

Interkulturalna komunikacija na primjeru stranih radnika u gradu Ivancu

Jug, Marko

Master's thesis / Diplomski rad

2024

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University North / Sveučilište Sjever**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:122:925710>

Rights / Prava: [In copyright](#) / [Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2024-08-30**



Repository / Repozitorij:

[University North Digital Repository](#)



SVEUČILIŠTE SJEVER
SVEUČILIŠNI CENTAR VARAŽDIN



DIPLOMSKI RAD br. 476/PE/2024

INTERKULTURALNA KOMUNIKACIJA NA
PRIMJERU STRANIH RADNIKA U GRADU
IVANCU

Marko Jug

Varaždin, srpanj 2024.

SVEUČILIŠTE SJEVER
SVEUČILIŠNI CENTAR VARAŽDIN
Studij Poslovna Ekonomija



DIPLOMSKI RAD br. 476/PE/2024

INTERKULTURALNA KOMUNIKACIJA NA
PRIMJERU STRANIH RADNIKA U GRADU
IVANCU

Student:

Marko Jug, 0016111985

Mentorica:

prof. dr. sc. Anica Hunjet

Varaždin, srpanj 2024.

Prijava diplomskog rada

Definiranje teme diplomskog rada i povjerenstva

ODJEL	Odjel za ekonomiju		
STUDIJ	diplomski sveučilišni studij Poslovna ekonomija		
PRISTUPNIK	Marko Jug	MATIČNI BROJ	0016111985
DATUM	1.7.2024.	KOLEGIJ	Organizacija i organizacijsko ponašanje
NASLOV RADA	Interkulturalna komunikacija na primjeru stranih radnika u gradu Ivancu		

NASLOV RADA NA ENGL. JEZIKU	Intercultural communication on the example of foreign workers in the city of Ivanec		
-----------------------------	---	--	--

MENTOR	Anica Hunjet	ZVANJE	prof. dr. sc.
--------	--------------	--------	---------------

ČLANOVI POVJERENSTVA	1. izv. prof. dr. sc. Ana Globo nik Žunac, predsjed.		
	2. izv. prof. dr. sc. Miro Kova , lan		
	3. prof. dr. sc. Anica Hunjet, mentorica		
	4. doc. dr. sc. Damira Keček, zamjenski član		
	5.		

Zadatak diplomskog rada

BROJ	476/PE/2024
------	-------------

OPIS

Interkulturalna komunikacija postaje sve važnija u globaliziranom svijetu gdje ljudi iz razli itih kulturnih pozadina sve eš e stupaju u interakciju. Trenutno je u Hrvatskoj više od 100.000 stranih radnika, a recentne projekcije nagovještavaju da bi do kraja 2030. godine taj broj mogao narasti do ak pola milijuna. Interkulturalna komunikacija stoga nije samo korisna, ve i neophodna u suvremenom društvu za izgradnju razumijevanja, suradnje i zajedni kog napretka.

Cilj ovog istraživanja je analizirati stavove lokalnog stanovništva u gradu Ivancu prema dolasku stranih radnika, istražiti razloge za prihva anje ili neprihva anje stranih radnika u lokalnoj zajednici te identificirati prepreke i izazove s kojima se lokalno stanovništvo suo ava u procesu integracije stranih radnika.

Istraživanje e biti provedeno u obliku anketnog upitnika te e se na temelju dobivenih podataka provesti analiza i diskusija, na temelju ega e se donijeti zaključak.

ZADATAK URUČEN

05.07.2024.



A. Hunjet

Sadržaj

1. UVOD.....	1
1.1. Problem i predmet istraživanja.....	2
1.2. Ciljevi i hipoteze.....	2
1.3. Izvori i metode prikupljanja podataka.....	3
1.4. Struktura rada.....	3
2. INTERKULTURALNA KOMUNIKACIJA.....	5
2.1. Pojam kulture i komunikacije.....	5
2.2. Pojam interkulturalne komunikacije.....	6
2.3. Povijesni razvoj i teorijski pristupi.....	7
2.4. Ključni koncepti i modeli interkulturalne komunikacije.....	9
3. STAVOVI LOKALNOG STANOVNIŠTVA PREMA STRANIM RADNICIMA.....	16
3.1. Pojam i važnost stavova.....	16
3.2. Utjecaj kulturnih razlika na percepciju stranih radnika.....	17
3.3. Pregled dosadašnjih istraživanja stavova lokalnog stanovništva prema stranim radnicima.....	18
4. RAZLOZI ZA PRIHVAĆANJE ILI NEPRIHVAĆANJE STRANIH RADNIKA.....	21
4.1. Ekonomski faktori.....	21
4.2. Socijalni i kulturni faktori.....	22
4.3. Utjecaj medija i društvenih mreža.....	22
5. IZAZOVI I PREPREKE U INTEGRACIJI STRANIH RADNIKA.....	23
5.1. Jezične barijere.....	23
5.2. Kulturne razlike i stereotipi.....	23
5.3. Pravni i administrativni izazovi.....	24
5.4. Socijalna integracija i mreže podrške.....	24
6. SPREMNOST LOKALNOG STANOVNIŠTVA ZA MEĐUNARODNU SURADNJU.....	26
6.1. Mjerenje spremnosti za prihvaćanje različitosti.....	26
6.2. Uloga edukacije i senzibilizacije.....	27
7. ISTRAŽIVANJE.....	28
7.1. Metodologija istraživanja.....	28
7.2. Analiza ankete.....	28
7.3. Testiranje hipoteza.....	38
7.4. Zaključak rezultata istraživanja.....	44
7.5. Ograničenja istraživanja.....	44

8. ZAKLJUČAK.....	45
LITERATURA.....	46
Knjige:.....	46
Internet članci:.....	48
Popis slika	49
PRILOG	50

SAŽETAK

Interkulturalna komunikacija proces je razmjene informacija između ljudi koji dolaze iz različitih kultura. Ova vrsta komunikacije posebno naglašava razlike u jeziku, običajima, vrijednostima, vjerovanjima i percepcijama među sudionicima. Cilj takve komunikacije je ostvariti razumijevanje i uspostaviti smislenu interakciju unatoč kulturnim razlikama. To uključuje sposobnost prilagodbe komunikacijskog stila i tehnika kako bi se premostile jezične i kulturne barijere te osiguralo međusobno poštovanje i uspješna suradnja. Ova vrsta komunikacije sve je značajnija u globalnom kontekstu pa tako sve više dolazi i do naših gradova, kako u poslovnom životu, tako i obrazovnom i svakodnevnom životu.

Diplomski rad istražuje stavove lokalnog stanovništva u gradu Ivancu prema dolasku stranih radnika i njihovoj integraciji u lokalnu zajednicu. Problematizira se nedostatak detaljnih spoznaja o percepciji domaćeg stanovništva o ovom fenomenu te nedostatak razumijevanja faktora koji oblikuju njihove stavove i prihvaćanje stranaca. Cilj istraživanja je identificirati stavove lokalnog stanovništva prema dolasku stranih radnika i spremnosti za integraciju kako bi se doprinijelo boljem razumijevanju međukulturalnih dinamika u lokalnoj zajednici. Kroz anketno istraživanje, analizirat će se razlike u stavovima prema stranim radnicima temeljene na različitim socio-demografskim karakteristikama ispitanika, poput obrazovanja i urbanizacije. Očekuje se da će rezultati istraživanja pružiti vrijedan uvid u percepciju lokalnog stanovništva o dolasku stranih radnika te olakšati razvoj politika i programa integracije stranih radnika u lokalnu zajednicu.

Ključne riječi: *interkulturalna komunikacija, strani radnici, lokalna zajednica, integracija, migracijski trendovi, stavovi.*

SUMMARY

Intercultural communication is the process of exchanging information between people from different cultures. This type of communication particularly highlights differences in language, customs, values, beliefs, and perceptions among participants. The goal is to achieve understanding and establish meaningful interaction despite cultural differences. It involves adapting communication styles and techniques to bridge language and cultural barriers, ensuring mutual respect and successful collaboration. This form of communication is increasingly important in the global context, impacting business, education, and daily life in our cities.

This thesis investigates the attitudes of the local population in the town of Ivanec towards the arrival of foreign workers and their integration into the local community. It addresses the lack of detailed insights into the local population's perception of this phenomenon and the factors shaping their attitudes and acceptance of foreigners. The research aims to identify local attitudes towards the arrival of foreign workers and readiness for integration to enhance the understanding of intercultural dynamics in the community. Through survey research, differences in attitudes towards foreign workers based on various socio-demographic characteristics of respondents, such as education and urbanization, will be analyzed. The expected outcomes will provide valuable insights into the local population's perception of foreign workers' arrival and facilitate the development of policies and programs for integrating foreign workers into the local community.

***Key words:** human resources, organization, human resource management, human resource planning, motivation*

1. UVOD

Interkulturalna komunikacija predstavlja ključnu vještinu u suvremenom globaliziranom društvu zbog svoje sposobnosti olakšavanja učinkovite komunikacije, izgradnje poslovnih uspjeha, poticanja razumijevanja i poštovanja među različitim kulturama te prevencije nesporazuma i sukoba. Razvijanje vještina interkulturalne komunikacije omogućuje obogaćivanje iskustava i otvara nova vrata za osobni i profesionalni razvoj. Suvremeni svijet obiluje raznolikošću i dinamikom koja proizlazi iz sve veće mobilnosti radne snage. Dolazak stranih radnika u lokalne zajednice predstavlja ne samo ekonomsku priliku, već i kulturni izazov koji može oblikovati identitet i dinamiku lokalnog života. U tom kontekstu, istraživanje stavova lokalnog stanovništva o dolasku stranih radnika i njihova spremnost za integraciju u svakodnevni život lokalne zajednice postaje ključno.

Ovaj diplomski rad ima za cilj dublje istražiti stavove lokalnog stanovništva o dolasku stranih radnika te analizirati razinu spremnosti za prihvaćanje stranaca u svakodnevnim aktivnostima. Fokus će biti na gradu Ivancu kao primjeru lokalne zajednice u Republici Hrvatskoj, gdje su migracijski trendovi sve izraženiji u posljednjih nekoliko godina.

Kroz istraživanje, želimo razumjeti dinamiku interakcije između domaćeg stanovništva i stranih radnika te identificirati faktore koji utječu na percepciju i prihvaćanje stranaca u lokalnoj zajednici. Nadamo se da će rezultati ovog istraživanja pružiti vrijedan uvid u međukulturalne odnose i pomoći u stvaranju inkluzivnijeg i otvorenijeg društvenog okruženja za sve njegove članove.

Kroz detaljnu analizu ove teme, ovaj rad doprinosi boljem razumijevanju dinamike migracije radne snage na lokalnoj razini te pruža temelje za razvoj politika i praksi koje potiču inkluziju i raznolikost u gradu Ivancu.

1.1. Problem i predmet istraživanja

Problem istraživanja ovog diplomskog rada leži u nedostatku detaljnih spoznaja o stavovima lokalnog stanovništva u gradu Ivancu prema dolasku stranih radnika i njihovoj integraciji u lokalnu zajednicu. Iako su migracijski trendovi sve značajniji, nedostaje sustavna analiza percepcije domaćeg stanovništva o ovom fenomenu te razumijevanje faktora koji oblikuju njihove stavove i prihvaćanje stranaca. Stoga, problem istraživanja je identifikacija stavova lokalnog stanovništva prema dolasku stranih radnika i spremnosti za integraciju, kako bi se doprinijelo boljem razumijevanju međukulturalnih dinamika u lokalnoj zajednici.

Predmet istraživanja ovog diplomskog rada analiza je stavova lokalnog stanovništva o dolasku stranih radnika te spremnosti za integraciju stranaca u svakodnevni život lokalne zajednice, s posebnim naglaskom na grad Ivanec u Republici Hrvatskoj. Istraživanje će se fokusirati na percepciju lokalnog stanovništva o migracijskim trendovima, razinu prihvaćanja stranih radnika u različitim aspektima života te identifikaciju faktora koji utječu na tu percepciju. Cilj je razumjeti dinamiku interakcije između domaćeg stanovništva i stranih radnika te pružiti uvid u međukulturalne odnose unutar lokalne zajednice.

1.2. Ciljevi i hipoteze

Cilj ovog istraživanja je analizirati stavove lokalnog stanovništva u gradu Ivancu prema dolasku stranih radnika, istražiti razloge za prihvaćanje ili neprihvatanje stranih radnika u lokalnoj zajednici te identificirati prepreke i izazove s kojima se lokalno stanovništvo suočava u procesu integracije stranih radnika. Također, istraživanje će procijeniti razinu spremnosti lokalne zajednice za međukulturalnu suradnju i prihvaćanje različitosti te predložiti preporuke i strategije za poboljšanje integracije stranih radnika u lokalnu zajednicu i promicanje međukulturalnog razumijevanja.

Postavljene su i sljedeće hipoteze koje će nakon provedenog istraživanja biti ili prihvaćene ili odbačene. Hipoteze glase:

1. Hipoteza 1: Postoji pozitivna korelacija između razine obrazovanja lokalnog stanovništva i spremnosti za integraciju stranih radnika, pri čemu će osobe s višim

obrazovanjem imati veću toleranciju prema različitostima i veću otvorenost prema interakciji s stranim radnicima.

2. Hipoteza 2: Postoji značajna razlika u stavovima prema stranim radnicima između stanovnika mlađe i starije dobi grada Ivanca, pri čemu će mlađi stanovnici pokazati veću otvorenost i prihvaćanje stranih radnika u lokalnoj zajednici u usporedbi sa starijima.

1.3. Izvori i metode prikupljanja podataka

Za izradu ovog diplomskog rada korišteni su primarni i sekundarni izvori podataka. Za potrebu teorijske obrade teme, korišteni su sekundarni podatci koji su javno dostupni te prikupljeni iz različitih knjiga i internet članaka. Za istraživanje su korišteni primarni podatci koji su sakupljeni iz vlastitog istraživanja, točnije provedenog anketnog upitnika. Podatci su prvo prikupljeni, a zatim obrađeni i prikazani s detaljnim objašnjenjima.

1.4. Struktura rada

Diplomski rad podijeljen je na sedam glavnih cjelina. Prva cjelina uvodni je dio koji čitatelja uvodi u samu temu rada, a koji se sastoji od definiranja problema i predmeta istraživanja, ciljeva i hipoteza rada, izvora i metoda prikupljanja podataka te same strukture rada.

U drugom dijelu kreće se s teorijskom obradom teme, točnije definiranjem pojma kulture, komunikacije te nakon toga same interkulturalne komunikacije. Stavljaju se težište na samu definiciju pojma, na povijesni razvoj te na ključne koncepte i modele interkulturalne komunikacije.

Treći dio objašnjava stavove lokalnog stanovništva prema stranim radnicima, kako se stavovi mogu formirati, na temelju čega te kolika je važnost tih stavova prema stranim radnicima. Zatim je objašnjeno kako sama kultura društva može utjecati na stavove te je napravljen pregled nekih dosadašnjih istraživanja stavova lokalnih stanovnika prema stranim radnicima.

Četvrti dio nabraja i objašnjava temeljne razloge za prihvaćanje ili neprihvaćanje stranih radnika od strane lokalnog stanovništva pri čemu su bitni ekonomski faktori, socijalni i kulturni te utjecaj medija i društvenih mreža na stav stanovništva.

Peti dio bavi se izazovima i preprekama s kojima se susreću strani radnici prilikom integracije u stranoj zemlji, samim proces prilagodbe, prihvaćanjem strane kulture, jezičnih barijera, stereotipa te socijalne integracije.

Šesti dio govori o domaćem stanovništvu i spremnosti prihvaćanja stranih radnika, na koji način bi trebalo prihvaćati strane radnike, koja je uloga edukacije te kako se može izmjeriti spremnost domaćeg stanovništva da prihvati stranog radnika u društvo.

Sedmi dio istraživački je dio u kojem su definirane metode istraživanja, uzorak istraživanja, problemi te ograničenja kod istraživanja te su prikazani sami rezultati istraživanja. Nakon prikaza rezultata prikazane su analize dobivenih rezultata kojima se odbacuju početne hipoteze.

Posljednji dio rada odnosi se na cjelokupni zaključak diplomskog rada temeljen na proučenoj teoriji te provedenom istraživanju.

2. INTERKULTURALNA KOMUNIKACIJA

Kako bi razumjeli što je to interkulturalna komunikacija moramo prvo razumjeti pojmove same kulture i komunikacije.

2.1. Pojam kulture i komunikacije

Kultura se može definirati kao kompleksan skup vrijednosti, vjerovanja, običaja, normi, ponašanja, jezika, artefakata i simboličkih sustava koji se prenose s generacije na generaciju u društvenoj grupi. Kultura oblikuje kako pojedinci percipiraju svijet, komuniciraju i djeluju u svojoj zajednici i šire. Jedan od prvih znanstvenika koji je dao formalnu definiciju kulture, Tylor, opisao je kulturu kao "složeni cijeli sustav koji uključuje znanje, vjerovanja, umjetnost, moral, zakone, običaje i sve ostale sposobnosti i navike koje čovjek stječe kao član društva" (Tylor, 1871). Williams je kulturu promatrao kroz prizmu svakodnevnog života, opisavši je kao "način života karakterističan za određenu grupu ljudi u određenom vremenskom razdoblju" (Williams, 1983). Komunikacija je proces razmjene informacija, ideja, misli, osjećaja i značenja između dvije ili više osoba putem verbalnih i neverbalnih sredstava. To je osnovna ljudska aktivnost koja omogućava povezivanje i razumijevanje među pojedincima i grupama. Komunikacija se može odvijati putem govora, pisanja, gesti, izraza lica, tjelesnog jezika pa čak i korištenjem tehnologije. Schramm (1954) definira komunikaciju kao proces u kojem sudjeluju pošiljatelj, poruka i primatelj, pri čemu povratna informacija igra ključnu ulogu u osiguranju razumijevanja, dok McQuail (2010) definira komunikaciju kao proces kroz koji se informacije i značenja dijele između pojedinaca ili grupa putem zajedničkog sistema znakova i simbola.

“Komunikacija je veza, priopćavanje ili općenje među ljudima u jednom društvu. Komunikacija omogućuje povezano djelovanje ljudi, a ta je povezanost u osnovi svih društvenih pojava jer one i nastaju putem te povezanosti u djelovanju ljudi. Sveukupnost različitih oblika veza i dodira između pripadnika društva; društvene komunikacije čine dio predmeta posebne znanosti, komunikologije, a ponegdje se koriste i kao sinonim za masovne komunikacije.” (Proleksis enciklopedija, n.d.)

2.2. Pojam interkulturalne komunikacije

„Interkulturalna komunikacija pojam je koji se odnosi na komunikaciju između različitih kultura i socijalnih grupa. Pod tim nazivnikom ubrajamo i razumijevanje kako nas naše okruženje i kultura u kojoj odrastamo oblikuje, a kako da izbjegnemo stereotipe i predrasude u komunikaciji i poslovanju s ljudima i kolegama drugačijih kulturoloških i poslovnih kultura iz koje te osobe dolaze.“ (Peharec, 2019)

Interkulturalna komunikacija odnosi se na proces razmjene informacija i ideja između pojedinaca ili skupina iz različitih kulturnih sredina. Ovaj tip komunikacije uključuje razumijevanje i premošćivanje kulturnih razlika koje mogu utjecati na način na koji se poruke prenose i primaju. Ključni elementi interkulturalne komunikacije uključuju jezik, neverbalne znakove, vrijednosti, norme i obrasce ponašanja karakteristične za različite kulture. U kontekstu globalizacije i povećane mobilnosti radne snage, interkulturalna komunikacija postaje sve važnija za uspješno međukulturno razumijevanje i suradnju. Samovar, Porter, McDaniel i Roy (2014) definiraju interkulturalnu komunikaciju kao "proces razmjene informacija, ideja i osjećaja između ljudi različitih kulturnih pozadina, koje uključuju njihove različite vrijednosti, norme, običaje i percepcije." Gudykunst i Kim (2017) opisuju interkulturalnu komunikaciju kao "komunikaciju koja se događa kada sudionici iz različitih kulturnih zajednica dolaze u međusobni kontakt i razmjenjuju informacije na načine koji su obilježeni njihovim kulturnim identitetima."

Fokus interkulturalne komunikacije nije samo na kulturnim razlikama među pojedincima, već na različitim komunikacijskim procesima između grupa. Razumijevanje interkulturalne komunikacije zahtijeva prepoznavanje da je to kompetencija koja se stječe i uči kroz život.

Prema Novak Milić (2006), interkulturalna komunikacijska kompetencija obuhvaća:

- Karakterne osobine poput prilagodljivosti, strpljenja i otvorenosti
- Sposobnost uspostave međuljudskih odnosa i suradnje
- Znanje, stavove, vještine i svijest
- Visoku jezičnu kompetenciju

Samovar i drugi (2013) naglašavaju važnost prilagođavanja promjenama u društvenim odnosima za uspješnu interkulturalnu komunikaciju, kako na međunarodnoj, tako i na nacionalnoj razini. Ulaganjem truda u razumijevanje i interpretaciju ponašanja pripadnika različitih kultura, moguće je prevladati izazove koje donosi interkulturalna komunikacija.

Samovar i drugi (2013) naglašavaju važnost prilagođavanja promjenama u društvenim odnosima za uspješnu interkulturalnu komunikaciju, kako na međunarodnoj, tako i na nacionalnoj razini. Ulaganjem truda u razumijevanje i interpretaciju ponašanja pripadnika različitih kultura, moguće je prevladati izazove koje donosi interkulturalna komunikacija. Kako bi interkulturalna komunikacija bila uspješna, važno je razviti kompetencije koje uključuju prilagodljivost, otvorenost i visoku jezičnu vještinu. Pristupi proučavanju interkulturalnih komunikacija uključuju tri glavne metode: društvene znanosti, interpretativne metode i kritičke analize (Tubbs, 2010). Društvene znanosti koriste psihološke i sociološke metode za opisivanje i usporedbu kultura. Interpretativni pristup oslanja se na antropološke i lingvističke metode, s ciljem razumijevanja ponašanja kroz terenska istraživanja i osobne opservacije. Kritički pristup analizira odnose moći unutar kultura, naglašavajući socijalni, ekonomski i povijesni kontekst, s ciljem stvaranja promjene i razumijevanja ponašanja kroz analizu tekstova i kulturnih proizvoda.

2.3. Povijesni razvoj i teorijski pristupi

Povijest interkulturalne komunikacije kao akademske discipline može se pratiti unatrag do sredine 20. stoljeća. Početni interesi za ovu temu potječu iz antropologije i lingvistike, gdje su znanstvenici počeli istraživati kako kulturne razlike utječu na komunikacijske procese.

1950.-e bile su ključne za razvoj interkulturalne komunikacije, a Edward T. Hall smatra se jednim od pionira u tom području. Njegova knjiga "The Silent Language", objavljena 1959. godine, predstavila je revolucionaran pristup proučavanju neverbalne komunikacije među kulturama. Hall je u svojoj knjizi istražio kako različite kulture koriste neverbalnu komunikaciju na različite načine te kako se ti obrasci mogu razlikovati i utjecati na međukulturalne interakcije.

Hall je uveo koncepte kao što su "prostorna percepcija" i "vrijeme" kao kulturološke varijable koje oblikuju način na koji ljudi komuniciraju i doživljavaju vrijeme i prostor. Na primjer,

Hall je opisao koncepte visoke i niske kontekstualnosti u komunikaciji, koji su postali temelj za razumijevanje kako se informacije prenose i tumače u različitim kulturnim kontekstima.

Također je naglasio važnost razumijevanja kulturoloških razlika u interpretaciji neverbalnih signala kao ključnog aspekta uspješne interkulturalne komunikacije. Njegovo istraživanje bilo je pionirsko i postavilo temelje za daljnja istraživanja koja su produbila razumijevanje međukulturalnih razlika u komunikaciji.

Tijekom 1960-ih i 1970-ih godina, istraživanje interkulturalne komunikacije proširilo se na područja psihologije, sociologije i komunikacijskih studija, obogaćujući se novim konceptima i teorijskim pristupima. Edward T. Hall uvodi važne koncepte visokokontekstualnih i niskokontekstualnih kultura koji su postali ključni za razumijevanje razlika u komunikaciji među kulturama.

Hallov koncept visokokontekstualnih i niskokontekstualnih kultura odnosi se na različite načine na koje se informacije prenose i tumače u različitim kulturama. U visokokontekstualnim kulturama, komunikacija je implicitna, a mnogo toga je sadržano u kontekstu, tonu glasa, gestama i drugim neverbalnim znakovima. S druge strane, niskokontekstualne kulture preferiraju jasnoću i eksplicitnost u komunikaciji, gdje se sve bitne informacije prenose verbalno i direktno.

Hall je svoje ideje detaljnije razradio u svojoj knjizi "The Silent Language" (1959), gdje je istražio kako neverbalna komunikacija varira među kulturama te kako kulturni kontekst može utjecati na razumijevanje poruka. Ovaj koncept visokokontekstualnih i niskokontekstualnih kultura postao je ključan za daljnje istraživanje interkulturalne komunikacije i razumijevanje međukulturalnih dinamika.

Tijekom istog razdoblja Geert Hofstede, nizozemski psiholog, razvio je teoriju kulturnih dimenzija koja pruža strukturu za razumijevanje razlika među kulturama. Hofstede je istraživao kako kultura utječe na vrijednosti pojedinaca i organizacija te je identificirao nekoliko ključnih dimenzija, uključujući individualizam vs. kolektivism, izbjegavanje neizvjesnosti, moć udaljenosti i muževnost vs. ženstvenost.

Tijekom 1980-ih i 1990-ih godina, interkulturalna komunikacija doživjela je daljnji razvoj kroz proširenje teorijskih modela i povećanu primjenu u poslovanju, obrazovanju i međunarodnim odnosima. Ovo razdoblje obilježeno je integracijom komunikacijskih teorija s

kulturnim teorijama, što je rezultiralo naprednijim pristupima u razumijevanju i primjeni interkulturalne komunikacije.

Jedan od ključnih razvoja bio je povezivanje komunikacijskih teorija poput teorije koordinacije akcije i teorije konvergencije s kulturnim teorijama, kao što su teorije kulturnih razlika i teorija interkulturalnog sukoba. Ovi integrirani pristupi omogućili su dublje razumijevanje dinamike interakcije među različitim kulturama, kao i razvoj praktičnih alata za poboljšanje međukulturalne komunikacije.

U ovom razdoblju, razvoj teorija poput kontekstualne teorije komunikacije, teorije konvergencije, teorije kulturne asimilacije i teorije prilagodbe doprinio je razumijevanju kako se ljudi prilagođavaju i reaguju na kulturne razlike. Također, istraživanja su se sve više usmjeravala na primjenu interkulturalne komunikacije u kontekstima globalnog poslovanja, međunarodne diplomacije, obrazovanja i drugih područja gdje su međukulturalne vještine postale ključne za uspjeh.

2.4. Ključni koncepti i modeli interkulturalne komunikacije

Na temelju istraživanja Geerta Hofstede, nizozemskog psihologa i antropologa, identificirano je šest kulturnih dimenzija koje pomažu u razumijevanju kulturnih razlika među različitim kulturama. Te dimenzije uključuju distancu moći, individualizam vs. kolektivism, maskulinitet vs. feminitet, izbjegavanje nesigurnosti, dugoročnu vs. kratkoročnu orijentaciju i popustljivost vs. restrikciju (Hofstede, 1980; 2001). Njegovo istraživanje temelji se na radu u IBM-u tijekom 1970-ih godina, čime je postavio temelje za razumijevanje kulturnih razlika koje utječu na poslovne prakse, obrazovanje, međunarodne odnose i upravljanje.

2.4.1. Kulturne dimenzije

Prva takva dimenzija je distanca moći koja je jedna od ključnih kulturnih dimenzija koje je definirao Geert Hofstede. Ova dimenzija opisuje razinu prihvaćanja nejednakosti u moći i statusu među članovima društva. U kulturama s visokom distancom moći, hijerarhija je jasno definirana i društveni slojevi su strogo odvojeni. Autoritet se rijetko dovodi u pitanje, a podređeni očekuju i prihvaćaju smjernice od nadređenih. Primjeri takvih društava uključuju mnoge azijske i latinoameričke kulture. S druge strane, kulture s niskom distancom moći teže

ravnopravnijim odnosima, gdje su hijerarhijske barijere manje izražene, a autoritet je otvoren za raspravu. U ovim društvima, kao što su skandinavske zemlje, komunikacija je otvorenija i participativnija (Hofstede, 2011). Razumijevanje distance moći ključno je za interkulturalnu komunikaciju, posebno u poslovnom kontekstu, jer utječe na stilove vođenja, donošenje odluka i interakciju između zaposlenika na različitim razinama hijerarhije. U multinacionalnim organizacijama, svijest o ovoj dimenziji može pomoći u prilagođavanju pristupa kako bi se smanjile nesporazume i povećala učinkovitost timova sastavljenih od članova različitih kulturnih pozadina.

Individualizam i kolektivism predstavljaju sljedeću temeljnu kulturnu dimenziju koju je definirao Geert Hofstede. Ova dimenzija mjeri stupanj u kojem su ljudi integrirani u grupe unutar društva. U individualističkim društvima, kao što su SAD, Kanada i Australija, naglasak je na osobnoj autonomiji i individualnim pravima. Ljudi u ovim kulturama teže postizanju osobnih ciljeva, a njihova identifikacija je više povezana s njihovim osobnim postignućima i osobnim stavovima nego s grupama kojima pripadaju. Individualizam se očituje u vrijednostima poput neovisnosti, samostalnosti i samopotvrđivanja. U poslovnom kontekstu, individualističke kulture često naglašavaju osobnu odgovornost, inovaciju i osobne inicijative (Hofstede, 2011). Nasuprot tome, u kolektivističkim društvima, kao što su Kina, Japan i Južna Koreja, ljudi su od rođenja integrirani u jake, kohezivne grupe, često proširene obitelji ili klanove koji ih štite u zamjenu za bespogovornu lojalnost. U ovim kulturama, društveni odnosi i grupna harmonija su od iznimne važnosti. Osobe se identificiraju prema grupama kojima pripadaju, a grupni ciljevi imaju prednost nad individualnim interesima. U poslovnom okruženju, kolektivističke kulture teže timskom radu, kolektivnoj odgovornosti i grupnom donošenju odluka (Hofstede, 2011). Razumijevanje ove dimenzije ključno je za interkulturalnu komunikaciju jer pomaže u prepoznavanju i prilagodbi različitih pristupa koji proizlaze iz individualističkih i kolektivističkih vrijednosti. Na primjer, u međunarodnim timovima, članovi iz individualističkih kultura mogu biti skloni izražavanju osobnih stavova i preuzimanju inicijative, dok članovi iz kolektivističkih kultura mogu preferirati konzultacije s grupom i postizanje konsenzusa prije donošenja odluka. Prilagodba ovim razlikama može poboljšati komunikaciju, suradnju i ukupnu učinkovitost tima.

Maskulinitet i feminitet predstavljaju treću kulturnu dimenziju koju je definirao Geert Hofstede. Ova dimenzija mjeri stupanj do kojeg društvo naglašava tradicionalne muške ili ženske vrijednosti. U društvima koja imaju visoku razinu maskuliniteta, kao što su Japan, Njemačka i Italija, naglasak je na kompetitivnosti, postignućima, asertivnosti i materijalnim

nagradama za uspjeh. Muška uloga se u ovim društvima povezuje s odlučnošću, snažnom ambicijom i vođenjem, dok se od žena često očekuje da budu podržavajuće i brinu o obitelji. U poslovnom kontekstu, ove kulture teže naglašavanju individualnih postignuća i rezultata, a karijera i uspjeh su visoko cijenjeni (Hofstede, 2011). Nasuprot tome, društva s visokim stupnjem feminiteta, kao što su Švedska, Norveška i Nizozemska, cijene vrijednosti kao što su briga za druge, kvalitetu života, solidarnost i suradnja. U ovim kulturama, rodne uloge su manje diferencirane, a muškarci i žene jednako dijele obiteljske i profesionalne odgovornosti. U poslovnom okruženju, naglasak je na timskom radu, ravnoteži između posla i privatnog života te kvaliteti međuljudskih odnosa (Hofstede, 2011). Razumijevanje ove dimenzije je ključno za uspješnu interkulturalnu komunikaciju, jer pomaže u prepoznavanju i prilagodbi različitih vrijednosti i očekivanja koja proizlaze iz maskuliniteta i feminiteta. Na primjer, u međunarodnim timovima, članovi iz maskulinih kultura mogu biti skloniji naglašavanju individualnih doprinosa i natjecateljskog duha, dok članovi iz feminilnijih kultura mogu preferirati zajednički rad i podršku unutar tima. Prilagodba ovim razlikama može poboljšati međusobno razumijevanje, suradnju i ukupnu učinkovitost tima.

Izbjegavanje nesigurnosti četvrta je kulturna dimenzija koju je definirao Geert Hofstede. Ova dimenzija mjeri stupanj do kojeg se članovi društva osjećaju ugodno s neizvjesnošću i nepoznatim situacijama. U kulturama s visokim izbjegavanjem nesigurnosti, kao što su Grčka, Portugal i Japan, ljudi preferiraju jasne strukture, pravila i propise kako bi smanjili neizvjesnost. Postoji tendencija prema rigidnom planiranju i formalnim procedurama, a inovacije i promjene često se doživljavaju kao prijetnje. Ova društva cijene sigurnost, stabilnost i konzistentnost. U poslovnom kontekstu to može značiti stroga pravila i hijerarhijske strukture te oprez pri donošenju odluka (Hofstede, 2011). Nasuprot tome, kulture s niskim izbjegavanjem nesigurnosti, kao što su Singapur, Danska i Švedska, imaju veću toleranciju prema neizvjesnosti i ambigvitetu. Ljudi su spremniji preuzeti rizike i prilagođavati se promjenama. U ovim društvima, inovacije su više prihvaćene, a pravila su fleksibilnija. U poslovnom okruženju, to može značiti otvorenost prema novim idejama i pristupima te manje formalne strukture i procedure (Hofstede, 2011). Razumijevanje ove dimenzije ključno je za međunarodne menadžere i timove kako bi se prilagodili različitim kulturnim pristupima prema riziku i promjenama. Na primjer, u visoko nesigurnim izbjegavajućim kulturama, detaljno planiranje i komunikacija mogu biti ključni za uspjeh projekata, dok u nisko nesigurnim izbjegavajućim kulturama, fleksibilnost i inovativnost mogu biti ključni faktori uspjeha.

Dugoročna vs. kratkoročna orijentacija peta je kulturna dimenzija koju je definirao Geert Hofstede, a odnosi se na način na koji društva pristupaju vremenskim horizontima u svom svakodnevnom životu, poslovanju i društvenim praksama. Društva s dugoročnom orijentacijom naglašavaju vrijednosti kao što su upornost, štedljivost i prilagodljivost promjenama. Ove kulture često cijene ulaganja u budućnost i naglasak stavljaju na održivi razvoj. Primjeri takvih kultura su Kina, Japan i Južna Koreja. U ovim društvima, organizacije i pojedinci teže planiranju za budućnost, a obrazovanje i razvoj vještina visoko su cijenjeni. Poslovne strategije često uključuju dugoročne ciljeve, a uspjeh se mjeri kroz dugoročna postignuća (Hofstede, 2011). Nasuprot tome, kulture s kratkoročnom orijentacijom fokusiraju se na brze rezultate i očuvanje tradicionalnih vrijednosti. U ovim društvima, postoji veći naglasak na sadašnjost i kratkoročne koristi. Primjeri takvih kultura uključuju Sjedinjene Američke Države, Australiju i Kanadu. U poslovnom kontekstu, organizacije i pojedinci teže brzim rezultatima i naglasak stavljaju na ostvarivanje kratkoročnih ciljeva. Potrošnja i brza reakcija na promjene su karakteristične za ove kulture (Hofstede, 2011). Razumijevanje ove dimenzije može pomoći menadžerima i liderima u međunarodnim tvrtkama da prilagode svoje strategije i pristupe upravljanju različitim tržištima. Na primjer, u dugoročno orijentiranim kulturama, strateško planiranje i ulaganje u ljudske resurse može biti ključ za uspjeh, dok u kratkoročno orijentiranim kulturama, fleksibilnost i sposobnost brzog odgovora na tržišne promjene može biti presudno.

Posljednja dimenzija koju je definirao Geert Hofstede je dimenzija popustljivost vs. restrikcija. Ova dimenzija odnosi se na stupanj do kojeg društva omogućavaju ili ograničavaju zadovoljavanje osnovnih ljudskih potreba i želja. Popustljiva društva omogućuju relativno slobodno zadovoljenje osnovnih i prirodnih ljudskih potreba vezanih uz uživanje u životu i zabavi. U ovim društvima, postoji veći stupanj slobode izražavanja osobnih emocija i želja. Primjeri popustljivih kultura uključuju zemlje poput Meksika, Švedske i Australije. U ovim kulturama, uživanje i zadovoljstvo često se vrednuju visoko, a naglasak je na osobnoj sreći i dobrobiti (Hofstede, 2011). Nasuprot tome, restriktivna društva ograničavaju zadovoljavanje osnovnih ljudskih potreba kroz stroge socijalne norme i regulacije. U ovim društvima, postoji niži stupanj slobode izražavanja osobnih emocija i želja, a važnost se pridaje društvenom poretku i disciplini. Primjeri restriktivnih kultura uključuju zemlje poput Rusije, Kine i Maroka. U ovim kulturama, uživanje i zadovoljstvo nisu prioriteti, a individualne potrebe često se podređuju društvenim pravilima i normama (Hofstede, 2011). Razumijevanje ove dimenzije može pomoći međunarodnim menadžerima i liderima da prilagode svoje pristupe

upravljanju ljudskim resursima i komunikaciji s različitim tržištima. Na primjer, u popustljivim društvima, strategije koje naglašavaju ravnotežu između posla i privatnog života te poticanje kreativnosti mogu biti učinkovitije. S druge strane, u restriktivnim društvima, važnost disciplina, poštivanje pravila i strukture može biti ključ za uspjeh.

Razumijevanje ovih dimenzija pomaže u analizi kako kulturne razlike utječu na percepciju i ponašanje pojedinaca unutar organizacija i u društvenim interakcijama, što je ključno za uspješnu interkulturalnu komunikaciju.

2.4.2. Visokokontekstualne vs niskokontekstualne kulture

Visokokontekstualne kulture, kao što su Japan i Kina, oslanjaju se na implicitnu komunikaciju gdje veliki dio poruke dolazi iz neverbalnih znakova, konteksta situacije i prethodnog zajedničkog iskustva. U ovim kulturama, komunikacija je suptilna, indirektna i često bogata simbolikom. Na primjer, u Japanu se velika pažnja posvećuje tonu glasa, gestama i facijalnim izrazima kako bi se interpretirale prave namjere govornika. Ovi suptilni signali često su ključni za potpuno razumijevanje poruke, a očekuje se da sudionici imaju dublje razumijevanje konteksta i međuljudskih odnosa. Komunikacija je često visoko formalizirana i strukturirana, a status i hijerarhija igraju važnu ulogu u interakcijama. Nasuprot tome, niskokontekstualne kulture, kao što su SAD i Njemačka, preferiraju eksplicitnu verbalnu komunikaciju. U ovim kulturama, informacije se izražavaju jasno, direktno i precizno kroz riječi. Manje se oslanja na neverbalne znakove i kontekst, a više na doslovni smisao izgovorenih riječi. Direktnost i točnost su cijenjene, a komunikacija je često manje formalna u usporedbi s visokokontekstualnim kulturama. Primjerice, u Njemačkoj, jasno i detaljno izražavanje misli i stavova smatra se ključnim za učinkovitu komunikaciju. Riječi su primarno sredstvo prijenosa poruka, a naglasak je na logičnom, sekvencijalnom i analitičkom izražavanju.

Razlike između visokokontekstualnih i niskokontekstualnih kultura imaju značajne implikacije na međukulturalnu komunikaciju. Na primjer, pripadnici visokokontekstualnih kultura mogu smatrati pripadnike niskokontekstualnih kultura previše direktnima ili čak grubima, dok obrnuto, pripadnici niskokontekstualnih kultura mogu smatrati pripadnike visokokontekstualnih kultura nejasnima ili previše suptilnima. Razumijevanje ovih razlika ključno je za uspješnu interakciju u globaliziranom svijetu, bilo da se radi o poslovnom okruženju, obrazovnom kontekstu ili svakodnevnom životu. (Hall, 1976; 1989).

2.4.3. Model kulturnih identiteta

Model kulturnih identiteta, kako su ga razvili Martin i Nakayama, istražuje kako se kulturni identiteti oblikuju i izražavaju kroz komunikaciju. Prema ovom modelu, komunikacija nije samo sredstvo prijenosa informacija, već i proces kroz koji pojedinci formiraju i interpretiraju svoje identitete. Ovaj model naglašava da su identiteti dinamični i da se razvijaju kroz interakcije s drugima i s okolinom.

Martin i Nakayama prepoznaju nekoliko ključnih dimenzija identiteta, uključujući:

Etnički identitet: Odnosi se na osjećaj pripadnosti određenoj etničkoj grupi. Ovo može uključivati zajedničku povijest, jezik, tradicije i običaje.

Nacionalni identitet: Povezan je s osjećajem pripadnosti određenoj naciji ili državi. Ovaj identitet često uključuje patriotizam i nacionalnu ponos.

Rasni identitet: Odnosi se na identifikaciju s određenom rasnom skupinom. To može biti povezano s fizičkim karakteristikama, kao i s društvenim i povijesnim iskustvima.

Jedan od ključnih aspekata modela Martina i Nakayame je naglasak na dinamičnosti identiteta. Kulturni identiteti nisu fiksni, oni se neprestano mijenjaju i prilagođavaju kroz interakciju s drugima. Na primjer, osoba može imati različite aspekte svog identiteta koji postaju istaknuti u različitim situacijama. Ovaj proces oblikovanja identiteta također je pod utjecajem društvenih, političkih i ekonomskih faktora.

Različiti kulturni identiteti utječu na načine na koje ljudi komuniciraju unutar i između kultura. Na primjer, etnički identitet može utjecati na izbor jezika i stil komunikacije, dok nacionalni identitet može oblikovati stavove prema drugim nacijama i njihovim kulturnim praksama. Razumijevanje ovih razlika ključno je za učinkovitu međukulturalnu komunikaciju, jer pomaže u interpretaciji poruka i izbjegavanju nesporazuma.

Martin i Nakayama (2010) ističu da je važno biti svjestan vlastitih kulturnih identiteta i razumjeti kako oni utječu na komunikaciju. Ovo znanje može pomoći u razvoju boljih komunikacijskih vještina i u stvaranju boljeg međukulturnog razumijevanja.

2.4.4. Model prilagodne kulture

Kimov model prilagodbe kulture detaljno objašnjava proces kroz koji prolaze pojedinci prilikom prilagodbe na novu kulturu. Prema Y. Y. Kimu, proces prilagodbe može se podijeliti u tri faze: stres, prilagodbu i rast.

Faza stresa početna je faza obilježena osjećajem frustracije, nesigurnosti i stresa koji proizlaze iz nepoznavanja nove kulture i njenih običaja. Pojedinci se suočavaju s kulturnim šokom, gdje se susreću s razlikama koje mogu izazvati osjećaj izgubljenosti i nesigurnosti. Kultura u koju dolaze može imati različite norme, vrijednosti i načine ponašanja, što stvara izazove za njihovu prilagodbu. Faza prilagodbe je faza u kojoj pojedinci počinju razumijevati i prihvaćati nove kulturne norme i načine komunikacije. Počinju se prilagođavati novom okruženju, uče jezik, običaje i ponašanja koja su prihvaćena u novoj kulturi. Ova faza uključuje proces učenja i prilagođavanja gdje se pojedinci postepeno osjećaju sve sigurnije i ugodnije u novom kulturnom kontekstu. Faza rasta je završna faza, faza prilagodbe obilježena integracijom u novu kulturu, razvojem novih vještina i postizanjem dubljeg razumijevanja i poštovanja prema novoj kulturi. Pojedinci se ne samo prilagođavaju, već i rastu kroz proces prilagodbe, razvijaju interkulturalne kompetencije i sposobnosti koje im omogućuju uspješnu komunikaciju i interakciju unutar nove kulture.

Razumijevanje Kimovog modela prilagodbe kulture omogućuje dublji uvid u mehanizme adaptacije pojedinaca na stranu kulturu, kao i učinke kulturnih razlika na međukulturalnu komunikaciju. Ovaj model pomaže identificirati potencijalne prepreke i izazove s kojima se pojedinci mogu suočiti tijekom prilagodbe te pruža smjernice za olakšavanje tog procesa, pomaže u prepoznavanju emocionalnih i psiholoških aspekata prilagodbe, kao i u razvoju strategija za podršku pojedincima koji prolaze kroz ovaj proces. Kimov model prilagodbe kulture pruža sveobuhvatan okvir za razumijevanje dinamičkog procesa prilagodbe na novu kulturu. Prepoznavanjem faza stresa, prilagodbe i rasta, ovaj model omogućuje bolje razumijevanje iskustava pojedinaca u međukulturalnim kontekstima te pruža korisne smjernice za podršku i olakšavanje tog procesa (Kim, Y. Y. 2001).

3. STAVOVI LOKALNOG STANOVNIŠTVA PREMA STRANIM RADNICIMA

Da bi stani radnici bili prihvaćeni u društvo nije dovoljno da im država omogući boravak. Ono što je važnije je da ih lokalno stanovništvo prihvati. Sam stav lokalnog stanovništva može ovisiti o više razloga: o obrazovanju, o stereotipima ili pak o slici koju u javnost daju mediji.

3.1. Pojam i važnost stavova

Stavovi su ključan koncept u sociologiji koji pomaže razumjeti kako pojedinci percipiraju, interpretiraju i reagiraju na različite aspekte svog društvenog okruženja. Stavovi se definiraju kao relativno trajni sustavi pozitivnih ili negativnih ocjena, emocionalnih osjećaja i sklonosti prema specifičnim osobama, grupama, događajima ili objektima (Eagly i Chaiken, 1993). Oni igraju vitalnu ulogu u oblikovanju ponašanja i društvenih interakcija te utječu na socijalne norme i vrijednosti unutar zajednice.

Stavovi su ključni u sociologiji jer pomažu predvidjeti ponašanje, oblikuju se kroz socijalizaciju, utječu na interpersonalnu komunikaciju, omogućuju društvene promjene i igraju važnu ulogu u formiranju identiteta pojedinca. Stavovi često predviđaju kako će se pojedinci ponašati u određenim situacijama; primjerice, pozitivan stav prema reciklaži može povećati vjerojatnost sudjelovanja u ekološkim aktivnostima. Formiraju se kroz proces socijalizacije, gdje pojedinci uče norme i vrijednosti svoje kulture, uz ključne uloge obitelji, škole, vršnjaka i medija. Stavovi utječu i na način komunikacije pa pozitivan stav prema određenoj skupini ljudi može olakšati međukulturalnu komunikaciju i smanjiti predrasude. Razumijevanje stavova može potaknuti društvene promjene, kao što su kampanje za rodnu ravnopravnost ili prava manjina koje dovode do značajnih promjena u društvenim normama i zakonodavstvu. Stavovi su također povezani s identitetom pojedinca, pomažući definirati tko smo i kako se identificiramo s različitim društvenim grupama. Sociolozi koriste metode poput anketa, intervjua i promatranja kako bi proučili stavove i njihove promjene unutar populacije. Ovo razumijevanje omogućuje bolje predviđanje društvenih trendova, razvoj učinkovitijih politika i intervencija te unapređenje međuljudskih odnosa i kohezije unutar zajednica.

3.2. Utjecaj kulturnih razlika na percepciju stranih radnika

Kulturne razlike igraju ključnu ulogu u oblikovanju percepcije stranih radnika u lokalnoj zajednici. Te razlike mogu utjecati na način na koji domaće stanovništvo doživljava strane radnike, kako se formiraju stereotipi i predrasude te kako se razvijaju međuljudski odnosi. Percepcija stranih radnika često ovisi o nekoliko čimbenika, uključujući kulturne vrijednosti, norme, komunikacijske stilove i društvene prakse. Kulturne dimenzije koje je identificirao Geert Hofstede, poput individualizma nasuprot kolektivismu, distance moći, maskuliniteta nasuprot feminitetu, izbjegavanja nesigurnosti, dugoročne nasuprot kratkoročnoj orijentaciji te popustljivosti nasuprot restrikciji, pružaju okvir za razumijevanje kako različite kulture percipiraju radne i društvene interakcije (Hofstede, 2001). Na primjer, u kulturama s visokom distancom moći, strani radnici iz zemalja s nižom distancom moći mogu se suočiti s izazovima u prilagođavanju hijerarhijskim strukturama.

Edward T. Hallov koncept visokokontekstualnih i niskokontekstualnih kultura također pomaže u objašnjavanju razlika u percepciji. Kulture visokog konteksta, koje se oslanjaju na implicitnu komunikaciju i neverbalne znakove, mogu imati poteškoća u interakciji s kulturama niskog konteksta, gdje je komunikacija izravna i eksplicitna (Hall, 1976; 1989). Ove razlike mogu dovesti do nesporazuma i negativnih percepcija ako nisu pravilno upravljane. Dodatno, Kimov model prilagodbe kulture ističe proces kroz koji strani radnici prolaze pri prilagodbi novoj kulturi, uključujući faze stresa, prilagodbe i rasta. Razumijevanje ovih faza može pomoći lokalnom stanovništvu da bolje podrži strane radnike u njihovom integracijskom procesu (Kim, 2001).

Percepcije stranih radnika također su oblikovane društvenim i ekonomskim čimbenicima. Lokalne zajednice koje imaju pozitivna iskustva s međunarodnim radnicima često razvijaju otvorenije i prihvatljivije stavove. Nasuprot tome, ekonomska nesigurnost i strah od gubitka radnih mjesta mogu povećati negativne stavove prema strancima. Razumijevanje utjecaja kulturnih razlika na percepciju stranih radnika ključno je za promicanje međukulturalnog razumijevanja i integracije. Edukacija o kulturnim raznolikostima, aktivna promidžba pozitivnih interakcija i razvoj inkluzivnih politika mogu smanjiti predrasude i olakšati integraciju stranih radnika u lokalne zajednice.

3.3. Pregled dosadašnjih istraživanja stavova lokalnog stanovništva prema stranim radnicima

Dosadašnja istraživanja o stavovima lokalnog stanovništva prema stranim radnicima pokazuju raznolike rezultate, ovisno o specifičnostima istraživanih regija i metoda korištenih u istraživanju.

Pozitivni stavovi prema stranim radnicima često su povezani s njihovim ekonomskim doprinosom lokalnim zajednicama. Strani radnici popunjavaju nedostatak radne snage u sektorima gdje domaća radna snaga nije dovoljna ili zainteresirana, što pomaže u održavanju produktivnosti i ekonomskog rasta. Njihov doprinos lokalnom gospodarstvu vidljiv je kroz plaćanje poreza, potrošnju u lokalnim trgovinama i uslugama te otvaranje novih poslovnih prilika. Pored ekonomskih koristi, strani radnici često donose i kulturnu raznolikost koja obogaćuje društveni život zajednice, potiče kreativnost i međukulturno razumijevanje (Sirkeci et al., 2012). Posebno su izraženi pozitivni stavovi u zajednicama koje su već duže vrijeme izložene imigraciji. Takve zajednice obično razvijaju efikasne mehanizme za integraciju stranih radnika, uključujući pristup obrazovanju, zdravstvenim uslugama i tržištu rada. U takvim sredinama, strani radnici često se bolje integriraju i postaju vitalni dio društvene i ekonomske strukture. Borjas (2003) ističe da su ove zajednice sposobne lakše prilagoditi svoje institucije i prakse kako bi podržale dolazak novih radnika, što rezultira pozitivnijim percepcijama imigracije. Ovi nalazi sugeriraju da su ekonomski i socijalni faktori ključni u oblikovanju pozitivnih stavova prema stranim radnicima, naglašavajući važnost integracijskih politika i praksi koje podržavaju harmoničan suživot i ekonomski prosperitet.

Negativni stavovi prema stranim radnicima često proizlaze iz ekonomskih i socijalnih strahova. Ljudi se boje gubitka posla i smanjenja plaća zbog konkurencije na tržištu rada. Osim toga, postoji zabrinutost da će stranci preopteretiti javne usluge i infrastrukturu, poput zdravstvenog sustava i škola (Dustmann et al., 2005). Kulturne razlike i percepcija prijetnje lokalnom identitetu također mogu potaknuti negativne stavove. Ovi strahovi su osobito izraženi u manje urbaniziranim područjima, gdje je manja izloženost različitim kulturama (Esses et al., 2001). U manje urbaniziranim područjima, gdje su stanovnici manje izloženi različitim kulturama, negativni stavovi prema stranim radnicima često su izraženiji. U ovim sredinama, strah od nepoznatog može dodatno pojačati osjećaj nesigurnosti i otpora prema dolasku stranaca. Percepcija prijetnje lokalnom identitetu i tradiciji može dovesti do negativnih stavova jer se stranci doživljavaju kao destabilizirajući faktor koji može narušiti

društvenu koheziju i kulturni kontinuitet zajednice (Esses et al., 2001). Uz to, negativni stavovi mogu biti potaknuti medijskim prikazima i političkom retorikom koja često senzacionalizira imigracijske teme, pridonoseći strahu i nepovjerenju prema stranim radnicima. Takvi prikazi često ističu negativne aspekte imigracije, poput kriminala ili socijalnih problema, ignorirajući pozitivne doprinose koje imigranti donose društvu (Dustmann et al., 2005). Razumijevanje ovih faktora ključno je za razvoj politika koje mogu smanjiti tenzije i potaknuti pozitivnije percepcije stranih radnika.

Demografski čimbenici imaju značajnu ulogu u oblikovanju stavova prema stranim radnicima. Istraživanja pokazuju da mlađe generacije, osobe s višim stupnjem obrazovanja i oni koji su imali prethodne pozitivne kontakte sa strancima, češće imaju pozitivne stavove prema imigrantima (Hainmueller & Hiscox, 2007). Mlađe generacije obično su otvorenije prema različitostima zbog veće izloženosti globalizaciji i interkulturalnim iskustvima. Osobe s višim stupnjem obrazovanja sklonije su razumijevanju i prihvaćanju kulturnih razlika. Pozitivni kontakti sa strancima također smanjuju predrasude i povećavaju toleranciju, što vodi prema pozitivnijim stavovima.

Osim toga, geografski faktori igraju ulogu, jer urbane sredine s većom raznolikošću često potiču pozitivnije stavove prema stranim radnicima. Na primjer, ljudi koji žive u multikulturalnim zajednicama imaju više prilika za interakciju sa strancima, što može smanjiti strah i predrasude. Sociokulturni kontekst također utječe na stavove jer društva s višim stupnjem socijalne kohezije i inkluzivnim politikama obično imaju pozitivnije stavove prema imigrantima.

Integracijske politike i edukativni programi koji promiču interkulturalno razumijevanje mogu dodatno olakšati prihvaćanje stranih radnika u lokalnoj zajednici.

Politički i medijski utjecaj također su ključni čimbenici u oblikovanju percepcija prema stranim radnicima. Način na koji se imigracija prikazuje u medijima i političkim diskursima može značajno utjecati na javno mišljenje. Kada političari koriste retoriku koja imigrante prikazuje kao prijetnju sigurnosti, ekonomiji ili kulturnom identitetu to može pojačati negativne stavove i strahove među lokalnim stanovništvom (McLaren, 2003).

Mediji također igraju važnu ulogu u oblikovanju percepcije imigranata. Senzacionalistički prikazi, stereotipi i negativne vijesti o strancima mogu pojačati predrasude i nepovjerenje prema imigrantima. Nasuprot tome, mediji koji naglašavaju pozitivne priče o doprinosu

imigranata društvu i ekonomiji mogu promicati pozitivnije stavove. Uloga medija nije samo u izvještavanju, već i u oblikovanju javne rasprave i percepcije, što može imati dugoročne posljedice na politiku integracije i socijalnu koheziju (Esses et al., 2013).

Politički diskurs može dodatno polarizirati stavove. Primjerice, političke stranke koje se zalažu za stroge imigracijske politike često koriste jezik koji potiče strah i nepovjerenje prema imigrantima, dok progresivnije stranke promoviraju inkluzivnost i pozitivne aspekte imigracije. Ovaj dinamičan odnos između politike, medija i javnog mišljenja pokazuje koliko je važno promicati odgovorno izvještavanje i inkluzivni politički diskurs kako bi se podržala integracija i pozitivna percepcija stranih radnika.

Prema 10. Europskom društvenom istraživanju (European Social Survey 2002-2022), Hrvati stariji od 60 godina u većoj mjeri protive se doseljavanju stranih radnika, a mlađi od 40 otvoreniji su prema doseljavanju stranih državljana druge rase, kulture i vjere. Općenito, Hrvati imaju blago više pozitivne stavove prema inozemnim radnicima, nego negativne i relativno su otvoreni prema njihovom doseljavanju. Rezultati navedenog istraživanja navedeni su u Prijedlogu strategije demografske revitalizacije Republike Hrvatske. Oko 60% Hrvata dopustilo bi doseljavanje stranih državljana drugačije etničke ili rasne pripadnosti. Trećina stanovnika Hrvatske smatra da je dolazak useljenika loš za gospodarstvo, a manje od 40% da je dobar. Nešto manje od 30% Hrvata izjasnilo se da dolazak stranih radnika ugrožava kulturni život, dok nešto manje od 40% smatra da ga obogaćuje, a slični rezultati dobiveni su i na pitanju o tome čini li doseljavanje stranaca Hrvatsku boljim mjestom za život (Faktograf, 2024).

4. RAZLOZI ZA PRIHVAĆANJE ILI NEPRIHVAĆANJE STRANIH RADNIKA

Razlozi za prihvaćanje stranih radnika često uključuju potrebu za popunjavanjem radne snage u sektorima gdje postoji manjak domaćih radnika, kao što su građevinarstvo, poljoprivreda i uslužne djelatnosti. Ekonomija koja ovisi o stranim radnicima može pokazivati veću produktivnost i konkurentnost na globalnom tržištu. Osim toga, kulturna raznolikost koju strani radnici donose može obogatiti lokalnu zajednicu, poticati inovacije i širiti kulturne horizonte.

S druge strane, razlozi za neprihvaćanje mogu biti ukorijenjeni u strahu od gubitka radnih mjesta za domaće stanovništvo, povećane konkurencije za resurse i usluge te moguće smanjenje plaća. Postoji i zabrinutost oko integracije i prilagodbe stranih radnika lokalnoj kulturi, što može dovesti do socijalnih napetosti i osjećaja nesigurnosti. Predrasude i stereotipi prema strancima također mogu značajno utjecati na stavove lokalnog stanovništva.

4.1. Ekonomski faktori

Ekonomski faktori značajno utječu na stavove prema stranim radnicima. Prihvaćanje stranih radnika može biti motivirano potrebom za radnom snagom u sektorima s manjkom domaćih radnika. Ovi radnici često preuzimaju poslove koje domaći radnici izbjegavaju, čime doprinose ukupnoj ekonomskoj produktivnosti. Strani radnici također donose specifične vještine i iskustva koja mogu unaprijediti konkurentnost gospodarstva (Hall, 1976; Hofstede, 2011).

Međutim, postoje i ekonomski razlozi za neprihvaćanje stranih radnika, uključujući strah od smanjenja plaća zbog povećane konkurencije na tržištu rada. Zabrinutost se javlja i zbog mogućnosti opterećenja javnih usluga i resursa, poput zdravstvene skrbi, obrazovanja i socijalnih beneficija. Neki smatraju da priljev stranih radnika može povećati stopu nezaposlenosti među domaćim stanovništvom, osobito tijekom ekonomskih recesija (Martin i Nakayama, 2010; Kim, 2001).

Prema istraživanju provedenom u Hrvatskoj, stavovi lokalnog stanovništva prema imigraciji su umjereni, što sugerira da ekonomski faktori igraju značajnu ulogu u oblikovanju percepcija o stranim radnicima (Faktograf, 2024; European Social Survey, n.d.).

4.2. Socijalni i kulturni faktori

Socijalni i kulturni faktori igraju ključnu ulogu u oblikovanju stavova prema stranim radnicima. Socijalni faktori uključuju osjećaj zajedništva i društvenu koheziju, dok kulturni faktori obuhvaćaju norme, vrijednosti i običaje koji se dijele unutar zajednice. Lokalno stanovništvo može imati pozitivne stavove prema stranim radnicima ako ih percipira kao doprinositelje društvenom životu i kulturnoj raznolikosti. Primjerice, integracija stranih radnika može obogatiti kulturnu scenu kroz uvođenje novih festivala, kuhinja i običaja, čime se povećava kulturna raznolikost i tolerancija (Berry, 1997; Gudykunst i Kim, 2003).

Međutim, kulturne razlike također mogu izazvati nesporazume i predrasude, što otežava prihvaćanje stranih radnika. Strah od gubitka kulturnog identiteta i percepcija prijetnje tradicionalnim vrijednostima često doprinose negativnim stavovima prema imigrantima. Prema istraživanju, stavovi lokalnog stanovništva prema imigraciji variraju, ovisno o socijalnim interakcijama i stupnju poznavanja drugih kultura (Faktograf, 2024; European Social Survey, n.d.).

4.3. Utjecaj medija i društvenih mreža

Putem medija i društvenih mreža često se šire negativni stavovi pojedinaca o stranim radnicima, što utječe na percepciju lokalnog stanovništva prema istima. Početkom nove 2024. godine na mnogim društvenim mrežama Hrvati su ismijavali strane radnike koji su novu godinu dočekali na Trgu bana Jelačića u Zagrebu. Strani radnici česta su meta dezinformatora. Godine 2020. European Policy Centre objavio je istraživanje o dezinformacijama i migracija te su identificirane 3 najčešće dezinformacije: da stranci predstavljaju zdravstvenu prijetnju i prijetnju fizičkoj sigurnosti, da predstavljaju ekonomsku prijetnju i prijetnju identitetu. (Faktograf, 2024).

5. IZAZOVI I PREPREKE U INTEGRACIJI STRANIH RADNIKA

Integracija stranih radnika predstavlja kompleksan proces obilježen različitim izazovima. Jezične barijere, kao jedan od glavnih faktora, često otežavaju komunikaciju na radnom mjestu i u svakodnevnom životu. Kulturološke razlike u radnoj etici i poslovnoj praksi mogu dovesti do nesporazuma među kolegama. Administrativne prepreke, poput dugotrajnih procedura dobivanja radnih i boravišnih dozvola, dodatno kompliciraju proces integracije. Diskriminacija na radnom mjestu također predstavlja ozbiljan problem koji može utjecati na dobrobit stranih radnika. Prilagodba na novu radnu sredinu, uključujući društveno okruženje i klimatske uvjete, također može biti izazovna. Nedostatak podrške i specifičnih integracijskih programa dodatno otežava osjećaj pripadnosti stranih radnika lokalnoj zajednici (Smith, 2019).

5.1. Jezične barijere

Jezik se sastoji od zvuka, riječi i gramatike te predstavlja sredstvo za izražavanje osjećaja, prenošenje važnih poruka i znanja, a međusobna komunikacija predstavlja esencijalni dio naših poslovnih i privatnih života. Komunikacija postaje otežana kad postoji jezična barijera, što je čest problem koji otežava integraciju stranih radnika. Komunikacija predstavlja važno sredstvo u postizanju ugodnog i sigurnog radnog okruženja. Jezična barijera nemogućnost je razumijevanja i komunikacije s drugima na određenom jeziku i često negativno utječe na produktivnost stranih radnika jer češće dovodi do nesporazuma i krivo shvaćenih uputa kako od strane poslodavca, tako i od strane drugih radnika. (Salleh et al., 2021).

5.2. Kulturne razlike i stereotipi

Kulturne razlike i stereotipi igraju značajnu ulogu u integraciji stranih radnika, često predstavljajući izazove koji mogu utjecati na njihovu dobrobit i produktivnost. Razlike u radnoj etici, poslovnoj praksi i percepciji uloga unutar organizacije mogu dovesti do nesporazuma i sukoba među kolegama. Na primjer, pojedinci iz različitih kulturnih konteksta

moгу imati različite preferencije za stilove vođenja ili donošenje odluka, što može stvoriti tenzije unutar timova (Hofstede, 1980).

Osim toga, stereotipi koji se temelje na nacionalnosti ili etničkom podrijetlu mogu dovesti do predrasuda i diskriminacije na radnom mjestu. To može značajno utjecati na samopouzdanje i motivaciju stranih radnika, otežavajući njihovu integraciju u timsku dinamiku i organizacijsku kulturu (Smith & Jones, 2019). Potrebno je osvještavanje i obrazovanje kako bi se prevladali stereotipi i promicala kulturološka osjetljivost među zaposlenicima i menadžmentom (Smith & Jones, 2019).

5.3. Pravni i administrativni izazovi

Pravni i administrativni izazovi predstavljaju značajan faktor koji otežava integraciju stranih radnika. Dugotrajni procesi dobivanja radnih i boravišnih dozvola često su složeni i administrativno zahtjevni. Ovi procesi mogu biti frustrirajući za strane radnike i zahtijevaju pažljivo upravljanje kako bi se osigurala uspješna integracija (Brown, 2020).

Dodatno, različiti pravni zahtjevi u vezi sa zapošljavanjem stranih radnika, uključujući radne uvjete, plaće i prava na rad, mogu stvarati pravnu nesigurnost i dodatno otežavati situaciju. Pored toga, pravni propisi u vezi s poreznim obvezama, zdravstvenim osiguranjem i socijalnim davanjima mogu biti različiti i zahtijevati dodatnu administrativnu podršku i savjetovanje. Sve ovo može utjecati na ekonomsku stabilnost stranih radnika i njihovu integraciju u lokalnu zajednicu, stoga je važno uspostaviti jasne smjernice i procedure te pružiti podršku stranim radnicima kako bi se olakšala njihova integracija i smanjili administrativni tereti (Grey, 2018).

5.4. Socijalna integracija i mreže podrške

Socijalna integracija stranih radnika često je ključni faktor za njihovu uspješnu adaptaciju i dobrobit. Nedostatak podrške i integracijskih programa može značajno otežati proces prilagodbe stranih radnika lokalnoj zajednici. Socijalne mreže podrške igraju ključnu ulogu u olakšavanju integracije, pružajući stranim radnicima emocionalnu podršku, informacije i

praktičnu pomoć. Važno je osigurati pristup socijalnim uslugama kao što su obrazovanje, zdravstvena skrb i kulturne aktivnosti, kako bi se stranim radnicima omogućilo da se osjećaju uključenima i podržanima. Osim toga, inicijative koje promiču međukulturnu osjetljivost i razumijevanje mogu pomoći u prevladavanju kulturnih barijera i promicanju integracije. Također, podrška lokalnih zajednica i organizacija civilnog društva ključna je za stvaranje inkluzivnog okruženja koje potiče raznolikost i poštivanje ljudskih prava. Kroz ove mjere može se poboljšati socijalna integracija stranih radnika i stvoriti sredina u kojoj svaki pojedinac može dati svoj doprinos (Brown, 2020).

6. SPREMNOST LOKALNOG STANOVNIŠTVA ZA MEĐUNARODNU SURADNJU

Pripremljenost lokalnog stanovništva za međunarodnu suradnju može značajno utjecati na uspješnost integracije stranih radnika. Razumijevanje i prihvaćanje različitosti ključni su aspekti u stvaranju inkluzivnog radnog okruženja. Negativni stavovi lokalnog stanovništva prema migrantima i stranim radnicima mogu rezultirati predrasudama, diskriminacijom i otežanim procesom integracije, stoga je važno provoditi edukativne kampanje i aktivnosti koje promiču međukulturnu osjetljivost i razumijevanje među lokalnim stanovništvom. Također, podrška lokalnih vlasti i institucija, kao i aktivno uključivanje lokalne zajednice u proces integracije, mogu stvoriti poticajno okruženje za suradnju i razmjenu ideja. Kroz ove napore može se unaprijediti pripremljenost lokalnog stanovništva za međunarodnu suradnju, čime se stvaraju osnove za uspješnu integraciju i održivi razvoj zajednice.

6.1. Mjerenje spremnosti za prihvaćanje različitosti

Mjerenje spremnosti lokalnog stanovništva za prihvaćanje različitosti može biti ključno za razumijevanje i poboljšanje integracije stranih radnika. Postoje različiti pristupi i metode kojima se može ocijeniti spremnost zajednice za prihvaćanje različitosti. Jedan od pristupa je korištenje upitnika koji procjenjuje stavove i percepcije lokalnog stanovništva prema migraciji i stranim radnicima. Ovaj pristup omogućuje prikupljanje kvantitativnih podataka o stavovima, predrasudama i percepcijama koje lokalno stanovništvo ima prema stranim radnicima (Jones & Smith, 2020).

Drugi pristup uključuje kvalitativna istraživanja koja se fokusiraju na dublje razumijevanje konteksta i dinamike lokalne zajednice. Ova istraživanja mogu uključivati fokus grupe i intervjue s lokalnim stanovništvom, čime se dobiva detaljniji uvid u njihove stavove, iskustva i percepcije u vezi s migracijom. Osim toga, analiza medijskog diskursa također može pružiti uvid u način na koji su teme migracija i stranih radnika predstavljene u javnosti, što može utjecati na stavove i prihvaćanje različitosti u lokalnoj zajednici (Green, 2021).

Važno je provesti ova istraživanja s ciljem identificiranja ključnih područja za intervenciju i razvoj programa koji će podržati integraciju stranih radnika. Edukativne kampanje i programi koji promiču međukulturnu osjetljivost mogu biti korisni u promicanju prihvaćanja različitosti i stvaranju inkluzivne radne i lokalne zajednice.

6.2. Uloga edukacije i senzibilizacije

Uloga edukacije i senzibilizacije ključna je za pripremu lokalnog stanovništva za prihvaćanje različitosti i uspješnu integraciju stranih radnika. Edukativne inicijative mogu uključivati različite strategije kako bi se promicale međukulturne kompetencije i osvještavanje o važnosti inkluzije.

Jedna od ključnih uloga edukacije je informiranje lokalnog stanovništva o ekonomskim i kulturnim doprinosima koje strani radnici donose u zajednicu (Smith, 2019). Ovaj pristup može pomoći u promicanju pozitivnih percepcija i smanjenju predrasuda koje se temelje na nepoznavanju.

Senzibilizacija se može provoditi putem radionica, treninga ili kampanja koji potiču razumijevanje različitih kultura, jezika i običaja. Aktivnosti poput simulacija kulturnih razlika ili interaktivnih radionica mogu pomoći lokalnom stanovništvu da bolje razumije izazove s kojima se strani radnici suočavaju i da razvije empatiju prema njihovoj situaciji (Green, 2021).

Važno je također educirati i osposobiti lokalne vlasti, institucije i poslodavce o specifičnim potrebama i pravima stranih radnika kako bi se osiguralo poštovanje njihovih prava i bolja podrška njihovoj integraciji (Brown, 2020). Ove inicijative mogu pomoći u stvaranju inkluzivnog okruženja koje cijeni različitost i promiče socijalnu pravdu. Kroz sve ove aktivnosti, edukacija i senzibilizacija igraju ključnu ulogu u pripremi lokalne zajednice za prihvaćanje različitosti i podršku uspješnoj integraciji stranih radnika.

7. ISTRAŽIVANJE

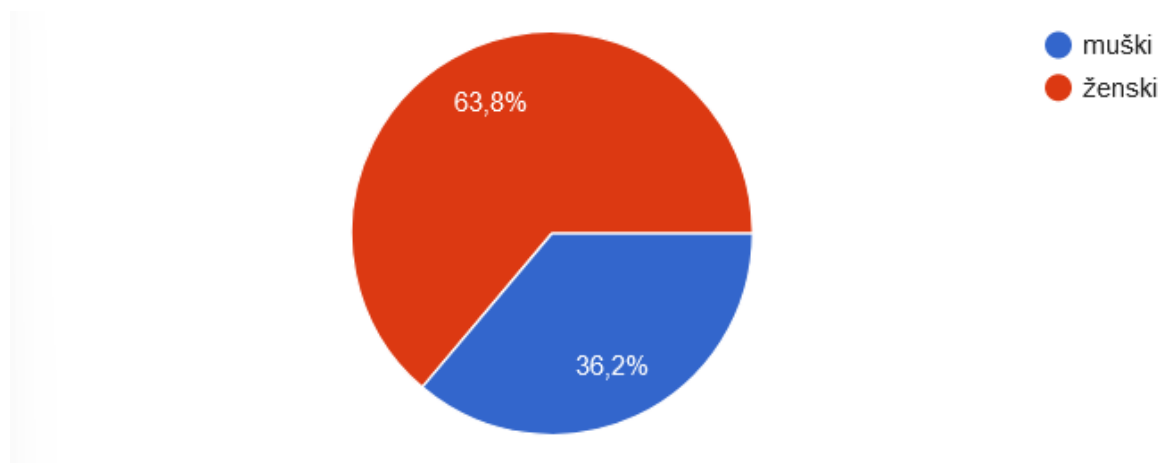
Sedmo poglavlje odnosi se na istraživački dio rada, odnosno analizu podataka dobivenih iz provedenog istraživanja. U ovom dijelu rada pojasniti će se ciljevi rada, hipoteze, način na koji je provedeno istraživanje, koja su bila ograničenja te sami rezultati istraživanja.

7.1. Metodologija istraživanja

Istraživanje koje je rađeno vezano je uz temu Interkulturalne komunikacije na primjeru stranih radnika u gradu Ivancu provedeno je kroz prikupljanje primarnih podataka putem ankete. Anketa je bila anonimna, a dobiveni rezultati korišteni su u svrhu izrade ovog diplomskog rada. Anketa je izrađena putem alata Google obrazaca te je bila postavljena u razne grupe na društvenim mrežama. Istraživanje je provedeno u vremenu od 20. travnja do 1. lipnja 2024. godine na području grada Ivanca i okolice, a prikupljeno je 105 odgovora. Anketa je sadržavala 20 pitanja postavljenih s ciljem dokazivanja ili odbacivanja hipoteza. Sekundarni podaci koji su korišteni u teorijskog obradi prikupljeni su iz različitih izvora poput knjiga i znanstvenih članaka.

7.2. Analiza ankete

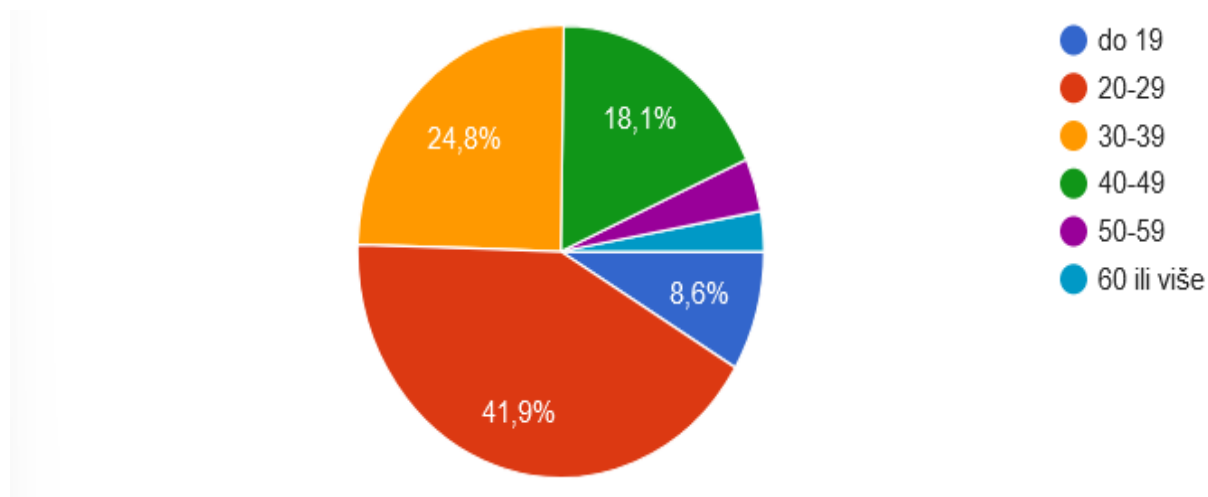
Slika 1 prikazuje grafikon s rezultatima pitanja koje se odnosilo na spol ispitanika. Od ukupno 105 ispitanika koji su ispunili anketu 67 je bilo žena što čini 63.8 % i 38 muškaraca što čini 36.2 %. Vidljivo je da prevladavaju ispitanici ženskog spola.



Slika 1. Spol ispitanika

IZVOR: Vlastita izrada

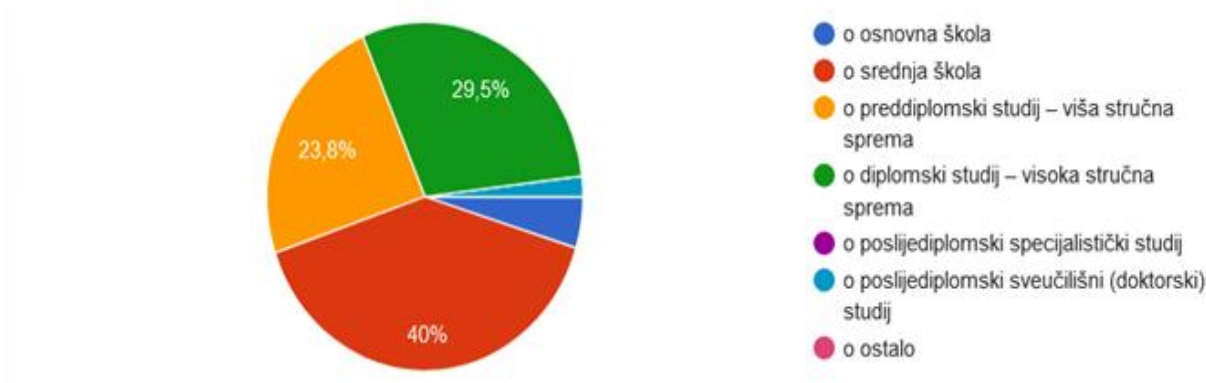
Slika 2 prikazuje raspodjelu ispitanika prema dobi. Vidljivo je da najveći dio ispitanika čine osobe mlađe životne dobi i to najviše 20-29 godina što čini 41.9% ukupno ispitanih. Sljedeća po broju ispitanika je skupina 30-39 godina s ukupnih 24.8%, zatim skupina 40-49 godina sa 18.1%, skupina do 19 godina sa 8.6%, skupina 50-59 sa 3.8%, najmanji broj ispitanika nalazi se u dobnoj skupini 60 ili više. Ovakav rezultat je očekivan s obzirom da je anketa provedena online na društvenim mrežama, kojima se najviše koriste mlađe populacije.



Slika 2. Dob ispitanika

IZVOR: Vlastita izrada

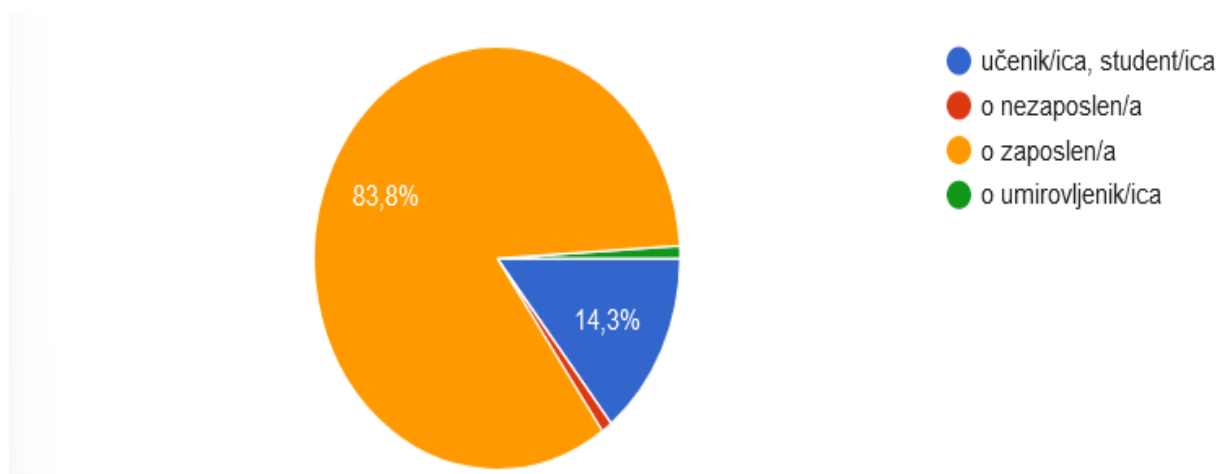
Slika 3 prikazuje grafikon razine obrazovanja ispitanika na kojem je vidljivo da najviše ispitanika, čak 40% ima srednju stručnu spremu, zatim slijedi visoka stručna sprema sa 29.5%, viša stručna sprema sa 23.8% te završena osnovna škola sa 4.8%, a najmanji dio ispitanika imaju osobe sa završenim doktorskim studijem, ukupno 1.9%.



Slika 3. Razina obrazovanja ispitanika

IZVOR: Vlastita izrada

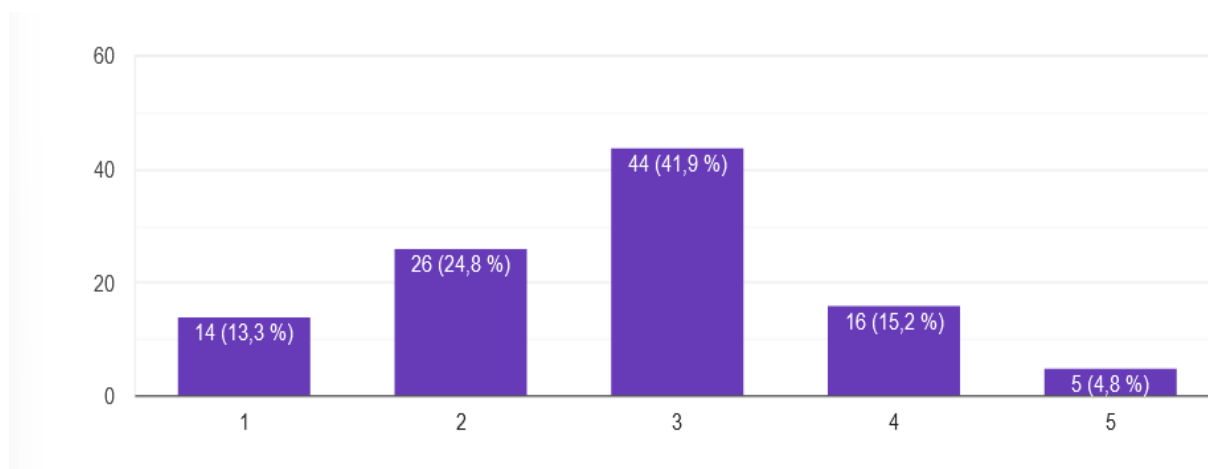
Slika 4 prikazuje raspodjelu ispitanika prema radnom statusu. Velika većina ispitanika je zaposlena, čak 83.8 %, slijede učenici i studenti sa 14.3%, te naposljetku imamo 1% nezaposlenih i 1% umirovljenih.



Slika 4. Radni status ispitanika

IZVOR: Vlastita izrada

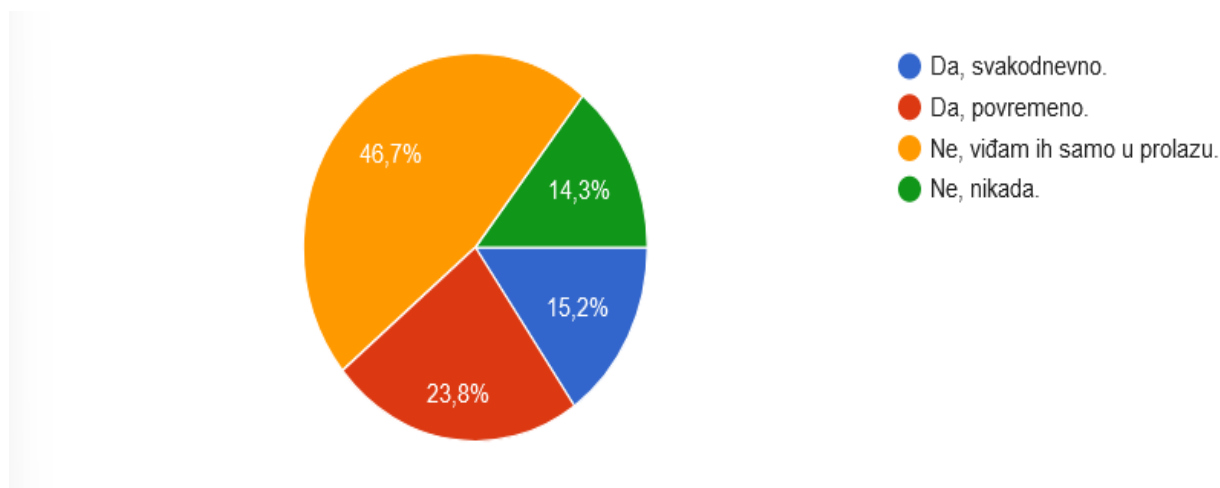
Slika 5. Prikazuje grafikon o općenitom mišljenju ispitanika o dolasku stranih radnika na područje grada Ivanca. Većina ispitanika, 41,9%, ima neutralan stav o dolasku stranih radnika. Sljedeća po redu je skupina koja čini 24,8% i ima negativan stav, dok 13,3% ispitanih ima izrazito negativan stav. Pozitivan stav iskazuje 15,2 % ispitanih, a izrazito pozitivan ukupno 4,8% ispitanika.



Slika 5. Općenito mišljenje ispitanika o dolasku stranih radnika

IZVOR: Vlastita izrada

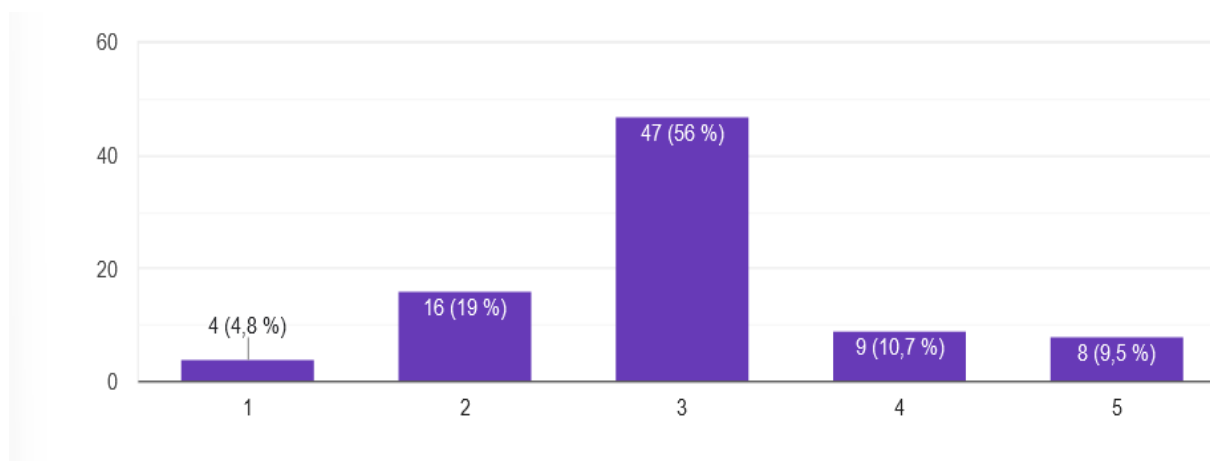
Slika 6 prikazuje grafikon o doticaju ispitanika sa stranim radnicima. Gotovo polovica ispitanika, 46,7%, viđa strane radnike samo u prolazu. 23,8% ispitanika ostvaruje povremeni doticaj sa stranim radnicima, zatim 15,2% je u doticaju sa stranim radnicima svakodnevno, dok 14,3% ispitanika nema nikakav doticaj sa stranim radnicima.



Slika 6. Doticaj sa stranim radnicima

IZVOR: Vlastita izrada

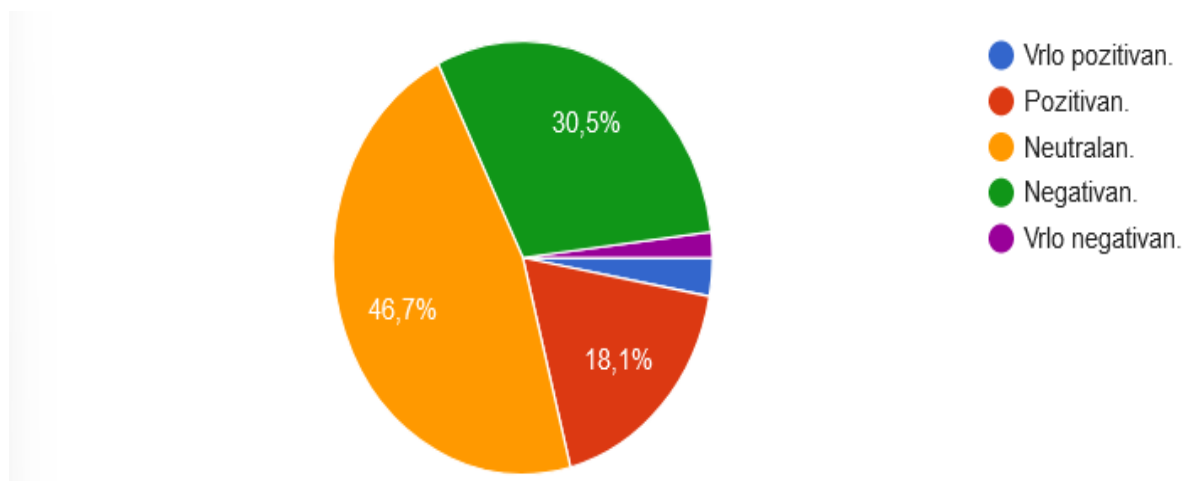
Slika 7 prikazuje grafikon na kojem su prikazana dosadašnja iskustva ispitanika sa stranim radnicima. Slično kao i kod općenitog mišljenja o dolasku, tako su i iskustva sa stranim radnicima u najvećoj mjeri neutralna, kod ukupno 56% ispitanika. Negativna iskustva imalo je ukupno 23.8% ispitanika, od čega je izrazito negativno 4.8%, dok je pozitivna iskustva imalo ukupno 20.2% ispitanika, od čega su izrazito pozitivna 9.5%.



Slika 7. Dosadašnja iskustva sa stranim radnicima

IZVOR: Vlastita izrada

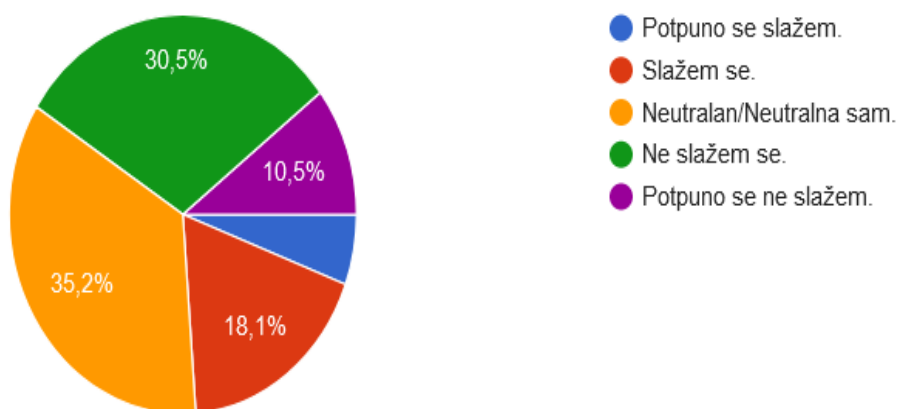
Slika 8 prikazuje mišljenja ispitanika o utjecaju stranih radnika na ekonomsku situaciju u gradu Ivancu. 46.7% ispitanika ima neutralan stav. 30.5% ima negativan stav s time da 1.9% ima izrazito negativan stav. 18.1% ispitanika ima pozitivno mišljenje, a 2.9% izrazito pozitivno.



Slika 8. Utjecaj stranih radnika na ekonomsku situaciju

IZVOR: Vlastita izrada

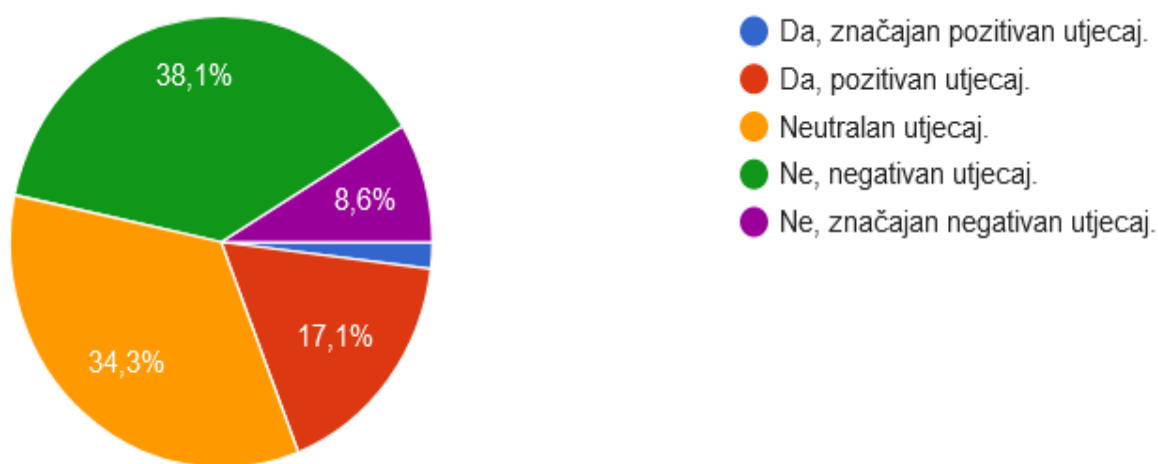
Slika 9 prikazuje graf na kojem se prikazuje mišljenje o tvrdnji "Prisustvo stranih radnika poboljšava kulturnu raznolikost i obogaćuje našu zajednicu." 35.2% ispitanika neutralnog je mišljenja. Većina se ne slaže sa navedenom tvrdnjom, ukupno 41% ispitanih, od čega se 10.5% potpuno ne slaže. Preostali dio od ukupno 23.6% slaže se sa tvrdnjom, od čega se u potpunosti slaže 5.7%.



Slika 9. "Prisustvo stranih radnika poboljšava kulturnu raznolikost i obogaćuje našu zajednicu"

IZVOR: Vlastita izrada

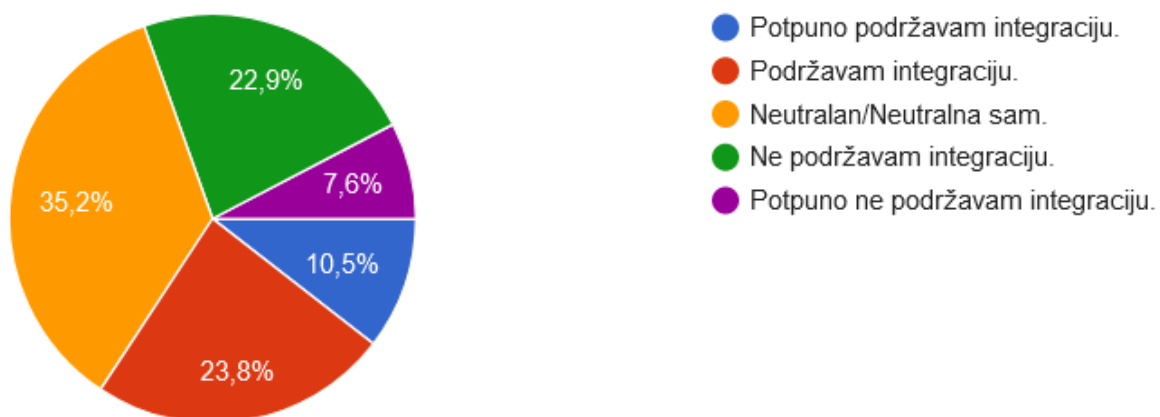
Slika 10 prikazuje mišljenje ispitanika o utjecaju stranih radnika na lokalno tržište rada. U odgovorima na ovo pitanje prevladava negativan stav. 38.1% ispitanika smatra da strani radnici imaju negativan utjecaj, a 8.6% da strani radnici izrazito negativno utječu na tržište rada. 34.3% ispitanika ima neutralan stav. Da strani radnici imaju pozitivan utjecaj na tržište rada smatra 17.1% ispitanika, a da se radi o značajno pozitivnom utjecaju 1.9%.



Slika 10. Utjecaj stranih radnika na lokalno tržište rada

IZVOR: Vlastita izrada

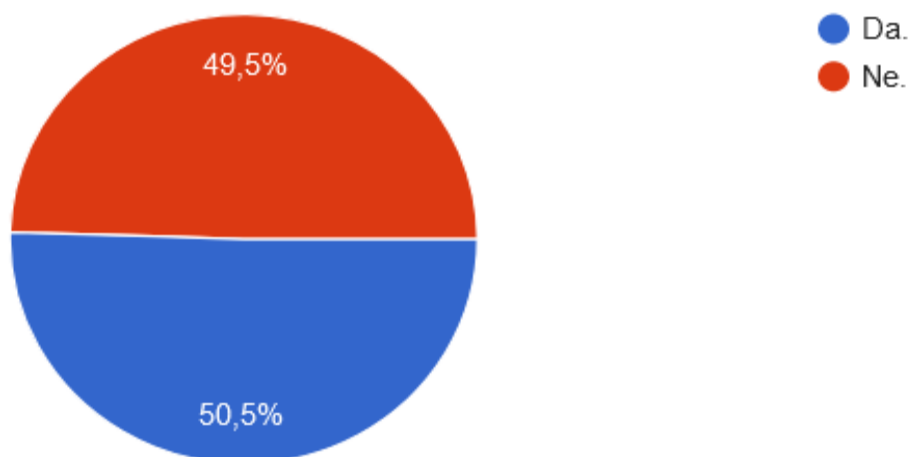
Slika 11 prikazuje stav ispitanika prema integraciji stranih radnika u lokalnu zajednicu. Ovaj put prevladava neutralan stav, s ukupnih 35.2%. Nakon neutralnog stava prevladava mišljenje koje podržava integraciju stranih radnika i to ukupno 23.8%, s time da 10.5% potpuno podržava integraciju. Postotak ispitanika koji ne podržava integraciju je 22.9%, a onih koji se najviše protive integraciji iznosi 7.6%.



Slika 11. Stav prema integraciji stranih radnika u lokalnu zajednicu

IZVOR: Vlastita izrada

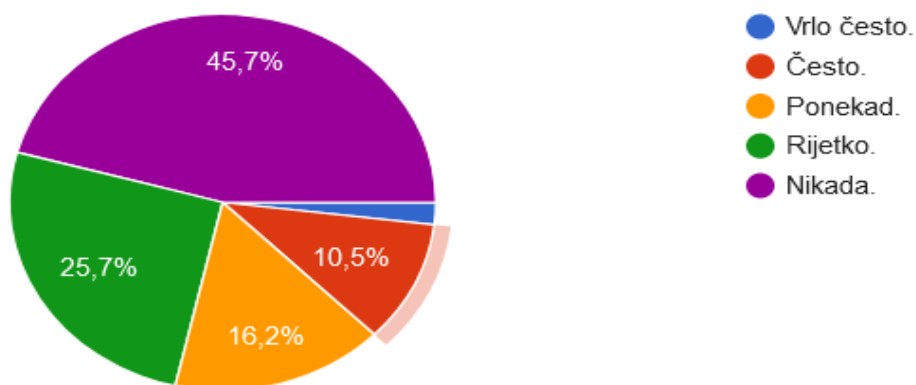
Slika 12 prikazuje stav ispitanika o osjećaju sigurnosti u prisutnosti stranih radnika. Stavovi ispitanika su podijeljeni, s time da 49.5% ispitanika iskazuje da prisutnost stranih radnika ne utječe negativno, a 50.5% iskazuje da prisutnost stranih radnika negativno utječe na njihov osjećaj sigurnosti.



Slika 12. Osjećaj sigurnosti u prisustvu stranih radnika

IZVOR: Vlastita izrada

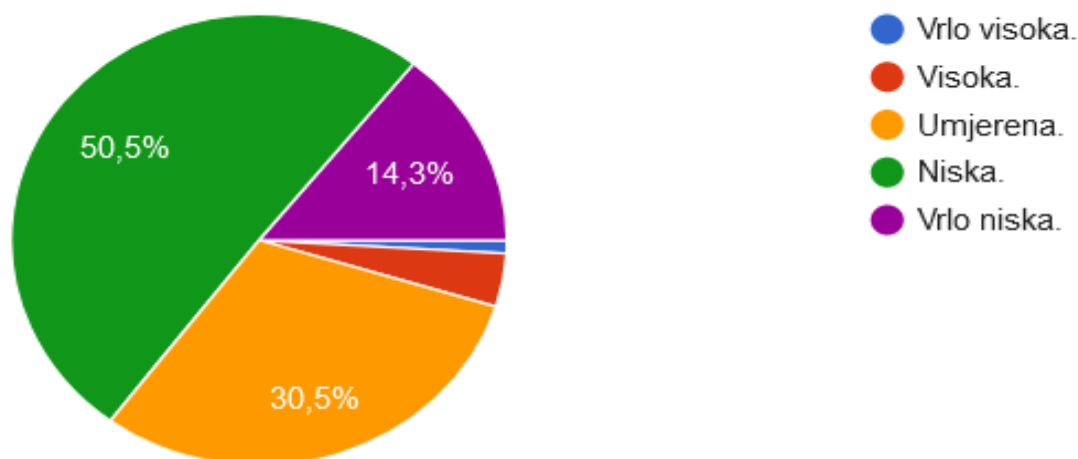
Slika 13 prikazuje učestalost djelovanja ispitanika u međukulturalnim interakcijama sa stranim radnicima. 45.7% ispitanika nikada nije sudjelovalo u navedenim vrstama interakcije sa stranim radnicima, odnosno većina ispitanika. Sljedeća po veličini je grupa ispitanika od 25,7% koja rijetko sudjeluje u međukulturalnim interakcijama, ponekad sudjeluje 16,2%, često 10,5%, a vrlo često 1,9% ispitanika.



Slika 13. Učestalost sudjelovanja u međukulturalnim interakcijama sa stranim radnicima

IZVOR: Vlastita izrada

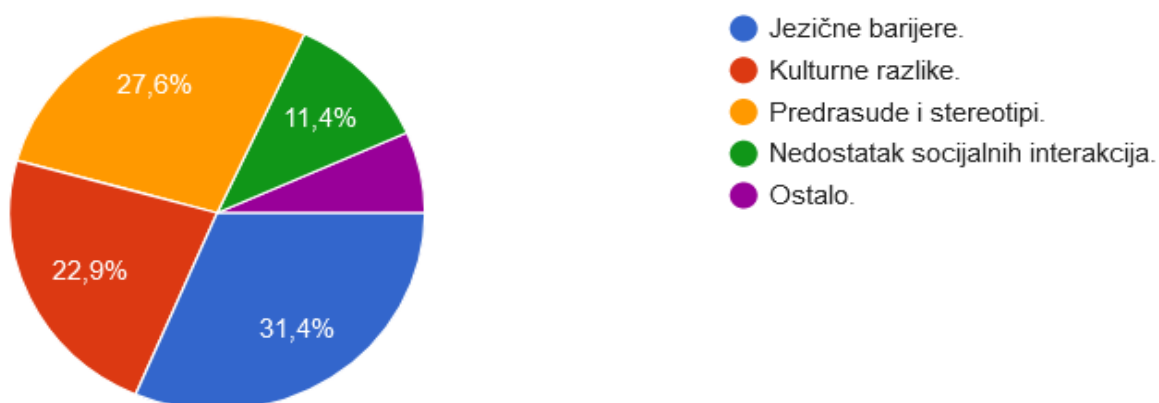
Slika 14 prikazuje spremnost stanovništva da prihvati i prilagodi se kulturnim različitostima koje donose strani radnici. 50.5% ispitanika ocjenjuje da je spremnost stanovništva niska, 30.5% smatra da je umjerena, 14.3% smatra da je spremnost vrlo niska. Samo 3.8 % ispitanika mišljenja je da je stanovništvo spremno prihvatiti i prilagoditi se kulturnim različitostima stranih radnika.



Slika 14. Spremnost lokalnog stanovništva da prihvati i prilagodi se kulturalnim raznolikostima koje donose strani radnici

IZVOR: Vlastita izrada

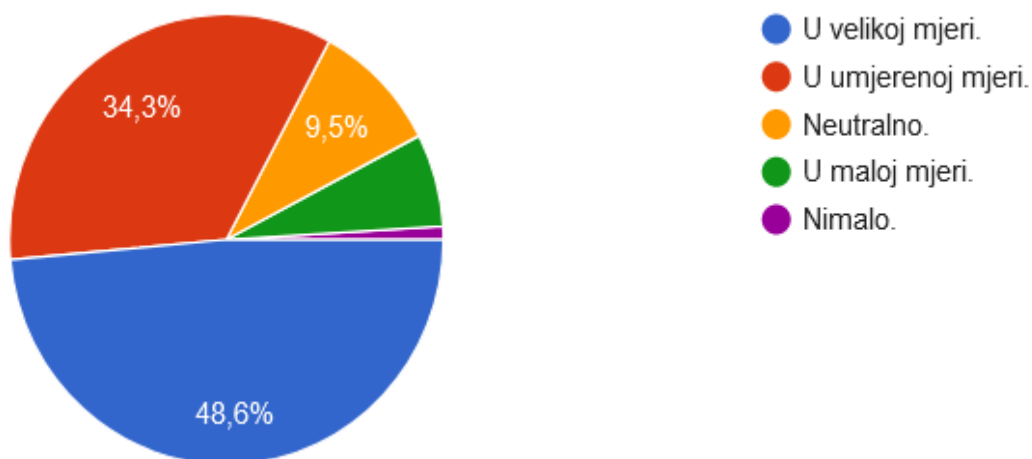
Slika 15 prikazuje mišljenje ispitanika o preprekama koje otežavaju integraciju stranih radnika u zajednicu. Najviše ispitanika smatra da je najveća prepreka jezična barijera, 31.4%, zatim su na drugom mjestu to predrasude i stereotipi, 27.6% a na trećem mjestu su kulturne razlike s 22.9%. Nešto manji postotak ispitanika smatra da su najveće prepreke nedostatak socijalnih interakcija.



Slika 15. Prepreke koje otežavaju integraciju stranih radnika u lokalnu zajednicu

IZVOR: Vlastita izrada

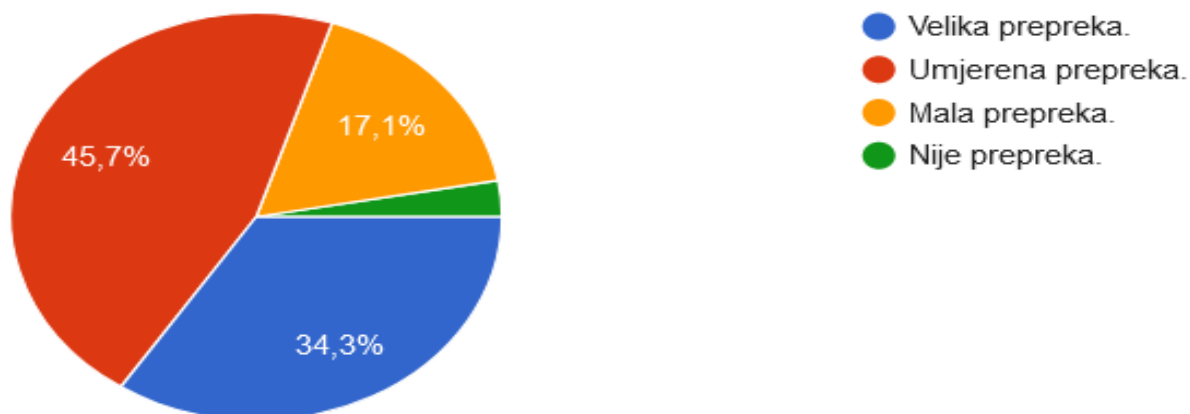
Slika 16 prikazuje mišljenje ispitanika o važnosti jezičnih barijera koje predstavljaju problem u komunikaciji. 48.6% ispitanika smatra da jezična barijera u velikoj mjeri predstavlja problem u komunikaciji, a 34.3% umjereno. 9.5% ispitanika je neutralno, a samo 7.7% ispitanika smatra da jezična barijera predstavlja mali ili nikakav problem u komunikaciji.



Slika 16. Jezična barijera kao problem kod komunikacije sa stranim radnicima

IZVOR: Vlastita izrada

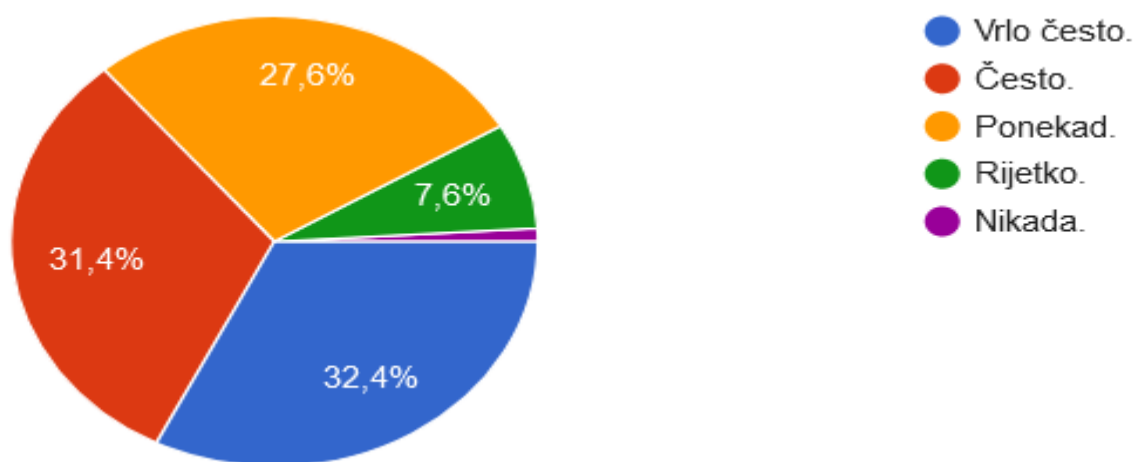
Slika 17 prikazuje mišljenje ispitanika o tome koliko kulturne razlike između lokalnog stanovništva i stranih radnika utječu na međusobno razumijevanje i suradnju. 45.7 % ispitanika mišljenja je da kulturna razlika umjereno utječe na međusobno razumijevanje i suradnju, dok 34.3% smatra da je to velika prepreka. 17.1% ispitanika smatra kako je kulturna razlika mala prepreka, a samo 2.9% misli da to uopće nije prepreka.



Slika 17. Kultura kao prepreka za međusobnu suradnju i sporazumijevanje

IZVOR: Vlastita izrada

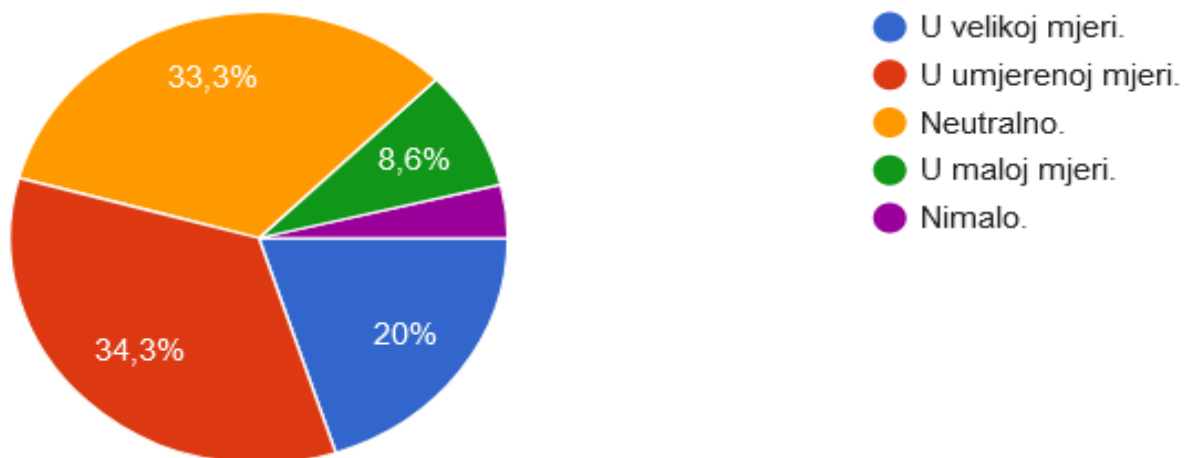
Slika 18 prikazuje mišljenje ispitanika o tome utječu li predrasude i stereotipi na odnos lokalnog stanovništva prema stranim radnicima. Veliki dio ispitanika, čak skoro 90% smatra da je to slučaj, s time da 32.4% smatra da je to vrlo često, 31.4% smatra da je to često slučaj, a 27.6% smatra kako je to slučaj ponekad. 7.6% ispitanika smatra da stereotipi i predrasude rijetko utječu na odnos prema stranim radnicima, a samo 1% smatra da je to gotovo nikada.



Slika 18. Predrasude i stereotipi prema stranim radnicima

IZVOR: Vlastita izrada

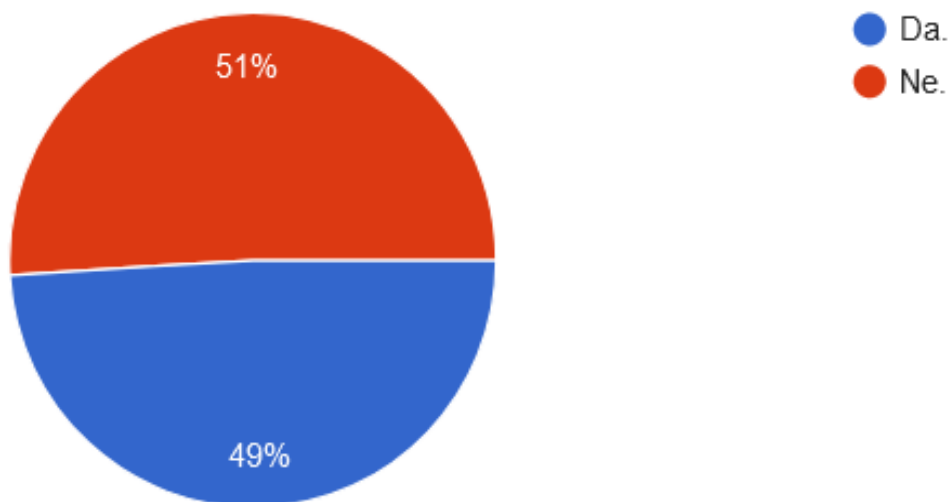
Slika 19 prikazuje mišljenje ispitanika o nedostatku zajedničkih aktivnosti ili događaja sa stranim radnicima koji bi mogli pomoći u integraciji stranih radnika u našu zajednicu. 54.3% ispitanika smatra kako manjak događaja takve vrste otežava integraciju stranih radnika, 33.3% ispitanika je neutralnog mišljenja, a 28.6% smatra da nedostatak takvih događaja ne otežava integraciju.



Slika 19. Nedostatak zajedničkih društvenih aktivnosti ili događaja otežava integraciju stranih radnika

IZVOR: Vlastita izrada

Slika 20 prikazuje mišljenje ispitanika o njihovoj želji da nauče nešto više o kulturi i običajima stranih radnika. Mišljenja su podjednako podijeljena, s time da 51% ispitanika iskazuje da ne želi naučiti više o kulturi stranih radnika, a 49% želi.



Slika 20. Želja lokalnog stanovništva da nauči nešto više o kulturi stranih radnika

IZVOR: Vlastita izrada

7.3. Testiranje hipoteza

Hipoteza 1: Postoji pozitivna korelacija između razine obrazovanja lokalnog stanovništva i spremnosti za integraciju stranih radnika, pri čemu će osobe s višim obrazovanjem imati veću toleranciju prema različitostima i veću otvorenost prema interakciji s stranim radnicima.

Hipoteza 2: Postoji značajna razlika u stavovima prema stranim radnicima između stanovnika mlađe i starije dobi grada Ivanca, pri čemu će mlađi stanovnici pokazati veću otvorenost i prihvaćanje stranih radnika u lokalnoj zajednici u usporedbi sa starijima.

Za svaki test koji je rađen u programi IBM SPSS, izrađena je Excel tablica u kojoj je svakom odgovoru pridružena vrijednost od 1-5, na način da se svakom odgovoru koji je u anketi bio krajnje negativan dodijelila ocjena 1, a suprotno tome krajnje pozitivnom odgovoru dodijelila se ocjena 5. Isto tako varijablama dob i razina obrazovanja su se zbog potrebe analize dodijelile vrijednosti na sljedeći način: Za dob do 19 vrijednost 1, 20-29 vrijednost 2, 30-39

vrijednost 3, 40-49 vrijednost 4, 50-59 te 60 i više vrijednost 5. Za razinu obrazovanja su dodijeljene sljedeće vrijednosti: osnovna i srednja škola vrijednost 1, preddiplomski studij vrijednost 2, diplomski studij vrijednost 3, poslijediplomski studij specijalistički studij vrijednost 4 te poslijediplomski doktorski studij vrijednost 5.

Slika 21 prikazuje Koeficijent Cronbach Alfa koji je izmjeren na 6 itemsa, odnosno na šest pitanja na koja su ispitanici mogli dati odgovore u rasponu od 1 do 5 pri čemu je 1 bilo izrazito negativno, a 5 izrazito pozitivno. Cronbach Alfa koeficijent instrument je za mjerenje pouzdanosti dobivenih rezultata. Vrijednosti koje Cronbach Alfa koeficijent može poprimiti u rasponu su od 0 do 1, s time da što je vrijednost bliže jedinici to je rezultat pouzdaniji. U ovom istraživanju Cronbach Alfa koeficijent iznosi 0.708 što nije idealno, ali možemo reći da je zadovoljavajuća pouzdanost.

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	84	80,0
	Excluded ^a	21	20,0
	Total	105	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,708	6

Slika 21. Cronbach Alpha koeficijent

IZVOR: Vlastita izrada

Slika 22 prikazuje Pearsonov koeficijent u kojima je prikazan odnos varijable *Razina obrazovanja* sa varijablom *Kakvo je vaše mišljenje o dolasku stranih radnika na područje grada Ivanca?* Pearsonov koeficijent iznosi 0.201 što znači da je korelacija između varijabli pozitivna ali neznatna, to nam govori da mišljenje o dolasku stranih radnika ovisi o razini obrazovanja ispitanika no ne u velikoj mjeri.

Sljedeće je uspoređena varijabla *Razina obrazovanja* s varijablom *U kojoj mjeri se slažete s tvrdnjom: "Prisustvo stranih radnika poboljšava kulturnu raznolikost i obogaćuje našu zajednicu."* Pearsonov koeficijent iznosi 0.168 što znači da je korelacija između varijabli pozitivna ali isto kao i kod prethodne neznatna, što opet kao i kod prethodne znači da razina obrazovanja utječe na odgovor na postavljenu tvrdnju no ne u značajnijoj mjeri.

Usporedba varijable *Razina obrazovanja* sa varijablom *Kako biste opisali svoj stav prema integraciji stranih radnika u našu lokalnu zajednicu?*. Pearsonov koeficijent iznosi 0.137 te kao i kod prethodnih korelacija je pozitivna ali neznatna, što nam govori da razina obrazovanja utječe na stav prema stranim radnicima, ali u maloj mjeri.

Ovim testom smo potvrdili hipotezu 1 koja glasi: „Postoji pozitivna korelacija između razine obrazovanja lokalnog stanovništva i spremnosti za integraciju stranih radnika, pri čemu će osobe s višim obrazovanjem imati veću toleranciju prema različitostima i veću otvorenost prema interakciji s stranim radnicima.“ S time da možemo reći da stvarno postoji pozitivna korelacija no nije značajna što znači da razina obrazovanja ne utječe previše na stvar prema stranim radnicima.

Correlations

		3. Razina obrazovanja:	5. Kakvo je vaše mišljenje o dolasku stranih radnika na područje grada Ivanca?	9. U kojoj mjeri se slažete s tvrdnjom: "Prisustvo stranih radnika poboljšava kulturnu raznolikost i obogaćuje našu zajednicu."	11. Kako biste opisali svoj stav prema integraciji stranih radnika u našu lokalnu zajednicu?
3. Razina obrazovanja:	Pearson Correlation	1	,201*	,168	,137
	Sig. (2-tailed)		,040	,087	,162
	N	105	105	105	105
5. Kakvo je vaše mišljenje o dolasku stranih radnika na područje grada Ivanca?	Pearson Correlation	,201*	1	,640**	,587**
	Sig. (2-tailed)	,040		,000	,000
	N	105	105	105	105
9. U kojoj mjeri se slažete s tvrdnjom: "Prisustvo stranih radnika poboljšava kulturnu raznolikost i obogaćuje našu zajednicu."	Pearson Correlation	,168	,640**	1	,642**
	Sig. (2-tailed)	,087	,000		,000
	N	105	105	105	105
11. Kako biste opisali svoj stav prema integraciji stranih radnika u našu lokalnu zajednicu?	Pearson Correlation	,137	,587**	,642**	1
	Sig. (2-tailed)	,162	,000	,000	
	N	105	105	105	105

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Slika 22. Pearsonov koeficijent

IZVOR: Vlastita izrada

Slika 23 prikazuje Pearsonov koeficijent korelacije u kojima je gledan odnos varijable *Dob* sa varijablom *Kakvo je vaše mišljenje o dolasku stranih radnika na područje grada Ivanca*. Uspoređivanjem tih dviju varijabli željeli smo dokazati utječe li dob ispitanika na mišljenje o dolasku stranih radnika u grad. Pearsonov koeficijent iznosi 0.074 što nam može reći da je korelacija između tih varijabli pozitivna i neznatna što znači da dob utječe na mišljenje o stranim radnicima no u jako maloj količini.

Zatim su uspoređene varijabla *Dob* i varijabla *U kojoj mjeri se slažete s tvrdnjom: "Prisustvo stranih radnika poboljšava kulturnu raznolikost i obogaćuje našu zajednicu."* Pearsonov koeficijent iznosi 0.155 što znači da je korelacija između tih varijabli pozitivna i neznatna, što nam govori da dob utječe na slaganje sa gore navedenom tvrdnjom no opet kao i kod prethodne korelacije ne u velikoj mjeri.

Na kraju su uspoređene varijabla *Dob* i varijabla *Kako biste opisali svoj stav prema integraciji stranih radnika u našu lokalnu zajednicu?* Pearsonov koeficijent iznosi 0.060 što nam može reći da je korelacija između tih varijabli pozitivna i neznatna, što nam govori da dob utječe na stav o prihvaćanju stranih radnika u našu zajednicu no ne u velikoj mjeri.

Na temelju Pearsonovog korelacijskog testa možemo odbaciti hipotezu 2 koja glasi: „Postoji značajna razlika u stavovima prema stranim radnicima između stanovnika mlađe i starije dobi grada Ivanca, pri čemu će mlađi stanovnici pokazati veću otvorenost i prihvaćanje stranih radnika u lokalnoj zajednici u usporedbi sa starijima.“. Naime pozitivna korelacija između varijabli postoji ne međutim nije značajna.

Correlations

		2. Dob:	5. Kakvo je vaše mišljenje o dolasku stranih radnika na područje grada Ivanca?	9. U kojoj mjeri se slažete s tvrdnjom: "Prisustvo stranih radnika poboljšava kulturnu raznolikost i obogaćuje našu zajednicu."	11. Kako biste opisali svoj stav prema integraciji stranih radnika u našu lokalnu zajednicu?
2. Dob:	Pearson Correlation	1	,074	,155	,060
	Sig. (2-tailed)		,453	,114	,546
	N	105	105	105	105
5. Kakvo je vaše mišljenje o dolasku stranih radnika na područje grada Ivanca?	Pearson Correlation	,074	1	,640**	,587**
	Sig. (2-tailed)	,453		,000	,000
	N	105	105	105	105
9. U kojoj mjeri se slažete s tvrdnjom: "Prisustvo stranih radnika poboljšava kulturnu raznolikost i obogaćuje našu zajednicu."	Pearson Correlation	,155	,640**	1	,642**
	Sig. (2-tailed)	,114	,000		,000
	N	105	105	105	105
11. Kako biste opisali svoj stav prema integraciji stranih radnika u našu lokalnu zajednicu?	Pearson Correlation	,060	,587**	,642**	1
	Sig. (2-tailed)	,546	,000	,000	
	N	105	105	105	105

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Slika 23. Pearsonov koeficijent

IZVOR: Vlastita izrada

Slika 24 pokazuje nam deskriptivnu statistiku odgovora na pitanja sa kojima dokazujemo hipoteze. Srednja vrijednost odgovora na pitanje što ispitanici misle općenito o dolasku stranih radnika na naše područje iznosi 2.73, iz čega se može zaključiti da prevladava negativno mišljenje o dolasku stranih radnika. Iz tablice je vidljivo da je najveća srednja vrijednost iznosila kod pitanja o stavovima ispitanika prema integraciji stranih radnika u našu zajednicu i ta srednja vrijednost iznosi 3.07, što daje neutralan rezultat, ispitanici su suzdržani i generalno se ne protive integraciji, ali ju ni posebno ne podržavaju. S obzirom da su sve srednje vrijednosti ispod vrijednosti 3, možemo zaključiti da ispitanici imaju negativne stavove i negativna mišljenja o dolasku stranih radnika, njihovoj integraciji i općenito o njihovom prisustvu u našoj zajednici.

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
5. Kakvo je vaše mišljenje o dolasku stranih radnika na područje grada Ivanca?	105	1	5	2,73	1,031
8. Kakav utjecaj imaju strani radnici na ekonomsku situaciju u gradu Ivanca?	105	1	5	2,90	,820
9. U kojoj mjeri se slažete s tvrdnjom: "Prisustvo stranih radnika poboljšava kulturnu raznolikost i obogaćuje našu zajednicu."	105	1	5	2,78	1,047
10. Smatrate li da strani radnici imaju pozitivan utjecaj na lokalno tržište rada?	105	1	5	2,66	,928
11. Kako biste opisali svoj stav prema integraciji stranih radnika u našu lokalnu zajednicu?	105	1	5	3,07	1,094
14. Kako biste ocijenili spremnost lokalnog stanovništva da prihvati i prilagodi se kulturnim različitostima koje donose strani radnici?	105	1	5	2,27	,788
Valid N (listwise)	105				

Slika 24. Deskriptivna statistika

IZVOR: Vlastita izrada

7.4. Zaključak rezultata istraživanja

Uzimajući u obzir dobivene vrijednosti Cronbach Alfe koji iznosi 0,708, može se zaključiti da su rezultati ankete pouzdani i da se mogu koristiti u analizi. Na temelju rezultata analize možemo reći kako dob i razina obrazovanja utječu na stav ispitanika prema stranim radnicima, ali u neznatnoj mjeri, stoga smo hipotezu 1 koja glasi: „*Postoji pozitivna korelacija između razine obrazovanja lokalnog stanovništva i spremnosti za integraciju stranih radnika, pri čemu će osobe s višim obrazovanjem imati veću toleranciju prema različitostima i veću otvorenost prema interakciji s stranim radnicima.*“ potvrdili, a hipotezu 2 : „*Postoji značajna razlika u stavovima prema stranim radnicima između stanovnika mlađe i starije dobi grada Ivanca, pri čemu će mlađi stanovnici pokazati veću otvorenost i prihvaćanje stranih radnika u lokalnoj zajednici u usporedbi sa starijima.*“ odbacili.

7.5. Ograničenja istraživanja

Istraživanje koje je rađeno ima nekoliko ograničenja. Prvo ograničenje je to što je u anketi sudjelovalo 105 ispitanika, a na temelju te brojke teško je donijeti zaključak za područje cijelog jednog grada. Sljedeće ograničenje je to što se anketa provodila online te su podaci prikupljeni isključivo na taj način. Što se tiče obrazovne strukture ispitanika, samo dva ispitanika imaju poslijediplomski studij tako da je teško zaključiti kakvo je mišljenje te skupine ljudi.

8. ZAKLJUČAK

Ovo istraživanje pruža uvid u stavove lokalnog stanovništva grada Ivanca prema dolasku stranih radnika i njihovoj integraciji u lokalnu zajednicu. Rezultati pokazuju da postoje vrlo slični i to negativni stavovi prema stranim radnicima, no postoje i oni koji su malo otvoreniji prema stranim radnicima. Lokalno stanovništvo izražava mješavinu prihvaćanja i zabrinutosti, pri čemu ekonomski faktori igraju ključnu ulogu u prihvaćanju stranih radnika, dok socijalni i kulturni čimbenici predstavljaju izazove za njihovu potpunu integraciju.

Identificirane prepreke u integraciji stranih radnika, poput jezičnih barijera i kulturnih razlika, ukazuju na potrebu za specifičnim politikama i programima koji će olakšati njihovu prilagodbu i integraciju u zajednicu. Preporuke uključuju uvođenje edukativnih programa za lokalno stanovništvo i strane radnike, promociju međukulturalnog dijaloga i razvoj poticajnih mjera za ekonomsko uključivanje stranih radnika.

Istraživanje ističe važnost interkulturalne komunikacije u suvremenim društvima i naglašava potrebu za kontinuiranim proučavanjem međukulturalnih dinamika kako bi se osigurao skladan suživot i uspješna integracija svih članova zajednice. Razumijevanje i upravljanje kulturnim razlikama ključni su za jačanje društvene kohezije i stvaranje društva u kojemu svi mogu napredovati.

LITERATURA

Knjige:

1. Berry, J. W. (1997). *Immigration, Acculturation, and Adaptation*. Applied Psychology: An International Review, 46(1), 5-34.
2. Brown, A. (2020). Legal and administrative barriers to the integration of migrant workers. *Journal of Migration Studies*, 12(3), 45-67.
3. Eagly, A. H., & Chaiken, S. (1993). *The Psychology of Attitudes*. Fort Worth, TX: Harcourt Brace Jovanovich College Publishers.
4. Esses, V. M., Dovidio, J. F., Jackson, L. M., & Armstrong, T. L. (2001). "The immigration dilemma: The role of perceived group competition, ethnic prejudice, and national identity." *Journal of Social Issues*, 57(3), 389-412.
5. Grey, C. (2018). Administrative hurdles in the integration of foreign workers: A case study of bureaucratic inefficiencies. *Administrative Science Quarterly*, 9(2), 201-215.
6. Gudykunst, W. B., & Kim, Y. Y. (2017). *Communicating with Strangers: An Approach to Intercultural Communication*. McGraw-Hill Education.
7. Hall, E. T. (1959). *The Silent Language*. Garden City, NY: Doubleday.
8. Hall, E. T. (1976). *Beyond Culture*. New York: Anchor Books.
9. Hall, E. T. (1989). *The Silent Language*. New York: Anchor Books.
10. Hofstede, G. (1980). *Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values*. Sage Publications.
11. Hofstede, G. (2001). *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
12. Hofstede, G. (2011). *Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context*. Online Readings in Psychology and Culture, 2(1).
13. Kim, Y. Y. (2001). *Becoming Intercultural: An Integrative Theory of Communication and Cross-Cultural Adaptation*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
14. Martin, J. N., & Nakayama, T. K. (2010). *Intercultural Communication in Contexts*. Boston, MA: McGraw-Hill.
15. Martin, J. N., & Nakayama, T. K. (2010). *Intercultural Communication in Contexts*. New York, NY: McGraw-Hill.

16. McLaren, L. M. (2003). "Anti-immigrant prejudice in Europe: Contact, threat perception, and preferences for the exclusion of migrants." *Social Forces*, 81(3), 909-936.
17. McQuail, D. (2010). *McQuail's Mass Communication Theory*. London: Sage Publications.
18. Novak Milić, J. (2006): Međukulturalna kompetencija u nastavi stranog i drugog jezika
19. Salleh, M. M., Mohi, Z., Nordin, N., Mohamad, N. A., & Razali, N. A. S. (2021). The Impact of Language Barriers and Discrimination Issues on Work Productivity of Foreign Workers. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11(16), 42–52.
20. Samovar, A. L., Porter, E. R., McDaniel, R. E. (2013): Komunikacija između kultura, Naklada slap, Jastrebarsko
21. Samovar, L. A., Porter, R. E., McDaniel, E. R., & Roy, C. S. (2014). *Communication Between Cultures*. Cengage Learning.
22. Shannon, C. E., & Weaver, W. (1949). *The Mathematical Theory of Communication*. Urbana: University of Illinois Press.
23. Sirkeci, I., Cohen, J. H., & Ratha, D. (2012). *Migration and remittances during the global financial crisis and beyond*. World Bank Publications.
24. Smith, A., & Jones, B. (2019). Cultural differences in the workplace: Challenges and strategies. *Journal of Intercultural Management*, 5(2), 67-82.
25. Smith, J. (2019). Challenges in the integration of migrant workers: A comprehensive review. *Journal of Migration Studies*, 7(2), 112-135.
26. Tubbs, S. (2010): Komunikacija: Principi i konteksti, Clio, Beograd
27. Tylor, E. B. (1871). *Primitive Culture: Researches into the Development of Mythology, Philosophy, Religion, Art, and Custom*. London: John Murray.
28. Williams, R. (1983). *Keywords: A Vocabulary of Culture and Society*. New York: Oxford University Press.

Internet članci:

1. Borjas, G. J. (2003). "The labor demand curve is downward sloping: Reexamining the impact of immigration on the labor market." *Quarterly Journal of Economics*, 118(4), 1335-1374. Dostupno na: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w9755/w9755.pdf (pristupano 15.6.2024.)
2. Dustmann, C., Fabbri, F., & Preston, I. (2005). "The impact of immigration on the British labour market." *The Economic Journal*, 115(507), F324-F341. Dostupno na: https://www.ucl.ac.uk/~uctpb21/Cpapers/ecoj_1038.pdf (pristupano 15.6.2024.)
3. European Social Survey (n.d.). *Overview*. Dostupno na: <https://ess.sikt.no/en/?tab=overview> (pristupano 24.5.2024.)
4. Faktograf. (2024). *Istraživanje: Građani Hrvatske imaju umjerene stavove prema imigraciji*. Dostupno na: <https://faktograf.hr/2024/02/23/istrazivanje-gradani-hrvatske-imaju-umjerene-stavove-prema-imigraciji/> (pristupano 24.5.2024.)
5. Hainmueller, J., & Hiscox, M. J. (2007). "Educated preferences: Explaining attitudes toward immigration in Europe." *International Organization*, 61(2), 399-442. Dostupno na: <http://www.mit.edu/~jhainm/Paper/EducatedPreferencesIOrevised.pdf> (pristupano 15.6.2024.)
6. <https://plaviured.hr/edukacije/interkulturalna-komunikacija/> (pristupano 13.6.2024.)
7. Peharec, Z. (2019)., Interkulturalna komunikacija, Dostupno na:
8. Proleksis enciklopedija (n.d.) 'Kultura'. Dostupno na: <https://proleksis.lzmk.hr/1315/> (pristupano: 13.6.2024.)

Popis slika

<i>Slika 1. Spol ispitanika</i>	28
Slika 2. Dob ispitanika	29
Slika 3. Razina obrazovanja ispitanika	29
Slika 4. Radni status ispitanika	30
Slika 5. Općenito mišljenje ispitanika o dolasku stranih radnika	30
Slika 6. Doticaj sa stranim radnicima.....	31
Slika 7. Dosadašnja iskustva sa stranim radnicima.....	31
Slika 8. Utjecaj stranih radnika na ekonomsku situaciju	32
Slika 9. "Prisustvo stranih radnika poboljšava kulturnu raznolikost i obogaćuje našu zajednicu" IZVOR: Vlastita izrada	32
Slika 10. Utjecaj stranih radnika na lokalno tržište rada.....	33
Slika 11. Stav prema integraciji stranih radnika u lokalnu zajednicu	33
Slika 12. Osjećaj sigurnosti u prisustvu stranih radnika	34
Slika 13. Učestalost sudjelovanja u međukulturalnim interakcijama sa stranim radnicima	34
Slika 14. Spremnost lokalnog stanovništva da prihvati i prilagodi se kulturnim raznolikostima koje donose strani radnici.....	35
Slika 15. Prepreke koje otežavaju integraciju stranih radnika u lokalnu zajednicu	35
Slika 16. Jezična barijera kao problem kod komunikacije sa stranim radnicima.....	36
Slika 17. Kultura kao prepreka za međusobnu suradnju i sporazumijevanje.....	36
Slika 18. Predrasude i stereotipi prema stranim radnicima.....	37
Slika 19. Nedostatak zajedničkih društvenih aktivnosti ili događaja otežava integraciju stranih radnika IZVOR: Vlastita izrada	37
Slika 20. Želja lokalnog stanovništva da nauči nešto više o kulturi stranih radnika.....	38
Slika 21. Cronbach Alpha koeficijent	39
Slika 22. Pearsonov koeficijent.....	41
Slika 23. Pearsonov koeficijent.....	42
Slika 24. Deskriptivna statistika.....	43

PRILOG

Anketa

B *I* U ↻ ✂

Anketa o percepciji lokalnog stanovništva o migracijskim trendovima, razini prihvaćanja stranih radnika u različitim aspektima života.

Anketa je anonimna, a rezultati ankete koristiti će se za izradu diplomskog rada na diplomskom sveučilišnom studiju Poslovna ekonomija Sveučilišta Sjever.

1. Spol: *

- muški
- ženski

2. Dob: *

- do 19
- 20-29
- 30-39
- 40-49
- 50-59
- 60 ili više

3. Razina obrazovanja: *

- o osnovna škola
- o srednja škola
- o preddiplomski studij – viša stručna sprema
- o diplomski studij – visoka stručna sprema
- o poslijediplomski specijalistički studij
- o poslijediplomski sveučilišni (doktorski) studij
- o ostalo

4. Vaš trenutni status: *

- učenik/ica, student/ica
- o nezaposlen/a
- o zaposlen/a
- o umirovljenik/ica

5. Kakvo je vaše mišljenje o dolasku stranih radnika na područje grada Ivanca? *

- Izrazito negativno. 1 2 3 4 5 Izrazito pozitivno.
-

6. Imate li doticaj sa stranim radnicima? (Ukoliko je Vaš odgovor ne, nastavite anketu na pitanju broj 8.) *

- Da, svakodnevno.
- Da, povremeno.
- Ne, viđam ih samo u prolazu.
- Ne, nikada.

7. Kakva su Vaša iskustva sa stranim radnicima?

- Izrazito negativna. 1 2 3 4 5 Izrazito pozitivna.
-

8. Kakav utjecaj imaju strani radnici na ekonomsku situaciju u gradu Ivancu? *

- Vrlo pozitivan.
- Pozitivan.
- Neutralan.
- Negativan.
- Vrlo negativan.

9. U kojoj mjeri se slažete s tvrdnjom: "Prisustvo stranih radnika poboljšava kulturnu raznolikost i obogaćuje našu zajednicu." *

- Potpuno se slažem.
- Slažem se.
- Neutralan/Neutralna sam.
- Ne slažem se.
- Potpuno se ne slažem.

10. Smatrate li da strani radnici imaju pozitivan utjecaj na lokalno tržište rada? *

- Da, značajan pozitivan utjecaj.
- Da, pozitivan utjecaj.
- Neutralan utjecaj.
- Ne, negativan utjecaj.
- Ne, značajan negativan utjecaj.

11. Kako biste opisali svoj stav prema integraciji stranih radnika u našu lokalnu zajednicu? *

- Potpuno podržavam integraciju.
- Podržavam integraciju.
- Neutralan/Neutralna sam.
- Ne podržavam integraciju.
- Potpuno ne podržavam integraciju.

12. Utječe li prisutnost stranih radnika negativno na Vaš osjećaj sigurnosti? *

- Da.
- Ne.

13. Koliko često imate priliku sudjelovati u međukulturalnim interakcijama sa stranim radnicima (npr. zajednički rad, društvena okupljanja)? *

- Vrlo često.
- Često.
- Ponekad.
- Rijetko.
- Nikada.

14. Kako biste ocijenili spremnost lokalnog stanovništva da prihvati i prilagodi se kulturnim različitostima koje donose strani radnici? *

- Vrlo visoka.
- Visoka.
- Umjerena.
- Niska.
- Vrlo niska.

15. Koje prepreke, po vašem mišljenju, najviše otežavaju integraciju stranih radnika u vašu zajednicu? *

- Jezične barijere.
- Kulturne razlike.
- Predrasude i stereotipi.
- Nedostatak socijalnih interakcija.
- Ostalo.

16. U kojoj mjeri smatrate da jezične barijere predstavljaju problem u komunikaciji s stranim radnicima? *

- U velikoj mjeri.
- U umjerenoj mjeri.
- Neutralno.
- U maloj mjeri.
- Nimalo.

17. Koliko su, prema vašem mišljenju, kulturne razlike između lokalnog stanovništva i stranih radnika prepreka za međusobno razumijevanje i suradnju? *

- Velika prepreka.
- Umjerena prepreka.
- Mala prepreka.
- Nije prepreka.

18. Smatrate li da predrasude i stereotipi utječu na odnos lokalnog stanovništva prema stranim radnicima? *

- Vrlo često.
- Često.
- Ponekad.
- Rijetko.
- Nikada.

19. U kojoj mjeri smatrate da nedostatak zajedničkih društvenih aktivnosti ili događanja otežava integraciju stranih radnika u vašu zajednicu? *

- U velikoj mjeri.
- U umjerenoj mjeri.
- Neutralno.
- U maloj mjeri.
- Nimalo.

⋮

20. Biste li htjeli naučiti više o kulturi i običajima stranih radnika? *

- Da.
- Ne.

Sveučilište
Sjever

MARKO
ALIŠBAJINA



SVEUČILIŠTE
SJEVER

IZJAVA O AUTORSTVU

I

SUGLASNOST ZA JAVNU OBJAVU

Završni/diplomski rad isključivo je autorsko djelo studenta koji je isti izradio te student odgovara za istinitost, izvornost i ispravnost teksta rada. U radu se ne smiju koristiti dijelovi tuđih radova (knjiga, članaka, doktorskih disertacija, magistarskih radova, izvora s interneta, i drugih izvora) bez navođenja izvora i autora navedenih radova. Svi dijelovi tuđih radova moraju biti pravilno navedeni i citirani. Dijelovi tuđih radova koji nisu pravilno citirani, smatraju se plagijatom, odnosno nezakonitim prisvajanjem tuđeg znanstvenog ili stručnoga rada. Sukladno navedenom studenti su dužni potpisati izjavu o autorstvu rada.

Ja, Marko Jug punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključivi autor diplomskog rada pod naslovom „Interkulturalna komunikacija na primjeru stranih radnika u gradu Ivancu“ te da u navedenom radu nisu na nedozvoljeni način (bez pravilnog citiranja) korišteni dijelovi tuđih radova.

Student:
Marko Jug




(vlastoručni potpis)

Sukladno Zakonu o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju završne/diplomske radove sveučilišta su dužna trajno objaviti na javnoj internetskoj bazi sveučilišne knjižnice u sastavu sveučilišta te kopirati u javnu internetsku bazu završnih/diplomskih radova Nacionalne i sveučilišne knjižnice. Završni radovi istovrsnih umjetničkih studija koji se realiziraju kroz umjetnička ostvarenja objavljuju se na odgovarajući način.

Ja, Marko Jug neopozivo izjavljujem da sam suglasan s javnom objavom diplomskog rada pod naslovom „Interkulturalna komunikacija na primjeru stranih radnika u gradu Ivancu“ čiji sam autor.

Student:
Marko Jug



(vlastoručni potpis)