

KARTA PRZEDMIOTU**I. Dane podstawowe**

Nazwa przedmiotu	Psychologia kultury pracy i organizacji
Nazwa przedmiotu w języku angielskim	Work and organizational culture psychology
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	Mariusz Wołóćiej
---------------------------------------------	------------------

Forma zajęć (<i>katalog zamknięty ze słownika</i>)	Liczba godzin	semestr	Punkty ECTS
wykład	30	VI	4
konwersatorium			
ćwiczenia	30	VI	
laboratorium			
warsztaty			
seminarium			
proseminarium			
lektorat			
praktyki			
zajęcia terenowe			
pracownia dyplomowa			
translatorium			
wizyta studyjna			

Wymagania wstępne	1. Podstawowa wiedza z zakresu psychologii zarządzania oraz 2. Podstawowa wiedza z psychologii kultury
-------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------

II. Cele kształcenia dla przedmiotu

1.	Wprowadzenie studentów w problematykę kultury w zarządzaniu oraz wybrane teorie i mechanizmy zachowania człowieka w zróżnicowanym kulturowo środowisku pracy
2.	Kształtowanie u studentów umiejętności analitycznego myślenia w zakresie kulturowych aspektów pracy oraz zachowań organizacyjnych
3.	Rozwijanie umiejętności identyfikacji różnic kulturowych oraz świadomości ich wpływu na zachowania organizacyjne

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

Symbol	Opis efektu przedmiotowego	Odniesienie do efektu kierunkowego
WIEDZA		
W_01	Definiuje podstawowe terminy w psychologii kultury pracy i zarządzania, charakteryzuje jej metody oraz cel	W_01
W_02	Rozpoznaje miejsce i różnice psychologii kultury pracy i organizacji na tle pokrewnych dyscyplin oraz identyfikuje związki z koncepcjami z zakresu, np. biologii czy socjologii	W_05
W_03	Wskazuje uwarunkowania społeczno-kulturowe podstawowych zachowań organizacyjnych tj. podejmowanie decyzji, motywacja do pracy, przywództwo, itp. Potrafi wyjaśnić kulturowe różnice, np. w komunikacji werbalnej i niewerbalnej.	W_06
UMIEJĘTNOŚCI		
U_01	Rozpoznaje i interpretuje zjawiska psychologiczne związane z kulturowymi uwarunkowaniami zachowań społecznych w organizacji korzystając z pokrewnych dyscyplin, identyfikuje uwarunkowania przemian kultury pracy i organizacji;	U_01
U_02	Identyfikuje uwarunkowania komunikacji w kontekście biznesowym, rozpoznaje jej style i zarządza różnicami w oparciu o mechanizmy skutecznej komunikacji międzykulturowej	U_03
U_03	Identyfikuje profile kulturowe pracowników w celu zarządzania różnicami w zespole potrafi wyjaśnić wpływ kultury na pojmowanie władzy, współpraca, pojmowanie czasu i przestrzeni w organizacjach wielokulturowych	U_04
U_04	Proponuje strategie zarządzania zmianą w organizacji z uwzględnieniem uwarunkowań kulturowych	U_06
KOMPETENCJE SPOŁECZNE		
K_01	Dba o kulturowe aspekty zdrowia psychicznego w środowisku pracy oraz organizacji, dostrzega wartość wspierania pracowników poprzez wspieranie rozwoju kompetencji społecznych, ze uwzględnieniem szczególnej roli komunikacji w zarządzaniu	K_03
K_02	Wyraża szacunek wobec osób o różnych potrzebach w środowisku pracy i organizacji; jest gotowy bardziej rozumieć niż wartościować i dokonywać etnocentrycznych ocen osób stojących w obliczu konfliktów lub szoku kulturowych	K_04
K_03	Okazuje zrozumienie dla kulturowych podstaw stresu, wyjaśnia znaczenie kultury w zaspokajaniu potrzeby tożsamości oraz potrzeb społecznych jako podstaw zdrowia psychicznego i somatycznego	K_05
K_4	Jest otwarty i kreatywny w identyfikacji i analizie dylematów moralnych do jakich dochodzi w środowisku wielokulturowym wspierając adaptację kulturowe i integracji mimo różnic w organizacji i zarządzaniu zasobami ludzkimi	K_10

IV. Opis przedmiotu/ treści programowe

Zajęcia 1.
Prezentowanie tematyki wykładów oraz zagadnień organizacyjnych oraz warunków zaliczenia: Psychologia kulturowa i międzykulturowa w psychologii i zarządzaniu.
Zajęcia 2.
Jaka jest współczesna kultura pracy? Analiza współczesnych trendów oraz uwarunkowań kultury pracy.
Zajęcia 3.
Analiza kultury akceleracji jako przejawu kultury pracy. Analiza wybranych zjawisk z zakresu: praca a czas, praca a miejsce, praca a kapitał, praca a styl pracy i struktura zatrudnienia, praca a zdrowie.
Zajęcia 4.
Kultura organizacji: Czym jest i skąd się bierze kultura organizacyjna? Definicja kultury pracy i kultury organizacyjnej. Relacja natury do kultury.
Zajęcia 5.
Czynniki kształtujące kulturę organizacji i jej główne przejawy. Artefakty kulturowe organizacji: bohaterowie, normy, rytuały, symbole i język w organizacji;
Zajęcia 6.
Kultura narodowa a kultura organizacyjna jej wymiary, poziomy i typologie
Zajęcia 7.
Ile jest kultur organizacyjnych? Kategoryzacja kultur organizacyjnych.
Zajęcia 8.
Modele kultury organizacyjnej. Model wartości konkurujących, góry lodowej, cebuli, piramidy na przykładzie kultury Kaizen,
Zajęcia 9.
Rola lidera w kulturze organizacyjnej. Cechy przywódcy i klimat organizacji na przykładzie turkusowych organizacji.
Zajęcia 10.
Projekt GLOBE: Świat w dziewięciu wymiarach.
Zajęcia 11.
Kultura organizacyjna w zarządzaniu zasobami ludzkimi (wybrane aspekty zachowań organizacyjnych: negocjacje, podejmowanie decyzji, motywacja pracowników w różnych kręgach kulturowych).
Zajęcia 12.
Czy kultura organizacyjna może się zmienić? Kultura organizacyjna i jej rozwój. Zastosowanie metafory kulturowej i paremioskryptów w kształtowaniu kultury pracy i organizacji.
Zajęcia 13.
Metody badania kultury organizacyjnej oraz zasady prowadzenia badań międzykulturowych.
Zajęcia 14.
Kaizen-kultura ciągłego rozwoju: <i>lean management</i> oraz podstawowe narzędzia kultury nastawionej na podnoszenia efektywności i eliminację strat.
Zajęcia 15.
Przyszłość kultury pracy

V. Metody realizacji i weryfikacji efektów uczenia się

Symbol efektu	Metody dydaktyczne (lista wyboru)	Metody weryfikacji (lista wyboru)	Sposoby dokumentacji (lista wyboru)
WIEDZA			
W_01	Wykład konwencjonalny	Egzamin	Sprawdzona praca egzaminacyjna

W_02	Wykład konwencjonalny	Egzamin	Sprawdzona praca egzaminacyjna
W_03	Wykład konwersatoryjny połączony z dyskusją	Egzamin	Sprawdzona praca egzaminacyjna
UMIEJĘTNOŚCI			
U_01	Omówienie zagadnień z wykorzystaniem prezentacji multimedialnej/Dyskusja	Kolokwium	Sprawdzone kolokwium
U_02	Omówienie zagadnień z wykorzystaniem prezentacji multimedialnej/praca zespołowa	Kolokwium	Sprawdzone kolokwium
U_03	Omówienie zagadnień z wykorzystaniem prezentacji multimedialnej/Ćwiczenia praktyczne	Praca projektowa	Sprawdzona praca projektowa
U_04	Omówienie zagadnień z wykorzystaniem prezentacji multimedialnej/Dyskusja	Kolokwium	Sprawdzone kolokwium
KOMPETENCJE SPOŁECZNE			
K_01	Dyskusja	Słuchanie wypowiedzi i argumentów studentów w czasie dyskusji	Aktywny udział w dyskusji odnotowany na liście
K_02	Praca w grupach połączona z dyskusją	Słuchanie wypowiedzi i argumentów studentów w czasie dyskusji	Aktywny udział w dyskusji odnotowany na liście
K_03	Praca w grupach połączona z dyskusją	Słuchanie wypowiedzi i argumentów studentów w czasie dyskusji	Aktywny udział w dyskusji odnotowany na liście
K_04	Dyskusja	Słuchanie wypowiedzi i argumentów studentów w czasie dyskusji	Aktywny udział w dyskusji odnotowany na liście

VI. Kryteria oceny, wagi...

Podział procentowy oceny ćwiczeń: Obecności – 10%; Aktywność – 30%; Kolokwium - 60%

Podział procentowy oceny wykładu: Aktywność-10%; Egzamin-90%

Ocena niedostateczna (50% poprawnego wykonania lub poniżej)

(W) - Student nie zna terminów z zakresu podstawowych pojęć psychologii kulturowej w organizacji

(U) - Student nie potrafi zastosować podstawowych typologii kultury i narzędzi badawczych wymaganych do właściwej identyfikacji różnic kultury organizacyjnej

(K) - Student nie potrafi zorganizować własnego warsztatu pracy

Ocena dostateczna (51%-70% poprawnego wykonania)

(W) - Student zna wybrane terminy z zakresu podstawowych pojęć psychologii kulturowej w organizacji

(U) - Student potrafi zastosować niektóre pojęcia i modele kultury i narzędzia badawcze wymagane do właściwej identyfikacji różnic kultury organizacyjnej

(K) - Student rozumie potrzebę organizacji własnego warsztatu pracy ale nie potrafi jej skutecznie zrealizować

Ocena dobra (71%-85% poprawnego wykonania)

(W)- Student zna większość terminów z zakresu podstawowych pojęć psychologii kulturowej w organizacji

(U)- Student potrafi zastosować podstawowych typologii kultury i narzędzi badawczych wymaganych do właściwej identyfikacji różnic kultury organizacyjnej

(K)- Student zna sposoby pracy w środowisku organizacji zarządzanej międzykulturowo

Ocena bardzo dobra (86%-100% poprawnego wykonania)

(W)- Student zna wszystkie wymagane terminy z zakresu podstawowych pojęć psychologii

(U)- Student potrafi zastosować wszystkie pojęcia i modele kultury i narzędzia badawcze wymagane do właściwej identyfikacji różnic kultury organizacyjnej

(K)- Student potrafi zorganizować pracę własną oraz zespołu w środowisku organizacji zarządzanej międzykulturowo

VII. Obciążenie pracą studenta

Forma aktywności studenta	Liczba godzin
Liczba godzin kontaktowych z nauczycielem	30
Liczba godzin indywidualnej pracy studenta	90

VIII. Literatura

Literatura podstawowa
<p>Hofstede, G., Hofstede. G. J. (2010). <i>Kultury i organizacje</i>. Warszawa: PWE;</p> <p>Cameron, K. S., Quinn. R. E. (2003). <i>Kultura organizacyjna – diagnoza i zmiana</i>. Kraków: OE;</p> <p>Miyashiro, M. (2019). <i>Trzeci wymiar. Moc empatii w biznesie</i>. Perfect-Gaul: Poznań;</p> <p>Laloux, F. (2015). <i>Pracować inaczej. Nowatorski model organizacji inspirowany kolejnym etapem rozwoju ludzkiej świadomości</i>. Studio Emka: Warszawa;</p> <p>Boski, P. (2009). <i>Kulturowe ramy zachowań społecznych</i> (W. N. P. S.A. (Ed.)).</p> <p>Rosa, H. (2020). <i>Przyspieszenie, wyobcowanie, rezonans: projekt krytycznej teorii późnonowoczesnej czasowości</i>. Europejskie Centrum Solidarności.</p>
Literatura uzupełniająca
<p>Matsumoto, D., Juang. L. (2007). <i>Psychologia międzykulturowa</i>. Gdańsk: GWP;</p> <p>Schneider, S., Barsoux, J.-L. & Stahl, G. K. (2014). <i>Managing across cultures</i> (3rd ed.). London: Pearson Financial Times Prentice Hall;</p> <p>Król, T. (2017). <i>Lean management po polsku. O dobrych i złych praktykach</i>. Gliwice: Onepress;</p> <p>Morgan, G.. (2005). <i>Obrazy organizacji</i>. Warszawa: Wydawnictwo PWN;</p> <p>Liker, J. K., Kowalczyk, M., & Hoseus, M. (2009). <i>Kultura Toyoty: serce i dusza filozofii Toyoty</i>. Mt Biznes.</p>