

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

FILOZOFICKÁ FAKULTA

Bakalářská diplomová práce

Olomouc 2021

Jitka Hansgutová, DiS.

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

FILOZOFICKÁ FAKULTA

**KATEDRA SOCIOLOGIE, ANDRAGOGIKY A KULTURNÍ
ANTROPOLOGIE**

**NÁZEV PRÁCE: PRACOVNÍ ADAPTACE CIZINCŮ
V ORZANIZACI XY**

Bakalářská práce

Obor studia: Andragogika v profilaci na personální management

Autor: Jitka Hansgutová, DiS.

Vedoucí práce: Mgr. Kateřina Mildnerová, Ph.D.

Olomouc 2021

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „*Pracovní adaptace cizinců v organizaci XY*“ vypracoval(a) samostatně a uvedl(a) v ní veškerou literaturu a ostatní zdroje, které jsem použil(a).

V Olomouci dne.

Podpis

Poděkování

Ráda bych toto poděkování věnovala vedoucí práce paní Mgr. Kateřině Mildnerové, Ph. D. a také bych chtěla toto poděkování věnovat všem vyučujícím Filozofické fakulty, kteří nás provázeli kombinovaným studiem oboru Andragogika v profilaci na personální management a chtěla bych všem velice poděkovat za nelehký úkol, který nastal v rámci pandemického stavu výuky. Vážím si jejich ochoty při změně kontaktní výuky na online výuku a děkuji za veškeré vědomosti, které nám byly předány touto netradiční formou výuky.

Anotace

Jméno a příjmení:	<i>Jitka Hansgutová, DiS.</i>
Katedra:	Katedra sociologie, andragogiky a kulturní antropologie
Obor studia:	<i>Andragogika v profilaci na personální management.</i>
Obor obhajoby práce:	<i>andragogika v profilaci na personální management</i>
Vedoucí práce:	<i>Mgr. Kateřina Mildnerová, Ph.D.</i>
Rok obhajoby:	2021

Název práce:	PRACOVNÍ ADAPTACE CIZINCŮ V ORGANIZACI XY
Anotace práce:	<p>Bakalářská práce Pracovní adaptace cizinců v organizaci XY je zaměřena na adaptaci pomocí komunikace zaměstnanců, jejichž mateřským jazykem je čeština a cizinců, jejich mateřský jazyk je odlišný a společně všichni používají ke komunikaci angličtinu. Cílem práce je identifikovat formy jazykového vzdělávání cizinců v organizaci XY a analyzovat pracovní a sociální adaptaci pomocí jazyka. Výzkumné otázky byly stanoveny tak, aby bylo možné prokázat, zda se cizinci pomocí českého jazyka na pracovišti adaptují a zapojují se do běžného pracovního a sociálního života na pracovišti.</p> <p>Objektem výzkumu jsou cizinci v organizaci XY a předmětem výzkumu jsou jazykové formy vzdělávání. Práce je rozdělena na teoretickou a empirickou část. V teoretické části jsou ukotveny hlavní pojmy. Tato práce definuje kulturu, adaptaci, socializaci, jazyk a komunikaci, způsob a metody výuky češtiny pro cizince. V práci je charakterizovaná organizace, v níž byl proveden výzkum a specifikovaná skupina cizinců, kteří jsou objektem výzkumu. Hlavní část je věnovaná pracovní adaptaci pomocí jazyka, jeho komunikaci</p>

	<p>mezi cizinci a zaměstnanci. Je rozdělena na míru znalosti cizích jazyků a také na jazykovou vybavenost. Uvádí možnosti výuky češtiny pro cizince. Výzkumnou metodou je kvalitativní dotazníkové šetření. Výzkumné otázky se týkají výše zájmu o studium češtiny, ověření používání i jiných cizích jazyků na pracovišti a pracovní a sociální adaptace v organizaci. Výzkumná část obsahuje grafy. Výsledkem je analýza získaných dat. V závěru práce jsou shrnuty výsledky z výzkumu.</p>
Klíčová slova:	kultura, adaptace, socializace, jazyk, komunikace, cizinec
Title of Thesis:	A working (labor) adaptation of foreigners in organization XY
Annotation:	<p>Bachelor's thesis of a working (labour) adaptation of foreigners in organization XY is focused on an adaptation through the communication of employees, which mother of the tongue is Czech, and foreigners which mother of the tongue is different and together they use English for communication. The main aim of the thesis is to identify forms of language education in organization XY and to analyse working and social adaptation with language. The research questions were set to that it was possible to prove whether foreigners use the Czech language in the organization to adapt and participate in normal work and social life.</p> <p>The object of research are foreigners in an organization XY and the subject of research are language forms of education. The work is divided into a theoretical and empirical part. The main concepts are anchored in the theoretical part. This thesis defines a culture, an adaptation, socialization, a language, and communication and the way and methods of teaching Czech for foreigners. It includes the characteristics of the organization and a foreigner for these research purposes. The main part</p>

	<p>is devoted to working adaptation using language, its communication between foreigners and employees. It is divided into the level of knowledge of the language and on language skills. It presents the possibilities of teaching Czech to foreigners. The research method is a qualitative questionnaire survey. Research questions related to the level of interest in studying Czech, verification of the use of other foreign languages in the workplace, and work and social adaptation in the organization. The research part consists of graphs. The result is to analyse and obtain data. There are summarized the results of the research at the end of the work.</p>
Keywords:	a culture, an adaptation, a socialization, a language, a communication, a foreigner.
Názvy příloh vázaných v práci:	<p>Příloha č. 1: Celkový počet cizinců Příloha č. 2: Celkový počet cizinců podle regionů Příloha č. 3: Znalost cizích jazyků Příloha č. 4: Úroveň znalosti cizích jazyků Příloha č. 5: Dotazník pro cizince Příloha č. 6: Úvodní dopis k rozesílanému dotazníku</p>
Počet literatury a zdrojů:	31
Rozsah práce:	49 s. (59 335 znaků s mezerami)

Obsah

Úvod.....	8
1. Kultura v organizaci	10
2. Adaptace na pracovišti.....	11
3. Socializace	14
4. Pojem organizace.....	15
5. Pojem cizinec.....	16
6. Jazyk a komunikace	17
6.1. Míra znalosti cizích jazyků občanů ČR	17
6.2. Jazyková vybavenost a komunikace cizinců	19
6.3. Výuka češtiny pro cizince.....	20
7. Empirický výzkum.....	21
8. Metodologie	22
8.1. Místo výzkumu.....	24
8.2. Zpracování dotazníku.....	27
Diskuse.....	33
Závěr	34
Literatura a použité internetové zdroje	37
Seznam obrázků a grafů.....	40
Seznam příloh.....	40

*„Cesta od teorie k výzkumu je dlouhá
a musíme se snažit, aby nebyla příliš klikatá“*

Miroslav Disman

Úvod

V této práci se věnuji pracovní adaptaci cizinců v organizaci XY pomocí komunikace, tedy jazyka. Česká republika, dále jen ČR, je součástí Evropské unie, dále jen EU. Tak jako čeští občané cestují do zahraničí a pracují tam, tak i občané nejen okolních států, ale i z jiných kontinentů přicházejí do ČR za prací. Možná to v některých případech začíná studiem, kdy cizinci přicházejí do naší země, právě z tohoto důvodu a už tu zůstanou nebo to může být i čistě z pracovních důvodů. Je spousta důvodů, proč cizinci přicházejí do ČR. Jedním z nich může být i to, že jejich společnost se rozšiřuje a zakládá nové pobočky v ČR, také se může jednat o výměnné pracovní pobyty nebo je výsledkem nedostatek pracovní příležitosti v jejich zemi a možnost práce v ČR. Ať už je jejich důvod jakýkoli, výsledkem je, že v ČR jsou zaměstnaní cizinci a je potřeba s tímto faktem pracovat. Organizace a společnosti zaměstnávají více a více zahraničních zaměstnanců a tento trend stále roste. Výzkum vedený ČSÚ¹ uvádí, že od roku 2004 do 2019 se počet cizinců bez azylantů z původního počtu 254 294 zvýšil téměř dva a půl krát, na 593 366 cizinců, jak je vidět v Příloze č. 1. Přímo v Olomouci, kde jsem výzkum prováděla, je vidět v podrobné příloze regionů (Příloha č. 2), že zde v roce 2004 bylo 3 082 cizinců a jejich počet se v roce 2019 téměř zdvojnásobil. Přestože jsme se se Slovenskou republikou rozdělili poměrně nedávno, tak i obyvatelé této země se dnes považují za cizince.

¹ ČSÚ – Český statistický úřad

Proč se věnuji právě pracovní adaptaci cizinců pomocí komunikace? Protože pracuji v organizaci, kde jsou zaměstnaní cizinci a téměř denně se s nimi setkávám. V organizaci vznikají různé situace, které je potřeba s cizinci řešit. A priori se jedná o pracovní povinnosti, ale občas je potřeba řešit i mimopracovní záležitosti, se kterými si cizinci nevědí rady a potřebují pomoci. Jak se situace řeší? Nejdůležitějším komunikačním prostředkem, a tím je jazyk. Na myšlenku adaptace cizinců pomocí jazyka, mě mimo jiné, přivedla také kniha Jazykové vzdělávání dospělých imigrantů v České republice a ve Švédsku, kterou napsala Milena Öbrink Hobzová. Ve své knize zkoumá rozdíly výuky imigrantů v ČR a ve Švédsku. Podrobně popisuje postoje imigrantů vůči výuce samotné a také postoje a potřeby lektorů. Uvádí, že význam a poslání lektorů je mnohem důležitější než samotná výuka cizího jazyka. Jednou z hlavních náplní je také pomoci imigrantům pochopit kulturní rozdíly v dané zemi. Z textu vyplývá, že jejich funkce zahrnuje nejen práci lektorů, ale také práci koučů a facilitátorů (Öbrink Hobzová, 2014).

V ČR jsou organizace, kde běžně pracují cizinci, některé z nich používají při pracovním výkonu různé světové jazyky, přesto jsou na pracovišti pozice, kde není nutné ovládat cizí jazyk na vysoké úrovni a stačí mít jen základní znalosti cizího jazyka. V ČR je úředním jazykem čeština, ale většina cizinců tento jazyk neovládá, a tak se v organizacích většinou používá ke komunikaci angličtina. Cílem práce je identifikovat formy jazykového vzdělávání cizinců v organizaci XY a analyzovat pracovní a sociální adaptaci pomocí jazyka. Výzkumné otázky jsou stanoveny takto:

- ✓ Projevují cizinci ze třetích zemí o výuku češtiny vyšší zájem než cizinci z EU?
- ✓ Používají cizinci v organizaci i jiný jazyk než angličtinu?
- ✓ Účastní se cizinci sociálního života na jednotlivých pracovištích organizace a tím se pomocí jazyka adaptují?

Úvodní část práce pojednává o kultuře a jejích kulturních rozdílech, dále je vysvětleno, co je to adaptace, socializace a enkulturace, jaký význam a jakým způsobem se mohou cizinci učit jazyk. Jak mezi sebou komunikují a jak se mohou v organizaci pomocí jazyka adaptovat. Je zde vysvětlen pojem organizace a cizinci. Součástí teoretické části je také kapitola, která pojednává o způsobu výuky češtiny. Na teoretickou část navazuje samostatný výzkum cizinců, který zahrnuje kvalitativní sociologický výzkum, dotazníkové šetření a vyhodnocení získaných odpovědí. V empirické části je popsána metodologie, analýza dat včetně uvedených podrobných grafů, obrázků a tabulek. V této části je charakterizovaná skupina cizinců, která byla předmětem výzkumu. Součástí práce jsou otázky, které byly použity v dotazníku. V práci je zařazená diskuse, kde se zamýšlím nad zpracovaným tématem, a to i z jiných úhlů pohledů. Závěr práce obsahuje shrnutí výsledků a analýzu dat. Součástí bakalářské práce jsou přílohy, na které se v textu odkazují. V samotném závěru je seznam literatury, seznam zkratk, grafů a příloh.

1. Kultura v organizaci

Jedním z nejdůležitějších aspektů při komunikaci jsou kulturní rozdíly. O důležitosti kulturních rozdílů píše podrobně Geert Hofstede ve své knize *Kultura a organizace. Software lidské mysli* (Hofstede, 1999), kde popisuje kulturní rozdíly z různých pohledů a upozorňuje na to, co vše může ovlivnit kulturu. Organizační kulturu vysvětluje Bělohávek jako „řadu zvyklostí, které se upevnily, a stávají se normou každodenního chování pracovníků.“ (Bělohávek, 1994 a, s. 69). Jednoduše by se dalo použít přísloví: „Co je dobré pro našince nemusí být běžné pro cizince a naopak.“ Tím, že zaměstnanci spolupracují s cizinci z různých kultur, napomáhají adaptaci na místní prostředí. Každá osoba si nese vzorce myšlení, cítění, potencialu pro jednání. To vše se naučila v průběhu svého života. Většinu si osvojila v raném dětství, protože je to

ideální věk, kdy se člověk nejsnáze učí a přizpůsobuje (Hofstede, 1999 s. 6). Vzorce myšlení Hofstede přirovnává k „software myslí“, tím nemyslí, že lidé jsou jako počítače, ale že určité lidské chování je jim podobné. Hlavní rozdíl vidí v tom, že člověk má schopnost odchytil se od programů a reagovat způsoby, které jsou nové, tvořivé, destruktivní nebo neočekávané. Zdroje mentálního programování vychází ze sociálního prostředí, ve kterém se osoba pohybovala, vyrůstala a kde sbírala životní zkušenosti. Toto mentální programování označuje jako kulturu (Hofstede, 1999).

Průcha ve své knize Interkulturní komunikace upozorňuje na fakt, že interkulturní komunikace je jev, který je znám již z dávné historie, ale předmětem zkoumání se stal teprve nedávno (Průcha, 2010). Komunikace je výrazně ovlivňována etnickými a národními faktory kultur. Blíže ji zkoumají psycholingvistika a sociolingvistika, jejichž hlavním účelem je objasnit, jak se *„komunikačně projevují příslušníci různých kultur světa při vzájemném styku.“* (Průcha, 2010 s. 20). Také nesmíme zapomínat, že cizinci přicházejí z různých zemí a může se u nich po příchodu do zaměstnání v nové zemi projevit tak zvaný kulturní šok, kdy místní kultura nesplňuje jejich očekávání a kulturní rozdíly jsou větší, než si cizinci představovali. Každý si neseme své sociokulturní vzorce, které jsme se naučili a vstupem do nové země dochází k jejich narušení, samozřejmě tento kulturní šok je spojen také se vzdáleností zemí. Čím více je rodná země vzdálená od té, do které cizinci míří, tím větší je pravděpodobnost, že kulturní šok bude větší. Pokud cestují na dovolenou nebo za prací do sousední země, pak se žádný velký kulturní šok neočekává. Tím se opět dostáváme k jazyku, který nám pomáhá bariery zmenšovat.

2. Adaptace na pracovišti

Rymeš uvádí, že adaptace je jako specifický proces a v jeho průběhu se člověk *„aktivně vyrovnává se změnami životního prostředí“* (Rymeš 1985, s. 19). Adaptace je životní proces, který člověka provádí od narození po celý život. Adaptace

překročila svůj původní význam, který byl v obecné biologii a postupně se začala objevovat i v jiných vědních oborech (Rymeš 1985). Během životní dráhy dochází k několika adaptacím. Adaptace začínají už v raném věku, nejprve v rámci vlastní rodiny a později v různých sociálních skupinách. Rymeš například adaptace rozděluje na individuální adaptaci, která je proměnlivá a vytváří jednoduché a složité životní situace, druhovou adaptaci, která souvisí s dědičností a populační adaptaci, která vzniká v průběhu života v daném prostředí. Dále uvádí, že adaptace může probíhat uvnitř sociální skupiny nebo mezi sociální skupinou a vnějším prostředím (Rymeš, 1985).

Ve velkém psychologickém slovníku adaptace z psychologického hlediska *„...zahrnuje přizpůsobení se chování, vnímání, myšlení postojů“* a ze sociologického hlediska *„proces postupného přizpůsobování se člověka sociálním podmínkám; poruchy chování jsou pak chápány jako ztroskotání adaptace = adjustace, akomodace, asimilace, maladaptace“* (Hartl, Hartlová 2010, s. 12).

Starší literatura uvádí, že adaptace probíhá na různých stupních vývoje existence a dle Ludvíkové se obecně adaptací organismu rozumí jeho přizpůsobování se měnícím se podmínkám prostředí (Ludvíková, 1975). *„Vedle tohoto pojetí, které zdůrazňuje pasivní aspekt interakce organismu s prostředím, můžeme mluvit o aktioní adaptaci, o tzv, asimilaci. Tím se rozumí, že organismus přizpůsobuje své prostředí sobě samému.“* (Ludvíková 1975, s. 5). Správně adaptovaný pracovník by měl zvládat nároky, které jsou na něj kladeny, být uznávaný pracovní skupinou, spolupracovat s ní a být spokojen se svou prací (Hana Ludvíková, 1975). Pracovní adaptace zahrnuje také adaptaci jedince vůči kolektivu a kolektivu vůči jedinci. Svým zařazením na pracoviště působí vzájemně na sebe všechny tyto vlivy. Pokud je cizinec skupinou přijat, pak dochází k pozitivním situacím a adaptuje se na pracovišti, ale může také nastat situace, kdy adaptace cizince trvá nebo je dokonce skupinou nepřijat. Jedním z nejdůležitějších prvků pracovní adaptace, která

při samotné adaptaci pomáhá, je komunikace a jazyk. Proto je cílem práce identifikovat formy jazykového vzdělávání cizinců v organizaci XY a analyzovat pracovní a sociální adaptaci pomocí jazyka.

Na adaptaci mají vliv intencionální a funkcionální faktory. Intencionální (záměrné) faktory jsou cílené na adaptaci. Mezi intencionální faktory můžeme zařadit dodržování pracovních norem, systém naučených věcí, které jsou spojeny s danou prací nebo se zvyky organizace, případně dílčího pracoviště. Funkcionální (nezáměrné) faktory jsou součástí každodenního pracovního života. Vliv okolí, ať už v organizaci nebo mimo ni, patří mezi funkcionální faktory.

Další důležité členění adaptace je adaptace na organizační kulturu a na pracovní skupinu. Adaptace na organizační kulturu je významný proces, při němž jsou pracovníci integrováni do organizace a jeho cílem je přijetí hodnotového systému, norem a vzorců chování dané organizace. Proces adaptace na organizační kulturu může probíhat formálním nebo neformálním způsobem, hlavním cílem je vnitřní přijetí a osvojení hodnot a norem organizace (Výrost, Slaměník 1998). Noví zaměstnanci se adaptují na nové pracovní činnosti, režim, osvojují si nové pracovní a profesionální znalosti a dovednosti. U adaptace cizinců je tato část ještě důležitější, protože mnohdy pocházejí z úplně odlišných kultur a je důležité, aby se dobře adaptovali. V případě cizinců je potřeba vnímat při adaptaci také řeč a jazyk, který tvoří nejelementárnější kulturní prvek.

Člověk se během svého života neustále něčemu přizpůsobuje a nějak adaptuje a stále se něčemu učí. Celoživotně prochází animací, což je oduševňování, nikdy nekončící humanizace člověka. Animace dospělého člověka v sobě obsahuje tři základní procesy – proces enkulturace neboli vrůstání člověka do kultury, proces socializace a profesionalizace a proces edukace (Bartoňková, 2004).

3. Socializace

Socializace je osvojování norem a pravidel, člověk se společenskou bytostí stává až prostřednictvím společenské výchovy. Jedná se o začlenění člověka do společnosti pomocí nápodoby a identifikace a její součástí je přijetí základních etických a právních norem dané společnosti (Hartl, Hartlová 2010). Bělohlávek uvádí, že v procesu socializace se noví pracovníci učí normám a zvykům organizace, která má sama zájem, aby nováčkům pomohla osvojit si organizační kulturu (Bělohlávek, 1994 a, s. 71). V případě cizinců je velice důležitá interkulturní komunikace a akulturace, což je sociální proces, u kterého dochází ke kulturním změnám při styku dvou nebo více kultur. Zahrnuje přebírání nebo odmítání prvků z jiné kultury (Průcha, 2010). V tomto případě je jazyk jedním z nejdůležitějších prvků a bez něj by tyto procesy nemohly úspěšně probíhat. Hlavním objektem této práce je skupina cizinců, která je zaměstnaná v organizaci XY a která přijímá základní společenské normy, pravidla, která jsou v organizaci důležitá a kulturní hodnoty. Při krátkodobých pobytech těchto cizinců dochází k procesu akulturace. Při dlouhodobých pobytech cizinců dochází k enkulturaci, což je ztotožňování se s kulturními hodnotami daného prostředí. *„Kultura je chápána jako mentální programování, je to vzorec myšlení a chování, který se naučí každý jedinec v tom prostředí, v němž vyrůstá“* (Průcha, 2010 s. 33). Průcha ve své knize Interkulturní komunikace popisuje kulturní specifičnosti komunikace a upozorňuje, že bychom měli v komunikaci s cizinci brát na zřetel rozdíly v komunikacích mezi kulturami. To, co je typické pro české zaměstnance, nemusí být typické pro cizince, kteří přišli pracovat do ČR z různých koutů světa. Při komunikaci s cizinci je také důležité vnímat nejen jejich verbální komunikaci, ale také sledovat jejich nonverbální počiny, které jsou také velmi důležitými identifikátory komunikace samotné. Dále je potřeba eliminovat

problémy, které vznikají při interkulturní komunikaci². Účastníci komunikace sice ovládají příslušný jazyk, ale neznají nebo nerespektují pravidla komunikační etikety (Průcha, 2010 s 42). Komunikační etiketa je spojena s konvencemi a rituály, které doprovázejí sociální styk.

Pomocí jazyka dochází k adaptaci na pracovišti. Sociální adaptace probíhá nejen u jednotlivce, ale také u pracovní skupiny, hlavním předpokladem je zdárný průběh, jak na straně jednotlivce, tak na straně pracovní skupiny a organizace. Zaměstnanec se socializuje tím, že se začlení do pracovní skupiny, přijme hodnoty, normy, vzorce chování a tradice pracovní skupiny, vytvoří si přijatelnou pozici v síti neformálních vztahů, přijme a zvládne svou roli ve skupině a akceptuje autoritu nadřízeného. V případě, že se nezačlení do pracovní skupiny, může nastat nesoulad v hodnotách, normách a způsobech jednání. Také může docházet ke konfliktním situacím, ať už ze strany jednotlivce vůči skupině nebo skupiny vůči jednotlivci (Výrost, Slaměník 1998). Z výše uvedeného plyne, že každý zaměstnanec má své důležité místo při socializaci v pracovní skupině a je důležité, aby si všichni navzájem pomáhali.

4. Pojem organizace

Organizace představuje systém, který se vyznačuje určitou vnitřní strukturou a vztahy mezi jednotlivými prvky struktury, proto se jedná o otevřený systém, protože funguje i v závislosti na vnějším prostředí (Gigalová, 2013). Organizace je znakem moderní společnosti. Nový definuje organizaci jako celistvý sociální útvar, ve kterém se jednotlivé části vzájemně doplňují a jsou spojovány s jejich významem pro celek (Nový, 2006). Zdůrazňuje, že *„Organizace vztahů ve skupině není stanovena pouze technologickými a technickými skutečnostmi, ale vzniká spontánně podle dispozic účastníků se členů“* (Nový, 2006,

² Interkulturní komunikace – např. při pobytu v cizí zemi (studenti aj.) nebo při pracovních jednání s cizinci ve vlastní zemi (obchodníci, manažeři aj.) – Průcha 2010

s. 114). Všechny organizace, které jsou rozsáhlé mají byrokratickou povahu a jsou formální, což znamená, že vytváří „umělý prostředek koordinace aktivit většího počtu lidí za určitým účelem“ (Gigalová, 2013). Organizace také klade hlavní důraz na formální vztahy mezi lidmi, které jsou vyjádřeny pravidly a normami dané organizace. V každé organizaci kromě formálních vztahů vznikají také neformální vztahy, které se vzájemně doplňují, mají vliv na fungování organizace. „Neformální vztahy podstatnou měrou přispívají k osobní integritě členů organizace a ovlivňují míru začlenění jedince do její činnosti“ (Gigalová, 2013). Tyto neformální vztahy se také formují mimo pracovní dobu například při oslavě narozenin a svátků, během sportovních aktivit aj. Organizace, ve které jsem prováděla výzkum, je veřejnoprávní instituce, dle sociologie organizace patří do skupiny institucionální, dle typu organizační struktury se jedná o širokou organizační strukturu. Široká organizační struktura má malý počet vedoucích funkcí a velký počet podřízených. Tato organizace má hierarchickou organizační strukturu, která vychází z Weberovských představ o dokonalé byrokracii, a pracovní místa jsou jasně definována (Bělohlávek 1996, s. 100).

5. Pojem cizinec

Cizinec je fyzická osoba, která je zaměstnaná v organizaci v ČR, nemá české občanství. Osoba má jiný mateřský jazyk než češtinu. V rámci komunikace používá tak zvaný třetí jazyk, nejčastěji angličtinu. Cizince rozdělujeme na osoby, které pocházejí z Evropské unie a ostatních zemí, tak zvaných třetích zemí. Stránky Ministerstva vnitra ČR definují občana třetí země jako občana, „který není členem EU a zároveň není občanem Islandu, Lichtenštejnska, Norska a Švýcarska“. ³ Na těchto stránkách je také uvedeno, že pobyt cizinců se řídí zákonem č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně

³ Zdroj webové stránky MVČR – Ministerstvo vnitra ČR.

některých zákonů. Všechny ostatní dokumenty, týkající se pobytu cizinců jsou vyjmenovány na těchto stránkách. Podle délky pobytu na území ČR a schengenského prostoru je rozlišováno mezi krátkodobým pobytem do 90 dnů a dlouhodobým, který je udělen na základě dlouhodobého víza (nad 90 dnů) nebo dlouhodobého či trvalého pobytu v ČR⁴. Objektem výzkumu je skupina cizinců, kteří jsou zaměstnaní v popisované organizaci a jejichž pracovní pobyt je krátkodobý nebo dlouhodobý.

6. Jazyk a komunikace

Jak už jsem zmiňovala výše, v ČR je úředním jazykem čeština, která se používá i v organizaci XY. V případě cizinců se místo češtiny používá ke komunikaci nejčastěji angličtina.

6.1. Míra znalosti cizích jazyků občanů ČR

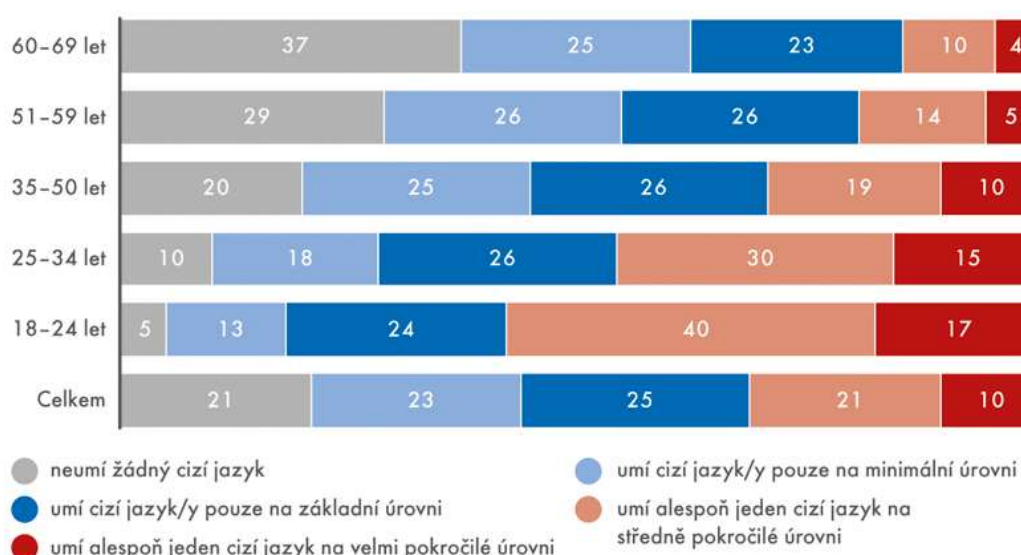
Angličtina se v ČR vyučuje od základní školy. Už v 90. letech angličtina a němčina vystřídaly povinnou výuku ruštiny a bylo možné si volit cizí jazyk právě z těchto dvou jazyků. Angličtina se později stala povinným předmětem na základních školách a němčina se zařadila jako druhý jazyk. Kromě němčiny je možné si ke studiu na základních školách vybrat i jiný světový jazyk. V 90. letech se také angličtina vyučovala v jazykových kurzech pro dospělé, které byly velmi navštěvované.

Otázkou zůstává, jak moc Češi angličtinu opravdu ovládají a jak jsou schopni ji používat při komunikaci s cizinci. Míra znalosti anglického jazyka občanů ČR, ať už v organizaci nebo ve společnosti, je různá. Průcha uvádí, že znalost cizích jazyků v ČR je na poměrně vysoké úrovni. Z výzkumu, který ve své knize Interkulturní komunikace uvádí, vyplývá, že 73,5% obyvatel má znalost nějakého cizího jazyka (kromě slovenštiny) alespoň na elementární úrovni. Znalost jazyků není v populaci rozšířena rovnoměrně, ale značně rozdílně ve

⁴ Zdroj stránky MVČR – Ministerstvo vnitra ČR.

vztahu k sociálním kategoriím. Nejvíce rozšířená je znalost jazyka u mladých osob, naopak nejméně u věkové kategorie nad 50 let. Nejnižší znalost cizího jazyka je u osob se základním vzděláním, čím vyšší vzdělání, tím vyšší znalost jazyka a také znalost více než jednoho cizího jazyka (Průcha, 2010). Z podrobné tabulky o úrovni znalosti cizích jazyků bych chtěla uvést, že za plynule anglicky hovořící osoby se označilo pouze 6,3 % respondentů (Průcha, 2010).

V roce 2016 proběhl výzkum úrovně znalostí cizích jazyků u dospělých v ČR. Výzkum prováděl Český statistický úřad a bylo zjištěno, že základní znalost cizího jazyku uvedlo 56 % z tázaných osob ve věku 18 až 69 let, jak je vidět níže v grafu číslo 1. Angličtinu na základní úrovni ovládá 24 % obyvatel, podrobné výsledky jsou ke shlednutí v příloze číslo 3. Z výzkumu je patrné, že čím starší osoby, tím menší je u nich znalost jazyků. Osoby do 30 let uvádějí, že znalost angličtiny mají na dobré a velmi dobré úrovni, pouze 18 % z nich neumí anglicky. Z výzkumu je patrné, že na znalost jazyků má velký vliv vzdělání. Čím vyšší vzdělání, tím vyšší stupeň znalosti jazyků. V příloze číslo 4 je možné vidět přesnější data.



Graf 1 Úroveň znalosti cizích jazyků v ČR podle věkových kategorií v roce 2016 (v %)⁵

⁵ Zdroj obrázku: webové stránky ČSÚ - graf

6.2. Jazyková vybavenost a komunikace cizinců

Cizinci jsou na tom s jazykovou vybaveností podobně jako čeští občané. Rozdělují se na dvě skupiny, jedna z nich jsou cizinci, kteří mají angličtinu jako mateřský jazyk a druhá, cizinci, kteří mají jiný mateřský jazyk než angličtinu. Angličtinu tedy používají ke komunikaci jako tak zvaný druhý jazyk, a také se ji museli naučit. Pokud se sejde v organizaci více cizinců, kteří mají stejný mateřský jazyk, pak mohou komunikovat právě tímto jazykem, dílčím cílem této práce je ověřit, zda používají ke komunikaci v organizaci jiný světový jazyk, a pokud ano, tak jaký. Zůstávají-li cizinci v ČR na dlouhodobý pobyt, bylo by pro ně praktičtější naučit se alespoň základy češtiny. Čeština není zrovna lehký jazyk, ale je možné se ji naučit.

S jazykem je úzce spojena komunikace, jeden z nejdůležitějších prvků adaptace. V organizaci probíhá vnitřní komunikace, jedná se o komunikaci napříč organizací, může být v horizontální nebo ve vertikální rovině. Horizontální rovina představuje komunikaci mezi spolupracovníky na daném pracovišti, zatímco vertikální komunikace je vedena mezi nadřízenými a podřízenými pracovníky. Především se jedná o zadávání úkolů vedoucím pracovníkem (Bedrnová, Nový 2007). V rámci komunikace je také velice důležitá zpětná vazba, která by měla být obzvláště samozřejmostí při komunikaci s cizinci, tak aby si oboustranně ověřili, zda si nejen rozumí, ale také chápou, co přesně je potřeba udělat. Každodenní komunikace zahrnuje a priority verbální prvky a také nonverbální prvky, které vyjadřují, jak se cítíme a co prožíváme. Je důležité vnímat kolegy včetně této nonverbální komunikace. Paul Watzlawick je známý psycholog, který se věnoval komunikaci v Palo Alto v Kalifornii (USA) a je věhlasný díky svým komunikačním axiomům. Jeden z nich je *„One cannot communicate: Every behaviour is a form of communication. Because behaviour does not have a counterpart*

(there is no anti behaviour) it is impossible not to communicate. “⁶ Bedrnová a Nový použili český překlad této věty: „není možné nekomunikovat“ (Bedrnová, Nový 2007, s. 165). Tato věta zahrnuje veškeré chování, které člověk projevuje v konkrétním časovém úseku a situaci, aniž by promluvil. Obzvláště platí při komunikaci s cizinci, protože i pouhý pohled může mít odlišné vysvětlení. Druhý z axiomů se týká digitální a analogové komunikace, kde je důležité, aby docházelo ke správnému přenosu informací, tak aby verbální a nonverbální komunikace byla v souladu (Watzlawick, 1999). Kolikrát se stane, že česky řečená věta ani českým občanem nebo chcete-li zaměstnancem, není pochopena správně a vše je úplně jinak.

6.3. Výuka češtiny pro cizince

Výuka jazyka může probíhat formálním nebo neformálním způsobem vzdělávání. Formální vzdělávání je hierarchický, chronologický systém. Jeho základní elementy tvoří základní, střední, odborné a vysoké školství. Většinou vede k získání formálních, uznávaných kvalifikací a certifikátů (Beneš, 1997). Neformální vzdělávání, které probíhá mimo formální vzdělávací systém nabízí různé vzdělávací akce, které jsou zájmového a kulturního charakteru a jiné, a ve větší míře zohledňují zájem účastníků a jejich rovnoprávnost s vyučujícím (Beneš, 1997). V případě výuky jazyka dochází nejen k intencionálnímu (záměrnému) procesu vzdělávání, ale také k incidentnímu (náhodnému) učení, které vzniká v průběhu pracovního a mimopracovního života tím, jak se cizinec pohybuje na pracovišti a ve společnosti. Cizinci, kteří jsou v ČR na krátkodobý pracovní pobyt se obvykle naučí pár základních českých slov jako například „pozdravy, děkuji, prosím a na zdraví“.

⁶ Anglická věta použita z textů přednášek Sociální psychologie, PhDr. Ondřej Skopal, Ph.D. a originál je z https://en.wikipedia.org/wiki/Paul_Watzlawick

7. Empirický výzkum

Cílem práce je identifikovat formy jazykového vzdělávání cizinců v organizaci XY a analyzovat pracovní a sociální adaptaci pomocí jazyka. Ověřit, zda se učí češtinu více osoby z třetích zemí nebo z EU a zda se pomocí jazyka adaptují v organizaci. V organizaci může nastat situace, kdy se na jednom oddělení sejde více cizinců, kteří mají stejný nebo podobný mateřský jazyk a ten začnou používat k běžné komunikaci místo angličtiny. Tato situace může mít pozitivní a negativní následky. Mezi negativní následky patří vyčlenění cizinců z pracovního kolektivu, právě tím, že komunikují převážně sami mezi sebou a tím se mohou cizinci izolovat a nemají tak velkou motivaci učit se místní jazyk. Pozitivní následek může nastat, kdy se mezi místními zaměstnanci najdou osoby, které ovládají daný jazyk a mohou se připojit k běžné komunikaci a tím se zdokonalit nebo jazyk naučit. Jedná se především o němčinu, španělštinu případně francouzštinu. Občané Slovenské republiky mohou běžně používat svůj mateřský jazyk v organizaci. Nemusí používat ke komunikaci angličtinu, někteří slovenští zaměstnanci používají nebo se učí češtinu. Dílčím cílem je zjistit, jaký další cizí jazyk cizinci na jednotlivých pracovištích používají. V organizaci XY je možnost výuky češtiny pro cizince v rámci pravidelných jazykových kurzů češtiny pro cizince. Další z možností, jak se naučit češtinu, je studium komerčních kurzů češtiny pro cizince v odpoledních kurzech ve městě. Velkým trendem výuky jazyků je online studium, které nabízí širokou škálu studia. Je skvělé, že můžeme studovat cizí jazyky z pohodlí domova, nicméně tato situace ztrácí své kouzlo a nemůže poskytnout cizincům plný komplex výuky, protože nedochází ke kontaktní výuce. Ta je velmi důležitá, protože během této výuky dochází k předávání a učení kultury a také je důležité se jazyk učit přímo s lektory. Pokud by měli cizinci zájem o intenzivnější výuku, pak je možné navštívit letní kurzy češtiny pro cizince. V případě, že si cizinec nevybral z této široké nabídky studia,

může češtinu studovat samostudiem, ať už sám nebo s pomocí kolegů, kamarádů. K samostudiu si mohou zapůjčit výukové materiály v místních knihovnách. Podporou k výuce jim může být série moderních učebnic Czech it UP, kterou nově doplnila Univerzita Palackého v Olomouci. Nedílnou součástí této učebnice jsou i pracovní sešity, výuková videa a audionahrávky.⁷ (Hradilová a kolektiv, 2020). Poslední možností je náhodné tak zvané incidentní studium, při běžném každodenním pohybu v organizaci a ve společnosti. Proč se mají cizinci učit češtinu? Důvodů je hned několik. Pokud jsou cizinci na pracovišti na dlouhodobý pobyt, pak je pro ně čeština důležitá nejen na pracovišti, ale i mimo něj. Z výzkumu o znalosti angličtiny u české populace je patrné, že angličtinu sice ovládá, čím dál více osob, ale stále není tak rozšířeným jazykem jako v okolních evropských státech. Čeština patří mezi slovanské jazyky a díky její znalosti mohou cizinci porozumět i dalším slovanským jazykům.

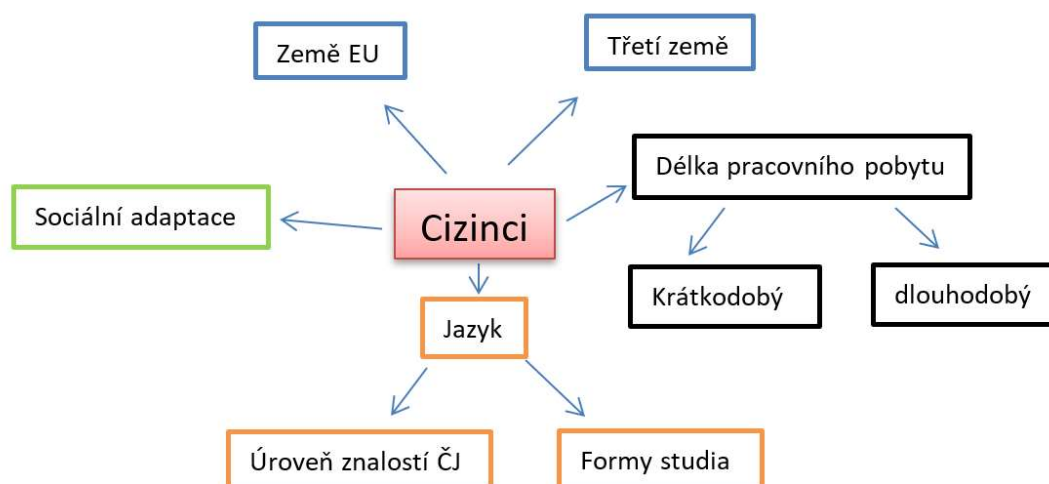
8. Metodologie

Cílem práce je identifikovat formy jazykového vzdělávání cizinců v organizaci XY a analyzovat pracovní a sociální adaptaci pomocí jazyka. K dosažení cíle práce jsem použila kvalitativní sociologický výzkum, případovou studii. Hendl kvalitativní přístup alternativně označuje jako „*konstruktivistický, naturalistický, interpretativní nebo reflexivní přístup*“ (Hendl, 1999 s. 17), dále uvádí, že je založen na ověřování platnosti teorií a jeho cílem je zjistit, zda zobecnění teorie je pravdivé. Kvalitativní sociologický výzkum má antipozitivistické základy. Cílem výzkumu není testování hypotéz, které jsou odvozeny z teorie, ale vytvoření teorie, hlavním cílem je porozumění sociální realitě (Kubátová, 2013). Případová studie, - známá také jako kazuistika, je definována dle Stake 1988 „*jako úsilí o porozumění určitému sociálnímu objektu*

⁷ Zdroj: <https://www.upol.cz/nc/zpravy/zprava/clanek/univerzita-predstavuje-novou-serii-ucebnic-cestiny-pro-cizince/>

v jeho úplné jedinečnosti a komplexitě. Sociální objekt je ohraničeným systémem, tzn. že představuje systém s určitými sociálními hranicemi“ (Hendl 1999, s. 51) Metodolog Robbert Yin, který zastává pozitivistickou pozici zkoumání, 1994 případovou studii definuje „*jako strategii pro provádění výzkumu, který se týká empirického zkoumání předem určeného fenoménu přítomnosti v rámci jeho reálného kontextu, a to zvláště, když hranice mezi fenoménem a kontextem nejsou zcela jasné.*“ (Hendl 1999, s. 52). Zvolila jsem metodu dotazníkového šetření, písemnou formou, protože se jedná o oslovení většího počtu cizinců. Dotazování je založeno na komunikaci, ve které přicházejí podněty ze strany výzkumníka a odpovědi jsou reakcemi na tyto podněty (Bedrnová, Nový a kol. 2007).

Níže uvedený obrázek číslo 1 zachycuje myšlenkové mapy, které je potřeba vnímat a brát v úvahu pro samotný výzkum. Hlavním objektem je skupina cizinců v dané zkoumané organizaci. Nejdůležitějším předmětem je zkoumání jazykových forem tedy, jazyk samotný, a to forma studia a s ní spojená úroveň znalosti češtiny. Země původu cizinců je také důležitá, protože může odhalit, jaký typ cizinců jeví o výuku češtiny zájem. Délka pracovního pobytu nám upřesní, jak dlouhou dobu cizinec pobývá v organizaci. U krátkodobých pobytů se nepředpokládá, že by cizinci jevíli vysoký zájem o návštěvnost jazykových kurzů. Pokud by se místní jazyk učili, tak pouze incidentním způsobem a spíš pro radost nebo zajímavost než pro praktické využití. Poslední je jazyková adaptace, která má ověřit, zda se cizinci adaptují na organizační prostředí.



Obrázek 1 – myšlenkové mapy

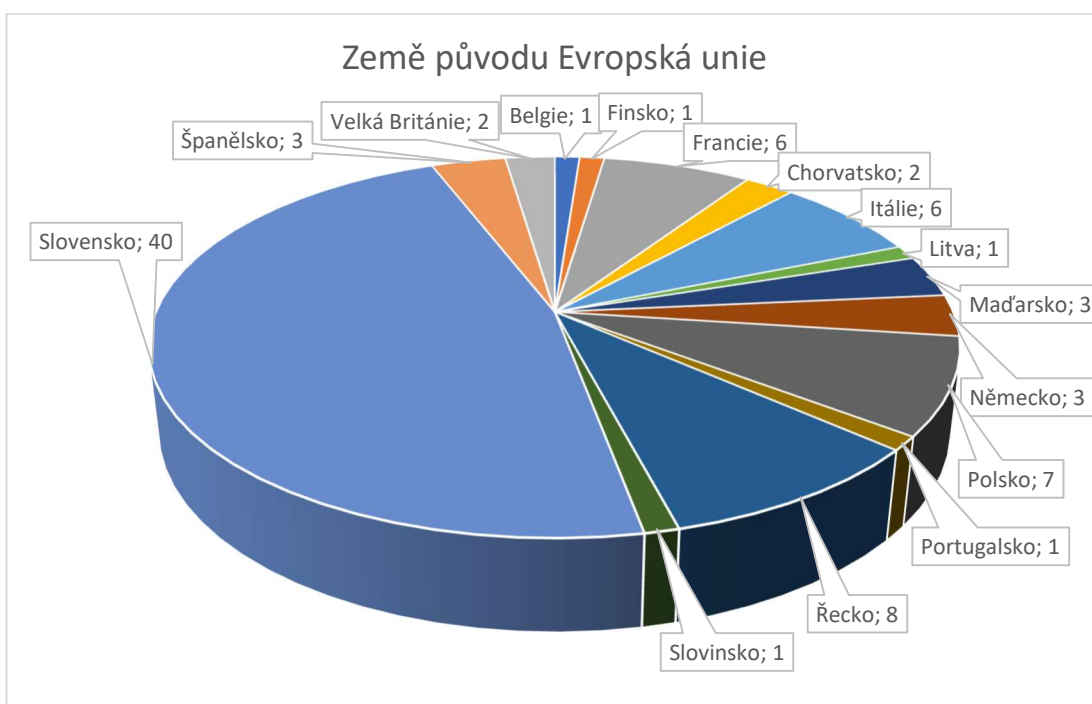
Předmětem výzkumu je identifikace forem jazykového vzdělávání cizinců, k zjišťování dat byl použitý krátký dotazník, který tvořily převážně uzavřené, přímé otázky. Otázky byly jednoduché tak, aby byly srozumitelné. Dotazník byl respondentům, tedy cizincům, kteří pracují v organizaci XY, zaslán v angličtině. Otázky byly voleny jednoduše, aby otázky neskrývaly žádný vedlejší smysl. Uzavřené otázky byly uvedeny s možností volby tak, aby bylo možné získat odpovědi na výzkumné otázky. Jedná se o rozšířený způsob získávání dat, jehož výhodou je, že respondent není ovlivněn tazatelem a není manipulovaný do odpovědi. Bohužel mezi hlavní nevýhody patří nízká návratnost dotazníků a také zde chybí kontrola dat, zda jsou správně uvedena a zda je vyplnila osoba, které byl dotazník určený. Otázky, které byly použity v dotazníku jsou uvedeny v Příloze č. 5.

8.1. Místo výzkumu

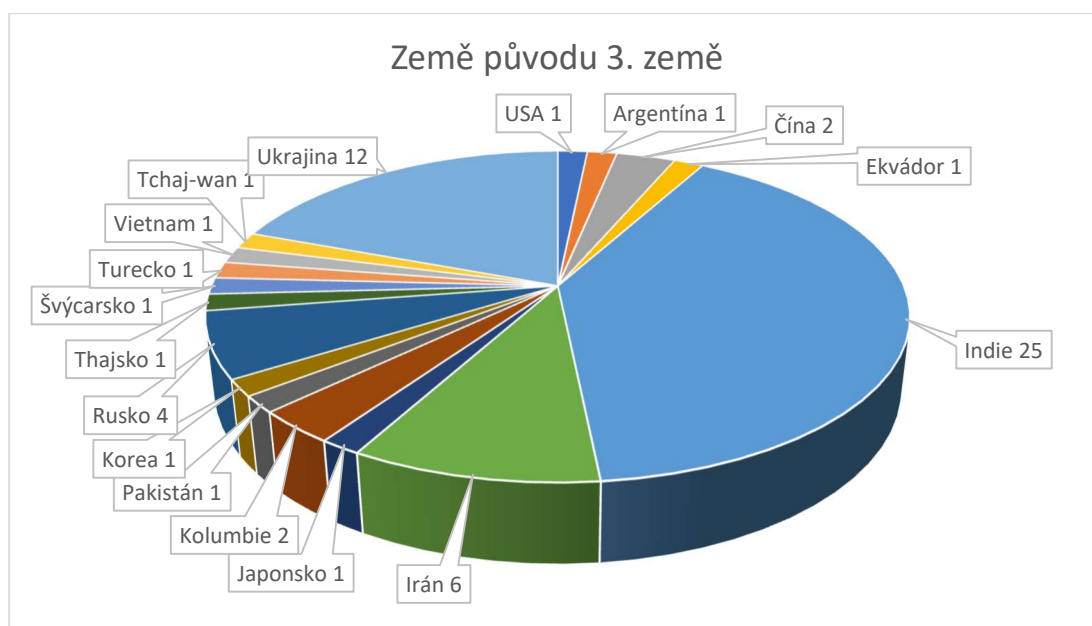
Organizace, kde jsem prováděla výzkum, zaměstnává 1 100 zaměstnanců z toho je víc než polovina s vysokoškolským vzděláním, ostatní zaměstnanci mají nižší vzdělání a znalost angličtiny je na různých stupních úrovně. Z celkového počtu zaměstnanců je v organizaci 151 cizinců z různých koutů světa. Z tohoto počtu 85 osob pochází z EU a ostatní jsou z třetích zemí.

Nejčastěji zastoupenou zemí je Indie a Ukrajina a ze zemí EU, kromě Slovenska je nejvíce zastoupeno Řecko. Podrobnější přehled uvádím v grafu č. 2, kde jsou zastoupeni cizinci ze zemí EU a v grafu č. 3, kde jsou zastoupeni cizinci z třetích zemí. Hlavní náplní organizace XY je vědecká, pedagogická a administrativní činnost. Cizinci přicházejí na pracoviště především v rámci výměnných pracovních pobytů. Jedná se o krátkodobé nebo dlouhodobé pracovní pobyty.

Chtěla bych vyzdvihnout postup organizace, jako celku, která se velmi snaží cizincům pomáhat tím, že své důležité dokumenty, informace či webové stránky, má i v angličtině. Musím říct, že i taková věc, jako je jídelníček v angličtině, udělal všem velkou radost.



Graf 2 Přehled země původu všech cizinců pocházejících ze zemí EU



Graf 3 Přehled země původu všech cizinců pocházejících ze třetích zemí

Mezi hlavní indikátory pro pracovní a sociální adaptaci pomocí jazyků byly zařazeny momenty, které signalizují scházení se zaměstnanců a kde je možné se setkat a běžně komunikovat. Samozřejmě se během dne potkávají cizinci a ostatní zaměstnanci přímo u práce. Tam se apriori potkávají s kolegy, kteří umí velmi dobře anglicky, ale i tak se mohou potkat s kolegy, kteří nemají plynulou angličtinu. Jako hlavní indikátor je důležité zařadit moment přestávky. Mezi hlavní a delší přestávky patří hlavní polední pauza. Kolegové mají možnost navštívit místní jídelnu, kde se mohou setkat s ostatními kolegy nebo si mohou donést vlastní oběd a ten si dát přímo na pracovišti, na místech k tomu určených. Právě během této přestávky se mohou setkat se zaměstnanci jídelny, kteří mají různou znalost angličtiny a je zde velká pravděpodobnost pro používání češtiny. Současně návštěvou jídelny cizinci projevují další pozitivní kroky v adaptaci. Samotnou návštěvou přijímají tento způsob stravování, protože i stravovací návyky mohou být velice rozdílné. Další možností je přestávka, kdy si zaměstnanci vaří kávu nebo čaj a při té příležitosti se také potkávají a komunikují. Nesmíme zapomínat na český zvyk, kdy kolegové společně slaví svátky či narozeniny. Tohle je další příležitost pro cizince, jak poznat místní zvyky a naučit se místní jazyk

incidentním způsobem. To vše tvoří kulturní zvyky daného pracoviště v organizaci. Lidé se rádi na chvíli zastaví, popovídají si u kávy, což je typický nápoj pro většinu z nich. V češtině pro výraz dají si kávu, běžně používáme slovo přestávka, v zahraničí by se možná dal použít termín tea-time nebo coffe break. Aby cizinci dobře rozuměli dotazníku, bylo místo termínu přestávka použito slovní spojení, zda si dají s kolegy kávu nebo čaj. Všechny zmiňované znaky tvoří kulturní klima organizace. Může se stát, že cizinci tyto znaky bez problémů přijmou, ale také se může stát, že mají úplně jiné zvyky a dělá jim potíže se adaptovat. Při těchto denních běžných rituálech může docházet k pozitivním situacím, kdy se cizinci mohou jazyk učit incidentním způsobem nebo se může stát, že se těmito situacím vyhýbají a izolují se nebo čekají pouze na kolegy, kteří s nimi komunikují pouze v angličtině. Právě během přestávek se mohou také naučit hovorové češtině a poznat český humor. Výzkumné otázky byly stanoveny takto:

- ✓ Projevují cizinci ze třetích zemí o výuku češtiny vyšší zájem než cizinci z EU?
- ✓ Používají cizinci v organizaci i jiný jazyk než angličtinu?
- ✓ Účastní se cizinci sociálního života na jednotlivých pracovištích organizace a tím se pomocí jazyka adaptují?

8.2. Zpracování dotazníku

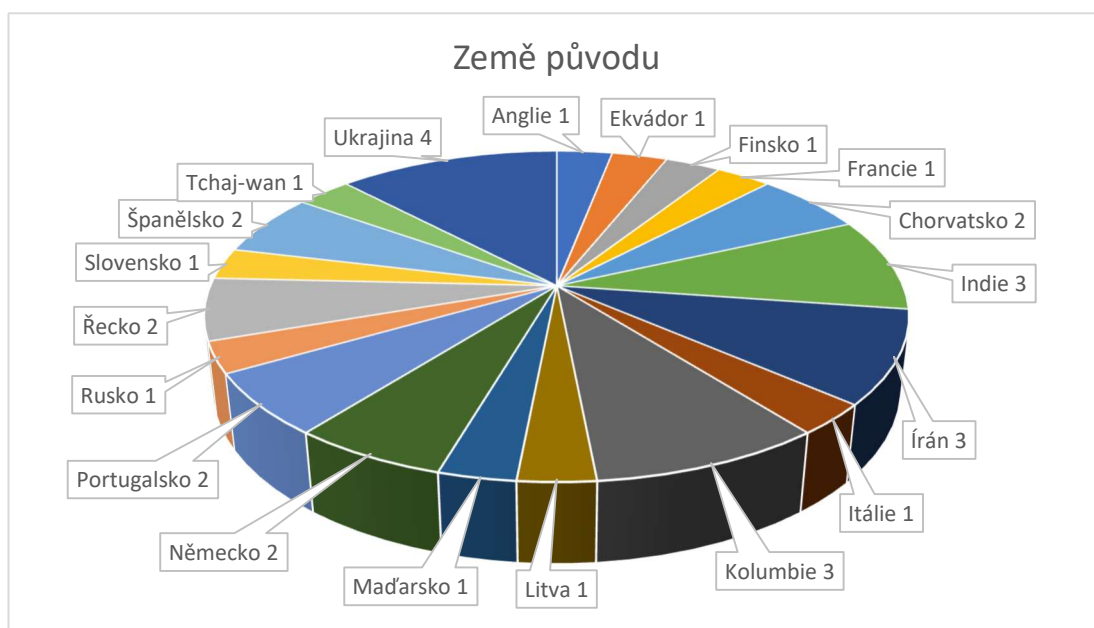
V rámci šetření jsem provedla dva předvýzkumy, jednalo se o ověření, zda jsou otázky dotazníku srozumitelné. První respondent zastupuje cizince ze zemí EU. V rámci anonymity zde neuvádím přesnou zemi, ze které pochází. Společně jsme procházeli jednotlivé otázky, vyplňování bylo snadné, otázky byly bezproblémové a srozumitelné. Češtinu pro cizince se učí a navštěvuje kurzy češtiny pro cizince, kde se zdokonaluje. Ve studiu češtiny dělá velké pokroky. Otázky týkající se sociální adaptace byly odpovězeny většinou kladně. Místní jídelnu nenavštěvuje, ale s kolegy se občas setkává. Druhý

z respondentů reprezentuje cizince pocházející ze zemí mimo EU. Pochází z Asie a umí, dle mého názoru, velmi dobře česky. Dotazník jsme vyplňovali v angličtině. Jak sám uvedl, česky mluví dobře, ale nerozumí úplně všemu. Češtinu se učí v jazykových kurzech, nevyužívá možnosti výuky češtiny v rámci organizace. V práci kromě angličtiny a češtiny používá i čínštinu. Do místní jídelny nechodí. S kolegy si dává kávu a slaví narozeniny, ale po práci se s nimi neseťkává.

Dotazník byl zpracován na internetových stránkách <https://www.google.com/forms>. Dotazník byl rozeslán e-mailem ostatním cizincům, kteří pracují v organizaci, kde jsem prováděla tento výzkum. Součástí dotazníku byl úvodní dopis v angličtině se žádostí o jeho vyplnění (příloha č. 5). Návratnost dotazníku byla nízká, neboť z celkového odeslaného počtu 151 dotazníků se vrátilo 17 odpovědí. Nepodařilo se mi zjistit přesný důvod, proč byla návratnost, tak nízká. Jednou z možností je situace, kterou vyvolala pandemie, která mohla mít za následek, že lidé mají jiné důležitější starosti než vyplňování dotazníku. O pravé příčině nízké návratnosti dotazníků tak můžeme jen spekulovat. Vzhledem k velmi nízké návratnosti jsem dotazník rozeslala ještě jednou s poděkováním a s žádostí o vyplnění. V druhé vlně se mi vrátilo 14 odpovědí, takže celkem mi odpovědělo 31 respondentů.

Ze získaných 33 odpovědí, včetně dvou respondentů, s kterými jsem prováděla výzkum osobně, vyplývají níže uvedené skutečnosti. Pouze jeden dotazník byl vyplněn cizincem, který pochází ze Slovenské republiky. Vracené dotazníky vyplnilo 17 respondentů ze zemí EU a 16 respondentů z tak zvaných třetích zemí. Nejčastější třetí zemí byla Ukrajina, Kolumbie, Indie a Írán. Cizinci z EU pocházeli z různých zemí: dva respondenti z Chorvatska, Německa, Portugalska, Řecka a Španělska ostatní po jednom z Anglie, Finska,

Francie a Maďarsko. Místo původu a počet respondentů je upřesněno v grafu č. 4.

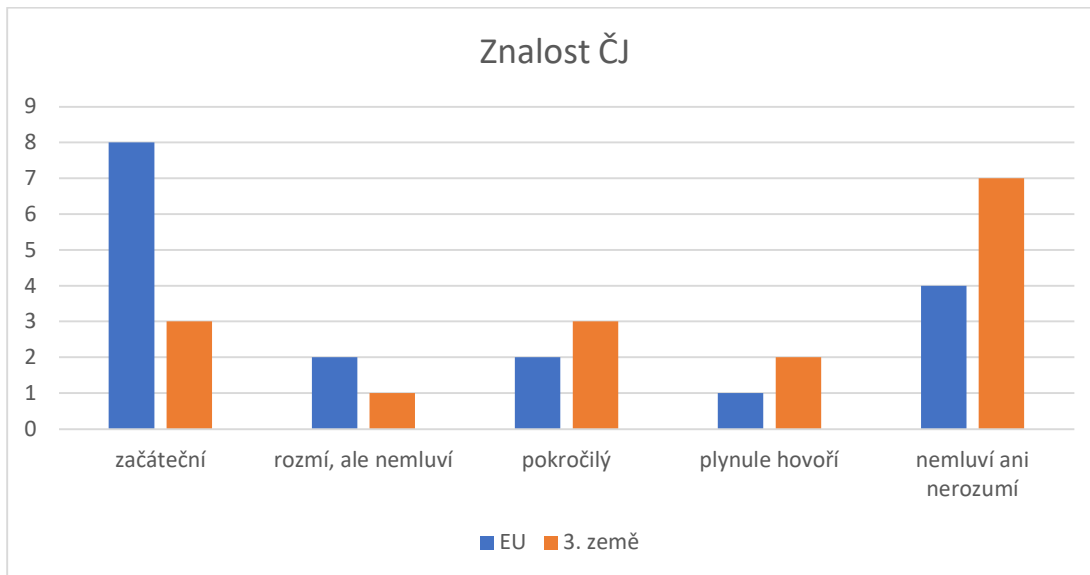


Graf 4 Země původu dle vrácených odpovědí

Více jak polovina dotazovaných respondentů uvedla, že je v ČR na dlouhodobém pracovním pobytu. Deset osob uvedlo, že umí česky. Jedná se o jednu osobu z Chorvatska, Litvy a Slovenska a ostatní osoby pocházejí ze třetích zemí, především se jedná o cizince z Ukrajiny, jejichž jazyk je podobný češtině. Zajímavé ovšem je, že na otázku, zda se učí česky, odpovědělo 14 cizinců kladně, z toho devět ze zemí EU. Začátečníků, kteří se učí češtinu je 11 a pokročilých studentů je pět, plynně hovořící jsou tři a 11 cizinců se místní jazyk neučí. Návratnost dotazníku rozdělila respondenty z EU a třetích zemí téměř na polovinu, a tak je možné prokázat, zda výzkumná otázka, že cizinci ze třetích zemí mají vyšší zájem o výuku češtiny je správná či nikoli.

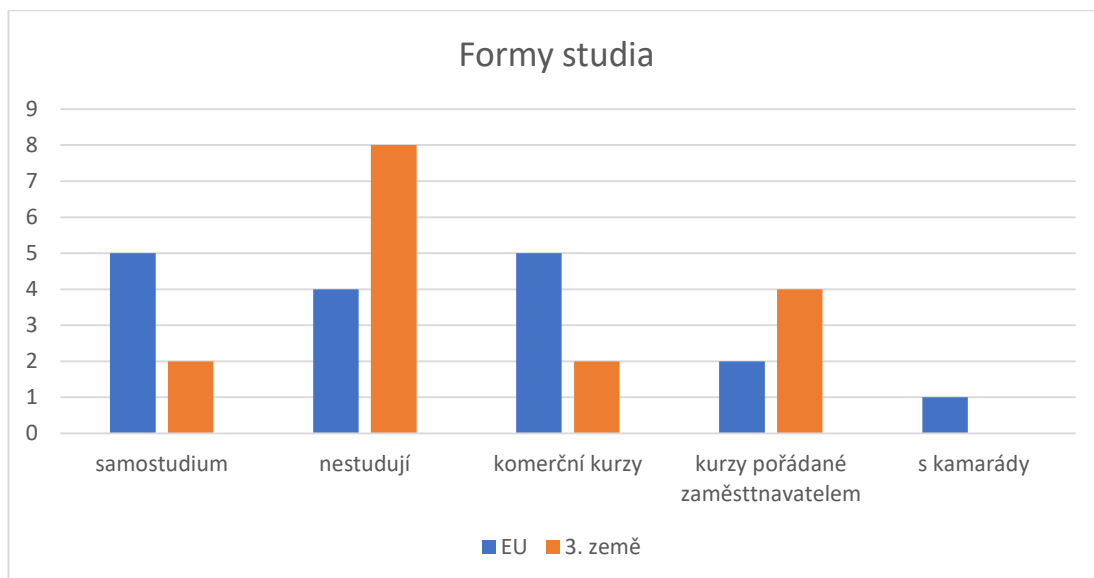
Z výzkumu vyplývá, že cizinci z EU mají vyšší znalost češtiny. Ovládají nebo studují tento jazyk téměř tři čtvrtiny dotázaných respondentů. Pouze čtyři z nich uvedli, že česky ani nemluví ani nerozumí a nestudují ji. Více jak polovina cizinců ze třetích zemí uvedla, že znalost češtiny má na úrovni

začátečnicků a vyšší. Sedm z dotázaných respondentů uvedlo, že češtinu neovládá vůbec. Ze získaných dat je patrné, že výzkumnou otázku o tom, že by cizinci ze třetích zemí měli vyšší zájem o výuku češtiny, nelze potvrdit. Podrobné informace jsou uvedeny v grafu č. 5.



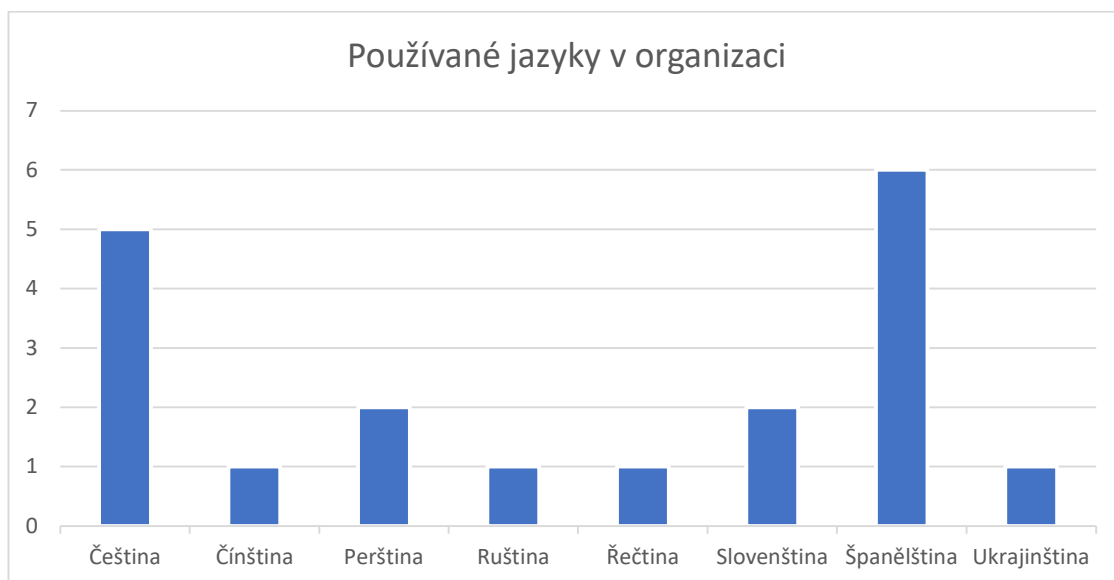
Graf 5 Znalost ČJ

Jako nejčastější forma jazykového vzdělávání, byla respondenty uvedena odpověď, že využívají ke studiu češtiny jazykové kurzy, ať už pořádané zaměstnavatelem, nebo komerční kurzy ve městě. Samostudium češtiny je druhou nejčastější odpovědí. Je možné, že vysoké číslo samostudia je také kvůli momentální situaci, kdy není možné navštěvovat veřejné kurzy a veškerá výuka, která probíhá, je pouze v online prostředí. Kurzy pořádané organizací a komerční kurzy mají stejnou návštěvnost. Výsledky je možné pozorovat v grafu č. 6.



Graf 6 Formy studia

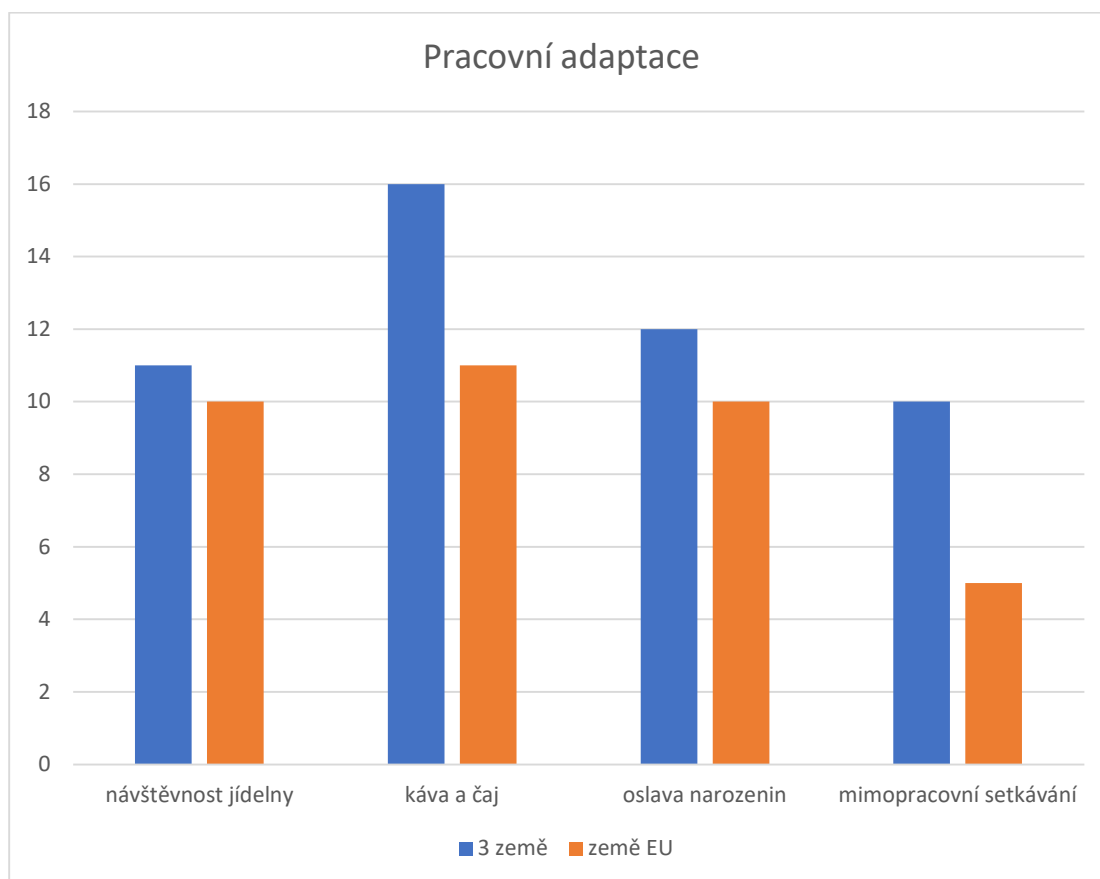
Cizinci sice v organizaci převážně používají ke komunikaci angličtinu, ale také využívají další cizí jazyky. Během výzkumu bylo zjištěno, že nejčastějším uvedeným dalším cizím jazykem je španělština dále čeština, slovenština a perština. Podrobný přehled ostatních využívaných cizích jazyků na pracovišti je uveden v grafu č. 7.



Graf 7 Četnost používaných cizích jazyků v organizaci

V části, která je zaměřena na výzkum pracovní adaptace v organizaci, většina respondentů uvedla, že se s kolegy setkává během dne i mimo hlavní pracovní

činnosti a jako nejčastější variantu uvedli, že se účastní přestávek, tedy společně pijí kávu nebo čaj. Pouze čtyři z nich uvedli, že se této aktivity neúčastní. Také narozeniny slaví většina cizinců s kolegy, na tuto otázku odpovědělo 22 cizinců kladně a 11 záporně. Místní jídelnu navštěvuje 21 z dotázaných cizinců, ostatní ji nenavštěvují. 15 z 33 cizinců se setkává s kolegy mimo organizaci i mimo pracovní povinnosti. Rozdělíme-li cizince na cizince ze třetích zemí a EU, pak můžeme pozorovat v grafu č. 8, že cizinci ze třetích zemí uvedli na tyto otázky více kladných odpovědí než cizinci ze zemí EU.



Graf 8 Pracovní adaptace – výsledný graf

Z výše uvedeného výzkumu vyplývá, že otázka ohledně vyššího zájmu cizinců ze třetích zemí o češtinu nebyla prokázána. Jako další nejčastější cizí jazyk, který cizinci na pracovišti používají, byla označena respondenty

španělština a tím cizinci prokázali, na základě výzkumných otázek, že se na pracovišti adaptují pomocí jazyka.

Diskuse

Pandemie COVID 19, která vypukla v loňském roce způsobila omezení v příchodu nových cizinců do organizace, dále někteří cizinci zůstali z důvodu pandemie v zahraničí a nemohli se vrátit. Také byla omezená možnost komunikace s cizinci. Oblast interkulturní komunikace je široká a má spoustu aspektů, které mohou být předmětem zkoumání. Ze široké škály jsem si vybrala formy jazykového vzdělávání cizinců a zaměřila se právě na ně. Intervenující proměnnou se během psaní práce stala nepředvídatelná epidemie COVID-19, která změnila nejen způsob výuky, ale také komunikace mezi lidmi. Došlo k zásadní změně vzdělávání napříč celým vzdělávacím systémem. Běžná kontaktní výuka se během chvíle změnila na online výuku. Tím se samozřejmě změnilo téměř vše. Nejen, že běžní studenti nemohli chodit na své výukové programy, ale ani cizinci neměli možnost chodit na kontaktní výuku do svých kurzů. Rovněž se omezil sociální život na minimum, v důsledku vyhlášeného nouzového stavu. Myslím si, že tohle zásadně změnilo pohled na výuku jako takovou a v dotazníku jsem neměla cílenou otázku na možnosti online výuky. Součástí výuky jazyka incidentním způsobem jsem sice v práci zmiňovala, ale nesmíme zapomínat také na to, že k této výuce může docházet mezi přáteli, kdy se kamarádi scházejí mimo pracovní dobu a žijí běžným sociálním životem a náhodně se jazyk učí. Důležitý je také vztah mezi mužem a ženou, kdy přátelství přeroste v lásku, a v tomto případě se jazyk učí téměř sám. Tato motivace je většinou nejsilnějším prostředkem pro studium jazyka a cizinec se jazyk velmi rychle naučí.

Sama jsem byla v zahraničí, a přestože jsem uměla dobře anglicky, ne všichni místní kolegové anglicky uměli, pak jsem se cítila osaměle, nerozuměla jsem jim. Ano, snažila jsem se naučit místní řeč, ale bylo to opravdu jen pár místních

slov. Je pravdou, že můj pobyt se řadil mezi krátkodobé, takže jsem do místního jazyka nestihla pořádně proniknout. Z vlastní zkušenosti cizince v zahraničí bych se při dlouhodobém pobytu přikláněla k variantě studia místního jazyku.

Také je velmi zajímavé se na téma adaptace cizinců pomocí jazyků v organizaci podívat z druhé strany, a to tak, že by se vedl výzkum s českými zaměstnanci. Ověřila by se tím jejich skutečná znalost jazyků a možnost dalšího vzdělávání tak, aby byli všichni schopni se lépe domluvit a porozumět si. Součástí by mohlo být také přijetí kulturních rozdílů cizinců. Tím samozřejmě nemyslím, že se místní zaměstnanci musí učit zvykům a tradicím cizinců a přebírat je, ale je dobré, aby jim rozuměli, respektovali je a chápali. To vše by mělo napomáhat oboustranné adaptaci cizinců v organizaci a následně na jednotlivých pracovištích. Také je skvělé, že organizace pořádá nejen kurzy češtiny pro cizince, ale také kurzy angličtiny pro své zaměstnance a tím se snaží pomoci všem zúčastněným, aby adaptace cizinců byla pro všechny příjemná.

Závěr

Cílem práce je identifikovat formy jazykového vzdělávání cizinců v organizaci XY a analyzovat pracovní a sociální adaptaci pomocí jazyka. Práce je rozdělena na teoretickou část a empirickou část. V teoretické části bylo vysvětleno, co vše patří do interkulturní adaptace, co je to kultura, adaptace, socializace a enkulturace. Vymezení pojmu organizace, cizince a jeho užší specifikace pro tuto práci. Hlavní část je věnována jazyku a komunikaci, včetně forem jazykového vzdělávání. V empirické části došlo ke zkoumání dat pomocí kvalitativní sociologické metody, případová studie. K získávání dat bylo použito dotazníkové šetření v popisované organizaci, tak aby byly zodpovězeny výzkumné otázky, které byly stanoveny takto:

- ✓ Projevují cizinci ze třetích zemí o výuku češtiny vyšší zájem než cizinci z EU?
- ✓ Používají cizinci v organizaci i jiný jazyk než angličtinu?
- ✓ Účastní se cizinci sociálního života na jednotlivých pracovištích organizace a tím se pomocí jazyka adaptují?

Návratnost dotazníku rozdělila cizince na téměř stejné skupiny, a tudíž bylo možné analyzovat data a ověřit výzkumné otázky. Ze získaných odpovědí je patrné, že zájem o výuku češtiny je poměrně velký. Z dat, které se týkají znalostí češtiny pouze jedna třetina ze všech dotazovaných respondentů uvedla, že češtinu nepoužívá vůbec. Z toho vyplývá, že více jak polovina respondentů jeví o češtinu zájem a studuje ji. Plynulou češtinou hovoří sice jen tři osoby, důležitým poznatkem však je, že začátečníků češtiny je devět. Nejčastější uváděnou formou výuky byly jazykové kurzy, ať už pořádané zaměstnavatelem nebo komerční kurzy, které navštěvují ve městě. Výzkumná otázka, týkající se vyššího zájmu cizinců ze třetích zemí o výuku češtiny, nebyla potvrzena. Mezi nejčastější světové jazyky, které kolegové v organizaci a na jednotlivých pracovištích používají místo angličtiny, patří španělština. Ostatní jazyky byly uvedeny jen ve velmi malém vzorku a jsou uvedeny v grafu č. 7, který je na str. 31 této práce.

Z dat, které se týkají pracovní adaptace, je patrné, že cizinci mají zájem o komunikaci s kolegy a mají zájem se s nimi setkávat. Nejčastější formou setkávání jsou krátké přestávky, kdy se setkávají s kolegy u kávy nebo čaje, dále navštěvování místní jídelny, které je také běžným místem, kde se s kolegy potkávají. Dle výsledků, které jsem z dotazníkového šetření získala, cizinci uvádí, že se také připojují k oslavě narozenin, kde se mohou seznámit se specifickým českým humorem a hovorovou češtinou. Na všechny tyto otázky jsem získala víc než polovinu kladných odpovědí. Získané odpovědi potvrdily socializaci cizinců na pracovišti ve zkoumané organizaci. Z těchto indikátorů

můžeme usuzovat, že pracovní adaptace pracovníků v dané organizaci probíhá v souladu se stanovenou výzkumnou otázkou a nedochází k jejich izolaci na pracovišti.

Literatura a použité internetové zdroje

- Bartoňková, H. (2004) *Foucaultovo andragogické kyvadlo*. Praha: MJF Praha.
- Bavelas, J. B., Jackson, D. D., & Watzlawick, P. (1999). *Pragmatika lidské komunikace: interakční vzorce, patologie a paradoxy* (přeložil Barbora ZÍDKOVÁ, přeložil Zbyněk VYBÍRAL). Konfrontace.
- Bedrnová, E., Nový, I., a kol. (2004). *Psychologie a sociologie řízení*. Praha: Management press.
- Bedrnová, E., Nový, I., a kol. (2007). *Psychologie a sociologie řízení. (3. rozšířené a doplněné vydání)* Praha: Management press.
- Bělohlávek, F. (1994). *Organizační chování*. Olomouc: Univerzita Palackého. (v textu označeno: a)
- Bělohlávek, F. (1996). *Organizační chování: jak se každý den chovají spolupracovníci, nadřízení, podřízení, obchodní partneři či zákazníci*. Olomouc: Rubico,
- Bělohlávek, F. (1994). *Řízení lidských zdrojů*. Olomouc: Univerzita Palackého.
- Beneš, M. (1997). *Úvod do andragogiky*. Praha: Karolinum.
- Disman, M. (2011). *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele*. Praha: Nakladatelství Karolinum.
- Dočekal, V., Bartoňková, H. & Šimek, D. (2013). *Úvod do andragogiky pro personální management: studijní text pro kombinované studium*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
- Gigalová, V. (2013). *Organizační chování pro andragogy*. Olomouc: Univerzita Palackého.
- Hendl, J. (1999). *Úvod do kvantitativního výzkumu*. Praha: Nakladatelství Karolinum.

- Hartl, P., Hartlová, H. (2010). *Velký psychologický slovník*. Portál.
- Hofstede, G. (1999). *Kultury a organizace. Software lidské mysli. Spolupráce mezi kulturami a její důležitost pro přežití*. Praha: Univerzita Karlova.
- Hradilová, D. a kol. (2020). *Czech it up! 4: čeština pro cizince: úroveň B2 = Czech for foreigners: level B2*. Olomouc: Univerzita Palackého.
- Ludvíková, H. (1975). *Adaptace pracovníků*. Praha: Merkur.
- Nový, I., Surynek, A., a kol. (2006). *Sociologie pro ekonomy a manažery*. Praha: Grada Publishing.
- Öbrink Hobzová, M. (2014). *Jazykové vzdělávání dospělých imigrantů v České republice a ve Švédsku*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
- Průcha, J. (2010). *Interkulturní komunikace*. Praha: Grada.
- Půcha, J., Veteška, J. (2014). *Andragogický slovník*. Praha: Grada.
- Slaměník, I., eds. a Výrost, J. eds. (1998). *Aplikovaná sociální psychologie. I*. Praha: Portál.
- Stake, R. E. (1988). *Implementation of case study*. In: Jaeger, R. M. (eds.): *Complementary methods for research in education*. Washington: Amer. Educ. Res. Ass.
- Yin, R. K., (1994). *Case study research: design and methods*. Newsbury and London, Sage.

Internetové odkazy:

ČSÚ ČR. *Statistika, cizinci v ČR v letech 2004 – 2019*. Dostupné z:

https://www.czso.cz/documents/11292/27320905/c01R01_2019.pdf/b7bb92f9-2082-4637-8f85-a3219d418a9a?version=1.0

ČSÚ ČR. *Cizinci v ČR podle regionů v letech 1996–2019*. Dostupné z:

https://www.czso.cz/documents/11292/27320905/c01R05_2019.pdf/ae0261a6-48e0-40f2-b2ab-310b7b104622?version=1.0

ČSÚ ČR. *Polovina dospělých se dál vzdělává*. Citováno 28. února 2018.

Dostupné z:

<https://www.czso.cz/csu/czso/polovina-dospelych-se-dal-vzdelava>

ČSÚ ČR. *Vzdělávání dospělých v ČR – 2016*. Citováno 28. února 2018.

Dostupné z:

<https://www.czso.cz/csu/czso/vzdelavani-dospelych-v-ceske-republice-2016>

MV ČR. *Kdo je občan 3. země*.

Dostupné na: <https://www.mvcr.cz/clanek/kdo-je-obcan-treti-zeme.aspx>

Statistika a my – magazín Českého statistického úřadu. *Čtyři z pěti Čechů se domluví cizí řečí*. Citováno 17. října 2017. Dostupné z:

<https://www.statistikaamy.cz/2017/10/17/ctyri-z-peti-cechu-se-domluvi-cizi-reci/>

UP v Olomouci. *Univerzita představuje novou sérii učebnic češtiny pro cizince*.

Citováno 27. února 2020. Dostupné z:

<https://www.upol.cz/nc/zpravy/zprava/clanek/univerzita-predstavuje-novou-serii-ucebnic-cestiny-pro-cizince/>

Wikipedia. *Paul Watzlawick*. Citováno 26. října 2020 Dostupné z:

https://en.wikipedia.org/wiki/Paul_Watzlawick

Seznam obrázků a grafů

Graf 1 Úroveň znalosti cizích jazyků v ČR podle věkových kategorií v roce 2016 (v %)	18
Graf 2 Přehled země původu všech cizinců pocházejících ze zemí EU	25
Graf 3 Přehled země původu všech cizinců pocházejících ze třetích zemí	26
Graf 4 Země původu dle vrácených odpovědí	29
Graf 5 Znalost ČJ	30
Graf 6 Formy studia	31
Graf 7 Četnost používaných cizích jazyků v organizaci	31
Graf 8 Pracovní adaptace – výsledný graf	32
Obrázek 1 – myšlenkové mapy	24

Seznam příloh

Příloha 1 Celkový počet cizinců	41
Příloha 2 Celkový počet cizinců dle regionů	42
Příloha 3 Znalost cizích jazyků	45
Příloha 4 Úroveň znalosti cizích jazyků	46
Příloha 5 Dotazník pro cizince	47
Příloha 6 Úvodní dopis k rozesílanému dotazníku	49

Příloha 1 Celkový počet cizinců

R01 Cizinci v ČR v letech 2004 - 2019 (stav k 31. 12.)

Foreigners in the CR in the years 2004–2019 (as at 31 December)

Pramen: Český statistický úřad, Ředitelství služby cizinecké policie

Source: Czech Statistical Office, Directorate of Foreign Police Service

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
Cizinci bez azylantů	254 294	278 312	321 456	392 315	437 565	432 503	424 291	434 153	435 946	439 189	449 367	464 670	493 441	524 142	564 345	593 366	Foreigners excl. foreigners with valid asylum on the territory of the CR
Trvalý pobyt	99 467	110 598	139 185	157 512	172 191	180 359	188 952	196 408	212 455	236 557	249 856	260 040	271 957	281 489	289 459	299 453	Permanent residence
Přechodný pobyt občanů EU	27 479	44 941	57 877	78 310	92 272	82 117	77 947	91 629	98 443	105 490	113 252	120 772	129 110	136 589	145 177	152 783	Temporary residence of EU nationals
Dlouhodobý pobyt	64 911	101 022	97 287	109 797	141 168	161 185	148 856	134 177	115 126	88 953	79 863	77 850	79 227	90 251	113 793	130 100	Long-term residence
Dlouhodobé vízum	62 437	21 751	27 107	46 696	31 934	8 842	8 536	11 939	9 922	8 189	6 396	6 008	13 147	15 813	15 916	11 030	Long-term visa
Trvalý pobyt (%)	39,1	39,7	43,3	40,1	39,4	41,7	44,5	45,2	48,7	53,9	55,6	56,0	55,1	53,7	51,3	50,5	Permanent residence (%)
Přechodný pobyt občanů EU (%)	10,8	16,1	18,0	20,0	21,1	19,0	18,4	21,1	22,6	24,0	25,2	26,0	26,2	26,1	25,7	25,7	Temporary residence of EU nationals (%)
Dlouhodobý pobyt (%)	25,5	36,3	30,3	28,0	32,3	37,3	35,1	30,9	26,4	20,3	17,8	16,8	16,1	17,2	20,2	21,9	Long-term residence (%)
Dlouhodobé vízum (%)	24,6	7,8	8,4	11,9	7,3	2,0	2,0	2,7	2,3	1,9	1,4	1,3	2,7	3,0	2,8	1,9	Long-term visa (%)
Cizinci včetně azylantů	255 917	280 111	323 343	394 345	439 498	434 600	426 423	436 319	438 076	441 536	451 923	467 562	496 413	526 811	566 931	595 881	Foreigners incl. foreigners with valid asylum on the territory of the CR
Trvalý pobyt	99 467	110 598	139 185	157 512	172 191	180 359	188 952	196 408	212 455	236 557	249 856	260 040	271 957	281 489	289 459	299 453	Permanent residence
Azyl	1 623	1 799	1 887	2 030	1 933	2 097	2 132	2 166	2 130	2 347	2 556	2 892	2 972	2 669	2 586	2 515	Asylum status
Přechodný EU/ Dlouhodobý pobyt	92 390	145 963	155 164	188 107	233 440	243 302	226 803	225 806	213 569	194 443	193 115	198 622	208 337	226 840	258 970	282 883	Temporary EU/ Long-term residence
Dlouhodobé vízum	62 437	21 751	27 107	46 696	31 934	8 842	8 536	11 939	9 922	8 189	6 396	6 008	13 147	15 813	15 916	11 030	Long-term visa
Cizinci s pobytem nad 12 měsíců*	193 480	258 360	296 236	347 649	405 631	423 661	415 755	422 214	426 024	431 000	442 971	458 662	480 294	508 329	548 429	582 336	Foreigners with residence for 12+ months*
Trvalý pobyt	99 467	110 598	139 185	157 512	172 191	180 359	188 952	196 408	212 455	236 557	249 856	260 040	271 957	281 489	289 459	299 453	Permanent residence
Přechodný EU/ Dlouhodobý pobyt	92 390	145 963	155 164	188 107	233 440	243 302	226 803	225 806	213 569	194 443	193 115	198 622	208 337	226 840	258 970	282 883	Temporary EU/ Long-term residence
Obyvatelstvo ČR	10 220 577	10 251 079	10 287 189	10 381 130	10 467 542	10 506 813	10 532 770	10 505 445	10 516 125	10 512 419	10 538 275	10 553 843	10 578 820	10 610 055	10 649 800	10 693 939	Population of the CR
Podíl cizinců s pobytem nad 12 měsíců na obyvatelstvu ČR (%)	1,9	2,5	2,9	3,3	3,9	4,0	3,9	4,0	4,1	4,1	4,2	4,3	4,5	4,8	5,1	5,4	Share of foreigners with residence for 12+ months in the population of the CR (%)

* Do roku 2007 byli do cizinců s pobytem nad 12 měsíců řazeni rovněž cizinci s aktuálně platným azylem na území ČR.

* Foreigners holding valid asylum status were included in foreigners with residence for 12+ months till 2007.

R05 Cizinci v ČR podle regionu soudržnosti, kraje a okresu v letech 1996 - 2019 (stav k 31. 12.)

Foreigners in the CR by cohesion region, region and district in the years 1996–2019 (as at 31 December)

Pramen: Ředitelství služby cizinecké policie

Source: Directorate of Foreign Police Service

Region soudržnosti, kraj, okres Cohesion Region, Region, District	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Index 19/18
MORAVSKOSLEZSKO (NUTS2)	22 779	23 240	23 242	20 443	17 684	18 181	19 166	19 959	18 329	19 337	20 602	22 962	25 496	23 687	22 570	22 786	23 117	23 702	23 924	24 493	25 547	26 435	27 987	28 902	1,03
Moravskoslezský kraj (NUTS3)	22 779	23 240	23 242	20 443	17 684	18 181	19 166	19 959	18 329	19 337	20 602	22 962	25 496	23 687	22 570	22 786	23 117	23 702	23 924	24 493	25 547	26 435	27 987	28 902	1,03
Bruntál	710	738	776	714	653	661	688	730	682	678	702	773	794	798	821	864	855	885	933	935	958	960	1 010	1 065	1,05
Frydek-Místek	3 722	3 786	3 819	3 376	2 929	2 893	2 916	2 974	2 330	2 275	2 565	2 699	3 127	2 898	2 992	3 059	3 286	3 384	3 505	3 602	3 694	3 764	3 924	4 215	1,07
Karviná	8 067	8 467	8 180	6 366	5 594	5 861	6 297	6 460	6 082	6 800	7 012	7 452	7 835	6 428	5 849	5 971	6 054	6 117	6 173	6 253	6 384	6 587	6 895	7 083	1,03
Nový Jičín	1 233	1 357	1 174	1 537	1 386	1 351	1 430	1 479	1 207	1 271	1 359	1 460	1 654	1 556	1 535	1 592	1 643	1 749	1 743	1 800	1 948	2 025	2 178	2 389	1,10
Opava	884	1 007	993	896	836	840	941	917	944	974	1 052	1 197	1 489	1 417	1 583	1 511	1 492	1 567	1 612	1 649	1 707	1 726	1 814	1 994	1,10
Ostrava-město	8 163	7 885	8 300	7 554	6 286	6 575	6 894	7 399	7 084	7 339	7 912	9 381	10 597	10 590	9 790	9 789	9 787	10 000	9 958	10 254	10 856	11 373	12 166	12 156	1,00
Nezjištěno / Not identified	1	200	-	-	-	-	-	-	312	102	119	791	-	-	-	-	2 546	836	693	753	937	1 023	935	780	0,83

Pozn.: údaje nezahrnují cizince s platným azylem na území ČR.

Note: Data do not include foreigners with valid asylum on the territory of the CR.

Tabulka č. 22: Znalost cizích jazyků – základní přehled (18–69 let)

	Neumí žádný cizí jazyk	Umí alespoň jeden cizí jazyk				(%)
		pouze na minimální úrovni	pouze na základní úrovni	na středně pokročilé úrovni	na velmi pokročilé úrovni	
celkem (18–69 let)	21	23	25	21	10	
Pohlaví						
muži	23	23	24	20	10	
ženy	20	23	26	22	9	
Věk						
18–24 let	5	13	24	40	17	
25–34 let	10	18	26	30	15	
35–44 let	18	25	27	20	11	
45–54 let	25	27	25	16	7	
55–64 let	34	27	23	12	4	
65–69 let	40	24	22	10	4	
Nejvyšší dokončené vzdělání						
základní	46	21	15	13	6	
střední	24	28	28	16	5	
<i>bez maturitní zkoušky</i>	37	33	21	7	1	
<i>s maturitní zkouškou</i>	11	23	33	25	8	
terciární	2	6	20	43	29	
<i>vyšší odborné, vysokoškolské bakalářské</i>	2	7	24	43	25	
<i>vysokoškolské magisterské a doktorské</i>	2	6	19	43	30	
Ekonomické postavení						
pracující	18	24	27	21	10	
<i>zaměstnanci</i>	18	25	27	21	9	
<i>podnikatelé</i>	16	22	27	22	12	
nezaměstnaní	29	26	23	15	7	
studenti	1	6	17	49	27	
důchodci	40	26	22	9	4	
invalidní důchodci	50	22	18	8	3	
na rodičovské dovolené / v domácnosti	13	18	26	32	11	
Příjem domácnosti						
1. kvintil (nejnižší)	30	26	22	16	7	
2. kvintil	27	25	24	17	7	
3. kvintil	21	26	26	19	8	
4. kvintil	17	22	28	25	9	
5. kvintil (nejvyšší)	8	13	26	33	20	
Obydlenost oblasti						
hustě ¹⁾	17	19	24	28	13	
středně ²⁾	21	23	25	21	10	
řídce ³⁾	25	26	26	16	7	

¹⁾ nad 500 obyvatel/km²²⁾ 100–500 obyvatel/km²³⁾ méně než 100 obyvatel/km²

nízká spolehlivost údajů

Zdroj: Český statistický úřad, 2016

Tabulka č. 23: Úroveň znalosti vybraných cizích jazyků v populaci (18–69 let)

	Znalost angličtiny		Znalost němčiny		Znalost ruštiny		Znalost ostatních jazyků	
	minimální a základní	střední a pokročilá	minimální a základní	střední a pokročilá	minimální a základní	střední a pokročilá	minimální a základní	střední a pokročilá
celkem (18–69 let)	24	22	26	9	25	4	7	4
Pohlaví								
muži	23	22	25	9	23	3	6	4
ženy	24	22	28	8	26	4	8	5
Věk								
18–24 let	35	53	28	13	6	2	12	6
25–34 let	34	38	30	10	3	1	8	5
35–44 let	30	22	31	9	22	4	6	5
45–54 let	19	13	23	7	41	6	6	4
55–64 let	12	6	22	6	39	4	6	3
65–69 let	7	5	21	6	37	5	5	3
Nejvyšší dokončené vzdělání								
základní	16	13	51	5	15	1	6	4
střední	24	13	27	6	27	3	6	3
<i>bez maturitní zkoušky</i>	16	3	23	2	28	2	4	2
<i>s maturitní zkouškou</i>	32	24	32	9	26	4	8	4
terciární	25	58	29	21	21	9	11	11
<i>vyšší odborné, vysokoškolské bakalářské</i>	28	57	28	17	15	5	10	9
<i>vysokoškolské magisterské a doktorské</i>	24	59	29	22	24	10	12	11
Ekonomické postavení								
pracující	27	22	28	9	25	4	6	4
<i>zaměstnanci</i>	27	22	28	9	25	4	6	4
<i>podnikatelé</i>	26	22	28	11	28	5	7	6
nezaměstnaný	24	16	26	4	18	2	6	4
student	24	73	26	18	7	3	17	10
důchodce	7	4	21	5	38	4	6	2
<i>v invalidním důchodu</i>	12	4	17	2	22	3	4	4
<i>na rodičovské dovolené / v domácnosti</i>	33	34	30	10	9	3	8	6
Příjem domácnosti								
první kvintil (nejnižší)	20	15	24	6	25	3	6	4
druhý kvintil	20	17	25	7	28	3	6	3
třetí kvintil	26	20	28	7	23	3	6	4
čtvrtý kvintil	27	25	29	9	23	4	8	4
pátý kvintil (nejvyšší)	26	40	27	17	3	1	10	8
Obydlenost oblasti								
husté ¹⁾	24	32	26	9	24	4	11	6
středně ²⁾	24	22	27	9	25	4	7	5
řídce ³⁾	23	15	27	8	25	3	5	2

¹⁾ nad 500 obyvatel/km²²⁾ 100–500 obyvatel/km²³⁾ méně než 100 obyvatel/km²

nízká spolehlivost údaje

Zdroj: Český statistický úřad, 2016

Česká verze:	Anglická verze:
Země původu:	Nationality:
Jak dlouhý je Váš pracovní pobyt? krátkodobý dlouhodobý	How long have you been an employee? Short-time period Long-time period
Mluvíte česky? ano ne	Do you speak Czech? Yes No
Učíte se česky? ano ne	Do you study Czech? Yes No
Jak dobře umíte češtinu? Aktivní začátečník Aktivní pokročilý Domluví se bez potíží Rozumím, ale nemluví Nerozumím ani nemluví	How good are you at Czech? Beginner Active study – advanced Fluent speaker I understand but I do not speak I do not speak, and I do not understand
Kde se učíte česky? V rámci kurzů organizace Komerční kurzy češtiny s kamarády Samostudium Neučím se česky	Where do you study Czech? Courses provided by organization Local courses in town (commercial language courses) By friends Self-study I do not study Czech
Používáte v práci ke komunikaci výhradně AJ? ano	Do you mainly use English at work to communicate your colleagues? Yes

ne	No
Používáte v práci i jiný jazyk ke komunikaci? ano ne	Do you use any other foreign language to communicate your colleagues? Yes No
Pokud ano, jaký?	If so, what kind of language you use?
Pijete kávu nebo čaj s kolegy? ano ne	Do you drink coffee or tea with colleagues? Yes No
Slavíte s kolegy narozeniny? ano ne	Do you celebrate a birthday with colleagues? Yes No
Chodíte na oběd do místní jídelny? ano ne	Do you go to local canteen for lunch? Yes No
Potkáváte se s kolegy i mimo práci? ano ne	Do you meet with your colleagues after work? Yes No

Příloha 6 Úvodní dopis k rozesílanému dotazníku

As part of my research on the field of Andragogy in personal management at the Faculty of Art University Palacky Olomouc, I engage the topic of employee adaptation in my bachelor's work.

My objective is to describe working and social adaptation in an organization and interpret the findings and gathered data in my bachelor's work.

I would appreciate filling the following questionnaire. It is anonymous and all data will be used only for scientific use and my research on the topic.

Your e-mail address is used only for inventory purposes and there is no way it can be backtracked to your answers.

Thank you very much.

Jitka Hansgutová

To start click to: VYPLNIT FORMULÁŘ

Firstly, I would like to thank all of you who answered this questionnaire and I also would like to ask the rest of you if you will be so kind and answer this questionnaire. Your answers will help me in my bachelor's work. Send me your answers by the end of this week.