



MASARYKOVA UNIVERZITA
FAKULTA SOCIÁLNÍCH STUDIÍ
KATEDRA PSYCHOLOGIE



PSY409 Psychologie organizace

SYLABUS PŘEDMĚTU

PRACOVISŤE	Katedra psychologie, Fakulta sociálních studií
PŘEDMĚT	PSY409 Psychologie organizace
TYP A FORMA STUDIA	magisterské denní studium
GARANT	doc. PhDr. Martin Vaculík, Ph.D.



1. Obsah

1. OBSAH	2
2. VYUČUJÍCÍ	3
3. ANOTACE PŘEDMĚTU	3
4. STUDIJNÍ CÍLE	3
5. ORGANIZACE PŘEDMĚTU	4
6. POŽADAVKY NA UKONČENÍ PŘEDMĚTU	4
6.1 Upozornění k podvodnému plnění studijních povinností	4
6.1.1 Plagiátorství	4
6.2 Účast na seminářích	4
6.3 Průběžná práce v semestru	4
6.3.1 Příprava na semináře	5
6.3.2 Seminární diskuse	6
6.3.3 Moderování seminární diskuse	6
6.3.4 Slovníkové heslo	7
6.3.5 Bonusový úkol: Třetí slovníkové heslo	8
6.3.6 Uvádění mýtů z oblasti psychologie práce na pravou míru	9
6.3.7 Písemné testy	10
6.4 Celkové hodnocení předmětu	11
7. STUDIJNÍ MATERIÁLY	11
7.1 Literatura	11
7.2 Studijní materiály v informačním systému	11
8. PROBLÉMOVÉ OKRUHY	12
8.1 Psychologie organizace	12
8.2 Organizační kultura	12
8.3 Postoje a chování lidí v organizaci	13
8.4 Stres na pracovišti a jeho konsekvence	14
8.5 Leadership	15
8.6 Plánování a řízení kariéry	15
8.7 Ekonomické aspekty práce psychologa v organizaci	16
PŘÍLOHA 1: TIPY PRO PSANÍ PŘÍPRAV	17
PŘÍLOHA 2: OTÁZKY K SEMINÁRNÍ DISKUSI	19
PŘÍLOHA 3: ZAJÍMAVÉ KNIHY DOSTUPNÉ V KNIHOVNĚ FSS	20



2. Vyučující

doc. PhDr. Martin Vaculík, Ph.D. – garant předmětu

e-mail: vaculik@fss.muni.cz

Mgr. Ing. Jakub Procházka, Ph.D.

e-mail: jak.prochazka@mail.muni.cz

Mgr. Marie Součková

e-mail: marie.souckova@mail.muni.cz

Mgr. Marcela Leugnerová

e-mail: 333166@mail.muni.cz

3. Anotace předmětu

Předmět se zaměřuje na skupinové a organizační jevy v oblasti psychologie práce. Navazuje na předmět PSY111 Personální psychologie, který se primárně věnuje psychologické práci s jednotlivcem v organizaci.

Cílem předmětu PSY409 Psychologie organizace je poskytnout studentům poznatky a dovednosti umožňující pracovat psychologicky s organizací a s lidmi v kontextu organizace. Probíraná témata se týkají konstruktů prostupujících celou organizaci (např. organizační kultura, leadership), vlivu organizace na lidi v ní (např. stres, kariéra, postoje) a vlivu práce organizačního psychologa na organizaci jako takovou (např. etické a ekonomické dopady).

Klíčovou částí studia v předmětu je seznámení se se základními teoriemi psychologie organizace, diskuse o možnostech jejich aplikace a nácvik v praxi používaných metod a postupů. Studenti¹ se zároveň učí, kde a jak hledat aktuální a validní informace, kterými mohou základní poznatky rozšířit a také kriticky informace posoudit. V rámci studijních povinností realizují studenti úkoly, kterými pomáhají kultivovat oblast psychologie práce v České republice.

4. Studijní cíle

Po absolvování předmětu budou studenti schopni:

- vysvětlit, čím může psycholog přispět organizaci;
- rozlišovat mezi spolehlivými a nespolehlivými zdroji poznatků z oblasti psychologie práce;
- navrhnout postupy, kterými lze měnit postoje související s pracovním chováním;
- vysvětlit, jak se z člena skupiny stává leader;
- analyzovat a zhodnotit styl vedení manažerů a navrhnout změnu přístupu manažera v kontextu situace ve vedeném týmu;
- aplikovat základní principy plánování a řízení kariéry;
- vymezit, čím je tvořena organizační kultura a jak se promítá do fungování organizace;
- diagnostikovat organizační kulturu / klima;
- identifikovat vhodné nástroje k prosazení různých typů organizační změny;
- vysvětlit vztah mezi organizačním klimatem, vztahy na pracovišti a výskytem stresu;
- rozpoznat vhodné organizační nástroje pro podporu pracovního závazku a zmírňování či prevenci negativních jevů souvisejících se stresem;
- posoudit ekonomický dopad práce organizačního psychologa.

¹ Pod pojmem student nebo studenti se v tomto textu rozumí student, studenti, studentka nebo studentky v závislosti na tom, zda se jedná o muže, ženu nebo ženy.



5. Organizace předmětu

Počet kreditů:	6
Přednášky:	2 hodiny 1 x 14 dní
Seminář:	2 hodiny 1 x 14 dní

Předmět tvoří 6 – 7 přednášek, na které navazují semináře. Přednášky i semináře se konají zpravidla jednou za 14 dní. Konkrétní časový harmonogram je upřesněn v souboru umístěném ve studijních materiálech k předmětu. Pro úspěšné ukončení předmětu je třeba splnit všechny požadavky uvedené v článku 6 tohoto sylabu.

6. Požadavky na ukončení předmětu

6.1 UPOZORNĚNÍ K PODVODNÉMU PLNĚNÍ STUDIJNÍCH POVINNOSTÍ

Výuka na FSS MU předpokládá, že studenti znají studijní předpisy, a že se nedopouštějí podvodného plnění studijních povinností, zejména opisování u zkoušek a plagiátorství, tedy vydávání cizích myšlenek za vlastní a přebírání myšlenek jiných autorů bez uvedení autorství.

Plagiátorství patří k nejzávažnějším etickým proviněním v akademickém prostředí, popírá poslání univerzity i smysl studia. Z právního hlediska je plagiátorství krádeží cizího duševního vlastnictví.

Podvodné plnění studijních povinností není za žádných okolností na FSS tolerováno. Každý případ podvodného chování je trestán nejpřísnější sankcí, a to nepodmínečným vyloučením ze studia. Studentům doporučujeme co nejdůkladněji se seznámit s problémem plagiátorství a se způsoby, jak se mu vyhnout.

6.1.1 Plagiátorství

Všechny písemné úkoly musí být vytvořeny výhradně pro předmět PSY111. Text jakéhokoliv písemného úkolu se nesmí shodovat s textem nebo nápadně podobat textu, který vznikl pro jiné účely jiného předmětu. Odevzdáním každého písemného úkolu student stvrzuje, že je výhradním autorem textu, respektuje řádné způsoby citace, bere na vědomí, že práce bude uložena v elektronickém archívu předmětu a původnost práce bude prověřena systémy pro odhalování plagiátů.

6.2 ÚČAST NA SEMINÁŘÍCH

- Účast na seminářích je povinná, přítomnost na semináři je kontrolována.
- Aktivita na vybraných seminářích je bodována (viz níže Seminární diskuse).
- Na seminářích jsou možné dvě neúčasti – jedna neomluvená a druhá omluvená ze zdravotních důvodů doložená omluvenkou od lékaře řádně zapsanou v ISu. Seminární aktivity jsou nenahraditelné, protože při nich studenti procvičují řadu důležitých dovedností (viz níže).

6.3 PRŮBĚŽNÁ PRÁCE V SEMESTRU

- V průběhu semestru pracují studenti na níže uvedených úkolech. Neodevzdání jakéhokoliv úkolu v požadovaných parametrech nebo absence u testu znamená nesplnění podmínek pro úspěšné ukončení předmětu. V takovém případě je předmět studentovi ukončen hodnocením „-“.



- Práce během semestru je bodově hodnocena. Body jsou součástí výsledného hodnocení.

Bodové hodnocení průběžné práce v semestru

Úkol	počet bodů
Příprava na semináře	12
Seminární diskuse	6
Slovníkové heslo	20
Uvádění mýtů na pravou míru	10
Písemné testy	36
<i>Třetí slovníkové heslo (prémiové body)</i>	5
<i>Moderování diskuse (prémiové body)</i>	4
Σ	84

6.3.1 Příprava na semináře

- Jedná se o písemnou přípravu k seminární diskusi, kterou student vypracuje před vybranými semináři (viz časový harmonogram). Příprava je vytvořena na základě povinné literatury uvedené u tématu a může být doplněná studiem samostatně dohledaných zdrojů.
- Cílem přípravy je, aby se student zorientoval ve studovaném tématu a byl o něm schopen během semináře kvalifikovaně diskutovat.
- Zpracování přípravy je bodově hodnoceno body (viz níže).
- Příprava má následující strukturu:
 - a) **Souhrn:** Obsahuje stručný souhrn klíčových myšlenek studovaného textu.
 - b) **Kritické hodnocení:** Obsahuje kritické zhodnocení odborných myšlenek obsažených v textu a tvoří nejobsáhlejší část přípravy. Student popíše, co ho v textu zaujalo, co v daném tématu vnímá jako podstatné, v čem vnímá rezervy, nesrovnalosti, s čím nesouhlasí a vysvětlí proč. Toto zdůvodnění (argumentace) je důležitou součástí kritického hodnocení. Student může k argumentaci využít i doporučenou literaturu nebo samostatně dohledané zdroje.
 - c) **Otázky:** Otázky (2 – 4 otázek) vycházejí z nastudovaného textu a slouží jako podklad pro seminární diskusi. Musí z nich být poznat, že student o tématu uvažuje do hloubky.
 - d) **Summary:** Souhrn podstaty přípravy na semináře v angličtině.

Rozsah práce:	Souhrn: maximálně 1000 znaků včetně mezer Kritické hodnocení: maximálně 2800 znaků včetně mezer Summary: maximálně 1000 znaků včetně mezer
Termín odevzdání:	viz Harmonogram výuky
Forma odevzdání:	soubor pojmenovaný příjmením autora ve formátu dokument Word
Místo odevzdání:	studijní materiály předmětu PSY409, složka Příprava na semináře, podložka příslušné seminární skupiny, podsložka příslušné přípravy



Kritéria hodnocení

4 body: excelentní příprava

Všechny části obsahují to, co obsahovat mají, z kritického hodnocení textu a otázek je znát, že student o studovaném textu uvažuje do hloubky.

2 body: dostačující příprava

Všechny části obsahují to, co obsahovat mají.

0 body: nedostačující příprava

Některé části (zejména kritické zhodnocení a otázky) nejsou dostatečně zpracovány, z textu je znát, že student text četl povrchně, málo nebo ho nečetl celý. Text překračuje stanovený rozsah nebo obsahuje překlepy a pravopisné chyby.

6.3.2 Seminární diskuse

- Na seminářích je vyžadována aktivní účast formou zapojení do diskuse.
- Cílem diskuse je rozvoj kultivace schopnosti komunikovat na odborné téma s kolegy.
- Zapojení do diskuse v seminářích, na které je vyžadována příprava, je bodově hodnoceno (viz níže).
- V diskusi student využije svoji písemnou přípravu na seminář.
- Délka trvání: 45 minut

Kritéria hodnocení

2 body: „zapálený a kultivovaný diskutér“

Je během diskuse aktivní, přitom však nezapomíná poskytnout prostor i ostatním diskutujícím. Projevuje schopnost aktivního naslouchání. Mluví k věci. Z jeho příspěvků je znát, že příslušnou literaturu studoval do hloubky, porozuměl jí, a že do hloubky také uvažuje. To, co říká, dává smysl. Adekvátně reaguje na sdělení ostatních členů diskuse. Svými příspěvky podněcuje ostatní k zamyšlení a diskusi.

1 bod: „účastník diskuse“

Splňuje všechny výše uvedené parametry. Rozdíl je v jeho menší aktivitě při diskusi.

0 bodů: „(ne)diskutující“

Do společné diskuse se zapojuje ojedinele nebo vůbec. Z jeho chování v diskusi není znát, že literaturu studoval, porozuměl jí, a že uvažuje do hloubky. Také se může jednat o diskutujícího, který je aktivní, ale nemluví k věci, zabírá příliš mnoho prostoru v diskusi na úkor ostatních, nenaslouchá ostatním nebo nerespektuje moderátora.

6.3.3 Moderování seminární diskuse

- Každou seminární diskusi vede jeden moderátor z řad studentů.
- Cílem moderování je rozvoj a kultivace dovedností důležitých pro moderování diskuse.
- Moderování diskuse je hodnoceno prémiovými body (viz níže).
- Diskusi moderují dobrovolníci, v případě, že se dobrovolníci nenajdou, je moderování přiděleno náhodně.
- Moderátor diskuse před seminářem přečte všechny seminární přípravy ostatních studentů a na jejich základě si připraví obsah diskuse.



Kritéria hodnocení

4 body: „brilantní moderátor“

Má diskusi „ve svých rukou“, tj. dokáže diskusi řídit a směřovat k cíli, který si vytyčil. Je znát, že četl přípravy ostatních studentů. Daří se mu podněcovat ostatní k diskusi, vhodně přiděluje i odnímá slovo. Dokáže dát prostor všem zúčastněným. Zvládá „problematické účastníky“ diskuse např. ty, kteří zabírají příliš prostoru, nemluví k věci nebo nemluví. Diskutovaná témata mají jasné výstupy.

2 body: „zdatný moderátor“

Má diskusi „ve svých rukou“, tj. dokáže diskusi řídit a směřovat k cíli, který si vytyčil. Je znát, že četl přípravy ostatních studentů. Diskuse pod jeho vedením vážne, méně se mu daří pracovat s „problematickými účastníky“ diskuse.

0 bodů: „laissez faire moderátor“

Diskusi nemá „ve svých rukou“. Není znám cíl diskuse, případně se mu opakovaně nedaří diskusi k cíli směřovat. Není na něm znát, že se v tématech orientuje, nepůsobí připraveně. Diskutující se neřídí nastavenými pravidly.

6.3.4 Slovníkové heslo

- Student zpracuje dva odborné pojmy z psychologie práce do podoby slovníkového hesla a provede oponenturu dvou slovníkových hesel, které vytvoří jeho spolužák.
- Hesla si student vybere ze seznamu pojmů na začátku semestru.
- Hesla k oponentuře dostane student přidělena do týdne od uplynutí termínu pro odevzdání hesel.
- Oponent komunikuje s autorem hesla s cílem dosažení co nejvyšší kvality hesla. Autor s oponentem odevzdají upravené heslo po vzájemné domluvě poté, co budou oba se zněním hesla spokojeni.
- Každé heslo je hodnoceno 0 – 5 body, body za heslo dostane autor hesla i oponent.
- Heslo bude zpracováno podle následující struktury:
 - a) zařadit heslo do oblasti psychologie práce
 - b) definovat heslo, vysvětlit jej v případě, že z definice nebude zcela jasné, o co se jedná
 - c) má-li heslo (konstrukt) ustálenou klasifikaci, významné prediktory nebo je-li významným prediktorem jiného hesla (konstrukt), existuje-li odborná kritika hesla, pak je třeba to uvést
 - d) uvést související pojmy (z pojmů uvedených v seznamu)
 - e) použitá literatura
- Pro zpracování hesla student využije minimálně dva zdroje, přičemž alespoň jeden bude anglicky psaný text. Jako zdroj není možné použít jiné slovníky.
- Použitá literatura bude uvedena podle standardů APA (6. ed.)
- Všechna zpracovaná hesla budou studentům k dispozici jako součást materiálů ke studiu.

Kritéria hodnocení

- a) dodržení požadované struktury
- b) srozumitelnost textu (i pro člověka bez psychologického vzdělání);
- c) kvalita uvedených informací: obsahová správnost, relevantnost informací, vhodnost souvisejících pojmů;



- d) kvalita použitých zdrojů;
- Hesla nesplňující formální kritéria (překračující maximální rozsah, hesla s překlepy, hesla opírající se jen o jeden odborný zdroj a hesla nezpracovaná podle standardů APA) budou hodnocena 0 body.
 - Hesla odevzdaná po stanoveném termínu nebo hesla neodkazující na žádný odborný zdroj, znamenají nesplnění úkolu a ukončení studia v předmětu pro autora i oponenta.

Rozsah práce: maximálně 1800 znaků včetně mezer (pouze text hesla bez použité literatury)

Termín výběru hesel: viz Harmonogram výuky

Termín odevzdání: viz Harmonogram výuky

Termín odevzdání po úpravě: viz Harmonogram výuky

Forma odevzdání: pro oponenturu: soubor pojmenovaný nazevesla_prijmeniautora.doc;

upravené heslo: soubor pojmenovaný
nazevesla_prijmeniautora_prijmenioponenta.doc

vždy ve formátu dokument Word

Místo odevzdání: studijní materiály předmětu PSY409, složka Slovníkové heslo (podložka příslušného tématu, do které heslo patří) a Slovníkové heslo – po oponentuře (podložka příslušného tématu, do které heslo patří)

Hodnocení: 0 – 20 bodů (0 – 5 bodů za autorství jednoho hesla, 0 – 5 bodů za oponenturu jednoho hesla)

6.3.5 Bonusový úkol: Třetí slovníkové heslo

- Student může získat bonusové body navíc, pokud zpracuje nebo provede oponenturu dalšího slovníkového hesla.
- Heslo pro získání bonusových bodů si student vybírá ze stejného seznamu a ve stejném termínu jako v případě prvních slovníkových hesel.
- V online dokumentu se seznamem vybíraných hesel se student může přihlásit také k bonusové oponentuře. Pro bonusovou oponenturu budou studenti vybíráni v pořadí, ve kterém se přihlásili. Je možné, že na později přihlášené studenty nezbude žádné heslo.
- Pro zpracování a oponenturu bonusového hesla platí stejná pravidla, stejná kritéria a stejné termíny jako pro první slovníkové heslo.
- Pokud bude bonusové heslo nebo bonusová oponentura hodnocena 3 – 5 body, získá student do hodnocení předmětu PSY409 tyto body navíc. Pokud bude bonusové heslo hodnoceno 0 – 2 body, nezíská student žádné body navíc.
- Pokud se student přihlásí k bonusovému úkolu a tento úkol nesplní ve stanoveném termínu, ztratí v hodnocení předmětu PSY409 5 bodů.
- Je možné zpracovávat buď jedno bonusové heslo, nebo dělat jednu bonusovou oponenturu.



6.3.6 Uvádění mýtů z oblasti psychologie práce na pravou míru

- Tým 2 – 3 studentů má za úkol najít veřejně šířenou nepravdivou, zkreslenou či nepodloženou informaci z oblasti psychologie práce a uvést ji s pomocí odborných zdrojů a argumentů na pravou míru.
- Cílem úkolu je služba laické i odborné veřejnosti. Studenti realizací úkolu také prokážou svou schopnost kriticky uvažovat o tématech z oblasti psychologie práce a schopnost aplikovat znalosti získané v předmětu.
- Zdroj nepravdivé, zkreslené či nepodložené informace musí být veřejně dostupný a měl by na první dojem působit jako důvěryhodný. Doporučenými zdroji jsou: populární knihy, tištěné i elektronické slovníky nebo encyklopedie, články v elektronických a tištěných médiích, seriózně se tvářící webové stránky společností působících v oblasti personalistiky nebo psychologie práce, webové stránky lidí považovaných (nebo označujících se) za odborníky v oblasti personalistiky nebo psychologie práce, na internetu dostupná výuková videa od autorů označených za odborníky v oblasti personalistiky nebo psychologie práce, na internetu dostupné videozáznamy konferencí a přednášek. Nedoporučujeme používat následující zdroje: osobní blogy laiků, seminární a diplomové práce, na první pohled amatérské webové stránky, příspěvky na sociálních sítích.
- Složení týmů a výběr zdroje informace, kterou bude uvádět na pravou míru, uvede tým do veřejně přístupného online dokumentu. Před uvedením zdroje do online dokumentu je povinností týmu seznámit se se zdroji do té chvíle vybranými jinými týmy a vybrat si jiný (unikátní) zdroj.
- Texty ohodnocené 5 a více body budou zveřejněny na internetu.
- Výstupem úkolu je:
 - a) odkaz na zdroj informace;
 - b) citace nepravdivé, zkreslené či nepodložené informace;
 - c) argumenty zdůvodňující nepravdivost, zkreslenost či nepravdivost informace;
 - d) odkazy na zdroje využité při argumentaci.

Kritéria hodnocení

- a) vhodnost výběru informace uváděné na pravou míru;
 - b) kvalita argumentů;
 - c) podložení odbornými zdroji tam, kde jsou na místě;
 - d) obsahová správnost textu;
 - e) srozumitelnost textu i pro člověka bez psychologického vzdělání.
- Texty nesplňující formální kritéria (překračující maximální rozsah, texty s překlepy, texty bez odkazů na zdroje) budou hodnocena 0 body.
 - Nesplnění kteréhokoliv ze stanovených termínů znamená nesplnění úkolu a ukončení studia v předmětu pro všechny členy týmu.

Rozsah práce: maximálně 2700 znaků včetně mezer (bez použité literatury)

Termín složení týmu viz Harmonogram výuky
a výběru zdroje:



Termín odevzdání:	viz Harmonogram výuky
Forma odevzdání:	soubor pojmenovaný příjmením jednoho ze členů týmu ve formátu dokument Word
Místo odevzdání:	studijní materiály předmětu PSY409, složka Vyvrácení mýtu, podsložka příslušné seminární skupiny
Hodnocení:	0 – 10 bodů

6.3.7 Písemné testy

- V průběhu semestru se konají tři písemné testy administrované na přednáškách v termínech uvedených v harmonogramu výuky. Student musí absolvovat všechny tři testy. Nesplnění tohoto požadavku znamená nesplnění požadavků pro úspěšné ukončení předmětu. V takovém případě je studentovi předmět ukončen hodnocením „-“.
- Každý test tvoří 6 otázek z níže uvedených témat. Otázky jsou uzavřené (a – e) s jednou správnou odpovědí. Každá otázka je hodnocena dvěma (2) body. Maximální počet bodů za jeden test je 12. Celkem lze za písemné testy získat 36 bodů.
- Zkouší se znalosti a schopnost jejich aplikace. Součástí testů jsou témata uvedená v sylabu.
Test 1: Psychologie organizace, Organizační kultura
Test 2: Postoje a chování lidí v organizaci, Stres na pracovišti a jeho konsekvence
Test 3: Leadership, Plánování a řízení kariéry
- Náhradní termín: Ve zkouškovém období bude vyhlášen jeden termín, ve kterém si může každý student nahradit nebo opravit jeden z písemných testů. Nahradit nebo opravit lze pouze jeden test a to i v případě, že student nepsal více průběžných testů. Student se přihlásí k vybranému testu v ISu (Zkušební termíny). Pokud student test opravuje, do celkového hodnocení předmětu se mu počítají body z opravného testu (i kdyby získal méně bodů než za test psaný v řádném termínu).

Testové otázky – ukázka

Prodejci pracující pro pojišťovací makléřskou společnost byli vedeni jako externí spolupracovníci a byli placeni jen z provizí za uzavřené smlouvy. Makléřská společnost vyhlásila, že nejúspěšnějšímu prodejci za následující rok nabídne pracovní smlouvu s pravidelným základním platem, který se bude navyšovat dle plnění obchodních cílů o měsíční bonusy. Jak by se k tomuto motivačnímu nástroji (nabídnutí pracovní smlouvy s pravidelným platem) vyjádřily různé teorie motivace?

- a) teorie potřeb (need theories) – možnost získat pracovní smlouvu bude silněji motivovat zaměstnance s neuspokojenou potřebou bezpečí
- b) teorie spravedlnosti (justice theories) – nabídka pracovní smlouvy ovlivní motivaci prodejců pozitivně v případě, že budou proces vyhodnocení nejlepšího prodejce vnímat jako spravedlivý
- c) teorie očekávání (expectancy theory) – nabídka pracovní smlouvy ovlivní motivaci jen těch zaměstnanců, pro které má pracovní smlouva a pravidelný plat vyšší hodnotu, než externí spolupráce a odměňování pomocí provizí



- d) teorie očekávání (expectancy theory) – nabídka pracovní smlouvy ovlivní motivaci jen těch zaměstnanců, kteří budou věřit, že mají nenulovou šanci být nejuspěšnějším prodejcem
- e) goal-setting theory – nástroj bude fungovat jen na zaměstnance s průměrným self-efficacy
- f) job characteristic model (JCM) – nástroj bude fungovat, protože stálý příjem má potenciál ovlivnit soukromý život prodejců

Schneiderův ASA model popisuje:

- a) tendenci uchazečů o zaměstnání vybírat si pozice, které jim mohou přinést další profesní růst
- b) tendenci manažerů vybírat takové uchazeče, kteří jsou podobní jejich osobnostním charakteristikám a hodnotám
- c) tendenci externích posuzovatelů doporučovat při výběru uchazeče disponujícího podobnými osobnostními kvalitami a hodnotami, které jsou v souladu s organizační kulturou
- d) tendenci zaměstnanců opouštět pracovní prostředí, do kterého nezapadají (osobnostně, hodnotově)
- e) tendenci manažerů přehlížet možné osobnostní a hodnotové rozdíly mezi nimi a zaměstnanci organizace
- f) tendenci manažerů vybírat takové uchazeče, kteří disponují rozdílnými osobnostními kvalitami a hodnotami než jsou jejich

6.4 CELKOVÉ HODNOCENÍ PŘEDMĚTU

- Celkové hodnocení studenta v předmětu je dáno výsledky za průběžné úkoly.
- K úspěšnému ukončení předmětu musí student získat nejméně 47% bodů.
- Bodové hodnocení je převedeno na známky podle následujícího klíče: A (84 – 75 bodů), B (74 – 66 bodů), C (65 – 57 bodů), D (56 – 49 bodů), E (48 – 41 bodů), F (40 – méně bodů).

7. Studijní materiály

7.1 LITERATURA

Při studiu psychologie organizace je třeba kombinovat různé zdroje. Vybrali jsme jednu učebnici, kterou považujeme za základní zdroj poznatků, a která pokrývá prezentované tematické okruhy. Její prostudování považujeme za nutné minimum. K doplnění informací z tohoto zdroje slouží další povinná a doporučená literatura uvedená u každého problémového okruhu.

Povinná literatura

Arnold, J., Randall, R. (2010). *Work psychology: understanding human behaviour in the workplace*. 5th ed. Harlow, England: Financial Times Prentice Hall.

7.2 STUDIJNÍ MATERIÁLY V INFORMAČNÍM SYSTÉMU

Ve studijních materiálech jsou umístěny některé doporučené zdroje, doplněná zadání písemných úkolů i další užitečné studijní zdroje.

8. Problémové okruhy

8.1 PSYCHOLOGIE ORGANIZACE

Anotace: Téma je věnováno propojení bakalářského předmětu Personální psychologie s předmětem Psychologie organizace, zopakování klíčových poznatků z předmětu Personální psychologie a uvedení do předmětu Psychologie organizace. Zaměříme se na proces získávání, rozvoje a hodnocení pracovníků v kontextu celé organizace a představíme další oblasti, ve kterých může být psycholog prospěšný organizaci. Podíváme se na možná uplatnění psychologa zaměřeného na psychologii práce a to zejména v pozici pracovníka organizace, nezávislého konzultanta a výzkumníka. Představíme si informační zdroje, ze kterých mohou psychologové působící v organizacích čerpat.

Studijní cíle: Po absolvování tématu budou studenti schopni vysvětlit, čím může psycholog přispět organizaci a budou schopni rozlišovat mezi spolehlivými a nespolehlivými zdroji poznatků z oblasti psychologie práce.

Klíčová slova: work psychology (psychologie práce), personnel psychology (personální psychologie), organizational psychology (psychologie organizace), industrial-organizational psychology, human resources management (řízení lidských zdrojů), management

Literatura

Autor	strany	počet stran
Povinná literatura		
Woods, S., & West, M. (2010). <i>The psychology of work and organizations</i> . Andover: South-Western/Cengage Learning.	8 – 15	8
Gasser, M., Butler, A., Waddilove, L., & Tan, R. (2004). Defining the profession of industrial-organizational psychology. <i>The Industrial-Organizational Psychologist</i> , 42(2), 15-20.	15 – 20	6
Ryan, A. M. (2003). Defining ourselves: I-O psychology's identity quest. <i>The Industrial-Organizational Psychologist</i> , 41, 21-33.	21 – 33	13

8.2 ORGANIZAČNÍ KULTURA

Anotace: Vymezíme si prvky organizační kultury, její význam a vztah k procesům probíhajícím v organizaci. Seznámíme se s postupy posouzení organizační kultury a organizačního klimatu. Popíšeme si typologie organizační kultury. Dotkneme se souvislosti organizační kultury a změny v organizaci. Představíme si přístupy k organizační změně a srovnáme jejich přednosti a limity. Ukážeme si různé typy organizační změny a nástrojů pro její podporu napříč organizací. Řekneme si, jak je možné pracovat s odporem vůči změně a jak podpořit zapojení pracovníků do procesu změny.

Studijní cíle: Po absolvování tématu budou studenti schopni vymežit, čím je tvořena organizační kultura a jak se promítá do fungování organizace, zejména do personálních procesů. Studenti budou znát postup diagnostikování organizační kultury / klimatu. Také budou umět identifikovat vhodné nástroje k prosazení různých typů organizační změny a vědět, jak do procesu změny zapojit pracovníky.

Klíčová slova: organizační kultura (organisational culture), organizační klima (organisational climate), diagnostika organizační kultury (diagnostics of organisational culture), typologie organizační kultury (typology of organisational culture), organizační změna (organisational change), zavádění organizační změny



(implementation of organisational change), angažovanost a odpor pracovníků (employee involvement and employee resistance)

Literatura

autor	strany	počet stran
Povinná literatura		
Arnold, J., & Randall, R. (2010). <i>Work psychology: understanding human behaviour in the workplace</i> . 5th ed. Harlow, England: Financial Times Prentice Hall.	650 – 691	42
Doporučená literatura		
Anderson, N., Ones, D. S., Sinangil, H. K., & Viswesvaran, Ch. (editors) (2001). <i>Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology Volume 2: Organizational Psychology</i> . London: SAGE Publications Ltd.	398 – 415	28
Lukášová, & Nový (2010). <i>Organizační kultura a její změna</i> . Praha: Grada.	11 – 40, 72 – 87, 97 – 162	30, 16, 66
Kotter, J. P. (2003). <i>Srdce změny. Skutečné příběhy o tom, jak lidé mění své organizace</i> . Praha: Management Press.	celá kniha	

8.3 POSTOJE A CHOVÁNÍ LIDÍ V ORGANIZACI

Anotace: Téma je věnováno chování lidí v organizaci. Seznámíme s proměnnými, které ovlivňují pracovní chování a výkonnost. Připomeneme si základní teorie vysvětlující vztah mezi postoji a chováním a podrobněji se zaměříme na některé důležité postoje související s pracovním chováním. Objasníme si vztah mezi emocemi, percepcí a pracovním chováním. Seznámíme se s některými sociálními vlivy, které působí na pracovní chování. Zaměříme se na možnosti ovlivňování postojů.

Studijní cíle: Po absolvování tématu budou studenti rozumět vztahu mezi pracovním chováním a postoji. Budou schopni navrhnout postupy, kterými lze měnit postoje související s pracovním chováním.

Klíčová slova: chování lidí v organizaci (organizational behaviour), podmiňování a posilování (conditioning and reinforcement), postoje a chování (attitudes and behaviour) – teorie kognitivní disonance (cognitive dissonance theory), teorie plánovaného chování (theory of planned behaviour), postoje související s prací (work-related attitudes) – pracovní spokojenost (job satisfaction), závazek vůči organizaci (organizational commitment), fluktuace zaměstnanců (employee turnover), neproduktivní chování (counterproductive behaviour), work engagement, spravedlnost (justice and fairness), postojová změna (attitude change), psychologická smlouva (psychological contract), social influences on behaviour – people in groups, social identity, conformity, obedience to authority

Literatura

autor	strany	počet stran
Povinná literatura		
Arnold, J., & Randall, R. (2010). <i>Work psychology: understanding human behaviour in the workplace</i> . 5th ed. Harlow, England: Financial Times Prentice Hall.	248 – 303	56
Doporučená literatura		



Albrecht, S. (2010). Employee engagement: 10 key questions for research and practice. In S. L. Albrecht (Ed.), <i>Handbook of employee engagement: perspectives, issues, research and practice</i> . Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited.	3 – 19	17
Ricketta, M. (2008). The causal relation between job attitudes and performance: A meta-analysis of panel studies. <i>Journal of Applied Psychology</i> , 93(2), 472-481. doi:10.1037/0021-9010.93.2.472	472 – 481	10
Woods, S., & West, M. (2010). <i>The psychology of work and organizations</i> . Andover: South-Western/Cengage Learning.	103 – 143	41

8.4 STRES NA PRACOVIŠTI A JEHO KONSEKVENCE

Anotace: Téma je věnováno pracovnímu stresu, jeho zdrojům a dopadům, které má na výkonnost pracovníků i na organizaci. V souvislosti s výskytem stresu si připomeneme organizační klima a působení vztahů mezi lidmi v organizaci. Povíme si, jak může organizace podporovat zvládání stresu pracovníků a minimalizovat ekonomické náklady spojené s pracovním přetížením či s projevy syndromu vyhoření. Dotkneme se toho, čím se vyznačuje pracovní závazek vůči organizaci a jak jej může organizace posilovat.

Studijní cíle: Po nastudování tématu dokáží studenti aplikovat poznatky o stresu v kontextu pracovní činnosti a výkonnosti. Budou rozumět vztahům mezi organizačním klimatem, vztahy na pracovišti a výskytem stresu. Budou znát roli vnitřních i vnějších faktorů na výskyt stresu, pracovního přetížení a syndromu vyhoření. Dále budou umět rozpoznat vhodné organizační nástroje pro podporu pracovního závazku a zmírňování či prevenci negativních jevů souvisejících se stresem.

Klíčová slova: stres (stress), náklady spojené se stresem (costs of stress), zdroje pracovního stresu (sources of workplace stress), vztahy v práci (relationships at work), organizační klima (organisational climate), propojení práce a domova (home-work interface), pracovní přetížení (work overload), zvládání stresu (stress management), pracovní závazek (work engagement), syndrom vyhoření (burnout)

Literatura

autor	strany	počet stran
Povinná literatura		
Arnold, J., & Randall, R. (2010). <i>Work psychology: understanding human behaviour in the workplace</i> . 5th ed. Harlow, England: Financial Times Prentice Hall.	432 – 496	65
Doporučená literatura		
Anderson, N., Ones, D. S., Sinangil, H. K., & Viswesvaran, Ch. (editors) (2001). <i>Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology Volume 1: Personnel Psychology</i> . London: SAGE Publications Ltd.	93 – 114	21
Hewstone, M., Schut, H. A. W., de Wit, J. B. F., van den Bos, K., & Stroebe, M. S. (editors) (2007). <i>The Scope of Social Psychology. Theory and Applications</i> . New York: Psychology Press.	227 – 244	18
Woods, S., & West, M. (2010). <i>The psychology of work and organizations</i> . Andover: South-Western/Cengage Learning.	345 – 377	32

8.5 LEADERSHIP

Anotace: Téma je věnováno tématu leadershipu (vůdcovství) v kontextu organizace. Podíváme se na to, kdo, proč a jak se stává v organizaci leaderem a jak leadership souvisí s manažerskou pozicí. Vysvětlíme si principy působení leadera na následovníky prostřednictvím aktuálních teorií leadershipu. Zaměříme se zejména na to, jaké chování vede k posílení pozice leadera a ke zvýšení výkonu následovníků a také na to, jak souvisí vhodný styl vedení se situačními podmínkami.

Studijní cíle: Po absolvování tématu budou studenti schopni vysvětlit, jak se z člena skupiny stává leader, analyzovat a zhodnotit styl vedení manažerů a navrhnout změnu přístupu manažera v kontextu situace ve vedeném týmu.

Klíčová slova: leader, leadership, leadership emergence, transformační leadership (transformational leadership), transakční leadership (transactional leadership), situační leadership (situational leadership), kontingentní teorie leadershipu (contingency theory of leadership)

Literatura

autor	strany	počet stran
Povinná literatura		
Arnold, J., & Randall, R. (2010). <i>Work psychology: understanding human behaviour in the workplace</i> . 5th ed. Harlow, England: Financial Times Prentice Hall.	552 – 587	36
Procházka, J., Vaculík, M. & Smutný, P. (2013) <i>Psychologie efektivního leadershipu</i> . Praha: Grada.	20 – 80	61
Doporučená literatura		
Woods, S., & West, M. (2010). <i>The psychology of work and organizations</i> . Andover: South-Western/Cengage Learning.	429 – 465	37

8.6 PLÁNOVÁNÍ A ŘÍZENÍ KARIÉRY

Anotace: Téma je věnováno oblasti plánování a řízení kariéry. Představíme si přístupy k definici kariéry, její formy, a čím se vyznačuje kariérní úspěch. Seznámíme se s kariérovými kotvami a s konceptem psychologické smlouvy v kontextu kariéry. Budeme se věnovat volbě kariéry, rozhodování o kariéře a přístupům k celoživotnímu rozvoji kariéry. Popíšeme si Hollandovy osobnostní typy a jeho teorii. Povíme si, jak se v kariéře promítají demografické charakteristiky pracovníků, například věk či gender. Zaměříme se na řízení kariéry v rámci organizací a na specifické postupy uplatňované směrem k talentovaným pracovníkům.

Studijní cíle: Po absolvování tématu budou studenti schopni definovat kariéru a kariérní růst z pohledu pracovníků i organizace. Budou rozumět konceptu psychologické smlouvy a znát základní principy plánování a řízení kariéry, včetně zacházení s talenty. Dále budou umět aplikovat Hollandovu teorii a chápat také souvislosti kariéry a demografických faktorů.

Klíčová slova: formy kariéry (career forms), kariérní úspěch (career success), řízení kariéry (career management), psychologická smlouva (the psychological contract), volba kariéry (career choice), věk, gender a kariéra (age, gender and careers), celoživotní kariérní rozvoj (lifelong career Development), kariérové kotvy (career anchors), Hollandovy osobnostní typy (Holland's personality types), řízení rozvoje talentů (talent management)



Literatura

autor	strany	počet stran
Povinná literatura		
Arnold, J., & Randall, R. (2010). <i>Work psychology: understanding human behaviour in the workplace</i> . 5th ed. Harlow, England: Financial Times Prentice Hall.	592 – 646	54
Doporučená literatura		
Anderson, N., Ones, D. S., Sinangil, H. K., & Viswesvaran, Ch. (editors) (2001). <i>Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology Volume 2: Organizational Psychology</i> . London: SAGE Publications Ltd.	115 – 132	18
Woods, S., & West, M. (2010). <i>The psychology of work and organizations</i> . Andover: South-Western/Cengage Learning.	311 – 340	30

8.7 EKONOMICKÉ ASPEKTY PRÁCE PSYCHOLOGA V ORGANIZACI

Anotace: Téma se zaměřuje na ekonomické aspekty činnosti psychologa v organizaci. Věnuje se termínům, metodám a postupům, které by měl organizační psycholog znát, aby rozuměl požadavkům nadřízených a (interních i externích) klientů a aby mohl v organizaci prezentovat a prosazovat své vlastní návrhy. Zaměříme se na ekonomická kritéria úspěšnosti personální práce, na finanční efektivnost personálních aktivit a metody jejího vyhodnocení a na tvorbu rozpočtů.

Studijní cíle: Po nastudování tématu budou studenti rozumět ekonomickým termínům souvisejícím s prací organizačního psychologa, budou schopni posoudit, jaké ekonomické ukazatele organizace jsou ovlivněny konkrétními aktivitami organizačního psychologa a dokážou vyčíslit návratnost investic v oblasti personální práce.

Klíčová slova: rozpočet (budget), zisk (profit), obrat (turnover), výnosy (revenues), náklady (costs), příjem (income), výdaj (expenditure), fluktuace zaměstnanců (employee turnover), nemocnost (sickness rate), produktivita (productivity), efektivita (effectiveness), cash flow, ROI (Return of investments), NPV (Net present value), CBA (Cost-benefit analysis)

Příloha 1: Tipy pro psaní příprav

1. Souhrn

1.1 Souhrn není přehled témat

Souhrn je souhrnem hlavních myšlenek ne souhrnem témat, které tvoří kapitolu. Nepište, o čem všem se v kapitole píše. Uvádějte myšlenky, které se může člověk z kapitoly dozvědět – tak, aby se to dozvěděl i čtenář vašeho souhrnu.

Tip: Po přečtení textu si řekněte, co by měl o tématu vědět každý organizační psycholog, aby mohl díky této znalosti dělat svou práci lépe a pomoci organizaci a jejím členům. Tyto věci do souhrnu napište.

2. Kritické hodnocení

2.1 Kritické hodnocení není popis

Kritické hodnocení má obsahovat vaše myšlenky. Nesmí obsahovat jen přepis toho, co jste si přečetli v učebnici. Pokud se učebnice k něčemu vyjadřuje kriticky, nestačí, abyste tuto kritiku „přepsali“. Porovnávejte teorie, přicházejte s různými pohledy na věc, zpochybňujte a vše podporujte argumenty. Ty mají největší cenu. Nemá smysl psát, že si něco myslíte, když neuvedete, proč si to myslíte. Pamatujte na to, že své myšlenky můžete podpořit výzkumy (metaanalýzy jsou obzvláště cenné). Z kritického hodnocení musí být znát, že jste studovanému textu porozuměli, a že o něm do hloubky přemýšlíte (platí zejména pro ty myšlenky, které podrobujete kritickému hodnocení). Cílem kritického hodnocení není věnovat se všem tématům (myšlenkám) studovaného textu. Vyberte si jen některá témata (myšlenky).

Tip 1: Vzhledem k maximálnímu rozsahu této části doporučujeme zvolit jednu nejvýše dvě věci, které podrobíte kritickému hodnocení.

Tip 2: Využijte například těchto slovních spojení: „Jako riziko vnímám, že...“; „Když srovnám pohled Arnolda s pohledem XY, vidím rozpor v...“; „Vedle popsanych výhod je dle mého názoru potřeba vidět i nevýhody jako...“; „Chybná aplikace metody by podle mě mohla..., protože...“

2.2 Kritické hodnocení není oponentský posudek

„Kritické hodnocení“ by mělo obsahovat kritické zhodnocení tématu a myšlenek, nikoliv kritické hodnocení autorů nebo učebnice. Nepíšete oponentský posudek. Proto není na místě psát, že je něco napsáno málo srozumitelně, že v textu chybí odkazy na výzkum, nebo že autoři nevěnují dostatek prostoru nějakému tématu. Vaše příprava není určená autorům učebnice. Slouží jako podklad k odborné diskusi o určité problematice. Proto je vhodné psát o věcech, které jsou pro diskusi relevantní.

Tip 1: Zaměřte se např. na možnost aplikace poznatku v praxi, na důležitost tématu (má smysl se něčím takovým zabývat a proč?), na využitelnost a rizika předkládaných metod, na rozdílné pohledy různých autorů na problematiku, na slabiny poznatků a klíčových výzkumů (např. interpretace slabých korelací, zobecňování dat získaných na specifickém vzorku apod.), na etické finanční a časové aspekty.

Tip 2: Pro dobré kritické hodnocení je vhodné znát více úhlů pohledu. Výrazně může pomoci, pokud si přečtete jiný text zabývající se stejnou problematikou.



3. Otázky

3.1 Neptejte se na „blbosti“

Ptejte se na věci, které z textu nevíte, nejsou v něm vysvětleny, v textu na ně nelze odpověď nebo jste se je neučili v jiných předmětech. Ptejte se na věci, na které byste skutečně rádi znali odpověď, protože by vám odpověď pomohla lépe porozumět studovanému tématu nebo poznatky lépe využít v praxi. Nepokládejte otázky (ani jejich modifikace), které jsou zadané k seminární diskusi, nebo které jsou uvedené ve studovaném textu.

Tip 1: Přečtěte si po sobě své otázky. Je odpověď triviální? Pokud ano, otázku vymažte. Je možné na otázku odpovědět? Pokud ne, otázku vymažte. Chtěli byste na otázku skutečně znát odpověď? Pokud ano, proč? Pokud ne, najděte lepší otázku.

Tip 2: Otázky mohou být spojeny např. s odbornými nejasnostmi, etičností, riziky, aplikovatelnosti, finanční nebo časovou efektivitou nebo se srovnáním metod. Mohou směřovat k validitě výzkumů, na kterých stojí klíčové teorie nebo metody. Také mohou směřovat ke vztahům mezi klíčovými konstrukty.

3.2 Neptejte se autorů

Vaše příprava není oponentský posudek, vaše otázky se autorům nedostanou. Proto nemá smysl se ptát na věci, které souvisí s tím, jak autoři učebnici napsali.



Příloha 2: Otázky k seminární diskusi

ORGANIZAČNÍ KULTURA

1. Který z přístupů ke změně (planned approach, emergent approach) považujete za vhodnější a proč? V jakých situacích byste doporučili jeden nebo druhý přístup?
2. Kdo lépe povede změnu v organizaci – vlastní zaměstnanci, nebo externí konzultanti? Jaké výhody a jaké nevýhody má každá z těchto možností? Navrhněte pravidla, nebo doporučení pro výběr nejvhodnějšího řešení (interní nebo externí vedení změny). Existují ještě další možnosti? Pokud ano, popište je a vysvětlete.
3. Jakou roli má pro prosazení změny existence krize? Jak se z etického hlediska díváte na záměrné vyvolání krize (nebo její podpoření) za účelem zvýšení potřeby změny?

POSTOJE A CHOVÁNÍ LIDÍ V ORGANIZACI

1. Jaké kroky (na základě znalosti teorie a empirických výzkumů) byste doporučili organizaci, která chce zvýšit závazek k organizaci svých pracovníků?
2. Na co byste se zaměřili resp., co byste potřebovali vědět, kdybyste chtěli snížit vysokou fluktuaci v organizaci?
3. Jaké kroky k udržení nebo posílení psychologické smlouvy byste (na základě znalosti teorie a empirických výzkumů) doporučili organizaci, ve které dochází k častým změnám?

PLÁNOVÁNÍ A ŘÍZENÍ KARIÉRY

1. Kdo nese odpovědnost za průběh kariéry pracovníka a v jakém smyslu (samotný pracovník, zaměstnavatel – HR, vedoucí, mentoři, společenské trendy, významní druzí)? Svůj názor zdůvodněte.
2. Do jaké míry se podle vás měla na plánování kariéry podílet organizace (zaměstnavatel, vedoucí, mentor apod.) a do jaké míry by si svou kariéru měl plánovat pracovník sám? Proč?
3. Jakou důležitost přikládáte „plánování“ kariéry? Jak moc je možné a žádoucí si kariéru naplánovat? Liší se to pro různé profese či segmenty na trhu? Jak?



Příloha 3: Zajímavé knihy dostupné v knihovně FSS

Jedná se o knihy zaměřené na konkrétní oblasti psychologie práce pro zvědavé studenty, kteří by se rádi dozvěděli více.

1. Guion, R. (2011). *Assessment, measurement, and prediction for personnel decisions*. (2nd ed., xviii, 629 s.) New York: Routledge.
2. Chamorro-Premuzic, T., & Furnham, A. (2010). *The psychology of personnel selection*. (xv, 284 p.) Cambridge, UK: Cambridge University Press.
3. Jackson, D., Lance, C., & Hoffman, B. (2012). *The psychology of assessment centers*. (xxix, 330 p.) New York: Psychology Press.
4. Jones, M. (2014). *Researching organizations: the practice of organizational fieldwork*. (1st pub., xiii, 221 s.) Los Angeles: Sage.
5. Schmitt, N. (c2012). *The Oxford handbook of personnel assessment and selection*. (xvii, 973 s.) New York: Oxford University Press.
6. Yu, K., & Cable, D. (2014). *The Oxford handbook of recruitment*. (xvi, 541 s.) Oxford: Oxford University Press.