

Dobrostan psychologiczny w miejscu pracy

Workplace wellbeing

Program studiów dla przedmiotu obowiązujący od cyklu kształcenia	2024/2025
Kierunek studiów	Psychologia
Rok i semestr studiów	Rok II/ Semestr IV
Poziom kształcenia	Studia II stopnia
Profil kształcenia na kierunku	Ogólnoakademicki
Moduł kształcenia dla przedmiotu	Kierunkowy
Nazwa specjalizacji (jeśli przedmiot specjalizacyjny)	-
Status przedmiotu	Do wyboru

Forma zajęć	Liczba godzin		ECTS	Forma zaliczenia	Waga
	Studia stacjonarne	Studia niestacjonarne			
Wykład	30	16	4	Zaliczenie na ocenę	100%
Razem za zajęcia dydaktyczne	30	16			
Praca własna studenta	40	54			
Ogółem	100	100			

Cele kształcenia dla przedmiotu

1.	Zapoznanie studentów ze współczesnym obszarem badań psychologicznych na temat dobrostanu psychologicznego w pracy i organizacjach.
2.	Przedstawienie studentom głównych praktycznych obszarów problemowych dotyczących zrównoważonego wspierania dobrostanu psychologicznego w miejscu pracy.
3.	Przygotowanie studentów do pomiaru zróżnicowanych wskaźników dobrostanu psychologicznego w kontekście pracy na potrzeby naukowe i praktyczne.

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 współczesne psychologiczne konceptualizacje dobrostanu psychologicznego oraz ich aplikacje w kontekście pracy i organizacji.	PS2_WG03_Mgr	Egzamin pisemny – pytania zamknięte.
W2	Student zna i rozumie biologiczne, psychologiczne i społeczne korelaty zróżnicowanych wymiarów dobrostanu psychologicznego w obszarze funkcjonowania pracowniczego, zdrowia fizycznego i psychicznego.	PS2_WG05_Mgr PS2_WG11_Mgr	Egzamin pisemny – pytania zamknięte.
W3	Student zna i rozumie metody pomiaru zróżnicowanych wymiarów dobrostanu psychologicznego w kontekście pracy i organizacji, zarówno na potrzeby badań naukowych jak i praktycznych interwencji.	PS2_WG03_Mgr	Egzamin pisemny – pytania zamknięte i otwarte (z zakresu rozwiązywania problemów, planowania).

UMIĘJĘTNOŚCI			
L.p.	Efekte przedmiotowe (Student potrafi)	Odniesienie do efektów kierunkowych	Metody weryfikacji efektów uczenia się
U1	Student potrafi zaplanować pomiar wskazanych wymiarów dobrostanu psychologicznego w kontekście badania naukowego lub praktycznej interwencji, ze szczególnym uwzględnieniem psychometrycznych metod pomiaru.	PS2_UW08_Mgr	Egzamin pisemny – pytania otwarte (z zakresu rozwiązywania problemów, planowania).
U2	Student potrafi dokonać interpretacji wyników badań empirycznych z zakresu dobrostanu psychologicznego w miejscu pracy pod kątem ich generalizacji do specyficznego problemu praktycznego.	PS2_UW08_Mgr PS2_UO01_Mgr	Egzamin pisemny – pytania zamknięte i otwarte (z zakresu rozwiązywania problemów).
U3	Student potrafi zaplanować i uzasadnić kompleksową strategię monitorowania i wspierania rozwoju dobrostanu psychologicznego w miejscu pracy bazując na trafnej i rzetelnej wiedzy psychologicznej.	PS2_UW08_Mgr PS2_UO01_Mgr	Egzamin pisemny – pytania otwarte (z zakresu rozwiązywania problemów, planowania).

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

		kierunkowych	
K1	Student jest gotów do popularyzacji trafnej wiedzy psychologicznej na temat roli i wartości dobrostanu psychologicznego w pracy i organizacjach.	PS2_KO01_Mgr	Aktywność na zajęciach (dyskusja, debata).
K2	Student jest gotów do działania w roli psychologa pracy aby zapewnić wsparcie rozwoju dobrostanu psychologicznego zróżnicowanych grup pracowniczych.	PS2_KO04_Mgr PS2_KO05_Mgr	Aktywność na zajęciach (dyskusja, debata).
K3	Student jest gotów do prowadzenia aktywności badawczej i/lub praktycznej w zakresie rozwoju dobrostanu psychologicznego w pracy.	PS2_KO01_Mgr	Aktywność na zajęciach (dyskusja, debata).

Treści kształcenia

L.p.	Treść kształcenia (tematyka zajęć)	Liczba godzin	
		Wykład	
		Studia stacjonarne	Studia niestacjonarne
1.	Dobrostan psychologiczny. Ogólne definicje i modele teoretyczne – dobrostan hedoniczny, społeczny, eudajmoniczny. Dobrostan psychologiczny w miejscu pracy – specyficzne charakterystyki i elementy.	3	1
2.	Dobrostan psychologiczny w badaniach: przegląd aktualnych danych empirycznych na temat zdrowia, szczęścia i zadowolenia z życia i z pracy. Perspektywa globalna i lokalna. Różnice międzygrupowe. Krytyczna analiza metodologii badawczej.	3	1
3.	Pomiar dobrostanu psychologicznego. Behawioralne wskaźniki dobrostanu w kontekście pomiaru psychometrycznego. Przegląd reprezentatywnych kwestionariuszy. Metodologia badań podłużnych i międzykulturowych.	4	3
4.	Teoria wymagań-zasobów w pracy: pozytywny potencjał pracy w życiu jednostki. Procesy interakcji między jednostką, zasobami i pracą w modelu. Możliwości interwencji: trening, modyfikacja roli pracowniczej na poziomie organizacyjnym i indywidualnym.	3	1
5.	Szczęście. Psychologiczna definicja szczęścia – zadowolenie i zaangażowanie. Zadowolenie z pracy jako wyznacznik produktywności. Osobowościowe i organizacyjne determinanty zadowolenia z pracy. Interwencje na poziomie interpersonalnym/menadżerskim.	3	1
6.	Promocja dobrostanu w pracy – poziomy interwencji. Programy prewencyjne i promujące dobrostan w kontekście organizacji nakierowane na komunikację, budowanie sprawczości i komunikacji oraz poprawy warunków pracy. Interwencje nakierowane na konkretne grupy i zespoły: budowanie zasobów i umiejętności. Interwencje nakierowane na pojedynczych pracowników: wsparcie psychologiczne.	4	3
7.	Promocja zdrowia w miejscu pracy. Przegląd programów i strategii o potwierdzonej empirycznie skuteczności. Humanistyczna kultura organizacyjna, szkolenia, grywalizacyjne programy aktywizacji. Motywacja do zachowań zdrowotnych – rola nagród.	3	1
8.	Work-life balance i zrównoważony rozwój w kontekście dobrostanu psychologicznego. Strategie promowania zrównoważonego rozwoju: elastyczność w rozwoju kariery, promowanie wsparcia w kulturze organizacyjnej, wdrażanie mechanizmów ochronnych przed przepracowaniem.	4	2
9.	Różnorodność i inkluzyjność w miejscu pracy. Stres mniejszościowy – definicja, negatywne skutki. Korzyści z różnorodności dla kreatywności i wydajności pracy. Strategie promowania inkluzyjności w pracy oraz przeciwdziałania dyskryminacji. Przegląd badań empirycznych.	4	3
Razem		30	16

Metody kształcenia

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

Warunki zaliczenia

Sposób zaliczenia	Wagi (%)
	Wykład
Egzamin pisemny	100%
Razem	100%

Rozliczenie pracy własnej studenta

L.p.	Czynności w ramach pracy własnej	Szacowana liczba godzin	
		Studia	Studia

		stacjonarne	niestacjonarne
1.	Lektura obowiązkowa	20	34
2.	Przygotowanie do egzaminu	20	20
Razem		40	54

Literatura obowiązkowa

1.	Mockallo, Z., & Stachura-Krzyształowicz, A. (2021). Jak rozwijać kapitał psychologiczny pracowników w celu poprawy ich dobrostanu? Przykłady interwencji. <i>Bezpieczeństwo Pracy: nauka i praktyka</i> , 14-17.
2.	Carolan, S., Harris, P. R., & Cavanagh, K. (2017). Improving employee well-being and effectiveness: systematic review and meta-analysis of web-based psychological interventions delivered in the workplace. <i>Journal of medical Internet research</i> , 19(7), e271.
3.	Nielsen, K., Nielsen, M. B., Ogbonnaya, C., Kånsälä, M., Saari, E., & Isaksson, K. (2017). Workplace resources to improve both employee well-being and performance: A systematic review and meta-analysis. <i>Work & stress</i> , 31(2), 101-120.

Literatura uzupełniająca

1.	Koziol, L., & Wojtowicz, A. (2016). Wybrane praktyki zarządcze a dobrostan pracowniczy. <i>Zeszyty Naukowe Politechniki Poznańskiej. Organizacja i Zarządzanie</i> .
2.	Litchfield, P., Cooper, C., Hancock, C., & Watt, P. (2016). Work and wellbeing in the 21st century. <i>International journal of environmental research and public health</i> , 13(11), 1065.
3.	De Simone, S. (2014). Conceptualizing wellbeing in the workplace. <i>International journal of business and social science</i> , 5(12).

Inne materiały dydaktyczne

1.	
2.	
3.	