



**FAKULTA  
SOCIÁLNÍCH STUDIÍ**  
Masarykova univerzita

# PSY409 Psychologie organizace

SYLABUS PŘEDMĚTU

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



## 1. Obsah

<b>1. OBSAH</b>	<b>2</b>
<b>2. VYUČUJÍCÍ</b>	<b>3</b>
<b>3. ANOTACE PŘEDMĚTU</b>	<b>3</b>
<b>4. STUDIJNÍ CÍLE</b>	<b>3</b>
<b>5. ORGANIZACE PŘEDMĚTU</b>	<b>4</b>
<b>6. POŽADAVKY NA UKONČENÍ PŘEDMĚTU</b>	<b>4</b>
6.1 Účast na seminářích	4
6.2 Průběžná práce v semestru	4
6.2.1 Organizační kultura	5
6.2.2 Případová studie Ugo.kasu	5
6.2.3 Co mohu nabídnout	6
6.2.4 Uvádění mýtů z oblasti psychologie práce na pravou míru	7
6.2.5 Písemné testy	8
6.3 Celkové hodnocení předmětu	9
<b>7. STUDIJNÍ MATERIÁLY</b>	<b>9</b>
7.1 Literatura	9
<b>8. PROBLÉMOVÉ OKRUHY</b>	<b>9</b>
8.1 Psychologie organizace	9
8.2 Organizační kultura	10
8.3 Postoje a chování lidí v organizaci	10
8.4 Stres na pracovišti a jeho konsekvence	11
8.5 Leadership	12
8.6 Plánování a řízení kariéry	12
8.7 Ekonomické aspekty práce psychologa v organizaci	13
<b>PŘÍLOHA 1. UPOZORNĚNÍ K PODVODNÉMU PLNĚNÍ STUDIJNÍCH POVINNOSTÍ</b>	<b>14</b>
<b>PŘÍLOHA 2: ZAJÍMAVÉ KNIHY DOSTUPNÉ V KNIHOVNĚ FSS</b>	<b>14</b>

## 2. Vyučující

Mgr. Kateřina Hašková	e-mail: 143688@mail.muni.cz
Mgr. Marcela Leugnerová	e-mail: 333166@mail.muni.cz
Mgr. Ing. Jakub Procházka, Ph.D.	e-mail: jak.prochazka@mail.muni.cz
doc. PhDr. Martin Vaculík, Ph.D. – garant předmětu	e-mail: vaculik@fss.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. Studenti<sup>1</sup> 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.

<sup>1</sup> 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

Předmět tvoří sedm 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 předmětu. Pro úspěšné ukončení předmětu je třeba splnit všechny požadavky uvedené v článku 6 tohoto sylabu.

## 6. Požadavky na ukončení předmětu

### 6.1 ÚČAST NA SEMINÁŘÍCH

- Účast na seminářích je povinná, přítomnost na semináři je kontrolována.
- 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).

### 6.2 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 v semestru je bodově hodnocena. Body jsou součástí výsledného hodnocení.
- Texty nesplňující formální kritéria (např. neuvedení všech požadovaných výstupů, neodevzdání úkolu v příslušné šabloně, překročení maximálního rozsahu, překlepy a pravopisné chyby, texty bez odkazů na zdroje, nesprávně citované zdroje atd.) budou hodnoceny 0 body.
- Každý úkol bude odevzdán v příslušné šabloně, která je k tomuto účelu dostupná ve studijních materiálech.
- Nesplnění kteréhokoliv ze stanovených termínů znamená nesplnění úkolu a ukončení studia v předmětu pro všechny členy týmu.
- Všechny písemné úkoly musí být vytvořeny výhradně pro předmět PSY409. 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 jeho práce bude uložena v elektronickém archívu předmětu a původnost práce prověřena systémy pro odhalování plagiátu.

#### Bodové hodnocení průběžné práce v semestru

Úkol	počet bodů
Písemné testy	20
Písemné úkoly	15
Uvádění mýtů na pravou míru	10
Bonusové body: prezentační dovednosti	2
<b>Σ</b>	<b>45</b>

### 6.2.1 Organizační kultura

- Jedná se o týmový úkol. Tým tří studentů má za úkol popsat prvky organizační kultury Katedry psychologie FSS MU a odůvodněně klasifikovat organizační kulturu dle typologií Hofstedeho a Handyho.
- Cílem úkolu je aplikace znalostí a nácvik dovedností důležitých pro relevantní popis organizační kultury a pro práci na změně organizační kultury.
- K popisu a klasifikaci organizační kultury mohou studenti využít všechny dostupné zdroje informací. Kromě odborných textů popisujících příslušné typologie a související diagnostické nástroje se jedná např. o vlastní zkušenosti, rozhovory (např. s absolventy, Ph.D. studenty, studenty jiných kateder, spolužáky), pozorování, archivní data, web katedry, nástěnky apod.
- Nezatěžujte prosím nadměrně vyučující katedry otázkami přes e-mail a dlouhými rozhovory. Data o organizační kultuře sbírejte primárně z jiných zdrojů. Bude-li nutné oslovit nějakého vyučujícího, domluvte se více týmů dohromady a buďte struční.
- Úkol musí být odevzdán v příslušné šabloně dostupné ve studijních materiálech a musí dodržovat její strukturu i rozsah. Odpovědi na všechny otázky musí být odůvodněné, vhodné je také uvádět konkrétní příklady.
- Výstupem úkolu:
  - a) je text zpracovaný v požadované struktuře (viz šablona)
  - b) prezentace řešení na semináři v rozsahu max. 5 – 7 minut

#### Kritéria hodnocení

Úkol je hodnocen na základě textu odevzdaného do studijních materiálů.

- a) odbornost – správné použití odborných pojmů, správnost obsahu vzhledem k existujícím teoriím
- b) kvalita argumentace – dostatek argumentů pro podložení jednotlivých závěrů, relevance argumentů k jednotlivým závěrům, absence argumentačních chyb, uvedení relevantních příkladů

Rozsah práce: maximálně 3600 znaků včetně mezer (bez použité literatury)

Termín odevzdání: viz Harmonogram výuky

Forma odevzdání: soubor pojmenovaný příjmením jednoho z autorů ve formátu dokument Word

Místo odevzdání: studijní materiály předmětu PSY409, složka s názvem Organizační kultura, podsložka příslušné seminární skupiny

Hodnocení: 0 – 5 bodů

### 6.2.2 Případová studie Ugo.kasu

- Jedná se o týmový úkol. Tým tří studentů má za úkol odpovědět na otázky, které jsou součástí zadání případové studie.
- Cílem úkolu je aplikace znalostí na praktickém problému, posílení schopnosti najít vhodné řešení a podpořit ho argumenty založenými na odborných znalostech a rozvoj přesvědčivé argumentace.
- Výstupem úkolu je:
  - a) text zpracovaný v požadované struktuře (viz šablona)
  - b) prezentace řešení na semináři v rozsahu max. 5 – 7 minut

### Kritéria hodnocení

Úkol je hodnocen na základě prezentace navrhovaného řešení na semináři. Hodnotí se:

- kvalita, tj. odbornost a logičnost zdůvodnění navrhovaného řešení
- kvalita uvažování o ohroženích psychologické smlouvy, která z navrhovaného řešení vyplývají
- smysluplnost a promyšlenost navrženého postupu
- dodržení časového limitu

Za tento úkol lze získat bonusové body. Ty mohou být přiděleny za formální stránku prezentace, např. za srozumitelnost, přesvědčivost, kultivovanost, zajímavost přednesu, grafickou stránku prezentace, zapojení členů týmu do prezentace apod.

Rozsah práce:	maximálně 3600 znaků včetně mezer (bez použité literatury)
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 Případová studie, podsložka příslušné seminární skupiny
Hodnocení:	0 – 5 bodů + 2 bonusové body za kvalitu prezentace na semináři

### 6.2.3 Co mohou nabídnout

- Jedná se o individuální úkol, který mohou studenti dále využít pro tvorbu profesního životopisu, přípravu na výběrový rozhovor a pro plánování vlastní kariéry.
- Cílem úkolu je, dát studentům příležitost posoudit přínos všech vzdělávacích, profesních či dalších zkušeností pro budoucí uplatnění v práci a ve společnosti.
- Student má za úkol vytvořit přehled předchozích vzdělávacích, pracovních a dalších zkušeností a doplnit je znalostmi, dovednostmi a kompetencemi, které získal v jejich průběhu. Nabyté kompetence doloží formálními (např. diplom, certifikát apod.) nebo neformálními (např. fotografie, reflexe od spolužáka aj.) důkazy, které v rámci úkolu popisuje.
- K vytvoření portfolia mohou studenti využít veškeré relevantní podklady ze své osobní historie.
- Vzor pro vytvoření portfolia včetně uvedených příkladů je dostupný ve studijních materiálech.
- Výstupem úkolu je:
  - přehled vzdělávacích, pracovních a dalších zkušeností relevantních pro uplatnění v práci a ve společnosti
  - popis získaných znalostí, dovedností a kompetencí
  - popis důkazů dokládajících nabyté znalosti, dovednosti a kompetence.

### Kritéria hodnocení

Úkol je hodnocen na základě textu odevzdaného do studijních materiálů.

- počet aktivit, ve kterých získal student zkušenosti (např. ZŠ, SŠ, VŠ a další kurzy, volnočasové aktivity, dobrovolnictví, pracovní zkušenosti včetně brigád či sezónních prací, jiné zkušenosti – např. výpomoc v domácnosti, kreativní činnosti atd.). Pro získání plného počtu bodů dostačuje šest předchozích zkušeností
- počet uvedených znalostí, dovedností a kompetencí. Pro získání plného počtu bodů dostačuje devět znalostí, dovedností a kompetencí

- c) kvalita zdůvodnění, jak dané znalosti, dovednosti a kompetence student získal  
d) přesvědčivost důkazů, které svědčí o nabytí dané znalosti, dovednosti nebo kompetence.

Rozsah práce:	maximálně 3600 znaků včetně mezer
Termín odevzdání:	viz Harmonogram výuky
Forma odevzdání:	soubor pojmenovaný příjmením studenta ve formátu dokument Word
Místo odevzdání:	studijní materiály předmětu PSY409, složka Co mohu nabídnout, podsložka příslušné seminární skupiny
Hodnocení:	0 – 5 bodů

#### 6.2.4 Uvádění mýtů z oblasti psychologie práce na pravou míru

- Jedná se o týmový úkol. Tým tří 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 týmu 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.
- Kvalitně zpracované texty budou zveřejněny na webových stránkách Katedry psychologie FSS.
- Výstupem úkolu je:
  - a) odkaz na zdroj informace;
  - b) citace nepravdivé, zkreslené či nepodložené informace;
  - c) argumenty zdůvodňující nepravdivost, zkreslenost či nepodloženost informace;
  - d) odkazy na zdroje využitě 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



Rozsah práce:	maximálně 2700 znaků včetně mezer (bez použité literatury)
Termín složení týmu a výběru zdroje:	viz Harmonogram výuky
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

### 6.2.5 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 – 7 otázek z níže uvedených témat. Otázky jsou vytvořeny z povinné literatury a z podkladů k prezentacím pro přednášky. Jsou uzavřené (a – e) s jednou správnou odpovědí. Každá otázka je hodnocena jedním bodem. Maximální počet bodů za jeden test je 6 – 7. Celkem lze za písemné testy získat 20 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 zkuškovém 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 nejuspěšnějšímu 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?

- teorie potřeb (need theories) – možnost získat pracovní smlouvu bude silněji motivovat zaměstnance s neuspokojenou potřebou bezpečí
- teorie spravedlnosti (justice theories) – nabídka pracovní smlouvy ovlivní motivaci prodejců pozitivně v případě, že budou proces vyhodnocení nejlepšího prodejce vnímat jako spravedlivý
- 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
- teorie očekávání (expectancy theory) – nabídka pracovní smlouvy ovlivní motivaci jen těch zaměstnanců, kteří budou věřit, že mají nenulovou šanci být nejuspěšnějším prodejcem
- job characteristic model (JCM) – nástroj bude fungovat, protože stálý příjem má potenciál ovlivnit soukromý život prodejců



Schneiderův ASA model popisuje:

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

### 6.3 CELKOVÉ HODNOCENÍ PŘEDMĚTU

- Celkové hodnocení studenta v předmětu je dáno výsledky za průběžné úkoly.
- K úspěšnému ukončení předmětu musí student získat nejméně 51 % bodů.
- Bodové hodnocení je převedeno na známky podle následujícího klíče: A (45 – 40 bodů), B (39 – 35 bodů), C (34 – 31 bodů), D (30 – 27 bodů), E (26 – 23 bodů), F (22 – 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.

## 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
Riketta, 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 (vůdčovství) 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 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. 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.

## Příloha 2: 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.