

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 Ciclu de studii	Master
1.6 Programul de studii / Calificarea	Psihologia muncii, organizațională și a transporturilor

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Diagnoză și intervenție organizațională						
2.2 Titularul activităților de curs	Prof. univ. dr. Delia Vîrgă						
2.3 Titularul activităților de seminar	-						
2.4 Anul de studiu	II.	2.5 Semestrul	1	2.6 Tipul de evaluare	E	2.7 Regimul disciplinei	Obl.

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

3.1 Număr de ore pe săptămână	2	din care: 3.2 curs	2	3.3 seminar/laborator	0
3.4 Total ore din planul de învățământ	56	din care: 3.5 curs	28	3.6 seminar/laborator	0
Distribuția fondului de timp:					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					38
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate / pe teren					37
Pregătire seminare / laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					27
Tutoriat					14
Examinări					6
Alte activități					
3.7 Total ore studiu individual	122				
3.8 Total ore pe semestru	150				
3.9 Numărul de credite	6				

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1 de curriculum	Orice curs de metodologia cercetării, de psihodiagnostic și de psihologie organizațională.
4.2 de competențe	Utilizare a chestionarelor, interviuri, analiza datelor

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1 de desfășurare a cursului	Nu este cazul.
5.2 de desfășurare a seminarului / laboratorului	Nu este cazul.

5.3. Condiții tehnice de acces și participare	Toate materialele pentru cursuri vor fi încărcate pe Classroom. Studenții trebuie să se înregistreze pe Google Classroom, utilizând codul pentru curs, cu adresa de email instituțională. Codul pentru cursul și seminarul de Diagnoză și intervenție organizațională (2025-2026) este: 4llqtk2x
5.4. de utilizare AI	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. <ul style="list-style-type: none"> • Utilizări permise: 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. • Utilizări interzise: generarea integrală a lucrărilor (eseuri, rapoarte, proiecte) sau prezentarea de conținut creat de genIA ca fiind exclusiv personal.

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

Cunoștințe	<p>Absolvenții ar trebui să demonstreze suficiente cunoștințe pentru a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • înțelege și descrie principalele concepte, paradigme și metodologii utilizate în cercetarea din domeniului psihologiei muncii; • elabora și interpreta o evaluare psihologică în domeniul psihologiei muncii și organizaționale, folosind terminologia, metodele și instrumentele psihologice specifice; • adapta terminologia și a strategiile de comunicare în funcție de categoriile socio-profesionale vizate. <p>Mai specific:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Să identifice modelele de diagnoză organizațională cu privire la calitatea proprietăților lor și implicațiile acestora pentru practica psihologică; - Sa identifice modalități de identificarea nevoilor organizației client - Să identifice metodele cantitative și calitative de realizare a diagnozei organizaționale
------------	--

Abități	<p>Absolvenții ar trebui să demonstreze capacitatea de:</p> <ul style="list-style-type: none"> a aplica cunoștințele dobândite la situații cu un grad mediu de complexitate și de a formula concluzii bine argumentate, prin prezentarea și interpretarea unei evaluări psihologice (chiar cu scop diagnostic), ca modalitate de ilustrare a regulilor, metodelor, tehnicilor și procedurilor de analiză și cercetare deja cunoscute și asimilate (la nivel de individ, grup și organizații); <p>Mai specific:</p> <ul style="list-style-type: none"> Să construiască/adapteze un chestionar de diagnoza organizațională la nivel de climat organizațional; Să redacteze un raport de diagnoza organizațională diferențiat în funcție de obiectivele de diagnoza Să propună un plan de acțiune, urmat de o intervenție organizațională Să identifice incidente critice specifice situației de diagnoza organizațională
Responsabilitate și autonomie	<p>Absolvenții ar trebui să demonstreze că:</p> <ul style="list-style-type: none"> și-au însușit capacitatea de a 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. au capacitatea de a-și identifica propriile surse și resurse de învățare; au capacitatea de a reflecta asupra progreselor realizate în procesul de învățare; au deprins strategiile de muncă riguroasă, eficientă și responsabilă, de punctualitate și răspundere personală față de rezultat, pe baza principiilor, normelor și valorilor codului de etică profesională.

7. Conținuturi

7.1 Curs	Metode de predare	Observații
C1. Curs introductiv (2 ore)	Prelegere, conversație, debate	Sunt prezentate sintetic obiectivele și conținuturile cursului. Sunt alese probele de seminar. De citit: Virgă, D. (2007). Diagnoza organizațională. În Z. Bogathy (coord.). <i>Manual de tehnici și metode în psihologia organizațională</i> . Iași: Editura Polirom.
C2. Diagnoza organizațională: elemente fundamentale și aplicații (2 ore)	Prelegere, conversație, demonstrație	Tipuri de diagnoza organizațională, cercetarea-acțiune, cerințele diagnozei organizaționale De citit: Virgă, D. (2007). Diagnoza organizațională. În Z. Bogathy (coord.). <i>Manual de tehnici și metode în psihologia organizațională</i> . Iași: Editura Polirom Harrison, M. I. (2004). <i>Diagnosing organizations: Methods, models, and processes</i> (Vol. 8). Sage Publications Iliescu, D. & Tanculescu-Popa, L. (2023). Diagnoza organizațională, Polirom: Iași.
C3. Rolul consultantului în diagnoza organizațională (2 ore).	Prelegere, conversație, demonstrație	Cine face diagnoza, etapele diagnozei organizaționale De citit: Virgă, D. (2007). Diagnoza organizațională. În Z. Bogathy (coord.). <i>Manual de tehnici și metode în psihologia organizațională</i> . Iași: Editura Polirom

		<p>Janićjević, N. (2010). Business processes in organizational diagnosis. <i>Management: Journal of Contemporary Management Issues</i>, 15, 85-106.</p> <p>Materiale suplimentare:</p> <p>Pitariu, H.D., Budeanu, A. (2007). <i>Cultura organizationala. Modele si metode de interventie</i>. Editura ASCR, Cluj-Napoca</p> <p>Iliescu, D. & Tanculescu-Popa, L. (2023). <i>Diagnoza organizationala</i>, Polirom, Iasi</p>
C4. Modele de diagnoza organizationala –partea 1-a (2 ore).	Prelegere, conversație, Demonstratie	<p>Modele de diagnoza organizationala: metoda campului de forte, modelul Leavitt, modelul sistemului deschis, modelul celor 6 cutii</p> <p>De citit: Virga, D. (2007). <i>Diagnoza organizationala</i>. In Z. Bogathy (coord.). <i>Manual de tehnici si metode in psihologia organizationala</i>. Iasi: Editura Polirom</p> <p>McFillen, J. M., O'Neil, D. A., Balzer, W. K., & Varney, G. H. (2013). Organizational diagnosis: An evidence-based approach. <i>Journal of Change Management</i>, 13, 223-246.</p>
C5. Modele de diagnoza organizationala - partea 2-a (2 ore).	Prelegere, conversație, demonstratie	<p>Modele de diagnoza organizationala: modelul congruentei, modelul celor 7S, modelul lui Tichy, diagnoza individuala si a comportamentului de grup, modelul Burke-Litwin</p> <p>De citit:</p> <p>Virga, D. (2007). <i>Diagnoza organizationala</i>. In Z. Bogathy (coord.). <i>Manual de tehnici si metode in psihologia organizationala</i>. Iasi: Editura Polirom</p> <p>Iliescu, D. & Tanculescu-Popa, L. (2023). <i>Diagnoza organizationala</i>, Polirom, Iasi</p> <p>Resurse bibliografice complementare</p> <p>Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis. <i>Journal of Applied Psychology</i>, 87, 268-279. doi: 10.1037/0021-9010.87.2.268</p>
C6. Analiza actorilor organizationali (2 ore)	Prelegere, conversație,	<p>Identificarea actorilor-cheie, implicatiile politice ale DO, metodele calitative si cantitative de diagnoza organizationala</p> <p>De citit: Virga, D. (2007). <i>Diagnoza organizationala</i>. In Z. Bogathy (coord.). <i>Manual de tehnici si metode in psihologia organizationala</i>. Iasi: Editura Polirom</p> <p>Pitariu, H.D., & Budeanu, A. (2007). <i>Cultura organizationala. Modele si metode de interventie</i>. Editura ASCR, Cluj-Napoca</p>
C7. Metode calitative si cantitative de DO (2 ore)	Prelegere, conversație, demonstratie	<p>Analiza documentelor, observatia, Interviu, focus-grupul, chestionarul, avantaje si dezavantaje ale fiecărei metode</p> <p>De citit: Virga, D. (2007). <i>Diagnoza organizationala</i>. In Z. Bogathy (coord.). <i>Manual de tehnici si metode in psihologia organizationala</i>. Iasi: Editura Polirom</p> <p>Powell, B. J., Mettert, K. D., Dorsey, C. N., Weiner, B. J., Stanick, C. F., Lengnick-Hall, R., ... & Lewis, C. C. (2021). Measures of organizational culture, organizational climate, and implementation climate in behavioral health: A systematic review. <i>Implementation Research and Practice</i>, 2, 26334895211018862.</p>

C8. Strategia de culegerea datelor in DO (2 ore)	Prelegere, conversație, demonstrație	<p>Tipuri de diagnostic organizational, planificarea unui studiu organizational, etapele implementarii unei DO</p> <p>De citit: Virga, D. (2007). <i>Diagnoza organizationala</i>. In Z. Bogathy (coord.). <i>Manual de tehnici si metode in psihologia organizationala</i>. Iasi: Editura Polirom</p> <p>Iliescu, D. & Tanculescu-Popa, L. (2023). <i>Diagnoza organizationala</i>, Polirom, Iasi</p> <p>Resurse bibliografice complementare</p> <p>Harrison, M. I. (2004). <i>Diagnosing organizations: Methods, models, and processes</i> (Vol. 8). Sage Publications</p>
C9. Cultura si climat organizational - Studiile organizationale (2 ore)	Prelegere, conversație, demonstrație	<p>Definirea climatului, identificarea modelelor de cultura organizationala, metode de evaluare</p> <p>De citit: Virga, D. (2007). <i>Diagnoza organizationala</i>. In Z. Bogathy (coord.). <i>Manual de tehnici si metode in psihologia organizationala</i>. Iasi: Editura Polirom</p> <p>Pitariu, H.D., Budeanu, A. (2007). <i>Cultura organizationala. Modele si metode de interventie</i>. Editura ASCR, Cluj-Napoca</p> <p>Resurse bibliografice complementare</p> <p>Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. <i>BMC health services research</i>, 18(1), 399.</p>
C10. Interventii organizationale 1	Prelegere, conversație, demonstrație	<p>Cercetari organizationale de tip interventie</p> <p>De citit: Articole specifice din baze de date international</p> <p>Vîrgă, D., Maricuțoiu, L. P., & Iancu, A. (2021). The efficacy of work engagement interventions: A meta-analysis of controlled trials. <i>Current Psychology</i>, 40(12), 5863-5880.</p> <p>Maricuțoiu, L., Sava, F., & Butta, O. (2016). The effectiveness of controlled interventions on employees' burnout: A meta-analysis. <i>Journal of Occupational and Organizational Psychology</i>, 89, 1-27. doi: 10.1111/joop.12099.</p>
C11. Interventii organizationale 2	Prelegere, conversație, demonstrație	<p>Cercetari organizationale de tip interventie</p> <p>De citit: Articole specifice din baze de date international</p> <p>Lupșa, D., Vîrgă, D., Maricuțoiu, L.P., & Rusu, A. (2019). Increasing Psychological Capital: A pre-registered meta-analysis of controlled interventions. <i>Applied Psychology: An International Review</i>. doi: 10.1111/apps.12219</p> <p>Hodges, J. (2017). <i>Consultancy, organizational development and change: a practical guide to delivering value</i>. Kogan Page Publishers.</p> <p>Virga, D., Rusu, A., Pap, Z., Maricuțoiu, L., & Tisu, L. (2023). Effectiveness of strengths use interventions in organizations: A pre-registered meta-analysis of controlled trials. <i>Applied Psychology</i>, 72(4), 1653-1693.</p>
C12. Rolul consultantului in proiectarea interventiilor organizationale	Prelegere, conversație	<p>Tipuri de consultant, modalitati de abordate, interventii organizationale</p> <p>De citit: Nielsen, K., & Noblet, A. (Eds.). (2018). <i>Organizational interventions for health and well-being: A handbook for evidence-based practice</i>. Routledge.</p>

		<p>Iliescu, D. & Tanculescu-Popa, L. (2023). <i>Diagnoza organizationala</i>, Polirom, Iasi</p> <p>Resurse bibliografice complementare</p> <p>Hasson, H., von Thiele Schwarz, U., Nielsen, K., & Tafvelin, S. (2016). Are we all in the same boat? The role of perceptual distance in organizational health interventions. <i>Stress and Health</i>, 32(4), 294-303.</p>
C13-C14. Elaborarea, explicarea si implementarea metodologiei lucrarii de evaluare	<p>Prelegere, conversație, demonstrație</p> <p>Dezbateri, Q&A</p>	<p>Selectarea metodelor de diagnoza organizationala specifice obiectivului formulat, adaptarea chestionarului de DO</p> <p>De citit Constantin, T., Stoica-Constantin, A. (2002). <i>Managementul resurselor umane - Ghid practic si Instrumente</i>, Iasi: Institutul European</p> <p>Iliescu, D. & Tanculescu-Popa, L. (2023). <i>Diagnoza organizationala</i>, Polirom, Iasi</p> <p>Resurse bibliografice complementare</p> <p>Hodges, J. (2017). <i>Consultancy, organizational development and change: a practical guide to delivering value</i>. Kogan Page Publishers.</p>
<p>Bibliografie principală :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Iliescu, D. & Tanculescu-Popa, L. (2023). <i>Diagnoza organizationala</i>, Polirom, Iasi - Virga, D.M. (2024). Note de curs - Virga, D. (2007). <i>Diagnoza organizationala</i>. In Z. Bogathy (coord.). <i>Manual de tehnici si metode in psihologia organizationala</i>. Iasi: Editura Polirom - Articole din baze de date internationale 		

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

Disciplina este concepută astfel încât să răspundă deopotrivă așteptărilor Colegiului Psihologilor din România, Comisia aplicativă de Psihologia muncii, psihologia transporturilor și aplicată în servicii. De asemenea, alegerea temelor cu conținut aplicativ s-a realizat în urma consultării pieței serviciilor de evaluare psihologică, atât din zona Resurselor Umane, cât și cea a Cabinetelor de Psihologie.

9. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 Metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
9.1 Curs	<p>Cunoștințe și abilități.</p> <p>Capacitatea de a rezolva în mod autonom o sarcină</p>	<p>Sarcina presupune realizarea unei diagnoze organizationale într-o organizație reală, pe baza metodologiei prestabilite și redactarea unui raport de diagnoza organizationala de tip executiv (adresat managerului organizației) ce conține și un plan de intervenție validată empiric.</p>	<p>100% (între 10 și maximum 100 de puncte)</p>

		La această sarcină se acordă un punctaj între 10 puncte (oficiu) și 100 de puncte. Nota obținută la această sarcină nu se reportează, ea fiind susținută, în fiecare sesiune de restanță / mărire de notă.	
	Bonus participare	Participarea la cel puțin 50% din cursuri. Bonusul se reportează în eventuale sesiuni / evaluări ulterioare.	Bonus 5% (5 puncte)
	Bonus prezentare	Participarea cu o prezentare individuală pe o tema dată.	Bonus până la 10% (maximum 20 de puncte)

9.2. Standard minim de performanță

Nota finală se calculează prin însumarea punctelor obținute și transferul acestora în note, după cum urmează:

Cel puțin 91 de puncte - 10

Între 81 și 90 - 9

Între 71 și 80 - 8

Între 61 și 70 - 7

Între 51 și 60 - 6

Între 41 și 50 - 5

Cel mult 40 de puncte – 4

Bonusurile se acordă doar în sesiunile de examinare în care masterandul obține minimum 50 de puncte la sarcina principală.

Evaluarea în restanță se realizează pe baza aceluiași studiu, urmând aceeași metodologie.

Examenul de marire a notei se va realiza pe baza unui studiu realizat cu o altă metodologie ce vizează o intervenție specifică mediului organizațional.

Studentii **pot utiliza IA pentru diverse scopuri** (de ex., rafinarea scrierii, îmbunătățirea clarității și a stilului gramatical, generarea de idei sau căutarea de informații), **atâta timp cât acest lucru contribuie la un proces de învățare activ și nu înlocuiește creativitatea, gândirea critică și efortul personal de înțelegere a noțiunilor prezentate.**

Orice utilizare a IA trebuie să fie menționată explicit în documentul final predat de către student! Acest lucru poate fi realizat fie prin note de subsol, fie într-o secțiune specială după referințele bibliografice, în care **studentul va specifica clar tipul de instrument folosit și rolul pe care acesta l-a avut în realizarea activității/exercițiului.** Acolo unde este cazul, se va include un link sau o captură de ecran către conversația cu instrumentul IA folosit.

Consecințele utilizării necorespunzătoare a IA. Dacă, în urma verificărilor, se constată că activitatea a fost realizată în cea mai mare parte (> 60%) cu ajutorul instrumentelor de IA sau prin copiere, **studentul va trebui să se prezinte la o întâlnire de evaluare unu la unu cu cadrul didactic și să-și susțină lucrarea pentru a demonstra contribuția și înțelegerea personală a celor predate.** În cazul în care studentul nu se prezintă/nu poate să răspundă întrebărilor adresate pe marginea lucrării,

lucrarea va fi anulată, iar studentul va putea participa din nou la evaluare doar în următoarea sesiune de examinare.

- Studenții care nu și-au îndeplinit standardele minimale prevăzute în fișa disciplinei și care nu susțin / promovează evaluarea finală în nicio sesiune de examene din acest an universitar, vor fi nevoiți să reconstrucționeze disciplina și să refacă activitățile aferente acesteia în anul universitar următor.
- Studenții care nu au frecventat niciodată disciplina (0 prezențe curs și 0 prezențe seminar), vor fi nevoiți să reconstrucționeze disciplina și să refacă activitățile aferente acesteia în anul universitar următor.

Data completării
12.09.2025

Titular de disciplină
Prof. Univ. Dr. Delia Vîrgă

Data avizării în departament

Director de departament
Prof. Univ. Dr. Delia Vîrgă