

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra psychologie



Bakalářská práce

Vliv akulturace na pracovní výkon

Kamil Leština

© 2022 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Kamil Leština

Podnikání a administrativa

Název práce

Vliv akulturace na pracovní výkon

Název anglicky

Influence of acculturation on work performance

Cíle práce

Cílem práce je zmapovat, zanalyzovat a zhodnotit míru akulturace zahraničních pracovníků konkrétní společnosti. V závislosti na výsledcích dotazníkového šetření a firemních statistik ověřit předpoklad o významnosti vlivu míry akulturace na kvalitu a efektivitu pracovního výkonu. Na základě výsledků analytické části práce budou navržena možná doporučení k využití interkulturního tréninku.

Metodika

Prvním krokem bude analýza dostupných literárních zdrojů informací s cílem vytvořit ucelený přehled současné literatury o daném tématu, vymezit a popsat jednotlivé proměnné, které budou dále zkoumány a rozpracovány v rámci vlastního výzkumu v bakalářské práci. Dále bude následovat samotný výzkum tedy sběr dat o akulturaci zaměstnanců přímo na jejich pracovišti. Sběr dat proběhne formou strukturovaného dotazníkového šetření, jehož výsledkem bude určení míry akulturace pracovníků. Na bázi těchto výsledků a statistických dat firmy o výkonosti zaměstnanců určíme míru vlivu akulturace na pracovní výkon. Závěrem práce bude doporučen vhodný interkulturní trénink pro zvýšení výkonosti zaměstnanců firmy.

Doporučený rozsah práce

50-60 stran

Klíčová slova

akultura, efektivita, interkulturní trénink, pracovní výkon

Doporučené zdroje informací

ARMSTRONG, M.: Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy. 10. vydání. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.

BERRY, J. W.: Cross-cultural psychology: research and applications. Cambridge: Cambridge University Press, 2011. ISBN 978-0-521-76212-0.

FURNHAM, A.: The Psychology of Behaviour at Work. Hove: Psychology Press, 1997. ISBN 0-86377-494-6.

KOLMAN, L. a kol. Výběr zaměstnanců: Metody a postupy. 1. vyd. Praha: Linde, 2010. ISBN 978-80-7201-810-9.

KOLMAN, L.: Komunikace mezi kulturami: psychologie interkulturních rozdílů. Praha: Credit, 2001. ISBN 80-213-0735-8.

KOUBEK, J.: Řízení lidských zdrojů Základy moderní personalistiky. 3.vyd. Praha: Management press, 2001. ISBN 80-7261-033.

NAKONEČNÝ, M.: Sociální psychologie organizace. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2005. ISBN 80-247-0577-X.

ŠTIKAR, J. a kol.: Psychologie ve světě práce. 1. vydání. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0448-5.

Předběžný termín obhajoby

2021/22 LS – PEF

Vedoucí práce

PhDr. Hana Chýlová, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra psychologie

Elektronicky schváleno dne 26. 11. 2021

PhDr. Pavla Rymešová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 30. 11. 2021

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 13. 03. 2022

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 seznamu použitých zdrojů 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 datum odevzdání

Poděkování

Rád bych touto cestou poděkoval paní PhDr. Haně Chýlové, Ph.D. za trpělivost a ochotu při udílení cenných rad a jiné spolupráci. Ne menší poděkování patří Martinu Filipovi a Ing. Vladislavu Smirnovovi, bez kterých by samotný výzkum práce nemohl proběhnout.

Vliv akulturace na pracovní výkon

Abstrakt

Vzhledem k stále aktuálnějšímu trendu globalizace a s ním spojené pracovní migraci, je práce zaměřena právě na jeden z jejich hlavních aspektů. Stěžejním pojmem této práce je tedy akulturace, především akulturace zaměstnanců, kteří jsou imigranty na území jiného než domovského státu. Hlavním cílem práce je změřit vliv akulturace na pracovní výkon. V první části se práce soustředí na shrnutí teoretických východisek nutných pro základní orientaci v dané problematice. Jako jsou pojmy právě akulturace, kultura či akulturační strategie. Dále se zaměřuje na popis termínů spjatých s pracovním výkonem tedy pracovní činnost, pracovní výkon, organizace. Pro účely praktické části práce byl na základě dotazníku GEQ vytvořen dvoudimenzionální dotazník etnicity. Jímž byla změřena míra akulturace pracovníků dvou podniků v kraji Vysočina. Na základě naměřené míry akulturace a podnikových statistik obou podniků byla změřena závislost akulturace na pracovní výkon.

Klíčová slova: Akulturace, Kultura, Pracovní výkon, Emigrace, Imigrace

Influence of acculturation on work performance

Abstract

Given the still current trend of globalization and the associated labor migration, we decided to focus our work on one of their main aspects. The main concept of this work is therefore the acculturation, especially the acculturation of employees who are immigrants in the territory of a state other than the home state. The main goal of this work is to measure the impact of acculturation on work performance. In the first part of the work we focus on a summary of the theoretical basis necessary for a basic orientation in the issue. Such as concepts are acculturation, culture or acculturation strategies. Next, focus on the description of terms related to work performance, ie work activity, work performance, organization. For the purposes of the practical part of the work, we created a two-dimensional questionnaire of ethnicity on the basis of the GEQ questionnaire. We measured the level of acculturation of employees of two companies in the Vysočina region. Based on the measured level of acculturation and company statistics of both companies, we measured the dependence of acculturation on work performance.

Keywords: Acculturation, Culture, Work performance, Emigration, Immigration

Obsah

1 Úvod.....	11
2 Cíl práce a metodika	12
2.1 Cíl práce	12
2.2 Metodika	12
3 Teoretická východiska	15
3.1 Kultura.....	15
3.1.1 Kulturní identita.....	16
3.1.2 Interkulturní kontakt	18
3.2 Emigrace	19
3.2.1 Imigrace do České republiky	19
3.3 Socializace.....	20
3.4 Adaptace.....	20
3.5 Akulturace	21
3.5.1 Akulturační strategie.....	22
3.5.1.1 Integrace	23
3.5.1.2 Asimilace	24
3.5.1.3 Separace.....	24
3.5.1.4 Marginalizace	24
3.5.1.5 ABC:.....	24
3.6 Interkulturní psychologie	25
3.7 Organizace.....	26
3.7.1 Organizační chování.....	27
3.8 Činnost	27
3.9 Pracovní výkon.....	28
3.9.1 Pracovní činnost.....	28
3.9.2 Pracovní výkon – definice	28
3.9.3 Efektivita a produktivita práce.....	28
3.9.4 Hodnocení práce	29
3.9.5 Metody hodnocení práce.....	29
3.10 Pracovní spokojenost	31
3.11 Vztahy na pracovišti.....	32
4 Vlastní práce	35
4.1 Výčet vybraných metod s jejich možnými výhodami a nevýhodami	35
4.1.1 Studium tištěných materiálů	35
4.1.2 Dotazníky.....	35

4.1.3	Studium záznamů a zpráv	36
4.2	Analýza pracovní činnosti	36
4.3	Metody pro měření akulturace	37
4.4	Metoda	38
4.4.1	Vzorek:	38
4.4.2	Sběr dat	38
4.4.2.1	Specifikace probandů	38
4.4.3	Etika výzkumu	39
4.4.4	Měřicí nástroje	39
4.4.5	Nástroje statistického zpracování	41
4.4.6	Otázky, hypotézy, cíl	42
5	Statistické zpracování dat.....	44
5.1	Vliv akulturace na pracovní výkon	44
5.1.1	Ověření normality dat ve výběrovém souboru (vliv akulturace na pracovní výkon) 44	
5.1.2	Ověření síly závislosti proměnných performence a poměru akulturace... 44	
5.2	Vliv délky pobytu cizince na úspěšnou akulturaci..... 46	
5.2.1	Ověření normality reziduí proměnných výběrového souboru (vliv délky pobytu na akulturaci)..... 46	
5.2.2	Ověření síly závislosti poměnných poměr akulturace a doba pobytu na území ČR 46	
5.3	Vliv věku na schopnost akulturace	48
5.3.1	Ověření normality reziduí proměnných výběrového souboru (vliv věku na schopnost akulturace)	48
5.3.2	Ověření síly závislosti proměnných poměr akulturace a věk	48
6	Výsledky a diskuse	50
6.1	Závěr zkoumání zaměřeného na zjištění vlivu akulturace na pracovní výkon 50	
6.2	Závěr zkoumání zaměřeného na zjištění vlivu délky pobytu cizince na území České republiky na úspěšnou akulturace	50
6.3	Závěr zkoumání zaměřeného na zjištění vlivu věku na schopnost akulturace. 51	
6.4	Využití interkulturních tréninků..... 51	
7	Závěr.....	55
8	Seznam použitých zdrojů	59
9	Seznam příloh.....	62

Seznam grafů

Graf č. 1: Vztah mezi pracovní spokojeností a pracovním výkonem, s.32

Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Test normality (vliv akulturace na pracovní výkon), s. 44

Tabulka č. 2: Korelace (vliv akulturace na pracovní výkon), s. 45

Tabulka č. 3: Test normality (vliv délky pobytu na území ČR na akulturaci), s. 46

Tabulka č. 4: Korelace (vliv délky pobytu na území ČR na akulturaci), s. 47

Tabulka č. 5: Test normality (vliv věku na schopnost akulturace), s. 48

Tabulka č. 6: Korelace (vliv věku na schopnost akulturace), s.49

1 Úvod

Výrazným fenoménem dnešních dní je bezesporu globalizace. Vlivem čím dál významnějšího využívání rozvíjející se techniky v oblasti komunikace zanikají hranice států, co se mezilidského kontaktu týká. Lidé zdatně více, než v minulosti migrují za optimálním zaměstnáním do cizích zemí. Proto se i tato práce zaměřuje na pojem migrace, a to zejména migrace pracovní. Úkolem každého migranta je včlenit se do společnosti států jejich imigrace. Pojem akulturace je tedy stěžejním pojmem této práce. Práce se zaměřuje na popis akulturace a jejich strategií. Vysvětluje pojmy s ní spjaté, tedy pojmy jako je například kultura emigrace. V pracovním prostředí se na základě mnoha indicií hledá vždy ideální pracovník pro neobsazené pracovní místo. Práce se zaměřuje na jednu z těchto indicií, co se zahraničních pracovníků týká. Jak je již výše psáno, oboustranně vyhovující okolností v imigraci je úspěšná akulturace migranta na kulturu země, kam imigroval. Práce má za úkol změřit míru vlivu akulturace na pracovní výkon, a to konkrétně variací obecného dotazníku etnicity. Výsledky a závěry nemají sloužit jako obecný výzkum vlivu akulturace na pracovní výkon. Jedná se spíše o případovou studii, jejíž závěry jsou relevantní v obdobných pracovních podmínkách jako byly podmínky, kde byl výzkum prováděn. Výzkum tedy může být relevantní pro prostředí velkého podniku, kde jsou zaměstnání vykonavatelé manuální práce a kde skupina zahraničních pracovníků není majoritou. V obecné rovině se práce zabývá popisem a analýzou faktorů spojených s akulturací. Přináší tak prohloubení stávajících znalostí o této oblasti. V empirické části práce přináší konkrétní aplikaci výzkumných postupů známých ze zahraničí v českém prostředí. Práce akcentuje význam procesu akulturace v prostředí českých firem na jejich produktivitu. Je tak obecně využitelná v prostředí konkrétních podniků a přináší možnosti další spolupráce mezi zástupci oborů psychologie, antropologie a managementu. Metody práce je možné použít v jakémkoliv prostředí kde dochází k interkulturnímu kontaktu a kde je výkon jednotlivců měřitelný a existují o něm záznamy.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem práce je poskytnout ucelený vhled části odborných publikací na pojmy spjaté především s termíny akulturace, kultura, emigrace, organizace, pracovní výkon z pohledu psychologie jako vědy.

Práce má dále za cíl zmapovat, zanalyzovat a zhodnotit míru akulturace zahraničních manuálních pracovníků v třech konkrétních společnostech. V závislosti na výsledcích dotazníkového šetření a firemních statistik statisticky ověřit předpoklad o významnosti vlivu míry akulturace na kvalitu a efektivitu pracovního výkonu. První hypotézou jejíž platnost bude práce ověřovat je tedy následující hypotéza: H₀: Akulturace nemá statisticky významný vliv na pracovní výkon. Dále ověřit správnost premise o vlivu věku na schopnost akulturace. Druhou ověřovanou hypotézou tak bude následující: H₀: Délka pobytu cizince na územní české republiky nemá statisticky významný vliv na jeho úspěšnost akulturace a předpokladu vlivu délky pobytu v ČR na schopnost akulturace. Třetí ověřovanou hypotézou tak bude tato: H₀: Věk respondenta nemá statisticky významný vliv na hladinu jeho akulturace

Na základě výsledků analytické části práce budou navržena možná doporučení k využití interkulturního tréninku využitelného v podnicích, ve kterých probíhal výzkum. Dalším cílem práce je tak doporučení možnosti zvýšení výkonnosti pracovníků v konkrétních firmách.

2.2 Metodika

První metodou použitou pro kompletaci teoretické části práce bude studium odborných publikací týkajících se tématu práce. Na základě studia těchto publikací bude v teoretické části práce sestaven pohled odborné veřejnosti na dané téma. Ačkoliv práce poskytne ucelený pohled na dané téma, nejedná se v žádném případě o vyčerpávající výčet názorů odborné veřejnosti, nýbrž pouze o výčet odborníky nejakcentovanějších stanovisek.

Na základě teoretických východisek obsažených v první části práce proběhne vlastní výzkum, jenž je obsahem části analytické. Na bázi stanovených nulových hypotéz byl vybrán vhodný nástroj pro měření akulturace. Vzhledem k většinovému stanovisku odborné veřejnosti k akulturaci, která je vnímaná jako dvoudimenzionální proces, tedy proces, na kterém se podílí jak probandova domovská kultura, tak kultura pro migranta cizí, na kterou se snaží při procesu akulturace adaptovat. Byla pro měření stupně akulturace zvolena též dvoudimenzionální škála. Dotazník, který byl pro měření míry akulturace použit, vychází zejména z obecného dotazníku etnicity použitý stanfordskou docentkou Jeanne Tsai pro měření akulturace příslušníků čínské kultury na kulturu Spojených států. Původní studie byla původně publikována v roce 2000. Originální název měřicí škály zní General Ethnicity Questionnaire, a používá se zkratka GEQ. Dotazník měří míru kulturní orientace zvláště pro českou kulturu a kulturu země původu daného respondenta a zaměřuje se na šest aspektů života jako je: jazyk, kulturní preference, kulturní hrdost, rekreace a média. Poslední oblastí, kterou se dotazník zabývá je kontakt s kulturou.

Rozsah šesti aspektů života, kterými se zabýval původní dotazník byl zachován, nicméně vzhledem k časové náročnosti původního dotazníku byl zkrácen původní rozsah jednotlivých otázek. Jelikož dotazník probíhal mimo jiné v běžném provozu v manuálních sektorech podniku, byl požadavek ze strany podniku pro maximální úsporu času při vyplňování dotazníku respondenty. Dalším důvodem nutnosti zkrácení původního rozsahu otázek je fakt, že některé původní otázky v čase zjevně ztratily relevanci. Míra akulturace byla na základě výsledku dotazníku stanovena pomocí akulturačního poměru. Ke každé otázce v testu byla přidělena pětistupňová škála odpovědí. A to od pro akulturaci nejpriznivějších, které byly hodnoceny pěti body, po pro míru akulturace nejméně příznivých odpovědí, které byly ohodnoceny jedním bodem. Součet respondentem získaných bodů v části dotazníku pro českou kulturu byl dělen součtem bodů získaných probandem v části dotazníku určeném pro kulturu původní. Výstupem dotazníku byl tedy údaj o poměru akulturace. Pro ilustraci výstupem plně akulturovaného jedince v dotazníku by byl akulturační poměr 5:1. Další informace potřebná pro ověření stanovených hypotéz jako je například pracovní výkonnost každého probanda byla získána na základě studia statistických dat podniků.

Dle plánu se výzkumu zúčastní sto respondentů převážně ze zemí východní Evropy jako je Slovensko, Ukrajina, Polsko. Všichni respondenti budou muži převážně ve věkovém rozmezí 40-50 let. Každý z probandů pracuje jako manuální pracovník v jednom ze třech podniků na Vysočině.

Náplň práce každého probanda ve všech firmách, ve kterých výzkum bude probíhat, je zcela srovnatelná. Srovnatelný je i způsob měření jejich výkonnosti v podnicích, tedy měření pomocí procentuálního vyjádření probandova výkonu vzhledem k firmou stanovené normě. Takový údaj každá z firem, ve kterých výzkum probíhal nazývá anglickým „performance“.

Statistické zpracování dat proběhne ve statistickém programu SPSS na základě postupů obsažených v publikacích: Statistické metody 1 Libuše Svatošové a docentky Marie Prášilové a Statistické nástroje ekonomického výzkumu jejímiž autory jsou Bohumil Kába a Libuše Svatošová. Práce v SPSS proběhne na základě studia publikace Statistická analýza sociálně vědních dat (prostřednictvím SPSS) autorů: Petra Mareše, Ladislava Rabušice a Petra Soukupa. Vzhledem k práci s kvantitativními spojitými daty bude pro ověření závislosti mezi proměnnými X a Y výběrového souboru použito v závislosti na linearitě dat Pearsonův korelační koeficient a Spearmanův korelační koeficient. „Korelační koeficient vyjadřuje (vzájemnou) souvislost dvou jevů“ (Rymeš, 2003,s.231) Pro ověření normality rozdělení reziduí byl při reziduální analýze dat použit Kolmogorov-Smirnovův test normality.

Na základě teoretické přípravy v první části práce a na základě výsledků statistického zpracování dat bude v poslední části práce zvolen vhodný interkulturní trénink, který je možno použít ve firemním prostředí, a který může dopomoci k zvýšení produktivity práce konkrétních zaměstnanců.

3 Teoretická východiska

3.1 Kultura

Pro přiblížení problematiky vlivu akulturace na pracovní výkon je nejprve nutné definovat základní pojmy této oblasti. Prvním a co do významu nejširším pojmem, který je nutný představit, je Kultura. Kultura jako taková je v různých vědách definována odlišně. Nemá tedy jednoznačný obecný význam. Kultura je klíčovým pojmem v mnoha sociálních vědách. Vzhledem ke sledovanému fenoménu v této práci se budeme zabývat kulturou z hlediska psychologie jako vědy. Ani zde však pojem kultura nemá jasně definovaný význam, respektive se význam více či méně odlišuje v závislosti na konkrétní publikaci.

Jeden z významných psychologů naší doby John Widdup Berry definoval kulturu jako „celistvý komplex, který zahrnuje znalosti, víru, umění, morálku, zákony, obyčeje a jiné schopnosti a zvyky, které člověk získává začleňováním se do společnosti“ (Berry, 2002, s. 225). Dále vymezuje šest definic Kultury a to 1. Deskriptivní definice – snaží se o popis všech možných aspektů lidského života a aktivit. Podle Berry (2002) jsou tyto aspekty příkladem toho, co je míněno „kulturou“. Deskriptivní definice zdůrazňují názor na kulturu „jako komplexní souhrn“. 2. Historické definice – více zdůrazňují akumulaci tradic v průběhu času, než vyjmenovávají mnohočetné kulturní fenomény. V tomto typu definic se často setkáváme s pojmem „dědictví“ („dědičnost“), ale zároveň z kontextu definice jasně vyplývá, že biologické faktory nejsou zahrnuté do procesu akumulace tradic. 3. Normativní definice – zdůrazňují společná pravidla, která regulují aktivity skupiny lidí. Na rozdíl od historické a deskriptivní definice, ve kterých se o kulturním životě skupiny mluví jako o jevu jasně popsatelem, normativní definice nás nutí jít za zjevné aktivity a snažit se odhalovat to, co leží pod nimi. 4. Strukturální definice – zdůrazňují princip uspořádání kultury. Nejdůležitější je zachytit nejpodstatnější elementy a poskytnout celistvý obraz – nejen pouhý popis strukturálních elementů, ale především integrovaný vzorec jejich vzájemných propojení. 5. Psychologické definice kultury zdůrazňují různorodost psychologických znaků včetně takových pojmů jako přizpůsobivost, strategie zaměřené na řešení problémů, učení se a zvyky. Příklad: jedinec se učí určité kultuře a výsledkem tohoto učení je zřízení určitých zvyků v příslušné skupině. Tato kategorie je dost široká a zahrnuje zároveň implicitní (například postoje) a zřetelné (například zvyky) kulturní fenomény. 6. genetická definice kultury – klade důraz na původ nebo vznik kultury (nikoliv v genetickém anebo biologickém

smyslu). Kultura vzniká jako adaptivní reakce skupiny vůči jejímu okolí, prostřednictvím sociálních interakcí a tvůrčího procesu (individuálního a interaktivního zároveň).

„Kultura se skládá z explicitních a implicitních vzorců chování, které se předávají a přenášejí prostřednictvím symbolů, jež tvoří výsledky lidských skupin, včetně jejich ztělesnění v podobě artefaktů: základní jádro kultury se skládá z tradičních idejí (historicky odvozených a selektovaných) a spojených s nimi hodnot; na kulturní systémy můžeme nahlížet na jedné straně jako na produkt lidské činnosti, na straně druhé jako na tvarující prvky pro další činy“ (Kroeber, Kluckhohn 1952, s. 181).

Jan Průcha ve své publikaci *Interkulturní psychologie* z roku 2004 uvádí minimálně dvě základní koncepce tohoto pojmu (tedy pojmu kultura), a to na širší a užší pojetí. Širší pojetí definuje takto: kultura je všechno, co vytváří lidská civilizace – sem patří materiální výsledky/artefakty lidské činnosti (např. obydlí, nástroje, oděvy, plodiny, průmysl) a duchovní výtvořiny (umění, náboženství, morálka, zvyky, vzdělávací systémy, politika, právo aj.). Užší pojetí pojmu kultura vymezuje Průcha jako: (uplatňované v kulturní antropologii a interkulturní psychologii) – pojem kultura je spíše vztahován k projevům chování lidí – tedy kulturou určitého společenství se míní jeho zvyklosti, symboly, komunikační normy a rituály, sdílené hodnotové systémy, předávané zkušenosti, zachovávaná tabu.

Stepin definuje kulturu jako systém vyvíjejících se historických meta-biologických programů lidské činnosti, chování a komunikace, které jsou hlavní podmínkou reprodukce a změny společenského života ve všech jeho hlavních projevech (Stepin, 1998). Na základě výše různě definovaných pojmů kultura lze potvrdit základní počáteční tezi o nejednoté definice tohoto pojmu.

3.1.1 Kulturní identita

S pojmem kultura je též spojen pojem kulturní identity. Podstata identity etnické a kulturní je totožná, identita zde znamená pocit prožívání příslušnosti jedince k určitému společenství, s jehož hodnotovými a jinými rysy se ztotožňuje (Průcha, 2003). Další odborníci vymezují kulturní identitu jako souhrn přesvědčení a postojů, které lidé sdílejí o sobě samých jako členech určité kulturní skupiny. Tato identita je utlumená a projevuje se pouze v situacích, kdy lidé přicházejí do kontaktu s jinou kulturou. Obdobně etnická identita je chápána jako

pocit sounáležitosti s určitým etnikem, který může být zdůrazněn společným jazykem, historií, hodnotami či ideály. (Berry, 2003)

S každou kulturou je spjat určitý soubor ať už auto-stereotypů či stereotypů. Mezi prvními se začal stereotypy zabývat Gordon Allport. Stereotypy se rozumí určitá přesvědčení spojovaná s konkrétní skupinou.

Proces takového spojování skupiny s určitým přesvědčením o ní samé úzce souvisí s implicitní teorií osobnosti. Ta říká, že si představu o osobnosti jedince vytváříme přednostně na základě jen několika jeho vybraných vlastností. Hraje tu velkou roli první dojem, kdy na základě první odhalené vlastnosti daného jedince přisuzujeme soubor dalších. Stereotypy jsou mentální zkratky usnadňující orientaci ve světě. Jsou blízké heuristikám. Zjednodušeně řečeno nám je pomáhají dělit a třídit na jasně vymezené části (například na to „morální a nemorální“). (Výrost, Slaměník, 2008) Stereotypy dělíme na heterostereotypy (tedy přesvědčení které si vytváříme o jiných národech) a autostereotypy (tedy přesvědčení které si utváříme o nás samotných). Vždy platí to, že nejvíce stereotypů si společnost vytváří o sousedních národech či národech, s nimiž ji spojuje výrazná historická zkušenost. „Mezi oběma skupinami představ probíhá „zrcadlový efekt“: u kladných vlastností většinou dominuje autostereotyp. U záporných naopak převažuje heterostereotyp. „Kontrastním efektem“ označujeme snahu spojovat s naším národem opačné vlastnosti, než přisuzujeme těm, vůči nimž se vymezujeme. Vždy tak, aby z konceptu vyšel lépe národ toho jenž posuzuje. (Geist, 1993)

Již jednou ustálený stereotyp je většinou více méně neměnný, nezávislý na dalším poznání a zkušenostech. Z toho tedy vyplývá iracionalita stereotypů. Odráží prožívání a emocionální stav jejich nositelů (Uhlíková, 2001).

Stereotypy jako takové jistě mají i pozitivní důsledky jako pomoc tvorby identity národa, kterého se člověk cítí součástí. Skupina se nejlépe tuží společným nepřítelem ne jinak je to i s budováním vlastní identity, která se nejlépe tvoří vymezením se vůči jiným kulturám, společnostem, národům.

3.1.2 Interkulturní kontakt

Společnost se nyní nachází v globálně propojeném světě. Ve světě mísení mnoha kultur. To přináší i rozšíření působnosti zaměstnavatelů, tedy zejména firem napříč obory, mezi různé státy. Globalizace přinesla trend pracovních cest lidí na různě vysokých pracovních pozicích, lidí různě kvalifikovaných. Lidé ze všech prostředí stále častěji po určitou dobu pracují v zahraničí. Stále vylepšované komunikační prostředky znamenají pro vedoucí pracovníky velký nárůst krátkých zahraničních služebních cest. (Westman and Etzion, 2002)

„Mezi lidmi, kteří jezdí pracovat do zahraničí mohou být relativně nekvalifikovaní jedinci, kteří se stěhují z regionů ekonomického úpadku do regionů s rychle se rozvíjejícími ekonomikami. Mohou to být mladí lidé, kteří prostě chtějí poznat svět, nebo to mohou být specialisté a manažeři speciálně vybraní jejich společnostmi, aby mohli své konkrétní dovednosti uplatnit v zahraničí.“ (Fuhrman, 2005, s. 701) Vysoký počet zahraničních pracovníků v Českých firmách je i důvodem výběru tématu této práce. Ne všechny migrující pracovníky domácí obyvatelstvo vítá, zejména pokud jsou z jiné rasové skupiny. Migrující pracovníci se tomuto jevu snaží zamezit kvalitním výběrem země, do které cestují. „Mnoho z těchto migrantů si vybírá konkrétní zemi z historických nebo geografických důvodů. Indonésané by si pravděpodobně vybrali Holandsko, Indové a Pákistánci Británii, Alžířané Francii.“ (Fuhrman, 2005, s. 702)

Mnoho autorů rozlišuje minimálně dvě kategorie mezikulturního kontaktu podle toho, jak je postaven. Tedy kontakt mezi příslušníky kulturně různorodého jednoho národa či společnosti a kontakt mezi příslušníky kulturně rozdělených různých národností či společností. Berry toto pojetí označuje jako kontakt mezi etnokulturními skupinami a kontakt, který vzniká při cestování jedince či skupin do jiných zemí, společností za specifickým cílem. V této souvislosti můžeme hovořit o faktoru mobility.

Společnosti, kde dochází ke střetu kultur nejčastěji a akulturace se odehrává v největší míře, jsou pluralitní nebo multikulturní společnosti. Setkáváme se zde s existencí více kultur, různých obměn náboženského vyznání či jazyků (Berry, 2002) Lze konstatovat, že za země, s nejvyšší kulturní rozmanitostí, jsou v současné době obecně považovány Kanada, Austrálie či USA. Naopak jako relativně kulturně homogenní země jsou nejčastěji uváděny Japonsko či Korea. (Ward et al., 2003).

Multikulturní společnosti je taková společnost, v rámci, níž koexistuje celá řada různých kulturních nebo etnických skupin v kontextu sdílených společenských a politických norem. Existují dva zásadní aspekty konceptu multikulturní společnosti a to: kontinuita různých kulturních komunit a účast těchto komunit v každodenním životě majoritní společnosti. V průběhu akulturace by teoreticky mělo docházet ke vzájemnému ovlivňování obou skupin. Značná část veřejnosti upadá v dojem, že se v procesu akulturace mění pouze jedna ze skupin (nedominantní skupina) a druhá zůstává nezměněna (dominantní, uplatňující větší vliv). Proto je důležité brát v úvahu proměny nejenom subdominantní skupiny, ale i strany dominantní (Berry, 2002).

3.2 Emigrace

Lze definovat více druhů emigrantů a mnoho způsobu jejich rozdělení. Slovo emigrant je slovo mnohoznačné. Označuje člověka žijícího dobrovolně v cizí zemi stejně jako člověka žijícího v cizí zemi z důvodů vykázaní či vyhoštění do cizí země. Žijícího tedy v cizí zemi nedobrovolně.

Například Bochner (1982) klasifikoval emigranty a pobývací obyvatel podle jejich psychologické reakce na kulturu hostitele (tabulka klasifikace emigrantů podle Bochnera je součástí příloh)

Dalším možným dělením je dělení jedinců procházející akulturací:

imigranti, uprchlíci, příchozí (sojourners), kulturní menšiny, domorodci (endogenní skupiny)

Berry (2002) rozlišuje 3 základní kategorie skupin příchozích:

1. dobrovolné – nedobrovolné
2. stálé – migrující
3. trvalé – dočasné

V momentě setkání emigranta s cizí kulturou dochází k ovlivnění emigranta ale i kultury, kterou je imigrant socializován.

3.2.1 Imigrace do České republiky

Pro účely této práce se budeme zabývat vývojem imigrace ČR. V současné době tedy po roce 1989, po kterém došlo díky událostem známým jako Sametová revoluce k velkému přílivu imigrantů. Přesto Česká republika zůstávala jako spíše přechodnou zemí pro

imigranty do západní Evropy jako jsou Německo, Francie, Velká Británie. Počet cizinců konstantně stoupá. Podle dat ČSÚ žije v současné době v České republice 633 tis. cizinců (data r.2020). Z toho 308 tisíc cizinců je držiteli trvalého pobytu na území ČR. Nelegální migraci nebudeme pro účely této práce brát v potaz. Většina cizinců na území České republiky je zaměstnána a 98 tisíc z nich je držiteli živnostenského oprávnění. Nejvíce cizinců žijících na území ČR je občany Ukrajiny, konkrétní počet přesahuje hodnotu 140 tisíc. Následují migranti ze Slovenska s hodnotou přes 120 tisíc. Dále Vietnamští migranti, jejichž počet je necelých 70 tisíc. Následují Rusové, Poláci a Němci. (ČSÚ)

3.3 Socializace

Socializace je dalším nezbytným pojmem, který je nutno představit. „Tento pojem vyjadřuje proměnu člověka, který přichází na svět jako bytost biologická, v sociální bytost“. (Nakonečný, 2005, s.30) Klaus Hurrelmann vymezuje pojem socializace následujícím způsobem: „Socializace označuje proces vývoje člověka v interakci se sociálním a materiálním prostředím („vnitřní realita“) a přirozenými vlohami a tělesnou a psychickou konstitucí („vnitřní realita“). Označuje se tím přirozené vrůstání člověka do prostředí života společnosti, které začíná v raném dětství a pokračuje celý život“ Hurrelmann při tom vymezuje dvě základní oblasti socializace, a to socializaci primární, tedy socializaci v prostředí primární skupiny, kterou se rozumí rodina. Primární socializací se tedy rozumí rodinná výchova dítěte, tedy osvojování sociokulturních způsobů prožívání a chování. A socializaci sekundární, která označuje socializaci v jiných sociálních skupinách, například ve škole, v práci, či v rámci členství v jiných organizacích.

3.4 Adaptace

Člověk v životě prochází různými kolektivy a v mnohém případě se střetává s různými kulturami. S pojmem socializace tedy úzce souvisí pojem Adaptace. V našem případě zejména adaptace jedince socializovaného v jedné kultuře na život v odlišné kultuře. Adaptaci jako takovou definuje Karel Paulík jako „takové chování organismů, které jim umožňuje přizpůsobit se podmínkám (prostředí), v nichž žijí, a tak je nezbytnou podmínkou přežití.“ (Paulík, 2010, s.11). V momentě, kdy tedy dochází například k adaptaci cizince na České prostředí, jeho chování lze nazvat chováním adaptabilním. „Adaptabilní chování je

tedy takové chování, které slouží k uspokojování potřeb a vyrovnání se s požadavky okolního prostředí, projevuje se jako vědomé a zaměřené hledání prostředků k dosažení cíle. “ (Smékal, 2004, str. 266) Úspěšně adaptovaný člověk tedy nemá větší problém s uspokojením vlastních potřeb ani potřeb jeho okolí. Naproti tomu neúspěšně adaptovaný člověk má s takovým uspokojením obojích potřeb problém a často se dostává do konfliktů. Lepší pracovní výkon tedy lze očekávat u člověka dobře adaptovaného na prostředí, ve kterém pracuje.

3.5 Akulturace

Proces adaptace člověka na cizí kulturu se nazývá Akulturace. Interkulturní psychologové termínem akulturace odkazují na proces, během kterého dochází ke změnám na úrovni kulturní skupiny či jedince v důsledku kontaktu s jinou kulturní skupinou. V sociálních vědách je pojem akulturace poměrně jednotně definován, jak uvádí Průcha (2004, s. 49.), a to zpravidla jako „sociální proces, při němž dochází ke kulturním změnám trvalým stykem dvou i nebo více kultur“, a zahrnuje jak přebírání jedněch prvků z jiné kultury, tak vylučování jiných prvků či jejich přetváření.

Postupně se tématem akulturace začala zabývat i psychologie, která se zaměřila na změny u jednotlivců. Nyní akulturace představuje jednu z významných oblastí jejího zkoumání.

Psychologická akulturace se vztahuje k individuálním změnám chování, postojů a hodnot z tohoto styku vyplývajících. Termínem psychologická adaptace (vedle sociokulturní adaptace) se zpravidla označuje dlouhodobý výsledek těchto změn a celého procesu psychologické akulturace (Castro, 2003; Ward et al., 2003). Zřejmě poprvé užil tohoto pojmu Powel. A to v souvislosti setkávání primitivních indiánských kmenů s vyspělejšími civilizovanými kulturami při kolonizaci amerického kontinentu, jíž se Powel zabýval již v osmdesátých letech devatenáctého století.

Akulturace je proces, během kterého dochází k postupnému začleňování jedince do příslušné kultury a osvojování daných hodnot, idejí, přesvědčení a způsobů chování, resp. formální i neformální přejímání kulturních norem v průběhu jeho vývoje. Vedle toho akulturace se týká kulturní a psychologické změny, způsobené kontaktem s příslušníky odlišných kultur projevujících odlišné vzorce chování.

Enkulturu můžeme popsat jako proces začleňující jedince do jeho primární tedy domovské kultury, zatímco akulturu jako proces, který jedinec podstupuje v důsledku měnícího se

kulturního kontextu tedy v rámci kontaktu s jinou než domovskou skupinou. (Berry et al., 2002; Hartl & Hartlová, 2000; VandenBos, 2006)

Pojmem akulturace se zabývala i Sociálně-vědecká výzkumná rada, která v roce 1954 upravila pojetí akulturace na následující znění: „...kulturní změna, která je iniciována spojením dvou či více autonomních kulturních systémů. Akulturační změna může být následkem přímé kulturní transmise; může pramenit z jiných, než kulturních příčin jako ekologických či demografických změn vyvolaných střetávající kulturou; může být zpožděna díky pozvolnému vnitřnímu přizpůsobování se akceptací nových rysů či vzorců; nebo může být reaktivní adaptací na tradiční způsob života...“ (Social Science Research Council, 1954, s. 974). Stanovisko Sociálně-vědecké rady plně koresponduje se souborem definic výše vybraných.

V pracích zabývajících se akulturací například od Parka či Gordona je akulturace brána jako jednosměrný proces, tedy proces jímž ovlivňuje kultura jedince z kultury jiné, který je s ní konfrontován. To však vyvrací J.W. Berry, který tvrdí, že určitou malou změnou prochází i Společnost, ve které se jedinec akulturuje. Nejuznávanějším pohledem na akulturaci je tedy nyní Berryho model.

3.5.1 Akulturační strategie

Snauweart a kolektiv tvrdí, že mohou být tři akulturační strategie vymezeny třemi rozdílnými způsoby. První způsob spočívá v kombinaci postojů k udržení původní kultury a kontaktu příslušníků hostitelské společnosti a imigrantů. Druhý způsob zdůrazňuje přijetí kultury většinové společnosti, protože kromě kontaktu s příslušníky hostitelské společnosti pracuje navíc s přijetím hostitelské kultury. Postoj ke kontaktu s příslušníky hostitelské kultury je v ní nahrazen přijetím hostitelské kultury. Třetí způsob vymezení akulturačních strategií je založen na míře identifikace s původní nebo hostitelskou skupinou a její kulturou. Existuje mnoho přístupů k akulturaci. Ty nejvíce rozpracoval v této práci výše již mnohokrát zmíněný Berry. Terminologie jeho čtyř sektorového modelu je obecně rozšířená. Následně si rozebereme jednotlivé druhy přístupu k akulturaci. Marginalizace znamená, že lidé netouží udržovat původní kulturu a ani nevyhledávají kontakt s příslušníky hostitelské společnosti. Separace se projevuje udržováním původní kultury a odmítáním kontaktu s příslušníky hostitelské kultury. Asimilace se projevuje odmítnutím původní kultury a

vyhledáváním kontaktu s příslušníky hostitelské kultury. Poslední akulturační strategie tedy integrace, integrace znamená udržení původní kultury a vyhledávání kontaktu s hostitelskou společností

Berry realizoval výzkumy na početných skupinách imigrantů a Etno kulturních skupinách v Kanadě a jeho model převzali a dále rozpracovávali další výzkumníci. Z výzkumů vyplynulo, že integrace je neadaptivnější akulturační strategií, která ve srovnání s ostatními strategiemi nejvíce prospívá subjektivně prožívanému pocitu osobní pohody (well-being) a mentálnímu zdraví imigrantů (Berry, 1997, 2005; Phinney et al., 2001) Integrace je také nejpreferovanější akulturační strategií (Berry, 1997, 2003; Berry et al., 1987; Phinney et al., 2001; Ward, 2008) Naopak marginalizace je nejméně výhodnou a nejméně preferovanou strategií. Berry rozlišuje dvě dimenze změn, které při akulturaci probíhají, změny jak v chování jedince, tak v jeho psychickém prožívání vnímáme také tedy změny behaviorální. (1992)

Při akulturaci hraje nemalou roli podoba kultury, ze které daný jedinec vychází.

Příchozí etnické a kulturní skupiny mohou upřednostňovat zejména ty charakteristiky přítomné kultury (jiné než domácí), jenž odpovídají jejich skutečnému pohledu na svět. Lidé zároveň usilují o uchování prvků jejich tradiční kultury. V této souvislosti závěry některých výzkumů poukazují na možnou změnu v pozitivním směru.

Představme si nyní důkladněji čtyři základní a obecně nejuznávanější akulturační strategie.

3.5.1.1 Integrace

Jak je již výše zmíněno integrační strategií akulturace lze rozumět takovou akulturaci při níž se subjekt snaží o zachování vlastní původní kultury při zájmu o frekventovaný kontakt s kulturou další. Jedinec akulturovaný integračně se může cítit příslušníkem obou (více) kultur. Pojetí pojmu integrace jako jedné z akulturačních strategií je tedy značně odlišné s běžným používáním tohoto pojmu. (Integrace Romů do společnosti) Zde je ovšem běžně míněno pouze přijetí hostitelské kultury při potlačení kultury druhé. Integrační strategie akulturace je běžně uváděna jako strategie nejpoužívanější. Výsledky studií naznačují, že integrace je úspěšnou adaptační strategií s pozitivními dopady na well-being a zdraví imigrantů (Berry, 2006). Jako dvě hlavní možnosti akulturace integrací se uvádí: Přijetí původní i hostitelské kultury ale praktikování hodnot a praktik obou kultur zvlášť. Nebo přijetí obou kultur a propojení jejich kultur a zvyků do jedné.

3.5.1.2 Asimilace

Je akulturační strategie, kdy subjekt plně zavrhne původní kulturu a přijímá kulturu dominantní. Jedná se tedy o plné zavržení původní kultury a bezvýhradné přijetí kultury jiné.

3.5.1.3 Separace

Tato strategie je v podstatě strategií antiakulturační. Jelikož její podstatou je v podstatě zachování původní kultury v prostředí kultury jiné. Vznikají tak separované minoritní společenství zastupující původní kulturu. Jedinci, jejichž strategií je separace se do dominantní kultury, zapojují jen v pro život nezbytné míře. Hlavním negativem separační strategie je fakt, že vytváří podhoubí možného konfliktu kultur.

3.5.1.4 Marginalizace

Marginalizace je způsob akulturace, který si subjekt nevybírám dobrovolně. Jedná se o strategii, kdy subjekt nechce nebo nemá možnost udržení kontaktu s kulturou původní a zároveň nepřijme nebo není schopný přijmout kulturu druhou. V množství odborné literatury se setkáváme s tvrzením, že tento způsob akulturace způsobuje subjektu psychické a s tím související fyzické negativní dopady.

3.5.1.5 ABC:

Furnham (2001) při akulturaci rozlišuje změny sociokulturní (funkcionální) a psychologické (emocionální). První z nich se vztahují ke schopnosti adaptovat se a fungovat v prostředí cizí kultury a formují se postupným jednosměrným procesem učení se sociálním dovednostem. Druhý typ odráží osobní pocity subjektivní pohody a spokojenosti v nové kultuře, které by se optimálně měly s časem neustále zlepšovat. Míra spokojenosti jedince v nové kultuře souvisí s tím, nakolik je schopen přijmout její zákonitosti a vnitřně se s nimi ztotožnit, a do jaké míry si uchovává hodnoty a normy původní společnosti.

Dále Fuhrman (2001) rozlišil tři základní oblasti změn při akulturace:

1. Behaviorální
2. Afektivní
3. Kognitivní

Definuje tak model ABC akulturace.

Výše jsme již zmínili, že akulturace nemusí proběhnout a skutečně mnohdy neprobíhá bezchybně. Ač tuto možnost mnoho definic pojmu přehlídí, proces akulturace je složitý a náročný proces s mnoha proměnnými. Vzhledem ke komplexnosti celého procesu je velká náchylnost k větším či menším chybám. Na druhou stranu ale mnohé výzkumy upozorňují především na negativní a zátěžový aspekt akulturačního procesu, který Trimble shrnuje pod pojmem „akulturační dezorganizace“. V rámci akulturace však může dojít také k odmítnutí či resistenci vůči prvkům nové kultury (Berry, 1970, ad.)

Při středu dvou kultur, ať už na jakékoliv úrovni, nedochází jen ke změně jednotlivých osobností, ale ve větším či menším měřítku i ke změnám celých Kultur.

Kulturní změnou se rozumí proces vedoucí k sociálním a kulturním změnám na populační úrovni, který je iniciován kontaktem s jinými kulturami, ale i změnami životního prostředí, Jedná se o obecnější fenomén, než akulturace.(Berry et al., 2002).

3.6 Interkulturní psychologie

I výše zmíněným se zabývá Interkulturní psychologie. „jde o komparativní vědu, která: „...popisuje a srovnává vlastnosti a procesy lidské psychiky v závislosti na kulturních faktorech založených v odlišnostech etnik, národů, rasových a náboženských či jazykových skupin...“ psychologické zkoumání se zaměřuje především na „...rozdíly v kognitivních procesech (v myšlení, v poznávání světa), v interpersonálním chování a komunikaci lidí, hodnotových orientacích, v postojích a předsudcích, výchovných stylech rodin“ (Průcha, 2004, s. 19). Jako jeden z pojmů psychologie má i termín interkulturní psychologie rozsáhlou škálu definic v současné době se většina odborníků přiklání k Berryho definici, tj. interkulturní psychologie: „zkoumání shod a rozdílů v individuálních psychologických funkcích v různých kulturních a etnických skupinách; vztahů mezi psychologickými proměnnými a sociokulturními, biologickými a ekologickými (tj. z prostředí působícími) proměnnými a průběžných změn v těchto proměnných“ (Berry et al., 2002, s. 3). Předmět interkulturní psychologie včetně její definice je však vzhledem k charakteru této vědy fluidní.

3.7 Organizace

Firma, jejímiž zaměstnanci, konkrétně jejich výkonem při vlivu akulturace se tato práce zabývá, je bezesporu formou lidské organizace. „Organizace je strukturovaná sociální skupina se zacílenou, plánovanou, koordinovanou a účelově řízenou společnou, nicméně funkčně diferencovanou činností“ (Nakonečný 2005, str 12) „Organizace jsou sociální jednotky záměrně konstruované a rekonstruované k dosažení specifických cílů“ (Etzioni, 1964, str.3) Dva zmiňované pohledy na výklad organizace nejsou jediným pohledem odborné veřejnosti. Dále vidí organizaci jako „prostředek, který lidem umožňuje sdružit se ke společné činnosti za nějakým účelem“. Jádrem i této definice je však spojení více lidí k dosažení určitého cíle. Nakonečný uvádí, že základním předpokladem fungování organizace je dělba funkcí. „Má-li být se skupinou osob dosahováno určitého cíle, musí být zacílená činnost těchto osob organizována, a toto organizování zacílené činnosti pak neznamená nic jiného, než vytváření optimálních podmínek pro plnění daných úkolů. „Nakonečný 2005, str 12) Největší kapacitou ve firemním prostředí je bezesporu lidský kapitál, tedy zaměstnanci určité firmy.

Mezi základní znaky organizace lze podle Etzioniho řadit:

1. Dělbou práce, moci, komunikační odpovědnosti, řízenou dělbu práce, která je náležitě plánovaná pro dosažení určitého cíle
2. Existence jednoho či více center moci, ty kontrolují činnost organizace a směřují ji k jejím cílům, dlouhodobě sledují činnost organizace a v případě nutnosti reformují její strukturu
3. Provádějí rekombinaci personálu jeho nahrazováním či vylučováním a přidělováním úkolů

V sociologické praxi mluvíme o dvou základních typech organizací, a to organizací formálních a neformálních. Mezi formální organizace lze například řadit právě firmy, obchodní společnosti. Formální organizace je tedy organizace vzniklá koordinováním aktivit prostřednictvím hierarchicky uspořádané autority a odpovědnosti. Naproti tomu neformální skupinou, jimiž se však práce nezabývá, mohou být kroužky přátel, které nemají jasně vytyčený společný cíl. Za nejdůležitější nebo alespoň jeden z nejdůležitějších činitelů vztahů mezi organizací a jejími členy je pokládána pracovní motivace. Ta ovlivňuje rychlost organizací vytyčeného cíle. A dosahuje se jí mimo jiné hierarchicky uspořádaným systémem trestů a odměn.

3.7.1 Organizační chování

Co tedy aspekty sociálních interakcí vyjadřují? Touto otázkou se zabývá studium organizačního chování. To definovali R.W.Griffin a G. Moorhead následujícím způsobem. „studium lidského chování v organizačních uspořádání organizací samou“ (Nakonečný 2005, str. 89). Jedná se o studium souvislosti mezi chováním členů organizace a organizací samou, jenž je reprezentována principy svého fungování. Obecně jsou do problematiky studia organizačního chování zahrnovány tři aspekty a to individuum, individuum organizace a organizace sama. Někdy jsou do těchto aspektů zahrnovány i vnější činitele, tedy činitele působící mimo organizaci samou, jako obchodní partneři. Studium organizačního chování má veskrze popisný charakter, jelikož veškeré systémy, jejichž součástí jsou lidské prvky, mají množství závislých proměnných, utvářejících dynamické, neustále proměnné komplexy. Sociální interakce jsou vzorce chování, ale jsou vysvětlovány principy motivace a učení. Nelze tedy zkoumat konflikty mezi dvěma jedinci či jedincem a skupinou bez přihlídnutí k intrapsychickým činitelům daného jedince.

3.8 Činnost

Při zkoumání vztahů mezi psychikou a pracovní činností rozlišujeme pojmy činnost a chování. Chování označuje část činnosti, kterou je možné pozorovat jako vnější pozorovatel. Vnitřní činnost je možné rozdělit do dvou skupin a to na:

- Výkonné činnosti (počítání)
- Řídící činnosti (rozhodování)

„Působíme-li činností na neživé předměty, nazýváme ji činností předmětnou. Působíme-li na druhé lidi, hovoříme o integračních činnostech verbálních a neverbálních“ (Rymeš, 2003. S. 14) Dále rozlišujeme činnost na tvůrčí a netvůrčí. „Tvůrčí činnost je charakterizována vznikem a rozvojem operacionálních neverbalizovaných významů v různých stádiích řešení úkolů“ (Rymeš,2003. S. 15) O netvůrčí činnosti lze prohlásit, že je více méně algoritmická. Druhým výše zmíněným pojmem při zkoumání vztahů mezi psychikou a pracovní činností je chování. „Podstatným znakem chování je nejen jeho způsob, ale také jeho cíl, zaměření a intenzita“ (Nakonečný 2005, s61). Chování lze dělit do mnoha skupin při zaměření se na jednu z nich, tedy na jednání, což je vědomě zaměřená aktivita projevující se pohyby nebo jejich útlumem, můžeme si klást otázku, proč lidé jednají tak či onak. Otázkám tohoto typu se věnují pojmy jako motiv či motivace. Chování je tedy redukce potřeby.

3.9 Pracovní výkon

3.9.1 Pracovní činnost

Vše výše zmíněného včetně konfliktů se odehrává v rámci **pracovní činnosti**, již se rozumí specificky lidská účelová aktivita, převážně fyzická, nebo psychická či kombinovaná, jenž má dosáhnout materiálních nebo duchovních hodnot.

Wiendieck rozlišil tři základní přístupy k pojmu práce a to:

1. Práce jako námaha
2. Práce jako šance k dosažení vážnosti a blahobytu
3. Práce jako konfrontace s přírodou

3.9.2 Pracovní výkon – definice

Cílem optimalizace systému organizace je maximalizace pracovního výkonu. Výkon je „výsledek určité činnosti člověka, dosažený v daném čase a za daných podmínek“ (Rymeš, 2003. S. 63). Jelikož ne každý výkon se dá měřit ztrátou energie za určitou dobu, je pro naše účely vhodnější zabývat se výkonností. Výkonnost pracovníků se úzce váže na vlastnosti a dispozice, jenž jsou podmínkou toho, jak pracovníci plní zadané pracovní úkoly“ (Mathews, Davies, Westerman a Stammers, 2000) Výkonnost pracovníků mohou ovlivňovat technické, ekonomické podmínky, společenské podmínky, osobní determinanty pracovníka nebo situační podmínky a podobně.

3.9.3 Efektivita a produktivita práce

Pojem efektivita úzce souvisí s pojmem produktivita. V mnohých publikacích tyto pojmy splývají v jeden. Publikací týkajících se tématu produktivity se neshodnou na jednotné definici tohoto pojmu. Většina však uznává definici založenou na poměru mezi výstupem a vstupem za dané období při požadované kvalitě. Lze tedy říci, že obecně uznávaným vzorcem produktivity je:

Produktivita=výstupy/vstupy

Míra produktivity je tedy proměnná v závislosti na zvýšení či snížení vstupů při zachování míry výstupu. Či změnou úrovně výstupů při zachování stejného množství vstupů. Nebo změnou výstupů i vstupů najednou. Cílem většiny organizací je dosáhnout co nejvyšší produkce. To lze docílit zvýšením výstupů při zachování vstupů nebo snížením vstupů při

zachování množství výstupů. Nebo nejlépe snížením vstupů při zvýšení výstupů. Vstupem můžeme rozumět například: materiál, práci, kapitál... Výstupem produkt práce.

Ukazatel produktivity je povětšinou chápáný jako objem produkce za časovou jednotku, nejčastěji jednu hodinu.

3.9.4 Hodnocení práce

Při hodnocení práce se obecně rozdělují dva přístupy, a to formální a neformální hodnocení práce. V postkomunistických zemích, mezi něž Česká republika patří, stále nepatří formální hodnocení práce mezi absolutně majoritní způsob hodnocení. Většina českých zaměstnavatelů však postupně k formálnímu hodnocení přechází. V tradičních kapitalistických zemích v čele s Velkou Británií a USA je formální hodnocení práce téměř absolutní, uvádí se, že až z 94 %. Největší podíl hodnocených pracovníků mají průmyslové podniky. Na druhou stranu k nejméně pracovně hodnoceným zaměstnancům patří v České republice administrativní pracovníci. (Wágnerová, 2005)

Přístup k hodnocení pracovníků se výrazně liší v závislosti na typu organizace. Obecně však lze říci, že jednotlivé podnikové systémy hodnocení mají značná omezení. Hodnocení pracovníků často vychází ze subjektivního pohledu jejich nadřízeného. Hodnotící kritéria jsou povětšinou nastavena pouze ze strany zaměstnavatele, tedy jednostranně bez porady s hodnocenými zaměstnanci. Značné množství zaměstnanců nedostává v průběhu roku žádnou zpětnou vazbu a své hodnocení dostávají až na konci roku v podobě hodnotící porady. S příchodem digitalizace se však tato situace mění, a to zejména na manuálních pracovních pozicích. Manuální pracovníci jsou ve velkých, zejména industriálních firmách, díky příručním počítačům sledováni téměř nepřetržitě a zpětnou vazbu dostávají v reálném čase. Při hodnocení výrobních dělníků se většinou vychází z počtu vyrobených výrobků. Pro konkrétní práci je stanovena výkonová norma a výsledky jednotlivých lidí se s ní srovnávají. Výkon jednotlivých zaměstnanců je porovnáván se zaměstnanci, jejichž náplň práce je buďto velmi podobná nebo stejná (a to ve stejné firmě nebo ve firmě, jenž je přímým konkurentem) s hodnoceným pracovníkem.

3.9.5 Metody hodnocení práce

Nejzákladnější dělení metod hodnocení práce je založeno na formě hodnocení.

-Průběžné hodnocení (neformální): Lze označit jako běžnou každodenní činnost vedoucího pracovníka. Je to tedy neformální podání zpětné vazby závislé na aktuální příležitosti a situaci. Hraje zde velkou roli aktuální rozpoložení pracovníků. Jde o hodnocení výsostně subjektivní. Průběžné hodnocení je přítomno v každém podniku, ve kterém dochází k mezilidské interakci.

-Systematické hodnocení (formální): Jeho validita je mnohonásobně vyšší, než validita průběžného hodnocení právě díky strukturovanosti. Formální hodnocení však klade mnohem vyšší finanční a organizační nároky na zaměstnavatele, než neformální hodnocení. Formální hodnocení je systematické, strukturované, plánované a periodické. Značně omezuje subjektivitu hodnocení a zvyšuje objektivitu.

Dalšími metodami hodnocení pracovníků jsou:

- Hodnocení na základě stanovených cílů: Nejčastěji používané pro vedoucí pracovníky, manažery, specialisty. Předpokládá vzájemnou spolupráci hodnotícího a hodnoceného. Společně předem stanovují provedení určitého výkonu v určitém čase. Tato predikce se poté porovnává se skutečností.
- Hodnocení na základě normy: Nejčastěji používaná pro hodnocení manuálních, výrobních dělníků. Jedná se o vysoce objektivní metodu. Při hodnocení touto metodou je často využívána výpočetní technika. Při posuzování normy je velmi důležité správné nastavení hodnotící škály, správné a přesné určení normálního výkonu (normy)
- Hodnocení na základě stupnice: Vedle hodnocení na základě normy patří k nejrozšířenějším metodám hodnocení zaměstnanců. Hodnocení je zaměstnanci předáváno v podobě známkování, bodování. Nejčastější způsob výsledku v podobě čísla, grafu, či škálovaného slovního hodnocení.
- Hodnocení na základě porovnání pracovníka: Podstatou hodnocení zaměstnance je porovnání jeho pracovního výkonu s pracovním výkonem zaměstnance na obdobné pozici
- Hodnocení na základě kritických případů: Metoda se stává funkční pouze v dlouhodobém měřítku. Hodnotitel vede písemné záznamy o krajních situacích práce hodnoceného. Metoda se nezaměřuje na jednotlivosti, ale na události, které lze považovat za celkový úspěch či neúspěch zaměstnance

- Hodnocení na základě absence: Metoda o hodnocení pracovního nasazení zaměstnance. Záznamy o absenci jsou lehce zpracovatelné a dohledatelné.
- Hodnocení na základě metody BARS: Jedná se o metodu hodnocení chování zaměstnance k úspěšnému vykonávání práce. Jejimi strůjci jsou Smith a Kendall, kteří s ní přišli v roce 1963. Metoda není zaměřena na celkové výsledky práce jako spíše na přístup zaměstnance práci vykonávající.

(Hroník, 2006)

Výčet metod výše zmínění není v žádném případě výčtem vyčerpávajícím. Jedná se o výběr v praxi nepoužívanějších metod.

3.10 Pracovní spokojenost

Pro úspěšný chod pracovní činnosti je nezbytná přiměřená dávka pracovní spokojenosti lidí, kteří práci vykonávají. Stejně jako mnoho dalších pojmů ve společenských vědách není ani pojem pracovní spokojenosti chápán jednotně.

- V širším smyslu zahrnuje rysy osobnosti pracovníka, vztahující se k pracovním podmínkám, tedy spokojenost v práci.
- V užším smyslu se jedná o spokojenost s prací, tedy na nárok plnění pracovních úkolů, odměnu za práci, prestiž práce atd.

(Kollárik, T.: Spokojnosť v práci. Bratislava, Práca 1986)

Úroveň spokojenosti v práci tedy zahrnuje pracovní podmínky včetně sociálně psychologických aspektů, včetně například vztahů na pracovišti. Rozlišujeme různá pojetí pracovní spokojenosti.

- „orientovaná na potřeby(motivačně)-orientovaná na pobídky(situačně)“
- „jednotlivá pracovní spokojenost-celková pracovní spokojenost“
- „pracovní spokojenost jako přechodný stav-pracovní spokojenost jako časově stabilní reakce“
- „orientace na minulost-orientace na budoucnost“

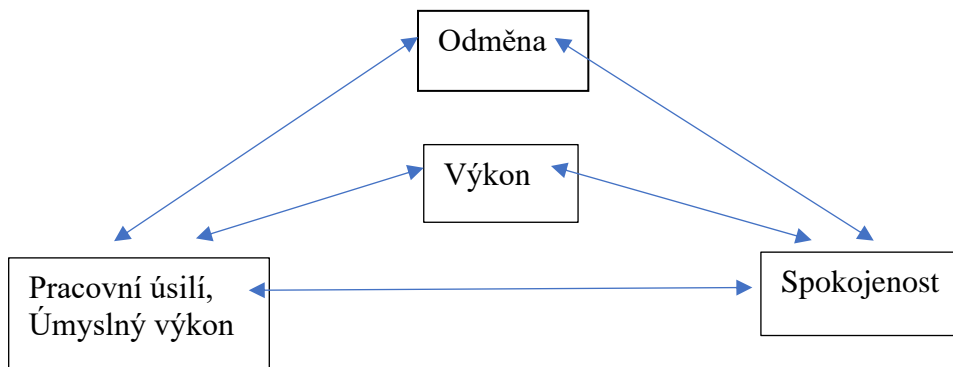
(Gebert, D., Rosenstiel, L. von: Organisationspsychologie. 2. vyd., Stuttgart-Berlin-Koln, Kohlhammer 1989, s. 71)

„Identifikátory životní pohody (zahrnující emocionální i osobní komponenty) jako například míra zdraví pracovníka či trvání zotavovacího období po intenzivní práci jsou užívány, jako

vnější charakteristiky vnitřních nákladů“ (Rymeš, psychologie ve světě práce. S. 17) Vnitřní stavy člověka vždy zkoumáme a můžeme zkoumat pouze projevy pozorovatelnými z venčí. Důležitým aspektem dobrého psychického zvládnání práce je uspokojení z práce.

„Uspokojení z práce může být definováno jako příjemný nebo pozitivní emocionální stav, rezultující z ocenění vlastní práce nebo pracovních zkušeností“ (Locke, E.A.c.d. s.1300) Z mnoha dalších definic pro nás však bude nejdůležitější pojetí vztahu mezi pracovní spokojeností a pracovním výkonem. Tento model nastínili P.C Smith a C.J. Vranny (1968) viz. Následující schéma:

Graf č.1:



(Smith, Vranny, 1968)

V souvislosti s pojetím vztahu mezi pracovní spokojeností a pracovním výkonem vyvstává pojem internistická motivace. Tedy „motivace, kterou přináší nějaká činnost sama o sobě, je tím míněna například hra, tedy činnost, kterou subjekt provádí pro uspokojení z ní samé, bez ohledu na vnější odměnu. Může to být ale i práce, zejména vysoce kvalifikovaná a uznávaná, ale i práce, která je pro její subjekt podstatným zdrojem seberealizace“ (Nakonečný 2005 str. 114) „Empiricky byl zjištěn statisticky významný..., ...vztah mezi pracovní spokojeností a životní spokojeností“ (Nakonečný 2005 str. 116). Nakonečný dále zmiňuje vztah mezi pracovní spokojeností, intenzitou řízení a strukturovaností úkolů.

3.11 Vztahy na pracovišti

V organizaci probíhají psychologické vztahy, které rozdělujeme na dva typy. A to vztah mezi zaměstnanci a organizací a vztah mezi zaměstnanci organizace mezi sebou. Vícekrát je již výše zmíněno, že organizace jako taková je tvořena mimo jiné sociálními vztahy. Ty

vytvářejí sociální podmínky života členů organizace v našem případě zaměstnanců. I v rámci organizace se tvoří jednotlivé skupiny na základě sociálních vztahů jejích členů. Nedílnou součástí životních podmínek firmy hraje také existence nejen společných cílů aletaké názorů, jak je vhodné pracovat, jak rychle je vhodné pracovat, jak je vhodné se oblékat případně jaké sankce je vhodné použít při porušení pravidel firmy a podobně a to ne, jen tech oficiálních pravidel ale i neoficiálních, které se tvoří v rámci vzniklých neoficiálních struktur ve firmě v rámci té oficiální. „Organizace se pokouší být racionální a kontrolovat, plánovat své vnitřní systémy.... Do jaké míry formální organizace dosáhnou racionálnosti a plánovanosti, je závislé na síle dynamiky interních a externích událostí a na schopnosti organizace tyto události kontrolovat a ovlivňovat. (Weinert, A.B.: c.d., s3) Organizace v tomto případě organizace v rámci, které vykonává každý zaměstnanec činnost za dosažením finančního ohodnocení nedefinuje jedince zcela. Jeden sociální systém nemůže uspokojit všechny osobní potřeby jedince, který je příslušníkem více sociálních systémů, jako je třeba rodina, klub, organizace a další. Proto je s organizací spojen pouze částí svého já (F.H.Allport 1933) Právě díky této části však lze hovořit o integraci jedince s cíli organizace která se uskutečňuje protože:

1. „Lidé jsou spolu spojeni, neboť role, které plní, jsou na sobě funkčně závislé“
2. „spojitost vytváří také normativní požadavky týkající se těchto rolí“
3. „zdrojem integrace jsou také hodnoty seskupené kolem cílů organizace a v jejím prostředí“

(Katz, D., Kahn, R.L.1966, s. 38)

Argyle a Hendersonová poukazují na několik aspektů práce na pracovišti zdůrazňují význam pracovní spokojenosti a fyzického, psychického zdraví na správné fungování organizace:

1. „Mnohé studie ukázaly, že spokojenost s kolegy, nadřízenými a managementem je podstatnou složkou pracovní spokojenosti. Přece však se zaměstnanecké vztahy v mnohém liší od přátelství, erotických a jiných osobních vztahů“
2. „Stále vždy se prokázalo, že únosné vztahy na pracovišti jdou ruku v ruce se zmenšenou mírou vnitřního napětí a emocí“

Mezi jednotlivé dimenze modelu sociálních interakcí v organizaci lze zařadit: Interakce-vzniklé z kontaktu mezi lidmi, činnosti, - ty představují vše co lidé fyzicky konají a emoce tedy vnitřní pociťování vnějšího světa. Jednotlivé dimenze spolu úzce souvisí a lze tedy říci, že změna jedné z nich vyvolá i změnu v ostatních dvou. Obecný konsenzus praví, že emoce mezi vedoucím pracovníkem a podřízeným záleží ve velké míře na tom, z jaké strany

vychází více iniciativy směřujících ke změně činnosti. V organizaci tedy vždy záleží na iniciátorovi změn a na prospěchu navrhovaných změn, jestli prospějí oběma nebo pouze jedné straně. Vedoucí, jenž často vystupuje s iniciativou vůči podřízeným a zároveň nepřipouští iniciativu z jejich strany, může způsobit zlepšení jejich emocí ve vztahu k sobě, jestliže do určité míry omezí své iniciativy a motivuje podřízené k častějšímu podávání jejich iniciativy. Je tedy zřejmé, že i iniciativní činnost musí probíhat v diarchii mezi lídrem a jeho podřízenými, aby byla zachována rovnováha ve vztazích na pracovišti, a tak bylo zajištěno prostředí pro maximální výkon. Přijmutí či ne přijmutí iniciativy, ať už z jakékoliv strany přináší emoce.

4 Vlastní práce

4.1 Výčet vybraných metod s jejich možnými výhodami a nevýhodami

Pro případ naší práce byly vybrány určité metody výzkumu, následuje tedy výčet vybraných metod s jejich možnými výhodami a nevýhodami:

4.1.1 Studium tištěných materiálů

Studium tištěných materiálů zahrnuje odborné časopisy, legislativní novinky či záznamy, průmyslové zprávy, obchodní časopisy, podnikové tisky.

Výhody: Jsou výborným zdrojem informací pro zjišťování a ujasňování normativních potřeb. Poskytují informace, které jsou čerstvé a někdy i zaměřené do budoucnosti. Jsou snadno dosažitelné a vhodné pro prezentaci

Nevýhody: Mohou se ukázat problematické, když se provádí analýza dat a když se má provést syntéza do použitelné metody.

4.1.2 Dotazníky

Mohou být druhem přehledů nebo seznamů náhodného či stratifikovaného vzorku respondentů nebo vyjádřením charakteristik určité populace. Lze použít různé druhy otázek: otevřené, projektivní, s nucenou volbou, vyžadující stanovení pořadí. Umožňuje použít alternativní druhy jako např. Q třídění (osobní dotazník, v němž osoba sama nebo posuzovatel třídí charakteristiky či vyjádření do skupin, což představuje stupeň, v němž toto vyjádření charakterizují dotyčnou osobu), párové posuzování, pořadové škály předepsané nebo vytvořené posuzovateli. Lze je administrovat poštou nebo za kontrolovaných podmínek v přítomnosti zadavatele.

Výhody: Lze použít u velkého počtu lidí v krátké době. Jsou relativně levné. Poskytují možnost vyjádřit se beze strachu a bez rozpaků. Poskytují údaje, jež lze snadno zpracovat a vyjádřit.

Nevýhody: Poskytují malou možnost pro volné vyjádření neočekávaných odpovědí. Vyžadují hodně času a technických dovedností při vytváření přehledového modelu vhodného pro efektivní zpracování. Mohou mít menší hodnotu pro zjišťování příčin problémů či možných řešení. V případě zaslání poštou trpí malou návratností a neochotou či nezájmem respondentů přiměřeně odpovídat.

4.1.3 Studium záznamů a zpráv

Jedná se o organizační schéma, plánovací dokumenty, postupové příručky, audity, zprávy o rozpočtu, zahrnuje záznamy o pracovnících, zahrnuje záznamy o schůzích, programové zprávy, záznamy o činnostech, hodnocení

Výhody: Poskytují výborná vodítka k problémovým okruhům. Poskytují objektivní evidenci postupů při řešení problému v organizaci nebo skupině. Mohou být sbírány s minimem úsilí bez přerušení pracovního procesu, protože již na pracovišti existují.

Nevýhody: Příčiny problémů nebo možná řešení se často nezjistí. Týká se spíše minulých situací než současných situací či změn. Vyžadují zkušeného analytika dat k objasnění trendů odvozovaných z technických či hrubých dat.

(Rymeš,2003. S. 227)

Výše byly vypsány pouze metody, které byly využity v analytické části práce. Existuje celá řada dalších při psychologickém výzkumu využitelných metod.

4.2 Analýza pracovní činnosti

Pro zjištění vlivu akulturace na pracovní výkon byla analyzována data týkající se pracovní činnosti jednotlivých pracovníků. Analýzou pracovní činnosti se rozumí systematický sběr dat a jejich následná interpretace o pracovních činnostech. Mezi základní východiska analýzy práce patří:

- Popis chování
- Požadavky chování
- Požadavky na schopnosti
- Charakteristiky úkolů

Základem analýzy pracovní činnosti je metodika sběru informací o dané pracovní činnosti. Základem pro sběr dat v práci bylo dotazníkové šetření. Dotazníky byly specifikovány tak, že pracovníci vypovídali o svých vlastních zkušenostech. Takové dotazníky však mají určitá omezení. Pracovníci v nich mají tendenci přehánět zodpovědnost nebo požadavky na práci. Pravdou však zůstává že pracovníci sami ví o své práci a kvalitě života okolo práce víc, než kdokoliv jiný. Dalším nemalým úskalím dotazníku je, že pracovníci ne vždy poskytují skutečná validní data. Vzhledem k subjektivní složce v odpovídání na osobní dotazníky mají pracovníci tendence přeceňovat nebo podceňovat význam svých činností, včetně schopností a životních okolností. Dalším úskalím dotazníků je, že ne vždy vyplňují pracovníci dotazníky dostatečně koncentrováni.

4.3 Metody pro měření akulturace

Již výše byl definován pojem akulturace. Vývoj měření akulturace se v čase měnil v závislosti na pojetí akulturace. Zprvu byla akulturace vnímána, jak je výše zmíněno jako jednodimenzionální nevratný proces. Pro měření akulturace takového pojetí byly používány jednodimenzionální škály. Tedy škály měřící míru přilnutí subjektu jedné kultuře. U takových testů bylo možné měřit a určit akulturační strategie. Testy byly schopné změřit hodnoty pro asimilaci a separaci zvlášť. Ovšem nebyly schopny rozlišit rozdíl mezi integrací a marginalizací. Tyto dvě strategie totiž v textech nabývaly totožných hodnot. S postupným přikláněním se odborné veřejnosti k pojetí akulturace jako dvoudimenzionálního procesu začaly na začátku sedmdesátých let dvacátého století vznikat také dvoudimenzionální škály pro její měření. Tyto škály měřily poměr mezi subjektem přijetím nové kultury a udržení staré. V momentě, kdy se subjekt definuje jako příslušník obou kultur, můžeme hovořit o bikulturním jedinci. Dosahuje vysokých hodnot na obou škálách. Odborná veřejnost se dělí na ty, co preferují měření akulturace dvoudimenzionálními testy a na ty, co preferují testy přímo čtyřdimenzionální. Čtyřdimenzionální škály jsou škály měřící hodnoty pro každou akulturační strategii zvlášť.

Škály k měření akulturace lze třídit například na základě jejich popisu (autor, cílová skupina, věková skupina, počet sub škál, počet položek) nebo na základě jejich konceptuálních přístupů včetně teoretických východisek (zaměření na akulturační podmínky, orientace, zisky, postoje, chování)“ (Celenk, van de Vijver, 2011). Zřejmě nejčastější způsob měření akulturace jsou sebe posuzovací dotazníky a nejčastěji se zaměřují na posuzování akulturačních postojů a chování.

4.4 Metoda

4.4.1 Vzorek:

Výzkumu se zúčastnilo 100 respondentů původem převážně ze zemí východní Evropy (Ukrajina, Slovensko, Polsko). Všichni z respondentů se narodili mimo ČR. Věk převážné většiny respondentů se pohybuje v rozmezí let 40-50. Všichni účastníci výzkumu byli muži. A převážná většina v České republice pracuje již déle než 5 let. Všichni probandi byli manuální pracovníci.

4.4.2 Sběr dat

Respondenti byli osloveni zejména prostřednictvím nadřízených pracovníků (supervizory), kteří je seznámili s možností dobrovolně podstoupit dotazník. Vyrozuměli je, čeho se týká a za jakým účelem by měli dotazník vyplnit. V případě, že oslovený pracovník souhlasil, byl předveden před výzkumníka, který ho následně spravil o dalších náležitostech dotazníku. Pokud i po pohovoru s výzkumníkem pracovník souhlasil s vykonáním testu, byl mu tento dotazník poskytnut. Dotazník, který vyplňovali byl předložen v českém jazyce s verbálním ujištěním, že respondent všemu rozumí. V momentě, kdy respondent nerozuměl jakékoliv české frázi v dotazníku či určité okolnosti, byl s danou věcí srozuměn ústně výzkumníkem (česky, v anglickém jazyce, popřípadě pomocí tlumočnicka, který výzkumu asistoval). Pro výzkum byla využita papírová verze dotazníku. Sebraná data byla následně převedena do elektronické podoby, ve které byla i vyhodnocována.

4.4.2.1 Specifikace probandů

Objekty zkoumání byli provozní pracovníci ve třech průmyslových, výrobních a zpracovatelských podnicích na Vysočině. V obou podnicích byl výzkum prováděn na cizincích pocházejících z východní Evropy, kdy naprosto majoritní zastoupení mají pracovníci z Ukrajiny ve věku 40-50 let. Všichni účastníci výzkumu byli muži. Náplň zaměstnání probandů ve všech firmách je zcela srovnatelná. Tedy manuální manipulace s předměty. Všechny tři podniky používají i velmi podobné systémy pro měření výkonosti pracovníků. Pracovní výkonnost vyjadřují v procentech stanovené normy. Takové číslo nazývají anglickým „performance“. To byl údaj na základě, kterého byla i pro účely této práce hodnocena výkonnost jednotlivých probandů.

4.4.3 Etika výzkumu

Pro účely dotazníku byl výzkumníkům na základě souhlasu pracovníka poskytnut údaj o jejich výkonnosti za poslední měsíc. Konkrétní získaná data byla použita pouze pro daný výzkum. Nebyla dále šířena a jsou uchována tak, aby k nim nikdo kromě výzkumníků neměl přístup a nemohlo tak za žádných okolností dojít k jejich zneužití. Dotazník byl vyplňován pouze na základě dobrovolnosti a bezúplatně. Všichni respondenti byli zcela informováni o účelech dotazníků a použití dat z nich získaných. Každý z dotazovaných měl možnost kdykoliv dotazník přerušit. Každému zájemci o doplňující informace byly tyto informace poskytnuty. Pro možnost spojení testu s výkazem o výkonnosti respondentů byl každý test spojený s identifikačním číslem pracovníka firmy. K výsledkům testů měli přístup pouze výzkumníci. Konkrétní výsledky výzkumu tedy nebyly poskytnuty nadřízeným, jiným pracovníkům dané firmy ani kterémukoliv jinému subjektu.

4.4.4 Měřicí nástroje

Vzhledem k aktuálnímu náhledu vědecké obce na akulturaci jako dvoudimenzionální proces byla pro určení míry akulturace použita dvoudimenzionální škála. Dotazník, který byl pro měření míry akulturace použit vychází zejména z obecného dotazníku etnicity použitého stanfordskou docentkou Jeanne Tsai pro měření akulturace příslušníku čínské kultury na kulturu Spojených států. Původní studie byla publikována v roce 2000. Originální název měřicí škály zní General Ethnicity Questionnaire a používá se zkratka GEQ. V českém prostředí byla citována například v odborném časopise Československá psychologie v roce 2018. Jedná se o dvoudimenzionální škálu akulturace. Dotazník tedy měří míru kulturní orientace zvláště pro českou kulturu a kulturu země původu daného respondenta. Původní dotazník se zaměřuje na 6 aspektů života jako je: jazyk, kontakt, kulturní preference, kulturní hrdost, rekreace a média. Rozsah těchto šesti aspektů života byl zachován i pro účely této práce. Původní rozsah otázek byl však vzhledem k časové vytíženosti pracovníků na pracovištích značně omezen, a to zejména o otázky, které v dnešní době zjevně postrádají relevanci jako je například otázka na praktikování tradičních tanců respondenty. U ostatních otázek bylo také přihlíženo k aktuální relevanci. A tak byl upraven způsob i předmět mnoha dotazů vzhledem k aktuální podobě světa. Z každého aspektu lidského života, který daný dotazník zahrnuje, byly použity tři nejaktuálnější otázky. Co v práci ovšem bylo ponecháno je dvoudimenzionální charakter dotazníků. Stále tedy obsahuje sérii otázek směřujících jak

ke kultuře České, tak ke kultuře původní. Pro účely práce byl upraven i přístup k analýze z dotazníku získaných dat. Ke každé otázce byla přidělena pětistupňová škála odpovědí. A to od pro akulturaci nejpříznivějších, které získali 5 bodů, po pro míru akulturace nejméně příznivých odpovědí které byly ohodnoceny jedním bodem. Výsledná míra orientace na danou kulturu byla zjištěna poměrem mezi otázkami orientovanými na českou kulturu a otázkami orientovanými na původní kulturu respondentů. Nejlépe plně akulturovaný jedinec, tedy jedinec plně orientovaný na českou kulturu by měl poměr získaných bodů na jednotlivých odpovědích 5:1. Z tohoto poměru byla také určena míra akulturace jedince, se kterou bylo dále pracováno ve vztahu s jeho výkonností (performance), která byla získána na základě podnikových dat o daných pracovnících vedených. Odpovědi pracovníků mezi sebou byly vyděleny, a to způsobem kdy ve jmenovateli byl dosazen získaný počet bodů pro českou kulturu a v čitateli počet získaný pro původní kulturu respondenta. Performance obě firmy vyjadřují ve formě procent oproti firmou stanovené normě výkonu pracovníka. Analýza získaných dat proběhla ve statistickém programu SPSS. Použité výzkumné otázky týkající se orientace na Českou kulturu jsou součástí příloh.

V ekvivalentních otázkách týkajících se na orientaci na původní kulturu probandů byli místo slova česky použité sousloví země původu. Taková výzkumná otázka pak například vypadala následovně.: Jak dobře mluvíte řečí země svého původu?

Jako doplňující otázka byla zařazena otázka na dobu pobytu v České republice. Jelikož jednou z hypotéz, která byla v práci ověřována, byla hypotéza o tom, že s délkou pobytu emigranta na území cizího státu se zvyšuje pravděpodobnost jeho úspěšné akulturace. Otázka týkající se na dobu pobytu respondenta v ČR spolu s rozdělením odpovědí do jednotlivých kategorií jsou součástí příloh.

Pro následnou práci s daty byli jednotlivým věkovým kategoriím přiřazena čísla, a to od jedné, která zastupuje kategorii méně než rok, po číslo pět, které zastupuje kategorii více než deset let. Symbol jednotlivé kategorie je totožný s pořadím jednotlivých kategorií.

V testu bylo výslovně uvedeno upozornění, že zodpovězení dané otázky není pro absolvování dotazníku nutné, přesto každý z probandů na tuto otázku odpověď uvedl.

U otázky na délku pobytu respondenta v české republice byla tedy znovu výslovně zdůrazněna nepovinnost a dobrovolnost vyplnění této otázky.

Pro změření závislosti schopnosti akulturace na dosaženém věku byla do dotazníku zahrnuta i druhá kontrolní otázka. A to otázku na věk respondenta. Stejně jako u otázky na délku pobytu na území České republiky, byla i zde výslovně podtrhnuta nepovinnost a dobrovolnost zodpovězení otázky, přesto však byla otázka všemi zúčastněnými pracovníky vyplněna. Otázka na věk respondenta spolu s jednotlivými kategoriemi odpovědí je součástí příloh.

Pro možnost spojení dotazníku s konkrétním výkazem výkonnosti byla v dotazníku otázka na firemní identifikační číslo pracovníka. Dané dotazníky vzhledem k charakteru výzkumu tedy nebyli zcela anonymní. Konkrétní výsledky konkrétních zaměstnanců však nebyly poskytnuty nikomu jinému než výzkumníkům. Data byla vyhodnocována v obecném měřítku. Vyhodnocování dat bylo tedy anonymní.

4.4.5 Nástroje statistického zpracování

Předpoklady modelu byly ověřeny na základě analýzy odchylek reziduí modelu. Tedy na základě hodnot představujících odchylku skutečné hodnoty dat v souboru oproti odhadu modelu. Předpokladem regresního modelu, ze kterého se vychází při korelační analýze je, že rezidua mají mít normální rozdělení. Linearita dat v souboru byla prokazována na základě metody nejmenších čtverců. Při prokázání linearity a normality dat v modelu byl pro ověření korelace mezi dvěma proměnnými i vzhledem ke skutečnosti práce se spojitými kvantitativními daty použit Pearsonův korelační koeficient.

$$r = \frac{S_{xy}}{S_x S_y}$$
$$S_{xy} = \frac{1}{n-1} \sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})$$

(Hendl, 2019, s. 469)

Při neprokázání normality a linearity dat byl pro ověření závislosti mezi dvěma proměnnými použit Spearmanův koeficient pořadové korelace.

$$r_s = 1 - \frac{6 \cdot \sum_{i=1}^n (p_i - q_i)^2}{n(n^2 - 1)}$$

(Hendl, 2019, s. 471)

Test významnosti korelačního koeficientu byl provedený za základě testu nezávislosti proměnných X a Y. Při ručním testování hypotézy o nulové korelaci mezi proměnnými X a Y se testování této hypotézy provádí na základě porovnávání testového kritéria t. „Testy hypotéz $H_0: \rho=0$ se provádí pomocí testového kritéria t „(Svatošová, 2008) Kdy se testové kritérium porovnává s kritickým oborem tohoto kritéria.

Při práci v SPSS se porovnává p (signifikantní) hodnota tohoto testu s hladinou významnosti alfa. Toto ověření významnosti korelačního koeficientu v rámci ověření všech nulových hypotéz je součástí příloh. Jelikož významnost korelačního koeficientu je možná ověřit na základě porovnání signifikantní hodnoty korelace s hladinou významnosti alfa, při práci v SPSS již není nutné provádět ověření významnosti korelačního koeficientu pomocí testového kritéria t.

4.4.6 Otázky, hypotézy, cíl

Bakalářská práce se zabývala zkoumáním vlivu akulturace na pracovní výkon zahraničních pracovníků manuálně pracujících v České republice, konkrétně v kraji Vysočina. Cílem práce tedy bylo změřit míru akulturace probandů. Porovnat ji s údajem o jejich výkonnosti, (Performance) na základě čehož určit vztah mezi mírou akulturace a pracovním výkonem. Hlavními výzkumnými otázkami byly následující otázky: Existuje statisticky významný vztah mezi akulturací a pracovním výkonem?

S výzkumnou otázkou plně korespondují i hypotézy výzkumu.

H_0 : Akulturace nemá statisticky významný vliv na pracovní výkon

H_1 : Akulturace má statisticky významný vliv na pracovní výkon

Na základě analýzy zdrojů týkajících se tématu práce byl předpokládán statisticky významný vliv míry akulturace na pracovní výkon.

Další výzkumnou oblastí této práce byla závislost délky pobytu respondentů na českém území a jejich mírou akulturace. Díky tomu jsme do dotazníku přidali i otázku na délku pobytu respondenta v České republice.

Dalšími hypotézami tedy jsou:

H0: Délka pobytu cizince na území české republiky nemá statisticky významný vliv na jeho úspěšnost akulturace

H1: Délka pobytu cizince na území české republiky má statisticky významný vliv na jeho úspěšnost akulturace

Další a poslední doplňující otázkou byla otázka na věk respondenta. Statistické zpracování dat na základě této otázky mělo ověřit závislost mezi věkem respondenta a jeho schopností úspěšné akulturace. Třetími výzkumnými hypotézami jsou následující hypotézy:

H0: Věk respondenta nemá statisticky významný vliv na hladinu jeho akulturace

H1: Věk respondenta má statisticky významný vliv na hladinu jeho akulturace

5 Statistické zpracování dat

5.1 Vliv akulturace na pracovní výkon

Data byla analyzována ve statistickém programu SPSS.

5.1.1 Ověření normality dat ve výběrovém souboru (vliv akulturace na pracovní výkon)

Pro výběr vhodného statistického testu bylo nejprve nutné ověřit normalitu rozdělení dat výběrového souboru, jehož data byla získána na základě dotazníkového šetření. Pro tyto účely byla zvolena metoda analýzy reziduí.

Hypotézy pro ověření normality veličin:

H0: Data mají normální rozdělení

H1: Data nemají normální rozdělení

Následující tabulka ukazuje výsledky testu normality provedených ve statistickém programu SPSS, a to konkrétně Kolmogorov-Smirnovův test normality, ten bude pro následující práci stěžejní.

Tabulka č. 1

Test Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	Df	Sig.
Nestandardizovaná Rezidua	,078	100	,136

(autorská práce v SPSS)

Jelikož hodnota signifikance je vyšší, než hladina významnosti alfa, která se rovná 0,05, lze o reziduích prohlásit, že mají normální rozdělení, jelikož nezamítáme H0.

5.1.2 Ověření síly závislosti proměnných performance a poměru akulturace

Jelikož data mají normální rozdělení pro ověření závislosti jednotlivých proměnných, tedy poměru akulturace a výkonnosti (performance) zaměstnanců byl vybrán Pearsonův korelační koeficient, jehož výsledky získané statistickým zpracováním dat v programu SPSS jsou znázorněné v následující tabulce:

Tabulka č. 2

Korelace

		performance	poměr akulturace
Performance	Pearsonova korelace	1	,728**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	100	100
poměr akulturace	Pearsonova korelace	,728**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	100	100

(autorská práce v SPSS)

Vzhledem k normálnímu rozdělení dat v souboru jsme pro ověření síly závislosti mezi dvěma proměnnými použili Pearsonův test pro ověření závislosti mezi dvěma proměnnými. Z výsledku vyplynulo, že závislost mezi dvěma sledovanými parametry tedy mírou akulturace a performance je středně až silně závislá. Vzhledem k výsledkům testu tedy lze prohlásit, že akulturace má na výkon střední až silný vliv. Korelační koeficient mezi dvěma sledovanými proměnnými je 0,728. Koeficient determinace (korelační koeficient na druhou mocninu) sledovaných proměnných je 0,52. Akulturace popisuje míru výkonu pracovníka z 52 %.

Vzhledem k nastřádaným datům a jejich následném statistickém zkoumání byl zjištěn vliv akulturace na pracovní výkon. Akulturace konkrétně popisuje pracovní výkon z padesáti dvou procent.

Na základě tabulky výše lze zjistit i významnost korelačního koeficientu na základě porovnání p-value, s hladinou významnosti alfa (0.05). Zde je p-hodnota menší, koeficient korelace je statisticky významný

5.2 Vliv délky pobytu cizince na úspěšnou akulturaci

5.2.1 Ověření normality reziduí proměnných výběrového souboru (vliv délky pobytu na akulturaci)

Pro výběr vhodného statistického testu pro zkoumání vlivu délky pobytu cizince v České republice na jeho míru akulturace bylo nejprve nutné ověřit normalitu rozdělení reziduí reziduální analýzou dat.

Hypotézy pro ověření normality veličin:

H0: Data mají normální rozdělení

H1: Data nemají normální rozdělení

Hodnota signifikance Kolmogorov-Smirnova testu normality který byl pro účely výzkumu stěžejním je 0,200. Tato hodnota je jednoznačně vyšší než hodnota hladiny významnosti alfa, která je 0,05. Nulová hypotéza nebyla zamítnuta z čehož vyplývá normalita dat.

Následující tabulka ukazuje výsledek testů provedených ve statistickém programu SPSS.

Tabulka č.3

Tests Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	df	Sig.
Nestandardizovaná Rezidua	,067	100	,200*

(autorská práce v SPSS)

5.2.2 Ověření síly závislosti proměnných poměr akulturace a doba pobytu na území ČR

Vzhledem k normálnímu rozdělení reziduí dat ve výběrovém souboru byl pro ověření síly závislosti dvou proměnných, a to konkrétně poměru akulturace cizince a doby jeho pobytu na území České republiky Pearsonův korelační koeficient. Následující tabulka je zobrazením výsledků Pearsonova koeficientu měřeného ve statistickém programu SPSS.

Tabulka č. 4

Korelace

		poměr akulturace	Doba pobytu na území ČR
poměr akulturace	Pearsonova korelace	1	,807**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	100	100
doba pobytu na území ČR	Pearsonova korelace	,807**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	100	100

(autorská práce v SPSS)

Hodnota korelačního koeficientu poměru akulturace cizince a dobou jeho pobytu na území České republiky je 0,807. Korelační koeficient překračuje hodnotu 0,8, představuje tak silnou korelaci mezi dvěma proměnnými. Koeficient determinace je 0,65. Doba pobytu na území České republiky popisuje poměr akulturace z 0,65 %.

Na základě tabulky výše lze zjistit i významnost korelačního koeficientu na základě porovnání p-value, s hladinou významnosti alfa (0.05). Zde je p-hodnota menší, koeficient korelace je statisticky významný.

5.3 Vliv věku na schopnost akulturace

Třetí výzkumnou otázkou v práci byla otázka o významu vlivu dosaženého věku respondentem na schopnost akulturace na jinou kulturu, než ve které se narodil.

5.3.1 Ověření normality reziduí proměnných výběrového souboru (vliv věku na schopnost akulturace)

Pro výběr vhodného statistického testu pro zkoumání vlivu věku cizince na jeho míru akulturace je nejprve nutné ověřit normalitu rozdělení reziduí reziduální analýzou dat.

Hypotézy pro ověření normality veličin:

H0: Data mají normální rozdělení

H1: Data nemají normální rozdělení

Hodnota signifikance Kolmogorov-Smirnova testu normality, který je pro tuto práci stěžejním je 0,001. Tato hodnota je menší než hodnota hladiny významnosti alfa, která je 0,05. Na základě toho byla zamítnuta nulová hypotéza a přijata alternativní hypotéza. Rezidua nemají normální rozdělení.

Následující tabulka ukazuje výsledek testů provedených ve statistickém programu SPSS.

Tabulka č. 5

Test Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	df	Sig.
Nestandardizovaná Rezidua	,132	100	<,001

(autorská práce v SPSS)

5.3.2 Ověření síly závislosti proměnných poměr akulturace a věk

Vzhledem k výsledku reziduální analýzy dat byl pro ověření závislosti mezi nimi vybrán Spearmanův korelační koeficient. Korelační koeficient nabývá v tomto případě hodnoty 0,015. Koeficient determinace je 0,000225, což znamená, že vzájemná závislost veličin nabývá 0,0225 procent. Jedná se o velmi slabou závislost.

Následující tabulka je výsledná tabulka Spearmanova koeficientu počítaného ve statistickém programu SPSS

Tabulka č. 6

Korelace

			poměr akulturace	Věk
Spearmanovo rho	poměr akulturace	Korelační koeficient	1,000	,015
		Sig. (2-tailed)	.	,879
		N	100	100
	Věk	Korelační koeficient	,015	1,000
		Sig. (2-tailed)	,879	.
		N	100	100

(autorská práce v SPSS)

Na základě tabulky výše lze zjistit i významnost korelačního koeficientu na základě porovnání p-value, s hladinou významnosti alfa (0.05). Zde je p-hodnota vyšší, koeficient korelace není statisticky významný.

6 Výsledky a diskuse

6.1 Závěr zkoumání zaměřeného na zjištění vlivu akulturace na pracovní výkon

Z výsledku statistického zpracování dotazníky získaných dat vyplynulo, že akulturace má statisticky významný vliv na pracovní výkon. Tento výsledek byl předpokládatelný, jelikož pracovní prostředí a vztahy na pracovišti patří k nepominutelným determinantům pracovní spokojenosti pracovníků. Autoři se obecně shodují, že i samotná pracovní spokojenost má významný vliv na pracovní výkon. Významnost vlivu akulturace na pracovní výkon je předpokládatelná i vzhledem k premise, že lépe akulturovaný zaměstnanec lépe porozumí zadání a všem konsekvencím jím vykonávané práce. I zahraniční pracovníci totiž dostávají informace týkající se jejich pracovní pozice v Českém jazyce. Jedním z důležitých aspektů dobré akulturace je porozumění řeči kultury akulturace. Dobře akulturovaný jedinec tedy dokáže lépe zpracovávat informace týkající se výkonu jeho práce a dokáže tak lépe plnit pracovní pokyny, čímž lépe vyhovuje stanoveným normám jeho práce a má tak lepší výsledky měření pracovního výkonu. Koeficient determinace mezi mírou akulturace a performance, tedy mírou pracovního výkonu je však pouze 0,52. Jejich vzájemná popisnost je 52 %. Z čehož vyplývá, že akulturace není z daleka jediným a bezesbytku rozhodujícím činitelem vlivným na míru akulturace vzhledem k charakteru práce na pracovištích, ve kterých byl výzkum prováděn. Tedy na pracovištích těžké manuální práce. Mohou být dalšími vlivy na míru pracovního výkonu, například fyzická zdatnost pracovníka, psychická odolnost, rodinné vztahy, délka praxe v oboru. Či jak uvádí Berry 1997 například vzdělání migranta. Čím vyšší vzdělání migranta jím je nižší míra akulturačního stresu a akulturace je tak úspěšnější.

6.2 Závěr zkoumání zaměřeného na zjištění vlivu délky pobytu cizince na území České republiky na úspěšnost akulturace

Koeficient determinace mezi délkou pobytu cizince na území České republiky a mírou akulturace je v tomto případě 0,65. Jejich vzájemná korelace je tedy silná. Tento výsledek byl předpokládatelný. Jedinec, jenž se na cizí kulturu akulturuje delší dobu má, oproti jedinci, který se akulturuje kratší dobu, nespornou výhodu. Pravděpodobnost dopadů vlivu cizí kultury působící na imigranta se s časem jejich působení zvedá. Cizinec má možnost

hlouběji proniknout do struktur společnosti, a tak lépe přejímat její zvyky, tradice, hodnoty a je tak schopný lépe uzpůsobit své chování dané kultuře.

6.3 Závěr zkoumání zaměřeného na zjištění vlivu věku na schopnost akulturace

V tomto případě se statisticky významný vliv věku na schopnost akulturace neprokázal. Jedná se však o konkrétní výsledky konkrétního výzkumu v konkrétním prostředí na úzkém výběrovém souboru. V žádném případě tedy nelze na základě tohoto výzkumu tvrdit, že věk obecně nemá vliv na schopnost akulturace. Naopak lze předpokládat, že věk má na schopnost akulturace významný vliv, už jen díky prokázanému snadnějšímu učení se cizím jazykům v adolescenci a mladé dospělosti oproti stáří. Výsledky tohoto výzkumu lze přičíst charakteru výběrového souboru. Šetření probíhalo v pracovním prostředí mezi pracovníky různého věku, kteří také do České republiky v různém věku migrovali a na území České republiky strávili různě dlouhý čas. Vliv věku na míru akulturace jednotlivých probandů je z tohoto důvodu neporovnatelná. Vlivnost věku na proces akulturace prokazuje například Berry 1997 jehož výzkum prokazuje, že věk migranta má prokazatelný vliv na míru zažívaného stresu při akulturaci přičemž, čím je jedinec starší tím složitěji probíhá jeho akulturace. Což koresponduje s predikcí výzkumu této práce nikoliv však s výsledkem. Možné důvody odchýlení závěrů tohoto výzkumu od většiny výsledků výzkumu zabývajícím se tímto výzkumem jsou již výše zmíněny.

6.4 Využití interkulturních tréninků

Nejdůležitějším předpokladem úspěšné akulturace jsou osobnostní předpoklady. Pomocí interkulturního tréninku však cizinec může získat určitý výsek dovedností, které mu pomohou adaptaci na novou kulturu zvládat lépe. Tyto metody interkulturního tréninku pomáhají tlumit kulturní šok a pomáhají cizinci lépe rozumět realitám nové kultury. Jak je již výše zmíněno dnešním většinovým pohledem na akulturaci, je obraz akulturace jako dvoudimenzionálního procesu. Většinový pohled na akulturaci tedy zavrhuje akulturaci jako proces, kdy působí pouze cizí kultura na jedince. Dnes je obecně přijímanou tezí o akulturaci akulturace, kdy společnost působí na jedince a jedinec také působí na společnost. Dopomoci lepší, rychlejší a úspěšnější akulturaci jedince tak také do značné míry může otevřenost kultury, ve které se jedinec akulturuje. V akulturačním procesu je klíčová připravenost jednotlivých příslušníků dané kultury, setkávat se, jednat, a rozumět příslušníkům jiné než

domovské kultury. Pro osvojení takových dovedností je klíčové, aby se konkrétní pracovníci firmy s interkulturním prostředím dokázali empaticky vžít do role cizince ne zcela přijímaného kulturou, ve které se nachází. Nejlepším interkulturním tréninkem pro takové zaměstnance je proto ocitnutí se v podobné roli jako jedinec, který se v prostředí jejich firmy akulturuje. V takové roli se mohou alespoň do určité míry ocitnout pomocí cestování do zemí jiných kultur. A to cestování ideálně jednotlivě či jen ve velmi malých skupinách. Pokud čelí jedinec zvykům, tradicím, charakteristikám a faktům jiné kultury, jednotlivě daná kultura na něj může zapůsobit mnohem silněji, než v momentě, kdy je součástí velké skupiny, na kterou působí jiná kultura. Velká skupina lidí je totiž nositelem znaků domovské kultury jedince a utvrzuje ho v aspektech chování, prožívání a myšlení domovské kultury.

Vzhledem k finanční i časové náročnosti cestování je však možno tento proces alespoň částečně nahradit ve firemním prostředí. Většina interkulturních tréninků probíhá formou skupinové přednášky. Většinou tak nespĺňuje interpretativní složku akulturace. Proto je do tréninků dobré zařadit tzv. zážitková cvičení. Taková složka přinese účastníkům pocity zmatku frustrace a nejistoty, které prožívá jedinec nacházející se v procesu akulturace. Taková zážitková cvičení se mohou skládat z kulturně kontrastních her či jiných simulačních cvičení.

Než snaha adaptovat jednotlivce celé kultury nebo jejího výseku je však v praxi jednodušší a používanější metoda zaměřující se pouze na příslušníka cizí kultury a jeho příprava pro zvládnutí adaptace na kulturu jinou. Pro všechny metody interkulturního tréninku je nutná definice cílů, kterými obecně jsou:

1. Připravit účastníka na kulturní šok a stresové situace
2. Usnadnění vytvoření vyrovnávacích strategií
3. Ujistění účastníka o jeho schopnosti efektivně se adaptovat na cizí kulturu a komunikovat s jejími příslušníky
4. Zprostředkovat účastníkovi porozumění procesu interkulturní adaptace

Nelze jednoznačně definovat ideální interkulturní trénink, který by pokryl všechny aspekty procesu akulturace. Vhodný interkulturní trénink však může do značné míry oslabit třecí plochy interkulturního kontaktu.

Obsahem interkulturního tréninku musí být především snaha o pochopení konceptu kultury v rámci jejích hodnot a myšlenkových procesů. Tedy zvnitřnění kulturních specifík cizí kultury akulturujícím jedincem. Jedinec zde poznává cizí kulturu ne jako soubor informací o ní, ale spíše jako určitý systém. Stěžejním momentem poznání cizí kultury je setkávání se s ní. Je klíčové, aby člověk v poznávacím procesu jiné kultury dokázal pochopit důvody jejich jednotlivých aspektů a dokázal se do těchto aspektů vžít. A dokázat tak pochopit důvody chování druhých i svých. Cíl interkulturního tréninku by měl být přesun kulturní percepce účastníku z roviny deskriptivní do roviny interpretativní. Trenér by v interkulturním tréninku neměl mít snahu popisovat danosti kultury, ale spíše je vysvětlovat tak, aby je příslušník cizí kultury dokázal vzhledem ke své vybavenosti pochopit.

Dalším velmi důležitým prvkem akulturace je porozumění komunikace cizí kultury, a to jak verbální, tak neverbální. Pro zvládnutí komunikace v cizí kultuře je nutné porozumět jejím vědomým i nevědomým prvkům včetně synchronizace rytmu řeči a pohybů těla typickým pro danou kulturu.

V průběhu interkulturního tréninku by měl účastník předně pochopit vliv vlastní kultury na jeho chování, pochopit fakt, že její jednotlivé prvky pochází z historického vývoje a uvědomit si, že jiná kultura zaznamenala odlišný vývoj, a tak došla k jiným hodnotovým závěrům, než jeho domovská kultura. Teprve poté je schopen objektivně srovnávat domovskou kulturu s cizí a docházet k paralelám a kontinuitám rozdílů obou kultur.

Vzhledem k výše napsanému a k prostředí, ve kterém probíhala tato práce, je nutné hledat interkulturní trénink co možná nejefektivnější a finančně ne mnoho zatěžující. Takovým způsobem by mohl být trénink přímo cílený na potřebné jedince vytipované na základě výsledků předem provedeného dotazníkového šetření. Vzhledem k povaze pracovního prostředí v podstatě nekooperativní manuální práce je pro optimální zvládnutí pracovního výkonu porozumění jejího zadání. Je tak dobré zaměřit se na studium verbální složky komunikace v podobě zaměstnavatelem placených jazykových kurzů zaměstnancům, jenž mají s touto složkou problém. Dalším vhodným interkulturním tréninkem možným doporučit, je pravidelné sezení zahraničních zaměstnanců firem s psychologem a vedení rozhovorů týkajících se vysvětlení pracovníkem nepochopených pohnutek chování příslušníků cizí kultury. Firmy, ve kterých výzkum probíhal, pořádají dvakrát ročně

coworkingové akce pro výrobní pracovníky. Do programu takových akcí je vhodné zařadit zážitková cvičení formou kulturně-kontrastních her, například obecně známým simulačním cvičením Bafá Bafá.

7 Závěr

Vzhledem k vytyčeným cílům práce byl v teoretické části nejprve vymezen pojem kultura z hlediska psychologie jako vědy. Část práce zabývající se kulturou dospěla k závěru o nejednoznačnosti tohoto pojmu, definovala však některé v odborné komunitě nejrozšířenějších definic tohoto pojmu. Jednu z těchto definic formuloval John Berry a zní takto: Kulturou se rozumí celistvý komplex, který zahrnuje znalosti, víry, umění, morálku, zákony, obyčeje a jiné schopnosti a zvyky, které člověk získává začleňováním do společnosti (Berry, 2002)

Stále vlivnější roli na chod společnosti má interkulturní kontakt. Tento pojem rozhodně není pojmem novým. Díky stále vyvíjející se a dostupnější technice, je však tento fenomén stále frekventovanější. Zabývá se jím i další kapitola práce. Tato kapitola se především k charakteru práce zabývá interkulturním kontaktem profesním. A to zejména v rámci pracovních cest.

Fenoménem nutně spjatým s interkulturním kontaktem je akulturace. Akulturace je proces adaptace člověka na cizí kulturu. V sociálních vědách je pojem akulturace poměrně jednotně definován, jak uvádí Průcha (2004, s. 49.), a to zpravidla jako „sociální proces, při němž dochází ke kulturním změnám trvalým stykem dvou i nebo více kultur“, a zahrnuje jak přebírání jedněch prvků z jiné kultury, tak vylučování jiných prvků či jejich přetváření. Pojem akulturace je však jako mnoho pojmů sociálních věd nejednoznačný a možností jeho definic je tak povícero. Kapitola zabývající se akulturací tak definuje výčet více možných definic tohoto pojmu. Dochází k závěrům, že pro tuto práci nejstěžejnější definicí akulturace je stanovisko sociálně-vědné rady z roku 1954. Ten definuje akulturaci následujícím způsobem „...kulturní změna, která je iniciována spojením dvou či více autonomních kulturních systémů. Akulturační změna může být následkem přímé kulturní transmise; může pramenit z jiných, než kulturních příčin jako ekologických či demografických změn vyvolaných střetávající kulturou...“ (Social Science Research Council, 1954, s. 974)

Jedním ze stěžejních pojmů potřebných pro ověření vlivu akulturace na pracovní výkon je právě pojem pracovní výkon. Zde práce dochází k této definici. Výkon je výsledek určité činnosti člověka, dosažený v daném čase a za daných podmínek (Rymeš, 2003). Na tomto

místě je nutné uvést fakt, že vymezení většiny pojmů v humanitních vědách je fluidní. Teoretická část, popisuje pouze výsek definic jednotlivých v práci uvedených pojmů.

Hlavní výzkumnou hypotézu v práci představuje hypotéza o vlivu akulturace na pracovní výkon, tedy následující hypotéza: H0: Akulturace nemá statisticky významný vliv na pracovní výkon. Práce ověřovala též platnost dvou vedlejších hypotéz. První z nich byla hypotéza o vlivu délky pobytu cizince na území České republiky na jeho úspěšnou akulturaci. Tato hypotéza zněla konkrétně následovně: H0: Délka pobytu cizince na území české republiky nemá statisticky významný vliv na jeho úspěšnou akulturaci. Druhá vedlejší hypotéza, jejíž platnost práce ověřuje, se zabývá vlivem věku cizince na jeho úspěšnou akulturaci. Její znění je následující: H0: Věk respondenta nemá statisticky významný vliv na hladinu jeho akulturace.

Závěrem statistického zpracování dotazníkových dat pro ověření hlavní nulové hypotézy tedy hypotézy o vlivu akulturace na pracovní výkon je, že akulturace má statisticky významný vliv na pracovní výkon. Tento vliv byl předpokládatelný, jelikož pracovní prostředí a vztahy na pracovišti patří k nepominutelným determinantům pracovní spokojenosti pracovníků. Autoři se obecně shodují, že i samotná pracovní spokojenost má významný vliv na pracovní výkon. V pracovním prostředí má na míru výkonnosti zahraničních zaměstnanců vliv i řada dalších faktorů. Nicméně míru akulturace lze považovat za jeden z velmi důležitých determinantů. Závěrem statistického zkoumání ověřujícího platnost první vedlejší hypotézy, tedy již výše zmíněné hypotézy o vlivu délky pobytu cizince na území České republiky je, že délka pobytu na území České republiky má statisticky významný vliv na úspěšnou akulturaci. Alternativní hypotéza byla v tomto případě založena na předpokladu, že jedinec, na nějž působí cizí kultura delší dobu má oproti jedinci, který se akulturuje kratší dobu nespornou výhodu. Cizinec, který je na území cizího státu delší dobu má možnost hlouběji proniknout do struktur společnosti, a tak lépe přejímat její zvyky, tradice, hodnoty a je tak schopný lépe uzpůsobit své chování dané kultuře. Tento předpoklad práce potvrdila. Závěrem zkoumání pro ověření druhé vedlejší nulové hypotézy ohledně vlivu věku respondenta na schopnost akulturace je, že věk nemá statisticky významný vliv na schopnost akulturace. Zde je nutné podtrhnout nezobecnitelnost výsledku této práce. Jedná se o výsledky platné pouze pro konkrétní podniky. Obecně lze předpokládat

spíše významnost vlivu věku na schopnost akulturace. Což potvrzují mnohé výzkumy o lepší adaptabilitě mladších jedinců oproti starším.

Vzhledem k výše zmíněným závěrům byl navrhnout interkulturní trénink využitelný v prostředí firem, ve kterých výzkum probíhal. V praxi nejjednodušší a nejpoužívanější metoda interkulturního tréninku zaměřující se pouze na příslušníka cizí kultury a jeho příprava pro zvládnutí adaptace na kulturu jinou. Nelze jednoznačně definovat ideální interkulturní trénink, který by pokryl všechny aspekty procesu akulturace. Přesto však lze firemní prostředí zvolit optimální interkulturní trénink. Je nutné hledat interkulturní trénink co možná nejefektivnější a finančně ne mnoho zatěžující. Takovým způsobem by mohl být trénink přímo cílený na potřebné jedince vytipované na základě výsledků předem provedeného dotazníkového šetření. Vzhledem k povaze pracovního prostředí v podstatě nekooperativní manuální práce je pro optimální zvládnutí pracovního výkonu porozumění jejího zadání. Je tak dobré zaměřit se na studium verbální složky komunikace v podobě zaměstnavatelem placených jazykových kurzů zaměstnancům, kteří mají s touto složkou problém. Dalším vhodným interkulturním tréninkem možným doporučit je pravidelné sezení zahraničních zaměstnanců firem s psychology a vedení rozhovorů týkajících se vysvětlení pracovníkem nepochopených pohnutek chování příslušníků cizí kultury. Firmy, ve kterých výzkum probíhal, pořádají dvakrát ročně coworkingové akce pro výrobní pracovníky. Do programu takových akcí je vhodné zařadit zážitková cvičení formou kulturně-kontrastních her.

Teoretická část práce shrnuje a prohlubuje obecné znalosti týkající se tématu akulturace a jím přidruženým tématům. Nabízí tak sdružený vhled do problematiky a rozšiřuje jej o vlastní závěry. Analytická část práce je variací zahraniční škály aplikované do českého prostředí. Přináší tak znalosti zahraničních postupů, škál a metod do české akademické komunity. Závěry analytické části práce jsou informativně a inspirativně využitelná ve firmách stejného charakteru ve kterých výzkum probíhal. Seznamuje je s problematikou vlivu akulturace na pracovní výkon. Jelikož se v práci významnost vlivu na pracovní výkon potvrdila. Navrhuje možnosti zvýšení produktivity podniku na základě zvýšení akulturačního stupně jejich zahraničních pracovníků. Zároveň práce může sloužit firmám jenž zaměstnávají zahraniční pracovníky. Metodika práce je však aplikovatelná i v jiném než pracovním prostředí. Variace této práce může sloužit pro zjištění platnosti výše uvedených

hypotéz například i v akademickém prostředí. Práci je možné rozšířit či na ni navázat ověřením hypotéz v provozech jiného charakteru, než v kterých probíhal výzkum konkrétně této práce. A následně aplikovat vhodný interkulturní trénink jímž je možné zvýšit produktivitu firmy. Práce dále podněcuje k užší spolupráci mezi firemními psychology a dalšími pracovišti firmy. Zdůrazňuje vliv subjektivního prožívání jednotlivců na míru jejich pracovního výkonu.

8 Seznam použitých zdrojů

BERRY, John W., Ype H. POORTINGA, Seger M. BREUGELMANS, Athanasios CHASIOTIS a David L. SAM. *Cross-Cultural Psychology* [online]. Cambridge: Cambridge University Press, 2011 [cit. 2022-02-21]. ISBN 9780511974274. Dostupné z: doi:10.1017/CBO9780511974274

KROEBER, Alfred Louis a Clyde KLUCKHOHN. *Culture: a critical review of concepts and definitions*. 1. Cambridge, 1952. ISBN 9780313246852.

PRŮCHA, Jan. *Interkulturní psychologie: [sociopsychologické zkoumání kultur, etnik, ras a národů]*. Praha: Portál, Psychologie (Portál) 2004. ISBN 80-7178-885-6.

BERRY, John, David SAM, Paul VEDDER a Jean PHINNEY. *Immigrant Youth in Cultural Transition: Acculturation: Acculturation, Identity, and Adaptation Across National Contexts*. 1. Taylor & Francis, 2003. ISBN 9780415648431.

VÝROST, Jozef, Ivan SLAMĚNÍK a Eva SOLLÁROVÁ, ed. *Sociální psychologie: teorie, metody, aplikace*. Praha: Grada, Psyché (Grada) 2019. ISBN 978-80-247-5775-9.

GEIST, Bohumil. *Sociologický slovník*. Praha: Victoria Publishing, 1993. ISBN 80-85605-28-7.

UHLÍKOVÁ, Lucie a Marta TONCROVÁ. *Etnické stereotypy z pohledu různých vědních oborů: sborník ze stejnojmenného semináře konaného dne 23.10. 2000 v Brně*. 1. Brno: Etnologický ústav Akademie věd České republiky, 2001. ISBN 80-85010-34-8.

WESTMAN, Mina a Dalia ETZION. The Impact of Short Overseas Business Trips on Job Stress and Burnout. *Applied Psychology*. Atlanta: Industrial and Organizational Psychology, 2002

ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy : 10. vydání*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.

KOLLÁRIK, Teodor. *Spokojnosť v práci*. Bratislava: Práca, 1986

FURNHAM, A.: *The Psychology of Behaviour at Work*. Hove: Psychology Press, 1997. ISBN 0-86377-494-6.

KOLMAN, L. a kol. *Výběr zaměstnanců: Metody a postupy*. 1. vyd. Praha: Linde, 2010. ISBN 978-80-7201-810-9.

KOLMAN, L.: *Komunikace mezi kulturami: psychologie interkulturních rozdílů*. Praha: Credit, 2001. ISBN 80-213-0735-8.

KOUBEK, J.: Řízení lidských zdrojů Základy moderní personalistiky. 3.vyd. Praha: Management press, 2001. ISBN 80-7261-033

NAKONEČNÝ, M.: Sociální psychologie organizace. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2005. ISBN 80-247-0577-X.

ŠTIKAR, J. a kol.: Psychologie ve světě práce. 1. vydání. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0448-5.

WARD, Tony, David PRESCOTT a Pamela YATES. Applying the good lives and self-regulation models to sex offender treatment. 1. Vermont: The Safer Society, 2010. ISBN 978-1-884444-87-6.

PAULÍK, Karel. *Psychologie lidské odolnosti*. 1. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-2959-6.

SMÉKAL, Vladimír. *Pozvání do psychologie osobnosti: Člověk v zrcadle vědomí a jednání*. 2. Brno: Barrister & Principal, 2004. ISBN 80-86598-65-9.

BERRY, John. Immigration, Acculturation, and Adaptation. *Applied Psychology*. Oxford: international association of applied psychology, 1997, 46(1), 29. Dostupné z: doi:<https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1997.tb01087.x>

HRONÍK, František. *Hodnocení pracovníků*. Praha: Grada, 2006. Vedení lidí v praxi. ISBN 80-247-1458-2.

KATZ, Daniel a Robert L. KAHN. *The social psychology of organizations*. New York: Wiley, 1966. ISBN 978-0471023555.

MATTHEWS, Gerald, Roy DAVIES, Rob STAMMERS a Steve WESTERMAN. *Human Performance: Cognition, Stress, and Individual Differences*. 1. England: Psychology Press, 2000. ISBN 9780415044073.

TARDY, Vladimír. *Psychologie 20. století*. 2., přeprac. vyd. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1973.

TACK, Werner, Theo HERRMANN, Diether GEBERT, Anne WEINERT a Lutz ROSENSTIEL. *Organisationspsychologie: Person und Organisation (Kohlhammer Standards Psychologie)*. 5. Deutschland: Kohlhammer, 2002. ISBN 3170166484.

CELENK, Ozgur a Fons J.R. VAN DE VIJVER. Assessment of Acculturation: Issues and Overview of Measures. *Online Readings in Psychology and Culture* [online]. 2011, 8(1) [cit. 2022-02-26]. ISSN 2307-0919. Dostupné z: doi:10.9707/2307-0919.1105

SVATOŠOVÁ, Libuše a Bohumil KÁBA. *Statistické metody I.* V Praze: Česká zemědělská univerzita, Provozně ekonomická fakulta, 2007. ISBN 978-80-213-1672-0.

WAGNEROVÁ, Irena. *Pracovní hodnocení.* V Brně: Marek Konečný, 2005. ISBN 80-903516-4-6.

SVATOŠOVÁ, Libuše a Marie PRÁŠILOVÁ. *Statistické metody v příkladech.* V Praze: Česká zemědělská univerzita, Provozně ekonomická fakulta, 2007. ISBN 978-80-213-1673-7.

RABUŠIC, Ladislav, Petr SOUKUP a Petr MAREŠ. *Statistická analýza sociálněvědních dat (prostřednictvím SPSS).* 2., přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2019. ISBN 978-80-210-9248-8.

KÁBA, Bohumil a Libuše SVATOŠOVÁ. *Statistické nástroje ekonomického výzkumu.* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2012. ISBN 978-80-7380-359-9.

HENDL, Jan, Jakub SIEGL a Martin MOLDAN. *Základy matematiky, logiky a statistiky pro sociologii a ostatní společenské vědy v příkladech.* Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2019. ISBN 978-80-246-4305-2.

9 Seznam příloh

- Příloha č. 1: Výzkumné otázky dotazníku
- Příloha č. 2: Rozdělení typů emigrantů podle Bochnera
- Příloha č. 3: Aspekty studia práce
- Příloha č. 4: Psychologické metody a jejich užití v psychologii práce a organizace
- Příloha č. 5: Základní popisné charakteristiky výběrového souboru
- Příloha č. 6: Ověření významnosti korelačního koeficientu mezi proměnnými performence a poměru akulturace
- Příloha č. 7: Ověření významnosti korelačního koeficientu mezi proměnnými poměr akulturace a doba pobytu na území ČR
- Příloha č. 8: Ověření významnosti korelačního koeficientu proměnných poměr akulturace a věk
- Příloha č. 9: Graf reziduí v lineárním modelu rozdělení dat (vliv akulturace na pracovní výkon)
- Příloha č. 10: Graf ukazuje rozdělení reziduí na lineárním modelu (vliv délky pobytu na akulturaci)
- Příloha č. 11: Graf reziduí v lineárním modelu rozdělení dat (vliv věku na schopnost akulturace)

Příloha č. 1: Výzkumné otázky dotazníku

- Jazyk:** Jak dobře mluvíte česky?
Jak dobře píšete česky?
Jak často mluvíte česky?
- Kontakt:** Mám české kamarády.
Znám české zvyky a způsoby.
Aktivně vyhledávám místa, kde se setkávám s Čechy.
- Kulturní preference:** Jsem v podstatě Čech/Češka.
Mluvím doma česky.
Nejraději bych žil, žiji v české komunitě.
- Kulturní hrdost:** Jsem hrdý na českou kulturu
Obdivuji Čechy
Styk s českou kulturou na mě má pozitivní vliv.
- Volný čas, rekreace:** Poslouchám českou hudbu
Slavím české svátky
Věnuji se českým formám rekreace
- Média:** Sleduji českou televizi
Čtu českou literaturu
Zajímám se o dění v české republice aktivním vyhledáváním a čtením zpráv týkajících se veřejného dění v české republice.
Jak dlouhou dobu pracujete na území české republiky?
Jednotlivé kategorie odpovědí pro otázku délky pobytu v ČR:
1, méně než rok
2, rok až tři roky
3, čtyři až sedm let
4, sedm až deset let
5, Více než deset let
Jednotlivé kategorie odpovědí pro otázku dosaženého věku:
1, Osmnáct až třicet let
2, Třicet jedna až čtyřicet let
3, Čtyřicet až padesát let
4, Více než padesát let
- Jaký je Váš dosažený věk?
- Jednotlivé kategorie odpovědí zde byli formulovány následovně:
1, Osmnáct až třicet let
2, Třicet jedna až čtyřicet let
3, Čtyřicet až padesát let
4, Více než padesát let

Příloha č.2: Rozdělení typů emigrantů podle Bochnera
(Furnham,1997,701)

Response	Type	Multiple- group Membership affiliation	Effect on individual	Effect on society
Reject culture of origin, embrace second culture	„Passing“	Culture I norms lose salience Culture II norms become sailent	Loss of ethnic identity Self- denigration	Assimilation Cultural erosion
Reject second culture, exaggerate first culture	Chauvinistic	Culture I norms increase in salience Culture II norms decrease in salience	Nationalism Racism	Intergroup friction
Vacillate between the two cultures	Marginal	Norms of both cultures salient but perceived as mutually incompatible	Conflict Identity confusion Over- compensation	Reform Social change
Synthesize both cultures	Mediating	Norms of both cultures salient and perceived as capable of being integrated	Personal growth	Intergroup harmony Pluralistic societies Cultural preservation

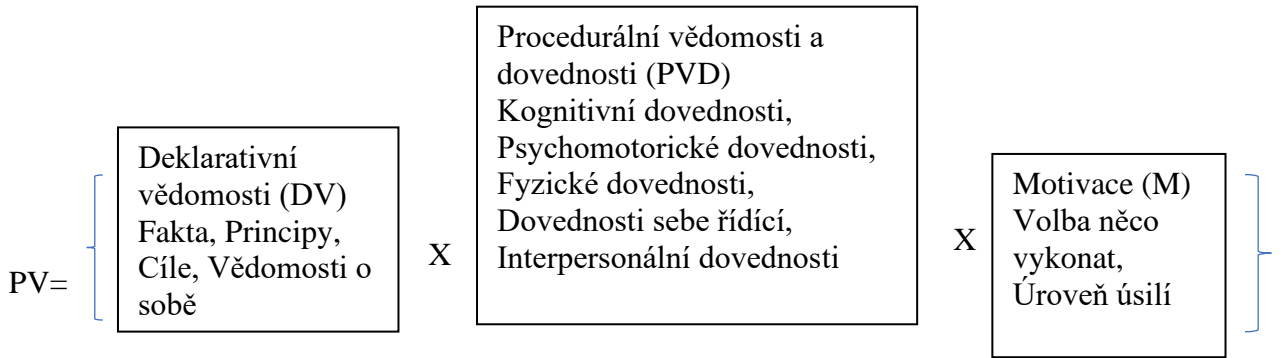
Příloha č.3: Aspekty studia práce:

- Subjekt práce (člověk)
- Objekt práce (látka která je zpracována), pracovní prostředky(počítač)
- Pracovní proces (působení člověka na předměty práce)
- Obsah práce
- Cíl práce
- Smysl a hodnota práce
- Výsledky práce (pracovní produkt)
- Pracovní podmínky
- Pracovní prostředí

(Rymeš, 2003)

Příloha č.4: Psychologické metody a jejich užití v psychologii práce a organizace

Při zaměření se na pracovní výkonnost lze použít pro objasnění aspektů které jí ovlivňují následující schéma



(Rymeš, 2003)

Determinanty Komponent pracovní výkonnosti:

DV= ((schopnost, osobnost, zájmy), (výchova, výcvik, zkušenost), (interakce schopnost-provedení))

PVD= ((schopnost, osobnost, zájmy), (výchova, výcvik, zkušenost, praxe),(interakce schopnost-provedení))

M= ((jakékoliv nezávislé proměnné jsou vyhrazeny určité motivační teorii))

(Rymeš, 2003)

Příloha č.5: Základní popisné charakteristiky výběrového souboru

Pro statistické zkoumání dat výběrového souboru je stěžejní schopnost pojmenovat jeho atributy. To je důvod úvodního výčtu charakteristik popisné statistiky:

Charakteristiky polohy:

- Průměr:
 - Vypočítá se jako součet všech hodnot v souboru dělený jejich
 - Je citlivý na extrémní hodnoty
- Medián:
 - Střední hodnota výběrového souboru
 - Není citlivý na extrémní hodnoty
- Modus:
 - Nejčastější hodnota v souboru
 - Vyjadřují hodnotu, kolem které se data nejčastěji pohybují

Charakteristiky variability:

- Rozptyl:
 - Průměrná čtvercová odchylka veličiny od střední hodnoty. Pro výpočet rozptylu základního souboru (populace) σ^2
- Směrodatná odchylka:
 - Druhá odmocnina z rozptylu
- Variační koeficient:
 - Podíl směrodatné odchylky a aritmetického průměru
 - Násobí se stem a udáváme jej v procentech
- Rozpětí:
 - Udává rozpětí dat v souboru
 - Počítá se jako maximální hodnota souboru minus minimální

Příloha č.6: Ověření významnosti korelačního koeficientu mezi proměnnými performance a poměru akulturace:

Pro ověření významnosti korelačního koeficientu byl zvolen t-test o významnosti korelačního koeficientu. Při testu o významnosti korelačního koeficientu byly použity následující hypotézy:

H0: Korelační koeficient není statisticky významný

H1: Korelační koeficient je statisticky významný

Následující tabulka ukazuje výsledky t-testu provedeného ve statistickém programu SPSS.

Koeficienty^a						
Model		Nestandardizované koeficienty		Standardizované koeficienty	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Konstanta)	51,912	3,720		13,953	<,001
	poměr akulturace	31,122	2,957	,728	10,524	<,001

(autorská práce v SPSS)

Z výsledku je patrné že hodnota signifikance je nižší než hladina významnosti alfa, která je 0,05. Nulová hypotéza byla tedy zamítnuta. Přijata naopak byla hypotéza jedna. Korelační koeficient je statisticky významným.

Příloha č.7: Ověření významnosti korelačního koeficientu mezi proměnnými poměr akulturace a doba pobytu na území ČR:

Pro ověření významnosti korelačního koeficientu byl zvolen t-test o významnosti korelačního koeficientu. Při testu o významnosti korelačního koeficientu byly použity následující hypotézy:

H0: Korelační koeficient není statisticky významný

H1: Korelační koeficient je statisticky významný

Následující tabulka ukazuje výsledky t-testu provedeného ve statistickém programu SPSS.

Model		Nestandardizované koeficienty		Standardizované koeficienty	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Konstanta)	,306	,070		4,396	<,001
	doba pobytu na území ČR	,253	,019	,807	13,533	<,001

(autorská práce v SPSS)

Z výsledku je patrné že hodnota signifikance je nižší než hladina významnosti alfa, která je 0,05. Nulová hypotéza byla tedy zamítnuta. Přijata naopak byla hypotéza jedna. Korelační koeficient tedy je statisticky významným.

Příloha č.8: Ověření významnosti korelačního koeficientu proměnných poměr akulturace a věk:

Pro ověření významnosti korelačního koeficientu byl zvolen t-test o významnosti korelačního koeficientu. Při testu o významnosti korelačního koeficientu byly požity následující hypotézy:

H0: Korelační koeficient není statisticky významný

H1: Korelační koeficient je statisticky významný

Následující tabulka ukazuje výsledky t-testu provedeného ve statistickém programu SPSS.

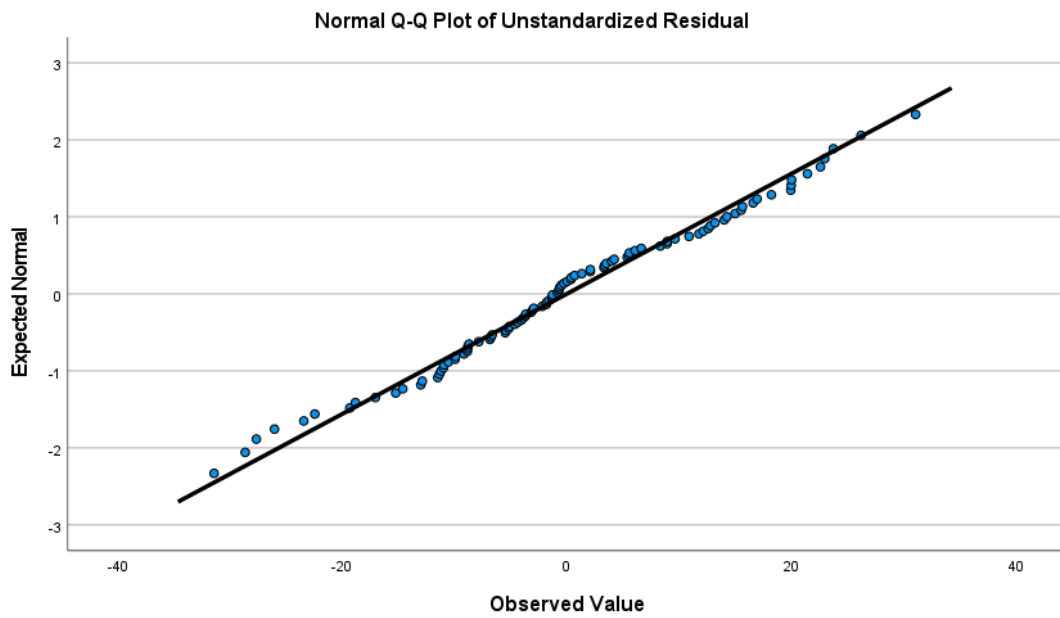
		Koeficienty ^a				
		Nestandardizované Koeficienty		Standardizované koeficienty		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Konstanta)	,978	,172		5,678	<,001
	Věk	,079	,065	,122	1,215	,227

a. Dependent Variable: poměr akulturace

(autorská práce v SPSS)

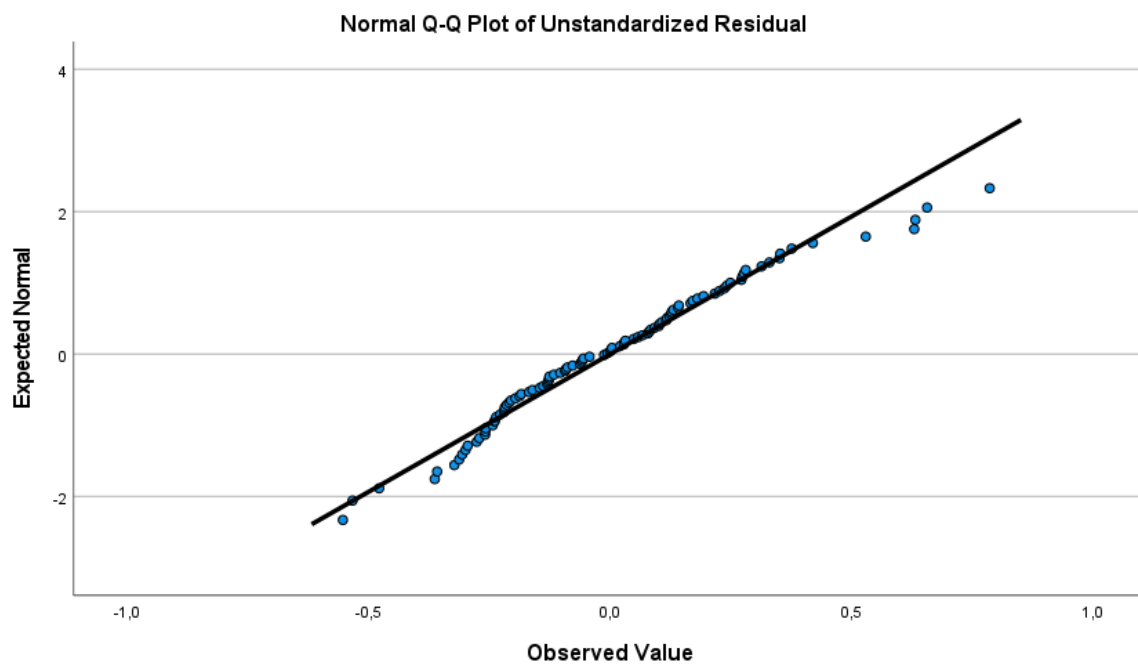
Z výsledku je patrné, že hodnota signifikance je 0,227 je tedy vyšší než hladina významnosti alfa, která je 0,05. Nulová hypotéza byla tedy přijata. Korelační koeficient není statisticky významný.

Příloha č. 9: Graf reziduí v lineárním modelu rozdělení dat (vliv akulturace na pracovní výkon)



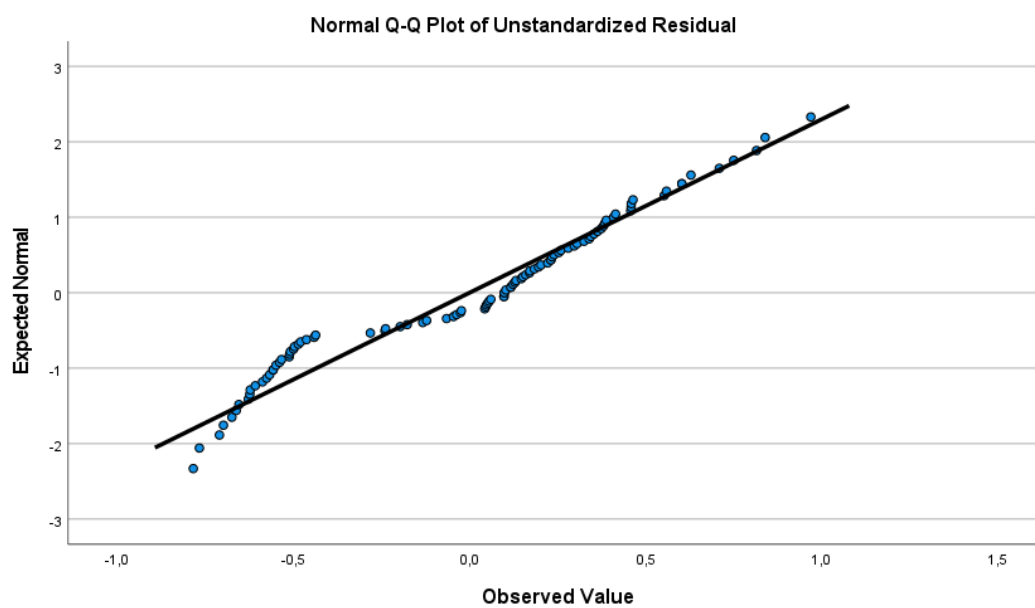
(autorská práce v SPSS)

Příloha č. 10: Graf ukazuje rozdělení reziduí na lineárním modelu. (vliv délky pobytu na akulturaci)



(autorská práce v SPSS)

Příloha č.11: Graf reziduí v lineárním modelu rozdělení dat (vliv věku na schopnost akulturace):



(autorská práce v SPSS)