

**Karta przedmiotu**

Nazwa i kod przedmiotu	Psychologia organizacji, PG_00148624						
Kierunek studiów	Psychologia (O)						
Data rozpoczęcia studiów	październik 2026 r.	Rok akademicki realizacji przedmiotu			2028/2029		
Poziom kształcenia	jednolite magisterskie	Grupa zajęć			Grupa zajęć obowiązkowych z zakresu kierunku studiów Grupa zajęć powiązanych z prowadzonymi badaniami naukowymi w dziedzinie nauki związanej z kierunkiem - profil ogólnoakademicki		
Forma studiów	stacjonarne	Sposób realizacji			na uczelni		
Rok studiów	3	Język wykładowy			polski		
Semestr studiów	5	Liczba punktów ECTS			2.0		
Profil kształcenia	ogólnoakademicki	Forma zaliczenia			zaliczenie		
Jednostka prowadząca	Rektor -> Wydział Nauk Społecznych -> Instytut Psychologii -> Zakład Psychologii Społecznej						
Imię i nazwisko wykładowcy (wykładowców)	Odpowiedzialny za przedmiot	dr hab. Paweł Jurek					
	Prowadzący zajęcia z przedmiotu						
Formy zajęć	Forma zajęć	Wykład	Ćwiczenia	Laboratorium	Projekt	Seminarium	RAZEM
	Liczba godzin zajęć	15.0	0.0	0.0	0.0	0.0	15
	W tym liczba godzin zajęć na odległość: 0.0						
Aktywność studenta i liczba godzin pracy	Aktywność studenta	Udział w zajęciach dydaktycznych, objętych planem studiów	Udział w konsultacjach		Praca własna studenta		RAZEM
	Liczba godzin pracy studenta	15	10.0		30.0		55
Cel przedmiotu	Celem kursu jest wyposażenie uczestników w wiedzę oraz umiejętności niezbędne do zrozumienia i analizy zachowań ludzi w kontekście organizacyjnym. Dzięki udziałowi w zajęciach studenci zapoznają się z podstawowymi teoriami i koncepcjami psychologii organizacji; nauczą się podstaw analizy zachowań pracowniczych; zrozumieją czynniki wpływające na motywację, satysfakcję i wydajność pracowników; zrozumieją znaczenie zdrowia psychicznego pracowników i jego wpływu na efektywność organizacji.						

Efekty uczenia się przedmiotu	Efekt kierunkowy	Efekt z przedmiotu	Sposób weryfikacji i oceny efektu
	[PSYCHJ5_K03] Docenia znaczenie nauk psychologicznych dla rozwoju jednostki i prawidłowych więzi w społeczeństwie, ma pozytywne nastawienie do nabywania wiedzy z zakresu studiowanej dyscypliny naukowej i budowania warsztatu pracy psychologa	Docenia znaczenie psychologii w planowaniu i realizowaniu działań rozwojowych pracowników, ma pozytywne nastawienie do nabywania wiedzy z zakresu psychologii stosowanej w zarządzaniu organizacjami.	[SK1] wypowiedź ustna/rozmowa/ dyskusja [SK8] obserwacja samodzielnej lub zespołowej pracy studenta
	[PSYCHJ5_U04] Potrafi w sposób klarowny, spójny i precyzyjny wypowiadać się w mowie i na piśmie w języku polskim i języku obcym, posiada umiejętność konstruowania rozbudowanych ustnych i pisemnych uzasadnień na tematy dotyczące różnych zagadnień psychologicznych z wykorzystaniem różnych ujęć teoretycznych, korzystając z dorobku zarówno psychologii, jak i innych dyscyplin naukowych	Potrafi w sposób klarowny, spójny i precyzyjny wypowiadać się na temat zagadnień dotyczących postaw i zachowań członków organizacji; potrafi tworzyć przejrzyste i użyteczne opracowania pisemne na ten temat.	[SU1] wypowiedź ustna/rozmowa/ dyskusja [SU4] test/egzamin - ustny lub pisemny [SU8] obserwacja samodzielnej lub zespołowej pracy studenta
	[PSYCHJ5_K04] Utożsamia się z wartościami, celami i zadaniami realizowanymi w praktyce psychologicznej, odznacza się rozważą, dojrzałością i zaangażowaniem w projektowaniu, planowaniu i realizowaniu działań psychologicznych	Utożsamia się z celami i zadaniami w pracy psychologa w organizacji, a w szczególności działania na rzecz zdrowia psychicznego pracowników.	[SK1] wypowiedź ustna/rozmowa/ dyskusja [SK4] test/egzamin - ustny lub pisemny
	[PSYCHJ5_W05] Ma uporządkowaną i pogłębioną wiedzę na temat specjalizacji psychologii, obejmującą terminologię, teorię i metodykę	Ma uporządkowaną i pogłębioną wiedzę na temat funkcjonowania człowieka w organizacji; zna mechanizmy powstawania postaw organizacyjnych; zna podstawowe procesy zachodzące między członkami organizacji.	[SW4] test/egzamin - ustny lub pisemny
	[PSYCHJ5_K02] Jest gotowy do podejmowania wyzwań zawodowych i osobistych; wykazuje aktywność, podejmuje trud i odznacza się wytrwałością w podejmowaniu indywidualnych i zespołowych działań profesjonalnych w zakresie psychologii; angażuje się we współpracę	Podejmuje się roli psychologa w organizacji; jest w stanie zaangażować się w zadania związane z diagnozowaniem warunków pracy w organizacji oraz projektowaniem środowiska pracy sprzyjającego zaangażowaniu w pracę i zdrowiu psychicznemu członków organizacji.	[SK1] wypowiedź ustna/rozmowa/ dyskusja [SK8] obserwacja samodzielnej lub zespołowej pracy studenta
	[PSYCHJ5_W06] Ma pogłębioną wiedzę na temat rozwoju człowieka w cyklu życia zarówno w aspekcie biologicznym, psychologicznym, jak i społecznym	Ma pogłębioną wiedzę na temat rozwoju postaw i zachowań pracowników w organizacji.	[SW4] test/egzamin - ustny lub pisemny
	[PSYCHJ5_U08] Potrafi sprawnie posługiwać się wybranymi ujęciami teoretycznymi w celu analizowania podejmowanych działań praktycznych	Potrafi odnieść się do kluczowych teorii podczas wyjaśniania zjawisk zachodzących w organizacji, szczególnie w kontekście wystąpienia konkretnych zachowań pracowników.	[SU1] wypowiedź ustna/rozmowa/ dyskusja [SU4] test/egzamin - ustny lub pisemny

	Efekt kierunkowy	Efekt z przedmiotu	Sposób weryfikacji i oceny efektu
	[PSYCHJ5_U06] Posiada rozwinięte umiejętności badawcze: rozróżnia orientacje w metodologii badań psychologicznych, formułuje problemy badawcze, dobiera adekwatne metody badania, metody statystyczne i narzędzia badawcze, konstruuje narzędzia badawcze; opracowuje, prezentuje i interpretuje wyniki badań, wyciąga wnioski, wskazuje kierunki dalszych badań, w obrębie wybranej specjalizacji psychologii	Posiada umiejętności zaprojektowania i przeprowadzenia badań opinii pracowników w organizacjach; dobiera odpowiednie metody pomiaru zmiennych; poprawnie analizuje wyniki i opracowuje na ich podstawie trafne rekomendacje.	[SU4] test/egzamin - ustny lub pisemny [SU5] realizacja zadania problemowego
	[PSYCHJ5_U11] Potrafi pracować w zespole pełniąc różne role; umie przyjmować i wyznaczać zadania, ma elementarne umiejętności organizacyjne pozwalające na realizację celów związanych z projektowaniem i podejmowaniem działań profesjonalnych	Potrafi pracować w zespole, którego celem jest wypracowanie rozwiązań problemów zaistniałych w organizacji dot. motywacji i zaangażowania pracowników, warunków i klimatu w miejscu pracy.	[SU4] test/egzamin - ustny lub pisemny [SU8] obserwacja samodzielnej lub zespołowej pracy studenta
	[PSYCHJ5_U10] Potrafi wybrać i zastosować właściwy dla danej działalności psychologicznej sposób postępowania, potrafi dobierać środki i metody pracy w celu efektywnego wykonania pojawiających się zadań zawodowych	Potrafi projektować i wdrażać rozwiązania dot. poprawy warunków pracy, tworzenia środowiska pracy sprzyjającego zaangażowaniu i efektywności.	[SU1] wypowiedź ustna/rozmowa/dyskusja [SU4] test/egzamin - ustny lub pisemny [SU5] realizacja zadania problemowego
Treści przedmiotu	Wykład 1: Wprowadzenie do psychologii organizacji: Czym jest organizacja? definicje i typy organizacji; struktura organizacyjna (hierarchia, jednostki organizacyjne, role i odpowiedzialności). Czym zajmuje się psychologia organizacji? zakres i znaczenie psychologii organizacji; rola psychologa organizacyjnego. Wykład 2: Teorie psychologiczne w kontekście organizacji: Teoria Wymiany Społecznej; Teoria Dopasowania Człowiek-Organizacja; Teoria Wymagań i Zasobów Pracy. Wykład 3: Kultura organizacyjna i klimat organizacyjny: definicje i elementy kultury organizacyjnej; typy kultur organizacyjnych; rola wartości, norm i przekonań w organizacji; definicja klimatu organizacyjnego; różnice między kulturą a klimatem organizacyjnym; metody badania klimatu organizacyjnego. Wykład 4: Charakterystyka pracy i doświadczenia pracowników: Model Pozytywnych i Negatywnych Doświadczeń w Organizacji (pozytywne doświadczenia: satysfakcja z pracy, zaangażowanie, motywacja; negatywne doświadczenia: stres, wypalenie zawodowe, rotacja pracowników); rodzaj i charakterystyka pracy; warunki pracy i ich wpływ na psychikę pracownika. Wykład 5: Kontrakt psychologiczny i relacje pracownik-organizacja: definicja i znaczenie kontraktu psychologicznego; rodzaje kontraktów psychologicznych; konsekwencje naruszenia kontraktu psychologicznego; wymiana ekonomiczna vs. wymiana społeczna; relacje oparte na zaufaniu i wzajemności. Wykład 6: Zachowania i postawy organizacyjne: proorganizacyjne zachowania pracownicze; zachowania kontrproduktywne; satysfakcja z pracy, zaangażowanie, lojalność; rola menedżerów/liderów w kształtowaniu postaw i zachowań pracowników; style/strategie kierowania. Wykład 7: Procesy grupowe, komunikacja, zmiany i konflikty w organizacji: dynamika grup, role grupowe, fazy rozwoju grupy; sprawiedliwość organizacyjna i zaufanie w organizacji; konflikt w organizacji; procesy komunikacji w organizacji; procesy zmian w organizacji, zarządzanie zmianą.		
Wymagania wstępne i dodatkowe			
Sposoby i kryteria oceniania osiągniętych efektów uczenia się	Sposób oceniania (składowe) egzamin testowy	Próg zaliczeniowy 51.0%	Składowa oceny końcowej 100.0%

Zalecana lista lektur	Podstawowa lista lektur	<p>Roznowski, B., Fortuna, P. (red.) (2020). Psychologia biznesu. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN. Następujące rozdziały:</p> <p>Praca ludzka i jej analiza (s. 159-172)</p> <p>Psychologiczne wizje organizacji i ich konsekwencje dla funkcjonowania firm i pracowników (s. 231-252)</p> <p>Kultura organizacji i klimat organizacyjny (s. 269-282)</p> <p>Sprawiedliwość w organizacji: teoria, metody i zastosowania (s. 283-300) Przywództwo w organizacji (s. 319-336)</p> <p>Komunikacja w organizacji (s. 337-346)</p> <p>Zespół pracowniczy (s. 349-366)</p> <p>Psychologiczne aspekty zmiany organizacyjnej (s. 389-400) Kontrakt psychologiczny w organizacji (s. 403-414)</p> <p>Zachowania organizacyjne poza rolą (s. 415-436)</p>
	Uzupełniająca lista lektur	brak
	Adresy eZasobów	
Przykładowe zagadnienia/ przykładowe pytania/ realizowane zadania	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jakie są główne typy organizacji? Podaj przykłady.</li> <li>• W jaki sposób struktura organizacyjna wpływa na funkcjonowanie organizacji?</li> <li>• Jakie są główne zadania psychologa organizacyjnego?</li> <li>• Na czym polega Teoria Wymiany Społecznej? Jak ma zastosowanie w kontekście organizacji?</li> <li>• Jakie czynniki wpływają na dopasowanie człowiek-organizacja?</li> <li>• W jaki sposób Teoria Wymagań i Zasobów Pracy pomaga zrozumieć równowagę między wymaganiami a zasobami w pracy?</li> <li>• Czym różni się kultura organizacyjna od klimatu organizacyjnego?</li> <li>• Jakie są różne typy kultur organizacyjnych?</li> <li>• W jaki sposób można badać klimat organizacyjny?</li> <li>• Jakie czynniki wpływają na satysfakcję z pracy?</li> <li>• W jaki sposób warunki pracy wpływają na zdrowie psychiczne pracowników?</li> <li>• Czym jest kontrakt psychologiczny i jakie ma znaczenie w organizacji?</li> <li>• Jakie są konsekwencje naruszenia kontraktu psychologicznego?</li> <li>• Jak budować zaufanie w relacjach pracownik-organizacja?</li> <li>• Jakie są przykłady proorganizacyjnych zachowań pracowniczych?</li> <li>• W jaki sposób menedżerowie mogą kształtować pozytywne postawy pracowników?</li> <li>• Jakie są różnice między różnymi stylami kierowania?</li> <li>• Jakie są etapy rozwoju zespołu?</li> <li>• Jakie są główne przyczyny konfliktów w organizacji?</li> </ul>	
Praktyki zawodowe w ramach przedmiotu	Nie dotyczy	

Dokument wygenerowany elektronicznie. Nie wymaga pieczęci ani podpisu.