

UNIVERSITATEA DE STAT DIN MOLDOVA  
FACULTATEA ISTORIE ȘI FILOSOFIE  
DEPARTAMENTUL FILOSOFIE ȘI ANTROPOLOGIE

**CURRICULUM**  
la disciplina

**ANTROPOLOGIA INSTITUȚIONALĂ: ETNOSOCIOLOGIE. COMPORTAMENT  
ORGANIZAȚIONAL**

**Ciclul II, Masterat**  
**Program Filosofie, antropologie și management cultural**

**AUTOR:**  
Zelenschi Angela, dr., conf. univ.  
Mărgărint Tatiana, lector

**CHIȘINĂU 2021**

**APROBAT**  
**la ședința departamentului**  
**din 30 august 2021**

**Director departament** \_\_\_\_\_

## PRELIMINARII

Modulul de Antropologia instituțională oferă o viziune și înțelegere a identității etnoculturale bazată pe teoriile și conceptele sociologiei și antropologiei. Dorim să formăm la studenți o înțelegere a proceselor sociale, politice și culturale din Europa și nu doar, vom aborda teme ce vizează integrarea și conflictul, includerea și excluderea indivizilor în societățile multietnice, vom interpreta variatele aspecte ale relațiilor interpersonale și intergrupuri, relații ce implică diferența etnică. Direcțiile de cercetare pe care le propunem studenților sunt: - Probleme de etnosociologie, etnodemografie, etnopsihologie în studiul relațiilor etnice; - Organizațiile obștești și problemele dezvoltării etnoculturale; - Identitatea în zonele de frontieră etc. Vom analiza acele metode care pot fi aplicate în studiul problematicii etnice, vom elabora instrumentele necesare etc. Vom aplica metoda cercetare-acțiune, studiul de caz, analiza de conținut, sondajul de opinie etc. în studiul etniilor. Limba de predare a cursului este limba română. Beneficiarii cursului sunt masteranzii anului I, programul Filosofie, Antropologie și Management cultural.

Obiectul de studiu al comportamentului organizațional îl reprezintă indivizii din cadrul organizațiilor. Sunt analizate subiecte ca învățarea, valorile și atitudinile, angajamentul organizațional și satisfacția profesională, motivarea muncii, acțiunea, relațiile sociale, statusurile și rolurile, guvernarea, calitatea de lider, diferențele de gen în activitățile de conducere, procese de luare a deciziilor la nivel de organizație, dinamica de grup, încrederea și solidaritatea în organizații, cultura organizațională, responsabilitatea socială a organizațiilor și etica managerială, conflictele și comportamentul contraproductiv, stresul în muncă și sănătatea, schimbarea și dezvoltarea organizațională, performanța în organizații. Considerăm necesară studierea problematicii comportamentului uman, pentru că o astfel de disciplină se integrează în procesul general de pregătire a viitorilor specialiști în domeniul antropologiei.

### I. ADMINISTRAREA DISCIPLINEI

Forma de învățământ	Codul disciplinei	Denumirea disciplinei	Responsabil de disciplină	Semestrul	Ore total				Evaluarea	Nr. de credite	
					Total	Inclusiv					
						C	S	L			LI
zi	F.01.O.002	Antropologia instituțională: Etnosociologie. Comportament organizațional	Dodul Dumitru, dr., conf. univ. Zelenschi Angela, dr., conf. univ.	I	300	45	30		225	ex	10

### II. TEMATICA ȘI REPARTIZAREA ORIENTATIVĂ A ORELOR

Nr. d/o	Unități de conținut	Ore		
		Curs	Seminar	Lucrul individual
		zi	zi	zi
1.	Introducere în studiul Etnosociologiei	2	2	
2.	Curenți în evoluția etnosociologiei	2	2	

3.	Structura etnică a populației Republicii Moldova. Cadrul legislativ al problemei relațiilor etnice	2	2	
4.	Statusul și rolul social în cadrul cercetărilor relațiilor interetnice	2	2	
5.	Identități și raporturi intergrupale. Mobilitatea socială	2	2	
6.	Personalitatea umană și socializarea	2		
7.	Reprezentările sociale ale minorităților etnice	2	2	
8.	Specificul etnic al relațiilor intrafamiliale	2		
9.	Aspecte etnice ale natalității și mortalității în lume	2	2	
10.	Cooperarea și conflictul în relațiile interetnice	2		
11.	Diversitatea culturală. Relativism și etnocentrism cultural	2	2	
12.	Metodologia cercetării sociologice a relațiilor etnice. Cercetări etnometodologice - Garfinkel.	2		
13.	Fenomenologia străinului: A. Schutz, E.R.Park, D.Stonequest. Instituțiile totale în concepția lui E.Goffman	2	2	
14.	Conștiința etnică, auto și heterostereotipurile	2		
15.	Obiectul de studiu al comportamentului organizațional.	2	2	
16.	Comportamentul individual. Personalitatea.	2		
17.	Valori, atitudini și satisfacția profesională.	2	2	
18.	Motivația în muncă.	2		
19.	Grupurile și munca în echipă.	2	2	
20.	Puterea și influența în organizații.	2		
21.	Cultura organizațională.	2	2	
22.	Stresul organizațional.	2	2	
23.	Schimbarea și dezvoltarea organizațională.	1	2	
24.	<b>Pregătirea comunicărilor, prezentărilor și referatelor pentru seminar</b>			75
25.	<b>Consultarea literaturii de specialitate</b>			75
26.	<b>Pregătirea proiectelor de cercetare</b>			75
<b>Total</b>		<b>45</b>	<b>30</b>	<b>225</b>

### III. COMPETENȚE PROFESIONALE ȘI FINALITĂȚILE DE STUDIU

Competențe profesionale	Finalități de studiu
1. Înțelegerea importanței conceptelor de bază din domeniul Etnosociologiei, Antropologiei instituționale, Psihologiei sociale pentru elaborarea cercetărilor cantitativ-calitative ce vizează diverse etnii sau contexte organizaționale la temele considerate actuale.	1. A dezvolta capacități de a opera flexibil, în funcție de contexte socio-culturale, micro-contexte cu teoriile, conceptele și metodele potrivite.
2. Analiza realităților concrete din sfera culturală, sănătății, educației a minorităților etnice și naționale stabilind problemele specifice ale lor.	2. A evalua critic a informațiilor obținute și oferirea acestor date prin prezentări publice, discuții în grup cu participarea unui cadru didactic cu experiență.
3. Analiza studiilor privind etniile și diverse instituții realizate în Republica Moldova, România, Ucraina etc.	3. A genera proiecte noi de cercetare în urma analizei studiilor existente privind minoritățile etnice. 4. A evalua metodele și instrumentele utilizate în realizarea unor cercetări concrete.

4. Cunoașterea specificului elaborării metodologiilor cantitativ-calitative la diverse teme privind studiul etniilor și studiul culturii organizaționale.	5. A proiecta studii în care metodele principale să fie atât metodele cantitative cât și cele calitative. 6. A utiliza programele SPSS, Excel în prelucrarea datelor cantitative. 7. A demonstra abilități de analiză calitativă a informației culese pe teren.
5. Explicarea structurii raportului unui proiect de cercetare din domeniul Etnosociologiei și Antropologiei instituționale înțelegând importanța concluziilor și recomandărilor formulate.	8. A aplica în mod profesional a tehnicilor de elaborare și prezentare a comunicărilor în Power Point pentru a oferi într-un limbaj corect din punct de vedere științific rezultatele studiilor realizate. 9. A comunica soluții la problemele identificate în cercetările realizate experților în domeniu și non-expertilor într-un format și limbaj adecvat contextului.
6. Implementarea în activitatea profesională a deontologiei profesionale cu acele principii importante de respectat, asumarea responsabilității pentru concluziile formulate și oferirea soluțiilor în cazul dilemelor etice.	10. A se autoevalua personal în urma realizării diverselor proiecte de cercetare a minorităților etnice.

#### IV. UNITĂȚI DE ÎNVĂȚARE

<b>Subiectul 1. Introducere în studiul Etnosociologiei</b>	
<b>Obiective de referință</b>	<b>Unități de conținut</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Să cunoască conceptele de bază ale Etnosociologiei;</li> <li>- Să determine problematica specifică Etnosociologiei ca știință;</li> <li>- Să stabilească corelația dintre etnosociologie și istorie, etnologie, psihologie socială;</li> <li>- Să compare conceptul de etnie și națiune;</li> <li>- Să analizeze și să evalueze funcțiile de bază ale etnicității;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obiectul și problematica Etnosociologiei</li> <li>• Funcțiile Etnosociologiei. Aparatul categorial</li> <li>• Raportul dintre Etnosociologie și alte științe</li> <li>• Definițiile conceptelor etnie, etnicitate, dispersie, națiune etc.</li> <li>• Funcțiile de bază ale etnicității</li> </ul> <p>Termeni-cheie: etnosociologie, etnie, etnicitate, dispersie, națiune</p>

<b>Subiectul 2. Curente în evoluția etnosociologiei</b>	
<b>Obiective de referință</b>	<b>Unități de conținut</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Să cunoască bazele funcționalismului;</li> <li>- Să compare perspectiva conflictualistă cu cea funcționalistă;</li> <li>- Să înțeleagă că perspectiva interacționistă evidențiază aspectele subiective privind acțiunea umană la nivel microsocial;</li> <li>- Să aprecieze paradigma pozitivistă;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Paradigma funcționalistă</li> <li>• Paradigma conflictualistă</li> <li>• Paradigma interacționistă</li> <li>• Paradigma pozitivistă</li> <li>• Paradigma interpretativă</li> </ul> <p>Termeni-cheie: paradigmă, paradigmă</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Să analizeze comparativ paradigma interpretativă cu celelalte paradigme;</li> </ul>	<p>funcționalistă, paradigmă conflictualistă, paradigmă interacționistă, paradigmă pozitivistă, paradigmă interpretativă.</p>
--	---

<b>Subiectul 3. Structura etnică a populației Republicii Moldova. Cadrul legislativ al problemei relațiilor etnice</b>	
<b>Obiective de referință</b>	<b>Unități de conținut</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Să compare datele cu privire la distribuirea populației pe etnii plecând de la datele oferite de recensământul din 1989 și cel din 2004, din 2014;</li> <li>- Să determine cauzele modificării procentajului cu privire la etnii pentru ultimul recensământ;</li> <li>- Să analizeze <i>Legea cu privire la drepturile persoanelor aparținând minorităților naționale și statutul organizațiilor lor</i>;</li> <li>- Să determine esența <i>Convenției – Cadru</i>;</li> <li>- Să elaboreze strategii de îmbunătățire a participării minorităților naționale în structurile decizionale;</li> <li>- Să analizeze cadrul legislativ internațional cu privire la etniile conlocuitoare.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Distribuția populației republicii după etnii (anul 1989 și 2004) –</li> <li>• Cadrul legislativ național cu privire la problematica etnică</li> <li>• Cadrul legislativ internațional cu privire la problematica etnică</li> </ul> <p>Termeni-cheie: recensământ, dispersie, diasporă, populație.</p>

<b>Subiectul 4. Statusul și rolul social în cadrul relațiilor interetnice</b>	
<b>Obiective de referință</b>	<b>Unități de conținut</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Să definească noțiunile de structură socială, status, rol;</li> <li>- Să specifice tipologia rolurilor în societate;</li> <li>- Să compare status-ul și rolul reprezentanților diferitor etnii în societatea noastră;</li> <li>- Să analizeze sursele conflictelor de roluri;</li> <li>- Să aprecieze metodele ieșirii din conflictele de roluri;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Status</li> <li>• Rol</li> <li>• Roluri și conflicte de roluri în cazul persoanelor aparținând unor grupuri etno-culturale</li> </ul> <p>Termeni-cheie: structură socială, status, status economic, status profesional, rol, conflict de roluri, idealul de rol.</p>

<b>Subiectul 5. Identități și raporturi intergrupale. Mobilitatea socială</b>	
<b>Obiective de referință</b>	<b>Unități de conținut</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Să definească conceptele de stratificare socială, mobilitate socială;</li> <li>- Să compare orientarea realistă și nominalistă ce definesc și explică diferit conceptul de clasă socială;</li> <li>- Să explice fenomenul de stratificare socială;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stratificare și mobilitate socială – delimitări conceptuale</li> <li>• Casta și clasa – forme ale stratificării</li> <li>• Mobilitatea socială</li> <li>• Etapele în relațiile interetnice: preconfruntării, confruntării, imersiune/emersiune,</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Să propună exemple pentru fiecare din tipurile de mobilitate socială cu referire la etniile conlocuitoare pe teritoriul R.M.;</li> <li>- Să aprecieze etapele existente în relațiile etnice;</li> </ul>	<p>internalizare/angajare</p> <p>Termeni-cheie: stratificare socială, mobilitate socială, casta, clasa, imersiune, emersiune.</p>
--	---

<b>Subiectul 6. Personalitatea umană și socializarea</b>	
<b>Obiective de referință</b>	<b>Unități de conținut</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Să identifice sensul conceptelor de personalitate, personalitate de bază, socializare;</li> <li>- Să indice perspectiva sociologică de clasificare a personalității umane;</li> <li>- Să analizeze și să găsească distincția dintre socializare pozitivă și socializare negativă; să optimizeze, de pe poziția proprie, rolul agenților socializării;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conceptul de personalitate umană</li> <li>• Noțiunea de personalitate de bază</li> <li>• Tipuri de socializare</li> <li>• Agenții socializării</li> </ul> <p>Termeni-cheie: personalitate, personalitate de bază, socializare, socializare pozitivă, socializare negativă, agenții socializării.</p>

<b>Subiectul 7. Reprezentările sociale ale minorităților etnice</b>	
<b>Obiective de referință</b>	<b>Unități de conținut</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Să compare stilul de comportament ale grupurilor nomice și cele anomice;</li> <li>- Să identifice și să analizeze diferența dintre strategiile adoptate de putere pentru a liniști minoritățile – deridigizarea normelor, fenomenul recuperării alternativei, revolta împotriva sa înseși etc.;</li> <li>- Să determine metodele specifice cercetării unei etnii și a problemelor sale;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elementele stilurilor de comportament: activitate/pasivitate în apărarea propriilor puncte de vedere; consistența comportamentelor; extremismul.</li> <li>• Stilurile de comportament ale minorităților etnice</li> <li>• Strategiile adoptate de putere pentru a liniști minoritățile</li> </ul> <p>Termeni-cheie: reprezentare socială, stil de comportament, extremism, deridigizarea normelor, grupuri nomice, grupuri anomice.</p>

<b>Subiectul 8. Specificul etnic al relațiilor intrafamiliale</b>	
<b>Obiective de referință</b>	<b>Unități de conținut</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Să definească noțiunea de familie și să determine tipurile de familie (endogame și exogame);</li> <li>- Să determine funcțiile familiei;</li> <li>- Să explice esența fenomenului rudeniei;</li> <li>- Să analizeze diferite practici de alegere a partenerului (prin rapt, prin aranjament, prin cumpărare, prin consensul părților);</li> <li>- Să evalueze specificul etnic al relațiilor intrafamiliale;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Particularitățile vieții familiale la diferite etnii</li> <li>• Practici de alegere a partenerului</li> <li>• Tipuri de căsătorie</li> <li>• Modele de descendență, de reședință și de autoritate în familie</li> </ul> <p>Termeni-cheie: familia, reședință neolocală, reședință avuncolocală, reședință matrilocală, reședință patrilocală.</p>

<b>Subiectul 9. Aspecte etnice ale natalității și mortalității în lume</b>	
<b>Obiective de referință</b>	<b>Unități de conținut</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Să cunoască factorii care influențează natalitatea;</li> <li>- Să determine diferențele natalității la diferite etnii în funcție de factorii: vârsta căsătoriei, posibilitatea divorțului sau căsătoriei, religia, tradițiile etc.;</li> <li>- Să analizeze aspectele etnice ale mortalității;</li> <li>- Să evalueze aspectele natalității la minoritățile etnice și naționale din Republica Moldova;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aspecte etnice ale recensământului populației</li> <li>• Factorii ce influențează natalitatea la diverse etnii</li> <li>• Aspectele etnice ale mortalității</li> </ul> <p>Termeni-cheie: natalitate, mortalitate, morbiditate, rata natalității, rata mortalității, rata morbidității.</p>

<b>Subiectul 10. Cooperarea și conflictul în relațiile interetnice</b>	
<b>Obiective de referință</b>	<b>Unități de conținut</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Să cunoască tipurile de relații dintre majoritate și minorități: izolare și confruntare; integrare și colaborare;</li> <li>- Să estimeze ameliorarea contradicțiilor interetnice prin integrarea în cultura populației autohtone;</li> <li>- Să analizeze diferite tipuri de conflict oferind cele mai optime soluții;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conflictul, structura conflictului</li> <li>• Dinamica conflictelor interetnice</li> <li>• Tipuri de conflicte</li> <li>• Nivelele conflictului</li> </ul> <p>Termeni-cheie: conflictul, izolare, integrare, colaborare, confruntare.</p>

<b>Subiectul 11. Diversitatea culturală. Relativism și etnocentrism cultural</b>	
<b>Obiective de referință</b>	<b>Unități de conținut</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Să cunoască esența culturii apolinice și dionisiace după Ruth Benedict;</li> <li>- Să înțeleagă esența subculturii și contraculturii;</li> <li>- Să analizeze conceptul de decalaj cultural;</li> <li>- Să evalueze tipurile de drepturi etnoculturale: dreptul la creativitate culturală, dreptul la acces la cultură, dreptul de participare la viața culturală, dreptul la informație, dreptul la educație etc.;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ruth Benedict - cultura și elementele ei</li> <li>• Relativism și etnocentrism cultural</li> <li>• Ipoteza decalajului cultural</li> <li>• Tipuri de drepturi etnoculturale</li> </ul> <p>Termeni-cheie: cultura, relativism cultural, etnocentrism cultural, decalaj cultural, subcultură, contracultură.</p>

<b>Subiectul 12. Metodologia cercetării sociologice a relațiilor etnice. Cercetări etnometodologice - Garfinkel.</b>	
<b>Obiective de referință</b>	<b>Unități de conținut</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Să cunoască principalele metode de cercetare utilizate în cercetarea socială;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etnometodologia: Mead, Garfinkel</li> <li>• Etapele investigațiilor de teren și</li> </ul>



<ul style="list-style-type: none"> <li>- Să înțeleagă avantajele și limitele specifice principalelor metode utilizate în cercetarea socială;</li> <li>- Să evalueze metodele și instrumentele utilizate în realizarea unor cercetări concrete;</li> <li>- Să realizeze instrumente de cercetare (chestionar, grilă analiza de conținut, eșantion);</li> <li>Să realizeze un proiect de cercetare;</li> </ul>	<p>structura planului de cercetare sociologică</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ipotezele în cercetarea sociologică</li> <li>• Metode, tehnici și procedee de cercetare</li> <li>• Eșantionarea</li> <li>• Analiza și interpretarea rezultatelor</li> <li>• Analiza de conținut</li> </ul> <p>Termeni-cheie: metodă, ipoteză, eșantion, populație, anchetă, interviu, instrument de cercetare.</p>
--	--

<b>Subiectul 13.</b> Fenomenologia străinului: A. Schutz, E.R.Park, D.Stonequest. Instituțiile totale în concepția lui E.Goffman	
<b>Obiective de referință</b>	<b>Unități de conținut</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Să cunoască esența învățaturii despre străin și „străinism”;</li> <li>- Să compare „cunoașterea zilnică” și „cunoașterea tipificantă”;</li> <li>- Să evalueze concepția despre tipar cultural;</li> <li>- Să analizeze elementele componente ale sociologiei dramaturgice: scenă, culise, fundal, cadru, „omul din umbră”, „inocentul” etc.</li> <li>- Să aprecieze concepția lui Goffman cu privire la Instituțiile totale;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sociologia fenomenologică a străinului</li> <li>• Tiparul cultural colectiv ca ”acoperiș protector” și „labirint” să evalueze</li> <li>• Metoda dramaturgică a lui E.Goffman</li> </ul> <p>Termeni-cheie: străinul, cunoașterea zilnică, cunoașterea tipificantă, , tipar cultural, scenă, culise, cadrul, instituții totale.</p>

<b>Subiectul 14.</b> Conștiința etnică, auto și heterostereotipurile	
<b>Obiective de referință</b>	<b>Unități de conținut</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Să cunoască esența problematicii conștiinței de sine;</li> <li>- Să înțeleagă relația dintre transformările sociale și conștiința de sine a unei etnii;</li> <li>- Să analizeze auto și hetero-stereotipurile;</li> <li>- Să evalueze distanța socială dintre etniile din Republica Moldova;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conștiința de sine a grupurilor etnice</li> <li>• Transformările sociale și conștiința de sine a grupurilor etnice</li> <li>• Auto și heterostereotipurile</li> </ul> <p>Termeni-cheie: conștiința de sine, stereotip, auto-stereotip, hetero-stereotip, distanță socială.</p>

<b>Subiectul 15.</b> Obiectul de studiu al comportamentului organizațional	
<b>Obiective</b>	<b>Unități de conținuturi</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Să explice ce este comportamentul organizațional și să descrie obiectivele domeniului;</li> <li>- Să descrie tendințele sociale și globale care preocupă managementul contemporan;</li> <li>- Să discute avantajele relative ale diferitelor tehnici de cercetare a comportamentului organizațional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Managementul și comportamentul organizațional.</li> <li>• Scopurile domeniului: anticiparea, explicarea și managementul comportamentului organizațional.</li> <li>• Abordarea contextuală a managementului contemporan. Preocupările majore: diversitatea, criza de moral, îmbunătățirea continuă a calității.</li> <li>• Cercetarea în comportamentul</li> </ul>

	<p>organizațional. Tehnicile de observare, tehnicile de corelație și tehnicile experimentale.</p> <p>Termeni-cheie: management, comportament organizațional, anticiparea, explicarea, criza de moral.</p>
--	---

<b>Subiectul 16. Comportamentul individual. Personalitatea</b>	
<b>Obiective</b>	<b>Unități de conținuturi</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Să definească învățarea și să înțeleagă rolul ei în influențarea comportamentului organizațional;</li> <li>- Să discute modificarea comportamentului organizațional;</li> <li>- Să definească personalitatea și să cunoască dimensiunile personalității;</li> <li>- Să discute consecințele organizaționale ale diferențelor dintre oameni în ceea ce privește localizarea controlului, auto-monitorizarea și stima față de sine.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conceptul de învățare. Creșterea probabilității comportamentului.</li> <li>• Modificarea comportamentului organizațional. Scăderea probabilității comportamentului.</li> <li>• Conceptul de personalitate. Dimensiunile personalității.</li> <li>• Controlul extern și controlul intern. Autoconducerea. Autostima. Automonitorizarea.</li> </ul> <p>Termeni-cheie: învățarea, personalitatea, controlul extern, controlul intern, autoconducerea, autostima, automonitorizarea</p>

<b>Subiectul 17. Valori, atitudini și satisfacția profesională</b>	
<b>Obiective</b>	<b>Unități de conținuturi</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Să definească valorile și să discute implicațiile transculturale ale acestora asupra comportamentului organizațional;</li> <li>- Să definească atitudinile și să explice modul în care se formează și se schimbă atitudinile oamenilor;</li> <li>- Să explice conceptul de satisfacție profesională și să discute factorii care contribuie la satisfacția în muncă;</li> <li>- Să analizeze diversele consecințe ale satisfacției în muncă și să explice relația dintre satisfacție și absenteism, fluctuație de personal, performanță și comportament civic organizațional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definierea și clasificarea valorilor.</li> <li>• Compararea valorilor între diferite culturi.</li> <li>• Valori la locul de muncă.</li> <li>• Definierea atitudinilor. Formarea și schimbarea atitudinilor.</li> <li>• Definierea satisfacției profesionale. Factorii care determină satisfacția în muncă.</li> <li>• Consecințele insatisfacției în muncă.</li> <li>• Evaluarea și creșterea nivelului satisfacției profesionale.</li> <li>• Comportamentul civic organizațional și efectele lui asupra succesului organizației.</li> </ul> <p>Termeni-cheie: valori, atitudini, satisfacție profesională.</p>

<b>Subiectul 18. Motivația în muncă</b>	
<b>Obiective</b>	<b>Unități de conținuturi</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Să definească motivația, să cunoască proprietățile ei de bază;</li> <li>- Să o distingă noțiunile de motivație și performanță;</li> <li>- Să explice implicațiile manageriale ale teoriilor de conținut ale motivației profesionale;</li> <li>- Să explice implicațiile manageriale ale teoriilor procesuale ale motivației profesionale;</li> <li>- Să discute limitările trans – culturale ale teoriilor</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conceptul de motivație. Caracteristicile de bază ale motivației în muncă.</li> <li>• Motivația externă și motivația internă.</li> <li>• Teoriile motivației muncii bazate pe nevoi.</li> <li>• Implicațiile manageriale ale teoriilor de conținut ale motivației.</li> <li>• Teoriile procesuale ale motivației muncii.</li> <li>• Practica motivării. Bani ca motivator. Conceperea postului ca motivator.</li> </ul>

<p>motivației;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Să analizeze relația dintre diferitele teorii ale motivației, performanță și satisfacție în muncă.</li> </ul>	<p>Stabilitatea obiectivelor ca motivator. Programele de lucru alternative ca motivatori pentru o forță de muncă diversă.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Managementul calității totale și motivația în muncă.</li> </ul> <p>Termeni-cheie: motivația, motivația externă, motivația internă.</p>
---	---

<b>Subiectul 19. Grupurile și munca în echipă.</b>	
<b>Obiective</b>	<b>Unități de conținuturi</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Să definească grupurile de muncă și să facă distincția între grupurile formale și cele informale;</li> <li>- Să evidențieze factorii care conduc la formarea grupurilor;</li> <li>- Să analizeze evoluția grupurilor de muncă;</li> <li>- Să explice modul în care mărimea grupului și diversitatea membrilor săi influențează ceea ce se întâmplă în grupuri;</li> <li>- Să analizeze modul în care normele, rolurile și statutul afectează interacțiunea din cadrul grupurilor;</li> <li>- Să discute cauzele și consecințele coeziunii grupului;</li> <li>- Să analizeze modul în care trebuie concepute și sprijinite echipele de muncă;</li> <li>- Să explice modul în care echipele multifuncționale pot opera cu eficacitate.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definierea și caracteristicile grupurilor de muncă.</li> <li>• Delimitările conceptuale dintre grupul de muncă și echipa de muncă.</li> <li>• Tipologii ale grupurilor. Grupurile formale și informale.</li> <li>• Formarea grupurilor de muncă.</li> <li>• Etapele de dezvoltare a grupurilor de muncă.</li> <li>• Mărimea grupului și satisfacția membrilor săi.</li> <li>• Mărimea grupului și performanța în muncă.</li> <li>• Normele de grup. Statutul social.</li> <li>• Coeziunea grupului. Factorii care influențează coeziunea.</li> <li>• Chiulul social. Tendința de a evita efortul fizic sau intelectual.</li> <li>• Transformarea unui grup în echipă.</li> <li>• Alcătuirea unor echipe de lucru eficiente.</li> <li>• Solidaritatea și capitalul social.</li> <li>• Echipele multifuncționale.</li> <li>• Importanța echipelor de lucru în organizațiile contemporane</li> </ul> <p>Termeni-cheie: grupurile de muncă, echipa, grupuri formale, grupuri informale, norme, statut social</p>

<b>Subiectul 20. Puterea și influența în organizații</b>	
<b>Obiective</b>	<b>Unități de conținuturi</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Să definească puterea și să distingă tipurile de putere existente în organizație;</li> <li>- Să distingă diferențele conceptuale între putere și influență;</li> <li>- Să discute despre autoritate în organizații;</li> <li>- Să analizeze tipurile de autoritate;</li> <li>- Să distingă diferențele conceptuale între management și liderism;</li> <li>- Să explice conținutul activității de conducere;</li> <li>- Să evalueze trăsăturile liderului eficient și a stilurilor de conducere;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conceptul de putere. Sursele puterii individuale și tipurile de putere existente în organizație.</li> <li>• Corelația dintre putere și influență în management.</li> <li>• Autoritatea în organizații. Tipurile de autoritate.</li> <li>• Diferențe conceptuale între management și liderism.</li> <li>• Conținutul activității de conducere. Rolurile manageriale.</li> </ul>

<p>- Să discute abordarea contextuală a liderismului.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderismul în organizație. Teorii ale liderismului bazate pe trăsăturile liderilor. Stiluri de liderism bazate pe comportament.</li> <li>• Modelele situaționale de liderism.</li> </ul> <p>Termeni-cheie: putere, autoritatea, liderism</p>
---	---

<b>Subiectul 21. Cultura organizațională</b>	
<b>Obiective</b>	<b>Unități de conținuturi</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Să definească conceptul de cultură organizațională;</li> <li>- Să evalueze nivelele de analiză a culturii organizaționale;</li> <li>- Să cunoască elementele componente ale culturii organizaționale;</li> <li>- Să distingă tipurile principale ale culturii organizaționale;</li> <li>- Să înțeleagă mecanismul de formare și schimbare a culturii organizaționale.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conceptul de cultură organizațională. Abordări ale culturii organizaționale.</li> <li>• Modele ale culturii organizaționale.</li> <li>• Nivelele și elementele culturii organizaționale. Ritualurile și miturile organizaționale.</li> <li>• Tipologii ale culturii organizaționale.</li> <li>• Formarea și schimbarea culturii organizaționale.</li> <li>• Orientarea culturii în spiritul de înaltă performanță.</li> </ul> <p>Termeni-cheie: cultură organizațională, ritualuri, mituri.</p>

<b>Subiectul 22. Stresul organizațional</b>	
<b>Obiective</b>	<b>Unități de conținuturi</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Să definească noțiunile de stres, factori de stres, reacții la stres și management al stresului;</li> <li>- Să analizeze agenții inductori de stres la locul de muncă;</li> <li>- Să înțeleagă specificul și utilitatea metodelor de relaxare și de restabilire a echilibrului;</li> <li>- Să explice specificul mecanismelor de gestionare a stresului organizațional;</li> <li>- Să aplice testele și metodologia de evaluare și analiză a nivelului de stres;</li> <li>- Să descrie reacțiile comportamentale la stres și să aplice tehnicile de reducere și evitare a stresului la locul de muncă.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Noțiunile de bază privind stresul și managementul stresului;</li> <li>• Aspectele psihologice și fiziologice ale reacțiilor la stres;</li> <li>• Categoriile principale ale factorilor de stres în organizații;</li> <li>• Metodele de schimbare a percepției, comportamentului, care permit optimizarea nivelului de stres;</li> <li>• Managementul stresului ocupațional.</li> </ul> <p>Termeni-cheie: stres, factori de stres, reacții la stres, managementul stresului organizațional.</p>

<b>Subiectul 23. Schimbarea și dezvoltarea organizațională</b>	
<b>Obiective</b>	<b>Unități de conținuturi</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Să explice forțele de mediu ce motivează schimbarea organizațională;</li> <li>- Să descrie procesul de bază al schimbării, precum și problemele ce solicită atenție în diferite etape ale schimbării;</li> <li>- Să explice cum pot proceda organizațiile în situațiile de rezistență la schimbare;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conceptul de schimbare organizațională.</li> <li>• Conținutul procesului de schimbare organizațională.</li> <li>• Schimbare și imobilism organizațional.</li> <li>• Rezistența la schimbare și cauzele care o generează.</li> <li>• Strategii de realizare a schimbării</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Să definească dezvoltarea organizațională;</li> <li>- Să discute problemele implicate în evaluarea eforturilor de dezvoltare organizațională.</li> </ul>	<p>organizaționale.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Schimbarea continuă și „organizația care învață”.</li> <li>• Dezvoltarea organizațională: schimbare organizațională planificată.</li> </ul> <p>Termeni-cheie: schimbare organizațională, imobilism organizațional.</p>
---	---

## V. LUCRUL INDIVIDUAL AL STUDENTULUI

<i>Nr.</i>	<i>Produsul preconizat</i>	<i>Strategii de realizare</i>	<i>Criterii de evaluare</i>	<i>Termen de realizare</i>
1.	<p>Realizarea unei cercetări în care problematica să vizeze minoritățile într-un anumit context organizațional.</p> <p>Tema de cercetare: Gradul de angajare și acceptare a persoanelor de etnie romă/găgăuză/evrei etc. în companiile private sau de stat care își desfășoară activitatea pe teritoriul Republicii Moldova</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prezentarea planului de cercetare</li> <li>• Formularea ipotezelor</li> <li>• Realizarea instrumentelor de cercetare</li> <li>• Activitate de teren</li> <li>• Prezentarea rezultatelor</li> </ul>	<p>Va fi evaluată corectitudinea realizării următoarelor componente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actualitatea temei</li> <li>• Corectitudinea formulării ipotezelor</li> <li>• Respectarea regulilor în realizarea instrumentelor de cercetare</li> <li>• Formularea concluziilor și recomandărilor</li> <li>• Prezentarea rezultatelor în Power Point</li> </ul>	<p>Cu cel puțin 2 săptămâni înainte de examen</p>

## VI. SUGESTII METODOLOGICE DE PREDARE-ÎNVĂȚARE-EVALUARE

### Formele de organizare a instruirii

Instruirea va fi organizată:

- frontal cu grupa de 20-25 studenți
- învățământ pe grupe (cu microgrup de 3-8 studenți, cu grupe de 8-10 studenți – în sala de studiu și în afara sălilor de studiu);
- învățământ individual (cu 1-2 studenți, în sala de studiu și în afara sălilor de studiu în timpul activităților de teren).

### Strategii/tehnologii didactice aplicate

Strategiile didactice aplicate vor avea în vedere optimizarea activităților de instruire prin alegerea **metodelor și obiectivelor** pedagogice cu valoare de modele de acțiune care vor sugera un traseu de parcurs.

Metodele aplicate:

**1. Metodele expositive cu următoarele forme**

- *Explicația* prin clarificarea unui adevăr științific, pe baza unui șir de argumentații. Obiectul explicației (un concept, un fenomen, un principiu, o lege, o regulă) este prezentat astfel încât să devină inteligibil pentru studenți.
- *Prelegerea* constă în transmiterea unui volum mare de informații, selectate și organizate pe baza unui plan de idei. Pe parcursul prelegerii, recurgem la argumentări, definiții, comparații, exemple, concluzii în vederea prezentării accesibile și convingătoare a temei propuse.
- *Prelegerea (expunerea) cu oponent*: „oponentul” – un al doilea cadru didactic sau un student special pregătit – intervine pe parcursul expunerii cu întrebări, aprecieri critice, sugerând auditoriului noi perspective în abordarea temei. În acest sens, este necesară o regizare prealabilă a desfășurării prelegerii.
- *Prelegerea-dezbatere*: expunem ideile principale, apoi urmează o dezbatere în care studenții analizează, exemplifică, aplică aceste idei în conformitate cu experiența personală.
- **Conversația** este o metodă care valorifică dialogul în vederea realizării obiectivelor procesului de învățământ.
- *conversația de verificare (catihetică)*, în care întrebările sunt de tip reproductiv, vizând cunoștințe predate și învățate și solicitând cu prioritate memoria;
- *conversația de consolidare*, prin care se urmărește repetarea și sistematizarea cunoștințelor.

**2. Metoda dezbaterilor.** Considerată ca variantă a metodei conversației, metoda dezbaterilor presupune luarea în discuție, de către un grup de studenți, a unei probleme, în condițiile în care: studenții dispun de o pregătire în domeniu; există un climat favorabil schimbului de opinii; profesorul are rolul de moderator.

**3. Problematizarea.** Esența acestei metode constă în crearea, pe parcursul învățării, a unor situații-problemă și rezolvarea acestora de către studenți care, pornind de la cunoștințe anterior însușite, ajung la adevăruri noi. Noile cunoștințe nu mai sunt astfel „predate” studenților gata elaborate ci sunt obținute prin efort propriu.

**4. Lectura (studiul cărții).** În cazul acestei metode, sursa informațiilor o reprezintă textul scris în primul rând lucrările de specialitate, dar și manuale, dicționare, enciclopedii, reviste, culegeri ș.a. Studenții citesc cu intenția de a învăța, dobândind astfel cunoștințe prin efort personal.

**5. Metoda lucrărilor practice** constă în efectuarea de către studenți a unor sarcini cu caracter aplicativ: de proiectare, de execuție, de analiză, de evaluare. Prin această metodă se realizează: învățarea de priceperi și deprinderi; achiziționarea unor strategii de rezolvare a unor probleme practice; consolidarea, aprofundarea și sistematizarea cunoștințelor.

**6. Metoda proiectelor.** Această metodă se bazează pe anticiparea mentală și efectuarea unor acțiuni complexe, legate de o temă impusă sau aleasă de studenți. Activitatea studenților se desfășoară în mod independent, individual sau în grup, într-un timp mai îndelungat (o săptămână, o lună etc.),

**7. Metoda studiului de caz** este metoda care valorifică în învățare „cazul”, adică o situație reală, semnificativă pentru un anumit domeniu și care se cere a fi analizată și rezolvată. „Cazul” ales trebuie să fie autentic, reprezentativ, accesibil, să conțină o problemă de rezolvat prin adunare de informații și luarea unei decizii.

## **Strategii de evaluare a rezultatelor academice, cu indicarea modalității de calcul a notei finale**

Evaluarea este acțiunea inițiată de profesor special pentru verificarea gradului de îndeplinire a sarcinilor de predare-învățare, proiectate și realizate conform obiectivelor programelor școlare „traduse” de profesor la nivelul fiecărei activități didactice (lecție etc.). Această acțiune, realizabilă

sub diferite forme, la diferite intervale de timp (evaluare inițială, evaluare continuă, evaluare finală), prin tehnici specifice (orale, scrise, lucrări practice, teste de cunoștințe, examene etc.) vizează reglarea-autoreglarea permanentă a activităților didactice. În perspectiva perfecționării acestora, în sensul proiectării curriculare, studentul însuși trebuie să îndeplinească anumite sarcini de autoevaluare – premisa autoinstruirii și a autoeducației.

Evaluarea prin **lucrări scrise** – vor fi realizate două testări în scris pe parcursul unui semestru.

Evaluarea prin **lucrări practice** – realizarea unui proiect de cercetare propus ca lucru individual, sau ca lucru pentru realizarea unor obiective ale prelegerilor și seminarelor.

Evaluarea prin **examen** – examen în scris la sfârșit de semestru.

## BIBLIOGRAFIE RECOMANDATĂ

1. Atlasul etniilor din Uzbekistan, sub red. Alisher Ilkhamov, 2000;
2. Avram E., Cooper C. Psihologie organizațional- managerială – Iași: Polirom, 2008.
3. Bădescu Ilie, Istoria sociologiei, Editura Porto-Franco, Galați, 1994;
4. Băran-Pescaru, Adina, Familia azi. O perspectivă sociopedagogică, Editura Aramis, București, 2004;
5. Barometrul relațiilor etnice 1994-2002: O perspectivă asupra climatului interetnic din România, Cluj, 2002;
6. Becker G. O abordare economică a comportamentului uman – București: Ed. ALL, 1988.
7. Boboc Ion, Comportament organizațional și managerial. Fundamente psihologice și politologice. Volumul I, Comportament organizațional - București: Editura Economică, 2003.
8. Boboc Ion, Comportament organizațional și managerial. Fundamente psihologice și politologice. Volumul 2, Comportament managerial - București: Editura Economică, 2003.
9. Boudon Raymond, Tratat de sociologie, Editura Humanitas, București, 2005;
10. Bourhis, R.Y., Leyens, J-F., Stereotipuri, discriminare și relații intergrupuri, Editura Polirom, Iași, 1997;
11. Chelcea Septimiu, Cunoașterea vieții sociale, Editura I.N.I, București, 1995;
12. Chelcea Septimiu, Metodologia cercetării sociologice. Metode cantitative și calitative, Editura Economică, 2001;
13. Codul deontologic al sociologilor, // Revista de cercetări sociale, 1994, nr.1;
14. Covey S. R. Etica liderului eficient sau Conducerea bazată pe principii - București: Allfa, 2001.- 355p.
15. Covey S.R. Eficiența în 7 trepte sau un abecedar al înțelepciunii. - București: ALL, 1994.- 319p.
16. Dicționar de sociologie, coord. Zamfir C., Vlăsceanu L., Editura Babel, București, 1998;
17. Durkheim, Emile, Regulile metodei sociologice, Editura Științifică, București, 1974;
18. Dygert Ch., Jacobs R.A. Managementul culturii organizaționale – Iași: Polirom, 2006.
19. Gary King, Robert Keohane, Sidney Verba, Fundamentele cercetării sociale, Editura Polirom, Iași, 2000;
20. Harris, C.C., Relațiile de rudenie, Editura DU Style, București 1998;
21. Hofstede G. Managementul structurilor multiculturale: Software-ul gândirii. - București: Economica, 1996. -304p.
22. Horváth István, Relații inter-etnice. Rotariu T. & Ilut P (coord.) Sociologie., Editura Mesagerul, Cluj-Napoca, 1996;
23. Ionescu Gh. Gh. Dimensiunile culturale ale managementului - București: Economica, 1996.- 266p.
24. Ionescu Gh. Gh., Toma A. Cultura organizațională și managementul tranziției - București: Economica, 2001. - 304p.
25. Johns G. Comportament organizațional: Înțelegerea și conducerea oamenilor în procesul muncii - București: Economica, 1998. - 634p.

26. Kymlicka Will., Politica în dialect: naționalism, multiculturalism și cetățenie, editura ARC, 2005;
27. Legea cu privire la drepturile persoanelor aparținând minorităților naționale și la statutul juridic al organizațiilor lor
28. Mărginean I. Proiectarea cercetării sociologice, Editura Polirom, Iași, 1999;
29. Miftode V. Metode și tehnici de cercetare sociologică, Editura Porto Franco, Galați, 1995;
30. Mihăilescu Ioan, Sociologie generală, Editura Universității din București, București, 2000;
31. Militaru Gh. Comportament organizațional – București: Economica, 2005. – 310p.
32. Mureșan V. Managementul eticii în organizații – București: Editura Universității din București, 2009.
33. Mureșanu Camil, Națiune, naționalism. Evoluția naționalităților, Cluj-Napoca, 1996;
34. Neculau, Adrian (coordonator), Psihologie socială, Editura Polirom, Iași, 1996;
35. Otovescu Dumitru, Sociologie generală, Editura Beladi, Craiova, 2004;
36. Petrescu Nicolae, Principiile sociologiei comparate, Editura Științifică, București, 1994;
37. Preda M. Comportament organizațional - Iași: Polirom, 2003. – 253p.
38. Rotariu, Traian; Iluț, Petru, Ancheta sociologică și sondajul de opinie, Editura Polirom, Iași, 2001;
39. Ungureanu I, Paradigme ale cunoașterii societății, Editura Humanitas, București, 1990;
40. Vlăsceanu M. Organizații și comportament organizațional – Iași: Polirom, 2003. – 332p.
41. Vlăsceanu, Lazăr, Metodologia cercetării sociale, Editura Științifică și Enciclopedică, București, 1986;
42. Vlăsceanu, Lazăr, Metodologia cercetării sociologice, Editura Științifică și Enciclopedică, București, 1982.
43. Zlate M. Tratat de psihologie organizațional-managerială. Vol I. – Iași: Polirom, 2004.