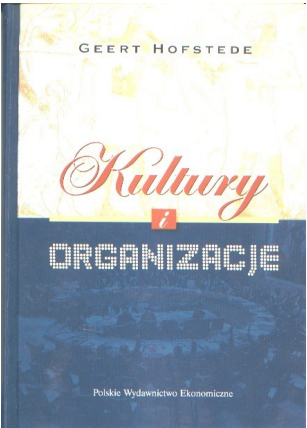


	Tytuł: Kultury i organizacje. Zaprogramowanie umysłu
	Autor: Geert Hofstede
	Seria: Poznańska Biblioteka Niemiecka
	wyd.: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2000, ISBN 83-208-1282-8
<i>Publikacja ta jest jedną z pierwszych na polskim rynku traktująca wpływ kultury i różnic kulturowych na narody i organizacje. Autor wskazuje na zjawiska kulturowe (wartości, normy, symbole) mające wpływ na wartości panujące w danym kraju w odniesieniu do jego sytuacji ekonomicznej.</i>	
SPIS TREŚCI	
Nie dziel, ale rządź Przedmowa do wydania pierwszego Przedmowa do wydania poprawionego Przewodnik po książce	
Część I. Wstęp	
Rozdział 1. Poziomy kultury	
Różne umysły - podobne problemy. Kultura jako zaprogramowanie umysłu. Relatywizm kulturowy. Symbole, bohaterowie, rytuały i wartości. Warstwy kultury. Różnice między kulturami narodowymi. Wymiary kultur narodowych. Różnice kulturowe w zależności od regionu, religii, płci, pokolenia i klasy społecznej. Kultury organizacyjne	
Część II. Kultury narodowe	
Rozdział 2. Równi i równiejsi	
Społeczne nierówności. Pomiar stopnia nierówności w społeczeństwie: wskaźnik dystansu władzy. Definicja dystansu władzy. Zróźnicowanie dystansu władzy w danej kulturze w zależności od klasy społecznej, poziomu wykształcenia i zawodu. Pomiar dystansu władzy: szukanie korelacji. Rodzina jako źródło różnic w dystansie władzy. Dystans władzy w szkole Dystans władzy w miejscu pracy. Dystans władzy a państwo. Dystans władzy a idee. Źródła zróźnicowania dystansu władzy. Perspektywy zmian dystansu władzy	
Rozdział 3. Ja, my i oni	
Jednostka i kolektyw w społeczeństwie. Pomiar społecznego stopnia indywidualizmu. Kolektywizm a dystans władzy. Indywidualizm i kolektywizm a zawód. Indywidualizm i kolektywizm w rodzinie. Indywidualizm i kolektywizm w szkole. Indywidualizm i kolektywizm w miejscu pracy. Indywidualizm, kolektywizm i państwo. Indywidualizm, kolektywizm i idee. Indywidualizm i kolektywizm: źródła różnic. Indywidualizm i kolektywizm: perspektywy na przyszłość.	
Rozdział 4. On, ona, on(a)	
Asertywność a skromność. Płeć i role z nią związane. Męskość i kobiecość jako wymiary kultury. Kultury płci. Zawody męskie, zawody kobiece. Męskość i kobiecość w rodzinie. Męskość i kobiecość w szkole. Męskość i kobiecość w miejscu pracy. Męskość, kobiecość i państwo. Męskość, kobiecość i Idee. Źródła różnic między męskością i kobiecością. Męskość i kobiecość - perspektywy na przyszłość.	
Rozdział 5. Inne znaczy niebezpieczne	
Unikanie niepewności. Pomiar (nie)tolerancji niepewności w społeczeństwie: wskaźnik unikania niepewności. Unikanie niepewności i niepokój. Unikanie niepewności nie jest unikaniem ryzyka. Zależność unikania niepewności od zawodu, płci i wieku. Unikanie niepewności w rodzinie. Unikanie niepewności w szkole. Unikanie niepewności w miejscu pracy. Unikanie niepewności, męskość i motywacja. Unikanie niepewności a państwo. Unikanie niepewności, religia i idee. Źródła różnic w unikaniu niepewności. Różnice w unikaniu niepewności i perspektywy na przyszłość.	

Rozdział 6. Piramidy, maszyny, targowiska i rodziny

Ukryte modele organizacji. Na styku różnych modeli organizacyjnych. Profesor zarządzania to też człowiek. Kultura a struktura organizacyjna: w kręgu koncepcji Mintzberga. Dystans władzy, unikanie niepewności i motywacja. Kultura systemów księgowości, czyli księgowy też człowiek.

Rozdział 7. Prawda a prawda

Umysł badacza nie jest wolny od obciążeń kulturowych. W poszukiwaniu niezachodniej perspektywy: chińska ankieta wartości. Piąty wymiar: dynamizm konfucjański. Idee Konfucjusza a wzrost gospodarczy. Myślenie zachodnie a myślenie wschodnie.

Część III. Kultury organizacyjne**Rozdział 8. Od szaleństwa do metody**

Szaleństwo na punkcie kultury organizacyjnej. Różnice między kulturami organizacyjnymi i narodami. Ilościowo-jakościowe badania nad kulturami organizacyjnymi: projekt IRIC. Wyniki wywiadów: przypadek SAS. Wyniki ankiety: sześć wymiarów kultury organizacyjnej. Kultury biznesu a przewaga rynkowa. Kultura organizacyjna a cechy organizacji. O kulturach organizacyjnych z sensem i bez sensu. Zarządzanie (z) kulturą organizacyjną.

Część IV. Wnioski**Rozdział 9. Kontakty międzykulturowe**

Zamierzone i niezamierzone konflikty międzykulturowe. Szok kulturowy i akulturacja. Etnocentryzm i ksenofilia. Kontakty międzygrupowe: auto- i heterostereotypy. Język i poczucie humoru. Kontakty międzykulturowe w turystyce. Kontakty międzykulturowe w szkole. Kontakty międzykulturowe we współpracy na rzecz rozwoju. Kontakty międzykulturowe między migrantami i krajami ich osiedlenia. Kontakty międzykulturowe w negocjacjach. Kontakty międzykulturowe w międzynarodowych organizacjach biznesowych. Koordynacja działań firm ponadnarodowych: struktura powinna być pochodną kultury. Zdobywanie umiejętności komunikacji międzykulturowej.

Rozdział 10. Sztuka przetrwania w środowisku wielokulturowym

Główne przesłanie tej książki. Kwestie natury moralnej. Konwergencja i dywergencja kulturowa. Wychowanie w duchu tolerancji kulturowej: sugestie dla rodziców. Radzenie sobie z różnicami kulturowymi: sugestie dla menedżerów. Szerzenie idei porozumienia międzykulturowego: sugestie pod adresem środków masowego przekazu. Globalne wyzwania wymagają współpracy międzykulturowej. Spekulacje na temat rozwoju sytuacji politycznej

Załącznik. Odczytywanie zaprogramowania umysłowego

Kontrowersje wokół badań nad różnicami między kulturami narodowymi. Źródła rzetelnych danych na temat kultur narodowych. Przedstawicielstwa IBM jako źródło danych porównawczych o kulturze. Stwierdzenia na temat kultury nie są stwierdzeniami na temat jednostek: przestroga przed uleganiem stereotypom. Dobre rady dla wszystkich, którzy planują powtórzenie badań.

Podsumowanie

Słowniczek

Bibliografia

[Powrót do: Dorobek naukowy - prace opublikowane](#)

Opracowała: I. Bukraba-Rylska

Ostatnia modyfikacja :02/29/2020 01:16:41