



## Cultura organizațională în UBB

Studiul își propune să descrie cultura organizațională existentă în cadrul Universității Babeș-Bolyai din Cluj-Napoca utilizând Modelul valorilor concurente (Cameron & Quinn, 2004). Studiul a fost realizat de o echipă mixtă, alcătuită din personal al Centrului de Dezvoltare Universitară și Management al Calității și cadre didactice din cadrul Departamentului de Psihologie și al Departamentului de Management din cadrul UBB, cu o expertiză bogată în domeniu. Studiul s-a desfășurat în perioada iulie 2013 – februarie 2015 și a presupus investigarea culturii organizaționale la nivel de departament sau unitate de cercetare cu cel puțin 3 membrii din cadrul UBB, pe baza unui chestionar.

Modelul valorilor concurente (Competing Values Model) elaborat de către Cameron și Quinn (1998) propune descrierea organizațiilor pe baza a două dimensiuni. Prima dimensiune – flexibilitate vs. stabilitate - permite diferențierea organizațiilor în funcție de atenția mai mare acordată de organizație flexibilității, autonomiei și dinamismului față de atenția mai mare dată stabilității, ordinii și controlului. A doua dimensiune permite diferențierea organizațiilor care au o orientare internă, dau mai mare atenție integrării și unității, față de organizațiile care au orientare externă, care dau atenție mai mare diferențierii și rivalității. Această dimensiune este marcată la un capăt de coeziune și consonanță organizațională iar la celălalt, de separare și independență organizațională. Rezultă patru tipuri de cultură organizațională, prezentate în tot atâtea cadrane: cultura de tip clan, de tip adhocratic, de piață, de tip birocratic (Quinn, 1988)

Scopul studiului a fost acela de a examina cultura organizațională a Universității Babeș-Bolyai din Cluj-Napoca, așa cum este ea înțeleasă, împărtășită și percepută de membri din departamentele/unitățile de cercetare distincte ale universității. Din acest scop, au fost desprinse următoarele obiective: (1) descrierea tipului de cultură organizațională existent la nivel de departament/ unitate de cercetare și (2) descrierea puterii culturii sau a gradului de dezvoltare a tipului de cultură organizațională existent la nivel departament/unitate de cercetare.

La studiu au participat 1.014 cadre didactice și cercetători din 96 de departamente / unități de cercetare din cadrul universității. Eșantionul inclus în studiu este unul de conveniență, participarea fiind voluntară. Datele au fost colectate prin intermediul instrumentului The Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI; Cameron & Quinn, 2004).

Rezultatele arată că, deși există și unități didactice și de cercetare în care predomină un singur tip de cultură, 61.64% dintre ele sunt caracterizate de o combinație relativ omogenă a valorilor specifice celor



UNIVERSITATEA BABEȘ-BOLYAI  
BABEȘ-BOLYAI TUDOMÁNYEGYETEM  
BABEȘ-BOLYAI UNIVERSITÁT  
TRADITIO ET EXCELLENTIA



CENTRUL DE DEZVOLTARE UNIVERSITARĂ  
ȘI MANAGEMENT AL CALITĂȚII

Str. Pandurilor nr. 7  
Cluj-Napoca, RO-400376  
Tel.: 0264-40.53.00  
Fax: 0264-40.53.48  
[www.centre.ubbcluj.ro/cdu/](http://www.centre.ubbcluj.ro/cdu/)

patru tipuri. La nivelul întregului eșantion, există totuși un tip de cultură dominant, cel ierarhic/birocratic (M = 28.06). Diferențele între cele patru tipuri de cultură sunt însă mici.