

Vysoká škola ekonomická v Praze

Fakulta mezinárodních vztahů

DIPLOMOVÁ PRÁCE

2016

Martina Churaňová

Vysoká škola ekonomická v Praze

Fakulta mezinárodních vztahů

Katedra obchodního podnikání a komerčních komunikací

Studijní obor: Mezinárodní obchod



Název diplomové práce:

Akulturace imigrantů v ČR

Autor diplomové práce: Bc. Martina Churaňová

Vedoucí diplomové práce: Ing. Alena Filipová, Ph.D.

P r o h l á š e n í

Prohlašuji,
že jsem diplomovou práci na téma „*Akulturace imigrantů v ČR*“
vypracovala samostatně a všechny zdroje literatury a použitých dat uvádím
v seznamu zdrojů.

V Praze dne 29. dubna 2016

Podpis

Poděkování:

Ráda bych v první řadě poděkovala paní Ing. Aleně Filipové, Ph.D. za její vstřícnost, trpělivost a přínosné rady a podněty při vedení mé diplomové práce. Dále bych své poděkování vyjádřila slečně Mgr. Ivaně Bartošové za její obětavost a preciznost při jazykové korektuře.

Obsah

Pojmy a zkratky	7
Úvod	8
1. Migrace	10
1.1 Rozlišení migrace, imigrace a emigrace.....	10
1.2 Imigrační vývoj v ČR.....	12
1.2.1 Vývoj před rokem 1989	13
1.2.2 Vývoj po roce 1989.....	14
1.3 Instituce migrační politiky	20
1.3.1 Služba cizinecké policie.....	21
1.3.2 Odbor azylové a migrační politiky – Ministerstvo vnitra ČR	22
1.3.3 Úřad práce ČR – krajská pobočka	23
2. Interkulturní psychologie	25
2.1 Kultura.....	26
2.2 Kulturní dimenze Geerta Hofstedeho.....	29
2.3 Kulturní dimenze Fonsa Trompenaarse	34
3. Kulturní adaptace	40
3.1 Vymezení pojmu akulturace.....	42
3.2 Akulturační strategie	42
3.2.1 Integrace.....	44
3.2.2 Asimilace	45
3.2.3 Separace	46
3.2.4 Marginalizace.....	46
3.3 Faktory ovlivňující proces akulturace	47
3.4 Nedorozumění v interkulturním vnímání.....	49
3.4.1 Etnocentrismus.....	50
3.4.2 Předsudky, stereotypy	51

4. Praktická část	53
4.1 Aplikace kulturních dimenzí na jednotlivé národnosti.....	53
4.2 Metodologie dotazníku.....	59
4.3 Dotazníkové šetření.....	60
4.4 Doporučení a vyhodnocení.....	67
Závěr.....	70
Literatura	72
Elektronické zdroje.....	74
Seznam tabulek a grafů.....	76
Přílohy	77

Pojmy a zkratky

ČR – Česká republika

ČSÚ – Český statistický úřad

EU – Evropská unie, včetně Evropského hospodářského prostoru (EHP), či Švýcarska

OAMP – Odbor azylové a migrační politiky, spadající pod Ministerstvo vnitra

Občan EU – zjednodušené pojmenování pro občana, který je členem jedné z 28 členských zemí Evropské unie (EU) a Evropského hospodářského prostoru (EHP, tzn. Islandu, Norska a Lichtenštejnska), včetně Švýcarska

Občan třetí země, či Třetizemec – příslušník země mimo území EU/EHP, či Švýcarska

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

USA – Spojené státy americké

Úvod

Téma diplomové práce „**Akulturace imigrantů v ČR**“ bylo zvoleno z důvodu autorčiných zkušeností ze společnosti PricewaterhouseCoopers ČR, kde již téměř tři roky pracuje na oddělení Global Visa Solutions. Toto oddělení se zabývá poskytováním služeb pro cizince v oblasti vyřizování jejich legálních pobytů, pracovních povolení či jiných administrativních úkonů potřebných k pobytu v ČR. Na základě svých zkušeností při osobní asistenci cizincům by se autorka v práci ráda zaměřila na kulturní adaptaci cizinců v ČR a přístup zaměstnavatelů k jejich zapojení do společnosti a pracovního prostředí.

Cílem diplomové práce je analyzovat akulturační proces a jeho jednotlivá stadia u cizinců různých národností. Dále autorka vyhledá opakující se vzorec chování cizinců během jejich začleňování do nové společnosti. Poté shrne faktory, které mohou mít na akulturační proces vliv. Současně autorka nastíní, jak občané jiných zemí vnímají ČR – jejich pozitivní či negativní zkušenosti, výhrady, připomínky či pocity z pobytu v ČR. Následně porovná své výsledky s kulturními dimenzemi Geerta Hofstedeho. Výstupem diplomové práce bude konkrétní doporučení pro úřady migrační politiky ČR a určení akulturační strategie, která je pro imigranty typická.

V první kapitole se autorka bude věnovat tématům migrace a pojmům s ní spojenými. To znamená, že budou definovány pojmy migrace, imigrace a emigrace. Následně bude určeno několik typů a forem migrace, které se v ČR vyskytují. Bude nastíněn migrační vývoj v druhé polovině 20. století až do dnešní doby s důrazem na příčiny tohoto vývoje, které se mohou objevovat i v současnosti. Na závěr první kapitoly bude shrnut imigrační proces po vstupu do ČR a detailně popsány instituce, se kterými přijde cizinec do styku a proč. V této kapitole jsou osobní zkušenosti autorky podpořeny jednak oficiálními daty ze stránek Ministerstva vnitra, jednak statistickými údaji z ČSÚ. V neposlední řadě jsou informace čerpány z odborných článků týkajících se dané problematiky.

Druhá kapitola se zabývá kulturou a jejím propojením s imigrační problematikou. Zaměřuje se na interkulturní psychologii a na teorie Geerta Hofstedeho a Fonsa Trompenaarse, kteří specifikovali a rozdělili národy dle určitých faktorů a vlastností, tzv. dimenzí. V této kapitole jsou hlavními zdroji informací zejména knihy napsané autory zmíněných teorií.

Ve třetí kapitole bude popsán samotný proces kulturní adaptace, který je v této diplomové práci tématem klíčovým. Uvedou se jednotlivé fáze tohoto procesu, rozebere se několik

různých strategií, ke kterým může cizinec po příjezdu inklinovat. V neposlední řadě budou zváženy veškeré faktory, které mohou akulturační proces ovlivnit. Tato kapitola bude zakončena problematikou interkulturního vnímání a vymezením bariér, které mohou nastat a ztížit tak celý proces ze strany majoritní skupiny občanů. Hlavními zdroji této kapitoly jsou knihy českého experta zabývajícího se výše popsanou problematikou Jana Průchy a článek Johna W. Berryho.

Zvolené téma je velmi aktuální. Vlivem volného pohybu zboží, lidí, kapitálu a služeb, které v EU platí, vede stále častěji k tomu, že lidé čím dál více hledají práci v zahraničí. V diplomové práci budou popsána i určitá úskalí a bariéry ČR, která se mohou vyskytnout při integraci cizinců do naší společnosti, a dále budou specifikovány oblasti, kde je potřeba ještě zapracovat na zlepšení a co je zapotřebí k tomu udělat. Téma kulturní diversifikace je velmi užitečné pro obor mezinárodního obchodu. Lidé se musí naučit jednat flexibilně, s ohledem na kulturní odlišnosti ve světě, a zaměstnavatelé, pokud se rozhodnou zaměstnat osoby jiné národnosti, by měli počítat s odlišnými hodnotami, odlišnými pracovními návyky či jinými očekáváními v pracovním prostředí. Toto téma tak velmi zdařile doplňuje základní fungování mezinárodního obchodu a mezinárodního podnikání.

Tato práce by měla být přínosem zejména neziskovým organizacím zabývajícím se integrací imigrantů v ČR, protože jim může poskytnout potřebné a hodnotné informace o potřebách, poznatcích a připomínkách cizinců přicházejících do ČR. Dále by práce mohla přinést prospěch zaměstnavatelům cizinců za účelem zlepšení a usnadnění začlenění cizince do české společnosti a tím zjednodušit i samotným imigrantům příchod do ČR. V neposlední řadě by mohla být práce prospěšná pro Oddělení azylové a migrační politiky (OAMP) při Ministerstvu vnitra, které zaštiťuje celý legalizační proces pobytových agend imigrantů v ČR.

1. Migrace

V současnosti, kdy světem hýbe fenomén globalizace, mají státy tendenci být více provázané. Společnost se stává stále více moderní s technologicky vyspělým prostředím, širokými komunikačními kanály a rostoucí vzájemnou interaktivitou. Světová globalizace vede k eliminaci obchodních bariér, ale hlavně usnadňuje pohyb statků, služeb a kapitálu, jak finančního, tak také kapitálu lidského. Lidský kapitál je hlavním „hnacím motorem“ každé ekonomiky, a tudíž se stále častěji v zemích využívá kvalifikovaná síla ze zahraničí, zejména v oblastech, ve kterých v dané zemi tato kvalifikace chybí nebo kvalitativně zaostává. Pracovní příležitosti jsou totiž převažujícím důvodem migrace lidí do jiné země.¹

1.1 Rozlišení migrace, imigrace a emigrace

„Migrace se definuje jako přesun jednotlivců i skupin v prostoru, který je spolu s porodností a úmrtností klíčovým prvkem v procesu populačního vývoje a výrazně ovlivňuje společenské a kulturní změny obyvatel na všech úrovních.“² Migrace může být prospěšná nejen pro přijímající ekonomiky, ale také pro ekonomiky mateřské.

Přijímající ekonomika může využít toho, že lidé jsou ochotni pracovat i v oblastech, o které není u místních pracovníků zájem, a jsou ochotni případně pracovat i za nižší mzdu než místní pracovníci. Také tito lidé mohou přinést potřebný technologický pokrok, know-how a kvalifikaci, které je v dané zemi nedostatek. Naproti tomu u mateřských ekonomik může být impulsem právě to, že kvalifikovaní a schopní pracovníci odcházejí do zahraničí, a to je může vést k zamyšlení, proč tomu tak je a co můžou udělat pro to, aby takoví lidé neodcházeli.

Rozlišujeme dvě hlavní kategorie migrace:³

- a. Migrace dobrovolná,
- b. Migrace nedobrovolná (nucená) – politický azyl, mezinárodní doplňková ochrana.

Migrace dobrovolná, jak už její název napovídá, je proces, kdy se cizinec rozhodne k přesídlení z vlastní vůle, ať už je jeho motivace jakákoliv. Pokud mluvíme o migraci nedobrovolné, takový člověk je vnějšími vlivy donucen k opuštění své domovské země.

¹ POPOVOVÁ, Marie. Pracovní migrace v České republice po vstupu do Evropské unie. *Současná Evropa* 2009/2 [online]. 2009, 3-19 [cit. 2016-01-13]. Dostupné z: <http://www.vse.cz/se/53>

² Terminologický slovník. In: *Ministerstvo vnitra ČR: Azyl, migrace a integrace* [online]. [cit. 2016-01-13]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/terminologicky-slovník.aspx>

³ Tamtéž.

Vnějšími vlivy můžeme chápat jakoukoliv formu persekuce z důvodů náboženských, politických, rasových, národnostních apod.

V rámci této diplomové práce se budeme orientovat výhradně na jevy migrace dobrovolné, u které lze najít určitý standardní průběh procesu adaptace imigrantů na české prostředí.

Druhy migrace dále diferencujeme dle časového horizontu, tedy: ⁴

- migrace krátkodobá,
- migrace dlouhodobá,
- migrace trvalá,
- migrace opakovaná (cirkulární).

Prvotní představa ohledně délky pobytu na území nebývá často definitivní, což znamená, že integrace cizince do nového prostředí se spontánně může změnit z migrace krátkodobé na dlouhodobou, trvalou nebo cirkulární, či naopak. Výše zmíněné dělení migrace je shodné pro migraci jak dobrovolnou, tak nucenou.

Imigrace je forma přesídlení ze země původu na území jiného než domovského státu. Jedná se o proces, při němž se na území států usidlují cizinci. Naproti tomu emigrace je proces, při němž obyvatelé státu opouštějí domovskou zemi a usidlují se v zahraničí. Emigrace je tedy migrační vlna v opačném směru, než tomu je u imigrace. ⁵

Je třeba říci, že migrace, jakožto socio-demografický jev, musí podléhat také určitým legislativním opatřením a regulaci ze strany státu. ČR jako členský stát EU respektuje společnou migrační politiku EU, která upravuje pravidla vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí na území EU. Tato pravidla jsou obsažena v mnoha směrniciích Rady a Evropského parlamentu. Tyto směrnice byly sice implementovány do českého právního řádu, ale ČR má i tak právo tyto směrnice určitým způsobem korigovat, konkretizovat či doplnit. Tuto možnost ČR využila např. v případě ohlašovací či informační povinnosti cizinců po překročení hranic ČR, čímž upravila podmínku vstupu cizince na území.

⁴ Terminologický slovník. In: *Ministerstvo vnitra ČR: Azyl, migrace a integrace* [online]. [cit. 2016-01-13]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/terminologicky-slovník.aspx>

⁵ Tamtéž.

1.2 Imigrační vývoj v ČR

Migrační situace v ČR závisí zejména na demografickém, politickém a ekonomickém vývoji země. Hospodářský vývoj země má prokazatelný vliv na dynamiku migrace. Je zřejmé, že hospodářské cykly přímo pozitivně/negativně ovlivňují migrační vlnu, což je znázorněno grafem č. 1 v kapitole 1.2.2.

Pokud se očekává recese ekonomiky, může to mít přímý negativní vliv také na vlnu migrantů mířících do ČR, zejména pak na ty, které vede k migraci ekonomické důvody. Dalším motivačním faktorem může být také politická stabilita země. Takoví migranti často utíkají z nestabilního politického prostředí ve své zemi. V extrémních případech mohou zažádat o politický azyl či získat mezinárodní doplňkovou ochranu. Ta je jim poskytnuta v případě, že politická situace v jejich domovské zemi je tak vážná, že je ohrožuje na životě.⁶

Obecně rozlišujeme dva druhy faktorů ovlivňující imigrační vývoj, tedy:⁷

- a. PUSH faktory – důvody, které vedou lidi k emigraci ze země svého původu, např. zapletení se do kriminálních aktivit, náboženská netolerance, vyhýbání se vojenské povinnosti, rozdílné politické názory, katastrofální zdravotnické služby, rostoucí nezaměstnanost apod.
- b. PULL faktory – důvody, které lákají imigranty právě do určité země, např. ekonomická motivace, příznivý vývoj makroekonomických ukazatelů ekonomiky (HDP, nezaměstnanost apod.), nesoulad mezi nabídkou a poptávkou pracovní síly na trhu práce, vysoká cena práce, nízká motivace domácí populace pracovat v určitých profesích, nízká prostorová mobilita, poptávka po levné, málo kvalifikované a flexibilní pracovní síle.

Jak již bylo řečeno, pracovní prostředí je považováno za největší motivaci lidí k migraci do jiné země.⁸ V případě ČR může také jít o tzv. reemigraci, kdy se emigranti, kteří opustili svou domovskou zemi zejména v období komunistické éry a zamířili do vyspělých zemí

⁶ Terminologický slovník. In: *Ministerstvo vnitra ČR: Azyl, migrace a integrace* [online]. [cit. 2016-01-13]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/terminologicky-slovník.aspx>

⁷ DRBOHLAV, Dušan. Imigrace a integrace cizinců v Česku: Několik zastavení na cestě země v její migrační proměně z Davida na téměř Goliáše. *Geografie* [online]. 2011, 116(4), 401-421 [cit. 2016-01-14]. Dostupné z: <http://geography.cz/sbornik/wp-content/uploads/2012/01/g11-4-2drbohlav.pdf>, str. 407, 408

⁸ POPOVOVA, Marie. Pracovní migrace v České republice po vstupu do Evropské unie. *Současná Evropa 2009/2* [online]. 2009, 3-19 [cit. 2016-01-16]. Dostupné z: <http://www.vse.cz/se/53>

v zahraničí, vracejí po pádu komunismu zpět do vlasti. V těchto případech se jedná o subjektivně vnímané motivační faktory, které nelze přesně specifikovat.⁹

1.2.1 Vývoj před rokem 1989

Před rokem 1989, kdy v tehdejším Československu vládl totalitní režim, byly migrační pohyby značně omezeny. Hlavní migrační impulsy přišly v dobách zásadních politických událostí, kterými byl v roce 1948 nástup komunistické strany k moci a také sovětská okupace v roce 1968. Tyto události vyvolaly masivní vlnu nelegální československé emigrace do zahraničí. Hlavními cílovými zeměmi byly Rakousko, Německo, USA a Kanada.¹⁰

Tabulka č. 1 – Migrační balance Českých zemí v letech 1948 – 1990

Období	Saldo legální migrace	Nelegální migrace	Celkem
1948-1949	3900	-250 000	-246 100
1950-1960	-2400	-32 500	-34 900
1961-1970	-47 700	-116 800	-164 500
1971-1980	-7 800	-43 200	-51 100
1981-1990	-13 700	-40 000	-53 700
Celkem	-67 700	-482 500	-550 300

Zdroj: vlastní zpracování, data čerpána z: DRBOHLAV, Dušan. *Migrace a (i)migranti v Česku: kdo jsme, odkud přicházíme, kam jdeme?*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2010. Studie (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-7419-039-1

Údaje o počtech nelegálních i legálních emigrantů se velmi různí. V letech 1948-1949 se odhaduje, že na základě demografických údajů tehdejších úřadů legálně emigrovalo okolo 250 tisíc osob. Strážlivější odhady uvádějí mezi 40 až 60 tisíci migranty. V té době totiž žádný oficiální zdroj, který by poskytl přesná data, neexistoval, už kvůli tomu, že šlo převážně o migraci nelegální. V letech 1968-1972 těsně po vpádu vojsk Varšavské smlouvy na území Československa uprchlo ze země až 127 tisíc osob.¹¹

Jediný nepříliš významný imigrační impuls vznikl přibližně v 70. letech, kdy započala diskuse o nedostatku pracovních sil v Československu, a hledalo se vhodné řešení tohoto problému.

⁹ DRBOHLAV, Dušan. *Migrace a (i)migranti v Česku: kdo jsme, odkud přicházíme, kam jdeme?*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2010. Studie (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-7419-039-1.

¹⁰ Tamtéž.

¹¹ Tamtéž.

Vláda přišla s řešením aktivnější imigrační politiky zejména v oblasti průmyslu. Jednalo se o tzv. migraci řízenou či regulovanou, kdy na základě mezivládních dohod byli nabíráni dělníci a učni z jiných socialistických zemí a přesunuti z jedné země do druhé. Jednalo se tedy o transfer zahraničních pracovních sil. Pracovníci přicházeli zejména z Polska, Vietnamu, Kuby, Angoly, Mongolska, Severní Korey, Jugoslávie a Maďarska.¹²

Mezinárodní dohodu uzavřelo Československo nejdříve s Polskem, a to již v roce 1964. V té době se jednalo o nejvýznamnější etnickou skupinu Československa, se kterou se tímto způsobem spolupracovalo již od začátku 60. let. V roce 1974 se počet Poláků pohyboval okolo 20 tisíc. Druhou zemí v pořadí byl Vietnam, se kterým byla uzavřena první mezivládní dohoda v roce 1974. Nejvíce Vietnamců Československo přijalo zejména po roce 1980, kdy došlo k uzavření další dohody s Vietnamem ohledně zaměstnávání vietnamských občanů. Díky této dohodě se zvýšil celkový počet vietnamských imigrantů v roce 1983 až na 27 tisíc. Je třeba zdůraznit, že zmíněné imigrační trendy v dobách socialismu jsou zárodky současné imigrace a současného vysokého podílu vietnamské menšiny v naší společnosti. Poslední významnou národnostní menšinou v Československu byli občané Kuby. K uzavření mezivládní dohody došlo až v roce 1978 a po uzavření této dohody přišlo na 23 tisíc kubánských imigrantů.¹³

Obecně vzato, Československo bylo do 90. let považováno za zemi zdrojovou, jelikož v období před rokem 1989 nedošlo k nějakému výraznějšímu přílivu imigrantů do Československa, ale naopak lidé ze země utíkali do politické emigrace. Toto období výrazně ovlivnily proti-komunistické a proti-fašistické nálady ve společnosti, které přivedly mnoho občanů k myšlence nelegálně opustit Československo i s vědomím toho, že se pravděpodobně nebudou moci nikdy vrátit. Za nelegální emigraci občan automaticky ztrácel československé občanství a zároveň mu hrozil mnohaletý trest vězení.¹⁴

1.2.2 Vývoj po roce 1989

Od roku 1989, kdy proběhla v ČR revoluce, došlo k transformaci celé české ekonomiky, která se nevyhnula ani migrační politice. Migrační politika ČR se sice výrazným způsobem

¹² DRBOHLAV, Dušan. *Migrace a (i)migranti v Česku: kdo jsme, odkud přicházíme, kam jdeme?*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2010. Studie (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-7419-039-1.

¹³ Tamtéž.

¹⁴ Tamtéž.

liberalizovala, avšak nadále byla postrádána legislativa, která by ji vhodně směřovala a regulovala.

Po revoluci se očekávala velká vlna emigrace, ale překvapivě se vzhledem k výše zmíněné liberalizaci počet imigrantů do ČR zvýšil. Příčinou mohla být také počáteční konjunktura, pozitivní hospodářský vývoj ČR po roce 1989. Častým jevem po pádu komunismu byla reemigrace, tedy příjezd politických emigrantů z USA, Švýcarska, Rakouska, Kanady, Austrálie apod. zpět do země.

Velmi unikátní je také fakt, že Slováci, kteří byli součástí tehdejšího Československa, se po vyhlášení samostatné ČR v roce 1993 stali během jednoho dne v podstatě cizinci, pokud tedy žili na českém území. ČR byla ale k těmto „cizincům“ benevolentní a v prvních letech nepožadovala žádné oficiální povolení k pobytu. Stačilo se pouze přihlásit na úřad práce, že mají zájem zde pracovat a nadále zůstat. Zákon upravující tato neoficiální zvyková pravidla přišel až v roce 1999 - Zákon č. 326/1999 Sb., O pobytu cizinců.¹⁵

Slováci byli největší přistěhovaleckou národnostní skupinou v ČR od roku 1993 až do roku 1999, kdy je v roce 2000 vystřídali Ukrajinci. Dlouhodobě jsou následováni národnostními menšinami občanů Vietnamu, Ruska, Polska a Německa.

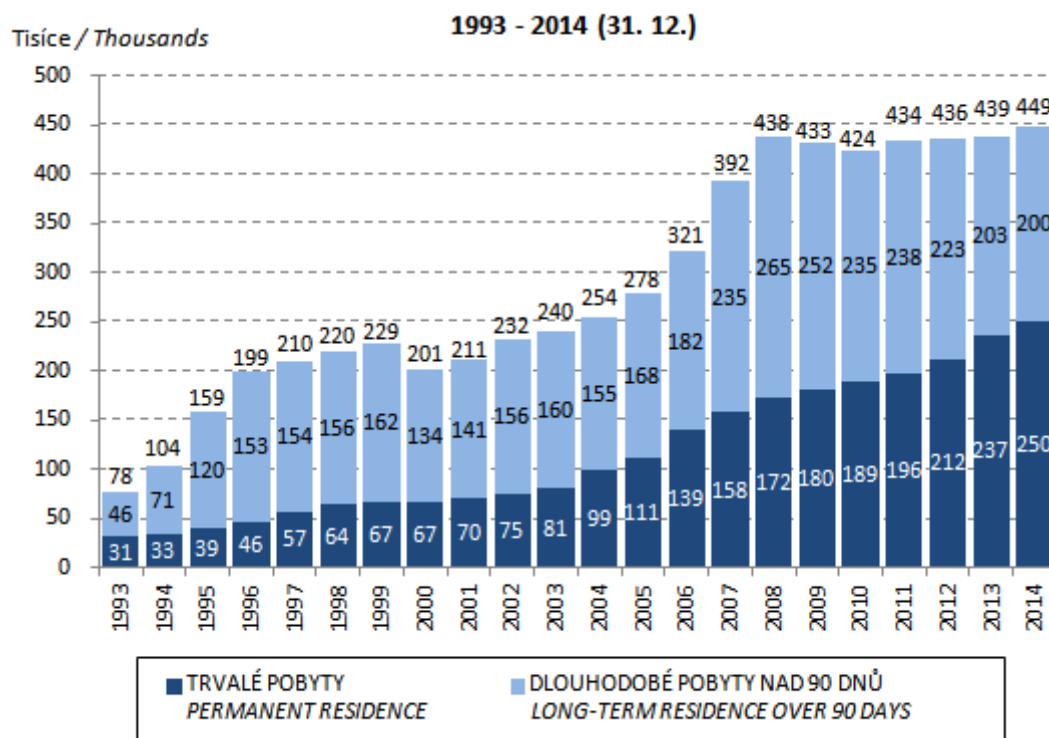
Z grafu č. 1 je zřejmé, že počet cizinců v ČR je zpočátku rostoucí, v současné době se však již stabilizoval. Pro představu, od roku 1993, kdy došlo k osamostatnění ČR a liberalizaci migrace, do roku 2008, tedy za uplynulých 15 let, se počet cizinců ČR více než zpětinasobil. Drobná kolísání nastala pouze v roce 2000 na základě změny legislativy (viz dále), kdy na počátku milénia nastal mírný propad o cca 28 tisíc cizinců, a v roce 2009 a 2010, kdy pravděpodobně z důvodu velké ekonomické krize, která se na této statistice podepsala, počet cizinců klesl během zmíněných dvou let o přibližně 14 tisíc imigrantů. Ekonomická krize se projevila zejména snížením počtu pracovních příležitostí pro migranty v ČR. I tak ale ČR vykazovala pozitivní migrační saldo. Oproti předešlému roku se však přistěhovalo o polovinu méně imigrantů, zatímco o polovinu více osob emigrovalo.¹⁶ Můžeme tedy objektivně říci, že ekonomická krize na migrační vývoj v ČR významný dopad neměla. To lze vysvětlit tím, že imigranti se snažili setrvat v ČR, dokud ekonomická krize neodezní, protože to vyhodnotili

¹⁵ DRBOHLAV, Dušan. *Migrace a (i)migranti v Česku: kdo jsme, odkud přicházíme, kam jdeme?*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2010. Studie (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-7419-039-1.

¹⁶ Tamtéž.

jako pro ně nejbezpečnější a nejstabilnější variantu. Jak bylo předpovězeno, ČR díky silné vazbě na Německo poměrně bez významnějších problémů ekonomickou krizí překonala.

Graf č. 1 – Vývoj počtu cizinců v ČR podle typu pobytu



Zdroj: ČSÚ [Český statistický úřad]. *Cizinci: Počet cizinců*. [online graf]. [vid. 2016-01-17]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/cizinci/cizinci-pocet-cizincu>

Dalším důležitým mezníkem, který ovlivnil danou statistiku, byl vstup ČR do Evropské unie v roce 2004. Výraznější skok v počtu imigrantů nastal už v letech 2002-2004. Tento vzestup se dá přisuzovat tomu, že se ČR, vzhledem k očekávanému přistoupení mezi členské země EU, stala pro imigranty atraktivní destinací. Jak je evidentní z daného grafu, mezi léty 2004 až do projevení ekonomické krize v roce 2008, za pouhé 4 roky tento počet vzrostl o 184 tisíc osob, což je skokové navýšení o téměř 72,5% imigrantů. Od roku 2011 počet cizinců v ČR víceméně stagnuje (okolo 440 tisíc imigrantů).

Osamostatnění ČR v roce 1993 dalo velký impuls ekonomice a započala tak bezprecedentní konjunktura, která na základě liberální migrační politiky kulminovala v letech 1998 a 1999. Jak již bylo zmíněno, v roce 2000 nastal propad v migračním vývoji, který byl způsoben zřejmě nastolením částečně restriktivní migrační politiky orientované na pracovní trh. Současně byly též upraveny podmínky vstupu a pobytu cizinců na území. Jedná se o zásadní

změny související s novým Zákonem č. 326/1999 Sb., O pobytu cizinců, který vešel v platnost 1. ledna 2000. Tento zákon zavedl nový vízový a pobytový režim, který pomohl větší transparentnosti v imigrační politice. Dle zákona totiž musí migranti vstoupit do ČR již s platným vstupním vízem, či prodloužit pobytové povolení již na českých zastupitelských úřadech v zahraničí.¹⁷ Restrikční kvóty na schvalování pracovních povolení byly implementovány např. v případě ukrajinských občanů na základě mezivládní dohody s Ukrajinou. To mělo přímý důsledek na vzrůstající počet žádostí o živnostenské listy, protože na tento typ podnikání se Ukrajinci přesměrovali.¹⁸ Oba zmíněné vládní kroky vedly ke snížení počtu imigrantů na území ČR.

Velmi zajímavé je, že v současné době se ČR považuje za nejatraktivnější zemi, co se týká imigrace ze všech zemí střední a východní Evropy (Polsko, Maďarsko, Slovensko, Rumunsko, Bulharsko) a v době ekonomické krize i v celé EU.¹⁹ Hlavními faktory jsou zejména velmi příznivé výsledky po transformačním procesu ze socialistického modelu na tržní a obecně celková socioekonomická vyspělost ČR mezi ostatními postkomunistickými zeměmi.²⁰

Podle statistik ČSÚ se imigranti na území zdržují dlouhou dobu, nejedná se převážně o přechodné či krátkodobé pobyty, nýbrž převažují žadatelé o povolení k trvalému pobytu, či již jeho držitelé. Poprvé v novodobé historii tento výsledek nastal v roce 2013 a statisticky se potvrdil i v roce 2014 (viz Graf č. 1). Cizinců pobývajících na území déle než rok v roce 2014 bylo 98,6 % z celkového počtu registrovaných cizinců. Hlavním účelem pobytu stále zůstává zaměstnání a podnikání a až na druhém místě je důvod rodinný. Již od 90. let se potvrzuje, že pracovní místa, která jsou z důvodu nedostatečné profesní kvalifikace neobsaditelná místními pracovníky, jsou úspěšně vykonávána zahraničními pracovníky. Zatímco o účel pobytu zaměstnání a podnikání žádají nejčastěji občané Ukrajiny, Vietnamu a Mongolska, důvody rodinné dominují u národnostních menšin z USA, Číny a Japonska.²¹

Od prvního ledna 2014 nabyla účinnosti novela zákona č.186/2013 Sb., o státním občanství ČR. Mezi nejzásadnější změnu, kterou novela zákona přinesla, je možnost dvojího (i vícero)

¹⁷ DRBOHLAV, Dušan. *Migrace a (i)migranti v Česku: kdo jsme, odkud přicházíme, kam jdeme?*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2010. Studie (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-7419-039-1.

¹⁸ POPOVOVÁ, Marie. Pracovní migrace v České republice po vstupu do Evropské unie. *Současná Evropa* 2009/2 [online]. 2009, 3-19 [cit. 2016-01-18]. Dostupné z: <http://www.vse.cz/se/53>

¹⁹ Tamtéž.

²⁰ Tamtéž.

²¹ *Cizinci v České republice* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2015 [cit. 2016-01-18]. ISBN 978-80-250-2670-0. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cizinci-v-cr-2015>

občanství. Tímto se tedy zrušila úprava o nabývání a pozbývání státního občanství ČR a princip jediného státního občanství.²² Žádost o státní občanství je považována za určité dovršení integrace cizince do českého prostředí. Tato novela dopomohla tomu, že české občanství může získat cizinec i bez prokázaného českého původu, a to již ne na principu jus sanguinis, tzn. občanství vázané na společnou pokrevní linii, jako tomu bylo dříve. Jedná se o formu získání státního občanství na základě „udělení“, tzv. naturalizace.²³

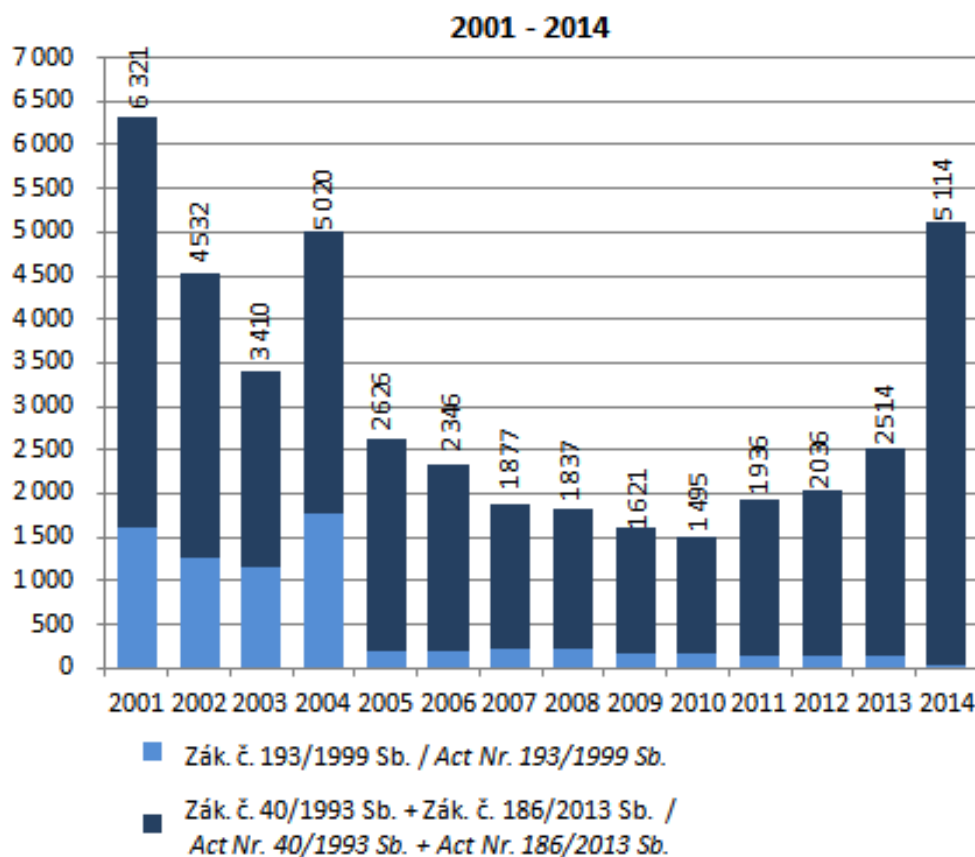
Už v roce 2014 se projevila nová úprava zákona a počet získaných státních občanství se více než zdvojnásobil – z 2514 udělených občanství na 5114 občanství (viz Graf č. 2). Promítnutí změny zákona na počet podaných žádostí o české státní občanství a počet získaných státních občanství ČR za rok 2015 v současné době nebylo ještě oficiálně zveřejněno, a tudíž nelze zjistit. Ale na základě dotazu na Úřadě městské části Praha 15 bylo zjištěno, že aktuálně se nárůst poptávky o získání státního občanství ČR zhruba zvýšil o 400 procent a zájem o dvojí občanství je tedy značný. Současně bylo autorce sděleno, že kapacita pracovníků ministerstva vnitra a kapacita pracovníků matriky zůstala bohužel stejná, a proto tomuto neočekávanému růstu počtu žádostí nedokážou čelit. Průměrně žadatel čeká na rozhodnutí své žádosti přibližně rok až rok a půl, ve výjimečných případech až 2 roky, zatímco zákon stanovuje lhůtu na rozhodnutí v délce 180 dní.²⁴

²² Informace k novému zákonu o státním občanství ČR. In: *Ministerstvo vnitra ČR* [online]. [cit. 2016-01-18]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/informace-k-novemu-zakonu-o-statnim-obcanstvi-cr.aspx>

²³ DRBOHLAV, Dušan. *Migrace a (i)migranti v Česku: kdo jsme, odkud přicházíme, kam jdeme?*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2010. Studie (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-7419-039-1.

²⁴ Státní občanství. Služby pro veřejnost. In: *Ministerstvo vnitra ČR* [online]. [cit. 2016-01-17]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/udeleni-statniho-obcanstvi-ceske-republiky.aspx>

Graf č. 2 – Státní občanství získaná během roku 2001 – 2014

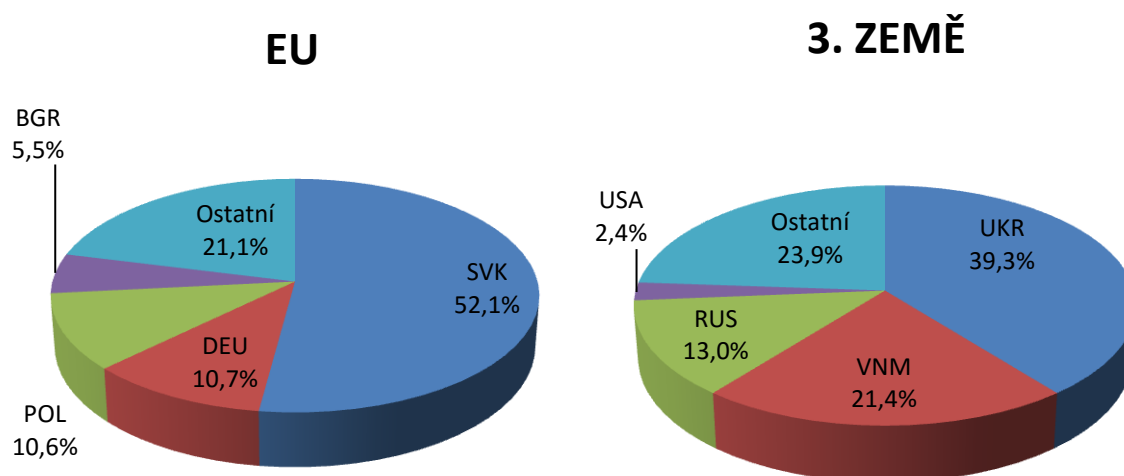


Zdroj: ČSÚ [Český statistický úřad]. *Cizinci: Nabytí státního občanství ČR*. [online graf]. [vid. 2016-01-18].
 Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/cizinci/2-ciz_nabyvani_obcanstvi

Rok 2014 ukázal, že do ČR imigruje stále více občanů ze třetích zemí než občanů EU. Procentuální podíl občanů EU je 41,1 %, zatímco 58,9 % cizinců pochází z oblastí mimo toto území. Z grafu č. 3 je vidět, že více než polovina občanů EU, která se usadila v Česku, pochází ze Slovenska, téměř rovnocenný podíl cca 10,6 % zaujímají občané z Polska a Německa. V pořadí čtvrtý nejvýznamnější podíl 5,5 % představují občané Bulharska. Na straně třetizemců Ukrajinci stále drží dominantní podíl přes 39 % z počtu imigrantů v ČR, následováni občany z Vietnamu, kterých je na území přes 21 %. V neposlední řadě je v Česku také široké 13% zastoupení ruských občanů. Tuto skupinu uzavírají na 4. místě zástupci USA, kteří reprezentují v ČR nezanedbatelných 2,4 % přistěhovalců.²⁵

²⁵ *Cizinci v České republice* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2015 [cit. 2016-01-18]. ISBN 978-80-250-2670-0. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cizinci-v-cr-2015>

Graf č. 3 – Národnostní rozdělení občanů EU a třetích zemí v ČR



Zdroj: vlastní zpracování, data čerpána z: Cizinci v České republice: *Foreigners in the Czech republic* : 2015. Praha: Český statistický úřad, 2015. ISBN 9788025026700.

1.3 Instituce migrační politiky

Instituce, které se věnují migrační politice ČR, vycházejí z legislativy, která je stavebním pilířem celé problematiky. Mezi hlavní legislativní zákony, kterými se celá migrační politika řídí, je Zákon č. 326/1999 Sb., O pobytu cizinců, s úpravami na základě novely zákona - Zákon č. 314/2015 Sb. a Zákon č. 435/2004 Sb., O zaměstnanosti. Hlavní roli v migrační politice má tedy úřad OAMP Ministerstva vnitra, zastupitelské úřady Ministerstva zahraničních věcí a v neposlední řadě krajské pobočky Úřadu práce ČR pod záštitou Ministerstva práce a sociálních věcí v oblasti zaměstnanosti cizinců.

Obecně vzato, přistěhovalce rozlišujeme na čtyři skupiny: ²⁶

- občany třetí země
- občany EU, včetně rodinných příslušníků občana EU
- cizince se statutem mezinárodní ochrany (azyl)
- registrované žadatele o mezinárodní ochranu.

²⁶ DRBOHLAV, Dušan. *Migrace a (i)migranti v Česku: kdo jsme, odkud přicházíme, kam jdeme?*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2010. Studie (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-7419-039-1.

V práci se zaměříme zejména na první dvě skupiny cizinců, kterých je v ČR nejvíce. V rámci těchto dvou skupin se diferencují dva imigrační procesy, které se administrativní náročností a dobou schvalování pobytových průkazů a víz velmi liší. Tato skutečnost je evidentní už na samotném začátku imigračního procesu po příjezdu cizince do ČR (viz dále).

1.3.1 Služba cizinecké policie

První úřad, se kterým by měl cizinec po příjezdu do ČR přijít do styku, je místně příslušná pobočka speciálního útvaru Policie ČR – Služba cizinecké policie. Na daném pracovišti je cizinec povinen splnit svou ohlašovací povinnost, tedy nahlásit místo svého pobytu. Výjimkou je situace, kdy za něj tento akt učiní sám ubytovatel. V praxi je velmi běžné, že např. v případě zahraničních studentů tuto povinnost přebírá univerzitní kolej nebo u turistů hotely, penziony a jiná ubytovací zařízení. Cizinec současně může být vyzván k předložení nájemní smlouvy či jiného dokumentu prokazujícího vazbu cizince k nahlášené adrese, i když to zákon neukládá. Zároveň policista může požadovat doložení platného zdravotního pojištění, které svým rozsahem odpovídá podmínkám legálního pobytu cizince na území.

V případě občana třetí země je lhůta na ohlášení svého místa pobytu v ČR 3 pracovní dny po příjezdu na území, zatímco občan EU a rodinný příslušník občana EU má na tento úkon až 30 dní. Třetizemec je povinen se na pracovišti nahlásit bez ohledu na délku svého předpokládaného pobytu na území ČR, na rozdíl od občana EU, který je z pravidla vyloučen v případě, že na území ČR nebude pobývat déle než 30 dní.²⁷ V zemích, se kterými je stále platný vízový styk, cizinec současně s nahlášením místa pobytu také na cizinecké policii registruje své vstupní vízum do země – krátkodobé, či dlouhodobé, které mu bylo vystaveno na ambasádě v jeho domovské zemi. Takový člověk může na území pobývat 90 dní z celkového období 180 dnů, na které mu bylo vízum uděleno. Je také třeba mít na paměti, že se jedná o vízum schengenské, tudíž vízum cizince opravňuje se pohybovat po dobu 90 dnů na celém území Schengenského prostoru, přičemž se započítává celkový počet dnů strávených v „Schengenu“. Pokud se chystá v ČR setrvat delší dobu než 90 dnů, je třeba, aby si zažádal o dlouhodobé vízum (pokud již tak neučinil v domovské zemi), nebo o dlouhodobý pobyt.

²⁷Povinnosti cizince. Občané EU a jejich rodinní příslušníci. In: *Ministerstvo vnitra ČR* [online]. [cit. 2016-01-17]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/informace-pro-cizince-obcane-eu-a-jejich-rodinni-prislusnici-povinnosti-cizince.aspx>

V rámci výše zmíněných pobytových víz rozlišujeme několik typů:²⁸

- a. vízum typu „C“ – klasické krátkodobé schengenské vízum
- b. vízum typu „D“ – dlouhodobé vízum nad 90 dní
- c. vízum typu „A“ – letištní průjezdní vízum.

Dlouhodobé vízum se dříve vydávalo na dobu až 180 dní, díky novele zákona v roce 2015 je možnost udělení dlouhodobého víza až na dobu 365 dní.²⁹

1.3.2 Odbor azylové a migrační politiky – Ministerstvo vnitra ČR³⁰

Pokud se občan třetí země rozhodne setrvat na území déle, než mu dovoluje současné dlouhodobé vízum, musí si zažádat o povolení k dlouhodobému pobytu. V takovém případě imigrant nejedná již s institucemi spadajícími pod Policii ČR nebo se zastupitelskými úřady, ale musí se obrátit na pracoviště OAMP spadající pod Ministerstvo vnitra ČR.

Takových pracovišť je v Praze a v dalších krajských městech po ČR několik a cizinec je na konkrétní pracoviště přiřazen na základě jím nahlášeného místa pobytu. Přistěhovalec by si měl podat žádost v dostatečném předstihu, aby nedošlo k tomu, že mu vyprší platnost současného víza. Lhůta na schválení žádosti je ze zákona 60 dní. Správní řízení podané žádosti může být schváleno, přerušeno nebo zastaveno podle toho, zda žádost byla kompletní, obsahovala odstranitelné vady, či zvláště závažné vady, které by vedly k zastavení řízení. V rámci probíhajícího správního řízení může být žadatel vyzván k doložení chybějících dokumentů ve stanovené lhůtě, nebo k napravení odstranitelných vad žádosti. V tomto období bude správní řízení přerušeno, dokud tyto vady nebudou odstraněny, či potřebné dokumenty doloženy. Po dobu schvalování žádosti může být na přání žadatele vystaveno „překlenovací vízum“, které mu bude umístěno do cestovního dokladu a opravňuje žadatele v tomto období vycestovat mimo území ČR a zpět.

V případě schválení žádosti je třetizemec vyzván k poskytnutí svých biometrických údajů na příslušném pracovišti. V případě dlouhodobého pobytu za účelem zaměstnání (tzv. zaměstnanecká karta), mu bude také vydáno potvrzení o splnění všech zákonem stanovených podmínek k získání zaměstnanecké karty, tudíž od příslušného dne může cizinec na území ČR

²⁸ Typy víz. In: *Cizinci v České republice: souhrn důležitých informací a odkazů pro cizince žijící v ČR* [online]. 2010 [cit. 2016-01-17]. Dostupné z: <https://cizinci.wordpress.com/2010/10/04/typy-viz/>

²⁹ Informace pro cizince. Služby pro veřejnost. In: *Ministerstvo vnitra ČR* [online]. [cit. 2016-01-17]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/sluzby-pro-verejnost-informace-pro-cizince-informace-pro-cizince.aspx>

³⁰ Tamtéž.

legálně pracovat. Následně bude imigrant objednan na konkrétní den a hodinu k vyzvednutí biometrické karty. Standardně termín bývá okolo 3 týdnů ode dne poskytnutí biometrických údajů. Pokud si kartičku nevyzvedne, prostřednictvím telefonické linky se může přeobjednat na jiný termín, ale ne později než do 60 dnů od poskytnutí biometrických údajů. V opačném případě by mu bylo schválení legálního pobytu v ČR anulováno.

Co se týká občanů EU či rodinných příslušníků občanů EU, imigrační proces je jednodušší. Na základě volného pohybu osob na území EU jsou tyto lidé oprávněni volně se pohybovat a pobývat na území členských států EU. Členské státy včetně ČR však mohou mít svá vlastní pravidla týkající se např. ohlašovací povinnosti a registrace těchto cizinců na území ČR. Mají možnost zažádat si o přechodný pobyt po uplynutí 3 měsíců na území ČR a po nepřetržitém setrvání po dobu minimálně 5 let také o trvalý pobyt. Důležité je, že obě tyto žádosti jsou pro cizince právem, nikoliv povinností a je zcela na nich, zda této možnosti využijí. Hlavní motivací pro získání průkazu přechodného a trvalého pobytu je prokázání kontinuální pobývaní na území ČR po dobu min. 10 let, které je následně třeba doložit v případě žádosti o české státní občanství.

1.3.3 Úřad práce ČR – krajská pobočka³¹

Další zastávkou v případě pracujících imigrantů je krajská pobočka Úřadu práce ČR. Na tomto pracovišti s rozšířenou působností lze splnit veškeré povinnosti potřebné k zaměstnávání zahraničních občanů. Pracující dělíme na dvě skupiny: OSVČ a zaměstnance. V případě zaměstnanců rozlišujeme kategorii vyslaných pracovníků a lokálních pracovníků.

Vyslaní pracovníci jsou zaměstnanci zahraničních entit, kteří jsou vysláni na určitou pozici do firmy umístěné v ČR. Může se jednat o vlastnický spřízněné jednotky, ale také nemusí. Dle nového českého občanského zákoníku je pobočka, která je zapsána do obchodního rejstříku, odštěpným závodem. Vedoucí odštěpného závodu je tudíž oprávněn zastupovat zahraničního podnikatele ve všech záležitostech týkajících se odštěpného závodu ode dne, kdy byl tento vedoucí také zapsán do obchodního rejstříku. Tento fakt musí také Úřad práce ČR vzít v potaz.³² Lokální pracovníci jsou na základě pracovní smlouvy zaměstnání firmou se sídlem

³¹ Zaměstnávání cizinců. Zahraniční zaměstnanost. In: *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2016-01-18]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_cizincu

³² Předpis 89/2012 Sb. ze dne 1. ledna 2014. Díl 2 Rozdělení věcí. In: *Nový Občanský zákoník*. 2012, [online]. [cit. 2016-01-17]. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/zakony/novy-obcansky-zakonik/f4580506/>

v ČR. Tato pracovní smlouva, jakožto „podpůrný“ dokument, bude přiložena k žádosti o zaměstnaneckou kartu pro OAMP Ministerstva vnitra.

Je třeba znovu upozornit na velký rozdíl mezi občany EU a občany třetí země. V případě občanů EU existuje pouze informační povinnost na krajskou pobočku Úřadu práce ČR. Jak vyslané, tak také lokální zaměstnance je třeba zaregistrovat prostřednictvím formuláře „Informace o nástupu zaměstnání/vyslání k výkonu práce na území ČR“. V jejich případě není nutné žádat o pracovní povolení, dle §87 Zákona č.435/2004 Sb., O zaměstnanosti.

Občané třetích zemí mají pracovní podmínky složitější. Vyslání pracovníci třetích zemí musí mít od zahraničního zaměstnavatele vystavený vysílací dopis, který bude „podpůrným“ dokumentem jak pro získání zaměstnanecké karty v ČR, tak pracovního povolení na krajské pobočce Úřadu práce ČR. Pracovní povolení může být vystaveno až na období dvou let. Je nedílnou součástí žádosti o zaměstnaneckou kartu, což znamená, že cizinec není oprávněn žádat o dlouhodobý pobyt za účelem zaměstnání (zaměstnanecká karta), dokud mu pracovní povolení Úřadem práce ČR nebude vydáno.

V případě lokálních pracovníků třetích zemí není potřeba vystavovat pracovní povolení. Takový zahraniční pracovník bude jednat pouze s OAMP Ministerstva vnitra ohledně žádosti o zaměstnaneckou kartu, která v jeho případě bude mít dvojí funkci – pobytového a zároveň pracovního povolení.

2. Interkulturní psychologie

V této kapitole se budeme věnovat interkulturní psychologii. Jedná se o vědeckou disciplínu, která vznikla již v šedesátých letech 20. století a pochází z USA, kde je velmi rozšířená a označuje se jako „cross-cultural psychology“. Jako většina cizojazyčných vědeckých pojmů se poměrně obtížně překládá do češtiny. V literatuře se objevují termíny jako mezikulturní psychologie, transkulturní psychologie, interkulturní trénink, interkulturní či mezikulturní výchova apod.³³

Nejčastěji se ale objevuje termín interkulturní psychologie. „*Interkulturní psychologie se definuje jako komparativní věda, která popisuje a srovnává vlastnosti a procesy lidské psychiky v závislosti na kulturních faktorech založených v odlišnostech etnik, národů, rasových a náboženských či jazykových skupin.*“³⁴ Podobné disciplíny se objevovaly již v minulosti, jako např. psychologie kultury, která zkoumala odlišnosti mezi psychologickými jevy a kulturou. V této disciplíně je podstatná především komparace těchto jevů u více odlišných kulturních celků.³⁵

Využití této vědecké disciplíny je velmi časté. Vzhledem k tomu, že na světě téměř neexistuje země, ve které by žilo pouze jedno etnikum, interkulturní soužití je zcela nezbytné. K interkulturnímu začleňování dochází v dnešní době také zejména v pracovním prostředí, kdy firmy mnohem častěji využívají kvalifikovaných lidí ze zahraničí. V tomto ohledu se vyvinuly disciplíny interkulturní komunikace, interkulturní management a interkulturní marketing. Tyto disciplíny popisují způsoby, jak spolupracovat, zorientovat se a jednat v rámci obchodního styku či při výkonu dané profese s příslušníkem jiné kulturní skupiny.³⁶

Znalosti této disciplíny mohou být dále užitečné v oblasti soudnictví, policie a státní správy, kde soudci, policisté a úředníci stále častěji přicházejí do styku s legálními i nelegálními cizinci. Jsou zde také zřejmé kulturní a zejména jazykové bariéry, kterým obě strany musí čelit. Multikulturní přípravou procházejí rovněž lékaři a členové zdravotní péče, kteří musí brát na zřetel odlišné vnímání zdravotní kondice u jedinců jiných kulturních skupin a podle

³³ PRŮCHA, Jan. *Interkulturní psychologie*. 1. vyd. Praha: Portál, 2004. Psychologie (Portál). ISBN 80-7178-885-6, str. 16

³⁴ Tamtéž, str. 19

³⁵ Tamtéž.

³⁶ Tamtéž, str. 23

toho s příslušnými pacienty zacházet – nesmějí v tomto ohledu nic přehlédnout, ani podcenit (např. cizinec se dostatečně o svém zdravotním stavu nevyjádřil apod.).³⁷

V podstatě nejvýznamnější úlohu představuje interkulturní psychologie v oblasti diplomacie a mezinárodního vyjednávání, kdy způsob komunikace, znalost kulturních specifit a forma vyjednávání jsou nedílnou součástí úspěchu, či případného selhání daného jednání. Obchodní vyjednávání je založeno na důvěře, velmi účinném jednání a vhodné přípravě na toto jednání, a tudíž znalost kulturních souvislostí je nezbytná. Jednatel musí být velmi schopným řečníkem, ale také by měl být znalý témat, která jsou „tabu“.

V dalších kapitolách a podkapitolách budou vysvětleny všechny pojmy a termíny, se kterými interkulturní psychologie pracuje a které z této disciplíny vychází jako např. kultura, akulturace, enkulturace, akulturační strategie, etnocentrismus apod.

2.1 Kultura

Kultura je velmi rozsáhlý sociologický pojem, který lze definovat z mnoha úhlů pohledu a obsahuje několik prvků, kterými lze charakterizovat jednu komunitu lidí. Kulturu tedy lze definovat jako skupinový fenomén lidí se společným systémem hodnot a kulturním vzorcem. Je velmi důležité, že kultura se týká skupiny, což znamená, že nemá individuální charakter. Jednotlivec se identifikuje s vlastnostmi skupiny, vytváří se tak sociální skupina integrovaná podle zažitých kulturních specifit. Tato sociální skupina může mít různou formu – rodina, pracovní skupina, církevní příslušnost, etnikum, společenská třída apod.³⁸ Jedná se o identitu lidí, která formuje vzorec chování a vztahů v té dané komunitě. Lidé mohou být na tolik oddaní své víře a svým kulturním hodnotám, že popírají a odmítají jakékoliv odlišné kulturní systémy.³⁹

Kultura má dědičnou povahu, přenáší se z generace na generaci. Dědičné přenášení kultury není otázkou genetiky. Není vrozená, ale dle Hofstedeho jde o odvozování ze sociálního prostředí, ve kterém člověk vyrůstá a seznamuje se s ním od narození. Tímto způsobem se sdílí v rámci sociální skupiny stejné hodnoty z jedné generace na druhou.⁴⁰ Kultura je

³⁷ PRŮCHA, Jan. *Interkulturní psychologie*. 1. vyd. Praha: Portál, 2004. Psychologie (Portál). ISBN 80-7178-885-6, str. 24

³⁸ MATYSOVÁ, Kamila. Akulturace imigrantů v České republice. *Acta Oeconomica Pragensia* 5/2012 [online]. 2012, Vol. 20(5), 24-35 [cit. 2016-03-12]. ISSN 0572-3043. Dostupné z: <http://www.vse.cz/aop/378>

³⁹ MACHKOVÁ, Hana. *Mezinárodní marketing*. 2., rozš. a přeprac. vyd. Praha: Grada, 2006. Expert (Grada). ISBN 80-247-1678-X.

⁴⁰ HOFSTEDE, Geert a Gert Jan HOFSTEDE. *Kultury a organizace: software lidské mysli: spolupráce mezi kulturami a její důležitost pro přežití*. Praha: Linde, 2007. ISBN 978-80-86131-70-2.

protiklad přírody, není to věc přirozená, jedná se o něco, co bylo člověkem vytvořeno, přetvořeno a dále se vyvíjí a sdílí, ať jsou to myšlenky, ideje, vztahy, zvyky, zákony, normy, hodnoty, jazyk, znalosti, víra, morálka, historie, filosofie atd. To všechno se skrývá pod pojmem kultura. V širším pojetí je kultura tedy cokoli hmotného a nehmotného vytvořeného na základě lidské činnosti. To nehmotné, co kultura představuje, je zejména užší pojetí kultury týkající se samotného chování lidí. V tomto směru kultura ovlivňuje naše vnímání, uvažování, jednání a rozhodování v rámci celé společnosti.⁴¹

Kulturní vlivy okolí jsou velmi dynamické. Kulturní vzorce se s časem ve společnosti mění a jsou adaptabilní, i když velmi pomalu. Kultura je v podstatě takovým přeprogramováním lidské mentality a chování, které určitým způsobem definuje naše životní postoje a společenské role. Každá role se diferencuje vzhledem k pohlaví, společenskému statusu apod. Kultura tedy nejenže reguluje naše chování, ale také vytváří náš „pohled na svět“. Do kultury se ale také zahrnují společenské zvyklosti a standardy, které patří mezi základní specifika daného národa. Mluvíme o konkrétních zvycích obecně platných, které jsou zakořeněné a nezbytné a nepodléhají regulaci – stravování příborem, neverbální komunikace, etiketa, pozdrav aj. První fáze učení je tzv. socializace, která probíhá už v raném dětství, kdy dítě vnímá podněty zejména ve své rodině, ve školce, nebo kdekoli, kde se pravidelně pohybuje.⁴² Obecně vzato, člověk se socializuje v podstatě po celý svůj život, kdy se přizpůsobuje specifickým způsobům chování a je konfrontován s novými situacemi v každodenním životě, kdy adaptuje nebo inovuje své získané znalosti.⁴³ Nicméně největším vnitřním učením prochází hlavně v dětství, kdy poznává svět a zjišťuje, co je a není přístupné, kde jsou limity.

Kultura je velmi diferenciovaná, každá sociální skupina se určitým způsobem odlišuje. Z toho důvodu byly vytvořeny modely, které zohledňují jednotlivé rozdíly mezi kulturami a rozdělují země světa podle určitých dimenzí do různých skupin s jinými kulturními vzorci. Mezi dvě nejvýznamnější metody patří model holandského vědce Geerta Hofstedeho, publikovaný v 80. letech, a model holandského sociologa a antropology Fonsa Trompenaarse z roku 1997.

⁴¹ PRŮCHA, Jan. *Interkulturní psychologie*. 1. vyd. Praha: Portál, 2004. Psychologie (Portál). ISBN 80-7178-885-6, str. 45

⁴² NAKONEČNÝ, Milan. *Sociální psychologie*. Vyd. 1. Praha: Academia, 1999. ISBN 80-200-0690-7.

⁴³ NOVÝ, Ivan a Sylvia SCHROLL-MACHL. *Spolupráce přes hranice kultur*. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2005. ISBN 80-7261-121-6.

Zároveň je třeba zdůraznit, že národní kultura nemusí nutně souviset se státní příslušností. Nezávisí na geografickém určení státu, nýbrž koreluje s národním smýšlením, etnickým určením, jazykovými znalostmi, či náboženským vyznáním. K demonstraci tohoto nesouladu nám poslouží např. Katalánci ve Španělsku, Hispánci v USA, nebo Romové v ČR. V těchto zemích se přirozeně vytváří určité subkultury, které působí uvnitř kulturní identity dané země. Jednotlivec potom může být členem několika kulturních skupin zároveň.⁴⁴

Rozlišujeme čtyři základní funkce kulturního systému:⁴⁵

a. Sebepotvrzující funkce

Udává smysl a funkci celému národu, zdůvodňuje samotnou existenci daného sociálního celku. Směřuje národ nebo i samotného jedince k zachování a přežití základních kulturních hodnot a myšlenek, kterým věří, a k jednání v zájmu celé komunity.

b. Zajištění kontunity

Jednotlivec musí projevit respekt k příslušné kultuře jako takové, ať už je její vývoj jakýkoliv. Kultura shromažďuje zkušenosti daného sociálního celku během několika století. Jako každý fenomén podléhá sociálním změnám. Člen komunity musí přijmout silné i slabé stránky, které kultura přináší, a správně se podle toho zorientovat, protože právě kultura je to, co jednotlivce přežívá, to, co v sociálním systému setrvává. Jedině tak může být zabezpečena integrita sociálního systému.

c. Korekce individuálního chování

Jelikož se jedná o soubor hodnot, norem a vzorců chování, může kultura fungovat jako určitý nástroj k výchově jednotlivce. Sjednocuje charakter, který je všeobecně vnímán, pochopen, akceptován a respektován. Je to kulturní vzorec, na jehož základě se v dané sociální skupině lze vyhnout zbytečným a nežádoucím konfliktům. Přináší nám obecné principy chování, na nichž se dají odhadnout případné důsledky našeho jednání a hlavně reakce druhých.

⁴⁴ ŠRONĚK, Ivan. *Kultura v mezinárodním podnikání*. 1. vyd. Praha: Grada, 2000. Manažer. ISBN 80-247-0012-3.

⁴⁵ NOVÝ, Ivan. *Interkulturální management: lidé, kultura a management*. Vyd. 1. Praha: Grada, 1996. ISBN 80-7169-260-3.

d. Funkce identifikační

Každý sociální celek se určitým způsobem diferencuje, je něčím specifický a členství jednotlivce v dané sociální skupině mu přináší pocit určité příslušnosti, ztotožnění s celkem. Velmi často jsou členové daného sociálního celku snadno rozeznatelní, jsou hrdí na svou příslušnost a chtějí to ostatním dát najevo, i před těmi, kteří dané principy neakceptují a nejsou součástí této společnosti. Je to orientační systém, určitý sociální rámec, který definuje všem členům jejich příslušnost k určité společnosti a umožňuje jim zcela vlastní cestou se těmito „pravidly“ nechat v životě vést.

2.2 Kulturní dimenze Geerta Hofstedeho

Model byl vytvářen počátkem 70. let, kdy nizozemský vědec Geert Hofstede, inspirován prací sociologa Axela Inkelese a psychologa Daniela Levinsona z roku 1954 o národní kultuře, vytvořil koncepci 4 kulturních dimenzí. Při porovnávání kulturního prostředí jednotlivých zemí se vyskytuje mnoho problematických sfér, které jsou obsaženy právě ve zmíněných kulturních dimenzích.⁴⁶ V našem případě se zaměříme na kulturní dimenze národů a ponecháme stranou aplikaci daných dimenzí na instituce a organizace, která by byla v tomto případě zavádějící.

Mezi čtyři základní dimenze patří:⁴⁷

- a. Index vzdálenosti moci (Power distance Index) = PDI
- b. Individualismus x Kolektivismus (Individualism x Collectivism) = IDV
- c. Maskulinita x Feminita (Masculinity x Femininity) = MAS
- d. Vyhybání se nejistotě (Uncertainty Avoidance Index) = UAI

Na základě dalšího zkoumání, které proběhlo v 80. letech, přidal Hofstede ke čtyřdimenzionálnímu modelu i pátou dimenzi:⁴⁸

- e. Dlouhodobá x Krátkodobá orientace (Long-term x Short-term Orientation) = LTO

⁴⁶ PRŮCHA, Jan. *Interkulturní psychologie*. 1. vyd. Praha: Portál, 2004. Psychologie (Portál). ISBN 80-7178-885-6, str. 80

⁴⁷ HOFSTEDE, Geert H, Gert Jan HOFSTEDE a Michael MINKOV. *Cultures and organizations: software of the mind : intercultural cooperation and its importance for survival*. 3rd ed. New York: McGraw-Hill, c2010. ISBN 0071664181.

⁴⁸ HOFSTEDE, Geert a Gert Jan HOFSTEDE. *Kultury a organizace: software lidské mysli: spolupráce mezi kulturami a její důležitost pro přežití*. Praha: Linde, 2007. ISBN 978-80-86131-70-2.

A následně v roce 2010 také poslední šestou dimenzi:⁴⁹

f. Požitkářství x Zdrženlivost (Indulgence x Restraint) = IVR

Index vzdálenosti moci

První dimenze vzdálenosti moci vypovídá o rozsahu schopnosti a ochoty společnosti akceptovat nerovnoměrnost rozdělení moci ve státě. Tato dimenze by měla reflektovat sociálně nerovnoměrné postavení mezi lidmi v dané zemi.⁵⁰ V jiných literárních zdrojích ale můžeme narazit na vysvětlení této kulturní dimenze s ohledem na vztah k autoritám ve společnosti – jak silný je vztah společnosti k autoritám země, nebo v zaměstnání a jak moc jsou tyto autority lidmi uznávány. Tento aspekt následně vypovídá o hierarchizaci společnosti, či naopak o rovnostářství v přístupu těchto zemí.

V zemích s velkým rozpětím moci zpravidla chybí dostatek legálních prostředků na obranu proti nespravedlnosti, korupci či jinému zneužití moci v zemi. V těchto případech je potom pravděpodobné vypuknutí demonstrací, či vyprovokování až násilného puče proti vedení státu. Standardně se jedná o velmi zakořeněné mnohovrstevné hierarchizované systémy, které jsou lidmi zpravidla akceptovány a očekávány. Příkladem zemí s velkým rozpětím moci jsou asijské země jako Malajsie, Filipíny, ale také středoamerické země jako Guatemala, Panama a Slovensko.⁵¹

V zemích s malým rozpětím moci je typická rovnost mezi lidmi. Hierarchický systém je pro ně netradiční, protože představuje určitou nerovnost rolí ve společnosti, což pro ně není žádoucí. Je pro ně charakteristická také liberální výchova dětí, které se mnohem dříve osamostatňují.⁵² Příkladem jsou zejména skandinávské země jako Švédsko, Dánsko, Finsko, Norsko, ale také Izrael, Nový Zéland, nebo německy mluvící země jako Německo, Rakousko a německá část Švýcarska.⁵³

⁴⁹ HOFSTEDE, Geert H, Gert Jan HOFSTEDE a Michael MINKOV. *Cultures and organizations: software of the mind : intercultural cooperation and its importance for survival*. 3rd ed. New York: McGraw-Hill, c2010. ISBN 0071664181.

⁵⁰ PRŮCHA, Jan. *Interkulturní psychologie*. 1. vyd. Praha: Portál, 2004. Psychologie (Portál). ISBN 80-7178-885-6, str. 81

⁵¹ HOFSTEDE, Geert a Gert Jan HOFSTEDE. *Kultury a organizace: software lidské mysli: spolupráce mezi kulturami a její důležitost pro přežití*. Praha: Linde, 2007. ISBN 978-80-86131-70-2.

⁵² MACHKOVÁ, Hana. *Mezinárodní marketing*. 2., rozš. a přeprac. vyd. Praha: Grada, 2006. Expert (Grada). ISBN 80-247-1678-X., str. 37

⁵³ HOFSTEDE, Geert a Gert Jan HOFSTEDE. *Kultury a organizace: software lidské mysli: spolupráce mezi kulturami a její důležitost pro přežití*. Praha: Linde, 2007. ISBN 978-80-86131-70-2.

Individualismus x Kolektivismus

Tato dimenze vyjadřuje, jaká je míra závislosti jednotlivce na kolektivu a do jaké míry lidé jednají ve svém zájmu nebo v zájmu celé skupiny (národa). Tímto způsobem rozlišujeme země spíše kolektivistické nebo spíše individualistické.

V individualistických společnostech se člověk stará spíše sám o sebe a o svou nejbližší rodinu, vztahy mezi jedinci jsou velmi volné. Takový člověk se rozhoduje samostatně, cítí se nezávislý a přebírá zodpovědnost za své činy. Rád vyjadřuje a prosazuje své názory a hlavním měřítkem života je jeho osobní úspěch. Všeobecně je známo, že mezi individualistické země patří zejména anglicky mluvící země jako USA, Austrálie, Velká Británie nebo Kanada, ale také evropské země jako Holandsko, Maďarsko a Belgie.⁵⁴

V kolektivistických zemích naopak kterýkoli jednatel náleží do určité skupiny, či komunity, kde je integrován a svým způsobem se cítí být touto skupinou i chráněn. Je ke svému spolku velmi loajální. Svá rozhodnutí a své osobní cíle staví v zájmu a ku prospěchu celé komunity, celého národa. Tak se mu to zdá přirozené, i kdyby to pro něj znamenalo přinést určitou oběť.⁵⁵ Mezi nejvíce kolektivistické země řadíme zejména země Latinské Ameriky jako Panama, Ekvádor, Guatemala, Venezuela, Kolumbie, Kostarika, ale také Indonésie nebo Pákistán.⁵⁶

Maskulinita x Feminita

V této dimenzi se zejména hodnotí četnost prosazování se a schopnost držení se zpátky. Zohledňuje se sociální genderová role ve společnosti bez ohledu na biologické a historické předpoklady. Počítá se tedy nejen samotný poměr zastoupení žen a mužů v různých profesích, ale také míra rozlišení rodových rolí ve společnosti. Ve více maskulinních společnostech je rodová role muže a ženy jasně definována a rozlišena, zatímco ve více femininních společnostech se rodové role překrývají a nejsou tak zřejmé.⁵⁷

Hlavními maskulinními vlastnostmi jsou soutěživost, průbojnost, snaha uspět, výkonnost, kladný vztah k penězům, kariéra, konkurenceschopnost, rozhodnost aj. Mezi hlavní femininní

⁵⁴ HOFSTEDE, Geert a Gert Jan HOFSTEDE. *Kultury a organizace: software lidské mysli: spolupráce mezi kulturami a její důležitost pro přežití*. Praha: Linde, 2007. ISBN 978-80-86131-70-2, str. 68

⁵⁵ ZADRAŽILOVÁ, Dana. *Mezinárodní management*. Vyd. 1. Praha: Oeconomica, 2004. ISBN 80-245-0683-1, str. 97

⁵⁶ HOFSTEDE, Geert a Gert Jan HOFSTEDE. *Kultury a organizace: software lidské mysli: spolupráce mezi kulturami a její důležitost pro přežití*. Praha: Linde, 2007. ISBN 978-80-86131-70-2, str. 68

⁵⁷ Tamtéž, str. 97

vlastnosti a hodnoty řadíme kvalitu života, dobré osobní vztahy, solidaritu, ochranu životního prostředí, péči o druhé, skromnost, pochopení a toleranci.⁵⁸ Mezi maskulinní společnosti patří zejména Slovensko, Japonsko, Maďarsko, Rakousko či Venezuela, zatímco femininní charakter vykazují zejména země skandinávské jako Švédsko, Norsko, Dánsko a Finsko, ale také Holandsko, Slovinsko nebo např. ze států Latinské Ameriky Kostarika a Chile.⁵⁹

Vyhýbání se nejistotě

V této dimenzi rozlišujeme stupeň ohrožení ve společnosti neznámými situacemi a nejistotou, do jaké míry je občan ochoten riskovat nebo do jaké míry potřebuje určitá pravidla, kterými by se mohl v nejistých situacích řídit. Zjišťuje se, v jaké fázi u něj neznámá situace vyvolá obavy a nejistotu. Zda se např. snaží riziku vyhnout, nebo je za účelem profitu vyhledává. V praktickém životě se může jednat o změnu zaměstnání, podnikání, či inklinace k dlouhodobému plánování a direktivnímu stylu řízení společnosti.⁶⁰

Vztah k nejistotě může mít také významný dopad na spotřební chování, kdy lidé s nižším stupněm vyhýbání se nejistotě jsou více otevření k experimentování, rádi nakupují nové výrobky. V takové společnosti se vyplatí zkusit nový podnikatelský plán, který má vysokou šanci na úspěch. Také je zde častá fluktuace a územní mobilita pracovníků. Mezi takové země patří zejména prosperující země jako Singapur, Dánsko, Hongkong, Čína, Indie, Malajsie nebo Velká Británie či ostrovní státy jako Jamajka, Filipíny nebo Indonésie.⁶¹

Na druhou stranu např. v zemích více opatrnějších, s vyšším stupněm vyhýbání se nejistotě, se častěji budou nakupovat např. nová auta než ojetá, z důvodu garance kvality a životnosti.⁶² Země s dlouhodobějším plánováním a země, které mají rády své jistoty, jsou evropské země jako např. Řecko, Portugalsko, ale také země Latinské Ameriky jako Uruguay, Guatemala či Salvador.⁶³

⁵⁸ MACHKOVÁ, Hana. *Mezinárodní marketing*. 2., rozš. a přeprac. vyd. Praha: Grada, 2006. Expert (Grada). ISBN 80-247-1678-X., str. 38

⁵⁹ HOFSTEDE, Geert a Gert Jan HOFSTEDE. *Kultury a organizace: software lidské mysli: spolupráce mezi kulturami a její důležitost pro přežití*. Praha: Linde, 2007. ISBN 978-80-86131-70-2, str. 98

⁶⁰ MACHKOVÁ, Hana. *Mezinárodní marketing*. 2., rozš. a přeprac. vyd. Praha: Grada, 2006. Expert (Grada). ISBN 80-247-1678-X., str. 37

⁶¹ HOFSTEDE, Geert a Gert Jan HOFSTEDE. *Kultury a organizace: software lidské mysli: spolupráce mezi kulturami a její důležitost pro přežití*. Praha: Linde, 2007. ISBN 978-80-86131-70-2

⁶² MACHKOVÁ, Hana. *Mezinárodní marketing*. 2., rozš. a přeprac. vyd. Praha: Grada, 2006. Expert (Grada). ISBN 80-247-1678-X., str. 37

⁶³ HOFSTEDE, Geert a Gert Jan HOFSTEDE. *Kultury a organizace: software lidské mysli: spolupráce mezi kulturami a její důležitost pro přežití*. Praha: Linde, 2007. ISBN 978-80-86131-70-2, str. 132

Dlouhodobá x Krátkodobá orientace

Časová perspektiva v této dimenzi představuje orientaci společnosti na krátkodobé, či dlouhodobé cíle, jejich vztah k tradicím a vytrvalosti, či důraz na okamžitý výsledek. Důležité je, že dlouhodobá orientace se dívá do daleké budoucnosti, zatímco krátkodobá perspektiva se zabývá zejména minulostí, současností a bezprostřední budoucností, která v tom momentu rozhoduje. Snaží se jednat teď a tady a získat z toho co nejvíce.⁶⁴

Dlouhodobě orientované národy se zaměřují na dlouhodobé cíle, dávají velký důraz na tradice a budoucí prospěch. Považují současné jednání jako velmi závazné do budoucnosti. V obchodním jednání radši vytvářejí dlouhodobé vztahy založené na důvěře, aby dosáhli dlouholeté obchodní spolupráce, která pro ně má význam. Jejich hlavní motivací nebývají primárně peníze, ale dosažení určitého kompromisu s výsledkem udržení dobrých obchodních vztahů. Takoví lidé také velmi rádi spoří a mají jasnou představu o své budoucnosti. Tento koncept je příkladem hlavně tzv. východního myšlení. Uvést můžeme zejména země východoasijské, např. Čína, Hongkong, Tchaj-wan, Japonsko, Vietnam nebo Jižní Korea.⁶⁵

Krátkodobě orientované země kladou důraz na okamžitý výsledek. Jejich hlavní motivací je úspěch, i za cenu velkého osobního nasazení v krátkém časovém období. Řídí se příslovím: "Kuj železo, dokud je žhavé." Orientují se na krátkodobé cíle, které přinesou okamžitý úspěch a zisk. V obchodním jednání chtějí vyhrát, koncepce win-win by pro ně nebyla úspěchem. Tento koncept odpovídá tzv. západnímu myšlení a mezi takto orientované země patří hlavně anglicky mluvící země jako Velká Británie, Kanada, USA nebo také např. ČR, Pákistán, Nigérie a Španělsko.⁶⁶

Požitkářství x Zdrženlivost

Poslední šestá dimenze, která byla Geertem Hofstedem zařazena v roce 2010, nahlíží na lidi skrze uspokojování jejich potřeb a snů. Do jaké míry si užívají života a do jaké míry se naopak nechávají řídit někým jiným, či se cítí regulováni společenskými pravidly.

Požitkářské společnosti se cítí šťastnější, zdravější, jsou sportovně aktivnější, optimističtější, více extrovertní, mají vyšší kriminalitu, ale také vyšší porodnost a počet obézních lidí. Více se

⁶⁴ HOFSTEDE, Geert a Gert Jan HOFSTEDE. *Kultury a organizace: software lidské mysli: spolupráce mezi kulturami a její důležitost pro přežití*. Praha: Linde, 2007. ISBN 978-80-86131-70-2, str. 164

⁶⁵ Tamtéž, str. 163

⁶⁶ Tamtéž.

zaměřují na volný čas a přátele. Mezi požitkářské země patří Mexiko, Nigérie, Švédsko, Austrálie, Velká Británie, USA a Nizozemsko.⁶⁷

Zdrženlivé země se na úkor volného času orientují více na práci. Lidé jsou více svazováni striktními společenskými pravidly, tudíž se cítí méně šťastní, jsou cyničtější, pesimističtější, více introvertní, spíše pasivní sportovci, mají rádi pořádek a určitý řád ve svém životě. V těchto zemích je nižší kriminalita, ale také porodnost. Mezi jedny z nejzdrženlivějších zemí řadíme např. Egypt, Rusko, Čínu, Indii a Itálii.⁶⁸ Je zajímavé, že dané země většinou prošly komunistickým, fašistickým, či jiným totalitním režimem, který bezpochyby měl vliv na životní styl těchto lidí.

Předpokladem tohoto dimenzionálního modelu je tendence, že veškerá specifika a vlastnosti v jednotlivých dimenzích se na základě empirických ověření vyskytují společně, proto se na základě těchto zjevných souvislostí dá poměrně spolehlivě sestavit jedinečný mnohodomenzionální profil každé země.

2.3 Kulturní dimenze Fons Trompenaarse

Fons Trompenaars podobně jako Geert Hofstede vytvořil dimenzionální model, který je rozdělen na sedm kulturních dimenzí. Prvních pět je odvozeno výhradně z postojů lidí vůči ostatním lidem, poslední dvě dimenze jsou založené na vnímání času a postoji k přírodě. Fons Trompenaars byl totiž přesvědčen, že lidé se kulturně odlišují způsobem řešení problémů. Tyto způsoby řešení závisí na podstatě problémů, které mají původ v mezilidských vztazích, z rozdílného vnímání času a v neposlední řadě na jejich přirozeném životním nastavení, které je demonstrováno na jejich vztahu k přírodě.⁶⁹

Mezi pět kulturních dimenzí popisujících chování lidí k sobě navzájem řadíme:⁷⁰

- a. Univerzalismus x Partikularismus
- b. Individualismus x Komunitarismus
- c. Neutrální x Emocionální kultura

⁶⁷ HOFSTEDE, Geert H, Gert Jan HOFSTEDE a Michael MINKOV. *Cultures and organizations: software of the mind : intercultural cooperation and its importance for survival*. 3rd ed. New York: McGraw-Hill, c2010. ISBN 0071664181.

⁶⁸ Tamtéž.

⁶⁹ FONS TROMPENAARS AND CHARLES HAMPDEN-TURNER. *Riding the waves of culture: understanding cultural diversity in business*. New ed. London: Nicholas Brealey Pub, 1999. ISBN 1857881761, str. 8

⁷⁰ NOVÝ, Ivan a Sylvia SCHROLL-MACHL. *Spolupráce přes hranice kultur*. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2005. ISBN 80-7261-121-6

- d. Specifická x Difuzní kultura
- e. Dosažený status x Připisovaný status

Dále do modelu patří 2 doplňkové dimenze:⁷¹

- f. Orientace na přírodu
- g. Orientace v čase

Tento model byl publikován později než dílo Geerta Hofstedeho, a to v roce 1997 po přibližně deseti letech zkoumání, v publikaci „*Riding the waves of culture*“. Samotný Fons Trompenaars ve svém díle Geerta Hofstedeho mnohokrát zmiňuje, přičemž přiznal, že jeho dílo pro něj bylo částečnou inspirací a zároveň jej považuje za průlom v oboru interkulturní psychologie. V mnohém ale jeho domněnky upravuje a nahlíží na koncepci z jiného pohledu, zejména pak z pohledu interkulturního managementu.⁷² Model je tedy zmiňován zejména v manažerské literatuře.

Univerzalizmus x Partikularismus

První dimenze rozlišuje postoj lidí v přístupu k všeobecným pravidlům života. Zatímco univerzalisté až „pedantsky“ dodržují společenská pravidla za každých okolností, partikularisti se rozhodují podle okolností a momentální situace, zda se danými pravidly budou řídit nebo ne. Své chování přizpůsobují vzhledem k dané situaci, ve které se nachází.⁷³

Univerzalisti mají obavu, že pokud jednou dopustí určité výjimky v pravidlech, mohou se tyto výjimky stát pravidly a celý systém se zhroutí.⁷⁴ Současně jsou přesvědčeni, že jejich způsoby chování a postoje mohou být použity kdekoli na světě. Partikularisti naopak věří, že jejich přesvědčení a ideje jsou tvořeny vnějšími okolnostmi, a tudíž nemohou být všude uskutečňovány stejným způsobem.⁷⁵ Mezi spíše univerzalistické země řadíme anglicky mluvící země USA, Velká Británie, Austrálie, ale také evropské země jako Švýcarsko,

⁷¹ NOVÝ, Ivan a Sylvia SCHROLL-MACHL. *Spolupráce přes hranice kultur*. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2005. ISBN 80-7261-121-6

⁷² FONS TROMPENAARS AND CHARLES HAMPDEN-TURNER. *Riding the waves of culture: understanding cultural diversity in business*. New ed. London: Nicholas Brealey Pub, 1999. ISBN 1857881761, str. 1

⁷³ Tamtéž, str. 30

⁷⁴ Tamtéž, str. 31

⁷⁵ ZADRAŽILOVÁ, Dana. *Mezinárodní management*. Vyd. 1. Praha: Oeconomica, 2004. ISBN 80-245-0683-1, str. 107

Německo nebo Švédsko. Partikularistické země jsou zejména asijské země jako Čína, Nepál, Indie, Bulharsko, Rusko, Jižní Korea, ale také např. latinskoamerická Venezuela.⁷⁶

Individualismus x Komunitarismus

Tato dimenze je obdobou Hofstedeho kulturní dimenze individualismu a kolektivismu, podstata je velmi podobná. Hlavní rozdíl je ve výsledcích výzkumu. Vzhledem k tomu, že Trompenaars provedl výzkum o necelých 20 let později, zařazení některých zemí se v této oblasti změnilo. Jedná se zejména o postsovětské země jako bývalý Sovětský svaz nebo ČR, které byly původně v Hofstedeho výzkumu řazeny mezi kolektivistické země. V Trompenaarsově výzkumu je zařazujeme do individualistických zemí, stejně tomu je i u latinskoamerických zemí jako Mexiko nebo Argentina, které se svým vývojem a snahou o zlepšení hospodářské výkonnosti své ekonomiky přesunuly mezi silně individualistické země.⁷⁷

Neutrální x Emocionální kultura

Tato dimenze vypovídá o míře projevoování emocí na veřejnosti. Rozlišuje, zda lidé své emoce spíše kontrolují a snaží se v diskusi používat zejména věcné argumenty a nenechají za sebe rozhodovat emoce. Tyto kultury se zdají být více psychicky vyrovnané a stabilní. V emocionálních neboli afektivních kulturách jsou lidé zvyklí na projevy emocí, které jim naopak přijdou přirozené a v diskusi rádi vidí určitý projev přirozenosti a bezprostřednosti. Tyto kultury jsou velmi expresivní a otevřené.⁷⁸ Velký význam má také neverbální komunikace a gestikulace, která je v afektivních kulturách častá a poměrně vehementní. Tyto zjevné kulturní rozdíly mohou velmi snadno v interkulturní komunikaci zapříčinit zbytečné nedorozumění, či dokonce konflikty. Mezi neutrální kultury můžeme zařadit asijské země jako Japonsko, Čína, Hongkong, Indonésie, Indie nebo evropské země jako Polsko, Rakousko, Bulharsko, ale také Nový Zéland a Etiopie. Více emocionální kultury se nachází

⁷⁶ FONS TROMPENAARS AND CHARLES HAMPDEN-TURNER. *Riding the waves of culture: understanding cultural diversity in business*. New ed. London: Nicholas Brealey Pub, 1999. ISBN 1857881761, str. 35

⁷⁷ ZADRAŽILOVÁ, Dana. *Mezinárodní management*. Vyd. 1. Praha: Oeconomica, 2004. ISBN 80-245-0683-1 str. 107

⁷⁸ NOVÝ, Ivan a Sylvia SCHROLL-MACHL. *Spolupráce přes hranice kultur*. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2005. ISBN 80-7261-121-6, str. 24

v Kuvajtu, Egyptě, Ománu, Saúdské Arábii, v Bahrajnu, na Filipínách, ve Španělsku, na Kubě nebo ve Venezuele a Argentině.⁷⁹

Specifická x Difuzní kultura

Tato kulturní dimenze představuje míru, do které jsou lidi schopni rozlišovat svůj pracovní život od toho osobního, jak moc mají velký svůj osobní prostor a do jaké míry jim do tohoto prostoru vstupuje i prostor pracovní. Během komunikace a obchodní konverzace už tento jev rozpoznáme ze samotného postoje a přístupu člověka. Je podstatné, jak moc je člověk schopen k sobě někoho jiného pustit, do jakých sfér je ochoten druhého člověka nechat proniknout, jak moc stojí o to, aby ho poznal. Tato dimenze je klíčová zejména v obchodním jednání, kdy dobré mezilidské vztahy a důvěra můžou být zcela nepostradatelnou podmínkou úspěšného obchodu. Většina obchodních schůzek bude probíhat v neformálním prostředí, kde se obchodní partneři seznámí a komplexně poznají. Často se jedná o mimopracovní aktivity jako sportovní klání nebo rodinná neoficiální večere.⁸⁰

Specifická kultura tedy nechá člověka nahlédnout pouze do široké veřejné sféry, zatímco malý osobní prostor zůstane uzavřený a je sdílen pouze s nejbližší rodinou a přáteli. Tato kultura je velmi otevřená a extrovertní, práce je oddělena od osobního života. Příkladem těchto kultur jsou Rakousko, Německo, Velká Británie, USA, Švýcarsko.⁸¹

Difuzní kultura překrývá pracovní i osobní prostor. Lidé jsou tu mnohem více introvertní a uzavření, jednají více nepřímě. Obchodní partner vyjednáváním nevstupuje pouze do prostoru pracovního, ale také rovnou do osobní sféry, což by mohlo být pro minimálně jednoho účastníka konverzace nepříjemné, příliš intimní. Převážně difuzní kulturou označujeme země Venezuelu, Čínu nebo Španělsko.⁸²

Dosažený status x připisovaný status

Tato dimenze rozděluje země na výkonově zaměřené nebo orientované na společenský status. Jde o to, z jakého pohledu jsou jedinci pro svůj úspěch posuzováni, jakým způsobem ke

⁷⁹ FONS TROMPENAARS AND CHARLES HAMPDEN-TURNER. *Riding the waves of culture: understanding cultural diversity in business*. New ed. London: Nicholas Brealey Pub, 1999. ISBN 1857881761, str. 69, 70

⁸⁰ NOVÝ, Ivan a Sylvia SCHROLL-MACHL. *Spolupráce přes hranice kultur*. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2005. ISBN 80-7261-121-6, str. 24

⁸¹ ZADRAŽILOVÁ, Dana. *Mezinárodní management*. Vyd. 1. Praha: Oeconomica, 2004. ISBN 80-245-0683-1, str. 108

⁸² Tamtéž, str. 108, 109

svému společenskému statusu dospějí, zda jsou oceňováni za svou práci, za to, čeho v práci dosáhli, nebo zda záleží na jejich pohlaví, věku, původu, společenském statusu apod.⁸³

Mezi výkonově-orientované země řadíme Norsko a téměř všechny anglicky mluvící země jako USA, Austrálie, Kanada, Irsko, Nový Zéland, Velká Británie. Preferenci připisovaného statusu zastávají země jako Egypt, Nepál, Uruguay, Argentina, ČR, Španělsko, Kuba, Bulharsko, Maďarsko, Rumunsko, Jižní Korea či Polsko.⁸⁴

Orientace na přírodu

V této dimenzi se odhaduje, do jaké míry lidé věří, že mohou ovlivnit dění kolem sebe nebo dění, které se jich bezprostředně týká. Rozlišujeme dva druhy přístupů: vnitřní determinaci a vnější determinaci. Tato dimenze sahá do samotného původu naší existence, referuje o našem přístupu k přírodě a prostředí, které nás obklopuje. Dělení je zcela jednoduché. Rozlišujeme, zda člověk žije v souladu s přírodou, anebo zda se snaží přírodu kontrolovat a zasahovat do ní.⁸⁵

Vnitřně determinovaní jedinci věří, že mohou ovlivnit dění kolem sebe, jsou přesvědčeni, že budoucnost záleží pouze na nich a život mají tedy bezpečně pod svou kontrolou. Do této skupiny řadíme zejména občany USA.⁸⁶ Pokud však nastane situace, kdy dění nemají zcela pod svou kontrolou, mají problém se s tím vypořádat a jsou velmi rozladěni, protože na to nejsou zvyklí a neví, jak tomu čelit.

Z vnějšku determinovaní fatalisté přijímají život tak, jak přichází. Žijí v přesvědčení, že pro ně existuje předem stanovená cesta, kterou se ubírají a nechávají se tímto proudem unášet. Považují se za výplody přírody, díky tomu přírodu respektují a nechávají se hnát jejím vývojem.⁸⁷ Jsou otevření kompromisům, pokud jim to přináší osobní harmonii a životní rovnováhu. Mezi fatalistické země patří hlavně asijské země, které svoji náturou

⁸³ NOVÝ, Ivan a Sylvia SCHROLL-MACHL. *Spolupráce přes hranice kultur*. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2005. ISBN 80-7261-121-6, str. 25

⁸⁴ FONS TROMPENAARS AND CHARLES HAMPDEN-TURNER. *Riding the waves of culture: understanding cultural diversity in business*. New ed. London: Nicholas Brealey Pub, 1999. ISBN 1857881761, str. 105

⁸⁵ NOVÝ, Ivan a Sylvia SCHROLL-MACHL. *Spolupráce přes hranice kultur*. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2005. ISBN 80-7261-121-6, str. 25

⁸⁶ ZADRAŽILOVÁ, Dana. *Mezinárodní management*. Vyd. 1. Praha: Oeconomica, 2004. ISBN 80-245-0683-1, str. 110

⁸⁷ FONS TROMPENAARS AND CHARLES HAMPDEN-TURNER. *Riding the waves of culture: understanding cultural diversity in business*. New ed. London: Nicholas Brealey Pub, 1999. ISBN 1857881761, str. 141

a náboženskými principy (zejména buddhismem a hinduismem) mají k tomuto přístupu blízko.⁸⁸

Orientace v čase

V poslední dimenzi uvažujeme dvě koncepce. První koncept rozlišuje vnímání času na dva přístupy – sekvenční, neboli monochronní, a synchronní, jinak zvaný polychronní. Sekvenční vnímání času vede člověka k soustředění se na plány, na sjednané termíny. Jelikož není schopen současně dělat více věcí najednou, věnuje se zpravidla určitou dobu pouze jedné činnosti. Synchronní, neboli polychronní přístup se vyznačuje tím, že se člověk věnuje více činnostem zároveň, je mnohem spontánnější a schopen svůj rozvrh přizpůsobit aktuální situaci.⁸⁹

Lidé s odlišným přístupem k času mají většinou stejné cíle, ke kterým chtějí dojít. Zatímco však sekvenční člověk za tímto cílem jde postupně jasně připravenými kroky, synchronní člověk výsledku možná dosáhne dříve, protože potřebných kroků dělá více naráz. Sled jednotlivých činností v tomto přístupu může být nekoordinovaný, avšak měl by dosáhnout stejného cíle. Převážně sekvenčním vnímáním času disponují např. obyvatelé USA, zatímco více synchronní jsou země jako Francie a Mexiko.⁹⁰

Druhý koncept je založen na vnímání horizontu času, tedy v jakých časových relacích se člověk pohybuje. Zda se významně zabývá minulostí, ze které se snaží ponaučit, nebo se jí naopak inspiruje, opatruje ji a zkušenosti přenáší do budoucna, anebo zda je pro něj rozhodující se dívat do budoucnosti. Minulost však již nebere v úvahu, považuje ji za přežitek a snaží se vytvořit budoucí cíle, na které se zaměří. Třetí varianta je schopnost žít teď a tady, užívat každého současného okamžiku, z čehož vyplývá, že časové relace pro člověka nemají nějaký zvláštní význam.⁹¹ Mezi orientované země na budoucnost řadíme např. USA, Itálii nebo Německo. Země žijící hlavně z přítomnosti jsou Venezuela, Indonésie a Španělsko.⁹²

⁸⁸ ZADRAŽILOVÁ, Dana. *Mezinárodní management*. Vyd. 1. Praha: Oeconomica, 2004. ISBN 80-245-0683-1, str. 110

⁸⁹ FONS TROMPENAARS AND CHARLES HAMPDEN-TURNER. *Riding the waves of culture: understanding cultural diversity in business*. New ed. London: Nicholas Brealey Pub, 1999. ISBN 1857881761, str. 124, 125

⁹⁰ ZADRAŽILOVÁ, Dana. *Mezinárodní management*. Vyd. 1. Praha: Oeconomica, 2004. ISBN 80-245-0683-1, str. 110

⁹¹ NOVÝ, Ivan a Sylvia SCHROLL-MACHL. *Spolupráce přes hranice kultur*. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2005. ISBN 80-7261-121-6, str. 25

⁹² ZADRAŽILOVÁ, Dana. *Mezinárodní management*. Vyd. 1. Praha: Oeconomica, 2004. ISBN 80-245-0683-1, str. 110

3. Kulturní adaptace

Důsledkem volné migrace lidí po světě je nevyhnutelně střetávání kultur v hostitelské zemi, kdy majoritní společnost musí čelit odlišnému kulturnímu chování přistěhovalců a naopak. Odlišné kulturní vzorce vedou k určitým společenským změnám. Všechny kulturní vzorce chování by měly být považovány za rovnocenné. Jakmile tomu tak není, dochází k interkulturním konfliktům, negativním postojům, nerovnému zacházení, apod. Jedná se o tzv. princip kulturního relativismu.⁹³

Každý člověk přicházející do majoritní společnosti prochází procesem kulturní adaptace. Po absolvování tohoto procesu se daný člověk může po nějaké době stát příslušníkem této kultury. Proces může probíhat odkazem z generace na generaci, kdy jedinec přejímá formálně i neformálně příslušný kulturní vzorec od dětství až do dospělosti prostřednictvím několika vykonavatelů, kterými jsou např. rodiče, jiní příbuzní, učitelé, kamarádi. Tato forma kulturní transmise se nazývá enkulturace.⁹⁴

Proces kulturní adaptace z pohledu imigranta má čtyři fáze (viz Graf č. 4), které demonstruje akulturační křivka. Jedná se o křivku, která by měla přibližně popisovat změny pocitů a celkové psychologické rozpoložení imigranta po příjezdu do hostitelské země. Čas je v kulturní adaptaci zásadní, proto je v daném grafu druhou proměnnou veličinou. Krátce po příjezdu cizinec vstupuje do první fáze akulturační křivky, která značí euforii. V euforii se nachází poměrně krátkou dobu, setrvává v ní přibližně dva měsíce po vstupu do země.⁹⁵ V této fázi je člověk nadšený z uskutečněné změny, užívá si pobyt v cizí zemi, chová se v podstatě vzhledem ke svému životnímu standardu a tempu iracionálně.

V druhé fázi se imigrant dostává do tzv. kulturního šoku (dle Berryho akulturačního stresu), který nastává po dobu přibližně dalších čtyř měsíců. Jedinec je konfrontován s jinou kulturou již ve svém reálném životě, kdy musí do společnosti nastoupit jako produktivní člen a začít svůj skutečný život v novém prostředí. Cizinec se často cítí dezorientován, deprimován, demotivován, zmaten, frustrován, izolován, či dokonce diskriminován v nové společnosti.⁹⁶ Nové prostředí může být diametrálně odlišné od domácího prostředí. To samo o sobě je

⁹³ PRŮCHA, Jan. *Interkulturní psychologie*. 1. vyd. Praha: Portál, 2004. Psychologie (Portál). ISBN 80-7178-885-6, str. 46

⁹⁴ Tamtéž, str. 48

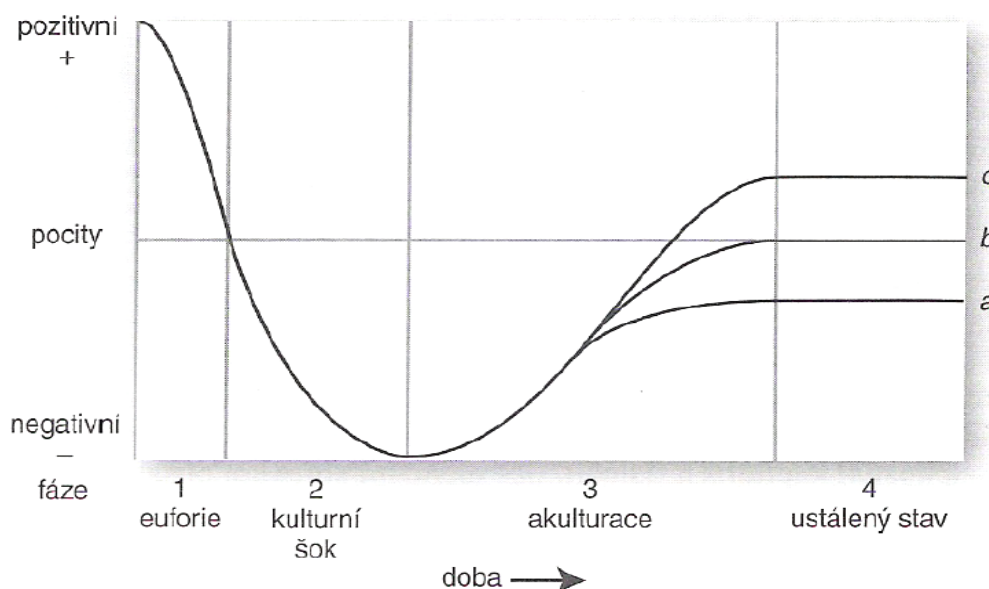
⁹⁵ GÄRTNER, Michal a Dušan DRBOHLAV. Acculturation of expatriate executive managers in Czechia. *Geografie* [online]. 2012, Vol.117(4), 349-370 [cit. 2016-03-26]. Dostupné z: <http://geography.cz/sbornik/wp-content/plugins/download-monitor/download.php?id=102>, str. 351

⁹⁶ Tamtéž, str. 352

velkým šokem. Velkému problému s adaptací navíc velmi často čelí také rodinní příslušníci, zejména pak děti, které jsou na změny háklivé a snášejí je hůře než dospělí. Děti i rodiče jsou v podstatě vytrženi ze svých sociálních kontaktů a v první chvíli úplně izolováni od okolí, což pro ně může být zpočátku velmi traumatizující. Může se stát, že toto depresivní období může být pro rodinu tak závažné, že opustí danou zemi předčasně.

Třetí fáze nastává přibližně půl roku po vstupu jedince do nové společnosti a nazývá se akulturace. V této fázi „nováček“ pomalu začíná přijímat nové hodnoty a osvojuje si určité principy nové kultury, je sdílnější. Lze hovořit o znovunavrácení pozitivnějších emocí, které cizinci dodávají sebedůvěry a chuti sžívat se s novým kulturním prostředím.⁹⁷

Graf č. 4 – Akulturační křivka



Zdroj: HOFSTEDE, Geert a Gert Jan HOFSTEDE. *Kultury a organizace: software lidské mysli : spolupráce mezi kulturami a její důležitost pro přežití*. Praha: Linde, 2007. ISBN 978-80-86131-70-2.

Poslední fáze je rozdělena mezi tři základní stabilní stavy, do kterých cizinec po přibližně roce a půl dojde. První poloha stálého stavu je negativní (4a), kdy se jedinec cítí v dané společnosti stále cizí a odmítaný. Další poloha je, že se jedinec cítí stejně dobrý, rovnocenný jako ostatní členové společnosti (4b). Mluvíme o spíše neutrálním stálém stavu mysli, kdy se cizinec cítí začleněn a adaptován na místní kulturu, ale současně se cítí stále jako člen

⁹⁷ GÄRTNER, Michal a Dušan DRBOHLAV. Acculturation of expatriate executive managers in Czechia. *Geografie* [online]. 2012, Vol.117(4), 349-370 [cit. 2016-03-26]. Dostupné z: <http://geography.cz/sbornik/wp-content/plugins/download-monitor/download.php?id=102>, str. 351

domovské kultury. Za poslední polohu se považuje ustálený stav zcela pozitivní, kdy se cítí novou kulturou inspirován a ztotožňuje se s ní.⁹⁸

3.1 Vymezení pojmu akulturace

„Akulturace je sociální proces, při kterém dochází k upravování zažitého kulturního vzorce v jedné či ve více zúčastněných kulturách.“⁹⁹ Pro akulturaci je podstatné, že k ní dochází při veškerém dlouhodobém kontaktu dvou či více jedinců různých kultur, bez ohledu na jejich předešlé životní zkušenosti, či vývoj. Nemusí probíhat celoživotně, jak tomu je u zmíněné enkulturace.¹⁰⁰

Jedná se o třetí fázi procesu kulturní adaptace dle Hofstedeho akulturační křivky. Toto období probíhá zhruba mezi 6. až 18. měsícem pobytu v hostitelské zemi, kdy se po dobu cca jednoho roku jedinec v kultuře začíná orientovat, sžívat se s ní a začíná přijímat určitá kulturní specifika, nebo je naopak vylučovat a dle toho modifikovat své osobní zvyky.¹⁰¹

Je to moment, kdy jedinec přestává o jednání lidí v okolí přemýšlet z pohledu vlastní domácí kultury, ale začíná uvažovat jako příslušník nové kulturní společnosti v hostitelské zemi. Díky tomu se mu začíná v nové společnosti žít jednodušeji a přijatelněji. Naproti tomu v období kulturního šoku si jedinec chování a jednání členů hostitelské společnosti vysvětluje z pohledu své domácí kultury, proto dochází k jejich častému nepochopení.¹⁰² Přijímání nových principů, hodnot a kulturních specifíků nové společnosti je z pohledu spokojenosti a srozumění s novou kulturou naprosto nepostradatelné. V opačném případě jedinec nikdy nemůže být dostatečně integrován do nové společnosti.

3.2 Akulturační strategie

Život imigrantů v hostitelské zemi se neobejde bez adaptace vlastního kulturního vzorce na majoritní společnost. V daném období probíhá mnoho kulturních a sociálních změn, které

⁹⁸ HOFSTEDE, Geert a Gert Jan HOFSTEDE. *Kultury a organizace: software lidské mysli: spolupráce mezi kulturami a její důležitost pro přežití*. Praha: Linde, 2007. ISBN 978-80-86131-70-2, str. 244

⁹⁹ BERRY, John W. Immigration, Acculturation, and Adaptation. *Applied Psychology: An International Review* [online]. Queen's University, 1997, 46(1), 5-68 [cit. 2016-03-26]. Dostupné z: <http://www.ucd.ie/mcri/resources/Dermot%20Ryan%20Reading.pdf>, str. 7

¹⁰⁰ PRŮCHA, Jan. *Interkulturní psychologie*. 1. vyd. Praha: Portál, 2004. Psychologie (Portál). ISBN 80-7178-885-6

¹⁰¹ GÄRTNER, Michal a Dušan DRBOHLAV. Acculturation of expatriate executive managers in Czechia. *Geografie* [online]. 2012, Vol.117(4), 349-370 [cit. 2016-03-26]. Dostupné z: <http://geography.cz/sbornik/wp-content/plugins/download-monitor/download.php?id=102>, str. 351

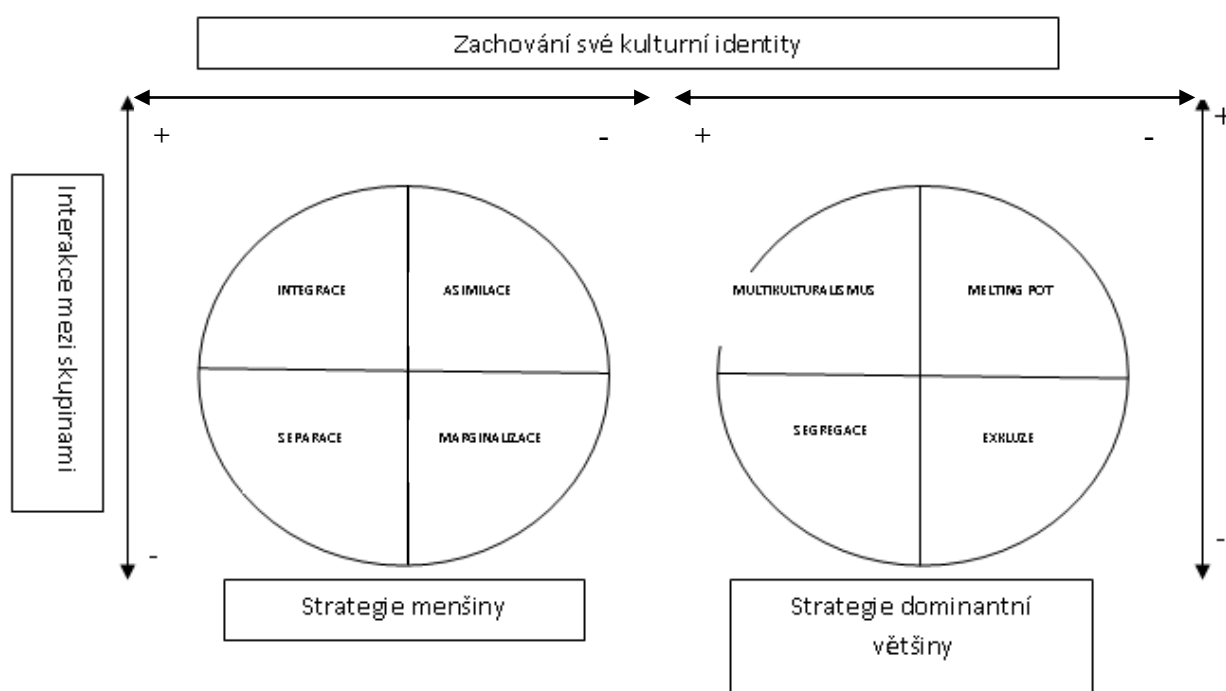
¹⁰² Tamtéž.

jsou pro proces akulturace specifické.¹⁰³ Akulturace probíhá v několika formách, které se v hostitelské zemi uplatňují. Podstatné pro tento proces je, že tyto akulturační strategie probíhají jak ze strany imigrační menšiny, tak současně také ze strany dominantní majority. Podle akulturační strategie pak buď dochází k úspěšné integraci menšiny či nikoliv, důležitá je v tomto případě právě interakce obou skupin.¹⁰⁴

Berry definuje čtyři základní akulturační strategie přístupu imigrační menšiny (viz obrázek č. 1):¹⁰⁵

- a. Integrace
- b. Asimilace
- c. Separace
- d. Marginalizace

Obrázek č. 1 – Akulturační strategie menšinové a dominantní kultury



Zdroj: vlastní zpracování, data čerpána z: BERRY, John W. A Psychology of Immigration. *Journal of Social Issues*. Queen's University, 2001, Vol. 57 (No.3), 615-631.

¹⁰³ MATYSOVÁ, Kamila. Akulturace imigrantů v České republice. *Acta Oeconomica Pragensia* 5/2012 [online]. 2012, Vol.20(5), 24-35 [cit. 2016-04-03]. ISSN 0572-3043. Dostupné z: <http://www.vse.cz/aop/378>, str. 25

¹⁰⁴ Tamtéž.

¹⁰⁵ BERRY, John W. Immigration, Acculturation, and Adaptation. *Applied Psychology: An International Review* [online]. Queen's University, 1997, 46(1), 5-68 [cit. 2016-04-03]. Dostupné z: <http://www.ucd.ie/mcri/resources/Dermot%20Ryan%20Reading.pdf>, str. 9

Tyto strategie se liší zejména postoji, přístupem a angažovaností lidí k interkulturní adaptaci v dominující společnosti.¹⁰⁶

Základní aspekty, kterými se jednotlivé strategie diferencují, jsou:¹⁰⁷

- zachování své kulturní identity
- interakce s majoritní kulturní skupinou.

Tyto faktory jsou vzhledem ke zmíněným strategiím bipolární, což znamená, že každá strategie je nositelem pozitivní či negativní hodnoty těchto veličin z pohledu minoritní, ale také majoritní kulturní skupiny. Z tohoto důvodu jsou formulovány právě čtyři akulturační strategie.¹⁰⁸

V případě uplatnění jedné ze čtyř zmíněných adaptačních strategií hraje velkou roli tzv. mezigenerační transmise hodnot, která vystihuje proces předávání hodnot původní kultury z jedné generace na druhou. Tento jev může podstatně ovlivnit přirozené rozhodování pro jednu z akulturačních strategií.¹⁰⁹

3.2.1 Integrace

Z pohledu minoritní společnosti se jedná o strategii, kdy cizinec přijímá hodnoty a principy hostitelské země. Uznává, že pochopení a přijetí odlišné kultury je pro jeho setrvání v zemi nezbytné, ale současně si ponechává určité zvyky z domova, kterými si udržuje kontakty a vazbu s domácím prostředím. Snaží se být v poznávání místních lidí a místních zvyklostí v nové zemi aktivní ale nezavrhne svojí původní kulturní identitu.¹¹⁰ Pro integrovaného cizince je charakteristické, že disponuje dvojitou kulturní identitou – svojí původní a navíc tou nově získanou.¹¹¹

Na druhou stranu z pohledu dominantní většiny integrace koreluje s principem multikulturalismu v zemi. Multikulturní země si ponechávají svojí kulturní jedinečnost, ale

¹⁰⁶ BERRY, John W. Immigration, Acculturation, and Adaptation. *Applied Psychology: An International Review* [online]. Queen's University, 1997, 46(1), 5-68 [cit. 2016-04-03]. Dostupné z: <http://www.ucd.ie/mcri/resources/Dermot%20Ryan%20Reading.pdf>, str. 9

¹⁰⁷ Tamtéž.

¹⁰⁸ Tamtéž.

¹⁰⁹ PRŮCHA, Jan. *Interkulturní psychologie*. 1. vyd. Praha: Portál, 2004. Psychologie (Portál). ISBN 80-7178-885-6, str. 101

¹¹⁰ BERRY, John W. Immigration, Acculturation, and Adaptation. *Applied Psychology: An International Review* [online]. Queen's University, 1997, 46(1), 5-68 [cit. 2016-04-03]. Dostupné z: <http://www.ucd.ie/mcri/resources/Dermot%20Ryan%20Reading.pdf>, str. 9

¹¹¹ PRŮCHA, Jan. *Interkulturní psychologie*. 1. vyd. Praha: Portál, 2004. Psychologie (Portál). ISBN 80-7178-885-6, str. 98

zároveň respektují kulturu imigrantů, o kterou se snaží obohatit svou vlastní identitu. Zpravidla se místní kultura mísí s tou zahraniční a vytváří se multikulturní prostředí, kdy se prvky obou kultur navzájem prolínají v mnoha společenských oblastech. Takové země jsou otevřeny imigrantům, uprchlíkům, jsou kulturně diverzní a objevuje se zde poměrně nízký stupeň diskriminace a předsudků, který vypovídá o pozitivním postoji mezi různými etnickými skupinami v zemi.¹¹²

3.2.2 Asimilace

Jedná se o adaptační strategii, kdy si cizinec nepřeje uchovat svou původní kulturní identitu a naopak se snaží co nejvíce splynout a načerpat hodnoty, znalosti nebo zvyky z kultury nové. Nepovažuje za důležité lpět na svých kulturních základech a naopak se snaží ztotožnit s kulturou hostitelskou.¹¹³ Velmi specifická pro asimilaci je také skoro každodenní interakce s místními lidmi, objevuje se zde velká snaha se zcela začlenit mezi místní občany.¹¹⁴ Minoritní kultura se v podstatě včleňuje do té dominantní, původní kultura jakoby se u jedinců vytrácela a byla nahrazována kulturními specifiky z té dominantní, přejímané kultury. U skupiny asimilujících se občanů je častá snaha učit se místnímu jazyku, který je považován za základní prostředek k interkulturní komunikaci, bez které žádné adaptační procesy nemohou ani probíhat.¹¹⁵

Z pohledu místní dominantní kultury často dochází ke strategii, tzv. melting pot, kdy obohacováním místní kulturní identity kulturami zahraničními dochází k vytvoření kultury zcela nové, ve které se již nezohledňuje původ jednotlivých prvků a specifik, jež původní kulturu v podstatě „přetavily“. Ve vytvořené nové kultuře setrvávají velmi intenzivní styky jednotlivců mezi sebou.¹¹⁶ USA je příkladem „přetavené“ národní kultury, která vznikla

¹¹² MATYSOVÁ, Kamila. Akulturace imigrantů v České republice. *Acta Oeconomica Pragensia* 5/2012 [online]. 2012, Vol.20(5), 24-35 [cit. 2016-04-03]. ISSN 0572-3043. Dostupné z: <http://www.vse.cz/aop/378>, str. 25

¹¹³ PRŮCHA, Jan. *Interkulturní psychologie*. 1. vyd. Praha: Portál, 2004. Psychologie (Portál). ISBN 80-7178-885-6, str. 98

¹¹⁴ BERRY, John W. Immigration, Acculturation, and Adaptation. *Applied Psychology: An International Review* [online]. Queen's University, 1997, 46(1), 5-68 [cit. 2016-04-06]. Dostupné z: <http://www.ucd.ie/mcri/resources/Dermot%20Ryan%20Reading.pdf>, str. 9

¹¹⁵ PRŮCHA, Jan. *Interkulturní komunikace*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2010. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-3069-1, str. 56

¹¹⁶ MATYSOVÁ, Kamila. Akulturace imigrantů v České republice. *Acta Oeconomica Pragensia* 5/2012 [online]. 2012, Vol.20(5), 24-35 [cit. 2016-04-06]. ISSN 0572-3043. Dostupné z: <http://www.vse.cz/aop/378>, str. 26

sloučením kultur Irů, Britů, Němců, Italů, Slovanů a jiných evropských a neevropských přistěhovalců.¹¹⁷

3.2.3 Separace

V kontrastu s interkulturní strategií asimilace se nachází separace. Strategie separace spočívá v bedlivém „střežení“ své původní národní kulturní identity a snaze vyvarovat se jakékoliv interakce s ostatními členy hostitelské společnosti.¹¹⁸ Separatisti komunikují zpravidla prostřednictvím nějakého prostředníka, či zprostředkovatele, aby se vyvarovali interkulturní komunikaci.¹¹⁹ Příslušníci takové interkulturní strategie v podstatě nepodléhají jakékoliv adaptaci na nové prostředí a snaží se naopak izolovat od hostitelského prostředí, přičemž nepovažují kontakt s cizí kulturou za důležitý pro jejich nadcházející život.¹²⁰

Z pohledu majoritní většiny je k separaci odpovídající segregace, kdy jsou členové nové společnosti zařazeni do příslušných izolovaných enkláv.¹²¹ Tyto komunity či enklávy, mohou být ze strany menšiny vytvořeny přirozeně, nebo se jedná o ghetta. Ghetta jsou vyhraněné oblasti vytvořené dominantní společností pro příslušnou národnostní minoritu.¹²²

3.2.4 Marginalizace

Poslední čtvrtá akulturační strategie je v obou základních aspektech rozdělení zmíněných strategií negativní. To znamená, že marginalisti se nesnaží ani zachovat svou původní kulturní identitu a zároveň ale nemají ani zájem zapojovat se do interkulturní komunikace s lidmi z nové většinové kulturní společnosti.¹²³ Příslušníci takové interkulturní strategie se neztotožňují ani se svojí původní kulturou, či kulturou svých rodičů, ale ani kulturou

¹¹⁷ PRŮCHA, Jan. *Interkulturní psychologie*. 1. vyd. Praha: Portál, 2004. Psychologie (Portál). ISBN 80-7178-885-6, str. 50

¹¹⁸ BERRY, John W. Immigration, Acculturation, and Adaptation. *Applied Psychology: An International Review* [online]. Queen's University, 1997, 46(1), 5-68 [cit. 2016-04-06]. Dostupné z: <http://www.ucd.ie/mcri/resources/Dermot%20Ryan%20Reading.pdf>, str. 9

¹¹⁹ MATYSOVÁ, Kamila. Akulturace imigrantů v České republice. *Acta Oeconomica Pragensia* 5/2012 [online]. 2012, Vol.20(5), 24-35 [cit. 2016-04-06]. ISSN 0572-3043. Dostupné z: <http://www.vse.cz/aop/378>, str. 26

¹²⁰ PRŮCHA, Jan. *Interkulturní psychologie*. 1. vyd. Praha: Portál, 2004. Psychologie (Portál). ISBN 80-7178-885-6, str. 98

¹²¹ MATYSOVÁ, Kamila. Akulturace imigrantů v České republice. *Acta Oeconomica Pragensia* 5/2012 [online]. 2012, Vol.20(5), 24-35 [cit. 2016-04-06]. ISSN 0572-3043. Dostupné z: <http://www.vse.cz/aop/378>, str. 26

¹²² BERRY, John W. A Psychology of Immigration. *Journal of Social Issues*. Queen's University, 2001, Vol. 57 (No.3), 615-631.

¹²³ BERRY, John W. Immigration, Acculturation, and Adaptation. *Applied Psychology: An International Review* [online]. Queen's University, 1997, 46(1), 5-68 [cit. 2016-04-06]. Dostupné z: <http://www.ucd.ie/mcri/resources/Dermot%20Ryan%20Reading.pdf>, str. 9

hostitelské země. Zpravidla vytvářejí komunity s vlastní subkulturou a neidentifikují se s vnějším světem.¹²⁴

Tento přístup bývá zejména způsoben sociální exkluzí, či diskriminací ze strany dominantní většiny. Sociální exkluze pro menšinové členy znamená prakticky společenské vyloučení, tudíž svojí podstatou znemožňuje jakékoliv společenské styky s okolím. Tito lidé jsou odsunuti na okraj společnosti, kde mají velmi omezený přístup k institucím, službám či na trh práce. Takové vyloučení může mít také přesah zejména při zájmu o bydlení, vzdělání apod. Podobné jednání je považováno již za formu etnicky orientované diskriminace daných osob.¹²⁵

3.3 Faktory ovlivňující proces akulturace

Průběh akulturačního procesu je ovlivňován mnoha faktory, které mohou mít vliv na plynulost a hlavně délku adaptace na nové kulturní prostředí. Rozlišují se demografické faktory jako např. věk, pohlaví a úroveň vzdělání, nebo společenské faktory jako jazyková znalost, znalost kultury přijímající země, motivace či očekávání jedince.¹²⁶

Je známo, že věk v akulturačním procesu hraje velmi významnou roli. Je dokázáno, že v čím mladším věku akulturace začne, tím jednodušeji a plynuleji probíhá. Děti jsou v tomto ohledu flexibilnější a přizpůsobivější, vnímají okolní prostředí, ze kterého čerpají zkušenosti, a nelpí vytrvale na hodnotách přejímaných od svých rodičů. Na druhou stranu v období puberty mohou nastat osobní konflikty s rodiči a může to mít vliv i na akulturační proces, kdy dospívající mívají problém ztotožnit se s jakoukoliv z dotyčných kulturních identit. Komplikovanější a pomalejší adaptace probíhá také v období stáří, kdy lidé jsou zakořeněni ve své původní kultuře a poměrně obtížně si zvykají na jakékoliv přicházející kulturně-sociální změny v hostitelské zemi.¹²⁷

Mezi dalším parametrem vlivu řadíme pohlaví. Uvádí se, že obecně ženy snášejí akulturační stres hůře než muži, jsou méně flexibilní a hůře si na nové prostředí zvykají.¹²⁸ Vysvětlit si to také můžeme na příkladě pracovní migrace, kdy muž přijíždí do nového kulturního prostředí

¹²⁴ PRŮCHA, Jan. *Interkulturní psychologie*. 1. vyd. Praha: Portál, 2004. Psychologie (Portál). ISBN 80-7178-885-6, str. 98

¹²⁵ ŠVEC, Jakub. *Příručka pro sociální integraci* [online]. Praha: Úřad vlády ČR, 2009 [cit. 2016-04-06]. ISBN 978-80-7440-014-8. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/soubor/socialni-vyloucení-prirucka-pdf.aspx>

¹²⁶ BERRY, John W. Immigration, Acculturation, and Adaptation. *Applied Psychology: An International Review* [online]. Queen's University, 1997, 46(1), 5-68 [cit. 2016-04-07]. Dostupné z: <http://www.ucd.ie/mcri/resources/Dermot%20Ryan%20Reading.pdf>, str. 21

¹²⁷ Tamtéž.

¹²⁸ Tamtéž, str. 22

za účelem zaměstnání a v podstatě je v dennodenním kontaktu s lidmi v pracovním prostředí, je pro něj snazší se rychleji s prostředím sžít, zatímco pro ženy, pokud jsou v domácnosti s malými dětmi, je adaptace mnohem problematičtější a cítí se poněkud izolovány od okolí. Tento faktor ale může být velmi subjektivní, protože ženy na základě svých specifických osobnostních vlastností mohou naopak adaptační proces mnohem lépe snést než jejich protějšek, a tudíž trend nižší adaptační flexibility u žen nemusí být vždy pravidlem.¹²⁹

Dalším demografickým faktorem je úroveň vzdělání, která může mít principiální vliv na vývoj adaptačního procesu. Na tento vliv se lze dívat z mnoha úhlů. Za prvé, kvalitní vzdělání přináší jednotlivcům lepší možnosti profesního uplatnění, které může významně usnadnit cizinci působení v hostitelské zemi. Za druhé, vzdělaný člověk se snáze v novém prostředí orientuje a dokáže svou novou životní situaci efektivně vyřešit. V neposlední řadě, jeho vzdělání mu může poskytnout zásadní informace o prvcích a znacích nového kulturního prostředí. Na základě těchto znalostí může cizinec lépe reagovat a akceptovat nové hostitelské prostředí.¹³⁰

Nezanedbatelný význam pro akulturaci má jazyk, který je nejvýznamnějším prostředkem interkulturní komunikace. Interkulturní komunikace umožňuje základní interakci s dominantní kulturní skupinou, což urychluje proces kulturní adaptace. Osvojení místního jazyka hostitelské země je prakticky nepostradatelné, pokud se cizinec snaží integrovat či asimilovat do nového prostředí. Zároveň je třeba si uvědomit, že znalost cizího jazyka podporuje vzdalování se od původní kultury a cizinec se prostřednictvím hostitelského jazyka reálně odcizuje od své předešlé identity.¹³¹

Z pohledu skupinových faktorů celého národa je nejvýznamnějším faktorem kulturní vzdálenost, která vyjadřuje, jak si jsou dotyčné kultury blízké. Uvažují se aspekty jako jazyková podobnost, náboženství apod.¹³² Čím si jsou kultury vzdálenější, tím je pravděpodobnější menší ochota hostitelské země přijmout nově příchozí kulturu. Naopak čím

¹²⁹ BERRY, John W. Immigration, Acculturation, and Adaptation. *Applied Psychology: An International Review* [online]. Queen's University, 1997, 46(1), 5-68 [cit. 2016-04-07]. Dostupné z: <http://www.ucd.ie/mcri/resources/Dermot%20Ryan%20Reading.pdf>, str. 22

¹³⁰ Tamtéž.

¹³¹ PRŮCHA, Jan. *Interkulturní komunikace*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2010. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-3069-1, str. 58

¹³² PRŮCHA, Jan. *Interkulturní psychologie*. 1. vyd. Praha: Portál, 2004. Psychologie (Portál). ISBN 80-7178-885-6, str. 100

blíží si jsou dotyčné kultury, tím snazší je proces kulturní adaptace a tím je postoj hostitelů vřelejší.¹³³

3.4 Nedorozumění v interkulturním vnímání

Začleňování imigrantů do majoritní společnosti zřídka může být považováno za harmonické. Během společného soužití v hostitelské zemi mohou v přijímající společnosti nastat protietnické nálady a negativní postoje k příslušným přistěhovalcům. Počáteční slovní rozbroje mohou vygradovat až k extrémním válečným konfliktům apod.¹³⁴ Základ interkulturního vnímání je společný kulturní vzorec nebo poznání, pochopení a respekt k odlišnému kulturnímu chování. Respekt a tolerance jsou v podstatě základní vlastnosti, které musí být ze strany přijímající společnosti ke kulturní menšině uplatněny.

Podstata nedorozumění v interkulturním vnímání tkví v myšlence, že je z jakéhokoliv důvodu jedna rasa, jeden národ či jeden kulturní prvek nadřazenější, přednější, „lepší“ než ten druhý. Tato forma citění nadřazenosti je z pohledu interkulturního vnímání velmi nebezpečná a může způsobit až nedozírné následky. Tyto představy jsou naučené a mívají kořeny již v dětství, učíme se jim v rodině, školním prostředí apod.¹³⁵

Častými ukázkami interkulturních konfliktů jsou slovní potyčky, etnofaulismy, stereotypy, předsudky, diskriminace, rasismus či např. etnocentrismus.¹³⁶ Podstatné je, že předsudky či stereotypy jsou příčinou diskriminačního a rasistického chování, je to samotný prapůvod takového chování.¹³⁷ Ne každé předsudečné chování však musí postoupit k projevům diskriminace. V případech diskriminace už je zapotřebí faktického diskriminačního jednání, kdy jedinec ztrácí nad svým chováním kontrolu.¹³⁸

¹³³ PRŮCHA, Jan. *Interkulturní psychologie*. 1. vyd. Praha: Portál, 2004. Psychologie (Portál). ISBN 80-7178-885-6, str. 103

¹³⁴ Tamtéž, str. 22

¹³⁵ ŠRONĚK, Ivan. *Kultura v mezinárodním podnikání*. 1. vyd. Praha: Grada, 2000. Manažer. ISBN 80-247-0012-3, str. 55

¹³⁶ PRŮCHA, Jan. *Interkulturní komunikace*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2010. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-3069-1, str. 64

¹³⁷ MATYSOVÁ, Kamila. Akulturace imigrantů v České republice. *Acta Oeconomica Pragensia* 5/2012 [online]. 2012, Vol.20(5), 24-35 [cit. 2016-04-08]. ISSN 0572-3043. Dostupné z: <http://www.vse.cz/aop/378>, str. 26

¹³⁸ PRŮCHA, Jan. *Interkulturní psychologie*. 1. vyd. Praha: Portál, 2004. Psychologie (Portál). ISBN 80-7178-885-6, str. 70

Odmítavé chování může mít mnoho podob, které americký psycholog Gordon W. Allport rozčlenil do pětistupňové škály odmítavého chování:¹³⁹

- a. Osočování
- b. Vyhýbání se
- c. Diskriminace
- d. Fyzické napadení
- e. Vyhlažování.

Jednotlivé stupně se liší intenzitou, se kterou člověk projevuje své antipatie. Málokdo zůstává pasivní ve svých sklonech a často se tedy určitým způsobem v tomto ohledu projeví. Je důležité si uvědomit, že i zdánlivě nevinné průpovídky či jiný nespočet činností, které nepovažujeme za směrodatné a mnohokrát je ani nevnímáme, mohou vést k mnohem závažnějším nepřátelským projevům a následné diskriminaci.¹⁴⁰

3.4.1 Etnocentrismus

Etnocentrismus je považován za opak dříve zmiňovaného kulturního relativismu, kdy se na různá kulturní specifika pohlíží jako na rovnocenná a uznávají se jako obohacující a jedinečná, která jsou hodna respektu a tolerance.¹⁴¹ Etnocentrismus, jinak nazývaný také jako kulturní centrismus, vychází z předpokladu, že kultura jedné určité země je centrem, podle něhož se ostatní kultury hodnotí a posuzují. Časté je členění kultur s náhledem „my „ a „oni“, což vede ke zjevné nadřazenosti, kdy lidé na ostatní etnika nepohlízejí objektivně, ale ryze subjektivně. Typický náhled je takový, že společenství, kterého já jsem členem, považuji za správné a myšlení příslušníků jiného uskupení je nesprávné.¹⁴² Takový přístup byl viditelný zejména v historii, ale můžeme se s ním setkat i dnes. Je to postoj, kdy se interpretuje chování a jednání ostatních etnik z perspektivy vlastního kulturního společenství, tudíž je upřednostňován vlastní pohled před jiným.¹⁴³

¹³⁹ ALLPORT, Gordon Willard. *O povaze předsudků*. V českém jazyce vyd. 1. Překlad Eduard Geissler. Praha: Prostor, 2004. Obzor (Prostor). ISBN 80-7260-125-3, str. 46

¹⁴⁰ Tamtéž, str. 47

¹⁴¹ PRŮCHA, Jan. *Interkulturní psychologie*. 1. vyd. Praha: Portál, 2004. Psychologie (Portál). ISBN 80-7178-885-6, str. 46

¹⁴² ŠRONĚK, Ivan. *Kultura v mezinárodním podnikání*. 1. vyd. Praha: Grada, 2000. Manažer. ISBN 80-247-0012-3, str. 56

¹⁴³ PRŮCHA, Jan. *Interkulturní psychologie*. 1. vyd. Praha: Portál, 2004. Psychologie (Portál). ISBN 80-7178-885-6, str. 47

Etnocentrismus může být i přirozeným jevem, záleží v jaké situaci a jak intenzivně k tomuto směru inklinujeme. Etnocentrismus charakterizujeme jako egocentrismus u jednotlivce, kdy si vlastní vidění a svůj svět idealizujeme, což zcela určitě není zdravý základ pro spolupráci rozdílných kultur.¹⁴⁴

3.4.2 Předsudky, stereotypy

Další chybnou interpretací interkulturního vnímání jsou předsudky a stereotypy, které se odrážejí v reálném světě při střetávání různých kultur. Etnický předsudek definujeme jako antipatii, která je vyvolána nepřesným či mylným zevšeobecněním svého úsudku proti určité kulturní skupině nebo jednotlivci. Tato generalizace emocí dostává člena jiné kultury do nevýhodného postavení ve společnosti, aniž by na tom měl nějaký podíl. Předsudek vzniká na základě předčasných soudů, které zobecněním na všechny členy odlišné kulturní skupiny jsou provázeny morálním pobouřením.¹⁴⁵

Předsudek obsahuje dvě složky – postoje a přesvědčení. Postoj musí být v určitém vztahu k zobecněnému přesvědčení. Jedna složka bez druhé by neměla příliš dlouhého trvání. Je prokázáno, že kde existuje vysoká dávka nepřátelských postojů, tam jsou tyto postoje hojně podpořeny také přesvědčeními o velkém množství nežádoucích vlastností a činností příslušné kulturní menšiny.¹⁴⁶

Předsudky postupně mohou přejít do povahy stereotypů. Stereotypy mají podstatu předsudků, které jsou ale dlouhodobého až trvalého rázu. Jsou přenášeny z generace na generaci, čímž se stávají hůře odstranitelnými.¹⁴⁷ Dochází ke zjednodušování reality až do takové míry, kdy se snižují, omezují, či zcela odstraní rozdíly mezi jednotlivci v rámci jedné kulturní skupiny. Čím více osob posuzujeme dle daného stereotypu, tím se tento postoj a přesvědčení stává silnější a pravdivější. Zatímco předsudek může být vnímán spíše negativně, stereotyp může být nositelem i pozitivních emocí, kdy se generalizují kladné vlastnosti dané národní kultury.¹⁴⁸

¹⁴⁴ HOFSTEDE, Geert a Gert Jan HOFSTEDE. *Kultury a organizace: software lidské mysli: spolupráce mezi kulturami a její důležitost pro přežití*. Praha: Linde, 2007. ISBN 978-80-86131-70-2, str. 246

¹⁴⁵ ALLPORT, Gordon Willard. *O povaze předsudků*. V českém jazyce vyd. 1. Překlad Eduard Geissler. Praha: Prostor, 2004. Obzor (Prostor). ISBN 80-7260-125-3, str. 45

¹⁴⁶ Tamtéž.

¹⁴⁷ PRŮCHA, Jan. *Interkulturní komunikace*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2010. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-3069-1, str. 64

¹⁴⁸ ŠRONĚK, Ivan. *Kultura v mezinárodním podnikání*. 1. vyd. Praha: Grada, 2000. Manažer. ISBN 80-247-0012-3, str. 57

Předsudky a stereotypy mohou vést až k diskriminačnímu chování, při kterém je odpíráno stejné zacházení skupinám, které mají na rovnocenný přístup nárok. „*Pod diskriminaci spadá jakýkoli postoj, který vychází z rozlišování na základě přirozených nebo společenských kategorií a nijak nesouvisí ani se schopnostmi či přednostmi jedince nebo s jeho skutečným chováním.*“¹⁴⁹ Na jednotlivce je třeba pohlížet individuálně tak, že se vezmou v úvahu jeho specifické osobnostní vlastnosti. Pokud je však jakýmkoli způsobem kategorizován, může ho to reálně poškozovat.¹⁵⁰

Podobně jako u akulturačního procesu můžeme specifikovat určité demografické faktory, které často ovlivňují tendenci lidí uchýlovat se k etnickým předsudkům a stereotypům. Např. v případě vzdělání lze říci, že vysokoškolsky vzdělaní lidé jsou obecně tolerantnější než lidé se základním nebo středoškolským vzděláním. Lidé s nižším vzděláním jsou více náchylní naslouchat šablonovitým způsobům vnímání a posuzování jiných etnických skupin.¹⁵¹

Na závěr je také vhodné zmínit použití stereotypů v interkulturní komunikaci, tzv. etnofaulismy. Tyto projevy se objevují ve všech kulturách a jazycích v negativním vztahu k nežádoucím kulturním menšinám. Jedná se o prostředek etnických a národních stereotypů v mluvě. Jsou to jazykové výrazy, které se používají zejména při neformálních situacích, ale objevují se také při politických a diplomatických jednáních. Jedná se o neoficiální označení, která se vztahují k samotným obyvatelům, jejich jazyku, mentalitě, stravování, zvykům, tradicím apod. Mohou být vyjádřením negativního postoje nebo součástí anekdot. Mohou vést až k diskusím o politické korektnosti, ke kterým došlo např. v USA s ohledem na interkulturní vnímání Afroameričanů bělošskými Američany.¹⁵²

¹⁴⁹ ALLPORT, Gordon Willard. *O povaze předsudků*. V českém jazyce vyd. 1. Překlad Eduard Geissler. Praha: Prostor, 2004. Obzor (Prostor). ISBN 80-7260-125-3, str. 83

¹⁵⁰ Tamtéž.

¹⁵¹ Tamtéž, str. 109

¹⁵² PRŮCHA, Jan. *Interkulturní komunikace*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2010. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-3069-1, str. 65

4. Praktická část

Praktická část diplomové práce představuje několikaměsíční výzkum, který je rozdělen na část kvalitativního dotazníkového šetření a aplikaci Hofstedeho modelu kulturních dimenzí na národnosti, které se v dotazníku objevily. V praktické části, která plynule navazuje na část teoretickou, jsou teoretické znalosti aplikovány v praxi. Hlavním cílem výzkumu je zjistit základní faktory, které cizincům usnadňují či ztěžují akulturační proces. Současně je třeba určitým způsobem změřit spokojenost imigrantů v českém prostředí a vyhodnotit jejich subjektivní postoje a žebříček hodnot, které jsou pro jejich akulturaci důležité. Na základě těchto informací bude na závěr práce sestaven výstup, který by měl určit slabé a silné stránky českého kulturního prostředí, přístupu Čechů a českých institucí k imigrantům a základní akulturační bariéry. Na konkrétním vzorku respondentů bude stanoven typ nejčastěji užívané Berryho akulturační strategie menšiny.

4.1 Aplikace kulturních dimenzí na jednotlivé národnosti

Hofstedeho model kulturních dimenzí obsahuje 6 sfér, na základě kterých jsou jednotlivé země posuzovány – Index vzdálenosti moci (PDI), Individualismus x Kolektivismus (IDV), Maskulinita x Feminita (MAS), Vyhýbání se nejistotě (UAI), Krátkodobá x Dlouhodobá orientace (LTO) a Požitkářství x Zdrženlivost (IVR). Hofstede u každé z dimenzí definoval škálu od 1 do 100, na které jednotlivé země nabývají různých hodnot, určených na základě souboru empirických výsledků výzkumu ve společnosti IBM v padesáti zemích světa.

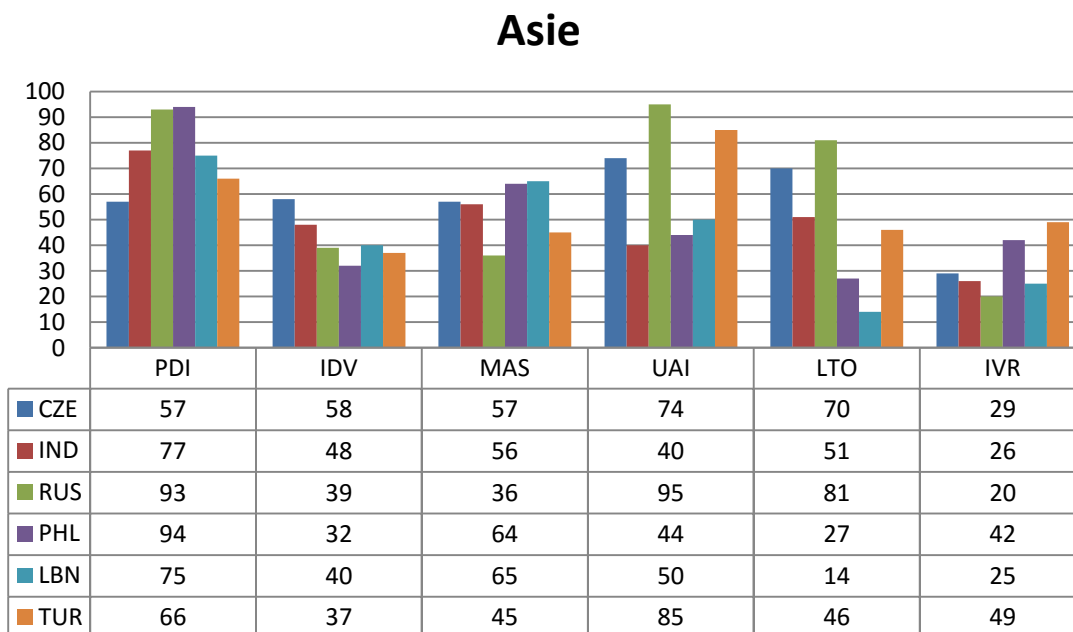
Tyto hodnoty byly u jednotlivých národností autorkou seřazeny a porovnány jednak spolu navzájem, jednak s hodnotami ČR. Jednotlivé národnosti byly rozděleny do čtyř geografických skupin: Asie, Amerika, Evropa (mimo EU) a na závěr EU.

Pro region Asie jsou všechny dimenze přehledně zobrazeny v grafu č. 5. Z pohledu Indexu vzdálenosti moci se zúčastněné asijské země spolu s ČR nacházejí v oblasti spíše vyšší vzdálenosti moci. Země jsou více hierarchizované, typická je pro ně nerovnost ve společnosti, současně se častěji v daných zemích objevuje korupce, demonstrace apod. S nejvyšší hodnotou vzdálenosti moci výrazně vyčnívají zejména Rusko a Filipíny.

V druhé kulturní dimenzi Individualismu x Kolektivismu se všechny asijské země pohybují spíše na úrovni kolektivistického přístupu, zatímco ČR je hodnocena spíše jako individualistická.

V třetí dimenzi Maskulinita x Feminita se poprvé asijské země v hodnotách mírně rozcházejí. Zatímco Libanon, Filipíny, Indie a ČR jsou spíše maskulinní společnosti, Turecko a Rusko jsou považovány více za národy femininní, zejména ve svém přístupu k rodině.

Graf č. 5 – Hodnoty Hofstedeho kulturních dimenzí u asijských zemí



Zdroj: vlastní zpracování, data čerpána z: THE HOFSTEDE CENTER. *Country comparison* [online]. [cit. 2016-04-12]. Dostupné z: <https://geert-hofstede.com/countries.html>

Vyhýbání se nejistotě je standardní pro Rusko, Turecko a ČR, kde se obyvatelé více podřizují pravidlům a neumí čelit nenadálým situacím. Indie, Filipíny a Libanon jsou naproti tomu většími zastánci riskantnějšího přístupu, raději experimentují.

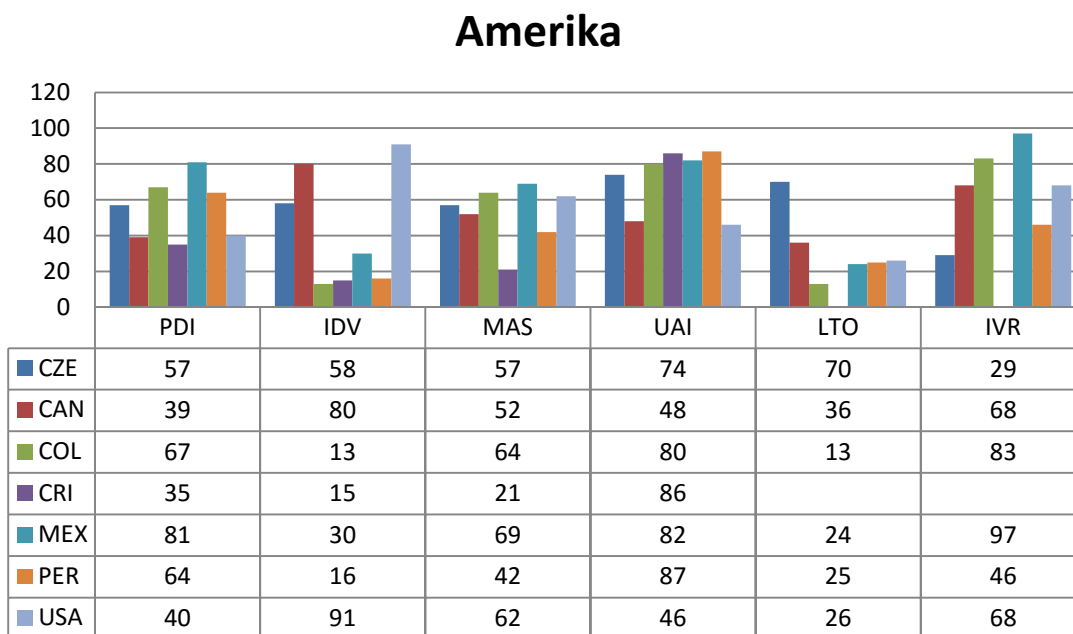
Mezi výrazně krátkodobě orientované země patří z asijských zemí Libanon a Filipíny a můžeme mezi ně zařadit i Turecko. Takové země se spíše zajímají o okamžitý výsledek, rády se zaměřují zejména na přítomnost. Dlouhodobější plány můžeme očekávat zejména u Ruska, ale také v případě ČR. Indie se nachází téměř na pomezí těchto dvou variant, tudíž ji lze charakterizovat jako střednědobě orientovanou zemi.

Poslední dimenze Požitkářství x Zdrženlivost je v případě asijských zemí vcelku jednoznačná. Všechny země zastávají převážně zdrženlivý přístup, občané těchto zemí více pracují, než aby si užívali volného času.

V případě amerického kontinentu (viz Graf č. 6) jsou latinskoamerické země jako Mexiko, Peru, Kolumbie, tak jako ČR více hierarchizované. Index vzdálenosti moci je v případě

těchto zemí vyšší a ve společnosti se dají očekávat větší sociální rozdíly. Naopak v případě Kostariky, spolu se severoamerickou Kanadou a USA, je společnost více rovnostářská.

Graf č. 6 – Hodnoty Hofstedeho kulturních dimenzí u amerických zemí



Zdroj: vlastní zpracování, data čerpána z: THE HOFSTEDE CENTER. *Country comparison* [online]. [cit. 2016-04-12]. Dostupné z: <https://geert-hofstede.com/countries.html>

V druhé kulturní dimenzi se velmi výrazně projeví rozdíly mezi severoamerickými a jihoamerickými zeměmi. Zatímco Kanada a USA jsou velmi individualistické země, Kolumbie, Kostarika, Mexiko a Peru jsou naopak stále považovány za silně kolektivistické společnosti, přestože v případě Mexika se trend pomalu obrací k individualismu.

Hodnoty třetí dimenze jsou nejednoznačné. Jediná Kostarika je charakteristická velmi femininní společností, dále lze považovat za spíše femininní národ Peru, ostatní země by se daly označit jako více maskulinní.

U čtvrté dimenze se znovu projevuje nesoulad mezi státy Severní a Jižní Ameriky. Zatímco Kanada a USA jsou země otevřené experimentům a nevyhýbají se riziku, země Latinské Ameriky, spolu s ČR, jsou mnohem konzervativnější a mají rády své jistoty ve všech ohledech.

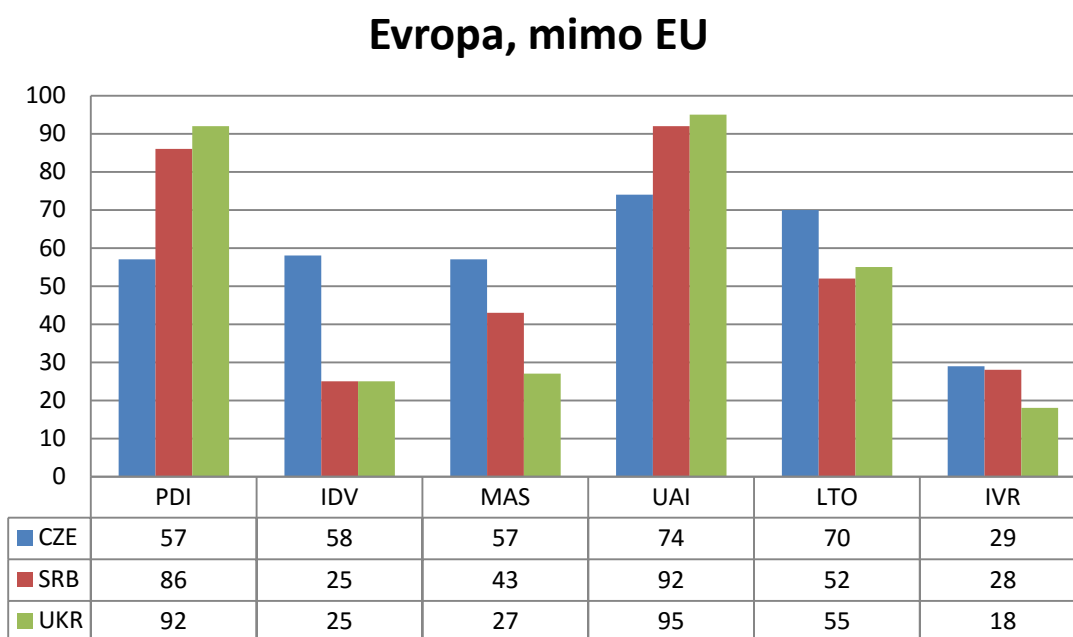
U páté dimenze je evidentní, že zatímco ČR se vyznačuje dlouhodobější orientací, všechny zmíněné americké země jsou častěji krátkodobě orientované. Zaměřují se více na okamžitý

výsledek než na dlouhodobé hledisko. U Kostariky nebyla data týkající se této dimenze nashromážděna, tudíž její orientaci nelze posoudit.

Poslední dimenze je velmi specifická pro Mexiko, které je na rozdíl od ČR a Peru, považováno za ryze požitkářskou zemi. Život a volnočasové aktivity si také užívají občané Kanady, Kolumbie a USA. Vzhledem k chybějícím informacím z výzkumu, nelze opět v případě Kostariky situaci vyhodnotit.

Ve třetí skupině evropských zemí (viz Graf č. 7), které nejsou členskými zeměmi EU, nejsou u některých z nich výsledky výzkumu k dispozici. V našem případě se jedná o Bělorusko, Makedonii a Bosnu a Hercegovinu, které musely být z této části aplikace Hofstedeho kulturních dimenzí vyloučeny.

Graf č. 7 – Hodnoty Hofstedeho kulturních dimenzí u evropských zemí (mimo EU)



Zdroj: vlastní zpracování, data čerpána z: THE HOFSTEDE CENTER. *Country comparison* [online]. [cit. 2016-04-12]. Dostupné z: <https://geert-hofstede.com/countries.html>

Předpoklad, že země umístěné na stejném kontinentu mohou mít podobné hodnoty u jednotlivých dimenzí, se zdá poněkud lichý. Dokázat to lze přímo na hodnotách Indexu vzdálenosti moci. Zatímco ČR se pohybuje na hranici hierarchizovaného a rovnostářského systému, Srbsko a Ukrajina jsou země s velkou vzdáleností moci. V těchto zemích občané hůře akceptují nerovnoměrné rozdělení moci ve státě. To může vést k vyššímu stupni korupce a částečně i k politické nestabilitě.

U druhé kulturní dimenze se také potvrzuje odlišný postoj zemí na evropském kontinentu. Zatímco ČR je více individualisticky zaměřená, občané Srbska a Ukrajiny se cítí jako součást celého národa. Na základě tohoto cítění občané očekávají případnou pomoc ze strany státu a nespolehnou se pouze sami na sebe.

Ukrajina a Srbsko vykazují femininní rysy zejména ve vztahu k rodině. Jako rodina jsou velmi kompaktním celkem, který každému členovi rodiny poskytuje společnou ochranu. Dalším rysem je péče o slabší, v rodině zejména v případě péče o rodiče v pokročilém věku.

Index vyhýbání se nejistotě je pro Ukrajinu a Srbsko velmi charakteristický. Tyto národy se vyhýbají riziku, dávají velký důraz na systém a pravidla ve všech oblastech společnosti. Při jednáních se snaží být zcela v obraze, rády znají okolnosti.

U krátkodobé a dlouhodobé orientace nelze přesně určit jejich preferenci. Ukrajina a Srbsko se nepatrně přiklání k orientaci dlouhodobé. To koresponduje s předešlými hodnotami Indexu vyhýbání se nejistotě. Tyto země vytváří dlouhodobé vztahy s obchodním partnerem a snaží se znát okolnosti jejich obchodu. Nečekají výsledky hned, ale spíše dávají důraz na dlouhodobou prosperitu z dobrých obchodních vztahů.

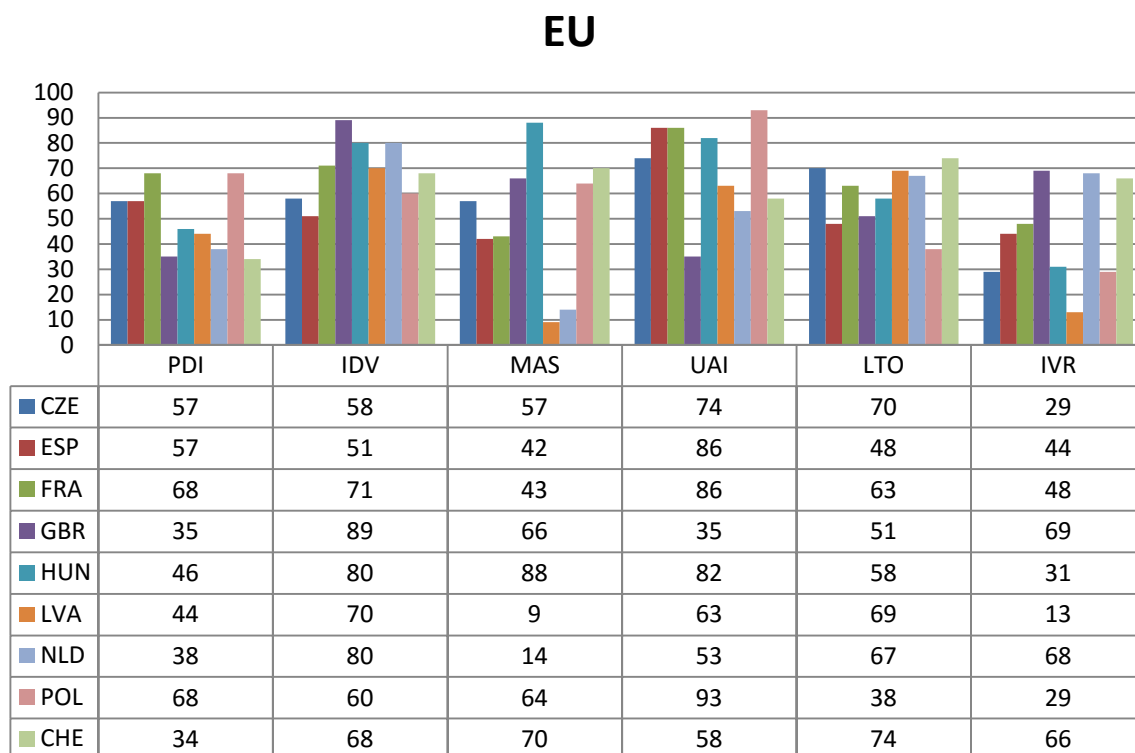
Přístup zemí v rámci poslední dimenze je u obou zemí poměrně jednoznačný. Ukrajina i Srbsko se cítí vázány společenskými pravidly, užívání života berou jako něco špatného a přiklání se ve svých životech spíše k pesimismu a cynismu.

EU je kritizována za velké rozdíly mezi členskými zeměmi, které způsobují nestabilitu celého celku a nepřispívají k integritě této unie. Tyto rozdíly se určitým způsobem projevují i v jednotlivých kulturních dimenzích (viz Graf č. 8).

Index vzdálenosti moci zobrazuje, že např. Švýcarsko, Velká Británie, Holandsko, Lotyšsko či Maďarsko patří mezi země s nízkou vzdáleností moci. To znamená, že je u nich žádoucí rovnoměrné sociální rozdělení obyvatelstva. Francie a Polsko jsou více hierarchizované země, ve kterých je vzdálenost moci o něco vyšší.

Z pohledu druhé kulturní dimenze lze říci, že země EU jsou převážně individualistické. Mezi ostatními vyčnívají zejména Velká Británie a Maďarsko, ve kterých většina občanů jedná hlavně ve prospěch sebe a své nejbližší rodiny než pro blaho národa a ostatních. Jsou samostatní a nezávislí, snaží se o sebe postarat a nespolehnout na pomoc státu.

Graf č. 8 – Hodnoty Hofstedeho kulturních dimenzí u zemí EU



Zdroj: vlastní zpracování, data čerpána z: THE HOFSTEDE CENTER. *Country comparison* [online]. [cit. 2016-04-12]. Dostupné z: <https://geert-hofstede.com/countries.html>

V rámci třetí dimenze stojí za zmínku zejména Lotyšsko a Nizozemí, které jsou řazeny mezi velmi femininní země, oproti např. Maďarsku, které je naopak velmi maskulinní. Mezi maskulinní národy je dále možno zařadit např. Švýcarsko, Velkou Británii nebo Polsko.

Mezi velmi konzervativní země s vysokým Indexem vyhýbání se nejistotě patří zejména Polsko, Španělsko, Francii a Maďarsko. Velká Británie je jedna z mála zemí EU, která nepotřebuje jasně definovaný systém a pravidla. Občané na základě zvykového práva sami vědí, jak se mají chovat, aniž by jim někdo něco nařizoval a určoval. Tyto rysy korelují s vysokým indexem individualismu, který indikuje samostatnost, vlastní odpovědnost za své chování a činy.

Předposlední dimenze ukazuje, že členské země EU jsou spíše dlouhodoběji orientované, dívají se více do budoucnosti. Větší procento občanů bude spíše šetřit nebo s rozmyslem investovat. Výjimkou je Polsko, které je hodnoceno jako krátkodobě orientovaný národ, který se spoléhá na okamžitý výsledek a stanovuje si spíše krátkodobé cíle.

Zajímavé výsledky také přináší poslední dimenze Požitkářství x Zdrženlivost, ze které je zřejmé, že spolu s ČR se také Polsko, Lotyšsko nebo Maďarsko cítí svazováno společenskými pravidly. Občané investují čas zejména do práce a neužívají si života jako občané jiných zemí EU, ke kterým patří např. Švýcarsko, Nizozemsko a Velké Británie.

4.2 Metodologie dotazníku

Dotazníkové šetření mělo jednak podobu osobního rozhovoru s cizincem, jednak hloubkového interview, které sloužilo k získání co nejkomplexnějších odpovědí. Z tohoto důvodu byl dotazník sestaven pouze na základě otevřených otázek, které byly autorce zároveň i určitou osnovou při dotazování imigranta. Na začátku dotazníku bylo umístěno krátké demografické zařazení imigranta dle věku, národnosti, pohlaví a vzdělání. Zároveň bylo vybráno co nejširší dostupné spektrum respondentů odlišných národností s různými délkami pobytu v ČR a s jinými imigračními zkušenostmi. Toto široké spektrum dotazovaných, kteří se nacházejí v různé fázi akulturačního procesu a jsou různých státních příslušností, poskytlo odpovědi, které dle Hofstedeho mohou ovlivnit přístup cizince k adaptaci na nové kulturní prostředí.

Dotazník obsahuje celkem 22 otázek. Respondenti byli dotazováni v rozmezí přibližně 7 měsíců během osobní schůzky na pracovištích OAMP Ministerstva vnitra při zařizování imigračních záležitostí. Schůzky byly naplánovány pracovníky poradenské společnosti PricewaterhouseCoopers ČR, kde autorka pracuje. Rozhovor tedy probíhal zpravidla se zaměstnanci mezinárodních společností působících v ČR, které využívají služeb poradenské společnosti k usnadnění průběhu imigračního procesu svých zaměstnanců po vstupu na území ČR. Tyto skutečnosti autorka také zohlední při sestavení výstupu z tohoto výzkumu.

Celkový počet dotazovaných byl 42 cizinců, kteří reprezentovali 24 světových národností. Ze 42 dotazovaných bylo 26 občanů třetích zemí, 8 Evropanů ze zemí, které nejsou členskými zeměmi EU, a 8 respondentů ze zemí Evropské unie. Rusko, Filipíny, Kanada, Kolumbie, Kostarika, Peru, Libanon, Turecko a evropské země jako Španělsko, Francie, Velká Británie, Maďarsko, Lotyšsko, Holandsko, Polsko, Švýcarsko, Bělorusko, Bosna a Hercegovina a Makedonie byly v dotazníkovém šetření zastoupeny pouze jedním občanem. Naproti tomu Srbsko mělo dva respondenty, Mexiko a Ukrajina měly po třech účastnících, dále se zúčastnili čtyři občané USA a dokonce 11 občanů Indie. Průměrný věk dotazovaných byl přibližně 34 let. Genderové rozdělení respondentů bylo 33 mužů a 9 žen. Téměř všichni účastníci

výzkumu byli vysokoškolsky vzdělaní – 22 absolventů magisterského studia, 16 respondentů s bakalářským vzděláním a pouze 4 středoškolsky vzdělaní cizinci.

Na začátku dotazování byli cizinci informováni, že dotazník a případné doplňkové otázky jsou určeny výhradně pro výzkum v praktické části diplomové práce, a proto budou poskytnuté informace zcela anonymní a nebudou zveřejněny či jinak zneužity. Otázky a odpovědi byly vyhotoveny anglicky a veškerá komunikace probíhala výhradně v tomtéž jazyce.

4.3 Dotazníkové šetření

V průběhu dotazníkového šetření se autorka snažila najít společný faktor, který by nějakým způsobem určoval podobnost v postojích a odpovědích mezi 42 respondenty. Je třeba konstatovat, že národnost nebyla faktorem, který by určoval typy odpovědí na jednotlivé otázky. Vzhledem k tomu, že drtivá většina respondentů byla vysokoškolsky vzdělaná, ani tento faktor nebyl rozhodující. Věk se pohyboval mezi 23 až 55 lety, věkové spektrum bylo tedy poměrně široké. Věk měl vliv zejména na délku pobytu strávenou v ČR a nikoli na konkrétní odpovědi dotazovaných. Z pohledu autorky byla klíčovým faktorem, který způsobil rozdíly mezi jednotlivými respondenty, resp. jejich odpověďmi, volba akulturační strategie imigrantů po příjezdu do ČR. Směrodatné je to, jak cizinci k adaptaci v ČR přistupují od svého příjezdu do země a jaké jsou okolnosti a důvody jejich příjezdu.

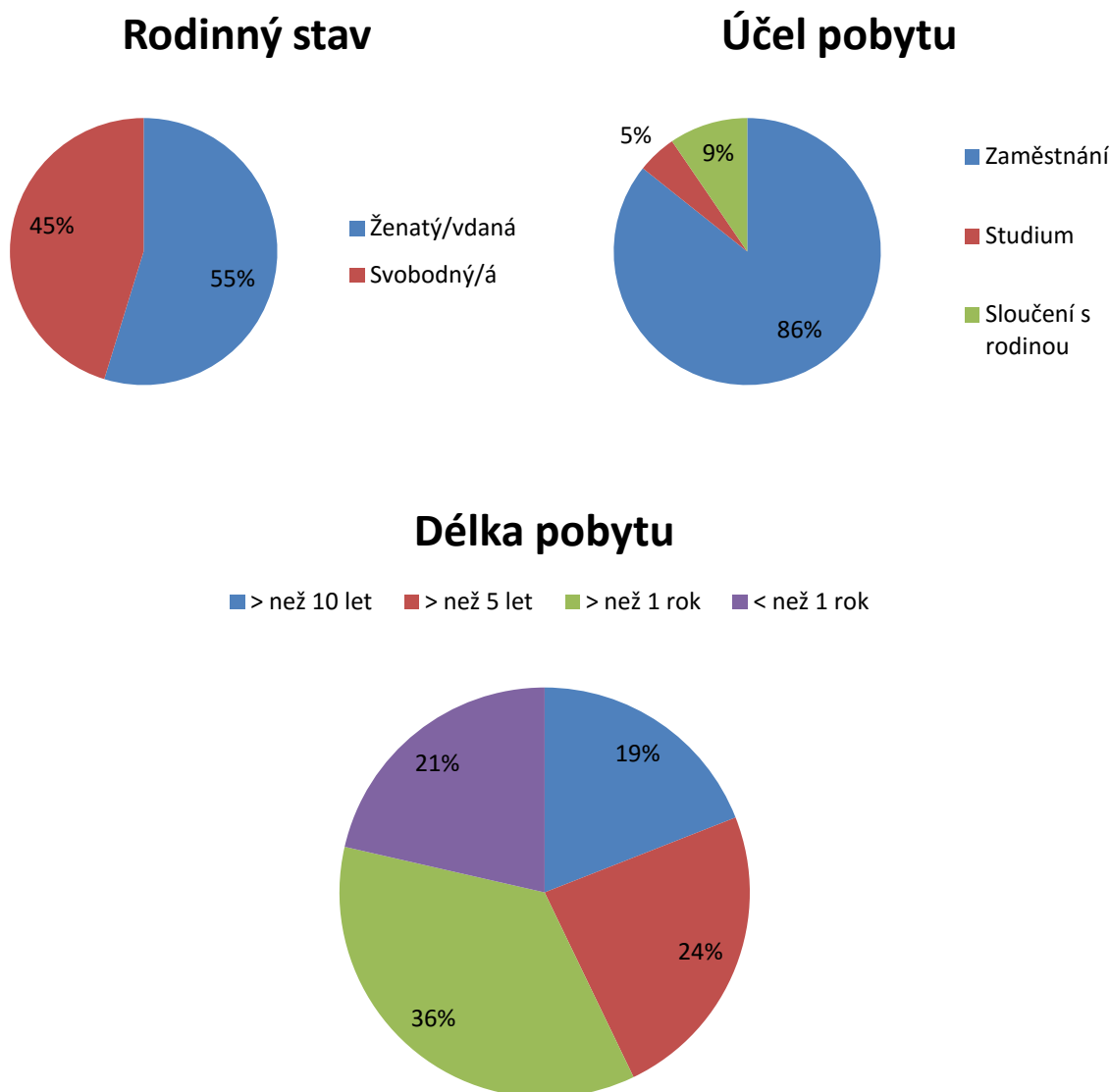
Otázky č. 1 – 4: Demografické zařazení, rodinný stav, účel pobytu, délka pobytu

V prvních čtyřech otázkách byli respondenti dotazováni na základní údaje o jejich pobytu a na demografické údaje. První otázka určila jejich věk, pohlaví, národnost a vzdělání. V druhé otázce se autorka dotazovala na jejich rodinný stav. V případě partnera byla důležitá informace o jeho národnosti, zda je stejná jako u dotazovaného a zda je partner přítomen v ČR spolu s ním, či nikoliv. Tento typ otázek byl zvolen z důvodu zjištění okolností pobytu imigranta v ČR, zda je vázán i na jiné osoby, které mohou jeho adaptační proces usnadnit/ztížit. Poslední otázky z této části byly směřovány na účel a délku pobytu cizince v ČR, včetně konkrétní oficiální klasifikace jejich pobytu dle Ministerstva vnitra ČR.

Tento blok otázek lze jako jedinou část z dotazníkového šetření vyhodnotit kvantitativně (viz Graf č. 9). Z tohoto důvodu autorka použila grafické zobrazení. 23 ze 42 dotazovaných je ženatých či vdaných, zbylých 19 svobodných. Téměř všichni ze ženatých a vdaných mají

svou rodinu po příjezdu do ČR u sebe a zbylé příbuzné, např. svoje rodiče a sourozence, navštěvují v rodné zemi. Četnost návštěv bude upřesněna v dalším bloku otázek.

Graf č. 9 – Procentuální rozdělení – rodinný stav, účel pobytu, délka pobytu



Většina dotazovaných je v ČR za účelem zaměstnání, pouze 4 respondenti – 3 muži a jedna žena, jsou v ČR z důvodu sloučení s rodinou. 2 respondenti v ČR studují a mají v ČR pobyt za účelem studia.

Rozdělení dle délky pobytu bylo poměrně rovnoměrné, nejvíce respondentů má pobyt udělen na více než 1 rok, ale méně než 5 let. Je důležité si uvědomit, že pobyt za účelem zaměstnání, který se v dotazníku objevuje nejčastěji, je omezen maximálně na dva roky, poté musí být prodloužen. 10 ze 42 respondentů je v ČR dlouhodobě, to znamená déle než 5 let. Často jsou tito lidé držiteli trvalého pobytu, který lze získat po 5 letech nepřetržitého pobytu v ČR.

Naopak 9 dotazovaných lze považovat za „nováčky“ v ČR, kteří zde pobývají necelý rok. U těchto residentů jsou velmi zajímavé první dojmy z ČR, jež mají čerstvě načerpané a často se nacházejí právě ve fázi kulturního šoku. 8 residentů je na území ČR více než 10 let a 3 z nich zmínili, že již získali české státní občanství.

Otázky č. 5 – 14 a 22: Vztah k ČR, důvod volby, forma podpory, překážky

V tomto bloku otázek autorka cílí na vnímání ČR cizinci. Otázky jsou zaměřeny na fakta, zda ČR byla pro jejich pobyt jasnou/první volbou, co je k této volbě vedlo, zda jim byla poskytnuta jakákoliv forma pomoci při imigraci, co považují za největší bariéry při své adaptaci v ČR a závěrem, zda udržují vztahy s domovskou zemí a jak často tam své příbuzné navštěvují. Dané otázky měly naznačit jejich postoj k ČR a jejich přirozenou volbu akulturační strategie. Z důvodu logického uskupení otázek zařadila autorka do tohoto bloku také otázku, jež se týká základních kulturních odlišností, které imigranti musí překonávat po příjezdu do Čech.

V otázce páté se autorka dotazuje na předešlé zkušenosti z jiných zemí, kde respondenti pobývali, a na jejich porovnání s ČR. Odpovědi jsou převážně trojího typu. V prvním případě je ČR pro ně první destinací, kde pobývají delší dobu. V druhém případě respondenti zmiňují vyspělé ekonomiky jako USA, Velkou Británii, Finsko, Švédsko, Belgie či Singapur. V porovnání s vyspělými zeměmi oceňují v ČR pocit svobody a bezpečí, nízké životní náklady, čistotu a klid, v některých případech i příjemnější přístup lidí či jejich vřelost. Většinou jim ale chybí anglicky mluvící prostředí, resp. větší multikulturalita. Lidé, kteří pobývali v méně vyspělých zemích jako Litva, Turecko, Ukrajina, Maďarsko či Rumunsko, jsou s životem v ČR převážně spokojeni, životní standard zde považují za vyšší, ale chybí jim zejména lidský temperament, čerstvé ovoce a zelenina a pestřejší výběr jídla obecně.

Šestá otázka je zaměřena na plánování budoucnosti, jak dlouho cizinci uvažují setrvat v ČR. Trend je takový, že lidé, co jsou zde již 5 a více let, zpravidla nemají v plánu ČR v dohledné době opustit, či přímo odpověděli, že v ČR hodlají zůstat natrvalo. Naopak lidé, kteří jsou v ČR krátkodobě, nechávají svou budoucnost otevřenou a upínají se pouze na své aktuální závazky vzniklé pracovním povolením či legální pobytem v délce max. 2 let.

Dalším faktorem je poloha mateřské země imigranta. Je zřejmé, že lidé z evropských zemí mají dlouhodobější plány setrvat v ČR než obyvatelé třetích zemí. Ti, pokud zde nemají silné osobní či pracovní závazky, se vracejí do rodné země, či se přemisťují do jiných, zejména

anglicky mluvících zemí. Dochází k tomu zejména po dvou letech, a to v období vypršení platnosti jejich pobytového či pracovního povolení, nebo setrvávají max. 3-5 let, poté co své pobytové oprávnění jednou prodlouží.

Z odpovědí na sedmou otázku je zřejmé, že většina respondentů neměla před příjezdem do ČR žádnou či měla opravdu minimální znalost o ČR v jakémkoliv směru. Základní znalosti získala převážně pomocí vyhledávače na internetu. Naopak občané některých evropských zemí jako např. Srbsko, Makedonie, Velká Británie nebo také občané USA mají hlubší znalosti o ČR. Tyto znalosti jsou zejména z oblasti historie, kulturních specifíků a mnoho respondentů je také fanoušky české literatury nebo sportu.

V osmé otázce zaměřené na poskytnutou pomoc imigrujícím většina respondentů potvrdila angažování svého zaměstnavatele či jiných agentur zejména v oblasti ubytování, imigračních služeb a víz nebo finanční pomoci. Některým byla také poskytnuta finanční pomoc od univerzity či jiné školní instituce v podobě stipendia. V ostatních případech se museli cizinci spolehnout sami na sebe, což pro ně bylo stresující a těžké. Třetí varianta byla pomoc rodiny a přátel v ČR.

Devátá otázka cílila na první dojmy cizinců po příjezdu do ČR. Většina dotazovaných byla příjemně překvapena a jejich první zkušenosti byly ryze pozitivní. Vyzdvížena byla zejména efektivita městské hromadné dopravy, bezpečnost, klidné prostředí a krásné historické centrum Prahy. Jako negativní cizinci hodnotili zejména špatné počasí, uzavřenost lidí a neochotu komunikovat či špatné zákaznické služby.

Desátá otázka se týkala vnímání hlavních překážek a bariér, které komplikují cizincům v ČR život. V téměř všech odpovědích se objevovala jazyková bariéra. Detailněji se českému jazyku budeme věnovat v dalším bloku otázek. Za další výraznou překážku je považováno rozsáhlé byrokratické zatížení při jednání s úřady, ať v imigrační, pracovní nebo jiné oblasti. Dále se cizinci cítí být limitováni na pracovním trhu, špatně se prosazují a také jsou zpravidla hůře finančně ohodnoceni. S tím souvisí poslední zmíněná bariéra nedůvěry lidí k cizincům a jejich přístupu k nim. To se dá považovat za rasistické chování.

V jedenácté otázce respondenti ČR popisují jako zdrženlivý, uzavřený, pacifistický, klidný a konzervativní národ s velkým potenciálem a krásným geografickým umístěním. Dle jejich názoru ale ČR svůj potenciál založený na perfektním geografickém umístění zatím

nedokázala ke svému rozvoji efektivně využít. Češi jsou podle nich velmi disciplinovaní, organizovaní, dochvilní a hrdí na svou zemi, i když to nedávají tak výrazně najevo.

Dvanáctá otázka cílila na velmi subjektivní pocity štěstí a spokojenosti cizinců v ČR. 40 ze 42 dotazovaných uvedlo, že jsou v ČR spokojeni a šťastní. Jediný důvod pro jejich odchod by byla lepší pracovní nabídka a z ní vyplývající vyšší platové podmínky v jiné zemi nebo anglicky mluvící prostředí.

Překvapující vývoj byl v odpovědích na třináctou otázku, která se týkala zbylé části rodiny a četnosti návštěv příbuzných v rodné zemi. Autorka předpokládala, že s délkou pobytu se četnost návštěv rodné země bude snižovat. Tento předpoklad se ale nepotvrdil a respondenti uvedli, že bez ohledu na jejich délku pobytu všichni navštěvují svou rodinu v mateřské zemi pravidelně, v průměru jednou až dvakrát ročně.

Čtrnáctá otázka nastínila hlavní důvody příjezdu cizinců do ČR. Nejčastějším důvodem příjezdu byla pracovní nabídka poskytnutá zahraničním zaměstnavatelem v domovské zemi. Někteří si dokonce ČR sami zvolili jako své pracovní umístění mezi jinými nabízenými destinacemi. Jiní uvedli jako hlavní důvod vlastní zájem žít v zemi s takovým kulturním prostředím, s krásami Prahy a jinými pozitivy, kterými ČR vyniká. Respondenty také často vedla k přestěhování do ČR pouhá náhoda nebo krátkodobá turistická zkušenost. V neposlední řadě se jako odpověď objevoval vztah či jiný osobní závazek k české zemi.

Poslední otázka č. 22 se zabývá vnímáním kulturních odlišností mateřské země respondenta a ČR. Nejčastěji lidé vnímají rozdíly zejména v lidském přístupu, ve stravovacích návycích a v horších zákaznických službách.

Otázka č. 15 – 20: Integrace do české společnosti, zájem o český jazyk, české hodnoty

Třetí blok otázek by měl jít více do hloubky ohledně postoje imigrantů k české společnosti. Z povahy otázek by měl být zřejmý jejich zájem o integraci do české společnosti a jejich lpění na původních hodnotách a tradicích domovské země, které jsou základními faktory určení příslušné akulturační strategie. Mimo jiné se otevírá také téma diskriminace, kde cizinci vyjádřili své pocity a zkušenosti s tímto jevem v české společnosti.

Patnáctá otázka je cílena na informace ohledně cizincova okolí, jaké národnosti jsou jeho přátelé a kým se obklopuje. Téměř všichni respondenti se shodli, že národnost v tomto ohledu není důležitá, že jim jde hlavně o charakter člověka než o jeho původ. Současně ale někteří

přiznávají, že navázat kontakt a přátelství s českými občany je obtížnější z důvodu jazykové bariéry a určitého odstupu, který si většina Čechů k cizincům udržuje. Část dotazovaných se na počátku svého pobytu snažila kvůli určitému pohodlí a snadnější komunikaci stýkat zejména s lidmi stejné národnosti, ale postupem času se začala pohybovat v multikulturním prostředí.

V šestnácté otázce se autorka zajímala o děti respondentů a jejich vztah k českému jazyku. 26 ze 42 dotazovaných dětí nemají. Ti, co děti mají, v převážné většině umístili své děti do českých škol a školek, v některých případech včetně možnosti dvou jazyků – češtiny a angličtiny. V každém případě jsou pozitivně nakloněni tomu, aby jejich děti vyrůstaly v českém prostředí a naučily se místní jazyk. Pouze dva respondenti učí své děti anglicky a umístili je do čistě anglicky mluvícího prostředí. Dva respondenti mají příliš malé děti, které ještě nechodí do školy.

Sedmnáctá otázka se týká znalosti českého jazyka u respondentů a jejich snahy a zájmu učit se místnímu jazyku. Odpovědi v dotazníku prokazují, že většina cizinců má velkou snahu naučit se česky. Vzhledem k fungování v každodenním životě hodnotí někteří z nich znalost češtiny jako nezbytnost a někteří ji považují za potěšení. Mají k češtině opravdu vřelý vztah, ať už proto, že se jim velmi líbí, přijde jim bohatá a krásná, nebo z osobních důvodů, kvůli partnerovi a jeho, či své rodině. V této otázce je velmi zajímavé sledovat dva úhly pohledu na češtinu. Na jedné straně cizinci češtinu považují za jazykovou bariéru, jsou nuceni se tomuto pro ně těžkému jazyku učit a často to vzhledem ke svému odmítavému přístupu vzdají a radši se rozhodnou se od českého prostředí touto formou izolovat. Na straně druhé osvojení českého jazyka respektují a domnívají se, že pokud zde chtějí žít, tak se musí naučit co nejlépe česky. Jazyk v tomto případě neberou jako bariéru, ale jako vlastní obohacení a jejich přáním je jednou vést plynulou konverzaci v českém jazyce.

Osmnáctá otázka zjišťovala základní české hodnoty, které cizinci za dobu svého pobytu vyzorovali u českého národa. U této otázky se odpovědi často rozcházely. Základní vlastnosti, kterými by cizinci český národ charakterizovali, je dochvilnost, organizovanost a hrdost. V neposlední řadě často zmiňovali také český aktivní přístup k životu, to znamená zejména sport a společenský život. Dále ocenili jejich smysl pro rodinu, životní prostředí, kulturu a tradice. Opakovaně se ale objevovala také kritika jejich přehnaného odstupu k lidem, který vedl až k určité lidské nedůvěře.

Devatenáctá otázka otevřela citlivé téma pocitu diskriminace v ČR. Dotazník prokázal, že třetina lidí se z různých důvodů cítí v ČR diskriminována, ať už je to formou zírání na tyto osoby na veřejnosti, kategorizací („škatulkováním“), či častými předsudky lidí k jejich původu. Někteří se tak cítí dlouhodobě, jiní tento jev pociťovali pouze krátkodobě v době svého příjezdu do ČR. Diskriminaci vnímali v různém prostředí, buď na veřejnosti mezi cizími lidmi, nebo v pracovním prostředí a v některých případech k diskriminaci docházelo během jednání ohledně pronájmu bytu s vlastníkem. Respondenti, kteří neměli v době příjezdu zajištěnou práci, se stali obětmi diskriminace. Ta se týkala nedostatku poskytnutých příležitostí na pracovním trhu a následného horšího finančního ohodnocení vzhledem k ostatním kolegům. Některé ženy si také stěžovaly na tzv. genderovou diskriminaci, která v jejich případě znamenala, že žena za stejně dobře odvedenou práci na stejné pozici jako její kolega (muž) pobírala nižší plat. Závěrem je třeba zmínit další formu diskriminace v pracovním prostředí, a to znevýhodnění způsobené věkem cizince. Jedna z dotazovaných upozorňuje na preferování starších zaměstnanců s ohledem na jejich věk před zkušenostmi mladších kolegů. Považuje za nevhodné, že mladí lidé nejsou dostatečně respektováni, přesto, že mají znalosti a bohaté zkušenosti a upřednostňují se za každou cenu názory osob starších. V souvislosti s vnímáním věku obecně je třeba zmínit, že se uvádí téměř v každém novinovém článku či magazínu u jmen všech zmíněných osob, jako kdyby byl jedním z nejdůležitějších faktorů.

Poslední otázka tohoto bloku se věnuje české kuchyni, a jaký vztah k ní cizinci mají. 33 ze 42 respondentů se vyjádřilo v tom smyslu, že mají česká jídla v oblibě, nicméně většina se přiznala, že české pokrmy doma nevaří a dají přednost konzumaci v českých restauracích, které navštěvují poměrně pravidelně. Mnoho z nich se stravuje ve firemní jídelně, kde je stálá nabídka převážně českých jídel. Ti, kteří si českou kuchyni příliš neoblíbili, uvedli jako důvod limitovanou nabídku a určitou monotónnost českých jídel. V neposlední řadě je znepokojuje vysoká kalorická hodnota českých pokrmů obecně. Tito respondenti dávají stále přednost své vlastní domácí kuchyni, na kterou jsou zvyklí ze země svého původu. Převážně jsou však velkými obdivovateli českého piva, které považují za jedno z nejlepších na světě. Z tohoto důvodu chápou vysokou spotřebu a produkci piva u českého národa.

Otázka č. 21: Imigrační proces

21. otázka měla osvětlit slabé a silné stránky imigračního procesu v ČR. Dotazovaní vyjádřili své zkušenosti z jednání s imigračními úřady v ČR a nastínili, co by bylo potřeba v tomto procesu zlepšit.

V této otázce respondenti jednohlasně vyjádřili svou nespokojenost s imigračním procesem celkově. Jedním z hlavních důvodů byla komplikovanost celého průběhu imigračního procesu, značné byrokratické a administrativní zatížení, a zejména velkou čekací dobu následovanou zdoluhavým jednáním s imigračními úřady. Je pro ně velmi obtížné se v celém procesu orientovat, zejména proto, že veškerá korespondence a komunikace probíhá v českém jazyce. Z tohoto důvodu považují cizinci asistenci českého rodilého mluvčího za naprostou nezbytnost k dosažení hladkého průběhu imigračního procesu. Zdá se jim absurdní, že vzhledem k tomu, že každodenní práci zaměstnanců příslušných úřadů je stýkat se s lidmi odlišných národností, nedisponují tito úředníci ani základní komunikační znalostí jediného cizího jazyka. Jsou také přesvědčeni, že alespoň minimální znalost anglického jazyka by mnohdy jednání na úřadě podstatně urychlila. Mezi jejich doporučeními se objevoval požadavek o lepší umístění pracovišť OAMP v Praze. Dále by cizinci požadovali zjednodušení procesu zejména pro občany EU a prodloužení doby platnosti dlouhodobého pobytu z dvou let na min. 5 let, aby se předešlo zahlcování imigračních úřadů těmito žadateli. Velmi konstruktivní byl také návrh alespoň částečně imigrační proces zelektronizovat pomocí webových stránek, a tím podstatně zmenšit nápor žadatelů na zmíněných pracovištích.

4.4 Doporučení a vyhodnocení

V této podkapitole autorka zmíní některé poznatky, které ze své osobní zkušenosti nasbírala. Na základě těchto poznatků zformuluje doporučení, která navazují na otázku č. 21 týkající se imigračního procesu. Na závěr provede autorka vyhodnocení dotazníkového šetření v podobě definování akulturační strategie jednak ze strany imigrační menšiny cizinců, jednak z pohledu majoritní většiny občanů ČR.

Autorka by dle svého názoru a osobní zkušenosti doporučila změnit postup při prodlužování dlouhodobého/trvalého pobytu u občanů třetích zemí. Aktuálně se v případě skončení platnosti pobytu cizinec musí osobně dostavit na pracoviště celkem třikrát. Poprvé musí úřad navštívit, aby zažádal o prodloužení tohoto pobytu. Následně, po schválení podané žádosti, se v dalším termínu vrací z důvodu poskytnutí biometrických údajů na nový průkaz a nakonec

přichází potřetí za cca tři týdny, aby novou biometrickou kartu vyzvedl. Autorka by doporučila tento průkaz prodloužit za použití předešlých biometrických údajů s tím, že úřad cizince následně pouze vyzve k převzetí nového průkazu. Snížení počtu osobních návštěv na úřadě by efektivně vyřešilo aktuální zahlcení úřadů těmito žadateli. Stejně tak by se mohlo upustit od osobních návštěv při opakovaném poskytování biometrických údajů v případech nahlašování změny adresy držitele průkazu. Zejména na začátku svého pobytu v ČR cizinec hledá ubytování pro sebe a případně svoji rodinu tak, aby vyhovovalo jejich požadavkům. Proto je naprosto přirozené, že se v krátké době opakovaně stěhuje z jedné adresy na jinou. Tím, že je adresa uvedena na lícové straně biometrické karty, s každým nahlášením nové adresy na pracoviště OAMP musí být vyrobena nová biometrická karta a cizinec tudíž musí pokaždé biometrickým procesem projít znovu. V těchto případech by měla existovat možnost zhotovení biometrické karty pouze na základě předešlých biometrických údajů a předložení nové nájemní nebo kupní smlouvy na novou adresu. Opět by se cizinec osobně dostavil pouze pro převzetí nového průkazu.

Zadruhé autorka doporučuje lepší koordinaci činností úřadu Služby cizinecké policie a pracovišť OAMP Ministerstva vnitra. Jedná se o paralelní instituce v oblasti migrační politiky ČR a autorka byla osobně svědkem obtížné spolupráce a chybějící komunikace mezi těmito dvěma úřady. Instituce by měly jednat v souladu se zákony a pravidly migrační politiky ČR a být schopny se v této oblasti sjednotit. Odlišné nahlížení na jednotlivá pravidla a vzájemná kritika zaměstnanců těchto institucí nepůsobí profesionálně a na státní úrovni by se v zájmu ČR tyto slabiny neměly objevovat.

Na závěr autorka vytvořila vyhodnocení a výstup dotazníkového šetření na základě všech poskytnutých odpovědí a komentářů. Autorka určila nejčastější a nejpravděpodobnější akulturační strategii z pohledu minoritní a majoritní většiny (v tomto případě českého národa). Je třeba říci, že vyhodnocením dotazníkového šetření se autorka nevyhne určité formě generalizace většinových odpovědí a v této fázi výzkumu tedy určí jednoznačný výsledek.

Na základě odpovědí zejména ve třetím bloku otázek zaměřených na znalost českého jazyka, vnímání českého národa a jeho specifik se autorka přiklonila k tomu, že cizinci se snaží integrovat do české společnosti. To znamená, že jsou interaktivní v komunikaci s českými občany, obklopují se multikulturní společností, včetně Čechů, ale zároveň si ponechávají určité kulturní zvyklosti a svou původní kulturní identitu. Přesvědčení o tom, že stále udržují sociální vztahy a kontakt s mateřskou zemí, vzniklo zejména na základě odpovědí ohledně

pravidelných návštěv svých rodin v mateřské zemi a také udržování stravovacích návyků v tom ohledu, že českou kuchyni přijímají, mají ji rádi, ale doma ji nevaří. Lze pozorovat také určité prvky strategie asimilace a to zejména ve snaze naučit se český jazyk a být schopen konverzace s českými občany. Navíc zájem učit se českému jazyku nebyl pouze u cizinců samotných, ale hlavně k tomu také vedou své děti. Je tedy zřejmé, že akulturační strategie integrace, ale i asimilace má společný faktor interakce mezi skupinami obyvatel, který je v obou těchto strategiích pozitivní (viz Berryho model, str. 43).

Pokud se vezmou v úvahu pouze pocity respondentů a jejich subjektivní nahlížení na český národ, Češi se jeví jako dominantní většina, která se na menšinových obyvatelích dopouští sociální exkluze. Tohoto názoru autorka nabyла zejména z důvodu některých projevů diskriminace, které byly zmíněny v dotazníkovém šetření. Častokrát byla zmíněna i nedůvěra, uzavřenost a držení si odstupů ze strany českého národa.

Závěr

Akulturační proces je velmi komplexní. Obsahuje několik fází, které mohou u jednotlivých cizinců probíhat velmi individuálně. Není ale pochyb, že k určitým výkyvům psychologického rozpoložení, jak bylo popsáno na základě akulturační křivky, v průběhu pobytu v ČR jednoznačně dochází.

Diplomová práce byla uvedena teoretickou částí, která se v první kapitole věnovala oblasti migrace, kde byly definovány všechny pojmy s migrací související. Zároveň byl nastíněn migrační vývoj, u kterého byl hlavním mezníkem rok 1989, kdy došlo k revoluci, jež zásadním způsobem ovlivnila budoucí migrační pohyby ČR a také vstup ČR do EU v roce 2004. První kapitola byla zakončena přehledem základních institucí migrační politiky ČR, se kterými cizinec po příjezdu do ČR přijde do styku. V neposlední řadě bylo objasněno, jaké jsou jejich role v imigračním procesu.

Druhá kapitola teoretické části se zabývala vědeckou disciplínou interkulturní psychologie, která je nepostradatelnou součástí porovnávání lidského chování a projevů při styku dvou a více kultur. Tato kapitola byla dále podpořena také známými modely kulturních dimenzí vědce Geerta Hofstedeho a Fonsa Trompenaarse. Šesti-dimenzionální model Geerta Hofstedeho byl dále použit v praktické části na jednotlivé národnosti z dotazníkového šetření.

Poslední kapitola teoretické části byla hlavním pilířem diplomové práce, a to z toho důvodu, že se zabývala přímo sociologickým jevem akulturační. V této kapitole bylo upřesněno, kdy přesně ke kulturní adaptaci dochází, jak takový proces vypadá a jaké jsou 4 základní akulturační strategie dle Berryho modelu ze strany imigrační menšiny a přijímající dominantní většiny obyvatelstva. V další části této kapitoly byly charakterizovány základní faktory, které mají teoreticky vliv na akulturační proces. Mohou to být jak demografické faktory jako např. věk, pohlaví, vzdělání a národnost nebo i společenské faktory jako motivace, očekávání a vztah k přijímající zemi. Na závěr teoretické části byla specifikována možná nedorozumění v interkulturním vnímání, která mohou mít zásadní dopad na akulturační proces cizince v ČR jako např. etnocentrismus, stereotypy a předsudky nebo diskriminace. Tato kapitola měla velký vliv na sestavení otázek dotazníkového šetření tak, aby autorka mohla dospět k určitému vyhodnocení a výstupu.

Praktická část diplomové práce byla založena na dvou částech – aplikaci Hofstedeho modelu kulturních dimenzí a dotazníkovém šetření. Pro snazší orientaci v části aplikace Hofstedeho

modelu autorka rozdělila zúčastněných 24 národností na 4 geografické celky: kontinent Asie, Amerika, Evropa (mimo EU) a členské země EU. Tato část sloužila jako určitý podklad pro dotazníkové šetření tak, aby byl získán komplexní profil o jednotlivých národech, které byly součástí dotazníkového šetření.

V praktické části dále následovala metodologie dotazníku a samotné dotazníkové šetření, které bylo na závěr vyhodnoceno. Byl vytvořen výstup, který byl ve formě formulace akulturačních strategií a doporučení pro pracoviště OAMP Ministerstva vnitra.

Výsledkem dotazníkového šetření byla tedy skutečnost, že cizinci po příjezdu do ČR a v průběhu celého pobytu v ČR inklinují zejména k akulturační strategii integrace do českého prostředí se známkami asimilace na základě jejich aktivního přístupu k českému jazyku. To znamená, že cizinci jsou v ČR držiteli převážně dvojí kulturní identity. Respektují a přijímají prvky nové české kultury, do které se aktivně snaží začlenit, ale zároveň v sobě uchovávají základy, zvyklosti a tradice kultury původní. Dále je z dotazníkového šetření zřejmé, že český národ není národem, který by cizincům jejich akulturační proces usnadňoval. Ze strany dominantní většiny českého národa se objevuje spíše akulturační strategie v podobě sociální exkluze, ve které jsou zjevné typické prvky diskriminace, nedůvěry, etnocentrismu, předsudků apod.

Závěrem byla autorkou, ale také na základě odpovědí jednotlivých respondentů, zmíněna konkrétní doporučení v oblasti imigračního procesu, která by měla pomoci usnadnit, zrychlit a zpříjemnit tento proces cizincům přijíždějícím do ČR. Respondenti nejčastěji zmiňují neznalost českého jazyka na úřadech migrační politiky, čímž se pro ně proces stává velmi složitým, zdoluhavým a takřka nezvladatelným bez asistence českého rodilého mluvčího. Tímto způsobem chtějí apelovat na zaměstnance veškerých úřadů, kteří jsou ve styku s příslušníky jiných národností, aby disponovali alespoň základní znalostí anglického jazyka. Další doporučení bylo zaměřeno proti značnému byrokratickému zatížení celého procesu. Zde se objevilo doporučení alespoň část imigračního procesu zelektronizovat, např. pomocí webových stránek ministerstva.

Autorka závěrem zmínila obecné doporučení na lepší koordinaci a interní komunikaci hlavních dvou paralelních institucí migrační politiky ČR, a to Služby cizinecké policie a pracoviště OAMP Ministerstva vnitra. Současně připojila jedno velmi konkrétní doporučení týkající se snížení počtu osobních návštěv pracovišť OAMP za účelem redukovat zahlcení těchto pracovišť aktuálně nezvladatelným počtem žadatelů.

Literatura

ALLPORT, Gordon Willard. *O povaze předsudků*. V českém jazyce vyd. 1. Překlad Eduard Geissler. Praha: Prostor, 2004. Obzor (Prostor). ISBN 80-7260-125-3.

BERRY, John W. A Psychology of Immigration. *Journal of Social Issues*. Queen's University, 2001, Vol. 57 (No.3), 615-631.

BOERI, Tito, Herbert BRÜCKER, Pierre-Olivier GOURINCHAS a Pierre CAHUC. Why Are Europeans So Tough on Migrants? *Economic Policy*. 2005, Vol. 20 (No. 44), 631-703.

BRETTELL, Caroline B a James F HOLLIFIELD (eds.). *Migration theory: talking across disciplines*. New York: Routledge, 2000. ISBN 04-159-2611-4.

DRBOHLAV, Dušan. *Migrace a (i)migranti v Česku: kdo jsme, odkud přicházíme, kam jdeme?*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2010. Studie (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-7419-039-1.

GULLOVÁ, Soňa a Františka MÜLLEROVÁ. *Mezinárodní obchodní a diplomatický protokol*. Vyd. 1. Praha: Oeconomica, 2006. ISBN 80-245-1021-9.

EDITOR, Judy Ho (Pepperdine University Graduate School of Education and Psychology. *Immigrants: acculturation, socioeconomic challenges and cultural psychology*. 2013. ISBN 9781628086188.

HAVLOVÁ, Radka. *Kulturní pluralita současného světa II*. Vyd. 2. Praha: Oeconomica, 2006. ISBN 80-245-0987-3.

HOFSTEDE, Geert a Gert Jan HOFSTEDE. *Kultury a organizace: software lidské mysli: spolupráce mezi kulturami a její důležitost pro přežití*. Praha: Linde, 2007. ISBN 978-80-86131-70-2.

HOFSTEDE, Geert H, Gert Jan HOFSTEDE a Michael MINKOV. *Cultures and organizations: software of the mind : intercultural cooperation and its importance for survival*. 3rd ed. New York: McGraw-Hill, c2010. ISBN 0071664181.

JÁNSKÁ, Eva, Zdeněk ČERMÁK a Richard WRIGHT. *New Immigrant Destinations in a New Immigrant Country: Settlement Patterns of Non-natives in the Czech Republic*.

- LEHMANNOVÁ, Zuzana. *Kulturní pluralita v současném světě*. Vyd. 1. Praha: Vysoká škola ekonomická, 2000. ISBN 80-245-0073-6.
- MACHKOVÁ, Hana. *Mezinárodní marketing*. 2., rozš. a přeprac. vyd. Praha: Grada, 2006. Expert (Grada). ISBN 80-247-1678-X.
- MASSEY, Douglas. *Causes of migration*. London: Routledge, 1997, str. 265. ISBN 978-60-20438-26-1.
- NAKONEČNÝ, Milan. *Sociální psychologie*. Vyd. 1. Praha: Academia, 1999. ISBN 80-200-0690-7.
- NOVÝ, Ivan. *Interkulturální management: lidé, kultura a management*. Vyd. 1. Praha: Grada, 1996. ISBN 80-7169-260-3.
- NOVÝ, Ivan a Sylvia SCHROLL-MACHL. *Spolupráce přes hranice kultur*. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2005. ISBN 80-7261-121-6.
- PRŮCHA, Jan. *Interkulturní psychologie*. 1. vyd. Praha: Portál, 2004. Psychologie (Portál). ISBN 80-7178-885-6.
- PRŮCHA, Jan. *Interkulturní komunikace*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2010. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-3069-1.
- ŠRONĚK, Ivan. *Kultura v mezinárodním podnikání*. 1. vyd. Praha: Grada, 2000. Manažer. ISBN 80-247-0012-3.
- FONS TROMPENAARS AND CHARLES HAMPDEN-TURNER. *Riding the waves of culture: understanding cultural diversity in business*. New ed. London: Nicholas Brealey Pub, 1999. ISBN 1857881761.
- ZADRAŽILOVÁ, Dana. *Mezinárodní management*. Vyd. 1. Praha: Oeconomica, 2004. ISBN 80-245-0683-1.

Elektronické zdroje

BERRY, John W. Immigration, Acculturation, and Adaptation. *Applied Psychology: An International Review* [online]. Queen's University, 1997, 46(1), 5-68. Dostupné z: <http://www.ucd.ie/mcri/resources/Dermot%20Ryan%20Reading.pdf>

BOSSWICK, Wolfgang a Friedrich HECKMANN. Integration of migrants: Contribution of local and regional authorities. In: *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* [online]. University of Bamberg: CLIP Network, 2006. Dostupné z: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2006/22/en/1/ef0622en.pdf

Cizinci v České republice [online]. Praha: Český statistický úřad, 2015. ISBN 978-80-250-2670-0. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cizinci-v-cr-2015>

DRBOHLAV, Dušan. Imigrace a integrace cizinců v Česku: Několik zastavení na cestě země v její migrační proměně z Davida na téměř Goliáše. *Geografie* [online]. 2011, 116(4), 401-421. Dostupné z: <http://geography.cz/sbornik/wp-content/uploads/2012/01/g11-4-2drbohlav.pdf>

GÄRTNER, Michal a Dušan DRBOHLAV. Acculturation of expatriate executive managers in Czechia. *Geografie* [online]. 2012, Vol. 117(4), 349-370. Dostupné z: <http://geography.cz/sbornik/wp-content/plugins/download-monitor/download.php?id=102>

Informace pro cizince. Služby pro veřejnost. In: *Ministerstvo vnitra ČR* [online]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/sluzby-pro-verejnost-informace-pro-cizince-informace-pro-cizince.aspx>

Informace k novému zákonu o státním občanství ČR. In: *Ministerstvo vnitra ČR* [online]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/informace-k-novemu-zakonu-o-statnim-obcanstvi-cr.aspx>

MATYSOVÁ, Kamila. Akulturace imigrantů v České republice. *Acta Oeconomica Pragensia* 5/2012 [online]. 2012, Vol. 20(5), 24-35. ISSN 0572-3043. Dostupné z: <http://www.vse.cz/aop/378>

POPOVOVÁ, Marie. Pracovní migrace v České republice po vstupu do Evropské unie. *Současná Evropa* 2009/2 [online]. 2009, 3-19. Dostupné z: <http://www.vse.cz/se/53>

Povinnosti cizince. Občané EU a jejich rodinní příslušníci. In: *Ministerstvo vnitra ČR* [online]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/informace-pro-cizince-obcane-eu-a-jejich-rodinni-prislusnici-povinnosti-cizince.aspx>

Předpis 89/2012 Sb. ze dne 1. ledna 2014. Díl 2 Rozdělení věcí. In: *Nový Občanský zákoník*. [online]. 2012. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/zakony/novy-obcansky-zakonik/f4580506/>

Státní občanství. Služby pro veřejnost. In: *Ministerstvo vnitra ČR* [online]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/udeleni-statniho-obcanstvi-ceske-republiky.aspx>

ŠVEC, Jakub. *Příručka pro sociální integraci* [online]. Praha: Úřad vlády ČR, 2009. ISBN 978-80-7440-014-8. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/soubor/socialni-vyloucení-prirucka-pdf.aspx>

Terminologický slovník. In: *Ministerstvo vnitra ČR: Azyl, migrace a integrace* [online]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/terminologicky-slovník.aspx>

Typy víz. In: *Cizinci v České republice: souhrn důležitých informací a odkazů pro cizince žijící v ČR* [online]. 2010. Dostupné z: <https://cizinci.wordpress.com/2010/10/04/typy-viz/>

UHEREK, Zdeněk a Jan ČERNÍK. Výzkumné zprávy a studie o integraci cizinců na území České republiky. *Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy* [online]. 2004, (4), 20. Dostupné z: <http://cizinci.cz/repository/2291/file/vyzkum.pdf>

Zaměstnávání cizinců. Zahraniční zaměstnanost. In: *Integrovaný portál MPSV* [online]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_cizincu

Seznam tabulek a grafů

Graf č. 1 – Vývoj počtu cizinců v ČR podle typu pobytu	16
Graf č. 2 – Státní občanství získaná během roku 2001 – 2014	19
Graf č. 3 – Národnostní rozdělení občanů EU a třetích zemí v ČR	20
Graf č. 4 – Akulturační křivka.....	41
Graf č. 5 – Hodnoty Hofstedeho kulturních dimenzí u asijských zemí.....	54
Graf č. 6 – Hodnoty Hofstedeho kulturních dimenzí u amerických zemí.....	55
Graf č. 7 – Hodnoty Hofstedeho kulturních dimenzí u evropských zemí (mimo EU).....	56
Graf č. 8 – Hodnoty Hofstedeho kulturních dimenzí u zemí EU	58
Graf č. 9 – Procentuální rozdělení – rodinný stav, účel pobytu, délka pobytu.....	61
 Tabulka č. 1 – Migrační bilance Českých zemí v letech 1948 – 1990	13
 Obrázek č. 1 – Akulturační strategie menšinové a dominantní kultury	43

Přílohy

Příloha č. 1 – Kódy států

Bělorusko	BLR
Bosna a Hercegovina	BIH
Filipíny	PHL
Francie	FRA
Indie	IND
Kanada	CAN
Kolumbie	COL
Kostarika	CRI
Libanon	LBN
Lotyšsko	LVA
Maďarsko	HUN
Makedonie	MKD
Mexiko	MEX
Nizozemsko	NLD
Peru	PER
Polsko	POL
Rusko	RUS
Spojené státy americké	USA
Srbsko	SRB
Španělsko	ESP
Švýcarsko	CHE
Turecko	TUR
Ukrajina	UKR
Velká Británie	GBR

Příloha č. 2 – Dotazník

Questionnaire – Acculturation of immigrants in the Czech Republic

Thank you very much for your time! This should only take a few minutes to fill in.

This questionnaire and its results are anonymous and will be used only as a background for the practical part of my Diploma thesis. In this questionnaire my goal is, to find the answers for questions about your process of cultural adaption here in the Czech Republic and possibly find the factors which influence this process.

How are the expatriates satisfied with the living in the Czech Republic? What are the biggest barriers to find the life satisfaction here in the Czech Republic and what, according to your opinion, should and could be improved?

1. Please mark the right option or write into the column where appropriate.

FEMALE

X

MALE

NATIONALITY:

AGE:

EDUCATION:

2. Are you married? If yes, is your husband/wife the same nationality? If no, please explain which nationality. Is your husband/wife joining you in the Czech Republic?

3. What is your purpose of stay in the Czech Republic?
(employment, tourism, family reunification, studies, business, scientific research, etc.)

4. For how long have you been living in the Czech Republic? Which type of residency do you have?
(short-term visa, long-term visa, long-term residence permit, employee card, blue card, temporary residence permit, permanent residence permit)

5. Have you ever lived in a foreign country for a longer time? If yes, could you, please, compare these countries with the Czech Republic? What do you miss here, what you appreciate in comparison with Czechia?

6. For how long are you planning to stay in the Czech Republic?

7. Did you have any idea about the Czech Republic when you decided to stay/live here?
(cultural, political, economical, social background, e.g.)
Did you have any information about this country before your arrival?

8. Have you been provided by any kind of support before your arrival to the Czech Republic from your employer, non-profit institution or any other way? If yes, please explain. (financial benefit, informational brochure, accommodation assistance, language course, etc.)

9. What was your first impression or first experience while arriving to the Czech Republic? Did something surprise you immediately?

10. Would you be able to define concretely the most serious barriers that make your life very complicated in the Czech Republic?

11. How would you describe Czechs as a nation? How do you feel about them?

12. Are you happy in the Czech Republic? Did this country fulfil your expectations? Do you plan to move and stay/live in other European/non-European country? If yes, please explain which country or region and why.

13. Do you have your whole family here in the Czech Republic? Alternatively, how often do you visit your family in your native country? How often do you come back to your native country for whatever reason?

14. What was your main reason to arrive to the Czech Republic? Was the Czech Republic your first choice? If yes, please, explain the reason why.

15. Do you prefer to be surrounded by people from your country or are you searching a company of Czech people or from any other countries? Please, specify the particular occasion.

16. Do you have children? If yes, are they attending Czech kindergartens or schools? Do they learn the Czech language?

17. Do you learn to speak or understand the Czech language? What is your approach to the Czech language?

18. What are the main Czech values? How would you identify the Czech culture as you have experienced during your stay?

19. Do you feel discriminated in the Czech Republic? How Czech people behave to you?

20. Do you like the Czech cuisine? Do you cook Czech dishes at home? Which one? Do you visit Czech restaurants? Please, explain how often.

21. How was the immigration process after your arrival? Would you be able to go through this process without any assistance? Could you name the weaknesses or contrarily the strong points of this process? What would you recommend to improve in this process?

22. What are the main differences which you have to handle in comparison with your native cultural traditions and values?