

## FIȘA DISCIPLINEI

### 1. Date despre program

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

### 2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Metode de optimizare a performanței grupului (PME1439)						
2.2 Titularul activităților de curs	Prof. Univ. Dr. Petru L. Curșeu						
2.3 Titularul activităților de seminar	Prof. Univ. Dr. Petru L. Curșeu						
2.4 Anul de studiu	I	2.5 Semestrul	2	2.6. Tipul de evaluare	E, VP	2.7 Regimul disciplinei	DS

### 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	3
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					36
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					38
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					34
Tutoriat					10
Examinări					10
Alte activități: cercetare					20
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	-
4.2 de competențe	-

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

5.1 De desfășurare a cursului	● sală de curs cu cca. 60 de locuri, laptop, videoproiector, materiale fotocopyate, materiale pe suport CD, stație sonorizare
5.2 De desfășurare a seminarului/laboratorului	● sală de seminar cu cca. 60 de locuri, laptop, videoproiector, materiale fotocopyate, materiale pe suport CD, stație sonorizare, coli de flipchart, markeri

## 6. Competențele specifice acumulate

<b>Comp etențe profes ionale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Masterandul poate să elaboreze metode și instrumente validate științific pornind de la literatura de specialitate (teorii, modele, date empirice) pentru a identifica, măsura și evalua caracteristicile indivizilor, grupurilor, organizațiilor și ale situațiilor organizaționale (1.3.).</li> <li>● Masterandul poate să utilizeze rezultatele unei diagnoze organizaționale pentru a informa și fundamenta intervenții adresate grupurilor (2.2).</li> <li>● Masterandul poate să definească și să aplice metode de dezvoltare și schimbare la nivelul grupurilor pentru a susține eficacitatea și inovația organizațională (2.3.).</li> <li>● Masterandul poate să propună modalități de testare a eficacității intervențiilor adresate nivelelor multiple din organizații pentru a informa și adopta cursuri de acțiune organizațională (2.4.).</li> <li>● Masterandul poate să diferențieze și să adopte perspective, abordări și teorii ale complexității organizaționale pentru a informa acțiuni și decizii care susțin performanța în organizații (3.3.).</li> </ul>
<b>Comp etențe transv ersale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Masterandul poate să utilizeze limbajul scris, verbal, non-verbal, tehnologii multimedia și diferite canale de comunicare pentru a transmite și primi clar și concis informații adaptate interlocutorului avizat (1.1).</li> <li>● Masterandul poate să utilizeze tehnici de oferire de feedback pentru a remedia sau menține calitatea comunicării și a performanței la nivelul grupului (1.2.).</li> <li>● Masterandul poate să interpreteze și să integreze informații din surse multiple pentru a lua decizii și a face recomandări în cadrul organizațiilor (2.2.).</li> <li>● Masterandul poate să emită judecăți informate despre valoarea unor idei, perspective și argumente pentru a fundamenta intervenții la nivel de individ, grup, organizațional și multinivelar (2.4.).</li> <li>● Masterandul poate să aplice noțiuni despre dinamica și procesele de echipă pentru a menține o colaborare eficientă în cadrul echipelor din care face parte (3.2.).</li> <li>● Masterandul poate să organizeze și să implementeze un proiect pentru a-și derula activitatea proprie și pentru a oferi consultanță celor implicați în proiecte intra- și inter-organizaționale (4.3.).</li> <li>● Masterandul poate să elaboreze un plan de acțiune în vederea formării și dezvoltării competențelor profesionale adaptate la dinamica mediului intern și extern al organizațiilor (6.3.).</li> </ul>

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

<b>7.1</b> Obiectivul general al disciplinei	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Familiarizarea cu conceptele și modelele teoretice de bază care explică dinamica echipelor de lucru și implicațiile asupra efectivității acestora</li> <li>● Dobândirea unei grile riguroase și fundamentate științific de analiză a funcționării echipelor</li> </ul>
<b>7.2</b> Obiectivele specifice	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cunoaștere și înțelegere  Definirea noțiunii de efectivitate a echipelor; cunoașterea modelelor teoretice care explică funcționarea echipelor; cunoașterea principalelor teorii cu implicații asupra explicării dinamicii de grup; cunoașterea factorilor intra-grup și intra-organizaționali care influențează: calitatea deciziilor în grup, emergența conflictelor intra-grup și implicațiile acestora, facilitarea învățării colaborative, emergența încrederii, coeziunii, a modelelor mental împărtășite etc.</li> <li>2. Explicare și interpretare</li> </ol>

	<p>Înțelegerea, recunoașterea și capacitatea de analiză critică a factorilor ce influențează efectivitatea echipelor în context organizațional;</p> <p>3. Instrumental – aplicative</p> <p>Deprinderea unor abilități de diagnosticare a principalelor probleme de funcționare a grupurilor; dezvoltarea abilităților de proiectare și implementare a intervențiilor ce vizează optimizarea funcționării echipelor derivate din literatura științifică</p> <p>3. Atitudinale</p> <p>Manifestarea unei atitudini deschise față de munca în echipă, dar și față de facilitarea învățării în echipă prin expunerea la activități de învățare experiențială.</p>
--	--

## 8. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare	Observații
1. Introducere în teoria grupurilor. Modele ale efectivității echipelor: Modelul Input-Process-Output și Input – Mediator – Output – Input	Prelegerea interactivă, descoperirea dirijată, exemplificarea	
2. Teorii utilizate în analiza efectivității grupurilor – Social Interdependence Theory, Social Identity Theory, Open System Theory etc.	Prelegerea interactivă, descoperirea dirijată, exemplificarea	
3. Implicația factorilor compoziționali asupra funcționării echipelor; Rolul diversității	Prelegerea interactivă, descoperirea dirijată, exemplificarea, dezbateră	
4. Team Leadership și Team Coaching	Prelegerea interactivă, descoperirea dirijată, exemplificarea	
5. Conflictul în echipă – metode de diagnoză și intervenție	Prelegerea interactivă, descoperirea dirijată, exemplificarea	
6. Echipele ca sisteme de procesare a informației. Rolul structurilor cognitive pentru performanța echipei	Prelegerea interactivă, descoperirea dirijată, exemplificarea	
7. Învățarea în echipă	Prelegerea interactivă, descoperirea dirijată, exemplificarea	
8. Luarea deciziilor în echipă – metode de diagnoză și intervenție	Prelegerea interactivă, descoperirea dirijată, exemplificarea	
9. Creativitate și inovație în echipă – metode de diagnoză și intervenție	Prelegerea interactivă, descoperirea dirijată, exemplificarea	
10. Comportamente contraproductive în echipă	Prelegerea interactivă, descoperirea dirijată, exemplificarea	
11. Multiple team membership – influența designului organizațional asupra coordonării și performanței grupului	Exercițiu de grup, descoperirea dirijată, exemplificarea	

12. Intervenții de proces pentru optimizarea performanței grupurilor	Prelegerea interactivă, exercițiu de grup	
<p>Bibliografie *</p> <p>a. Obligatorie:</p> <p>Behfar, K.J. et al. (2008). The Critical Role of Conflict Resolution in Teams: A Close Look at the Links Between Conflict Type, Conflict Management Strategies, and Team Outcomes. <i>Journal of Applied Psychology</i> 93(1):170.</p> <p>Curșeu, P.L.: (2007). <i>Grupurile in organizații</i>, Editura Polirom: Iași</p> <p>Druskat, V.U. &amp; J.V. Wheeler. (2004). How to Lead a Self-Managing Team. <i>MIT Sloan Management Review</i> :65-72</p> <p>Flanagan, T. &amp; C. Runde. (2009). How Teams Can Capitalize on Conflict. <i>Strategy &amp; Leadership</i>, 37(1):20-22.</p> <p>Foo, M-D. 2009. Teams Developing Business Ideas: How Member Characteristics and Conflict Affect Member-rated Team Effectiveness. <i>Small Business Economics</i> 36:33-46.</p> <p>Furnham, A., Richards, S.C. &amp; Paulhus, D. L. (2013) The Dark Triad of Personality: A 10 Year Review. <i>Social and Personality Psychology Compass</i> 7/3 (2013): 199–216, 10.1111/spc3.12018</p> <p>Graeff, C. L. (1997). Evolution Of Situational Leadership Theory: A Critical Review. <i>Leadership Quarterly</i>, 8(2),153-170</p> <p>Gratton, L., A. Voigt &amp; T.J. Erickson. (2007). Bridging Faultlines in Diverse Teams. <i>MIT Sloan Management Review</i></p> <p>Harrison, D.A. &amp; Klein, K. J. (2007). What's The Difference? Diversity Constructs As Separation, Variety, Or Disparity In Organizations. <i>Academy of Management Review</i></p> <p>Hinsz, V.B. Tindale, S. &amp; Vollrath, D.A. (1997). The Emerging Conceptualization of Groups as Information Processes. <i>Psychological Bulletin</i> 121(1):43-64, DOI: 10.1037/0033-2909.121.1.43</p> <p>Hoever, I.J., van Knippenberg, D., Ginkel, W.P &amp; Barkema, H.G. (2012). Fostering Team Creativity: Perspective Taking as Key to Unlocking Diversity's Potential, <i>Journal of Applied Psychology</i>, 97, 5, 982-996</p> <p>Jehn, K.A. &amp; Bendersky, C. (2003). Intragroup Conflict in Organizations: A Contingency Perspective on the Conflict-Outcome Relationship. <i>Research in Organizational Behavior</i>, 25, pg. 197–229</p> <p>Ilgen, D.R., Hollenbeck, J.R., Johnosn, M. &amp; Jundt, D. (2005). Team in Organizations: From Input-Process-Output Models to IMOI Models, <i>Annual Review of Psychology</i>, 56, 517-543.</p> <p>Kozlowski, S. W. J. (2015). Advancing research on team process dynamics: Theoretical, methodological, and measurement considerations. <i>Organizational Psychology Review</i>, 5, 270-299.</p> <p>Kozlowski, S. W. J., &amp; Chao, G. T. (2012). The Dynamics of Emergence: Cognition and Cohesion in Work Teams. <i>Managerial and Decision Economics</i>, 33, 335-354, doi:10.1002/mde.2552</p> <p>Kozlowski, S. W. J., &amp; Ilgen, D. R. (2006). Enhancing the effectiveness of work groups and teams. <i>Psychological Science in the Public Interest</i>, 7, 77–124.</p> <p>Kerr, N. L. (1983). The dispensability of member effort and group motivation losses: Free-rider effects. <i>Journal of Personality and Social Psychology</i>, 44, 78-94.</p> <p>Larson, J. R. (2010). <i>In search of synergy in small group performance</i>. New York: Psychology Press.</p> <p>Latane, B., Williams, K., &amp; Harkins, S. (1979). Many hands make light the work: The causes and consequences of social loafing. <i>Journal of Personality and Social Psychology</i>, 37, 822-832.</p> <p>Moreland, R. L., &amp; Myaskovsky, L. (2000). Exploring the performance benefits of group training: Transactive memory or improved communication? <i>Organizational Behavior and Human Decision Processes</i>, 82, 117–133.</p> <p>O'Leary, M. B., Mortensen, M., &amp; Woolley, A. W. (2011). Multiple team membership: A theoretical model of its effects on productivity and learning for individuals and teams. <i>The Academy of Management Review</i>, 36, 461–478. <a href="http://dx.doi.org/10.5465/AMR.2011.6103180">http://dx.doi.org/10.5465/AMR.2011.6103180</a></p> <p>Pluut, H., Fleștea, A.M., Curșeu, P.L. (2014). Multiple Team Membership: A Demand or Resource for Employees?. <i>Group Dynamics</i>, 18(4), 333-348.</p> <p>Park, G., &amp; Hinsz, V.B. (2015). <i>Judgment and decision making in teams</i>. Oxford Bibliographies: Management.</p> <p>Perry-Smith, J. &amp; mannucci, P.V. (2014). From Creativity To Innovation: The Social Network Drivers Of The Four Phases Of The Idea Journey. <i>Academy of Management Review</i>.</p> <p>Salas, E., &amp; Cannon-Bowers, J.A. (2001). The science of training: A decade of progress. <i>Annual Review of Psychology</i>, 52, 471-499.</p> <p>Salas, E., Fiore, S.M., &amp; Letsky, M.P. (2013). <i>Theories of team cognition: Cross-disciplinary perspectives</i>. New York: Routledge.</p> <p>Schaubroeck, J., Carmeli, A., &amp; Paz, E. (2016). Enabling team learning when members are prone to contentious communication: The role of team leader coaching, <i>Human Relations</i>, 1–19.</p> <p>Zajac, S., Gregory, M.E., Bedwell, W. L., Kramer, W.S. &amp; Salas, E. (2013). The cognitive underpinnings of adaptive team performance in ill-defined task situations: A closer look at team cognition. <i>Organizational Psychology Review</i>, 1-25, DOI: 10.1177/2041386613492787</p> <p>Zhang, X., &amp; Zhou, J. 2014. Empowering leadership, uncertainty avoidance, trust, and employee creativity: Interaction effects and a mediating mechanism. <i>Organizational Behavior and Human Decision Processes</i>, 124: 150-164.</p>		

Woolley, A. W., Chabris, C. F., Pentland, A., Hashmi, N., & Malone, T. W. (2010). Evidence for a collective intelligence factor in the performance of human groups. *Science* 330.6004 (2010): 686-688

**b. Recomandată:**

Curșeu, P.L: (2003) *Formal group decision making: a socio-cognitive approach*, ASCR: Cluj-Napoca

Curșeu, P.L: (2006). *Group Composition: Theoretical and Methodological Considerations. In Group Composition and Effectiveness*, ASCR: Cluj-Napoca

\* precum și alte surse bibliografice menționate în timpul activităților de curs

8.2. Seminar / laborator/ lucrări practice	Metode de predare	Observații
1. Modele de diagnoză a problemelor de funcționare a echipelor. O taxonomie a tipurilor de intervenții la nivelul echipelor de lucru	Exemplul demonstrativ, activități de grup, studiu de caz	
2. Dinamica echipei. Taxonomia proceselor de echipă și implicații asupra efectivității echipelor.	Activități de grup, sinteza cunoștințelor	Bibliografie obligatorie pre-seminar:  Marks, A., Mathieu, J.E., Zaccaro, S. J. (2001). A temporally based framework and taxonomy of team processes, <i>The Academy of Management Review</i> ; 26, 3.
3. Implicații ale diversității pentru funcționarea echipelor – aplicații practice	Activități de grup, sinteza cunoștințelor	Bibliografie obligatorie pre-seminar:  Harrison, D.A. & Klein, K. J. (2007). What's The Difference? Diversity Constructs As Separation, Variety, Or Disparity In Organizations. <i>Academy of Management Review</i>
4. Team Leadership și Team Coaching	Clarificarea conceptuală, descoperirea dirijată, activități de grup	
5. Conflictul în echipă – aplicații practice	Studiu de caz, descoperirea dirijată, dezbateră	Bibliografie obligatorie pre-seminar:  Jehn, K.A. & Bendersky, C. (2003). Intragroup Conflict in Organizations: A Contingency Perspective on the Conflict-Outcome Relationship. <i>Research in Organizational Behavior</i> , 25, pg. 197–229
6. Rolul memoriei tranzactive, al modelelor mentale împărtășite, al complexității cognitive și al înțelegerii împărtășite pentru efectivitatea echipelor – aplicații practice	Activități de grup, dezbateră, clarificarea conceptuală, sinteza cunoștințelor	

	conversația, exemplul demonstrativ, expunerea,	
7. Învățarea în echipe – aplicații practice	Studiu de caz, dezbateră, clarificarea conceptuală, sinteza cunoștințelor	
8. Luarea deciziilor în echipă – aplicații practice	Activități de grup, dezbateră, clarificarea conceptuală, sinteza cunoștințelor	
9. Creativitate și inovație în echipe – aplicații practice	Activități de grup, dezbateră, clarificarea conceptuală, sinteza cunoștințelor	<p>Bibliografie obligatorie pre-seminar:</p> <p>Sethi, R., D.C. Smith, &amp; C.W. Park. (2002). How to Kill a Team's Creativity. <i>Harvard Business Review</i> (August):16-17</p> <p>Kumar, H. &amp; Raghavendran, S. (2014). Bringing Fun and Creativity to Work. <i>MIT Sloan Management Review</i>: 56(1): 95-96.</p>
10. Comportamente contraproductive în echipă - aplicații practice	Studiu de caz, dezbateră, sinteza cunoștințelor	
11. Multiple team membership – aplicații practice	Activități de grup, dezbateră, clarificarea conceptuală, sinteza cunoștințelor	
12. Intervenții de proces pentru optimizarea performanței grupurilor - aplicații practice	Activități de grup, conversația, sinteza cunoștințelor	
<p><b>Bibliografie Obligatorie*:</b></p> <p>Behfar, K.J. et al. (2008). The Critical Role of Conflict Resolution in Teams: A Close Look at the Links Between Conflict Type, Conflict Management Strategies, and Team Outcomes. <i>Journal of Applied Psychology</i> 93(1):170.</p> <p>Burke S, Stagl K, Klein C, et al. (2006) What types of leadership behaviours are functional in teams? A metaanalysis de Wit, F.R., Greer, L.L., &amp; Jehn, K.A (2012). The paradox of intragroup conflict: a meta-analysis. <i>Journal of Applied Psychology</i>. 97(2), pp. 360-90. doi: 10.1037/a0024844</p> <p>Hill, N. S. &amp; Bartol, K.M. (2016). Empowering leadership and effective collaboration in geographically dispersed teams, <i>Personnel Psychology</i>, 69, 159–198</p> <p>Graeff, C. L. (1997). Evolution Of Situational Leadership Theory: A Critical Review. <i>Leadership Quarterly</i>, 8(2),153-170</p> <p>Harrison, D.A. &amp; Klein, K. J. (2007). What's The Difference? Diversity Constructs As Separation, Variety, Or Disparity In Organizations. <i>Academy of Management Review</i></p> <p>Jehn, K.A. &amp; Bendersky, C. (2003). Intragroup Conflict in Organizations: A Contingency Perspective on the Conflict-Outcome Relationship. <i>Research in Organizational Behavior</i>, 25, pg. 197–229</p> <p>Kumar, H. &amp; Raghavendran, S. (2014). Bringing Fun and Creativity to Work. <i>MIT Sloan Management Review</i>: 56(1): 95-96.</p> <p>Marks, A., Mathieu, J.E., Zaccaro, S. J. (2001). A temporally based framework and taxonomy of team processes, <i>The Academy of Management Review</i>; 26, 3.</p>		

Mello, A.L. & Rentsch, J.R. (2015). Cognitive Diversity in Teams: A Multidisciplinary Review. *Small Group Research*, 1–36. DOI: 10.1177/1046496415602558

Mohammed, S. & Dumville, B. (2001). Team mental models in a team knowledge framework: expanding theory and measurement across disciplinary boundaries. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 2, 89-106

O’Leary, M. B., Mortensen, M., & Woolley, A. W. (2011). Multiple team membership: A theoretical model of its effects on productivity and learning for individuals and teams. *The Academy of Management Review*, 36, 461–478. <http://dx.doi.org/10.5465/AMR.2011.6103180>

Pluut, H., Fleștea, A.M., Curșeu, P.L. (2014). Multiple Team Membership: A Demand or Resource for Employees?. *Group Dynamics*, 18(4), 333-348.

Sethi, R., D.C. Smith, & C.W. Park. (2002). How to Kill a Team's Creativity. *Harvard Business Review* (August):16-17

\* precum și alte surse bibliografice menționate în timpul activităților de seminar

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

•

## 10. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	Corectitudinea și completitudinea cunoștințelor Gradul de asimilare a limbajului de specialitate Coerența logică	Examen	50%
10.5 Seminar/laborator	Capacitatea de a aplica conceptele și modelele teoretice parcurse în studiul comportamentului uman în context social	Proiect de semestru	30%
	Corectitudinea și completitudinea cunoștințelor Gradul de asimilare a limbajului de specialitate Coerența logică	Activități aplicative derulate pe parcursul semestrului – evaluare continuă	20%
10.6 Standard minim de performanță			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitatea de a aplica conceptele și modelele teoretice parcurse în diagnoza problemelor de funcționare a echipelor de lucru și în proiectarea intervențiilor</li> <li>• Corectitudinea și completitudinea cunoștințelor</li> <li>• Gradul de asimilare a limbajului de specialitate</li> <li>• Capacitatea de a formula idei de cercetare</li> <li>• Coerența logică</li> <li>• Condiții pentru promovarea examenului sunt:</li> </ul> <p>- Realizarea a minim 50% din punctaj pentru componenta examen (2.5 puncte din 5)</p> <p>- Punctajul cumulată pe toate componentele disciplinei (examen, proiect, activitate de seminar) să fie cel puțin 4.5 puncte</p>			

Data completării

12.09.2023

Semnătura titularului de curs

Prof. univ. dr. Petru Curșeu

Semnătura titularului de seminar

Prof. univ. dr. Petru Curșeu

Data avizării în departament

14.09.2023

Semnătura directorului de departament

.....