

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE



KOMUNIKACE A LIDSKÉ ZDROJE

NÁZEV BAKALÁŘSKÉ PRÁCE/TITLE OF THESIS

Motivační faktory vedoucí k pracovní migraci

TERMÍN UKONČENÍ STUDIA A OBHAJOBA (MĚSÍC/ROK)

10/2019

JMÉNO A PŘÍJMENÍ STUDENTA / STUDIJNÍ SKUPINA

Beata Kadlecová/ KLZ 29

JMÉNO VEDOUCÍHO BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

PhDr. Gabriela Ježková Petrů

PROHLÁŠENÍ STUDENTA

Odevzdáním této práce prohlašuji, že jsem zadanou bakalářskou práci na uvedené téma vypracoval/a samostatně a že jsem ke zpracování této bakalářské práce použil/a pouze literární prameny v práci uvedené.

Jsem si vědom/a skutečnosti, že tato práce bude v souladu s § 47b zák. o vysokých školách zveřejněna, a souhlasím s tím, aby k takovému zveřejnění bez ohledu na výsledek obhajoby práce došlo.

Prohlašuji, že informace, které jsem v práci užil/a, pocházejí z legálních zdrojů, tj. že zejména nejde o předmět státního, služebního či obchodního tajemství či o jiné důvěrné informace, k jejichž použití v práci, popř., k jejichž následné publikaci v souvislosti s předpokládanou veřejnou prezentací práce, nemám potřebné oprávnění.

Datum a místo: 29.8 2019, Praha

PODĚKOVÁNÍ

Ráda bych tímto poděkovala vedoucí bakalářské práce za metodické vedení a odborné konzultace, které mi poskytla při zpracování mé bakalářské práce. A také svým rodičům za podporu po celou dobu mého studia.

SOUHRN

1. Cíl práce:

Hlavním cílem této práce je formulovat motivační faktory, které vedou k pracovní migraci. Dílčím cílem je zjištění momentálního stavu motivace a návrh doporučení pro ulehčení celého adaptačního procesu spolu s eliminací negativních jevů při příchodu do Dubaje.

2. Výzkumné metody:

V teoreticko-metodologické části bylo čerpáno z české a zahraniční literatury, byla použita komparativní metoda. Praktická část byla provedena pomocí dotazníkového šetření a polostrukturovaných rozhovorů. Dotazníkové šetření probíhalo po dobu 14 dnů od 15.7.2019 do 29.7.2019 a bylo rozesláno pomocí emailu, v jejich obsahu byl vysvětlen účel celého dotazníku a také slíbená anonymita. Zkoumaným vzorkem bylo 82 českých stewardů pracujících v Ekonomické třídě. Návratnost byla 78 %. Polostrukturované rozhovory byly provedeny se 4 českými púrsery (vedoucími letadla) od 7.8.2019 do 14. 8.2019. Půlka rozhovorů byla provedena osobně autorkou této práce a druhá byla zaslána a následně navracena pomocí emailu. Taktéž bylo čerpáno z podnikových materiálů.

3. Výsledky výzkumu/práce:

Z výsledků dotazníkového šetření bylo zjištěno, že hlavní motivační faktory pro stewardy, které vedou k jejich migraci do Dubaje je z 39 % cestování a z 32 % finanční ohodnocení. Samotnou náplň jejich práce uvedlo jen 17 % respondentů. Význam cestování po celém světě potvrdilo jako velmi důležitou položkou jejich práce 73 % pracovníků. Taktéž celých 68 % je spokojeno s finančním ohodnocením, které dostávají a celých 79 % si dokonce myslí, že je jejich finanční ohodnocení lepší než by měli v České republice. Spojitost s finančním ohodnocením mají také pracovní benefity, s těmi je spokojeno 69 % stewardů a 76 % si nemyslí, že by měli tu možnost dostávat stejných benefitů v České republice. Stav jejich momentální motivace je na poměrně dobré úrovni. V porovnání s rozhovory s púrsery, kteří již pracují jako stewardi minimálně 10 let, se jejich motivace změnila. Ti jsou stále motivováni jako začínající stewardi v Ekonomické třídě finančním ohodnocením, avšak již touhu po cestování nemají. Což je vysvětleno tím, že mají už hodně procestováno a tím, že mají rodiny, s kterou se snaží trávit nejvíce času, snaží se létat méně a kratší destinace. Pro ně tedy dalším motivátorem jsou dny volna.

4. Závěry a doporučení:

Pro 88 % byla integrace velmi složitým procesem. Jako nejtěžší položky při procesu integrace byly uvedeny z 41 % odloučení od rodiny a přátel a ze 32 % místní kultura. Dokonce 82 % uvedlo, že seznámení se s odlišnou arabskou kulturou bylo pro ně poněkud šokující. Proto doporučení pro ulehčení celého procesu adaptace a eliminace jevů při příchodu do Dubaje byly formulovány tři následující návrhy. Prvním návrhem je pobyt v zahraničí alespoň po nějakou dobu. Bylo dokázáno, že pro stewardy žijící v zahraničí předtím byla adaptace jednodušší. Nemusejí však mít předešlou zkušenost v letectví. To nemá žádný vliv na adaptaci. Byla doporučena tuzemská agentura, jež zprostředkovává různé pracovní nebo studijní pobyty po celém světě. Druhým návrhem je účast integračního programu, jež pořádá společnost AA při příchodu. V průběhu celého týdne je možnost seznámení se pro stewardy místní kulturou a poznání nových kolegů. Třetím návrhem je seznámení s místní kulturou před příchodem do Dubaje. Dle 76 % respondentů se liší pravidla pro expaty a místní obyvatele. Proto je doporučena alespoň minimální informovanost o místní kultuře a zákonech. Lze se informovat pomocí navržených webových stránek, zakoupením doporučené literatury nebo zhlédnutím filmových dokumentů.

KLÍČOVÁ SLOVA

Motivace, motivační faktory, migrace, kultura, kulturní rozdíly, integrace

SUMMARY

1. Main objective:

Main objective of this thesis is formulate motivational factors which lead to migration for work. Other aims are find out current level of motivation and make up recommendation for process of adaptation connected to elimination of negative phenomenons on arrival to Dubai.

2. Research methods:

Theoretical part was made of comparison the Czech and foreign literature. Practical part was made of a structural questionnaire and semi-structured interviews. The structural questionnaire was sent by email and it was executed between 15.7.2019 and 29.7.2019. The email consisted of explanation and purpose of the questionnaire plus there was promised anonymity. The examined sample consisted of 82 Czech cabin crew working in Economy Class. The return on questionnaire was 78 %. Semi-structured interviews with pursers (main supervisors) were done between 7.8.2019 and 14.7.2019. Half of the interviews was made by author of this thesis in person and the other half was sent by email. There were also company documets used.

3. Result of research:

The results of questionnaire showed that main motivational factors for cabin crew leading to migration to Dubai are travelling according to 39 % and financial evaluation according to 32 % respondents. Only 17 % of cabin crew claimed content of work as a motivational factor. Travelling as an important part of their job claimed 73 % of employees. Also 68 % is satisfied with their financial evaluation and even 79 % think that they would not be able to get the same salary in the Czech Republic. There is a connection of financial evaluation to employee benefits. It was proved that 68 % is satisfied with their employee benefits and according to 76 % they would never get the same benefits in the Czech Republic. Current motivation of employees is quite good. Motivational factors of Economy cabin crew and pursers are a bit different. Pursers also claimed financial evaluation as a motivational factor but they do not claim travelling as a motivational factor anymore. That is explained by their long-term flying experience. Simply they have travelled enough. Their main concert is spending time with family therefore they try to fly less and shorter destinations. Their other motivational factor is days off.

4. Conclusions and recommendation:

Integration as a difficult process claimed 88 % respondets. The most difficult parts of all integration was found out seperation from the family and friends which was claimed by 41 % and local culture claimed by 32 %. All 82 % claimed that arabic culture was shocking for them at the beginning. Therefore there were formulated free recommendations which would lead to make easier all process of adaptation and eliminate negative impacts on arrival to Dubai. First recommendation is living abroad at least for some time before. It was proved that it made integration much easier after. People do not need to have any previous experience in aviation. It does not have any impact on it. There is a Czech agency which is highly recommened for arranging working or studying holidays around the whole world. Second recommendation is attending a week of integration which is organized by airline AA. Employees would get a better chance to familiarize themself with arabic culture and new people right at the beginning. Third recommendation is familiarization with local culture before arrival to Dubai. 76 % claimed that expats and local people are treated in a different way and different rules apply on them. Therefore it is recommended to get at least basic information about local culture and law. Basic knowledge about it is available on recommended websides, by purchase of recommended literature or by watching documents.

KEYWORDS

Motivation, motivational factors, migration, culture, culture differences, integration

JEL CLASSIFICATION

I31 General Welfare, Well-Being, J11 Demographic Trends, J17 Value of life, J24 Occupational Choice, J28 Job satisfaction, J31 Wage Differentials, J61 Immigrant Workers, N35 Asia including Middle East,

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Jméno a příjmení:	Beata Kadlecová
Studijní program:	Ekonomika a management (Bc.)
Studijní obor:	Komunikace a lidské zdroje
Studijní skupina:	KLZ 29
Název BP:	Motivační faktory vedoucí k pracovní migraci
Zásady pro vypracování (stručná osnova práce):	1 Úvod 2 Teoreticko-metodologická část 2.1 Migrace 2.2 Motivace 2.3 Kultura 2.4 Metodika 3 Praktická část 3.1 Představení zkoumané společnosti 3.2 Výsledky šetření 3.3 Doporučení 4 Závěr
Seznam literatury: (alespoň 4 zdroje)	<ul style="list-style-type: none">• AMSTRONG, M., TAYLOR, S. <i>Řízení lidských zdrojů: Moderní pojetí a postupy</i>. 13. vydání, Praha : Grada Publishing, 2015. 928 s. ISBN 978-80-247-9883-7.• KOUBEK, J., <i>Řízení Lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky</i>. 5. vydání, Praha : Management Press, 2015. 399 s. ISBN 978-80-7261-288-8.• ŠTICA, P. <i>Etika a migrace</i>. 1. Vydání, Ostrava : Moravapress, 2014. 104 s. ISBN 978-80-87853-20-7.• UHEREK, Z. <i>Migrace</i>. Praha : Občanské sdružení Pant, 2016. 148 s. ISBN 978-80-905942-9-6.
Harmonogram	<ul style="list-style-type: none">• Zpracování cílů a metodiky do 5. 6. 2019• Zpracování teoretické části do 1. 7. 2019• Zpracování výsledků do 1. 8. 2019• Finální verze do 1. 9. 2019
Vedoucí práce:	PhDr. Gabriela Ježková Petřů

prof. Ing. Milan Žák, CSc.
rektor

V Praze dne 27. 5. 2019

Prof. Ing.
Milan
Žák CSc.

Digitálně podepsal Prof.
Ing. Milan Žák CSc.
DN: cn=Prof. Ing. Milan
Žák CSc., c=CZ, o=Vysoká
škola ekonomie a
managementu, a.s.,
givenName=Milan,
sn=Žák,
serialNumber=ICA -
10393535

Obsah

1 Úvod.....	1
2 Teoreticko-metodologická část	3
2.1 Migrace.....	3
2.1.1 Migrace a integrace.....	4
2.1.2 Migrace a česká společnost.....	5
2.2 Motivace	6
2.2.1 Motivační teorie	7
2.2.2 Motivační faktory.....	9
2.3 Kultura.....	11
2.3.1 Arabská kultura.....	12
2.3.2 Česká kultura.....	13
2.4 Metodická část.....	13
3 Praktická část	15
3.1 Představení zkoumané společnosti	15
3.2 Výsledky šetření	17
3.2.1 Dotazníkové šetření.....	17
3.2.2 Shrnutí dotazníkové šetření.....	23
3.2.3 Rozhovory s českými pursery	23
3.2.4 Shrnutí rozhovorů s pursery	29
3.3 Doporučení	30
4 Závěr	32

Seznam tabulek

Tabulka 1 Nejvyššího dosaženého vzdělání	17
Tabulka 2 Zjištění o předchozí zkušenosti bydlení v zahraničí	18
Tabulka 3 Zjištění, jestli bylo jednoduché se integrovat s místním prostředím	18
Tabulka 4 Zjištění, co bylo v průběhu celé integrace nejtěžší	19
Tabulka 5 Zjištění, jestli je s expaty zacházeno odlišně než s místními lidmi	19
Tabulka 6 Zjištění, proč si respondenti vybrali práci právě u společnosti AA	20
Tabulka 7 Zjištění, co respondenty nejvíce motivuje na jejich práci	21
Tabulka 8 Stupnice momentální pracovní motivace (od nejmenší po největší)	21
Tabulka 9 Zjištění spokojenosti s finančním ohodnocením	21
Tabulka 10 Zjištění, jestli je cesování pro respondenty hodně důležité	22

1 Úvod

Migrace je v dnešní době stává stále více diskutovaným tématem a také stala se trendem 20. a 21. století. Její nárůst se stále zvyšuje, čím dál tím víc zejména mladých lidí odchází do zahraničí za lepší budoucností. Nabírá jak na intenzitě, tak i na významu. To má jak negativní, tak pozitivní dopady v celosvětové ekonomice. Stává se stále více problematičtější to monitorovat a nějakých způsobem usměrňovat. Celý vývoj migrace má vliv jak na zemi, kde migranti odcházejí, tak na zemi, ze které lidé odchází.

Sama migrace má historii již od pravěku, kdy lidé odcházeli z různých důvodů a příčin. Původním důvodem byl odchod za potravou, postupem času se to změnilo za lepším životem spolu s lepšími pracovními možnostmi. Velká vlna migrace byla také způsobena vyhnáním ze země, ať už z politických nebo náboženských důvodů, tak i způsobené přírodní katastrofou. Pohyb lidí je dnes mnohem jednodušší skrz velmi dobře vyvinutou dopravní infrastrukturu. Je tak možnost přesunu nejen z jednoho státu do druhého, ale také z jednoho kontinentu na druhý.

Velký nárůst migrace byl v osmdesátých až devadesátých letech minulého století. Vyspělejší státy tak začaly reagovat zvýšenou celní kontrolou na hranicích a zvýšenými opatřeními. V České republice byl nárůst migrace zaznamenán po roce 1990. Po rozpadu komunistického bloku a otevření hranic, začalo docházet jak k emigraci tak imigraci.

K tomu, aby člověk emigroval, je třeba řádná dávka odvahy a také motivace. Právě motivace za novou zkušeností, lepším finančním ohodnocením a zpoznáním nové kultury vede k migraci. Každý člověk má odlišnou stupnici motivace a je motivován úplně jinak. Co motivuje jednoho jedince, nemusí motivovat druhého a naopak. Také věk je to, co ovlivňuje spoustu lidí. Starší generace už nezbálí kufry, nenechají všeho a jen tak odejdou do zahraničí jak je to u mladších generací. Jsou si vědomi, že už by pro ně celý proces adaptace nebyl tak jednoduchý. Také již mají nějaké závazky, kterých se nejsou vždy ochotni vzdát a také celá migrace s dětmi už mnohem složitější. Dnešní mladší generace má mnohem více možností a také toho spoustu z nich využívá alespoň krátkodobým pobytem v zahraničí. Za krátkodobý pobyt je považován pobyt do dvou tří měsíců. Může se tak jednat o letní výpomoc v gastronomii přes rušnou turistickou sezonu nebo o jazykový pobyt v Evropě. V zahraničí se přinejmenším zdokonalí v cizím jazyku, ten je v dnešním světě nezbytností, seznámí se zahraniční kulturou a naleznou si přátele z jiných zemí v dnešním mezinárodním světě. Může se stát, že se z krátkodobé migrace stane migrace dlouhodobá. K ní vedou podstatně jiné motivační faktory.

Proto hlavním cílem této práce je formulovat motivační faktory, které vedou k pracovní migraci. Dílčím cílem je zjištění momentálního stavu motivace a návrh doporučení pro ulehčení celého adaptačního procesu spolu s eliminací negativních jevů při příchodu do Dubaje.

Úvod se zabývá popularitou migrace a její motivací.

Práce je rozdělena do dvou hlavních kapitol. První kapitola je teoreticko-metodologická a druhá kapitola praktická. Tyto kapitoly jsou dále děleny na menší subkapitoly. První kapitola teoreticko-metodologická se zabývá pojmem teorie migrace a je rozčleněna na migraci a integraci a migrace a česká společnost. Další část se věnuje motivaci, nejprve je objasněn celý pojem motivace a na to následují teorie motivace – Maslowova, Hertzbergova a McGregorova teorie XY. Poslední část podkapitoly popisuje motivační faktory. Závěrečná část vysvětluje pojem kultury a poté je rozdělena na arabskou a českou kulturu. Pro teoreticko-metodologickou část bylo čerpáno jak z české tak zahraniční literatury.

Metodologická část popisuje použité metody, zkoumaný vzorek a postup zpracování všech dat, jež byly použity k výzkumu.

Praktická část nejdříve uvádí charakteristiku dané společnosti, jež byla selektována pro toto šetření. Tyto informace byly získány z podnikových materiálů. Následuje zpracování dotazníkového šetření, poté shrnutí jeho podstatných informací. Dále jsou zpracovány rozhovory, ponich nichž také následuje shrnutí jejich zásadních informací. Na konci kapitoly je zpracováno doporučení.

Závěr práce obsahuje shrnutí výsledků celého šetření spolu s doporučením.

2 Teoreticko-metodologická část

Tato část práce je nejprve věnována migraci, ta je rozdělena na tři menší subkapitoly. První vysvětluje teorii migrace, druhá migraci a integraci. Poslední subkapitola je o migraci a české společnosti. V další části práce je popsána motivace, a to nejprve motivační teorie, která je dále rozčleněna na Maslowovu motivační teorii, Hertzbergerovu motivační teorii a McGregorovu teorii XY. Poslední podkapitola obsahuje vysvětlení motivačních faktorů. V závěrečné části je prvně objasněn pojem kultury, následně na to arabská a česká kultura.

2.1 Migrace

Sitek (2016, s. 21) vysvětluje migraci jako určitý pohyb, při němž dochází k překračování hranic států. Pojem migrace má tedy dva směry – směr ven, nazýván emigrace a směr dovnitř, jež je pojmenován imigrace. Emigrace znamená odchod jedince ze státu, ve kterém byl narozen. Imigrace je příchod do odlišeného státu, jež byla dotyčná osoba narozena. Jinak lze také imigraci nazvat pohyb populace z jednoho území na druhé, kde jedinci pobývají určitou dobu. Collier (2017, s. 25) k tomu dodává, že migrace je jako pohyb z jednoho místa na jiné z důvodu delšího pobytu. Migrace je považována za migraci, pokud je setrvání na jednom místě delší než 1 rok. U toho Sitek (2016, s. 22) zdůrazňuje časovou důležitost v migraci, a proto ji rozděluje na dlouhodobou a krátkodobou. Krátkodobá migrace je do 3 měsíců pobytu, jedná se o tzv. turistické pobyty. Dlouhodobá migrace je delší než tři měsíce, a stejně ji nelze kvalifikovat jako migrace, protože se může jednat o pracovní nebo stáže. To vyvrací Štica (2014, s. 10), jež dlouhodobou migrací nazývá migraci, pokud osoba žije mimo svůj domov minimálně jeden rok.

Stále více lidí odchází ze svých domovů za účelem lepší budoucnosti do zahraničí tvrdí Scheu (2011, s. 74). Podle odhadů Organizace národů bylo sečteno v roce 2010 více než 213 milionů přistěhovalců. To je o 15 milionů více, než bylo napočítáno v roce 2005. Velká část migrační vlny je tvořena lidmi s různým zaměřením a kvalifikací, zbylá většina jsou osoby snažící se o znovu sjednocení s jejich rodinami a uprchlíci. Autoři Uherek, Honusková, Gunter, Ošřádalová (2016, s. 13) k tomu dodávají, že migrace byla a vždy bude nedílným prvkem lidstva. Dnes se migrační populace udržuje kolem 2-3 % lidstva. Jako další důvody migrace uvádí – politické a environmentální. Collier (2017, s. 11) zástává ten názor, že migrování chudých lidí do bohatších zemí je dnešním trendem. Spoustu mladých lidí se beznadějně snaží odejít do zahraničí s nadějí úspěchu, ať už legální nebo nelegální cestou. Autoři Bednařík, Nosková, Maršálek (2018, s. 153) tady tu migraci popisují jako Ekonomickou migraci, a to protože její hlavní důvody jsou ekonomické. Ta převládá nad ostatními migracemi. Rozdělují ji na tzv. push a pull faktory. Push faktory jsou spojeny s rodnými zeměmi, které migranti opouštějí. To jsou například nucené náboženské odchody. Pull faktory se naopak týkají důvodů, proč si lidé vybírají určité migrační země. Těmi důvody může být politická stabilita, ekonomická prosperita, vysoký životní standart dané země. Pitrová (2016, s. 71) souhlasí s autory, pouze tady tu migraci nazývá nucenou a dobrovolnou. Autoři Uherek, Honusková, Gunter a Ošřádalová (2015, s. 37) podrobněji vysvětlují, že nucená násilná migrace nastává, kdy je jednotlivec nebo celá skupina osob násilně převezena někam jinam. Jak příklad uvádí převoz Židovského obyvatelstva Nacisty za II. Světové války. Naopak dobrovolná migrace je odchod lidí na popud jejich vlastního rozhodnutí. To je například odchod Evropanů do Austrálie nebo Ameriky. Štica (2014, s. 10) dodává, že existuje také migrace vnitřní a vnější. Vnitřní migrace probíhá uvnitř jednoho státu, je tím myšleno tedy pohyb obyvatelstva mezi venkovem a městem nebo uvnitř určitého regionu Mezinárodní migrace je ta, která nastává pohybem mezi státy.

Naopak Brouček (2017, s. 140) dělí migraci na individuální, kolektivní a masovou. A to podle počtu migrujících lidí. Větší počet migrantů je nazýván exodus. Ten bývá nejčastěji způsoben válečnými problémy nebo přírodní katastrofou větších rozměrů. Jako příklad masové migrace uvádí autoři Uherek, Honusková, Gunter, Ošťádalová (2015, s. 37) Americkou horečku ve Švédsku v 60. letech 19. Století, kdy téměř 10 tisíc Švédů odcházelo do Ameriky každý rok.

Velký důraz klade Kaczor (2013, s. 90) na trend úniku kvalifikované osoby do zahraničí neboli tzv. brain-drain. Tenhle pojem označuje odchod kvalifikované osoby za lepšími vyhlídkami do zahraničí. Přestože se jedná jenom o část kvalifikované pracovní síly, možné ekonomické dopady mohou být v dané zemi fatální. Důvody udržení kvalifikovaných pracovníků jsou prosté. Udržení a zvýšení současného ekonomického a životního standartu není možné bez většího počtu vysoce kvalifikovaných pracovníků a investic do vědy spolu s výzkumem. Z toho důvodu kladou vyspělejší státy vyšší nároky na vzdělání pracovníků. Vyšší vzdělanost zaměstnanců pak ovlivňuje nejen ty, co nové technologie tvoří a šíří dále, ale také ty, co je využívají. To celé následně způsobuje, že vysoce kvalifikovaní pracovníci jsou velmi žádaní po celém světě na trhu práce. Sitek (2016, s. 122) se k tomu vyjadřuje tak, že státy si postupem času začali uvědomovat sílu svých kvalifikovaných emigrantů a také riziko konkurence přijímání elit celosvětově. Kanada, Austrálie, Německo zavedlo tzv. bodový systém povolení od roku 2005. Francie zavedla tzv. chtěnou migraci se sousedními státy v roce 2006. Největší počet elitních pracovníků a studentů je přitahován do USA, Kanady a západní Evropy. Obráceně s nejvyšším odlivem elit má problém východní Evropa, Rusko, Afrika, Blízký a Střední východ a Indie.

2.1.1 Migrace a integrace

Integraci vysvětluje Sitek (2016, s. 23) jako začlenění, které je daleko složitější než celá migrace. Integrace je poměrně často omíjené téma mezi jednotlivými státy. Ty se snaží najít, co nejlepší řešení, pro lidi, jež opustili svou zemi a snaží se usadit v jiné zemi. O migrantovi lze hovořit jako o zcela integrovaném, až disponuje se státním občanstvím z dané země, mluví jejím jazykem, má stálou práci, je součástí dané společnosti a sám se cítí být součástí dané společnosti. Drbohlav (2010, s. 91) zase objasňuje integraci jako obousměrný proces sjednocení místních obyvatel a migrujících jedinců do stejné společnosti. Obě dvě strany se tak podílí na procesu integrace. Důsledky tohoto procesu lze tedy chápat jako určitý stupeň začlenění migrantů do společenského, kulturního, ekonomického, právního, politického a geografického systému společenství, kdy migrující jedinci zastávají stejné postavení ve společnosti jako zbytek obyvatelstva.

Kolektiv autorů Uherek, Honusková, Gunter, Ošťádalová (2016, s. 49) souhlasí se Sitkem se složitostí celé migrace. Tvrdí, že čím více změn v životě migranta celý proces vyžaduje, tím je celá adaptace složitější. Jedinci jsou často vystavováni změnám klimatických podmínek, jazykovým nedorozuměním, jiné politické kultury a odlišným náboženstvím svého okolí. Změny tohoto rázu jsou velmi obtížné jak samotné migranty, tak pro přijímající společnost. Jedinci se dostávají do složitých situací při řešení běžných záležitostí jako je vzdělávání potomků, onemocnění, vyřešení půjčky nebo smrti v rodině. Mezinárodní migrace obnáší mnohem více náročnějších změn pro migranty. Příkladem může být odlišné stravování pro dítě s jiným náboženstvím ve školní kantýně nebo uvolnění z tělesné výchovy, jelikož se nemůže převléct před ostatními z etických důvodů.

Scheu (2011, s. 264) si myslí, že hlavním problémem v otázce integrace je, kam se se vlastně migranti mohou nebo mají správně začlenit. Proto dle Sitka (2016, s. 33) se integrací zabírají nejenom vědci, ale také samotné státy řešící integraci. K tomu se vyjadřuje Kaczor

(2013, s. 112) a zdůrazňuje důležitost imigrační politiky konkrétních států pro adaptaci pracovníků z odlišných zemí. Dnes existují tři základní modely imigrační politiky:

1. Diskriminační model – jedinci jsou začleněni na trhu práce, ale v jiných sférách jsou znevýhodněni (možnost občanství, právo volit, sociální péče). Tenhle model je typický pro Německo, Švýcarsko nebo Rakousko.
2. Asimilační model – ten je založen na procesu rychlé a poměrně snadné adaptace migrujícího jedince do společnosti. Migranti mají možnost získat občanství a práva dané země pod podmínkou ztráty své původní identity. Tenhle model je typický pro Francii.
3. Multikulturní (pluralitní) model – ten podporuje rozdílnosti mezi většinami a menšinami. Migranti mají stejná práva jako většina společnosti bez úsilí ztráty jejich identity. Opačně se státy snaží o zachování jejich identity. Reprezentanti toho modelu jsou USA, Kanada, Švédsko, Nizozemsko nebo Austrálie.

Integrace samotná je proces starý jako lidstvo samo uvádí autoři Uherek, Honusková, Gunter, Ošťádalová (2016, s. 51). Dále tvrdí, že integrace je více záležitostí psychologickou než biologickou.

Dvořáková (2012, s. 162) zdůrazňuje důležitost pracovní integrace. Dle ní je začlenění pracovníka jak do kulturního, sociálního, tak pracovního systému velmi důležité pro společnost. Hlavními důvody řízené pracovní integrace jsou – snížení nákladů kvůli fluktuaci zaměstnanců, snížení ztráty na produktivitě zaměstnance a zvýšení pracovní spokojenosti. Větší společnosti mají na rychlejší a jednodušší integraci tzv. adaptační programy. V posledních letech je také zdůrazňováno poznání organizační kultury společnosti, jež vysvětluje hodnoty a normy organizace a má tak pomoci zaměstnancům v jejich kulturním přizpůsobení. Adaptační programy mohou být buď pro všechny nové zaměstnance nebo mohou být přímo určené podle určitých skupin zaměstnanců. Důležitou část adaptačního programu je kontrola v průběhu a následné výsledky integrace zaměstnance. To lze zjistit distribucí dotazníků nebo osobní schůzkou s novým zaměstnancem. Výsledky procesu integrace zaměstnance je charakterizovaná – odvedenými pracovními výsledky a podle začlenění do nového kolektivu pracovníků.

2.1.2 Migrace a česká společnost

Migrace započala svůj nárůst od druhé poloviny 19. Století, konstatují autoři Brouček, Grulich (2012, s. 11). Jako příklad zmiňují malé městečko na severu Čech, které se spojením těžby uhlí rozrostlo o 400 % obyvatel za 30 let. Spousta lidí začala odcházet do zahraničí také, především za oceán. V současnosti se hlásí k České republice více než dva milióny lidí, to znamená, že každý šestý Čech žije v zahraničí. Z těch dvou miliónů osob má několik set tisíc občanství České republiky, pokud to dovolují naše zákony nebo zákony jiných států.

Kolektiv autorů Bednařík, Nosková, Maršálek (2018, s. 13) si myslí spolu s autory Uherkem, Honuskovou, Gunterem a Ošťádalovou (2015, s. 67) že, migrace začala enormě narůstat až ve 20. století. Jež nazývají stoletím extrémů a nucených migrací.

Česká republika byla převážně mezi zeměmi, odkud se spíše odcházelo, uvádí autoři Uherek, Honusková, Gunter a Ošťádalová (2015, s. 67). Tady to období trvalo až do 1989, kdy nastal pád Komunistů. Podle odhadů odešlo z českých zemí kolem 250 000 emigrantů mezi lety 1948-1989. Emigrace po 2. světové válce byla hlavně z politických důvodů, která byla buď dobrovolná nebo nedobrovolná. Nedobrovolná byla vyhnání československých disidentů a českých Němců. Dobrovolná byla způsobena tím, že lidé nemohli najít takového uplatnění jaké

odpovídalo jejich schopností. Jednalo se tak o umělce – Walder Matuška, Petr Sýs nebo například sportovce – Martina Navrátilová, Ivan Lendl, a jiné odborníky. Československo se v té době nedočkal žádného přílivu imigrantů, přestože se snažili motivovat a podporovat české reemigranty zpět. Autoři Brouček a Grulich (2012, s. 134) k tomu dodávají, že žijí silné české komunity například ve Švédsku, Londýně, Kanadě, Švýcarsku, Slovensku, US nebo i Chorvatsku.

Naopak Kaczor (2013, s. 158) nesouhlasí s autory Uherkem, Honuskovou, Gunterem a Ošťádalovou s tím, že z České republiky se vždy spíše odcházelo. Naopak konstatuje, že Česko je zemí, která je spíše migračně cílová. Počet cizinců pracujících na našem území je několikanásobně vyšší než počet českých pracovníků v zahraničí. Největšího zastoupení migrantů z EU uvádí Kaczor (2013, s. 135) popořadě Slovensko, Polsko, Bulharsko, Rumunsko, Německo, Velkou Británii a Francii. Mimo EU je u nás největšího počtu Ukrajinců, Vietnamců, Moldavců, Rusů, Mongolců a Američanů, taktéž jdoucích od největšího zastoupení po nejmenší.

Dnes jsou podle Kaczora (2013, s. 156) jsou pro Čechy nejatraktivnější migrační destinace Velká Británie, Irsko, Německo a Rakousko. V porovnání s ostatními zeměmi mimo EU nejsou migrační vlny tak velká a jedná se o menší počet lidí. Mimo EU je migračními destinacemi oblíbeny Nový Zéland a Austrálie, ty ovšem přijímají jen kvalifikované pracovníky s vysokoškolskými tituly. Brouček (2017, s. 62) k tomu přidává ještě tři oblíbené skandinávské země – Norsko, Švédsko a Dánsko. Dále Brouček (2017, s. 64) zmiňuje, že existuje spousta agentur, které zprostředkovávají práci v zahraničí. Velmi populární pro Čechy jsou tzv. au-pair migrace, kdy se jedná o péči o děti. Rovněž pracovní pobyty obecně – kdy pracovníci vykonávají práce jako kuchaři, uklízeči, recepční nebo také studijní a jazykové pobyty v zahraničí.

2.2 Motivace

Slovo motivace pochází z latinského názvu – moveo – v českém překladu pohyb uvádí Nakonečný (2014, s. 16). Motivace je určitý probíhající děj, ten je vymezen různými silami a ty způsobují pohyb nebo chování jedince.

Motivace je podle Dvořákové (2012, s. 218) určitá konstrukce, která vysvětluje cíl a příčinu lidského chování. Motivace člověka v pracovním jednání jsou určité zásady mezi lidským chováním a podněty, které určují směr, sílu a vytrvalost konečného chování jako výsledek působení podnětů. Trojanová (2014, s. 159) rozděluje motivaci stejně jako Dvořáková na tři důležité složky. A dodává, že pro dosažení všech tří složek je důležité, aby se pracovní snaha vyvíjela náležitým směrem se stejnou intenzitou, a to přes veškeré naskytnuté překážky.

Amstrong, Taylor (2015, s. 217) popisují motivaci jako určitou sílu, jež směřuje, aktivuje a nějakým způsobem udržuje způsob něco provádět. Dále tvrdí, že motivovaní lidé vydávají sami od sebe usilí vedoucí k vyššímu výkonu. S tím souhlasí Nelson (2009, s. 58) a sám vysvětluje motivaci jako hnacího činitele, který motivuje k tomu něco dělat. Dle Plamínka (2015, s. 14) je motivace proces, kdy někdo působí na někoho. Výsledkem toho působení může být například pozitivní přístup.

Autoři Kolman, Rymešová, Chylová, Gralton (2012, s. 10) uvádí, že motivace podněcuje k chování nebo činům, určuje druh a intenzitu. Taktéž zdůrazňují poznání procesů motivace a jejich pochopení, pokud chce člověk opravdu pochopit motivaci chování lidí nebo třeba národů. Při správném pochopení motivace, je automaticky získán návod, proč je chování dotyčné osoby právě takové a ne odlišné. Nakonečný (2014, s. 15) zase nahlíží na motivaci jako na proces, jež vychází z nějaké potřeby, která je endogenní – vychází zevnitř člověka

nebo exogenní – ta je ovlivněna pohnutkami zvenčí. Příklad endogenní potřeby může být pocit odpočinku kvůli únavě. Naopak exogenním příkladem je nabídka finančního ohodnocení za splnění nějakého úkolu. Motivace je tedy ovlivněna jak vnějšími, tak vnitřními činiteli. Plamínek (2015, s. 16) souhlasí s Nakonečným a sám tady ty činitele nazývá jako stimuly a motivy. Stimulace je vyvolána ochotou něco udělat vnějšími faktory a motiv je vyvolán vnitřním popudem. Oba činitele mohou působit buď zvlášť nebo také současně. Stimulace je mnohem jednodušší na řízení. Pokud je vyplácená odměna, je kompenzované veškeré nepohodlí a úsilí za práci, tak práce probíhá. Jakmile přestanou být vnější stimuly poskytované, práce se zastaví. Nevýhodou stimulace tedy je, že práce je prováděná jenom za podmínky, že působí stimuly. Motiv má tu výhodu, že práce může být vykonávána i bez vnějších činitelů, jestliže člověka ta práce baví a naplňuje. Naopak záporná stránka motivu je, že je pracovníka třeba dobře znát, abychom věděli, jak ho správně motivovat. Autoři Armstrong, Taylor (2015, s. 161) doplňují, že vnitřní činitele si vytváří pracovníci sami a ovlivňují to, aby měli určitý směr a podle něj se chovali. Jelikož se týkají kvality pracovního života, tak jsou dlouhodobějšího rázu. Stimuly jsou opačně krátkodobého trvání a to kvůli tomu, že je dělá někdo jiný pro pracovníky. Vzorem může být odměna formou povýšení nebo pochvaly. Koubek (2009, s. 59) tvrdí, že nejlepší motivací je práce, která člověka baví a naplňuje. Tito pracovníci vnímají svoji práci jako důležitou a jsou sami motivováni ji vykonávat, co nejlépe.

Dle autorů Kolmana, Rymešové, Chýlové, Gralton (2012, s. 15) má motivace jak filozofickou, psychologickou, fyziologickou, etickou stránku ale také sociální aspekty. Způsob chování a reagování lidí je ovlivněno prezencí jiných lidí. Příkladem může být odlišné chování učitelů nebo studentů ve škole než v jiném sociálním prostředí.

2.2.1 Motivační teorie

V současné době existuje několik motivačních teorií. V této podkapitole jsou uvedeny tři z nich.

Maslowova teorie

Dvořáková (2012, s. 225) uvádí, že Maslowova teorie je jednou z nejznámějších koncepcí teorie lidského chování. Tato teorie je založena na principu určení rozhodujících potřeb člověka jako původce jeho jednání nebo motivů. Potřeby jsou rozloženy v určitém pořadí neboli stupních, které jsou rozděleny podle významnosti v celé struktuře. Určitý podíl zde má i hodnotová orientace člověka. Existuje 5 stupňů Maslowovi teorie:

1. Existenční potřeby – ty jsou fyziologického původu. Příkladem je hlad, žízeň, spánek. Ve vyspělých zemích není jejich uspokojení obtížné.
2. Potřeby bezpečnosti – ty jsou myšleny nejenom fyzické, ale především ekonomické. Příkladem je pracovní jistota.
3. Sociální potřeby – vztahy s okolím. Deficity v sociálních potřebách mohou vyvolat silnou frustraci.
4. Psychologické potřeby – uznání, sebeúcta, prestiž. Jsou významné především pro ambiciózní zaměstnance, co mají schopnost sebeprosazení.
5. Potřeby seberealizace – rozvoj osobnosti, rozvoj osobních vloh, vývoj pocitu vlastní hodnoty.

Forsyth (2009, s. 17) se shoduje s Dvořákovou (2012, s. 226) a s autory Armstrongem, Taylorem (2015, s. 220), že potřeby musí být uspokojovány jedna za druhou jdoucí po sobě. Nejdříve musí být uspokojeny nižší – fyziologické potřeby, pak až mohou být uspokojeny

vyšší cíle. Motivace ztrácí efektivitu, pokud je přeskočena nižší potřeba. Je nutné veškeré potřeby uspokojit hierarchicky. Jakmile je uspokojena nižší potřeba, automaticky se stane žádoucí uspokojit vyšší potřebu a veškeré úsilí směřuje tímto směrem. S tím úplně nesouhlasí Urban (2017, s. 14) a tvrdí, že tady to pravidlo neplatí ve všech případech. Existují pracovníci, kteří mají tendenci setrvávat u nižších potřeb dál. A stejně tak Urban (2017, s. 14) spolu s Trojanovou (2014, s. 43) vyvrací, že nemůže dojít k uspokojení vyšších potřeb bez uspokojení těch nižších. Jako příklad udává Trojanová (2014, s. 43) introvertního učitele, který je motivován vlastní seberealizací a nemá žádnou snahu se začlenit do pedagogického týmu. Plamínek (2015, s. 90) k tomu dodává, že lidé často jednají proti svým potřebám, dokonce tím ohrožují své zdraví. Tím je myšleno kouření, přejídání se, braní drog.

Dle Plamínka (2015, s. 91) existuje také nulté patro hierarchie. Potřeba prožívání příjemných pocitů a vyhybání se nepříjemným pocitům. Naše chování je ovlivněno hlavně pocity. Pokud je lidem příjemně, tak se tady ten stav snaží udržet. Jsou-li pocity nepříjemné, tak se tomu naopak snaží vyhnout. Dvořáková (2012, s. 26) také dodává ještě jeden faktor, a to zda výkon pracovní funkce odpovídá potřebám zaměstnance a je podle úrovně potřeby, o kterou pracovník usiluje. Náročnější pracovní pozice vyžadují určitou snahu a úsilí při výkonu k dosažení seberealizace a osobních ambicí. To je spojeno s velkou náročností na psychiku a obětování se na úkor osobního života. Pokud tyto faktory chybí, je podání kvalitního pracovního výkonu v ohrožení. Pracovník pak vnímá práci jako moc náročnou a není spokojený. Pro ideální dosažení funkční pozice musí být v rovnováze tyto faktory: potřeby zaměstnance, kapacita schopností zaměstnance, nároky na práci.

Maslowova teorie je uznávanou motivační teorií, ačkoliv existuje spousta vyvracejících spekulací a jiných názorů o ni, říká Nakonečný (2014, s. 340).

Hertzbergova teorie

Dle Dvořákové (2012, s. 228) je Hertzbergova teorie spolu s Maslowovou teorií nejznámější a nejuznávanější teorií motivace. Hertzberg rozděluje motivační faktory na dvě skupiny:

1. Faktory hygieny neboli dissatisfactory – zde jsou zahrnuty peníze, interpersonální vztahy, politika organizace. Jejich absence vede k nespokojenosti zaměstnanců.
2. Motivátory vnitřních pracovních potřeb neboli satisfactory – ty jsou tvořeny uznáním, výkonem práce, obsahem práce nebo odpovědností. Pokud jsou tyto motivátory laděny pozitivně, tvoří nejúčinnější složku pracovní motivace. Taktéž ovlivňují pracovní spokojenost a pracovní výkon.

Právě motivátory podle Urbana (2017, s. 18) vedou pracovníky k většímu zájmu a lepšímu pracovnímu nasazení. Rovněž sem patří okolnosti, o které se pokouší. Tím může být například povýšení. Naopak hygienické faktory mohou mít demotivační působení, v případě jejich nepřítomnosti. Nemají spojitost s prací samotnou, ale s jejími podmínkami. Příkladem může být nespravedlivé hodnocení nebo odměňování.

Forsyth (2009, s. 18) Hertzbergovu dvoufaktrovou motivaci popisuje jako více zaměřenou na pracovní prostředí. Faktory nazývá hygienické a motivační.

1. Hygienické faktory neboli faktory nespokojenosti – jinak mohou být také nazývány environmentální faktory. Ty vyvolávají negativní pocity u lidí. Jejich nárůst je postupný a dlouhodobý.
2. Motivační faktory neboli faktory spokojenosti – ty mají naopak funkci vyvolávání dobrých pocitů. Mají zásadní vliv na tvorbu pozitivní motivace.

Autoři Amström, Taylor (2015, s. 221) souhlasí s Forsythem a dodávají, že Hertzbergova teorie byla původně založena zkoumáním účetních, a to na bázi, co v nich vyvolává dobré a co špatné pocity. Dále tvrdí, že motivační faktory vyvolávají potřebu vykonávat práci a dosáhnout úspěchu. Mají spojitost s vnitřní motivací, která je způsobena danou prací. Hygienické faktory vychází ze slova hygiena a vysvětlují spojitost s prostředím. Jsou určeny především k prevenci nespokojenosti.

Jako dva důležité závěry Hertzbergovi teorie Urban (2017, s. 19) uvádí, že nespokojené pracovníky je možné motivovat jen velmi obtížně. V případě úspěchu je tato motivace poměrně drahou záležitostí. Pracovní nespokojenost jim způsobuje, že práci berou jako nepodstatnou část svého života. Nemají žádnou snahu, dosahují pracovních výkonů spíše pod úrovní a nesnaží se zlepšit. Druhý závěrem vysvětluje Urban (2017, s. 20), že při odstranění nespokojenosti stále není zaručeno, že povede k pracovní motivaci. Společnosti jsou tak často v nedorozumění, že lidé přestanou být nespokojeni, pokud budou motivováni. Zvyšují tedy platy a zlepšují pracovní podmínky, ale ke zlepšení motivace stále nevede. A to přes to, že spokojenost zaměstnanců se zvyšuje. Důvodem je, že pokud chybí pracovníkům motivátory, je pro ně práce pouhou příležitostí k vydělání si peněz.

McGregorova teorie XY

Dvořáková (2012, s. 231) vysvětluje, že teorie X je založena na principu vedení podle návodů, příkazů a kontrolou pracovníků. Tzv. formou autoritativního vedení neboli jinak řečeno vedení na krátkém vodítku. Společnosti neberou žádný ohled na potřeby zaměstnanců. K dosažení odměny musí pracovník akceptovat podřízení spolu s kontrolou. Naopak teorie Y je stylem vedení, který je založen na integraci zájmů členů organizace takovým způsobem, že jejich úsilí vychází z vlastní iniciativy k dosažení daného cíle. Neboli jinak řečeno vedení na dlouhém vodítku. Zaměstnancům se tak dostává dostatečného prostoru pro jejich kreativitu, pozornost je věnována jejich přáním a cílům. Tato teorie je vhodná pro turbulentní, pracovní prostředí.

Autoři Kolman, Rymešová, Chýlová, Gralton (2012, s. 43) souhlasí s Dvořákovou a dodávají, že dle teorie X se lidem nedá důvěřovat. Podle nich jsou pracovníci líní od přírody a naprosto nespolehliví. Z toho důvodu je nutné je vést pomocí trestů a odměn. Teorie Y tvrdí, že lidé chtějí nezávislost a mít možnost rozvinout své schopnosti, které by v práci patřičně uplatnili. Pracovníci jsou popisováni jako morálně zodpovědní lidé, kteří mají sami o sobě snahu o dosažení dobrých výsledků ve společnosti. McGregor svojí teorii poukazoval hlavně na to, že pracovníci jsou takový, jak se s nimi zachází.

2.2.2 Motivační faktory

Motivační faktory rozděluje Urban (2017, s. 14) na vnitřní a vnější. Vnitřní faktory souvisí s prací a jedná se o potřeby, které uspokojují pracovníky při vykonávání práce. Pojednává se o samostatnosti, díky které mohou práci vykonávat, nových schopnostech, jež jsou získávány v průběhu práce, pozorovatelných výsledků práce a významu práce samotné. Tyto faktory samozřejmě nepůsobí na všechny zaměstnance stejně. Samostatnost má motivující schopnost kvůli tomu, že pochází z lidské potřeby ovládat své činnosti. Delegation zde hraje důležitou roli, pokud to není nutné, není do práce zaměstnance třeba zasahovat. Možnost rozvíjení vlastních schopností je stejně důležitým motivačním faktorem. Taktéž obsahuje jednu z důležitých lidských potřeb, a to potřebu zdokonalování se. Třetí vnitřní motivační faktor – viditelné výsledky práce mají největší sílu. Zaměstnanci rádi vidí za svým úsilím určité výsledky, jež mají vliv následně na jejich sebevědomí a sebedůvěru. Poslední faktor vykonávání určité práce, která je smysluplná a je přínosem pro jiné lidi. Společnosti mohou vnitřní motivaci u svých zaměstnanců podporovat střídáním spolu s inovací pověřených

úkolů, delegováním významnějších pravomocí nebo pravidelnou zpětnou vazbou. Do vnější motivace spadá dle Urbana (2017, s. 16) to co, pracovníci za svoji vykonanou práci dostávají. Patří sem finanční odměna, pochvala, naděje na povýšení nebo osobní prestiž, jež je s prací spojena.

Rovněž Amstrong, Taylor (2015, s. 218) rozdělují motivační faktory stejně jako Urban a dodávají, že vnitřní faktory dávají lidem pocit důležitosti a zajímavosti jejich práce. Vnitřní motivace není ovlivněna vnějšími podněty a vychází z provádění práce samotné. Existují tři opatření, které vedou ke zvýšení vnitřní motivace:

1. Autonomie – povolit pracovníkům si udělat vlastní plán a koncentrovali se více na postup vykonávání práce než na stanovené výsledky.
2. Dokonalost – podporovat zaměstnance v jejich zdokonalování se a spolu s nimi pozorovat jejich progres.
3. Účel – při udělování úkolů pracovníkům vysvětlit jakým způsobem to dělá, ale také z jakého důvodu se to dělá.

Vnější motivace se týká toho, co děláme proto, abychom zaměstnance motivovali. Má okamžitý a výrazný účinek, ale nemá tak dlouhodobé působení jako vnitřní motivační faktory. A to z toho důvodu, že je lidem vnucována z vnějšího působení.

Koubek (2009, s. 128) souhlasí s Urbanem s jeho teorií o vnitřních motivačních faktorech a jako další dva motivační faktory uvádí úroveň kultury a úspěch nebo neúspěch. Úroveň kultury je popisována jako jeden z nejdůležitějších faktorů, který mají vliv na celkový přístup lidí. Úspěch a neúspěch ovlivňují jak pracovní motivaci, tak spokojenost. Při zvyšování spokojenosti je automaticky zvyšován i pracovní výkon.

Taktéž Dvořáková (2012, s. 219) má stejné rozdělení motivačních faktorů jako Urban a Amstrong, Taylor. Dále udává, že vnější a vnitřní motivační faktory mohou být buď v souladu nebo v rozporu. Společnosti mohou vynakládat úsilí k motivaci zaměstnanců jen do té míry, kam sahají pracovníci znalosti a schopnosti. A to pomocí různých vzdělávání a pracovních tréninků. Vedoucí pracovníci by měli identifikovat potenciál svých podřízených a následně ho směřovat správným směrem pro další kariérový rozvoj. Dle Dvořákové (2012, s. 220) má velký vliv na motivační faktory rovněž pracovní prostředí a to za jakých podmínek daná práce probíhá. Taktéž přístup neboli chťič zaměstnance k práci zde hraje důležitou roli.

Další možné rozdělení motivačních faktorů je na hmotné a nehmotné, tvrdí Urban (2017, s. 16). Do nehmotných faktorů spadají jak vnitřní, tak vnější faktory. Pro mnoho zaměstnanců jsou velmi důležité z toho důvodu, že uspokojují potřeby, jež normálně finančně uspokojit nelze. Patří sem pochvaly, uznání nebo možnost pracovat samostatně. U hmotných faktorů mají dominantní pozici peníze, které dokáží uspokojit různé potřeby. Platí u nich, že s navyšujícím se uspokojením potřeby jejich motivace začne klesat. Následné navýšení příjmů nemá žádný další motivující účinek. Dvořáková (2012, s. 219) se shoduje s Urbanem, že motivace nemůže být zaměřena jen na hmotné faktory. Amstrong, Taylor (2015, s. 229) tvrdí, že peníze jsou to, po čem většina lidí touží. Jejich nedostatek způsobuje nespokojenost, jejich dostatek však nezaručuje spokojenost. V případě přidání mzdy mají lidé radost krátkodobou, euforie začne brzy vyprchat. Přestože jsou peníze silným motivačním faktorem, motivují každého zaměstnance zcela jinak. V případě dobré finanční nabídky mohou peněžně motivovaní lidé pocítit silnou motivaci. Vnější odměna má však tu nevýhodu, že může oslabit tu vnitřní, a to tím, že tito pracovníci pracují jen pro peníze, vykonávají méně příjemnou práci a tím pádem i práci hůře provádí.

2.3 Kultura

Slovo kultura vzniklo z latinského *colo, colere* a bylo nejprve spjato s obděláváním zemědělské půdy, tvrdí Soukup V. (2011, s. 16). Cicero nazýval filozofii kulturou ducha, tím způsobil, že pojem kultura se stala charakteristická pro lidskou vzdělanost. Taktéž byla kultura spojována s kultivací člověka a přírody, označovala aktivní lidskou činnost. Velmi významným činitelem kultury pro její existenci vůbec je jazyk. Díky jazyku začalo být možné formulovat rozumné myšlenkové znaky. K tomu Horáková (2012, s. 90) dodává, že jazyk je nejvýznamnějším symbolickým systémem kultury. Vědci považují schopnost používat symboly za důležitou lidskou vlastnost, žádný jiný tvor není schopen učit se, komunikovat, zapamatovávat si a dále používat dané informace stejně jako člověk. Následně Horáková (2012, s. 64) podrobněji vysvětluje slovo kultura, a to že pochází ze slova *coulter*, v překladu radlice pluhu. Latinský výraz *colere* znamená v překladu kultivovat nebo bydlet. Taktéž uvádí, že každý člověk má v sobě určitou kulturu i ten, co se absolutně nepovažuje za kulturního. To je způsobeno genetickou predispozicí ke kultuře.

Naopak Průcha (2015, s. 45) vysvětluje kulturu jako pojem, jež zahrnuje vše, co je tvořeno lidskou civilizací. Jedná se tak o materiální produkty lidské činnosti, tím je myšleno obydlí, oděvy, průmysl, dopravní systémy. Ale také duchovní výtvoř lidí, jako je například umění, náboženství, morálka, zvyky, politika. Dále říká, že kultura je nejvíce spojována s projevem chování lidí. Kulturou určitého společenství jsou míněny jeho zvyklosti, komunikace, jazykové rituály, hodnotové systémy, předávané zkušenosti, určitá tabu. Průcha (2015, s. 46) rovněž označuje kulturu jako ucelený systém hodnot a společenských norem, jimiž jsou řízení členové dané společnosti a ty jsou dále předávány dalším generacím. S tím souhlasí Horáková (2012, s. 70) a udává jako příklady kulturu Nuerů, Eskymáků, islámskou kulturu nebo třeba českou kulturu. Jednotlivé kultury označují určitý svět názorů, zvyků a chování a mají svůj specifický způsob života.

Dle Soukupa M. (2018, s. 54) je kultura neboli jinak civilizace vnímána jako celek, který zahrnuje víru, umění, právo, mravnost, zvyky, náboženství a další způsobilosti získané lidmi jako členem nějaké společnosti. Kultura lidstva se vyvíjela v různých stupních. První stupeň kultury označujeme jako divoštství. V té době se lidé živilo lovem zvířat a sběrem plodin, užívali jednoduché technologie. Divoštství bylo nahrazeno barbarstvím, kdy začali vznikat první vesnice a města. Nejvýznamnější evolucí byla civilizace, která nastala s objevením písma. Evoluce kultury je zaměřena na zdokonalování lidských podmínek a učením se z omylů. Taktéž Ovčáková (2017, s. 115) má stejné rozdělení vývoje lidstva jako Soukup a doplňuje, že divoštství bylo ukončeno vynálezem hrnčířství a barbarství bylo zakončeno dobou železnou.

Kultura může mít tři různé významy podle Horákové (2012, s. 67) :

1. Význam je, že je kultura spojena s civilizovaností a kultivovaností. Boj za lepší život a proti barbarství. Kultura je zde synonyme pro civilizaci.
2. Význam je zaměřen na umění a celkovou intelektuální činnost.
3. Význam je chápán jako způsob života lidí.

Všechny tři významy se navzájem doplňují a nelze je prostě oddělit od sebe. To však vyvrací Soukup V. (2011, s. 37), který dělí význam kultury odlišně od Horákové:

1. Tradiční axiologické pojetí kultury – zde jsou zahrnovány duchovní hodnoty, jako je umění, literatura, výchova.

2. Globální antropologické pojetí kultury – sem patří nebiologické prostředky a mechanismy, jež slouží k adaptaci k vnějšmu prostředí. Je to určitý systém artefaktů a idejí sdílených členy nějaké společnosti.
3. Redukcionistické pojetí kultury – pro toto pojetí je typické omezení rozsahu pojmu kultury jenom na určitou část. Patří sem systém znaků, symbolů, které jsou vzájemně sdíleny mezi členy určité organizace.
4. Dekonstrukční pojetí kultury – snaží se snížit hodnotu významu kultura. Pokus o kritiku, odmítnutí slova kultura jako kategorie věd o člověku. Význam kultury naprosto ztratil hodnotu v dnešním světě.

Ovčáková (2017, s. 109) zdůrazňuje, že náboženství má důležitou roli v kultuře, které začalo nabývat na intenzitě hlavně od druhé poloviny 19. století. Soukup M. (2018, s. 60) doplňuje, že se tak začalo dít s nárůstem spiritismu v tehdejší britské společnosti.

2.3.1 Arabská kultura

Arabská kultura má svůj vymezený region na Blízkém východě neboli jinak nazývaném Středním východě, kam arabové expandovali v 7. - 8. století, tvrdí autorky Ježková, Burgrová (2011, s. 10). Dnes jsou pro tuto oblast velmi časté náboženské, etnické a kulturní konflikty. Hlavním znakem dominujícím arabské kultuře, je jejich náboženství Islám. Existují zde však také menšiny křesťanů (Libanon, Syrie) nebo židů (Izrael). Mají své specifické písmo – arabštinu. Dále autorky Ježková, Burgrová (2011, s. 188) detailněji popisují státy Zálivu, které byly až do 20. pod britskou nadvládou. Velmi rychle po stažení Britů roku 1971 vznikly státy Katar, Bahrajn a Spojené Arabské Emiráty. Vládní moc je v těchto zemích stále v kompetenci vládnoucí dynastie. Spojené arabské emiráty jsou federativním uskupením sedmi emirátů, v každém emirátu vládne jiný dynastický rod. Dominantní roli na federativní úrovni zde hraje emír z Abu Dhabí a emír z Dubaje. Celkový rozvoj země jak politický, tak kulturní je založen na ropě, díky ní se tak jako jeden z nejchudších regionů zařadily mezi ty nejbohatší.

Islám blíže vysvětluje Hillenbrandová (2015, s. 215). Autorka tvrdí, že hlavní zdroj celého Islámu je Korán, ten stanovuje předpisy pro každodenní jednání. Korán povoluje muži sňatek až se 4 ženami, ale ke všem se musí chovat stejně. Dále Korán vystavuje práva muže nad právy žen. Pokud se obávají neposlušnosti ženy, mají povoleno je bít. Taktéž jsou to právě muži, kteří určují, kdy dojde k jakémukoliv fyzickému kontaktu se ženou. Rozvod je povolen pouze za vyjimečných okolností a opatrovnictví děti spadá automaticky do péče muže. Ženy jsou povoleny mít děti v opatrovnictví jenom do určitého věku, a to chlapce do 7 let a dívky do 9 let, poté přejdou automaticky do péče muže. Muž se ženou může rozvést jedním prostým důvodem, a to když před před svědky třikrát zopakuje – Rozvádím se s Tebou. Nemusí k tomu mít ani žádný důvod. Muži po rozvodu mají povoleno se ihned oženit znova, ženy musí čekat, aby se potvrdilo, že nejsou náhodou těhotné. Pro ženu bývá složitější se znovu vdát, protože se předpokládá, že rozvod byla její chyba. Dále Hillenbrandová (2015, s. 229) uvádí, že v oblíkání jsou ženy naváděny být zahaleny. Jejich tradiční oblečení je popisováno následovně. Hidžáb se nazývá šátek, jež zakrývá hlavu, může být jakékoliv barvy. Burqa zahaluje celé tělo a tvář, výhled je umožněn pouze mřížkou na očích. Niqáb zakrývá ústa a nos, oči jsou vidět. Abája je tradiční oděv, jež zahaluje ženu od hlavy k patě. Existuje však mnoho muslimek, které jejich tradiční oděv odložili. Jiné ho nosí z důvodu konzervativní společnosti nebo třeba z důvodu, že na ně na veřejnosti muži nezárají a neobtěžují je. Záleží na společenských zvycích zemi, ve které žijí a také na společenské vrstvě, ze které pochází.

2.3.2 Česká kultura

Makrlík (2019) na stránkách tvrdí, že původním vůdcem Českého kmenu nebyl praotec Čech, ale praotec Boemus. Ten byl keltského původu a původně se začal usazovat na českém území 4. století před naším letopočtem. Kmen Čechů se následně usadil v úrodné zemi a postupně asimiloval původní obyvatele. V 9. Století začala Christianizace území. Přínos západního křesťanství se neodehrála poklidně, jelikož zde byl velký odpor zastánců tradičních ideologických a kmenových hodnot. Ke křesťanství v České kultuře se vyjadřuje Baret (2018) na stránkách a uvádí, že Češi jsou nejméně věřícími v celé Evropě. Celých 91 % mladých Čechů se hlásí k nevěřím.

Holý (2010, s. 117) zastává názor, že spousta Čechů jako může být autokratická a netolerantní k názoru jiných, ale považuje Čechy jako národ demokratický. Český národ jako takový je však považován za vzdělaný a poměrně kulturní. Taktéž objasňuje, že česká licoměrnost je způsobená, tím, že Český národ byl většinu své historie pod cizí nadvládou, což se stále na lidech projevuje. Naopak Průcha (2010, s. 136) popisuje český národ jako velmi mírumilovný, iniciativní, ale nedůsledný.

Jako užitečné vlastnosti Českého národu uvádí:

- zdravý, ale opatrný rozum
- schopnost rychlého nadšení
- schopnost organizace práce
- smysl pro velké věci

Ne příliš užitečné vlastnosti: - nevytrvalost, těkavost

- sklon k přehánění
- neodvážnost
- náboženská netečnost

K tomu Holý (2010, s. 94) dodává, že dvě hlavní české negativní vlastnosti jsou – závist a netolerance, což dává opět za vinu historickým kulturním událostem.

Následně Průcha (2010, s. 138) uvádí několik názorů, jak je český národ vnímán jinými národy. Podle něj je český národ viděn jako malý národ, jež má sklon k sebepodceňování a nízké národní hrdosti. Češi jsou taktéž považováni za vzdělané, mírné, pohostinné a se smyslem pro humor. Vytýkaná je jim jejich neprůbojnost. Často mají velmi dobré nápady, které však nedokážou prosadit. Oceňována je jejich rychlá adaptabilita spolu s rychlostí se učit novým věcem. Dalším negativem je, že zahraničními manažery jsou viděni jako obtížně ovladatelní a to skrz to, že nejsou ochotni někoho uznávat jenom z důvodu, že ten dotyčný má nějakou funkci. Posledním negativem je sklon k požíváním většího množství alkoholu a ne přílišná péče o zdraví.

2.4 Metodická část

Tato kapitola popisuje použité metody. Bakalářská práce je rozdělena na dvě hlavní části, a to teoreticko-metodologickou a praktickou.

V Teoreticko-metodologické části byly shromážděny a porovnány názory odborníků, kteří se zabývají danou problematikou. Bylo čerpáno ze sekundárních zdrojů jak české tak zahraniční literatury. Tato část je rozdělena na několik menších kapitol. Nejprve je popsána teorie migrace, následuje migrace a integrace a migrace a česká společnost. Další část se věnuje

motivaci, kdy nejprve vysvětlena teorie motivace. Dále jsou uvedeny teorie motivace – Maslowova, Hertzbergova a McGregorova teorie XY. Na to navazuje objasnění motivačních faktorů. Poslední část vysvětluje pojem kultury a je následně dělena na arabskou a českou kulturu.

Praktická část je taktéž rozdělena na několik menších subkapitol. V první části je uvedeno představení zkoumané letecké společnosti AA. Další část popisuje výsledky, které byly dosaženy pomocí dotazníkového šetření. Na to navazuje shrnutí podstatných informací zjištěných dotazníky. V následující části jsou spracované rozhovory s pursery a taktéž jejich shrnutí. Poslední část je věnována doporučení.

Celý výzkum proběhl v mezinárodní letecké společnosti, která sídlí v Dubaji. Společnost nenes svůj pravý název, ale je pojmenována fiktivně AA. Byla založena roku 1985. Za 34 let se stala prosperující a stále se rozrůstající vládní organizací, která zprostředkovává lety po celém světě. Momentálně léta do 161 destinací v 85 zemích. Celosvětově pro ni pracuje kolem 60 tisíc zaměstnanců, kteří jsou různých národností. Z toho zhruba 19 000 stevardů. Výzkum byl zaměřen na stevardy s českou národností. Metodami výzkumu byl zvolen dotazník a polostrukturované rozhovory. Dotazník byl zaměřen na stevardy pracující v Ekonomické třídě, jejichž počet je 95. Dotazník byl rozeslán všem. Polo-strukturované rozhovory byly provedeny s pursery. Ve společnosti je jich 12. Rozhovory byly provedeny se 4 z nich. Všichni mají minimálně středoškolské vzdělání s maturitou a ovládají plynule angličtinu.

Dotazníkové šetření bylo rozesláno pomocí emailu všem 95 stevardům pracujícím v Ekonomické třídě. Zpátky se jich vyplněných navrátilo 82, návratnost tedy byla 78 %. Celé šetření probíhalo po dobu 14 dní od 15.7.2019 do 29.7.2019. Dotazník obsahoval 35 strukturovaných otázek. Možnosti výběru odpovědí se lišily od minima dvou až po maximum pěti. U každé otázky byla možnost výběru pouze jedné odpovědi. Dotazník byl rozdělen do čtyř větších částí:

- První část otázky číslo 1-8 zkoumaly základní informace o respondentech – věk, jak dlouho jsou ve společnosti, jejich nejvyšší dosažené vzdělání.
- Druhá část otázky číslo 9-18 se věnovaly životě v Dubaji a arabské kultuře.
- Třetí část otázky číslo 19-26 jsou zaměřeny na společnost samotnou a motivační faktory ovlivňující respondenty.
- Čtvrtá část otázky číslo 27-35 se zajímaly o pracovní spokojenost respondentů a subjektivní komparaci jejich pracovních možností v České republice.

Celý dotazník je přiložen v Příloze 1. Příloha 2 obsahuje výsledky dotazníku spolu s relativní a absolutní četností.

Polostrukturované rozhovory byly provedeny se 4 náhodně vybranými pursery. Rozhovory probíhaly po dobu jednoho týdne od 7.8.2019 do 14.8.2019. Dva z nich byly provedeny osobně s respondenty autorkou této práce a dva byly vyplněny pomocí emailu. Jejich doba provedení trvala kolem 30-40 minut. Všechny 4 rozhovory měly naprosto stejných 10 otázek. Ty se zaměřovaly na život v Dubaji, integraci, motivaci, českou a arabskou kulturu. Rozhovory jsou přiloženy v Přílohách 3 až 6. Po provedení rozhovorů bylo následně spracované jejich shrnutí.

3 Praktická část

Tato část práce je rozdělena do několika menších podkapitol. Nejprve je popsána zkoumaná společnost, ve které byl výzkum realizován. Dále jsou zpracovány výsledky dotazníkového šetření, po nichž následuje shrnutí zásadních zjištěných informací. Poté je uvedené zpracování rozhovorů a rovněž podstatné shrnutí informací. Nakonci kapitoly je formulované doporučení.

3.1 Představení zkoumané společnosti

Zkoumaná společnost nebude mít svůj pravý název pro tuto práci, ale ponese smyšlený název AA. Společnost AA je mezinárodní leteckou společností, která sídlí v Dubaji, ve Spojených Arabských Emirátech. Je jednou z největších leteckých společností na světě a také největší leteckou společností v Blízkém východě. Byla založena Dubajskou vládou roku 1985 s pouhými dvěma letadly, existuje tedy již 34 let. Od té doby je stále se rozrůstající a prosperující společností. Sprostředkovává 3600 letů týdně ze svého letiště v Dubaji, a to do 161 destinací v 85 zemích napříč 6 kontinety. Každý rok přidává kolem 2-5 nových destinací. Dubajské letiště patří k největším a nejvíce zaneprázdněným letišťům na světě. Společnost AA, zde má svůj vlastní terminál, kde odbavuje pouze své lety. Uzavřela partnerství s několika dalšími leteckými společnostmi, je tedy možné se s ní přepravit takřka kamkoliv. V současné době vlastní flotilu o 270 letadel. Ta se skládá z největších letadel na světě Airbusů A 380 a dále Boeingů 777. Obou typů letadel je společnost AA největším majitelem na světě. Kromě komerčních letů zprostředkovává také cargo neboli nákladové lety, ty slouží pouze k přepravě nákladu. Je oblíbená pro svá nová, moderní letadla, postupně se zbavuje starých letadel a dokupuje nová. Společnost je velmi inovativní a snaží se vždy být o krok napřed před jinými aerolinkami, tím si také stále drží přední příčky celosvětového hodnocení leteckých společností. Je jednou z prvních leteckých společností, která zavedla obrazovky před každým sedadlem. Na obrazovce lze shlédnout širokou nabídku filmů, sledovat daný let, poslouchat hudbu nebo být v obraze sledováním aktuálních mezinárodních zpráv. Také má vlastní catering, který připravuje jídla výlučně jen pro tuto společnost a jídla uzpůsobuje dle dané destinace. U společnosti je možnost přepravy ve třech různých kabinách, a to v První třídě, Bussiness třídě nebo Ekonomické třídě. Každá třída se liší velikostí sedadla, odlišnou kvalitou výběru alkoholu a jídla a také možnosti použití leteckých salonků na letištích nebo možnosti poskytnutí přepravy řidičem z letiště a na letiště. Společnost se stala poměrně známou díky sponzoringu slavných fotbalových a rugbových týmů. Spousta slavných sportovců pro ni také dělá reklamu.

V současné době zaměstnává kolem 60 000 zaměstnanců celosvětově. Z toho 19 000 stevardů, což činí početnou 1/3 všech zaměstnanců. U stevardů se zakládá na jejich mezinárodnosti, a to tak, že pochází ze všech koutů světa. Každý let je složen z jiné skupinky stevardů, nestává se velmi často, že by stevardi byli složeni s více než 3 stevardů z jedné země. Stévardů s českou národností je 249. Stevardi jsou rozděleni do několika tříd, kde pracují dle jejich délky působnosti. Uplatňuje se zde pravidlo seniority. Každý nový stevard začíná svoji leteckou kariéru v Ekonomické třídě, následně na to se může posunout do Bussiness třídy, po dostatečné zkušenosti může přejít do První třídy, poté se může stát vedoucím kabiny a jako vrchol kariéry je považován purser – vedoucí celého letadla. Všichni trvale žijí v sídlišti firmy Dubaji, odkud jsou zprostředkovávány veškeré lety. Společnost jim poskytuje ubytování. Vlastní několik budov napříč Dubají, které jsou výhradně určeny pro stevardy a piloty, nikdo jiný tam nebydlí. Byty jsou po dvou nebo třech spolubydlících, kdy má každý vlastní pokoj a koupelnu. Sdílená je pouze kuchyň a obývací pokoj. Ubytování je jim poskytováno zcela zdarma, neplatí žádný nájem ani inkaso. Dříve byla možnost obdržení finančních příspěvků na ubytování mimo stevardovské ubytování, proto spousta stevardů bydlí někde jinde.

Společnost však zjistila, že je pro ni výhodnější ubytovávat stewardy ve vlastním ubytování než rozdávat příspěvky na ubytování, a tak dnes již není možnost vystěhování se pryč z ubytování. Existují dvě vyjímky a to v případě sňatku nebo koupi bytu v Dubaji. Společnost jim poskytuje také dopravu - pravidelné autobusy, které je vozí do práce. Finančně jsou hodnoceni tabulkově dle dané třídy, kde pracují. Každý měsíc dostávají tzv. základ, který je neměnný a zbytek platu je tvořen naléтанými, leteckými hodinami, jež se liší každý měsíc. Jako u většiny leteckých společností zde platí pravidlo, čím déle jste u společnosti, tím větší máte plat. Dříve byl plat pravidelně jednou ročně zvyšován, spolu se sdílením určitého profitu společnosti. Dnes to však již není pravidlem. V každé destinaci kde zůstávají přes noc, dostávají diety. Ty se liší cenovou relací dané země. Roční dovolená je tvořena 30 dny, jež lze rozdělit od maxima 15 dní po minimum 5 dnů. Obvykle je přidáván jeden den volna před a po dovolené kvůli cestování. O dovolenou se může žádat dvakrát do roka několik měsíců dopředu, vždy na půlroční periodu. Pokud je třeba nějaké emergency dovolené na poslední chvíli, tak je k dispozici po domluvě s manažerkou. Velkým kladem práce pro jakoukoliv leteckou společnost jsou zvýhodněné letenky, které společnosti poskytují svým zaměstnancům. Jedná se o tzv. standby letenky, které je možné využít jenom pokud je na letě místo a let není zcela zaplněn pasažéry, jež zaplatili plnou cenu. Speciální letenky mají zaměstnanci také pro rodiny a pár známých. Většina stewardů dělá svoji práci hlavně kvůli cestování, jež je jim díky jejich práci umožněna. Další výhodou jsou speciální, slevové karty, které umožňují slevy napříč celými Arabskými Emiráty. Také však platí v některých jiných zemích. Slevy jsou uplatňovány hlavně v oblasti gastronomické, kulturní, hotelech, péče o tělo a mnoho dalších odvětví. Slevy se liší od 10 % do 50 % většinou. Zdravotní pojištění je zaměstnancům hrazeno. Společnost vlastní svoje speciální kliniky, které jsou určeny pro zaměstnance a jejich rodiny. Pokud je nutné vyšetření nějakým specialistou v jiné klinice, je to také zaměstnancům plně hrazeno. Stejně tak v případě nutnosti návštěvy lékaře pokud jsou stewardi v zahraničí, je jim uhrazeno. Jediná dentální péče není hrazena, je však do určité výše proplácena společností. Proto většina stewardů navštěvuje svého zubaře v rodné zemi a poté si to nechávají proplatit.

Existuje několik požadavků, které uchazeč musí splnit, proto aby se stal stewardem u společnosti AA. Minimální věk 21 let, minimální výška 160 cm, nutnost dosáhnout 212 cm s nataženou rukou na špičkách, středoškolské vzdělání s maturitou, plynulá angličtina jak mluvená tak psaná, žádné tetování na viditelných místech, schopnost rychlé adaptace, fyzicky fit s normálním BMI (Body Mass Index). Není nutná žádná předešlá zkušenost práce u jiné letecké společnosti. Společnost dělá náběry tzv. formou Open Days – kam může přijít kdokoli. S vyjímkou Indie, tam probíhají pohovory pouze na pozvánky. Náběry probíhají formou Assessment centra, skládají se tedy z několika kol, kdy v každém kole několik uchazečů postupně vypadá a trvají většinou 2 až 3 dny. Po té se uchazeč do šesti týdnů dozví, jestli byt přijat nebo ne. Jak bylo již výše zmíněno, letecká společnost AA si zakládá na tom, aby její stewardi byli ze všech koutů světa. Proto také náběry probíhají po celém světě. V České republice se konají většinou dvakrát do roka, čeští uchazeči se však mohou účastnit náběrů v jiné zemi. Stejně tak náběrů v České republice se mohou účastnit jiné národnosti. Po nástupu ke společnosti je nutný 6 týdenní výcvik než začnou pracovat. Nejprve jsou přivítání dobrovolným, adaptačním týdnem, kdy se seznamují s místní kulturou. V tomto týdnu je čeká násvtěva mešity, vysvětlení Ramadánu, ochutnávka typického arabského pohoštění. Následující týden je už čeká 2 týdenní studium o letadlech, poté týden zdravotní a nauky o první pomoci, týden učení se sebeobraně spolu s bezpečností. Výcvik je zakončen týdenním tréninkem servisu. Ze všech vyjmenovaných odvětví je třeba složit zkoušky, aby steward mohl dostat licence k létání.

Společnost AA zaměstnává momentálně 249 stevardů s českou národností. 95 stevardů pracuje v Ekonomické třídě, 78 v Bussiness třídě, 29 v První třídě, 35 vedoucích kabiny a 12 pursery.

3.2 Výsledky šetření

Následující část práce se věnuje výsledkům průzkumu. Nejprve je uvedena první podkapitola, jež se zabývá výsledky dotazníkové šetření, to je rozděleno do čtyř hlavních částí. První část se zabývala základním zjištěním o respondentech, druhá část se zaměřovala na život v Dubaji a arabské kultuře, třetí část je se plně věnuje motivačním faktorům a společnosti samotné, poslední část je založena na pracovní spokojenosti a subjektivním porovnání pracovních možností v České republice. Následuje shrnutí celého dotazníkového šetření. Druhá podkapitola jsou rozhovory s pursery, zde autorka zjišťovala jejich motivaci, integraci a jejich úhel kulturního pohledu na život v Dubaji. Úplně nakonec je uvedeno shrnutí zásadních zjištění z rozhovorů.

3.2.1 Dotazníkové šetření

Tato podkapitola uvádí všechny výsledky z dotazníkového výzkumu. Dotazníky byly zaslány všem českým stevardům pracujících v Ekonomické třídě, jejichž počet činil 95. Vyplněných se jich vrátilo ve stanové době 82, návratnost byla tedy 78 %. Dotazníky byly zaslány emailem, ve kterém byl vysvětlen účel celého dotazníku a také slíbená anonymita. Respondenti celkem odpovídali na 35 strukturovaných otázek. Výběr byl určen z minimálně dvou až po maximum pět odpovědí. Možnost správně odpovědi byla u každé otázky vždy jedna. Dotazníky byly zaslány v pondělí 15.7.2019 a bylo stanoveno 14 dní na vyplnění, výzkum tedy probíhal do pondělí 29.7.2019. Příloha 1 přikládá dotazník, Příloha 2 obsahuje přehled všech odpovědí spolu s absolutní a relativní četností.

1. část dotazníku 1-8 otázka sloužila k základnímu zjištění o respondentech. První otázka zkoumala pohlaví pracovníků. Kdy 77 % pracovníků jsou ženy a necelé třetina 23 % jsou muži. Je zde tedy významná převaha žen nad muži. Samotná práce je více preferována pro ženskou pohlaví. Druhá otázka byla zaměřena věk. Ukázalo se, že 40 % dotazovaných je ve věku od 21 do 25 let, druhá velká většina 43 % je ve věku od 25 do 30 let a pouhých 17 % je ve věku od 30 do 35 let. Jedná se tedy o skupinu mladých, produktivních lidí ve věku od 21 do 30 let. Další otázka sloužila k určení nejvyššího dosaženého vzdělání. Bylo zjištěno, že 42 % dosáhlo střední školy s maturitou, 35 % má bakalářské vzdělání a necelá třetina 23 % dosáhlo magisterského nebo inženýrského vzdělání. Nejvíce respondentů má tedy střední vzdělání a o něco menší počet má bakalářské vzdělání. Bylo tedy shledáno, že vzdělání není důležité při práci stevarda.

Tabulka 1 Nejvyššího dosaženého vzdělání

Střední škola s maturitou	Bakalářské vzdělání	Magisterské/inženýrské vzdělání
42 %	35 %	23 %
34	29	19

Zdroj: vlastní zpracování

Následující otázky 4-8 se zaměřují na zaměstnání a bydlení v zahraničí. Čtvrtá otázka se ptala, jak dlouho pracují dotazovaní u společnosti. Nejmenší počet tedy 15 % zodpovědělo

1 rok a méně, 18 % 1-2 roky, 36 % 2-3 roky a 31 % 3 roky a více. Největší počet lidí tak pracuje pro společnost od 2 až po 3 a více let. To je způsobeno hlavně tím, že společnost poslední dva roky nabírala minimum pracovníků. Pátá otázka zjišťovala, jestli je tahle práce prvním zaměstnáním stewardů. 35 % vybralo možnost ano a zbylých 65 % ne. Pro jednu celou třetinu je to tedy první zaměstnání a dvě třetiny předtím již pracovali někde jinde. Šestá otázka se týkala toho, jestli dotazovaní pracovali pro nějakou jinou leteckou společnost předtím. 32 % odpovědělo, že ano, že již pracovali pro nějakou jinou leteckou společnost a další dvě třetiny 68 % odpovědělo ne. Celá jedna třetina stewardů má tedy možnost porovnat práci u společnosti AA s jejich předešlou společností a věděla, o čem přesně práce stewarda je před nástupem do společnosti. Je tak také shledáno, že není podstatné mít předešlou zkušenost s létáním. Následující otázka se zabývá tím, jestli pracovníci žili předtím někde jinde v zahraničí. Většina 70 % předtím žila někde jinde v zahraničí a 30 % nikdy nežila mimo ČR. Stevardi u společnosti AA musí ovládat perfektní angličtinu, ze které jsou zkoušeni, je tedy zřejmé, kde se anglicky naučili. Společnost také více preferuje pracovníky, kteří žili v jiné zemi kvůli jednodušší adaptaci a pochopení jiné kultury.

Tabulka 2 Zjištění o předchozí zkušenosti bydlení v zahraničí

Ano	Ne
70 %	30 %
57	25

Zdroj: vlastní zpracování

Osmá otázka zjišťovala, jestli bylo vždy přáním dotazovaných vycestovat a zkusit žít v zahraničí. Více než polovina tedy 59 % vybralo odpověď ano 23 % vybralo kolonku ne a zbylých 18 % o tom nikdy nepřemýšlelo. Nadpoloviční většina tedy vždy toužila po cestování a o životě v zahraničí. To také vede ke spojitosti s prací stewarda.

2. část dotazníku otázky číslo 9 až 18 pojednávají o životě v Dubaji a arabské kultuře. Devátá otázka se zajímá, jestli je Dubaj dobré místo na bydlení. Kdy 28 % stewardů uvádí, že ano, 34 % si myslí, že spíše ano, 15 % uvádí, že ne a zbylých 23 % spíše ne. Větší polovina tedy považuje Dubaj za dobré místo k bydlení. Desátá otázka zjišťuje, jestli si respondenti dovedou představit se usadit se v Dubaji natrvalo. Pouhých 9 % odpovídá ano, 17 % spíše ano, největší počet 43 % všech dorazovaných vybralo ne a zbylých 23 % spíše ne. Celé dvě třetiny se tedy neplánují usadit v Dubaji. Je tedy zřejmé, že stevardi mají rádi život v Dubaji, ale neplánují zde zůstat natrvalo. Jedenáctá otázka se ptá, jestli bylo jednoduché se integrovat s místním prostředím. Pouhá 4 % uvedla, že ano, 12 % spíše ano, více než polovina 56 % si myslí, že ne a 28 % spíše ne. Je tedy zřetelné, že pro více než dvě třetiny pracovníků nebylo jednoduché se integrovat s místní odlišnou kulturou.

Tabulka 3 Zjištění, jestli bylo jednoduché se integrovat s místním prostředím

Ano	Spíše ano	Ne	Spíše ne
4 %	12 %	56 %	28 %
3	10	46	23

Zdroj: vlastní zpracování

Následující otázka se přímo zaměřuje na to, co bylo nejtěžší v průběhu celé integrace v Dubaji. Nejvíce 41 % dotyčných vybralo, že odloučení od rodiny a přátel, další větší počet respondentů 32 % vybralo místní kulturu, 15 % místní klima. Zbývajících 12 % uvedlo vše výše uvedené, tedy jak odloučení od rodiny, tak místní kulturu a klima. Dle výsledků je tedy největší problém při integraci odloučení od rodiny a místní odlišná kultura. Velká část respondentů, jak bylo výše zjištěno, již žila v zahraničí, má tedy tu zkušenost bydlení daleko od rodiny a přátel, přesto to pro něj byl stále největší problém při integraci. Druhá velká část odpovědí byla místní kultura, což není velmi překvapující. Expatri v Dubaji musí dodržovat určitá, místní pravidla, a to jak v oblékání, tak v místních zvycích.

Tabulka 4 Zjištění, co bylo v průběhu celé integrace nejtěžší

Odloučení od rodiny a přátel	Místní kultura	Místní klima	Vše výše uvedené
41 %	32 %	15 %	12 %
34	26	12	10

Zdroj: vlastní zpracování

Třináctá otázka se se zajímá, jestli stevardům pomohl při nástupu integrační program společnosti. Více než polovina 52 % uvedla, že ano, téměř jedna čtvrtina respondentů 22 % uvedla, že ne a 26 % vybralo možnost nevím. Společnost AA má pro své stevardy týdenní nepovinný integrační program, kde je seznamuje s místní kulturou. Jeho úspěšnost je tedy více než nadpoloviční. Čtrnáctá otázka říká, že arabská kultura je odlišná od té české a zjišťuje, zda je pro respondenty seznámení se s ní šokující. Naprostá většina 82 % tvrdí, že ano a zbylých 18 % říká, že ne. Je tedy jednoznačné, že seznámení se s arabskou kulturou není pro české stevardy jednoduché. Další otázka pojednává o postavení arabských žen v jejich kultuře a ptá se dotyčných, jestli si myslí, že je jejich postavení spravedlivé. Pouhých 9 % si myslí, že ano, většina 84 % si myslí, že ne a zbylých 7 % respondentů neví. Je tedy zřejmé, že čeští stevardi nevnímají arabskou kulturu jako spravedlivou a vnímají rozdíly mezi zacházením s českými a arabskými ženami jako odlišné. Šestnáctá otázka zjišťuje, jestli je s expaty zacházeno odlišně než s místními lidmi. Tři čtvrtiny tedy 76 % uvádí, že ano, 13 % si myslí, že ne a zbylých 11 % neví. Je tedy zjevné, že většina respondentů si myslí, že je s expaty zacházeno jinak než s místními lidmi. Toto pravidla platí i pro spoustu jiných zemí, Dubaj tím není specifická.

Tabulka 5 Zjištění, jestli je s expaty zacházeno odlišně než s místními lidmi

Ano	Ne	Nevím
76 %	13 %	11 %
62	11	9

Zdroj: vlastní zpracování

Následující dvě otázky jsou zaměřeny na národnosti. Sedmnáctá otázka se zajímá, jestli jsou Češi jako národ oblíbení u jiných národností. 32 % odpovědělo, že ano, 40 % spíše ano, pouhých 9 % vybralo odpověď ne a zbývajících 20 % spíše ne. Dle odpovědí respondentů jsou tedy Češi jako národ u jiných národností oblíbení a rádi s nimi spolupracují. Osmnáctá

otázka se zabývá tím, jestli je pro pracovníky obohacující zkušenost spolupráce s jinými národnostmi. Výsledky ukazují, že je 77 % si myslí, že ano, 16 % si myslí, že ne a 7 % neví. Je tedy zřejmé podle většinových počtů odpovědí pro ano, že je pro stewardy obohacující zkušenost spolupráce a poznání jiných národností. Společnost AA je známá pro svoji kosmopolitu mezi jejími pracovníky.

3. část otázky 19-26 jsou zaměřeny na společnost samotnou a zjištění motivačních faktorů respondentů. Devatenáctá otázka se ptá, proč si dotyční vybrali právě práci u letecké společnosti AA. Největší počet respondentů celých 41 % uvedlo kvůli cestování, další početná skupina 30 % uvedlo kvůli finančnímu ohodnocení. Pouhých 10 % odpovědělo kvůli životu v Dubaji, 12 % dalo na doporučení známého nebo kamaráda. Zbýlých 7 % uvádí, vše výše uvedené, a to je cestování, finanční ohodnocení, život v Dubaji a doporučení známého nebo kamaráda. Dle odpovědí jsou tedy hlavními důvody, které sloužily k výběru práce u společnosti AA cestování a finanční ohodnocení. Společnost provozuje pravidelné linky do všech koutů světa, stewardi tak mají možnost cestovat po celém světě. Taktéž finanční ohodnocení je tak pro pracovníky důležité. V Dubaji není daň na plat, pracovníci tak dostávají celý plat.

Tabulka 6 Zjištění, proč si respondenti vybrali práci právě u společnosti AA

Kvůli cestování	Kvůli finančnímu ohodnocení	Kvůli životu v Dubaji	Kvůli doporučení známého/ kamaráda	Vše výše uvedené
41 %	30 %	10 %	12 %	7 %
34	24	8	10	6

Zdroj: vlastní zpracování

Dvacátá otázka se zajímá, jestli respondenti znali již společnost AA předtím. 67 % vybralo možnost ano a zbývajících 33 % možnost ne. Celé dvě třetiny tedy již společnost znali předtím, než pro ni začali pracovat. Společnost AA létá pravidelné linky do Prahy už několik let a má spoustu reklam po republice. Je tak poměrně známá v České republice. Dvacátá první otázka zjišťuje, jestli je pro pracovníky důležité dobré jméno společnosti, kde pracují. Naprostá většina 83 % uvedlo, že ano, pouhých 12 % ne a zbylých 6 % neví. Dle většinového počtu odpovědí je tedy zřejmé, že dobré jméno zaměstnavatele hraje důležitou roli při výběru práce pro respondenty. Společnost AA je známá mezinárodně, a to díky tomu, že poskytuje lety po celém světě. Dvacátá druhá otázka se zabývá tím, jestli je prostředí společnosti AA přátelské. 23 % respondentů si myslí, že pracovní prostředí je přátelské, největší počet 40 % si myslí, že prostředí je spíše přátelské, 26 % uvádí, že pracovní prostředí je ne příliš přátelské a 11 % neví. Více než polovina pracovníků tedy uvádí, že pracovní prostředí je přátelské a pouhá jedna čtvrtina si myslí, že prostředí je ne příliš přátelské. Následující čtyři otázky se vztahují k motivaci pracovníků. Dvacátá třetí otázka pojednává o tom, co stewardy nejvíce motivuje na jejich práci. 17 % odpovědělo, že samotná náplň práce, nejvíce respondentů 39 % uvedlo cestování, další početná skupina celých 32 % vybralo možnost finanční ohodnocení, 12 % uvedlo nefinanční ohodnocení – pochvaly od nadřízeného, zákazníků a posledních 5 % zastává vše výše uvedené – náplň práce, cestování, finanční ohodnocení spolu s nefinančním ohodnocením. Bylo tedy zjištěno, že nejvíce motivující pro stewardy je cestování a finanční ohodnocení.

Tabulka 7 Zjištění, co respondenty nejvíce motivuje na jejich práci

Samotná náplň práce	Cestování	Finanční ohodnocení	Nefinanční ohodnocení	Vše výše uvedené
17 %	39 %	32 %	12 %	5 %
14	32	26	10	4

Zdroj: vlastní zpracování

Dvacátá čtvrtá otázka se zajímá, jestli se stevardi cítí být motivováni společností. Kdy dle výsledků 23 % respondentů odpovědělo ano, 38 % spíše ano, 16 % ne a 23 % spíše ne. Větší část stevardů tedy dvě třetiny se cítí být motivováni společností a jedna třetina ne. Ne každého zaměstnance lze motivovat, pokud je tedy větší část motivována, je motivace společností v pořádku. Dvacátá pátá otázka zjišťuje na jaké úrovni je momentální pracovní motivace pracovníků, a to pomocí stupnice od 1 do 5. Kdy jedna znamená nejmenší a pět největší. Bylo zjištěno, že 6 % dotázaných uvedlo hodnotu jedna, 22 % hodnotu dva, největší počet dotázaných 37 % uvedlo hodnotu tři, 21 % hodnotu čtyři a zbylých 15 % hodnotu pět. Podle odpovědí je momentální pracovní motivace na velmi dobré úrovni.

Tabulka 8 Stupnice momentální pracovní motivace (od nejmenší po největší)

1	2	3	4	5
6 %	22 %	37 %	21 %	39 %
5	18	30	17	12

Zdroj: vlastní zpracování

Dvacátá šestá otázka se zabývá tím, jak vysoká byla motivace zaměstnanců při příchodu do společnosti. Opět je použita stejná stupnice jako v předešlé otázce. Kdy jedna je rovna nejnižší motivaci a pět nejvyšší možné motivaci. Nikdo 0 % uvedlo hodnotu jedna na stupnici, 4 % hodnotu dva, téměř jedna čtvrtina 22 % hodnotu tři, 35 % hodnotu čtyři a nejvyšší počet respondentů 39 % uvedlo hodnotu pět. Je to prokázáno, že stevardi nastoupili do práce velmi vysoce motivováni. V porovnání s předešlou otázkou je zřejmé, že motivace u pracovníků postupně klesla. Což je poměrně běžné u všech zaměstnání, že motivace postupem času klesne a nezůstane tak vysoká jako při nástupu do společnosti.

4. část otázky číslo 27-35 jsou věnovány pracovní spokojenosti a subjektivní komparaci pracovních možností v České republice. Dvacátá sedmá otázka se ptá, zdali jsou stevardi spokojeni s jejich finančním ohodnocením. Dle výsledků 30 % odpovědělo ano, nejvíce respondentů celých 38 % odpovědělo spíše ano, pouhých 11 % ne a zbylých 21 % odpovědělo spíše ne. Ukazuje se tedy, že většina – tři čtvrtiny pracovníků je spokojena s jejich finančním ohodnocením.

Tabulka 9 Zjištění spokojenosti s finančním ohodnocením

Ano	Spíše ano	Ne	Spíše ne
30 %	38 %	11 %	21 %
25	31	9	17

Zdroj: vlastní zpracování

Dvacátá osmá otázka se dotazuje, jestli si pracovníci myslí, že je jejich momentální finanční ohodnocení lepší než by dostávali v České republice. Naprostá většina respondentů 79 % zvolilo odpověď ano, 13 % vybralo možnost ne a zbývajících 7 % neví. Dle odpovědí je tedy zřejmé, že skoro všichni stevardi si myslí, že by neměli tu možnost dostávat stejné finanční ohodnocení jako v Dubaji. Je však také třeba poukázat, že Dubaj má mnohem vyšší finanční náklady na živobytí než Česká republika. Dvacátá devátá otázka se zajímá, zdali jsou zaměstnanci spokojeni s benefity, které dostávají od společnosti. Kdy se ukazuje, že největší počet respondentů 41 % uvedlo ano, poměrně velký počet 28 % uvedlo spíše ano, pouhých 11 % ne a 17 % zvolilo spíše ne. Je tak prokázáno, že dvě třetiny pracovníků jsou spokojeny s firemními benefity.

Třicátá otázka zjišťuje, jestli si stevardi myslí, že by měli tu možnost dostávat stejných, pracovních benefitů v České republice jako v Dubaji. Dle odpovědí si nejmenší počet respondentů 9 % myslí, že ano, naopak nejvyšší počet respondentů celých 76 % uvádí, že ne a zbylých 13 % neví nebo nedokáže porovnat. Bylo tak zjištěno, že velká většina – tři čtvrtiny pracovníků si nemyslí, že by bylo možné dostávat stejných firemních benefitů v České republice, tak jak dostávají v Dubaji. Dubaj je založená na fungování na expatech, proto se firmy snaží nalákat a udržet expaty pomocí lákavých, firemních benefitů. Třicátá první otázka říká, že stevardi cestují hodně a ptá se, zdali je cestování po celém světě důležité pro pracovníky. Většina 73 % uvádí, že ano, necelá jedna čtvrtina 22 % uvádí, že ne a zbylých 5 % respondentů neví. Dle výsledků je tedy zřejmé, že cestování po celém světě je velmi důležitou položkou pro stevardy.

Tabulka 10 Zjištění, jestli je cestování pro respondenty hodně důležité

Ano	Ne	Nevím
73 %	22 %	5 %
60	18	4

Zdroj: vlastní zpracování

Třicátá druhá otázka se zajímá, jestli si pracovníci myslí, že by měli stejnou možnost cestování, jak mají nyní při práci v České republice. Podle odpovědí bylo zjištěno, že 11 % si myslí, že ano, velká část 76 % si myslí, že ne a zbývajících 13 % neví. Většina celé tři čtvrtiny respondentů si tak myslí, že by neměli tu možnost cestovat při práci v České republice, jak mají nyní. Poslední tři otázky se vztahují na odchod a návrat do České republiky. Třicátá třetí otázka se snaží vypátrat, co bylo hlavním důvodem odchodu z České republiky. Největší počet respondentů 41 % uvádí lepší finanční ohodnocení, 35 % zkušenost žít v zahraničí, 16 % odpovědělo zlepšení jazykových znalostí a zbývajících 7 % nespokojenost s politickou situací v České republice. Dle odpovědí je tak zjištěno, že hlavním důvodem odchodu z České republiky je finanční ohodnocení a zkušenost žít někde jinde.

Třicátá čtvrtá otázka zjišťuje, jestli stevardi plánují do budoucna návrat do České republiky. Téměř polovina respondentů 49 % odpověděla ano, jedna čtvrtina 28 % ne a zbylých 23 % neví. Největší počet respondentů tedy plánuje návrat zpět, jedna čtvrtina se neplánuje navrátit a zbylá jedna čtvrtina stevardů se ještě nerozhodla, jestli se navrátí zpět do České republiky nebo ne. Třicátá pátá a poslední otázka se dotazuje, co by mohlo vést respondenty k návratu do České republiky. Největší počet 60 % stevardů uvedlo rodinu a přátelé, 22 % odpovědělo českou kulturu – mentalitu, jídlo, zvyky, 5 % vybralo odpověď dostatečné zkušenost bydlení v zahraničí, 9 % uvedlo touhu po usazení se a zbýající 5 % vše výše uvedené. Dle odpovědí

je tedy zjištěno, že hlavními důvody, co by vedly k návratu do České republiky je rodina spolu s přáteli a česká kultura.

3.2.2 Shrnutí dotazníkové šetření

Tato podkapitola shrnuje zásadní informace, které byly zjištěny z dotazníkového šetření se stewardy.

Dle výsledků dotazníkového šetření se ukázalo, že mezi stewardy pracuje mnohem větší počet žen než mužů. Jedná se tedy spíše o ženskou a velmi mladou komunitu lidí. Většina je ve věku od 21 let do 30 let a pracují ve společnosti minimálně dva roky. Velká část respondentů má také již zkušenost práce pro jinou společnost a jedna celá třetina dokonce práce přímo pro nějakou leteckou společnost. Mají tak možnost porovnat práci pro leteckou společnost AA s jinou společností.

Větší polovina dotazovaných si vždy přála vycestovat a zkusit žít v nějaké jiné zemi, proto není překvapivé, že 70 % dotyčných má už tu zkušenost, že žila někde jinde v zahraničí. Je však překvapivé, že integrace s místním prostředím byla velkým problémem a taktéž odloučení od rodiny a přátel. Pouze polovina uvedla, že jim pomohl integrační program společnosti při příchodu do společnosti. A to hlavně z toho důvodu, že arabská kultura je naprosto odlišná od té české a čeští stewardi ji byli šokováni. Celých 84 % si myslí, že postavení arabských žen není férové v jejich kultuře. Taktéž si většina myslí, že je s expaty zacházeno odlišně než s místními lidmi a platí pro ně jiná pravidla.

Přestože větší část považuje Dubaj za dobré místo na bydlení, neplánují se zde však usadit do budoucna natrvalo.

Češi jako národ jsou považováni za poměrně oblíbené mezi jinými národnostmi. 77 % respondentů také uvádí, že se cítí být obohaceni spoluprací a poznáním jiných národností.

Práci letecké společnosti AA si respondenti vybrali ze dvou hlavních důvodů, a to kvůli cestování po celém světě a finančnímu ohodnocení. Společnost je celosvětově poměrně známá, proto ji také větší část stewardů znala již předtím. Shodnocení jejího pracovního prostředí pracovníky dopadlo pozitivně.

Jako největší motivující faktor při práci uvedli pracovníci opět cestování a finanční ohodnocení. Malé procento respondentů také zmínilo náplň práce samotné. Motivace zaměstnanců byla při příchodu do společnosti velmi vysoká. Momentální motivace byla však také sledována na dobré úrovni. Větší polovina respondentů se cítí být motivována společností. S finančním ohodnocením a firemními benefity jsou stewardi spokojeni. Majorita si však myslí, že by neměli tu možnost stejného finančního ohodnocení a obdržení stejných benefitů v České republice.

Cestování je důležité pro stewardy, líbí se jim možnost cestování po celém světě a jsou toho názoru, že by neměli stejnou možnost cestování při práci v České republice. Rovněž uvedli jako hlavní důvod, co vedlo k odchodu z České republiky, je lepší finanční ohodnocení a zkušenost žít v zahraničí. Návrat do České republiky určitě plánuje polovina respondentů, čtvrtina chce zůstat v zahraničí a čtvrtina není ještě rozhodnuta, jestli se vrátí do České republiky nebo ne. Jako hlavní důvod, co by je přivedlo k návratu, byla uvedena rodina spolu s přáteli a českou kulturu – českou mentalitu, jídlo, tradice.

3.2.3 Rozhovory s českými pursery

Purser neboli vedoucí letadla, je nejvyšší pozice, které může steward dosáhnout. Musí před tím než se na pozici dostane, projít zkušenostmi ve všech třech kabinách – Ekonomické třídě,

Business třídě a První třídě. Všichni purseri jsou české národnosti. Všechny 4 rozhovory jsou stejně postavené na 10 polostrukturovaných otázkách. Otázky byly zaměřené na život v Dubaji, integraci, motivaci, českou a arabskou kulturu. Rozhovory probíhaly v datumech od pondělí 7.8.2019 do 14.8.2019. Dva z nich byly vyplněny online pomocí emailu a dva byly provedeny osobně autorkou této práce. Všechny rozhovory jsou přiloženy v Přílohách 3 až 6.

Rozhovor s purserem I. proběhl v pondělí 7.8.2019 v jedné z firemních kaváren na ředitelství společnosti AA. Doba jeho trvání byla asi 40 minut a vše bylo zaznamenáno písemně autorkou této práce. Celý rozhovor je přiložen v Příloze 3.

První otázka zjišťovala, jak dlouho je respondent ve společnosti. Purser uvedl, že to bude v říjnu 13 let. Jeho původní plán byl přijít na jednu smlouvu, tedy 3 roky. Společnost AA vždy připravuje tříleté smlouvy pro své stevardy, které automaticky pak prodlužuje.

Další otázka se zajímala, jak dlouho plánuje ještě zůstat nebo jestli plánuje zůstat natrvalo v Dubaji. Natrvalo zůstat určitě nechce, plánuje se vracet. V České republice má již koupený jeden byt a teď by rád splatil i druhý než se natrvalo navrátí. Rád by tak měl z bytů určitý příjem, do té doby než najde práci, kterou by chtěl dělat. Taktéž když ve společnosti dokončí tuhle pátou smlouvu, bude ve společnosti 15 let a odměnou by tak pro něj bylo, že bude každý rok dostávat od společnosti jednu letenku zdarma dle přání. Stále tak bude mít možnost levně cestovat. Rád by tedy zůstal ještě ty dva roky a pak zpět do jeho rodných Teplic.

Třetí otázka pojednávala o tom, jaký byl příchod do Dubaje a co bylo nejtěžší při integraci. Uvádí, že Dubaj byla úplně jiná před těmi 13 lety než ta dnešní. Takřka nic z toho, co lze vidět dneska tu nebylo. Taktéž počasí bylo poměrně překvapující. Při jeho příchodu začátkem října bylo stále velké teplo. Nedovedl si zcela představit, jak velké teplo musí v takovém červenci. Taky počet turistů a žijících expatů bylo velmi málo. Dnes jsou takřka všude vidět samé stavby, kde se pracuje ve dne tak i v noci. Proto když se lidé někde stěhují, první věc, kterou je třeba zjistit, jestli se jim nestaví pod okny nějaká nová budova. Místní kultura byla velmi odlišná od té, kterou znal. V České republice před těmi 13 lety nebylo moc muslimů, takže nevěděl vůbec o nějakém halal jídlu nebo Ramadánu. Vepřové maso se zde nedalo koupit až do pár let dozadu, kdy větší supermarkety zavedly tzv. nemuslimské oddělení, jež je oddělené zvlášť za závěsem a označené velkou cedulí pro nemuslimy. Jako další výzva při integraci bylo to, že v Dubaji nikoho neznal. Poměrně rychle se ale skamarádil se skupinou lidí, co s ním absolvoval celý výcvik při příchodu. Postupem času si také našel české kamarády.

Následující otázka byla o tom, co ho vedlo k odchodu do Dubaje a jestli předtím někdy žil v zahraničí. Odpověď byla taková, že ne dlouhodobě. Jezdil na dovolené a byla na jazykovém pobytu na Maltě jedno léto. Ale déle než dva měsíce mimo Českou republiku nežil. Ke společnosti AA přišel ve svých 25 letech hned po dokončení školy. Společnost znal od známého, jež pro ni pracoval, byl tak informován o poměrně dobrém finančním ohodnocení. Touha po cestování a vidina dobrého finančního ohodnocení ho přinutila poslat přihlášku do společnosti. V zápětí byl pozván na pohovor a za pár týdnů odjel do Dubaje.

Pátá otázka se ptala, jestli si respondent myslí, že by měl tu možnost dostávat stejných benefitů, kdyby pracoval pro nějakou společnost v České republice. Odpovídá, že si to nemyslí. Spousta jeho známých odešlo zpět do České republiky a po finanční stránce jsou jinak ohodnoceni, i když přiznává, že mají mnohem menší náklady na živobytí. Dubaj považuje za velmi drahou zemi na bydlení. O benefitech tvrdí, že každá letecká společnost poskytuje svým zaměstnancům zvýhodněné letenky. Letecké společnosti v Blízkém východě navíc poskytují nebo platí za ubytování pro své stevardy, což je jejich velkou výhodou oproti Evropským aerolinkám. Společnost AA navíc svým stevardům poskytuje slevové karty, které

mohou uplatnit po celém Dubaji a také v zahraničí. Respondent si nemyslí, že by byly podobné karty poskytovány společnostmi v České republice.

Šestá otázka se zajímá, jak je na tom purser s jeho momentální pracovní motivací. Uvádí, že ho práce stále, jinak už by u společnosti nebyl. Společnost přidává každý rok několik nových destinací, tak je motivován, že je stále možnost objevovat nové destinace. Dále zmiňuje, že již pociťuje únavu z nepravidelného životního rytmusu a ve společnosti proběhlo několik změn za posledních pár let, které nebyly úplně pozitivní. Jako hlavní momentální motivační faktory uvádí vidina splacení druhého bytu a letenky zdarma jak zmínil již výše.

Sedmá otázka zjišťuje, jestli jeho motivace nějak změnila v průběhu let. Tvrdí, že ano. Před těmi 13 lety, když do společnosti přišel, nepřemýšlel nad budoucností a usazením se jako teď. Když nastoupil do společnosti AA, byl motivovaný bujarým, večerním životem jak na cestách, tak v Dubaji. Finančně se nemusel nijak omezovat. Postupem času však začal myslet na budoucnost a následně si vzal půjčku na byt, aby se měl kam do budoucna vrátit. Momentálně je ve věku, kdy by se rád usadil a vedl poklidný život.

Další otázka se ptá, jestli byl respondent změněn životem v Dubaji nebo obohacen nějakým způsobem. Taktéž se zajímá, jestli nelituje toho, že se připravil o čas s rodinou doma. Veškerý promeškaný čas strávený s rodinou ho mrzí, ať už to jsou zmeškané oslavy narozenin nebo jiné události jako třeba svatby. Dnes však již jeho rodina a známý ví, že mu třeba veškeré události nahlašovat hodně dopředu, jinak má malou šanci, že se mu podaří dostat volno. Ničeho nelituje, je vděčný za zkušenost v zahraničí a cítí se být obohacen o mnoho nových zkušeností, kterých by v České republice neměl. Tím, že procestoval celý svět, měl možnost být například v Keni na pravém africkém safari, na vlastní oči vidět obrovskou chudobu v Bangladéši nebo zažít vynikající ochutnávky vína na Novém Zélandě. Cítí se být pozměněn životem v zahraničí, díky kterému hlavně získal jiný pohled na život.

Devátá otázka se zaměřuje na zjištění, jestli respondentovi chybí česká kultura – jídlo, zvyky, mentalita lidí. Odpovídá, že ano, a to hlavně s přibývajícím věkem. Jezdí domů do rodných Teplic mnohem častěji než dříve. Jezdí hlavně za malými neteřemi a až na nich si uvědomuje, jak čas rychle letí. České jídlo má moc ráda, klasické knedlo vepřo zelo si dává vždy, když přiletí do Čech. Tvrdí, že české kuchyni se žádná jiná zahraniční kuchyň nevyrovná. Po mnoha letech se mu této podařilo získat volno na Velikonoce, tak si uvědomil, že mu české tradice chybí.

Desátá a poslední otázka se ptá právě na arabskou kulturu. Respondent uvádí, že je naprosto odlišná od té naší. Měl nějaké informace ze školy a z médií, ale žít v ní je rozdílné. Považuje ji založenou více na rodině než je ta česká. Rodiny drží hodně pospolu, žijí dohromady nebo vedle sebe a všechny svátky a události slaví vždy spolu velkými hostinami. Arabská kultura se dle něj liší také regiony, egyptská kultura je jiná než třeba v Saudské Arabii. Dubajská záležitost na rodině, některé rodiny jsou striktní a dodržují tradice a některé už jsou modernější. To je způsobeno hlavně díky tomu, že již měli tu možnost studovat někde v zahraničí. Příkladem striktní rodiny jsou například dopředu domluvené svatby mezi Emiráťany navzájem, nemají dovoleno si vzít cizince. Jinak by byli zavrženi a vyděděni rodinou.

Rozhovor s purserem II. proběhl pomocí emailu. Otázky byly zaslány na email 10.8.2019 a zpátky se vyplněné vrátily 12.8.2019. Celý rozhovor je k dispozici v Příloze 4.

První otázka zjišťovala, jak dlouho žije purserka ve společnosti. Odpověď byla 10 let.

Druhá otázka se ptala, zdali plánuje zůstat v Dubaji natrvalo. Purserka uvádí, že natrvalo určitě ne, ale ještě dlouhodobě ano. Má malou dceru a chtěla by, aby v Dubaji chodila nějakou dobu do školy a to z toho důvodu, aby měla tu možnost poznat Dubajské multikulturní

prostředí, které jí samotné se velmi líbí. Rovněž říká, že plánuje mít ještě jedno dítě v Dubaji, protože Dubajské nemocnice jsou na úplně jiné úrovni než ty české.

Třetí otázka se zajímá o příchod do Dubaje a co bylo nejtěžší při integraci. Příchod do Dubaje byl pro respondentku úžasný, má na to jen pěkné vzpomínky. Nepovažuje to za negativní zkušenost. 7 týdenní školení měla s lidmi z celého světa, a to bylo právě to, co se jí líbilo nejvíc. Poznávání nových lidí, kultur a jejich zvyků. Považuje Dubaj za velmi multikulturní a nevidí ji pouze jako arabský svět, proto pro ni integrace nebyla těžká. Občas pociťovala stesk po rodině a přítelovi, ale to změnilo, když se vdala a manžel se za ní nastěhoval do Dubaje.

Čtvrtá otázka pojednávala, co ji vedlo k odchodu do Dubaje a jestli předtím žila někde jinde v zahraničí. Jeden rok žila v Nizozemsku, kde pracovala jako au-pair. Do Dubaje se nastěhovala ve 27 letech, a to z toho důvodu, že ve své rodné Břeclavi začala upadat do stereotypu. Chtěla si vyzkoušet něco nového, plus bylo vždy jejím přáním žít u moře. Rok předtím než se nastěhovala do Dubaje, byla na návštěvě u kamarádky v Abu Dhabí, kde se jí Emiráty začaly velmi líbit.

Pátá otázka se zajímá, jestli si respondentka myslí, že by měla tu možnost pracovat pro společnost, která nabízí stejné benefity v České republice. Je toho názoru, že rozhodně ne. Považuje společnost AA za nejlepšího zaměstnavatele, co kdy měla a to skrz výplatu, benefitů a práce samotné. Má tu zkušenost, že v České republice pracovala pro velké firmy a je to neporovnatelné. Na druhou stranu si myslí, že nelze srovnat normální společnost s leteckou společností. Dále slyšela od známých, že pracovat pro letecké společnosti v Evropě je jednodušší a pracovní podmínky jsou takřka stejné.

Šestá otázka se zajímá, jak je na tom s pracovní motivací momentálně. Odpovídá, že prvotní nadšení již odpadlo po těch 10 letech a taky ji přijde jako stereotyp. Nicméně se jí stále líbí volnost, nestálá pracovní doba, dny volna a hlavně levné letenky.

Sedmá otázka se ptá, jestli se její pracovní motivace změnila v průběhu let. Tvrdí, že ano, ale v pozitivním směru. Jakmile si člověk na práci zvykne, cítí se v ní pohodlně. Mohou nastat různé nemilé situace, ale umí s nimi už poradit po letech. Motivace stále má, ale už jinou. Motivuje ji dobré finanční ohodnocení a flexibilita pracovní doby.

Osmá otázka je o tom, jestli jí život v zahraničí změnil nebo obohatil nějakým způsobem a zdali nelituje toho, že se připravila o čas s rodinou doma. Uvádí, že se určitě cítí být obohacena. Poznání nových kultur a zvyků je velmi naučné a obohacující. Většina jejich přátel jsou cizinci, a to považuje za velké pozitivum na životě v Dubaji. Její rodina za ní létá dvakrát do roka a ona sama také létá často do České republiky, proto ji nepřijde, že by byla ošizená o nějaký čas s rodinou.

Devátá otázka se zajímá, jestli purserce chybí česká kultura – jídlo, zvyky, mentalita. Odpovídá, že česká mentalita určitě ne. Nestotožňuje se s ní. Kultura a jídlo občas, ale má velmi ráda i jiné kuchyně – arabskou, indickou nebo italskou.

Desátá otázka vyzývá k tomu, co by nám řekla o arabské kultuře. Tvrdí, že se s ní neztotožňuje, ale respektuje ji. Má několik arabských přátel, s kterými se pravidelně stýká. Náboženství však do jejich vztahu nezatahují.

Rozhovor s purserem III. byl proveden u respondentky doma v Dubaji 13.8.2019. Celý rozhovor trval asi půl hodiny a byl zaznamenán autorkou téhle práce. V Příloze 5 je rozhovor k dispozici.

První otázka se zajímala, jak dlouho je respondentka v Dubaji. Odpověď zněla 10 let.

Druhá otázka pojednává o tom, jak dlouho chce ještě zůstat nebo jestli chce zůstat natrvalo v Dubaji. Uvádí, že Dubaj se stal pro ni po těch 10 letech domovem. Avšak ví, že se jednou budou muset vrátit s rodinou zpátky do Evropy. Má malého syna, který ještě nechodí do školy, ale ráda by, aby druhý stupeň základní školy navštěvoval již v Evropě. Myslí si, že v Dubaji mají děti zkreslený pojem o životě skrz to, že Dubaj je velmi bezpečný a má jiné životní hodnoty. Všechny rodiny mají chůvy a uklízečky, protože rodiče nemají čas.

Třetí otázka se ptá na příchod do Dubaje, a co bylo nejtěžší při integraci. Respondentka odpovídá, že Emiráty byly úplně než známe ty dnešní. Když zažila svůj první Ramadán, tak byly všechny restaurace a bary zavřené. Nikde se nesměla hrát živá hudba. Dnes je to během Ramadánu úplně jiné, všechno je otevřené a mnohem uvolněnější. Celkově se také změnilo rozložení Dubaje, tam kde před 10 lety nebylo vůbec nic, jsou dnes obytné oblasti.

Čtvrtá otázka se ptá, co ji vedlo k odchodu a jestli předtím žila někde jinde v zahraničí. Bylo vždy jejím snem se stát letuškou. Zkoušela se dostat do letecké společnosti v Praze, ale bylo nemožné se tam dostat v tehdejší době bez známostí. Poté odjela do Anglie na rok pracovat jako au-pair, tam zkusila své štěstí na konkurzu společnosti AA. Tehdy tam bylo asi 150 uchazeček a ona si myslí, že se jí povedlo zaujmout právě jako cizinka mezi Britkami. Do dvou měsíců se stěhovala do Dubaje.

Pátá otázka se zajímá, jestli si myslí, že by měla tu možnost v České republice pracovat pro společnost, jež by nabízela stejné benefity. Purserka odpovídá, že v Emirátech se neplatí daň z příjmu a společnost musí přispívat nebo poskytovat expatům ubytování. Myslí si, že kdyby žila v České republice, tak jí jde většina příjmů na bydlení, daně a pojištění. Nevýhodou však je, že v Emirátech neexistuje žádné důchodové a sociální pojištění. Tímže pracuje pro jednu z největších místních leteckých společností, má spoustu výhod.

Šestá otázka je o momentální pracovní motivaci. Uvádí, že jí práce stále baví a nedokáže si představit dělat něco jiného. Má ráda kontakt a práci s lidmi. Jen jí mrzí, že nemůže strávit tolik času se svým synem jako matky v České republice. Půl roku po porodu se musela navrátit do práce. Na druhou stranu ráda pracuje a nedovede si představit nepracovat. V poslední době jim byly navýšeny letecké hodiny a létají mnohem více než dříve, to se jí moc nelíbí. Ocenila by možnost pracovat na půl úvazku. Stále by tak pracovala a strávila více času se svým synem.

Sedmá otázka se zajímá, jestli se nějak změnila purserčina motivace v průběhu let. Narozením syna se její priority změnily. Práci bere jako koníček, těší se vždy domů na syna. Veškeré dlouhé lety se snaží vyměnit za kratší, aby byla co nejvíce doma. Považuje za velkou výhodu, že může skončit v práci, kdy bude chtít a právě proto si práci stále užívá.

Osmá otázka se ptá, jestli jí život v zahraničí změnil nebo alespoň obohatil nějakým způsobem a nelituje toho, že se připravila o čas strávený s rodinou doma. Uvádí, že rodina za nimi jezdí velmi často do Dubaje. A to jak její, tak manželova. Takže se necítí být ošizená o čas strávený s nimi. Dále se cítí být obohacena tím, že ve společnosti AA pracují lidé z více než 120 zemí. Všichni spolu vychází a navzájem se od sebe učí novým zvykům.

Devátá otázka pojednává o tom, jestli jí chybí česká kultura – jídlo, zvyky, mentalita. České jídlo jí vaří maminka, která jezdí často na návštěvy. Velmi ráda si ho vždy dá, když přijede, ale tvrdí, že už by ho každý den jíst nemohla skrz to, že je velmi těžké na strávení. S manželem Britem se snaží udělat mix obou kultur doma. Ráda se taky vrací do Prahy, kde již upozorovala, že žije mnoho cizinců a začíná se podobat světovým metropolím.

Poslední otázka se snaží zjistit, co by nám respondentka řekla k arabské kultuře. Odpovídá, že arabové jsou rozdílní. Uvádí, že je velký rozdíl mezi Libanonskou, Egyptskou nebo Dubajskou kulturou. Poukazuje také na to, že islám se dělí na různá odvětví a také na to, že je

náboženství zahrnuto v právním uspořádání státu. Turistům by doporučovala se alespoň minimální informovanost předtím než přijedou.

Rozhovor s pusem IV. Byl zaslán pomocí emailu 11.8.2019 a navrátil se vyplněný 15.8.2019. Celý rozhovor je k dispozici v Příloze 6.

První otázka se zajímala, jak dlouho žije v Dubaji. Respondent uvedl, že již 20 let. Sám tomu nemůže věřit, jak čas rychle běží.

Druhá otázka pojednává o tom, jestli plánuje ještě zůstat v Dubaji dlouho nebo natrvalo. V Dubaji pravděpodobně zůstane ještě několik let. Ve společnosti však plánuje zůstat do léta 2021. Je vystudovaný architekt a tak už po tolika letech létání práci v oboru určitě nenajde. Potkal tady partnera po třech letech, který tu má dobrou práci a velmi se mu zalíbilo létání. Dle jeho výpočtů musí zůstat do léta 2021 skrz to, že nebude mít žádný důchod. Tak má propočítané, že bude mít dost úspor na důchod. Plus uvádí, že má dva byty – jeden v Dubaji a druhý doma v České republice. Jeho partner musí ještě 6 let zůstat, ale pak tu určitě zůstávat nechtějí. Ještě se nerozhodli, jestli se navrátí do České republiky nebo do země, ze které je jeho partner – Nový Zéland.

Třetí otázka se ptala, jaký byl jeho příchod do Dubaje a co pro něj bylo nejtěžší při integraci. Odpovídá, že v té době nebylo moc stevardů u společnosti AA a ani v Dubaji toho moc nebylo. Existovala pouze tzv. Stará Dubaj, jak ji dneska nazývají. Ta část kde bydlí dneska, vůbec nebyla. Dubaj byla malá, všichni se navzájem znali a to se mu líbilo. Taky jeho integraci pomohl kolega ze Slovenska, díky kterému celá adaptace byla mnohem jednodušší. Chyběla mu rodina, tehdy neexistovali žádné online chaty a jeho rodiče ani email neměli.

Čtvrtá otázka je o tom, co ho vedlo k dochoodu do Dubaje a jestli předtím žil někde jinde v zahraničí. Neměl tu zkušenost žít předtím někde jinde v zahraničí, ale pracoval pro české aerolinky, se kterými cestoval hodně. Uvědomil si, že cestování je opravdu to, co ho baví a co chce dělat. Taktéž se mu zalíbil stevardovský životní styl. Poté se doslechl o společnosti AA a rozhodl se, že by rád pracoval pro nějakou mezinárodní společnost.

Pátá otázka zjišťuje, jestli si myslí, že by měl tu možnost pracovat pro společnost v České republice, která by mu poskytovala stejné benefity. Uvádí, že pracovat pro českou leteckou společnost mělo spoustu výhod. Ale podle toho co ví teď, je to dneska již jiné. Společnost AA nabízí tolik benefitů, které si nemyslí, že by někde jinde měl. Dále zmiňuje, že jeho zdravotní stránka není nejlepší po tolika letech létání, tak by se rád držel plánu, poté již nepracovat.

Šestá otázka se ptá, jak je na tom momentálně s pracovní motivací. Odpovídá, že je unavený po tolika letech létání. Projevují se na něm neustálé časové posuny. Motivuje se tedy tím, že ještě dva roky a poté přestane pracovat úplně. Také vnímá to, že se společnost za posledních několik let hodně změnila. Dřív chodíval do práce rád a byla to pro něj zábava. V dnešní době je vše přísné a vše se musí nahlašovat managementu. Proto jeho motivace je nyní poměrně slabá.

Sedmá otázka se zajímá, jestli se změnila jeho motivace v průběhu let. Jak uvádí v předešlé otázce, tak určitě ano. Dřív měl práci velmi rád. Dneska kvůli tomu, že se létá mnohem víc, to není tak jednoduché. Také vidí, že v průběhu let zestárl a baví ho jiné věci, svět již procestovaný má. Touha po cestování tedy vystřídala touhu po odpočinku a klidu.

Osmá otázka zjišťuje, jestli ho život v zahraničí změnil nebo obohatil nějakých způsobem a zdali nelituje toho, že se připravil o čas strávený s rodinou doma. Odpovídá, že maminka za tím jezdí dvakrát do roka a to vždy na celý měsíc. Dříve jezdíval i tatínek. Sestra spolu se synovci také jezdívali často, ale poslední dobou nemají dobrý vztah. On sám také jezdil často domů, takže se necítí být ošizen o čas s rodinou. Myslí si, že ho život v Dubaji pozměnil

a určitě rozmazlil, tím vším co mu nabízí. Také se cítí být obohacený o mnoho odlišných zvyků a kultur.

Devátá otázka se ptá, jestli mu chybí česká kultura – jídlo, zvyky, mentalita. Je velkým milovníkem českého jídla. Jeho partner se ho kvůli němu dokonce naučil vařit, takže pečenou kachnu se zelím má často i v Dubaji. Plus se snaží žádat o pracovní lety do Prahy, tam si vždy dává něco českého. Také díky tomu, že mluví německy létá hodně letů do Německa a jejich kuchyně je hodně podobná té naší. Českou kulturu má velmi rád. Mentalita česká mu však po tolika letech začala chybět. Až po čase zjistil, že snažit se vyřest nějaký problém s jinými národnostmi není jednoduchý.

Desátá otázka se zajímala, co by nám řekl k arabské kultuře. Odpovídá, že má rád arabské jídlo, kávu a datle. Ale mezi přáteli araby nemá. Respektuje plně jejich kulturu, protože v ní žije, ale neztotožňuje se s ní. Také vidí, jak se dneska všechno hodně mění v arabské kultuře, a to díky tomu, že lidé cestují a studují zahraničí. Vidí, jak žijí lidé jinde a chtějí se jim podobat.

3.2.4 Shrnutí rozhovorů s pursery

V této podkapitole jsou shrnuty a porovnány zásadní informace, které byly zjištěny pomocí 4 rozhovorů s pursery.

Všichni purseři jsou ve společnosti dlouhou dobu a to minimálně 10 let. Nikdo z nich však neplánuje zůstat v Dubaji natrvalo. V Dubaji si zvykli a považují ho za svůj domov. Plánují se v průběhu let vracet do České republiky. Momentálně některé z nich drží půjčky na byt, které chtějí doplatit nebo chtějí, aby jejich děti navštěvovali první stupeň základní školy v Dubaji. A to kvůli mezinárodnosti ve školách, kterou by v České republice nezažili. O návštěvě druhé stupeň by si však už přáli, aby navštěvovali v Evropě. Všechny rodiny, kde pracují oba rodiče, mají chůvy a uklízečky. Což není v Evropě standartem.

Respondeti si vzpomínají, že při příchodu do Dubaje, to byl úplně jiný Dubaj, než je známý dnes. Existovala pouze tzv. Stará Dubaj, kterou známe nyní. Části, kde bydlí purseři nebyli. Také společnost byla mnohem menší a měla méně zaměstnanců. Všichni se navzájem znali, atmosféra byla přátelštější. Integrace pro ně nebyla, až tak těžká, i když je některé věci překvapily. Rodina jim chyběla, ale udělali si rychle spoustu nových přátel, se kterými procházeli počátečním tréninkem.

Purseři ženského pohlaví měly tu zkušenost žít předtím již v zahraničí a to jako au-pairky. Proto pro ně byla integrace mnohem jednodušší než pro pursery muže. Většina do Dubaje odešla, protože toužila po mezinárodním cestování a vymanit se ze stereotypu. Pouze jedna purserka uvedla, že bylo jejím celoživotním snem se stát letuškou.

Všichni se shodují, že takovým výhod, co dostávají od společnosti AA, nikde jinde mít nebudou. Pracovali již předtím pro jiné společnosti, tak mají tu možnost porovnání. Také však jako nevýhodu uvádí, že nemají žádné důchodové pojištění. Budou tak zcela bez důchodu.

Jejich pracovní motivace se v průběhu let hodně změnila. Ta počáteční velmi nadšenecká odpadla. Stále se však cítí být motivovaní, ale už jiným způsobem než dříve. Dnes vidí motivaci v dobrém finančním ohodnocení, dnech volna, levných letenkách pro ně a pro rodinu. Cestování je již tolik nemotivuje, mají hodně procestováno a tak preferují trávit více času s rodinou nebo odpočívat. Nelíbí se jim, že jim společnost v posledních pár letech výrazně navýšela letecké hodiny. Matkám s dětmi by se tak líbilo mít tu možnost pracovat na poloviční úvazek, což by ocenili i starší lidé ve společnosti.

Rodiny za nimi jezdí často na delší návštěvy a oni také za rodinami, nemají tak pocit, že by trávili málo času s rodinami. Cítí se být obohaceni tím, že pracují s tolika různými národnostmi a měli tu možnost poznat spoustu jejich zvyků a kultur.

Českou kuchyni mají rádi, dopřávají si ji poměrně často na návštěvách v Čechách, ale říkají, že už by ho každý den jíst nemohli. Naučili se jíst jiné lehčí kuchyně. Uvádí, že mentalita česká je rozdílná a s jinými mentalitami je ne vždy jednoduché komunikovat.

S arabskou kulturou se neztotožňují, ale všichni ji plně respektují. Také tvrdí, že arabové se liší podle toho, odkud pochází. Jedna z pureserek doporučuje se informovat o arabské kultuře před návštěvou Dubaje, jelikož náboženství je zahrnuto v právním uspořádání státu.

3.3 Doporučení

Na základě výsledků z dotazníkového šetření a rozhovorů s pureserami bylo navrženo doporučení, které slouží k eliminaci negativních projevů a na podporu procesu integrace při příchodu do Dubaje. Byla navržena tři následující doporučení:

1. Pobyt v zahraničí před příchodem do Dubaje
2. Absolvování integračního programu při příchodu do Dubaje
3. Seznámení se s místní kulturou před příchodem do Dubaje

1. Pobyt v zahraničí před příchodem do Dubaje

Podle dotazníkového šetření bylo zjištěno, že 68 % mělo tu zkušenost žít předtím v zahraničí a stejně tak je ukázáno, že 68 % nikdy nepracovalo pro jinou leteckou společnost. Avšak 65 % pracovalo pro jinou společnost předtím. Z výsledků tedy vyplývá, že pro stevardy je jednodušší pro celý proces adaptace pobyt v zahraničí po nějakou dobu. Není důležité mít žádnou předešlou zkušenost u jiné letecké společnosti. Pouze bydlet někde v zahraničí. S rozhovory s pureserkami bylo taktéž zjištěno, že ony se adaptovaly mnohem lépe a rychleji než pureseri, a to z toho důvodu, že žily už předtím v zahraničí. Pracovaly jako aupairky, kde se nejenže seznámily s novou kulturou, ale také zlepšily své jazykové dovednosti. V České republice funguje několik agentur, které zprostředkovávají zahraniční pobyty. Jednou z nich je například Student Agency, ta nabízí aupair pobyty po celé Evropě a USA. Aupair pobyty nejsou typickým zaměstnáním, aupair žije u rodiny, která ji nabízí ubytování, stravu a kapesné výměnou za pomoc, kterou jim poskytuje s dětmi a domácností. Délky pobytů se liší od minima 3 měsíců po 1 rok. Dále agentura nabízí pracovní pobyty po Evropě a USA. Tyto pobyty zajišťují práci především na farmách a gastronomii. Stejně tak minimální délka těchto pobytů je 3 měsíce a je nutná alespoň minimální znalost jazyka. Další zajímavou nabídkou na práci nabízí agentura Work and travel možnost v USA, zde se jedná o letní pobyty 3-5 měsíců práce v hotelech, zábavních a národních parcích nebo práce plavčíka. Poslední možností nabízenou agenturou je working holiday na Novém Zélandě nebo Kanadě. Tyto pobyty jsou velmi populární a každoročně je udělen pouze určitý počet. Je tak třeba podat žádost minimálně rok dopředu. Podmínky jsou však pravidelná školní docházka při práci převážně v turistickém ruchu. Taktéž je možné tady ty pobyty zprostředkovat sám bez pomoci agentury, ovšem na vlastní riziko.

2. Absolvování integračního programu při příchodu do Dubaje

Týdenní integrační pobyt při příchodu do Dubaje není pro stevardy povinný. Dle výsledků výzkumu však velká část stevardů brala tento pobyt jako nápomocný při integraci. Stejně tak

z rozhovorů s pursery byla zjištěna pouze pozitiva při absolvování. Týdenní integrační program zahrnuje základní seznámení s místním náboženstvím islámem – návštěva mešity, vysvětlení základních pravidel v oblékání a chování na veřejnosti, objasnění hlavního svátku Ramadánu a jiných muslimských svátků. Taktéž seznámení se s arabskou kulturou samotnou – ochutnávka typické arabské kávy spolu s datlami v arabském stanu. Při tomto prvním týdnu lze také poznat nové lidi a navázat první přátelství s lidmi.

3. Seznámení se s místní kulturou před příchodem do Dubaje

Arabská kultura je naprosto odlišná od té české. Pro celých 82 % se seznámení se s ní bylo šokující. 76 % uvedlo, že pro místní obyvatele platí odlišná pravidla než pro expaty. Rovněž jeden z purserů doporučil základní informovanost před příjezdem. Na základě toho bylo navrženo se alespoň minimálně informovat pomocí následujících návrhů.

Existují webové stránky, kde je možné dohledat základní informace jako například: <https://www.arabske-emiraty-web.cz> Tyto webové stránky obsahují jak pravidla pro turisty, tak objasnění postavení žen a jejich stylu oblékání, tak základní informace o zemi samotné. Další cestovatelská stránka, kde se lze dočíst základních informací o Emirátech je www.hedvabnastezka.cz.

Další možností je zakoupení knih přímo o Dubaji: Dubaj inspirace na cesty od nakladatelství Lingea – 178 Kč, Dubaj do kapsy od nakladatelství Lonely Planet – 199 Kč. Taktéž knihy, ze kterých bylo čerpáno pro teoretickou část této práce: Islám historie, současnost a perspektivy od Carole Hillenbrandové – 396 Kč, Současný Blízký Východ od autorek Ježové a Burgrové – 175 Kč.

Jako poslední možnou volbou se seznámit s místní kulturou je zhlédnutí dokumentů. Na youtube.com je k dispozici – Ženy na cestách s Exim tours – Spojené Arabské Emiráty. Taktéž česká televize má ve svých archivech pořadu Cestománie – Spojené arabské emiráty – svět mužů.

4 Závěr

Bakalářská práce se zabývala motivací a migrací českých stewardů v letecké společnosti AA v Dubaji. Hlavním cíle bylo formulovat motivační faktory, které vedou k pracovní migraci. Dílčím cílem je zjištění momentálního stavu motivace a návrh doporučení pro ulehčení celého adaptačního procesu spolu s eliminací negativních jevů při příchodu do Dubaje. Výzkum byl proveden nejprve pomocí dotazníkového šetření se stewardy pracujícími v Ekonomické třídě – juniory. Následně byly učiněny strukturované rozhovory s pursery (hlavními vedoucími letadla) – seniory. Výsledky celého průzkumu ukázaly, co jsou hlavní motivační faktory, jež vedou pracovníky k migraci. Rovněž byla zjištěna jejich momentální míra motivace a následně na to navrženo doporučení, jež by vedlo k ulehčení adaptačního procesu a eliminaci negativních jevů při migraci do Dubaje.

Průzkum prokázal, že hlavními motivačními faktory pro stewardy jsou podle 39 % cestování a podle 32 % finanční ohodnocení. Samotná náplň práce není až tak důležitá, ta získala pouhých 17 %. Celý význam cestování po světě jako jednou z důležitých položek práce potvrdilo 73 %. To se rozchází s tím, co uvedli purseři, kteří všichni vykonávají práci stewarda minimálně po dobu 10 let. Dle nich již cestování po tolika letech nehraje žádnou roli v jejich motivaci. Mají již procestovaný celý svět, díky tomu, že mají rodiny a vybudované určité zázemí v Dubaji jsou pro ně dnes motivační spíše dny volna a čas v Dubaji. Taktéž uvedli, že je samotná práce sama o sobě stále baví, jinak by ji již nedělali. Z toho lze předpokládat, že těch 17 % stewardů pracujících v Ekonomické třídě, co uvedli, že je práce baví, mají velkou šanci vykonávat toto povolání po dlouhodobější dobu a možná se tak i stát pursery v budoucnu.

Se současným finančním ohodnocením je spokojeno 68 % respondentů. Velká většina 79 % si dokonce myslí, že je jejich finanční ohodnocení lepší než by se jim dostávalo v České republice. To taktéž utvrzuje význam peněz jako jejich hlavní motivační faktor. S pracovními benefity je spokojeno celých 69 % a až 76 % si nemyslí, že by měli možnost dostávat stejných benefitů v České republice. To se shoduje s pursery. Stejně tak oni mají stále jako motivaci finanční ohodnocení a pracovní benefity, jež jim nabízí společnost. Purseři dokonce uvádí, že pracovali pro jiné společnosti a nikde neměli takové benefity jako nabízí právě společnost AA.

Proces integrace s místním prostředím v Dubaji nebyl jednoduchý pro celých 88 %. Jako dva nejtěžší body při procesu integrace bylo uvedeno ze 41 % odloučení od rodiny a od přátel a ze 32 % místní kultura. Pro 82 % bylo seznámení se s odlišnou arabskou kulturou poněkud šokující. Purseři nepovažovali jejich adaptaci za tolik složitou. Rodina jim sice také chyběla, ale díky účasti integračního programu si našli přátele a rychleji se adaptovali.

Současný motivační stav stewardů je na dobré úrovni. Purseři již jsou méně motivovaní, to je běžné u všech prací, že motivace postupem času klesá. Rovněž však zdůraznili, že se společnost za posledních několik let změnila k horšímu. To však začínající stewardi v Ekonomické třídě nemůžou porovnat, nejsou tedy ovlivněny změnami, které v průběhu let nastaly.

Jako doporučení pro ulehčení celého procesu adaptace a eliminace negativních jevů při příchodu do Dubaje byly formulovány následující návrhy: 1. Pobyt v zahraničí alespoň po nějakou dobu před příchodem do Dubaje. Bylo prokázáno, že pro stewardy, co měly tu zkušenost žít v zahraničí předtím, byla následně celá integrace jednodušší. 2. Absolvování integračního programu, který pořádá společnost AA při příchodu. Budou tak mít možnost rychlejšího pochopení místní kultury a poznání nových kolegů. 3. Seznámení se s místní kulturou před příchodem. Je možné získat alespoň základní informace o Dubaji a její kultuře

pomocí navržených webových stránek, zakoupení doporučených knih nebo shlednutí filmových dokumentů, jež jsou k dispozici.

Literatura

Primární zdroje

AMSTRONG M., TAYLOR S. *Řízení lidských zdrojů: Moderní pojetí a postupy*. 13. vydání, Praha: Grada Publishing, 2015. 928 s. ISBN: 978-80-247-9883-7.

BEDNAŘÍK P., NOSKOVÁ, H., MARŠÁLEK Z. *Nucené migrace v českých zemích ve 20. století*. Praha: Ústav pro soudobé dějiny AV ČR, 2018. 437 s. ISBN: 978-80-7285-207-9.

BROUČEK, S. *Migrace z České republiky po roce 1989*. Praha: Etnologický ústav AV. ČR., 2017, s. 300. ISBN: 978-80-88081-09-8.

BROUČEK S., GRULICH T. *Migrace a česká společnost*. 1. vydání. Praha: Etnologický ústav AV ČR, 2012. 195 s. ISBN: 978-80-87112-61-8.

COLLIER, P. *Exodus: Jak migrace mění náš svět*. 1. vydání, Praha: Nakladatelství Libri. 2017. 258 s. ISBN: 978-80-7277-557-6.

DRBOHLAV, D. *Migrace a (i)migranti v Česku: Kdo jsme, odkud přicházíme, kam jdeme?*. 1. vydání, Praha: Sociologické nakladatelství Slon, 2010. 207 s. ISBN: 978-80-7419-039-1.

DVOŘÁKOVÁ, Z. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vydání, Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2012. s. 559. ISBN: 978-80-7400-347-9.

FORSYTH, P. *Jak motivovat svůj tým*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing a.s., 2009. 112 s. ISBN: 978-80-247-2128-6.

HILLENBRANDOVÁ, C. *Islám. Historie, současnost a perspektivy*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství Paseka, 2015. 304 s. ISBN: 978-80-74-32-685-1.

HOLÝ, L. *Malý český člověk a skvělý český národ: Národní identita a postkomunistická transformace společnosti*. 2. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství Slon, 2010. 222 s. ISBN: 978-80-7419-018-6.

HORÁKOVÁ, H. *Kultura jako všelék? Kritika soudobých přístupů*. 1. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství Slon, 2012. 312 s. ISBN: 978-80-7419-103-9.

JEŽKOVÁ M., BURGROVÁ H. *Současný Blízký východ: Politický, ekonomický a společenský vývoj od druhé světové války do současnosti*. 1. Vydání, Brno: Nakladatelství Barrister a Principal, 2011. 232 s. ISBN: 978-80-87474-45-7.

KACZOR, P. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanost ČR po roce 2011*. 1. vydání, Praha: Nakladatelství Oeconomica, 2013. 244 s. ISBN: 978-80-245-1930-2.

KOLMAN L., RYMEŠOVÁ P., CHÝLOVÁ H., GRALTON L. *Motivace, produktivita a způsob života*. Praha: Linde Praha a.s., 2012. s. 191. ISBN: 978-7201-892-5.

KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. 4. vydání, Praha: Management Press, 2009. s. 398. ISBN: 978-80-7261-168-3.

NAKONEČNÝ, M. *Motivace chování*. 3. přepracované vydání, Praha: Triton, 2014. 599 s. ISBN: 978-80-738-830-6.

NELSON, B. *1001 způsob jak motivovat zaměstnance*. Praha: Pragma, 2009. 201 s. ISBN: 978-80-7205-776-4.

OVČÁKOVÁ, L. *O původu kultury: Biologické, antropologické a historické koncepce kulturní evoluce*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství Academia, 2017. 421 s. ISBN: 078-80-200-2751-1.

- PITROVÁ, L. *Aktuální právní aspekty migrace*. 1. vydání, Praha: Nakladatelství Leges s.r.o., 2016. 171 s. ISBN: 978-80-7502-162-5.
- PLAMÍNEK, J. *Tajemství motivace: Jak zařídit, aby pro nás lidé rádi pracovali*. 3. rozšířené vydání, Praha: Grada Publishing a.s., 2015. s. 160. ISBN: 978-80-247-5515-1.
- PRŮCHA, J. *Interkulturní psychologie: sociopsychologické zkoumání kultur, etnik, ras a národů*. 3. vydání, Praha: Portál s.r.o., 2010. 224 s. ISBN : 978-80-7367-709-1.
- SCHEU, H. CH. *Migrace a kulturní konflikty*. 1. vydání. Praha: nakladatelství Auditorium, 2011. 322 s. ISBN: 978-80-87284-07-0.
- SITEK, P. *Pohyb a začlenění: Francouzská perspektiva*. 1. vydání, Praha: Sociologické nakladatelství Slon, 2016. 217 s. ISBN:978-80-7419-184-8.
- SOUKUP, M. *Antropologie: teorie, koncepty a osobnost*. Červený Kostelec: Nakladatelství Pavel Mervart, 2018. 760 s. ISBN: 978-80-7465-355-1.
- SOUKUP, V. *Antropologie: Teorie člověka a kultury*. 1. vydání, Praha: Portál s.r.o., 2011. S. 744 s. ISBN: 978-80-7367-432-8.
- ŠTICA, P. *Etika a migrace*. 1. vydání, Ostrava: Moravapress, 2014. 104 s. ISBN: 978-80-7261-288-8.
- TROJANOVÁ, I. *Vedení lidí ve školách a školských zařízeních*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. s. 120. ISBN: 978-80-7357-627.
- UHEREK Z., HONUSKOVÁ V., GUNTER V., OŠŤÁDALOVÁ Š. *Migrac : Historie a současnost*. 1. vydání, Ostrava: Občanské sdružení Pant. 2015. 143. s. ISBN: 978-80-905942-9-6.
- URBAN, J. *Motivace a odměňování pracovníků: Co musíte vědět, abyste ze svých pracovníků dostali to nejlepší*. 1. vydání, Praha: Grada Publishing a.s.. 2017. 160 s. ISBN: 978-80-271-0227-3.

Internetové zdroje

MAKRLÍK, V. *Jak se utvářela současná Evropa. A v ní český stát a národ.* [online]. 2019. [cit. 2016 – 01 - 26] Dostupné z: http://ceskapozice.lidovky.cz/jak-se-utvarela-soucasna-evropa-a-v-ni-cesky-stat-a-narod-pj5-/tema.aspx?c=A190123_012408_pozice-tema_lube

BARET, D. *Umírá u nás definitivně náboženská víra?* [online]. 2018. [cit. 2018 – 03- 28] Dostupné z: <https://www.reflex.cz/clanek/zpravy/86110/umira-u-nas-definitivne-nabozenska-vira-91-procent-mladych-cechu-je-nevericich.html>

Seznam příloh

Příloha 1 Dotazník pro české stevardy pracující v Ekonomické třídě	I
Příloha 2 Přehled odpovědí dotazníku	VI
Příloha 3 Rozhovor s purserem I.	XI
Příloha 4 Rozhovor s purserem II.	XIV
Příloha 5 Rozhovor s purserem III.	XVI
Příloha 6 Rozhovor s purserem IV.	XVIII

Příloha 1

Dotazník pro České stewardy pracující v Ekonomické třídě

1. Jakého pohlaví jste?

- a) Žena
- b) Muž

2. Kolik je Vám let?

- a) 21-25 let
- b) 25-30 let
- c) 30-35 let

3. Jaké máte nejvyšší dosažené vzdělání?

- a) Střední škola s maturitou
- b) Bakalářské vzdělání
- c) Magisterské/Inženýrské vzdělání

4. Jak dlouho pracujete pro společnost?

- a) 1 rok a méně
- b) 1-2 roky
- c) 2-3 roky
- d) 3 roky a více

5. Je tahle práce Vaším prvním zaměstnáním?

- a) Ano
- b) Ne

6. Pracoval/a jste předtím pro nějakou jinou leteckou společnost?

- a) Ano
- b) Ne

7. Žil/a jste předtím někde jinde v zahraničí?

- a) Ano
- b) Ne

8. Bylo vždy Vaším přáním vycestovat a zkusit žít mimo ČR?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nikdy jsem o tom nepřemýšlel/nepřemýšlela

9. Považujete Dubaj za dobré místo na bydlení?

- a) Ano
- b) Spíše ano
- c) Ne
- d) Spíše ne

10. Dovedete si představit se usadit v Dubaji natrvalo?

- a) Ano
- b) Spíše ano
- c) Ne
- d) Spíše ne

11. Bylo pro Vás jednoduché se integrovat s místním prostředím?

- a) Ano
- b) Spíše ano
- c) Ne
- d) Spíše ne

12. Co pro vás bylo nejtěžší v průběhu integrace?

- a) Odloučení od rodiny a přátel
- b) Místní kultura
- c) Místní klima
- d) Vše výše uvedené

13. Pomohl Vám integrační program Vaší společnosti?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nevím

14. Arabská kultura je naprosto odlišná od té české. Bylo pro Vás seznámení se s ní šokující?

- a) Ano
- b) Ne

15. Postavení arabských žen v jejich kultuře je podle Vás spravedlivé?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nevím

16. Je podle Vás zacházeno s expaty odlišně než místními lidmi?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nevím

17. Jsou podle Vás Češi jako národ oblíbení u jiných národností?

- a) Ano
- b) Spíše ano
- c) Ne
- d) Spíše ne

18. Je pro Vás obohacující zkušenost spolupráce s jinými národnostmi?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nevím

19. Proč jste si vybral/a práci právě u Vaší společnosti?

- a) Kvůli cestování
- b) Kvůli finančnímu ohodnocení
- c) Kvůli životu v Dubaji
- d) Kvůli doporučení známého/kamaráda
- e) Vše výše uvedené

20. Znal jste Vaši společnost již předtím?

- a) Ano
- b) Ne

21. Je pro Vás důležité dobré jméno společnosti, kde pracujete?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nevím

22. Je pracovní prostředí u Vaší společnosti přátelské?

- a) Přátelské
- b) Spíše přátelské
- c) Ne příliš přátelské
- d) Nevím

23. Co Vás nejvíce motivuje na Vaší práci?

- a) Samotná náplň práce
- b) Cestování
- c) Finanční ohodnocení
- d) Nefinanční ohodnocení – pochvaly od nadřízeného, zákazníků
- e) Vše výše uvedené

24. Cítíte se být motivován/a Vaší společností?

- a) Ano
- b) Spíše ano
- c) Ne
- d) Spíše ne

25. Na stupnici od 1 do 5 jaká je Vaše momentální pracovní motivace? (od nejmenší po největší)

- a) 1
- b) 2
- c) 3
- d) 4
- e) 5

26. Na stupnici od 1 do 5 jak byla vysoká Vaše motivace při příchodu do společnosti? (od nejmenší po největší)

- a) 1
- b) 2
- c) 3
- d) 4
- e) 5

27. Jste spokojen/a s Vaším finančním ohodnocením?

- a) Ano
- b) Spíše ano
- c) Ne
- d) Spíše ne

28. Je podle Vás Vaše finanční ohodnocení lepší než jaké byste dostával/a v České republice?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nevím

29. Jste spokojen/a s benefity, které dostáváte od společnosti?

- a) Ano
- b) Spíše ano
- c) Ne
- d) Spíše ne

30. Myslíte, že byste měl/a možnost stejných pracovních benefitů při práci v ČR?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nevím/ Nedokážu porovnat

31. Cestujete hodně. Je možnost cestování po celém světě pro Vás důležité?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nevím

32. Myslíte, že byste měl/a stejnou možnost cestování při práci v ČR?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nevím

33. Co bylo hlavním důvodem odchodu z ČR?

- a) Lepší finanční ohodnocení
- b) Zkušenost žít v zahraničí
- c) Zlepšení jazykových dovedností
- d) Nespokojenost s politickou situací v ČR

34. Plánujete návrat do ČR do budoucna?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nevím

35. Co by mohlo vést k Vašemu návratu do ČR?

- a) Rodina, přátelé
- b) Česká kultura – mentalita, jídlo, zvyky
- c) Dostatečná zkušenost bydlení v zahraničí
- d) Touha po usazení se
- e) Vše výše uvedené

Příloha 2

Přehled odpovědí dotazníku

Otázka	Možnosti	Relativní četnost	Absolutní četnost
1. Jakého pohlaví jste?	a) Žena	77%	63
	b) muž	23%	19
2. Kolik Vám je let?	a) 21-25 let	40%	33
	b) 25-30 let	43%	35
	c) 30-35 let	17%	14
3. Jaké máte nejvyšší dosažené vzdělání?	a) Střední škola s maturitou	42%	34
	b) Bakalářské vzdělání	35%	29
	c) Magisterské/ Inženýrské vzdělání	23%	19
4. Jak dlouho pracujete pro společnost?	a) 1 rok a méně	15%	12
	b) 1-2 roky	18%	15
	c) 2-3 roky	36%	30
	d) 3 roky a více	31%	25
5. Je tahle práce Vaším prvním zaměstnáním?	a) Ano	35%	29
	b) Ne	65%	53
6. Pracoval/a jste předtím pro nějakou jinou leteckou společnost?	a) Ano	32%	26
	b) Ne	68%	56
7. Žil/a jste předtím jinde v zahraničí?	a) Ano	70%	57
	b) Ne	30%	25
8. Bylo vždy Vaším přáním vycestovat a zkusit žít mimo ČR?	a) Ano	59%	48
	b) Ne	23%	19
	c) Nikdy jsem o tom nepřemýšlel/a	18%	15
9. Považujete Dubaj za dobré místo na bydlení?	a) Ano	28%	23
	b) Spíše ano	34%	28
	c) Ne	15%	12
	d) Spíše ne	23%	19

10. Dovedete si představit se usadit v Dubaji natrvalo?	a) Ano	9%	7
	b) Spíše ano	17%	14
	c) Ne	43%	35
	d) Spíše ne	32%	26
11. Bylo pro Vás jednoduché se integrovat s místním prostředím?	a) Ano	4%	3
	b) Spíše ano	12%	10
	c) Ne	56%	46
	d) Spíše ne	28%	23
12. Co pro Vás bylo nejtěžší v průběhu integrace?	a) Odloučení od rodiny a přátel	41%	34
	b) Místní kultura	32%	26
	c) Místní klima	15%	12
	d) Vše výše uvedené	12%	10
13. Pomohl Vám integrační program Vaší společnosti?	a) Ano	52%	43
	b) Ne	22%	18
	c) Nevím	26%	21
14. Arabská kultura je naprosto odlišná od té české. Bylo pro Vás seznámení se s ní šokující?	a) Ano	82%	67
	b) Ne	18%	15
15. Postavení arabských žen v jejich kultuře je podle Vás spravedlivé?	a) Ano	9%	7
	b) Ne	84%	69
	c) Nevím	7%	6
16. Je podle Vás zacházeno s expaty odlišně než s místními lidmi?	a) Ano	76%	62
	b) Ne	13%	11
	c) Nevím	11%	9
17. Jsou podle Vás Češi jako národ oblíbení u jiných národností?	a) Ano	32%	26
	b) Spíše ano	40%	33
	c) Ne	9%	7
	d) Spíše ne	20%	16
18. Je pro Vás obohacující zkušenost spolupráce s jinými národnostmi?	a) Ano	77%	63
	b) Ne	16%	13
	c) Nevím	7%	6

19. Proč jste si vybral/a práci právě u Vaší společnosti?	a) Kvůli cestování	41%	34
	b) Kvůli finančnímu ohodnocení	30%	24
	c) Kvůli životu v Dubaji	10%	8
	d) Kvůli doporučení známého/kamaráda	12%	10
	e) Vše výše uvedené	7%	6
20. Znal jste Vaši společnost již předtím?	a) Ano	67%	55
	b) Ne	33%	27
21. Je pro Vás důležité dobré jméno společnosti, kde pracujete?	a) Ano	83%	68
	b) Ne	12%	10
	c) Nevím	6%	5
22. Je pracovní prostředí u Vaší společnosti přátelské?	a) Přátelské	23%	19
	b) Spíše přátelské	40%	33
	c) Ne příliš přátelské	26%	21
	d) Nevím	11%	9
23. Co Vás nejvíce motivuje na Vaší práci?	a) Samotná náplň práce	17%	14
	b) Cestování	39%	32
	c) Finanční ohodnocení	32%	26
	d) Nefinanční ohodnocení- pochvaly od nadřízeného, zákazníků	12%	10
	e) Vše výše uvedené	5%	4
24. Cítíte se být motivován/a Vaší společností?	a) Ano	23%	19
	b) Spíše ano	38%	21
	c) Ne	16%	13
	d) Spíše ne	23%	19
25. Na stupnici od 1 do 5 jaká je Vaše momentální pracovní motivace? (od nejmenší po největší)	a) 1	6%	5
	b) 2	22%	18
	c) 3	37%	30
	d) 4	21%	17
	e) 5	15%	12

26. Na stupnici od 1 do 5 jak byla vysoká Vaše motivace při příchodu do společnosti? (od nejmenší po největší)	a) 1	0%	0
	b) 2	4%	3
	c) 3	22%	18
	d) 4	35%	29
	e) 5	39%	32
27. Jste spokojen/a s Vaším finančním ohodnocením?	a) Ano	30%	25
	b) Spíše ano	38%	31
	c) Ne	11%	9
	d) Spíše ne	21%	17
28. Je podle Vás Vaše finanční ohodnocení lepší než byste dostával/ a v ČR?	a) Ano	79%	65
	b) Ne	13%	11
	c) Nevím	7%	6
29. Jste spokojen/a s benefity, které dostáváte od společnosti?	a) Ano	41%	34
	b) Spíše ano	28%	23
	c) Ne	11%	9
	d) Spíše ne	17%	14
30. Myslíte, že byste měl/a možnost stejných pracovních benefitů při práci v ČR?	a) Ano	9%	7
	b) Ne	76%	64
	c) Nevím/ Nedokážu porovnat	13%	11
31. Cestujete hodně. Je možnost cestování po celém světě pro Vás důležité?	a) Ano	73%	60
	b) Ne	22%	18
	c) Nevím	5%	4
32. Myslíte, že byste měl/a stejnou možnost cestování při práci v ČR?	a) Ano	11%	9
	b) Ne	76%	62
	c) Nevím	13%	11
33. Co bylo hlavním důvodem odchodu z ČR?	a) Lepší finanční ohodnocení	41%	34
	b) Zkušenost žít v zahraničí	35%	29
	c) Zlepšení jazykových dovedností	16%	13
	d) Nespokojenost s politickou situací v ČR	7%	6

34. Plánujete návrat do ČR do budoucna?	a) Ano	49%	40
	b) Ne	28%	23
	c) Nevím	23%	19
35. Co by mohlo vést k Vašemu návratu do ČR?	a) Rodina, přátelé	60%	49
	b) Česká kultura – mentalita, jídlo, zvyky	22%	18
	c) Dostatečná zkušenost bydlení v zahraničí	5%	4
	d) Touha po usazení se	9%	7
	e) vše výše uvedené	5%	4

Příloha 3

Rozhovor s purserem I.

1. Jak dlouho žijete v Dubaji?

V říjnu to bude 13 let. Původně jsem plánoval přijít na jednu smlouvu tedy 3 roky. Loni jsem podepsal pátou smlouvu na další tři roky, takže ještě dva roky k dokončení té další smlouvy. Společnost pro nás vždy připravuje smlouvu a víza na tři roky.

2. Plánujete ještě zůstat dlouho nebo natrvalo v Dubaji?

Natrvalo určitě ne, chci se vracet. Mám v Česku už koupený jeden byt a teď ještě splácím druhý, rád bych doplatil ještě tenhle než se vrátím zpět. Chci se vrátit a mít nějaký příjem než najdu nějakou práci, co mě bude opravdu bavit. Taky když dokončím tuhle pátou smlouvu, budu ve společnosti 15 let a výhodou pro mě bude, že i společnost bude dávat každý rok zdarma jednu letenku, kam budu chtít. Budu mít tak možnost stále cestovat. Takže to vidím na ty dva roky ještě tady a pak návrat do mých rodných Teplic.

3. Památujete si jaký byl pro Vás příchod do Dubaje a co pro Vás bylo nejtěžší při integraci?

Dubaj před těmi 13 lety byla úplně jiná než ta dnešní. Skoro nic z toho, co tu je dneska tu nebylo. Bylo to pár podniků v porovnání kolik je tu je toho dneska. Pamatuji si, že to byl úplný začátek října a bylo stále velké teplo. Moc jsem si nedovedl představit, jak tu je v takovém červenci. Taky tu nebylo moc turistů a ani tolik žijících expatů v porovnání, co je tu dneska. Dneska vidíte samé stavby, kde se pracuje ve dne v noci. Proto když se někde stěhujete první věc, kterou musíte skontrolovat, jestli se Vám nestaví nebo nepřipravují stavět novou budovu pod okny. Taky jsem byl překvapen z místní kultury. V Česku skoro muslimové nebyli před těmi 13 lety, takže jsem vůbec nevěděl o nějakém halal jídle nebo Ramadánu. Taky se tu nedá koupit vepřové maso v normálním supermarketu. Před pár lety začali dělat tzv. nemuslimské oddělení, které jsou zvlášť za závěsem a tam se dá koupit již vepřové. Další challenge byla, že jsem tu nikoho neznal. Měl jsem ale fajn skupinu lidí, se kterou jsem absolvoval celý trénink při příchodu. Skamarádil jsme se s nimi rychle a stali se pro mě takovou rodinou. Postupně jsem si našel i české kamarády.

4. Co vás vedlo k odchodu do Dubaje? Žil jste předtím někde jinde v zahraničí?

Ne, nikdy jsem předtím nežil dlouhodobě v zahraničí. Jezdil jsem na dovolené a byl jsem na jazykovém pobytu na Maltě jedno léto. Ale jako takový pobyt delší než dva měsíce jsem nikde nebyl. Ke společnosti AA jsem přišel v 25 letech hned po škole. Společnost jsem znal od známého, že pro ni pracoval. Chtěl jsem cestovat a věděl jsem, že peníze jsou hodně dobré. Tak jsem poslal přílášku a přišla mi pozvánka na pohovor, který se konal asi za měsíc. Pohovorem jsem prošel a asi za tři týdny mi zavolali, že mě berou, tak jsem nabalil kufr a za měsíc odjel do Dubaje.

5. Myslíte, že by jste měl možnost pracovat pro společnost, která by Vám poskytovala stejné benefity v ČR?

To si upřímně nemyslím. Spoustu mých známých sice odešlo a našlo dobré pozice v České republice. Ale peníze stejné nemají, i když zase mají mnohem menší náklady. Dubaj je velmi drahá, všechno je tak dvakrát třikrát dražší – ubytování, strava, lístky do divadla apod. Co se týče benefitů každá letecká společnost poskytuje svým zaměstnancům zvýhodněné letenky pro ně a pro jejich rodiny. Letecké společnosti v Blízkém Východě také poskytují nebo platí za ubytování pro své stevardy, čemuž tak není v Evropě a je to tak velká výhoda vůči

Evropských aerolinkám. Naše společnost nám také poskytuje karty, které nám umožňují slevy po celém Dubaji a také v zahraničí. Nevím, jestli společnosti v České republice poskytují nějaké podobné benefity.

6. Jak jste na tom s pracovní motivací momentálně?

Práce mě pořád celkem baví, jinak bych tu nebyl. Společnost má každý rok několik nových destinací, o které se vždy snažím si zažádat, abych viděl zase něco nového. Ale už se cítím být unavený z nepravidelného životního rytmusu. Ve společnosti také proběhlo mnoho změn od té doby, co jsem nastoupil. Pracuje pro ni dvakrát tolik lidí než když jsem přišel, je tedy jasné že se spoustu pravidel muselo zpřísnit a upravit. Jsem teď hlavně motivovaný splacením druhého bytu a těmi letenkami zdarma jak jsem zmínil výše.

7. Změnila se tedy Vaše motivace v průběhu těch let?

Ano určitě. Když jsem přišel před těmi 13 lety, moc jsem nepřemýšlel nad usazením se a budoucností. Dubaj mně přišla fantastická. Bylo mě 25 let a začal jsem dostávat svoji první výplatu. Cestoval jsem po celém světě a mohl jsem chodit po klubech každý volný večer nebo dokonce i na layoverech s crew po dobrých večerech a barech v zahraničí. Žil jsem takový vysněný život. V ničem jsem se neomezoval. Postupem času jsem si uvědomil, že bych měl myslet na nějaké zadní vrátka, tak jsem si vzal půjčku a začal splácet byt doma. Teď už jsem se dostal do věku, kdy bych se rád usadil a vedl poklidný život.

8. Myslíte, že Vás v život v zahraničí změnil nebo obohatil nějakým způsobem? Nelitujete toho, že jste se připravil o čas s rodinou doma?

Samozřejmě mě mrzí, že jsem přišel o spoustu narozenin a rodinných událostí. Také jsem zmeškal pár svateb svých kamarádů, když jsem nedostal volno. Ale co se dá dělat. Všichni mí známí a rodina ví, že mi musí nahlašovat všechny události hodně dopředu a kdyžtak není, tak je malá šance, že si nějak volno vybavím. Ničeho však nelituju, jsem velmi vděčný za život v zahraničí. Určitě se cítím být obohacený o mnoho nových zkušeností, které bych životem v Čechách neměl. Také tím, že jsem měl možnost procestovat takřka celý svět. Byl jsem například v Keni na pravém africkém safari, které jsem znal jen z televizních dokumentů. Viděl chodobný život v Bangladéši na vlastní oči, žebrající malé děti na ulici. Zažil vynikající ochutnávky vína na Novém Zélandě. Opravdu jsem rád za každou zkušenost a myslím, že mě život v zahraničí částečně změnil, hlavně mě dal jiný pohled na život.

9. Chybí Vám česká kultura – jídlo, zvyky, mentalita?

Ano s přibívajícím věkem čím dál víc. Jezdím teď mnohem častěji domů na dovolené. Moje sestra má malé dcerky, tak jezdím za malými neteřemi. Až na nich vidím, jak rychle čas opravdu letí. České jídlo – knedlo vepřo zelo je moje must, když přiletím do Čech. Tomu se žádné jídlo nevyrovná. Letos se mi podařilo dostat dovolenou na Velikonoce, tak to bylo fajn po dlouhé době zažít naše Velikonoční tradice. Mentalita česká je úplně jiná od té arabské. Často si myslím, že selský rozum tu vůbec nefunguje.

10. Co byste nám řekl k arabské kultuře?

Ta je úplně jiná od té naší. Věděl jsem o ní tak nějak ze školy a z medií předtím, ale zažít to na vlastní kůži je rozdílné. Učitě je víc založená na bázi rodiny než ta naše. To se mi třeba líbí, že rodiny drží a bydlí pospolu ve velkých vilách nebo vedle sebe. Všechny svátky slaví spolu velkými hostinami. Když třeba Ramadán, tak Iftar – večeri mají všichni dohromady. Arabská kultura se také liší regiony, je úplně jiná v Egyptě než v Saudské Arabii třeba. Ta Dubajská záleží na rodině, jsou striktní rodiny, které mají stále domluvené svatby dopředu a nedovolili by dětem vybrat si partnery sami. Také se musí brát mezi sebou navzájem pouze mezi Emirátany a jsou rodiny, které jsou modernější, kde rodiče třeba studovali v Evropě a

nechají své děti se provdat nebo oženit za koho chtějí. Pokud si vezmou někoho proti vůli rodičů jsou zavřeni rodinou a následně vydědění. Dnes již ani není běžné mít více manželek, jak tomu bylo u starších generací.

Příloha 4

Rozhovor s purserem II.

1. Jak dlouho žijete v Dubaji?

10 let

2. Plánujete ještě zůstat dlouho nebo natrvalo v Dubaji?

Ano dlouho ještě, ale určitě ne natrvalo. Mám malou dceru a určitě bych chtěla, aby tady chodila alespoň nějaký čas do školy a poznala tady to multikulturní prostředí, které já osobně zbožňuji. Taky bych tady určitě ráda měla ještě jedno dítě. Porod dítěte v Dubaji byl jako v pětihvězdičkovém hotelu. Dubajské nemocnice se moc nedají srovnat s těmi českými.

3. Pamatujete si, jaký byl pro Vás příchod do Dubaje a co pro Vás bylo nejtěžší při integraci?

Úžasný. Mám na to dobré vzpomínky. Na školení pro společnost AA jsem byla ve skupině s lidmi z celého světa, a to se mi hrozně líbilo - poznávání nových lidí, jejich zvyků a kultur. Dubai jako taková je hodně multikulturní, není to jen arabský svět, a to se mi líbí. Takže integrace pro mě nebyla vůbec těžká. Občas jsem sice pociťovala odloučení od rodiny a přitele, ale to se časem změnilo, když jsem se vdala a manžel doletěl žít za mnou do Dubaje.

4. Co vás vedlo k odchodu do Dubaje? Žil/a jste předtím někde jinde v zahraničí?

Žila jsem jeden rok v Nizozemsku, pracovala jsem tam jako au-pair. Do Dubaje jsem odešla v 27 letech, jelikož jsem měla pocit, že upadám do stereotypu v mé rodné město - Břeclavi a chtěla jsem něco nového, plus jsem vždycky chtěla žít u moře. Rok před tím než jsem se nastěhovala do Dubaje, jsem v Abu Dhabi byla na návštěvě u kamarádky a úplně jsem se do Emirátů zamilovala.

5. Myslíte, že byste měl/a možnost pracovat pro společnost, která by Vám poskytovala stejné benefity v ČR?

Rozhodně ne. Společnost AA je pro mě zatím nejlepší zaměstnavatel, co se týče výplaty, benefitů, práce jako takové. V ČR jsem dřív pracovala pro velké firmy a nedá se to srovnat. Na druhou stranu nejde moc srovnávat "normalní" firmu a leteckou společnost. Nicméně pracovat pro aerolinky v Evropě, říkají mnozí, že je mnohem více pohodovější a pracovní podmínky jsou téměř stejné.

6. Jak jste na tom s pracovní motivací momentálně?

Prvotní nadšení samozřejmě odpadlo, ale práce letušky mi přijde jako každá jiná. Takže teď už taky tak trochu stereotyp dá se říct. Nicméně se mi pořád líbí volnost a nestálá pracovní doba, dny volna a levné letenky.

7. Změnila se tedy Vaše motivace v průběhu těch let?

Určitě, ale v dobrém slova smyslu. Člověk si na práci zvykne a cítí se v ní pohodlně. Umí si poradit se všemi možnými situacemi, které se mohou na palubě vyskytnout. Samozřejmě motivace tam pořád je, ale vše už беру víc prakticky. Motivuje mě dobrá výplata, flexibilita pracovní doby, mám tak možnost si užít spousta času s dcerou apod.

8. Myslíte, že Vás v život v zahraničí změnil nebo obohatil nějakým způsobem? Nelitujete toho, že jste se připravil/a o čas s rodinou doma?

Určitě mě obohatil. Už jenom poznání jiných kultur a zvyků je velmi naučné a obohacující. Většina mých kamarádů je z ciziny a to se mi na životě v Dubaji líbí. Moje rodina za mnou velice ráda lita dvakrát do roka. A já taky létám velmi často do ČR.

9. Chybí Vám česká kultura – jídlo, zvyky, mentalita?

Mentalita ne. Nemám ráda tu českou. Kultura a jídlo občas, ale miluji arabskou, indickou a italskou kuchyni.

10. Co byste nám řekl/a k arabské kultuře?

Rozhodně arabská kultura není nic s čím bych se ztotožňovala, ale respektuju ji. Mám několik arabských kamarádů a všechno to jsou fajn a milí lidi. Většinou islám do našeho vztahu nezatahují.

Příloha 5

Rozhovor s purserem III.

1. Jak dlouho žijete v Dubaji?

Letos jsem oslavila desáté, kulaté výročí.

2. Plánujete ještě zůstat dlouho nebo natrvalo v Dubaji?

Dubaj se pro mě stal domovem, ale vím, že jednou se budeme s manželem muset vrátit do Evropy. Syn ještě nechodí do školy, ráda bych, aby alespoň na secondary school (cca 12 let) byl v Evropě. V Dubaji mají děti pocit, že svět je bezpečný. Také hodnoty mají trochu překroucené, chuva a uklízečka udělají většinu práce, protože rodiče nemají čas. Na svém synovi to ještě nevidím, ale všímám si to u dětí svých kamarádů.

3. Pamatujete si, jaký byl pro Vás příchod do Dubaje a co pro Vás bylo nejtěžší při integraci?

Emiráty byly úplně jiné než jsou teď. Pamatuji se, že během mého prvního Ramadánu byly úplně všechny restaurace zavřené a bary zavřené, nikde žádná živá hudba. Teď už je atmosféra mnohem uvolněnější a vše je otevřené. Hodně se také změnilo rozložení Dubaje a kde lidé různých národností bydlí. Lidé ze západu většinou žijí v Marině, Business Bay nebo vilových čtvrtích – tyto místa vůbec před 10 lety neexistovali a všichni jsme žili kolem Sheihk Zayed a Garhoudu.

4. Co Vás vedlo k odchodu do Dubaje? Žil/a jste předtím někde jinde v zahraničí?

Vždy jsem snila být letuškou. Dělal jsem přijímací řízení do letecké společnosti v Praze, ale v té době bylo nemožné se tam bez známostí dostat. Poté jsem odjela do Anglie na rok dělat aupair a tam jsem šla na konkurz do společnosti AA. Bylo tam asi 150 holek a já měla štěstí, možná jsem vynikla jako cizinka mezi Britkami. Vše šlo velmi rychle a během dvou měsíců jsem žila v Dubaji.

5. Myslíte, že byste měl/a možnost pracovat pro společnost, která by Vám poskytovala stejné benefity v ČR

V Emirátech neplatíte daň z příjmu, také společnost Vám musí přispívat jako cizinci na ubytování nebo poskytovat bydlení. V České republice by mi většina příjmů šla na bydlení, daně a pojištění. Samozřejmě je zde zase nevýhoda, že nemám žádné důchodové a sociální pojištění v Emirátech. Máme také spoustu výhod jako zaměstnanci největší aerolinky v zemi. Manžel je pilot a jeho benefity jsou ještě výhodnější pro celou rodinu.

6. Jak jste na tom s pracovní motivací momentálně?

Práce mě stále baví. Nedokážu si moc představit dělat něco jiného, miluji ten kontakt s lidmi. Jen mi je líto, že nedokážu trávit tolik času se synem jako maminky v České republice, kde je mateřská dovolená tři roky. V Dubaji jsem šla zpět do práce půl roku po porodu. Na druhou stranu bych asi bez práce nevydržela, jsem workoholik. Moje nebo manžela maminka s námi tráví hodně času v Dubaji, takže vím, že je o syna dobře postaráno, když tam já ani manžel nejsme. Bohužel však v posledních letech nám přibýlo hodně leteckých hodin, takže létáme mnohem více než dřív. Velmi bych ocenila tu možnost pracovat napůl úvazku.

7. Změnila se tedy Vaše motivace v průběhu těch let?

Samozřejmě s narozením syna se mé priority změnilly. Těším se domů a práci beru spíše jako koníček. Také se snažím vyměnit dlouhé lety za kratší, abych byla co nejvíce doma. Mám tu výhodu, že můžu skončit kdykoliv a být doma, možná právě proto si to stále užívám.

8. Myslíte, že Vás v život v zahraničí změnil nebo obohatil nějakým způsobem? Nelitujete toho, že jste se připravil/a o čas s rodinou doma?

Rodina je s námi velmi často v Dubaji. Jak moje rodina z Čech, tak manželova z Velké Británie. Jen ve společnosti pracují lidé z více než 120 zemí, všichni spolu vycházíme a učíme se zvyky stále navzájem. Možná je to profesionální deformace, ale mám pocit, že třeba v restauracích v Čechách jsou servírky jako za trest. Já jsem v práci zvyklá rozdávat úsměv pořád, a to i přes to ať mám jakkoliv špatný den. Zákazník je pán a zaslouží si příjemný servis.

9. Chybí Vám česká kultura – jídlo, zvyky, mentalita?

Jsem velmi ráda, když přijede moje maminka a uvaří pořádné české jídlo. I manžel si vždy pochutná, miluje hlavně svíčkovou. Jíst každý den bych to ale už nemohla. České jídlo považuji za velmi těžké a nebylo by to ideální v tomto počasí. Jelikož manžel je Brit, tak se snažíme udělat mix obou kultur. Do Prahy se ráda vrátím a vidím, že zde začíná žít také plno cizinců a podobat se světovým metropolím.

10. Co byste nám řekl/a k arabské kultuře?

Není každý arab jako arab. Je velký rozdíl například v Libanosské, Egyptské nebo Dubajské kultuře. I arabové mají jiná náboženství a dělí islám na různá odvětví. V arabské kultuře je však náboženství zahrnuto v právním uspořádání státu a hlavně turistům bych doporučovala

Příloha 6

Rozhovor s purserem IV.

1. Jak dlouho žijete v Dubaji?

Dvacet let. Nemůžu uvěřit tomu, že čas tak letí.

2. Plánujete ještě zůstat dlouho nebo natrvalo v Dubaji?

V Dubaji možná ještě nějakou dobu ano. Ale ve firmě chci odcházet léto 2021. Jsem tu dvacet let, teď je mi 48 let. Už práci nenajdu. Jsem vystudovaný architekt, ale zamiloval jsem se do cestování, plus jsem tu po třech letech potkal partnera, který tu má velmi dobrou práci. Takže mám propočítané, aby mi úspory vyšly bez toho, že budu mít důchod. To tu v Dubaji neexistuje a v ČR žádný nedostanu. S partnerem máme dva byty – jeden u nás doma a druhý v Dubaji. Partner má ještě 6 let do důchodu, takže do té doby tu určitě budeme. Ale pak nevíme, jestli do Čech nebo na Zéland, odkud je on. On miluje ČR, plus tu mám nemocnou maminku.

3. Pamatujete si, jaký byl pro Vás příchod do Dubaje a co pro Vás bylo nejtěžší při integraci?

Ano, pamatuju. Bylo nás velmi málo stevardů tehdy. A v Dubaji toho tehdy moc nebylo. Bylo jen tzv. Stará Dubaj, jak ji dneska nazývají. Ta část, kde bydlíme dneska s partnerem vůbec neexistovala. Přišel jsme zároveň ještě s jedním Slovákem, myslím, že to mi při integraci hodně pomohlo. Byli jsme ze začátku pořád spolu. Samozřejmě mi chyběla rodina, tehdy ještě nebyli skypy, whatsappy a email moji rodiče vůbec neměli. Jinak Dubaj byla malinká oproti té dnešní, měl jsem to rád, že jsme se všichni znali. Existovaly asi dva kluby, kde jsme chodívali v centru.

4. Co Vás vedlo k odchodu do Dubaje? Žil/a jste předtím někde jinde v zahraničí?

Nežil, studoval jsem a pak jsem toužil, po cestování, tak moc, že jsem si řekl, že zkusím ČSA českou aerolinku. Vzali mě, byl jsem nadšený z životního stylu a hlavně z cestování. Tehdy jsme zůstávali dlouho v destinacích. Pak jsem se doslechl o společnosti AA během svého cestování a rozhodl se zkusit něco mezinárodnějšího. No a vyšlo to.

5. Myslíte, že byste měl/a možnost pracovat pro společnost, která by Vám poskytovala stejné benefity v ČR?

Pracovat pro českou leteckou společnost mělo tehdy mnoho výhod, hodně jsem cestoval ve svém volnu. Ale co vím, tak dneska už je to jiné než to bývalo. Společnost AA mě nabízí tolik benefitů, které si nemyslím, že bych někde jinde měl. Navíc po tolika letech práce si myslím, že bych už pracovat nemusel. Zdravotně mi teď nastalo mnoho problémů, to je vedlejší stránka tady té práce. Je to velmi nezdravé.

6. Jak jste na tom s pracovní motivací momentálně?

Momentálně už jsem unavený, těch 20 let neustálých časových posunů se projevuje. Soustředím se teď na to, že ještě ty dva roky a už pracovat nebudu. Společnost se hodně změnila v průběhu let. Už to není jak to bývalo, kdy jsme do práce chodil rád a bral to jako zábavu. Dneska je všechno striktní, nahlašuje se všechno managementu. Proto má motivace je momentálně poměrně slabá.

7. Změnila se tedy Vaše motivace v průběhu těch let?

Ano, určitě. Jak jsem odpověděl v předešlé otázce. Dřív jsem tu práci miloval. Ale dneska s tím, jak nám přidali hodiny, to není jednoduchý. Taky jsem zestárl a baví mě jiné věci, už jsem procestoval celý svět. Touha po cestování vystřídal touha po odpočinku.

8. Myslíte, že Vás v život v zahraničí změnil nebo obohatil nějakým způsobem? Nelitujete toho, že jste se připravil/a o čas s rodinou doma?

Maminka za mnou jezdí dvakrát do roka vždy na měsíc. Dřív když byl tatínek jezdil i on. Sestra jezdila celkem často se synovci, ale poslední dobou nemáme moc dobrý vztah. Plus já jsem se snažil jezdit domů často. Takže nemám pocit ochuzení. Myslím, že mě v život v zahraničí pozměnil a řekl bych Dubaj rozmazlil, s tím co vše nabízí. Poznal jsem mnoho odlišných zvyků a kultur.

9. Chybí Vám česká kultura – jídlo, zvyky, mentalita?

Miluji české jídlo, ale partner se ho našťestí naučil vařit. Je vynikající kuchař. Takže mě klidně udělá pečenou kachnu se zelím. Také se snažím žádat o lety do Prahy často a tam si vždy dávám něco dobrého. Plus kvůli tomu, že mluvím německy létám hodně do Německa, Rakouska a jejich kuchyně jsou podobné té naší. Českou kulturu mám rád. Mentalita česká mě po letech začala chybět. Snažit se něco vyřešit s některýma jinýma národnostma není jednoduché, ale to poznáte až po čase.

10. Co byste nám řekl/a k arabské kultuře?

Arabské jídlo, kávu a datle mám rád. Ale mezi přáteli araby nemáme. Takže respektuji jejich kulturu, protože tady žijí. Ale že bych z ní byl nadšený to určitě ne. Myslím, ale že se dneska všechno hodně mění, jak lidi cestují a studují v zahraničí. Vidí, jak lidé žijí jinde a chtějí se jim podobat.