

## PREFAȚĂ

Cultura organizațională joacă în prezent un rol considerabil în cadrul întreprinderilor. Totalitatea cercetărilor efectuate de-a lungul anilor la nivel internațional, cât și la nivelul României, au dovedit importanța culturii în componența organizațiilor, întrucât aceasta are implicații directe asupra valorilor, credințelor și normelor comportamentale ale membrilor. Semnificația culturii pentru organizație poate fi asociată cu cea a personalității pentru individ: definitorie, ascunsă, greu de înțeles, formată în timp, definită de experiențele prin care a trecut organizația încă de la intrarea acesteia pe piață, greu de schimbat și având un rol fundamental în atingerea obiectivelor și obținerea succesului.

Abordarea culturii organizaționale în cadrul întreprinderilor în general, dar și al IMM-urilor (Întreprinderi Mici și Mijlocii) în special, oferă elemente complementare analizelor macrosociale, bazate pe valori, sensuri, ipoteze și ideologii. Prin intermediul stabilității culturii organizaționale, elementele ce caracterizează specificul și capacitățile întreprinderilor, transmise prin misiunea, viziunea, strategia, modul de organizare și gestionare a schimbărilor survenite în mediul ambient extern și cu influență majoră asupra performanțelor organizaționale, precum și coordonarea și identitatea, pot fi transformate în avantaje durabile, întrucât claritatea identității organizației, nu doar că stabilește direcțiile viitoare de urmat, ci și creează un spațiu propice de menținere și susținere a factorilor ce stau la baza performanțelor managementului. Astfel, se asigură și un plus de coerență semnificativ între analizele macro și macrosociale, ceea ce oferă o bază superioară pentru dirijarea fenomenelor economice atât la nivel național, cât și la nivel organizațional.

Unii autori (Gorondutse & Hilman, 2016), au studiat rolul de mediator al culturii organizaționale în interdependența dintre performanțele eticii – întreprindere. În acest sens, s-au realizat puține studii teoretice și empirice asupra eticii înțeleasă ca efect mediațional al culturii organizaționale. Totodată, cultura organizațională se face remarcată prin anumite caracteristici ale întreprinderilor,

cum ar fi: *mărimea, vârsta și gradul de dezvoltare al întreprinderii* (Miladi, 2014, pp. 21-30). În același timp, problemele financiare cu care se confruntă întreprinderile mici trebuie să fie semnalul de alarmă care îi convinge pe manageri să-și studieze cultura din cadrul organizației și să înceapă schimbarea culturii pentru a atinge performanța pierdută (Tidor et al., 2012).

Majoritatea IMM-urilor sunt lipsite de sensibilitate și conștientizare în management, ceea ce duce la o capacitate de gestionare slabă. Totodată, lipsa de cunoștințe despre inovare face ca IMM-urile să fie disfuncționale în procesul de management (Xu et al., 2012). Mai mult, provocarea IMM-urilor este realizarea unui management eficient, cu resurse limitate și grade organizatorice mici. Pentru a depăși această slăbiciune, IMM-urile trebuie să fie dispuse să implementeze un management al inovației și, în plus, au nevoie de un proces adecvat de gestionare a inovării (Kamps, 2013).

Un alt aspect unic al IMM-urilor, în special la firmele mai mici, este că managementul este personificat de către proprietar și atitudinea sa față de afaceri influențează toate aspectele afacerii (Graham, 2014).

Deși nu este un concept nou, în lucrarea de față s-a încercat evidențierea importanței și influenței culturii organizaționale asupra întreprinderilor în general, dar și a IMM-urilor (întreprinderi mici și mijlocii) în special.

Studiul prezent poate aduce contribuții semnificative în ceea ce privește cultura organizațională atât la nivelul angajaților și managerilor din cadrul organizațiilor prin menținerea și perfecționarea acesteia, dar și asupra cercetărilor teoretice și empirice din domeniul vizat. O altă contribuție de anvergură o poate avea asupra studenților în informarea și dobândirea unor norme comportamentale, unor valori și mituri ce sunt întâlnite în întreprinderile din zilele noastre.

# CAPITOLUL 1

## CONCEPTE PRIVIND CULTURA ORGANIZAȚIONALĂ

### 1.1. Definirea conceptului de cultura organizațională

Inițial, cultura a fost un concept aplicat grupărilor sociale care se distingeau unele față de celelalte și a devenit un element important al studiilor antropologice (Keyton, 2005). Din punct de vedere etimologic, termenul „cultură” provine din latinescul „cultus”/ „colo” care înseamnă „grijă”/ „a îngriji”/ „a cultiva”. În general, conceptul de „cultură” constă în totalitatea aspectelor intelectuale aparținând unei civilizații, deși diferențierea dintre cultură și civilizație rămâne de nedeslușit (Oprea, 2006). Mai mult, cultura se referă la ansamblul de trăsături comportamentale, tradiții și simboluri, stocate și transmise de-a lungul timpului, prin intermediul învățării sociale (Gonzalez et al., 2014). Cultura organizațională reprezintă o dimensiune robustă a organizației, iar cele mai multe cercetări asupra acestui domeniu s-au efectuat în ultimii 50 de ani (Beutell et al., 2021).

Un interes mai larg pentru cultura organizațională, în special în rândul cercetătorilor și specialiștilor în managementul organizației, s-a remarcat la începutul anilor 1980 (El Emary et al., 2020). Încă din 1983, specialistul Smircich (1983) a realizat o distincție clară între studiile ce abordează cultura organizațională ca *metaforă a vieții organizaționale* și studiile ce abordează cultura organizațională ca *variabilă*. Astfel, studiile care pornesc de la presupunerea conform căreia cultura organizațională poate fi tratată ca o variabilă, presupun un punct de vedere funcționalist și se concentrează de obicei, asupra unei singure modalități de manifestare a culturii organizaționale. Studiile funcționaliste converg către certitudinea că o cultură puternică și pozitivă, va conduce la maximizarea rezultatelor organizaționale. Pe de altă parte, studiile ce abordează cultura organizațională ca o metaforă a vieții organizaționale, sunt abordări simbolice, ce tind să privească cultura ca o „lentilă” pentru studierea parcursului organizației. Mai precis, aceste