

Psychologia pracy i organizacji

Psychologia pracy i organizacji

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			
Konwersatorium	30	24	3	Zaliczenie na ocenę	100%
Razem za zajęcia dydaktyczne	30	24			
Praca własna studenta	35	41			
Ogółem	75	75			

Cele kształcenia dla przedmiotu

1.	Zapoznanie studentów z obszarem i metodami badań oraz praktycznymi zastosowaniami psychologii pracy i organizacji.
2.	Przedstawienie studentom teorii, modeli i ustanowionych doniesień dotyczących psychologicznych zjawisk i procesów w kontekście pracy i organizacji.
3.	Wyposażenie studentów w umiejętności praktycznej aplikacji wiedzy i umiejętności psychologicznych w roli psychologa pracy.

Efekte uczenia się

WIEDZA			
L.p.	Efekte przedmiotowe (Student zna i rozumie)	Odniesienie do efektów kierunkowych	Metody weryfikacji efektów uczenia się
W1	Student zna i rozumie obszar psychologii pracy i organizacji jako dziedzinę psychologii naukowej, ze szczególnym uwzględnieniem jej metodologii oraz praktycznych zastosowań.	PS2_WG01_Mgr PS2_WG03_Mgr PS2_WG13_Mgr	Kolokwium pisemne, praca zaliczeniowa.
W2	Student zna i rozumie metody pomiaru wykorzystywane w psychologii pracy i organizacji do oceny zmiennych psychologicznych pracowników oraz zmiennych opisujących charakterystyki organizacji.	PS2_WG07_Mgr PS2_WG08_Mgr PS2_WG09_Mgr	Kolokwium pisemne, praca zaliczeniowa.
W3	Student zna i rozumie teoretyczne modele opisujące zachowania, motywacje i postawy ludzi w kontekście pracy.	PS2_WG03_Mgr PS2_WG08_Mgr PS2_WK03_Mgr	Kolokwium pisemne.

UMIĘJĘTNOŚCI			
L.p.	Efekte przedmiotowe (Student potrafi)	Odniesienie do efektów kierunkowych	Metody weryfikacji efektów uczenia się
U1	Student potrafi poddać ocenie i analizie wybrane zjawiska i procesy psychologiczne w miejscu pracy z punktu widzenia wskazanej teorii lub modelu.	PS2_UW02_Mgr PS2_UW06_Mgr PS2_UK01_Mgr	Praca zaliczeniowa, ćwiczenia na zajęciach, planowanie, rozwiązywanie problemów na podstawie literatury empirycznej).
U2	Student potrafi zaplanować, wdrożyć i ocenić skuteczność kompleksowej interwencji z zakresu psychologii pracy zorientowanej na rozwiązanie konkretnego problemu w środowisku organizacji.	PS2_UW02_Mgr PS2_UW06_Mgr	Praca zaliczeniowa, ćwiczenia na zajęciach (odgrywanie ról).
U3	Student potrafi adekwatnie pełnić rolę psychologa pracy w zróżnicowanych kontekstach organizacyjnych z poszanowaniem reguł etyki zawodu psychologa.	PS2_UK01_Mgr PS2_UK02_Mgr	Ćwiczenia na zajęciach (analiza przypadków, odgrywanie ról).

KOMPETENCJE SPOŁECZNE			
L.p.	Efekte przedmiotowe (Student jest gotów do)	Odniesienie do efektów	Metody weryfikacji efektów uczenia się

		kierunkowych	
K1	Student jest gotów do adekwatnego i etycznego wykorzystywania w praktyce wiedzy i wyników empirycznych z obszaru psychologii pracy do optymalizacji funkcjonowania zróżnicowanych organizacji.	PS2_KO01_Mgr	Ćwiczenia na zajęciach (rozwiązywanie problemów na podstawie literatury empirycznej), aktywność na zajęciach (dyskusja, debata).
K2	Student jest gotów do trafnego i przedsiębiorczego reprezentowania potencjału psychologii pracy i organizacji w zróżnicowanych kontekstach publicznych i profesjonalnych.	PS2_KO03_Mgr	Aktywność na zajęciach (dyskusja, debata).
K3	Student jest gotów do dalszego samodzielnego rozwoju własnej wiedzy i kompetencji w zakresie psychologii pracy.	PS2_KR03_Mgr	Aktywność na zajęciach (dyskusja, debata).

Treści kształcenia

L.p.	Treść kształcenia (tematyka zajęć)	Liczba godzin	
		Konwersatorium	
		Studia stacjonarne	Studia niestacjonarne
1.	Psychologia pracy jako dziedzina psychologii naukowej. Definicja, zakres tematyczny, współczesne kierunki badań. Praktyczne zastosowania psychologii pracy – psycholog pracy jako element organizacji. Zakres kompetencji.	3	2
2.	Klasyczna psychologia pracy i organizacji – analiza pracy w klasycznych koncepcjach zarządzania. Ograniczenia klasycznych koncepcji i potencjał psychologii w ich kompensacji. Analiza przypadków na przykładzie psychologicznych teorii dopasowania zasobów pracownika do wymogów zadania/roli.	3	2
3.	Narzędzia psychologicznej analizy pracy i organizacji I. Badanie środowiska pracy jako proces naukowy – od celu i pytania badawczego przez dobór metod do interpretacji danych. Ilościowe i jakościowe metody analizy pracy – obserwacja, wywiad, kwestionariusze. Analiza przykładów badań pracy i organizacji – reprezentatywne badania, ograniczenia metodologii.	3	3
4.	Narzędzia psychologicznej analizy pracy i organizacji II. Ćwiczenia procesu badawczego – planowanie strategii, ćwiczenia praktyczne stosowania i obliczania wyników kwestionariuszy psychologicznych (satisfakcja z pracy, lojalność organizacyjna, stres i wypalenie zawodowe, osobowość i wartości pracowników, style przywództwa i komunikacji), ćwiczenia praktyczne analizy jakościowej danych z wywiadów.	3	3
5.	Projektowanie stanowiska pracy i motywowanie pracowników I. Monitorowanie zaangażowania i dobrostanu pracowników – analiza strategii i metod, zyski i straty poszczególnych rozwiązań. Motywacja wewnętrzna i zewnętrzna w kontekście teorii samoregulacji. Wynagrodzenie a motywacja w perspektywie SDT. Strategie angażowania pracowników w podejmowanie decyzji – wspieranie autonomii pracowniczej. Analiza przypadków rozwiązań.	3	3
6.	Projektowanie stanowiska pracy i motywowanie pracowników II. Cechy osobowości, predyspozycje i postawy pracowników jako zasoby w organizacji. Teoretyczne ujęcia transakcji pracownik-rola. Strategie identyfikowania błędnego dopasowania, możliwości kompensacji. Analiza przypadków, ćwiczenia planowania i oceny skuteczności interwencji.	3	3
7.	Role w organizacji. Kierowanie a przywództwo. Władza i jej rodzaje. Style kierowania - definiowanie, rozpoznawanie, teorie, badania nad skutecznością. Psycholog w pracy w kontakcie z menadżerami – płaszczyzny interwencji psychologicznych w kontekście kultury organizacyjnej: warsztaty umiejętności, planowanie, wdrażanie i monitorowanie skuteczności zmian proceduralnych w komunikacji.	3	2
8.	Psychologiczne aspekty delegowania zadań, współpracy w zespołach zadaniowych, komunikacji w organizacji. Ćwiczenia praktycznych metod komunikacji, wspierania kreatywności i zaangażowania, koordynacji zadań.	3	2
9.	Sytuacje trudne w organizacji: demotywacja, przeciążenie, wypalenie zawodowe, mobbing, pracoholizm. Strategie oceny, prewencji i zapobiegania. Analiza wyników reprezentatywnych badań naukowych, najlepsze praktyki.	3	2
10.	Etyka psychologii pracy. Psycholog w organizacji a kodeks etyczny psychologa – konflikty ról, kwestia poufności i praw osób badanych. Co może, czego nie może, i czego nie powinien robić psycholog pracy – analiza przykładów.	3	2
Razem		30	24

Metody kształcenia

Forma zajęć	Metody kształcenia
Konwersatorium	Wykład konwersatoryjny, analiza przykładów i przypadków, ćwiczenia grupowe (planowanie, odgrywanie ról), symulacje,



dyskusja, debata.

Warunki zaliczenia

Sposób zaliczenia	Wagi (%)
	Konwersatorium
Kolokwium pisemne	50
Przygotowanie i przedstawienie eseju	50
Razem	100

Rozliczenie pracy własnej studenta

L.p.	Czynności w ramach pracy własnej	Szacowana liczba godzin	
		Studia stacjonarne	Studia niestacjonarne
1.	Przygotowanie pracy pisemnej poza zajęciami	10	10
2.	Lektura obowiązkowa	15	21
3.	Przygotowanie do kolokwium	10	10
	Razem	35	41

Literatura obowiązkowa

1.	Ioannis, N., Oostrom, J. K. (2015). <i>Employee recruitment, selection, and assessment. Contemporary issues for theory and practice</i> . Routledge.
2.	Rothmann, S., & Cooper, C. L. (2022). <i>Work and organizational psychology</i> . Taylor & Francis.
3.	Sypniewska, B., Oleksyn, T. (2016). <i>Zarządzanie zasobami ludzkimi: refleksje teoretyczne, kwestie praktyczne</i> . Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania w Warszawie.

Literatura uzupełniająca

1.	
2.	Oleksyn, T. (2017). <i>Zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji</i> . Wolters Kluwer Polska.
3.	Gross-Golacka, E. (2018). <i>Zarządzanie różnorodnością w kierunku zróżnicowanych zasobów ludzkich w organizacji</i> . Difin.

Inne materiały dydaktyczne

1.	
2.	
3.	