


Vliv zaměstnanosti na akulturaci imigrantek do české společnosti

 31.01.2014

THE INFLUENCE OF EMPLOYMENT ON ACCULTURATION OF IMMIGRANT WOMEN IN THE CZECH REPUBLIC

Markéta Koropečká¹

¹*Katedra Sociální geografie a regionálního rozvoje Univerzity Karlovy v Praze,*
marketa.koropecka@volny.cz

akulturace

nezaměstnanost

pracovní migrace

ženy

Abstrakt

Ženy jsou během všech fází migrace a následné adaptace na společnost hostitelské více ohroženy než muži a často se musí vyrovnávat s projevy diskriminací nejen jako cizinky, ale jako ženy, např. na trhu práce. Podle řady odborníků nezaměstnanost komplikuje úspěšnou adaptaci na novou společnost. Způsobuje nejen psychické problémy, ale brání i poznávání nové společnosti, jazyka a navazování společenských kontaktů. Závažným problémem je finanční závislost na partnerovi, rodině nebo nějaké skupině, případně organizaci. Cílem článku je zhodnotit, jakým způsobem ovlivňuje zaměstnanost život v Česku a akulturaci na české kulturní prostředí u konkrétních imigrantek. Jako výzkumný vzorek bylo metodou sněhové koule vybráno 15 imigrantek z různých zemí, které jsou v Česku první generací a mají zde trvalý pobyt. S informátorkami byly provedeny polostrukturované rozhovory, které byly následně vyhodnoceny metodou kvalitativní obsahové analýzy. Pochopení vlivu zaměstnanosti na úspěšné zařazení do nové společnosti umožní vládnímu i nevládnímu sektoru lépe pomáhat imigrantům přizpůsobit se životu v hostitelské zemi a tím zabránit sporům mezi majoritní a různými minoritními společnostmi.

Klíčová slova: akulturace, nezaměstnanost, pracovní migrace, ženy migrantky

Abstract

During all phases of international migration, women more vulnerable than men and often have to face to double discrimination, as a stranger and as a woman, especially on the labor market. According to many experts, unemployment complicates successful adaptation in new society. Not only does it cause mental problems, but it also complicates knowing new society, learning the language and making social contacts. Another serious problem is the dependency on a partner, family or a group or organization. The aim of this paper is to present how unemployment affects immigrants' life in the Czech Republic and acculturation on Czech cultural environment. The research sample

was selected using snowball sampling and consisted of 15 immigrants from different countries of the world. All immigrant women are the first generation in the Czech Republic and have permanent residence here as well. Semi-structured interviews were conducted with the informants and were subsequently analyzed by qualitative content analysis. The acculturation process' assessment was based on the theory of stress and coping. Understanding the impact of employment on successful inclusion in new society would allow government and non-government sector to help immigrants to better adjust to life in the host country and thereby avoid the conflicts between majority society and minorities

Keywords: acculturation, unemployment, labour migration, immigrant women

Úvod

Řada společenských událostí v 70. a 80. letech přinesla převrat ve vnímání genderových rolí v procesu mezinárodní migrace. Ženy se staly v očích odborníků aktivními účastníky migrace a gender důležitou proměnnou. I přes značný posun v této problematice, je prací zabývajících se migrací žen a především jejich integrací do nové společnosti značný nedostatek a to jak v zahraničním, tak především českém kontextu (např. Rákoczyová, Trbola 2010).

Výrazná většina autorů se shoduje v tom, že ženy a muži prožívají celý proces mezinárodní migrace, tedy i adaptaci na novou kulturu, rozdílně (Berry 2002; Ward a kol. 2001). Ženy se v cílové zemi často setkávají s dvojí diskriminací, jako ženy a jako cizinky, proto je třeba jim věnovat zvýšenou pozornost a ochranu. Projevy diskriminace jsou patrné i při získávání práce v nové zemi, přitom právě zaměstnání je jedním z důležitých faktorů ovlivňujících psychickou pohodu a životní spokojenost a tím i úspěšnou adaptaci imigrantů na nové prostředí (Berry 2002). Úspěšné zařazení žen do společnosti cílové země má navíc i zásadní vliv na generaci jejich dětí (Szczepaniková 2004; Tahseen, Cheah 2012; Torres 2007).

Pozici žen imigrantek na trhu práce je proto potřeba sledovat. Na základě odborných poznatků totiž mohou vládní i nevládní organizace lépe pomoci imigrantům, aby se přizpůsobili novému životu v hostitelské zemi a tím zabránit sporům mezi majoritní a minoritními společnostmi (např. Jaklová 2007; Ward a kol. 2001).

Hlavním cílem článku je posouzení vlivu zaměstnanosti na život v Česku a akulturaci na české kulturní prostředí u konkrétních imigrantek ze zemí třetího světa. Dále také porovnání světových trendů v postavení žen imigrantek na trhu práce se situací v Česku. Obecným cílem je poté snaha o hlubší pochopení problematiky a doplnění mezer ve výzkumu adaptace žen na nové kulturní prostředí.

Teoretický rámec

Přibližně v 70. letech se výrazně zvýšil podíl žen na trhu práce a v proudech mezinárodní migrace. Proto se v této době začalo hovořit o tzv. feminizaci migrace. Ekonomické změny a problémy v rozvojových zemích (např. strukturální změny, transformace zemědělství a průmyslu, ztráta tradičních zaměstnání, rostoucí nezaměstnanost) donutily společnost se stále více spoléhat na práci žen. Přestože je migrace za prací stále častějším motivem migrace žen, dosud výrazně převažuje především motiv sloučení rodiny (Boyd 2006).

Ženy v hostitelských zemích pracují převážně v oborech s tradičně dominantní ženskou zaměstnaností, tedy ve službách a lehkém průmyslu (např. Moreno-Fontes 2008). Přestože by pracovní migrace žen měla mít podle tradičního genderového pojetí migrace emancipační potenciál a směřovat ke zlepšení společenského postavení, bývá dnes často spojována především s dequalifikací, společenským propadem a větší závislostí žen na mužích (např. Martin 2004; Moreno-Fontes 2008; Oishi 2002; Suralová 2009). V zemích původu mívají ženy často vysoký profesní status, ale aby se uplatnily v zahraničí, musí klesnout na horší pracovní pozici. Důvodem může být neuznávání vysokoškolských diplomů a pracovních atestací mezi zeměmi nebo nutnost přijmout nekvalifikované místo kvůli nedostatku

kvalifikovaných. Převažuje také názor, že ženy mají především humanitní vzdělání a je tedy pro ně složitější najít vhodné uplatnění na trhu. Typický je stále se udržující stereotyp pracovní migrantky jako hospodyně, pečovatelky nebo zdravotní sestry. Ženy jsou primárně vnímány jako pečovatelky a jsou jim nabízena i tomu odpovídající pracovní místa. Zde je patrné uvíznutí v genderových stereotypch (Souralová 2009).

Pracovní migrace žen do Česka podléhá stejným trendům, jako byly uvedeny výše. Většina zaměstnaných imigrantek pracuje ve službách. Ženy imigrantky mají většinou výrazně méně informací o podmínkách pobytu a práce a častěji tedy mohou podléhat rizikovým situacím při uplatňování na českém trhu práce. Tento fakt se projevuje například nižšími mzdami, neplacenou prací a nevyužíváním kvalifikace. Asi 35% žen nebyla jejich kvalifikace ze země původu uznána (např. Přístup imigrantek a imigrantů ke vzdělávání a na trh práce v ČR 2007).

Uplatnění na trhu práce může být jedním z klíčových faktorů ovlivňujících akulturaci imigrantek. Akulturace je proces, při kterém se jedinec nebo skupina adaptuje na jiné kulturní prostředí. Klasická a dodnes nejvíce používaná definice akulturace pochází z roku 1936 (podle Redfielda, Lintona a Herkovitse), podle níž je akulturace kulturní změna, která je výsledkem dlouhodobého a přímého kontaktu mezi dvěma rozdílnými kulturními skupinami (např. Berry 1997). Od 60. let 20. století však výrazně převažuje individuální pojetí, které využíváme i pro účely našeho článku. Berry (2002) rozlišuje akulturaci kulturní a psychologickou. Kulturní (kolektivní) akulturace označuje proces, k němuž dochází, když jsou jedinci z různých kultur vystaveni vzájemnému kontaktu. V takovém případě dojde ke změně kulturních vzorců u jedné nebo obou skupin, přičemž změna je pravděpodobnější a rozsáhlejší u minoritní skupiny. Jedná se především o změny v sociální struktuře, ekonomické základně a politické organizaci. Ne všichni členové akulturující se skupiny se účastní kolektivních změn ve stejném rozsahu nebo stejným způsobem. Psychologická či individuální akulturace se týká změn hodnot, identity a postojů, které nastanou v případě kontaktu jedince s jinou kulturou (Berry 2002).

Koncept teorie stresu a jeho zvládnutí (stress and coping), považuje interkulturní kontakt a proces akulturace za sérii životních změn vyvolávajících stres, který je nutné zvládat. Rozsáhlý analytický rámec obsahuje vlastnosti jedince i situace, které mohou pomoci nebo naopak škodit adaptaci na novou kulturu. Výzkumníci vycházející z tohoto pojetí (především J. W. Berry) se zaměřují na předpovězení adaptace jako dlouhodobého výsledku akulturačního procesu, která je hodnocena zejména v souvislosti s psychickou pohodou a životní spokojeností. Důraz je kladen na změny, ke kterým dochází během procesu akulturace. Tyto změny probíhají v ekonomickém a sociálním prostředí hostitelské země a jsou ovlivněny i prostředím, ze kterého migrant pochází. Stres a následné strategie zvládnutí stresu jsou ovlivněny osobností migranta a situací (Berry 2002; Ward a kol. 2001).

Zaměstnání výrazně ovlivňuje spokojenost imigrantů se životem v nové společnosti a to i v případě, že migrace nebyla primárně motivována ekonomicky. Nezaměstnanost nebo zaměstnání pod úroveň je vnímáno jako nenaplnění očekávání, nehostinnost nebo přímo projevy předsudků a diskriminace ze strany hostitelské společnosti. Kromě toho také přináší pocity frustrace, vlastní neschopnosti a zbytečnosti nebo také pocit, že neuspěli v nové zemi a nejsou pro novou společnost dostatečně dobří (Gu 2010). Podle Rákoczyové, Trboly a Vyhlídal (2013) jsou to pocity vykořenění a sociální marginalizace. Vše uvedené je významným zdrojem akulturačního stresu, který komplikuje snadný průběh akulturace (Berry 2002).

Mimo akulturační stres způsobuje špatné nebo žádné zaměstnání také řadu problémů jako nedostatek finančních zdrojů, obtíže při zlepšování jazyka, navazování nových sociálních kontaktů apod. Podstatná je také rostoucí závislost na partnerovi, příbuzných nebo přátelích. Především u ženských imigrantek bývá tato závislost velmi výrazná (Rákoczyová, Trbola, Vyhlídal 2013).

Metodika

Jako výzkumná metoda byly zvoleny polostrukturované rozhovory, které byly analyzovány kvalitativní obsahovou

analýzou. Tento postup byl zvolen na základě odborné literatury, kde byl řadou odborníků doporučován. (např. Chirkov 2009). Metodika umožňuje zjistit velké množství informací od relativně malého vzorku a zaměřit se na konkrétní zážitky jednotlivců a na jejich vlastní interpretaci prožitého (Disman 2007; Hendl 2005). Polostrukturovaný rozhovor byl vybrán také pro velkou míru flexibility, díky které je možné reagovat na různé skutečnosti, jež mohou nastat ze strany konverzačního partnera (Hay 2008). Umožňuje také získat množství informací o událostech, názorech a zkušenostech a pochopit, jak se liší mezi lidmi v závislosti na jejich vlastnostech, jako např. věk, pohlaví nebo třeba etnický původ.

Kvůli velikosti vzorku a metodice výběru si neklade tento výzkum nároky na reprezentativitu, jeho výsledky jsou tedy obtížně zobecnitelné na celou populaci nebo jiné prostředí (Disman 2007; Hendl 2005)

Pro výzkum bylo zvoleno 15 imigrantek z různých zemí, přičemž nejvýrazněji byly ve vzorku zastoupeny ženy z Ukrajiny, kterých bylo 7. Všechny imigrantky byly první generací v Česku. Podle Tahseen a Cheah (2012) je u první generace akulturace nejlépe zřetelná. Kromě podmínky první generace bylo požadováno, aby imigrantky měly alespoň dlouhodobý pobyt v České republice nebo o něm v době průběhu výzkumu uvažovaly. Výběr byl proveden v roce 2013 v Praze metodou sněhové koule (Snowball Sampling). Všem imigrantkám byla nabídnuta odměna 100 Kč za rozhovor a mohly si vybrat, kde bude proveden. S výjimkou informátorky R11, která si přála rozhovor u sebe doma, byly všechny provedeny na neutrálním místě, především v kavárnách a restauracích. Kromě informátorek R2 a R4, které si přály hovořit anglicky, byly rozhovory vedeny v češtině. Délka rozhovoru byla od půl do jedné hodiny. Rozhovory byly nahrávány. Na tento fakt byly respondentky předem upozorněny a byl po nich požadován souhlas. Pro usnadnění analýzy byly všechny rozhovory doslovně přepsány a doplněny o komentovanou transkripci. Následně byl text pomocí kvalitativní obsahové analýzy shrnut. Rozhovory v angličtině byly přeloženy do češtiny.

V rozhovoru byly zjišťovány informace týkající se průběhu migrace do České republiky a akulturace na českou společnost. Byla též zkoumána orientace imigrantek v českém kulturním prostředí a jejich spokojenost s životem v České republice, neboť právě spokojenost se životem v novém prostředí a absence dramatických změn v životním stylu snižuje míru akulturačního stresu a usnadňuje adaptaci (Berry 2002; Ward a kol. 2001).

V tabulce 1 jsou uvedeny základní sociodemografické charakteristiky imigrantek, s nimiž proběhly rozhovory. Pro zachování anonymity jsou imigrantky označovány kódem, který bude používán i v dalším textu.

Respondentka	Země původu	Věk	Rodinný stav	Vzdělání	Délka pobytu v ČR
R1	Somálsko	27	Vdaná	Žádné	7 let
R2	Somálsko	19	Svobodná	Základní	2 a půl roku
R3	Sýrie	37	Rozvedená	Vysokoškolské	11 let
R4	Sýrie	45	Rozvedená	Vysokoškolské	8 let
R5	Jemen	42	Rozvedená	Vysokoškolské	23 let
R6	Ukrajina	24	Svobodná	Vysokoškolské	1 rok
R7	Ukrajina	25	Svobodná	Vysokoškolské	7 let
R8	Ukrajina	43	Ovdovělá	Středoškolské	14 let
R9	Ukrajina	26	Vdaná	Středoškolské	11 let

R10	Ukrajina	29	Vdaná	Středoškolské	10 let
R11	Ukrajina	27	Družka	Středoškolské	5 let
R12	Ukrajina	31	Vdaná	Vysokoškolské	3 roky
R13	Rusko	53	Rozvedená	Vysokoškolské	16 let
R14	Kazachstán	36	Vdaná	Vyučená	3 roky
R15	Vietnam	42	Rozvedená	Vysokoškolské	25 let

Tabulka 1: Základní sociodemografické charakteristiky respondentek (Zdroj: vlastní výzkum)

Výsledky a diskuze

Výsledky analýzy rozhovorů v zásadě odpovídají trendům v ženské migraci. Pracovní migrace nebyla ani v jednom případě hlavním motivem migrace. Nejčastěji bylo uváděno sloučení rodiny a studium. V případě imigrantek R1 a R2 byla hlavním motivem migrace žádost o azyl. Devět z patnácti imigrantek bylo v době rozhovoru nezaměstnaných a 5 z nich nebylo zaměstnaných po celou dobu svého pobytu v Česku. Nejednalo se přitom jen o imigrantky s nízkým vzděláním, čtyři z nich měly ukončené vysokoškolské vzdělání, dvě středoškolské s maturitou a jedna byla vyučena. S výjimkou imigrantek ze Somálska byla vzdělanostní struktura vzorku velmi vyrovnaná s naprostou převahou vysokoškolaček. Imigrantky ze Somálska měly jako jediné nižší vzdělání. Somálka R2 měla ukončené jen základní vzdělání a R1 neměla žádné. Kromě R10 se ani jedna z informátorek v Česku nikdy neživila tím, co vystudovala a to ani v případě, že vzdělání ukončila zde. Respondentka v Česku studovala střední zdravotní školu a v době rozhovoru již několik let pracovala jako zdravotní sestra. Většina imigrantek měla zkušenost s nejrůznějšími méně či více kvalifikovanými brigádami (úklidový personál, administrativní práce, rozdávání letáků, apod.). Informátorky R3 a R15 v době rozhovoru pracovaly v jazykové škole (R3 školu vlastnila) a R4 v soukromé anglické škole jako pedagog.

Je zde tedy patrná jistá míra dequalifikace u naprosté většiny žen ve vzorku. Nejčastějším důvodem bylo neuznání zahraničního titulu a praxe nebo nepožádání o uznání. Některé respondentky uváděly, že by pro ně bylo velmi obtížné pracovat ve stejném oboru především kvůli jazyku. Nepotvrdilo se, že by důvodem byl fakt, že ženy mívají spíše humanitní vzdělání, které se hůře uplatňuje na trhu práce. Naopak většina informátorek měla vzdělání technického typu, jako např. chemik nebo matematik. Z odpovědí je patrné, že se na nezaměstnanosti žen také projevila globální ekonomická krize a úbytek pracovních míst.

I když žádná z imigrantek nepřišla z pracovních důvodů, všechny očekávaly zlepšení životní situace oproti zemi původu. Dlouhodobá nezaměstnanost a pravidelné odmítání ze strany zaměstnavatelů se projevily především na psychice informátorek. Imigrantky popisovaly pocit bezmoci, vlastní neschopnosti, frustrace, strachu o rodinu a budoucnost. Nezaměstnané imigrantky navíc většinu času trávily doma hledáním práce na internetu, odříznuté od majoritní společnosti, protože na jakékoliv aktivity jim nezbývaly prostředky. Poměrně často cizinky zmiňovaly, že se cítí být diskriminovány zaměstnavateli a majoritní společností. Zaměstnání jim prý nebylo dáno proto, že jsou cizinky. Ženy s rodinou projevily strach, že nedokážou zabezpečit své děti a poskytnout jim kvalitní život. Nezaměstnané ženy byly ve většině případů závislé na partnerech a jejich výdělcích nebo na podpoře neziskových organizací. Zaměstnané imigrantky byly na svou práci velmi hrdé. V zemi původu by dosahovaly vlastní kariéry jen obtížně.

Nezaměstnané ženy žily převážně v izolaci od majoritní společnosti, proto se značně komplikovalo jejich poznávání české kultury, učení jazyka a navazování nových vztahů. Izolaci do značné míry ovlivňovala i závislost na partnerovi.

To se ukázalo především v případě respondentek z arabských zemí, které shodně vypověděly, že poznávat českou společnost začaly až po rozvodu. Dokud byly vdané, vyřizoval za ně všechn kontakt s „vnějším světem“ jejich manžel. Obdobnou zkušenost však uvedla i imigrantka R 13 z Ruska.

Na závěr je však třeba říci, že i přes výše uvedené, všechny informátorky uváděly, že jsou se životem v Česku spokojené a většina vyjádřila přání, zde již zůstat a zařadit se do společnosti. Shodovaly se v tom, že jim život v Česku poskytuje oproti zemím původu mnoho pozitiv. Zmiňována byla především péče státu o občany, státní a kvalitnější vzdělání a zdravotnictví, rovnoprávnější postavení žen, lepší situaci na trhu práce, čistší životní prostředí a možnosti kulturního vyžití.

Závěr

Z výpovědí imigrantek je jasné, že nejvíce frustrující jsou problémy při získávání pracovního místa. Kromě toho, že bez zaměstnání nemají vlastní příjem a jsou odkázány na pomoc různých organizací, jsou také izolované od majoritní společnosti a nemají možnost získat nové kontakty a poznat českou kulturu. Opakovaná odmítnutí vyvolávají pocity, že nejsou dost dobré pro českou společnost, což komplikuje pozitivní adaptaci.

Získat pracovní místo je obtížné především v případě, kdy imigrantky nemají dostatečné vzdělání, kvalifikaci nebo postačující jazykové znalosti. Tato kombinace znevýhodňujících vlastností se objevila v případě respondentek ze Somálska a dá se odhadovat, že je poměrně typická pro velkou část imigrantů především z rozvojových zemí. Tyto imigrantky neměly vzhledem k situaci v zemi možnost získat vzdělání ani praxi v zaměstnání. Jejich situace by se dala velmi zlepšit poskytnutím odborně vedených kurzů češtiny, rekvalifikačních kurzů nebo možností získat formální vzdělání.

Nezaměstnané respondenty by byly ochotné pracovat prakticky kdekoli a vykonávat jakoukoliv činnost, ale často se setkaly s odpovědí, že nekvalifikovanou pracovní sílu zaměstnavatel nepotřebuje. Zde se nabízí možnost vytvořit pracovní místa pro imigrantky, která by využívala kulturní rozmanitosti cizinek a kde by nevadily případné speciální potřeby, jako je např. nošení šátku. Je totiž velmi pravděpodobné, že častým důvodem nepřijetí do zaměstnání je skutečně fakt, že jsou cizinky. V případě arabských imigrantek hrají také velkou roli předsudky vůči islámu. Konkrétně u somálských respondentek vadilo zahalení a jiná barva pleti.

Omezit izolaci by do jisté míry mohla i nabídka volnočasových aktivit, které by imigrantky nemusely platit. Ideálním by bylo skloubení volnočasové aktivity s naučením nové a prakticky využitelné dovednosti.

Tato studie může sloužit jako pilotní studie pro rozsáhlejší a reprezentativnější výzkum. Vhodné by bylo vytvořit rozsáhlejší výzkumný vzorek doplněný o mužské imigranty a kvalitativní výzkum doplnit kvantitativním.

Poděkování grantu

Článek vznikl za podpory GA UK č. 1438314: "Akulturace migrantek na české kulturní prostředí a vliv tohoto procesu na jejich pohyb v časoprostoru".

Použitá literatura

- BERRY, J.W. ...[et al.]. 2002. *Cross-Cultural Psychology, Research and Applications*. Cambridge : Cambridge University Press, 2002.
- BOYD, M. 2006. *Women in International Migration : the Context of Exit and Entry for Empowerment and Exploitation*. United Nations, 2006. 13 s.
- DISMAN, M. 2007. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Praha : Karolinum, 2007.
- HAY, I. 2008. *Qualitative Research Methods in Human Geography*. Oxford University Press, 2008.

- ❖ HENDL, J. 2005. *Kvalitativní výzkum : základy metody a aplikace*. Praha : Portál, 2005.
- ❖ CHIRKOV, V. 2009. Critical psychology of acculturation : what do we study and how do we study it, when we investigate acculturation? *International Journal of Intercultural Relations*, 2009, vol. 33, s. 177-180.
- ❖ JAKLOVÁ, A. 2007. *Interkulturalita a interkulturní komunikace*. České Budějovice : Filozofická fakulta Jihočeské univerzity, 2007.
- ❖ MAHLER, S.; PESSAR, P. 2006. Gender Matters : Ethnographers Bring Gender from the Periphery toward the Core of Migration Studies. *International Migration Review*, 2006, vol. 40, no. 1, s. 27-63.
- ❖ MARTIN, F.S. 2004. *Women and Migration*. United Nations, 2004. 35 s.
- ❖ MORENO-FONTES, G. 2008. *Female migrant workers situation in the labour market*. Inetrnational Labour organization, 2008. 8 s.
- ❖ Přístup imigrantek a imigrantů ke vzdělávání a na trhu práce v ČR. (2007). Praha : GAC, 2007.
- ❖ OISHI, N. 2002. *Gender and Migration : an Integrative Approach*. San Diego : University of California, The Center for Comparative Immigration Studies, 2002. 19 s.
- ❖ RÁKOTCZYOVÁ, M.; TRBOLA, R. ...[et al.]. 2009. *Sociální integrace přistěhovalců v České republice*. Praha : Slon, 2009.
- ❖ RÁKOTCZYOVÁ, M.; TRBOLA, R.; VYHLÍDAL, J. 2013. *Nezaměstnanost cizinců v České republice*. Praha : VÚPSV, 2013.
- ❖ SOURALOVÁ A. 2009. Care drain versus brain drain : pracovní migrace žen. *MigraceOnline* [online], 20. 9. 09. Dostupné z WWW: <<http://www.migraceonline.cz/cz/e-knihovna/care-drain-versus-brain-drain-pracovni-migrace-zen>>.
- ❖ SZCZEPANIKOVÁ, A. 2004. Gender a mezinárodní migrace : úvod do problematiky. *MigraceOnline* [online], 21. 7. 04. Dostupné z WWW: <<http://migraceonline.cz/cz/e-knihovna/gender-a-mezinarodni-migrace-uvod-do-problematiky>>.
- ❖ TAHSEEN, M.; CHEAH, C.S.L. 2012. A multidimensional examination of the acculturation and psychological functioning of a sample of immigrant Chinese mothers in the US. *International Journal of Behavioral Development* , 2012, vol. 36, no. 6, s. 430-439.
- ❖ TORRES, A.B. 2007. FMO Thematic Guide : Gender and Forced Migration. *Forced. Migration Online* [online], October 2002. Dostupné z WWW: <<http://www.forcedmigration.org/research-resources/expert-guides/gender-and-forced-migration/fmo007.pdf>>.
- ❖ WARD, C.; BOCHNER, S.; FURNHAM, A. 2001. *The Psychology of Culture Shock*. New York : Routledge, 2001.

Vzorová citace

KOROPECKÁ, Markéta. Vliv zaměstnanosti na akulturaci imigrantek do české společnosti. *Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti* [online], 2013, roč. 6, speciální č. Migrace. Dostupný z WWW: <<http://www.bozpinfo.cz/josra/josra-migrace/akulturace-imigrantek.html>>. ISSN 1803-3687.

Autor článku:

Mgr. Markéta Koropečká