

V předkládané diplomové práci je mapována problematika akulturace, tedy procesu změn u jednotlivců (nebo skupin), ke kterým dojde při kontaktu s jinou kulturou (Berry a kol., 2002, Slovník cizích slov, 1997).

Procesy globalizace patří k nejvýznamnějším sociálním změnám, k nimž v současné době dochází. Součástí globalizace je i ohromná expanze nadnárodních koncernů a s tím spojené setkávání a prolínání rozdílných kultur. Pracovní příležitosti se dnes již neomezují na mateřskou zemi, ale stále více se setkáváme s pohybem pracovníků napříč různými národy. Každý národ má přitom svou specifickou kulturu, která výrazně ovlivňuje každodenní chování jejích příslušníků a se kterou se nově příchozí pracovník musí vyrovnávat.

Možná v budoucnu nastane doba, kdy nebudou potřeba řídicí pracovníci v každé pobočce, kdy veškeré řízení bude díky superrychlému přenosu dat a videokonferencím možné z jediné centrály. Nyní je však člověk, tedy jeho fyzická přítomnost v procesu řízení, nezastupitelná. A stejně jako manažer, je nezastupitelná také jeho psychika, která není neměnná, ale je ovlivňována mimo jiné i vlivy vnějšího prostředí, se kterým jedinec přichází do kontaktu- tedy kulturou.

Už v 60. letech minulého století pojmenoval Oberg reakci na setkání s novou kulturou jako kulturní šok (Berry a kol., 2002). Podle výzkumů (a osobních zkušeností mnoha jedinců, kteří přechod do nové kultury zažili) je zřejmé, že proces akulturace není procesem automatickým, bezproblémovým, ani takovým, který by probíhal u všech lidí stejně. A právě pokus o zmapování akulturace u zahraničních manažerů pracujících v České republice je ústředním tématem této práce. Důraz je přitom kladen na interkulturní aspekt problematiky.