



Утвърдил: .....

Декан

Дата .....

## СОФИЙСКИ УНИВЕРСИТЕТ "СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ"

Факултет: Философски

Специалност: (код и наименование)

Ф	Ф	Ф	0	2	0	1	1	3
---	---	---	---	---	---	---	---	---

Психология

### УЧЕБНА ПРОГРАМА

Дисциплина: 

И	3	2	0
---	---	---	---

Межкултурни различия в организационното поведение

Преподавател: Проф. дпсн Снежана Илиева

Учебна заетост	Форма	Хорариум
Аудиторна заетост	Лекции	30
	Семинарни упражнения	0
	Практически упражнения (хоспетиране)	0
<b>Обща аудиторна заетост</b>		<b>30</b>
Извънаудиторна заетост	Реферат	20
	Доклад/Презентация	20
	Курсов учебен проект	30
	Самостоятелна работа в библиотека или с ресурси	20
<b>Обща извънаудиторна заетост</b>		<b>60</b>
<b>ОБЩА ЗАЕТОСТ</b>		<b>90</b>
<b>Кредити аудиторна заетост</b>		<b>1</b>
<b>Кредити извънаудиторна заетост</b>		<b>2</b>
<b>ОБЩО ЕКСТ</b>		<b>3</b>

№	Формиране на оценката по дисциплината <sup>1</sup>	% от оценката
1.	Workshops {информационно търсене и колективно обсъждане на доклади и реферати}	20
2.	Участие в тематични дискусии в часовете	10
3.	Тестова проверка	
4.	Решаване на казуси	10
5.	Текуща самостоятелна работа /контролно	20
6.	Изпит	40

<sup>1</sup> В зависимост от спецификата на учебната дисциплина и изискванията на преподавателя е възможно да се добавят необходимите форми, или да се премахнат ненужните.

**Анотация на учебната дисциплина:**

Лекционният курс е предназначен да даде знания в областта на кроскултурните аспекти на организационното поведение и е в синхрон с нарастващата необходимост да се работи в мултикултурен контекст в условията на глобализиращото се общество. Акцентът е върху съотношението културно-специфично – универсално при обяснение на трудовото поведение и изпълнение и на организационните процеси. Той се базира на постиженията и закономерностите, установени в кроскултурната трудова и организационна психология и е насочен да разкрие различията и сходствата между културите по отношение на ключови за организационното поведение проблеми като междукултурната комуникация и диалог, ценностите и мотивацията, лидерството, воденето на преговори, организационната промяна и развитие. За целта се анализират различните подходи за дефиниране на културата, проследяват се различията в убежденията и ценностите спрямо труда и трудовата етика, отчита се влиянието на националната култура върху организационните култури и върху подходите и практиките за управление на човешките ресурси.

**Предварителни изисквания:**

Студентите трябва да имат познания по социална психология, организационна психология и трудова психология.

**Очаквани резултати:**

Студентите ще имат знания и умения:

- Да разбират ролята на културата в поведението на хората в организациите;
- Да анализират факторите за междукултурни различия в индивидуалното и груповото поведение;
- Да отчитат влиянието на националните култури върху лидерството и поведението;
- Да разбират необходимостта от прилагане на културно-специфични модели при управление на човешките ресурси, промяна и развитие на организациите;

**Учебно съдържание**

№	Тема:	Хорариум
1	<b>Подходи за определяне на културата.</b> Културата като детерминанта на поведението в труда. Взаимодействие между култура и организации. Мултикултурната организация.	2
2	<b>Кроскултурален мениджмънт.</b> Сравнителни изследвания в областта на управлението на организациите – история и перспективи. Американски и японски мениджмънт.	2
3	<b>Междукултурни различия и ценности спрямо труда.</b> Индивидуализъм – колективизъм и различия в организационното поведение. Кроскултурни изследвания на ценностите (Х. Триандис и Ш. Шварц).	2
4	<b>Национални култури и влияние върху организационната култура.</b> Последствия от културата и трудови ценности. Измерения на културата. Модел на Г. Хофстеде за анализ на организационната култура.	2

5	<b>Културни дилеми и межкултурна компетентност.</b> Сравнителен анализ на културните различия и разрешаване на ценностните дилеми и конфликти (Ф. Тромпенаарс, Ч. Хампдън-Търнър).	2
6	<b>Модернизация и постмодернизация.</b> Културни и икономически промени. “Културна карта” на света и промяна на ценностите (Р. Ингълхарт).	2
7	<b>Трудова етика и убеждения спрямо труда.</b> Типове трудова етика – универсалност и културна специфика.	2
8	<b>Ценности и убеждения спрямо труда в българското общество – социокултурна специфика.</b> Европейски ценности и промяна на отношението към труда.	2
9	<b>Качество на живота в труда – кроскултурни и индивидуални особености.</b> Организационно здраве, стрес и субективно благополучие. Баланс между работата и семейство.	2
10	<b>Мотивация и нагласи към труда.</b> Културни различия в мотивационните типове, ангажираността в работата и удовлетвореността от нея.	2
11	<b>Межкултурна комуникация.</b> Преодоляване на комуникативните бариери и ефективност на межкултурния диалог. Кроскултурният асимилатор като подход за подобряване на межкултурното сътрудничество.	2
12	<b>Водене на преговори и разрешаване на конфликти.</b> Межкултурни стилове и начини за реагиране в конфликтни ситуации.	2
13	<b>Социокултурни модели на лидерство.</b> Различия в предпочитанията относно лидерските стилове. Трансформиращо лидерство.	2
14	<b>Кроскултурни модели за управление на човешките ресурси.</b> Различия в подходите и практиките за подбор, оценяване и развитие на човешкия капитал.	2
15	<b>Кроскултурно организационно развитие.</b> Различия във възгледите за организационната промяна. Приложимост на подходите и интервенциите за организационно развитие според културите.	2

### *Конспект за изпит*

№	Въпрос:
1	Подходи за определяне на културата. Културата като детерминанта на поведението в труда.
2	Кроскултурален мениджмънт. Сравнителни изследвания в областта на управлението на организациите – история и перспективи.
3	Межкултурни различия и ценности спрямо труда. Индивидуализъм – колективизъм и различия в организационното поведение. Кроскултурни изследвания на ценностите (Х. Триандис и Ш. Шварц).
4	Национални култури и влияние върху организационната култура. Измерения на културата. Модел на Г. Хофстеде за анализ на организационната култура.
5	Културни дилеми и межкултурна компетентност. Сравнителен анализ на културните различия и разрешаване на ценностните дилеми и конфликти (Ф. Тромпенаарс, Ч. Хампдън-Търнър).
6	Модернизация и постмодернизация. Културни и икономически промени. “Културна карта” на света и промяна на ценностите (Р. Ингълхарт).
7	Трудова етика и убеждения спрямо труда. Типове трудова етика – универсалност и

	културна специфика.
8	Ценности и убеждения спрямо труда в българското общество – социокултурна специфика. Европейски ценности и промяна на отношението към труда.
9	Качество на живота в труда – кроскултурни и индивидуални особености. Организационно здраве, стрес и субективно благополучие.
10	Мотивация и нагласи към труда. Културни различия в мотивационните типове, ангажираността в работата и удовлетвореността от нея.
11	Межкултурна комуникация. Преодоляване на комуникативните бариери и ефективност на межкултурния диалог.
12	Водене на преговори и разрешаване на конфликти. Межкултурни стилове и начини за реагиране в конфликтни ситуации.
13	Социокултурни модели на лидерство. Различия в предпочитанията относно лидерските стилове.
14	Кроскултурни модели за управление на човешките ресурси. Различия в подходите и практиките за подбор, оценяване и развитие на човешкия капитал.
15	Кроскултурно организационно развитие. Различия във възгледите за организационната промяна.

## **Библиография**

### **Основна:**

Байчинска, К. (2011). Ценностите на съвременната българска култура. София, Изд. “Гутенберг”.

Илиева, С. (2009). Ценности и трудова мотивация. Университетско издателство “Св. Климент Охридски”.

Тромпенаарс, Ф., Хампдън -Търнър, Ч. (2004). Да се носиш по вълните на културата. София.

Хофстеде, Х. (2001). Култури и организации. Софтуер на ума. Межкултурното сътрудничество и значението му за оцеляването. София.

Erez, M., Zedeck, S. (Eds), (2011). Cross-cultural and global issues in organizational psychology. APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol 3: Maintaining, expanding, and contracting the organization. APA Handbooks in Psychology., (pp. 807-854). Washington, DC, US: American Psychological Association, viii, 960 pp. doi: [10.1037/12171-023](https://doi.org/10.1037/12171-023)

Gelfand, M. J., Erez, M., & Aycan, Z. (2007). Cross-Cultural organizational behavior. Annual Review of Psychology, 58, 479-514.

Inglehart, R., Welzel, C. (2005). Modernization, cultural change and democracy. The human development sequence. New York, Cambridge University Press.

Triandis, C. H. (1994). Cross-cultural industrial and organizational psychology. Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Volume 4, pp. 103-172. 2nd. Edition. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

### **Допълнителна:**

Давидков, Ц. (2002). Измерители на организационната култура. Поредица бюлетин „Стопанско управление”, кн. 1.

Семов, М. (1999). Българска народопсихология. Размисли върху това какви сме били и какви сме днес. София, Университетско издателство “Св. Климент Охридски”.

Таир, Е. (2011). Лицата на щастието. Личностни, професионални и межкултурни различия в психичното благополучие. София.

Хаджийски, Ив. (1997). Оптимистична теория за нашия народ. София, “Отечество”.

Хемпдън-Търнър, Ч., Тромпенаарс, Ф. (1995). Седемте култури на капитализма. Варна.

Хофстеде, Х., Пидърсън, П., Хофстеде, Х. (2003). Изследване на културата. Упражнения, истории и синтетични култури. София.

Aycan, Z. (2000). Cross-cultural industrial and organizational psychology: Contributions, past development and future directions. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 31, 1, 110-128.

Aycan, Z., Kanungo, R., Mendonca, M., Yu, K., Deler, J., Stahl, J., Kurshid, A. (2000). Impact of culture on human resource management practices: A ten-country comparison. *Applied Psychology: An International Review*, 49, 1, 192-220.

Bhagat, R. S., B.L. Kedia, Crawford, S. E., & Kaplan, M. (1990). Cross-cultural and cross-national research in organizational psychology: Emergent trends and directions for research in the 1990's. In C. L. Cooper and I. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, Volume 5, pp. 59-99. New York: John Wiley.

DeVoe, S. E., & Iyengar, S. S. (2004). Managers' theories of subordinates: A cross-cultural examination of manager perceptions of motivation and appraisal of performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 93(1): 47-61.

Hampden-Turner, C. Trompenaars, F. (2000). *Building cross-cultural competence. How to create wealth from conflicting values.* Chichester, Wiley.

House, R. J., Hanges, P. J., Javidan, M., Dorfman, P. W., & Gupta, V. (2004). Culture, leadership, and organizations: The GLOBE study of 62 societies. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 36 (5), 628-630.

Jackson, B., & Hardiman, R. (1994). Multicultural organizational development. In E. Cross, J. Katz, F. Miller, & E. Seashore (Eds.), *The promise of diversity* (pp. 231-239). New York: Irwin & NTL.

Jackson, T. (2001). Cultural values and management ethics: A 10-nation study. *Human Relations*, 54(10): 1267-1302.

Johnson, J. P., Lenartowicz, T., & Apud, S. (2006). Cross-Cultural Competence in International Business: Toward a Definition and a Model. *Journal of International Business Studies*, 37, 525-543.

Pellegrini, E. K., Scandura, T. A., & Jayaraman, V. (2010). Cross-cultural generalizability of paternalistic leadership: An expansion of leader-member exchange theory. *Group & Organization Management*, 35(4), 391-420.

Walumbwa, F. O., Lawler, J. L., & Avolio, B. J. (2007). Leadership, individual differences, and work-related attitudes: A Cross-culture investigation. *Applied Psychology: An International Review*, 56(2), 212-230.

**Дата:**

**Съставил:**

Проф. дпсн Снежана Илиева