

## FIȘA DISCIPLINEI

### 1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea Babeș-Bolyai
1.2 Facultatea	Psihologie și Științe ale Educației
1.3 Departamentul	Psihologie
1.4 Domeniul de studii	Psihologie
1.5 Ciclu de studii	Master 2023-2025
1.6 Programul de studiu / Calificarea	Psihologia Resurselor Umane și Sănătate Organizațională

### 2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Advanced Organizational Psychology/Psihologie Organizațională Avansată						
2.2 Titularul activităților de curs	Prof. Univ. Dr. Petru L. Curșeu						
2.3 Titularul activităților de seminar	Lect. Univ. Dr. Cătălina Oțoiu						
2.4 Anul de studiu	1	2.5 Semestrul	1	2.6. Tipul de evaluare	E	2.7 Regimul disciplinei	DO

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

3.1 Număr de ore pe săptămână	3	Din care: 3.2 curs	2	3.3 seminar/laborator	1
3.4 Total ore din planul de învățământ	42	Din care: 3.5 curs	28	3.6 seminar/laborator	14
Distribuția fondului de timp:					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					46
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					26
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					36
Tutoriat					10
Examinări					6
Alte activități: activități de cercetare					-
3.7 Total ore studiu individual	108				
3.8 Total ore pe semestru	150				
3.9 Numărul de credite	6				

### 4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1 de curriculum	<p>Parcursarea acestui curs este facilitată de parcursarea următoarelor discipline:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Psihologie socială (Licență Sem 3 &amp; 4)</li> <li>• Psihologia muncii (Licență Sem 5),</li> <li>• Psihologie organizațională (Licență Sem 5 &amp; 6).</li> </ul>
4.2 de competențe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Competențe de bază și cunoașterea metodelor de cercetare specifice științelor sociale</li> <li>• Cunoașterea teoriilor fundamentale în Psihologia Socială și</li> </ul>

5. **Condiții** (acolo unde este cazul)

5.1 De desfășurare a cursului	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sala de curs cu minim 50 de locuri, laptop și videoproiector</li> <li>• Online, MsTeams</li> </ul>
5.2 De desfășurare a seminarului/laboratorului	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sala de curs cu minim 50 de locuri, laptop și videoproiector</li> <li>• Online, MsTeams</li> </ul>

6. **Competențele specifice acumulate**

<b>Competențe profesionale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnosticarea și evaluarea caracteristicilor indivizilor, grupurilor, organizațiilor și ale situațiilor organizaționale (CP 1)</li> <li>• Oferirea de asistență și suport prin crearea de intervenții pentru stakeholderi interni și externi ai organizației bazate pe rezultatele unei evaluări și diagnoze organizaționale (CP 2)</li> <li>• Gestionarea sistemelor organizaționale complexe din perspectivă multinivelară (CP 3)</li> <li>• Proiectarea și aplicarea strategiilor specifice pentru a îmbunătăți și susține luarea deciziei (CP 4.5)</li> <li>• Identificarea situațiilor în care este potrivită luarea deciziei de către un actor organizațional sau de către un grup pentru a maximiza performanța în organizații (CP 4.6)</li> <li>• Aplicarea modelelor și teoriilor sănătății ocupaționale și organizaționale pentru a susține buna funcționare a organizației (CP 5.2)</li> <li>• Înțelegerea și utilizarea perspectivelor folosite în managementul cunoștințelor și procesele de management al cunoștințelor (generare, creare de cunoștințe, capturarea cunoștințelor, stocarea cunoștințelor, împărtășirea, transferul de cunoștințe, reactualizarea cunoștințelor și utilizarea lor) pentru a contribui la eficacitatea și inovația organizațională (PC 6.1)</li> <li>• Înțelegerea imperativelor și modelului de business al organizației pentru a facilita eficacitatea și inovația organizațională (PC 8.5)</li> </ul>
<b>Competențe transversale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicarea în contexte de colaborare interorganizațională și intra-organizațională (CT 1)</li> <li>• Dezvoltarea gândirii critice, a capacității de analiză și interpretare de informații pentru a lua decizii obiective și a face recomandări în cadrul organizațiilor (CT 2)</li> <li>• Inițierea și menținerea unei colaborări de muncă eficiente și a relațiilor profesionale (CT 3)</li> <li>• Managementul proiectelor derulate inter și intra organizațional (CT 4)</li> <li>• Elaborarea proiectelor de cercetare a conceptelor și a fenomenelor din domeniul psihologiei resurselor umane și al sănătății organizaționale (CT 5)</li> <li>• Evaluarea permanentă a propriei nevoi de formare continuă în vederea adaptării competențelor profesionale la dinamica mediului intern și extern al organizațiilor (CT 6)</li> </ul>

7. **Obiectivele disciplinei** (reieșind din grila competențelor acumulate)

7.1 Obiectivul general al disciplinei	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Înțelegerea conceptelor de complexitate și dinamică organizațională precum și a teoriilor și modelelor științifice care abordează problematica complexității și dinamicii organizaționale.</li> </ul>
---------------------------------------	--

7.2 Obiectivele specifice	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Înțelegerea dinamicii organizaționale, a formelor sale de manifestare la nivel individual, de grup și organizațional.</li> <li>• Înțelegerea relațiilor de interdependență (intra și interorganizaționale) în care sunt implicați actorii organizaționali.</li> <li>• Înțelegerea modului în care organizațiile se adaptează caracteristicilor și complexității mediului contemporan.</li> <li>• Achiziția conceptelor de diferențiere și integrare în organizații precum și înțelegerea organizațiilor ca sisteme socio-tehnice complexe</li> </ul>
---------------------------	---

## 8. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare	Observații
Modele explicative ale organizațiilor - modele sistemice și teoria contingenței	expunerea, exemplul demonstrativ, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată	
Principalele niveluri de analiză în psihologia organizațională	expunerea, exemplul demonstrativ, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată	
Analiza nivelului individual – rolul diferențelor inter-individuale în performanța la locul de muncă (person-environment fit)	expunerea, exemplul demonstrativ, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată	
Organizational citizenship behavior și comportamente disfuncționale în organizații – rolul diferențelor inter-individuale (dark triad of personality)	expunerea, exemplul demonstrativ, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată	
Inteligența emoțională – implicații pentru performanță și dinamica relațiilor interpersonale	expunerea, exemplul demonstrativ, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată	
Analiza la nivel de grup - grupuri organizaționale, aspecte generale	expunerea, exemplul demonstrativ, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată	
Perspectiva resurselor umane a relațiilor interpersonale și a designului socio-tehnic în formarea grupurilor organizaționale	expunerea, exemplul demonstrativ, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată	
Comunicarea virtuală - echipe virtuale și teleworking	expunerea, exemplul demonstrativ, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată	
Relații inter-grupuri – conflict și colaborare	expunerea, exemplul demonstrativ, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată	
Echipe de proiect – aspecte intra și inter-organizaționale	expunerea, exemplul demonstrativ, sinteza	

	cunoștințelor, descoperire dirijată	
Structura organizațională de la ierarhie la sisteme multi-echipă	expunerea, exemplul demonstrativ, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată	
Diversitatea organizațională	expunerea, exemplul demonstrativ, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată	
Relații de putere și leadership – de la factori genetici la programe de dezvoltare a competențelor de conducere	expunerea, exemplul demonstrativ, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată	
Rolul contextului organizațional în dinamica și performanța organizațională	expunerea, exemplul demonstrativ, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată	

### **Bibliografie:**

- Arvey, R. D., Li, W. D., & Wang, N. (2016). Genetics and organizational behavior. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3, 167-190.
- Katz D & Kahn RL. 1966. *The Social Psychology of Organizations*. Wiley, New-York
- LeBreton, J. M., Shiverdecker, L. K., & Grimaldi, E. M. (2017). The Dark Triad and Workplace Behavior. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5:387-414.
- Johns, G. (2018). Advances in the Treatment of Context in Organizational Research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 21-46.
- Organ, D. W. (2018). Organizational Citizenship Behavior: Recent Trends and Developments. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 295-306 .
- Porter, L. W., & Schneider, B. (2014). What was, what is, and what may be in OP/OB. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 1-21.
- Schein, E. H. (2015). Organizational psychology then and now: Some observations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 1-19.
- Schmitt, N. (2014). Personality and cognitive ability as predictors of effective performance at work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 45-65.
- Tjosvold, D., Wong, A. S., & Feng Chen, N. Y. (2014). Constructively managing conflicts in organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 545-568.
- van Vianen, A. E. (2018). Person–Environment Fit: A Review of Its Basic Tenets. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 75-101.

8.2 Seminar / laborator	Metode de predare	Observații
Teme și metode de cercetare în psihologia organizațională modernă	expunerea, exemplul demonstrativ, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată, dezbateră, activități de grup	
Studiul de caz în psihologia organizațională	expunerea, exemplul demonstrativ, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată, dezbateră, activități de grup	
Modelare dinamică și metoda simulării în psihologia organizațională	expunerea, exemplul demonstrativ, sinteza cunoștințelor, descoperire	

	dirijată, dezbateră, activități de grup	
Diferențe inter-individuale	expunerea, exemplul demonstrativ, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată, dezbateră, activități de grup	
Formarea grupurilor organizaționale	expunerea, exemplul demonstrativ, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată, dezbateră, activități de grup	
Conflictul și colaborarea – aspecte aplicative	expunerea, exemplul demonstrativ, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată, dezbateră, activități de grup	
Managementul diversității organizaționale	expunerea, exemplul demonstrativ, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată, dezbateră, activități de grup	
Conducerea în grupuri și echipe	expunerea, exemplul demonstrativ, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată, dezbateră, activități de grup	
Forme moderne de organizare a muncii	expunerea, exemplul demonstrativ, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată, dezbateră, activități de grup	
Optimizarea performanței organizaționale pe baza implicațiilor derivate din Psihologia Organizațională	expunerea, exemplul demonstrativ, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată, dezbateră, activități de grup	
Prezentarea proiectelor de semestru	Activitate de grup	
Prezentarea proiectelor de semestru	Activitate de grup	
Prezentarea proiectelor de semestru	Activitate de grup	
Prezentarea proiectelor de semestru	Activitate de grup	

#### **Bibliografie:**

Harvey JF, Leblanc PM and Cronin MA (2019) Beyond Separate Emergence: A Systems View of Team Learning Climate. *Front. Psychol.* 10:1441. doi: 10.3389/fpsyg.2019.01441

Koeslag-Kreunen, M., Van den Bossche, P., Hoven, M., Van der Klink, M., & Gijsselaers, W. (2018). When Leadership Powers Team Learning: A Meta-Analysis. *Small Group Research*, 49(4), 475–513. <https://doi.org/10.1177/1046496418764824>

Li, J., Meyer, B., Shemla, M., & Wegge, J. (2018). From being diverse to becoming diverse: A dynamic team diversity theory. *Journal of Organizational Behavior*, 39(8), 956–970. <https://doi.org/10.1002/job.2272>

Eden, D. (2017). Field experiments in organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 91-122.

González-Romá, V., & Hernández, A. (2017). Multilevel modeling: Research-based lessons for substantive researchers. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 183-210.

Rico, R., Hinsz, V. B., Burke, S., & Salas, E. (2017). A multilevel model of multiteam motivation and performance. *Organizational Psychology Review*, 7(3), 197-226.

Wang, M., Zhou, L., & Zhang, Z. (2016). Dynamic modeling. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3, 241-266.

Owens, B. P., Walker, A. S., & Waldman, D. A. (2015, January 26). Leader Narcissism and Follower Outcomes: The Counterbalancing Effect of Leader Humility. *Journal of Applied Psychology*. Advance online publication. <http://dx.doi.org/10.1037/a0038698>

Schippers, M.C., West, M.A. and Dawson, J.F. (2015). Team Reflexivity and Innovation: The Moderating Role of Team Context. *Journal of Management*, 41 (3). pp. 769-788. ISSN 0149-2063

Shuffler, M. L., Jiménez-Rodríguez, M., & Kramer, W. S. (2015). The science of multiteam systems: A review and future research agenda. *Small Group Research*, 46(6), 659-699.

Morgeson FP, DeRue DS, Karam EP. Leadership in Teams: A Functional Approach to Understanding Leadership Structures and Processes. *Journal of Management*. 2010;36(1):5-39. doi:10.1177/0149206309347376

Shadish, W. R., & Cook, T. D. (2009). The renaissance of field experimentation in evaluating interventions. *Annual Review of Psychology*, 60, 607-629.

Curșeu P. L. (2007). "Grupurile în organizații". Polirom, Iasi, (RO) (400pg), ISBN 978-973-681-849-3.

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

Conținutul disciplinei este în concordanță cu ceea ce se predă în alte centre universitare din țară și din străinătate. Pentru o mai bună adaptare la cerințele pieței muncii a conținutului disciplinei, în scopul promovării ideii de practician-cercetător, subiectele prezentate în curs au fost discutate cu foști studenți, actual angajați în diferite domenii aplicative ale psihologiei.

Conținuturile disciplinei sunt compatibile cu recomandările asociațiilor profesionale la nivel european (EAWOP și EFPA) cu privire la acordarea dreptului de liberă practică în Psihologia muncii și organizațională în Europa.

## 10. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs		Examen scris	50%
10.5 Seminar/laborator		Proiect de semestru	50%
			Nota la proiect este ponderată 20% de evauarea intragrup

### 10.6 Standard minim de performanță

**Evaluarea finală** se va realiza pe baza unui examen scris și a unui proiect de semestru realizat în grup.

Nota finală se compune din:

- punctajul obținut la examenul scris în proporție de 50% (maxim 5 puncte)
- evaluarea proiectului de semestru 50% (maxim 5 puncte).
- condiția minimă necesară pentru promovarea disciplinei este obținerea notei minime de 4.5 în examenul scris.

Data completării

Semnătura titularului de curs

Semnătura titularului de seminar

14.09.2023

Prof. Dr. Petru L. Curșeu

Lect. Dr. Cătălina Oțoiu



Data avizării în departament

Semnătura directorului de departament

14.09.2023

.....