

FIȘA DISCIPLINEI
1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea de Vest din Timișoara
1.2 Facultatea / Departamentul	Facultatea de Sociologie și Asistență Socială
1.3 Departamentul	Asistență socială
1.4 Domeniul de studii	Asistență socială
1.5 Ciclul de studii	Master
1.6 Programul de studii / Calificarea	Management și supervizare în bunăstarea copilului și a familiei - Cu frecvență / master în asistență socială/ Specialist în management și supervizare în domeniul protecției copilului și a familiei

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Cultură organizațională						
2.2 Titularul activităților de curs	Conf.dr. Elena-Loreni BACIU						
2.3 Titularul activităților de seminar	Conf.dr. Elena-Loreni BACIU						
2.4 Anul de studiu	I	2.5 Semestrul	II	2.6 Tipul de evaluare	E ¹	2.7 Regimul disciplinei	DS/ DO

3. Timpul total estimat (ore pe semestru al activităților didactice)²

3.1 Număr de ore pe săptămână	2	din care: 3.2 curs	1	3.3 seminar/laborator	1
3.4 Total ore din planul de învățământ	28	din care: 3.5 curs	14	3.6 seminar/laborator	14
Distribuția fondului de timp:					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					30
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate / pe teren					27
Pregătire seminare / laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					30
Tutoriat					10
Examinări ³					4
Alte activități					0
3.7 Total ore studiu individual	97				
3.8 Total ore pe semestru	125				

¹ Conform articolului 37, alineatul (1) din Legea învățământului superior nr. 199/2023, cu modificările și completările ulterioare, „succesul academic al unui student pe parcursul unui program de studii este determinat prin **verificarea dobândirii rezultatelor așteptate ale învățării prin evaluări de tip examen și prin evaluarea pe parcurs**”.

² Se va avea în vedere corelarea numărului total de ore didactice și de studiu individual cu numărul de credite alocate disciplinei. 1 credit = între 25 și 30 de ore de activități didactice și de studiu individual. La nivelul departamentelor didactice se poate stabili, pe categorii de discipline, echivalența exactă dintre un credit și numărul de ore.

³ Orele aferente examinărilor se adună doar la punctul 3.8 – Total ore pe semestru, nu și la punctul 3.7 – Total ore de studiu individual.

3.9 Numărul de credite	5
------------------------	---

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1 de curriculum	• Nu e cazul
4.2 de competențe	• Nu e cazul

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1 de desfășurare a cursului	<ul style="list-style-type: none"> Sală cu capacitate 30 persoane, tablă, videoproiector, conectare la interne Adresă de email pe domeniul e-uvt.ro
5.2 de desfășurare a seminarului / laboratorului	<ul style="list-style-type: none"> sală cu capacitate 30 persoane, tablă, videoproiector, conectare la internet; Adresă de email pe domeniul e-uvt.ro

6. Obiectivele disciplinei - rezultate așteptate ale învățării la formarea cărora contribuie parcurgerea și promovarea disciplinei

<i>Cunoștințe</i>	R2.Cunoștințe generale de management.
<i>Abilități</i>	R6. Evaluarea performanțelor profesionale ale membrilor echipei. R9. Competențe în elaborarea strategiilor și implementarea acestora.
<i>Responsabilitate și autonomie</i>	R10. Capacitatea de a lucra atât independent, cât și în echipă sau în grup pentru a îndeplini o sarcină specifică.

7. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare	Observații
Important: - Materialele bibliografice vor fi încărcate pe platforma https://elearning.e-uvt.ro/		
Capitolul 1. Fundamentele culturii organizaționale: concepte, definiții și evoluție teoretică – 2 h	Explicație, Descriere, Problematizare, Exemplificare	Baciu, 2026
Capitolul 2. Tipologii și modele de cultură organizațională – 2 h	Explicație, Descriere, Problematizare, Exemplificare	Baciu, 2026
Capitolul 3. Cultura organizațională și performanța organizațiilor de servicii sociale – 2 h	Explicație, Descriere, Problematizare, Exemplificare	Baciu, 2026

Capitolul 4. Actorii culturii organizaționale în serviciile sociale – 2 h	Explicație, Descriere, Problematizare, Exemplificare	Baciu, 2026
Capitolul 5. Cultura organizațională, etica și valorile în serviciile sociale – 2 h	Explicație, Descriere, Problematizare, Exemplificare	Baciu, 2026
Capitolul 6. Diagnosticarea și schimbarea culturii organizaționale – 2 h	Explicație, Descriere, Problematizare, Exemplificare	Baciu, 2026
Capitolul 7. Culturi organizaționale compatibile cu serviciile sociale și bune practice – 2 h	Explicație, Descriere, Problematizare, Exemplificare	Baciu, 2026
Referințe obligatorii: <ul style="list-style-type: none"> Baciu (2026). Managementul organizațiilor de asistență socială. Suport de curs, nepublicat Argyris, C., & Schön, D. A. (1978). Organizational learning: A theory of action perspective. Addison-Wesley. Banks, S. (2012). Ethics and values in social work (4th ed.). Palgrave Macmillan. Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework (3rd ed.). Jossey-Bass. Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. Administrative Science Quarterly, 44(2), 350–383. Glisson, C. (2007). Assessing and changing organizational culture and climate for effective services. Research on Social Work Practice, 17(6), 736–747. Glisson, C. (2015). Organizational climate and culture in human service organizations. Oxford University Press. Hemmelgarn, A. L., Glisson, C., & James, L. R. (2006). Organizational culture and climate: Implications for services and interventions research. Clinical Psychology: Science and Practice, 13(1), 73–89. Kadushin, A., & Harkness, D. (2014). Supervision in social work (5th ed.). Columbia University Press. Kaptein, M. (2008). Developing and testing a measure for the ethical culture of organizations: The corporate ethical virtues model. Journal of Organizational Behavior, 29(7), 923–947. Lipsky, M. (1980). Street-level bureaucracy: Dilemmas of the individual in public services. Russell Sage Foundation. Reamer, F. G. (2018). Social work values and ethics (5th ed.). Columbia University Press. Schein, E. H. (2010). Organizational culture and leadership (4th ed.). Jossey-Bass. Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. Annual Review of Psychology, 64, 361–388. Treviño, L. K., Weaver, G. R., Gibson, D. G., & Toffler, B. L. (1999). Managing ethics and legal compliance: What works and what hurts. California Management Review, 41(2), 131–151. Ulrich, C., O'Donnell, P., Taylor, C., Farrar, A., Danis, M., & Grady, C. (2007). Ethical climate, ethics stress, and the job satisfaction of nurses and social workers in the United States. Social Science & Medicine, 65(8), 1708–1719. 		
8.2 Seminar / laborator	Metode de predare	Observații
<p style="text-align: center;">Important:</p> <p>- Temele de seminar vor fi lansate pe platforma https://elearning.e-uvt.ro/</p>		

Profil cultural al organizației (tipologii: CVF – clan/adhocrație/ierarhie/piață sau alt model) și implicații. – 2 h	Exercițiul Dezbateră Problematizarea	Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011) Schein, E. H. (2010) Martin, J. (2002)
Cultura și performanța în servicii sociale: legături cu eficacitatea, utilizarea resurselor, calitatea intervenției. – 2 h	Exercițiul Dezbateră Problematizarea	Glisson, C. (2015) Aarons, G. A., & Sawitzky, A. C. (2006) Glisson, C., & James, L. R. (2002)
Cultura și calitatea serviciilor pentru beneficiari: “cultură centrată pe beneficiar/comunitate” în practici și decizii. – 2 h	Exercițiul Dezbateră Problematizarea	World Health Organization. (2016) Alharbi et al. (2012) Vareta, D., et al. (2025)
Cultura organizațională și burnout-ul/bunăstarea personalului: factori culturali de risc/protecție. – 2 h	Exercițiul Dezbateră Problematizarea	Glisson, C. (2015) Lee, E., et al. (2013) Shim, M. (2014)
Actorii culturii: rolul leadershipului și al supervizării în modelarea culturii (inclusiv “psychological safety”). – 2 h	Exercițiul Dezbateră Problematizarea	Edmondson, A. (1999) Shankar, R. (2025) Packard, T. (2009)
Etică, echitate și demnitate: cum se reflectă valorile profesionale în cultură; dileme și riscuri culturale. – 2 h	Exercițiul Dezbateră Problematizarea	National Association of Social Workers. (2021) Treviño, L. K., Weaver, G. R., & Reynolds, S. J. (2006)
Diagnostic cultural + propunere de schimbare: metodă de diagnostic și mini-plan realist de intervenție. – 2 h	Exercițiul Dezbateră Problematizarea	Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011) Glisson, C., Dukes, D., & Green, P. (2006) Denison, D. R. (1995)
Referințe obligatorii: <ul style="list-style-type: none"> Baciu (2026). Managementul organizațiilor de asistență socială. Suport de curs, nepublicat Aarons, G. A., & Sawitzky, A. C. (2006). Organizational climate partially mediates the effect of culture on work attitudes and staff turnover in mental health services. Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research. Alharbi, T. S. J., Ekman, I., Olsson, L.-E., Dudas, K., & Carlström, E. (2012). Organizational culture and the implementation of person-centered care: Results from a change process in Swedish hospital care. Health Policy. Antonovici, C. G. (2022). Learning organizations in the public sector. (lucrare/conferință, PDF). Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework (3rd ed.). Jossey-Bass. Denison, D. R. (1995). Toward a theory of organizational culture and effectiveness. Organization Science. Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. Administrative Science Quarterly, 44(2), 350–383. Glisson, C. (2015). Organizational climate and culture in human service organizations. Oxford University Press. 		

- Glisson, C., & James, L. R. (2002). The cross-level effects of culture and climate in human service teams. *Journal of Organizational Behavior*.
- Glisson, C., Dukes, D., & Green, P. (2006). The effects of the ARC organizational intervention on caseworker turnover, climate, and culture in children's services systems. *Child Abuse & Neglect*, 30(8), 855–880.
- Lee, E., et al. (2013). Organizational climate and burnout among home visitors. *Children and Youth Services Review*.
- Martin, J. (2002). *Organizational culture: Mapping the terrain*. Sage.
- National Association of Social Workers. (2021). *Code of ethics of the NASW*. NASW Press.
- Packard, T. (2009). *Leadership and performance in human services organizations*. (capitol/lucrări de sinteză).
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Shankar, R. (2025). The role of leadership in fostering psychological safety. *SAGE Open*.
- Shim, M. (2014). Do organisational culture and climate really matter for explaining turnover in child welfare agencies? *Children and Youth Services Review*.
- Treviño, L. K., Weaver, G. R., & Reynolds, S. J. (2006). Behavioral ethics in organizations: A review. *Journal of Management*, 32(6), 951–990.
- Vareta, D., et al. (2025). *Person-centred workplace culture* (PDF).
- World Health Organization. (2016). *Framework on integrated, people-centred health services*. WHO.
- Zaal, R. O. S., Jeurissen, R. J. M., & Groenland, E. A. G. (2019). Organizational architecture, ethical culture, and perceived unethical behavior. *Journal of Business Ethics*.

8. Coroborarea conținuturilor disciplinei cu așteptările reprezentanților comunității epistemice, asociațiilor profesionale și angajatori reprezentativi din domeniul aferent programului

Conținuturile disciplinei sunt coroborate cu așteptările comunității epistemice și ale mediului profesional prin integrarea literaturii clasice și contemporane din management și administrarea serviciilor sociale, precum și prin raportare la standardele de calitate, etică și practici de leadership relevante pentru organizațiile de asistență socială.

Disciplina răspunde nevoilor angajatorilor și asociațiilor profesionale prin dezvoltarea competențelor de planificare, coordonare a echipelor, supervizare, evaluare a rezultatelor, gestionare a resurselor umane și colaborare inter-organizațională, cu aplicabilitate directă în furnizarea și managementul serviciilor sociale.

9. Utilizarea instrumentelor bazate pe inteligența artificială generativă

Pentru realizarea sarcinilor definite la secțiunea de evaluare, este permisă utilizarea instrumentelor IAgen pentru *generarea de idei/rescriere de text, editare/review etc.* Exemplele cele mai cunoscute de instrumente IAgen includ, dar nu se rezumă la: ChatGPT, Google Gemini, Copilot pentru text sau MidJourney pentru imagini.

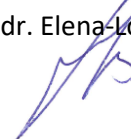
Fiecare student va preciza, într-o declarație redactată distinct pentru fiecare sarcină de lucru, conform modelului din anexa 3 a [Regulamentului privind utilizarea inteligenței artificiale generative în procesul educațional la UVV](#), instrumentul pe care l-a utilizat, modul în care a fost utilizat și partea din sarcină în care acesta a fost utilizat. Declarația va fi menționată de student la începutul sarcinii de lucru elaborate.

10. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	Prezența la activitățile de curs – minim 50%	Contorizarea fișelor de prezență	Criteriu eliminatoriu
	Evaluare finală	Portofoliu – temă de echipă Evaluare inter-colegială	50% din nota finală
10.5 Seminar / laborator	Prezența la activitățile de seminar – minim 70%	Contorizarea fișelor de prezență	Criteriu eliminatoriu
	Evaluare pe parcurs	Portofoliu – temă de echipă Evaluare inter-colegială	50% din nota finală
10.6 Standard minim de performanță			
<p>Pentru activitatea de seminar: echipa de studenți formată din 3-4 persoane va aborda una din cele 8 teme de mini-cercetare, pe baza căreia va realiza un proiect de cercetare și îl va prezenta în fața colegilor și a profesorului. Prezentarea va fi evaluată de colegi și profesor.</p> <p>Pentru nota 10: Prezentarea va răspunde în proporție de 100% cerințelor de evaluare prezentate în detaliu pe platforma de e-learning.</p> <p>Pentru nota 5: Prezentarea va răspunde în proporție de 50% cerințelor de evaluare prezentate în detaliu pe platforma de e-learning.</p> <p>Pentru activitatea de curs: echipa de studenți formată în etapa anterioară va derula cercetarea pe baza proiectului și va realiza un raport de cercetare, însoțit de o prezentare. Prezentarea va fi susținută în fața profesorului și colegilor și va primi o evaluare.</p> <p>Pentru nota 10: Prezentarea va răspunde în proporție de 100% cerințelor de evaluare prezentate în detaliu pe platforma de e-learning.</p> <p>Pentru nota 5: Prezentarea va răspunde în proporție de 50% cerințelor de evaluare prezentate în detaliu pe platforma de e-learning.</p>			

 Data completării
10.02.2026

 Titular de disciplină
Conf. dr. Elena-Loreni BACIU



 Data avizării în departament
.....

 Director de departament
Prof. dr. Cosmin GOIAN