**FIŞA DISCIPLINEI**

**1.Date despre program**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1.1 | Instituţia de învăţământ superior | **UNIVERSITATEA DIN BUCUREŞTI** |
| 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 | **LICENŢĂ** |
| 1.6 | Programul de studii/Calificarea | **RESURSE UMANE** |
|  |  |  |

**2.Date despre disciplină**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 2.1 | Denumirea disciplinei | | | | Comportament organizațional | | | |
| 2.2 | Titularul activităţilor de curs | | | | Marian-Gabriel Hâncean | | | |
| 2.3 | Titularul activităţilor de seminar | | | | Alexandra Adelina Stoica | | | |
| 2.4 | Anul de studiu | 2 | 2.5 Semestrul | 2 | 2.6 Tipul de evaluare | Ex. | 2.7 Regimul disciplinei | **Obligatoriu** |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**3.Timpul total estimat (ore pe semestru al activităţilor didactice)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3.1 Număr de ore pe  săptămână | **4** | din care: 3.2 curs | | **2** | 3.3 seminar/laborator | **2** |
| 3.4 Total ore din planul de  învăţământ | **56** | din care: 3.5 curs | | **28** | 3.6 seminar/laborator | **28** |
| Distribuţia fondului de timp |  | | | | |  |
| Studiul după manual, suport de curs, bibliografie şi notiţe | | | | | | **36** |
| Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate şi pe teren | | | | | | **30** |
| Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii şi eseuri | | | | | | **21** |
| Tutoriat | | | | | | **5** |
| Examinări | | | | | |  |
| Alte activităţi | | | | | |  |
| 3.7 Total ore studiu individual | | | | | | **94** |
| 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 competenţe | - | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **5. Condiţii** (acolo unde este cazul) | |
| 5.1. de desfăşurare 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. Competenţele specifice acumulate** | |
| **Competente profesionale** | ***Competențe analitice***   * Cunoștințe cu privire la funcționarea internă a organizațiilor; * Înțelegerea caracteristicilor şi a modului de funcţionare a organizaţiilor moderne, într-o perspectivă globală; * Familiarizarea cu principalele teorii și modele teoretice din domeniu; * 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.); * Asimilarea vocabularului specific din domeniul analizei comportamentului organizațional (e.g. formularea de răspunsuri la diferite întrebări și studii de caz transmise etc.); * Cunoașterea diverselor practici manageriale - însuşirea cunoştinţelor şi abilităţilor analizei unei organizaţii particulare; exersarea abilităţilor de a produce soluţii privind relaţionarea membrilor organizaţiilor, motivarea acestora şi creşterea performanţei (e.g. simularea practicării de stiluri de leadership și de management corespunzătoare diferitelor alternative funcționale etc.); * Dezvoltarea gândirii strategice prin rezolvarea unor situații reale simulate (e.g. preferințe cu privire la diverse strategii de comportament organizațional etc.). * 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.).   ***Competente de cercetare sociologică***   * 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.); * Folosirea de metode de cercetare adaptare proceselor și fenomenelor intra și inter-organizaționale (proiectarea de design de cercetare și adaptarea metodelor de cercetare disponibile la tipul de problematică organizațională etc.); * 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 predictori etc.); * Vizualizarea grafică a structurilor organizaționale (socială, normativă, fizică) (codare vizuală a datelor disponibile etc.). |
| **Competente transversale** | ***Competențe de comunicare***   * Abilități de ascultare, dialogare și exprimare în scris (e.g. sub forma de exerciții de seminar); * Abilitatea de susține public o prezentare științifică (e.g. susținere de proiect de seminar în fața colegilor etc.);   ***Competențe interpersonale***   * Abilitatea de lucru în echipă și capacitatea de colaborare (e.g. dezvoltarea în grupuri restrînse numeric de proiecte de seminar) * Abilitate de adaptare la situații noi și de flexibilitate (e.g. discutarea și soluționarea de probleme și studii de caz * Abilitatea de negociere (e.g. schimb de resurse în rețele) |

|  |  |
| --- | --- |
| 7. **Obiectivele disciplinei** (reieşind din grila competenţelor specifice acumulate) | |
| 7.1 Obiectivul general al disciplinei | 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 (turnover) și satisfacția cu privire la locul de muncă |
| 7.2 Obiectivele specifice | 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;  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;  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;  Să extindă înțelegerea cu privire la etica comportamentelor individuale și la responsabilitățile diferitelor grupuri din cadrul organizațiilor;  Să permită conștientizarea și utilitatea creșterii sensibilității manageriale față de probleme ce implică diversitatea etnică și culturală;  Să crească gradul de înțelegere cu privire la elementele procesului decizional individual și de grup;  Să faciliteze dezvoltarea de abilități de negociere și de construcție de strategii politice în mediile organizaționale;  Să crească gradul de cunoaștere cu privire la principalele elemente ale managementului resurselor umane;  Să extindă cunoașterea cu privire la impactul și implicațiile legăturilor de muncă pozitive și negative asupra performanțelor individuale, departamentale și organizaționale;  Să crească nivelul de conștientizare cu privire la responsabilitatea etică a cercetătorilor care furnizează expertiză științifică și soluții de dezvoltare beneficiarilor organizaționali;  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). |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **8. Conţinuturi** | | |
| 8. 1 Curs | Metode de predare | Observaţii |
| Întâlnirile de curs se desfășoară sub forma unor prelegeri susținute de suport vizual (i.e. prezentări în format power-point și proiecţii 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 şi discutate exemple de cercetări aplicate în domeniul analizei comportamentuluiorganizațional. | Prelegere interactivă;  Difuzarea de imagini și scurte filme de prezentare;  Studii de caz;  Jocuri de rol;  Consiliere și coordonare proiecte de semestru |  |
| **[1.] Ce este comportamentul organizational?**  *Direcții în studiul comportamentului organizațional*  *Exemple de studii de comportament organizațional*  *Beneficiarii cunoașterii produse în domeniu*  *Modele de comportament organizațional*  **Bibliografie recomandată:**   * Preda, Marian. 2006. Comportament organizațional.Iași: Polirom (pp. 15 – 28) * Pfeffer, Jeffrey. 1997. *New Directions for Organization Theory. Problems and Prospects.* New York: Oxford University Press. (Pp. 42 - 81)   **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 * 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*  *Schimburile negociate și reciproce*  *Schimburi elementare și productive*  *Etică și comportamente strategice: cooperare, defectare, blatiști 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. * 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 Comparisions 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 Organizationa, 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*  *Constrângeri 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 Confinding 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. Raţionalitate şi acţiune colectivă. Iaşi: 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. * Kollock, 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) * Pheysey, 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 | Observaţii |
| 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, studenţii (a) vor fi implicaţi în exerciţii aplicate (culegerea, prelucrarea şi analiza de date empirice cu privire la organizaţii), (b) în jocuri de rol şi (c) li se vor transmite informaţii referitoare la modul în care pot fi gestionate datele empirice în vederea proiectării de cercetări pe teme de comportament intra- și inter-organizațional | Prelegeri interactive;  Studii de caz;  Jocuri de rol;  Consiliere și coordonare proiecte de semestru;  Studiu de teren și culegere de date. |  |
| 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 celuilalt 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 dezbaterea se încheie vor rămâne 15 de minute pentru discuțiile referitoare la dezbatere, 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 dezbatere vor scrie pe un bilețel cuvântul PRO sau CONTRA. Echipa votată de cei mai mulți studenți va fi echipa câștigătoare.  În a doua oră a seminarului cea de-a doua dezbatere va avea loc în același mod menționat anterior.  Prima dezbatere 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 dezbaterea 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  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 conţinuturilor disciplinei cu aşteptările reprezentanţilor comunităţii epistemice, asociaţiilor profesionale şi 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 | 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 active 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 performanţă | | | |
| * Obținerea a cel puțin jumătate din punctajul maximum teoretic de la curs și de la seminar. | | | |

Data completarii Semnatura titular curs Semnatura titularului de seminar

Marian-Gabriel Hâncean Adelina Alexandra Stoica

**ANEXĂ LA FIŞA 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 performanţă | | | | |  |
| 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 | |  |
|  | Marian-Gabriel Hâncean | | Adelina Alexandra Stoica | |  |

**c. Evaluare – restanţă**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 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 performanţă | | | | |  |
| Participarea la 50% din activităţile didactice şi însuşirea conceptelor de bază. | | | | |  |
| Data completării | Semnătura titularului de curs | | Semnătura titularului de seminar | |  |
|  | Marian-Gabriel Hâncean | | Adelina Alexandra Stoica | |  |