

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra psychologie**



**Bakalářská práce**

**Vliv akulturace na pracovní výkon**

**Tomáš Tököly**

© 2014 ČZU v Praze

# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Katedra psychologie  
Provozně ekonomická fakulta

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Tököly Tomáš

Provoz a ekonomika

Název práce

**Vliv akulturace na pracovní výkon**

Anglický název

**The influence of acculturation on work achievement**

---

### **Cíle práce**

Zkoumání vybraných akulturačních strategií a jejich odraz v kvalitě života jednotlivce, v návaznosti na to analýza hlavních souvisejících vlivů ovlivňujících pracovní výkonnost pracovníků v jiné kultuře.

### **Metodika**

Na základě studia odborné literatury bude proveden výběr sledovaných proměnných a stanoveny hypotézy. Následně bude vytvořen dotazník, vybrána skupina respondentů a sebrána příslušná data. Dále budou tato data analyzována a statisticky vyhodnocena. Výsledky dotazování budou interpretovány a na základě toho budou formulovány závěry a doporučení.

### **Harmonogram zpracování**

květen 2013 - zadání práce v Badis

srpen/září 2013 - rozpracovaná teoretická část práce

leden/únor 2014 - zpracovaná empirická část práce

březen 2014 - odevzdání práce

## Rozsah textové části

50-75 stran

## Klíčová slova

akulturace, akulturační strategie, kulturní šok, pozitivní psychologie, psychosociální aspekty akulturace, stres

## Doporučené zdroje informací

BERRY, John, POORTINGA, Ype, BREUGELMANS, Segel, SAM, David. Cross-Cultural Psychology: Research and Applications. 3rd printing. Cambridge: Cambridge university press, 2011. ISBN 0521745209.

BERRY, John, SAM, David. The Cambridge Handbook of Acculturation Psychology. 1st printing. Cambridge: Cambridge university press, 2006. ISBN 0521614066.

FURNHAM, Adrian. The Psychology of Behaviour at Work: the Individual In the Organisation. 3rd printing. Oxford: Psychology press, 1997. ISBN 0863774938.

FURNHAM, Adrian, BOCHNER, Stephen, WARD, Colleen. Psychology of culture shock. 2nd printing. London: Routledge, 2001. ISBN 0415162351.

HAYES, Nicky. Základy sociální psychologie. 5. vyd. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-639-1.

HOFSTEDE, Geert. Kultury a organizace: software lidské mysli. 1. vyd. Praha: Linde, 2007. ISBN 978-80-86131-70-2.

NOVÝ, Ivan, SCHROLL, Sylvia. Interkulturní komunikace v řízení a podnikání: česko-německá. 1. vyd. Praha: Management Press, 2007. ISBN 978-80-7261-158-4.

PRŮCHA, Jan. Interkulturní psychologie: sociopsychologické zkoumání kultur, etnik, ras a národů. 1. vyd. Praha: Portál, 2004. ISBN 80-7178-885-6.

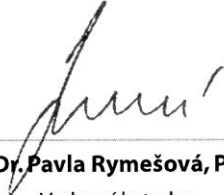
ŠTIKAŘ, Jiří, RYMEŠ, Milan, RIEGEL, Karel, HOSKOVEC, Jiří. Psychologie ve světě práce. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0448-5.

## Vedoucí práce

Chýlová Hana, Mgr.

## Termín odevzdání

březen 2014

  
**PhDr. Pavla Rymešová, Ph.D.**  
Vedoucí katedry



  
**prof. Ing. Jan Hron, DrSc., dr. h. c.**  
Děkan fakulty

V Praze dne 13.9.2013

### Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Vliv akulturace na pracovní výkon" jsem vypracoval samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autor uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 17.3.2014

---

## Poděkování

Rád bych touto cestou poděkoval Mgr. Haně Chýlové, za odborné vedení a ochotu v rámci bakalářské práce. Také bych rád poděkoval všem respondentům za ochotu se podílet na dotazníkovém šetření.

# Akulturation a její vliv na pracovní výkon

---

## The influence of acculturation on work achievement

### Souhrn

Bakalářská práce se zabývá zvolenými akulturačními strategiemi zahraničních pracovníků. Hlavním cílem je určení hlavních faktorů ovlivňujících tyto strategie. Využívá různých úhlů pohledu z hlediska několika hlavních teorií, kterými se snaží obsáhnout zkoumanou problematiku. Využívá dotazníkového šetření, které analyzuje pomocí statistických metod.

### Summary

This bachelor thesis deals with chosen acculturation strategies of foreign workers. Main goal is to recognize the main factors which have influence on these strategies. Thesis uses different points of view from several main theories, by which it tries to consume examined problematics. Uses questionnaire study, which analyze by statistics.

**Klíčová slova:** akulturation, akulturační strategie, kulturní šok, pozitivní psychologie, psychosociální aspekty akulturation, stres

**Keywords:** acculturation, acculturation strategies, culture shock, positive psychology, psychosocial aspects of acculturation, stress

## Obsah

1	Úvod.....	8
2	Cíl práce a metodika .....	8
3	Teoretická východiska .....	9
3.1	Vymezení pojmu akulturace .....	9
3.2	Akulturation jako proces .....	10
3.3	Akulturační působení.....	11
3.4	Strategie .....	13
3.5	Kulturní šok .....	16
3.6	Akulturační stres .....	17
3.7	ABC model .....	18
3.8	Faktory ovlivňující akulturační stres a adaptaci .....	19
3.9	Shrnutí.....	22
3.10	Determinace a posuzování pracovní výkonnosti .....	22
3.11	Kritéria pracovní výkonnosti .....	24
3.12	Pracovní zátěž .....	25
3.13	Stresory a prostředí .....	26
3.14	Pracovní spokojenost .....	27
3.15	Dílčí pracovní postoje.....	28
4	Vlastní práce .....	28
4.1	Vyhodnocení dotazníkového šetření.....	28
4.1.1	Charakteristika respondentů .....	29
	Členění podle pohlaví a věkových kategorií.....	29
	Délka pobytu v České republice .....	30
4.1.2	Detailnější charakteristika povahy zaměstnání.....	30
	Přijde vám vaše práce odpovídajícím způsobem ohodnocená?.....	31
	Máte ve své práci velkou zodpovědnost? .....	31
	Vnímání vlastní pracovní činnosti .....	32
4.1.3	Akulturační procesy a strategie.....	32
	Připravoval jste se nějakým způsobem na příjezd do nového prostředí? .....	32
	Významné faktory ovlivňující proces akulturace .....	33
	Komunikace v pracovním kolektivu.....	35
	Nejčastější příčiny stresu .....	36
4.1.4	Vyhodnocení hypotéz .....	36
	Hypotéza č. 1 – Pohlaví respondenta významně ovlivňuje zvolenou akulturační strategii .....	36
	Hypotéza č. 2 – Kouření významně ovlivňuje zvolenou akulturační strategii .....	37
	Hypotéza č. 3 – Znalost jazyka významně ovlivňuje zvolenou akulturační strategii.....	38
5	Závěr .....	39
6	Seznam použitých zdrojů.....	40
7	Seznam vyobrazení .....	41
8	Přílohy.....	42
8.1	Dotazník v Českém Jazyce .....	42
8.2	Dotazník v ukrajinském jazyce.....	43

# 1 Úvod

Práce jako jeden ze základních výrobních faktorů elementárně ovlivňuje dění v každé organizaci. Z toho důvodu každá firma v dnešní době usiluje o výběr co nejkvalitnějších zaměstnanců. Od vstupu České republiky do evropské unie se otevřely hranice pro pracovníky z mnoha zemí, kteří se rozhodli pro migraci. V této práci rozebereme hlavní teorie týkající se akulturačních procesů.

Každý národ má svou specifickou kulturu a člověk si kulturu ve které vyrůstá osvojí a přijme ji za svou. Po příchodu do nového prostředí se musí vyrovnávat s určitou mírou odlišností.

Důvody k migraci se liší případ od případu. Společným jmenovatelem je změna prostředí a potřeba přivyknou si novému systému sociálních vztahů jak v pracovním kolektivu tak i v každodenním životě.

## 2 Cíl práce a metodika

Práce se skládá ze dvou částí. První část je věnovaná poznatkům získaným studiem odborné literatury a ostatních zdrojů. Tato je zpracována formou literární rešerše. Věnuje se zejména vymezení pojmů a zachycení některých společných bodů v teoriích týkajících se dané problematiky. Poznatky, související s náplní práce jsou uspořádány do samostatných kapitol.

Druhá část je věnována vlastnímu zpracování a výzkumu v terénu. Bylo použito dotazníkové šetření na výběrovém souboru 100 respondentů. Otázky jsou z větší části uzavřené, otevřené otázky je pouze doplňují. Respondenti dotazníku jsou především Ukrajinci, protože zůstávají nadále nejpočetnější minoritou v České republice a z toho důvodu výrazně ovlivňují zdejší problematiku pracujících cizinců.

Dotazník bude přeložen roditelým mluvčím do ukrajinského jazyka z důvodu snahy o co nejlepší porozumění a také proto, že je cíleně zaměřen i na cizince kteří nehovoří česky.



Výsledky šetření budou zhodnoceny metodou průměru, která ukáže průměrně se vyskytující odpověď. Dále bude vyznačena poloha modus, která zobrazuje nejčastěji se vyskytující odpověď. V poslední části jsou vysloveny hypotézy zabývající se určitými předpoklady, které by měli osvětlit stupeň důležitosti vybraných faktorů. Pro statistické vyhodnocení stanovených hypotéz bylo použito  $\chi^2$  testu, který ukazuje závislost nebo nezávislost vybrané odpovědi na předem stanoveném parametru. Každá hypotéza je doplněna krátkým komentářem, který má za úkol interpretovat výsledek.

Hlavním cílem práce je tedy zkoumání jednotlivých akulturačních strategií a jejich odraz v kvalitě života jednotlivce. V návaznosti na toto je pak analýza hlavních souvisejících vlivů ovlivňující výkonnost pracovníků původem z jiné kultury.

### **3 Teoretická východiska**

#### **3.1 Vymezení pojmu akulturace**

V širokém smyslu slova má akulturace své kořeny již v dobách prvních demografických změn, které souvisely s tehdejší expanzí a objevováním neprozkoumaných míst na zemi. Později se takto zmapované cesty mohli stát důležitými křižovatkami z hlediska mezinárodního nebo možná ještě lépe mezikontinentálního obchodu. Motivy k pohybu jedinců byly různorodé.

Od již zmíněného obchodu a dobývání, které někdy vedlo k válečným konfliktům, přes cestování celých sociálních skupin jako jsou rodiny pryč od nehostinných podmínek či přírodních katastrof za vidinou lepšího života, až po krátkodobé návštěvy cizích území například za účelem studia. Společným jmenovatelem tohoto procesu je vždy setkání jedné kulturní identity s jinou kulturní identitou, a jejich vzájemné působení. Akulturace je také chápána jako zaznamenávání a analýza případných změn, které se při tomto vzájemném ovlivňování objeví, takovým způsobem, aby z nich bylo možné později vyjít, či predikovat a tím tvarovat sociální modely multikulturního trendu žití (Berry, 2006).

Tyto procesy umožnili vzniknout novým subjektům a při vzájemné komunikaci také vedou k prolínání životních stylů a specifických stylů myšlení. Mezinárodní organizace pro migraci (IOM) definuje akulturaci jako „postupné osvojování prvků nové kultury (myšlenek, slov, hodnot, norem, chování, institucí) jedinci, skupinami nebo třídami dané kultury. Částečná či úplná adaptace je způsobena kontaktem a interakcí mezi rozdílnými kulturami díky migraci a obchodním stykům“ (IOM, 2004, s. 7). Toto tvrzení neposkytuje úplně přesné vykreslení pojmu, neboť je v rámci akulturace možné, že jedinec či skupina ze své vlastní vůle odmítá některé prvky nové kultury (Sam, 2006).

V české republice i celosvětově se jedná o poměrně mladou vědní disciplínu, která nabývá svého významu zejména ve světle globalizace a jejího tlaku na sjednocování menších demografických celků do větších, které musí logicky vyústit v přetvoření do něčeho nového z pohledu zúčastněných. Nemalý podíl na migračních pohybech mají také rozevírající se nůžky bohatství a chudoby, které donutí některé jedince přesídlit z ekonomických důvodů. Průcha (2004) pak uvádí akulturaci jako „sociální proces, při němž dochází ke kulturním změnám trvalým stykem dvou i nebo více kultur.“

### **3.2 Akulturace jako proces**

Jak bylo již zmíněno, při akulturaci na sebe vzájemně působí jedna nebo více kultur. Přitom je vždy prvním společným jmenovatelem změna. Muže se jednat o změnu místa kde žijeme, v tomto případě by byl počáteční bod náš příjezd do nového prostředí. Je ale nutno si uvědomit, že proces akulturace je aplikován jak na velké skupiny, tak i na jednotlivce (Berry, 2002). Mohlo by být tedy naším počátečním bodem například změna zaměstnání. Jedinec se musí začít přizpůsobovat odlišné pracovní kultuře, jinak by mohlo hrozit, že v takovém pracovním vztahu nesetrvá dlouho. Z vlastní zkušenosti mohu například zmínit velký důraz na plnění časových úkolů v zadaných termínech od německých manažerů. V případě, že je celé vedení společnosti sestaveno z představitelů jiných kulturních identit, je pochopitelné že postupují podle hesla „můj dům, moje pravidla.“

Kulturní identitě se budu věnovat ve větší podrobnosti později. V neposlední řadě je potřeba si uvědomit, že akulturace je jako proces možná měřena staticky, ale v podstatě se nedá tímto způsobem plně obsáhnout, neboť je svojí víceúrovňovostí, kontinuálním

přetvářením a formováním sebe sama, považována za neustálou proměnnou. Berry (2005) ji označuje jako „duální proces kulturních a psychologických změn, které jsou výsledkem kontaktu mezi dvěma nebo více kulturními skupinami a jejich jednotlivými příslušníky.“ V měřítku skupiny se pak jedná o změny v sociálních strukturách, změny institucí což přináší změny zažitých kulturních zvyklostí. V měřítku jednotlivce pak může být výstupem obohacení o behaviorální reakce neboli nový způsob chování, například v podobě přijetí a nabytí zájmu o novou kulturu. Což může vést ke změně toho jedince, tím ovlivnit rodinu a opět zpětnou vazbou změnit celou společnost. Jedná se ve své podstatě o nikde nekončící proces.

Po změně dochází ke kontaktu, to je druhý faktor a předpoklad. Zde se budeme vnímat skupinovému vnímání. Dobrým případem je například kolonizace nebo přesídlování většího počtu lidí. Můžeme pozorovat, že se mění například jazyk, preference týkající se stravování, hodnoty a přesvědčení u obou kultur.

Dále se dostáváme k pojetí psychologicko-individuálnímu. Psychologická akulturace jedinců může probíhat rámcově dvojím způsobem. Snadno, kde se projevují změny stejně jako v předchozím modelu jen v menším měřítku. Není to tak ale vždy. Bylo proto nutné, podrobit hlubšímu zkoumání jednotlivce, kteří se tohoto procesu účastnili (Berry, 2002). Tyto změny chování mohou mít mnohem problematičtější průběh než je zde popisováno. Už jen z toho důvodu, že člověk ze své vůle může tyto změny odmítat, třeba z obavy právě ze ztráty vlastní kulturní identity. Tyto odmítavé postoje produkují v určitém množství takzvaný „akulturační stres“. Jeho přítomnost není žádoucí. Podle Al-Issy a Tousignanta (1997) se projevuje jako nejistota, úzkost, deprese a v krajních případech i výskytem psychických poruch.

Posledním stádiem posouzení je úroveň psychologické a sociální adaptace na novou kulturu, či na nové prostředí. Nesmíme zde proto pomíjet časový faktor neboť i Sam (2002) označuje akulturaci za dlouhodobý proces. Ve své podstatě jde tedy většinou o komparativní srovnání s ohledem na určitý časový odstup.

### **3.3 Akulturační působení**

Podle principu rámcového vymezení vztahů a jejich ovlivňování, by mohly na sebe teoreticky působit dvě odlišné kultury, nebo chcete-li dvě odlišná sociokulturní prostředí vzájemně stejnou silou (Berry, 2002). V praxi ale pozorujeme tendenci převahy jedné skupiny nad druhou, která vede k rozdílům mezi nimi. Převažující skupině, obvykle té početně více zastoupené, říkáme dominantní skupina. Menší skupině, která absorbuje větší tlak pak říkáme skupina nedominantní. Při změně nedominantní skupiny pozorujeme změny jak uvnitř skupiny, tak i změny přijímané od nové dominantní skupiny, která postupem času může také vyvolat změnu v chování a životním stylu. Pokud je tedy naše nedominantní skupina nepřátelská směrem k venkovnímu světu, ale venkovní svět nás naopak přijme bez známek předsudků, je pochopitelné, že jedinec bude mnohem vstřícnější k přijmutí morálních stanovisek skupiny, která je mu blíž bez ohledu nebo s menším ohledem na to, ke které skupině patřil předtím. Funguje to samozřejmě i obráceně.

Tyto změny jsou proměnlivé, závislé na velkém množství charakteristik dominantní i nedominantní skupiny. Je důležité si uvědomit že výsledek jejich kontaktů má dalekosáhlé následky pro celou společnost. Zahrnují totiž na rozdílných úrovních významu události politické, ekonomické, geografické a často jsou jejich výsledkem nevratné změny v životním stylu a samotném pohlížení na život a jeho sebeidentifikaci v něm na obě kultury. Často také účastníci procesu přenášejí své specifické psychologické charakterové vlastnosti. Ne každý se chce však na tomto prohlubování podílet.

Po nastavení základních parametrů se dostáváme k průběhu jednotlivých akulturačních strategií. Tato fáze se, podle toho jak ji popisuje Berry (2002), dělí na dva základní okruhy složek, které jsou mezi sebou ve většině případů ve vzájemné vazbě. Jsou to názorové postoje, skládající se z hodnotového systému, přesvědčení a zakořeněných tradic. Druhou složkou je pak vše co můžeme obsáhnout pojmem chování. To co skutečně člověk udělá, což je mnohem závislejší na konkrétní osobnostní charakteristice a momentálním situačním a psychickým stavům které nastaly. I přesto, že byl dokázán vysoký stupeň korelace mezi chováním a celkovými názorovými postoji, dají se podle nich jednotlivé strategie zkoumat (Berry, 2002).

Velkou roli zde hraje i stupeň informovanosti nedominantní skupiny. V tomto ohledu se to týká na jedné straně médií, které utvářejí povědomí veřejnosti. Možná ještě větší podíl na způsobu předání informací a především na formě sdělovaných informací mají zákonodárské sbory. Tyto útvary mají možnost formovat migrační politiku, například stanovením podmínek pro získání občanství, a také motivovat jedince či skupiny například nastavením daňového systému. Je skutečně důležité jakou formou působí dominantní kultura. To jak společnost bere mezi sebe někoho kdo je jiný, toho člověka ovlivní. Podobně cíle skupiny přejdou na člena, který se v ní pohybuje v dennodenním kontaktu. Bylo prokázáno, že čím delší je setrvávání v nové skupině, tím spíše její člen přejímá tyto cíle (Berry, 2002).

### 3.4 Strategie

Berryho model akulturačních strategií se skládal ze dvou hlavních komponent a to již výše zmíněných postojů a chování. Každá skupina a jedinec totiž prochází akulturačním procesem jinak. Variací způsobů je velmi mnoho. Tyto variace byly pojmenovány jako akulturační strategie (Berry, 1980). Tyto strategie byly posuzovány podle dvou základních otázek, které determinují, zda a nakolik bude jedinec preferovat jednu skupinu před druhou.

1. *Zachování kulturního dědictví a identity*
2. *Vztahy mezi skupinami*

První okruh je zachování kulturní identity. Stejně jako psychologie sama i při posuzování identity je objekt zkoumání zároveň zkoumajícím. To v přeneseném významu slova znamená, že koncept identity jednotlivce, je to co si jednatlivec o sobě myslí, nebo v co věří (Wylie, 1961). Musíme také uvážit, že kulturní identita tak jak na ní nahlížíme, je vlastně to co nás odlišuje od těch ostatních. Musím zde zmínit například moravské tradice, které se dodržují po tak dlouhou dobu, že byly zapsány mezi národní kulturní památky UNESCO. Zde je například patrné, že tuto část svého dědictví si rozhodly na různých menších teritoriálně rozdělených územích ponechat.

Vztahy mezi skupinami jsou neméně důležité. Určují nakolik je jedna skupina ochotna se otevřít té druhé a případně s ní sdílet své myšlenky a postoje. Velkou roli zde hraje akceptace multikulturní ideologie a diverzity názorů a vyznání.

Na základě těchto dvou kritérií, byly stanoveny kontrastní způsobem odpovídající akulturační strategie interkulturních vztahů.

Strategií *asimilace* nazveme situaci, kdy si jedinci nepřejí uchovávat svou kulturní identitu a vyhledávají každodenní kontakty s jinými kulturami. Podle Gordona (1964) je asimilací nazýván velmi podobný průběh akulturačního procesu. Výsledkem asimilačního procesu vznikne vlivem postupného splývání sociokulturních vazeb jako je manželství, samostatná součást majoritní společnosti, a dřívější samostatná entita jako taková přestane existovat.

Jako *separaci* označujeme situaci, kdy si jedinci snaží za každou cenu zachovat svou kulturní identitu. Zároveň ale omezují vztahy s jinými skupinami a tím snižují svoji provázanost s nimi.

Pokud pozorujeme tendence k zachování identity, ale zároveň zájem o každodenní styky s jinými skupinami, jedná se o strategii *integrace*. Jedná se asi o ideální případ, kdy při zachování hladiny kulturní integrity zároveň vidíme snahu o to, být součástí širší sociální sítě.

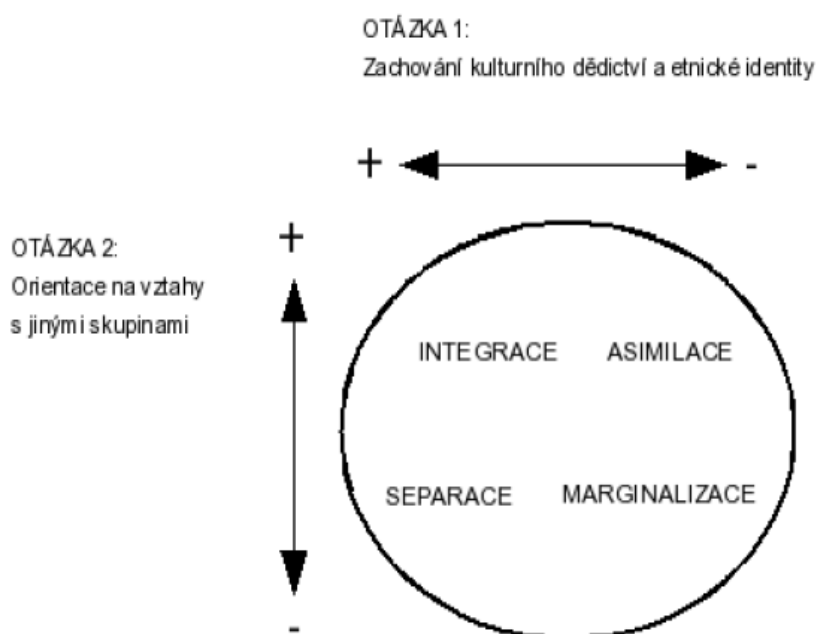
„Marginalizace je používána těmi jedinci, kteří nemají možnost či zájem o uchování vlastní kultury a zároveň necítí potřebu kontaktů s dominantní kulturou“ (Berry, 2002).

Marginalizace může být zapříčiněna jak svobodnou volbou jednotlivce, tak stejně může být ale i výsledkem neúspěšné snahy o asimilaci (často z důvodů vyloučení nebo diskriminace).

Jak už bylo předesláno dříve, samotné strategie nejsou výsledkem akulturace. Jedná se o kontinuální proces na různých úrovních společnosti, který ovlivňuje různou měrou. I člověk během svého života mění své postoje a názory. Může se tak stát, že zapříčiněním důležitých životních událostí a snahou se někam posunout bude jedinec uplatňovat v průběhu svého života odlišné strategie (Berry, 2002). Řada uskutečněných výzkumů však poukazuje na fakt, že jako nejlepší či nejvíce preferovaná je mezi jedinci integrace.

Stále ale musíme mít na paměti, že akulturační proces je pro každého jedince velmi individuální a může se tedy stát, že si vybere jedinec jinou akulturační strategii než zbytek skupiny.

Může také nastat situace, kdy dominantní skupina vyloučí jedince. Proto později přidává Berry ještě třetí osu, která připisuje důležitost vlivu dominantní kultury vůči kultuře minoritní v době kdy probíhají akulturační procesy. Zároveň pojmenoval akulturační strategie na straně dominantní společnosti. Separace je označována jako segregace. Marginalizaci označil jako vyloučení. Assimilace představuje z pohledu dominantní kultury tavicí se hrnec.



**Obrázek 1: Berryho model akulturačních strategií (Berry, 2006)**

Nakonec stav kdy dominantní skupina zaujímá otevřená postoj, a zároveň přijímá kulturní diverzitu, je označován jako multikulturalismus (Berry 2002).

Jako podmínka úspěšného aplikování strategie multikulturalismu se uvádí snaha o kompromisní jednání. Jak z pohledu majoritní, tak minoritní skupiny. Majoritní skupina musí respektovat odlišnosti od jejich doposud zažitého normálu. Na druhé straně minoritní skupina si musí osvojit alespoň základní hodnoty majoritní společnosti. Může to působit jako samozřejmé, ale mezi tyto předpoklady v neposlední řadě patří také poskytnutí práv a zároveň dodržování zákonů.

### 3.5 Kulturní šok

S tímto pojmem se setkáváme ve vědecké i naučné literatuře celkem často. Poprvé ho použil antropolog Oberg, v krátkém článku a později i v jeho disertační práci *The Social Economy of the Tlingit Indians of Alaska*. Uvádí zde kulturní šok jako: „Pramenící z náhlé změny a vyvolávající úzkost, zapříčiněnou ztrátou známých znaků a symbolů sociálního styku“ (Oberg, 1960). Podle této definice můžeme pozorovat tento jev u jedinců kteří se nenadále přemístí do zahraničí.

Později Taft (1977) navrhl šest hlavních tvrzení, na kterých se v té době našla v tomto ohledu shoda.

1. Napětí zapříčiněné snahou vyžadovanou k uskutečnění nezbytného procesu adaptace.
2. Pocit ztráty a pocit nedostatku směrem k přátelům, postavení, zaměstnání a majetku.
3. Odmítnutí členy nové kultury nebo odmítání členů nové kultury. Tyto jevy se mohou vyskytovat současně.
4. Zmatenost ve své úloze, v očekávání plynoucí z úlohy, hodnotách, pocitech a sebeidentifikaci.
5. Překvapení, úzkost a dokonce zprotivení a rozhořčení po uvědomění si kulturních rozdílů.
6. Pocit neschopnosti nebo slabosti, zapříčiněný neschopností vypořádat se s novým prostředím.

Oberg (1960) také uvedl, že jsou čtyři rozpoznatelné stavy nebo fáze, ve kterých jedinec putuje od kulturního šoku až po přijetí a přizpůsobení se cizím podmínkám, opět obvykle v závislosti na čase.

První fáze se nazývá líbánková. Trvá obvykle několik týdnů či měsíců, v závislosti na rozpoložení jedince a situaci ve které se ocitá. V této fázi obdivuje rozmanitost prostředí a bývá jím obvykle fascinován. Pokud se ale rozhodne zůstat v cizím prostředí delší dobu, bude se zákonitě muset vyrovnávat i s problémy, které přináší život v takovémto prostředí.



Bude pravděpodobně narážet na bariéry v oblasti jazykové vybavenosti, transportu, komunikace s institucemi a podobně. Tady začíná druhá fáze.

Jedinec může cítit úzkost, frustraci nebo dokonce hněv.

Třetí fáze se skládá z řešení problémů, kulturnímu učení a pomalému postupu do čtvrté fáze.

Poslední fáze je kompletní ozdravení, včetně přijmutí a užívání si začlenění do nového prostředí.

Oberg položil názvoslovím kolem kulturního šoku základní kámen pro mnoho prací v pozdějších dobách. Mimo jiné i Richardsona (1974) a Adlera (1975), kteří pojmenovali svá stádia přechodů mezi kulturami ve velmi podobném duchu.

S pojmem kulturní šok se setkáváme i v pozdější době, není však chápán stejně jako v předchozím pojetí. I dnes se však odborníci shodují na tom, že přechod do jiné kultury sebou nese různá úskalí a problémy, a je proto považován za emocionálně zatěžující a náročný. Chápeme ho však spíše v návaznosti teorií zaměřených na zvládání nebo předcházení stresu (Sam & Berry, 2006).

Dále pak definují tento jev jako: „proces zvládání změn pramenících z interkulturního kontaktu.“ I když konotace slov stres a šok je vnímána především negativně, autoři dokládají, že se nemusí jednat vždy pouze o nepříjemnou zkušenost ale může být naopak pozitivní a obohacující život jedince (Bochner, 2003).

### **3.6 Akulturační stres**

Od zmínky termínu *kulturní šok*, se objevilo velké množství studií zabývajících se tímto fenoménem. Jako první ho použil Berry v roce 1970. O něco později byl tento termín přeformulován jako: „Forma stresu, jehož zdroje (*tzv. stresory*) mají původ v procesu akulturace, objevující se během akulturace, jako zhoršení psychického zdraví (nejčastěji úzkost a deprese), pocity okrajovosti či odcizení, zvýšená úroveň výskytu psychosomatických symptomů a nejasnost identity“ (Zheng & Berry, 1991)

Berryho pojetí akulturačního stresu se jeví jako přijatelnější. Dokládá, že formulace stresu daleko lépe zapadá do akulturačního modelu. Stres může mít podle jeho teorie i pozitivní

aspekty, které je nutno zohlednit. Dá se říct, že od tohoto období se termín *kulturní šok* vyskytuje v odborné literatuře jen velmi zřídka a nebo vůbec.

### 3.7 ABC model

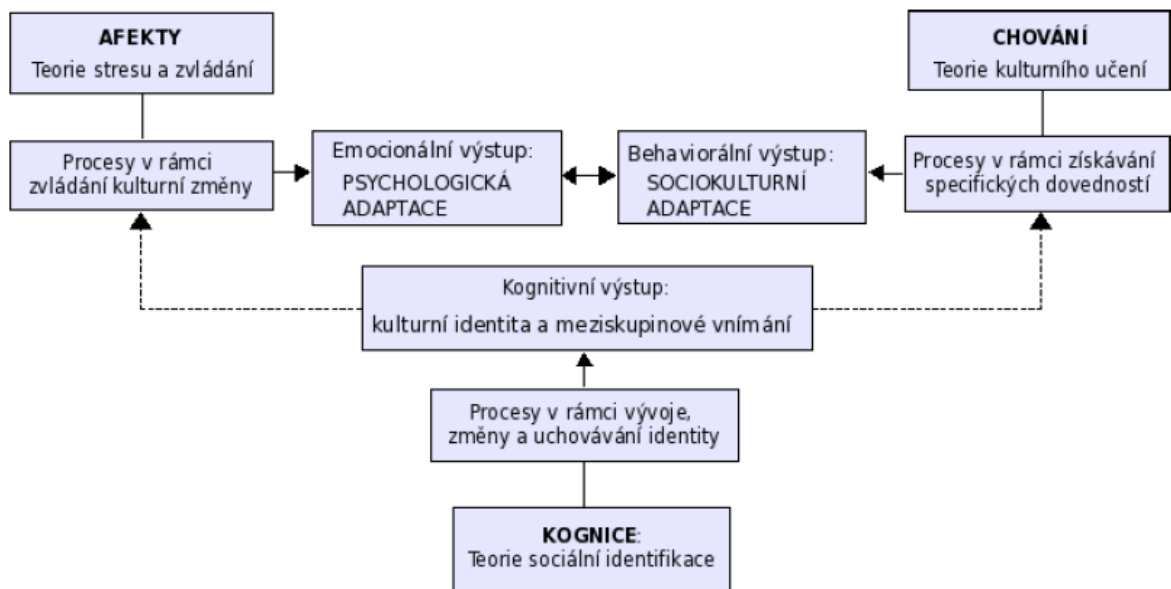
Tento akulturační model poskytuje o něco odlišný z pohled na danou problematiku. Jeho detailnější propracovanost a větší dynamika uvažování o procesu akulturace však poskytuje daleko jasnější obraz daných skutečností. Zkoumá v jednom schématu zastoupené afektivní, behaviorální a kognitivní komponenty, které spolu tvoří ucelený koncept (Ward, 1996).

Afektivní složka, staví jedince do pozice vůči stresu a překonávání překážek samotné akulturace. Vychází hlavně z teorie zvládnání stresu, přičemž klade důraz na sebehodnocení jedince, jeho životní spokojenost a well-being. Proměnlivé faktory, které ovlivňují akulturační strategii jedince, rozvedu později.

Teorie sociálního učení zaměřená na behaviorální složku, pracuje s předpokladem, že hlavní příčinou problémů při akulturačním procesu je neschopnost jedince zvládat běžné každodenní situace kontaktu s novým prostředím. Adaptace je závislá na tom nakolik je jedinec schopný se naučit „běžně jednat“ v tomto novém prostředí. Jako hlavní pilíře jsou zde například délka pobytu v hostitelské zemi, znalost kultury, komunikační schopnosti nebo celková sociální adaptace do nového společenství.

Teorie sociální identity je odvozena z oblasti výzkumu sociální kognice. Jak můžeme vidět na schématu níže, obsahuje dva základní pohledy na danou problematiku. První je zaměřen na procesy v rámci vývoje, změny a uchování identity. V tomto pohledu vystupuje do popředí hlavně historické pozadí, které po dlouhou dobu utváří kulturní povědomí a do jisté míry tento pohled koreluje s konceptem *kulturní identity*. Kulturní identita a meziskupinové vnímání je druhý pohled, který směřuje opět k celé skupině a tomu jak a nakolik se chce skupina v podstatě zapojit a otevřít směrem k ostatním prvkům tohoto procesu.

Je patrné, že vybrané pohledy spolu velmi úzce souvisí a vzájemně se doplňují při pohledu na tento kontinuální a dynamický proces.



Obrázek 2: ABC model akulturatione (Ward, Bochner, Furnham, 2003)

### 3.8 Faktory ovlivňující akulturační stres a adaptaci

V poslední kapitole věnované akulturačním strategiím, si popíšeme akulturaci chronologicky tak jak probíhá a popíšeme její vybrané faktory. Zde bych rád upozornil, že se zcela jistě nejedná o všechny faktory, které tento proces ovlivňují, ale pouze o vybrané nejvýznamnější. Budeme postupovat podle obrázku uvedeného níže, zprava doleva.

Akulturační zkušenost:

Mám na mysli předchozí. Zde jsou v popředí především dosavadní životní zkušenosti jedince, které významně ovlivňují přístup k procesu. Pokud předpokládáme, že jedinec v minulosti zažil pozitivní zkušenost v kontextu akulturatione, dá se předpokládat, že bude k tomuto procesu přistupovat optimističtěji než ten, kdo se setkal například z vyloučením nebo s předsudky souvisejícími s jeho kulturní identitou (Berry, 2002). Jak bylo již uvedeno, jedná se o kontinuální a dynamický proces který se neustále přetváří a proto se mohou postoje jedince související s dosavadní zkušeností měnit, podle aktuálních událostí a nastalých životních situací.

Faktory působící již před akulturací:

Předpoklad změny nebo životní události jsme si podrobněji popsali v předchozích kapitolách. Nyní předpokládejme, že tato změna již nastala a jedinec je obeznámen s tím, že v určitém čase bude měnit místo svého pobytu a ocitne se tak v novém sociokulturním prostředí. Tento proces je někdy nazýván jako *pre-akulturace* (Berry, 2002).

Jako další uvedeme osobnostní charakteristiky jako věk, pohlaví a postavení v nové společnosti. Z dosavadních výzkumů vyplývá, že proces akulturace snášejí o něco lépe muži než ženy. Obvykle to bývá kvůli jejich větší emocionálně-sociální provázanosti s prostředím. Samozřejmě to nemusí platit vždy. Zdravým rozumem si pak lze odvodit, že proces změn budou lépe snášet mladší jedinci, než ti starší. Co se týká postavení ve společnosti dá se říci, že čím vyšší postavení, tím hladší bude průběh procesu. Zde bych se rád opřel o maslowovu pyramidu potřeb. Čím výše se v této pyramidě jedinec momentálně nachází (mám na mysli po začátku akulturačního procesu), tím bude jeho adaptace probíhat nenáročněji.

Nemíme opomenout faktor fyzického i psychického zdraví, které určuje například jaké práce nebo činnosti může daný jedinec vykonávat.

Jako poslední bych uvedl faktory které jsou do jisté míry motivační a faktor již zmíněné kulturní identity.

Mezi motivační faktory patří hlavně důvody k migraci. Pokud jedeme na dovolenou, máme přirozeně převážně očekávání hezkých zážitků. Na druhé straně pokud nás vyžene ze země občanská válka nebo politická persekuce, budeme mít úplně jiný přístup.

Naše očekávání a to, nakolik se vyplní, jsou také důležitým faktorem. Musíme si ale uvědomit, že naše očekávání stanovujeme každý sám. Vystává zde osobnostní otázka možného přeceňování svých možností a stanovení cílů, které nemůžeme naplnit. Ještě uvedu míru takzvané kulturní distance, neboli to jak jsou naše dvě kultury (majoritní a minoritní) od sebe vzdálené. Zde se dá předpokládat, že čím najdeme větší shodu v hodnotách, způsobech a například jazyku, tím spíše najdeme shodu i na sociálně komunikační úrovni.

Samostatným modelujícím faktorem je pak osobnost jedince jako taková, která se liší případ od případu.

Míra předsudků ve společnosti:

Stejně jako v předchozím případě, musíme jasně oddělit dvě skutečnosti. To jaká je skutečná míra předsudků ve společnosti, což může být například relativně nízká. A to, jak vnímá tuto situaci jednotlivec v kontextu událostí jeho každodenního života. Míra předsudků je velmi abstraktní pojem z toho důvodu, že je těžko měřitelná. Dá se ale zjednodušeně říci, že pokud bude míra předsudků ve společnosti velká, bude se to odrážet až v diskriminaci určité kulturní skupiny. Zde již při pomyslném měření napomáhá právní úprava. Plynule přejdeme k faktorům působícím během akulturace.

Stresory:

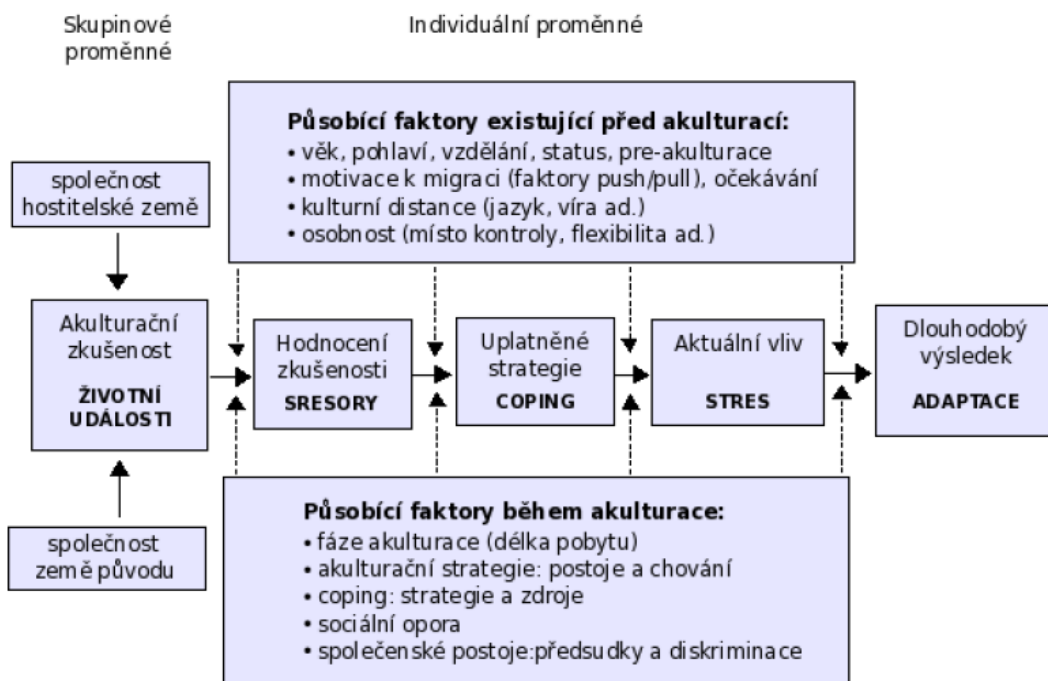
Na stresory pohlížíme zásadně ze dvou stran. Ze strany negativní, jako nepříjemné a zatěžující změny se kterými se musí jedinec v rámci společenských konvencí obvykle majoritní společnosti vypořádat. Jak tvrdí Berry (2006) mohou mít na člověka i pozitivní efekt přinášející užitek a pak ho vnímáme zejména jako příležitosti. Dle definice je akulturační stres popsán jako „stresová reakce při odpovědi na životní události a změny, které souvisejí se zkušeností akulturace“ (Berry, 2006).

Kromě stresu akulturačního, bereme v potaz i stres jako pojem ve všech svých formách které mohou dolehnout na člověka a modelovat tak negativně či pozitivně jeho výkony a stejně tak sociální interakce.

Coping:

Jedná se o strategie a přístupy k zvládnání stresu. V podstatě je to takové jednání jedince, které má za úkol redukci stresu. Ward (2001) rozlišuje dva hlavní typy copingových strategií, jako *primární* a *sekundární*. Primární strategie se týkají více okolí, než jedince. V tom smyslu že například změna pracovního místa, pokud by ho pracovní místo stresovalo, by byla považována za primární strategii. Na rozdíl od toho při uplatňování sekundární strategie, jedinec modeluje své kognitivní přístupy. Konečnou fází o kterou usilujeme je vždy redukce stresu. Zjednodušeně se dá říci, že sekundární strategie jsou změny člověka v takovém světle, aby se lépe přizpůsobil okolí, zatímco u primárních měníme vzorce chování nebo například celé prostředí.

Dlouhodobým výsledkem a poslední fází akulturačních procesů je adaptace (Berry, 1997).



Obrázek 3: Faktory ovlivňující akulturační proces (Berry, 1997)

### 3.9 Shrnutí

Měření konečné úrovně adaptace je komplikovaný a komplexní proces, do kterého vstupují podle různých přístupů v podstatě vždy podobné faktory, kterým ale jejich autoři přisuzují menší či větší důležitost například podle toho, na kterou složku (osobnostní z pohledu jedince, skupinovou, kulturní, antropologickou...) se daný výzkum či vědecká práce chce zaměřit.

Co však můžeme říct je, že akulturační fenomén je dlouhodobý proces který zachycuje téměř všechny sociální skupiny. Nejen z tohoto důvodu si zaslouží podrobné zkoumání. Pomocí vzdělávání a vyzdvihování myšlenky multikulturalismu, je chápán jako prevence vzniku problému pramenících z kulturních rozdílů.

### 3.10 Determinace a posuzování pracovní výkonnosti

„Psychologicky závažné je hodnocení práce (výkonu) a hodnocení pracovníka (výkonnosti). Tato hodnocení je třeba odlišovat“ (Štikar, 2003).

Fyzický výsledek práce za dané časové období, dosažené za určitých podmínek se nazývá pracovní výkon. Výzkumy však ukázaly, že i když lidé podávají ve stejných situacích různé výkony, výkon jedince se může i za velmi krátké období značně měnit. Proto je vhodnější se zabývat spíše pracovní výkonností.

Výkonnost pracovníků se úzce váže na vlastnosti a dispozice, které podmiňují to, jak pracovníci plní zadané úkoly (Matthews, Davies, Westerman a Stammers, 2000).

Vypovídajícím znakem je tedy nakolik úspěšně plní pracovníci zadané úkoly. Stejně jako se mění pracovní výkon, mění se i pracovní výkonnost s ohledem na celou řadu vnějších faktorů jako je roční období, množství a složitost zadané práce nebo aktuální fyzický a psychický stav. Jako jeden z faktorů ovlivňující aktuální psychický stav musíme brát i stres.

Pracovní výkonnost ovlivňuje řada činitelů subjektivní i objektivní povahy a bývají i různě členěny. Jako typické, uvádí Štikar členění podle Provazníka a kolektivu (1993) na:

- technické, ekonomické a organizační podmínky
- společenské podmínky
- osobní determinanty pracovníka
- situační podmínky

Technické, ekonomické a organizační podmínky zahrnují řadu objektivních činitelů. Za ekonomické je to zjevná motivační složka například v podobě odměn, nebo zvýhodnění plynoucí z pracovního poměru. Vnější fyzikálně chemické vlastnosti prostředí, způsob přidělování práce, její organizace a kontroly. Také sem patří úroveň bezpečnosti v práci a hygienických podmínek v pracovním prostředí.

Z popisu je zřejmé, že se jedná o poměrně velký počet vzájemně propojených faktorů. V absolutní většině případů však hraje minimálně stejně velkou roli aktuální i dlouhodobé nastavení společenských podmínek v zaměstnání.

Vlastně se zde jedná o jakýkoliv sociální komunikační kontakt který jedinec má. Zde velmi platí oboustranná spokojenost. Hodnotí se hlavně kvalita kontaktu s ostatními pracovníky, schopnost pracovat jako skupina, ale i kvalita rodinného a osobního života pracovníků. Rád bych se podrobněji věnoval osobnostním předpokladům.

Je nutno si uvědomit, že už v okamžiku kdy zaměstnavatel obsazuje nové pracovní místo, vzniká jeho představa o budoucím pracovníkovi. Pro každé pracovní místo se logicky hodí jiné osobnostní kvality. Prodejce nebo manažer bude nejspíše extravertní typ s dobrou úrovní interakce v komunikaci a schopností improvizovat. Na druhé straně od finančního analytika budeme vyžadovat spíše systematičnost a schopnost vysoké koncentrace na kvalitu práce za účelem minimalizace chybovosti. Jistě je vidět že sestavení alespoň okrajového osobnostního profilu je velice důležitou součástí při personálním výběru.

Jako poslední zde Provazník uvádí situační podmínky. Situačními podmínky zde myslíme události ovlivňující celou společnost jako je například aktuální politická situace. Z pohledu jednotlivce jsou to mimořádné životní události, které se promítnou do jeho prožívání a zprostředkovaně tak později i v kvalitě jeho odváděné práce.

### **3.11 Kritéria pracovní výkonnosti**

Jak už jsem předeslal v předchozí kapitole, determinanty samy o sobě nám mnoho o výkonu neřeknou. Je proto třeba si stanovit jasně měřitelná kritéria, která preferujeme při posuzování. Předpokládáme také, že pozitivní výsledky těchto měření, budou poté pozitivně korelovat s velikostí pracovní výkonnosti (Štikar, 2003)

Úspěch v povolání je tedy posuzován vzhledem k různým stránkám výkonu. Existují dva odlišné způsoby měření pracovního chování:

1. Objektivní údaje ve formě informací o produktivitě a spolehlivosti
2. Údaje, jež vycházejí z posuzování (subjektivní)

Mezi objektivní posuzování tedy zahrneme všechno co se dá změřit a vypovídá kvantitativně. Budeme zde ale počítat i kvalitu výrobků, pokud ji bereme jako počet



výrobků, které vyhovují kvalitativním požadavkům výroby. Dobrý vypovídací efekt by měl mít i plat pracovníka. Přepokládá se, že pokud roste výkonnost pracovníka, měl by odpovídajícím způsobem růst i jeho plat. Sleduje se proto vývoj platových hladin například v poměru ke kvantitativnímu zatížení pracovními úkoly.

Údaje, jež vycházejí z posuzování mají vždy ten problém, že nejsou objektivní a vyskytuje se zde jistý prostor pro manipulaci nebo vlastní interpretaci skutečností například vlivem vlastních preferencí vybírajícího. Existuje však bezpochyby řada zaměstnání, při jejichž výkonnostním posuzování by objektivně hodnotící přístup nepřinesl efekt. Posuzování zahrnuje subjektivnější pohled. Nejedná se pouze o posuzování pracovníků a jejich výkonností nadřizovaným. Vstupují zde také velmi důležité ukazatele jako jsou posouzení pracovníka jeho spolupracovníky a v neposlední řadě také sebeuposouzení pracovníka.

### **3.12 Pracovní zátěž**

V poslední době se s rychlým nástupem technických zdokonalení, zvyšuje i důraz kladený na psychickou odolnost pracovníka. Rozvoj techniky v některých případech představuje zvýšení psychické zátěže člověka. „Zátěž je možno chápat jako porušení rovnováhy mezi vnitřním stavem systému a jeho vnějším okolím (prostředím), jež lze označit jako systém vnější (Štikar, 2003).

Jedná se tedy o nesoulad. Zátěží však může být i nesoulad očekávání a toho co se skutečně děje. Vstupuje zde opět stejně jako v předchozím konceptu jak behaviorální tak kognitivní složka vnímání zátěže. Pro některá povolání je dokonce klíčové vědět, jak se bude daný pracovník chovat pod vlivem stresu. Je zde běžnou praxí, že se po úspěšně absolvovaném

pohovoru musí skupina užšího výběru podrobit ještě dodatečným testům, zaměřený právě na zvládání výkonu pod vlivem vysokého stupně stresu.

Stejně jako při akulturačních procesech i zde hraje stres a jeho působení a zvládání poměrně klíčovou úlohu. Dá se tedy tvrdit že spolu některý z akulturačních konceptů (například Berryho nebo ABC model), a koncept zvládání a překonávání stresu souvisí.

### **3.13 Stresory a prostředí**

Podle tvrzení prvního vymezení přístupu modelu ABC, je každá změna stavu událostí nebo pocitů, ať už v rovině jednotlivce a nebo v sociální rovině větší skupiny, v podstatě stresující a to i tehdy, jedná-li se o změnu která vyvolá pozitivní efekt (Ward, Bochner, Furnham, 2003)

Stresory lze podle dělení Štikara (2003) dělit do třech základních kategorií:

#### **1. Proces práce:**

Zde se ještě dočkáme dělení na menší entity. Stres při procesu práce nejvíce ovlivňují tři hlavní složky. Množství chápeme jako úroveň zatížení. Je to momentální údaj. Jedná se například u firmy která má sezónní velikost zakázek, o dobu kdy je počet zakázek vyšší než průměrně. Dá se předpokládat, že v tomto období bude i zvýšená hladina stresu pracovníků. Jako další do procesu práce vstupuje faktor času. Jedná se zejména o časovou náročnost při vykonávání dílčích pracovních úkolů ale i celkový čas potřebný k přenesení informací, nebo střídání stavu aktivace s uvolněním, které je zaměřeno hlavně na udržení koncentrace.

Jako poslední modelující faktor je charakter práce. Zde pouze poznamenám, že náročnost a od ní odvíjená výkonnost bude ovlivňována povahou práce případ od případu.

#### **2. Podmínky fyzikálního a biologického charakteru:**

Jde zejména o faktory vyplývající z rizika pracovních úrazů, nemocí z povolání či jiných nepříznivých a zdravotně závadných vlivů na lidský organismus“ (Štikar,2003)

Teplota, vlhkost prostředí, hluk, osvětlení pracoviště a mnoho dalších.

### 3. Sociálně psychologické podmínky

Jedná se o podmínky vyplývající ze sociální interakce a komunikace lidí. Všechny výše uvedené podmínky mohou být jedincem brány jako rušivé, a negativně tak ovlivňovat jeho pracovní výkon pokud by byly zanedbány.

#### **3.14 Pracovní spokojenost**

Nebudeme asi muset dlouze dokládat, že pracovní spokojenost je velmi důležitou stránkou pracovního výkonu. Dovolím si dokonce tvrdit, že je jednou z nejdůležitějších. To jak vidíme sami sebe totiž podstatnou měrou ovlivňuje to, jak budeme působit na vnější svět. Dlouhodobě nespokojený člověk má tendence přenášet svůj často pesimistický náhled na dění kolem na všechny ostatní, se kterými přijde do kontaktu. „Úroveň pracovní spokojenosti výrazně determinuje obecnou kvalitu života, projevuje se ve významném vztahu k fyzickému a duševnímu zdraví jedince“ (Rymeš, 2003).

Zajímavé je rozdělení pracovní spokojenosti na takzvané *hygienické* a *motivační faktory* (Herzberg, Mausner a Snyderman). Povšimli si že některé faktory neovlivňují stejnou měrou míry spokojenosti a nespokojenosti. Například plat zaměstnance, pokud je nedostatečný a například nenaplnuje očekávání, velmi výrazně přispívá k nespokojenosti. Na druhou stranu ale dostatečný plat není zárukou spokojenosti.

Motivační faktory se přímo dotýkají obsahu práce. Jejich existence či naplnění ovlivňuje spokojenost. Druhá skupina, hygienické faktory, se sestává z faktorů vztahujícím se k vnějším podmínkám práce a jejich nepříznivá konstelace vyvolává nespokojenost.

Přehled motivačních a hygienických faktorů a jejich dimenzionální rozdělení je popsán v tabulce na obrázku č.3 (Moorhead, Griffin, 1989)

motivační faktory	hygienické faktory
samotná práce úspěch uznání zodpovědnost růst a povýšení	mezilidské vztahy dozor pracovní podmínky plat a bezpečí firemní politika
spokojenost ————— neexistence spokojenosti	nespokojenost ————— neexistence nespokojenosti

Obrázek 4: Hygienické & Motivační faktory (Moorhead, Griffin, 1989)

### 3.15 Dílčí pracovní postoje

Posledním stádiem akulturačního procesu je adaptace. Pokud bychom aplikovali podobný přístup na akulturační procesy v pracovním prostředí namísto kulturního, byl by asi posledním bodem stav kdy se zaměstnanec včlení do nové skupiny a začne v ní normálně fungovat. Dá se tedy říci, že se v podstatě podobně jako při asimilačním procesu nějakým způsobem identifikuje s kulturou (zde mám již na mysli pracovní kulturu) a také s hierarchickým a organizačním uspořádáním nového prostředí. Stejně jako u teorie akulturace i zde každodenní změna produkuje stres který se odráží v podaném výkonu. Prostřednictvím reakce na změny a našeho způsobu zvládnutí stresorů se opět utváří nové prostředí, změněné prostředí, které opět musí jedinec kognitivně zpracovat a behaviorálně definovat své preference řešení vyvstalých situací. Dostáváme se zde do jakéhosi kola, které v závislosti na událostech mění svůj tvar ale v podstatě si uchovává svojí podstatu.

## 4 Vlastní práce

### 4.1 Vyhodnocení dotazníkového šetření

Základní členění respondentů, jejich zařazení do kategorií je zaznamenáno formou tabulek. Zpracování tabulek se v první části věnuje profilování respondentů. Zde jsou rozdělení podle pohlaví, věku a délky pobytu na území české republiky. Budou zobrazeny

jejich relativní četnosti odpovědí v procentech. Slouží především k utvoření představy o konzistenci výběrového souboru.

Druhá část se věnuje užším charakteristikám vykonávaného zaměstnání respondenta. Věnuje se i jeho vnímání práce. Je důležité jak člověk vnímá svoji práci. Například v otázce č.10 „Máte ve své práci velkou zodpovědnost?“ můžeme vypočítat rozdílné odpovědi i v případě, že oba respondenti vykonávají stejnou činnost. Podobně jsou postaveny i další otázky. Sebehodnocení práce bude použito jako doprovodný faktor i při vyhodnocování stanovených hypotéz.

Třetí část sestává z určení nejčastěji projevovaných akulturačních strategií a jejich navázání na působení uvnitř pracovního kolektivu. Jsou zde zastoupeny některé strategie pre-akulturace a jejich zobrazení na výběrovém souboru.

Dotazník byl sestaven na základě vybraných nejvýraznějších faktorů. Ve čtvrté části se budu věnovat vysloveným hypotézám a jejich vyhodnocení. Pro testování hypotéz bylo použito kontingenčních tabulek. Pro určení toho, zda jsou testované soubory respektive jejich znaky závislé na uvedených odpovědích, bylo použito  $\chi^2$  testu, který ukazuje právě závislost vybrané odpovědi na předem stanoveném parametru. Každá hypotéza je doplněna krátkým komentářem, který má za úkol interpretovat výsledek.

#### 4.1.1 Charakteristika respondentů

##### Členění podle pohlaví a věkových kategorií

<b>Věk</b>	<b>MUŽI (53)</b>	<b>ŽENY (47)</b>	<b>podíl ze 100%</b>
< 25	7.5%	8.5%	8%
25-35	43.4%	48.9%	46%
36-45	39.6%	36.2%	38%
46-55	9.4%	6.4%	8%

**Tabulka 1: Pohlaví a věkové kategorie**

Dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem 100 respondentů, z toho 53 mužů a 47 žen. Nejpočetnější věkovou kategorií je 25-35 let. Toto rozložení je hlavně z důvodu zaměření dotazníku na mladší produktivní věk který je ekonomicky nejvíce činnou skupinou.

V celkovém podílu je tato kategorie zastoupena téměř z poloviny.

Zaměstnanci byli vybíráni formou náhodného výběru. Převážně jsou zde obsazeny dělnické pozice, se standardní pracovní dobou ve třisměnném provozu. Bylo však dotázáno i několik výše postavených zaměstnanců zhruba v poměru 1:10.

### Délka pobytu v České republice

Délka pobytu v letech	MUŽI	ŽENY	Celkem
1-3	34%	26%	30%
4-6	38%	53%	45%
7-9	21%	21%	21%
>9	8%	0%	4%

**Tabulka 2: Délka pobytu**

Muži i ženy zde mají nejpočetnější skupinu shodnou a to je doba pobytu 4-6 let. Muži ze zkoumaného souboru jsou z tohoto pohledu více rozvrstveni zatímco ženy z tohoto šetření jsou více než z poloviny právě v nejsilnější skupině. V období 1-3 roky je jich zhruba čtvrtina.

#### 4.1.2 Detailnější charakteristika povahy zaměstnání

To, jak vnímá dotazovaný svoje zaměstnání výrazně ovlivňuje jak vnímá sám sebe.

„Mnoho lidí chápe práci jako prostředek k dosahování různých osobních cílů“ (Nakonečný, 2005, s. 28). Proto je výrazným faktorem v jaké roli respondenti sami sebe vidí.

Respondenti odpovídali na tyto otázky:

1. Přejde vám vaše práce odpovídajícím způsobem ohodnocená?
2. Máte ve své práci velkou zodpovědnost?

Tyto otázky se řadí mezi uzavřené, je možno na ně odpovídat pouze ano nebo ne.

3. V práci vykonávám monotónní činnost a dělá mi problém udržet pozornost.
4. Jsem bezproblémový pracovník.

Těmito dvěma tvrzeními měli respondenti přiřadit váhy, podle jejich pravdivosti na stupnici od jedné do pěti. Jedna reprezentuje absolutní souhlas s tvrzením, pět reprezentuje absolutní nesouhlas. Číslice tři byla u všech otázek tohoto typu vypuštěna, neboť na stupnici nemá žádnou vypovídací hodnotu.

### **Přijde vám vaše práce odpovídajícím způsobem ohodnocená?**

<b>Možnost</b>	<b>Muži</b>	<b>Ženy</b>	<b>Celkem</b>
<b>ANO</b>	35.85%	40.43%	38%
<b>NE</b>	64.15%	59.57%	62%

**Tabulka 3: Ohodnocení**

Muži i ženy zde opět dospěli ke vzájemné shodě. Více než 60% z výběrového vzorku má pocit, že jejich práce není odpovídajícím způsobem ohodnocena. Jedná se z velké části o manuální pracovníky kteří pracují ve výrobních podnicích. Podle Moorheada a Griffina jeden z nejvýznamnějších hygienických faktorů motivace. To že dobře zaplacený pracovník odvádí lepší práci, je nevyvratitelný fakt.

### **Máte ve své práci velkou zodpovědnost?**

Dotazovaní odpovídali na otázku týkající se vlastního pocitu zodpovědnosti.

<b>Možnost</b>	<b>Muži</b>	<b>Ženy</b>	<b>Celkem</b>
<b>Ano</b>	28.30%	34.04%	31%
<b>Ne</b>	71.70%	65.96%	69%

**Tabulka 4: Zodpovědnost**

Z mého šetření vyplývá, že výběrový vzorek v naprosté většině nemá pocit, že by měl při výkonu své práce velkou zodpovědnost. I přesto, že se mi podařilo zahrnout do dotazníkového šetření i výše postavené osoby v pracovní hierarchii, téměř 70% výběrového souboru si zvolilo možnost ne.

## Vnímání vlastní pracovní činnosti

K těmto tvrzením měli respondenti vyznačit, nakolik se blíží pravdě.

1. V práci vykonávám monotónní činnost a dělá mi problém udržet pozornost.
2. Jsem bezproblémový pracovník.

Rozděleno dle pohlaví, ke každému tvrzení je zaznamenána průměrná odpověď.

Otázka č.	Muži					Celkem	Průměrná odpověď
	Ano (1)	Spíše ano (2)	Spíše ne (4)	Ne (5)	Ani ano, ani ne		
1	4	17	17	2	13	53	2.90
2	8	28	1	0	16	53	1.84

**Tabulka 5: Mínění o práci muži**

Muži jsou rozděleni téměř na polovinu. Toto zjištění bych hodnotil jako mírně optimistické v návaznosti na předchozí zjištění. I přesto, že se 71,7% souboru nedomnívá, že by měli ve své práci velkou zodpovědnost skoro polovina z nich nepovažuje práci za monotónní a nedělá jim problém se soustředit a udržet pozornost.

Poměrně optimisticky hodnotí muži sami sebe jako pracovníky.

Otázka č.	Ženy					Celkem	Průměrná odpověď
	Ano (1)	Spíše ano (2)	Spíše ne (4)	Ne (5)	Ani ano, ani ne		
1	3	16	19	3	6	47	3.07
2	7	30	3	0	7	47	1.98

**Tabulka 6: Mínění o práci ženy**

Ženy podle zjištění vykonávají činnost která jim přijde monotónní o něco častěji než muži. Při průměrné odpovědi 3,07 se jich ztotožnilo s tímto tvrzením více než mužů. Dovolím si také tvrdit že byly o něco kritičtější ke svému hodnocení jako pracovníka, i když ne o moc.

### 4.1.3 Akulturační procesy a strategie

**Připravoval jste se nějakým způsobem na příjezd do nového prostředí?**



Způsob přípravy	Muži	Ženy	Celkem
Kurzy jazyka	13.21%	17.02%	15%
Kontakt se známými	69.81%	70.21%	70%
Bez přípravy	16.98%	10.64%	14%
Jiným způsobem	0.00%	2.13%	1%

**Tabulka 7: Pre-akulturační procesy**

Nejčastější možností jak se připravit na příjezd do nového prostředí je kontakt se známými. Tuto volbu využilo celých 70% výběrového souboru a stala se tak nejčtenější.

### **Významné faktory ovlivňující proces akulturace**

Respondenti odpovídali volbou možností ano nebo ne na následující otázky.

1. Setkal jste se někdy s předsudky kvůli vašemu původu?
2. Dokážete se dobře dorozumět se svými spolupracovníky?
3. Ovládáte český jazyk? Mluvíte česky?
4. Zachovávejte své původní tradice?
5. Přijel jste do České republiky s rodinou nebo příbuznými?

Na základě těchto otázek byl sestaven z výběrového vzorku přibližný průměrný profil uplatňovaných akulturačních strategií. Hlavní osnovou zde byla Berryho teorie

akulturačních strategií. Bylo tedy zkoumáno především, zda si respondenti uchovávají svou kulturní identitu. K tomuto účelu byla vybrána do dotazníku otázka, zda respondenti dodržují například tradiční kulturní svátky nebo významné dny. Jako druhý základní předpoklad vyzkoumání aplikovaných strategií bylo zjišťováno, jestli a v jaké kvalitě komunikují příslušníci jedné kulturní skupiny se skupinami ostatními. Zde vycházíme z předpokladu, že při vzájemné spolupráci různých kultur je zapotřebí jistá úroveň komunikace. Určení toho nakolik mezi sebou kultury komunikují, je druhým ztyčným bodem Berryho teorie. K zjištění těchto skutečností jsou použity otázky 2 a 3.

Otázka č.	Odpověď	Muži	Ženy	Celkem
1	Ano	47.17%	40.43%	44%
	Ne	52.83%	59.57%	56%
2	Ano	94.34%	87.23%	91%
	Ne	5.66%	12.77%	9%
3	Ano	67.92%	61.70%	65%
	Ne	32.08%	38.30%	35%
4	Ano	75.47%	89.36%	82%
	Ne	24.53%	10.64%	18%
5	Ano	30.19%	55.32%	42%
	Ne	69.81%	44.68%	58%

**Tabulka 8: Významné faktory**

Z respondentů, kteří se zúčastnili šetření, větší část odpověděla že se nesetkali s předsudky kvůli svému původu. Vedle toho vyplývá z šetření i to, že o něco častěji se setkali s předsudky ženy než muži. Celkem se pak s předsudky setkalo 44% výběrového souboru. Co se týká dorozumění se svými spolupracovníky vypadá to, že jak ženy tak ani muži s tím nemají problém. Celých 91% souboru tvrdí, že se dorozumí se svými spolupracovníky. Komunikace zde bude ještě rozvedena.

Většina dotazovaných taky ovládá český jazyk slovem, konkrétně 65% respondentů.

Celých 82% dotazovaných také dodržuje své původní kulturní tradice. Toto hovoří jako pádný argument otázky zachování kulturního dědictví. Dá se tedy v průměru vysledovat jak komunikační otevřenost mezi kulturními skupinami, tak i nesporná snaha o zachování identity a uchování kulturního dědictví. Podle Berryho teorií akulturačních strategií vše

nasvědčuje tomu, že z hlediska minorit v české republice se stává stále nejčastěji uplatňovanou strategií **integrace**.

Z poslední formulované otázky jsem došel k závěru, že na rozdíl od žen, které častěji migrují spolu s příbuznými nebo rodinou, téměř 70% mužů účastnících se šetření přijeli do České republiky sami.

### **Komunikace v pracovním kolektivu**

K těmto tvrzením měli respondenti vyznačit, nakolik se blíží pravdě.

1. Cítím se být plnohodnotnou součástí kolektivu.
2. Komunikuji úspěšně se všemi v práci.

Rozděleno opět dle pohlaví, ke každému tvrzení je zaznamenána průměrná odpověď.

		<b>Muži</b>						
<b>Otázka č.</b>	Ano (1)	Spíše ano (2)	Spíše ne (4)	Ne (5)	Ani ano, ani ne	Celkem	Průměrná odpověď	
<b>1</b>	17	25	1	1	9	53	1.73	
<b>2</b>	7	30	3	2	11	53	2.12	

**Tabulka 9: Komunikace muži**

		<b>Ženy</b>						
<b>Otázka č.</b>	Ano (1)	Spíše ano (2)	Spíše ne (4)	Ne (5)	Ani ano, ani ne	Celkem	Průměrná odpověď	
<b>1</b>	15	29	2	0	1	47	1.76	
<b>2</b>	6	23	1	0	17	47	1.87	

**Tabulka 10: Komunikace ženy**

### Nejčastější příčiny stresu

Z předchozího zkoumání vyplývá, že krom drobných odchylek není příliš velký rozdíl ve zvolených akulturačních strategiích mezi pohlavími. Nyní se podíváme, jakým způsobem se vyvíjí stres u vzorku a jako parametr nám poslouží časový faktor reprezentovaný dobou pobytu v novém prostředí.

Délka pobytu v letech	Časový tlak	Komunikace	Kvalifikace	
			Nízká	Vysoká
1-3	37%	53%	3%	7%
4-6	47%	42%	2%	9%
7-9	48%	43%	5%	5%
>9	25%	25%	0%	50%

**Tabulka 11: Příčiny stresu podle doby akulturace**

Zde můžeme na sledovaném vzorku vidět jaké formy stresu v jakém procentuálním zastoupení volili dotazovaní jako příčiny svého pracovního stresu. Můžeme si všimnout že v prvních letech pobytu v novém prostředí nejvíce stresuje naše zahraniční zaměstnance komunikace. Čím delší dobu strávili v novém prostředí, tím se jejich komunikační stres snižuje. Tento jev se dá přisuzovat tomu, že se zde během prvních let mnoho cizinců spřátelí s „domorodci“ a naučí se jazyk. Za povšimnutí také stojí nárůst identifikace práce pod časovým tlakem jako hlavního stresoru, spolu s prodlužováním pobytu.

#### 4.1.4 Vyhodnocení hypotéz

Ke statistickému vyhodnocení použitých hypotéz bylo použito  $\chi^2$  testu, který ukazuje právě závislost vybrané odpovědi na předem stanoveném parametru. Testovaná hladina významnosti alfa byla stanovena na 0,05.

Bylo použito vždy dvou shodných otázek z dotazníku, pro jednodušší interpretaci výsledků. Jsou to následující:

1. Cítím se být plnohodnotnou součástí kolektivu.
2. Komunikuji úspěšně se všemi v práci.

K těmto tvrzením měli respondenti za úkol přiřadit váhy, které jim přisuzují na stupnici od jedné do pěti.

#### **Hypotéza č. 1 – Pohlaví respondenta významně ovlivňuje zvolenou akulturační strategii**

	Ano (1)	Spíše ano (2)	Ani ano, ani ne (3)	Spíše ne (4)	Ne (5)	Celkem
<b>Muži</b>	17	25	9	1	1	53
<b>Ženy</b>	15	29	1	2	0	47

**Tabulka 12: Pohlaví a sounáležitost**

Hodnota testovaného kritéria  $\chi^2 = 7,8228$

Tabulková hodnota rozdělení  $\chi^2_{0,05}(4) = 9,488$

Výsledek: Pocit sounáležitosti v rámci pracovního kolektivu není významně podmíněn pohlavím respondenta.

	Ano (1)	Spíše ano (2)	Ani ano, ani ne (3)	Spíše ne (4)	Ne (5)	Celkem
<b>Muži</b>	7	30	11	3	2	53
<b>Ženy</b>	6	23	17	1	0	47

**Tabulka 13: Pohlaví a komunikace**

Hodnota testovaného kritéria  $\chi^2 = 4,9451$

Tabulková hodnota rozdělení  $\chi^2_{0,05}(4) = 9,488$

Výsledek: Vlastní vnímání kvality komunikace v rámci pracovního kolektivu není významně podmíněno pohlavím respondenta.

Nebyla zjištěna souvislost mezi pohlavím a úspěšným zvládnutím akulturace nebo zvolenou akulturační strategií. K vyzkoumání této skutečnosti by mohl vést například doplňující dotazník zabývající se podrobnější osobnostní charakteristikou testovaných osob.

## **Hypotéza č. 2 – Kouření významně ovlivňuje zvolenou akulturační strategii**

	Ano (1)	Spíše ano (2)	Ani ano, ani ne (3)	Spíše ne (4)	Ne (5)	Celkem
<b>Kuřáci</b>	18	28	8	3	0	57
<b>Nekuřáci</b>	14	26	2	0	1	43

**Tabulka 14: Kuřáci a sounáležitost**

Hodnota testovaného kritéria  $\chi^2 = 6,3384$

Tabulková hodnota rozdělení  $\chi^2_{0,05}(4) = 9,488$

	Ano (1)	Spíše ano (2)	Ani ano, ani ne (3)	Spíše ne (4)	Ne (5)	Celkem
<b>Kuřáci</b>	5	35	14	2	1	57
<b>Nekuřáci</b>	8	18	14	2	1	43

**Tabulka 15: Kuřáci a komunikace**

Hodnota testovaného kritéria  $\chi^2 = 4,2689$

Tabulková hodnota rozdělení  $\chi^2_{0,05}(4) = 9,488$

Nebyla zde zjištěna na hladině významnosti alfa 0,05 souvislost mezi kouřením a akulturančním procesem. Kouření je tedy nezávislé na vývoji akulturace.

### **Hypotéza č. 3 – Znalost jazyka významně ovlivňuje zvolenou akulturační strategii**

	Ano (1)	Spíše ano (2)	Ani ano, ani ne (3)	Spíše ne (4)	Ne (5)	Celkem
<b>čeština</b>						
<b>Ano</b>	26	34	3	2	0	65
<b>Ne</b>	6	20	7	1	1	35

**Tabulka 16: Znalost jazyka a sounáležitost**

Hodnota testovaného kritéria  $\chi^2 = 11,0582$

Tabulková hodnota rozdělení  $\chi^2_{0,05}(4) = 9,488$

	Ano (1)	Spíše ano (2)	Ani ano, ani ne (3)	Spíše ne (4)	Ne (5)	Celkem
<b>čeština</b>						
<b>Ano</b>	12	36	13	3	1	65
<b>Ne</b>	1	17	15	1	1	35

**Tabulka 17: Znalost jazyka a komunikace**

Hodnota testovaného kritéria  $\chi^2 = 9,0789$

Tabulková hodnota rozdělení  $\chi^2_{0,05}(4) = 9,488$

U otázky č.1 týkající se sounáležitosti v kolektivu, je testovací hodnota vyšší než tabulková hodnota. Proto můžeme tvrdit, že znalost jazyka je jedním z faktorů, který významně ovlivňuje pocit sounáležitosti v pracovním kolektivu. Dá se zde proto předpokládat, že zvládnutí jazyka pozitivně ovlivní zvládnání procesu akulturace. Také u druhé otázky jsme se téměř dostali přes tabulkové kritérium. Tato hypotéza je však zamítnuta, není tudíž prokázána souvislost.

## 5 Závěr

Migrace byla, je a bude součástí našeho každodenního života. Ať již z důvodů ekonomických, existenčních a nebo prostě kvůli lidské zvědavosti, budou mezi námi vždy tací, kteří budou chtít objevovat nové kraje a zkoušet nové zážitky. V některých případech budou dokonce muset. Bylo by vhodné, ať už se chystáte odcestovat kamkoliv, něco dopředu vědět o kultuře do které se chystáte. Samozřejmě čím více toho budete o dané kultuře vědět, tím větší je šance, že vás nepřekvapí. Váš šok bude tak doufejme o něco menší. I přesto, že cílem práce bylo identifikovat faktory které nejvýrazněji působí na akulturační působení, jejich zastoupení v důležitosti při procesu nebylo tak průkazné, že by se dalo tvrdit, že některý z faktorů nějak výrazně vyčnívá. Snad s výjimkou zvládnutí jazyka, který se ukázal jako určující faktor pozitivně ovlivňující pocit sounáležitosti v kolektivu.

Je v zájmu každé firmy nebo ekonomické organizace, aby se akulturační proces jejich zahraničních zaměstnanců pokud možno co nejvíce zkracoval. A to nejen v zájmu setření prostředků, ale zejména v zájmu lepší komunikaci mezi zaměstnanci navzájem.

Doporučením na závěr by však, při odkazu na časově se proměňující příčiny stresu, bylo zaměřit se především na co nejvyšší úroveň komunikace. To však neznamená jen naučit se jazyk, ale především pochopit jaké jsou normy nově přijímané kultury a snažit se co nejtěsněji k ní přimknout, ale zároveň nezapomenout odkud jsme přišli.

## 6 Seznam použitých zdrojů

BERRY, John, POORTINGA, Ype, BREUGELMANS, Segel, SAM, David. *Cross-Cultural Psychology: Research and Applications*. 3rd printing. Cambridge: Cambridge university press, 2011. ISBN 0521745209.

BERRY, John, SAM, David. *The Cambridge Handbook of Acculturation Psychology*. 1st printing. Cambridge: Cambridge university press, 2006. ISBN 0521614066.

FURNHAM, Adrian. *The Psychology of Behaviour at Work: the Individual In the Organisation*. 3rd printing. Oxford: Psychology press, 1997. ISBN 0863774938.

FURNHAM, Adrian, BOCHNER, Stephen, WARD, Colleen. *Psychology of culture shock*. 2nd printing. London: Routledge, 2001. ISBN 0415162351.

HAYES, Nicky. *Základy sociální psychologie*. 5. vyd. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-639-1.

HOFSTEDE, Geert. *Kultury a organizace: software lidské mysli*. 1. vyd. Praha: Linde, 2007. ISBN 978-80-86131-70-2.

NOVÝ, Ivan, SCHROLL, Sylvia. *Interkulturní komunikace v řízení a podnikání: česko-německá*. 2. vyd. Praha: Management Press, 2001. ISBN 80-7261-042-2.

PRŮCHA, Jan. *Interkulturní psychologie: sociopsychologické zkoumání kultur, etnik, ras a národů*. 1. vyd. Praha: Portál, 2004. ISBN 80-7178-885-6.



ŠTIKAR, Jiří, RYMEŠ, Milan, RIEGEL, Karel, HOSKOVEC, Jiří. *Psychologie ve světě práce*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0448-5.

## 7 Seznam vyobrazení

Obrázek 1: Berryho model akulturačních strategií (Berry, 2006) .....	15
Obrázek 2: ABC model akulturace (Ward, Bochner, Furnham, 2003) .....	19
Obrázek 3: Faktory ovlivňující akulturační proces (Berry, 1997) .....	22
Obrázek 4: Hygienické&Motivační faktory (Moorhead, Griffin, 1989) .....	28
Tabulka 1: Pohlaví a věkové kategorie .....	29
Tabulka 2: Délka pobytu.....	30
Tabulka 3: Ohodnocení.....	31
Tabulka 4: Zodpovědnost .....	31
Tabulka 5: Mínění o práci muži.....	32
Tabulka 6: Mínění o práci ženy .....	32
Tabulka 7: Pre-akulturační procesy .....	33
Tabulka 8: Významné faktory .....	34
Tabulka 9: Komunikace muži.....	35
Tabulka 10: Komunikace ženy .....	35
Tabulka 11: Příčiny stresu podle doby akulturace.....	36
Tabulka 12: Pohlaví a sounáležitost .....	37
Tabulka 13:Pohlaví a komunikace.....	37
Tabulka 14: Kuřáci a sounáležitost.....	37
Tabulka 15: Kuřáci a komunikace .....	38
Tabulka 16: Znalost jazyka a sounáležitost .....	38
Tabulka 17: Znalost jazyka a komunikace .....	38

## 8 Přílohy

### 8.1 Dotazník v Českém Jazyce

Dotazník akulturačních strategií.

Pohlaví: MUŽ / ŽENA

Věk:

1. Jak dlouho žijete na území české republiky?(počet let)
2. Jaká je země vašeho původu?
3. Jakým způsobem relaxujete po práci?
4. Setkal jste se někdy s předsudky kvůli vašemu původu? (ANO/NE)
5. Dokážete se dobře dorozumět se svými spolupracovníky? (ANO/NE)
6. Ovládáte český jazyk? Mluvíte česky? (ANO/NE)
7. Přijde vám vaše práce odpovídajícím způsobem ohodnocená? (ANO/NE)
8. Jste kuřák? (ANO/NE)
9. Čím je nejčastěji způsoben váš pracovní stres?
  - a) Nedostatky v komunikaci
  - b) Práce pod časovým tlakem
  - c) Nedostatečná kvalifikace pro výkon práce
  - d) Zbytečně vysoká kvalifikace pro vykonávanou práci
10. Máte ve své práci velkou zodpovědnost? (ANO/NE)
11. Zachovávejte své původní tradice? (např. svátky, významné dny...) (ANO/NE)
12. Přijel jste do České republiky s rodinou nebo příbuznými? (ANO/NE)

*\*Zakroužkujte prosím, nakolik s tvrzeními souhlasíte na stupnici od jedné do pěti.\**

*1- Ano, plně souhlasí*

*2- Spíše ano*

*3- Ani ano ani ne*

*4- Spíše ne.*

*5- Ne, zcela nesouhlasí.*

13. „Cítím se být plnohodnotnou součástí pracovního kolektivu.“

1 – 2 – 3 – 4 – 5

14. „V práci vykonávám monotónní činnost a dělá mi problém udržet pozornost.“

1 – 2 – 3 – 4 – 5

15. „Komunikuji úspěšně se všemi v práci.“

1 – 2 – 3 – 4 – 5

16. „Jsem bezproblémový pracovník.“

1 – 2 – 3 – 4 – 5

17. Přípravoval jste se nějakým způsobem na příjezd do nového prostředí?

- a) Pomocí kurzů jazyka
- b) Pomocí kontaktu se známými
- c) Jiným způsobem :
- d) Nepřipravoval jsem se

**Děkuji vám za váš čas a ochotu se podílet na tomto dotazníku.**

## 8.2 Dotazník v ukrajinském jazyce

Інтерв'ю стратегії акультурації.

Стать: Чоловік / Жінка

Вік:

1. Як довго ви мешкаєте на території Чехії? (Роки)
2. Країна вашого походження?
3. Як ви відпочиваєте після роботи?
4. Ви коли-небудь зустрічалися з несправедливістю через ваше походження? (ТАК / НІ)
5. Чи можете ви добре спілкуватися з колегами? (ТАК / НІ)
6. Ви володієте чеською мовою? (ТАК / НІ)
7. Ви думаєте ваша робота добре оцінена? (ТАК / НІ)
8. Ви курите? (ТАК / НІ)
9. Що є частою причиною вашого стресу?
  - а) Недолік в комунікації
  - б) Робота в умовах дефіциту часу
  - в) Відсутність кваліфікації в роботі
  - г) Надмірно висока кваліфікація виконавчої роботи
10. Ви маєте у вашій роботі велику відповідальність? (ТАК / НІ)
11. Чи зберігаєте ви національні традиції (наприклад: свята, особливі дні) (ТАК / НІ)
12. Ви потрапили до Чехії з сім'єю або родичами? (ТАК / НІ)

\* Будь ласка, обведіть в якій мірі згоден з твердженнями за шкалою від одного до п'яти. \*

- 1 - Так, я повністю згоден (на)
- 2 - Можливо, да
- 3 - Так, ні
- 4 - Скоріше ні
- 5 - Ні, зовсім не згоден

13. "Я відчуваю повною мірою брати участь у діяльності робочої групи ."  
1 – 2 – 3 – 4 – 5
14. "На робочому місці я виконую монотонну роботу, яка заважає мені в концентрації моєї уваги."  
1 – 2 – 3 – 4 – 5
15. " Комунікабельний як в роботі, так і з робочою групою. "  
1 – 2 – 3 – 4 – 5
16. "Я, безпроблемний робітник."  
1 – 2 – 3 – 4 – 5
17. Чи готові ви в деякому разі до змін у новому середовищі?  
а) Курси з навчання мови  
б) Скористуєтесь допомогою контактів знайомих  
в) Іншим методом  
г) Я не готовий

Спасибі за ваш час і готовність брати участь у цьому опитуванні.