AKULTURACE IMIGRANTŮ V ČESKÉ REPUBLICE

Kamila Matysová*

Úvod

Kulturním odlišnostem je věnována stále větší pozornost. Především v dnešní době, v době globalizace, kdy dochází k propojování národních trhů, nachází teoretické koncepce široké uplatnění v praktické rovině. Sama Česká republika se během posledních desetiletí změnila ze země vystěhovalecké na zemi tranzitní a přistěhovaleckou a je místem, kde mnoho nadnárodních korporací zakládá centrály pro střední a východní Evropu. Interkulturní rozdíly ovlivňují životy lidí v diverzifikované společnosti, ať už se jedná o každodenní život imigrantů, vzdělávání jejich dětí, podobu organizační kultury podniku nebo spolupráci zaměstnanců nadnárodně činných korporací.

V následujícím textu se budeme zabývat procesem akulturace na národní úrovni, tedy procesem styku dominantní české populace s imigranty, kteří přichází do České republiky z nejrůznějších důvodů, mimo jiné se záměrem uplatnit se na místním trhu práce. Cílem článku je aplikace teoretického konceptu akulturace a stanovení akulturačních strategií pro vybrané skupiny imigrantů v České republice (ČR). Konkrétně se budeme zabývat výzkumem postojů majoritní společnosti vůči menšinám, činností krajských organizací na území ČR a dalšími faktory, které proces akulturace ovlivňují.

1. Kultura a akulturace

Kultura je soubor hodnot, norem, pravidel a vzorů daného společenství, jenž se projevuje u členů této společenské jednotky naučenou tendencí v konkrétních situacích myslet, prožívat, jednat a chovat se podle zaběhnutých algoritmů. Pomocí kulturních vzorců se lidé vypořádávají s realitou, kultura zajišťuje kontinuitu ve vývoji společenství, identifikaci jedince se společenstvím, a tím je zabezpečena integrita sociálního systému (Nový a kol., 1996, s. 11–12). Kultura je soubor charakteristik, které jsou záležitostí skupiny (nikoli individua) a jednotlivé skupiny se těmito vlastnostmi navzájem odlišují. Skupinou, na jejímž podkladě se utváří kulturní specifika, může být malá sociální skupina jako rodina, pracovní skupina a příslušníci zájmového útvaru nebo velká sociální skupina jako národ, etnikum, obyvatelé regionu, zaměstnanci korporace a příslušníci společenské třídy apod.

Zásadní předpoklad, se kterým pracujeme, je možnost popisu a měření kulturních rozdílů. Kulturní difference je možné poměřovat pomocí kulturních dimenzí. Kulturní

* Vysoká škola ekonomická v Praze, Fakulta mezinárodních vztahů (kamila.matysova@vse.cz).

dimenze jsou škály, které obsahují dva krajní póly, např. maskulinitu a feminitu¹, které jsou charakteristické extrémními vlastnostmi (Hofstede, 1999, s. 64). Postavení země v rámci dimenze vyjadřuje index, např. index maskulinity (MAS) pro Japonsko je MAS = 95, pro Švédsko MAS = 5 (Hofstede, 1999, s. 65–66), což znamená, že Japonsko bude vykazovat silně maskulinní charakteristiky, Švédsko naopak charakteristiky femininní.

Člověk se stává osobou kulturní v rámci procesu enkulturace, který je součástí socializace jedince. Díky tomuto procesu se z nekulturního individua stává integrální součást kulturního společenství tím, že jedinec prostřednictvím socializačních mechanismů, především mechanismu interiorizace, přejímá kulturní hodnoty za své vlastní. Akulturace je pak proces změn v kulturním společenství, ke kterým dochází v důsledku sociálního styku jednotlivců z různých kulturních prostředí.

Akulturaci imigrantů chápeme jako proces kulturních a sociálních změn, ke kterým dochází při kontaktu imigračních skupin s dominantní kulturou, v našem případě českou kulturou. Berry (2001) definuje čtyři akulturační strategie zaujímané imigrační skupinou podle toho, zda si imigranti zachovávají svá kulturní specifika a zda se podílejí na každodenních interakcích s majoritní kulturou. O strategii *integrace* mluvíme tehdy, když je zachován jistý stupeň kulturní integrity a zároveň se imigranti stávají integrální součástí široce pojaté multikulturní společnosti. Strategie *asimilace* vzniká tehdy, když se jednotlivci vzdávají svého kulturního dědictví a zapojují se do každodenního života majoritní společnosti. Pokud si minoritní společnost zachovává svá kulturní specifika a současně se vyhýbá kontaktu s majoritou, mluvíme o strategii *separace*. Poslední strategie se nazývá *marginalizace* a dochází k ní tehdy, když menšinová společnost nemá zájem ani na zachování svého kulturního charakteru a ani se neúčastní interakcí s jinými kulturami, tedy ani s kulturou dominantní.

Volba těchto strategií není čistě v rukou minoritní společnosti, ale je do jisté míry determinována všemi zainteresovanými stranami – tvůrci politických rozhodnutí; lidmi, kteří pracují ve školství, zdravotnictví apod.; především ji ale vymezují samotní lidé, tedy majoritní společnost. Berry (2001) dále definuje čtyři strategie akulturace zaujímané z pozice dominantní společnosti, které jsou plně kompatibilní s předcházejícími, jež zaujímají imigranti.

Integrace imigrantů do majoritní společnosti je možná pouze tehdy, pokud se tato společnost vymezuje jako multikulturní. Strategie *integrace* je tedy plně kompatibilní se strategií *multikulturalismu*. Majoritní společnost si zachovává svou kulturní jedinečnost, což umožňuje také imigrantům, se kterými pěstuje intenzivní styky. Většinová společnost k tomu musí vytvářet vhodné psychologické předpoklady. Takovými předpoklady jsou všeobecné přijetí hodnot kulturní diversity ve společnosti, nízký stupeň diskriminace a předsudku, vzájemné pozitivní postoje mezi různými etnickými a kulturními skupinami a identifikace s širší společností ze strany všech individuí a skupin (Berry, 2001, s. 619). Obdobně existuje pro strategii *asimilace*

1 V článku používáme terminologii multikulturní a interkulturní psychologie. Maskulinními a femininními charakteristikami se tedy rozumí hodnotová orientace příslušníků společenství. V jiných oborech mohou být tyto termíny používány v odlišném smyslu, např. v demografii se maskulinními a femininními charakteristikami myslí podíl mužů/žen v populaci.

strategie *melting pot*, kdy se kultury „přetaví“ a vzniká nová kultura, pro kterou není důležité, která kulturní specifika byla zachována, nýbrž je věnována pozornost intenzivním interakcím mezi jednotlivci. Se *separací* je kompatibilní *segregace*, kdy jsou minoritní skupiny organizovány do izolovaných enkláv. Dominantní společnost i imigranti mají zájem na zachování svých kultur a komunikaci mezi nimi zajišťují nejrůznější zprostředkovatelé a prostředníci. Pro *marginalizaci* je definovaná strategie sociálního vyloučení, tedy *exkluze*. Všechny popsané strategie přehledně dokumentuje obrázek 1.

Obrázek 1

Interkulturní strategie imigrantů a hostitelské společnosti

Pramen: Berry, 2001, s. 618.

Ke správnému posouzení akulturačních strategií imigrantů v České republice musí být použit přístup, který zohlední vzájemné chování imigrantů a dominantní společnosti. Pozornost je třeba věnovat vzájemným etnickým postojům, stereotypům, předsudkům, interpersonálním a meziskupinovým interakcím. Strategie *multikulturalismu* a *integrace* předpokládají sníženou míru předsudku a diskriminačního chování ve společnosti, první ze strany většinové společnosti, druhá ze strany imigrantů.

2. Předstudek a diskriminace

Předstudek je negativním postojem. Abychom pochopili vliv předsudků na dynamiku lidského chování a jednání, musíme si nejprve vysvětlit pojem postoj. Postoj je získaný motiv vyjadřující jedincův vztah k určitému objektu, k věci, lidem, činnosti, skupině, události, ideji apod. (Čáp a Mareš, 2001, s. 149). Postoje jsou syceny třemi složkami: kognitivní, afektivní a behaviorální. To znamená, že postoj obsahuje poznání objektu a názor na něj, jeho citové hodnocení a pobídku k jednání či chování v rámci takového názoru a emočního hodnocení.

Jak už jsme zmínili, předsudek je většinou chápán jako negativní postoj, jeho emocionální složka tedy obsahuje antipatii, či dokonce nenávist. Například Allport (2004, s. 38) ale uvádí, že člověk může být vůči ostatním zaujat i příznivě. Předsudek chápeme jako negativní hodnotící soud vůči osobě nebo skupině osob v důsledku osobnostních charakteristik, kterými jsou náboženská, rasová, etnická nebo sociální příslušnost. Allport (2004) definuje předsudek jako antipatii, která pramení z nesprávného zevšeobecnění. Taková antipatie může být vyjádřena slovy nebo emocemi. Objekt předsudku se dostává do znevýhodněné pozice, aniž by si to zasloužil svým jednáním (Allport, 2004, s. 41). Existují empiricky prokázané hypotézy o tom, že obecně méně předsudků mají ženy oproti mužům, vzdělaní lidé oproti méně vzdělaným a lidé s interkulturní zkušeností (Nix, 1993).

Diskriminaci rozumíme nerovné zacházení s jednotlivcem nebo skupinou osob z důvodu rasy, etnického původu, pohlaví, věku, zdravotního postižení, náboženství, sexuální orientace, jazyka, rodinného stavu aj. Z právního hlediska se odlišuje diskriminace přímá od nepřímé. Přímá diskriminace představuje nevýhodné zacházení z výše uvedených důvodů. Nepřímá diskriminace je pak uplatňování určitého pravidla vůči všem bez rozdílu, z čehož následně plyne neodůvodněné znevýhodnění určité skupiny osob. V tomto textu se zabýváme výhradně diskriminací vůči etnickým menšinám.

Z psychologického hlediska se diskriminace vztahuje k reálnému chování. Chování zahrnuje všechny pohyby, reakce, úkony člověka, jeho vnější činnost a její složky (Čáp, Mareš, 2001, s. 23). Chování pojímá řeč, neverbální projevy a také vegetativní reakce jako zčervenání, zblednutí, změny v dýchání a srdeční činnosti. Jestliže jsme postoj definovali pomocí trojdimenzionálního modelu, je pak diskriminace důsledkem jeho behaviorální komponenty, kterou je pobídka k určitému chování nebo jednání. Diskriminace není jedinou behaviorální reakcí, kterou předsudek, respektive negativní postoj, vyvolává. Allport (2004) definuje škálu odmítavého chování o pěti stupních: osočování, vyhýbání se, diskriminace, fyzické napadení a vyhlazování.

Předsudek není jedinou příčinou diskriminačního a odmítavého jednání. Významným jevem, který může vést k diskriminaci, je skupinová konformita (respektive skupinový konformismus²). Ta vyjadřuje snahu o přizpůsobení se majoritě v rámci určité sociální skupiny, předznamenává chování shodné se skupinovými normami. S růstem pocitu sounáležitosti jedince se skupinou, se stává přirozenou. Skupinový konformismus má řadu důležitých funkcí, především udržuje ideovou a akční jednotu skupiny, a tím zajišťuje dosahování skupinových cílů (Nakonečný, 1999, s. 220). Uvádí se dva možné důvody konformity. Zaprvé mohlo chování druhých jedince přesvědčit, že jeho prvotní oceňování bylo chybné. Tomuto důvodu se říká motiv informační. Zvláště v situacích, kdy je skutečnost neurčitá, mají lidé sklon chovat se podle toho, co činí druzí. Druhým důvodem je motiv normativní. Ten vychází ze snahy dodržovat skupinové normy a neodlišovat se tak od většiny. Jedinec se tím vyhýbá trestu

2 Konformita představuje tendenci jednat konformním způsobem, konformismus je pak vykonaným behaviorálním aktem.

za nedodržení skupinových norem, izolaci, výsměchu, vyloučení nebo se snaží získat odměnu v podobě akceptace a přízně ze strany ostatních členů skupiny.

Výše jsme uvedli a detailně rozebrali pouze dvě příčiny diskriminace (předsudek a skupinovou konformitu). Předmětem tohoto textu není podat vyčerpávající přehled příčin diskriminačního chování a jednání, chceme pouze poukázat na to, že předsudek, se kterým pracujeme ve výzkumné části, není jediným možným motivem diskriminace. Pro úplnost uvedme, že diskriminační chování mohou ovlivňovat další faktory jako: poslušnost vůči autoritě, xenofobie, agresivita, pohodlnost, existence skupinových norem a jejich dodržování, skupinová polarizace, skupinové myšlení, ideologie aj. V případě poslušnosti vůči autoritě se navíc uplatňují posilovače autority jako: prestiž a status dotyčné osoby (reference, vzdělání, úprava zevnějšku apod.); její fyzická přítomnost, respektive dohled; prostředí, ve kterém k poslušnosti dochází (univerzitní laboratoř versus pochybná čtvrť na předměstí) apod. Některé zmíněné faktory nám mohou připadat banální, ale uvědomme si, jak mocně na některé lidi zapůsobí např. „bílý plášť“.

K posouzení antidiskriminační politiky v ČR je možné využít studii Migrant Integration Policy Index (MIPEX), respektive výstupy této studie k březnu 2007 (MIPEX II) a ke květnu 2010 (MIPEX III). Studie porovnává integrační politiky 31 zemí Evropy a Severní Ameriky pomocí 148 ukazatelů. Projekt je založen na výzkumu veřejných zákonů a politik v sedmi oblastech: mobilita pracovního trhu, slučování rodiny, vzdělání, účast na politickém dění, trvalý pobyt, přístup ke státnímu občanství a ochrana proti diskriminaci. V rámci poslední zmíněné oblasti, ochrany proti diskriminaci, jsou sledovány čtyři podoblasti (viz tabulku 1).

Tabulka 1

Ochrana proti diskriminaci v ČR

	MIPEX III	MIPEX II
Definice a koncepce	57 %	43 %
Oblasti uplatnění	50 %	8 %
Mechanismy prosazování	54 %	29 %
Politika rovného přístupu	17 %	0 %
Ochrana proti diskriminaci	44 %	20 %

Pramen: Huddleston, 2011, s. 61.

Se 44 % pro oblast ochrany proti diskriminaci zaujímá Česká republika 25. místo z celkového počtu 31 zemí. Nejlépe si v této oblasti stojí USA (89 %), Kanada (89 %) a z evropských zemí Švédsko (88 %). Z tabulky je patrné, že od března roku 2007 došlo k výraznému zlepšení, nicméně ČR stále zaostává za vyspělými státy.

3. Akulturační strategie z pohledu imigrantů v České republice

Nejpočetnějšími skupinami cizinců, kteří na území České republiky pobývají trvale či na základě některého typu dlouhodobých pobytů nad 90 dnů, jsou k 30. 9. 2011 (Odbor azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra ČR) občané Ukrajiny (109 012), Slovenska (80 235), Vietnamu (56 055), Ruska (28 143), Polska (18 989) a Německa (15 418). V následujícím textu se zaměříme na tři nejpočetnější skupiny imigrantů žijící v České republice, tedy na Ukrajince, Slováky a Vietnamce. K posouzení chování imigrantů jsme využili sociologické studie vydané Sociologickým ústavem Akademie věd České republiky v roce 2006 a závěry těchto studií doplňujeme srovnáním sledovaných národních kultur pomocí Hofstedeho kulturologického modelu pěti dimenzí: rozpětí moci, individualismus versus kolektivismus, maskulinita versus feminita, vyhýbání se nejistotě a dlouhodobá versus krátkodobá orientace.

Většina slovenských menšinových organizací v ČR jsou sdružení s právní subjektivitou, což jim zajišťuje samostatnost a možnost čerpat zdroje z grantových projektů. Členství není striktně vázáno na příslušnost jednotlivců ke slovenské národnosti. V mnohých organizacích je navíc podíl členů hlásících se k české národnosti častý a běžný. V krajských iniciativách je nejčastější zastoupení lidí ve střední a starší věkové generaci. Mladší generace, která zahrnuje druhou a třetí generaci příslušníků slovenské menšiny a studenty přechodně pobývajících na území ČR, vykazuje velmi malý zájem účastnit se spolkové činnosti založené na principu hlášení se k slovenské národnosti nebo slovenským kořenům. V tomto případě můžeme počínání slovenské menšiny hodnotit jako využívání jak *asimilační*, tak i *integrační strategie*. Právě v prostředí krajských sdružení vzhledem k společné historii Slováků a Čechů můžeme sledovat dichotomii propojování slovenské a české kultury na jedné straně a udržování „slovenskosti“ na straně druhé (Ezzendine-Lukšíková, Pažejová, 2006, s. 31).

Po Slovácích tvoří Ukrajinci druhou nejpočetnější skupinu imigrantů v České republice. Ukrajinská migrace vykazuje stoupající trend. Ve velké míře se jedná o tzv. cirkulační pracovní migraci, která zahrnuje velkou nelegální složku. Leontiyeva (2006) poukazuje na skutečnost, že navzdory velkému počtu ukrajinských spolků, aktivit a projektů, nejsou současní pracovní migranti z Ukrajiny v těchto sdruženích vůbec zastoupeni. Dá se říct, že starší generace Ukrajinců v ČR si neví rady s přívalem svých krajanů a její představitelé se často necítí být s novou generací ukrajinské migrace spojeni (Leontiyeva, 2006, s. 44). V případě ukrajinských imigrantů můžeme tedy mluvit o strategii *marginalizace*. Novodobí imigranti neparticipují na komunitních aktivitách, což je známkou skutečnosti, že neusilují o zachování své kulturní jedinečnosti.

Na území České republiky operuje velké množství organizací, které zabezpečují životní situaci Vietnamců. Vietnamská komunita se jeví jako uzavřená, což je způsobeno interkulturními rozdíly a stejně tak jazykovou bariérou. Vietnamské krajské organizace jsou aktivní převážně uvnitř komunity a velice málo spolupracují v oblasti vzájemné kulturní, komunikační a odborné výměny mezi komunitou a majoritní společností. Velká část Vietnamců neutilizuje při své činnosti na území ČR český jazyk, na úřadech za ně vyřizují potřebné náležitosti vietnamští zprostředkovatelé. K separaci Vietnamců navíc přispívá i náročnější životní situace. Jejich pracovní podmínky jsou často nevyhovující (pracují v zimě, o víkendech a bez pravidelného jídla), doba práce

výrazně překračuje běžné zvyklosti a nemají čas na zábavu ani dovolenou (Kocourek, 2006, s. 53). V případě Vietnamců můžeme mluvit o strategii *separace*.

Na tomto místě se nabízí otázka, zda jsou analyzované rozdíly v akulturačních strategiích podmíněny kulturologicky. Intuitivně každého napadne, že ze sledovaných národních kultur je české kultuře nejbližší kultura slovenská. Je tomu ale opravdu tak, že Slováci využívají strategie asimilace, respektive integrace, z toho důvodu, že zaujímají stejné kulturní hodnoty jako Češi, a proto v rámci procesu asimilace příliš mnoho neztrácí?

Nejnápadnější rozdíl mezi Čechy a Slováky je v indexech rozpětí moci (PDI). Růst tohoto indexu vyjadřuje akceptaci a očekávání nerovného rozdělení moci a vlivu ve společnosti (v organizacích a v institucích jako rodina a škola). Česká republika je v tomto ohledu společností rovnostářskou. Slovensko je naopak silně hierarchizovanou společností, ještě více hierarchizovanou než Vietnam. Druhým nápadným rozdílem je index maskulinity (MAS). Vietnamská i česká kultura jsou v tomto ohledu kulturami femininními, což může naznačovat snahu řešit konflikty konsenzuálně, orientovat se více na kvalitu života, péči o druhé aj. Slovensko má velmi vysoký stupeň v této dimenzi, a proto se vyznačuje maskulinními charakteristikami, kterými jsou bojovnost, orientace na úspěch, snaha vyniknout jako ten nejlepší v nejrůznějších oblastech života (škola i kariéra) aj. Z tohoto srovnání je jasné, že mezi Čechy a Slováky existují značné kulturní rozdíly, kterým nebývá věnována pozornost, a to jak ze strany jednotlivců, tak ze strany vědeckých výzkumů.

Distinktivním rysem mezi Čechy a Slováky na jedné straně a Vietnamci na straně druhé je index individualismu (IDV). Vietnamci jsou jako kolektivističtí jedinci silně integrováni do soudržných skupin, které je během jejich života za jejich oddanost chrání. Typickým rysem Vietnamců je zejména to, že velká část z nich přijela do ČR na pozvání rodinného příslušníka a obecně neudrží blíží přátelské vztahy s českou majoritní populací (Kocourek, 2006, s. 55). Další rozdíl vyhýbání se nejistotě (UAI) se projevuje tak, že česká kultura pociťuje silnou potřebu pojistit se proti nejistotě pravidly, i když mohou být nefunkční. Byrokratické překážky, např. administrativní překážky v podnikání a prodlužování pobytu, považují vietnamští občané za negativní aspekt života v ČR.

Zbývající odlišnost můžeme spatřovat v indexu dlouhodobé orientace (LTO). Dlouhodobě orientovaní Vietnamci jsou šetrní, vytrvalí, orientují se na dlouhodobé odměny a zisky posuzují v dlouhodobém horizontu. Volno pro ně není příliš významné, a proto pracují přes čas a o víkendech. Tyto hodnoty bývají ze strany majoritní společnosti vnímány pozitivně, ale opačně to neplatí. Někteří vietnamští zaměstnavatelé podle výzkumu upřednostňují zaměstnávání Vietnamců, protože si své práce váží více než Češi, jsou ochotni pracovat přes čas, nejsou tak často nemocní (Kocourek, 2006, s. 53).

Tabulka 2 zachycuje souhrnně kulturologické srovnání analyzovaných národních kultur s českou kulturou. Hodnoty pro Ukrajinu nejsou dostupné, a proto nejsou v tabulce uvedeny. Cílem tohoto textu není ani rozbor jednotlivých dimenzí, ani jejich analýza ve smyslu dopadu kulturních hodnot na akulturační proces. Bylo by navíc velmi obtížné prokazovat korelaci mezi některou z dimenzí a preferovanou akulturační

strategií. Pověšněme si především toho, že existují významné rozdíly mezi kulturou českou a slovenskou.

Tabulka 2

Hofstedeho dimenze

	PDI	IDV	MAS	UAI	LTO
Česká republika	35	58	45	74	13
Slovenská republika	104	52	110	51	38
Vietnam	70	20	40	30	80

Pramen: <http://geert-hofstede.com/countries.html>.

Z uvedeného srovnání můžeme konstatovat, že zvolená akulturační strategie bude ovlivněna jak fakticky existujícími rozdíly v kulturních hodnotách, tak i subjektivním a zkresleným vnímáním těchto rozdílů. Domníváme se, že oboustranná percepce Slováků a Čechů jako kulturně blízkých národů je do značné míry ovlivněna blízkostí jejich jazyků a společnou historií. Kulturní difference mezi Vietnamci a Čechy pak mohou být umocňovány antropologickými a rasovými odlišnostmi, stejně jako jazykovou bariérou.

4. Akulturační strategie z pohledu většinové společnosti ČR

K měření předsudku jsme použili Bogardovu škálu sociální distance, což je klasický nástroj k měření postojů vůči menšinám. Škála je konstruovaná tak, že se dotazovaného ptáme, zda by byl ochoten akceptovat příslušníka konkrétní etnické, rasové, národnostní nebo náboženské skupiny: jako blízkého příbuzného na základě sňatku (stupeň 1); jako přítele (stupeň 2); jako souseda v ulici, kde dotazovaný bydlí (stupeň 3); jako kolegu v práci (stupeň 4); jako občana své vlasti (stupeň 5); pouze jako návštěvníka své země (stupeň 6); do své vlasti by jej nepustil, případně by jej ze své vlasti vyloučil (stupeň 7). Poslední dvě položky signalizují vysokou míru intolerance.

Otázky v Bogardově dotazníku jsou směřovány ke konkrétním životním situacím, a proto mají vysokou vypovídací hodnotu. Jinými slovy, pokud bychom se dotazovali na příliš obecné rovině, dá se očekávat, že respondent bude odpovídat sociálně žádoucím stylem. Respondent nemusí odpovídat na všechny položky škály, ale označí tu položku, která vyjadřuje nejmenší přijatelnou sociální distanci vůči příslušníkovi dané menšiny. Tento postup vychází z předpokladu, že položky škály jsou ordinálně seřazeny od první, identifikující nejnížší míru sociální distance, až k poslední položce, zachycující opačný extrém.

Bogardovy dotazníky byly distribuovány mezi 261 dotazovaných převážně ze Středočeského (49 % dotazovaných) a Ústeckého kraje (22 % dotazovaných), kde je vysoká frekvence imigrantů. Vzorek dotazované populace tvořilo 65 % žen a 35 % mužů. 46 % mělo dokončené základní a středoškolské vzdělání a 56 % tvořili vysokoškoláci. Věkové složení dotazovaných bylo následující: 78 % od 18 do 30 let, 14 % od 31 do 50 let a 8 % nad 51 let. Sběr dat probíhal od května do prosince roku 2011.

Tabulka 3**Výsledky výzkumu (2011, N = 261)**

Imigranti	Stupeň sociální distance	ANO (absolutní četnosti)	ANO (procentní podíly)	NE (absolutní četnosti)	NE (procentní podíly)
Slováci	1 (příbuzný)	177	67,8%	84	32,2%
	2 (přítel)	219	83,9%	42	16,1%
	3 (soused)	232	88,9%	29	11,1%
	4 (kolega)	238	91,2%	23	8,8%
	5 (občan)	248	95,0%	13	5,0%
	6 (návštěvník)	10	3,8%	251	96,2%
	7 (vyloučení)	3	1,1%	258	98,9%
Ukrajinci	1 (příbuzný)	61	23,4%	200	76,6%
	2 (přítel)	125	47,9%	136	52,1%
	3 (soused)	156	59,8%	105	40,2%
	4 (kolega)	157	60,2%	104	39,8%
	5 (občan)	159	60,9%	102	39,1%
	6 (návštěvník)	67	25,7%	194	74,3%
	7 (vyloučení)	35	13,4%	226	86,6%
Vietnamci	1 (příbuzný)	66	25,3%	195	74,7%
	2 (přítel)	150	57,5%	111	42,5%
	3 (soused)	196	75,1%	65	24,9%
	4 (kolega)	198	75,9%	63	24,1%
	5 (občan)	211	80,8%	50	19,2%
	6 (návštěvník)	55	21,1%	206	78,9%
	7 (vyloučení)	5	1,9%	256	98,1%

Pramen: Vlastní výpočty.

Z výstupů dotazování je zřejmé, že nejlépe jsou mezi českou majoritní populací přijímáni imigranti ze Slovenska. Téměř 68 % dotazovaných by bylo ochotno tolerovat Slováky jako své příbuzné. Následující stupně sociální distance jsou zastoupeny ještě početněji a procento souhlasných odpovědí pozvolna stoupá až k oblasti akceptace Slováků jako občanů vlasti (95 %). Tato data dokumentují celkové pozitivní postoje majoritní společnosti vůči slovenským imigrantům a možnost Slováků participovat na každodenních sociálních interakcích s českou populací. Vzhledem ke skutečnosti, že členství ve slovenských menšinových organizacích není podmíněno příslušností ke slovenské národnosti a že mladší generace nemá zájem participovat na těchto iniciativách, můžeme konstatovat, že strategie *asimilace* ze strany slovenské minority je doprovázena strategií *melting pot* ze strany české majority.

Z tabulky je patrné, že se Ukrajinci potýkají s velmi vysokou intolerancí ze strany české populace. 39 % dotazovaných je odmítá jako občany své vlasti. Skutečnost, že

by je 13,4% zkoumaného vzorku vyhostilo ze své země, je velmi alarmující a svědčí o značné diskriminaci, se kterou se tito imigranti musí potýkat. Zvolená strategie *marginalizace*, především ze strany novodobých ukrajinských gastarbeiterů, je ze strany dominantní populace doprovázena strategií *exkluze*, která se vyznačuje vysokým stupněm diskriminačních postojů.

V případě vietnamských přistěhovalců je situace příznivější. 80,8% dotazovaných by je přijalo jako občany své vlasti. Na druhou stranu je hodnocení v rovině příbuzenských vztahů (stupeň 1) poměrně dosti negativní. Strategie *separace*, kterou jsme identifikovali v předchozí kapitole, je doprovázena strategií *segregace* ze strany majority. Vietnamci jsou tolerováni jako občané ČR, přičemž se sdružují do uzavřených enkláv. Vysoké procento souhlasných odpovědí pro stupeň 3 a 4 svědčí o tom, že je zde nevyužitá kapacita pro zintenzivnění interakcí mezi Vietnamci a Čechy. Dá se předpokládat, že by majoritní společnost Vietnamcům umožnila větší participaci na každodenním životě, pokud by se vietnamská komunita otevřela.

Závěr

V textu jsme identifikovali akulturační strategie pro tři nejpočetnější skupiny imigrantů ČR. Na závěr musíme okomentovat složení dotazovaného vzorku populace, ve kterém jednoznačně převažují vysokoškolsky vzdělaní lidé, mladá populace a ženy. Jak bylo uvedeno v kapitole o předsudku, ženy, vzdělaní lidé a lidé s interkulturní zkušeností mají obecně méně předsudků. Složení vzorku může celkové výstupy zkreslovat v tom smyslu, že v populaci budou zaujímány negativnější postoje vůči sledovaným skupinám imigrantů, než jak to dokumentuje provedený výzkum. Tento fakt ovšem nevyvrací identifikované akulturační strategie, nýbrž jen podtrhuje skutečnost, že sociální exkluze ukrajinské minority a izolace vietnamské komunity může být v realitě ještě větší. Co se týče slovenské menšiny, nebyly zaznamenány veliké rozdíly v hodnocení mužů a žen, vysokoškoláků a lidí se SŠ a ZŠ. Domníváme se tedy, že úzká sociální distance mezi Čechy a Slováky je dostatečně reprezentativní.

Ve výzkumu jsou zohledněny pouze postoje. Je nutné opět upozornit na to, že k diskriminačnímu chování vedou další jevy, které nejsou ve výzkumu zahrnuty. Jedná se především o následující fenomény: skupinová konformita, poslušnost vůči autoritě, xenofobie, agresivita, pohodlnost, existence skupinových norem a jejich dodržování, skupinová polarizace, skupinové myšlení a ideologie. V praxi může být situace negativních postojů umocněna uvedenými faktory. Za zmínku například stojí činnost Dělnické strany.

Akulturační strategie závisí na vzájemných postojích a vzájemné interakci majoritní a minoritní společnosti. Dále záleží na kulturních odlišnostech a na vnímání těchto odlišností. Jak jsme viděli v případě Slováků, kulturní odlišnosti mohou být podceňovány vlivem jazykové podobnosti a společné historické zkušenosti. Významnou roli hraje podpora akulturace ze strany státu, existence a fungování krajanských organizací a iniciativ. V článku jsme si ukázali, že antidiskriminační politika ČR výrazně zaostává za vyspělými státy Severní Ameriky a Evropy. Dnes je velmi nepopulární zdůrazňování rasových rozdílů, domníváme se ovšem, že i fyzické rysy budou v procesu akulturace sehrávat důležitou roli. Je pravděpodobné, že potomci slovenských imigrantů budou

mnohem snáze přijímat české kulturní hodnoty než potomci Vietnamců, kteří budou limitováni fyzickými odlišnostmi.

V současné době se můžeme setkat s názorem, že multikulturalismus je přežitou koncepcí. Provedený výzkum svědčí o tom, že vytvoření multikulturní společnosti je plně v rukou všech zainteresovaných stran. Jak jsme viděli na příkladě Vietnamců, strategie separace je vymezena především samotnými imigranty, majoritní společnost by byla nakloněna intenzivnějším interakcím. Na úrovni státu se jedná o tvůrce politických rozhodnutí, lidi pracující ve školství, zdravotnictví, samotné imigranty a majoritní společnost. Sebelepší imigrační politika země nezajistí existenci multikulturní společnosti, pokud o ni nebude jak minoritní, tak majoritní společnost usilovat.

Literatura

- ALLPORT, G. W. *O povaze předsudků*. 1. vyd. Praha : Prostor, 2004. 574 s. ISBN 80-7260-125-3.
- BERRY, J. W. A Psychology of Immigration. *Journal of Social Issues*. 2001, no. 3, s. 615–631.
- ČÁP, J.; MAREŠ, J. *Psychologie pro učitele*. 1. vyd. Praha : Portál, 2001. 656 s. ISBN 80-7178-463-X.
- EZZEDINE-LUKŠÍKOVÁ, P.; PAŽEJOVÁ, L. Slovenská menšina a migranti v ČR. In *Menšinová problematika v ČR: komunitní život a reprezentace kolektivních zájmů (Slováci, Ukrajinci, Vietnamci a Romové): Sociologické studie 06:10*. Praha : Sociologický ústav AV ČR, 2006, s. 46–62. 95 s. ISBN 80-7330-098-2.
- HOFSTEDE, G. *Kultury a organizace. Software lidské mysli: Spolupráce mezi kulturami a její důležitost pro přežití*. 1. vyd. Praha : Univerzita Karlova, 1999. 208 s. ISBN 80-85899-72-8.
- HOFSTEDE, G. *Národní kultura* [online]. Prosinec 2011. <http://geert-hofstede.com/countries.html>.
- HUDDLESTON, T.; NIESSEN, J. *Migrant Integration Policy Index III*. 1. ed. Brussels : British Council and Migration Policy Group, 2011. 213 s.
- KOCOUREK, J. Vietnamci v ČR. In *Menšinová problematika v ČR: komunitní život a reprezentace kolektivních zájmů (Slováci, Ukrajinci, Vietnamci a Romové): Sociologické studie 06:10*. Praha : Sociologický ústav AV ČR, 2006, s. 46–62. 95 s. ISBN 80-7330-098-2.
- LEONTIYEVA, Y. Ukrajinská menšina a migranti v ČR. In *Menšinová problematika v ČR: komunitní život a reprezentace kolektivních zájmů (Slováci, Ukrajinci, Vietnamci a Romové): Sociologické studie 06:10*. Praha : Sociologický ústav AV ČR, 2006, s. 32–45. 95 s. ISBN 80-7330-098-2.
- MINISTERSTVO VNITRA ČR. Odbor azylové a migrační politiky. *Cizinci podle typu pobytu, pohlaví a státního občanství – k 30. 9. 2011* [online]. Prosinec 2011. [www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/t/48003775DE/\\$File/c01t01.pdf](http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/t/48003775DE/$File/c01t01.pdf).
- NAKONEČNÝ, M. *Sociální psychologie*. Praha : Academia, 1999. 287 s. ISBN 80-200-0690-7.
- NIX, J. V. *Assessing the Existence of Social Distance and Factors That Affect its Magnitude at a Southern University* [online]. Prosinec 2011. <http://socialdistancesurvey.com/data/SDSU.pdf>.
- NOVÝ, I. a kol. *Interkulturální management. Lidé, kultura a management*. Praha : Grada, 1996. 143 s. ISBN 80-7169-260-3.

ACCULTURATION OF IMMIGRANTS IN THE CZECH REPUBLIC

Abstract: The paper offers a framework for an acculturation strategy for the Czech Republic. The survey aims to detect the situation of the three biggest immigrant groups in the Czech Republic (Slovaks, Ukrainians and Vietnamese) and their strategies of acculturation. Berry's theoretical concept of acculturation proposes four different acculturation strategies termed assimilation, integration, separation and marginalization. The model is based on the assumption that the way in which individuals acculturate depends on how they simultaneously deal with two fundamental issues. The first is the extent to which acculturating individuals regard maintenance of their cultural heritage as important or not. The other issue is concerned with the extent to which individuals regard contact with other cultural groups and participation in the new society as important or not. The paper reveals what effect prejudice, cultural differences, activities of expatriate organizations and other phenomena have on acculturation strategies of immigrants that are applied in the Czech Republic.

Keywords: Immigration, acculturation, prejudice, social distance

JEL Classification: J15 a Z13

VOŘÍŠEK, J. a kol. *Principy a modely řízení podnikové informatiky*. 1. vyd., 2. dotisk. Praha : VŠE, Nakladatelství Oeconomica, 2011. 446 s. ISBN 978-80-245-1440-6.

Primárním cílem knihy je osvětlit IT manažerům, jak řídit podnikovou informatiku, aby se stala kvalitním partnerem byznysu a pomohla zvýšit konkurenceschopnost podniku. Sekundárním cílem je naznačit byznys manažerům, jak využít informační technologie ke zvýšení výkonnosti podniku, resp. veřejné instituce.

Text je rozdělen do čtyř oddílů. Oddíl A „Podniková informatika – komponenty, principy, modely“ objasňuje základní komponenty podnikové informatiky a principy a modely řízení podnikové informatiky, které se postupně formovaly v průběhu uplynulého půlstoletí.

Oddíl B „Řízení výkonu podnikové informatiky“ se nejprve zaměřuje na vysvětlení principů řízení výkonnosti hospodářských organizací a poté ukazuje, jak tyto principy aplikovat na podnikovou informatiku. Čtenář se zde také seznámí s nejlepšími praktikami řízení podnikové informatiky dle standardů CobiT, resp. ITIL. Vyvrcholením oddílu je popis referenčního modelu řízení podnikové informatiky nazývaného ITGPM (IT Governance and Performance Management).

Oddíl C „Úlohy řízení podnikové informatiky“ je zaměřen na vybrané úlohy strategického a taktického řízení podnikové informatiky – na tvorbu a realizaci informační strategie, na řízení informatických služeb, na outsourcing a na řízení ekonomiky podnikové informatiky.

Závěrečný oddíl D obsahuje přílohy se vzory dokumentů, které se využívají při strategickém a taktickém řízení podnikové informatiky.