

## FIȘA DISCIPLINEI

### *Psihologie organizațională 1*

Anul universitar 2026-2027

#### 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. Ciclul de studii	Licență
1.6. Programul de studii / Calificarea	Psiholog
1.7. Forma de învățământ	Învățământ cu frecvență

#### 2. Date despre disciplină

2.1. Denumirea disciplinei	<b>Psihologie organizațională 1</b>			Codul disciplinei	<b>PLR1522</b>
2.2. Titularul activităților de curs	Conf. univ. dr. Lucia Rațiu				
2.3. Titularul activităților de seminar	Lect. univ. dr. Cătălina Oțoiu Drd. Sorina Florea				
2.4. Anul de studiu	3	2.5. Semestrul	5	2.6. Tipul de evaluare	Examen
2.7. Regimul disciplinei	Obligativu		2.8. Tipul disciplinei	Disciplină de specializare (DS)	

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

3.1. Număr de ore pe săptămână	4	din care: 3.2. curs	2	3.3. seminar/ laborator/ proiect	2
3.4. Total ore din planul de învățământ	56	din care: 3.5. curs	28	3.6 seminar/laborator	28
<b>Distribuția fondului de timp pentru studiul individual (SI) și activități de autoinstruire (AI)</b>					<b>Or e</b>
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe (AI)					10
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					30
Pregătire seminare/ laboratoare/ proiecte, teme, referate, portofolii și eseuri					21
Tutoriat (consiliere profesională)					3
Examinări					3
Alte activități					2
<b>3.7. Total ore studiu individual (SI) și activități de autoinstruire (AI)</b>				<b>69</b>	
<b>3.8. Total ore pe semestru</b>				<b>125</b>	
<b>3.9. Numărul de credite</b>				<b>5</b>	

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

4.1. de curriculum	Psihologie cognitivă, Psihologia socială, Psihologia personalității, Psihologie Experimentală
4.2. de competențe	-

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

5.1. de desfășurare a cursului	Sala de curs cu calculator și videoproiector, acces la internet
5.2. de desfășurare a seminarului/ laboratorului	Sala de curs cu calculator și videoproiector, acces la internet

#### 6.1. Competențele dobândite în urma absolvirii programului de studii (se preiau din planul de învățământ)<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Se vor prelua din Planul de învățământ al programului de studii acele competențe profesionale și/sau transversale la dezvoltarea cărora contribuie disciplina pentru care se elaborează fișa disciplinei. Pentru fiecare competență se va prelua întregul enunț, inclusiv codul competenței, cu formularea care apare în planul de

<b>Competențe profesionale</b>	
<b>Codul competenței</b>	<b>Competență</b>
<b>Cfct 2</b>	Proiectarea și realizarea unui demers de cercetare/evaluare/intervenție în psihologie, prin (RAI) proiectarea evaluărilor relevante, intervențiilor sau produselor/serviciilor, în funcție de nevoile și contextul/situațiile clienților și obiectivele convenite, sub supervizare (clienții pot fi indivizi, grupuri sau organizații, comunități sau societăți)
<b>Cfct 3</b>	Evaluarea critică a situațiilor problematice și a soluțiilor posibile în cadrul demersului psihologic, în cadrul (RAI) implementării evaluărilor psihologice, intervențiilor sau serviciilor/produse psihologice, sub supervizare.
<b>Cfct 4</b>	Evaluarea psihologică la nivel individual/de grup/comunitar/societal, prin (RAI) evaluarea caracteristicilor proceselor, rezultatelor, efectelor și impactului evaluărilor psihologice și/sau intervențiilor sau serviciilor/ produselor, sub supervizare. În urma evaluărilor se poate decide să se revizuiască procedurile, dacă este necesar, pe parcursul procesului de implementare (evaluare formativă) și la final (evaluare sumativă). Dacă este nevoie, aceasta poate însemna revenirea la secțiunea 1 (analiza nevoilor și stabilirea obiectivelor) și reluarea procesului. (Măsurile de rezultat pot include fiabilitate, validitate, utilitate, impact, câștig, eficacitate etc., în funcție de context și de obiectivele evaluării.)
<b>Competențe transversale</b>	
<b>Codul competenței</b>	<b>Competență</b>
<b>CF 1</b>	Aplicarea principiilor și a normelor de deontologie profesională, fundamentate pe opțiuni valorice, specifice domeniului Psihologie, prin (RAI) cunoașterea și operaționalizarea principiilor etice în conduita psihologică, prin recunoașterea și rezolvarea dilemelor etice și a abaterilor de la standardele profesionale în practica profesională și cercetare, folosind o abordare adecvată de luare a deciziilor și management al calității, sub supervizare profesională.
<b>CF 3</b>	Utilizarea unor metode și tehnici eficiente de învățare pe tot parcursul vieții (Continuing Professional Development – CPD), în vederea formării și dezvoltării profesionale continue în domeniul Psihologiei, prin (RAI) dezvoltarea calităților profesionale și menținerea, îmbunătățirea și lărgirea cunoștințelor, expertizei și competențelor multidimensionale
<b>CF 4</b>	Formarea unei conduite creative-inovative în domeniul psihologiei ca știința, printr-o (RAI) practică psihologică întemeiată pe reflecție critică constantă, susținută de dovezi empirice, precum și capacitatea de a utiliza și desfășura cercetări creative pentru a ghida practica și a înțelege procesele acesteia, sub supervizare
<b>CF 5</b>	Cooperarea eficientă în echipe de lucru profesionale, interdisciplinare, specifice desfășurării proiectelor și programelor din domeniul Psihologiei, prin (RAI) lucrul eficient în echipă și consultarea colegilor/altor profesioniști din același domeniu sau din alte domenii pentru a oferi servicii sigure și de înaltă calitate, centrate pe client, sub supervizare.

## 6.2. Rezultatele învățării specifice programului de studii (se preiau din planul de învățământ)<sup>2</sup>

<b>Rezultatele învățării vizate prin disciplină</b>		
<b>Codul competenței</b>	<b>Cunoștințe și înțelegere (Knowledge and understanding)</b>	<b>Abilități academice specifice (Specific academic skills)</b>
<b>Cfct 2</b>	4. Explică în mod corect principalele teorii ale comportamentului individual, de echipă sau organizațional, precum și ale schimbării/modificării/dezvoltării, în cadrul unui demers de cercetare/intervenție psihologică.	4. Elaborează designuri de cercetare, evaluare și intervenție psihologică care sunt susținute robust teoretic și metodologic, sub supervizare.

învățământ, fără modificări. Dacă nu se preia nici o competență din oricare din cele două categorii, se șterge linia din tabel aferentă acelei categorii.

<sup>2</sup> Se menționează rezultatele învățării specifice programului de studiu la dezvoltarea cărora contribuie disciplina pentru care se elaborează fișa. Enunțurile, preluate fără modificări din Planul de învățământ în funcție de tipul disciplinei (DF/DS/DC) se trec în dreptul competenței asociate.

<b>Cfct 2</b>	5. Explică principalele constructe psihologice și modalitățile lor de operaționalizare în cadrul practicii profesionale, prin metode și proceduri specifice de evaluare și intervenție psihologică.	5. Alege metodele și strategiile de implementare a unui demers de cercetare/evaluare/intervenție psihologică, luând în considerare obiectivele evaluării/intervenției, starea (mentală) a clienților, contextul acestora și diferențele individuale/de grup/organizaționale în cadrul unui proces de intervenție psihologică, sub supervizare.
<b>Cfct 2</b>	6. Explică principiile demersului de cercetare psihologică, incluzând formularea ipotezelor, utilizarea analizelor statistice și integrarea rezultatelor în literatura științifică de specialitate.	
<b>Cfct 3</b>	7. Identifică principalele proceduri derivate din metodele specifice de evaluare/intervenție sau servicii pentru clienți.	6. selectează și aplică cele mai adecvate metode și tehnici de evaluare sau intervenție din domeniul psihologiei în cadrul interacțiunilor profesionale cu beneficiarii serviciilor psihologice, sub supervizare.
<b>Cfct 3</b>	8. Demonstrează înțelegerea principiilor de dezvoltare profesională și de gestionare a profesiei de psiholog, prin integrarea cunoștințelor antreprenoriale și prin participarea la practici colaborative interprofesionale în relația cu diverse categorii de clienți.	7. Analizează datele empirice din cadrul unui demers de cercetare/intervenție și de evaluare psihologică, sub supervizare.
<b>Cfct 3</b>	9. Identifică erori posibile care pot apărea în cadrul implementării evaluărilor psihologice, intervențiilor sau serviciilor/produselor psihologice.	8. Implementează intervenții și evaluări psihologice în contexte variate și gestionează consecințele sau efectele neprevăzute ale acestora, sub supervizare.
<b>Cfct 4</b>	10. Operează cu constructe teoretice, care sunt clar delimitate de cunoașterea de simț comun.	9. Aplică proceduri de evaluare psihologica si intervenție adecvate contextului profesional, sub supervizare.
<b>Cfct 4</b>	11. Valorifică cunoștințele în utilizarea unor instrumente psihologice cu caracteristici psihometrice robuste (validitate, fidelitate, sensibilitate, validitate de fațădă s.a.).	10. Colectează și interpretează pertinent datele de evaluare în raport cu criteriile de calitate, etică și obiectivele evaluării, ținând cont de contextul cultural.
<b>Cfct 4</b>	12. Identifică principalele metode de cercetare cantitativă și calitativă pentru colectarea, analiza și interpretarea datelor în evaluarea și intervenția psihologică.	11. Analizează detaliile notabile, realizează reflecția critică și adaptarea evaluării pentru a asigura calitatea procesului.
<b>CF 1</b>	1. Explică legi și reglementări asociate cercetării și practicii profesionale în psihologie	1. Aplică principiile și standardele deontologice în procesul de evaluare psihologică, utilizând proceduri și instrumente validate, conform reglementărilor și ghidurilor stabilite de organismele profesionale reprezentative ale domeniului.
<b>CF 1</b>	2. Demonstrează înțelegerea principiilor deontologice de bază ale profesiei în furnizarea serviciilor psihologice.	2. Rezolvă adecvat dilemele etice și abaterile de la standardele profesionale în cadrul unui demers de diagnostică/intervenție psihologică, sub supervizare.
<b>CF 1</b>	3. Recunoaște relevanța și importanța codurilor etice și a standardelor profesionale ca bază a conduitei, cercetării și practicii profesionale.	3. Consultă colegii/supervizorii pentru căutarea altor puncte de vedere atunci când fundamentează practica profesională.

<b>CF 3</b>	8. Demonstrează înțelegerea principiilor de dezvoltare profesională și de gestionare a profesiei de psiholog, prin integrarea cunoștințelor antreprenoriale și prin participarea la practici colaborative interprofesionale în relația cu diverse categorii de clienți.	7. Analizează critic informațiile provenite din surse științifice și resurse digitale (platforme de e-learning, baze de date internaționale) și le utilizează responsabil în fundamentarea diagnozei și intervenției psihologice.
<b>CF 4</b>	9. Identifică temele cu potențial de explorare și cercetare psihologică, într-un context individual, de grup, social și cultural dat, sub supervizare.	8. Elaborează demersuri de cercetare psihologică de complexitate redusă și medie, fundamentate pe teorii și paradigme psihologice, sub supervizare.
<b>CF 4</b>	10. Selectează instrumentele adecvate științific, necesare unei argumentări pertinente, atunci când se raportează la un subiect de studiu cu potențial de cunoaștere semnificativ.	9. Implementează intervenții psihologice fundamentate teoretic și empiric la nivel individual, de grup sau organizațional, identificând factori de risc și de reziliență și evaluând eficiența intervențiilor și mecanismele schimbării, sub supervizare.
<b>CF 4</b>	11. Analizează critic conținuturile unor articole de specialitate, demonstrând o înțelegere aprofundată a conceptelor și metodologiilor din domeniul psihologiei, în cadrul unui demers de cercetare psihologică.	
<b>CF 5</b>	12. Demonstrează ca deține reperete procedurale ale unei comunicări eficiente în grup.	10. Colaborează eficient în echipe profesionale și interdisciplinare utilizând adecvat resursele instituționale și comunitare pentru abordarea problemelor psihologice.
<b>CF 5</b>	13. Demonstrează însușirea unor cunoștințe relevante din domenii conexe psihologiei, pentru a le integra în relația cu beneficiarul serviciilor psihologice.	11. Interacționează eficient cu clienții și partenerii profesionali în activități de evaluare, consiliere și orientare vocațională, utilizând competențe de comunicare și instrumente digitale adecvate colaborării profesionale, sub supervizare.

## 7. Rezultatele învățării specifice disciplinei

<b>Cunoștințe și înțelegere (Knowledge and understanding)</b>
1. înțelege rolul teoriilor și modelelor în analiza, interpretarea și evaluarea realității organizaționale.
2. identifică teoriile și principiile care fundamentează evaluarea și intervenția la nivelul individual, de grup și organizațional.
3. examinează influențele externe și interne asupra organizației.
4. analizează factorii individuali, de grup, de management care influențează efectivitatea și calitatea vieții la locul de muncă.
5. descrie structuri ale organizației și impactul asupra funcționării organizației.
6. evaluează dinamica puterii și a conflictului organizațional.
7. distinge stiluri și teorii de leadership
8. înțelege rolul consultantului organizațional.
<b>Abilități academice specifice (Specific academic skills)</b>
1. argumentează rolul psihologului organizațional în atingerea rezultatelor și a stării de bine în organizații.
2. interpretează realitatea organizațională prin prisma teoriilor și a modelelor psihologice.
3. dezvoltă intervenții la nivel individual, de grup și organizațional de optimizare a funcționării organizațiilor.
4. elaborează, sub îndrumare, proiecte de cercetare în organizații.

5. manifestă o atitudine pozitivă și responsabilă față de perspectiva științifică și cercetarea în domeniu.

## 8. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare - învățare	Observații <sup>3</sup>
Disciplina și domeniul psihologiei organizaționale/ al comportamentului organizațional	prelegerea interactivă	Rousseau, D.M. (2020). Becoming an Organizational Scholar. <i>Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior</i> , <a href="https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-045314">https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-045314</a>
Contextul organizațional – analiza PESTLE	expunerea, exemplul demonstrativ, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată	Buchanan, D.A. & Huczynski, A. A. (2019; 2023). <i>Organizational Behavior.</i> , 10 <sup>th</sup> edition, 11 <sup>th</sup> edition. Ed Pearson Education
Management și organizare – perspective privind designul muncii	ghidarea auto-reflecției și autoreglării, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată	Parker, S. K., Andrei, D. M., & Van den Broeck, A. (2019, January 14). Poor Work Design Begets Poor Work Design: Capacity and Willingness Antecedents of Individual Work Design Behavior. <i>Journal of Applied Psychology</i> . <a href="http://dx.doi.org/10.1037/apl0000383">http://dx.doi.org/10.1037/apl0000383</a>  Ilies, Remus and Bono, Joyce E. and Bakker, Arnold B., Crafting Well-Being: Employees Can Enhance Their Own Well-Being by Savoring, Reflecting Upon, and Capitalizing on Positive Work Experiences (January 2024). <i>Annual Review of Organizational Psychology &amp; Organizational Behavior, Vol. 11, Issue 1</i> , pp. 63-91, 2024. <a href="http://dx.doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-110721-045931">http://dx.doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-110721-045931</a>
Elemente ale structurii organizaționale	analiza, interpretarea, inferența dirijată, explicarea, ghidarea auto-reflecției și autoreglării, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată, evaluarea	Buchanan, D.A. & Huczynski, A. A. (2019; 2023). <i>Organizational Behavior.</i> , 10 <sup>th</sup> edition, 11 <sup>th</sup> edition. Ed Pearson Education
Designul organizației	analiza, interpretarea, inferența dirijată, explicarea, ghidarea auto-reflecției și autoreglării, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată, evaluarea	Buchanan, D.A. & Huczynski, A. A. (2019; 2023). <i>Organizational Behavior.</i> , 10 <sup>th</sup> edition, 11 <sup>th</sup> edition. Ed Pearson Education  Mischel, W. & Shoda, Y. (1995). A cognitive-affective system theory of personality: Reconceptualizing situations, dispositions, dynamics, and invariance in personality structure. <i>Psychological Review</i> . 102: 246-268.

<sup>3</sup> De exemplu aspecte organizatorice, recomandări pentru studenți, aspecte specifice legate de curs/seminar cum ar fi invitarea unor practicieni în domeniu etc.

Formarea grupurilor în organizații	analiza, interpretarea, inferența dirijată, explicarea, ghidarea auto-reflecției și autoreglării, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată, evaluarea	Bennett, Rebecca J. and Shukla, Jigyashu and Galperin, Bella and Wang, Long, Norm-Violating Behavior in Organizations: A Comprehensive Conceptual Review and Model of Constructive and Destructive Norm-Violating Behavior (January 2024). <i>Annual Review of Organizational Psychology &amp; Organizational Behavior</i> , Vol. 11 (1), pp. 481-507, <a href="http://dx.doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-110721-043001">http://dx.doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-110721-043001</a>
Structura grupurilor în organizații	analiza, interpretarea, inferența dirijată, explicarea, ghidarea auto-reflecției și autoreglării, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată, evaluarea	<p>Chan, D. (2019). Team level constructs. <i>Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav</i>, 6, 325–48, <a href="https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012218-015117">https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012218-015117</a></p> <p>Buchanan, D.A. &amp; Huczynski, A. A. (2019; 2023). <i>Organizational Behavior.</i>, 10<sup>th</sup> edition, 11<sup>th</sup> edition. Ed Pearson Education</p> <p>van Knippenberg, D., Pearce, C. L., &amp; van Ginkel, W. P. (2024). Shared leadership – vertical leadership dynamics in teams. <i>Organizational Psychology Review</i>, 15(1), 44-67. <a href="https://doi.org/10.1177/20413866241292341">https://doi.org/10.1177/20413866241292341</a></p>
Munca în echipă	analiza, interpretarea, inferența dirijată, explicarea, ghidarea auto-reflecției și autoreglării, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată, evaluarea	<p>Barsade, S. G. and Knight, A. P. (2015). Group Affect. <i>Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav</i>, 2, 21–46, <a href="https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012218-015117">https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012218-015117</a></p> <p>Chen, G. &amp; Kanfer, R. (2024). The Future of Motivation in and of Teams. <i>Annual Review of Organizational Psychology &amp; Organizational Behavior</i>, 11(1), pp. 93-112. <a href="http://dx.doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-111821-031621">http://dx.doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-111821-031621</a></p> <p>Wildman, J. L., Nguyen, D., Thayer, A. L., Robbins-Roth, V. T., Carroll, M., Carmody, K., Ficke, C., Akib, M., &amp; Addis, A. (2024). Trust in Human-Agent Teams: A Multilevel Perspective and Future Research Agenda. <i>Organizational Psychology Review</i>, 14(3), 373-402. <a href="https://doi.org/10.1177/20413866241253278">https://doi.org/10.1177/20413866241253278</a></p>
Conflictul în organizații	analiza, interpretarea, inferența dirijată, explicarea, ghidarea auto-reflecției și autoreglării, sinteza	Tjosvold, D., Wong, A. S., & Feng Chen, N. Y. (2014). Constructively managing conflicts in

	cunoștințelor, descoperire dirijată, evaluarea	organizations. <i>Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior</i> , 1(1), 545-568.
Lupta pentru putere în organizații	analiza, interpretarea, inferența dirijată, explicarea, ghidarea auto-reflecției și autoreglării, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată, evaluarea	Anderson, C. & Brion, S. (2014). Perspectives on Power in Organizations, <i>Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior</i> , 1, 67-97, DOI: 10.1146/annurev-orgpsych-031413-091259  Giurge, L.M., van Dijke, M., Zheng, M.X., & De Cremer, D. (2021). Does power corrupt the mind? The influence of power on moral reasoning and self-interested behavior. <i>Leadership Quarterly</i> , 32(4), doi.org/10.1016/j.leaqua.2019.03.003.
Conducerea Funcțiile conducerii în organizații	analiza, interpretarea, inferența dirijată, explicarea, ghidarea auto-reflecției și autoreglării, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată, evaluarea	Cox, J.W., Madison, K., & Eva, N. (2022). Revisiting emergence in emergent leadership: An integrative, multi-perspective review. <i>The Leadership Quarterly</i> , 33(1), <a href="https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2021.101579">https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2021.101579</a>
Conducerea <ul style="list-style-type: none"> <li>Comportament managerial, eficiența liderului</li> </ul> Digital leadership	analiza, interpretarea, inferența dirijată, explicarea, ghidarea auto-reflecției și autoreglării, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată, evaluarea	Fischer, T., Dietz, J., & Antonakis, J. (2017). Leadership Process Models: A Review and Synthesis, <i>Journal of Management</i> , 43(6), 1726–1753  Reconceptualizing situations, dispositions, dynamics, and invariance in personality structure. <i>Psychological Review</i> . 102: 246-268 Shipp, A.J. & Cole, M.S. (2015). Time in Individual-Level Organizational Studies: What Is It, How Is It Used, and Why Isn't It Exploited More Often? <i>Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.</i> 2:2.1–2.24  Hillebrand, L., Raisch, S., & Schad, J. (2025). Managing with artificial intelligence: An integrative framework. <i>The Academy of Management Annals</i> , 19(1), 343–375. <a href="https://doi.org/10.5465/annals.2022.0072">https://doi.org/10.5465/annals.2022.0072</a>
Conducerea Stiluri de conducere, teorii și modele ale conducerii	analiza, interpretarea, inferența dirijată, explicarea, ghidarea auto-reflecției și autoreglării, sinteza	Javalagi, A. A., Newman, D. A., & Li, M. (2024). Personality and leadership: Meta-analytic review of cross-cultural moderation,

	cunoștințelor, descoperire dirijată, evaluarea	behavioral mediation, and honesty-humility. <i>Journal of Applied Psychology</i> , 109(9), 1489–1511. <a href="https://doi.org/10.1037/apl0001182">https://doi.org/10.1037/apl0001182</a>  Eva, N., Robin, M., Sendjaya, S., van Dierendonck, D., & Liden, R. (2019). Servant leadership: A systematic review and call for future research. <i>The Leadership Quarterly</i> , 30(1), 111–132. <a href="https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.07.004">https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.07.004</a>  Howard, J. L., Eva, N., Leroy, H., Stramand, M., Zheng, Y., & Liden, R. (2025). A configural approach to leadership using latent profile analysis: A key to addressing construct proliferation. <i>European Journal of Work and Organizational Psychology</i> . Advance online publication. <a href="https://doi.org/10.1080/1359432X.2025.2531926">https://doi.org/10.1080/1359432X.2025.2531926</a>
--	--	---

Curs recapitulativ	sinteza cunoștințelor	
--------------------	-----------------------	--

**Bibliografie**

Anderson, C. & Brion, S. (2014). Perspectives on Power in Organizations, *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 67-97, DOI: 10.1146/annurev-orgpsych-031413-091259

Barsade, S. G. and Knight, A. P. (2015). Group Affect. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav*, 2, 21–46, <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012218-015117>

Buchanan, D.A. & Huczynski, A. A. (2019). *Organizational Behavior*, 10<sup>th</sup> edition. Ed Pearson Education

Chirică, S. (1996). *Psihologie organizațională. Modele de diagnoză și intervenție*. Casa de editură și consultanță Studiul Organizării, Cluj-Napoca.

(accesibil la biblioteca Facultății de Psihologie și Științe ale Educației)

Chirică, S., Andrei, D.M., & Ciuce, C. (2009). *Aplicații practice ale Psihologiei Organizaționale*, Editura ASCR & Cognitrom, Cluj-Napoca

Salas, E., Kozlowski, S. W. J., & Chen, G. (2017). A century of progress in industrial and organizational psychology: Discoveries and the next century. *Journal of Applied Psychology*, Vol 102(3), 589-598.

Schein, E. H. (2015). Organizational psychology then and now: Some observations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 1-19.

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.

!!! Notă: din lucrările menționate mai sus, este obligatorie parcurgerea doar a capitolelor aferente temelor predate la curs

**Bibliografia opțională**

Baldwin, M.W. (1999). Relational schemas. Research into social-cognitive aspects of interpersonal experience. În D. Cervone, Y. Shoda (Eds.) *The Coherence of Personality. Social-Cognitive Bases of Consistency, Variability, and Organization*. (pp. 127-154). New-York: Guilford Press.

Bauer, T.N. & Erdogan, B. (2014). Delineating and Reviewing the Role of Newcomer Capital in Organizational Socialization, *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 439-457 DOI: 10.1146/annurev-orgpsych-031413-091251.

Day, D. V. & Dragoni, L. (2015). Leadership Development: An Outcome-Oriented Review Based on Time and Levels of Analyses, *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 133-156 DOI: 10.1146/annurev-orgpsych-032414-111328

- Demerouti, E. (2026). Job Crafting Revisited: Current Insights, Emerging Challenges, and Future Directions. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 13, 195-220. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-020924-064242>
- Fischer, T., Dietz, J., & Antonakis, J. (2017). Leadership Process Models: A Review and Synthesis, *Journal of Management*, 43(6), 1726–1753
- 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, DOI: 10.1146/annurev-orgpsych-041015-062407
- Hill, N. S. & Bartol, K.M. (2016). Empowering leadership and effective collaboration in geographically dispersed teams, *Personnel Psychology*, 69, 159–198
- Kozlowski, S.W.J., Mak, S., & Chao, G.T. (2016). Team-Centric Leadership: An Integrative Review, *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3, 21-54. DOI: 10.1146/annurev-orgpsych-041015-062429.
- Mischel, W. & Shoda, Y. (1995). A cognitive-affective system theory of personality: Reconceptualizing situations, dispositions, dynamics, and invariance in personality structure. *Psychological Review*. 102: 246-268.
- Oldham, G. R. (2025). Some Reflections on a Career in Organizational Behavior. *Annual Review Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 12:1-18. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-033023-022845>
- Porter, L. W. & Schneider, B. (2014). What Was, What Is, and What May Be in OP/OB, *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.* 1:1–21 doi: 10.1146/annurev-orgpsych-031413-091302
- Rogelberg, S. Kreamer, L.M., & Gray, J. (2026). Thirty Years of Meeting Science: Lessons Learned and the Road Ahead. *Annual Review Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 13:415-442. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031925-091223>
- Rousseau, D.M. (2020). Becoming an Organizational Scholar. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-045314>
- Shipp, A.J. & Cole, M.S. (2015). Time in Individual-Level Organizational Studies: What Is It, How Is It Used, and Why Isn't It Exploited More Often? *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.* 2:2.1–2.24
- Uhl-Bien, M., Carsten, M., & Newstead, T.P. (2026). Toward Construct Clarity in Followership Research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 13, 165-193. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031424-094329>
- Vicki J. Magley, Dana Kabat-Farr, Madison A. Malcore, Benjamin M. Walsh. (2026). Workplace Incivility. *Annual Review Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 13:337-361. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-020924-072249>
- Wang, M., Zhou, L., & Zhang, Z. (2016). Dynamic modeling. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3, 241-266.

8.2 Seminar / laborator	Metode de predare - învățare	Observații
Studierea comportamentului in organizații	clarificarea conceptuală, exemplul demonstrativ, descoperire dirijată	Studentii vor parcurge articolul: Porter, L. W. & Schneider, B. (2014). What Was, What Is, and What May Be in OP/OB, <i>Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.</i> 1:1–21 doi: 10.1146/annurev-orgpsych-031413-091302
Metodologia cercetării în organizații	exemplul demonstrativ, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată	Studentii vor parcurge articolul: Wang, M., Zhou, L., & Zhang, Z. (2016). Dynamic modeling. <i>Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior</i> , 3, 241-266.
Diagnoza problemelor asociate diferitelor tipuri de design al muncii	exemplul demonstrativ, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată	Studentii se vor pregăti înainte de seminar parcurgând notițele luate la curs
Diagnoza structurii organizației. Modul în care structura facilitează performanța organizației	exemplul demonstrativ, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată	Studentii se vor pregăti înainte de seminar parcurgând notițele luate la curs
Diagnoza problemelor legate de rol. Diagnoza identității grupului	exemplul demonstrativ, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată	Studentii se vor pregăti înainte de seminar parcurgând notițele luate la curs, următorul articol: Bauer, T.N. & Erdogan, B. (2015). Delineating and Reviewing the Role of

		Newcomer Capital in Organizational Socialization, <i>Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior</i> Vol. 1, 439-457 DOI: 10.1146/annurev-orgpsych-031413-091251 și capitolul aferent extras din lucrările recomandate la secțiunea bibliografie
Grupurile în organizații - aplicație	exemplul demonstrativ, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată	Studentii se vor pregăti înainte de seminar parcurgând notițele luate la curs
Diagnoza grupurilor de muncă	exemplul demonstrativ, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată	Studentii se vor pregăti înainte de seminar parcurgând notițele luate la curs și articolul González-Romá, V. & Hernández, A. (2017). Multilevel Modeling: Research-Based Lessons for Substantive Researchers <i>Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior</i> , 4, 183-210, DOI: 10.1146/annurev-orgpsych-041015-062407
Diagnoza calității muncii în grup	exemplul demonstrativ, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată	Studentii se vor pregăti înainte de seminar parcurgând notițele luate la curs
Diagnoza conflictului organizațional	exemplul demonstrativ, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată	Studentii se vor pregăti înainte de seminar parcurgând notițele luate la curs și articolul Anderson, C. & Brion, S. (2014). Perspectives on Power in Organizations, <i>Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior</i> , 1, 67-97, DOI: 10.1146/annurev-orgpsych-031413-091259
Caracteristici ale comportamentului politic în organizații	exemplul demonstrativ, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată	Studentii se vor pregăti înainte de seminar parcurgând notițele luate la curs și articolul Anderson, C. & Brion, S. (2014). Perspectives on Power in Organizations, <i>Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior</i> , 1, 67-97, DOI: 10.1146/annurev-orgpsych-031413-091259
Aprecierea eficienței liderului în baza prescripțiilor teoriilor și ale modelelor conducerii	exemplul demonstrativ, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată	Studentii se vor pregăti înainte de seminar parcurgând notițele luate la curs și capitolul aferent extras din minim una din lucrările/articolele recomandate la secțiunea bibliografie
Leadership și gen	Activitate de grup	Studentii se vor pregăti înainte de seminar parcurgând notițele luate la curs și capitolul aferent extras din minim una din lucrările/articolele recomandate la secțiunea bibliografie

Optimizarea performanței organizaționale pe baza implicațiilor derivate din Psihologia Organizațională	Activitate de grup	Studentii se vor pregăti înainte de seminar parcurgând notițele luate la curs și capitolul aferent extras din minim una din lucrările/articolele recomandate la secțiunea bibliografie
Aplicații recapitulative	Activitate de grup	
<p><b>Bibliografie</b></p> <p>Anderson, C. &amp; Brion, S. (2014). Perspectives on Power in Organizations, <i>Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior</i>, 1, 67-97, DOI: 10.1146/annurev-orgpsych-031413-091259</p> <p>Buchanan, D.A. &amp; Huczynski, A. A. (2019). <i>Organizational Behavior</i>, 10<sup>th</sup> edition. Ed Pearson Education</p> <p>Chirică, S. (1996). <i>Psihologie organizațională. Modele de diagnoză și intervenție</i>. Casa de editură și consultanță Studiul Organizării, Cluj-Napoca.</p> <p>(accesibil la biblioteca Facultății de Psihologie și Științe ale Educației)</p> <p>Chirică, S., Andrei, D.M., &amp; Ciuce, C. (2009). <i>Aplicații practice ale Psihologiei Organizaționale</i>, Editura ASCR &amp; Cognitrom, Cluj-Napoca</p> <p>Cox, J.W., Madison, K., &amp; Eva, N. (2022). Revisiting emergence in emergent leadership: An integrative, multi-perspective review. <i>The Leadership Quarterly</i>, 33(1), <a href="https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2021.101579">https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2021.101579</a></p> <p>Dasborough, M.T. (2023). Awe-inspiring advancements in AI: The impact of ChatGPT on the field of Organizational Behavior, <i>Journal of Organizational Behavior</i>, 44, 2. <a href="https://doi.org/10.1002/job.2695">https://doi.org/10.1002/job.2695</a></p> <p>Eva, N., Robin, M., Sendjaya, S., van Dierendonck, D., &amp; Liden, R. (2019). Servant leadership: A systematic review and call for future research. <i>The Leadership Quarterly</i>, 30(1), 111–132. <a href="https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.07.004">https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.07.004</a></p> <p>Fischer, T., Tian, A. W., Lee, A., &amp; Hughes, D. J. (2021). Abusive supervision: A systematic review and fundamental rethink. <i>The Leadership Quarterly</i>, 101540. <a href="https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2021.101540">https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2021.101540</a></p> <p>Giurge, L.M., van Dijke, M., Zheng, M.X., &amp; De Cremer, D. (2021). Does power corrupt the mind? The influence of power on moral reasoning and self-interested behavior. <i>Leadership Quarterly</i>, 32(4), <a href="https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2019.03.003">doi.org/10.1016/j.leaqua.2019.03.003</a></p> <p>Green, J. P., Dalal, R. S., Fyffe, S., Zaccaro, S. J., Putka, D. J., &amp; Wallace, D. M. (2023). An empirical taxonomy of leadership situations: Development, validation, and implications for the science and practice of leadership. <i>Journal of Applied Psychology</i>, 108(9), 1515–1539. <a href="https://doi.org/10.1037/apl0001083">https://doi.org/10.1037/apl0001083</a></p> <p>Hillebrand, L., Raisch, S., &amp; Schad, J. (2025). Managing with artificial intelligence: An integrative framework. <i>The Academy of Management Annals</i>, 19(1), 343–375. <a href="https://doi.org/10.5465/annals.2022.0072">https://doi.org/10.5465/annals.2022.0072</a></p> <p>Howard, J. L., Eva, N., Leroy, H., Stramand, M., Zheng, Y., &amp; Liden, R. (2025). A configural approach to leadership using latent profile analysis: A key to addressing construct proliferation. <i>European Journal of Work and Organizational Psychology</i>. Advance online publication. <a href="https://doi.org/10.1080/1359432X.2025.2531926">https://doi.org/10.1080/1359432X.2025.2531926</a></p> <p>Ilies, Remus and Bono, Joyce E. and Bakker, Arnold B., Crafting Well-Being: Employees Can Enhance Their Own Well-Being by Savoring, Reflecting Upon, and Capitalizing on Positive Work Experiences (January 2024). <i>Annual Review of Organizational Psychology &amp; Organizational Behavior</i>, Vol. 11, Issue 1, pp. 63-91, 2024. <a href="http://dx.doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-110721-045931">http://dx.doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-110721-045931</a></p> <p>Javalagi, A. A., Newman, D. A., &amp; Li, M. (2024). Personality and leadership: Meta-analytic review of cross-cultural moderation, behavioral mediation, and honesty-humility. <i>Journal of Applied Psychology</i>, 109(9), 1489–1511. <a href="https://doi.org/10.1037/apl0001182">https://doi.org/10.1037/apl0001182</a></p> <p>Porter, L. W. &amp; Schneider, B. (2014). What Was, What Is, and What May Be in OP/OB, <i>Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.</i> 1:1–21 doi: 10.1146/annurev-orgpsych-031413-091302</p> <p>Rousseau, D.M. (2020). Becoming an Organizational Scholar. <i>Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior</i>, <a href="https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-045314">https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-045314</a></p> <p>Rudolph, C. W., Murphy, L. D., &amp; Zacher, H. (2020). A systematic review and critique of research on “healthy leadership”. <i>The Leadership Quarterly</i>, 31(1), 101335. <a href="https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2019.101335">https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2019.101335</a></p> <p>Salas, E., Kozlowski, S. W. J., &amp; Chen, G. (2017). A century of progress in industrial and organizational psychology: Discoveries and the next century. <i>Journal of Applied Psychology</i>, Vol 102(3), 589-598.</p> <p>Schein, E. H. (2015). Organizational psychology then and now: Some observations. <i>Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior</i>, 2(1), 1-19.</p> <p>Tjosvold, D., Wong, A. S., &amp; Feng Chen, N. Y. (2014). Constructively managing conflicts in organizations. <i>Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior</i>, 1(1), 545-568.</p> <p>van Knippenberg, D., Pearce, C. L., &amp; van Ginkel, W. P. (2024). Shared leadership – vertical leadership dynamics in teams. <i>Organizational Psychology Review</i>, 15(1), 44-67. <a href="https://doi.org/10.1177/20413866241292341">https://doi.org/10.1177/20413866241292341</a></p> <p>!!! Notă: din lucrările menționate mai sus, este obligatorie parcurgerea doar a capitolelor aferente temelor predate la curs și seminar</p>		

## Bibliografia opțională

- Baldwin, M.W. (1999). Relational schemas. Research into social-cognitive aspects of interpersonal experience. În D. Cervone, Y. Shoda (Eds.) *The Coherence of Personality. Social-Cognitive Bases of Consistency, Variability, and Organization*. (pp. 127-154). New-York: Guilford Press.
- Bauer, T.N. & Erdogan, B. (2014). Delineating and Reviewing the Role of Newcomer Capital in Organizational Socialization, *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 439-457 DOI: 10.1146/annurev-orgpsych-031413-091251.
- Chen, G. & Kanfer, R. (2024). The Future of Motivation in and of Teams. *Annual Review of Organizational Psychology & Organizational Behavior*, 11(1), pp. 93-112. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-111821-031621>
- Cox, J.W., Madison, K., & Eva, N. (2022). Revisiting emergence in emergent leadership: An integrative, multi-perspective review. *The Leadership Quarterly*, 33(1), <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2021.101579>
- Day, D. V. & Dragoni, L. (2015). Leadership Development: An Outcome-Oriented Review Based on Time and Levels of Analyses, *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 133-156 DOI: 10.1146/annurev-orgpsych-032414-111328
- Fischer, T., Dietz, J., & Antonakis, J. (2017). Leadership Process Models: A Review and Synthesis, *Journal of Management*, 43(6), 1726–1753
- Giurge, L.M., van Dijke, M., Zheng, M.X., & De Cremer, D. (2021). Does power corrupt the mind? The influence of power on moral reasoning and self-interested behavior. *Leadership Quarterly*, 32(4), [doi.org/10.1016/j.leaqua.2019.03.003](https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2019.03.003)
- 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, DOI: 10.1146/annurev-orgpsych-041015-062407
- Hill, N. S. & Bartol, K.M. (2016). Empowering leadership and effective collaboration in geographically dispersed teams, *Personnel Psychology*, 69, 159–198
- Kozlowski, S.W.J., Mak, S., & Chao, G.T. (2016). Team-Centric Leadership: An Integrative Review, *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3, 21-54. DOI: 10.1146/annurev-orgpsych-041015-062429.
- Mischel, W. & Shoda, Y. (1995). A cognitive-affective system theory of personality: Reconceptualizing situations, dispositions, dynamics, and invariance in personality structure. *Psychological Review*. 102: 246-268.
- Shipp, A.J. & Cole, M.S. (2015). Time in Individual-Level Organizational Studies: What Is It, How Is It Used, and Why Isn't It Exploited More Often? *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.* 2:2.1–2.24
- Wang, M., Zhou, L., & Zhang, Z. (2016). Dynamic modeling. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3, 241-266.



















## 9. Evaluare

Tip activitate	9.1 Criterii de evaluare <sup>4</sup>	9.2 Metode de evaluare <sup>5</sup>	9.3 Pondere din nota finală
9.4 Curs	Modul de analiză, sinteză și integrare a informației teoretice	Examen scris	60%
9.5 Seminar/laborator	Modul de analiză, sinteză și transfer a cunoștințelor teoretice în aplicații practice	Proiect de grup	20%
		Sarcini de analiză și reflecție pe parcursul semestrului	20%
9.6 Standard minim de promovare			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condițiile simultane pentru promovarea examenului:</li> </ul> - Punctajul la examenul scris trebuie să reprezinte o notă de promovare (minim jumătate din punctaj) - Punctajul final calculat prin însumarea rezultatului la examen, proiectul de grup și reflecția pe parcursul semestrului să reprezinte o notă de promovare (minim 4,5).			

<sup>4</sup> Criteriile de evaluare trebuie să reflecte direct rezultatele învățării vizate la nivel de program de studii, respectiv la nivel de disciplină. Mai concret, se evaluează achizițiile de învățare menționate în rezultatele anticipate ale învățării.

<sup>5</sup> Se recomandă stabilirea atât a metodelor de evaluare finală, cât și a strategiei de evaluare pe parcurs.

## 10. Etichete ODD (Obiective de Dezvoltare Durabilă / Sustainable Development Goals)<sup>6</sup>

	Eticheta generală pentru Dezvoltare durabilă							
								
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	X	<input type="radio"/>
								Nu se aplică nici o etichetă
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Data completării:

20.04.2026

Semnătura titularului de curs

Conf. dr. Lucia Rațiu

Semnătura titularului de seminar

Lect. dr. Cătălina Oțoiu

Drd. Sorina Florea

Data avizării în departament:

29.05.2026

Semnătura directorului de departament

Prof. dr. Oana Benga

<sup>6</sup> Selectați o singură etichetă, cea care, în conformitate cu [Procedura de aplicare a etichetelor ODD în procesul academic](#), se potrivește cel mai bine disciplinei. Dacă disciplina tratează tema dezvoltării durabile la modul general (de ex. prin prezentarea/introducerea cadrului general al dezvoltării durabile etc.) atunci se poate alocă eticheta generală de Dezvoltare Durabilă. Dacă niciuna dintre etichete nu descrie disciplina, selectați ultima opțiune: „Nu se aplică nici o etichetă”.