

Psihologia organizațională este o știință fascinantă ce armonizează elemente teoretice cu aspecte practice specifice conexiunilor dintre angajat, grupul de muncă și organizație; prezintă o serie de principii, teorii și metode ce vizează analiza, înțelegerea și îmbunătățirea activității și vieții organizaționale, pe de o parte, și a calității comportamentului organizațional, pe de altă parte. (...)

Lucrarea de față a luat naștere din dorința de a prezenta complexitatea și polivalența problematicii organizaționale; caracterul practic și aplicat al psihologiei organizaționale; necesitatea acțiunilor de diagnoză și prognoză organizațională, ce permit îmbunătățirea activității tuturor sectoarelor realității sociale. Dimensiunile teoretice se împletesc cu cele aplicative pentru a crea o perspectivă coerentă asupra proceselor și fenomenelor psihosociale organizaționale. Cunoștințele teoretice și datele culese prin intermediul cercetărilor sunt valoroase și utile pentru conducătorii organizațiilor (facilitează actul decizional și activitatea de elaborare a unor strategii de intervenție cu rol curativ; permit distribuirea adecvată a sarcinilor și îndatoririlor în funcție de capacitățile psihosociale și cele profesionale, înțelegerea comportamentului angajaților); pentru persoanele responsabile pentru activitatea de selecție și recrutare (eficientizează activitatea de planificare a resursei umane, prin identificarea potențialului de evoluție profesională și diminuarea fluctuației de personal); pentru specialiștii în psihologie organizațională (susțin elaborarea programelor de diagnoză și prognoză organizațională); pentru studenți și masteranzi (oferă suportul necesar elaborării lucrărilor de cercetare în domeniul psihologiei organizaționale; configurează bagajul de noțiuni și concepte indispensabil demersului de investigare a problematicii organizaționale).

Autoarea

ISBN 978-606-27-2534-1



9 786062 725341

Editura Universității Titu Maiorescu

ISBN 978-606-767-123-0



ALINA ZAHARIA

Psihologie organizațională

Alina Zaharia

Psihologie organizațională



EDITURA „UNIVERSITĂȚII TITU MAIORESCU” EDITURA HAMANGIU

Alina Zaharia

Psihologie organizațională

Editura „Universității Titu Maiorescu”

Editura Hamangiu

Editura Hamangiu:

Str. Mitropolit Filaret nr. 39-39A, Sector 4, București, O.P. 5, C.P. 91

Tel./Fax: 021.336.04.43; 031.805.80.21;

Vânzări: 021.336.01.25; 031.425.42.24

E-mail: redactia@hamangiu.ro

Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României

ZAHARIA, ALINA

Psihologie organizațională / Alina Zaharia. - București : Editura
Universității Titu Maiorescu : Editura Hamangiu, 2024

Conține bibliografie

ISBN 978-606-767-123-0

ISBN 978-606-27-2534-1

159.9

*Dedic această carte, în semn de iubire și recunoștință, părinților mei,
fără de care nu aș fi ceea ce sunt azi.*

Cuprins

Prefață	9
Capitolul 1.	
Psihologia organizațională — ca știință aplicativă	11
1.1. Direcții de cercetare ale psihologiei organizaționale	15
1.2. Rolul specialiștilor în psihologia organizațională.....	19
Capitolul 2.	
Aspecte teoretice și funcționale în abordarea organizației	26
2.1. Principalele teorii organizaționale	27
2.1.1. Teoriile clasice.....	27
2.1.2. Teoriile neoclasice	32
2.1.3. Teoriile moderne.....	36
2.1.4. Teoriile postmoderne	38
2.2. Triada OM–ORGANIZAȚIE–PROFESIE	43
Capitolul 3.	
Metode și tehnici de cercetare în psihologia organizațională	48
3.1. Metode de investigare a omului și comportamentului organizațional	50
3.2. Metode de investigare a grupului de muncă	56
3.3. Metode de diagnoză organizațională	60
3.4. Metode și tehnici de cercetare utilizate în activitatea de selecție profesională.....	62
Capitolul 4.	
Organizația — un sistem activ și complex	70
4.1. Organizația autoactualizată.....	71
4.2. Structuri și procese specifice grupului de muncă	75
4.2.1. Structura socioafectivă.....	78
4.2.2. Structura comunicației	81
4.2.3. Structura autorității	86
4.2.4. Structura activității	87
4.2.5. Structura normativ-axiologică	90

4.2.6. Structura motivațional-atitudinală	92
4.3. Analiza structural-funcțională a organizației.....	93

Capitolul 5.

Dimensiuni psihosociale ale comportamentului organizațional.....100

5.1. Relația dintre atitudinea față de muncă și comportamentul organizațional	103
5.2. Relațiile interpersonale în activitatea profesională	119
5.2.1. Relațiile de intercunoaștere în activitatea profesională.....	126
5.2.2. Relațiile socioafective în activitatea profesională.....	128
5.2.3. Relațiile de comunicare în activitatea profesională	133
5.2.4. Relațiile de influență în activitatea profesională.....	141
5.2.5. Relațiile funcționale în cadrul activității profesionale	145
5.3. Conduitele de colaborare, competiție, conflict	148
5.3.1. Colaborarea.....	148
5.3.2. Competiția	149
5.3.3. Conflictul organizațional	150
5.4. Teoria schimbului în cadrul relațiilor profesionale.....	156

Capitolul 6.

Conducerea organizațiilor.....164

6.1. Noțiuni introductive.....	164
6.2. Relațiile de influență: putere și autoritate	171
6.3. Funcțiile conducerii.....	179
6.4. Stilul de conducere organizațional	194
6.5. Tipuri generice de lideri	202
6.6. Creativitatea conducătorilor: necesitate a organizațiilor?.....	206

Capitolul 7.

Motivația — cheia performanței organizaționale.....213

7.1. Elemente caracteristici. Tipuri de motivație	213
7.2. Motivație și performanță organizațională	232
7.3. Satisfacția profesională și psihosocială	236
7.4. Strategii de motivare a personalului	241
7.4.1. Asigurarea echității — instrument al motivării angajaților.....	245
7.4.2. Conducerea eficientă — motivația de bază	248
7.5. Automotivarea profesională	251

Capitolul 8.

Stresul organizațional	258
8.1. Definirea și caracterizarea stresului organizațional	258
8.2. Factori generatori de stres profesional.....	267
8.2.1. Factori generatori de stres la nivel de conducere și nivel operațional	273
8.3. Epuizarea	275
8.4. Calitatea vieții profesionale și stresul organizațional	281
8.5. Combaterea stresului organizațional. Mecanisme psihologice implicate în realizarea coping-ului	285

Capitolul 9.

Analiza psihosocială a activității profesionale și a posturilor de muncă	297
9.1. Profesia — ca modalitate esențială de obiectivare a persoanei	297
9.2. Clasificarea profesiunilor	301
9.3. Modalități de selecție și recrutare	303
9.4. Orientare și reorientare profesională	314
9.5. Perfecționarea profesională	317
9.6. Cariera profesională — factori generatori	322

Capitolul 10.

Cultura organizațională	332
10.1. Aspecte definitorii ale culturii organizaționale.....	332
10.2. Tipuri de cultură organizațională.....	337
10.2.1. Cultura managerială.....	349
10.3. Factori determinanți ai culturii organizaționale.....	352
10.4. Funcțiile culturii organizaționale.....	355
10.5. Structura culturii organizaționale	356
10.6. Analiza culturii organizaționale — necesitate a organizațiilor moderne	367
10.7. Climatul psihosocial și cultura organizațională.....	373

Capitolul 11.

Intervenție și schimbare organizațională	380
11.1. Schimbarea socială și organizațională	381
11.2. Adaptare și schimbare organizațională.....	384

11.3. Modele de schimbare organizațională	387
11.4. Factorii schimbării organizaționale	393
11.5. Etapele schimbării organizaționale.....	394
11.6. Rezistența la schimbare	401
11.7. Schimbarea culturii organizaționale	405
Bibliografie generală	411

Prefață

Psihologia organizațională este o știință fascinantă ce armonizează elemente teoretice cu aspecte practice specifice conexiunilor dintre angajat, grupul de muncă și organizație; prezintă o serie de principii, teorii și metode ce vizează analiza, înțelegerea și îmbunătățirea activității și vieții organizaționale, pe de o parte, și a calității comportamentului organizațional, pe de altă parte.

Domeniul psihologiei organizaționale a apărut, s-a dezvoltat și se transformă continuu pentru a satisface nevoia de progres a societății; aceasta nu poate funcționa, nu se poate exprima și manifesta în lipsa organizațiilor. De calitatea organizațiilor, a conducătorilor și a membrilor săi depinde evoluția comunității. Societatea are nevoie de organizații capabile să răspundă cerințelor și exigențelor economice, sociale, culturale și educaționale, care să gestioneze și să planifice corespunzător resursa umană.

Lucrarea de față a luat naștere din dorința de a prezenta complexitatea și polivalența problematicii organizaționale; caracterul practic și aplicat al psihologiei organizaționale; necesitatea acțiunilor de diagnoză și prognoză organizațională, ce permit îmbunătățirea activității tuturor sectoarelor realității sociale. Dimensiunile teoretice se împletesc cu cele aplicative pentru a crea o perspectivă coerentă asupra proceselor și fenomenelor psihosociale organizaționale. Cunoștințele teoretice și datele culese prin intermediul cercetărilor sunt valoroase și utile pentru conducătorii organizațiilor (facilitează actul decizional și activitatea de elaborare a unor strategii de intervenție cu rol curativ; permit distribuirea adecvată a sarcinilor și îndatoririlor în funcție de capacitățile psihosociale și cele profesionale, înțelegerea comportamentului angajaților); pentru persoanele responsabile pentru activitatea de selecție și recrutare (eficientizează activitatea de planificare a resursei umane, prin identificarea potențialului de evoluție profesională și diminuarea fluctuației de personal); pentru specialiștii în psihologie organizațională (susțin elaborarea programelor de diagnoză și prognoză organizațională); pentru studenți și masteranzi (oferă suportul necesar elaborării lucrărilor de cercetare în domeniul psihologiei organizaționale; configurează ba-

gajul de noțiuni și concepte indispensabil demersului de investigare a problematicii organizaționale).

Psihologia organizațională urmează cursul schimbărilor și modificărilor specifice societății curente, pe de o parte, și organizațiilor moderne, pe de altă parte. Astfel, cartea tratează subiecte de interes precum organizațiile care învață, organizația autoactualizată, comportamentele contraproductive, mobbing-ul, leadership-ul creativ, metamotivația profesională, automotivarea profesională, sănătatea vieții profesionale, planificarea resursei umane, reorientare profesională, perfecționare profesională, cross cultura organizațională, cultura managerială, multiculturalitate organizațională, schimbare și intervenție organizațională, rezistența la schimbare.

Organizația modernă, din perspectiva noastră, este organizația care învață, organizația auto-actualizată, organizația care: este condusă de lideri de tip cameleon, creativi și flexibili, dispuși să se perfecționeze permanent; funcționează ca un sistem autonom ce nu preia pasiv influențele externe, nu se teme de schimbare și o consideră o etapă naturală a procesului de evoluție și dezvoltare; conștientizează rolul forței umane în demersul de împlinire a obiectivelor organizaționale; acceptă faptul că nu este un sistem perfect, desăvârșit și este dispusă să se transforme și modifice continuu. Organizația auto-actualizată este condusă cu ajutorul unui leadership creativ; creativitatea este percepută ca o necesitate imperativă a organizațiilor contemporane pentru conducătorii care își propun împlinirea obiectivelor organizaționale. Pentru a supraviețui, organizațiile, prin reprezentanții lor, trebuie să-și reînnoiască și particularizeze permanent strategiile operative și rezolutive; maniera în care funcționează intern și modul în care interacționează cu alte organizații, instituții, clienți. Organizațiile care învață au nevoie de lideri care să practice un management al diversității, un management care să se adreseze, pe de o parte, angajaților care aparțin diverselor etnii, iar pe de altă parte să găsească tehnicile și metodele care să permită armonizarea culturală în context organizațional.

Autoarea