

KARTA PRZEDMIOTU**I. Dane podstawowe**

Nazwa przedmiot	Gry i zachowania nieuczciwe w organizacji
Nazwa przedmiotu w języku angielskim	Games and dishonest behavior in the organization
Kierunek studiów	psychologia
Poziom studiów (I, II, jednolite magisterskie)	Jednolite magisterskie
Forma studiów (stacjonarne, niestacjonarne)	stacjonarne
Dyscyplina	psychologia
Język wykładowy	polski

Koordinator przedmiotu/osoba odpowiedzialna	Dr Małgorzata Torój
---	---------------------

Forma zajęć (katalog zamknięty ze słownika)	Liczba godzin	Semestr	Punkty ECTS
wykład	30	VI	2
konwersatorium			
ćwiczenia			
laboratorium			
warsztaty			
seminarium			
proseminarium			
lektorat			
praktyki			
zajęcia terenowe			
pracownia dyplomowa			
translatorium			
wizyta studyjna			

Wymagania wstępne	brak

II. Cele kształcenia dla przedmiotu

1.	Nabycie przez studenta wiedzy z zakresu zachowań anomijnych w życiu organizacji
2.	Nabycie umiejętności diagnozowania zachowań anomijnych w organizacji oraz planowania działań profilaktycznych zapobiegających ich powstawaniu
3.	Poszerzenie świadomości studentów z zakresu czynników warunkujących występowanie zachowań anomijnych i zbudowanie gotowości do pracy psychologa biznesu działającego etycznie i wspierającego działania profilaktyczne z zakresu zachowań anomijnych w organizacji.

III. Efekty uczenia się dla przedmiotu wraz z odniesieniem do efektów kierunkowych

Symbol	Opis efektu przedmiotowego	Odniesienie do efektu kierunkowego
WIEDZA		
W_01	Student wykazuje wiedzę dotyczącą społecznych mechanizmów zachowania człowieka w kontekście organizacji, ze szczególnym uwzględnieniem negatywnego wpływu społecznego w postaci zachowań dysfunkcyjnych występujących w środowisku biznesowym. Rozumie na czym polega istota zakłóceń w życiu organizacji wynikających z zachowań anomijnych.	K_W06
W_02	Student wykazuje wiedzę na temat wybranych form patologii społecznych i zachowań ryzykownych w środowisku pracy oraz zna możliwości oddziaływań psychoprofilaktycznych w tym zakresie; ma uporządkowaną wiedzę na temat różnego rodzaju zaburzeń funkcjonowania jednostki i metod ich diagnozowania w odniesieniu do wybranych zachowań anomijnych; potrafi rozpoznać zaburzenia występujące w środowisku pracy oraz wie jakie formy udzielania pomocy psychologicznej można zastosować w celu ich ograniczenia (psychoprofilaktyka, psychoedukacja, poradnictwo etc.).	K_W11
W_03	Student wykazuje uporządkowaną i pogłębioną wiedzę na temat psychologicznych aspektów pracy, organizacji i zarządzania warunkujących i podtrzymujących zachowania anomijne w organizacji.	K_W12
UMIEJĘTNOŚCI		
U_01	Student potrafi wykorzystać wiedzę z zakresu psychologii organizacji i zarządzania do analizowania i interpretowania anomijnych zachowań w organizacji; potrafi wskazać i opisać uwarunkowania tych zachowań.	K_U01
U_02	Student potrafi przygotować pracę pisemną, prezentację multimedialną i wystąpienie ustne z zakresu występowania wybranych patologii życia społecznego w organizacji. Wykorzystując terminologię z zakresu psychologii organizacji i zarządzania oraz integrując różne ujęcia i koncepcje psychologiczne, potrafi wypowiadać się i argumentować swoje poglądy w sposób precyzyjny.	K_U03
U_03	Student potrafi integrować wiedzę z zakresu różnych subdyscyplin psychologicznych na temat prawidłowego i zaburzonego funkcjonowania człowieka w organizacji.	K_U08
KOMPETENCJE SPOŁECZNE		
K_01	Student identyfikuje indywidualne, społeczne i środowiskowe zagrożenia dla zdrowia psychicznego i somatycznego w środowisku pracy.	K_K05
K_02	Student jest gotów do stosowania zasad etycznych i uczciwości intelektualnej w działaniach w praktyce zawodowej psychologa biznesu ze szczególnym uwzględnieniem kontekstu nieuczciwych zachowań w biznesie.	K_K08

K_03	Student jest gotów do realizacji działań profilaktycznych zapobiegających występowaniu wybranych patologii w życiu organizacji.	K_K09
------	---	-------

IV. Opis przedmiotu/ treści programowe

<ol style="list-style-type: none"> 1. Zajęcia organizacyjne 2. Wstęp do zagadnień konwersatorium <ul style="list-style-type: none"> • Dlaczego ludzie postępują nieuczciwie? • Co to znaczy, że ludzie grają? • Dlaczego zagadnienia nieuczciwości powinno być przedmiotem zainteresowania psychologów? • Zarządzanie przez wartości i budowanie zaangażowania w zespole. 3. Anomia w organizacji: <ul style="list-style-type: none"> • Trójkąt Cresseya, • Model MICE Krancher, • Diament nadużyć Wolfe i Hermanson • Nowy trójkąt nadużyć Kassem i Higson, • Model 3 sił anomii pracownicze 4. Społeczne aktywatory Anomii: <ul style="list-style-type: none"> • wpływ autorytetu, • wpływ grupy, • dysonans poznawczy, • racjonalizacja zachowań, 5. Anomia a pokolenia X, Y, Z: <ul style="list-style-type: none"> • specyfika funkcjonowania poszczególnych pokoleń • anomia w pokoleniu X – a jego wartości • anomia w pokoleniu Y – a jego wartości • anomia w pokoleniu Z – a jego wartości 6. Gry społeczne w organizacji 7. Podstawowe zagrożenia w Organizacji: <ul style="list-style-type: none"> • Mobbing/Bulling • Wykorzystywanie seksualne • Łapówkarstwo • Protekcja • Szantaż • Sabotaż • Uzależnienie od Internetu w pracy, • Plotkowanie 8. Profilaktyka zagrożeń i reakcje organizacji na podstawowe zagrożenia. Promowanie wartości w organizacji: <ul style="list-style-type: none"> • Kultura organizacji a zachowania nieuczciwe • Świadomość menedżerów i sposób zarządzania a zachowania nieuczciwe • Pozytywne motywowanie pracowników 9. Diagnoza zachowań nieuczciwych i sposoby profilaktyki: <ul style="list-style-type: none"> • Warunki skutecznej diagnozy • Sposoby przeprowadzania oceny sytuacji • Sposób planowania działań zaradczych
--

V. Metody realizacji i weryfikacji efektów uczenia się

Symbol efektu	Metody dydaktyczne	Metody weryfikacji	Sposoby dokumentacji
WIEDZA			
W_01	Wykład konwersatoryjny/Dyskusja/praca z tekstem	Przygotowanie i wykonanie projektu/prezentacja/sprawozdanie z dyskusji i pracy z tekstem/ kolokwium	Karta oceny raportu i prezentacji/ Plik z prezentacją/ plik sprawozdania/plik raportu/test
W_02	Wykład konwersatoryjny/Dyskusja/praca z tekstem	Przygotowanie i wykonanie projektu/prezentacja/sprawozdanie z dyskusji i pracy z tekstem/kolokwium	Karta oceny raportu i prezentacji/ Plik z prezentacją/ plik sprawozdania/plik raportu/test
W_03	Wykład konwersatoryjny/Dyskusja/praca z tekstem	Przygotowanie i wykonanie projektu/prezentacja/sprawozdanie z dyskusji i pracy z tekstem/kolokwium	Karta oceny raportu i prezentacji/ Plik z prezentacją/ plik sprawozdania/plik raportu/test
UMIEJĘTNOŚCI			
U_01	Analiza tekstu/burza mózgów/dyskusja/ metoda projektu/metoda problemowa PBL	Przygotowanie i wykonanie projektu/prezentacja/sprawozdanie z dyskusji i pracy z tekstem/ kolokwium	Karta oceny raportu i prezentacji/ Plik z prezentacją/ plik sprawozdania/plik raportu/test
U_02	Analiza tekstu/burza mózgów/dyskusja/ metoda projektu/ metoda problemowa PBL	Przygotowanie i wykonanie projektu/prezentacja/sprawozdanie z dyskusji i pracy z tekstem/ kolokwium	Karta oceny raportu i prezentacji/ Plik z prezentacją/ plik sprawozdania/plik raportu/test
U_03	Analiza tekstu/burza mózgów/dyskusja /metoda projektu/ metoda problemowa PBL	Przygotowanie i wykonanie projektu/prezentacja/sprawozdanie z dyskusji i pracy z tekstem/ kolokwium	Karta oceny raportu i prezentacji/ Plik z prezentacją / plik sprawozdania/plik raportu/test
KOMPETENCJE SPOŁECZNE			
K_01	dyskusja/metoda problemowa/metoda projektu	Przygotowanie i wykonanie projektu/prezentacja/sprawozdanie z dyskusji i pracy z tekstem	Karta oceny raportu i prezentacji/ Plik z prezentacją/ plik sprawozdania/plik raportu
K_02	dyskusja/metoda problemowa/metoda projektu	Przygotowanie i wykonanie projektu/prezentacja/sprawozdanie z dyskusji i pracy z tekstem	Karta oceny raportu i prezentacji/ Plik z prezentacją/ plik sprawozdania/plik raportu
K_03	dyskusja/metoda problemowa/metoda projektu	Przygotowanie i wykonanie projektu/prezentacja/sprawozdanie z dyskusji i pracy z tekstem	Karta oceny raportu i prezentacji/ Plik z

		ozdanie z dyskusji i pracy z tekstem	prezentacją/ plik sprawozdania/plik raportu
--	--	--------------------------------------	---

VI. Kryteria oceny, wagi

- Kolokwium (60%) – test 20 pytań, 4 odpowiedzi do wyboru, jedna prawidłowa. – 50% +1 żeby zdać.
- Projekt programu profilaktycznego zapobiegającego nadużyciom w organizacji (40%) [20% prezentacja i 20% program profilaktyczny] – ocena zgodnie z kryteriami podanymi studentom; kryteria obejmują umiejętność definiowania i opisu zachowań nieuczciwych, skutki dla funkcjonowania organizacji, sposoby profilaktyki, sposoby angażowania kierowników. Aktywność podczas dyskusji grupowych dodatkowo punktowana - pół oceny w górę, wymagana aktywność minimum na połowie zajęć, na których aktywność była możliwa.

Kryteria oceniania kolokwium:

20-19 – bardzo dobry
 18-17 – dobry plus
 16-15 – dobry
 14-13 – dostateczny plus
 12-11 - dostateczny

Kryteria oceniania: prezentacja i projekt

9 – bardzo dobry
 8 – dobry plus
 7 – dobry
 6 – dostateczny plus
 5-4 – dostateczny

Brak przypisów i bibliografii – ocena niedostateczna

Obciążenie pracą studenta

Forma aktywności studenta	Liczba godzin
Liczba godzin kontaktowych z nauczycielem	30
Liczba godzin indywidualnej pracy studenta	30

VII. Literatura

Literatura podstawowa
<p>Ambroziak, D. i Maj, M. (2013). Oszustwa i nieuczciwość w organizacjach. Warszawa: Oficyna a Wolters Kluwer business.</p> <p>Bugdol, M. (2007). Gry i zachowania nieetyczne w organizacji. Warszawa: Difin.</p> <p>Kosewski, M. (2008). Wartości, godność i władza, Warszawa: Vizja Press & IT.</p> <p>Wypler, W. (2013). Samousprawiedliwianie zachowania a rozluźnianie standardów moralnych, [w:] J. Lipińska-Lokś, G. Miłkowska i A. Napadło-Kuczera (red.),</p>

Zewnętrzne i wewnętrzne aspekty bezpieczeństwa indywidualnego i zbiorowego (s. 27 – 41), Zielona Góra: Oficyna Wydawnicza UZ.

Literatura uzupełniająca

- Ariely, D., Kamenica, E., Prelec, D. (2008). Man's search for meaning: The case of Legos, „Journal of Economic Behaviour & Organization”, 67, s. 671–677.
- Costello, B. (2000). Techniques of neutralization and self-esteem: a critical test of social control and neutralization theory. *Deviant Behavior: An Interdisciplinary Journal*, 21, s. 307–329.
- Tavris, C., Aronson, E. (2014). Błądzą wszyscy (ale nie ja). Dlaczego usprawiedliwiamy głupie poglądy, złe decyzje i szkodliwe działania? Sopot: Wydawnictwo Smak Słowa
- Wojciszke, B. (2010). Sprawczość i wspólnotowość. Podstawowe wymiary spostrzegania społecznego. Gdańsk: GWP.
- Wypler, W. (2014). Oszukiwanie podczas sprawdzianów wiedzy a samoocena i tendencja do usprawiedliwiania zachowania u studentów, *Profilaktyka Społeczna i Resocjalizacja*, 24, s.109-141.
- Poradnik antykorupcyjny dla przedsiębiorców. Przedsiębiorca w środowisku zagrożeń korupcyjnych.
http://cba.gov.pl/ftp/publikacje/CBA_Poradnik_anykorupcyjny_dla_przedsiębiorców.pdf stan z dnia: 18.02.2017
- <https://www.researchgate.net/publication/256029158> The New Fraud Triangle Model
- <https://www.researchgate.net/publication/317264936> Przesłanki popełniania nadużyć w przedsiębiorstwach