

ACADEMIA DE STUDII ECONOMICE DIN BUCUREȘTI
ȘCOALA DOCTORALĂ DE MANAGEMENT

TEZĂ DE ABILITARE

REZUMAT

**RELAȚIA DINTRE CULTURA ORGANIZAȚIONALĂ,
PERFORMANȚA ORGANIZAȚIONALĂ ȘI PROFILUL PSIHOSOCIAL
AL ANGAJATULUI**

Candidat:
Dr. Daniel Metz
Cercetător științific III

București
2024

CUPRINS

1. ELEMENTE INTRODUCATIVE. EVOLUȚIA CARIEREI UNIVERSITARE DIN PERSPECTIVĂ DIDACTICĂ ȘI ȘTIINȚIFICĂ.....	4
1.1 Elemente introductive.....	4
1.2. Evoluția profesională. Perspectiva didactică și managerială.....	4
1.3. Perspectiva științifică.....	6
2. RELAȚIA DINTRE CULTURA ORGANIZAȚIONALĂ, PERFORMANȚA ORGANIZAȚIONALĂ ȘI PROFILUL PSIHOSOCIAL AL ANGAJATULUI.....	11
2.1. Abilitățile și performanța	11
2.2. Relația dintre caracteristicile postului și performanța.....	16
2.3. Atributele angajaților și performanța.....	23
2.4. Aspecte ale telemuncii și influența asupra performanței	28
2.5. Cultura organizațională și serviciul către clienți din perspectiva sustenabilității	33
2.6. Cultura organizațională și antreprenoriatul corporativ	41
2.7. Împuternicirea angajaților și performanța	52
2.8. Dimensiuni ale culturii organizaționale: învățarea organizațională și dezvoltarea angajaților	63
2.9. Cultură organizațională, leadership și performanță	74
3. PERSPECTIVE VIITOARE DE DEZVOLTARE A ACTIVITĂȚII DE CERCETARE, DIDACTICE ȘI MANAGERIALE.....	89
3.1. Direcții și planuri de cercetare viitoare	89
3.1.1. Impactul transformărilor digitale asupra culturii și performanței organizaționale	89
3.1.2. Cercetarea profilului psihosocial al angajaților în era post-pandemică	89
3.1.3. Cultura organizațională și reziliența în contextul crizelor economice și sociale de tip multistrat	90
3.1.4. Interacțiunea dintre diversitatea culturală și performanța organizațională	90
3.1.5. Dezvoltarea de metodologii de cercetare inovative	90
3.1.6. Concluzii referitoare la perspectivele activității de cercetare	90

3.2. Dezvoltarea carierei universitare din punct de vedere didactic și managerial.....	91
3.2.1. Inovația în activitatea didactică	91
3.2.2. Activitatea didactică de tip colaborativ, centrată pe student.....	91
3.2.3. Integrarea elementelor practice și aplicabilitatea cunoștințelor	92
3.2.4. Concluzii referitoare la perspectivele activității didactice.....	93
3.2.5. Perspectivele activității manageriale în mediul universitar	93
BIBLIOGRAFIE.....	95

REZUMAT

Prezenta teză de abilitare are scopul de a face atât o retrospectivă a activității profesionale universitare desfășurate după obținerea diplomei de doctor, emisă în baza Ordinului Ministerului Educației Naționale nr. 5474 din 14.11.2018, cât și o proiecție asupra perspectivelor activității universitare didactice, de cercetare și manageriale ale candidatului.

Teza de abilitare este constituită din trei secțiuni.

În prima secțiune a lucrării este prezentată evoluția carierei profesionale, atât a celei universitare cât și a celei manageriale, desfășurate în cadrul concernului global NTT DATA și a Universității „1 Decembrie 1918” din Alba-Iulia.

În a doua secțiune a tezei, sunt prezentate sintetic principalele realizări științifice obținute după finalizarea studiilor doctorale.

Privitor la activitatea de cercetare științifică, candidatul are calitate de autor sau co-autor în peste 39 de publicații, dintre care 6 articole publicate în reviste indexate ISI, 7 articole publicate în reviste indexate WOS, 15 articole publicate în reviste indexate BDI, 10 cărți și capitole în volume de cărți. Lucrările publicate au fost citate de 202 ori, conform Google Academic (h-index 6) și de 45 de ori, conform WoS (h-index 2). De asemenea, candidatul are numeroase participări la conferințe internaționale de prestigiu din țară și străinătate (peste 23 de participări).

În a treia secțiune a tezei, sunt prezentate perspectivele activității universitare didactice, de cercetare și manageriale. Această secțiune include și o prezentare generală a cercetărilor aflate în curs de desfășurare.

În cadrul tezei de abilitare, candidatul și-a propus analiza legăturilor, relațiilor și interdependențelor dintre cultura organizațională, performanța organizațională și profilul psihosocial al angajatului. În acest sens, teza de abilitare își propune prezentarea culturii organizaționale și a performanței organizaționale, respectiv, prezentarea relației dintre cultura organizațională, performanța organizațională și dinamica psihosocială a angajaților sub aspectul schimbărilor și crizelor socio-economice (pandemia COVID-19, criza semiconductorilor, criza lanțurilor de aprovizionare, războaiele din Ucraina și Orientul Mijlociu etc.) prin care au trecut organizațiile în ultimii ani.

Crizele de tip multistrat, adesea impredictibile, au generat perturbări ale economiilor care au condus la manifestări de inflație, deflație și stagflație, în același timp, în diferite regiuni ale globului.

În acest sens, relația dintre cultura organizațională, performanța organizațională și profilul psihosocial al angajatului reprezintă un subiect de interes major în literatura de specialitate din domeniul managementului și al comportamentului organizațional. Aceste trei concepte sunt interdependente și se influențează reciproc într-o dinamică complexă, având un impact semnificativ asupra eficienței și succesului unei organizații.

Interdependența dintre aceste concepte poate fi explicată prin mai multe teorii și modele din literatura de specialitate. Cultura organizațională influențează profilul psihosocial al angajaților prin intermediul normelor și valorilor care sunt promovate în organizație. De exemplu, o cultură organizațională care pune accent pe inovație și creativitate va încuraja angajații să adopte comportamente inovatoare și să își asume riscuri. Aceasta, la rândul său, poate conduce la o creștere a performanței organizaționale prin dezvoltarea de noi produse și servicii și prin îmbunătățirea proceselor existente.

În mod similar, profilul psihosocial al angajaților poate influența cultura organizațională. Angajații care au un nivel ridicat de angajament și motivație sunt mai predispuși să adopte și să promoveze valorile și normele organizaționale, contribuind astfel la consolidarea culturii organizaționale. În schimb, angajații care sunt demotivați sau au atitudini negative față de locul de muncă pot submina cultura organizațională și pot avea un impact negativ asupra performanței organizaționale.

În contextul schimbărilor și crizelor socio-economice, relația dintre cultura organizațională, performanța organizațională și profilul psihosocial al angajaților devine și mai evidentă. De exemplu, în timpul pandemiei de COVID-19, multe organizații au fost nevoite să își adapteze rapid procesele și structurile pentru a face față noilor realități, precum telemunca. Organizațiile cu o cultură organizațională flexibilă și orientată spre inovare au fost mai capabile să se adapteze la aceste schimbări și să mențină un nivel ridicat de performanță. În același timp, profilul psihosocial al angajaților a jucat un rol crucial în modul în care aceștia au gestionat stresul și incertitudinea asociate cu pandemia.

În continuarea cercetărilor anterioare axate pe relațiile și interdependențele dintre cultura organizațională, performanța organizațională și profilul psihosocial al angajatului, candidatul își propune să extindă aceste direcții prin integrarea unor noi dimensiuni și

metodologii de cercetare care să răspundă provocărilor viitoare și să contribuie la dezvoltarea unui cadru teoretic și practic bine fundamentat științific.

Direcțiile de cercetare vizate în viitor își doresc să vină în completarea muncii depuse până în prezent, dar și să deschidă noi perspective în completarea cercetărilor anterioare, ținând cont de evoluția mediului economic-societal în anii care urmează.

Una dintre direcțiile principale ale cercetării viitoare ale candidatului va fi explorarea impactului transformărilor digitale asupra culturii organizaționale și performanței organizaționale. În contextul evoluției rapide a tehnologiei, digitalizarea și automatizarea proceselor devin factori determinanți pentru succesul organizațiilor.

Candidatul își dorește să investigheze modul în care implementarea tehnologiilor emergente, cum ar fi inteligența artificială, Big-data sau Internet of Things (IoT), influențează dinamica în domeniul culturii organizaționale și contribuie la îmbunătățirea performanței organizaționale.

De asemenea, candidatul își propune utilizarea unor metode didactice inovative, cum ar fi predarea interactivă și colaborativă, care să stimuleze participarea și implicarea activă a studenților astfel încât prelegerile să devină un spațiu dinamic de învățare. Concepte inovative în acest sens pot fi: învățarea orientată spre rezolvarea problemelor, învățarea bazată pe proiecte, conceptul „flipped classroom”, al clasei inversate.

Integrarea instrumentelor și tehnologiilor digitale precum resursele online, platformele de învățare, simulările, atelierile și jocurile educaționale pot facilita trezirea interesului studenților. Un model bazat pe tehnologia digitală și diversificarea metodologică poate conduce la soluții de individualizare și personalizare a procesului de predare, învățare și evaluare.

Prin direcțiile de cercetare prezentate pe parcursul lucrării, candidatul își propune să contribuie la dezvoltarea unui cadru comprehensiv care să explice și să optimizeze relațiile dintre cultura organizațională, performanța organizațională și profilul psihosocial al angajaților.

Scopul final este acela de a furniza organizațiilor din mediul socio-economic instrumentele necesare pentru a gestiona cu succes viitorul într-un mediu dinamic, imprevizibil și adesea turbulent al economiei globale, asigurând totodată un echilibru între obiectivele mediului socio-economic, starea de confort a angajaților și sustenabilitatea activităților economice.