

FIȘA DISCIPLINEI

1. Date despre program

1.1 Instituția de învățământ superior	Universitatea Babeș-Bolyai
1.2 Facultatea	Psihologie și Științe ale Educației
1.3 Departamentul	Psihologie
1.4 Domeniul de studii	Psihologie
1.5 Ciclul de studii	2
1.6 Programul de studiu / Calificarea	Masterat în Psihologia Resurselor Umane și Sănătate Organizațională

2. Date despre disciplină

2.1 Denumirea disciplinei	Tehnici de analiză de conținut în organizații						
2.2 Titularul activităților de curs	Lect. univ. dr. Lucia Rațiu						
2.3 Titularul activităților de seminar	Lect. univ. dr. Lucia Rațiu						
2.4 Anul de studiu	1	2.5 Semestrul	2	2.6. Tipul de evaluare	C	2.7 Regimul disciplinei	Opt.

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

3.1 Număr de ore pe săptămână	2	Din care: 3.2 curs	1	3.3 seminar/laborator	1
3.4 Total ore din planul de învățământ	28	Din care: 3.5 curs	-	3.6 seminar/laborator	28
Distribuția fondului de timp:					Ore
Studiul după manual, suport de curs, bibliografie și notițe					10
Documentare suplimentară în bibliotecă, pe platformele electronice de specialitate și pe teren					17
Pregătire seminarii/laboratoare, teme, referate, portofolii și eseuri					20
Tutoriat					4
Examinări					4
Alte activități: participare la studii și cercetări					2
3.7 Total ore studiu individual	47				
3.8 Total ore pe semestru	75				
3.9 Numărul de credite	3				

4. Precondiții (acolo unde este cazul)

4.1 de curriculum	•
4.2 de competențe	•

5. Condiții (acolo unde este cazul)

5.1 De desfășurare a cursului	
5.2 De desfășurare a seminarului/laboratorului	• Sala cu minim 50 locuri, calculator și videoproiector

6. Competențele specifice acumulate

Competențe profesionale	<ul style="list-style-type: none"> • Diagnosticarea și evaluarea caracteristicilor indivizilor, grupurilor, organizațiilor și ale situațiilor organizaționale (C1). • Identificarea și utilizarea de tehnici, metode și instrumente cantitative și/sau calitative potrivite în procesul de evaluare și diagnoză pentru a identifica probleme și a genera soluții în mediul organizațional (C1.2). • Elaborarea de metode și instrumente validate științific pornind de la literatura de specialitate (teorii, modele, date empirice) pentru a identifica, măsura și evalua caracteristicile indivizilor, grupurilor, organizațiilor și ale situațiilor organizaționale (C1.3). • Oferirea de asistență și suport prin crearea de intervenții pentru stakeholderi interni și externi ai organizației bazate pe rezultatele unei evaluări și diagnoze organizaționale (2.1). • Descrierea și înțelegerea tipurilor de diversitate în organizații și a impactului diversității asupra dinamicii organizaționale pentru a facilita performanța și inovația la multiple nivele organizaționale (C3.4). • Identificarea factorilor determinanți și cei care influențează procesele de management al cunoștințelor pentru a le optimiza și pentru a contribui la eficacitatea și inovația organizațională (C6.2).
Competențe transversale	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborarea și susținerea de prezentări privind activitatea de muncă, utilizând limbajul adecvat contextului pentru a transmite într-un mod clar și concis informații adaptate interlocutorului (1.4). • Interpretarea și integrarea de informații din surse multiple pentru a lua decizii și a face recomandări în cadrul organizațiilor (2.2). • Identificarea părților constituente ale unei situații sau probleme complexe din organizații, precum și relațiile dintre acestea pentru a înțelege acele situații sau probleme complexe (2.3).

7. Obiectivele disciplinei (reieșind din grila competențelor acumulate)

7.1 Obiectivul general al disciplinei	<ul style="list-style-type: none"> • Achiziționarea unui cadru conceptual de înțelegere și descriere a comportamentului organizațional prin utilizarea metodologiei calitative
7.2 Obiectivele specifice	<ul style="list-style-type: none"> • familiarizarea studenților cu abordarea analizei de conținut a materialului verbal (de exemplu, obținut prin interviuri) în vederea realizării de inferențe despre caracteristicile personale și ale grupurilor sociale în organizații. • familiarizarea studenților cu tehnici de analiză de conținut în vederea evaluării motivației, stilurilor cognitive și atribuționale precum și a orientărilor psihosociale, ca dimensiuni importante ale comportamentului în organizații • formarea abilităților de aplicare a analizei de conținut pe material verbal obținut prin interviu

8. Conținuturi

8.1 Curs și seminar	Metode de predare	Observații
---------------------	-------------------	------------

Curs introductiv Abordarea calitativă în cercetarea și practica din domeniul psihologiei muncii și organizațională	clarificarea conceptuală, descoperire dirijată	
Familiarizarea cu paradigmele metodologiei calitative. Pozitivism vs Interpretivism	clarificarea conceptuală, descoperire dirijată	
Demersul și asumțiile designului calitativ	clarificarea conceptuală, descoperire dirijată	
Metode de colectare a datelor în cercetarea calitativă	clarificarea conceptuală, descoperire dirijată	
Interviul și principiile de colectare de date pe bază de interviu	clarificarea conceptuală, descoperire dirijată	
Interviul de grup	clarificarea conceptuală, descoperire dirijată	
Metode de analiză a datelor obținute prin interviu	clarificarea conceptuală, descoperire dirijată	
Analiza de conținut	clarificarea conceptuală, descoperire dirijată	
Dezvoltarea sistemelor de analiză de conținut	exemplul demonstrativ	
Utilizarea sistemelor analizei de conținut în situații practice și/sau de cercetare din domeniul muncii și organizațional	exemplul demonstrativ	
Analiza tematică	clarificarea conceptuală, descoperire dirijată	
Proiectarea unei evaluări pe baza aplicării unui sistem de analiză de conținut	exemplul demonstrativ, sinteza cunoștințelor	

Bibliografie recomandată*

- Alvesson, M., & Sandberg, J. (2011). Generating research questions through problematization. *Academy of Management Review*, 36(2), 247–271.
- Bansal, P., & Corley, K. (2012). Publishing in AMJ—Part 7: What's different about qualitative research? *Academy of Management Journal*, 55(3), 509–551.
- Benet-Martínez, V., Lee, F. & Leu, J. (2006). Biculturalism and Cognitive Complexity: Expertise in Cultural Representations. *Journal of Cross-cultural Psychology*, 37(4), 386-407.
- Borah, P. (2011). Seeking More Information and Conversations: Influence of Competitive Frames and Motivated Processing. *Communication Research* 38(3) 303 –325.
- Bredal, A., Stefansen, K., & Bjørnholt, M. (2022). Why do people participate in research interviews? Participant orientations and ethical contracts in interviews with victims of interpersonal violence. *Qualitative Research. Advanced publication*. doi:10.1177/14687941221138409
- Bryman, A. & Cassell, C. (2006), The researcher interview: a reflexive perspective. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 1(1), pp.41 – 55.

- Clarke, V. & Braun, V. (2014). *Thematic Analysis*. APA handbook of research methods in psychology. 3. 1947-1952. 10.1037/13620-004.
- Chun, J.S. & Choi, J.N. (2014). Members' Needs, Intragroup Conflict, and Group Performance, *Journal of Applied Psychology*, 99(3), 437– 450.
- Harms, P. D. & Luthans, F. (2012). Measuring implicit psychological constructs in organizational behavior: An example using psychological capital, *Journal of Organizational Behavior* 33(4). pp. 589–594;doi: 10.1002/job.1785.
- Lang, j.W.B., Zettler, I., Ewen, C., & Hulsheger, U.R. (2012). Implicit Motives, Explicit Traits, and Task and Contextual Performance at Work. *Journal of Applied Psychology*, 97(6), 1201–1217.
- Lee, T., Mitchell, T., & Sablynski, C. (1999). Qualitative research in organizational and vocational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 55: 161–187.
- Levitt, H. M., Bamberg, M., Creswell, J. W., Frost, D. M., Josselson, R., & Suarez-Orozco, C. (2018). Journal article reporting standards for qualitative research: The APA publications and communications board task force report. *American Psychologist*, 73(1), 26–46.
- Molina-Azorin, J.F. (2012). Mixed Methods Research in Strategic Management: Impact and Applications. *Organizational Research Methods*, 15(1) 33-56.
- 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). 589-598 doi: <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000206>
- Smith, C.P. (1996). *Motivation and personality*. Cambridge University Press.
- van Emmerik, H., Gardner, W. L. Hein Wendt & Fischer, D. (2010). Associations of Culture and Personality With McClelland's Motives: A Cross-Cultural Study of Managers in 24 Countries. *Group & Organization Management*, 35(3) 329 –367
- Wilhelmy, A. & Köhler, T. (2022) Qualitative research in work and organizational psychology journals: practices and future opportunities. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 31:2, 161-185, DOI: 10.1080/1359432X.2021.2009457
- Woodrow, C., & Guest, D. E. (2017). Leadership and approaches to the management of workplace bullying. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(2), 221-233. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2016.1243529>
- Zhou, J., Wang, X. M., Song, L. J., & Wu, J. (2017). Is it new? Personal and contextual influences on perceptions of novelty and creativity. *Journal of Applied Psychology*, 102(2), 180-202. <https://doi.org/10.1037/apl0000166>

*din lista bibliografică, sunt obligatorii doar conținurile care au legătură directă cu temele de curs. Detalii specifice vor fi menționate la curs.

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

- Disciplina de față pune accent pe achiziționarea unui set de instrumente specifice de evaluare și intervenție în organizații, iar abordarea se bazează pe rezultatele recente din literatura de specialitate. De asemenea, tematica disciplinei acoperă concepte și metode relevante pentru aplicațiile psihologiei cerute pe piața muncii și pentru standardele comunității profesionale.

10. Evaluare

Tip activitate	10.1 Criterii de evaluare	10.2 metode de evaluare	10.3 Pondere din nota finală
10.4 Curs		Proiect*	60%
10.5 Seminar/laborator		sarcini aplicative la seminar	40 %
10.6 Standard minim de performanță			

Prezentarea unui proiect care să illustreze capacitatea de a colecta date diagnostice relevante din organizații și de a le analiza aplicând analiza de conținut/analiza tematică.

*Accesul la evaluare în sesiune este condiționată de participarea la minim 75% din seminare.

Semnătura titularului de curs

Semnătura titularului de seminar



Data

25.09.2023