

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

katedra ekonomiky



Teze diplomové práce

Vliv asijské kultury na podnikání

Radim Janoš

© 2015 ČZU v Praze

Souhrn

Tato práce je zaměřena na popsání vlivu asijské kultury na podnikání, se zaměřením na Jižní Koreu. Teoretická část seznamuje čtenáře s různými dimenzemi kultury, jako například individualismus či maskulinita a jak se projevují v pracovním prostředí. Praktická část je založena na rozhovorech a pozorováních z šestiměsíčního pobytu v Jižní Korei. Jedná se o komparativní mezikulturní analýzu se zaměřením na podnikání a pracovní život obecně. Pozornost je věnována i školnímu prostředí, které v případě Korejské kultury hraje významnou roli. V popisu firemní kultury je opět kladen důraz na rozdíly vůči západní kultuře, jaký typ vztahu má zaměstnanec se zaměstnavatelem, v jakém pracovním prostředí Korejci žijí a v jaké firemní struktuře se v Korei pracuje. K závěru práce se zmiňují o rozdílu poskytovaných služeb a vztahu k zákazníkovi obecně, ale také o řešení problémů na úrovni zákazníka, zaměstnance i zaměstnavatele. V neposlední řadě píšou o vyrovnávání se s pracovním stresem v podobě firemních večírků. Věřím, že tato práce poskytuje realistický náhled do nejen Korejského, ale obecně do východoasijského stylu myšlení v pracovním kontextu a může tak být užitečná při práci a podnikání s touto kulturou.

Klíčová slova

Kultura, dimenze kultur, podnikání, ekonomika, Asie, Jižní Korea.

Cíl práce

Cílem této diplomové práce, je provést analýzu dílčí asijské kultury a popsat její vliv na podnikání. Hlavní zaměření tohoto výzkumu je na kultuře jihokorejské. Jedná se o popsání korejského vnímání reality a příležitostí v kontextu obchodního a profesního života. To zahrnuje širokou škálu dílčích témat. Tato práce se snaží poskytnout individuální, i komparativní pohled na Jižní Koreu a asijskou kulturu obecně. Je popisována jak v kontextu podobných zemí a kultur, tak vůči české či obecně „západní“ kultuře (Evropské, potažmo Americké).

Ekonomický přínos ze snahy porozumět svému obchodnímu partnerovi, zákazníkovi, zaměstnanci či nadřízenému se stěží vyjádří konkrétními čísly. Tato práce se nesnaží o kvantitativní vyjádření přínosu, z porozumění cizí kultuře. Je však zřejmé, že schopnost lépe porozumět kultuře našeho protějška, je nedocenitelným předpokladem pro zlepšení obchodních i pracovních vztahů. Tak jak je nutné mít společný jazyk, abychom porozuměli myšlenkám, je velmi důležité mít

i schopnost porozumět vlivu kultury, která se projevuje jak v těchto myšlenkách, tak i v chování. Právě o tento přínos se tato práce snaží.

Metodika

Tato diplomová práce se při sběru primárních dat opírá především o kvalitativní metodu výzkumu, za použití deskriptivních a komparativních metod zkoumání. Tato metoda neupřednostňuje kvantifikaci četných statistických údajů, ačkoli jsou tyto metody velmi užitečné v teoretické části této práce, pro obecnější seznámení s danou tematikou. Výše uvedená metoda sběru primárních dat se zato zaměřuje hloubkově na konkrétní osoby a snaží se na základě jejich individuálních osudů sestavit obecnější závěr reprezentující tuto danou skupinu. Hlavní výhodou této metody je možnost zaměřit se na odpovědi, ke kterým jsme předem ještě neznali otázky.

Mezi techniky kterých tato metoda využívá patří především hloubkové rozhovory a zúčastněné pozorování. Hloubkové rozhovory jsou zaměřené na konkrétně vybrané respondenty, které mají za účel vynést na povrch informace, emoce, i dojmy s nimi spojené, které by dotazníku zůstaly skryté. Zúčastněné pozorování je technika pasivního sledování zevnitř přirozeného prostředí cílové skupiny. Jedná se o velice vzácnou příležitost, ve které se vyplatí být pozorný vůči jemným nuancím a odlišnostem od kultury vlastní, i okolních.

Jedním z hlavních zdrojů empirických zkušeností s asijskou kulturou, byl šestiměsíční pobyt v Jižní Korei. Díky studijnímu stipendiu od ČZU, takto vznikla příležitost přímých zkušeností zevnitř dané kultury. Bez toho by byla technika sdíleného pozorování téměř nemožná a kvalita empirických poznatků by byla zajisté nesrovnatelná.

Závěr

Empatie, je schopnost vcítit se do pozice jiné osoby. Někteří mají této vlohy více a jiní méně, ale nikdy si nemůžeme sednout za volant v hlavě jiné osoby. Nikdy se nedozvíme zcela detailně, co se někomu honí hlavou a proč je tím kým je. Mnohdy si to daná osoba vědomě neuvědomuje ani sama. Můžeme se však snažit o porozumění lidí okolo sebe, což je nutný předpoklad pro komunikaci a z toho pramenící jakoukoli další interakci s lidmi v tomto světě. Porozumění cizím kulturním vzorcům je v tomto procesu srovnatelné s naučením se nového jazyka, otevírá nám obzory, které tu dříve nebyly. Oproti cizímu jazyku, je však u cizí kultury zcela stěžejní rozdíl. Cizí kulturní projevy na rozdíl od cizího jazyka vyvolávají spíše falešné porozumění, než uvědomění, že nerozumíme. Podobní lidé, dělají podobné věci jako my, ale pro ně mohou mít zcela

odlišný význam než pro nás a my si to vůbec nemusíme uvědomovat. Tyto skryté pasti v mezikulturní komunikaci jsou těžké rozpoznat a mnohdy jsou nevyhnutelné. Snaha si lépe porozumět je však nedocenitelným předpokladem pro zlepšení obchodních i pracovních vztahů.

Kdybych měl shrnout základní stěžejní části těchto rozdílů v případě Korejské kultury oproti Evropské, jednoznačně bych se rozhodl pro slovo „kolektivismus“. Je dále umocňován historickým a tradičním vlivem Konfuciova učení, který kladl velký důraz na užitečnost přísně hierarchických struktur ve společnosti. Nízký význam role a projevu myšlenky jedince na jedné straně, a na druhé straně velký význam kladený na posilování společnosti pomocí loajality, jsou vlastnosti kultury, které se velmi markantně projevují v téměř všech jejích aspektech. Tyto rozdíly jsou obzvláště markantní pro někoho, kdo pochází z kultury více individualistické, a proto jsem příčinu pro tak mnoho specifických rozdílů mohl lehce rozpoznat v právě tomto bodě. Jsem si však plně vědom, že kdybych pocházel z jiné, například podobně kolektivistické kultury, viděl bych příčinu pro projev odlišností ve zcela jiných bodech.

Vliv kultury na korejský profesní život začíná již ve školství. Děti tráví okolo 15 hodin denně ve středních školách a vracejí se domů o půlnoci. Během toho jsou na ně kladeny vysoké nároky a očekávání od rodičů i učitelů, kterým se studenti snaží vyhovět. To vede mimo jiné i k vysokým sklonům k sebevraždě. Cca 50% studentů udává že sebevraždu zvažovali. Tento systém vychovává velmi pracovitě a uniformní občany, kteří se od sebe moc neliší a jsou zvyklí na stres.

Z důvodu této nízké individuality a specializace při studiu, se i při hledání práce tito studenti orientují vesměs po stejných místech. Nejpreferovanější jsou nadnárodní rodinné korejské společnosti (tzv. Hagwony) jako například Samsung či LG, protože poskytují vizi velmi vysokého příjmu a především mají nejvyšší společenský status. Podobně oblíbené jsou místa ve veřejném sektoru, protože na rozdíl od hagwonů představují velmi stabilní dlouhodobé zaměstnání, což je v korejské kultuře velmi žádané.

Specifický je i vztah zákazníka, zaměstnance a zaměstnavatele. Na západě vystupuje zaměstnanec jako individuální jedinec jak vůči zákazníkovi, tak vůči zaměstnavateli, kterému poskytuje svou pracovní sílu. Vnímá ho jako sice jako nadřazeného, ale do značné míry je jejich vztah vyrovnání, pač se jedná o dvě strany jedné pracovní smlouvy. V korejské kultuře je tomu velmi jinak. Zákazník je pro zaměstnance extrémně váženou osobou a někdy se k němu chová doslova jako k příslovečnému králi. Zaměstnavatel zaujímá spíše roli otce. Vztah vůči němu je méně na úrovni smluvní dohody, a spíše na úrovni emocionální. Firma je vnímaná jako rodina a součást vlastní identity, kterou zaměstnanec před zákazníkem i zbytkem společnosti reprezentuje. Loajalita hraje velmi významnou roli ve vztahu k zaměstnavateli i firmě jakožto celku.

Kolektivismus je v těchto institucích velmi patrný.

V těchto strukturách vzniká značný stres a potlačovaný hněv. Hlavními důvody jsou nemožnost projevit vlastní názor a z toho pramenící pocity ukřivdění. Pro tento stav existuje v Korei dokonce oficiální lékařská diagnóza (tzv. hwabyeong) psané znaky „nemoc ohně“. Za zmínku stojí i dlouhé neplacené přesčasy, které jsou na denním pořádku, pač je neslušné a tím pádem i nemyslitelné, jít z práce dříve než nadřizený. Tento stres se cíleně uvolňuje na firemních večírcích, které převážně organizuje management firmy. Oficiálně se sice jedná o volno-časovou aktivitu, protože tam však je nadřizený, je účast na těchto událostech vnímaná jako téměř povinná a o to více ubírá zaměstnancům čas se svou rodinou. Tyto večírky jsou však do značné míry účinné pro uvolňování stresu. Platí na nich velmi uvolněná společenská pravidla i ve vztahu vůči nadřízenému a změna chování oproti pracovnímu prostředí je podporována.

Tato práce se snažila přiblížit projevy a rozdíly asijské a obzvláště jihokorejské kultury v podnikání a profesním životě. Zde uvedené poznatky jsou zpracované na základě přímých a dlouhodobých empirických zkušeností s danou kulturou a rozhovory s jejími členy. Proto pevně věřím, že tato práce alespoň částečně poskytuje reálný náhled do této fascinující kultury a její pracovité společnosti a může tak být užitečná.

Seznam hlavních zdrojů

1. HOFSTEDE, Geert. *Kultury a organizace: software lidské mysli: spolupráce mezi kulturami a její důležitost pro přežití*. Praha: Linde, 2007. 335 s. ISBN 80-86131-70-X.
2. MIURA, Jasujuki. *Go: fascinující hra: asijský model obchodní strategie*. 1. vyd. Překlad Jiří Rákosník. Plzeň: Perseus, 1996. 285 s. ISBN 80-860-3012-1.
3. DIAMOND, Jared, M. *Guns, germs, and steel: the fates of human societies*. 1. vydání. New York: W.W. Norton, 1997. 480 s. ISBN 03-930-3891-2.
4. HAYEK, Friedrich, August von. *Cesta do otroctví*. 2. vyd. Překlad Veronika Machová. Brno: Barrister, 2008. 215 s. ISBN 978-808-7029-329.