADŽERA

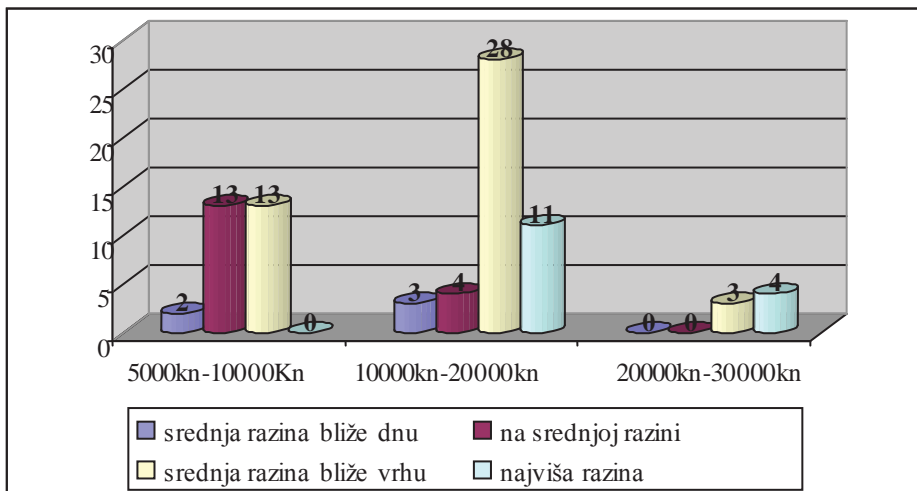
Razine menadžmenta bitan su čimbenik analize menadžmenta i menadžera. Iako je uobičajena podjela menadžera na menadžere najviše, srednje i najniže razine menadžmenta, u ovom se radu istraživanje provodi samo na menadžerima srednje i najviše razine pa se razmatraju sljedeće razine menadžmenta: najviša razina, srednja razina bliže vrhu, srednja razina i srednja razina bliže dnu. Menadžeri najniže razine menadžmenta nisu uključeni u istraživanje jer se njihov posao najvećim dijelom odnosi na donošenja operativnih odluka. Operativne su odluke najčešće programirane jer se odnose na rješavanje rutinskih problema u situacijama koje se ponavljaju pa su najmanje podložne riziku i neizvjesnosti. Od svih analiziranih menadžera 19% ih je zaposleno na najvišoj razini menadžmenta, dok je najveći postotak 54% analiziranih menadžera zaposleno na srednjoj razini bliže vrhu. Na srednjoj razini menadžmenta zaposleno je 21% menadžera koji su sudjelovali u istraživanju, dok je najmanje anketiranih (6%) zaposleno na srednjim razinama menadžmenta bliže dnu.

Struktura analiziranih menadžera s obzirom na visinu dohotka je sljedeća: od svih analiziranih menadžera 56,8% prima plaću koja pripada dohodovnomu razredu 10000 kn – 20000 kn, 34,6% ih prima plaću između 5000 kn i 10000 kn, dok ih najmanji postotak (8,6%) prima plaću u iznosu od 20000 kn do 30000 kn.

³ U daljnjem tekstu će se za bodove prikupljene upitnikom dileme izbora zbog jednostavnosti rabiti izraz CDQ bodovi.

Razina menadžmenta i visina dohotka menadžera očekivano su statistički značajno pozitivno korelirane⁴ ($r_s = 0,506$; $p = 0,000$) pa je zanimljivo promotriti visinu dohotka analiziranih menadžera u odnosu na razine menadžmenta (slika 1).

Slika 1: Struktura menadžera s aspekta razine menadžmenta i visine dohotka



Izvor: Rezultati istraživanja

Iz slike 1 razvidno je da najveće dohotke imaju menadžeri na najvišim razinama i na srednjim razinama bliže vrhu. Najveći broj menadžera zaposlenih na svim razinama ima srednju plaću (10000 kn – 20000 kn). Jedina iznimka su menadžeri zaposleni na srednjoj razini menadžmenta – više ih u apsolutnom broju ima najniži dohodak, dok niti jedan menadžer zaposlen na toj razini nema najviši dohodak.

Opće karakteristike varijable zadovoljstvo poslom koja se odnosi na uzorak hrvatskih hotelskih menadžera su dane u tablici 1.

Tablica 1: Opće karakteristike varijable zadovoljstvo poslom

		Frekvencija	Postotak
Zadovoljstvo poslom	indiferentan	9	11,1
	zadovoljan	47	58,0
	izrazito zadovoljan	25	30,9
	Ukupno	81	100,0

Izvor: Rezultati istraživanja

⁴ Korišten je Spearmanov koeficijent korelacije.

Od svih anketiranih menadžera niti jedan nije izjavio da je nezadovoljan ili izrazito nezadovoljan vlastitom karijerom. Najveći broj ih je zadovoljno karijerom (58%), a najmanji indiferentan (9%). Budući da je zadovoljstvo poslom ekvivalent uspjeha, najuspješniji menadžeri su oni koji su izrazito zadovoljni vlastitom karijerom, uspješni su oni koji su zadovoljni, a najmanje uspješni su oni koji su indiferentni prema vlastitoj karijeri.

Tipičan je hrvatski menadžer u hotelijerstvu, prema ovom istraživanju, zaposlen na srednjoj razini menadžmenta bliže vrhu, prima plaću između 10 000 i 20 000 kuna mjesečno, tijekom karijere je promaknut tri puta te je zadovoljan svojim poslom, tj. karijerom.

4. REZULTATI ISTRAŽIVANJA

4.1. Sklonost riziku i objektivni karijerni uspjeh menadžera

Složena varijabla koja mjeri objektivni karijerni uspjeh kreira se od tri varijable: razina menadžmenta, visina plaće i broj promaknuća u karijeri. Formula za izračun varijable relativni objektivni karijerni uspjeh temelji se na vaganoj aritmetičkoj sredini. Varijablama su pripisane različite vrijednosti na temelju izjava 20 menadžera koji su sudjelovali u predmetnome istraživanju. Menadžeri su zamoljeni da odgovore koja ih od ponuđenih determinanti objektivnoga karijernog uspjeha međusobno najviše razlikuje od njihovih kolega zaposlenih u hotelskoj industriji. Sukladno njihovim odgovorima, najveća vrijednost (50%) je pripisana varijabli razina menadžmenta. Takav je stav menadžera u skladu s teorijskim spoznajama budući da sociolozi vrlo često naglašavaju da je hijerarhijska razina zaposlenja (u ovome slučaju razina menadžmenta) jedno od najvažnijih obilježja uspjeha. Drugim dvijema varijablama, visina plaće i broj promaknuća, pripisana je jednaka vrijednost od 25%. Svaka je varijabla podijeljena s najvećom vrijednošću koju može poprimiti, a potom je pomnožena s vrijednošću koja joj je pripisana. Formula za izračun relativnoga objektivnoga karijernog uspjeha izgleda kako slijedi:

$$\text{Rel. karijerni uspjeh} = (\text{razina men.}/4) * 0,5 + (\text{promaknuća}/15) * 0,25 + (\text{plaća}/3) * 0,25$$

Varijabla relativni karijerni uspjeh podijeljena je na tri kategorije približno jednake veličine kako bi se unutar uzorka menadžeri diferencirali kao: manje uspješni menadžeri, uspješni menadžeri i najuspješniji menadžeri. Na taj je način kreirana ordinalna varijabla objektivni karijerni uspjeh. Podatci dobiveni korištenjem statističke metode jednofaktorska analiza varijance (ANOVA) sugeriraju postojanje statistički značajne razlike između CDQ bodova, koji su ekvivalent sklonosti riziku ($p < 0,000$), i uspjeha menadžera mjerenoj varijablom objektivni karijerni uspjeh. Rezultati testa prikazani su u tablicama 2 i 3.

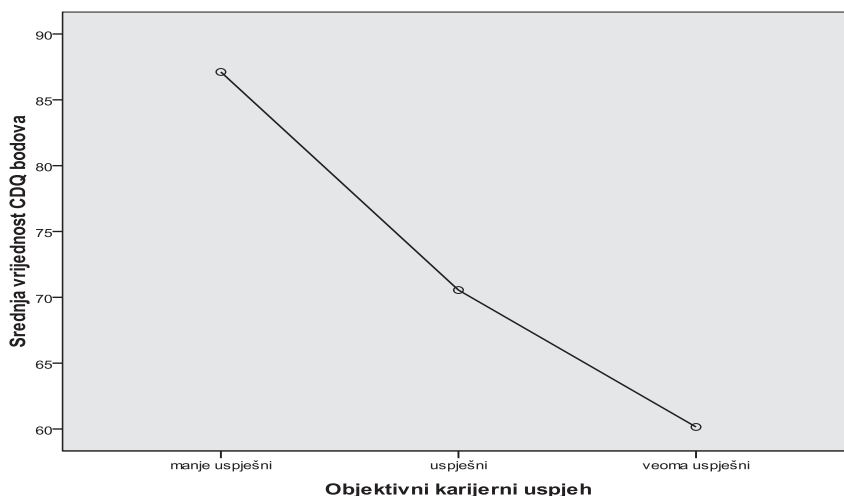
Tablica 2: Deskriptivna statistika testa ANOVA o razlici između zbroja bodova i objektivnoga uspjeha

	N	Srednja vrijednost	Std. devijacija	Std. greška	Minimum	Maksimum
Manje uspješni	26	87,12	16,732	3,281	58	112
Uspješni	29	70,55	13,146	2,441	48	98
Veoma uspješni	26	60,15	17,213	3,376	30	92
Ukupno	81	72,53	18,997	2,111	30	112

Tablica 3: Rezultati testa ANOVA o razlici između prosječnoga zbroja bodova i objektivnog uspjeha

	Zbroj kvadrata	Stupnjevi slobode	Srednji kvadrati	F	Značajnost
Između uzoraka	9626,962	2	4813,481	19,509	,000
Unutar uzoraka	19245,211	78	246,733		
Ukupno	28872,173	80			

Grafički prikaz (slika 2) odnosa srednjih vrijednosti zbroja CDQ bodova i kategorija uspješnosti pokazuje da manje uspješni menadžeri imaju najveću srednju vrijednost zbroja bodova, uspješni imaju manju vrijednost, dok najuspješniji menadžeri imaju najmanju srednju vrijednost zbroja CDQ bodova. Manji zbroj CDQ bodova ukazuje na veću sklonost riziku, i obratno.

Slika 2: Grafički prikaz odnosa srednje vrijednosti zbroja CDQ bodova i objektivnog karijernog uspjeha

Na temelju rezultata dobivenih jednofaktorskom analizom varijance potvrđuje se pretpostavka da su uspješniji menadžeri skloniji riziku od manje uspješnih, jer

rezultati testa pokazuju postojanje statistički značajne razlike u prosječnome zbroju CDQ bodova i uspješnosti menadžera, a grafički prikaz ovih dviju varijabli pokazuje da uspješniji menadžeri u prosjeku imaju manji zbroj CDQ bodova, tj. da su skloniji riziku, u odnosu na manje uspješne menadžere.

4.2. Sklonost riziku i subjektivni karijerni uspjeh menadžera

Vlastita ocjena zadovoljstva poslom najrelevantnija je determinanta karijernog uspjeha (Sturges, 1999.). Za razliku od objektivnoga karijernog uspjeha, subjektivna mjera karijernoga uspjeha može otkriti važne ishode i rezultate karijere pojedinca koji se ne mogu identificirati promatranjem determinanti objektivnoga uspjeha (Heslin, 2005.). U ovome se dijelu rada ispituje postojanje statistički značajne razlike između sklonosti riziku menadžera i subjektivnoga karijernog uspjeha mjerena varijablom zadovoljstvo poslom. Varijabla zadovoljstvo poslom operacionalizira se menadžerovom vlastitom ocjenom o tome koliko je zadovoljan poslom.

Test ANOVA rabi se za utvrđivanje razlike između sklonosti riziku i zadovoljstva poslom. Rezultati testa dani su u tablicama 4 i 5.

Tablica 4: Deskriptivna statistika testa ANOVA o razlici između zbroja bodova i subjektivnoga uspjeha

	N	Srednja vrijednost	Std. devijacija	Std. greška	Minimum	Maksimum
Indiferentan	9	84,00	17,868	5,956	42	102
Zadovoljan	47	71,98	16,901	2,465	32	112
Izrazito zadovoljan	25	69,44	22,119	4,424	30	112
Ukupno	81	72,53	18,997	2,111	30	112

Tablica 5: Rezultati testa ANOVA o razlici između prosječnoga zbroja CDQ bodova i zadovoljstva poslom

	Zbroj kvadrata	Stupnjevi slobode	Srednji kvadrati	F	Značajnost
Između uzoraka	1437,034	2	718,517	2,043	,137
Unutar uzoraka	27435,139	78	351,733		
Ukupno	28872,173	80			

Grafički prikaz odnosa srednje vrijednosti zbroja CDQ bodova i subjektivnoga karijernog uspjeha (slika 3) sugerira da su menadžeri koji su zadovoljniji vlastitom karijerom, tj. uspješniji, skloniji riziku jer imaju manji prosječan zbroj bodova, međutim ta razlika nije statistički signifikantna ($p = 0,137$) što je vidljivo iz tablice 5.

Slika 3: Grafički prikaz odnosa srednje vrijednosti zbroja CDQ bodova i subjektivnoga karijernog uspjeha (zadovoljstvo poslom)



4.3. Sklonost riziku i uspjeh menadžera

Varijabla uspjeh menadžera kreira se kombinacijom sve četiri varijable koje određuju karijerni uspjeh: razina menadžmenta, visina plaće, broj promaknuća u karijeri i vlastita ocjena zadovoljstva poslom, tj. karijerom. Budući da autori koji su se bavili determinantama karijernoga uspjeha nisu suglasni o tome jesu li važnije determinante subjektivnoga ili objektivnoga uspjeha za procjenu nečije uspješnosti, u ovome se dijelu rada kombiniraju one koje određuju subjektivan i objektivan uspjeh. Varijabla relativni karijerni uspjeh temelji se na vaganoj aritmetičkoj sredini. Varijabla subjektivnoga i objektivnoga karijernog uspjeha su dodijeljene jednake vrijednosti (50%), na temelju izjava 20 menadžera koji su sudjelovali u ovome istraživanju. Na pitanje jesu li po njihovu mišljenju važnije determinante objektivnoga ili subjektivnoga karijernog uspjeha u procjeni uspjeha menadžera, većina im je pripisala jednaku važnost. Odnos između determinanti objektivnoga uspjeha ostaje nepromijenjen u odnosu na formulu za izračun relativnoga objektivnoga karijernog uspjeha. Slijedom navedenoga formula za izračun varijable relativni karijerni uspjeh izgleda ovako:

$$Rel.uspjeh=(raz.men./4)*0,25+(prom./15)*0,125+(plaća/3)*0,125+(zad.posl./5)*0,5$$

Slično kao i kod varijable objektivni karijerni uspjeh, varijabla relativni karijerni uspjeh podijeljena je na tri kategorije približno jednake veličine kako bi se menadžeri unutar uzorka razlikovali kao manje uspješni, uspješni i najuspješniji. Na taj je način

kreirana ordinalna varijabla karijerni uspjeh koja je kombinacija objektivnih i subjektivnih determinanti uspjeha. Jednofaktorska analiza varijance rabi se za ispitivanje postojanja razlike između karijernoga uspjeha i sklonosti riziku.

Tablica 6: Deskriptivna statistika testa ANOVA o razlici između prosječnoga zbroja bodova i karijernoga uspjeha

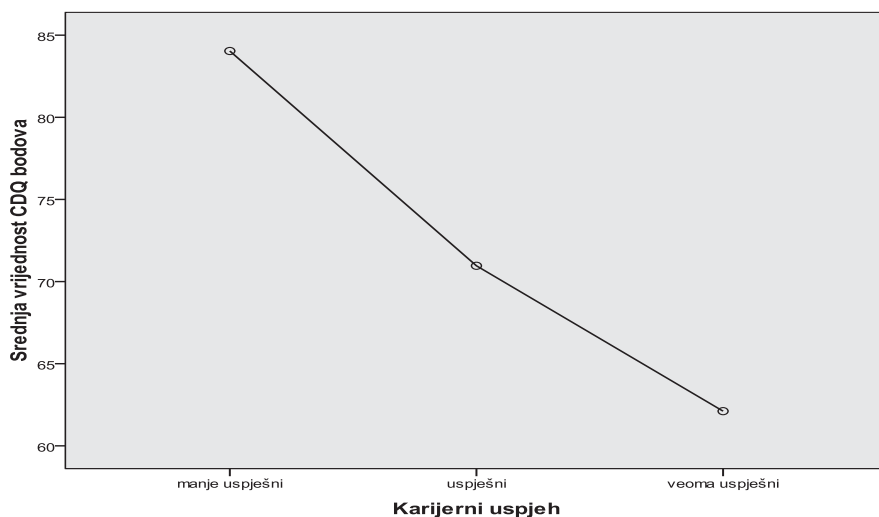
	N	Srednja vrijednost	Std. devijacija	Std. greška	Minimum	Maksimum
Manje uspješni	28	84,04	15,276	2,887	58	112
Uspješni	26	70,96	17,510	3,434	42	112
Vrlo uspješni	27	62,11	17,764	3,419	30	98
Ukupno	81	72,53	18,997	2,111	30	112

Tablica 7: Rezultati testa ANOVA o razlici između prosječnoga zbroja bodova i karijernoga uspjeha

	Zbroj kvadrata	Stupnjevi slobode	Srednji kvadrati	F	Značajnost
Između uzoraka	6701,580	2	3350,790	11,789	,000
Unutar uzoraka	22170,592	78	284,238		
Ukupno	28872,173	80			

Test ANOVA na razini signifikantnosti manjoj od 0.001 ukazuje na postojanje statistički značajne razlike između prosječnoga zbroja CDQ bodova (ekvivalent sklonosti riziku) i karijernoga uspjeha (tablica 7).

Slika 4: Grafički prikaz odnosa srednje vrijednosti zbroja bodova CDQ i karijernoga uspjeha



Iz grafičkoga prikaza (slika 4) vidljivo je da uspješniji menadžeri imaju manji prosječan zbroj CDQ bodova u odnosu na manje uspješne menadžere, što znači da su uspješniji menadžeri skloniji riziku u odnosu na manje uspješne menadžere.

5. ZAKLJUČAK

Uspjeh se postiže donošenjem rizičnih odluka budući da se ništa ne može postići potpunim izbjegavanjem rizika. Ekstremna sklonost riziku najvjerojatnije neće rezultirati uspjehom, jer je nerazborito poduzimati rizične radnje bez procjene očekivanih koristi i troškova. Isto vrijedi i za ekstremnu nesklonost riziku. U ovom radu se polazi od pretpostavke da su, između ta dva ekstrema, uspješniji menadžeri skloniji riziku u odnosu na manje uspješne menadžere.

Karijerni uspjeh menadžera utječe na uspjeh organizacije kao cjeline, dok sklonost riziku menadžera utječe na učinkovitost odluke koju menadžer donosi. U svrhu utvrđivanja povezanosti između varijabli karijerni uspjeha i sklonost riziku menadžera, provedena su tri testa korištenjem statističke metode jednofaktorska analiza varijance. Sklonost riziku je stavljena u odnos sa tri mjere karijernog uspjeha menadžera: objektivni karijerni uspjeh, subjektivni karijerni uspjeh i karijerni uspjeh (kombinacija subjektivnog i objektivnog uspjeha). Rezultati istraživanja sugeriraju da su uspješniji menadžeri skloniji riziku u odnosu na manje uspješne menadžere, kada se uspjeh mjeri determinantama objektivnog uspjeha te kao kombinacija objektivnog i subjektivnog uspjeha. Uspješniji menadžeri su također skloniji riziku od manje uspješnih menadžera kada je uspjeh izražen subjektivno, međutim ta razlika nije statistički značajna. Prema tome, rezultati ovog istraživanja potvrđuju pretpostavku prema kojoj su uspješniji menadžeri skloniji riziku u odnosu na manje uspješne menadžere. Takvi rezultati sugeriraju da uspjeh menadžera ovisi o sklonosti riziku, odnosno da je sklonost riziku bitan preduvjet kojeg menadžer mora imati da bi postao uspješan.

LITERATURA:

1. Chenevert, D., Tremblay (2001). „M.: Managerial Career success in Canadian organizations: is gender a determinant?“, *The International Journal of Human Resource Management*, (13), 6: 920-941.
2. Heslin, P. A.(2005). „Conceptualizing and evaluating career success“, *Journal of Organizational Behavior*, (26), 2: 113-136.
3. Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., Barrick, M. R (1999). „The Big Five Personality Traits, General Mental Ability, and Career Success Across the Life Span“, *Personnel Psychology*, (52), 3: 621-652.
4. Kirchmeyer, C. (1998). „Determinants of Managerial Career Success: Evidence and Explanation of Male/Female Differences“, *Journal of Management*, (24), 6: 673-692.
5. Kogan, N., Wallach, M. A. (1964). *Risk Taking: A Study in Cognition and Personality*, New York: Holt, Reinhart and Winston.

6. MacCrimmon, K. R., Wehrung, D. A. (1986). *The Management of Uncertainty: Taking Risks*. New York: The Free Press, A Division of Macmillan.
7. MacCrimmon, K. R., Wehrung, D. A. (1990). „Characteristics of risk taking executives“, *Management Science*, (36), 4: 442 – 435.
8. NG, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., Feldman, D. C. (2005) „Predictors of Objective and Subjective Career Success: A Meta-Analysis“, *Personnel Psychology*, (58), 2: 376 – 408.
9. Sturges, J. (1999). „What it Means to Succeed: Personal Conceptions of Career Success Held by Male and female Managers at Different Ages“, *British Journal of Management*, (10), 3: 239-252.
10. Thomas, A. S., Mueller, S. L (2000). „A Case for Comparative Entrepreneurship: Assesing the Relevance of Culture“, *Journal of International Business Studies*, (31), 2: 287-301

RESEARCH OF THE RELATIONSHIP BETWEEN MANAGER'S RISK TAKING PROPENSITY AND CAREER SUCCESS

*Perica Vojnić*⁵

Summary

Manager's career success is not important just for individuals but for the whole organization since individual career success influences organizational success. Risk taking propensity is very important for managerial profession since very often managerial career depend on the way manager deals with risky situation. In this work, the relationship between those two variables is examined. The sample consists of Croatian managers in hospitality industry. One way analysis of variance is used in order to examine the relationship between risk taking propensity and career success. Three measures of managerial career success are used in this work: objective career success, subjective career success and career success (the combination of objective and subjective career success). The results suggest that more successful managers are greater risk takers comparing to less successful managers, when success is measured by determinants of objective success and by combination of objective and subjective career success' determinants. More successful managers are greater risk takers comparing to less successful when success is measured subjectively, but that difference is not statistically significant.

Key words: risk taking propensity, subjective career success, objective career success.

JEL classification: G32

⁵ Perica Vojnić, Ph.D., Senior Assistant, Department of Economics and Business Economics, University of Dubrovnik, E-mail: perica.vojnic@unidu.hr