

## FIȘA DISCIPLINEI

### 1. Date despre program

1.1	Instituția de învățământ superior	UNIVERSITATEA DIN BUCUREȘTI
1.2	Facultatea/Departamentul	FACULTATEA DE SOCIOLOGIE SI ASISTENTA SOCIALA
1.3	Catedra	DEPARTAMENTUL DE SOCIOLOGIE
1.4	Domeniul de studii	SOCIOLOGIE
1.5	Ciclul de studii	MASTERAT
1.6	Programul de studii/Calificarea	RESURSE UMANE

### 2. Date despre disciplină

2.1	Denumirea disciplinei		Organizații și comportament organizațional					
2.2	Titularul activităților de curs		Marian-Gabriel Hâncean					
2.3	Titularul activităților de seminar		Marian-Gabriel Hâncean					
2.4	Anul de studiu	1	2.5 Semestrul	2	2.6 Tipul de evaluare	Ex.	2.7 Regimul disciplinei	Obligatoriu

### 3. Timpul total estimat (ore pe semestru al activităților didactice)

3.1	Număr de ore pe săptămână	2	din care: 3.2 curs	1	3.3 seminar/laborator	1
3.4	Total ore din planul de învățământ	28	din care: 3.5 curs	14	3.6 seminar/laborator	14
Distribuția fondului de timp						
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe						40
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren						40
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri						40
Tutoriat						
Examinări						2
Alte activități						
3.7 Total ore studiu individual						122
3.9 Total ore pe semestru						150
3.10	Numărul de credite	1 credit = 25 de ore				6

4.1	de curriculum	-
4.2	de competențe	-

### 5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1. de desfășurare a cursului	Cunoașterea limbii engleze (cel puțin nivel începători); Cunoștințe generale de sociologie Cunoștințe generale de utilizare a pachetului Office și de navigare pe internet
5.2. de desfășurare a seminarului/laboratorului	Cunoașterea limbii engleze (cel puțin nivel începători); Cunoștințe generale de sociologie Cunoștințe generale de utilizare a pachetului Office și de navigare pe internet

### 6. Competențele specifice acumulate

--

<p><b>Competente profesionale</b></p>	<p><b>Competențe analitice</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cunoștințe cu privire la funcționarea internă a organizațiilor;</li> <li>• Înțelegerea caracteristicilor și a modului de funcționare a organizațiilor moderne, într-o perspectivă globală;</li> <li>• Familiarizarea cu principalele teorii și modele teoretice din domeniu;</li> <li>• Stimularea analizei critice și a interpretării imaginative a fenomenelor și proceselor organizaționale (e.g. construcția de scenarii cu privire la posibilele linii de dezvoltare a organizațiilor în condiții de instabilitate, turbulențe și incertitudine a mediului extern organizațional etc.);</li> <li>• Asimilarea vocabularului specific din domeniul analizei comportamentului organizațional (e.g. formularea de răspunsuri la diferite întrebări și studii de caz transmise etc.);</li> <li>• Cunoașterea diverselor practici manageriale - însușirea cunoștințelor și abilităților analizei unei organizații particulare; exersarea abilităților de a produce soluții privind relaționarea membrilor organizațiilor, motivarea acestora și creșterea performanței (e.g. simularea practicării de stiluri de leadership și de management corespunzătoare diferitelor alternative funcționale etc.);</li> <li>• Dezvoltarea gândirii strategice prin rezolvarea unor situații reale simulate (e.g. preferințe cu privire la diverse strategii de comportament organizațional etc.).</li> <li>• Capacitatea de a rezolva probleme complexe (e.g. abordarea dilemelor etice în organizații; decizii legate de selecție și concediere în condiții de incertitudine a mediului extern etc.).</li> </ul> <p><b>Competențe de cercetare sociologică</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Culegerea de date empirice cu privire la organizații și populații de organizații, analiza și interpretarea acestora (dezvoltarea de instrumente menite să permită interogarea de surse de date online și structurarea în categorii etc.);</li> <li>• Folosirea de metode de cercetare adaptate proceselor și fenomenelor intra și inter-organizaționale (proiectarea de design de cercetare și adaptarea metodelor de cercetare disponibile la tipul de problematică organizațională etc.);</li> <li>• Modelarea statistică a bazelor de date cu privire la organizații și membri ai organizațiilor (dezvoltarea și testarea de modele statistice de regresie liniară cu mai mulți predictorii etc.);</li> <li>• Vizualizarea grafică a structurilor organizaționale (socială, normativă, fizică) (codare vizuală a datelor disponibile etc.).</li> </ul>
<p><b>Competente transversale</b></p>	<p><b>Competențe de comunicare</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Abilități de ascultare, dialogare și exprimare în scris (e.g. sub forma de exerciții de seminar);</li> <li>• Abilitatea de susținere publică a prezentărilor științifice (e.g. susținere de proiect de seminar în fața colegilor etc.);</li> </ul> <p><b>Competențe interpersonale</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Abilitatea de lucru în echipă și capacitatea de colaborare (e.g. dezvoltarea în grupuri restrânse numeric de proiecte de seminar)</li> <li>• Abilitate de adaptare la situații noi și de flexibilitate (e.g. discutarea și soluționarea de probleme și studii de caz)</li> <li>• Abilitatea de negociere (e.g. schimb de resurse în rețele)</li> </ul>

<p><b>7. Obiectivele disciplinei (reieșind din grila competențelor specifice acumulate)</b></p>	
<p>7.1 Obiectivul general al disciplinei</p>	<p>Cursul își propune să ofere studenților posibilitatea de a aprofunda cunoașterea cu privire la comportamentul organizațional la nivel de individ, grup și organizație. Cursul este în așa fel construit încât să permită cursanților identificarea factorilor explicativi pentru comportamente și atitudini intra-organizaționale precum: performanța, productivitatea, absenteismul, părăsirea organizației (e.g., concediere, disponibilizări, demisii) și satisfacția cu privire la locul de muncă. De asemenea, cursul vizează transmiterea de informații teoretice cu privire la fenomene organizaționale precum: acumularea de putere, modalitatea de a lua decizii de muncă individual și în grup, strategii motivaționale, dezvoltarea legăturilor de comunicare în muncă, conflict și negociere. În felul acesta, se urmărește pregătirea cursanților pentru a face față provocărilor vieții de muncă și a gestiona evenimentele organizaționale aparent neașteptate. Competențele profesionale fundamentale transmise prin întâlnirile de curs sunt întărite prin aplicații (utilizarea de pachete software în măsurarea fenomenelor și</p>

	proceselor intraorganizaționale) și comunicări orale (însoțite de prezentări pe suport vizual). În felul acesta, se așteaptă dezvoltarea aptitudinilor și abilităților cu privire la practicile de relaționare intra-organizațională și managerială.
7.2 Obiectivele specifice	<p>Să descrie principalele studii/cercetări centrate pe comportamentul organizațional și să permită identificarea modalităților specifice prin care rezultatele acestora pot fi aplicate în mediile de muncă;</p> <p>Să permită înțelegerea modului în care instrumentele și conceptele din aria de studiu a comportamentului organizațional pot fi aplicate la nivel individual, de grup și organizațional pentru a crește performanța;</p> <p>Să identifice subiecte și probleme de cercetare de actualitate pentru mediul organizațional românesc și de interes pentru abordarea acestora în cadrul lucrărilor de licență sau în articole de cercetare științifică;</p> <p>Să extindă înțelegerea cu privire la etica comportamentelor individuale și la responsabilitățile diferitelor grupuri din cadrul organizațiilor;</p> <p>Să permită conștientizarea și utilitatea creșterii sensibilității manageriale față de probleme ce implică diversitatea etnică și culturală;</p> <p>Să crească gradul de înțelegere cu privire la elementele procesului decizional individual și de grup;</p> <p>Să faciliteze dezvoltarea de abilități de negociere și de construcție de strategii politice în mediile organizaționale;</p> <p>Să crească gradul de cunoaștere cu privire la principalele elemente ale managementului resurselor umane;</p> <p>Să extindă cunoașterea cu privire la impactul și implicațiile legăturilor de muncă pozitive și negative asupra performanțelor individuale, departamentale și organizaționale;</p> <p>Să crească nivelul de conștientizare cu privire la responsabilitatea etică a cercetătorilor care furnizează expertiză științifică și soluții de dezvoltare beneficiarilor organizaționali;</p> <p>Să întărească utilizarea de modele de analiză în explicarea unor fenomene organizaționale precum absenteismul, plecarea din organizație (turnover), performanța și productivitatea (individuale și de grup).</p>

## 8. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare	Observații
<p>Întâlnirile de curs se desfășoară sub forma unor prelegeri susținute de suport vizual (i.e. prezentări în format power-point și proiecții video de scurtă durată). Studenții sunt invitați să participe activ în timpul prelegerilor. Aceștia au posibilitatea de a oferi răspunsuri și puncte de vedere personale cu privire la diverse întrebări și probleme lansate la fiecare prelegere. De asemenea, la curs, vor fi prezentate și discutate exemple de cercetări aplicate în domeniul analizei comportamentului organizațional.</p>	<p>Prelegere interactivă; Difuzarea de imagini și scurte filme de prezentare; Studii de caz; Jocuri de rol; Consiliere și coordonare proiecte de semestru</p>	
<p><b>[1.] Ce este comportamentul organizațional?</b></p> <p><i>Diracții în studiul comportamentului organizațional</i></p> <p><i>Exemple de studii de comportament organizațional</i></p> <p><i>Beneficiarii cunoașterii produse în domeniu</i></p> <p><i>Modele de comportament organizațional</i></p> <p><b>Bibliografie recomandată:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Preda, Marian. 2006. <i>Comportament organizațional</i>. Iași: Polirom (pp. 15 – 28)</li> <li>❖ Pfeffer, Jeffrey. 1997. <i>New Directions for Organization Theory. Problems and Prospects</i>. New York: Oxford University</li> </ul>		

## PARTEA I. Individul în organizație

### [2.] Intrarea individului în organizație

#### *Argumentul asimetriei bilaterale*

*piața muncii: echilibrul suboptimal*

*accesarea locurilor de muncă vacante: rolul cunoștințelor*

*căutarea celor mai buni candidați: rolul recomandărilor*

*triadele simmeliene*

#### *Candidatul perfect vs candidatul rezonabil*

*comportamentul din timpul interviului*

*impactul recomandărilor*

*cultura organizațională ca punct de referință*

*personalitatea și profilul postului*

#### **Bibliografie recomandată:**

- ❖ Goyal, Sanjeev. 2012. Social Networks in Economics. Pp. 67 - 80 în The Sage Handbook of Social Network Analysis, ed. J. Scott și P.J. Carrington. London: Sage
- ❖ Granovetter, Mark S. 1973. The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology* 78: 1360 - 1380
- ❖ Pellizzari, Michele. 2004/2005. Employers' Search and the Efficiency of Matching. IZA Discussion Paper n. 1862. Disponibil pe <http://dev3.cepr.org/meets/wkcn/4/4542/papers/pellizzari.pdf>. Accesat pe data de 8 Septembrie, 2013.
- ❖ Robbins, Stephen P. 2003. *The Truth About Managing People... and Nothing But The Truth*. New Jersey: Financial Times/Prentice-Hall, Inc. (Part I *The Truth About Hiring*).
- ❖ Schein, Edgar H. *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: John Wiley & Sons, Inc. (Pp. 3 - 25).

### [3.] Supraviețuirea indivizilor în organizații

#### *Cetățenia organizațională*

*Mecanisme de construcție a reputației personale: manipularea percepțiilor*

*Disonanță cognitivă și atribuire*

*Crearea și gestionarea surselor personale de putere*

*Învățare și socializare organizațională: instituții, atitudini și comportamente*

#### **Bibliografie recomandată:**

- ❖ DiMaggio, Paul, și Walter W. Powell. 1983. The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. *American Sociological Review* 48: 147 - 160.
- ❖ Pfeffer, Jeffrey. 2010. *Power. Why Some People Have It and Others Don't*. New York: HarperBusiness. (Capitolul 5. Making Something out of Nothing: Creating Resources & Capitolul 8. Building a Reputation: Perception is Reality)
- ❖ Podsakoff, Philip M., Scott B. MacKenzie, Julie Beth Paine, Daniel G. Bachrach. 2000. Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management* 26: 513 - 563
- ❖ Robbins, Stephen P. 2002. *Essentials of Organizational Behavior*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall, Inc. (Pp. 14 - 83).

#### [4.] Capitalul social individual intra-organizațional

*Capital social individual și modalități de măsurare*

*Importanța rețelelor intra-organizaționale: circulația resurselor prin relații*

*Succes personal și rețele cognitive*

*Bârfe pozitive și negative: mecanisme informale de control al comportamentului*

#### Bibliografie recomandată:

- ❖ Borgatti, Stephen P., Candance Jones și Martin Everett. 1998. Network Measures of Social Capital. *Connections* 21: 27 - 36.
- ❖ Borgatti, Stephen P., și Virginie Lopez-Kidwell. 2012. Network Theory. Pp. 40 - 54 in *The Sage Handbook of Social Network Analysis*, ed. J. Scott și P.J. Carrington. London: Sage.
- ❖ Brass, Daniel J. Connecting to Brokers: Strategies for Acquiring Social Capital. [http://www.linkscenter.org/papers/Connecting\\_to\\_brokers.pdf](http://www.linkscenter.org/papers/Connecting_to_brokers.pdf)
- ❖ Brass, Daniel J., Joseph Galaskiewicz, Henrich R. Greve, și Wenpin Tsai. 2004. Taking Stock of Networks and Organizations: A Multilevel Perspective. *Academy of Management Journal* 47: 795 - 817.
- ❖ Ellwardt, Lea, Giuseppe (Joe) Labianca, și Rafael Wittek. 2012. Who Are the Objects of Positive and Negative Gossip at Work? A Social Network Perspective on Workplace Gossip. *Social Networks* 34: 193 - 205.
- ❖ Krackhardt, David. 1990. Assessing the Political Landscape: Structure, Cognition, and Power in Organizations. *Administrative Science Quarterly* 35: 342 - 369.

#### [5.] Negociere și comportament strategic

*Strategii de negociere*

*Schimburi negociate și reciproce*

*Schimburi elementare și productive*

*Etică și comportamente strategice: cooperare, defectare, blatști și turnători*

*Politic și politică în organizații (resurse și dependențe)*

#### Bibliografie recomandată:

- ❖ Brass, Daniel J., și David M. Krackhardt. 2012. Power, Politics, and Social Networks in Organizations. Pp. 355 - 375 în *Politics in Organizations. Theory and Research Considerations*, eds. G.F. Ferris și D.C. Treadway. New York: Routledge.
- ❖ Dehn, Guy. Whistleblowing & Integrity: A New Perspective. Disponibil pe [www.pcaw.co.uk](http://www.pcaw.co.uk).
- ❖ Emerson, Richard M. 1962. Power-Dependence Relations. *American Sociological Review* 27: 31 - 41
- ❖ Emerson, Richard M. 1976. Social Exchange Theory. *Annual Review of Sociology* 2: 335 - 362
- ❖ Kollock, Peter. 1994. The Emergence of Exchange Structures: An Experimental Study of Uncertainty, Commitment, and Trust. *The American Journal of Sociology* 100: 313 - 345.
- ❖ Molm, Linda D. 2003. Theoretical Comparisons of Forms of Exchange. *Sociological Theory* 21: 1 - 17.
- ❖ Pfeffer, Jeffrey. 2010. *Power. Why Some People Have It and Others Don't*. New York: HarperBusiness. (Capitolul 10. The Price of Power & Capitolul 11. How and Why People Lose Power)
- ❖ Pfeffer, Jeffrey. 1997. *New Directions for Organization Theory. Problems and Prospects*. New York: Oxford University Press. (Pp. 136 - 156)
- ❖ Ray, Susan L. 2006. Whistleblowing and Organizational Ethics. *Nursing Ethics* 13: 438 - 445.
- ❖ Robbins, Stephen P. 2002. *Essentials of Organizational Behavior*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall, Inc. (Pp. 150 - 177).
- ❖ Robbins, Stephen P. 2003. *The Truth About Managing People... and Nothing But The Truth*. New Jersey: Financial Times/Prentice-Hall, Inc. (Part VIII The Truth About Performance Evaluation, Pp. 162 - 171).
- ❖ Yamagishi, Toshio, și Karen S. Cook. 1993. Generalized Exchange and Social Dilemmas. *Social Psychological Quarterly*. 56: 235 - 248.

#### [6.] Motivație și carieră

*Teorii și practici motivaționale*

*Ancorele carierei și satisfacție individuală*

*Plan de carieră și politici de personal*

*Performanță individuală și performanță de grup (modalități de măsurare)*

**Bibliografie recomandată:**

- ❖ Mehra, Ajay, Martin Kilduff, și Daniel J. Brass. 2001. The Social Networks of High and Low Self-Monitors: Implications for Workplace Performance. *Administrative Science Quarterly* 46: 121 - 146.
- ❖ Miner, John B. 2005. *Essential Theories of Motivation and Leadership*. New York: M.E. Sharpe (Pp. 37 - 206).
- ❖ Robbins, Stephen P. 2002. *Essentials of Organizational Behavior*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall, Inc. (Part II The Individual in the Organization, Pp. 55- 69).
- ❖ Robbins, Stephen P. 2003. *The Truth About Managing People... and Nothing But The Truth*. New Jersey: Financial Times/Prentice-Hall, Inc. (Part II *The Truth About Motivation*).
- ❖ Vlăsceanu, Mihaela. 2002. *Managementul carierei. Să învățăm să ne construim o carieră*. București: Comunicare.ro.

**Partea a II-a Grupul organizațional**

**[7.] Compoziție și omogenitate organizațională**

*Clici, clanuri și alianțe*

*Modelul contagiunii și modelul adaptării*

*Coeziune și echivalență structurală*

*Constrângerii de grup: sabotajul și intimidarea*

*Comportamentul deviant la locul de muncă*

**Bibliografie recomandată:**

- ❖ Brass, Daniel J., Kenneth D. Butterfield, și Bruce C. Skaggs. 1998. Relationships and Unethical Behavior: A Social Network Perspective. *The Academy of Management Review* 23: 14 - 31.
- ❖ Burt, Ronald S. 1987. Social Contagion and Innovation: Cohesion versus Structural Equivalence. *American Journal of Sociology* 92: 1287- 1335
- ❖ Dunlop, Patrick D., și Kibeom Lee. 2004. Workplace Deviance, Organizational Citizenship Behavior, and Business Unit Performance: The Bad Apples Do Spoil the Whole Barrel. *Journal of Organizational Behavior* 25: 67 - 80.
- ❖ Hanneman, Robert A., și Mark Riddle. 2005. *An Introduction to Social Network Methods*. <http://faculty.ucr.edu/~hanneman/nettext> (Capitolul 11)
- ❖ Marsden, Peter. 1988. Homogeneity in Confiding Relations. *Social Networks* 10: 57 - 76.
- ❖ Pfeffer, Jeffrey. 1997. *New Directions for Organization Theory. Problems and Prospects*. New York: Oxford University Press. (Pp. 81 - 100)
- ❖ Robbins, Stephen P. 2002. *Essentials of Organizational Behavior*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall, Inc. (Pp. 84- 93).

**[8.] Decizii individuale și de grup**

*Problemele acțiunii colective: raționalitatea individuală și iraționalitatea colectivă*

*Efectele deciziilor luate de grupuri*

*Tehnici de luare a decizie în grupuri*

**Bibliografie recomandată:**

- ❖ Miroiu, Adrian. 2007. Fundamentele politicii. Vol. al II-lea. Raționalitate și acțiune colectivă. Iași: Polirom (Pp. 11 - 100)
- ❖ Robbins, Stephen P. 2002. *Essentials of Organizational Behavior*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall, Inc. (Pp. 94- 99).

## [9.] Structuri de comunicare

*Comunicarea: funcții și bariere*

*Rețele formale și informale*

*Demisiile, ca bulgăre de zăpadă*

*Legăturile de tip pod, găurile structurale și utilitatea prietenilor redundanți*

*Măsurarea puterii grupurilor în organizații*

### Bibliografie recomandată:

- ❖ Burt, Ronald S. 1992. Structural Holes. The Social Structure of Competition. London: Harvard University Press (Pp. 18 - 29)
- ❖ Cross, Rob, Stephen P. Borgatti, și Andrew Parker. 2002. Making Invisible Work Visible: Using Social Network Analysis to Support Strategic Collaboration. *California Management Review* 44: 25-46.
- ❖ Kollok, Peter. 1994. The Emergence of Exchange Structures: An Experimental Study of Uncertainty, Commitment, and Trust. *The American Journal of Sociology* 100: 313 – 345.
- ❖ Krackhardt, David, și Lyman W. Porter. 1986. The Snowball Effect: Turnover Embedded in Communication Networks. *Journal of Applied Psychology* 71: 50 - 55.
- ❖ Robbins, Stephen P. 2002. *Essentials of Organizational Behavior*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall, Inc. (Pp. 113- 129).
- ❖ Robbins, Stephen P. 2003. *The Truth About Managing People... and Nothing But The Truth*. New Jersey: Financial Times/Prentice-Hall, Inc. (Part IV *The Truth About Communication*).

## [10.] Leadership și conflict

*Lideri și manageri: influență și autoritate*

*Legături pozitive și legături negative*

*Brokerii legăturilor negative*

*Managementul comportamentelor*

### Bibliografie recomandată:

- ❖ Krackhardt, David M. 1998. Simmelian Ties. Super Strong and Sticky. Pp. 21 - 38 în *Power and Influence in Organizations*, eds. R. Kramer și M. Neale. Thousand Oaks, CA: Sage.
- ❖ Labianca, Giuseppe, și Daniel J. Brass. 2006. Exploring the Social Ledger: Negative Relationships and Negative Asymmetry in Social Networks in Organizations. *The Academy of Management Review* 31: 596 - 614.
- ❖ Robbins, Stephen P. 2002. *Essentials of Organizational Behavior*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall, Inc. (Pp. 130- 149; 163 - 170).
- ❖ Robbins, Stephen P. 2003. *The Truth About Managing People... and Nothing But The Truth*. New Jersey: Financial Times/Prentice-Hall, Inc. (Part III *The Truth About Leadership*).
- ❖ Vlăsceanu, Mihaela. 1993. *Psihosociologia organizațiilor și conducerii*. București: Paideia (Pp. 171 - 207)

## Partea a III-a Organizația în ansamblu

### [11.] Cultură organizațională

*Măsurarea culturii organizaționale*

*Cultură, design organizațional și poziții*

*Cultură, comportament de grup și decizie*

*Instituționalizare și dezinstituționalizare*

### Bibliografie recomandată:

- ❖ Ashkanasy, Neal M., Lyndelle E. Broadfoot, și Sarah Falkus. 2000. Questionnaire Measures of Organizational Culture.

Pp. 131 - 146 în *Handbook of Organizational Culture and Climate*, eds. N. M. Ashkanasy, C. P. M. Wilderom, și M. F. Peterson. London: Sage Publications, Inc.

- ❖ Cameron, Kim S., și Robert E. Quinn. 2006. *Diagnosing and Changing Organizational Culture*. San Francisco: Jossey-Bass (Pp. 23 - 83)
- ❖ Hofstede, Geert. 1996. *Managementul structurilor multiculturale*. București: Editura Economică (Pp. 17 - 65)
- ❖ Morgan, Gareth. 2006. *Images of Organizations*. Thousand Oaks: Sage Publications (Pp. 115 -148)
- ❖ Pheysy, Diana C. 1993. *Organizational Cultures*. London: Routledge. (Pp. 43 - 83; 101 - 142)
- ❖ Schein, Edgar H. *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: John Wiley & Sons, Inc. (Pp. 25 - 62).
- ❖ Vlăsceanu, Mihaela. 2003. *Organizații și comportament organizațional*. Iași: Polirom (Pp. 85 - 96)

#### [12.] Dinamică organizațională

*Problema definirii posturilor*

*Strategii de gestionare a diversității organizaționale*

*Organizația ca sistem integrativ de cunoaștere*

*Fluxuri de resurse*

#### Bibliografie recomandată:

- ❖ Borgatti, Stephen P. 2005. Centrality and Network Flow. *Social Networks* 27: 55 - 71.
- ❖ Borgatti, Stephen P., și Rob Cross. 2003. A Relational View of Information Seeking and Learning in Social Networks. *Management Science* 49: 432 - 445.
- ❖ Kilduff, Martin, și David Krackhardt. 2008. Interpersonal Networks in Organizations. Cognitions, Personality, Dynamics, and Culture. Cambridge: Cambridge University Press. (Pp. 236 - 258)
- ❖ Miner, A. S. 1987. Idiosyncratic Jobs in Formalized Organizations. *Administrative Science Quarterly*. 32: 327 - 351.
- ❖ Miner, A. S. 1990. Structural Evolution through Idiosyncratic Jobs: The Potential for Unplanned Learning. *Organization Science* 1: 195 - 210.
- ❖ Miner, A. S. 1991. Organizational Evolution and the Social Ecology of Jobs. *American Sociological Review* 56: 772 - 785.
- ❖ Robbins, Stephen P. 2003. *The Truth About Managing People... and Nothing But The Truth*. New Jersey: Financial Times/Prentice-Hall, Inc. (Part VII *The Truth About Designing Jobs*, Pp. 152 - 161).

#### [13.] Fenomene organizaționale

*Nepotism și tribalism organizațional*

*Canibalism organizațional și corporatist*

*Feudalism și vasalitate*

*Voce și tăcere*

*Vampiri în organizații: vampiri culturali, vampiri de timp, vampiri emoționali*

*Muncile toxice*

*Organizațiile ca închisori psihice*

#### Bibliografie recomandată:

- ❖ Birkinshaw, Julian, și Mats Lingblad. 2005. Intrafirm Competition and Charter Evolution in the Multibusiness Firm. *Organization Science* 16: 674 - 686.
- ❖ Bloch, Marc. 2005. *Feudal Society II. Social Classes and Political Organization*. London: Taylor and Francis.
- ❖ Kilduff, Martin, și David Krackhardt. 2008. Interpersonal Networks in Organizations. Cognitions, Personality, Dynamics, and Culture. Cambridge: Cambridge University Press. (Pp. 208 - 235)
- ❖ Morgan, Gareth. 2006. *Images of Organizations*. Thousand Oaks: Sage Publications (Pp. 149 -240)
- ❖ Okyere-Kwakye, Eugene, Khalil Md Nor, și Nor Ghani Md Nor. 2010. Nepotism and Tribalism in Teams: An Initial Investigation. *Africa Journal of Business Management* 4: 3508 - 3512

- ❖ Rehn, Alf, și Janet Borgerson. 2005. Is There a Cannibal in Organization Studies? Notes on Anthropophagy and Organization (Recipe Included). *Culture and Organization* 11: 69 - 81.
- ❖ Stein, Mark. 2007. Toxicity and the Unconscious Experience of the Body at the Employee - Customer Interface. *Organization Studies* 28: 1223 - 1241.

8. 2 Seminar/laborator	Metode de predare	Observații
<p>Întâlnirile de seminar sunt în așa fel structurate încât să ofere studenților posibilitatea de a înțelege modalitatea de aplicare a conceptelor transmise în cadrul întâlnirilor de curs. În mod specific, în cadrul seminariilor, studenții (a) vor fi implicați în exerciții aplicative (culegerea, prelucrarea și analiza de date empirice cu privire la organizații), (b) în jocuri de rol și (c) li se vor transmite informații referitoare la modul în care pot fi gestionate datele empirice în vederea proiectării de cercetări pe teme de comportament intra- și inter-organizațional</p>	<p>Prelegeri interactive; Studii de caz; Jocuri de rol; Consiliere și coordonare proiecte de semestru;</p>	

Seminarul va consta de asemenea în dezbateri tematice.

În cadrul dezbaterilor, în primele cinci seminare vor fi aleși câte patru studenți printr-o metodă aleatorie și anume prin extragerea numelor acestora dintr-un recipient în care există numele tuturor studenților dintr-o grupă. În acest mod fiecare student are o șansă egală de a fi ales. Cei patru studenți vor fi împărțiți aleatoriu, simultan cu extragerea, în echipe de doi. O echipă va susține argumente pro iar cealaltă echipă argumente contra.

După ce echipele au fost deja stabilite studenții participanți vor avea 3 minute la dispoziție pentru stabilirea argumentelor care urmează să fie invocate și studenții care le vor invoca. Odată cu începerea dezbaterii echipa pro va avea primul cuvânt iar fiecare student din fiecare echipă are cinci minute la dispoziție pentru a-și verbaliza argumentul. La începutul fiecărei dezbateri primul vorbitor din fiecare echipă trebuie să definească termenii cheie la care aceștia vor face referire și să își prezinte argumentul.

Dacă studentul termină înainte de finalizarea celor cinci minute aceasta va semnala verbal că intervenția a luat sfârșit și îi va da voie studentului din echipa contra să vorbească. Ordinea intervenției va fi stabilită în cadrul echipelor. După ce studentul din echipa contra își termină argumentul acesta îi va da voie celui alt student din echipa pro să vorbească iar după ce acesta termină, ultimul cuvânt îl va avea ultimul student din echipa contra.

În timpul dezbaterii studenții care nu participă își vor lua notițe cu privire la argumentele invocate de fiecare echipă. Notițele trebuie să pună în discuție veridicitatea și calitate argumentelor dar studenții pot menționa în cadrul intervențiilor argumente care nu au fost spuse anterior.

După ce dezbaterile se încheie vor rămâne 15 de minute pentru discuțiile referitoare la dezbateri, discuții care vor consta în calitatea argumentelor invocate de ambele echipe. Ultimele cinci minute ale seminarului vor fi alocate votului secret care decide echipa câștigătoare. Toți studenții care nu au participat la dezbateri vor scrie pe un bilețel cuvântul PRO sau CONTRA. Echipa votată de cei mai mulți studenți va fi echipa câștigătoare.

Prima dezbateri a primului seminar are rol de familiarizare cu procedura, motiv pentru care informarea anterioară nu este necesară.

Pentru a promova prima parte a seminarului, fiecare student trebuie să participe la două dezbateri și să aibă în total cel puțin cinci intervenții în discuțiile aferente dezbaterilor.

Fiecare intervenție valorează un punct iar nota 10 este acordată la 10 intervenții în total cu condiția ca studentul să participe la două dezbateri până la sfârșitul celor șase întâlniri.

În ultimul seminar echipele vor fi formate din câte patru studenți dezbaterile desfășurându-se în același mod.

**Dezbaterile vor fi organizate în jurul următoarelor teme:**

În cadrul interviului de angajare candidatul este întrebat care este statusul marital.

Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. 2014. *Essentials of Organizational Behavior*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall, Inc Pg. 27-30; Pg. 36

Două dezbateri: *Implementarea strategiilor de diversitate și Atașamentul organizațional benefic pentru angajat*

Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. 2014. *Essentials of Organizational Behavior*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall, Inc Pg. 168;

Labianca, G. (2014). Negative ties in organizational networks. *Research in the Sociology of Organizations*. [https://doi.org/10.1108/S0733-558X\(2014\)0000040012](https://doi.org/10.1108/S0733-558X(2014)0000040012)

Două dezbateri: *Rețele de comunicare informală sunt benefice pentru organizație și Legăturile negative în cadrul locului de muncă benefice pentru angajat*

Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. 2014. *Essentials of Organizational Behavior*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall, Inc Pg.

158-161

Două dezbateri: *Munca în echipă vs. Munca individuală și Încurajarea eforturilor cooperative vs. Competitive*

Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. 2014. Essentials of Organizational Behavior. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall, Inc Pg. 98-99; pg. 101-103

Două dezbateri: *Teoria X vs. Teoria Y ca strategie de maximizare a motivării angajaților și Recompensele extrinseci în bani reduc interesul intrinsec asupra sarcinii de lucru*

Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. 2014. Essentials of Organizational Behavior. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall, Inc Pg. 185-187; 191-192; 39-41

Două dezbateri: *Lideri autentici vs. Lideri carismatici și Satisfacția în muncă prezisă mai degrabă de salariu sau condițiile de muncă?*

### 9. Coroborarea/validarea conținuturilor disciplinei cu așteptările reprezentanților comunității epistemice, asociațiilor profesionale și angajatori reprezentativi din domeniul aferent programului

Conținutul activităților de curs și seminar este similar cu cel aferent unor cursuri similare organizate la Universitatea din Kentucky (Statele Unite ale Americii) și Universitatea Lugano (Elveția). Cursul respectă cerințele de etică profesională și deontologie impuse de Universitatea din București și Societatea Sociologilor din România.

### 10. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	A asimilarea informației teoretice transmise la întâlnirile de curs; Calitatea răspunsurilor oferite la întrebări și alte situații de învățare (studii de caz, jocuri de rol, etc.) Participarea activă la întâlnirile de curs	Examen scris Evaluare în timpul semestrului	60%
10.5 Seminar/laborator	Participare activă la întâlnirile de curs; Calitatea răspunsurilor oferite la întrebări și alte situații de învățare (studii de caz, jocuri de rol, etc.) Realizare proiect de cercetare de semestru; Prezentare orală a proiectului de cercetare de semestru Susținere individuală de prezentare orală pe una dintre temele de curs	Proiect de cercetare de semestru Susținere orală a proiectului de cercetare de semestru Evaluare în timpul semestrului	40%
10.6 Standard minim de performanță			
<ul style="list-style-type: none"><li>Obținerea a cel puțin jumătate din punctajul maximum teoretic de la curs și de la seminar.</li></ul>			

Data completării

Semnatura titular curs

Semnatura titularului de seminar

**ANEXĂ LA FIȘA DISCIPLINEI**

**b. Evaluare – mărire de notă**

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	Asimilarea informației teoretice transmise la întâlnirile de curs	Examen scris	60%
10.5 Seminar/laborator	Realizare proiect de cercetare de semestru; Prezentare orală a proiectului de cercetare de semestru;	Proiect de cercetare de semestru; Susținere orală a proiectului de cercetare de semestru	40%
10.6 Standard minim de performanță			
Obținerea a cel puțin jumătate din punctajul maximum teoretic de la curs și de la seminar.			
Data completării	Semnătura titularului de curs	Semnătura titularului de seminar	

**c. Evaluare – restanță**

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	Asimilarea informației teoretice transmise la întâlnirile de curs	Examen scris	60%
10.5 Seminar/laborator	Realizare proiect de cercetare de semestru; Prezentare orală a proiectului de cercetare de semestru	Proiect de cercetare de semestru; Susținere orală a proiectului de cercetare de semestru	40%
10.6 Standard minim de performanță			
Participarea la 50% din activitățile didactice și însușirea conceptelor de bază.			
Data completării	Semnătura titularului de curs	Semnătura titularului de seminar	