

**Universitatea „Babeş-Bolyai”  
Facultatea de Istorie și filosofie  
Anul universitar 2009-2010  
Semestrul I**

### **I. Informații generale**

**Titlul disciplinei:** Psihologie și cultură organizațională

**Cod:**

**Nr. credite:**

**Durată:** 1 semestru

### **II. Informații despre titularul de curs:**

**Nume:** Sofia Chirică

**Titlu științific:** Conferențiar dr.

**Informații de contact:** [sofiachirica@psychology.ro](mailto:sofiachirica@psychology.ro)

### **III. Descrierea disciplinei:**

#### **a. Obiective:**

- Înțelegerea teoriilor și modelelor care explică fenomenele și procesele organizaționale.
- Înțelegerea rolului comportamentului individual în menținerea, dezvoltarea și schimbarea performanței organizaționale.
- Însușirea modalităților de recunoaștere și interpretare a fenomenelor organizaționale prin perspectivele teoriilor și modelelor studiate.
- Familiarizarea cu cele mai importante tehnici utilizate în diagnoza și intervenția organizațională.

**b. Conținutul cursului:** Principalele perspective de studiere a organizațiilor: organizația ca politică, cultură, sistem cognitiv distribuit socio-cultural. Dinamica și designul grupurilor și organizațiilor. Procese organizaționale: conducere, decizie, comunicare, memorie și învățare organizațională, cultura organizațională.

#### **c. Metode utilizate în cadrul predării:**

**Curs:** analiza, interpretarea, inferența dirijată, explicarea, ghidarea auto-reflecției și autoreglării, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată, evaluarea.

**Seminar:** explicația, sinteza cunoștințelor, clarificare conceptuală, exemplul demonstrativ, activități de grup, conversația.

#### **d. Competențe dobândite:**

##### **Cunoaștere și înțelegere**

- Înțelegerea rolului teoriilor și modelelor în analiza, interpretarea și evaluarea realității organizaționale.
- Cunoașterea sistematică a teoriilor și principiilor care fundamentează evaluarea și intervenția la nivelul individual, de grup și organizațional.
- Descrierea principalelor abordări în teoria organizațiilor.
- Descrierea principalelor teorii și modele ale proceselor organizaționale.
- Înțelegerea rolului consultantului organizațional.

##### **Explicare și interpretare**

- Analizarea și argumentarea principiilor care fundamentează diagnoza și intervenția în organizații.
- Explicarea rolului psihologiei organizaționale în optimizarea performanței organizației.
- Interpretarea, prin prisma teoriilor și modelelor, a fenomenelor și proceselor care favorizează sau împiedică dezvoltarea organizațiilor.

##### **Instrumental – aplicative**

- Dezvoltarea prerechizitelor pentru formarea competențelor de consultant organizațional.
- Dobândirea abilităților de utilizare a metodelor de studiere a organizațiilor.
- Dezvoltarea abilităților de adaptare a metodelor și tehnicilor de diagnoză intra și inter organizațională la condițiile concrete ale situațiilor ecologice.
- Particularizarea intervenției organizaționale la diverse tipuri de disfuncționalități în organizații.

##### **Atitudinale**

- Cultivarea și promovarea criteriilor de deontologie profesională care fundamentează diagnoza și intervenția în organizații.
- Cultivarea responsabilității personale în ceea ce privește dezvoltarea profesională în domeniu.
- Manifestarea unei atitudini responsabile privind proiectarea și desfășurarea cercetării în domeniu.

#### **IV. Bibliografia obligatorie:**

Chirică, S. (1996) **Psihologie organizațională. Modele de diagnoză și intervenție**. Casa de editură și consultanță Studiul Organizării, Cluj-Napoca.

(accesibil la biblioteca Facultății de Psihologie și Științe ale Educației)

Chirică, S. (2003) **Inteligența organizațiilor. Rutinele și managementul gândirii colective**.

Presă Universitară Clujeană, Cluj-Napoca.

(accesibil la biblioteca Facultății de Psihologie și Științe ale Educației)

#### **V. Materiale folosite în cadrul procesului educațional specific disciplinei**

- retroproiector

- videoproiector

**TOATE ACESTE MATERIALE SUNT ASIGURATE DE CĂTRE FACULTATE**

#### **VI. Planificare/ Calendarul întâlnirilor și al verificărilor:**

| <b>CURS</b>  | <b>SEMINAR</b>   |
|--|--|
| <p>Curs 1</p> <p><b>Principalele perspective de studiere a organizațiilor</b><br/> <b>Cuvinte cheie:</b> <i>organizația ca grup, politică, cultură, sistem cognitiv distribuit socio-cultural</i></p>  | <p>Seminar 1</p> <p><b>Abordarea unei organizații din diferite perspective</b></p> |
| <p><b>Bibliografie:</b> Capitolul „Definirea organizațiilor” din Chirică, S. (1996) <i>Psihologie organizațională. Modele de diagnoză și intervenție</i>, pag. 32-39.<br/> Harrison, M.I. (1990) <i>Diagnosing organizations. Methods, models, and processes</i>, Sage Publications.</p> |  |

|  |  |
|--|--|
| <p style="text-align: center;">Curs 2</p> <p><b>Componentele sistemului social organizațional</b><br/> <b>Cuvinte cheie:</b> <i>roluri, statusuri, norme, identitatea grupului</i></p>   | <p style="text-align: center;">Seminar 2</p> <p><b>Diagnoza problemelor legate de rol. Diagnoza normelor. Diagnoza identității grupului</b></p>            |
| <p><b>Bibliografie:</b> Capitolul 1: „Componentele sistemului social organizațional” din Chirică, S. (1996) <i>Psihologie organizațională. Modele de diagnoză și intervenție</i>, pag. 43-63<br/> Handy, C. (1993). <i>Understanding organizations</i>, Penguin Books.</p>   |  |
| <p style="text-align: center;">Curs 3</p> <p><b>Conformitate și influență socială</b><br/> <b>Cuvinte cheie:</b> <i>influență socială, cauzele conformității, groupthink, stil cognitiv, stereotipii, autoritate</i></p>   | <p style="text-align: center;">Seminar 3</p> <p><b>Diagnoza conformității. Diagnoza cauzelor individuale ale conformității</b></p>                         |
| <p><b>Bibliografie:</b> Capitolul 2: „Conformitate și influență socială” din Chirică, S. (1996) <i>Psihologie organizațională. Modele de diagnoză și intervenție</i>, pag. 64-79.<br/> Chirică-Nemeș, S. (1992). "Conformity and social influence", <i>Studia Univ. „Babeș-Bolyai”, Psychologia-Paedagogia</i>, XXXVII, 1.</p>                                 |  |
| <p style="text-align: center;">Curs 4</p> <p><b>Lupta pentru putere în organizații</b><br/> <b>Cuvinte cheie:</b> <i>conflictul organizațional, competiția, scopurile și convingerile ca surse ale conflictului organizațional, managementul conflictului</i></p>  | <p style="text-align: center;">Seminar 4</p> <p><b>Diagnoza conflictului organizațional. Managementul conflictului organizațional</b></p>                  |
| <p><b>Bibliografie:</b> Capitolul 3: „Lupta pentru putere în organizații” din Chirică, S. (1996) <i>Psihologie organizațională. Modele de diagnoză și intervenție</i>, pag. 80-106.<br/> Chirică, S. (1993). "Repression, dissociation and sensitivity to inconsistency", <i>Studia Univ. „Babeș-Bolyai”, Psychologia-Paedagogia</i>, XXXVIII, 1-2, 79-86.</p> |  |
| <p style="text-align: center;">Curs 5</p> <p><b>Designul grupurilor și organizațiilor</b><br/> <b>Cuvinte cheie:</b> <i>grup, nevoia de grup, constituirea echipei, motivația activităților de grup, structura organizațională</i></p>   | <p style="text-align: center;">Seminar 5</p> <p><b>Identificarea structurii unei organizații și rolul său în activitatea persoanelor și grupurilor</b></p> |

|  |  |
|--|--|
| <p><b>Bibliografie:</b> Capitolul 4: „Designul grupurilor și organizațiilor” din Chirică, S. (1996) <i>Psihologie organizațională. Modele de diagnoză și intervenție</i>, pag. 107-137.</p> <p>Handy, C. (1993). <i>Understanding organizations</i>, Penguin Books.</p>  |  |
| <p>Curs 6</p> <p><b>Organizațiile ca sisteme cognitive distribuite socio-cultural. Sinele ca „organizație” de cunoaștere</b></p> <p><b>Cuvinte cheie:</b> <i>actualizarea memoriei și fabricarea schimbării, conservatorismul cognitiv, distorsiunile cognitive, relațiile sociale autoritariste</i></p>   | <p>Seminar 6</p> <p><b>Diagnoza distorsiunilor cognitive din memoria colectivă și individuală</b></p>                    |
| <p><b>Bibliografie:</b> Capitolul II: „Sinele ca „organizație” de cunoaștere” din Chirică, S. (2003) <i>Inteligența organizațiilor. Rutinele și managementul gândirii colective</i>, pag 43-55.</p> <p>Greenwald, A. G. (1980) The totalitarian ego. Fabrication and revision of personal history. <i>American Psychologist</i>. 35 (7): 603-618</p>                                       |  |
| <p>Curs 7</p> <p><b>Conducerea (I)</b></p> <p><b>Cuvinte cheie:</b> <i>funcțiile conducerii în organizații, comportament managerial, eficiența liderului, stiluri de conducere, teorii și modele ale conducerii</i></p>  | <p>Seminar 7:</p> <p><b>Aprecierea eficienței liderului în baza prescripțiilor teoriilor și modelelor conducerii</b></p> |
| <p><b>Bibliografie:</b> Capitolul 5: „Conducerea” din Chirică, S. (1996) <i>Psihologie organizațională. Modele de diagnoză și intervenție</i>, pag. 141-209</p> <p>Koh, W.L., Steers, R. M., Terborg, J. R. (1995). "The effects of transformational leadership on teacher attitudes and student Performance in Singapore". <i>Journal of Organizational Behavior</i>, 16, 4, 319-334.</p> |  |
| <p>Curs 8</p> <p><b>Conducerea (II)</b></p> <p><b>Cuvinte cheie:</b> <i>funcțiile conducerii în organizații, comportament managerial, eficiența liderului, stiluri de conducere, teorii și modele ale conducerii</i></p>   | <p>Seminar 8:</p> <p><b>Aprecierea eficienței liderului în baza prescripțiilor teoriilor și modelelor conducerii</b></p> |

|   |   |
|---|---|
| <p><b>Bibliografie:</b> Capitolul 5: „Conducerea” din Chirică, S. (1996) <i>Psihologie organizațională. Modele de diagnoză și intervenție</i>, pag. 141-209</p> <p>Koh, W.L., Steers, R. M., Terborg, J. R. (1995). "The effects of transformational leadership on teacher attitudes and student Performance in Singapore". <i>Journal of Organizational Behavior</i>, 16, 4, 319-334.</p>  |   |
| <p style="text-align: center;">Curs 9</p> <p><b>Decizia managerială</b></p> <p><b>Cuvinte cheie:</b> <i>tipuri de decizie, teorii și modele ale deciziei, preferința pentru risc, diferențe individuale în procesul deciziei, scheme de decizie socială, decizia în grup</i></p>  | <p style="text-align: center;">Seminar 9</p> <p><b>Diagnoza problemelor deciziei în grup</b></p>  |
| <p><b>Bibliografie:</b> Capitolul 6: „Decizia managerială” din Chirică, S. (1996) <i>Psihologie organizațională. Modele de diagnoză și intervenție</i>, pag. 210-254</p> <p>Lowenstein, G., Read, D. (1995) „Diversification biases: Explaining the discrepancy in variety seeking between combined and separated choices”. <i>Journal of Experimental Psychology: Applied</i>, 1, 1, 34-49</p>   |   |
| <p style="text-align: center;">Curs 10</p> <p><b>Comunicarea organizațională (I)</b></p> <p><b>Cuvinte cheie:</b> <i>direcțiile comunicării organizaționale, roluri speciale de comunicare în organizații, mesajul, înțelegerea mesajului, impactul tehnologiei informației asupra comunicării organizaționale</i></p>  | <p style="text-align: center;">Seminar 10</p> <p><b>Aplicarea direcțiilor recente din cercetarea psihologică în optimizarea comunicării organizaționale</b></p> |
| <p><b>Bibliografie:</b> Capitolul 7: „Comunicarea organizațională” din Chirică, S. (1996) <i>Psihologie organizațională. Modele de diagnoză și intervenție</i>, pag. 255-302</p> <p>Galegher, J. (1990). "Intellectual teamwork and information technology: The role of information systems in collaborative intellectual work". In: J.S. Carroll (Ed.) <i>Applied social psychology and organizational settings</i>, Hillsdale, New Jersey, Lawrence Erlbaum Associates.</p> |   |
| <p style="text-align: center;">Curs 11</p> <p><b>Comunicarea organizațională (II)</b></p> <p><b>Cuvinte cheie:</b> <i>direcțiile comunicării organizaționale, roluri speciale de comunicare în organizații, mesajul, înțelegerea mesajului, impactul tehnologiei</i></p>  | <p style="text-align: center;">Seminar 11</p> <p><b>Aplicarea direcțiilor recente din cercetarea psihologică în optimizarea comunicării organizaționale</b></p> |

|   |   |
|---|---|
| <p><i>informației asupra comunicării organizaționale</i></p>  |   |
| <p><b>Bibliografie:</b> Capitolul 7: „Comunicarea organizațională” din Chirică, S. (1996) <i>Psihologie organizațională. Modele de diagnoză și intervenție</i>, pag. 255-302<br/> Galegher, J. (1990). "Intellectual teamwork and information technology: The role of information systems in collaborative intellectual work". In: J.S. Carroll (Ed.) <i>Applied social psychology and organizational settings</i>, Hillsdale, New Jersey, Lawrence Erlbaum Associates.</p> |   |
| <p>Curs 12</p> <p><b>Memoria și învățarea organizațională (I)</b><br/> <b>Cuvinte cheie:</b> <i>procesul organizării, teorii implicite și declarate ale acțiunii, tipuri de învățare organizațională, condiții care limitează învățarea organizațională</i></p>   | <p>Seminar 12</p> <p><b>Identificarea elementelor organizării într-un caz concret</b></p>         |
| <p><b>Bibliografie:</b> Capitolul 8: „Memoria și învățarea organizațională” din Chirică, S. (1996) <i>Psihologie organizațională. Modele de diagnoză și intervenție</i>, pag. 303-350<br/> Neculau, A. (1994) "Rezistența la schimbare în câmpul psihosocial românesc", <i>Revista de psihologie</i>, 40, 4, 289-294.</p>   |   |
| <p>Curs 13</p> <p><b>Memoria și învățarea organizațională (II)</b><br/> <b>Cuvinte cheie:</b> <i>procesul organizării, teorii implicite și declarate ale acțiunii, tipuri de învățare organizațională, condiții care limitează învățarea organizațională</i></p>  | <p>Seminar 13</p> <p><b>Familiarizarea cu diagnoza capacității de învățare a organizației</b></p> |
| <p><b>Bibliografie:</b> Capitolul 8: „Memoria și învățarea organizațională” din Chirică, S. (1996) <i>Psihologie organizațională. Modele de diagnoză și intervenție</i>, pag. 303-350<br/> Neculau, A. (1994) "Rezistența la schimbare în câmpul psihosocial românesc", <i>Revista de psihologie</i>, 40, 4, 289-294.</p>   |   |
| <p>Curs 14</p> <p><b>Cultura organizațională ca mod învățat de gândire</b></p>  | <p>Seminar 14</p> <p><b>Diagnoza și schimbarea culturii organizaționale</b></p>                   |

|   |  |
|---|--|
| Cuvinte cheie: <i>valori, asumptii, mecanismele creării unei culturi organizaționale, paradigme culturale managementul și schimbarea culturii</i> |  |
|---|--|

**Bibliografie:** Capitolul „Cultura organizațională ca mod învățat de gândire” din **Chirică, S. (1996) Psihologie organizațională. Modele de diagnoză și intervenție**, pag. 351-382  
Hofstede, G., Neuijen, B., Ohayv, D.D., Sanders, G. (1990). “Measuring organizational cultures: A qualitative/quantitative study across twenty cases”. *Administrative Sciences Quarterly*, 35, 286-316.

## **VII. Modul de evaluare:**

Examinare: Nota finală se compune din **60% (6 puncte) examen și 40% (4 puncte) activitate de seminar.**

### **Exemplu activitate de seminar:**

- Analizați un grup formal cunoscut folosind ca ghid următoarele întrebări:  
Care sunt comportamentele în legătură cu care grupul dezvoltă norme? Care sunt comportamentele, fără legătură cu sarcina grupului, care adună cele mai multe norme? Care sunt diferențele între retorica și comportamentul grupului.
- Conform modelului cognitiv studiat, cele patru elemente ale organizării sunt: *schimbarea ecologică, instituirea, selecția și reținerea*. Identificați aceste elemente într-un caz concret de organizare (conform modelului scopul organizării este reducerea echivocului în realitatea percepută). Apreciați eficiența organizării după criteriul adaptării la diversitate.

## **VIII. Detalii organizatorice, gestionarea situațiilor excepționale:**

- Activitățile solicitate studenților pentru evaluarea pe parcurs intră obligatoriu în nota finală. Sarcinile de lucru pe parcursul semestrului trebuie predate la termenele fixate de către cadrul didactic și comunicate din timp. Lucrările (proiectele, referatele, reaction paper, etc.) predate după termenul fixat nu se iau în considerare.
- Studenții care susțin examene de mărire de notă sau restante trebuie să prezinte toate sarcinile aferente cursului.

- Fraudarea examenului sau a sarcinilor de lucru de pe parcursul semestrului se penalizează prin exmatriculare.
- Discuțiile sau colaborările în timpul examenelor se sancționează cu nota 1. Nepredarea lucrării scrise de către un student care se prezintă la examen este sancționată cu nota 1.
- Contestarea notei primită la un examen, se face în scris, la secretariatul facultății, în termen de 48 ore de la afișarea rezultatelor. Nota finală la disciplina respectivă este cea obținută în urma contestației.

### **IX Bibliografie opțională**

Baldwin, M.W. (1999) Relational schemas. Research into social-cognitive aspects of interpersonal experience. În D. Cervone, Y. Shoda (Eds.) *The Coherence of Personality. Social-Cognitive Bases of Consistency, Variability, and Organization*. (pp. 127-154). New-York: Guilford Press.

Chirică-Nemeș, S. (1993) Repression, dissociation and sensitivity to inconsequence. *Studia Universitatis Babeș-Bolyai. Psychologia-Paedagogia*. XXXVIII (1-2): 79-86.

Chirică, S. (2000) Collective construction of the self in Romanian culture. *Studia Universitatis Babeș-Bolyai. Psychologia-Paedagogia*. XLV (1): 39-52.

Chirică, S. (2001) Coerența personalității în orientarea social-cognitivă: cazul psihologiei culturale. . *Studia Universitatis Babeș-Bolyai. Psychologia-Paedagogia*. XLVI (1-2).

Mischel, W. și Shoda, Y. (1995) A cognitive-affective system theory of personality: Reconceptualizing situations, dispositions, dynamics, and invariance in personality structure. *Psychological Review*. 102: 246-268.

Walsh, J.P. și Ungson, G.R. (1991) Organizational memory. *Academy of Management Review*. 16: 57-91.