



Etos pracowniczy

Employee ethos

Program studiów dla przedmiotu obowiązujący od cyklu kształcenia	2024/2025
Kierunek studiów	Psychologia
Rok i semestr studiów	Rok I/ Semestr II
Poziom kształcenia	Studia II stopnia
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	16	6	Egzamin	50%
Ćwiczenia	30	16		Zaliczenie na ocenę	100
Razem za zajęcia dydaktyczne	60	32			
Praca własna studenta	70	98			
Ogółem	150	150			

Cele kształcenia dla przedmiotu

1.	Zapoznanie studentów z teoretycznymi i praktycznymi aspektami etosu pracowniczego w kontekście organizacji.
2.	Zapoznanie studentów z metodologicznymi podstawami tworzenia etosu pracowniczego w organizacji.
3.	Przekazanie studentom umiejętności i kompetencji kształtowania wartości, norm i stosunków interpersonalnych sprzyjających powstawaniu etosu pracowniczego w organizacji.

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 obszary interdyscyplinarnego ujęcia etosu pracowniczego z perspektywy zarządzania i psychologii pracy i organizacji.	PS2_WG01_Mgr	Egzamin pisemny – pytania zamknięte, kolokwium pisemne.
W2	Student zna i rozumie proces kształtowania się etosu organizacyjnego w pracy, jego determinanty i korelaty indywidualne i organizacyjne.	PS2_WG03_Mgr	Egzamin pisemny – pytania zamknięte, kolokwium pisemne.
W3	Student zna i rozumie możliwości praktycznego kształtowania etosu pracowniczego poprzez specyficzne oddziaływania psychologa pracy.	PS2_WG07_Mgr	Egzamin pisemny – pytania zamknięte, kolokwium pisemne, analiza przypadków i przykładów.

UMIEJĘTNOŚCI			
L.p.	Efekty przedmiotowe (Student potrafi)	Odniesienie do efektów kierunkowych	Metody weryfikacji efektów uczenia się
U1	Student potrafi dokonać oceny i analizy funkcjonowania danej organizacji lub zespołu z punktu widzenia determinantów etosu pracowniczego.	PS2_UW02_Mgr PS2_UK01_Mgr	Kolokwium pisemne, analiza przypadków i przykładów, ćwiczenia w trakcie zajęć (planowanie i projektowanie).
U2	Student potrafi identyfikować przeszkody i utrudnienia w funkcjonowaniu organizacji z punktu widzenia kreowania etosu pracowniczego oraz proponować metody ich kompensacji.	PS2_UW06_Mgr PS2_UK01_Mgr	Kolokwium pisemne, analiza przypadków i przykładów, ćwiczenia w trakcie zajęć (planowanie i projektowanie).
U3	Student potrafi promować kształtowanie się etosu pracowniczego w organizacji poprzez psychologiczne metody wspierania pozytywnych wartości i praktyk pracownicznych.	PS2_UW06_Mgr PS2_UK01_Mgr	Ćwiczenia w trakcie zajęć (projektowanie, odgrywanie ról).

KOMPETENCJE SPOŁECZNE			
L.p.	Efekty przedmiotowe	Odniesienie do	Metody weryfikacji

	(Student jest gotów do)	efektów kierunkowych	efektów uczenia się
K1	Student jest gotów do działania w roli psychologa pracy w zróżnicowanych kontekstach organizacyjnych i grupowych.	PS2_KO01_Mgr	Analiza przypadków i przykładów, aktywność na zajęciach (dyskusja, debata).
K2	Student jest gotów do promowania pozytywnych praktyk na poziomie instytucjonalnym/organizacyjnym prowadzących do rozwoju etosu pracowniczego.	PS2_KO01_Mgr	Aktywność na zajęciach (dyskusja, debata).
K3	Student jest gotów do etycznego i trafnego reprezentowania pozytywnej, opartej na wartościach postawy względem funkcjonowania organizacji.	PS2_KO01_Mgr	Ćwiczenia w trakcie zajęć (planowanie i projektowanie, udzielanie informacji zwrotnych), aktywność na zajęciach (dyskusja, debata).

Treści kształcenia

L.p.	Treść kształcenia (tematyka zajęć)	Liczba godzin			
		Wykład		Ćwiczenia	
		Studia stacjonarne	Studia niestacjonarne	Studia stacjonarne	Studia niestacjonarne
1.	Pojęcie i istota etosu. Rodzaje etosu. Współczesny etos pracowniczy w gospodarce opartej na wiedzy (GOW). Normy i wartości etosu pracowniczego. Analiza przypadków, dyskusja i refleksje.	3	1		
2.	Wartości pracownicze i organizacyjne; społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw. Od poziomu indywidualnego do organizacyjnego. Prezentacja koncepcji i modeli teoretycznych. Analiza przypadków.	3	1		
3.	Przeszkody w kształtowaniu etosu pracowniczego i odpowiedzialności społecznej organizacji – negatywne wartości i negatywny impakt. Problemy z perspektywy konsumenckiej. Konceptualizacje i dane empiryczne.	3	2		
4.	Etos pracowniczy jako styl zaspokajania potrzeby godności w pracy. Pasja i dyscyplina źródłem sukcesu, szczęścia i godności. Rola talentu, marzeń, wiedzy i umiejętności w tworzeniu etosu pracowniczego. Psychologiczne wspieranie spójności wartości pracowniczych i organizacyjnych – możliwości i granice.	3	2	3	1
5.	Zarządzanie zasobami ludzkimi przez pryzmat wartości. Płaszczyzny integracji. Przegląd danych empirycznych. Praktyczne strategie na poziomie rekrutacji i wspierania rozwoju pracowników.	3	2	3	1
6.	Charakterystyki etosu pracowniczego na zróżnicowanych szczeblach organizacji – wartości i etos menadżerów i liderów – uczciwość, szczerść, zaufanie, szacunek, sumienność. Etyczne praktyki w zarządzaniu – analiza porównawcza koncepcji.	3	2		
7.	Cele Zrównoważonego Rozwoju (<i>sustainable development goals</i>) w kontekście etosu pracowniczego i odpowiedzialności społecznej organizacji. Definicja i omówienie, możliwości realizacji SDGs przez pryzmat rozwiązań bazujących na wartościach. Analiza przypadków pomysłnych strategii.	3	2	3	1
8.	Wprowadzenie do budowania strategii etosu pracowniczego w organizacjach – obszary wpływu oraz analiza praktykowanych rozwiązań. Analiza przypadków, ćwiczenia praktyczne.			6	4
9.	Praktyczne reguły i zasady tworzenia etosu pracowniczego. Strategie i interwencje z perspektywy psychologa pracy i organizacji. Modelowanie, wzmacnianie, promowanie motywacji – prezentacja i ćwiczenia technik.			6	4
10.	Komunikacja etosu i wartości w organizacji. Oficjalne standardy raportowania, strategie komunikacji i promocji wewnątrz organizacji. Analiza przypadków, ćwiczenia projektowania przekazów.	3	2	3	1
11.	Praktyczny pomiar wpływu wartości i etosu pracowniczego. Definicje i wskaźniki wpływu. Metody pomiaru. Elementy pomiaru etosu pracowniczego w systemach oceny <i>sustainability</i> . Prezentacja metod i rozwiązań.	3	2	6	4



12.	Etos pracowniczy w kontekście współczesnych wyzwań. Gospodarka oparta na wiedzy i <i>sustainability</i> jako sposób projektowania strategii odpowiedzialnego i etycznego rozwoju.	3	1		
Razem		30	16	30	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 indywidualne i grupowe (tworzenie treści, planowanie, udzielanie informacji zwrotnych, rozwiązywanie problemów), symulacje, dyskusja, debata.

Warunki zaliczenia

Sposób zaliczenia	Wagi (%)	
	Wykład	Ćwiczenia
Egzamin pisemny	100	0
Kolokwium	0	50
Wykonanie ćwiczeń podczas zajęć	0	25
Wypowiedzi ustne podczas zajęć (np. w trakcie dyskusji, debaty)	0	25
Razem	100	100

Rozliczenie pracy własnej studenta

L.p.	Czynności w ramach pracy własnej	Szacowana liczba godzin	
		Studia stacjonarne	Studia niestacjonarne
1.	Lektura obowiązkowa	30	58
2.	Przygotowanie do kolokwium	20	20
3.	Przygotowanie do egzaminu	20	20
Razem		70	98

Literatura obowiązkowa

1.	Sypniewska, B. A. (2016). Godnościowa satysfakcja pracownicza. W: T. Okelsyn, B. A. Sypniewska (red.), <i>Zarządzanie zasobami ludzkimi, refleksje teoretyczne, kwestie praktyczne</i> . WSFiZ w Warszawie.
2.	Brown, J., Buchholtz, A., Carrol, A. B. (2021). <i>Business and society: Ethics, sustainability & stakeholder management</i> . Cengage Learning.
3.	Blikle, A. (2014). <i>Doktryna jakości</i> . Onepress Biznes.

Literatura uzupełniająca

1.	Kianto, A., Sáenz, J., & Aramburu, N. (2017). Knowledge-based human resource management practices, intellectual capital and innovation. <i>Journal of Business Research</i> , 81, 11-20.
2.	Heras-Saizarbitoria, I., Urbieto, L., & Boiral, O. (2022). Organizations' engagement with sustainable development goals: From cherry-picking to SDG-washing?. <i>Corporate Social Responsibility and Environmental Management</i> , 29(2), 316-328.
3.	Howard-Grenville, J., Davis, G. F., Dyllick, T., Miller, C. C., Thau, S., & Tsui, A. S. (2019). Sustainable development for a better world: Contributions of leadership, management, and organizations. <i>Academy of Management Discoveries</i> , 5(4), 355-366.

Inne materiały dydaktyczne

1.	
2.	