**FIȘA DISCIPLINEI**

1. **Date despre program**

|  |  |
| --- | --- |
| * 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 | Master |
| 1.6 Programul de studii / Calificarea | Psihologia muncii, organizațională și a transporturilor |

1. **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 | | | Prof. univ. dr. Delia Vîrgă | | | | | |
| 2.4 Anul de studiu | II. | 2.5 Semestrul | | 1 | 2.6 Tipul de evaluare | E | 2.7 Regimul disciplinei | Obl. |

1. **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 credite** | |

1. **Precondiții (acolo unde este cazul)**

|  |  |
| --- | --- |
| 4.1 de curriculum | Orice curs introductiv de metodologia cercetării sau de psihodiagnostic. |
| 4.2 de competențe | Nu este cazul |

1. **Condiții (acolo unde este cazul)**

|  |  |
| --- | --- |
| 5.1 de desfășurare a cursului | Nu este cazul. |
| 5.2 de desfășurare a seminarului / laboratorului | Nu este cazul; totuși pentru participarea la cel puțin patru din cele șapte seminarii se acordă un bonus în evaluarea finală. |
| 5.3. Condiții tehnice de acces și participare | Toate materialele pentru cursuri si seminare 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 Diagnoza si interventie organizationala (2023-2024) este: **xzq7dcr** |

1. **Obiectivele disciplinei - rezultate așteptate ale învățării la formarea cărora contribuie parcurgerea și promovarea disciplinei**

|  |  |
| --- | --- |
| Cunoștințe | Absolvenții ar trebui să demonstreze suficiente cunoștințe pentru a:   * înțelege și descrie principalele concepte, paradigme și metodologii utilizate în cercetarea din domeniului psihologiei muncii; * elabora și interpreta o evaluare psihologică in domeniul psihologiei muncii și organizaționale, folosind terminologia, metodele și instrumentele psihologice specifice; * adapta a terminologia și a strategiile de comunicare în funcție de categoriile socio-profesionale vizate.   Mai specific:   * Să identifice modelele de diagnoza organizationala, cu privire la calitatea proprietăților lor și implicațiile acestora pentru practica psihologică; * Sa identifice modalitati de identificarea nevoilor organizatiei client * Să identifice metodele cantitative si calitative de realizare a diagnozei organizationale |
| Abilități | Absolvenții ar trebui să demonstreze capacitatea de:   * 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 procedeelor de analiză și cercetare deja cunoscute și asimilate (la nivel de individ, grup și organizații);   Mai specific:   * Să construiasca/adapteze un chestionar de diagnoza organizationala; * Să redacteze un raport de diagnoza organizationala diferentiat in functie de obiectivele de diagnoza * Sa propuna un plan de actiune, urmat de o interventie organizationala * Să identifice incidente critice specifice situatiei de diagnoza organizationala |
| Responsabilitate și autonomie | Absolvenții ar trebui să demonstreze că:   * 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. |

1. **Conținuturi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 7.1 Curs | Metode de predare | Observații |
| **C1.Curs introductiv (2 ore)** | Prelegere | Sunt prezentate sintetic obiectivele și conținuturile cursului. Sunt alese probele de seminar.  ***De citit***: Virga, D.(2007). Diagnoza organizationala. In Z. Bogathy (coord.). *Manual de tehnici si metode in psihologia organizationala* . Iasi: Editura Polirom |
| **C2. Diagnoza organizationala: elemente fundamentale si aplicatii (2 ore)** | Prelegere, conversație, demonstrație | Tipuri de diagnoza organizationala, cercetarea-actiune, cerintele diagnozii organizationale  ***De citit***: Virga, D.(2007). Diagnoza organizationala. In Z. Bogathy (coord.). *Manual de tehnici si metode in psihologia organizationala* . Iasi: Editura Polirom  Harrison, M. I. (2004). *Diagnosing organizations: Methods, models, and processes* (Vol. 8). Sage Publications |
| **C3. Rolul consultantului in diagnoza organizationala (2 ore).** | Prelegere, conversație,  demonstratie | Cine face diagnoza, etapele diagnozei oganziationale  ***De citit***: Virga, D.(2007).Diagnoza organizationala. In Z. Bogathy (coord.). *Manual de tehnici si metode in psihologia organizationala* . Iasi: Editura Polirom  Janićijević, N. (2010). Business processes in organizational diagnosis. *Management: Journal of Contemporary Management Issues*, *15*, 85-106.  Pitariu, H.D., Budeanu, A. (2007). *Cultura organizationala. Modele si metode de interventie.* Editura ASCR, Cluj-Napoca |
| **C4. Modele de diagnoza organizationala –partea 1-a (2 ore).** | Prelegere, conversație,  Demonstratie | Modele de diagnoza organizationala: metoda campului de forte, modelul Leavitt, modelul sistemului deschis, modelul celor 6 cutii  ***De citit***: Virga, D.(2007). Diagnoza organizationala. In Z. Bogathy (coord.). *Manual de tehnici si metode in psihologia organizationala* . Iasi: Editura Polirom  McFillen, J. M., O'Neil, D. A., Balzer, W. K., & Varney, G. H. (2013). Organizational diagnosis: An evidence-based approach. *Journal of Change Management*, *13*, 223-246. |
| **C5. Modele de diagnoza organizationala - partea a 2-a (2 ore).** | Prelegere, conversație,  demonstratie | Modele de diagnoza organizationala: modelul congruentei, modelul celor 7S, modelul lui Tichy, diagnoza individuala si a comportamentului de grup, modelul Burke-Litwin  ***De citit***:  Virga, D.(2007). Diagnoza organizationala. In Z. Bogathy (coord.). *Manual de tehnici si metode in psihologia organizationala* . Iasi: Editura Polirom  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. *Journal of Applied Psychology*, *87*, 268-279. doi: 10.1037/0021-9010.87.2.268 |
| **C6. Analiza actorilor organizationali (2 ore)** | Prelegere, conversație, | Identificarea actorilor-cheie, implicatiile politice ale DO, metodele calitative si cantitative de diagnoza organizationala  ***De citit***: Virga, D.(2007). Diagnoza organizationala. In Z. Bogathy (coord.). *Manual de tehnici si metode in psihologia organizationala* . Iasi: Editura Polirom  Pitariu, H.D., Budeanu, A. (2007). *Cultura organizationala. Modele si metode de interventie.* Editura ASCR, Cluj-Napoca |
| **C7. Metode calitative si cantitative de DO (2 ore)** | Prelegere, conversație, demonstrație | Analiza documentelor, observatia, Interviul, focus-grupul, chestionarul, avantaje si dezavantaje ale fiecarei metode  ***De citit***: Virga, D.(2007). Diagnoza organizationala. In Z. Bogathy (coord.). *Manual de tehnici si metode in psihologia organizationala* . Iasi: Editura Polirom  Cooper, CL, Locke, EA. (2000). *Industrial and organizational psychology: Linking theory with practice*, Blackwell |
| **C8. Strategia de culegerea datelor in DO (2 ore)** | Prelegere, conversație, demonstrație | Tipuri de diagnostic organizational, planificarea unui studiu organizational, etapele implementarii unei DO  ***De citit***: Virga, D.(2007). Diagnoza organizationala. In Z. Bogathy (coord.). *Manual de tehnici si metode in psihologia organizationala* . Iasi: Editura Polirom  Harrison, M. I. (2004). *Diagnosing organizations: Methods, models, and processes* (Vol. 8). Sage Publications |
| **C9. Cultura si climat organizational - Studiile organizationale (2 ore)** | Prelegere, conversație, demonstrație | Definirea climatului, identificarea modelelor de cultura organizationala, metode de evaluare  ***De citit***: Virga, D.(2007). Diagnoza organizationala. In Z. Bogathy (coord.). *Manual de tehnici si metode in psihologia organizationala* . Iasi: Editura Polirom  Pitariu, H.D., Budeanu, A. (2007). *Cultura organizationala. Modele si metode de interventie.* Editura ASCR, Cluj-Napoca  Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC health services research*, *18*(1), 399. |
| **C10. Interventii organizationale 1** | Prelegere, conversație, demonstrație | Cercetari organizationale de tip interventie  ***De citit:*** Articole specifice din baze de date international  Virga, D., Maricutoiu, L., & Iancu, A. (2020). The efficacy of work engagement interventions: A meta-analysis of controlled trials, *Current Psychology,*  Maricuţoiu, L., Sava, F., & Butta, O. (2016). The effectiveness of controlled interventions on employees’ burnout: A meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 89*, 1-27. doi: 10.1111/joop.12099. |
| **C11. Interventii organizationale 2** | Prelegere, conversație, demonstrație | Cercetari organizationale de tip interventie  ***De citit:*** Articole specifice din baze de date international  Lupșa, D., Vîrgă, D., Maricuțoiu, L.P., & Rusu, A. (2019). Increasing Psychological Capital: A pre-registered meta-analysis of controlled interventions. *Applied Psychology: An International Review.* doi: [10.1111/apps.12219](https://doi.org/10.1111/apps.12219)  Hodges, J. (2017). *Consultancy, organizational development and change: a practical guide to delivering value*. Kogan Page Publishers. |
| **C12. Rolul consultantului in proiectarea interventiilor organizationale** | Prelegere, conversație | Tipuri de consultant, modalitati de abordate, interventii organizationale  ***De citit***: Nielsen, K., & Noblet, A. (Eds.). (2018). *Organizational interventions for health and well-being: A handbook for evidence-based practice*. Routledge.  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. *Stress and Health*, *32*(4), 294-303. |
| **C13. Elaborarea metodologiei de elaborarea lucrarii de evaluare (2 ore)** | Prelegere, conversație, demonstrație | Selectarea metodelor de diagnoza organizationala specifice obiectivului formulat, adaptarea chestionarului de DO  ***De citit*** Constantin, T., Stoica-Constantin, A. (2002). Managementul resurselor umane - Ghid practic si Instrumente, Iasi: Institutul European  ***Resurse bibliografice complementare*** Hodges, J. (2017). *Consultancy, organizational development and change: a practical guide to delivering value*. Kogan Page Publishers.. |
| Bibliografie principală :   * Constantin, T. (2004). Evaluarea psihologica a personalului. Polirom, Iasi * Pitariu, H.D., Budeanu, A. (2007). *Cultura organizationala. Modele si metode de interventie.* Editura ASCR, Cluj-Napoca * Virga, D.M. (2022). Note de curs * Virga, D.(2007). Diagnoza organizationala. In Z. Bogathy (coord.). *Manual de tehnici si metode in psihologia organizationala* . Iasi: Editura Polirom * Articole din baze de date internationale | | |

1. **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. | |

1. **Evaluare**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Tip activitate | 10.1 Criterii de evaluare | 10.2 Metode de evaluare | 10.3 Pondere din nota finală |
| 9.1 Curs | Cunoștințe și abilități. Capacitatea de a rezolva în mod autonom o sarcină | Sarcina presupune realizarea unei diagnoze organizationale intr-o organizatie reala, pe baza metodologiei prestabilite si redactarea unui raport de diagnoza organizationala de tip executiv (adresat managerului organizatiei) ce contine si un plan de interventie  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. | 100% (între 10 și maximum 100 de puncte) |
| 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 individuala pe o tema data. | Bonus până la 20%  (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 principala. | | | |

Data completării Titular de disciplină

16.09.2023 Prof. Univ. Dr. Delia Vîrgă

Data avizării în departament Director de departament

Prof. Univ. Dr. Delia Vîrgă