

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta filozofická

Bakalářská práce

**Kulturní adaptace styčného důstojníka pro migraci a
doklady během jeho působení v zahraničí**

Martina Jolicoeur

Plzeň 2022

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta filozofická

Katedra antropologie

Studijní program Antropologie

Studijní obor Sociální a kulturní antropologie

Bakalářská práce

**Kulturní adaptace styčného důstojníka pro migraci a
doklady během jeho působení v zahraničí**

Martina Jolicoeur

Vedoucí práce:

Mgr. Petr Kupka, Ph.D.

Katedra antropologie

Fakulta filozofická Západočeské univerzity v Plzni

Plzeň 2022

Prohlašuji, že jsem práci zpracovala samostatně a použila jen uvedených pramenů a literatury.

Plzeň, duben 2022

.....

PODĚKOVÁNÍ

Na prvním místě bych ráda poděkovala vedoucímu mé bakalářské práce Mgr. Petru Kupkovi, Ph.D., a to za jeho cenné rady a doporučení. Následně mé díky patří všem mým kolegům působícím ve funkci styčných důstojníků pro migraci a doklady, kteří mi i přes své pracovní vytížení byli ochotni pomoci při dotazování. V neposlední řadě děkuji své rodině a manželovi, kteří mne podporovali během mých zahraničních vyslání a také studií.

OBSAH

ÚVOD	3
1 INTERKULTURNÍ STYK A KOMUNIKACE.....	4
1.1 Pojem kultura v kontextu interkulturního prostředí	5
1.2 Porozumění v interkulturním prostředí.....	6
1.3 Interkulturní senzitivita jedince a vnímání odlišností	7
1.4 Konflikty v interkulturní komunikaci.....	9
2 ADAPTACE NA NOVÉ KULTURNÍ PROSTŘEDÍ	10
3 KULTURNÍ ŠOK	12
3.1 Fáze kulturního šoku	13
3.2 Reintegrační (reverzní) kulturní šok.....	15
4 STUDIUM PROCESŮ SPOJENÝCH S ADAPTACÍ JEDINCE V JINÝCH KULTURÁCH.....	16
5 KVALITATIVNÍ VÝZKUM.....	19
5.1 Výzkumná otázka.....	19
5.2 Výzkumný vzorek	20
5.2.1 Styční důstojníci pro migraci a doklady	20
5.2.2 Vysílání styčných důstojníků pro migraci a doklady do zahraničí	21
5.2.3 Pracovní náplň experta.....	23
5.3 Technika sběru dat	24
5.4 Analýza dat.....	26
5.5 Interpretace výzkumu.....	27
5.5.1 Stát se styčným důstojníkem.....	28
5.5.2 Přípravy před cestou.....	29
5.5.3 Pobyt v jiné zemi.....	30
5.5.4 Návrat zpátky domů	34
6 DISKUZE.....	38
7 ZÁVĚR	42
8 SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	44
9 SUMMARY	48

10	PŘÍLOHY	49
10.1	Seznam zkratek	49
10.2	Dotazník	50

ÚVOD

Policisté, kteří jsou Ředitelstvím služby cizinecké policie České republiky a jednotlivými krajskými ředitelstvími vysíláni jako styční důstojníci pro migraci a doklady (dále jen styční důstojníci) na jednotlivé zastupitelské úřady České republiky v zahraničí, se v souvislosti s výkonem své funkce na přechodnou dobu přesouvají do zcela odlišného prostředí. Jedná se o policisty, kteří mají za sebou dlouholeté zkušenosti s cizinci, avšak na území domovského státu. Tím, že se vydávají plnit služební povinnosti do zahraničí, získává jejich výkon služby naprosto odlišný rozměr. Najednou musí své zkušenosti využívat tam, kde postrádají nejen své pracovní, ale také rodinné zázemí, opouští svou zemi, ve které jsou schopni sami veškeré problémy vyřešit bez nutnosti tlumočnicka či místního průvodce. Ocitají se v naprosto cizím prostředí.

Ačkoli jsou v zaměstnání obklopeni spolupracovníky z domovské země, za zdmi zastupitelského úřadu se nachází naprosto odlišný svět. Denně nepřichází do styku pouze s místními silami¹ nebo představiteli ostatních zemí působících v regionu. Stýkají se také s místním obyvatelstvem, a to jak v pracovní, tak v soukromé sféře života. Pro úspěšné začlenění se do běžného koloběhu života v nové zemi je proto nutné se na něj připravit a osvojit si některé z důležitých kompetencí. Na rozdíl od zaměstnanců zastupitelských úřadů styční důstojníci cestují sami, bez svých blízkých či spolupracovníků. Veškerý jejich pracovní i soukromý život musí vměstnat do dvou cestovních zavazadel, která si s sebou na služební cestu odváží.

Sama jako styčný důstojník působím již od roku 2011 a z vlastní zkušenosti mohu konstatovat, že pro úspěšný výkon této funkce nestačí mít pouze nastudovány reálie a kulturní odlišnosti dané země. Je nutné proniknout hlouběji do dané kultury, sžít se s ní a naučit se jí přijímat takovou jaká je v celé své ryzí formě. Dokázat se přizpůsobit se dané kultuře, opustit etnocentrický náhled či do dané míry vystoupit ze své komfortní zóny je jedním ze základních předpokladů k úspěšnému zvládnutí tohoto vyslání.

¹ Místní silou se nazývají nediplomatictí pracovníci zastupitelských úřadů, kteří na úřadě zastávají vedlejší pomocné či administrativní pozice s omezenými pravomocemi. Jedná se nejčastěji o občany země, ve které se daná diplomatická mise nachází, a to nejen s ohledem na jejich jazykové kompetence (mzv.cz).

Bakalářská práce se zabývá otázkou, jak styční důstojníci zvládají proces akulturace v zemi jejich vyslání. V teoretické rovině se věnuje primárně problematice interkulturní komunikace, akulturace a kulturního šoku, v části praktické posléze výzkumu styčných důstojníků, kteří mají zkušenosti s vysláním do zahraničí. Ten je proveden formou polostrukturovaných rozhovorů a následně vyhodnocen. Základní výzkumné otázky jsou směřovány na předodjezdovou přípravu policistů, jejich samotné působení v zahraničí a vyrovnávání se s návratem zpět do domovské země v profesním i soukromém životě.

1 INTERKULTURNÍ STYK A KOMUNIKACE

Tím, že v současnosti stoupají možnosti cestování a s tím i poznávání nových kultur, roste také význam toho, co pro nás znamená domov. V kontextu krátkodobého turistického pobytu, kdy ke styku s jinou kulturou dochází v podstatě minimálně, jelikož nás chrání hotelové prostředí a přítomnost osob ze stejné kultury, nepociťujeme až takovou potřebu se přizpůsobovat neznámému prostředí. Pokud se však dostaneme do situace, kdy jsme dlouhodoběji vytrženi ze svého běžného prostředí a jsme na to sami, získává pro nás tento pojem naprosto odlišný rozměr. Často se dostávají pocity samoty, stesku a prázdnoty, začínáme se upínat ke všemu nám blízkému, které je nám dobře známé. Všechny tyto pocity umocněné neznámým prostředím mohou vést až k tzv. kulturnímu šoku (Morgensternová a Šulová et al., 2009, str. 50-51).

K tomu, abychom získali co nejvíce zkušeností s cizí kulturou, je potřeba mít s ní přímý, nezprostředkovaný kontakt. Je více než zřejmé, že etnocentrickému pohledu se nevyhneme ani jako zkušení cestovatelé a vždy budeme porovnávat to, co je nám blízké s tím odlišným. Češi jsou pohledem cizinců často bráni jako osoby, které se často konfliktům vyhýbají, snaží se jim co nejlépe předejít. Taktéž nemají rádi přílišnou nejistotu, velké změny a upřednostňují konzervativnost a stabilitu (tamtéž).

Jedním z nejdůležitějších procesů v mezilidských vztazích je komunikace, která je v kontextu interkulturní komunikace naprosto zásadní. Probíhá nejen verbálně, komunikační prostředky jsou také neverbální, a to ve formě různých posunků, gest či

výrazů. Všechny tyto komunikační prostředky se v kontextu kulturních odlišností různí, a jsou taktéž prostředkem pro jejich zkoumání. Důležitým komunikačním prostředkem jsou také dotekové vjemy, které jsou v řadě kultur naprosto zásadní, ať už jsou vnímány negativně či pozitivně. Veškeré kulturní rozdíly v komunikaci zásadně ovlivňují její výsledek, i sebemenší špatně pochopená interakce může způsobit nedozírné následky. (Nový a Schroll-Machl, 2005, str. 52)

Často se stává, že si při komunikaci protistrany nerozumí. Tato nedorozumění mají vícero vysvětlení. Může to být zapříčiněno odlišnými očekáváními, nedostatkem informací, rozlišným interpretováním či jednoduše vzájemným nesouladem. Pocity, že jsme se nepochopili navzájem, jsou každému z nás známé. Pokud se jedná o mezikulturní komunikaci, jsou o to častější. To je dáno zejména tím, že se soustředíme na jazykovou komunikaci, ostatní komunikační prostředky necháváme stranou. To je dáno tím, že si většina z nás myslí, že nejdůležitějším faktorem v interkulturní komunikaci je právě znalost cizího jazyka (Nový a Schroll-Machl, 2005, str. 52-55).

1.1 Pojem kultura v kontextu interkulturního prostředí

Eriksen (2008, str. 13) uvádí, že slovo kultura pochází z latinského slova *colere*, které v překladu znamená kultivovat či pěstovat a je v angličtině považováno za jedno z nejsložitějších slov. Taktéž poukazuje na Clyde Kluckhohna a Alfreda Kroebera, kteří uvedli 161 odlišných definic kultury, které se ve většině případů navzájem podobají. Definici kultury Eriksen přebírá od Edwarda Tylora a Clifforda Geertze, kteří ji definují jako „*schopnosti, představy a formy chování, které si lidé osvojili jako příslušníci společnosti.*“ (...) Autor dále poukazuje na dvojznačnost kultury, kdy jsou sice všichni lidé stejně kulturní, ale přesto díky své vlastní kultuře odlišní. Tento koncept kultury byl ve dvacátém století často antropology zpochybňován, kultura byla v sedmdesátých letech popisována jako integrovaný celek, jako soubor jejích jednotlivých částí, či například systém významů sdílených určitým společenstvím. Dle Eriksena (tamtéž) se tedy kultura tváří jako integrovaná, sdílená ve skupině a ostře ohraničená.

Všichni vědci, kteří se výkladem pojmu kultura zabývají se shodnou na tom, že kultura je širokospektrální a zahrnuje velké množství oblastí, od lidských výrobků přes jazyk, hodnoty, vnímání světa, filozofii i způsob zacházení s živými a neživými věcmi, apod. (Nový a Schroll-Machl, 2005, str. 11). Pokud se však vracíme do oblasti interkulturního prostředí, jako nejvhodnější se jeví definice německého psychologa Alexandra Thomase (Thomas in Nový a Schroll-Machl, 2005, str. 11), který uvádí, že kultura je univerzálním fenoménem, jelikož lidé žijí v různých kulturách, které následně rozvíjejí: *„Kultura strukturuje „pole konání“, které je pro určité obyvatelstvo specifické a které zahrnuje vše od jím vytvořených a používaných objektů až po instituce, ideje a hodnoty. Kultura se projevuje v orientačním systému, který je pro národ, společnost, organizaci nebo skupinu typický. Tento systém je tvořen specifickými symboly (např. řeč, gestikulace, mimika, oblečení, rituály pozdravů), a je v té které společnosti, organizaci nebo skupině tradován, to znamená předáván z generace na generaci. Orientační systém definuje všem členům jejich příslušnost ke společnosti nebo skupině a umožňuje jim zcela vlastní „vypořádání“ se s okolím. Kultura ovlivňuje vnímání, myšlení, hodnoty a jednání všech příslušníků té které společnosti. Kulturně specifický orientační systém vytváří na jedné straně možnosti jednání a podněty k jednání, na straně druhé ale také podmínky jednání, a pevně stanovuje i hranice jednání.“*

1.2 Porozumění v interkulturním prostředí

Úspěšné zvládnutí jazyka protistrany je dozajista důležitým faktorem k co nejvyšší úrovni porozumění, je však nutné zmínit také další faktory. Mnoho interkulturních komunikací probíhá v třetím jazyce, kterému obě strany rozumí. V takovém případě se však specifika kulturního vnímání prostřednictvím kódování a dekodování významů do třetího jazyka mohou ztrácet či částečně měnit význam. Pokud však partneři nemají stejnou úroveň jazykových znalostí, je jeden z nich vždy vsazen do pozice nadřazeného nad tím druhým. Pokud se nadřazený snaží svou vyšší jazykovou znalost vybalancovat, dochází použitím snazších výrazů opět k částečnému překódování původních myšlenek. Nezanedbatelný je také vliv neverbální komunikace,

jakou je například gestikulace a mimika. I ty mohou negativně či pozitivně ovlivnit vzájemné komunikační interakce obou stran (Nový a Schroll-Machl, 2005, str. 52-55).

Průcha (2010, str. 16) definoval interkulturní komunikaci jako „*termín označující procesy, interakce a sdělování probíhající v nejrůznějších typech situací, při nichž jsou komunikujícími partnery příslušníci jazykově a/nebo kulturně odlišných etnik, národů, rasových či náboženských společenství. Tato komunikace je determinována specifickými jazyky, kultur, mentalit a hodnotových systémů komunikujících partnerů.*“ Dále autor uvádí, že v české vědecké terminologii se jako synonymum používá výraz „*komunikace mezi kulturami*“ nazývaná také „*mezikulturní komunikace*“, kterou definuje jako „*reflexi komunikačního procesu mezi individuálními a nadindividuálními subjekty příslušnými k rozdílným kulturním systémům. Subjekty mezikulturní komunikace vstupují do komunikačního procesu s odlišnými, kulturou determinovanými kognitivními a emocionálními strukturami, s odlišnými způsoby a hodnocení skutečnosti.*“

Oba pojmy jsou se svými definicemi téměř totožné s tím rozdílem, že pojem „*interkulturní komunikace*“ se dnes již ustálil a je používán napříč různými profesními obory. Taktéž je tento termín v souladu s dalšími českými pojmy jako například „*interkulturní psychologie*“ či „*interkulturní kompetence*“.

1.3 Interkulturní senzitivita jedince a vnímání odlišností

Základem toho, abychom se správně orientovali v interkulturním setkávání je správné vnímání, jehož základem je jeho správné pojetí, které si musíme přisvojit. To, že jsme zvyklí na určité standardy vlastní kultury, nás může odvést od správného pochopení konkrétního vjemu. Například pocit bezpečí nám interkulturní setkání ve většině případu nepřináší. Často se cítíme v takových situacích dezorientováni, nerozumíme jim, nevíme si rady. Tato nejistota v nás může vyvolat pocity se takové situaci raději vyhnout. I toto vnímání nás může naprosto odvést od sledovaného cíle, kterým je v tomto případě bezproblémové interkulturní setkání. Pocit jistoty v tomto případě může vyvolat naprosto odlišné reakce, které jsou důležité pro úspěšné splnění

cíle. Každý jedinec přece potřebuje někam patřit, cítit sebevědomí a jistotu (Moore, 2015, str. 82-85).

Lidé se vzájemně odlišují ve vnímání, a to na základě jejich předchozích zkušeností. Pokud jsou individuální zkušenosti založeny na okolním prostředí jedince, tak odlišné prostředí vytváří odlišná očekávání. To znamená, že předchozí zkušenosti zvyšují rychlost i efektivitu vnímání jevů, avšak s ohledem na to, že některá očekávání nemusí být přítomna v odlišných kulturách (Čeněk, Smolík, Vykoukalová, 2016, str. 126-131). Morgensternová a Šulová et al. (2009, str. 84-87) poukazují na to, že dobrá znalost kulturního prostředí neznámá, že při pobytu v něm nenarazíme na určité problémy. Proto je dobré znát míru své interkulturní senzitivity, což je ale obtížné měřit. Bennett (Morgensternová in Morgensternová a Šulová et al., 2009, str.84-86) vymezil šest stupňů interkulturní senzitivity ve vývojovém modelu, jehož stupně se odvíjí od míry etnocentrismu² a etnorelativity³. Jedná se o fáze popření, obrany, minimalizace, přijetí, adaptace a integrace.

„*Popření*“ je dle autora fáze, kdy etnocentrismus bývá nejpatrnější a jedinec považuje svou kulturu za jako jedinou správnou. Udržuje si odstup od ostatních kultur a je odpíračem jakékoliv kulturní změny. „*Obrana*“ je fází, kdy jedinec jinou kulturu odmítá stejně jako ve stupni prvním, avšak akceptuje, že jeho vlastní kultura není jedinou existující, stále však považuje svou kulturu za jedinou správnou, trpí předsudky, pocitem nutnosti obrany a cítí se být nadřazený. „*Minimalizace*“ je fáze, kdy se jedinec vlivem etnocentrického nadhledu stále odlišností vyhýbá, což však ale může skončit až odporem k majoritní kultuře. Kulturní rozdíly jedinec začíná však oceňovat. „*Přijetí*“ je fáze, kdy jedinec již akceptuje kulturní rozdíly, ale neznámá to, že s nimi souhlasí. Jedná se o první stupeň přechodu k etnorelativismu, jedinec má snahu poznávat a zajímat se o kulturu novou. „*Adaptace*“ se projevuje tím, že jedinec již chápe cizí

² Etnocentrismus je tendence jedince poznávat, hodnotit a interpretovat všechny životní jevy prostřednictvím hodnot a norem kultury vlastního společenství (Soukup, V., 2011, str. 690)

³ Etnorelativitou Bennett nazývá poslední stupeň interkulturní senzitivity, kdy jedinec uzná a přijme kulturní odlišnosti jiné kultury (Morgensternová a Šulová et. Al., 2009, str. 87).

kulturu a stává se vůči ní empatický, začíná se podle ní chovat. Toto se stává během intenzivnějšího kontaktu, například při zahraničním pobytu či dlouhodobé práci v interkulturním prostředí. V poslední fázi nazvané „*integrace*“ se jedinec stává multikulturním a dokáže uchopit i cizí kulturu tak, jako by se pohyboval ve své vlastní. Jedná se o poslední fázi etnorelativismu, kde je jeho vlastní kultura stále tou hlavní, avšak již není nadřazenou (tamtéž).

Moore (2015, str. 134-135) považuje Bennettův model za velice významný, a to proto, že vysvětluje jak je k úspěšnému zvládnutí interkulturního setkání nutné nejen ovládat kompetence a mít znalosti o dané kultuře. Je také důležité brát zřetel na individuální osobnost každého jedince, jeho ochotu se inspirovat jinými osobami, vůlí se měnit a přizpůsobovat. Míra etnocentrismu každého z nás je také velmi podstatným faktorem toho, do jaké míry budeme v interkulturním setkání úspěšní.

1.4 Konflikty v interkulturní komunikaci

Multikulturní prostředí obsahuje různé kulturní vzorce chování a také v něm jinak komunikujeme. Jelikož se jedná o skupinu obsahující rozmanité kultury, problémy a nedorozumění ve vzájemné komunikaci jsou častější. Sociální interakce nemůžeme omezovat pouze na ústní komunikaci, ta je většinou důvodem nedorozumění. Lingvisticky to lze definovat jako „*vysílání a přijímání vzkazů*“. Pokud uděláme chyby špatným vyjádřením toho, co chceme protistraně sdělit, špatně vzkazy vysíláme. Při přijímání vzkazů je možné, že špatně interpretujeme slova a gesta. To jsou důvody nedorozumění či samotných konfliktů. Profesor Dean Barnlund ze Státní univerzity v San Franciscu označil čtyři hlavní faktory ovlivňující komunikaci. Jsou to hodnoty, vnímání (*percepce*), předpojatost (*až předsudky*) a komunikační styl (Šišková 2001, str. 13).

Pokud bychom měli všichni stejnou minulost, kulturu, tradici a zkušenosti, byla by komunikace snazší. Pocházíme však z různých míst světa s odlišnou kulturou, máme jiný etnický původ i jiná očekávání, jiné zkušenosti, představy a přání, a tak nereagujeme všichni stejným způsobem. Jednoduše nejsme schopni ani opačnou stranu interpretovat stejně jako ona sama (tamtéž).

Šišková (2001, str. 183-184) uvádí, že pro zamezení konfliktů v interkulturní komunikaci je nutné brát v úvahu například jazykové rozdíly, odlišná očekávání či jiné přístupy v řešení konfliktních situací. Tyto informace doporučuje získávat prostřednictvím rodilého příslušníka dané kultury, studiem a zkoumáním pro nás neznámé kultury. Je taktéž nutné, abychom účastníka konfliktu seznámili s našimi kulturními hodnotami a zvyky, neuspěchali řešení konfliktu a navzájem si vyjasnili názory obou stran. Není na místě se odlišností vyhýbat, naopak je nutné je vysvětlovat, nastínit jejich podstatu. Důležité je také podstatu konfliktu převést do dotazovací formy a zajistit si tím zpětnou vazbu.

2 ADAPTACE NA NOVÉ KULTURNÍ PROSTŘEDÍ

Ward et al. et al. (2001, str. 123-126) rozlišuje několik druhů jedinců, kteří se nejčastěji nachází v interkulturním styku. Jedná se o turisty, mezinárodní studenty, mezinárodní obchodníky, imigranty a uprchlíky. Tyto kategorie dále rozlišují autoři podle toho, kde k interkulturnímu styku dochází – mezi členy různých společností nebo mezi etnicky rozdílnými jedinci či skupinami (turisté, zahraniční studenti či zahraniční obchodníci), ke kterému dochází uvnitř kulturně homogenní společnosti (imigranti a uprchlíci).

Autoři dále uvádí, že je nutné také klást důraz na účel kontaktu a jeho zamýšlenou délku. Primárním záměrem imigrantů a uprchlíků je dosáhnout lepší kvality života, což u zahraničních obchodníků, studentů či turistů nenalzáme. Jejich hlavním motivem je zaměstnání, studium či zábava anebo kombinace všech těchto důvodů. Rozdíl mezi krátkodobým a dlouhodobým časovým rámcem je důležitý pro proces akulturace. Turisté zažívají kontakt krátkodobý, pracovníci či studenti střednědobý (*sojourners*) a imigranti a uprchlíci dlouhodobý (tamtéž).

Osoby, které jsou nuceny žít nějakou dobu v zahraničí, ze začátku pociťují těžkosti s přizpůsobováním se na nové prostředí a neví, jak vycházet s místními obyvateli. Negativní pocity jako nejistota či strach se později snižují, až dosáhnou obvyklého stavu, který znají z domova. Všechny fáze akulturace na nové prostředí a

následný návrat domů se odráží v psychickém stavu každého jedince. Provázání akulturačních procesů je závislé na vedlejších faktorech doprovázejících jejich jednotlivé fáze. Jedná se například o přijetí jedince okolím a orientaci v něm, splnění očekávání a další. Na začátku pobytu v zahraničí jsou k cizinci místní obyvatelé přátelštější, pomáhají mu. Tyto pozitivní interakce se s postupem času snižují až dostáhnou fáze, kdy si na sebe přivyknou, a cizinec si uvědomuje, že ne vše probíhá podle jeho představ. V tuto chvíli začíná cizinec pociťovat dezorientaci, která je úzce spojena také s vnímáním odlišností obou zúčastněných stran. Tyto procesy jsou specifickým interkulturním setkáváním a formulují jejich zkušenosti a chování (Nový a Schroll-Machl, 2005, str. 48).

Autoři v tomto kontextu pod pojmem kultura rozumí orientační systém, který pro člena konkrétní kultury funguje jako zakladatel významů. Vzorce chování nejsou vrozené, ale postupně se je učíme v průběhu života podle kultury, ve které žijeme. Záleží však na konkrétním jedinci, zda tyto vzorce konkrétní kultury dobře uchopí a je schopen je ve společnosti správně interpretovat. Následné problémy vznikají v interakci s jedinci s odlišným systémem znaků a symbolů, které nesprávně pochopí a špatně je interpretuje. Může se stát, že dva jedinci s diametrálně odlišnými vzorci chování vnímají, že něco není v pořádku, ačkoli neznají příčiny nedorozumění. To vychází z etnocentrického nadhledu obou stran. Nedorozumění si posléze vysvětlují různě, může dojít k poučování toho druhého, nerespektování jeho chování či dokonce k úvahám o tom, že druhá strana dělá té druhé naschvály (tamtéž, str. 49-50).

Autoři dále uvádí, že odlišná reakce lidí v interkulturním styku se dá charakterizovat na čtyřech základních reakčních typech, kdy pouze jeden z nich (typ potenciálový) je schopen pochopit důležitost kulturních rozdílů, brát je vážně a pracovat s nimi. Jedná se o typ ignorující, univerzální, výkonový a potenciálový. „*Ignorující*“ typ kulturním rozdílům v chování nepřikládá žádný význam. Typ „*univerzální*“ tvrdí, že se lidé na celém světě neodlišují, pokud však rozdílnost přijímá, nepřikládá jí žádnou váhu. „*Výkonový*“ typ tvrdí, že pouze osoba, která dokáže odhalit svůj potenciál a dosahovat stanovených cílů, nebrat ohledy na kulturu ve které žije, dokáže být úspěšná.

„Potenciálový“ typ chápe rozdíly v myšlení a jednání různých kultur, připouští ale, že nalezení souladu obou stran může být přínosné (tamtéž).

Moore (2015, str. 131) uvádí, že důležité je, co jedinec se zkušeností s interkulturním setkáním učiní, jak je dále schopen těchto zkušeností dále využít. Efektivita interkulturních setkání je tedy podmíněna dostatečnou citlivostí jedince postřehnout kulturní rozdíly, jeho schopností se přizpůsobit chování druhé strany, respektu k druhé straně a zájmu o ni.

K tomu, abychom postřehli kulturní odlišnost, potřebujeme určitou míru citlivosti. Bez ní nejsme schopni vnímat to, co je důležité a následně to správně interpretovat případně využít. Důležitá je také ochota jedince ke změně, která je důležitá pro respekt ke druhé straně. Úspěšné interkulturní setkání je podmíněno ochotou zajímat se o druhého, která se snoubí s ochotou se mu přizpůsobit. *„Znamená to tedy, že jsme ochotni permanentně předefinovávat vlastní bytí, vlastní identitu, jsme ochotni připustit dialog mezi námi a těmi druhými a v tomto dialogu (vnitřním nebo reálném) adaptovat svoji existenci a vytvářet společně nové aspekty reality.“* (tamtéž, str. 132)

3 KULTURNÍ ŠOK

Pocity psychické nepohody, které se obvykle dostavují po nějaké době strávené v novém prostředí a se kterými se snažíme v prvních fázích svého zahraničního pobytu vyrovnat, nazýváme kulturní šok. *„Kulturní šok je psychologická dezorientace způsobená špatným porozuměním nebo úplným neporozuměním vzorcům cizí kultury. Vzniká nedostatkem znalostí, omezenou zkušeností a osobní rigiditou.“* (Harris, Moran in Morgensternová a Šulová et al., 2009, str.87) Nový a Schroll-Machl (2005, str. 65-67) používají téměř totožnou definici kulturního šoku a zároveň připouští, že tento pojem je do určité míry zavádějící. Neřadí se do něj totiž pouze masivní šokové jevy, ale také lehčí formy projevů dezorientace, které mohou vést k odloučení dané kultury či jejímu popírání.

Půtová (2017) uvádí, že se jedná o kulturní či emocionální a psychickou reakci jedince na dlouhodobý pobyt v hostitelské zemi, ve které je nucen se adaptovat. Tato

emocionálně psychická reakce je vyvolána zejména neporozuměním, změnami a odlišnostmi v novém prostředí. Psychická nepohoda jedince v cizím prostředí zahrnuje například zvýšený pocit obav a strachu, úzkosti, nejistoty, dezorientace apod. Tyto stavy se následně na jedinci mohou projevit ve formě mnoha druhů fyzických i psychických obtíží, jako jsou například nespavost, deprese, nechutenství, bolesti hlavy, nevolnost či zvýšená únava.

Rozhodujícími faktory, které ovlivňují vznik, intenzitu a délku kulturního šoku, jsou dle Půtové (2017) následující: „1) *délka trvání pobytu v cizí kultuře a vzdálenost od původní kultury*, 2) *povinnosti, status a role jedince v cizí kultuře*, 3) *charakteristiky a velikost kulturních rozdílů mezi cizí a původní kulturou*, 4) *hodnotový systém cizí kultury*, 5) *jazykové rozdíly (verbální a neverbální komunikace)*, 6) *existující nebo nově navázané interpersonální vazby v cizí kultuře* a 7) *aktuální geopolitické podmínky (napětí na mezinárodní, regionální nebo lokální úrovni) v době pobytu jedince v cizí kultuře*.“ Autorka dále uvádí, že kulturní šok může trvat několik týdnů až měsíců, ale odvíjí se od individuálních vlastností jedinců a schopnosti adaptovat se v nové kultuře. Dále je nutné také vzít v úvahu věk, sociální kompetence, zdraví či stravovací návyky jednotlivce apod.

3.1 Fáze kulturního šoku

Antropolog Kalervo Oberg poprvé prezentoval svůj čtyřfázový akulturační model pod názvem „*Kulturní šok*“ v roce 1954, a to během rozhovoru s Dámským klubem v Rio de Janeiru. Myšlenka byla následně částečně pozměněna a publikována v roce 1960 v článku s názvem „*Cultural Shock – Adjustment to New Cultural Enviroments*“. Později byl tento článek distribuován do dalších antropologických publikací (Krahl a Krahl in Oberg, 1960, str. 146).

Oberg (1960) uvádí, že kulturní šok je způsoben úzkostí, která je důsledkem ztráty všech námi známých společenských norem a zvyklostí. Situace, na které v domácím prostředí umíme správně zareagovat, se v nové kultuře mohou odlišovat. Jedinec v této chvíli ztrácí orientaci, cítí se nesvůj. V takových situacích reagují všechny osoby v podstatě stejně, i když záleží na tom, do jaké míry na jedince kulturní šok působí.

Nejprve odmítají prostředí hostitelské země, následně, s postupným si přivykáním na nové prostředí se tyto reakce mění. Tyto fáze demonstruje na konkrétních symptomech, které je doprovází. Jedná se například o nepřítomné pohledy, neustálý pocit nečistoty potravin, lůžkovin či vody, pocity bezmoci, potřeby styku s krajany či odmítání učit se novému jazyku aj. V konkrétních fázích jsme schopni jednotlivé kroky procesu velmi dobře rozpoznat.

Fáze kulturního šoku Oberg (1960) rozdělil následovně: v tzv. „*období líbánek*“ se jedinec stýká s osobami, které hovoří stejným jazykem a jsou přátelští k cizincům, je fascinován vším novým kolem něj. Tato fáze obvykle trvá od několika dní až po 6 měsíců, a to v závislosti na okolnostech. Příjemné pocity však při dlouhodobějším pobytu v zahraničí mizí, jedinec se musí vyrovnávat se skutečnými podmínkami života v zahraničí. „*Přechodné období*“ je charakterizováno nepřátelským a agresivním postojem k hostitelské zemi. Přichází, když nastanou potíže v běžném životě. Tyto negativní emoce ještě navíc umocňují pocity, že místní lidé jsou lhostejní k problémům jedince nebo se snaží pomoci, ale jednoduše jej zcela nechápou. Jedinec se v této fázi buď uchýlí ke svým krajanům nebo zemi natrvalo opustí. „*Období přizpůsobení*“ nastává, pokud se jedinci podaří získat nějaké jazykové znalosti, začne sám ve společnosti fungovat, začíná si otevírat cestu k nové kultuře. Sice má stále potíže, ale je si vědom toho, že je pouze na něm, jak s nimi naloží. Přestává pouze kritizovat novou kulturu, začíná také vtipkovat – na svou vlastní adresu. Ve fázi „*zpětného přijetí*“ návštěvník přijímá zvyky země jako nový způsob života. Pocity úzkosti téměř vymizí, ačkoli v některých situacích se mohou znovu objevit. Cizinec ví, co protistrana říká, není si však jist správným významem. Začíná si užívat místní stravu, zvyky i obyčeje. Pokud by se v této fázi vrátil zpět domů, bude konkrétní místní statky postrádat. Pokud by odjel pouze na dovolenou, poveze si některé statky s sebou, jelikož se staly součástí jeho běžného života.

Obergův čtyřfázový akulturační model posléze přepracovalo několik dalších autorů. Například Hofstede a Hofstede (2010, str. 384-386) uvádí taktéž čtyři fáze akulturačního procesu, a to euforii, počátek kulturního šoku, akulturaci a ustálený stav. Podstata všech těchto fází je obdobně jako u ostatních autorů téměř neměnná. Uvádí

však, že pokud se jedná o osoby s kratší dobou expatriace (do tří měsíců), prochází pouze třemi fázemi. Poslední fáze, kterou nazývá ustáleným stavem zde chybí proto, že jedinec si je vědom brzkého návratu domů. Naopak osoby, které v zahraničí pobývají několik let uvádí, že fáze akulturace u nich probíhá až po více než jednom roce. V případě uprchlíků a migrantů často dochází v prvním roce života v nové zemi k psychickým problémům spojeným s přizpůsobováním se nové kultuře. Tyto osoby mívají v některých případech sebevražedné sklony nebo následně novou zemi opouští a vrací se do země původu.

3.2 Reintegrační (reverzní) kulturní šok

Expatrianti a migranti, kteří úspěšně projdou akulturačním procesem a následně se vrátí do domovské země, zažívají takzvaný reverzní kulturní šok v návaznosti na jejich původní kulturní prostředí. Ti, kteří se vrací domů na krátkou chvíli cítí, že už do své kultury nezapadají a nadobro se usadí v nové zemi. U jiných se může reverzní kulturní šok projevovat opakovaně (Hofstede a Hofstede, 2010, str. 386).

Reintegrační šok je opětovným si zvykáním na svou domovskou kulturu po návratu ze zahraničí. Většina lidí, kteří mají zkušenost s dlouhodobým pobytem v zahraničí, vnímá reintegrační šok jako bezvýznamný, zejména v porovnání s šokem kulturním. Tím, že v cizí kultuře u jedince již proběhly akulturační procesy, se mohou staré kulturní vzorce stát pro jeho psychiku zátěží. U osob, které se po dlouhodobém pobytu ze zahraničí vrátily, mohou být pozorovány tři druhy symptomů: změna hodnotové orientace a životních postojů, odcizení se od rodiny a přátel a ztráta profesních a soukromých kompetencí (Nový a Schroll-Machl, 2005, str. 66-67).

Jestli reintegrační šok jedinec po návratu zpět domů zažije, záleží na více faktorech. Patří mezi ně například jeho předchozí zkušenost s pobytem v zahraničí, kulturní odlišnosti země působení, osobní předpoklady (věk, komunikativnost, sebevědomí), kontakt s domácí kulturou, jeho příprava na návrat a plánování aktivit po návratu zpět (tamtéž).

4 STUDIUM PROCESŮ SPOJENÝCH S ADAPTACÍ JEDINCE V JINÝCH KULTURÁCH

Interkulturní komunikace jako důležitý fenomén současné doby, kdy vlivem globalizace přicházíme do styku se stále větším počtem různých kultur, se stala nedílnou součástí každodenních životních výzev, nejen profesních ale také těch v soukromé sféře života. S interkulturní komunikací se setkáváme například při vnitropodnikové činnosti mezinárodních obchodních organizací, zahraničních vojenských misích, studijních pobytech na univerzitách doma i v zahraničí, diplomacii, cestování či naprosto nevědomky i při každodenním používání sociálních sítí, streamovacích serverů či navazování mezilidských vztahů. I z těchto důvodů se tomuto tématu věnuje stále více autorů, zejména v kontextu s různými situacemi či prostředím, ve kterém k němu dochází častěji. Studium interkulturní komunikace je také velmi často spojováno s fenoménem kulturního šoku či akulturace.

Termín „*kulturní šok*“ (*Culture Shock*) byl poprvé použit antropoložkou Corou Du Bois v roce 1951 na přednášce Institutu mezinárodního vzdělávání v Chicagu, kde popisovala mezikulturní adaptační zkušenosti antropologů zapojených do terénních výzkumů. Tento termín však připisovala své kolegyni Ruth Benedictové. Antropolog Kalervo Oberg následně aplikoval tento termín obecně na všechny osoby, které cestují napříč kulturami, a zároveň vytvořil koncept čtyřfázového modelu kulturního šoku, který v roce 1960 publikoval v odborném článku (Goldstein, 2013).

Ward et al. (2001) uvádí, že Obergův akulturační model následovalo mnoho výzkumů, které prokazovaly či vyvracely tuto teorii. Zejména zde autoři zmiňují nedostatky první fáze, kdy si jedinci příchod do nové kultury spojují spíše s negativními než pozitivními pocity.

Studiu interkulturní komunikace se v České republice věnují ve větší míře psychologové a sociologové. S ohledem na antropologii je tento fenomén víceméně popisován v kvalifikačních pracích vysokoškolských studentů. Tyto práce se věnují interkulturní komunikaci a kulturnímu šoku během studentských výměnných pobytů

(Erasmus), práci v mezinárodních organizacích či například zdravotnictví a školství. Velice zajímavé jsou také kvalifikační vysokoškolské práce věnované otázce práce dobrovolníků v neziskových organizacích v zahraničí, které se primárně věnují pomoci uprchlíkům, dále prožívání kulturního šoku při službě v ozbrojených složkách během mírových operací, poskytování zdravotní péče v arabském světě aj.

Radostová (2021) ve své kvalifikační práci představila výzkum kulturního šoku a jeho vlivu na pedagogickou činnost amerických učitelů v České republice. Tento výzkum byl zaměřen na americké pedagogy v ČR, kteří se v rámci dlouhodobého pobytu na území ČR přizpůsobují české kultuře. S těmito procesy se pojí také zkušenosti s interkulturní komunikací směrem k místním obyvatelům. Tyto vztahy respondenti hodnotili víceméně chladně a rezervovaně, kulturní rozdíly pro ně byly citelné. To, že se však jedná o relokaci dobrovolnou, pozitivně ovlivnilo prožívání kulturního šoku, který dle výsledku výzkumu výrazně neovlivnil jejich pedagogickou činnost.

Tóthová (2020) se ve své diplomové práci věnovala adaptaci dobrovolníků vysílaných humanitárními organizacemi do zahraničí. Ve své práci se zaměřila zejména na předodjezdovou přípravu a komunikaci organizace s vyslanými pracovníky. Poznává, že dobrovolníci prochází školením před samotným odjezdem, zásadní jsou pro ně znalosti reálií dané země a jazykové předpoklady. Dotazníkové šetření dále potvrdilo, že jedním z nejlepších nástrojů předodjezdové přípravy je seznámení se s budoucími kolegy a vysvětlení konkrétní pracovní pozice. K obecným zjištěním výzkumu patřilo to, že čím více nástrojů k řízení procesu adaptace organizace využívají, tím lépe se budoucím vyslaným dobrovolníkům podaří se adaptovat. Zásadní na celém procesu adaptace dle autorky je také profesionalita dané organizace a následná spokojenost samotného pracovníka, jejíž míra následně ovlivňuje pracovní výsledky dobrovolníků.

Pavlišová (2019) se ve své kvalifikační práci s názvem „*Radost nebo kulturní šok? Resocializace vojáků po zahraničních misích*“ primárně zajímala o to, zda je finanční motivace zásadním důvodem toho, proč se vojáci z povolání zahraničních misí účastní,

jaké faktory je během vyslání ovlivňují a jak se vyrovnávají s návratem zpět domů. Autorka ve shrnutí výzkumu uvádí, že prvotní vyslání ve většině případů nemá finanční ale kariérní motiv, a že u následných vyslání se tato motivace již může různit. Kulturní šok vojáci zažívají dle výsledků studie z důvodu odloučení od svých blízkých, z důvodu nebezpečí při mírových operacích a také při ztrátě soukromí. Předodjezdová příprava sice vojáky připraví na výkon jejich funkce, klimatické a kulturní podmínky však vyvolávají různé emoční pocity. Návrat domů bývá u vojáků spojen s domácím jídlem, rodinou a znovunabytím soukromí. Stinnou stránkou návratu do domovské země jsou rizikové faktory spojené s působením v mírových operacích, které mohou vést k psychickým obtížím (spojeným s prožíváním extrémních situací), alkoholismu, nepochopení či rozvinutím posttraumatického stresového syndromu. Nikdo z respondentů výzkumu však nevyhledal po návratu psychologickou či jinou odbornou pomoc.

K problematice akulturačních procesů spojených s působením styčných důstojníků (nejen pro migraci a doklady) v zahraničí se nepodařilo dohledat žádné odborné publikace či články, nejen česká ale také zahraniční literatura se věnuje primárně výkonu jejich služby v rovině profesní. Časté jsou však odborné publikace k tématu jednání s menšinami, v multikulturním prostředí městských aglomerací či prací spojené s integrací cizinců a menšin do majoritní společnosti, a to v návaznosti na výkon policejní služební činnosti.

Ráda bych zmínila také knihu s názvem „*Jak se domluvit s jinými?*“ (2008) od autora Jana Bouzka, která je založena na jeho osobních zkušenostech, které získal v zahraničí, kde působil jako vysokoškolský profesor a archeolog. Ve svých pracích se věnoval mimo jiné také kulturní antropologii. Základem publikace jsou přednáškové kurzy, které se věnovaly interkulturní komunikaci. Nalezneme v ní však také shrnutí otázky české identity, tzn. jací Češi skutečně jsou, jak jednají, jaké jsou jejich kulturní odlišnosti a zvyklosti. Poukazuje také na to, jakým způsobem je kulturní identita našeho národa vnímána těmi ostatními.

5 KVALITATIVNÍ VÝZKUM

Kvalitativní výzkum se provádí delším a intenzivním kontaktem se zkoumaným fenoménem (jedinec, skupina, terén aj.) tak, aby odrážel jeho skutečný obraz. Jeho cílem je získat komplexní obraz studovaného fenoménu, metody používané během celého procesu výzkumu nejsou standartně podloženy, hlavním nástrojem je vždy výzkumník sám. Hlavní úkol kvalitativního výzkumu je pochopit podstaty jednání sledovaných cílů, a to prostřednictvím jejich běžného, každodenního života. Získaná data jsou následně analyzována a interpretována induktivně tak, jak je výzkumník sám zaznamenal či vypožoroval. (Miles et al. in Hendl, 2005, str. 51-52).

5.1 Výzkumná otázka

Novotná et al. (2019, str. 52-55) specifikuje, jak má výzkumná otázka vypadat. Musí být zejména jasná, srozumitelná a má jasně formulovat to, co hodláme naším výzkumem zjistit. Vychází z výzkumného problému, který dále konkretizuje. Slouží jako vodítko pro plánování vlastního výzkumu. Výzkumné otázky vycházejí z výše uvedené teoretické části práce, jsou důležité pro zodpovězení otázek spojených s procesy eliminace kulturního šoku a zrychlení procesu akulturace. Dále bych ráda zjistila, zda je v relativně krátkém časovém horizontu vyslání expertů do zahraniční možné setkat se s reintegračním šokem po návratu. Jako hlavní výzkumnou otázku jsem proto stanovila:

Jak styční důstojníci pro migraci a doklady zvládají proces akulturace v zemi jejich vyslání?

Pro její zodpovězení jsem následně stanovila ještě další podotázky, které pomohou hlavní výzkumnou otázku specifikovat, a které blíže specifikují zaměření prováděného výzkumu:

Co policisty motivuje k tomu stát se styčným důstojníkem pro migraci a doklady a přijmout výzvy s tím spojené?

Jaký význam má předodjezdová příprava styčných důstojníků pro eliminaci dopadů kulturního šoku?

Závisí míra ochoty intenzivněji se setkávat s novou kulturou se schopností přizpůsobení se v hostitelské zemi?

Jak specifické kulturní odlišnosti hostitelské země dokáží ovlivnit policistu po návratu do domovské země?

5.2 Výzkumný vzorek

Novotná et al. (2019, str. 293-294) uvádí, že účelový výběr je založen přímo na výzkumném problému, kdy předmětem výzkumu je konkrétní fenomén v určité skupině aktérů či lokalitě. To znamená, že výzkumný problém je na ně přímo vázán. Praktická část je zpracována právě formou kvalitativního výzkumu. Ten byl proveden prostřednictvím osmi polostrukturovaných rozhovorů. Kvalitativní rozhovor je dle autorů „*situovaná kontextuální událost, při níž jsou ve vzájemné interakci či spolupráci mezi tazatelem a dotazovaným konstruovány významy a porozumění. Cílem výzkumného rozhovoru je porozumět perspektivě dotazovaných a významům, které přikládají žitému světu. Základní výbavou badatele, který rozhovory realizuje je schopnost naslouchat a ptát se a respekt k účastníkům výzkumu.*“ (tamtéž, str. 351)

5.2.1 Styční důstojníci pro migraci a doklady

Skupina styčných důstojníků vznikla v roce 2009, a to v gesci Ředitelství služby cizinecké policie, kdy z výsledků kontrol a dalších zjištění úředníků dotčených ministerstev vyšlo najevo, že mnozí žadatelé na zastupitelských úřadech předkládají padělané a pozměněné doklady a uvádí nepravdivé údaje. Jelikož k těmto zjištěním docházelo až na území ČR, jevílo se daleko účinněji provádět kontroly již v místě podání žádosti. Každoroční schůzky představitelů ministerstev, kde si vyměňují aktuální poznatky, slouží také k určení destinací, kam budou experti následně vysláni (Tichý, 2020).

V současné době disponuje ŘSCP skupinou dvaceti policistů, kteří standardně působí v různých součástech cizinecké policie na území celé ČR. Mezi základní předpoklady o zařazení do databáze styčných důstojníků je vysokoškolské vzdělání s tříletou praxí v cizinecké problematice, které se dá nahradit sedmiletou praxí policisty se středoškolským vzděláním, v neposlední řadě je nutná jazyková vybavenost. Zájemci musí úspěšně projít výběrovým řízením, které prověřuje nejen jazykovou vybavenost kandidáta, ale také jeho profesní zkušenosti, znalost právní legislativy a v neposlední řadě schopnosti kandidáta prověřovat a ověřovat regulérnost cestovních, podpůrných dokladů aj.

Po úspěšném absolvování výběrového řízení na tuto funkci policisté absolvují povinný „Kvalifikační kurz styční důstojníci pro migraci a doklady“ na VPŠ a SPŠ MV v Holešově. Policisté jsou následně vysíláni do konkrétních destinací na základě jejich jazykových a zkušenostních předpokladů do zemí, která jsou v době vyslání vyhodnocena *Analytickým centrem pro ochranu státních hranic a migraci*⁴ migračně riziková. V posledních deseti letech byli vysláni například do Ruska, Kazachstánu, Uzbekistánu, Mongolska, Vietnamu, Číny, Egypta, Tuniska, Nigérie, Ghany, Turecka, Ázerbajdžánu, Srbska, Maďarska, Arménie a na Ukrajinu. Je nutné zmínit, že v obdobném režimu funguje taktéž vysílání civilních zaměstnanců z řad Odboru azylové a migrační politiky MV, kteří se však na zastupitelských úřadech věnují primárně problematice pobytových oprávnění nad 90 dní (dlouhodobé pobyty, dlouhodobá víza).

5.2.2 Vysílání styčných důstojníků pro migraci a doklady do zahraničí

Styční důstojníci jsou vysíláni v rámci zahraniční služební cesty s maximální dobou pobytu 5 měsíců. K jejich vyslání dochází po dohodě státního tajemníka MZV, státního tajemníka MV a policejního prezidenta. U těchto expertů dochází k rozhodnutí

⁴ Analytické centrum pro ochranu státních hranic a migraci (ANACEN) je mezirezortní pracoviště v gesci Ministerstva vnitra, jehož hlavní činností je analýza a sledování migrace. Jeho působení řídí Koordinační orgán pro řízení ochrany státních hranic a migraci, nepřetržitě se zabývá monitoringem a analýzou aktuálních bezpečnostně migračních jevů, které mohou být vyhodnoceny jako rizikové či potencionálně problémové (mvcr.cz).

o vyslání dále po vzájemné dohodě ředitele vízového odboru MZV, ředitele Odboru azylové a migrační politiky MV a ředitele Služby cizinecké policie ČR, kdy se rozhoduje na základě vzájemně odsouhlaseného seznamu zastupitelských úřadů, který je s ohledem na aktuální situaci průběžně aktualizován.

Vyslání na konkrétní zastupitelský úřad se uskutečňuje na základě podmínek uvedených v dohodě, kdy výkon služby posílí ochranu zájmů České republiky a jejich občanů, existují vhodné podmínky pro působení v přijímacím státě a vyslaná osoba splňuje profesní předpoklady k výkonu služby. Mezi ně patří například povinnost vlastnit osvědčení fyzické osoby pro konkrétní stupeň utajení, v případě styčných důstojníků se jedná o stupeň „Důvěrné“ (Dohoda o vysílání styčných důstojníků ze dne 24.6.2021).

Styčné důstojníky vysílá Ředitelství služby cizinecké policie, jednotlivá krajská policejní ředitelství a Odbor azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra České republiky na zastupitelské úřady České republiky k plnění úkolů v oblasti pobytových a vízových agend se zaměřením na nelegální migraci. Tito experti plní úkoly, které jim ukládá Dohoda o podmínkách poskytování vzájemné součinnosti při vysílání expertů pro migraci a doklady⁵, kterou společně uzavřelo Ministerstvo vnitra České republiky a Ministerstvo zahraničních věcí České republiky.

Mezi jejich úkoly patří například poskytování metodické a odborné podpory pracovníkům zastupitelských úřadů, odhalování padělaných a pozměněných dokladů předkládaných žadateli o víza či povolení k pobytu v ČR. Dále tito experti navazují

⁵ Vysílání styčných důstojníků pro migraci a doklady PČR se řídí Dohodou o podmínkách poskytování vzájemné součinnosti při vysílání expertů pro migraci a doklady, styčných důstojníků Policie České republiky na zastupitelské úřady České republiky, styčného důstojníka Hasičského záchranného sboru České republiky na Stálou delegaci České republiky při NATO v Bruselu a na zastupitelský úřad České republiky v Bratislavě (dále jen „Dohoda“), která byla podepsána v Praze dne 24. června 2021. Tuto dohodu vzájemně uzavřelo Ministerstvo zahraničních věcí České republiky, Ministerstvo vnitra České republiky, Policie České republiky a Hasičský záchranný sbor České republiky, a to na základě § 12 zákona č. 150/2017 Sb., o zahraniční službě a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů a § 14 zákona č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů. Účel vyslání styčných důstojníků PČR upravuje hlava XI. zákona č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů. Vyslání se realizují na základě právního předpisu upravujícího status vysílané osoby v rámci jejího služebního nebo pracovního zařazení (zákon č. 234/2014, o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů).

spolupráci s ostatními styčnými důstojníky ostatních států v zemi vyslání apod. Pracovní náplň styčného důstojníka vychází z článku 3 Dohody, kdy účelem jejich vysílání je zejména podpora konzulární služby dle § 16 odst. 1 písm. l) zákona o zahraniční službě. Během svého vyslání styčný důstojník plní konkrétní uložené úkoly, a je protokolárně a organizačně podřízen pracovníkovi zastupitelského úřadu (vedoucímu konzulárního úseku, resp. vedoucímu zastupitelského úřadu), taktéž je povinen dodržovat ochranný režim zastupitelského úřadu, na kterém působí.

Expert má ve vztahu k přijímacímu státu postavení „*diplomatického zástupce*“ podle Vídeňské úmluvy o diplomatických stycích nebo „*konzulárního úředníka*“ podle Vídeňské úmluvy o konzulárních stycích. Je mu vydán diplomatický pas a propůjčena diplomatická hodnost „*attaché*“ nebo konzulární hodnost „*konzulární jednatel*“, a to podle toho, zda je policista vyslán na některý ze zastupitelských úřadů či generální konzulát ČR (Dohoda o vysílání styčných důstojníků ze dne 24.6.2021).

5.2.3 Pracovní náplň experta

Pracovní náplň experta vychází z článku 3 Dohody, kdy účelem jejich vysílání je zejména podpora konzulární služby dle § 16 odst. 1 písm. l) zákona o zahraniční službě. Během svého vyslání styčný důstojník plní konkrétní uložené úkoly a je protokolárně a organizačně podřízen pracovníkovi zastupitelského úřadu (vedoucímu konzulárního úseku, resp. vedoucímu zastupitelského úřadu), taktéž je povinen dodržovat ochranný režim zastupitelského úřadu, na kterém působí.

Mezi hlavní úkoly vyslaného experta patří například: prověřování platnosti a pravosti dokumentů předkládaných žadatelem o vízum či povolení k pobytu v ČR (cestovní doklady, veřejné listiny, podpůrné dokumenty⁶), kompletace a posouzení náležitostí předkládaných dokumentů, které dle zákona o pobytu cizinců⁷ spadají do

⁶ Mezi podpůrné dokumenty předkládané žadateli v žádostech o víza či pobyt patří například formulář pozvání, bankovní výpisy, matriční doklady, doklady o uzavřeném zdravotním pojištění, potvrzení o zaměstnání, potvrzení o ukončeném vzdělání apod.

⁷ Zákon o pobytu cizinců č. 326/99 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

působnosti PČR nebo MV. Poskytování metodické podpory pracovníkům zastupitelského úřadu k řešení problematice. Provádění pohovorů se žadateli o udělení víza a povolení k pobytu společně s pracovníky ZÚ, kterým taktéž poskytuje své poznatky, kteří tyto berou na vědomí a při rozhodování o udělení pobytových oprávnění a vízech k nim přihlížejí. Poskytování poznatků získaných v rámci své činnosti věcně příslušným orgánům státní správy ČR, spolupráce a výměna informací se styčnými důstojníky pro migraci ostatních států v zemi vyslání, s orgány státní správy země vyslání, monitoring událostí s možným vlivem na mezinárodní migraci a jejich poskytování Analytickému centru pro migraci a ochranu státních hranic. Podílí se na repatriaci a zajišťování návratu nelegálních migrantů do domovské země, spolupracuje se styčným důstojníkem Policie ČR, působící v zemi vyslání (Dohoda o vysílání styčných důstojníků ze dne 24. června 2021).

5.3 Technika sběru dat

Polostrukturované rozhovory probíhaly buď osobně nebo prostřednictvím online komunikačních aplikací (WhatsApp a Viber), někteří respondenti se v době provádění výzkumu nacházeli v zahraničí. Veškerý sběr dat byl prováděn v době od 01.06.2021 – 05.01.2022, kdy rozhovory s jednotlivými respondenty trvaly v rozsahu cca 35 minut až 2 hodiny. Respondenti byli vybráni na základě účelového vzorkování dle předem stanovených kritérií, kterými byla doba vyslání a jeho četnost. Jednalo se o styčné důstojníky pro migraci a doklady, kteří v zahraničí působili v posledních pěti letech, a kteří byli do zahraničí vysíláni opakovaně. Anonymizace respondentů byla provedena pomocí přidělených čísel.

Respondenti působili celkem v deseti zemích, jednalo se o Turecko, Čínu, Nigérii, Ukrajinu, Maďarsko, Kazachstán, Rusko, Ghanu, Arménii a Mongolsko. Nejčastěji byli vysláni do Nigérie a na Ukrajinu. Na Ukrajině působili policisté ve městech Lvov, Kyjev a Oděsa. Já osobně jsem působil ve Vietnamu, Číně, Mongolsku, Egyptě a Tunisku, tudíž se destinace respondentů s těmi mými překrývají pouze minimálně. V tomto účelovém vzorku se osobní zkušenost respondentů s těmi mými překrývají pouze v případě Číny a Mongolska. V Číně respondenti působili na Generálním konzulátu ČR v Šanghaji, já jsem však působil primárně na Zastupitelském úřadě ČR

v Pekingu, na GK ČR v Šanghaji pouze s ohledem na aktuální potřeby úřadu, který si asistenci styčného důstojníka několikrát vyžádal. Respondenti s opakovaným vysláním do zahraničí si sami zvolili destinace, o kterých se chtěli detailněji rozhovořit. Nejčastěji však hovořili o Nigérii, Ukrajině a Číně. Evropské země nebo země kulturně blízké respondenti často opomíjeli.

S ohledem na vlastní profesní rovinu, kdy sama jako styčný důstojník působím a v minulosti jsem byla opakovaně do zahraničí vyslána, mám osobní zkušenost se zkoumaným fenoménem. Všichni respondenti mne osobně znají, proto provádění dotazování probíhalo v uvolněné a přátelské náladě. Otevřenost, se kterou dotazovaní k zodpovídání otázek přistupovali, byla dána zejména tím, že jsem byla jedním z nich a člověkem, který má se stejným typem zahraničního působení také osobní zkušenost. Tabulka respondentů níže obsahuje kromě číselného rozlišení také jejich počet vyslání, místa vyslání a dobu, po kterou jako styční důstojníci působí.

Tabulka 1: Seznam respondentů a jejich specifikace dle vyslání

Respondent	IPD od roku	Počet vyslání	Země působení
ID 1	2013	9	Turecko, Čína, Ukrajina, Nigérie
ID 2	2011	10	Kazachstán, Rusko, Ukrajina, Maďarsko
ID 3	2010	7	Ukrajina, Čína, Ghana, Arménie, Nigérie
ID 4	2010	9	Turecko, Čína, Ukrajina, Maďarsko, Nigérie
ID 5	2018	1	Nigérie
ID 6	2007	12	Rusko, Mongolsko, Ukrajina
ID 7	2010	4	Nigérie, Turecko
ID 8	2019	3	Ukrajina

Otázky v dotazníku byly zaměřeny na zmíněné policisty a jejich samotnou přípravu před služební cestou, jejich přizpůsobení se a pobyt v zahraničí, setkávání se s novou kulturou během vyslání a v neposlední řadě také na vliv pobytu v zahraničí na návrat zpět do domovské země. Postavení a specifikaci samotné funkce, postavení a pracovní náplně styčného důstojníka jsem se věnovala v předchozí podkapitole této práce.

5.4 Analýza dat

Novotná et al. (2019, str. 275-277) uvádí, že výzkum založený na polostrukturovaných rozhovorech není specifickým výzkumným designem, ale je založen na zachycování vlastních zkušeností aktérů s konkrétním fenoménem, tedy o to, jak konkrétní fenomén sami vnímají. Taková data je následně nutné segmentovat a provést kódování. Toušek (2012, str. 85) uvádí, že obecným cílem jakékoli analýzy je najít pravidelnosti v datech. S ohledem na digitalizaci dat je v současné době možno využít k analýze specializovaných počítačových programů, které zrychlí, zefektivní a systematizují proces výzkumu. Autor však zdůrazňuje, že tyto programy nejsou nástrojem analýzy kvalitativního výzkumu. Tím je vždy sám výzkumník, který jej provádí.

Data byla získána pomocí polostrukturovaných rozhovorů, které byly následně přepsány v textovém editoru. Samotný výzkum byl následně započat nejprve opakovaným studiem získaných souborů, které byly následně segmentovány na dílčí tematické okruhy. Toušek (2012, str. 85) uvádí, že „*kódování je proces, při kterém jsou segmentům přiřazovány indexy (kódy) na základě jejich významu/obsahu.*“ Rozhodla jsem se pro metodu otevřeného kódování, kdy je text rozdělen na části, kterým je následně přiřazen obecný kód dle výzkumníkova intuitivního rozlišení. Touto metodou bylo získáno 24 kódů, které jsem následně seřadila do čtyř souborů podle tematického zaměření. Tyto části jsem pojmenovala: **Stát se styčným důstojníkem; Přípravy před cestou; Pobyt v jiné zemi; Návrat zpátky domů.**

5.5 Interpretace výzkumu

V následující kapitole budou interpretovány poznatky získané pomocí polostrukturovaného dotazníkového šetření. Shrnutí jednotlivých částí dotazníkového šetření pomůže zodpovědět hlavní výzkumnou otázku. Dotazníky začínaly dotazem na dobu a místo vyslání, počty vyslání a samotnou motivaci „**Stát se styčným důstojníkem**“, tak se také jmenuje první podkapitola výzkumu. Tato část výzkumu pomůže zodpovědět, zda motivace a vlastní iniciativa čelit výzvám spojeným s výjezdem do zahraničí hraje roli ve zvládnání dopadů kulturního šoku a následné akulturaci v novém prostředí. Následující podkapitola výzkumu s názvem „**Přípravy před cestou**“ se věnovala tomu, jak se policisté před cestou připravili, jaká měli očekávání, bez čeho si nedokázali svou cestu představit, a jak vypadaly první dny jejich pobytu v zahraničí. Ukazuje na to, zda jim předodjezdová příprava pomohla zmírnit dopady kulturního šoku a pomoci se rychleji v nové kultuře adaptovat. V podkapitole „**Pobyt v jiné zemi**“ je širě rozvedena otázka schopnosti přizpůsobení se jiné kultuře, změně životních podmínek, prožívání kulturní změny a adaptaci na nové kulturní prostředí. Zde byl také poskytnut prostor nejen pro osobní zkušenost s pobytem v hostitelské zemi, stravovacím a společenským zvyklostem, ale také tomu, zda se během svého působení setkali respondenti s neporozuměním druhé straně, náznaky nepřátelského chování, konflikty v interkulturní komunikaci, a pokud k nim docházelo, zda je s ohledem na své interkulturní kompetence byli schopni zvládat. V poslední kapitole nazvané „**Návrat zpátky domů**“ respondenti reflektovali to, jak na ně dané destinace zapůsobily, zda jim pobyt dal něco do budoucna (v profesní i soukromé rovině), a zda v těchto zemích našli něco, co se stalo nedílnou součástí jejich běžného života i po návratu domů. Ukazuje, jak rozdílnosti obou zemí sami respondenti vnímají, a které pro ně byly nejpodstatnější, zda se setkali s dopadem reverzního (reintegračního) šoku. Druhá část podkapitoly se věnuje vnímání statusu policisty jako představitele výkonné moci ve státě vyslání a tomu, jak je na ně v těchto zemích pohlíženo.

5.5.1 Stát se styčným důstojníkem

Co vlastně stojí za tím, že se policista rozhodně na několik měsíců opustit svůj domov, působit v naprosto odlišných podmínkách a postavit se naprosto novým životním výzvám? Z vlastní zkušenosti mohu říci, že v mém případě se jednalo o lásku k cestování a poznání, kterou jsem v pozici styčného důstojníka mohla spojit se svými zkušenostmi ze zaměstnání. Respondenti ve svých odpovědích uváděli podobné odpovědi, nejčastěji se jednalo o zájem o cestování a možnost využití získaných pracovních zkušeností v jiném prostředí. Důležitým faktorem byla také iniciativa spolupracovníků respondentů, jak ukazuje následující výpověď dotazovaného: *„Po prezentaci již působícího IPD⁸ jsem pronesla osudovou větu: „To by byla zajímavá zkušenost!“ Po dvaceti letech u cizinecké policie jsem chtěla již od policie odejít do civilu. Již zmíněný IPD, který u našeho ICP působil se mé věty chytil a přihlásil mne na výběrové řízení. Měla jsem obavy, že nemám dostatečné odborné zkušenosti, nicméně jsem se výběrového řízení zúčastnila a uspěla. Civil se nekonal a dodnes nelituji!“* (ID 1)

Všichni respondenti shodně uváděli, že jejich motivací bylo získání nových zkušeností, překonání stereotypů v současném zaměstnání a možnost uplatnit své předchozí zkušenosti v zahraničí. ID 7 uvádí, že důvody pro zařazení do skupiny styčných důstojníků v jeho případě byly tyto: *„jednoznačně únik z denní rutiny v práci. Touha se ještě někde trochu uplatnit. No, a v manželství se chemie vytratila.“* Někteří taktéž uváděli jako jeden z hlavních důvodů prestiž pozice, kterou v zahraničí zastávali, zálibu v cestování a touhu po dobrodružství, jako například ID 2: *„Získat nové zkušenosti v oblasti cizinecké problematiky při práci na ZÚ v zahraničí. Být součástí ambasády, mít diplomatický pas. Vždy mě lákala práce diplomata na zastupitelském úřadě v zahraničí.“* Respondenti taktéž uváděli, že disponovali buď jazykovými nebo specifickými profesními předpoklady (specialisté na doklady, dlouholetá praxe u cizinecké policie). Nikdo z respondentů neodmítl destinaci, která jim byla následně

⁸ IPD (Imigrační policejní důstojník) je starší, dodnes používané označení styčného důstojníka pro migraci a doklady, které se ve vztahu k této funkci používá nejčastěji. V zahraničí jsou styční důstojníci pro migraci a doklady známi pod zkratkou ILO (Immigration liaison officer). Policisté v naprosté většině používají ve své mluvě právě tento zažitý výraz, a to napříč celým policejním sborem.

nabídnuta, ačkoli byly jejich představy o místě působení odlišné (například s ohledem na jazykové vybavení či profesní specializaci), byli ochotni se výzvě postavit.

Jelikož byli styční důstojníci motivováni osobními důvody a důvěřovali si, dobrovolně se k výkonu této funkce přihlásili. Počítali s tím, že se v budoucnu budou muset postavit výzvám, které jim toto zahraniční působení přinese. S ohledem na tyto faktory je zřejmé, že i tento element hrál ve zvládnání procesů akulturace a snížení dopadů kulturního šoku svou nezastupitelnou roli.

5.5.2 Přípravy před cestou

Všichni respondenti shodně uvedli, že před samotnou cestou navázali kontakty s pracovníky zastupitelských úřadů, kteří jim poskytli základní informace o životě v dané zemi, zajistili základní potřeby a ubytování, pokud se nejednalo o ubytování v areálu ZÚ. Ti jim také doporučili, co si mají dovézt z domovské země, jelikož to v místě působení není dostupné. Bylo jim předem známo, zda budou ubytováni v prostorách ZÚ, soukromém bytě či na hotelu, tudíž se na takový typ ubytování mohli předem připravit, jak je zřejmé z výpovědi ID 2: *„Před odjezdem jsem byl v kontaktu s hospodářem úřadu, který mi pomohl sehnat vhodné ubytování a upozornil mě na extrémní počasí. V létě velká horka, v zimě velká zima. Někdy až -50 °C. Nikdy jsem do zahraničí nevyjížděl bez domácí slivovice, která působí jako lék, prevence i pouto k Moravě. Určitě bych ji v Kazachstánu nesehnal. Dále bylo nutné počítat s extrémním počasím a vybavit se na léto, podzim a zimu. Určitě jsem měl překročen váhový limit stanovený leteckým přepravcem.“*

Mezi nezbytnosti, které si respondenti s sebou vezli, bylo oblečení, koření, literatura, instantní, trvanlivé a konzervované potraviny, chléb a služební technika. Více jak polovina respondentů uvedla, že si s sebou přibalili láhev slivovice. ID 6 popisuje své zkušenosti s opakovanými vysláními a životem v zahraničí: *„Do kufru jsem zabalil to nejnnutnější z oblečení, pracovní pomůcky a techniku, policejní dárečky pro kolegy a samozřejmě i láhev slivovice. Při pozdějších výjezdech jsem již vycházel ze skutečnosti, že vše se dá díky globalizaci v pohodě nakoupit i v dalekých zemích. V Mongolsku třeba znojenské okurky, české pivo, čepici z Tonaku Nový Jičín. Takže cestování opravdu jen*

s tím nejnútnejším. “Několik respondentů uvedlo, že si před samotnou cestou zjišťovali realie země přes internet, procvičovali si jazyk, který byl v dané destinaci potřebný pro každodenní komunikaci. Obavy pociťovali respondenti s ohledem na náboženství, bezpečnostní a politickou situaci na místě, kde budou působit. V mém případě jsem před každým vysláním pociťovala obavy směrem ke kvalitě a bezpečnosti ubytování, nezbytnou součástí zavazadla, kterou kolegové nezmínili, je u mne fotoaparát, jazykový slovník a zdravotnické pomůcky. Proces přizpůsobování se novému prostředí a kultuře policisté tím, že se na něj vždy náležitě připraví, zvládají rychleji a snadněji. Pokud policista cestuje do dané destinace poprvé, prochází procesem akulturace pomaleji. Pokud policista byl v minulosti již vyslán, a to i do jiných zemí, ví přesně, na které situace a nezbytnosti k životu se má zaměřit, aby snížil negativní dopady života v nové zemi. Samotné zapojení se do života i prostředí se těmito přípravnými kroky zjednodušuje a ulehčuje, což se pozitivně projevuje i na pracovní činnosti experta.

5.5.3 Pobyť v jiné zemi

Pro běžný život v dané zemi je nutné začlenit se co nejdříve do místní společnosti. Je nutné používat místní obchody, dopravu, stýkat se s majoritní společností, stravovat se v místních podmínkách. Pokud však jedinec odmítá vyjít ze své „komfortní zóny“ a nepřijme to, co mu místní prostředí nabízí je jeho schopnost normálního života značně snížena. Tím, že se začne izolovat, se bude jeho odmítavost promítat do celkového nadhledu na místní společnost a může pociťovat negativní emoce, které mohou přerůst až k odporu či nenávisti. Takové negativní emoce se následně projeví i do jeho pracovní činnosti. Dotazovaní policisté však shodně uváděli, že se styku s místními obyvateli v jejich domácím prostředí nebránili. Čím více jim svou kulturou země byla bližší, tím méně docházelo k situacím, které by byly respondentům například nepříjemné, cizí nebo nepochopitelné. Několikrát respondenti uvedli konkrétní situace, které přímo označili jako kulturní šok, týkaly se zkušeností v Číně a Nigérii.

5.5.3.1 Strava

Respondenti uvádí, že byli otevření ke zkoušení místních pokrmů a surovin, v některých případech preferovali možnost si jídlo sami uvařit. Jako součást běžného

jídelníčku však ve většině případů zahrnují také místní suroviny či pokrmy, některé si oblíbili natolik, že se snaží si je obstarat i v domovské zemi. ID 7 o stravovacích návycích v Nigérii uvádí: *„Celá ta jejich tradiční kuchyně byla neskutečně pálivá. I na mně extrém. Takže pokud člověk navštívil opravdu místní restauraci a objednal si jídlo, tak musel rvát: „Oybo pepe!“ To jako, aby toho pepře tam dali jen jako pro bílý. Oni věřili, že čím pálivější, tak tím víc to ničí malárii, parazity a jiné nemoci. Jinak přímo v Abuji byla řada restaurací patřící evropským firmám, které zde působí, hodně bylo libanonských. Já jsem se snažil ochutnat všechna místní jídla. Měl jsem rád jejich „Pepe soup“, což byla hodně kořeněná polévka s masem. Jejich šneci, na které byli pyšní, tak ti byli na mne moc tuhý. Ale hladem jsem v Nigérii určitě netrpěl.“* Tento krátký popis zkušeností respondenta demonstruje, že ačkoli byly stravovací zvyky v Nigérii odlišné od těch v domovské zemi, byl schopen se s nimi vyrovnat, a dokonce v některých našel zalíbení. Tím, že byl ochoten navštěvovat místní restaurace a zkoušet nová jídla, přibližoval se místním obyvatelům a zvyklostem, následně byl schopen je lépe chápat.

Suroviny k vaření, ovoce a zeleninu si respondenti kupovali přímo na místních tržnicích či v supermarketech, často vyzdvihují exotické ovoce jako mango, papáju, banány či plantýny. Během dotazování hovořili o místních pokrmech, které si oblíbili, a které nazývají jmény v konkrétním jazyce. Následně vysvětlují, o jaký pokrm se jednalo. Respondenti vysláni na Ukrajinu zmiňují levné restaurace a možnost cestování autem, tudíž si s sebou dovezli větší množství domácích surovin a následně si sami vařili. Země dle slov respondentů nabízela také větší výběr uzenin, sladkého pečiva či výborných zákusků, které byly cenově dostupnější než v České republice. V každé destinaci si našli respondenti své oblíbené místní speciality nebo suroviny. I učení se jazyka protistrany je zajisté pozitivním mezníkem pro úspěšné zvládnání interkulturní komunikace a lepší začlenění se do místní společnosti. Sama z vlastní zkušenosti z Vietnamu mohu říci, že pro navazování vztahů v interkulturním styku je velice důležité projevit zájem. U svých oblíbených prodejců na tržnici jsem se za jejich pomoci učila správně pojmenovat konkrétní suroviny a naučit správně číslovky. To se vždy setkalo s velkým zájmem a radostí protistrany. Když jsem se následně u konkrétního

prodejce znovu ukázala, z dálky mne s úsměvem vítal. Nebylo neobvyklé, že občas k nákupu přihodil něco navíc jako dárek.

5.5.3.2 Místní zvyklosti, svátky a tradice

Ukrajina byla často uváděna jako země, kde se udržují tradice a zvyky. Zmíněn byl opakovaně svátek „*Vyšívánek*“, kdy ženy i muži nosí oblečení zdobené výšivkami. S ohledem na pravoslavné náboženství respondenti také hovoří o bohoslužbách, oslavách křesťanských svátků, shlukování obyvatel v centru města, kde zpívají lidové písně či hrají šachy. To, že se respondenti zajímají o tradice země, ve které působili a dokáží je popsat ukazuje, že postoupili v procesu akulturace do fáze, kdy interkulturní senzitivitu dokáží sami vnímat, přijímat a akceptovat. Obdobný způsob trávení času a s tím i identickou interkulturní senzitivitu dobře vystihuje ID 6 směrem k obyvatelům Moskvy, kde však popisuje cosi, co je v rozporu s jeho zažitými vzorci chování: „*Ještě jedna věc mi utkvěla v paměti. Nikde jsem neviděl tolik nevěst a ženichů pohromadě jako v Moskvě u Památníku druhé světové války. Vnímání této války je u Rusů opravdu velmi silné a nazývají ji velkou vlasteneckou válkou. K obětem války a veteránům mají obrovskou úctu. Nejen nevěsty, ale i spousta mládeže přichází k památníkům a o víkendu přináší květiny, a to jak skupinky, tak i páry.*“ ID 2 uvádí nepříjemnou zkušenost z Kazachstánu, kdy je dle jeho slov naprosto vyloučeno přiblížit se k dívce, či se jí jakkoli dotknout, což však zjistil až při konkrétní události: „*Kolegyně Kazaška na ambasádě mě plácla po zadku, a když jsem jí to vrátil, dala mi facku. Argument, že ona to udělala první, neobstál, jelikož ona si to mohla dovolit, já ne. Musel jsem se jí omluvit.*“ Z vyprávění ID 2 je zřejmé, že konflikt v interkulturní komunikaci, jak o něm hovoří, byl způsoben špatným vysíláním signálů, a také vzájemným nepochopením se, ačkoli si respondent důvěřoval v novém prostředí do takové míry, že se pokusil o odvážnější jednání.

ID 6 ve svém vyprávění popisuje zvýšený zájem o bližší zkoumání náboženských specifik hostitelské země, a to s ohledem na poznávání Mongolska při procesu začleňování se do místní společnosti: „*V Mongolsku jsem měl možnost navštívit několik buddhistických klášterů a sledovat průběh obřadů. Bylo to pro mne zajímavé a exotické. Pokud jsem se s místními lidmi bavil na toto téma, tak si jednotlivá náboženství mezi*

sebou nekonkurují. Pro Mongola v případě nemoci není nic neobvyklého stavit se v jednom dni s prosbou o pomoc v klášteře, cestou z kláštera ještě v kostele a večer se setkat s šamanem. Já jsem měl možnost na mé přání se s jedním šamanem setkat a absolvovat s ním i obřad. Pro mne velice zajímavá zkušenost, kdy od člověka v transu, který žije 9000 km od mého bydliště, se dozvídám věci z mého prostředí a z mého soukromí. Osobně na věštění, kartáře apod. nevěřím, ale tohle byl pro mne šok. „Chadak“ (šátek), který mi dal na ochranu našeho domu už 12 let visí nad vchodovými dveřmi!“

ID 3 popisuje zkušenosti z Číny, kde se stejně jako na Ukrajině schází místní obyvatelé v centrech měst, tančí, cvičí a zpívají. Dále respondenti uvádí, že čínští obyvatelé jsou pověřiví, a to i směrem k cizincům. ID 1 popisuje, že se s obdobným chováním setkala vůči své osobě, stejně jako ID 3, která k tomu dodává: *„V Číně místní obyvatelé věří, že pokud se dotknou dlouhých blondatých vlasů nebo se s takovou osobou alespoň vyfotí, tak jim to přinese štěstí. Toto chování může být proto pro blondaté lidi za západu docela otravné.“* ID 1 uvádí, že při návštěvě botanické zahrady byla opakovaně žádána o fotografii s místními obyvateli, a to ze stejných důvodů. Zde se v procesu akulturace opět setkáváme s kulturními odlišnostmi, které však nelze nazývat konfliktem. V procesu akulturace se jedná o stav, kdy s chováním protistrany sice nesouhlasíme, není nám příjemné, ale jsme schopni jej v rámci zachování dobrých vazeb akceptovat.

5.5.3.3 Nepřátelské chování k cizincům a xenofobie

Respondenti se nesečkali během svého služebního působení vůči jejich osobě s jednáním, které by se dalo označit jako nepřátelské či dokonce xenofobní. Popisují ale situace, které sami zaznamenali, o kterých se od místních nebo kolegů dozvěděli zprostředkovaně, a na které byli z bezpečnostních důvodů upozorněni. ID 2 hovoří o problému s Dagestánci v Rusku, na které je pohlíženo vždy jako možné bezpečnostní riziko. Tato severokavkazská republika má posledních několik let pověst nejnebezpečnějšího regionu v Rusku. Dále uvádí, že ve Lvovské oblasti na Ukrajině zpozoroval nepřátelské chování vůči zahraničním studentům. ID 8 popisuje to, že ve Lvově není vhodné hovořit v ruštině, ale on sám neměl potíže s jejím používáním.

ID 3 popisuje, že v jednom z čínských supermarketů k ní přistoupila starší žena, která jí ukazovala na obličej a strašně se jí smála, to však přisuzovala spíše tomu, že starší generaci čínských obyvatel připadají tváře Evropanů směšné. ID 5 a ID 6 shodně uvádí, že se v Nigérii nesetkali s xenofobií, ale s tím, že bílý člověk je zde automaticky považován za movitého, a tak se z něj snaží co nejvíce vytěžit. ID 1 uvádí, že k nevráživému chování v Nigérii dochází pouze v návaznosti na náboženské přesvědčení, ale pokud by došlo k situaci, kdy je nutné se postavit například bílému muži, Nigerijci se bez ohledu na náboženství dokáží společně spojit. Sama jsem se setkala s nepřátelským chováním místního obyvatelstva pouze v Mongolsku, a to směrem k Číně, která byla obviňována místními z páchání různých záškodnických činů vůči Mongolům (chemické látky vedoucí ke sterilitě žen v hygienických vložkách, které pocházely z této země, dodávky zdraví škodlivých potravin apod.), dále vůči evropským mužům, kteří měli vztah s mongolskou ženou. U jednoho útoku na skupinu cizinců jsem byla osobně přítomna, a to v restauraci, kdy člen naší skupiny přišel v doprovodu mongolské přítelkyně. Mongolští návštěvníci restauračního zařízení nepřijali jednoduše fakt, že jejich krajanka má vztah s cizincem, což považují za pošpinění jejich krve. Zajímavým faktem taktéž je, že jakékoli projevy a zobrazování nacismu a fašismu nejsou v Mongolsku trestným činem. Svůj vliv zde ale zajisté má také ultrapravicové hnutí *Tsagaan Khas*⁹, které se v Mongolsku těší velké oblibě.

5.5.4 Návrat zpátky domů

Hodnocení života v zemi, která se policistům stala na přechodnou dobu jejich domovem se ve většině případů různí, někteří si i v extrémních životních podmínkách zemi oblíbili, rádi by se do ní opět vrátili, a to nejen pracovně ale také na dovolenou. Jiní respondenti uvádí, že život v dané destinaci nebyl úplně ideální. Pouto, které si k ní však během svého pobytu vytvořili je dostatečně silné na to, aby se tam znovu vrátili, ale pouze služebně. Během svého působení policisté vnímali rozdíly statusu policisty v České republice a v zemi působení. Policisté často poukazovali na respekt

⁹ Tsagaan Khass (Bílá svastika) je mongolské ultrapravicové hnutí, které vzniklo v 90. letech 20. století, a které si dává za úkol chránit čistou mongolskou krev zejména směrem k Číně. Hnutí v minulosti napadalo ženy, které měly vztah s cizinci a stejně jako v dobách nacismu jim stříhali vlasy. V Mongolsku působí několik podobných ultrapravicových hnutí (Branigan in theguardian.com)

k ozbrojeným složkám, který je zejména v ruskojazyčných zemích, který je v porovnání s naší zemí vyšší. Toto přisuzovali kulturním odlišnostem plynoucím z politických režimů, které v zemích dříve vládly. Jako vysoce respektované označovali respondenti ozbrojené složky také v Číně. Často byla zmiňována vysoká míra korupce, která je však v těchto zemích přirozenou součástí života, a to nejčastěji na Ukrajině a v Nigérii.

5.5.4.1 Rozdíly mezi oběma zeměmi

Své zahraniční působení hodnotí všichni dotazovaní jako přínosné. Díky možnosti poznat místní prostředí, komunitu a zvyklosti jsou následně schopni své získané poznatky implementovat do svého běžného výkonu služby. ID 8 uvádí, že z Ukrajiny jako takové má smíšené pocity: *„Je to země velkých možností a potenciálu, ale korupce je prorostlá vším a trochu to na mě působí, že to Ukrajincům vlastně vyhovuje. Nejsou zvyklí řešit svoje problémy sami, raději se na někoho obrátí s pocitem, že pokud by se problém pokusili vyřešit sami, tak neuspějí. Jsou hrdí, méně než Rusové, více než my. A také odolnější. To, co my máme jako koníčky, třeba sběr a zpracování hub, zavařování čehokoliv, sušení a uzení, mají Ukrajinci jako nutnost. Stejně to u nás bylo kdysi.“* ID 2 například uvádí, že díky opakovaným vysláním na Ukrajinu již velice dobře zvládá místní jazyk a je schopen v něm komunikovat nejen v soukromém, ale také profesním životě. Uvádí také, že pokud se setká s Ukrajincem, má tendence s ním hovořit v jeho rodném jazyce. Navykl také na ukrajinskou stravu, rád si uvaří boršč také doma. ID 3 ke svému působení na Ukrajině uvádí: *„Již po mém prvním vyslání na Ukrajinu jsem si uvědomila, v jakém dostatku a blahobytu si v Čechách žijeme. Lidé v Čechách si nedokáží vážít toho, co máme a jak si zde žijeme!“*

ID 6 uvádí, že se po příjezdu z Mongolska snažil připravit jejich tradiční čaj se solí a mlékem, což se mu ale nikdy nepodařilo tak, jak by mělo. Dále poznamenal, že všechny země, které služebně navštívil měly své kouzlo a život v nich mu zprostředkoval úplně jiný nadhled na cizince v ČR, kteří z nich pocházejí – je k nim více přátelský a víc si jich váží, jelikož jim dokáže lépe rozumět. ID 7 potvrzuje, že mu jeho působení v zahraničí změnilo pohled na občany Nigérie, a že dosud při jednání s nimi používá zažitou nigerijskou frázi v tzv. „broken english“. Dále uvádí, že nemůže Nigérie hodnotit jako jeden národ, jelikož v něm žije více jak 200 různých etnických skupin. ID

1 přidává, že Nigérie je země lhaní, kde lhaní je součástí lidové kultury, na což naráží také ID 5. ID 3 shrnuje v krátkých pasážích všechna svá působení a konstatuje, že Ukrajinci, Arménci a Číňané jsou specifičtí v tom, že pokud odcestují žít do zahraničí, vždy se snaží začlenit do nové společnosti co nejlépe. Jejich hlavním posláním je práci svou rodinu zabezpečit. V případě afrických zemí poukazuje na tristní úroveň vzdělávacího systému, na který téměř není brán zřetel. Pro místní obyvatele je podstatný pouze jediný faktor, kterým je snaha o přežití. Taktéž zmiňuje politickou a bezpečnostní nestabilitu afrických zemí. Tato podkapitola měla za úkol zjistit, zda se policisté po návratu ze zahraničí potýkají s reverzním šokem. S ohledem na dobu vyslání, která je maximálně pět měsíců, by to bylo víceméně nepravděpodobné. Pokud se však zaměříme na experty, kteří do stejné destinace cestují opakovaně a strávili v ní podstatně více času, mohl by se reverzní šok v některé ze svých forem, jako je například změna hodnot, životních postojů, odcizení se od svých blízkých a ztráta profesních a soukromých kompetencí, projevit. Pokud však porovnáme výpovědi všech svých respondentů, žádný z nich je nezmiňuje. Jediným akulturačním procesem, kterým si experti prochází, je osvojení si jazykových zkušeností, částečná změna stravovacích návyků či přejímání konkrétních místních znalostí v omezené míře (například tradiční medicína, prvky náboženství, způsob zpracování surovin a příprava pokrmů, způsoby jednání v interkulturním styku aj.).

5.5.4.2 Vnímání statutu policisty v zemi působení

S ohledem na kulturní odlišnosti zemí, ve kterých respondenti působili, je zcela zřejmé, že zkušenosti s vnímáním statutu policisty se budou v konkrétních zemích různit. Zajímavé je také, jakým způsobem respondenti vnímají postoj obyvatel České republiky k policii jako celku v porovnání s chováním k policistům v jiných zemích. Policisté měli také prostor vyjádřit se k mezinárodní spolupráci se svými kolegy z ostatních ZÚ, místní policií či představiteli politické moci či diplomacie v zemích vyslání. Tato setkání i spolupráci hodnotili velmi pozitivně. Nejpozitivněji hodnotí spolupráci se styčnými důstojníky zemí Evropské unie a diplomatickými pracovníky konzulárních úseků ostatních zemí. ID 2 své zkušenosti komentuje takto: „*Ze zkušeností můžu říct, že policista je v Čechách vnímán víceméně negativně. Nemá potřebnou*

autoritu, a když vstupuje do sporu s občanem ČR, musí být prozřetelný, nadmíru empatický a vstřícný. Ukrajinci vnímají policistu jako někoho, kdo dohlíží na zákon a pořádek, nedovolí si ho atakovat, urážet a chovat se familiárně. Tyto odlišnosti si vysvětlují tím, že ukrajinská společnost je hodně nábožensky založená a ortodoxní víra v lidech umocňuje pocit zodpovědnosti k autoritám.“ Všichni respondenti, kteří působili na Ukrajině shodně uvádí, že na Ukrajině mají policisté oproti českým kolegům daleko větší respekt, ID 8 jej přirovnává k dřívější situaci u nás a dodává, že policisté jsou na Ukrajině autoritou, byť nepřírozenou. Stejně respondenti popisují situaci v Rusku. ID 4 popisuje, že čínští policisté slouží ve většině případů na ulicích neozbrojeni, avšak s blikajícími výločkami. ID 1 dodává, že v Číně policista budí respekt a nikdo si mu nedovolí odporovat. V Turecku to je dle jeho slov stejné, policisté zde nemají díky dobrému finančnímu ohodnocení důvod být úplatní. Jiná je však situace v Nigérii, kdy policii berou jako úplatnou složku a bez úplatku není možné získat ani potvrzení o účasti na dopravní nehodě. ID 7 obdobné zkušenosti s nigerijskou policií potvrzuje a dále uvádí: „*Policie se s lidmi v Nigérii moc nepáře. Protože já jsem s místní policií spolupracoval, tak hned poznali, že se něco děje. Když jsem měl nějaké závažnější odhalení, třeba falešný dokument nebo podezření na obchod s lidmi a tak, tak jsem měl před ambasadou zatýkáací prostor. Přijela nigerijská policie v civilu, dotyčného vzali s sebou, no a ostatní se rozprchli jak hejno špačků.*“ K mé vlastní zkušenosti s policií v ostatních zemích mohu uvést, že tato složka byla všude respektována, ačkoli o jejich kvalitách místní obyvatelé často pochybovali. Poté, co mi například byl vykraden automobil v egyptské Alexandrii, jsem se svými místními přáteli zamířila na nejbližší policejní služebnu. Již předem jsem byla srozuměna s tím, že mi nejspíš stejně nepomohou. Policisté na služebně mi skutečně nebyli schopni ani vydat potvrzení o události. To bylo získáno až po několika dnech diplomatickou cestou. Bohužel se však jednalo o kus poznámkového papíru, na kterém bylo uvedeno cosi, co nebyli schopni přeložit ani egyptští tlumočníci pracující pro náš zastupitelský úřad. Později mi bylo pouze sděleno, že službu konající policista neuměl pořádně psát, tudíž není možné zjistit, co vzkaz na papírku vlastně znamená.

6 DISKUZE

Na základě interpretace dat z provedeného výzkumu je nutné analyzovat jednotlivé podotázky cíle výzkumu, aby bylo možné zodpovědět hlavní výzkumnou otázku. Dále se hodlám zaměřit na to, jakým způsobem korespondují zjištěné poznatky s výzkumy, které byly již na stejná témata provedena, a které zmiňuji ve své práci.

Analýza první podotázky *„Co policisty motivuje k tomu, aby se stali styčnými důstojníky pro migraci a doklady a přijmuli výzvy s tím spojené?“* ukazuje, že hlavní motivací respondentů stát se styčným důstojníkem je uplatnění svých vědomostí, které získali službou na svých domovských útvarech v České republice. Polovina respondentů uvedla, že dalším hnacím motorem byla záliba v cestování a změna zažitých stereotypů. Tři respondenti uvedli, že chtěli získat nové zkušenosti, které by následně mohli doma uplatnit a jeden respondent uvedl, že stát se styčným důstojníkem pro něj znamená jistou prestiž, motivací pro něj bylo působit v diplomatické funkci. Je tedy zcela evidentní, že důvody motivace policistů jsou důležitým faktorem pro to, aby se postavili výzvám a pozici přijali. Jejich motivace se těmto výzvám postavit také ovlivňuje míru zvládnání akulturačních procesů a snížení dopadů kulturního šoku po příjezdu do země působení. Výše uvedené důvody, proč se do výběrového řízení dobrovolně přihlásili, jsou toho jasným vysvětlením.

Všechny výzkumy zmiňované ve čtvrté kapitole této práce uvádí, že jedním z nejdůležitějších motivačních předpokladů vyslání je ochota se takové výzvě postavit, kterou si jedinec zvolil naprosto sám. Policisté však vůbec nezmiňují motivaci ve formě finančního ohodnocení, na které se zaměřila ve své práci Pavlišová (2019). Ta uvádí, že při prvním vyslání se motivace vojáků různí, v těch dalších ji však již připouštějí. Finanční ohodnocení taktéž není prioritou pro dobrovolníky humanitárních organizací, ti zmiňují stejně jako styční důstojníci zejména to, že pro ně je nejdůležitější zejména získání zkušeností a možnost uplatnit se v jiném prostředí.

Podotázka *„Jaký význam má předodjezdová příprava styčných důstojníků pro eliminaci dopadů kulturního šoku?“* ukázala, že všichni policisté se předem informovali na situaci v místě působení, zjišťovali si informace o zemi, kam budou

vyslání, komunikovali se zaměstnanci zastupitelských úřadů, aby věděli, jaké životní podmínky na ně po příjezdu do destinace čekají. Tím eliminovali prvotní problémy, které po příjezdu mohly nastat. Pokud v dané destinaci před nimi již některý z kolegů působil, byl svým nástupcem kontaktován, a ten mu sdělil veškeré potřebné informace k místu působení. Jako velice dobrou zkušenost hodnotí policisté možnost překrytí vyslání na místě (v krátkém časovém úseku), kdy si policisté navzájem vyměňují veškeré potřebné informace, případně přebírají již pronajaté bydlení. Tyto faktory, stejně jako jejich motivace stát se styčným důstojníkem, jim pomáhá snížit negativní dopady akulturačních procesů a případných projevů kulturního šoku, což se následně také pozitivně odráží při plnění služebních povinností.

Tóthová (2020) ve své práci zaměřené právě na předodjezdovou přípravu humanitárních pracovníků uvádí, že pro tyto pracovníky jsou stěžejní jazykové předpoklady a znalost reálií daných zemí, dále možnost seznámit se s novými kolegy, kteří již na místě působí a popis jejich pracovní činnosti. Obdobné zjištění jsem získala taktéž ve svém výzkumu, kdy však styční důstojníci sami kontaktují pracovníky zastupitelských úřadů, aby si podstatné informace zjistili, a to nejen s ohledem na životní podmínky v místě působení. Styční důstojníci popis své pozice však dobře znají, prioritou je pro ně získat informace o migračních fenoménech, které jsou na konzulárních sekcích daného úřadu právě aktuální, a se kterými se nejčastěji při výkonu funkce v této destinaci budou potýkat.

Otázka „*Závisí míra ochoty intenzivněji se setkávat s novou kulturou schopnost přizpůsobení se v hostitelské zemi?*“ prokázala, že čím intenzivněji policisté danou kulturu vnímají a prožívají, tím rychleji se na nové životní podmínky adaptují. S mírou pochopení daných kulturních odlišností policisté lépe reagují na podněty z běžného života. Lépe se orientují v novém prostředí a reagují na nenadálé situace plynoucí ze styku s místními obyvateli. Tyto podněty následně také reflektují při výkonu služby na zastupitelském úřadě, kdy během provádění pohovorů s žadateli o pobytová oprávnění mohou lépe osoby dotazovat, reagovat na jejich odpovědi a pochopit účel jejich jednání.

Policisté vesměs nehodnotí negativně své zkušenosti s místními obyvateli daných zemí, což Radostová (2021) zmiňuje jako jeden ze zásadních poznatků získaných od

respondentů jejího výzkumu. Zmiňuje zde nejen rezervovanost a odtažitost českých občanů vůči respondentům nejen při jednáních na úradech či institucích, zdrženlivost a chladnost informátoři pociťují také v běžném životě. Policisté byli na negativní část interkulturní komunikace s místními dotazováni v několika rovinách. Z jejich výpovědí je zřejmé, že konkrétní situace přisuzovali kulturním zvyklostem dané země, a že nepociťovali, že by byly mířeny směrem k jejich osobě.

Otázka *„Jak specifické kulturní odlišnosti hostitelské země dokáží ovlivnit policistu po návratu do domovské země?“* prokázala, že u policistů se, i s ohledem na délku vyslání, neprojevuje reintegrační šok, avšak kromě částečné znalosti místního jazyka si některé návyky (ať už sociální či stravovací) zpět do domovské země přiváží. Respondenti uvedli, že jim služba v zahraničí pomohla lépe poznat danou kulturu, a že změnila také samotný pohled na ni. V České republice nyní dokáží osobám dané země lépe naslouchat a pochopit je, a to nejen při výkonu svého zaměstnání. Specifické odlišnosti dané země policisty po návratu neovlivňují do takové míry, aby tím byly změněny jejich životní postoje, hodnotový systém či přístup ke svým blízkým či kolegům v zaměstnání apod.

Pavlišová (2019) ve výsledcích výzkumu neuvádí konkrétní projevy reverzního šoku vojáků po návratu ze zahraničního působení. Návrat domů si respondenti výzkumu spojovali s domácími stravovacími návyky, blízkým a případně se znovunabytím soukromí, kterého se jim během vyslání nedostávalo. Policisté více zmiňují vazby, které během svého působení s novou kulturou navázali, spojené například s jídlem či použitím místního jazyka v zaměstnání či soukromí, ale stejně jako u vojáků se nejedná o zásadní projevy stavu, který je označován jako reverzní šok.

Shrneme-li výstupy všech podotázek vedoucích k zodpovězení hlavní výzkumné otázky *„Jak styční důstojníci pro migraci a doklady zvládají proces akulturace v zemi jejich vyslání?“*, docházíme k výsledku, že policisté, kteří se rozhodnou jako styční důstojníci působit v zahraničí, přijímají výzvy s tím spojené s vědomím, že se jedná o jejich svobodné rozhodnutí, které vede ke splnění jejich profesních i osobních cílů. Ať už je jejich motivací záliba v cestování či prestiž vykonávané pozice, z výpovědí respondentů je zřejmé, že svou funkci hodlají svědomitě plnit, k čemuž také

přizpůsobují své osobní potřeby a ochotu se co nejlépe přizpůsobit životu v zemi vyslání. Ve výpovědích respondentů nacházíme situace, které sami označují termínem „kulturní šok“, avšak s ohledem na eliminaci problémových situací, které mohou v zemi vyslání nastat, k psychickým obtížím spojeným s tímto fenoménem u nich nedochází. Samotný pobyt v cizích kulturách hodnotí pozitivně, je pro ně přínosem nejen v profesní rovině. V soukromé sféře života se následně u styčných důstojníků setkáváme s vlivy, které na nich jejich pobyt v cizí zemi zanechal, a které jsou vesměs pozitivní. V profesní rovině policisté hodnotí své zahraniční působení velice kladně, jelikož jim přináší nový pohled na etnika, se kterými se setkávají při běžném výkonu služby na domovském útvaru, a kterým jsou díky působení v zemi jejich původu schopni lépe porozumět. Jako možný budoucí cíl výzkumu vidím proto promítnutí se akulturačních procesů získaných během působení v cizí zemi směrem k výkonu funkce styčných důstojníků v zahraničí. Dále také možnost reflexe jejich zkušeností ze zahraničí v praxi na domovských útvarech.

7 ZÁVĚR

Tato bakalářská práce se zabývala procesem akulturace styčných důstojníků pro migraci a doklady, kteří v rámci svého služebního působení cestují do zahraničí. Jejich cílem jsou pro Českou republiku migračně rizikové země, tudíž je naprosto zřejmé, že se s jejich obyvateli následně policisté setkávají taktéž při plnění služebních povinností na domovském útvary. Jejím cílem bylo primárně zjistit, jak styční důstojníci pro migraci a doklady zvládají proces akulturace v zemi jejich vyslání a zda po návratu do domovské země zažívají reintegrační šok. Následně byly stanoveny další výzkumné podotázky, které cestou dotazníkového šetření pomohly zodpovědět hlavní cíl výzkumu.

Teoretická část této práce se zaměřuje na vysvětlení pojmů, které jsou podkladem pro zpracování části praktické, jedná se o vymezení pojmu interkulturní komunikace, akulturace, kulturního šoku a reintegračního šoku po návratu do domovské země. Jelikož všechny tyto koncepty pracují s pojmem kultura, je v teoretické části také vysvětleno, co je v návaznosti na interkulturní komunikaci tímto pojmem myšleno. Zmíněny jsou zde také příbuzné výzkumy a publikace, které byly již na obdobná témata zpracovány. Tím, že je skupina styčných důstojníků pro migraci a doklady značně specifická, nikterak početná a nepříliš známá, bylo nutné také stručně představit pracovní náplň expertů a právní rámec samotného vyslání.

Tématu akulturačních procesů spojených se zahraničním působením styčných důstojníků pro migraci a doklady u Policie České republiky se dosud nikdo nevěnoval, stejně jako nejsou napsány žádné publikace o samotném služebním působení těchto policistů v zahraničí. Jejich existenci pouze okrajově zmiňují kvalifikační studentské práce nebo články v resortních publikacích. To je dáno specifičností této policejní činnosti a také tím, že skupina styčných důstojníků není příliš početná. Samotný výkon funkce je založen na konkrétních požadavcích na zkušenosti a schopnosti příslušníků, které je velmi těžké z řad Policie České republiky získávat. Využití této kvalifikační práce proto vidím nejen v oblasti samotné skupiny styčných důstojníků pro migraci a doklady v návaznosti na jejich budoucí vysílání do zahraničí, ale také pro bližší

seznámení se s tím, kdo styční důstojníci pro migraci a doklady jsou, a jakými faktory jsou jejich zahraniční vyslání ovlivňována. Budoucí styční důstojníci mohou pomocí této práce najít odpovědi na otázky týkající se schopnosti jejich kolegů funkci v zahraničí vykonávat, a to s ohledem na kulturní specifika daných destinací.

Důležitým přínosem takových vyslání je také zprostředkovávání informací o místě působení svým kolegům v zaměstnání, převedení získaných zkušeností a poznatků do služby na domovských útvarech. To, že policista v konkrétní zemi pobýval delší dobu a měl možnost se osobně seznámit s daným etnikem, se následně promítá do běžného výkonu služby, kdy s cizincem pocházejícím z této kultury jedná, a tyto zkušenosti pozitivně ovlivňují jeho pracovní činnost. S ohledem na téměř neprobádanou část této policejní práce vidím do budoucna prostor pro studium nejen hlubších akulturačních procesů v zahraničí, ale také samotné policejní činnosti těchto příslušníků na domovských útvarech s ohledem na předchozí výkon jejich funkce styčného důstojníka v zemi vyslání.

8 SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

BERNARD, H. Russel, 2016. Research Methods in Anthropology: Qualitative and Quantitative Approaches. Oxford: AltaMira Press. ISBN 0-7591-0868-4

BLAŽEK, Vladimír. Komunikace a lidské tělo: antropologie chování 5: [(učební text pro nebiologické a nepsychologické obory)]. Plzeň: Západočeská univerzita, 2011. ISBN 9788026100331.

BOUZEK, Jan. Jak se domluvit s jinými? Úvod do mezikulturní komunikace. Praha: Triton, 2008. ISBN 9788073870430.

ČENĚK, Jiří, Josef SMOLÍK a Zdeňka VYKOUKALOVÁ. Interkulturní psychologie: vybrané kapitoly. Praha: Grada, 2016. Psyché (Grada). ISBN 9788024754147.

ERIKSEN, Thomas Hylland. Sociální a kulturní antropologie: příbuzenství, národnostní příslušnost, rituál. Praha: Portál, 2008. ISBN 9788073674656.

HENDL, Jan. Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-040-2

HOFSTEDE, Geert, HOFSTEDE, Gert, J., MINKOV, Michael. Cultures and Organizations: Software of the Mind, Third edition. McGraw-Hill, 2010. ISBN: 0071664181.

MOREE, Dana. Základy interkulturního soužití. Praha: Portál, 2015. ISBN 9788026209157.

MORGENSTERNOVÁ, Monika a Lenka ŠULOVÁ. Interkulturní psychologie: rozvoj interkulturní senzitivity. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 9788024613611.

NOVOTNÁ, Hedvika a ŠPAČEK, Ondřej a ŠTOVÍČKOVÁ, Magdaléna, ed. Metody výzkumu ve společenských vědách. Praha: FHS UK, 2019. ISBN 978-80-7571-025-3.

NOVÝ, Ivan a SCHROLL-MACHL, Sylvia. Spolupráce přes hranice kultur. Praha: Management Press, 2005. ISBN 8072611216.

SOUKUP, Martin. Základy kulturní antropologie. Praha: Pavel Mervart, 2015. ISBN 978-80-7465-186-1.

SOUKUP, Václav. Antropologie: teorie člověka a kultury. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-432-8.

ŠIŠKOVÁ, Tatjana, ed. Menšiny a migranti v České republice: [my a oni v multikulturní společnosti 21. století]. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-648-9.

TOUŠEK, Laco, 2012. Vybrané aspekty metodologie aplikované antropologie. In Vybrané kapitoly z aplikované sociální antropologie. Edited by Tomáš Hirt et al. Plzeň: Západočeská univerzita v Plzni. s.25. ISBN 978-80-261-0122-2

WARD, Colleen a BOCHNER, Stephen a FURNHAM, Adrian. The Psychology of Culture Shock. London: Routledge, 2001. ISBN: 9781138129191.

Elektronické zdroje

BRANIGAN, Tania. Mongolian neo-Nazis: Anti-Chinese sentiment fuels rise of ultranationalism. The Guardian. [online]. 02.08.2010 [cit. 2022-05-02]. Dostupné z: <https://www.theguardian.com/world/2010/aug/02/mongolia-far-right>

GOLDSTEIN, Susan, B. Culture Shock. The Encyclopedia of Cross-Cultural Psychology, K.D. Keith (Ed.) [online]. 2013 [cit. 2022-03-01]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1002/9781118339893.wbeccp141>

MINISTERSTVO VNITRA ČR. Meziřesortní orgány [online]. Ministerstvo vnitra České republiky, 2022 [cit. 2022-05-02]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/meziresortni-organy.aspx>

MINISTERSTVO ZAHRANIČNÍCH VĚCÍ ČR. Hodnosti a funkce diplomatů [online]. Ministerstvo zahraničních věcí České republiky. 2022 [cit. 2022-05-01]. Dostupné z: https://www.mzv.cz/jnp/cz/o_ministerstvu/organizacni_struktura/hodnosti_a_funkce_diplomatu_objasneni.html

OBERG, Kalervo. Cultural Shock: Adjustment to New Cultural Environments. *Practical Anthropology* 7: 177-182 [online]. 1960 [cit. 2022-02-26]. Dostupné z: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/009182966000700405>.

PIWKO, Aldona, Maria. Basics of Intercultural Communication with the Arabic Community 1: 73-80 [online]. 2020 [cit. 2021-11-27]. Dostupné z: <https://doi.org/10.2478/sc-2020-0008>.

PŮTOVÁ, Barbora. Kulturní šok. *Encyklopedie migrace* [online]. 17.01.2017 [cit. 2021-11-27]. Dostupné z: <https://www.encyclopediaofmigration.org/kulturni-sok/>.

ŠINDELÁŘOVÁ, Jaromíra. Interkulturní komunikace jako dobový fenomén. *Metodický portál: Články* [online]. 29. 05. 2013 [cit. 2021-10-24]. Dostupné z: <https://clanky.rvp.cz/clanek/17455/INTERKULTURNI-KOMUNIKACE-JAKO-DOBOVY-FENOMEN.html>. ISSN 1802-4785.

Právní normy

Dohoda o podmínkách poskytování vzájemné součinnosti při vysílání expertů pro migraci a doklady, styčných důstojníků Policie České republiky na zastupitelské úřady České republiky, styčného důstojníka Hasičského záchranného sboru České republiky na Stálou delegaci České republiky při NATO v Bruselu a na zastupitelský úřad České republiky v Bratislavě mezi PČR, HZS ČR a MV, ze dne 24.06.2021.

Články v časopisech

TICHÝ, Václav. Moc se o nás neví. *Časopis Policista*. Tiskárna Ministerstva vnitra, 2020, 5 (40), 24-26. ISSN 1211-7943.

Kvalifikační práce

PAVLIŠOVÁ, Kateřina. Radost nebo kulturní šok? Resocializace vojáků po zahraničních misích [online]. Praha, 2019 [cit. 2022-05-02]. Bakalářská práce. Univerzita Karlova. Pedagogická fakulta. Katedra občanské výchovy a filosofie.

Vedoucí práce Samek, Tomáš. Dostupné z:
<https://dspace.cuni.cz/handle/20.500.11956/110104>.

RADOSTOVÁ, Eliška. Kulturní šok a jeho vliv na pedagogickou činnost amerických pedagogů v České republice [online]. Praha, 2021 [cit. 2022-01-15]. Diplomová práce. Univerzita Karlova, Filozofická fakulta, Katedra pedagogiky. Vedoucí práce Zábrodská, Kateřina. Dostupné z: <https://dspace.cuni.cz/handle/20.500.11956/128118>.

TÓTHOVÁ, Karla. Adaptace dobrovolníků vysílaných humanitárními organizacemi na zahraniční mise [online]. Praha, 2020 [cit. 2022-01-15]. Diplomová práce. Univerzita Karlova, Filozofická fakulta, Katedra andragogiky a personálního řízení. Vedoucí práce Běhounková, Olga. Dostupné z: <https://dspace.cuni.cz/handle/20.500.11956/116862>.

9 SUMMARY

The primary objective of this research is about the problematic of acculturation of liaison officers who have been deployed in foreign countries. Whether they are able to adapt to the different living conditions and culture, especially in the short term period. Also how they are experiencing the culture shock and subsequent reintegration shock after returning to their home country.

The theoretical part is about the description of the concept of intercultural communication, culture shock and accultural processes associated with deployment abroad. The practical part is based on a qualitative research, which is conducted through semi-structured interviews with police officers deployed as a liaison officers abroad. The results were evaluated by using a thematic analysis which proved that police officers are able to adapt in a new cultural environment and also they are evaluating their deployment positively in both their private and professional lives.

10 PŘÍLOHY

10.1 Seznam zkratek

ANACEN – Analytické centrum pro ochranu státních hranic a migraci

GK ČR – Generální konzulát České republiky

IPD – Imigrační policejní důstojník

MZV ČR – Ministerstvo zahraničních věcí České republiky

PČR – Policie České republiky

ŘSCP – Ředitelství služby cizinecké policie

SPŠ a VOŠ MV – Střední policejní škola a Vyšší odborná škola Ministerstva vnitra

ZÚ ČR – Zastupitelský úřad České republiky

10.2 Dotazník

DOTAZNÍK

Kulturní adaptace styčného důstojníka pro migraci a doklady během jeho působení v zahraničí

I. Úvod – proč to spolu vlastně píšeme?

Drahý kolego, důvod sepsání jsem blíže uvedla v předchozí komunikaci, ale čistě a jednoduše jde o sepsání budoucí bakalářské práce na výše uvedené téma, a to jako studentka FF ZČU v Plzni, obor Kulturní a sociální antropologie. Jak už jsem dříve zmínila, jejím tématem je kulturní adaptace nás IPD, který zažíváme při vyslání v cizích zemích. Jelikož každý z nás je specializovaný víceméně na jinou destinaci, nebo působil v jiných zemích, soubor získaných odpovědí bude pro mne velmi důležitý k realizaci výzkumu. Tvé odpovědi budou samozřejmě anonymizované.

II. Něco na zahřátí

Proč jsi se vůbec rozhodl pro kariéru IPD? Co bylo hlavním hnacím motorem?

Odpověď:

Jak dlouho působíš jako styčný důstojník pro migraci a doklady a kolikrát jsi byl/a vyslán/a do zahraničí?

Odpověď:

Do jaké destinace jsi byl/a vyslán/a, na jak dlouhou dobu? (V případě opakovaného vyslání uveď všechna tvá vyslání i s dobou působení.)

Odpověď:

III. Destinace

Jakým způsobem ti byla přidělena konkrétní destinace? Hrála nějakou roli v rozhodnutí také tvoje osobní přání, že do nějaké chceš či nechceš vycestovat? Jaké konkrétní

předpoklady pro vyslání do konkrétní situace jsi splňoval/a, popřípadě máš nějaké speciální znalosti (jazyk, odbornost, místní znalost apod.)

Odpověď:

Jaké informace sis zjišťoval/a před odjezdem o dané destinaci? Co pro tebe bylo naprosto stěžejní s ohledem na pobyt a základní životní potřeby? Bylo obsahem tvého zavazadla například něco, bez čeho bys nemohl odcestovat nebo bys nemohl v destinaci žít, a bylo by to i nemožné sehnat na místě?

Odpověď:

Měl/a jsi před odjezdem obavy s ohledem k přizpůsobení se místním kulturním zvyklostem? V čem spočívaly? Snažil/a ses je nějakým způsobem eliminovat? Jde mi například o některé místní zvyklosti, které u nás nejsou zcela běžné apod.

Odpověď:

IV. Pobyt v hostitelské zemi – strava a bydlení

Jak vypadaly první dva týdny tvého pobytu s ohledem na přizpůsobení se k životním podmínkám v nové destinaci? Co například pro tebe bylo velmi komplikované, s čím ses sžíval/a delší dobu? Co naopak bylo naprosto identické s ČR?

Odpověď:

Kde jsi během pobytu měl/a zajištěné ubytování, jak vypadalo a jaké mělo základní vybavení? Mělo bydlení nějaká specifika? Jaké vybavení jsi postrádal/a? Byl/a jste nucena si jej obstarat nebo jste zvládl/a fungovat bez něj?

Odpověď:

Jaké základní potraviny pro tebe byly nepostradatelné, měl/a jsi možnost si je někde zakoupit či sis je dovezl/a, nechal/a dovézt apod.? Jaké místní suroviny se naopak staly součástí tvého běžného jídelníčku?

Odpověď:

Stravoval/a ses mimo domov nebo sis vařil/a sám/sama? Kam jsi chodil/a nakupovat běžné potraviny? Kam jsi například chodil/a na „velký nákup“? Jak se třeba odlišoval

místní a český supermarket (pokud se odlišoval)? Odlišovaly se například ceny v místních obchodech v porovnání s našimi?

Odpověď:

Jakou máš zkušenost s místní tradiční kuchyní? Které pokrmy byly tvé oblíbené, které naopak vůbec? Zaznamenal/a jsi nějaké odlišnosti například v provozu místních restaurací? (Myslím tím způsob obsluhování, dýško, servírování, stolování, servisu apod.)

Odpověď:

V. Pobyť v hostitelské zemi – život, kultura, místní zvyklosti

Jakým způsobem jsi komunikoval/a s místními obyvateli? Naučil/a ses během svého pobytu aspoň částečně místní jazyk? Jak jsi řešil/a nenadálou jazykovou bariéru v zaměstnání nebo ve volném čase? (Myslím tím situaci, kdy se s nějakou osobou prostě nedalo svépomocí domluvit, ale bylo to nutné.)

Odpověď:

Jaké náboženství převládalo v hostitelské zemi, zasahovala jeho pravidla i nějakým způsobem do tvého života?

Odpověď:

Všiml/a sis rozdílu v dopravě, pohybu na ulici či chování lidí na jiných veřejně přístupných místech? Cítil/a ses bezpečně na ulici? Bylo nutné nějakým způsobem předcházet případným situacím, kdy by ti s ohledem na běžné chování na veřejnosti v ČR hrozilo v hostitelské zemi nebezpečí? (Úsměv na cizí osobu, krátké oblečení, pohled do očí, alkohol na ulici, či peněženka nebo mobil v zadní kapse kalhot apod.)

Odpověď:

Utkvěl ti v paměti nějaký místní zvyk, který pro tebe byl nový? Myslím tím například nějaké specifikum v oblasti pozdravu (například ve vztahu muž x žena), pravidel společenského chování či naprosté společenské tabu?

Odpověď:

Stalo se ti nějaké společenské „faux pas“? Jakým způsobem jsi následně situaci vyřešil/a?

Odpověď:

Jakým způsobem tráví místní obyvatelé nejčastěji svůj volný čas? Jaký druh zábavy vyhledávají?

Odpověď:

Řídí se seznamování místních obyvatel s potencionálními partnery nějakými pravidly? Je nutné je respektovat i jako cizinec? Jak místní obyvatelé pohlíží na vztah místního obyvatele s cizincem?

Odpověď:

Zažil/a jsi v hostitelské zemi nějaké náznaky xenofobního jednání? Při jaké příležitosti?

Odpověď:

VI. Rozdíl mezi ČR a hostitelskou zemí

Jak bys porovnal/a vliv náboženství na běžný život obyvatelstva v ČR a hostitelské zemi? Zasahuje náboženství v obou zemích radikálním způsobem do běžného života místních obyvatel?

Odpověď:

Pociťoval/a jsi během svého pobytu nutnost upravit běžný styl svého oblékání?

Odpověď:

V čem je hostitelská země daleko před námi a naopak?

Odpověď:

Jaký je rozdíl mezi oběma zeměmi v otázce rodinného života? Jaký je rozdíl mezi těmito zeměmi v otázce péče o staré, nemohoucí, nemocné či těžce postižené osoby?

Odpověď:

V případě, že byste v hostitelské zemi byl nucen vyhledat lékaře, důvěřoval/a bys místnímu zdravotnictví stejně jako v ČR?

Odpověď:

VII. Styk s představiteli zahraniční výkonné moci a státními orgány

Jaký je rozdíl ve vnímání policisty, jako orgánu výkonné moci v ČR a hostitelské zemi, a to ve vztahu k místnímu obyvatelstvu?

Odpověď:

Pokud jsi během svého vyslání nosil/a policejní uniformu, jakým způsobem na ní reagovali místní představitelé výkonné moci či diplomaté?

Odpověď:

Jakou zkušenost máš s místními představiteli státní moci? Jakými pravidly se řídilo setkávání se s nimi, komunikace či schůzky?

Odpověď:

Jaký vztah jsi měl/a se styčnými důstojníky ostatních států? Jakým způsobem probíhala jednání s nimi, efektivita a ochota spolupráce?

Odpověď:

VIII. Po příjezdu do ČR

Sžil/a ses s nějakou místní zvyklostí tak, že jsi jí zavedl/a jako běžnou součást života v ČR? O jakou zvyklost se konkrétně jednalo?

Odpověď:

Jakým způsobem pohlížíš zpětně na své působení v zahraničí? Bylo pro tebe přínosem, v jakém ohledu?

Odpověď:

Používáš dodnes nějaké fráze či slova, která ses v zahraničí naučil/a? Při jakých příležitostech?

Odpověď:

Doporučil/a bys tuto zemi svým přátelům jako dovolenkovou destinaci? Proč?

Odpověď:

Jak pohlížíš a jaký názor máš na osoby, které pochází z destinace, ve které jsi působil/a, a kteří žijí nyní v ČR?

Odpověď:

Jak bys popsal/a hostitelskou zemi, pokud by se tě na to zeptal její občan v ČR?

Odpověď:

Jak bys popsal/a hostitelskou zemi, pokud by se tě na to zeptal občan ČR?

Odpověď:

IX. Závěr

Děkuji za tvé odpovědi!