

# Impactul culturii organizaționale asupra managementului public

**Victoria GOREA,**  
*doctorandă, Academia de Administrare Publică*

## RESUME

*L'article scientifique représente une recherche qui porte sur un thème d'actualité évaluant le rendement de la culture organisationnelle dans le cadre de la gestion des établissements d'administration publique. Le domaine d'étude est axé sur la culture organisationnelle développé par elle l'épicentre de niveau du réussite des politiques externes et intérieures; des politiques de droit, des politiques monétaires, fiscales, sociaux, culturelles etc.*

**Mots-clés:** *culture, administration publique, institution publique, management, leadership, comportement organisationnel, valeurs, croyances, normes, éthique, standards éthiques, mondialisation.*

Cercetarea științifică evaluează impactul culturii organizaționale asupra managementului guvernamental evident demonstrat prin efectele și rezultatele managementului instituțiilor administrației publice.

Originalitatea și actualitatea științifică se manifestă prin analiza randamentului competențelor și realizărilor parametrilor politicilor culturale ale sectorului public ce generează evoluția culturii organizaționale private și publice, care contribuie la dezvoltarea managementului public racordat standardelor internaționale, ce dezvoltă comunicarea dintre diverse etnii și națiuni, care evoluează negocierile etice, ce soluționează dilemele etice ș. a.; de asemenea, contribuie la elevarea nivelului culturii sectorului civil.

Misiunea guvernului, funcțiunile și funcțiile emergente ale managementului administrației publice centrale și locale sunt concentrate continuu pe politica națională bazată pe fondul monetar evolutiv ce exagerează redistribuția de satisfacere a nevoilor și cerințelor populației reprezentând imaginea statului demonstrată prin activitatea guvernamentală scindată

de multiseclara voce a poporului, cristalizând cultura unei națiuni încadrate în actualul spațiu geoeconomic, geoinformatic etc., conformată fenomenului globalizării. Administrația publică constituie sectorul ce valorifică imaginea Republicii Moldova pe plan internațional.

Misiunea cercetării științifice prezintă evaluarea empirică, analitică și practică a stadiului etic al contemporaneității rezultat din retrospectiva managementului public ce promovează directivele guvernamentale; în acest context sunt luate spre studiu stadiile etice: imoral, reactiv, al conformității, de integritate, al alinierii totale. Republica Moldova denotă, în acest scop, emanciparea stadiului moral al integrității pentru conformarea cu cerințele globalizării de atingere a stadiului etic al alinierii totale.

Scopul implică cercetarea impactului culturii organizaționale asupra managementului administrației publice evoluat în mediul microsocioeconomic și politic care este promovat în mediul macrosocioeconomic și politic al guvernării actuale. [1] Obiectivele pot fi realizate implementând

diverse metodologii, strategii moderne, valorificarea rezultatelor scontate, eficien izarea poten ialului, elemente inovaționale etc.

Cultura organizațională a guvernului include managementul culturii guvernării, comportamentul organizațional al autoritaților publice  i alte aspecte ale culturii avansate ce se dezvoltă ca o obliga ie a ascenden ei nivelului reu itelor politicilor interne  i externe; politicilor de drept, politicilor monetare, fiscale, sociale, culturale  . a. [1], [2], [3] Cultura guvernamentală care tinde spre atingerea stadiului etic dirij nd cultura organizațională a managementului administrației publice este bazată pe comportamentul organizațional-model prezentat de savan i care dep  e te stereotipurile anterioare  i corespunde conformita ilor cu legisla ia în vigoare, tradi iilor, miturilor organizaționale, diverselor tipologii, altor factori  i elemente, multitudinii indicatorilor culturii organizaționale a instituțiilor publice; aplica ia tuturor acestor componente în diverse ramuri  i domenii participă la emanciparea nivelului vie ii politice, sociale, economice, culturale, educa ionale  . a. care formează, în consecin a, un stat integru. [4], [5]

Cultura organizațională pe plan internațional se devolt  ca un domeniu  tiin ific  ncep nd cu anii '30 ai sec. al XX-lea, iar în Republica Moldova interesul pentru acest domeniu începe să capete amploare cu 30 de ani în urmă. [5], [6] Actualmente, cultura organizațională dezvoltă un nou domeniu academic  i prezintă recente subiecte ale dezbaterilor publice despre interpretarea „zgomotului cultural,” a a cum el este considerat un fenomen corupt  i imoral, de asemenea, un moment nefavorabil pentru continuitatea umanita ii, acest fapt denotă apari ia unor noi viziuni ce prezic  i previn apari ia derulării fenomenului cultural ca un impact negativ asupra viitorului management al administrației publice. [7] în acest mod, cultura

guvernamentală posedă capacitatea de a discerne ac iunile juste de cele corupte în scopul dezvoltării managementului public stimul nd încrederea sectorului civil.

Comportamentul organizațional al autoritaților publice concern nd etica managerială pentru dep  irea situațiilor de risc, de criză  . a. aplică în infrastructura sectorului public inova iile conformate standardelor de ultimă actualitate pe plan internațional în corespundere cu schimbările mediului exterior. [8], [9] Etica managerială guvernamentală dezvoltată în cadrul instituțiilor sectorului public se love te de următorul argument: „valorile, credin ele, normele nu pot sa fie închise într-o cochilie”, ele sunt mereu raportate la cele internaționale; personalul administrației publice  i alți lucrători implica i în activitatea entita ilor publice formează comportamentul lor moral pe parcursul anilor de activitate în conformitate cu comportamentul organizațional-model intuitiv creat în cadrul unit  ii de muncă ce este în interdependen a cu miturile persistente în entitatea publică respectivă  i alte elemente ale culturii organizaționale, în acest mod comportamentul organizațional are o tendin a continuă de corespundere cu modelul comportamentului etic prezentat de savan i  i acceptat pe plan internațional. [10]

Cercetările empirice se rezumă la ideea evolu ionist  prezentată de G. Rossouw  i L. van Vuuren care descriu respectul normelor etice în conduita instituțiilor publice ca fiind un fapt onorabil  i demn de urmat; comportamentul etic este motivat spre respectul managementului etic al statului în scopul încadrării în fenomenul evolu iei sistemului global pentru satisfacerea stadiului moral de aliniere totală [11] ceea ce poate contribui la prosperitatea nivelului micro-  i macropolitic, economic, socio-cultural  . a., demonstr nd uniformizarea  i globalizarea. Cultura organizațională a administrației publice relevă tendin e-

le evolutive care nu pot avea consecințe contradictorii sau corupte. Începând cu situația în care se ignoră total dimensiunea managementului etic în diverse domenii și până la o satisfacere totală a lui,

[12] se cunosc diverse tipuri de metode, modele și modalități de elevare a culturii și comportamentului organizațional, cele mai renumite și utilizate fiind (tabelul 1.1):

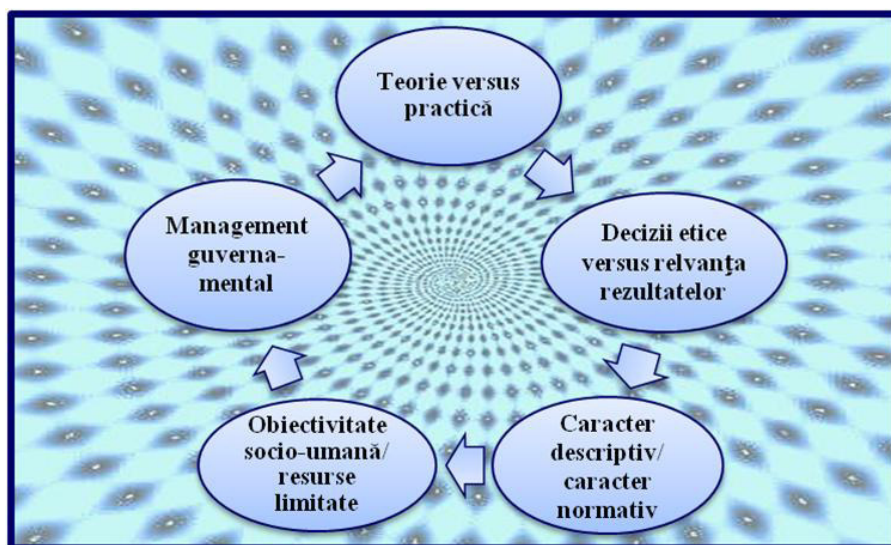
**Tabelul 1.1**

**Metode, modele și modalități de elevare a culturii și comportamentului organizațional**

<b>Metode, modele și modalități de elevare a culturii și comportamentului organizațional</b>		<b>Descrierea modelului</b>	
Modelul de menținere a culturii		Securizare informațională, motivare socioeconomică, procese evaluative, orientări pe termen lung. [4]	
Modelul de abordare interpretativă a culturii		Descrierea evenimentelor precedente și rezultatele directivelor de viitor. [7]	
Modelul de abordare funcțională: culturală, economico-financiară, logică și sistemică		Soluționarea primară a dilemelor etice, comportamentul managerial capătă caracter globalizat, inițierea stadiului de aliniere totală prin abordarea economico-financiară, logică și sistemică unitară. [7]	
Modelul taxonomiei identității sociale	Modelul Brewer & Nash	Abordarea sociologică și psihosocială este diversificată prin alte două modalități.	Soluționarea conflictelor de interese prin implementarea sistemului de securitate informațională, eliminând discordanța dintre subiectul și obiectul procesului organizațional. [8]
	Modelul Weigert		Cercetătorul Weigert este un savant contemporan, care a studiat complexitatea reglării proceselor de la nivel molecular, posibil de efectuat prin investigații pe bază de implanturi intracelulare în diverse organisme vii, inițierea cercetărilor a fost efectuată pe un eșantion de animale; clasificarea identităților socioumane prin analiza software-lor organizațiilor, evaluarea computerizată a procesului de muncă, înregistrarea datelor. [13]
ș. a.			

Studiul demonstrează evoluția culturii organizaționale a sectorului public prin rezultatul randamentului evaluat ca fiind de 85%, iar cultura organizațională a sectorului privat denotă un randament de 75%. Aceste date statistice perpetuează un mediu favorabil pentru viitoarele ascensiuni ale randamentului acesteia comparativ cu standardele etice pe plan internațional. Cultura organizațională guvernamentală, cultura organizațională a managementului administrației publice centrale și locale, similar administrării publice demonstrate pe plan internațional, dezvoltă o cultură organizațională bazată pe managementul etic luat drept mediu concurențial în scopul evoluției negocierilor etice cu partene-

Moldova în Uniunea Europeană sporind procesul internaționalizării. Astfel de parteneri strategici ca Rusia, România, Franța, Belgia, Olanda, Ucraina ș. a. contribuie la valorificarea socioculturală, economică, politică ș. a. pentru a perpetua integritatea umanității; tratativele cu țările de o cultură mai îndepărtată ca S.U.A., Canada, țările Orientului Apropiat, Îndepărtat ș. a. sunt benefice pentru soluționarea planurilor de perspectivă ale sistemului global. Procesul evolutiv de integrare completă a R. Moldova pe plan internațional este dirijat de politicile sociale, instruire și informare continuă și un management etic al instituțiilor publice echilibrat de nivelul raportului următorilor parametri relevanți (figura 1.1):



**Figura.1.1. Parametrii de echilibru ai managementului etic al instituțiilor publice.**

Sursa. Management și comportament managerial [citat 27.01.14], <<http://ro.scribd.com/doc/47338512/management-si-comportament-managerial>>.

rii strategici având obiective comune conformate fenomenului globalizării. Partenerii strategici ai Republicii Moldova sunt demonstrați de tratativele istorice ce au avut efecte benefice asupra economiei, politicii, culturii ș. a. țării, parteneriatul strategic trebuie fortificat în scopul realizării misiunii comune; țările europene contribuie activ la încadrarea completă a Republicii

Etica managerială a administrației publice dezvoltată de mediul științifico-academic prezintă principiile morale, normele, valorile istorice, conținutul și rolul lor în societate dezvoltând un aspect de clasă, o cultură organizațională ca o componentă esențială a culturii internaționale care, în acest context, devine o paradigmă culturală ce constituie echilibrul dintre bine și rău

demonstrând o etică prosperă ca element esențial al imaginii unei societăți civilizate.

Actualmente, mecanismul eticii manageriale publice este axat pe multitudinea domeniilor evaluate de sectorul public și al sectorului privat al statului, de asemenea, și al altor ramuri dezvoltate de forțele comune ale cetățenilor. [14], [15]

**Concluziile și recomandările** prezintă noile directive ale comportamentului managerial guvernamental în scopul dezvoltării unui management public integru pentru anihilarea discriminărilor, așa cum fiecare cetățean

are libera voință contribuind individual la evoluarea mediului social, politic, economic, educațional, cultural unitar care prin interacțiunea lor formează istoria umanității și integritatea fenomenului globalizării.

Contribuția personală tinde să sensibilizeze comportamentul organizațional guvernamental în scopul depășirii situațiilor de criză și alte dificultăți ale confruntării administrării resurselor limitate cultura organizațională fiind prezentată ca mediul cel mai favorabil de ascendență pe plan internațional.

### BIBLIOGRAFIE

1. Legea Fondului republican și a fondurilor locale de susținere socială a populației nr. 827 din 18.02.2000. // Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 065 din 08.06.2000, art. nr. 460.
2. Dr. Horia Mihai Raboca. Teorie și comportament organizațional. Curs masterat de administrație publică, 112 p.
3. Menzel D. Ethics Management for Public Administrators. Sharpe, London, 2007, cap. I și III, 110 p., 164 p.
4. Kaiser M. Practical Ethics in Search of a Toolbox. The National Committee for Research Ethics in Science and Technology, Oslo, 170 p.
5. Coman C. Relațiile publice - principii și strategii. Iași, Editura Polirom, 2001, 150 p.
6. Niculae T., Gherghiță I. D. Comunicarea organizațională și managementul situațiilor de criză. București: Editura Ministerului Administrației și Internelor, 2006.
7. Jaques J. Wundenburger. Questions d'éthique. Paris, Presses Universitaires de France, 1993, pag.170.
8. Kaptein S. P. Ethics Management. Auditing and Developing the Ethical Content of Organizations, Springer, 1998, 210 p.
9. Macnamara C. Complete Guide to Ethics Management, 2008, 75 p.
10. Клиффорд Гирц. Концепция культуры и семиотический подход к её изучению. Вестник Челябинского Государственного Университета, 2009, 145 p.
11. Rossouw G. J., Van Vuuren L. J. Modes of Managing Morality: A Descriptive Model of Strategies for Managing Ethics. Journal of Business Ethics, 2003, 7 p.
12. Raportul „The World Most Ethical Companies”, Institutul „Ethisphere”, a VI-a ediție a raportului 201-2012, 15 p.
13. Articol științific, <<http://www.stiucum.com/management/management-public/Cultura-organizationala-in-adm35838.php>> [accesat la 28.09.2014].
14. Marincas M. Raportul „Transparency International”, România, 19 decembrie 2012, Redactor Responsabilitate Socială.ro, 25 p.
15. Onea A. N. Management intercultural, vol. II, nr. 13 din 2005.

**Prezentat:** 16 ianuarie 2015.

**E-mail:** victoritagorea@mail.ru