

FIȘA DISCIPLINEI

Psihologie Organizațională II

Anul universitar 2026_2027

1. Date despre program

1.1. Instituția de învățământ superior	Universitatea Babeș-Bolyai din Cluj Napoca
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	Psihologie Organizațională II			Codul disciplinei	PLR1624
2.2. Titularul activităților de curs	Lect. univ. dr. Cătălina Oțoiu				
2.3. Titularul activităților de seminar	Lect. univ. dr. Cătălina Oțoiu, Conf. univ. dr. Lucia Rațiu, Drd. Sorina Lucreția Florea				
2.4. Anul de studiu	3	2.5. Semestrul	6	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	2
3.4. Total ore din planul de învățământ	48	din care: 3.5. curs	24	3.6 seminar	24
Distribuția fondului de timp pentru studiul individual (SI) și activități de autoinstruire (AI)					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe (AI)					45
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					10
Pregătire seminare/ laboratoare/ proiecte, teme, referate, portofolii și eseuri					40
Tutoriat (consiliere profesională)					3
Examinări					2
Alte activități					2
3.7. Total ore studiu individual (SI) și activități de autoinstruire (AI)				102	
3.8. Total ore pe semestru				150	
3.9. Numărul de credite				6	

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1. de curriculum	Psihologie organizațională I Psihologia muncii
4.2. de competențe	-

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1. de desfășurare a cursului	Sala de curs cu minim 200 locuri, calculator și videoproiector, acces la internet
5.2. de desfășurare a seminarului/ laboratorului	Sală de seminar dotată cu videoproiector și calculator conectat la Internet Acces la imprimantă și echipamente de fotocopiare (pentru tipărirea materialelor suport, a temelor redactate, a studiilor de caz) Acces la resursele bibliografice (ex: abonament la Biblioteca Centrală Universitară „Lucian Blaga”)

6.1. Competențele dobândite în urma absolvirii programului de studii (se preiau din planul de învățământ)¹

Competențe profesionale	
Codul competenței	Competență
Cfct 2	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)
Cfct 3	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.
Cfct4	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.)
Competențe transversale	
Codul competenței	Competență
CF 1	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.
CF 4	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
CF 5	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.
CF6	Dezvoltarea unei sensibilități privitoare la diferențele individuale și culturale, prin (RAI) identificarea, recunoașterea și respectarea diversității, a propriilor valori, credințe și experiențe și impactul acestora asupra comportamentului profesional față de clienți / comunitate, precum și prin angajarea în acțiuni / comunicarea eficientă cu toate formele de diversitate în rândul clienților, colegilor și altor persoane, sub supervizare.

6.2. Rezultatele învățării specifice programului de studii (se preiau din planul de învățământ)²

Rezultatele învățării vizate prin disciplină		
Codul competenței	Cunoștințe și înțelegere (Knowledge and understanding)	Abilități academice specifice (Specific academic skills)

¹ 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 învățământ, fără modificări. Dacă nu se preia nici o competență din oricare din cele două categorii, se șterge linia din tabel aferentă acelei categorii.

² 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.

Cfct 2	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.
Cfct 2	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 a 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.
Cfct 3	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.
Cfct 3	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.
Cfct 3	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.
Cfct 4	10. Operează cu constructe teoretice, care sunt clar delimitate de cunoașterea de simț comun.	9. Aplică proceduri de evaluare psihologica și intervenție adecvate contextului profesional, sub supervizare.
Cfct 4	11. Valorifică cunoștințele în utilizarea unor instrumente psihologice cu caracteristici psihometrice robuste (validitate, fidelitate, sensibilitate, validitate de față 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.
Cfct 4	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.
CF 1	2. Demonstrează înțelegerea principiilor deontologice de bază ale profesiei în furnizarea serviciilor psihologice.	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.
CF 1	3. Recunoaște relevanța și importanța codurilor etice și a standardelor profesionale ca bază a conduitei, cercetării și practicii profesionale.	2. Rezolvă adecvat dilemele etice și abaterile de la standardele profesionale în cadrul unui demers de diagnostică/intervenție psihologică, sub supervizare.

CF 4	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.
CF 5	12. Demonstrează ca deține repererele 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.
CF 5	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.
CF6	15. Valorifică teoriile despre diversitate / teoriile interculturale / despre adaptare și incluziune în practica profesională.	

7. Rezultatele învățării specifice disciplinei

Cunoștințe și înțelegere (Knowledge and understanding)
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. Fundamentează deciziile profesionale pe principii etice și reglementări specifice, aplicabile contextului organizațional.
4. Înțelege elemente distincte care formează cultura unei organizații și relația dintre ele.
5. Identifică patternuri culturale la nivel organizațional.
6. Înțelege impactul pe care schimbarea culturii organizaționale îl are asupra celorlalte procese din organizație.
7. Înțelege formarea și dezvoltarea structurilor de comunicare formale și informale la nivel organizațional.
8. Identifică procese de învățare la nivel de grup și organizațional.
9. Înțelege procese decizionale la nivel de grup și organizațional.
10. Explică conexiuni între diverse procese la nivel individual, de grup și organizațional.
Abilități academice specifice (Specific academic skills)
1. Aplică autonom concepte din psihologie organizațională în situații organizaționale reale.
2. Respectă principii etice și deontologice în practica sa în cadrul unor situații organizaționale reale.
3. Elaborează, sub îndrumare, proiecte de cercetare în organizații.
4. Proiectează, sub îndrumare, intervenții pentru corectarea diferitelor procese organizaționale ineficiente

8. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare - învățare	Observații³
Curs introductiv	prelegerea interactivă	
Cultura organizațională ca mod învățat de gândire – nivele de analiză a culturii organizaționale	prelegere interactivă, sinteză, exemplificare, descoperire dirijată	Schein, 2017. <i>Organizational Culture and Leadership (5th ed)</i> . San Francisco: Wiley, Jossey-Bass (capitolul 2)
Perspective asupra culturii organizaționale – integrare și fragmentare în studiul culturii organizaționale;	prelegere interactivă, sinteză, exemplificare, descoperire dirijată	
Schimbarea culturii organizaționale și managementul ei	prelegere interactivă, sinteză, exemplificare, descoperire dirijată	
Comunicarea la nivel interpersonal – comunicare verbală și non-verbală, identificarea minciunii, managementul impresiei	prelegere interactivă, sinteză, exemplificare, descoperire dirijată	
Comunicarea la nivel de grup; emergența rețelelor de comunicare	prelegere interactivă, sinteză, exemplificare, descoperire dirijată	Marlow, S. L., Lacerenza, C. N., Paoletti, J., Burke, C. S., & Salas, E. (2018). Does team communication represent a one-size-fits-all approach?: A metaanalysis of team communication and performance. <i>Organizational Behavior and Human Decision Processes</i> , 144, 145-170.
Învățarea organizațională – învățarea cu singur circuit & dublu circuit; organizația care învață	prelegere interactivă, sinteză, exemplificare, descoperire dirijată	
Învățarea organizațională – emergența cogniției de grup	prelegere interactivă, sinteză, exemplificare, descoperire dirijată	Grand, J. A., Braun, M. T., Kuljanin, G., Kozłowski, S. W. J., & Chao, G. T. (2016). The Dynamics of Team Cognition: A Process-Oriented Theory of Knowledge Emergence in Teams. <i>Journal of Applied Psychology</i> , 101(10), 1353–1385.
Procesarea informațiilor la nivel de grup, paradigma profilelor ascunse	prelegere interactivă, sinteză, exemplificare, descoperire dirijată	Sohrab, S. G, Waller M. J., & Kaplan, S. (2015). Exploring the Hidden-Profile Paradigm: A Literature Review and Analysis. <i>Small Group Research</i> , p. 1-47
Decizia organizațională – modelul anarhiei organizate	prelegere interactivă, sinteză, exemplificare, descoperire dirijată	Cohen, M. D., March, J. G., & Olsen, J. P. (1972). A Garbage Can Model of Organizational Choice <i>Administrative Science Quarterly</i> , 17(1), 1-25. doi: 10.2307/2392088
Decizia organizațională – decizii programate și neprogramate; modele ale deciziei individuale și de grup	prelegere interactivă, sinteză, exemplificare, descoperire dirijată	Zhang, D. C., & Highhouse, S. (2018). Judgment and Decision Making in the Workplace. In D. Ones, N. Anderson & C. Viswesvaran (Eds.), <i>The SAGE Handbook of Industrial, Work and</i>

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

		Organizational Psychology (2nd ed., Vol. 1, pp. 611-631). Sage Publications Ltd.
Curs recapitulativ	prelegere interactivă, sinteză, exemplificare, descoperire dirijată	
<p>Bibliografie obligatorie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cohen, M. D., March, J. G., & Olsen, J. P. (1972). A Garbage Can Model of Organizational Choice Administrative Science Quarterly, 17(1), 1-25. doi: 10.2307/2392088 • Grand, J. A., Braun, M. T., Kuljanin, G., Kozlowski, S. W. J., & Chao, G. T. (2016). The Dynamics of Team Cognition: A Process-Oriented Theory of Knowledge Emergence in Teams. <i>Journal of Applied Psychology</i>, 101(10), 1353–1385. • Marlow, S. L., Lacerenza, C. N., Paoletti, J., Burke, C. S., & Salas, E. (2018). Does team communication represent a one-size-fits-all approach?: A metaanalysis of team communication and performance. <i>Organizational Behavior and Human Decision Processes</i>, 144, 145-170. • Schein, 2017. <i>Organizational Culture and Leadership (5th ed)</i>. San Francisco: Wiley, Jossey-Bass (capitolul 2) • Sohrab, S. G, Waller M. J., & Kaplan, S. (2015). Exploring the Hidden-Profile Paradigm: A Literature Review and Analysis. <i>Small Group Research</i>, p. 1-47 • Chirică, S., Andrei, D.M., & Ciuce, C. (2009). Aplicații practice ale Psihologiei Organizaționale, Editura ASCR & Cognitrom, Cluj-Napoca <p>!!! Notă: din cărțile menționate mai sus, este obligatorie parcurgerea doar a capitolelor aferente temelor predate la curs</p> <p>Bibliografia opțională</p> <ul style="list-style-type: none"> • Allen, T. D., Eby, L. T., Chao, G. T., & Bauer, T. N. (2017). Taking Stock of Two Relational Aspects of Organizational Life: Tracing the History and Shaping the Future of Socialization and Mentoring Research. <i>Journal of Applied Psychology</i>, 102(3), 324–337. • Argote, L. (2011). Organizational learning research: Past, present and future. <i>Management Learning</i>, 42(4), 439-446. doi: 10.1177/1350507611408217 • Ashkanasy, N. M., & Dorris, A. B. (2018). Organizational Culture and Climate. In D. Ones, N. Anderson, C. Viswesvaran & H. K. Sinangil (Eds.), <i>The SAGE Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology (2nd ed., Vol. 3)</i>: Sage Publishing Ltd. • Berends, H., & Lammers, I. (2010). Explaining Discontinuity in Organizational Learning: A Process Analysis. <i>Organization Studies</i>, 31 (8), p. 1045-1068. • Bonaccio, S., O'Reilly, J., O'Sullivan, S.L., & Chiochio, F. (2016). Nonverbal Behavior and Communication in the Workplace: A Review and an Agenda for Research. <i>Journal of Management</i>, 42(5), 1044–1074. • Buchanan, D. A., & Huczynski, A. (2017). <i>Organizational Behavior</i>. Harlow, England: Pearson. • 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. (2003) Inteligența organizațiilor. Rutinele și managementul gândirii colective. Presa Universitară Clujeană, Cluj-Napoca. (accesibil la biblioteca Facultății de Psihologie și Științe ale Educației) • Cortina, J. M., Aguinis, H., & DeShon, R. P. (2017). Twilight of Dawn or of Evening? A Century of Research Methods in the Journal of Applied Psychology. <i>Journal of Applied Psychology</i>, 102(3), 274-290. • Curșeu, P. L. (2007). Grupurile în organizații Iași: Polirom. • Gideon Kunda, (1995) Engineering Culture: Control and Commitment in a High-Tech Corporation. <i>Organization Science</i>, 6(2):228-230. http://dx.doi.org/10.1287/orsc.6.2.228 • Johns, G. (2018). Advances in the Treatment of Context in Organizational Research. <i>Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior</i>, 5, 21-46. • Kleinnijenhuis, J., van den Hooff, B., Utz, S., Vermeulen, I., & Huysman, M. (2011). Social Influence in Networks of Practice: An Analysis of Organizational Communication Content. <i>Communication Research</i>, 38 (5), 587-612. • Klocke, U. (2007). How to Improve Decision Making in Small Groups: Effects of Dissent and Training Interventions. <i>Small Group Research</i>, 38(3), 437-468. doi: 10.1177/1046496407301974 • Levine, J.M. (2017). Socially-Shared Cognition and Consensus in Small Groups, <i>COPSYC</i>, https://doi.org/10.1016/j.copsy.2017.12.003 • Lu, L., Yuan, Y.C., & McLeod, P.L. (2012). Twenty-Five Years of Hidden Profiles in Group Decision Making: A Meta-Analysis, <i>Personality and Social Psychology Review</i>, 16(1), 54–75. • Mathieu, J. E., Hollenbeck, J. R., van Knippenberg, D., & Ilgen, D. R. (2017). A Century of Work Teams in the Journal of Applied Psychology. <i>Journal of Applied Psychology</i>, 102(3), 452-467. 		

- 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, 102*(3), doi: <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000206>
- Salem, P. J., & Timmerman, C. E. (2016). Emergent Patterns in Organizational Communication. *Management Communication Quarterly, 31*(1), 153-156. doi: 10.1177/0893318916680760
- Schein, E. (2004). *Organizational Culture and Leadership* (3 ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Schneider, B., Gonzalez-Roma, V., Ostroff, C., & West, M. A. (2017). Organizational Climate and Culture: Reflections on the History of the Constructs in the *Journal of Applied Psychology 102, 3*, 468-482.
- Timmerman, C. E., & Salem, P. J. (2016). Organizational Communication Traditions, Transitions, and Transformations. *Management Communication Quarterly, 31*(1), 113-115. doi: 10.1177/0893318916680759
- Valentine, M. A. (2017). Renegotiating Spheres of Obligation: The Role of Hierarchy in Organizational Learning. *Administrative Science Quarterly, 63*(3), 570-606. doi: 10.1177/0001839217718547
- Walsh, J.P. și Ungson, G.R. (1991). Organizational memory. *Academy of Management Review, 16*: 57-91
- Wolfe Morrison, E., Wheeler-Smith, S.L., & Kamdar, D. (2011). Speaking Up in Groups: A Cross-Level Study of Group Voice Climate and Voice. *Journal of Applied Psychology, 96*(1), 183-191.
- Zhang, D. C., & Highhouse, S. (2018). Judgment and Decision Making in the Workplace. In D. Ones, N. Anderson & C. Viswesvaran (Eds.), *The SAGE Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology* (2nd ed., Vol. 1, pp. 611-631). Sage Publications Ltd.

8.2 Seminar / laborator	Metode de predare - învățare	Observații
Relaționarea proceselor de grup cu aspectele structurale ale organizației	exemplul demonstrativ, descoperire dirijată	
Analiza relației dintre nivelele culturii: construirea și deconstruirea patternurilor culturale	Jocuri și simulări, exemplul demonstrativ, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată	
Diagnoza culturii organizaționale – analiza de proces și alternative la diagnoza culturii	exemplul demonstrativ, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată	
Investigarea normelor care ghidează comunicarea la nivel de grup	exemplul demonstrativ, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată	
Perspective multinivel asupra procesului de comunicare	exemplul demonstrativ, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată	
Paradigma profilelor ascunse – procesarea informațiilor împărtășite și informațiilor unice în cadrul grupului	Jocuri și simulări, exemplul demonstrativ, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată	
Diagnoza învățării cu singur circuit și cu dublu circuit	Jocuri și simulări, exemplul demonstrativ, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată	
Analiza cogniției de grup	Jocuri și simulări, exemplul demonstrativ, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată	
Procese decizionale la nivel individual	Jocuri și simulări, exemplul demonstrativ, sinteza cunoștințelor, descoperire dirijată	
Procese decizionale la nivel de grup și organizațional	exemplul demonstrativ, descoperire dirijată	
Metode de intervenție pentru eficientizarea proceselor discutate la nivel de grup	exemplul demonstrativ, descoperire dirijată	
Seminar recapitulativ	exemplul demonstrativ, descoperire dirijată	
Bibliografie obligatorie:		
<ul style="list-style-type: none"> • Cohen, M. D., March, J. G., & Olsen, J. P. (1972). A Garbage Can Model of Organizational Choice <i>Administrative Science Quarterly, 17</i>(1), 1-25. doi: 10.2307/2392088 • Grand, J. A., Braun, M. T., Kuljanin, G., Kozlowski, S. W. J., & Chao, G. T. (2016). The Dynamics of Team Cognition: A Process-Oriented Theory of Knowledge Emergence in Teams. <i>Journal of Applied Psychology, 101</i>(10), 1353-1385. 		

- Marlow, S. L., Lacerenza, C. N., Paoletti, J., Burke, C. S., & Salas, E. (2018). Does team communication represent a one-size-fits-all approach?: A metaanalysis of team communication and performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 144, 145-170.
- Schein, 2017. *Organizational Culture and Leadership (5th ed)*. San Francisco: Wiley, Jossey-Bass (capitolul 2)
- Sohrab, S. G, Waller M. J., & Kaplan, S. (2015). Exploring the Hidden-Profile Paradigm: A Literature Review and Analysis. *Small Group Research*, p. 1-47
- Chirică, S., Andrei, D.M., & Ciuce, C. (2009). Aplicații practice ale Psihologiei Organizaționale, Editura ASCR & Cognitionom, Cluj-Napoca

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

Bibliografia opțională








- Allen, T. D., Eby, L. T., Chao, G. T., & Bauer, T. N. (2017). Taking Stock of Two Relational Aspects of Organizational Life: Tracing the History and Shaping the Future of Socialization and Mentoring Research. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 324–337.
- Argote, L. (2011). Organizational learning research: Past, present and future. *Management Learning*, 42(4), 439-446. doi: 10.1177/1350507611408217
- Ashkanasy, N. M., & Dorris, A. B. (2018). Organizational Culture and Climate. In D. Ones, N. Anderson, C. Viswesvaran & H. K. Sinangil (Eds.), *The SAGE Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology (2nd ed., Vol. 3)*: Sage Publishing Ltd.
- Berends, H., & Lammers, I. (2010). Explaining Discontinuity in Organizational Learning: A Process Analysis. *Organization Studies*, 31 (8), p. 1045-1068.
- Bonaccio, S., O'Reilly, J., O'Sullivan, S.L., & Chiochio, F. (2016). Nonverbal Behavior and Communication in the Workplace: A Review and an Agenda for Research. *Journal of Management*, 42(5), 1044–1074.
- Buchanan, D. A., & Huczynski, A. (2017). *Organizational Behavior*. Harlow, England: Pearson.
- 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. (2003) Inteligența organizațiilor. Rutinele și managementul gândirii colective. Presa Universitară Clujeană, Cluj-Napoca. (accesibil la biblioteca Facultății de Psihologie și Științe ale Educației)
- Cortina, J. M., Aguinis, H., & DeShon, R. P. (2017). Twilight of Dawn or of Evening? A Century of Research Methods in the Journal of Applied Psychology. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 274-290.
- Curșeu, P. L. (2007). Grupurile în organizații Iași: Polirom.
- Gideon Kunda, (1995) Engineering Culture: Control and Commitment in a High-Tech Corporation. *Organization Science*, 6(2):228-230. <http://dx.doi.org/10.1287/orsc.6.2.228>
- Johns, G. (2018). Advances in the Treatment of Context in Organizational Research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 21-46.
- Kleinnijenhuis, J., van den Hooff, B., Utz, S., Vermeulen, I., & Huysman, M. (2011). Social Influence in Networks of Practice: An Analysis of Organizational Communication Content. *Communication Research*, 38 (5), 587-612.
- Klocke, U. (2007). How to Improve Decision Making in Small Groups: Effects of Dissent and Training Interventions. *Small Group Research*, 38(3), 437-468. doi: 10.1177/1046496407301974
- Levine, J.M. (2017). Socially-Shared Cognition and Consensus in Small Groups, *COPSYC*, <https://doi.org/10.1016/j.copsy.2017.12.003>
- Lu, L., Yuan, Y.C., & McLeod, P.L. (2012). Twenty-Five Years of Hidden Profiles in Group Decision Making: A Meta-Analysis, *Personality and Social Psychology Review*, 16(1), 54–75.
- Mathieu, J. E., Hollenbeck, J. R., van Knippenberg, D., & Ilgen, D. R. (2017). A Century of Work Teams in the Journal of Applied Psychology. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 452-467.
- 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*, 102(3), doi: <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000206>
- Salem, P. J., & Timmerman, C. E. (2016). Emergent Patterns in Organizational Communication. *Management Communication Quarterly*, 31(1), 153-156. doi: 10.1177/0893318916680760
- Schein, E. (2004). *Organizational Culture and Leadership (3 ed.)*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Schneider, B., Gonzalez-Roma, V., Ostroff, C., & West, M. A. (2017). Organizational Climate and Culture: Reflections on the History of the Constructs in the Journal of Applied Psychology 102, 3, 468–482.
- Timmerman, C. E., & Salem, P. J. (2016). Organizational Communication Traditions, Transitions, and Transformations. *Management Communication Quarterly*, 31(1), 113-115. doi: 10.1177/0893318916680759

- Valentine, M. A. (2017). Renegotiating Spheres of Obligation: The Role of Hierarchy in Organizational Learning. *Administrative Science Quarterly*, 63(3), 570-606. doi: 10.1177/0001839217718547
- Walsh, J.P. și Ungson, G.R. (1991). Organizational memory. *Academy of Management Review*. 16: 57-91
- Wolfe Morrison, E., Wheeler-Smith, S.L., & Kamdar, D. (2011). Speaking Up in Groups: A Cross-Level Study of Group Voice Climate and Voice. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 183–191.
- Zhang, D. C., & Highhouse, S. (2018). Judgment and Decision Making in the Workplace. In D. Ones, N. Anderson & C. Viswesvaran (Eds.), *The SAGE Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology* (2nd ed., Vol. 1, pp. 611-631). Sage Publications Ltd.

9. Evaluare

Tip activitate	9.1 Criterii de evaluare ⁴	9.2 Metode de evaluare ⁵	9.3 Pondere din nota finală
9.4 Curs	Modul de analiză, sinteză și integrare a informației teoretice	Examen scris	50%
9.5 Seminar/laborator	Modul de analiză, sinteză și transfer al cunoștințelor teoretice în aplicații practice	Proiecte de grup	30%
		Reflecție individuală	20%
9.6 Standard minim de promovare			
Pentru promovarea acestei discipline trebuie îndeplinite simultan următoarele condiții:			
<ul style="list-style-type: none"> • Punctajul la examenul scris trebuie să reprezinte o notă de promovare (minim 4.5), indiferent de nota obținută la proiecte • Punctajul final calculat prin însumarea rezultatului la examen și proiect să reprezinte o notă de promovare (minim 4,5). 			

10. Etichete ODD (Obiective de Dezvoltare Durabilă / Sustainable Development Goals)⁶

 <input type="radio"/> 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"/>	<input checked="" type="radio"/>	<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"/>

⁴ 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.

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

⁶ 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”.

Data completării:

23.04.2026

Semnătura titularului de curs

.....

Semnătura titularului de seminar

.....

Data avizării în departament:

29.04.2026

Semnătura directorului de departament

.....