



FIȘA DISCIPLINEI

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	SNSPA
1.2 Facultatea / Departamentul	Facultatea de Științe Politice
1.3 Departamentul	Sociologie
1.4 Domeniul de studii	Psihologie
1.5 Ciclul de studii	Studii universitare de licență
1.6 Programul de studii	Psihologie
1.7 Forma de învățământ	IF
1.8 Anul universitar	2026 – 2027

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Psihologie organizațională și managerială						
2.2 Titularul activităților de curs	Cătălina Roșca						
2.3 Titularul activităților de seminar	Bogdan Oprea						
2.4 Anul de studiu	2	2.5 Semestrul	1	2.6 Tipul de evaluare	E	2.7 Regimul disciplinei	CF

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

3.1 Număr de ore pe săptămână	3	din care: 3.2 curs	2	3.3 seminar/laborator	1
3.4 Total ore din planul de învățământ	42	din care: 3.5 curs	28	3.6 seminar/laborator	14
Distribuția fondului de timp:					ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					25
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate / pe teren					22
Pregătire seminar / laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					20
Tutoriat					2
Examinări					0
Alte activități.....					--
3.7 Total ore studiu individual					56
3.8 Total ore pe semestru					125
3.9 Numărul de credite					5

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1 de curriculum	n/a
4.2 de competențe	n/a

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1 de desfășurare a cursului	n/a
5.2 de desfășurare a seminarului/laboratorului	n/a

6. Obiectivele disciplinei - rezultate așteptate ale învățării la formarea cărora contribuie parcurgerea și promovarea disciplinei (R4, R5, R6)



Cunoștințe	● operează cu constructe teoretice, care sunt clar delimitate de cunoașterea de simț comun, ce sunt valorificate în măsuri psihologice cu caracteristici psihometrice robuste (validitate, fidelitate, sensibilitate, validitate de față s.a.). [R4] ● operează pertinent cu limbajul și terminologia specifice domeniului, în interacțiunea cu beneficiarul serviciilor psihologice, astfel încât acesta să înțeleagă mesajul transmis. [R6] ● identifică principalele metode de cercetare cantitativă și calitativă pentru colectarea, analiza și interpretarea datelor în evaluarea și intervenția psihologică. [R4]
Abilități	● colectează și interpretează pertinent datele de evaluare în raport cu criteriile de calitate, etică și obiectivele evaluării, ținând cont de competențele culturale. [R4] ● prezintă coerent informațiile, folosind un limbaj clar și materiale scrise adecvate, făcând ajustări rezonabile pentru a optimiza înțelegerea în fața unei audiențe, sub supervizare. [R6]
Responsabilitate și autonomie	● acționează responsabil în relația cu beneficiarul serviciilor psihologice, conform reperelor etice, deontologice și legale relevante. [R5]

7. Conținuturi

7.1 Curs	Metode de predare	Observații
Curs 1: Introducere în psihologia organizațională	Prelegere, prezentări audio-vizuale și PowerPoints, dezbateri	
Curs 2: Performanța în rol	Prelegere, prezentări audio-vizuale și PowerPoints, dezbateri	
Curs 3: Performanța contextuală	Prelegere, prezentări audio-vizuale și PowerPoints, dezbateri	
Curs 4: Performanța adaptivă	Prelegere, prezentări audio-vizuale și PowerPoints, dezbateri	
Curs 5: Satisfacția cu munca și angajamentul față de organizație	Prelegere, prezentări audio-vizuale și PowerPoints, dezbateri	
Curs 6: Stresul ocupațional	Prelegere, prezentări audio-vizuale și PowerPoints, dezbateri	



Curs 7: Motivația angajaților din organizații	Prelegere, prezentări audio-vizuale și PowerPoints, dezbateri	
Curs 8: Conducerea și influența în organizații	Prelegere, prezentări audio-vizuale și PowerPoints, dezbateri	
Curs 9: Comportamentele de grup în organizații	Prelegere, prezentări audio-vizuale și PowerPoints, dezbateri	
Curs 10: Eficiența echipelor	Prelegere, prezentări audio-vizuale și PowerPoints, dezbateri	
Curs 11: Structura organizațiilor	Prelegere, prezentări audio-vizuale și PowerPoints, dezbateri	
Curs 12 : Cultura organizațională	Prelegere, prezentări audio-vizuale și PowerPoints, dezbateri	
Curs 13: Schimbarea organizațională	Prelegere, prezentări audio-vizuale și PowerPoints, dezbateri	
Curs 14: Metode de cercetare în psihologia organizațională	Prelegere, prezentări audio-vizuale și PowerPoints, dezbateri	
7.2 Seminar / laborator	Metode de predare	Observații
Seminar 1: Introducere în psihologia organizațională	Prelegere, prezentări audio-vizuale și PowerPoints, dezbateri	
Seminar 2: Performanța în rol	Prelegere, prezentări audio-vizuale și PowerPoints, dezbateri	
Seminar 3: Performanța contextuală	Prelegere, prezentări audio-vizuale și PowerPoints, dezbateri	
Seminar 4: Performanța adaptivă	Prelegere,	



	prezentări audio-vizuale și PowerPoints, dezbateri	
Seminar 5: Satisfacția cu munca și angajamentul față de organizație	Prelegere, prezentări audio-vizuale și PowerPoints, dezbateri	
Seminar 6: Stresul ocupațional	Prelegere, prezentări audio-vizuale și PowerPoints, dezbateri	
Seminar 7: Motivația angajaților din organizații	Prelegere, prezentări audio-vizuale și PowerPoints, dezbateri	
Seminar 8: Conducerea și influența în organizații	Prelegere, prezentări audio-vizuale și PowerPoints, dezbateri	
Seminar 9: Comportamentele de grup în organizații	Prelegere, prezentări audio-vizuale și PowerPoints, dezbateri	
Seminar 10: Eficiența echipelor	Prelegere, prezentări audio-vizuale și PowerPoints, dezbateri	
Seminar 11: Structura organizațiilor	Prelegere, prezentări audio-vizuale și PowerPoints, dezbateri	
Seminar 12: Cultura organizațională	Prelegere, prezentări audio-vizuale și PowerPoints, dezbateri	
Seminar 13: Schimbarea organizațională	Prelegere, prezentări audio-vizuale și PowerPoints, dezbateri	
Seminar 14: Metode de cercetare în psihologia organizațională	Prelegere, prezentări audio-vizuale și PowerPoints, dezbateri	
Bibliografie selectivă (principală) Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. Journal of occupational health psychology, 22(3), 273.		



- Campion, M. A., Medsker, G. J., & Higgs, A. C. (1993). Relations between work group characteristics and effectiveness: Implications for designing effective work groups. *Personnel psychology*, 46(4), 823-847.
- Carsten, J. M., & Spector, P. E. (1987). Unemployment, job satisfaction, and employee turnover: A meta-analytic test of the Muchinsky model. *Journal of applied psychology*, 72(3), 374.
- Damanpour, F. (2018). Organizational innovation: A meta-analysis of effects of determinants and moderators. In *Organizational innovation* (pp. 127-162). Routledge.
- Fried, Y., & Ferris, G. R. (1987). The validity of the job characteristics model: A review and meta-analysis. *Personnel psychology*, 40(2), 287-322.
- Hackett, R. D. (1989). Work attitudes and employee absenteeism: A synthesis of the literature. *Journal of occupational psychology*, 62(3), 235-248.
- Iaffaldano, M. T., & Muchinsky, P. M. (1985). Job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Psychological bulletin*, 97(2), 251.
- Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (1985). A meta-analysis and conceptual critique of research on role ambiguity and role conflict in work settings. *Organizational behavior and human decision processes*, 36(1), 16-78.
- Jex, S. M., & Britt, T. W. (2014). *Organizational psychology: A scientist-practitioner approach*. John Wiley & Sons.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological bulletin*, 108(2), 171.
- Ones, D. S., Viswesvaran, C., & Schmidt, F. L. (1993). Comprehensive meta-analysis of integrity test validities: Findings and implications for personnel selection and theories of job performance. *Journal of applied psychology*, 78(4), 679.
- Van Eerde, W., & Thierry, H. (1996). Vroom's expectancy models and work-related criteria: A meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 81(5), 575.
- Villanova, P., & Roman, M. A. (1993). A meta-analytic review of situational constraints and work-related outcomes: Alternative approaches to conceptualization. *Human Resource Management Review*, 3(2), 147-175.

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

Rezultatele învățării de la pct. 6 sunt preluate din Anexa 2 ARACIS (DF 4 Științe sociale, 11. Psihologie). Corespondența rezultatelor învățării (RAI) cu competențele funcționale (Cfct) și fundamentale (CF):

R4 (RAI 4) → Cfct4 – Evaluarea psihologică la nivel individual/de grup/comunitar/societal;

R5 (RAI 5) → CF1 – Aplicarea principiilor și a normelor de deontologie profesională specifice domeniului Psihologie;

R6 (RAI 6) → CF2 – Relaționarea și comunicarea interpersonală specifică domeniului psihologiei;

- în conformitate cu standardele profesionale și cerințele de formare ale Colegiului Psihologilor din România;
- în conformitate cu Cadrul Național al Calificărilor (nivel 6) și cu cerințele COR pentru profesia de psiholog;
- în conformitate cu cadrul european EuroPsy; competențele vizate sunt relevante pentru angajatorii din psihologia muncii și organizațională și managementul resurselor umane.

9. Evaluare

Tip activitate	Criterii de evaluare	Metode de evaluare	Pondere
Curs	Cunoștințe și abilități (examen final)	Test grilă de cunoștințe	50%
Seminar	Capacitatea de a rezolva o sarcină individuală	Proiect individual de analiza critică a literaturii	40%
		Punct din oficiu	10%

9.6 Standard minim de performanță

Standardul minimal pentru fiecare din sarcinile descrise mai sus este 5 (corespondent asimilării în proporție de 50% a competenței specifice solicitate).



Standardul minim presupune îndeplinirea cerințelor de bază ale cursului, ceea ce implică o înțelegere generală a conceptelor fundamentale de psihologie organizațională și managerială, fără aprofundarea acestora. Studenții trebuie să demonstreze cunoștințe esențiale, să participe la activitățile de grup și să rezolve sarcinile de evaluare la un nivel de bază. Aplicațiile practice și exemplele reale vor fi limitate sau superficiale.

Data completării

Semnătura titularului de curs

Semnătura titularului de seminar

29.09.2026

Data avizării în departament

Semnătura Directorului de Departament,

2.09.2026