

Anomia pracownicza

Employee anomie

Program studiów dla przedmiotu obowiązujący od cyklu kształcenia	2024/2025
Kierunek studiów	Psychologia
Rok i semestr studiów	Rok IV/ Semestr VII
Poziom kształcenia	Studia jednolite magisterskie
Profil kształcenia na kierunku	Ogólnoakademicki
Moduł kształcenia dla przedmiotu	Specjalnościowy
Nazwa specjalizacji (jeśli przedmiot specjalizacyjny)	Psychologia biznesu i przywództwa
Status przedmiotu	Do wyboru

Forma zajęć	Liczba godzin		ECTS	Forma zaliczenia	Waga	
	Studia stacjonarne	Studia niestacjonarne				
Wykład	30	24	6	Egzamin	50%	
Ćwiczenia	24	16		Zaliczenie na ocenę	100	
Razem za zajęcia dydaktyczne	54	40				
Praca własna studenta	71	85				
Ogółem	150	150				

Cele kształcenia dla przedmiotu

1.	Przekazanie studentom szczegółowej wiedzy z zakresu psychologii pracy i organizacji odnośnie negatywnych zjawisk pracowniczych w kontekście motywacji, zachowań i postaw.
2.	Wyposażenie studentów w praktyczne umiejętności oceny, kontroli i prewencji negatywnych zjawisk pracowniczych.
3.	Przekazanie studentom umiejętności aktualizacji własnej wiedzy z zakresu psychologii negatywnych zjawisk pracowniczych oraz umiejętności wykorzystywania danych empirycznych w praktyce do rozwiązywania konkretnych problemów organizacyjnych.

Efekty uczenia się

WIEDZA			
L.p.	Efekty przedmiotowe (Student zna i rozumie)	Odniesienie do efektów kierunkowych	Metody weryfikacji efektów uczenia się
W1	Student zna i rozumie współczesny stan wiedzy psychologii pracy i organizacji na temat zróżnicowanych negatywnych zjawisk pracowniczych.	PS_WG01_Mgr PS_WG07_Mgr	Egzamin pisemny – pytania zamknięte, kolokwium pisemne.
W2	Student zna i rozumie psychologiczne metody oceny i kontroli występowania negatywnych zjawisk pracowniczych.	PS_WG07_Mgr PS_WG09_Mgr PS_WG12_Mgr	Egzamin pisemny – pytania zamknięte, kolokwium pisemne.
W3	Student zna i rozumie możliwości i granice kompetencji psychologa pracy w profilaktyce i przeciwdziałaniu negatywnych zjawisk pracowniczych.	PS_WG07_Mgr PS_WG11_Mgr Ps_WG02_Mgr	Egzamin pisemny – pytania otwarte (z zakresu rozwiązywania problemów), kolokwium pisemne.

UMIEJĘTNOŚCI			
L.p.	Efekty przedmiotowe (Student potrafi)	Odniesienie do efektów kierunkowych	Metody weryfikacji efektów uczenia się
U1	Student potrafi przygotować analizę trudności i problemów w środowisku pracy oraz zaprojektować kompleksowy plan profilaktyki/interwencji w tym zakresie.	PS_UW08_Mgr PS_UW07_Mgr	Kolokwium pisemne, ćwiczenia w trakcie zajęć (planowanie, rozwiązywanie problemów).
U2	Student potrafi przeprowadzić psychologiczną ocenę zróżnicowanych negatywnych zjawisk pracowniczych, ze szczególnym uwzględnieniem adekwatnego doboru metody pomiarowej do zjawiska oraz trafnej interpretacji uzyskanych wyników.	PS_UW07_Mgr PS_UK01_Mgr PS_UK02_Mgr	Ćwiczenia w trakcie zajęć (symulacje, rozwiązywanie problemów).
U3	Student potrafi trafnie komunikować wiedzę psychologiczną, informacje zwrotne oraz komunikaty prewencyjne dotyczące negatywnych zjawisk pracowniczych.	PS_UK01_Mgr PS_UK02_Mgr	Analiza przykładów i przypadków, ćwiczenia w trakcie zajęć (symulacje, rozwiązywanie problemów).

KOMPETENCJE SPOŁECZNE



L.p.	Efekty przedmiotowe (Student jest gotów do)	Odniesienie do efektów kierunkowych	Metody weryfikacji efektów uczenia się
K1	Student jest gotów do profilaktycznego przeciwdziałania negatywnym zjawiskom pracowniczym w roli psychologa pracy.	PS_KO02_Mgr Ps_KO06_Mgr Ps_KR02_Mgr	Aktywność na zajęciach (dyskusja, pytania i odpowiedzi).
K2	Student jest gotów do uczestnictwa w roli psychologa pracy w zróżnicowanych programach nakierowanych na pozytywne modyfikacje struktury, środowiska i kultury miejsca pracy w celu korygowania negatywnych zjawisk pracowniczych.	PS_KO02_Mgr Ps_KK03_Mgr Ps_KR02_Mgr	Analiza przykładów i przypadków, aktywność na zajęciach (dyskusja, pytania i odpowiedzi).
K3	Student jest gotów do działania w roli psychologa pracy w celu przeciwdziałania dyskryminacji i promowania inkluzywności w miejscu pracy.	PS_KO04_Mgr PS_KO05_Mgr Ps_KO02_Mgr	Aktywność na zajęciach (dyskusja, pytania i odpowiedzi).

Treści kształcenia

L.p.	Treść kształcenia (tematyka zajęć)	Liczba godzin			
		Wykład		Ćwiczenia	
		Studia stacjonarne	Studia niestacjonarne	Studia stacjonarne	Studia niestacjonarne
1.	Anomia pracownicza jako kontekst negatywnych zjawisk pracowniczych. Historia pojęcia, współczesne koncepcje. Indywidualne i organizacyjne procesy powstawania anomii pracowniczej.	3	2		
2.	Anomia pracownicza w badaniach empirycznych – determinanty, korelaty indywidualne i organizacyjne, konsekwencje dla organizacji.	2	2		
3.	Kultura organizacji i środowisko pracy w kontekście anomii pracowniczej. Definicja, możliwości kompleksowego pomiaru. Analiza struktury i skuteczności programów zmian.	3	2		
4.	Analiza przykładów z wykorzystaniem trójczynnиковego modelu anomii (struktura organizacyjna, metody zarządzania oraz świadomość pracownicza). Praktyczne przesłanki – obszary i strategię interwencji zarządu, psychologa pracy.	3	3		
5.	Negatywne zjawiska pracownicze – definicja i konceptualizacja, wymiary analizy, przykłady. Agresja, mobbing, nieuczciwe praktyki organizacyjne, problemy dyscyplinarne.	3	2		
6.	Negatywne zjawiska pracownicze w perspektywie indywidualnej – postawy pracowników względem pracy i organizacji. Uczciwość, chęć zemsty, brak zaangażowania moralnego. Sposoby pomiaru psychometrycznego. Rola postaw jako korelatów negatywnych zjawisk pracowniczych.	3	2	4	2
7.	Negatywne zjawiska pracownicze w perspektywie organizacyjnej – dylematy pracowników, organizacyjna moralność, uczciwość i transparentność w organizacji. Metody pomiaru ilościowego i jakościowego.	3	2	4	2
8.	Badania empiryczne nad anomią pracowniczą i negatywnymi zjawiskami pracowniczymi – interpretacja wyników w praktyce. Wskaźniki i potencjał generalizacji wyników. Praktyka oparta na dowodach naukowych – praktyczne zastosowania reguł w analizie, przeciwdziałaniu i kompensowaniu negatywnych zjawisk pracowniczych w roli psychologa pracy.	3	3	4	3
9.	Mapa ryzyka anomii i plan optymalizacji struktury organizacji – analiza przykładów, ćwiczenia praktyczne.	2	2	4	3
10.	Budowanie strategii ograniczania anomii pracowniczej w trójczynnиковym modelu anomii. Ćwiczenia praktyczne.	3	2	4	3
11.	Zmiana w organizacji – modele teoretyczne. Zarządzanie oporem pracowniczym – przyczyny, możliwości kompensacji z perspektywy psychologa pracy i zarządu. Analiza przypadków, ćwiczenia praktyczne.	2	2	4	3
Razem		30	24	24	16

Metody kształcenia

Forma zajęć	Metody kształcenia
Wykład	Wykład informacyjny z prezentacją multimedialną, analiza przypadków i przykładów, dyskusja, debata.

Ćwiczenia	Analiza przypadków i przykładów, ćwiczenia grupowe (projektowanie planów, stosowanie metod pomiarowych, odgrywanie ról), symulacje, dyskusja, debata.
------------------	---

Warunki zaliczenia

Sposób zaliczenia	Wagi (%)	
	Wykład	Ćwiczenia
Egzamin pisemny	100	0
Kolokwium	0	50
Wykonanie ćwiczeń podczas zajęć	0	50
Razem	100	100

Rozliczenie pracy własnej studenta

L.p.	Czynności w ramach pracy własnej	Szacowana liczba godzin	
		Studia stacjonarne	Studia niestacjonarne
1.	Lektura obowiązkowa	31	45
2.	Przygotowanie do kolokwium	20	20
3.	Przygotowanie do egzaminu	20	20
Razem		71	85

Literatura obowiązkowa

1.	Sypniewska, B. A. (2017). Work anomie in an organisation. <i>International Journal of Contemporary Management</i> , 16(2), 235-265.
2.	Sypniewska, B. A. (2020). Anomia pracownicza a zaangażowanie i satysfakcja z pracy. <i>Zarządzanie kapitałem ludzkim – wyzwania</i> , 499-516.
3.	Rothmann, S., Cooper, C. L. (2022). <i>Work and organizational psychology</i> . Taylor & Francis.

Literatura uzupełniająca

1.	Howard, M. C., Cogswell, J. E., & Smith, M. B. (2020). The antecedents and outcomes of workplace ostracism: A meta-analysis. <i>Journal of applied psychology</i> , 105(6), 577.
2.	Marcus, B., Taylor, O. A., Hastings, S. E., Sturm, A., & Weigelt, O. (2016). The structure of counterproductive work behavior: A review, a structural meta-analysis, and a primary study. <i>Journal of Management</i> , 42(1), 203-233.
3.	Yang, L. Q., Caughlin, D. E., Gazica, M. W., Truxillo, D. M., & Spector, P. E. (2014). Workplace mistreatment climate and potential employee and organizational outcomes: A meta-analytic review from the target's perspective. <i>Journal of occupational health psychology</i> , 19(3), 315.

Inne materiały dydaktyczne

1.	
2.	
3.	