

Wojciech Pawnik
Akademia Górniczo-Hutnicza
im. Stanisława Staszica w Krakowie

GLOBALNY KONTEKST ŻYCIA ORGANIZACYJNEGO

Charakterystyczną i szeroko dyskutowaną cechą przełomu XX i XXI wieku jest postępujący proces uniwersalizacji i swoistej standaryzacji logiki życia organizacyjnego uwarunkowany zjawiskiem globalizacji. Umiędzynarodowienie procesów gospodarczych, politycznych, społecznych, kulturowych i technologicznych wywołuje polemiki i kontrowersje dotyczące jego genezy, granic czasoprzestrzennych, natury oraz rodzaju zmiany społecznej, jaką generuje [55, s. 42]. W toczącym się dyskursie dają się wyodrębnić następujące stanowiska [55, s.42]:

- a) U źródeł procesu globalizacji odnajdujemy ekonomiczną ekspansję kapitału finansowego, cyrkulację dóbr konsumpcyjnych oraz mobilność siły roboczej [63; 64; 65; 66; 67; 12; 32; 48; 68; 24;].
- b) Proces globalizacji jest procesem żywiołowym i niekontrolowanym [3].
- c) Proces globalizacji jest świadomie kontrolowany przez światowe elity instytucji finansowych finansowych celu wzmocnienia porządku kapitalistycznego [34].
- d) Globalizacja jest zmianą ilościową [57].
- e) Zjawisko globalizacji polega przede wszystkim na zmianie jakościowej [34, s. 27].
- f) Globalizacja jest efektem współzależności i dyfuzji wzorów kulturowych otaczającego świata [21; 50; 51; 45, s. 161-184]].

Globalizacja jest zjawiskiem wielowymiarowym, o czym świadczy interdyscyplinarność spojrzenia na zjawisko swoistego „kurczenia się czasoprzestrzeni”, w co najmniej pięciu jej wymiarach [11, s. 21-30]: wzrostu sektora usług, działalności finansowej polegającej na manipulowaniu informacją, wzrostu i petryfikacji korporacji transnarodowych, polaryzacji dochodów wewnątrz poszczególnych państw i na poziomie międzynarodowym oraz pojawienia się człowieka poruszającego się w świecie symboli rzeczywistości wirtualnej. Nieco inne spojrzenie proponuje Anthony Giddens, podkreślając cztery jej główne wymiary: gospodarkę kapitalistyczną, system organizacji politycznej państwa, międzynarodowy podział pracy oraz porządek militarny. Autonomiczne, choć współzależne charakteryzują się „intensyfikacją stosunków społecznych o światowym zasięgu, która łączy różne lokalności w taki sposób, że lokalne wydarzenia kształtowane są przez zdarzenia zachodzące w odległości wielu tysięcy mil i same zwrótnie na nie oddziałują” [16, s. 64]. Globalizacja może być zatem rozumiana, jako:

- a) Postępująca integracja w wymiarze ekonomicznym (system światowy opisywany w kategoriach dominacji-zależności).
- b) Uniformizacja i homogenizacja kultury.
- c) Swoista hybrydyzacja wzorów i standardów kulturowych.

Obecny zakres oraz intensywność zachodzących zmian, ich szczególne „przyspieszenie” związane jest nie tylko z ujawnieniem możliwości kapitału finansowego na przełomie XIX i XX wieku [35, s. 39] oraz rozwojem technologii teleinformatycznych - od pojawienia się pojęcia społeczeństwa informacyjnego [13], wskazującego na rosnące znaczenie informacji i technologii, poprzez „inteligentne środowisko” Alvina Tofflera [61], do sieci informacyjno-komunikacyjnej, konstytuującej według Manuela Castellsa [6; 7] „świat przepływów”, upłynęło niewiele ponad czterdzieści lat. Schyłek lat 80-tych przyniósł

również nowe jakościowo zmiany polityczne – upadek tzw. bloku wschodniego i charakterystycznej dla niego reglamentacji aktywności gospodarczej. Proces ów odbywa się także w kontekście radykalizacji nowoczesności [16, s. 51], której konstytutywnym elementem jest jakościowo nowe zjawisko ryzyka. Dokonująca się zgodnie z logiką globalizacji dekompozycja struktur organizacyjnych, ich internacjonalizacja, specjalizacja, czy też delokalizacja, a zarazem centralizacja sposobów podejmowania decyzji [6], dokonuje się w warunkach jakościowo nowego zjawiska ryzyka [59]. W wymiarze obiektywnym to: uniwersalizacja ryzyka, jego globalizacja, instytucjonalizacja oraz zwrotny charakter. W sensie subiektywnym to wzrastająca wrażliwość na zagrożenia będąca efektem malejącej roli mechanizmów obronnych i racjonalizacji magicznych oraz religijnych, rosnący poziom wykształcenia generujący upowszechnienie świadomości zagrożeń, jak również coraz późniejsza świadomość niedoskonałości wiedzy eksperckiej i błędów bezosobowych form organizacyjnych. „Transport, telekomunikacja, rynki finansowe, elektrownie atomowe, siły zbrojne, korporacje transnarodowe, organizacje międzynarodowe, mass media stanowią przykłady tych skomplikowanych, ogromnych, bezosobowych form organizacyjnych, które silnie oddziałują na rzeczywistość społeczną. Ludzie muszą nauczyć się z nich korzystać i na nich polegać” [59, s. 91].

Uwzględniając perspektywę historyczną można zauważyć przejście od zróżnicowanej, heterogenicznej mozaiki wyodrębnionych obiektów społeczno-gospodarczych oraz politycznych, u podstaw których leżał ideał samowystarczalnego dostatku do procesów integracji ponadnarodowej – „(...) zbioru procesów, które czynią świat społeczny jednym” [52, s. 396]. Głównymi podmiotami tak zdefiniowanej rzeczywistości stają się polityczne, ekonomiczne oraz militarne międzynarodowe organizacje międzyrządowe o zasięgu regionalnym, kontynentalnym lub światowym, międzynarodowe instytucje pozarządowe o zróżnicowanym profilu działania, które stanowią ponad 95% ogółu organizacji międzynarodowych oraz korporacje międzynarodowe i transnarodowe – główni aktorzy procesu globalizacji. Według kryteriów wskaźnika globalizacji identyfikującego stopień integracji danego kraju ze światem w sferze gospodarki, polityki, technologii i życia społecznego na początku 2003 roku do najbardziej zglobalizowanych krajów świata należały Irlandia, Szwajcaria, Szwecja, Singapur oraz Holandia. USA zajmowały pozycję 11 [26, s. 34].

Podstawowa idea reprezentatywnej koncepcji globalizacji ekonomicznej – teoria systemu światowego Immanuela Wallersteina - zakłada, iż tradycyjne obszary analizy nauk społecznych (w tym ekonomii) należy zrelatywizować i poddać analizie z globalno-systemowego punktu widzenia. Genezy systemu światowego upatruje w okresie powstawania kapitalizmu (XVI wiek), jako dominującego systemu ekonomicznego, w którym funkcje państwa sprowadzają się do regulacji i koordynacji reguł aktywności ekonomicznej, wolnej przedsiębiorczości oraz handlu [59, s. 97]. Pojawiające się nierówności i hierarchizacja społeczeństwa globalnego prowadzi do jego trójpoziomowego zróżnicowania:

- a) Centra
- b) Peryferie
- c) Semi-peryferia

Spółeczeństwa peryferyjne, choć włączone do systemu światowego, pozostają na jego obrzeżach m. in. ze względu na brak możliwości kontroli mechanizmów dystrybucji korzyści gospodarki światowej. Dlatego też w XX wieku („...) cały świat podlega stopniowemu włączaniu do jednego systemu wzajemnych zależności ekonomicznych, chociaż w związku z utrzymywaniem się nierównego tempa rozwoju system ten jest asymetryczny i wysoce

nieegalitarny, składa się z części wysoko rozwiniętych, gorzej rozwiniętych i słabo rozwiniętych”[ibidem].

Silna orientacja ekonomiczna i mechaniczne przeniesienie idei nierówności klasowych na poziom światowy znacznie osłabiło siłę eksplanacyjną koncepcji Wallersteina. Dla wyjaśnienia społeczno-kulturowego kontekstu procesów uniwersalizacji oraz standaryzacji logiki życia organizacyjnego koniecznym staje się jej uzupełnienie o zjawisko globalizacji kultury.

Kultura globalna a społeczeństwo masowej wyobraźni.

Konsekwencje uniwersalizującej logiki globalizacji są najbardziej widoczne w obszarze wzorów, wartości i aspiracji kulturowych społeczeństwa medialnego, którego zasadę działania ilustruje następująca myśl [17, s. 293]: sieć jest medium – medium jest przekazem – przekaz jest informacją – informacja jest w sieci. Współtworzący społeczeństwo zamieszkujące „globalną wioskę” Marshalla Mc Luhana tworzą nieokreśloną grupę potencjalnych odbiorców, od których nie oczekuje się jakichkolwiek reakcji twórczych. Kulturowy uniwersalizm wyraża się w homogenizacji gustów, poglądów i preferencji związanych z konsumpcją zestandaryzowanych produktów i usług, czy też uniformizacji sposobów gromadzenia i przetwarzania informacji przy pomocy dominujących programów komputerowych. Proces komunikowania opiera się w znacznej mierze na pośredniej quasi-interakcji [60, s. 90-93].

Komercjalizacja, uniformizacja i standaryzacja globalnych produktów kulturowych prowadzi do zjawiska skumulowania kulturowej synchronizacji [18, s. 3] symboli i produktów krajów o ustabilizowanej gospodarce rynkowej (głównie, choć nie tylko USA), co wzbudza negatywne reakcje społeczne z jednej strony, z drugiej zaś znajduje oparcie w dążeniach modernizacyjnych elit polityczno-ekonomicznych krajów Europy środkowo-wschodniej oraz krajów rozwijających się. Pod wpływem środków komunikowania masowego rozwija się „globalna ekumena” – obszar wzajemnego przenikania się oraz wymiany treści kulturowych o zasięgu globalnym [20, s. 546-549; 21, s. 66-75]. Kierunek przepływu kulturowego ma charakter jednokierunkowy (centrum-peryferie), co potwierdzają rzadkie wyjątki od reguły (literatura iberoamerykańska, afrykańska, kino irańskie, koreańskie itp.), zaś sam przepływ odbywa się w warunkach marginalizacji ram przestrzenno-czasowych. Ta asymetryczna struktura tworzy pluralistyczną mozaikę różnorodnych wyspecjalizowanych centrów światowych (np. amerykańska nauka, technika i pop-kultura) oraz tych, które zachowują dominację tylko na określonym obszarze geograficznym [59, s. 99]. Ulf Hannerz prognozuje cztery potencjalne scenariusze uniformizacji kulturowej [21, s.66-75]:

- a) Całkowita dominacja kultury zachodniej (stylu życia, wzorów zachowań konsumpcyjnych, wartości, idei, przekonań).
- b) Nasycenie kulturowe (ewolucyjna absorpcja wzorów kulturowych właściwych centrom światowym przez peryferia).
- c) Deformacja kulturowa dominującej zachodniej kultury w procesie jej adaptacji przez peryferia (brak przygotowania do odbioru wyrafinowanych treści, napływ „produktów” gorszej jakości, dostosowywanie nowych wartości do tradycyjnie pojmowanych sposobów egzystencji).
- d) Równoprawny dialog metropolii i peryferii – pozytywne stymulowanie lokalnych wartości kulturowych i lokalna interpretacja importowanych produktów kultury.

Choć w chwili obecnej brak jest jednoznacznych dowodów empirycznych na potwierdzenie tezy o zaniku tendencji do ujednociania (jako efektu globalizacji) pojawiają

się koncepcje podkreślające krzyżowanie się zróżnicowanych form, podmiotów oraz procesów prowadzące do ich hybrydyzacji [45]. Podstawowe cechy procesu globalizacji to [70, s. 16-19]:

- a) Wielowymiarowość
- b) Złożoność i wielowątkowość
- c) Integrowanie prowadzonej w skali międzynarodowej działalności
- d) Międzynarodowa współzależność
- e) Związek z postępem nauki, techniki i organizacji
- f) Kompresja czasu i przestrzeni
- g) Dialektyczny charakter procesu globalizacji
- h) Wielopoziomowość
- i) Poszerzający się międzynarodowy zakres realizowanej działalności

Proces globalizacji jest obecnie zdominowany przez ekonomiczne zjawiska i działania o charakterze ogólnoświatowym [10]. W znaczeniu ekonomicznym to zaawansowany proces umiędzynarodowienia działalności gospodarczej, gospodarki, rynków branżowych, gałęzi gospodarki, przedsiębiorstw oraz konkurencji [70]. Teza Levitta, iż rozwój społeczny, polityczny, ekonomiczny oraz technologiczny prowadzi do zunifikowanego rynku preferencji i oczekiwań potencjalnych klientów globalnego produktu [31, s. 92-102], zapoczątkowała dyskusję o skuteczności standaryzowanych produktów i strategii. Podstawowe błędy standaryzowanej globalnej strategii marketingowej to [56, s. 6]:

- a) marginalizacja regionalnych lub lokalnych potrzeb konsumenckich;
- b) ukierunkowanie na produkt a nie na klienta;
- c) pomijanie lokalnych korzyści produkcyjnych.

Zjawisku globalizacji rynków towarzyszy zróżnicowanie konsumentów, dlatego też właściwa strategia transnarodowa obejmuje [56, s.7]: kluczową kompetencję globalną (umożliwiającą dostęp do rynków globalnych), szerokie uczestnictwo na rynkach światowych, globalną konfigurację działań (wykorzystującą podobieństwa i różnice narodowe), globalną integrację i koordynację działań, reakcje na potrzeby lokalne oraz zróżnicowaną strukturę i organizację.

Akulturowy charakter struktur, procesów i ról organizacyjnych - globalny kontekst uniwersalizacji logiki życia organizacyjnego w zakresie zarządzania ludźmi.

Głównym aktorem procesu globalizacji są przedsiębiorstwa wielonarodowe (multinational enterprise) [ibidem, s.5], o sile których świadczą następujące informacje: w latach 1974-1982 działalność międzynarodowa przedsiębiorstw niemieckich wzrosła o 51%, włoskich o 41%, brytyjskich o 39%, francuskich – 33%. Główna część dochodów największych amerykańskich korporacji była efektem ich działalności zagranicznej (Exxon – 76%, Coca-Cola – 64%, IBM – 62%) [70, s. 48]. Łączna wartość aktywów zagranicznych filii międzynarodowych korporacji w 1998 roku wyniosła 11,5 biliona \$ (wzrost o 17.5% w porównaniu z rokiem 1997) [62]. Na początku XX wieku zdecydowana większość korporacji transnarodowych (90%) było ulokowanych w krajach tzw. Triady – Ameryka Północna, Europa Zachodnia, Azja Wschodnia [36]. Należały do nich General Electric, Exxon Mobile Corporation, Royal Dutch Shell Group, General Motors oraz Ford Motor Company. Ich filie występowały w krajach rozwiniętych, zaś ¼ była ulokowana w krajach rozwijających się [49, s. 9].

Strategie personalne korporacji transnarodowych są w znacznym stopniu uzależnione od uznawanych strategii („filozofii”) przedsiębiorstwa. Tworzą ją wyznawany system

wartości, historia i rozwój, metody, praktyki i właściwa kultura organizacyjna (matryca EPRG) [42]:

- a) Koncepcja etnocentryczna – preferencja własnych narodowych rozwiązań i centralizacja systemu decyzyjnego.
- b) Koncepcja policentryczna – adaptacja do warunków lokalnych wynikająca z przekonania o dużej kulturowej rozbieżności kontekstu funkcjonowania.
- c) Koncepcja regiocentryczna – opracowana w centrali przedsiębiorstwa jednolita strategia działania jest modyfikowana i dostosowywana do warunków danego kraju.
- d) Koncepcja geocentryczna – dominacja integracji funkcjonalnej nad koniecznością uwzględniania różnic kulturowych (podział kompetencji przy zachowaniu standardów wypracowanych w centrali).

Przedstawione powyżej koncepcje odzwierciedlają kontekstowy i uniwersalny paradygmat zarządzania ludźmi na rynkach globalnych [4, s. 10] Paradygmat kontekstowy odwołuje się do kulturowej perspektywy badań nad organizacjami [54; 53; 30; 27; 28; 29; 19; 69; 25; 39; 40; 41], podkreślając historyczne i społeczne różnice organizacji pracy i stosowanych systemów zarządzania oraz wpływ tych czynników na potencjalną zdolność do wytwarzania właściwych kultur [58, s. 152-153]. Paradygmat uniwersalny akcentuje znaczenie czynników ekonomicznych, technologicznych oraz psychologicznych. Uniwersalny mechanizm rynkowy prowadzi do efektywnej dystrybucji i alokacji dóbr (zasobów) bez względu na kontekst społeczno-kulturowy. Innowacje technologiczne determinują kształt i jakość procedur zarządzania oraz umiejscowienie określonej działalności gospodarczej, zaś akceptacja zasady psychologicznego uniwersalizmu marginalizuje znaczenie partykularyzmu kolektywnego i indywidualnego. Teoretyczną legitymizacją koncepcji „niskiego kontekstu” [9, s.34] jest ekonomia wypracowana z kontekstu kulturowego. Sprzyja temu otoczenie organizacji, czyli eksterytorialna przestrzeń kultury absolutnej teraźniejszości [23, s. 1-18].

Cechą charakterystyczną globalizacji w wymiarze zarządzania potencjałem społecznym organizacji utylitarnych wydaje się być obecnie dominacja strategii personalnych krajów „triady” [46, s. 297-307] oraz postępujące zjawisko uniwersalizacji standardów w zakresie procedur i technik zarządzania ich uczestnikami, a także związany z nim korporacyjny charakter kultury organizacyjnej (geocentryczna koncepcja funkcjonowania przedsiębiorstwa). Zjawisko wymuszone globalną efektywnością (np. podejmowanie decyzji kadrowych poza krajem peryferyjnym) ujawnia słabości paradygmatu uniwersalnego.

Dominacja procedur transnarodowych na rozwiązaniach lokalnymi. Czy korporacja musi wygrać?

Pytaniem zasadniczym staje się pytanie o możliwości dominacji korporacji transnarodowych w globalnym świecie internacjonalizacji państwa liberalnego?

Odpowiedzi należy szukać w trzech autonomicznych, lecz uzupełniających się procesach:

1. Organizacje o korporacyjnej kulturze i strukturze rywalizują z tradycyjnie rozumianymi państwami w sferze wpływów, choć narodowe państwo terytorialne traci autonomię z różnych powodów:

- a) Rosnące znaczenie gospodarek regionalnych [37].
- b) Realizowana polityka ekonomiczna (wzrastająca współzależność polityki gospodarczej państw) [22].
- c) Zmniejszenie efektywności zarządzania przez państwo gospodarką krajową [1].

- d) Utrata suwerenności ekonomicznej na rzecz regionalnych i światowych instytucji [5].
- e) Presja na konwergencję krajowych polityk gospodarczych wywierana przez instytucje międzynarodowe [38]. Strategia globalna oraz transnarodowa jest obecna w 10% - 15% korporacji ponadnarodowych. Najczęściej spotykaną strategią jest strategia międzynarodowa (60% - 70% korporacji), zaś strategia wielonarodowa jest realizowana przez 20% - 30% korporacji międzynarodowych. Można przypuszczać, iż będzie następować proces wzrostu powiązań strategii globalnej i transnarodowej [43].

2. Druga przyczyna możliwej dominacji logiki życia korporacyjnego tkwi w procesie specjalizacji i dywersyfikacji struktury działalności przedsiębiorstw oraz nowych strategii w dziedzinie umiędzynarodowienia działalności ekonomicznej [44].

3. Trzecia przyczyna tkwi w strukturze i charakterze oferowanych kultur korporacyjnych. Jest to wymiar często pomijany przez ekonomistów, lecz o fundamentalnym znaczeniu dla funkcjonowania korporacji. Struktura, organizacja czasu pracy, czasu wolnego od zajęć oraz wymóg „hipertowarzyskości” [29, s.159; 30] decydują o silnej identyfikacji z korporacją (poza nielicznymi wyjątkami), co powoduje osłabienie mechanizmów identyfikacji narodowej i w efekcie akceptację narzuconych procedur.

Specjalizację i dywersyfikację struktury działalności przedsiębiorstw oraz wykorzystanie nowych strategii w dziedzinie umiędzynarodowienia można obserwować na przykładzie takich przedsiębiorstw, jak: AT&T, IT&T, Hewlett-Packard, Coca-Cola, Siemens, Hoechst, Shell, Unilever, British Petroleum, Lucient Technologies [43], zaś znamionym i niełatwym przykładem adaptacji do warunków lokalnych (modyfikacji instrukcji wykonaniowej) może być rezygnacja swoistej ikony ładu korporacyjnego - McDonald - z egzekwowania zasady sześciu kroków: powitanie klienta, przedstawienie menu zawierające informacje o możliwych promocjach, przyjęcie gotówki, podsumowanie zamówienia, podanie zamówienia, pożegnanie klienta oraz zaproszenie do ponownego odwiedzenia restauracji.

Literatura

- [1] Amin S., *Capitalism in the Age of Globalization. The Management of Contemporary Society*, Zed Books, London-New Jersey 1997.
- [2] Barnet R. J., Cavanagh J., *Global Grems: Imperial Corporations and the New World Order*, Simon and Schuster, New York 1994.
- [3] Bauman.Z., *Globalizacja*, PIW, Warszawa 2000.
- [4] Brewster Ch., *Międzynarodowe i porównawcze zarządzanie zasobami ludzkimi*, [w:] „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, IPiSS 2003, nr 6, s. 10.
- [5] Cable V., *The Diminished Nation State: A Study in the Los sof Economic Power*, [w:] „Daedalus” 1995, nr 2.
- [6] Castells M., *Hight Technology, Economic Restructuring, and the Urban – Regional Process in the United States*, [w:] Hight Technology, Space and Society, red. M. Castells, SAGE, Beverly Hills 1985.
- [7] Castells M., *The Information Age: Economy, Society and Culture*, Blackwell.Oxford, 1996-2000, Vol. 1-3.
- [8] Castells M., *Galaktyka Internetu. Refleksje nad Internetem, biznesem i społeczeństwem*, Rebis, Poznań 2003.
- [9] Child J., Faulkner D., Pitkethly R., *The Management of International Acquisitions*, Oxford University Press 2001.
- [10] Davidson W. H., de la Tore J., *Managing the Global Corporation. Case Studies in Strategy Management*, McGraw-Hill, New York 1989.
- [11] Dembiński P. H., *Globalizacja-wyzwanie i szansa*, [w:] *Globalizacja*, red. J. Klich., Wyd. PSB, Kraków 2001.
- [12] Dicken P., *Global Shift. The Internationalization of Economic Activity*, Guilford Press, New York-London 1992.
- [13] Dordic H., Wang G., *The Information Society. A Retrospective View*, SAGE, London 1995.
- [14] Dunning J. H., *The Global Economy, Domestic Governance, Strategies and Transnational Corporations: Interaction and Policy Implication*, [w:] “Transnational Corporation”, 1992, nr 3.
- [15] Fukuyama F., *Koniec historii*, Zysk i S-ka, Wydawnictwo S.j., Poznań 1996.
- [16] Giddens A., *The Consequences of Modernity*, Polity Press, Cambridge 1990.
- [17] Goban-Klas T., *Media i komunikowanie masowe. Teorie i analizy prasy, radia, telewizji i Internetu*, PWN, Warszawa 2004.
- [18] Hamelink C. J., *Cultural Autonomy In Global Communications*, Longan, New York 1983.
- [19] Hampden – Turner Ch., Trompenaars A., *Siedem Kultur Kapitalizmu. USA, Japonia, Niemcy, Francja, Wielka Brytania, Szwecja, Holandia*, ABC, Warszawa 1998.
- [20] Hannerz U., *The word is creolisation*, [w:] „Afrika”, 1987, t. 57, nr 4.
- [21] Hannerz U., *Cultural complexity: Studies in the social organization of meaning*, Columbia University Press, New York 1992.
- [22] Held D., Mc Grew A., *Globalization and the Liberal Democratic State*, [w:] *Global Transformation: Challenges to the State System*, red. Y. Sakamoto, United Nations University Press, Tokyo 1994.
- [23] Heller A., *Where are We at Home? “Thesis Eleven”*, 1995, 41.
- [24] Hochschild R. A., *Global care Chains and Emotional Surplis Value*, [w:] *On the Edge. Living with Global Capitalism*, red. W. Huttona, A. Giddens, Jonathan Cape, London 2000.
- [25] Hofstede G., *Kultury i organizacje. Zaprogramowanie umysłu*, PWE, Warszawa 2000.
- [26] Kaliński J., *Globalizacja w perspektywie historycznej*, [w:] *Globalizacja od A do Z*, red. E. Czarny, NBP 2004.

- [27] Konecki K., Nowi pracownicy a kultura organizacyjna. Studium folkloru fabrycznego, UŁ, Łódź 1992.
- [28] Konecki K., W japońskiej fabryce. Społeczne i kulturowe aspekty pracy i organizacji przedsiębiorstwa, Instytut Socjologii UŁ, Łódź 1992.
- [29] Konecki K., *Reprodukcja w kulturze organizacyjnej - co odtwarza kultura organizacyjna?*, [w:] Organizacje przyszłości. Szanse i zagrożenia w kontekście integracji europejskiej, red. L. Zbiegień-Maciąg, W. Pawnik, Poldex, Kraków 2003.
- [30] Lenk H., Filozofia pragmatycznego interpretacjonizmu, Oficyna naukowa, Warszawa 1995.
- [31] Levitt T., *The globalization of markets*, [w:] „Harvard Business Review”, 1983, maj/czerwiec.
- [32] Levy D., *International Production and Sourcing: trend and Issues*, [w:] STI Review, 1993, nr 13.
- [33] Mc Luhan M., Zrozumieć media. Przedłużenie człowieka, Wyd. Naukowo-Techniczne, Warszawa 2004.
- [34] Mc Michael P., *Globalization: Myth and realities*, [w:] “Rural Sociology”, 1996, vol. 61, nr 1.
- [35] Müller A., *Globalizacja – mit, czy rzeczywistość?*, [w:] Globalizacja od A do Z, red. E. Czarny, NBP 2004.
- [36] Ohmae K., *Triad Power*, Free Press, New York 1985.
- [37] Ohmae K., *The End of the Nation State. The Rise of Regional Economies*, The Free Press, New York 1995.
- [38] Ostry S., *The Domestic Domain: The New International Policy Area*, [w:] „Transnational Corporations”, 1992, nr 1.
- [39] Pawnik W., *Uwarunkowania kultury organizacyjnej polskich przedsiębiorstw*, [w:], *Ekonomia - Informatyka - Zarządzanie. Teoria i Praktyka*, Tom III: Zarządzanie, red. A. Peszko, AGH, Kraków 2002.
- [40] Pawnik W., *Historyczne i kulturowe uwarunkowania etosu pracy w Polsce*, [w:], *Poszukiwanie tożsamości organizacyjnej w jednoczącej się europie*, red. L. Zbiegień-Maciąg., D. Lewicka, AGH, Kraków 2004.
- [41] Pawnik W., *Pomiędzy uniwersalizmem a partykularyzmem. Dylematy życia organizacyjnego okresu zmiany*, [w:], *Sukces w zarządzaniu kadrami. Perspektywa globalna i lokalna*, red. T. Listwan T., Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego we Wrocławiu, Prace naukowe Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego we Wrocławiu, 2004, nr 1032.
- [42] Perlmutter H. V., *The tortuous evolution of the multinational corporation*, [w:] „Columbia Journal of World Business”, 1969, styczeń/luty.
- [43] Pierścionek Z., Międzynarodowa konkurencyjność polskich przedsiębiorstw, <http://www.centrumwiedzy.edu.pl/cw/index.php?sm=130&ca=377>.
- [44] Pierścionek.Z., Nowe kierunki rozwoju przedsiębiorstw, www.centrumwiedzy.edu.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=375&Itemid=76.
- [45] Pietrese J. N., *Globalization as Hybridization*, [w:] Institute of Social Studies, Working Paper Series, 1993, nr 152.
- [46] Poczowski A., *W kierunku transnarodowego zarządzania zasobami ludzkimi*, [w:] *Sukces w zarządzaniu kadrami. Perspektywa globalna i lokalna*, red. T. Listwan T., Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego we Wrocławiu, Prace naukowe Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego we Wrocławiu, 2004, nr 1032.
- [47] Postman N., *Technopol – tryumf techniki nad kulturą*, PIW, Warszawa 1995.

- [48] Pucik V., Tichy N. M., Barnett C. K. red., *Globalizing management. Creating and Leading Competitive Organization*, J. Wiley and Sons, New York 1993.
- [49] Radzymińska T., *Największe korporacje transnarodowe*, [w:] „Nowe Życie Gospodarcze”, 2001, nr 20.
- [50] Ritzer G., *The McDonaldization of Society*, Sage, London 1993.
- [51] Ritzer G., *The McDonaldization Thesis: explorations and extensions*, Sage, London 1997.
- [52] Roberston R., *Globality, global culture, and images of world order*, [w:] *Social Change and Modernity*, red. H. Haferkamp, N. J. Smelser, University of California Press, Berkeley 1992.
- [53] Schein E., *Organizational Culture and Leadership*, Jessey Bass, San Francisco 1985.
- [54] Solarz J., *Narodowe style zarządzania: mity czy fakty?*, Ossolineum, Wrocław 1984.
- [55] Starosta P., *Społeczne skutki globalizacji*, [w:] *Globalizacja*, red. J. Klich, PSB, Kraków, 2001.
- [56] Stonehouse G., Hamill J., Campbell D., Purdie T., *Globalizacja. Strategia i zarządzanie*, FELBERG SJA, Warszawa 2001.
- [57] Strassoldo R., *Globalism and localism: theoretical reflections and some evidence*, [w:] *Globalization and Territorial Identities*, red. Z. Mlinar, Avebury, Aldershot 1992.
- [58] Sułkowski Ł., *Epistemologia w naukach o zarządzaniu*, PWE, Warszawa 2005.
- [59] Sztompka P., *Socjologia zmian społecznych*. Znak, Kraków 2005.
- [60] Thompson J. B., *Mass media i nowoczesność*, Astrum, Poznań 2001.
- [61] Toffler A., *Trzecia fala*, PIW, Warszawa 1986.
- [62] UNCTAD, *Raport o inwestycjach na świecie 1999: bezpośrednie inwestycje zagraniczne a potrzeba rozwoju*.
- [63] Wallerstein I., *The Modern World-System, vol. I: Capitalist Agriculture and the Origins of the European World-Economy in the Sixteenth Century*, Academic Press, New York-London 1974.
- [64] Wallerstein I., *The Capitalist World-Economy*, Cambridge University Press, Cambridge 1979.
- [65] Wallerstein I., *The Modern World-System, vol. II: Mercantilism and the Consolidation of the European World-Economy, 1600-1750*. Academic Press, New York 1980.
- [66] Wallerstein I., *The Rise and Future Demise of the World Capitalist System: Concepts for Comparative Analysis*, [w:] *Introduction to the Sociology of developing Societes*, red. H. Alavi, T. Shanin, The Macmillan Press, London 1982.
- [67] Wallerstein I., *The Modern World-System, vol. III: The Second Great Expansion of the Capitalist World-Economy, 1730-1840's*, Academic Press San Diego 1989.
- [68] Waters M., *Globalization*, Routledge, London 1995.
- [69] Zbiegień-Maciąg L., *Kultura w organizacji. Identyfikacja kultury znanych firm*, PWN, Warszawa 1998.
- [70] Zorska A., *Ku globalizacji? Przemiany w korporacjach transnarodowych i w gospodarce światowej*, PWN, Warszawa 1998.

Global context of organizational life

“Summary”

Article includes characteristic of global context of organizational life. It indicates meaning of phenomenon of globalization of culture for processes of managements organizations. Carried analysis allows to put hypothesis about over local solutions growing domination strategy multinational.