

## POSUDEK VEDOUCÍHO BAKALÁŘSKÉ PRÁCE **Interkulturní komunikace na pracovišti**

Autor: Roman Šimek

Vedoucí práce: PaedDr. Hana Horáková, Ph.D

Bakalářská práce studenta sociologie Romana Šimka se zabývá problematikou soužití osob různých národností na pracovišti ze sociologické, psychologické a částečně i antropologické perspektivy. Cílem práce byla analýza problémů mezilidských vztahů a mezikulturní komunikace v nadnárodní firmě Rieter CZ mezi jednotlivými zaměstnanci i skupinami zaměstnanců pocházejícími z různých etnických/národnostních skupin. Autor zkoumal, jak jsou tyto zaměstnanci (v dělnických profesích) spokojeni s jednotlivými aspekty tohoto multikulturního pracovního prostředí a do jaké míry ovlivňují jejich míru (ne)spokojenosti kulturní faktory – ať už jejich „vlastní“ kultury, tak kultury „přijímající“. Autorovým záměrem bylo odhalit, zdali, popřípadě do jaké míry, jsou problémy v mezikulturní komunikaci závislé právě na kulturní jinakosti.

Téma interkulturní komunikace na pracovišti je velmi aktuální, jak autor v úvodu dokládá. Potřeba zahraničních dělníků, i přes nedávné masivní propouštění těchto pracovníků v důsledku ekonomické krize, bude v souvislosti s předpokládaným demografickým vývojem v ČR narůstat.

Práce je rozdělena do dvou velkých kapitol: teoretické části je věnována necelá třetina textu, větší díl práce je empirickou studií. Práce je s ohledem na tento typ textu (BP) značně rozsáhlá - bez příloh má téměř 80 stran, přičemž samotné empirické části je věnováno téměř 60 stran textu. Práci doplňují četné přílohy (dotazníky a tabulky ke grafům) a ilustrace (25 obrázků, z velké většiny grafů).

V teoretické části autor nejprve představuje „kulturní charakteristiky národů“, jejichž příslušníci jsou respondenty dotazníkového šetření. Ač autor správně poukazuje na nestálost a dynamičnost kultur/etnik, a tudíž nemožnost podat popis jejich znaků a projevů, bylo by jistě vhodnější podložit svá tvrzení novější literaturou (v textu uvádí citáty od Robka uvedené v Hubingerovi 1985). Výčty jednotlivých národů, jež, jak autor píše na str. 12, mají sloužit pouze jako zdroj základních informací (klasifikace, lokalizace, jazyk, náboženství, systém organizace společnosti apod.), jsou přesto problematické a není zcela zřejmé, jak souvisejí se samotným výzkumem (např. Rumuni jsou „převážně chovatelé dobytka a zemědělci“, str. 15, nebo „hlavní město Ukrajiny je Kyjev“, str. 16)). Navíc, zdroje, k nimž autor odkazuje, jsou spíše zastaralé (Wolf 1984, Hubinger et al. 1985). Nabízí se otázka, nebylo-li by příhodnější tuto část vypustit či ji zkombinovat s částí týkající se identifikačních údajů jednotlivých skupin respondentů. Nechť se k tomuto návrhu při obhajobě vyjádří sám autor.

Ve druhé sekci teoretické části se autor věnuje konceptům multikulturalismu a interkulturní komunikace, jež nazval Střet kultur. Využívá v ní zaprvé poznatky Hofstedeho (1999), u nás zřejmě nejdostupnější zdroj v oblasti kultury v nadnárodních organizacích, za druhé publikaci Nového (2001) z oblasti interkulturní komunikace v řízení a podnikání. V podkapitole 1. 4. se autor krátce zmiňuje o interkulturní psychologii zaměřené na analýzu interkulturních faktorů v nejrůznějších organizacích a institucích. Poslední podkapitola teoretické části vyznívá nejproblematičtěji: autor v ní až příliš stručně a schematicky představuje jednotlivé sociálně vědní disciplíny, které souvisejí s předmětem jeho výzkumu – v podstatě předkládá definice jednotlivých disciplín, aniž zmiňuje, jak byly či nebyly využity při jeho výzkumu.

Druhá, empirická část je mnohem kvalitnější. Autor v ní prokázal, že si je vědom společenské závažnosti zkoumaného problému a že umí a) stanovit hypotézu, b) dobře strukturovat výzkumnou otázku, c) získat relevantní data – distribuce, sběr, d) pracovat s nimi

– třídit, analyzovat, syntetizovat. Jeho výzkum je velmi rozsáhlý. Zabývá se v něm mezilidskými vztahy zaměstnanců, vztahy mezi skupinami jednotlivých národností a mírou spokojenosti s jednotlivými aspekty v pracovních a souvisejících oblastech (celkem 9 aspektů). Zajímavým zpestřením je doplnění údajů získaných dotazníkovým šetřením o poznatky personální pracovnice, které mnohdy pomáhají objasnit odpovědi jak českých, tak i zahraničních respondentů.

V závěru se autor vrací k hypotézám stanoveným v úvodu, shrnuje vyhodnocení jednotlivých aspektů zkoumaných skutečností a na základě těchto výsledků jednotlivé hypotézy potvrzuje či vyvrací. Ukazuje (sice spíše implicitně), že kulturní faktory (odlišnosti) je sice v určitých situacích třeba brát v úvahu při posuzování (ne)úspěšnosti interkulturní komunikace na pracovišti, ale že nehrají zásadní roli ve všech situacích.

Cíl této BP byl splněn, přístup autora byl příkladně odpovědný. Autor prokázal vysokou míru analytických schopností, smysl pro strukturu a soudržnost práce. BP doporučuji k obhajobě a i přes některé výhrady v teoretické části navrhuji hodnocení **v ý b o r n ě**.

PaedDr. Hana Horáková, Ph. D.

Pardubice 5.5.2009