

UDC: 159.9

THE LEVEL OF ORGANIZATIONAL CULTURE - ONE OF THE CONDITIONS OF THE PROFESSIONAL SATISFACTION OF THE ACADEMIC PERSONNEL

NIVELUL CULTURII ORGANIZAȚIONALE – UNA DIN CONDIȚIILE A STĂRII DE SATISFAȚIE PROFESIONALĂ A CADRELOR UNIVERSITARE

*ZMUNCILA Ludmila, MA, Phd student,
lecturer, Free International University of Moldova, Chisinau
RUSNAC Svetlana, PhD,
Free International University of Moldova, Chisinau*

*ZMUNCILA Ludmila, magistru în psihologie, doctorand,
lector universitar, Universitatea Liberă Internațională din Moldova, Chișinău
RUSNAC Svetlana, doctor în psihologie, conferențiar universitar,
Universitatea Liberă Internațională din Moldova, Chișinău*

Annotation: *The purpose of this study is to provide a critical analysis of the relationship between the level of organizational culture and the level of professional satisfaction of the university staff. In the research of organizational culture, we have started from its importance for academic excellence. Testing "the level of organizational culture" reveals the following characteristics: attitude towards work; communications; management, motivation and morality. Measuring professional satisfaction included identifying the satisfaction of curricular and extracurricular activities with students, involvement in scientific research, the conditions offered for university intellectual development and career advancement, the quality of administrative decision-making and internal university policies, and a number of external factors and conditions. The study concluded that measuring and analyzing the level of organizational culture of the university can lead to valuable results on the professional satisfaction and performance of the institution.*

Adnotare: *Scopul acestui studiu este de a oferi o analiză critică a relației dintre nivelul culturii organizaționale și nivelul de satisfacție profesională al cadrelor universitare. În cercetarea culturii organizaționale, am pornit de la importanța acesteia pentru excelența academică. Testarea "nivelului culturii organizaționale" relevă următoarele caracteristici: atitudinea față de muncă, comunicare, management, motivație și moralitate. Măsurarea satisfacției profesionale a inclus identificarea satisfacției de activitatea curriculară și extracurriculară cu studenții, implicarea în cercetarea științifică, condițiile oferite pentru dezvoltarea intelectuală universitară și avansarea în carieră, calitatea procesului decizional administrativ și a politicilor interne universitare și un număr important de factori și condiții exterioare. Studiul a concluzionat că măsurarea și analizarea nivelului culturii organizaționale a universității poate conduce la rezultate valoroase privind satisfacția profesională și performanța instituției.*

Keywords: *organizational culture, professional satisfaction, academic personnel.*

Cuvinte-cheie: *cultura organizațională, satisfacție profesională, cadre didactice.*

Introducere

Universitatea modernă, care face parte din sistemul educațional, reflectă nu numai situația în societate, ci influențează toate elementele și domeniile societății prin principalele sale abilități și cultură. Spre deosebire de societatea industrială, care este caracterizată de corporația industrială, în societatea postindustrială universitățile dobândesc rolul de centru socio-cultural, a cărei misiune istorică constă în formarea valorilor universale.

Studiile asupra diferitelor aspecte ale culturii organizaționale ale universității sunt răspândite în prezent, deoarece cultura organizațională servește drept bază pentru edificarea activității manageriale în instituțiile de învățământ superior, pentru că acestea:

- asigură integritatea structurii organizatorice a universității;
- este o condiție și un mecanism de introducere a inovațiilor în activitățile organizațiilor.

Multe dintre definițiile existente ale culturii organizaționale se repetă aproape complet. R. Griffin (1990) definește: "cultura este setul de valori aparținând organizației care ajută membrii săi să înțeleagă scopul pe care îl propune, modul de acțiune și ceea ce este considerat important" [3]. Potrivit lui E. Shane (1992): "cultura organizațională este un set de convingeri de bază formate independent, asimilate sau dezvoltate de un anumit grup pe măsură ce învață să rezolve problemele de adaptare la mediul extern și la integrarea internă - care s-au dovedit a fi suficient de eficiente pentru a fi considerate valoroase și, prin urmare, sunt transferate noilor membri ca o imagine corectă a percepției, gândirii și atitudinii față de problemele specifice" [11]. Luthans (1998) afirmă că cultura este prezentată de norme și valori care orientează comportamentul unui membru al organizației [8]. Charles Handy (1993) definește cultura organizațională drept "o agregare a valorilor, convingerilor și atitudinilor"[5]. Robbins (2006) afirmă că este un set de valori care sunt învățate, transformate în convingeri, standarde de cunoaștere, moralitate, legi și atitudini, transmise de individ, de organizație sau de comunitate și utilizate în scop de modele de comportament [9].

Cultura organizațională are o anumită structură, prezentând un ansamblu de ipoteze, valori, convingeri și simboluri, urmând a ajuta oamenii din organizație să facă față problemelor lor. E. Shane (1992) a propus să fie analizată cultura organizațională pe trei nivele [11]. Primul nivel, "superficial" sau "simbolic", include astfel de fapte externe vizibile precum tehnologiile și încăperile, folosirea spațiului și a timpului, comportamentul observat, limbajul, sloganurile etc. Al doilea nivel, "de suprafață", se referă la valorile și credințele împărtășite de membrii organizației, în funcție de cât de mult aceste valori se reflectă în simboluri și limbaj. Percepția asupra valorilor și convingerilor este conștientă și depinde de dorințele oamenilor. Cel de-al treilea nivel "profund" include presupuneri de bază dificil de înțeles chiar și pentru membrii organizației, fără o concentrare specială asupra acestei chestiuni. Aceste ipoteze și idei ascunse și acceptate direcționează comportamentul oamenilor, ajutându-i să perceapă atributele care caracterizează cultura organizațională.

Satisfacția în muncă / satisfacția angajaților / satisfacția profesională / satisfacția cu profesia a fost definită în multe moduri diferite și, în general, se afirmă că este "aceea ce ne face să fim fericiți la locul de muncă?" [2]. Omul va fi satisfăcut dacă nu va confrunța divergențe între așteptările sale și realitate. Unii cercetători cred că este simplu să identifici cât de mulțumit este un individ de munca lui, cu alte cuvinte, dacă îi place sau nu locul de muncă sau aspectele individuale ale locului de muncă, precum natura muncii sau supravegherea [12]. Satisfacția cu slujba poate fi înțeleasă ca întrunind trei aspecte (Luthans, 2002): (a) satisfacția cu locul de muncă, cum angajatul apreciază condițiile și mediului de lucru. (b) satisfacția cu profesia care este adesea evaluată pe baza rezultatelor muncii sau a performanței. (c) satisfacția cu munca care se referă la alte atitudini ale fiecărui angajat. Există 6 factori care afectează satisfacția cu munca, munca în sine, salariul,

promovarea, supravegherea, grupul de lucru și mediul de lucru / conexiunile [8]. Handoko (2003) afirmă că satisfacția cu munca este condiția emoțională fericită sau nefericită [4]. O definiție mai recentă a conceptului de satisfacție profesională este oferită de Hulin și Judge (2003), care au constatat că satisfacția profesională include răspunsuri psihologice multidimensionale la locul de muncă al unui individ și că aceste răspunsuri personale au un conținut cognitiv (evaluativ), afectiv (sau emoțional) și comportamental [6].

Materiale și metodă

Testul "Nivelului Culturii Organizaționale" relevă următoarele caracteristici: *atitudinea față de muncă; comunicații; management, motivație și moralitate* [13]. Rezultatele testului indică la o dinamică pozitivă a culturii organizaționale a universității. Toate judecățile sunt semnificative și sunt evaluate pe o scară de la 1 la 10 puncte. Prin urmare, indicatorul de sub 4 puncte din orice declarație indică o situație precară în acest domeniu de activitate și în comunicarea interpersonală a lucrătorilor. Măsurile luate în timp pot împiedica o companie să alunece într-o stare de criză. Indicele "OC" este determinat de suma totală a punctelor primite. Cel mai mare scor este de 290, cel mai mic este 0. Indicatorii indică următorul nivel de "OC": 261 - 290 - foarte mare; 175 - 260 - înalt; 115 - 174 - mediu; sub 115 - jos. Indicatorii în puncte după secțiune arată următoarea condiție a echipei de muncă: 9-10 - excelent; 6-8 - înalt; 4-5 - mediu; 1-3 - jos.

Satisfacția profesională a fost măsurată prin inventarul elaborat de Svetlana Rusnac. După o analiză a surselor bibliografice reale, satisfacția profesională a fost conceptualizată ca cuprinzând cinci dimensiuni: *aprecierea activității curriculare și extracurriculare cu studenții; activitatea de cercetare; stimularea dezvoltării intelectuale și a avansării în carieră la universitate; administrarea, luarea deciziilor și politicile interne; calitatea relațiilor interpersonale din cadrul organizației și relațiile cu mediul extra-universitar*. Inventarul conține 50 de itemi, câte 10 pentru fiecare dimensiune care prezintă satisfacția profesională a personalului universitar [10]. Pentru scoruri, se calculează media pentru toate cele 5 dimensiuni (scor mediu pentru fiecare 10 elemente incluse). Scorul maxim este 3. Scorul mediu al satisfacției profesionale este de aproximativ -0,5 până la 1,0. Scorurile mai mici de -0,5 denotă sentimente comune de nefericire, mai mare de 1,0 - de fericire. Cu cât sunt mai mari scorurile, cu atât mai înaltă este satisfacția profesională. Scorurile mai mici de -0,5 indică la satisfacție scăzută într-o anumită arie a activității universitare, mai mari decât 1,0 - satisfacție profesională ridicată.

Rezultate și discuții

Au fost chestionați 51 de cadre universitare, 10 bărbați și 41 de femei. 61% dintre respondenți au vârsta de 25-43 de ani, 31% - au vârsta de 44-60 de ani, iar 8% dintre respondenți sunt din grupul cu vârsta peste 60 de ani. Conform experienței de lucru în studiu participă 31% de cadre universitare cu o experiență de până la 5 ani, 22% au experiență de lucru la universitate de la 5 la 10 ani, iar 47% lucrează la universitate mai mult de 10 ani. Pentru studiu am luat în considerare și funcția respondenților. Astfel, 29% dintre respondenți sunt asistenți universitari, lectori universitari sunt 51%, iar 20% dintre cadrele universitare care au luat parte la studiu sunt conferențieri universitari.

Primul pas al studiului nostru a fost identificarea nivelului culturii organizaționale în universitate. Testarea "nivelului culturii organizaționale" ne arată următoarele caracteristici ale culturii organizațiilor universitare: *atitudinea față de muncă; comunicațiile; managementul, motivația și moralitatea și indicele general OC*. În studiul nostru am primit următoarele scoruri privind cultura organizațională a universității (Figura 1).

Datele arată la nivelul înalt pentru toate cele patru caracteristici ale culturii organizaționale la locul de muncă (7,28), comunicarea (7,46), managementul (7,22), motivația și moralitatea (7,28).

Indicele "OC" (suma totală de puncte primite) este 211,17. Acest scor determină nivelul culturii organizaționale universitare în general.

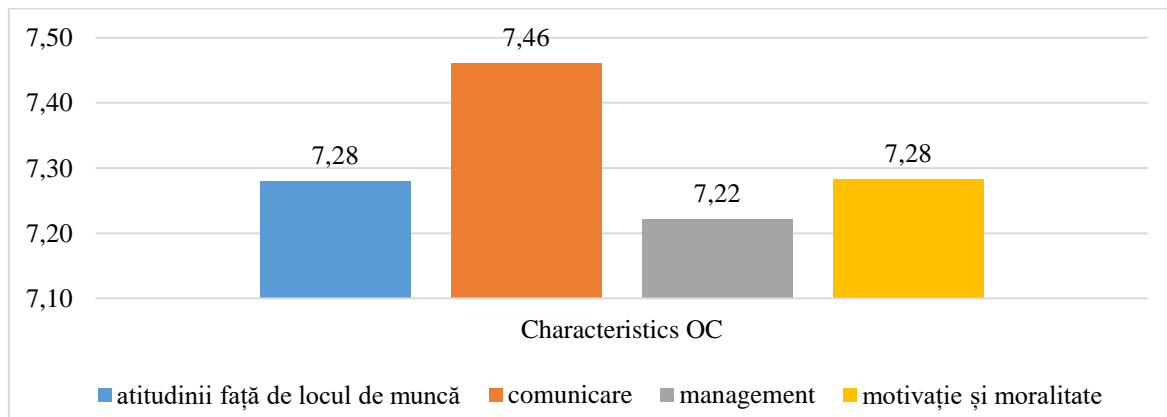


Figura 1. Testarea nivelului culturii organizaționale

Prin inventarul elaborat de Svetlana Rusnac a fost măsurată satisfacția profesională. Satisfacția profesională generală a cadrelor universitare este destul de bună 1,46 puncte din 3. Cel mai înalt nivel de satisfacție profesională, 1,95 puncte, este dat satisfacției grupului cu *activitatea curriculară și extracurriculară cu studenții (PS1)*. Respondenții sunt mulțumiți de numărul de ore de auditoriu, de capacitățile personale ca lector, de cursurile predate, de capacitățile personale pentru organizarea de seminarii, de lecții practice, de atitudinea studenților față de procesul didactic și de ajutorul colegilor în domeniul predării.

Rezultatele aproape egale pe care le-am primit pe PS3 (dezvoltarea intelectuală și avansarea în carieră) - 1,55 și PS5 (calitatea relațiilor interpersonale și cu mediul extra-universitar) - 1,53 denotă cote înalte ale satisfacției profesionale. Universitarii sunt mulțumiți la nivel mediu de dezvoltarea intelectuală la universitate, calitatea vieții intelectuale, perspectivele pentru creșterea carierei, statutul universității, contactul informal cu studenții, capacitatea de a folosi timpul liber pentru creșterea personală etc. Mai puțin de nivelul mediu este PS2 (dimensiunea activității de cercetare) - 1,40. Respondenții sunt mulțumiți ca cercetători, cu numărul, volumul și calitatea publicațiilor și timpul petrecut pentru cercetare. Cele mai mici rezultate - PS4 (managementul universității, politici decizionale și politici interne) - 0,87. Personalul universitar nu este de acord de fiecare dată cu privire la deciziile, implicarea în administrarea și dezvoltarea politicilor universitare, politica de remunerare etc. (Figura 2).

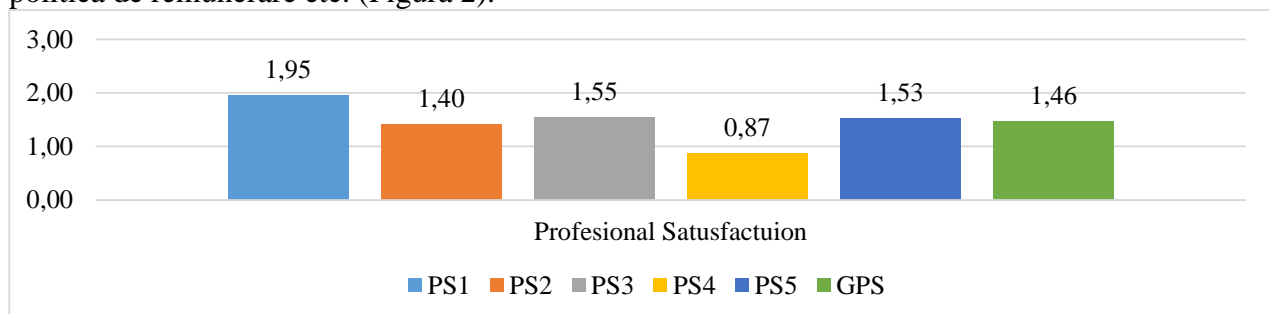


Figura 2. Rezultatele testelor de satisfacție profesională

Notă: PS1 - aprecierea activității curriculare și extracurriculare cu elevii; PS2 - activitate de cercetare personală; PS3 - stimularea dezvoltării intelectuale și avansării în carieră la universitate; PS4 - managementul, luarea deciziilor și

politicile interne; PS5 - calitatea relațiilor interpersonale din cadrul organizației și relația cu mediul extra-universitar; GPS - satisfacție profesională generală.

Pentru a verifica relația dintre satisfacția profesională și nivelul culturii organizaționale, datele obținute prin chestionare au fost corelate.

Tabelul 1. Relația dintre satisfacția profesională și nivelul culturii organizaționale

		Atitudine față de locul de muncă	Comunicare	Management	Motivare și moralitate	Index OC
PS1	Pearson Correlation	,378**	,399**	,333*	,401**	,388**
	Sig. (2-tailed)	,006	,004	,017	,004	,005
	N	51	51	51	51	51
PS3	Pearson Correlation	,343*	,282*	,302*	,336*	,325*
	Sig. (2-tailed)	,014	,045	,031	,016	,020
	N	51	51	51	51	51
PS5	Pearson Correlation	,234	,208	,169	,276*	,228
	Sig. (2-tailed)	,098	,143	,237	,050	,107
	N	51	51	51	51	51
GPS	Pearson Correlation	,349*	,313*	,288*	,365**	,338*
	Sig. (2-tailed)	,012	,026	,040	,009	,015
	N	51	51	51	51	51

Notă: PS1 - aprecierea activității curriculare și extracurriculare cu elevii; PS2 - activitate de cercetare personală; PS3 - stimularea dezvoltării intelectuale și avansării în carieră la universitate; PS4 - managementul, luarea deciziilor și politicile interne; PS5 - calitatea relațiilor interpersonale din cadrul organizației și relația cu mediul extra-universitar; GPS - satisfacție profesională generală.

Satisfacția profesională generală (GPS), corelează direct cu toate cele patru caracteristici principale ale culturii organizațiilor universitare: atitudinea față de muncă; comunicații; management, motivație și moralitate, precum și cu indexul general OC (cultura organizațională). PS1 (activitatea curriculară și extracurriculară cu studenții) și PS3 (dezvoltarea intelectuală și avansarea în carieră la universitate) corelează cu toate cele patru caracteristici principale ale culturii organizației universitare și indexului OC. PS5 (calitatea relațiilor interpersonale în cadrul organizației și relația cu mediul extra-universitar) corelează numai cu motivația și componenta morală a culturii organizaționale universitare.

Concluzii

Diagnosticarea culturii organizaționale a organizațiilor educaționale, conștientizarea necesității măsurilor de îmbunătățire a acesteia este deosebit de relevantă în lumea modernă, deoarece este principala componentă a îndeplinirii misiunii instituției de învățământ superior și contribuie la îmbunătățirea eficienței managementului educațional universitar.

Rezultatele noastre preliminare ne permit să facem unele concluzii că măsurarea și analiza culturii organizaționale a universității poate conduce la rezultate valoroase privind satisfacția

profesională și performanța instituției. S-a confirmat ipoteza că evaluarea culturii organizaționale corelează pozitiv cu misiunea, scopurile și obiectivele generale, cu bunăstarea subiectivă a angajaților.

Bibliografie

1. Cameron K.S., Quinn R.E. Diagnosing and changing organizational culture: based on the competing values framework. San Francisco: Jossey-Bass, 2011.
2. Ce ne face să fim fericiți la locul de muncă? <https://www.kent.ac.uk/careers/Choosing-career-satisfaction.htm#green>.
3. Griffin R.W. Management, 3rd edition. Boston: Houghton Mifflin Co., 1990.
4. Handoko H.T. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. California, USA: Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta Company, 2003.
5. Handy Ch. Understanding Organizations. London: Penguin Books, 1993.
6. Hulin C. L., Judge T. A. Job attitudes. In: Borman W. C., ligen D. R., Klimoski R. J. (Eds.) Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology. Hoboken, NJ: Wiley, 2003, p. 255-276.
7. Luthans F. Organizational Behavior. Singapore: McGraw-Hill Book, International Student Edition, 1998.
8. Luthans F. Organizational Behavior. Singapore: McGraw-Hill International Editions, 2002.
9. Robbins P.S. Organization Behavior. Jakarta: Benyamin Molan (Alih Bahasa), 2006.
10. Rusnac S., Musienco N., Zmuncila L. Manifestarea stresului profesional la cadrele didactice universitare. In: Eficientizarea învățământului – vector al politicilor educaționale moderne. Mat. Conf. științ. Internaț., 11-12 decembrie 2014, partea a II-a, Chișinău: IȘE, 2014.
11. Schein E.H. Organizational Culture and Leadership. San Francisco: Bass Publishers, 1992.
12. Spector P.E. Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences, Thousand Oaks, CA: SAGE, 1997.
13. Testul "Nivelului Culturii Organizaționale". <http://www.hr-portal.ru/pages/okk/tok.php>.