

## FIȘA DISCIPLINEI

### 1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea de Vest din Timișoara
1.2 Facultatea / Departamentul	Facultatea de Sociologie și Psihologie
1.3 Departamentul	Psihologie
1.4 Domeniul de studii	Psihologie
1.5 Ciclul de studii	Licență
1.6 Programul de studii / Calificarea	Psihologie

### 2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	<b>Psihologie organizațională</b>						
2.2 Titularul activităților de curs	Prof. univ. dr. Delia Vîrgă						
2.3 Titularul activităților de seminar	Lect. Univ. dr. Zselyke Pap						
2.4 Anul de studiu	III.	2.5 Semestrul	1	2.6 Tipul de evaluare	E	2.7 Regimul disciplinei	DO

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

3.1 Număr de ore pe săptămână	4	din care: 3.2 curs	2	3.3 seminar/laborator	2
3.4 Total ore din planul de învățământ	56	din care: 3.5 curs	28	3.6 seminar/laborator	28
Distribuția fondului de timp:					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					20
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate / pe teren					15
Pregătire seminare / laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					20
Tutoriat					4
Examinări					10
Alte activități					
3.7 Total ore studiu individual	<b>69</b>				
3.8 Total ore pe semestru	<b>125</b>				
3.9 Numărul de credite	<b>5</b>				

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

4.1 de curriculum	Nu este cazul
4.2 de competențe	Nu este cazul

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

5.1 de desfășurare a cursului	Cursul este găzduit virtual pe platforma Google Classroom. Studenții au acces pe această platformă la suportul de curs și la materialele utile în format
-------------------------------	--

	<p>electronic și pot comunica cu titularii cursului și seminarului pe parcursul semestrului. În Classroom-ul dedicat disciplinei se regăsește și linkul permanent de acces la videoconferința. Codul de acces în classroom este: <b>oukrb5qb</b></p>
5.2 de desfășurare a seminarului / laboratorului	<p>Informațiile utile pentru seminar se vor posta tot pe Classroom. Codul de acces în classroom este: <b>oukrb5qb</b></p>
5.3. de utilizare AI	<p>Utilizarea instrumentelor de genIA (ex. ChatGPT, Gemini, Claude, Copilot etc.) este permisă numai în condițiile stabilite de titularul de curs/seminar și cu respectarea normelor de integritate academică.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Utilizări permise:</b> brainstorming de idei, sprijin pentru redactare și structurare, traduceri, revizuirii lingvistice, generarea de imagini, grafice, scheme, ilustrații, materiale video sau audio, avataruri și alte obiecte digitale, exclusiv în scop didactic.</li> <li>• <b>Utilizări interzise:</b> generarea integrală a lucrărilor (eseuri, rapoarte, proiecte) sau prezentarea de conținut creat de genIA ca fiind exclusiv personal.</li> </ul>

## 6. Obiectivele disciplinei - rezultate așteptate ale învățării la formarea cărora contribuie parcurgerea și promovarea disciplinei

Cunoștințe	<p>Studentul/absolventul va dobândi capacitatea de a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• înțelege și descrie principalele concepte, paradigme și metodologii utilizate în cercetarea și practica psihologiei organizaționale;</li> <li>• a identifica, a înțelege, a sumariza și a evalua critic un articol științific din domeniul psihologiei organizaționale;</li> <li>• de a adapta a terminologia și a strategiile de comunicare în funcție de categoriile socio-profesionale vizate ca și clienți și a tipului de intervenție.</li> <li>• Identifica temele cu potențial de explorare și cercetare psihologică, în contextul organizațiilor, sub supervizare</li> <li>• Analiza critic conținuturile unor articole de specialitate, demonstrând o înțelegere aprofundată a conceptelor și metodologiilor din domeniul psihologiei organizaționale</li> <li>• Deține reperele procedurale ale unei comunicări eficiente în grup</li> <li>• Sumariza teoriile despre diversitate, diferențe interculturale și incluziune socială care sunt esențiale pentru practica profesională în organizații</li> </ul>
------------	---

Aptitudini	<p>Studentul/absolventul va dobândi capacitatea de a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• aplica cunoștințele dobândite la situații cu un grad mediu de complexitate și de a formula concluzii bine argumentate, prin ilustrarea regulilor, metodelor, tehnicilor și procedeele de analiză și cercetare deja cunoscute și asimilate;</li> <li>• identifica probleme-cheie pentru cercetarea și practica psihologiei organizaționale, pornind de la situații similare celor deja cunoscute sau a celor întâlnite în teoriile și studiile de caz/exemplele de bune practici analizate;</li> <li>• interacționa performant cu alte persoane în cadrul unor echipe centrate pe realizarea unor sarcini comune</li> <li>• adopta perspective multiple în interpretarea dinamicii organizaționale</li> </ul>
Responsabilitate și autonomie	<p>Studentul/absolventul va dobândi capacitatea de a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• lucra independent (eventual cu o minimă îndrumare) pentru obținerea informațiilor (bibliografice, studii de caz, teorii, ghiduri de bune practici etc.) necesare îndeplinirii unei sarcini specifice asociate domeniului psihologiei organizaționale.</li> <li>• identifica propriile surse și resurse de învățare;</li> <li>• reflecta asupra progreselor realizate în procesul de învățare;</li> <li>• demonstra o strategie de muncă riguroasă, eficientă și responsabilă, de punctualitate și răspundere personală față de rezultat, pe baza principiilor, normelor și valorilor codului de etică profesională.</li> <li>• Integra responsabil tehnologia în procesul de învățare și dezvoltare profesională.</li> <li>• Reflecta critic asupra progreselor realizate în procesul de învățare</li> <li>• Opera distincții între informațiile validate științific și cele furnizate de către cunoașterea comună, în relațiile profesionale stabilite în cadrul organizațiilor</li> <li>• Menține o preocupare vie pentru rigoarea științifică în abordarea creativ inovativă a problematicei psihologice regăsită într-un demers de cercetare din domeniu.</li> <li>• Manifestă spirit de echipă, sinceritate, toleranță, empatie și respect în interacțiunea cu ceilalți parteneri din echipele de lucru și supervizorii.</li> </ul>

## 7. Conținuturi

8.1 Curs	Metode de predare	Observații
<b>C1.Curs INTRODUCTIV. Prezentarea cadrului teoretic al disciplinei Psihologie Organizațională și a modalității de evaluare</b>	Prelegere Conversație	<p><b>De citit:</b></p> <p>Riggio, R. E. (2013). Introduction to Industrial/Organisational Psychology, 6th Edition, Pearson (capitolul 1) – material tradus și adaptat</p> <p><b>Resurse bibliografice complementare</b></p> <p>Vîrgă, D. (2007). Introducere. Sfera psihologiei muncii și organizațională. Rolul psihologului organizațional. În D. Vîrgă. <i>Decizie și schimbare organizațională</i>. Timișoara: Editura Universității de Vest</p> <p>Judge, T., Simon, L., S. (2007). Globalizarea Psihologiei Industriale-Organizaționale: O analiză comparativă în <i>Revista Psihologia Resurselor Umane</i>, 5, <a href="http://www.apio.ro/upload/pru/vol5_1_2007.pdf">http://www.apio.ro/upload/pru/vol5_1_2007.pdf</a>.</p>

<b>C2. TEHNOLOGIA SI ABILITATILE VIITORULUI.</b> <b>Fortele schimbarii si abilitatile viitorului</b>	Prelegere, Demonstrații	<p><b>De citit</b></p> <p><b>Report Future Work Skills 2020</b> - Institute for the Future for the University of Phoenix Research Institute; /SR-1382A_UPRI_future_work_skills_sm.pdf (Ro) or ACTF_IFTF_FutureSkills-report</p> <p><b>Resurse bibliografice complementare</b></p> <p>Kraus, S., Ferraris, A., &amp; Bertello, A. (2023). The future of work: How innovation and digitalization re-shape the workplace. <i>Journal of Innovation &amp; Knowledge</i>, 8(4), 100438.</p> <p>Mantello, P., &amp; Ho, M. T. (2024). Emotional AI and the future of wellbeing in the post-pandemic workplace. <i>AI &amp; Society</i>, 39(4), 1883-1889.</p> <p>Naqshbandi, M. M., Kabir, I., Ishak, N. A., &amp; Islam, M. Z. (2024). The future of work: work engagement and job performance in the hybrid workplace. <i>The Learning Organization</i>, 31(1), 5-26.</p> <p>Zirar, A., Ali, S. I., &amp; Islam, N. (2023). Worker and workplace Artificial Intelligence (AI) coexistence: Emerging themes and research agenda. <i>Technovation</i>, 124, 102747.</p>
<b>C3. METODE ȘI TEHNICI ÎN PSIHOLOGIA ORGANIZAȚIONALĂ</b>	Prelegere Demonstrații Studiul de caz	<p><b>De citit</b></p> <p>Riggio, R. E. (2013). Introduction to Industrial/Organisational Psychology, 6th Edition, Pearson (capitolul 2) – material tradus și adaptat</p> <p><b>Resurse bibliografice complementare</b></p> <p>Sava, A. F. (2004). Metodologia cercetării în psihologia muncii industriale și organizaționale. În Z. Bogathy (coord.). <i>Manual de psihologia muncii și organizațională</i> (pp. 35-51). Iași: Editura Polirom</p> <p>Dunwoodie, K., Macaulay, L., &amp; Newman, A. (2023). Qualitative interviewing in the field of work and organisational psychology: Benefits, challenges and guidelines for researchers and reviewers. <i>Applied Psychology</i>, 72(2), 863-889.</p> <p>Pitariu, A. (2011). <i>Paradigma multi-nivelară în Cercetarea Organizațională</i>. <i>Revista Psihologia Resurselor Umane</i>, 9, nr. 2 (<a href="http://www.apio.ro/upload/pru/vol9_2_2011.pdf">http://www.apio.ro/upload/pru/vol9_2_2011.pdf</a>).</p>
<b>C4. MOTIVATIE, SATISFACTIE PROFESIONALĂ ANGAJAMENTUL ORGANIZAȚIONAL</b>	Prelegere Demonstrație Studiul de caz	<p><b>De citit</b></p> <p>Van den Broeck, A., (2012). Work Motivation: A Conceptual and Empirical Overview and Suggestions for the Future Avenues from the Perspective of SelfDetermination Theory (Motivația în muncă: o privire de ansamblu conceptual - empirică și sugestii pentru contribuții viitoare din perspectiva teoriei autodeterminării). <i>Human Resources Psychology</i>, 2, 7-15 (<a href="http://www.apio.ro/upload/pru/vol10_2_2012.pdf">http://www.apio.ro/upload/pru/vol10_2_2012.pdf</a>).</p> <p>Vercellino, D. (2008). Satisfacția profesională – teorii și instrumente de măsură. În E. Avram și C. Cooper (coord.) <i>Tendințe actuale în Psihologia Organizațional Managerială</i> (pp. 520-541). Iași: Editura Polirom.</p>

		<p>Teodorescu, A. (2008). Angajamentul organizațional. În E. Avram și C. Cooper (coord.) <i>Tendințe actuale în Psihologia Organizațional-Managerială</i> (pp.463-488). Iași: Editura Polirom.</p> <p><b>Resurse bibliografice complementare</b></p> <p>Olafsen, A., &amp; Deci, E. (2020). Self-Determination Theory and Its Relation to Organizations. <i>Oxford Research Encyclopedia of Psychology</i>. Doi:10.1093/acrefore/9780190236557.013.112</p>
<b>C5. CONFLICTUL ÎN ORGANIZAȚII</b>	Prelegere Demonstrație Studiu de caz	<p><b>De citit</b></p> <p>Ryan, M. &amp; Castro, S.L (2004). Conflict within Organizations, <i>Encyclopedia of Applied Psychology</i>, 1, 447-455. (traducere)</p> <p><b>Resurse bibliografice complementare</b></p> <p>Baron, R. A. (2013). Conflict in organizations. In <i>Psychology in organizations</i> (pp. 209-228). Psychology Press.</p>
<b>C6. STRESUL ÎN ORGANIZAȚIILE MODERNE.</b> <i>Modalități de abordare a stresului în organizații. Gestionarea stresului în organizații: strategii de adaptare</i>	Prelegere Demonstrație Studiu de caz	<p><b>De citit</b></p> <p>Pitariu, H. D., &amp; Virgă, D. (2007). Stresul ocupațional. În Z. Bogathy (coord.). <i>Manual de tehnici și metode în psihologia organizațională</i> (pp. 235-252). Iași: Editura Polirom.</p> <p><b>Resurse bibliografice complementare</b></p> <p>Riggio, R. E. (2013). <i>Introduction to Industrial/Organisational Psychology</i>, 6th Edition, Pearson (capitolul 10)</p> <p>Coiro, M. J., Bettis, A. H., &amp; Compas, B. E. (2017). College students coping with interpersonal stress: Examining a control-based model of coping. <i>Journal of American College Health</i>, 65, 177-186.</p> <p>Bakker, A. B., &amp; Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. <i>Journal of Occupational Health Psychology</i>, 22, 273–285. <a href="http://dx.doi.org/10.1037/ocp0000056">http://dx.doi.org/10.1037/ocp0000056</a></p>
<b>C7. PSIHOLOGIA SĂNĂTĂȚII OCUPAȚIONALE</b>	Prelegere Demonstrație	<p><b>De citit</b></p> <p>Virgă, D., Sulea, C., &amp; Albușescu, P. (2010) – Psihologia sănătății ocupaționale: implicații teoretice, metodologice și practice. În Ciurea, A.V., Cooper, C.L., Avram, E. <i>Managementul sistemelor și organizațiilor sănătății</i>, Editura Universitară Carol Davila, București, 315-338.</p> <p><b>Resurse bibliografice complementare</b></p> <p>Leka, S., &amp; Houdmont, J. (Eds.). (2010). <i>Occupational health psychology</i>. John Wiley &amp; Sons.</p>
<b>C8. CONFORTUL PSIHOLOGIC ÎN ORGANIZAȚII</b>	Prelegere Demonstrație	<p><b>De citit</b></p> <p>Virgă, D., Zaborilă, C., &amp; Sulea, C. (2008). Starea de bine în organizații. În E. Avram și C. Cooper (coord.) <i>Tendințe actuale în Psihologia Organizațional-Managerială</i> (pp. 343-366). Iași: Editura Polirom.</p> <p>Virgă, D. (2014). Psihologia organizațională pozitivă - o speranță pentru organizațiile din România. <i>Psihologia Resurselor Umane</i>, 12, 7-11, (<a href="http://pru.apio.ro/index.php/prujournal/article/viewFile/115/pdf_111">http://pru.apio.ro/index.php/prujournal/article/viewFile/115/pdf_111</a>).</p>

		<p><b>Resurse bibliografice complementare</b></p> <p>Nielsen, K., Nielsen, M. B., Ogbonnaya, C., Käsälä, M., Saari, E., &amp; Isaksson, K. (2017). Workplace resources to improve both employee well-being and performance: A systematic review and meta-analysis. <i>Work &amp; Stress</i>, 31, 101120.</p>
<p><b>C9. WORKAHOLISM VS PLICTISEALA IN MUNCA</b></p>	<p>Prelegere</p> <p>Demonstrație Studiul de caz</p> <p>Exercițiul</p>	<p><b>De citit</b></p> <p>Vîrgă, D., Zaborilă, C., Sulea, C., &amp; Maricuțoiu, L. (2009). Adaptarea în limba română a Scalei Utrecht de măsurare a implicării în muncă: examinarea validității și a fidelității. <i>Psihologia Resurselor Umane</i>, 7, 58-74.</p> <p>Sulea, C. (2014). Consolidarea relațiilor interpersonale pozitive la locul de muncă: antidot pentru burnout. <i>Psihologia Resurselor Umane</i>, 12, 7-13 <a href="http://pru.apio.ro/index.php/prujournal/article/viewFile/261/pdf_2014_2_01">http://pru.apio.ro/index.php/prujournal/article/viewFile/261/pdf_2014_2_01</a>).</p> <p><b>Resurse bibliografice complementare</b></p> <p>Schaufeli, W.B. &amp; Salanova, M. (2014). Burnout, boredom and engagement at the workplace. In Peeters, M., de Jonge J., &amp; Taris, T. (eds.), <i>People at work: An Introduction to Contemporary Work Psychology</i> (pp. 293-320). Chichester, Wiley-Blackwell.</p> <p>Kawada, M., Shimazu, A., Miyanaka, D., Tokita, M., Sakakibara, K., Mori, N., ... &amp; Schaufeli, W. B. (2024). Boredom and engagement at work: do they have different antecedents and consequences?. <i>Industrial health</i>, 62(2), 110-122.</p> <p>Gillet, N., Morin, A. J., Fernet, C., Huyghebaert-Zouaghi, T., &amp; Austin, S. (2023). Nature, predictors, and outcomes of workers' longitudinal workaholism profiles. <i>Group &amp; Organization Management</i>, 10596011231189587.</p>
<p><b>C10. PERFORMANȚA ÎN MUNCĂ ȘI COMPORTAMENTUL EXTRA-ROL</b></p>	<p>Prelegere</p> <p>Demonstrație Studiul de caz</p> <p>Exercițiul</p>	<p><b>De citit</b></p> <p>Vîrgă, D. (2007). Performanța în muncă. În Z. Bogathy (coord.). <i>Manual de tehnici și metode în psihologia organizațională</i> (pp. 123-142). Iași: Editura Polirom.</p> <p>Negură, G. (2008). Comportamentul civic organizațional. În E. Avram și C. Cooper (coord.) <i>Tendințe actuale în Psihologia Organizațional-Managerială</i> (pp. 813-835). Iași: Editura Polirom.</p> <p>Sulea, C. (2008). Comportamentele contraproductive în organizații. În E. Avram și C. Cooper (coord.) <i>Tendințe actuale în Psihologia Organizațional-Managerială</i> (pp. 615-644). Iași: Editura Polirom.</p> <p><b>Resurse bibliografice complementare</b></p> <p>Carpini, J. A., Parker, S. K., &amp; Griffin, M. A. (2017). A look back and a leap forward: A review and synthesis of the individual work performance literature. <i>Academy of Management Annals</i>, 11, 825-885. doi: 10.5465/annals.2015.0151</p>
<p><b>C11. RELAȚIA MUNCĂ-FAMILIE; TELEMUNCA</b></p>	<p>Prelegere</p> <p>Demonstrație Studiul de caz</p>	<p><b>De citit</b></p> <p>Shockley, K. (2014). Munca de la distanță, SIOP White Papers Series (traducere Andreea Corbeanu, Roxana Spinu, Delia Vîrgă)</p> <p>Rife, A.A., &amp; Hall, R. J. (2015). Balanța muncă-familie, SIOP White Papers Series (traducere)</p>

		<p><b>Resurse bibliografice complementare</b></p> <p>Sulea, C., Vîrgă, D. &amp; Galben, N. (2010). Scala Conflict Munca - Familie: Analiza proprietăților psihometrice ale versiunii în limba Română. <i>Revista Psihologia Resurselor Umane</i>, 8, 10-20, (<a href="http://www.apio.ro/upload/pru/vol8_2_2010.pdf">http://www.apio.ro/upload/pru/vol8_2_2010.pdf</a>).</p> <p>Ferdous, T., Ali, M., &amp; French, E. (2023). Use of flexible work practices and employee outcomes: the role of work–life balance and employee age. <i>Journal of Management &amp; Organization</i>, 29(5), 833-853.</p>
<b>C12. RECUPERAREA DUPĂ MUNCĂ – munca în schimburi</b>	Prelegere Demonstrații	<p><b>De citit</b></p> <p>Fritz, C. &amp; Ellis, A.M. (2015). A Marathon, Not a Sprint: The Benefits of Taking Time to Recover from Work Demands, SIOP White Papers Series (traducere)</p> <p>Crain, T. L. &amp; Barber, L. K. (2018). Sick, Unsafe, and Unproductive: Poor Employee Sleep Is Bad for Business, SIOP White Papers Series (traducere)</p> <p><b>Resurse bibliografice complementare</b></p> <p>Bennett, A. A., Bakker, A. B., &amp; Field, J. G. (2018). Recovery from work-related effort: A meta-analysis. <i>Journal of Organizational Behavior</i>, 39(3), 262-275.</p> <p>Steed, L. B., Swider, B. W., Keem, S., &amp; Liu, J. T. (2019). Leaving work at work: A meta-analysis on employee recovery from work. <i>Journal of Management</i>, 0149206319864153.</p>
<b>C13. GRUPURILE ȘI ECHIPELE DE MUNCĂ</b>	Prelegere Demonstrații Studiul de caz	<p><b>De citit</b></p> <p>Riggio, R. E. (2013). Introduction to Industrial/Organisational Psychology, 6th Edition, Pearson (capitolul 12) – material tradus și adaptat</p> <p>Ferrell, J.Z. &amp; Herb, K. C. (2012). Improving Communication in Virtual Teams, SIOP White Papers Series (traducere)</p> <p><b>Resurse bibliografice complementare</b></p> <p>Zaborilă, C (2004). Comportamentul în grup la locul de muncă. În Z. Bogathy (coord.) <i>Manual de psihologia muncii și organizațională</i> (pp. 247-262). Iași: Editura Polirom</p>
<b>C14. CULTURĂ ȘI CLIMAT ORGANIZAȚIONAL</b>	Prelegere Demonstrații Studiul de caz	<p><b>De citit</b></p> <p>Budean, A., &amp; Pitariu, H.D. (2008). Cultura organizațională. Realități și perspective în România. În E. Avram și C. Cooper (coord.) <i>Tendențe actuale în Psihologia Organizațional-Managerială</i> (pp. 197-218) Iași: Editura Polirom.</p> <p>Riggio, R. E. (2013). Introduction to Industrial/Organisational Psychology, 6th Edition, Pearson (capitolul 15) - material tradus și adaptat</p> <p><b>Resurse bibliografice complementare</b></p> <p>Schneider, B., Ehrhart, M. G., &amp; Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. <i>Annual Review of Psychology</i>, 64, 361-388.</p> <p>Newman, A., Round, H., Wang, S., &amp; Mount, M. (2020). Innovation climate: A systematic review of the literature and agenda for future research. <i>Journal of Occupational and Organizational Psychology</i>, 93(1), 73-109.</p>
Bibliografie principală :		



<ul style="list-style-type: none"> <li>- referință specifică prezentată în dreptul fiecărei teme</li> <li>- Avram, E., Cooper, C. (2008). <i>Tendențe actuale în Psihologia Organizațional-Managerială</i>, Iași: Editura Polirom.</li> <li>- Bogathy, Z. (2007). <i>Manual de tehnici și metode în psihologia muncii și organizațională</i>. Iași: Editura Polirom.</li> <li>- <i>Psihologia Resurselor Umane</i>, (<a href="http://www.apio.ro/arhiva-revistei-pru/">http://www.apio.ro/arhiva-revistei-pru/</a>).</li> <li>- Reader Psihologie Organizațională 2025-2026.</li> </ul>		
8.2 Seminar / laborator	Metode de predare	Observații
<b>1. SEMINAR INTRODUCTIV – introducere în tematica PO și utilizarea AI în cadrul disciplinei</b>	Prezentare Discuții	<b>De citit:</b> Riggio, R. E. (2013). <i>Introduction to Industrial/Organisational Psychology</i> , 6th Edition, Pearson (capitolul 1) – material tradus și adaptat Ghid utilizare AI
<b>2. TEHNOLOGIA SI ABILITATILE VIITORULUI</b>	Prezentare Discuții	<b>Resurse online:</b> <a href="https://www.youtube.com/watch?v=HpgCedxkCeM">https://www.youtube.com/watch?v=HpgCedxkCeM</a> <a href="http://www.iftf.org/uploads/media/SR-1382A_UPRI_future_work_skills_sm.pdf">http://www.iftf.org/uploads/media/SR-1382A_UPRI_future_work_skills_sm.pdf</a> Howcroft, D., & Taylor, P. (2023). Automation and the future of work: A social shaping of technology approach. <i>New Technology, Work and Employment</i> , 38(2), 351-370. DOI: 10.1111/ntwe.12240 Watermann, L., Kubowitsch, S., & Lerner, E. (2025). AI and work design: A positive psychology approach to employee well-being. <i>Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO)</i> , 1-10. <a href="https://doi.org/10.1007/s11612-025-00806-3">https://doi.org/10.1007/s11612-025-00806-3</a>
<b>3. METODE ȘI TEHNICI ÎN PSIHOLOGIA ORGANIZATIONALĂ</b>	Dezbateri Studiul de caz	Ilies, R., Aw, S. S., & Lim, V. K. (2016). A naturalistic multilevel framework for studying transient and chronic effects of psychosocial work stressors on employee health and well-being. <i>Applied Psychology</i> , 65, 223-258.  Beal, D. J., & Weiss, H. M. (2003). Methods of ecological momentary assessment in organizational research. <i>Organizational Research Methods</i> , 6, 440-464.
<b>4. MOTIVAȚIA ÎN MUNCĂ: caracteristicile unui mediu de lucru motivator</b>	Dezbateri Studiul de caz	George, J.M., Jones, G.R. (2012). Creating a motivating work setting. In J.M. George și G.R. Jones <i>Understanding and managing organizational behavior</i> (6 <sup>th</sup> edition) (pp. 180-209). Boston: Prentice Hall.  Daniels, K., Gedikli, C., Watson, D., Semkina, A., & Vaughn, O. (2017). Job design, employment practices and well-being: A systematic review of intervention studies. <i>Ergonomics</i> , 60, 1177-1196. doi: 10.1080/00140139.2017.1303085
<b>5. STILURI DE REZOLVARE A CONFLICTULUI</b>	Dezbateri Studiul de caz	Rahim, M. A. (2010). <i>Managing Conflict in Organizations</i> (4th edition). London: Transaction Publishers.



		Tjosvold, D. (2008). The conflict-positive organization: It depends upon us. <i>Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior</i> , 29, 19-28.
<b>6. STRESUL ÎN ORGANIZAȚII: intervenții asupra solicitărilor și resurselor</b>	Dezbateri Studiul de caz	Dewe, P.J., O'Driscoll, M.P., & Cooper, C.L. (2010). Stress management interventions. In <i>Coping with work stress: A review and critique</i> (pp. 121-144). Chichester: John Wiley & Sons.  Grebner, S., Elfering, A., & Semmer, N.K. (2010). The success resource model of job stress. In P.L. Perrewé & D. C. Ganster (Eds.). <i>New developments in theoretical and conceptual approaches to job stress</i> (pp. 61-108). Bingley: Emerald Group Publishing Limited.
<b>7. PSIHOLOGIA SĂNĂTĂȚII OCUPAȚIONALE</b>	Dezbateri Studiul de caz	<b>Resurse online</b>  <a href="https://www.onlinepsychologydegree.info/faq/what-is-occupational-healthpsychology/">https://www.onlinepsychologydegree.info/faq/what-is-occupational-healthpsychology/</a>  Vîrgă, D., Macsinga, I., & Sulea, C. (2012). Occupational health psychology in Romania: Managers' and employees' needs and perspective. <i>Romanian Journal of Applied Psychology</i> , 14, 18-23 Bakker, A. B., Rodriguez-Munoz, A., & Derks, D. (2012). The Emergence of Positive Occupational Health Psychology, <i>Psicothema</i> , 24, 66-72.  Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job demands—resources theory: Ten years later. <i>Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior</i> , 10(1), 25-53.
<b>8. CONFORTUL PSIHOLOGIC AL ANGAJAȚILOR: burnout-ul și implicarea în muncă</b>	Dezbateri Studiul de caz	Le Blanc, P.M., Schaufeli, W.B. (2008). Burnout interventions: An overview and illustration. In: Halbesleben J.R.B.(Eds.), <i>Handbook of stress and burnout in health care</i> (pp.201-216). New York: Nova Science Publishers.  Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2010), How to improve work engagement? In S. Albrecht (Ed.). <i>The Handbook of Employee Engagement: Perspectives, issues, research and practice</i> (pp. 399-415). Northampton, MA: Edwin Elgar. Vîrgă, D., & Iliescu, D. (2017). The well-being of Romanian workers in Spain: antecedents and moderators. <i>European Journal of Work and Organizational Psychology</i> , 26, 149-159
<b>9. WORKAHOLISM VS. PLECTISEALA IN MUNCA</b>	Dezbateri Studiul de caz	Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands—resources theory: Taking stock and looking forward. <i>Journal of Occupational Health Psychology</i> , 22, 273-285.  Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being?. <i>Applied Psychology</i> , 57, 173-203. Vîrgă, D., Horga, A., & Iliescu, D. (2015). Work–Life Imbalance as a moderator in the relationship between resources and work engagement. <i>Journal of Personnel Psychology</i> , 14, 80-90.
<b>10. PERFORMANȚA ANGAJAȚILOR: predictorii</b>	Dezbateri Studiul de caz	Koopmans, L., Bernaards, C.M. Hildebrandt V.H., Schaufeli W.B., De Vet H.C.W. & Van der Beek, A.J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance – A systematic review. <i>Journal of Occupational &amp; Environmental Medicine</i> , 53, 846-866.

personali și situaționali		<p>Schmitt, N. (2014). Personality and cognitive ability as predictors of effective performance at work. <i>Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior</i>, 1, 45-65.</p> <p>Spector, P.E., &amp; Fox, S. (2010). Counterproductive work behavior and organisational citizenship behavior: are they opposite forms of active behavior? <i>Applied Psychology: An International Review</i>, 59, 21–39.</p>
<b>11. BALANȚA MUNCĂ - FAMILIE</b>	Dezbateri Studiul de caz	<p>Matei, A., Maricuțoiu, L. P., &amp; Vîrgă, D. (2021). For better or for worse family-related well-being: A meta-analysis of crossover effects in dyadic studies. <i>Applied Psychology: Health and Well-Being</i>, 13(2), 357-376.</p> <p>Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., &amp; Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work– life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. <i>Journal of Vocational Behavior</i>, 85, 361-373.</p> <p>Greenhaus, J.H. &amp; Powell, G.N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. <i>Academy of Management Review</i>, 31, 72-92.</p>
<b>12. MUNCA ÎN SCHIMBURI ȘI RECUPERAREA DUPĂ MUNCĂ</b>	Dezbateri Studiul de caz	<p>Bennett, A. A., Bakker, A. B., &amp; Field, J. G. (2018). Recovery from work-related effort: A meta-analysis. <i>Journal of Organizational Behavior</i>, 39(3), 262-275.</p> <p>van Hooff, M. L., &amp; de Pater, I. E. (2017). Let's have fun tonight: The role of pleasure in daily recovery from work. <i>Applied psychology</i>, 66(3), 359-381.</p>
<b>13. MUNCA ÎN ECHIPĂ</b>	Dezbateri Studiul de caz	<p><b>Resurse online</b>  <a href="https://hbr.org/2018/10/stop-complaining-about-your-colleagues-behind-their-backs">https://hbr.org/2018/10/stop-complaining-about-your-colleagues-behind-their-backs</a>  <a href="https://hbr.org/2018/09/research-when-employees-work-on-multiple-teams-goodbosses-can-have-ripple-effects">https://hbr.org/2018/09/research-when-employees-work-on-multiple-teams-goodbosses-can-have-ripple-effects</a></p> <p>Curseu, P. L., Ilies, R., Vîrgă, D., Maricuțoiu, L., &amp; Sava, A. F. (2018). Personality characteristics that are valued in teams: Not always “more is better”? <i>International Journal of Psychology</i>, DOI: 10.1002/ijop.12511</p> <p>Vîrgă, D., Curseu, P. L., Maricuțoiu, L., Sava, F. A., Macsinga, I., &amp; Măgurean, S. (2014). Personality, relationship conflict, and teamwork-related mental models. <i>PloS One</i>, 9, e110223.</p>
<b>14. CULTURĂ ȘI CLIMAT ORGANIZAȚIONAL</b>	Dezbateri Studiul de caz	<p>Parker, C. P., Baltes, B. B., Young, S. A., Huff, J. W., Altmann, R. A., Lacost, H. A., &amp; Roberts, J. E. (2003). Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes: a meta-analytic review. <i>Journal of Organizational Behavior</i>, 24, 389-416.</p> <p>Ostroff, C., Kinicki, A. J., &amp; Tamkins, M. M. (2003). Organizational culture and climate. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, &amp; R. J. Klimoski (Eds.), <i>Comprehensive Handbook of Psychology, volume 12: Industrial and organizational psychology</i>: 565–594. New York: Wiley.</p>
Bibliografie : - referință specifică prezentată în dreptul fiecărei teme		

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

Capacitatea de a-și exercita profesia conform normelor deontologice, în special în activitățile de cercetare - ca și competență transversală. De asemenea, ca și competențe profesionale, studenții vor putea să opereze cu conceptele psihologice din domeniul Psihologiei Organizaționale și să proiecteze un demers de cercetare aplicativă în domeniul organizațional.

**9. Evaluare**

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs	Examen scris cu întrebări de tip grilă, dar și cu situații problematice	Evaluare pe baza de <b>grilă și situații problematice</b>	60% din nota finală
10.5 Seminar / laborator	1. Evaluare formativă de tip grilă și argumentare pe baza unor articole științifice (sarcină individuală obligatorie)	<p>Pe parcursul semestrului se organizează 3 evaluări la seminar (vezi datele de mai jos). Evaluarea se face sub formă de scurte întrebări (de tip grilă și cu răspuns deschis) din cursurile predate și prezentate în reader-ul de Psihologie Organizațională (în fiecare săptămână pe Classroom). Întrebările cu răspuns deschis vor fi argumentate pe baza articolelor științifice aferente fiecărui seminar (încărcate pe Classroom săptămânal). Argumentările bazate pe opinii și perspective care nu au ca și referință articolele din materialul de seminar nu vor fi punctate.</p> <p>Pentru a promova sarcina, studenții trebuie să obțină nota 5, la cele 3 evaluări.</p> <p>Calendarul evaluărilor la seminar este următorul:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ E1 – săptămâna 5 (temele 1-4)</li> <li>➤ E2 – săptămâna 10 (temele 5-9)</li> </ul>	40% din nota finală

		➤ E3 – săptămâna 14 (temele 10-13)	
	Participarea la activități de cercetare (sarcină individuală opțională)	Participarea voluntară la activități de cercetare poate aduce un bonus de maxim 1 punct adăugat la nota de la seminar. Participarea la cercetări nu este obligatorie. Punctul suplimentar va fi adăugat doar după ce studentul a obținut minimum nota 5 la seminar.	1 punct bonus la nota de la seminar
	<b>Condiții de intrare în examen</b>	<b>Minimum nota 5</b> la cele 3 evaluări de parcurs.  <b>Prezența</b> la 7 cursuri și la 10 seminarii. Studentii care sunt angajați pot depune cerere la decanat pentru reducerea frecvenței la 5 cursuri și 7 seminarii. <b>Reducerea frecvenței se aprobă de către decanat, astfel adeverințele de muncă se transmit pe calea oficială și nu către cadrul didactic.</b>	

#### 10.6 Standard minim de performanță

**Nota finală se calculează prin media ponderată din cele 2 evaluări (60% curs + 40% seminar).**

Nota de la examen (curs) trebuie să fie mai mare sau egală cu 5 pentru a se putea face media ponderată cu cea de la seminar (40%) care trebuie să fie, de asemenea, mai mare sau egală cu 5, la fiecare modalitate de evaluare obligatorie, examen sau seminar.

#### Evaluarea în restanță

- Examen scris de tip grilă cu aplicații din materia parcursă la curs și seminar (minimum nota 5) - 60% din nota finală.
- *Studentii care îndeplinesc criteriile de prezență, dar nu au note aferente* (de minim 5) sarcinilor de seminar pe parcurs, vor trebui să elaboreze un eseu reflexiv pe baza articolelor selectate pentru evaluarea în restanță. Studentul va anunța cu cel puțin 14 zile înainte de examenul scris de tip grilă, pe e-mail, profesorul de seminar despre situația sa și va primi articolele din care poate alege, împreună cu ghidul de elaborare a eseului (sarcina individuală de seminar) - 40% din nota finală.
- *Studentii care au acumulat nota de seminar pe parcursul semestrului, însă nu îndeplinesc criteriile de prezență*, vor putea compensa prezențele lipsă prin participarea la un scurt test. Testul se va desfășura în cadrul ultimului seminar și va conține 14 întrebări de tip Adevărat/Fals. Studentii va trebui să răspundă corect la minim 7 întrebări (50%) pentru a promova sarcina și a compensa prezențele lipsă. Nota obținută la acest test va reprezenta 30% din nota de seminar în cazul studenților vizați.

- Studenții care nu au acumulat nici prezențele minime pe parcursul semestrului, și nu au nici nota de seminar, vor rezolva ambele sarcini în sesiunea de restanțe.

**Punctele bonus** se păstrează și se adaugă la nota de la seminar, în restanță.

Data completării  
11.09.2025

Titular de disciplină  
Prof. Univ. Dr. Delia Vîrgă

Data avizării în departament

Director de departament  
Prof. Univ. Dr. Delia Vîrgă