

Psychologia w zarządzaniu

dr Beata Bajcar
Wykład 1
semestr letni 2018/2019

Kryteria zaliczenia

- Kolokwium zaliczeniowe – **10 czerwca br.**
- Kolokwium zaliczeniowe – **maks. 60 pkt.**
- Obecność na wykładach – 4 listy w semestrze (pierwsza obecność 3 pkt., druga obecność – 4 pkt., trzecia obecność - 5 pkt., czwarta obecność – 8 pkt. - **łącznie 20 pkt.**)
- Próg zaliczenia kolokwium - **30 pkt.**
- Próg zaliczenia kursu - **37 pkt.**
30 pkt. (kolokwium) + **7 pkt.** (2 obecności)
- Kolokwium poprawkowe – **17 czerwca br.**
- W razie poprawki maksymalna ocena może być 3,5 i nie są doliczane punkty za obecności.

Psychologia jako nauka

- ✓ Psychologia definiowana jest jako naukowe badanie zachowania jednostek i ich procesów psychicznych
- ✓ **Psychologia jest:** nauką społeczną, behawioralną, nauką o mózgu i nauką o zdrowiu
- ✓ Celem psychologii jest pogłębianie wiedzy o czynnościach psychicznych, dzięki którym człowiek reguluje swoje stosunki z otoczeniem, poznaje je i przekształca zgodnie ze swoimi potrzebami (Tomaszewski 1991).

Geneza psychologii

- HERMAN EBBINGHAUS w swoim „Zarysie psychologii” zapisał znamieną myśl, iż psychologia „ma długą przeszłość a krótką historię”.
 - długa przeszłość: bo jej wiedza sięga starożytnej Grecji
 - krótka historia : bo jako nauka zaistniała w 1879 roku
- GRECY nie znali pojęcia „psychologia”. To, co dotyczy psychiki nazywali „*peri psyches*” (wokół duszy)
- „*Psyche*” dusza, czynność oddychania
- XVI w MELANCHTON z WITTENBERGI na tamtejszym uniwersytecie po raz pierwszy użył słowa „psychologia”. Zrobił to w sposób sztuczny, zmieniając się treść: *psyche* (dusza) + *logos* (słowo, nauka)
- **PSYCHOLOGIA** jest różnorodna i dotyczy wielu spraw: postrzegania i zaburzeń w postrzeganiu

Początki psychologii

- **1879r.:** pierwsze laboratorium psychologiczne (eksperymentalne) założone przez W. Wundta w Lipsku.
- **Rozwój szkół i podejść psychologicznych:** *szkół* – grupa ludzi podzielających poglądy co do przedmiotu badań i metod badawczych
 - Introspekcjonizm,
 - Behawioryzm,
 - Psychoanaliza,
 - P. postaci,
 - P. poznawcza
 - P. humanistyczna,
 - P. poznawcza,
 - P. ewolucyjna.



Psychologia jako nauka podstawowa

- Jest nauką empiryczną - opartą na metodzie wnioskowania indukcyjnego, tj. o racjach wnioskujemy na podstawie następstw.
- Wyjaśnia zachowania się człowieka i wyżej zorganizowanych zwierząt, w tym ich doświadczenia.
- **Nauka:** źródło wiedzy ogólnej; system twierdzeń uzasadnionych i sprawdzonych, dotyczących ważnej dla człowieka dziedziny rzeczywistości (*Kotarbiński*)
- **Opisuje i wyjaśnia fakty.** Nie formuje sądów wartościujących.
- Twierdzenia **uzasadnione i sprawdzone:** wysunięte na podstawie doświadczenia, obserwacji; zawsze otwarte na dyskusję, weryfikowane przy pomocy uznanych metod (nie trzeba ich dalej uzasadniać).

Przedmiot zainteresowania psychologii

- ✓ Psychologia ogólna wypracowała sobie wiele klas zagadnień szczegółowych, których opisem i interpretacją się zajmuje:
 - ✓ Cechy osobowości i temperamentu – determinujące specyfikę zachowania jednostki
 - ✓ sfera motywacyjna człowieka – określająca mechanizmy ukierunkowujące zachowania;
 - ✓ sfera emocji i uczuć – dotycząca rozkładów stanów aktywacji i mobilizacji energii, klasyfikacji stanów emocjonalnych i ich energetyzującej roli w zachowaniu;
 - ✓ procesy umysłowe o charakterze elementarnym – poszukiwania, odbioru i selekcji informacji; integrowania, redukowania i transformowania informacji; utrwalania, przechowywania i odtwarzania informacji oraz procesy wieloaspektowej analizy i przetwarzanie informacji;
 - ✓ złożone programy umysłowe przewidywania, programowania, kontroli i korekcji działania; świadomość; plany i programy działania; poziomy organizacji zachowania, postawy wobec otoczenia.
 - ✓ Mechanizmy komunikacji: geneza i struktura języka, komunikacja wewnętrzna i zewnętrzna: językowe i pozajęzykowe środki komunikacji;

7

Psychologia jako nauka stosowana

- **Dziedziny:** kliniczna, wychowawcza, organizacji i zarządzania, ekologiczna, ekonomiczna.
- Stosuje prawa podstawowe w tych dziedzinach.
- Formuluje własne obszary badań i dociekań naukowych (np. wyjaśnia zaburzenia zachowania).
- Dostarcza narzędzi pomocy psychologicznej – metody badania psychologa praktyka: np. testy, reguły prowadzenia rozmowy psychologicznej itp

8

Psychologia zarządzania jako nauka stosowana

- Psychologia zarządzania jest gałęzią psychologii stosowanej, obszernym fragmentem nauki o zarządzaniu i organizacji.
- Wiedzę swoją czerpie z dziedzin takich jak psychologia pracy, socjologia organizacji i z psychologii społecznej.
- Przedmiotem zainteresowania w psychologii zarządzania są relacje między ludźmi a ich pracą.
- Psychologia zarządzania obejmuje kilka ważnych perspektyw analizy pracy i organizacji:
 - perspektywa pracownika,
 - perspektywa zarządzania,
 - perspektywa relacji interpersonalnych,
 - perspektywa relacji pracownik – zadanie.

9

Interdyscyplinarne podejście do człowieka w organizacji

- **Perspektywa indywidualna** – realizowana w ramach psychologii. Przedmiotem analizy są uczenie się, motywowanie, spostrzeganie, analiza zdolności, poziom zadowolenia z pracy, zdolności podejmowania indywidualnych decyzji, stres organizacyjny
- **Perspektywa grupowa** zachowania organizacyjnego – realizowana głównie w obrębie socjologii i psychologii społecznej. Zajmuje się analizą sprawowanie władzy, komunikowanie się między grupami, konflikty, na ile grupa wpływa na jednostkę, jaka jest komunikacja interpersonalna
- **Perspektywa systemowa** (antropologia kulturowa) – przedmiotem zainteresowań jest analiza porównawcza postaw, systemów wartości organizacji.

10

Główne zagadnienia psychologii zarządzania

- **Przygotowanie do pracy** – w którego skład wchodzi orientacja zawodowa oraz kształcenie zawodowe.
- **Problem doboru zawodowego** - obejmuje selekcję oraz klasyfikację kadr. Założeniem jest maksymalne wykorzystanie uzdolnień ludzkich oraz zapewnienie pracownikom jak największego zadowolenia z pracy.
- **Adaptacja do środowiska pracy**- przystosowanie do społecznego środowiska pracy, wymagań zawodowych oraz warunków pracy, postawy wobec pracy, zaangażowanie oraz satysfakcję z wykonywanej pracy jak i problemów adaptacyjnych, jak stres, zniechęcenie i dysfunkcyjne zachowania pracowników.
- **Stosunki międzyludzkie** – dynamika relacji, dążenie do stworzenia warunków powodujących zadowolenie z pracy, komunikację między pracownikami
- **Mechanizm uczestnictwa organizacyjnego** określa procesy i zjawiska, które warunkują wystąpienie pewnego systemu zachowań związanego ze wstąpieniem jednostki do organizacji i trwaniem w niej aż do momentu odejścia, uczestnictwo w kulturze danej organizacji

11

Rola psychologii w zarządzaniu

- Współczesne zarządzanie wykorzystuje wiedzę z wielu dziedzin naukowych
- Kluczowa rola czynnika ludzkiego, jako że to właśnie ludzie tworzą strukturę każdej organizacji i to koordynacja ich działań ma zapewnić osiągnięcie zamierzonego celu.
- Właśnie z tą sferą wiąże się zastosowanie psychologii, gałęzi wiedzy zajmującej się powstawaniem i przebiegiem procesów psychologicznych, cechami człowieka i regulacją jego stosunków z otoczeniem.
- Nauka ta może być niezwykle pomocna oferuje bowiem wiele skutecznych, specjalistycznych "narzędzi", które ułatwiają podejmowanie niektórych decyzji i znacząco zwiększają prawdopodobieństwo ich trafności.

12

Rola psychologii w zarządzaniu

- Narzędzia psychologiczne umożliwiają m.in. szybkie zdobywanie informacji o umiejętnościach i osobowości kandydatów do pracy.
- W organizacjach stosuje się dość często analizę profilu czy kompetencji osobowych pracownika na różnych etapach pracy i kariery zawodowej (rekrutacja, ocena okresowa, kształtowanie indywidualnych ścieżek kariery zawodowej, motywowanie do pracy czy poszukiwanie źródeł problemów organizacyjnych)
- Testy psychologiczne pomagają więc w dużym stopniu poznać predyspozycje i osobowość człowieka, który ma zajmować określone miejsce w strukturze. Należy je jednak stosować ostrożnie, świadomie i zawsze jako tylko jeden z elementów wywiadu.
- Kompetencje psychologa są potrzebne w diagnozie problemów i ich rozwiązywaniu.

13

Główne zagadnienia psychologii zarządzania

- Sprawność kierownicza oparta na zdolnościach i umiejętnościach kierowniczych
 - Sprawność techniczna** – związana z przygotowaniem teoretycznym i doświadczeniem profesjonalnym;
 - Sprawność psychiczna** – obejmująca zdolność do pracy z innymi ludźmi, uwarunkowana określoną strukturą cech osobowościowych;
 - Sprawność umysłowa** – przejawiająca się w zdolności do analizowania złożonych sytuacji oraz umiejętności podejmowania decyzji, zwłaszcza ryzykownych.
- Integracyjna rola lidera w zarządzaniu wynika z pełnienia przez niego trzech ważnych ról:
 - Interpersonalnej** – konstytuującej układ stosunków społecznych wokół wspólnego celu;
 - Informacyjnej** – polegającej na wykorzystaniu właściwej i efektywnej sieci komunikacyjnej;
 - Decyzyjnej** – związanej z inicjowaniem nowych pomysłów organizacyjnych, alokacją zasobów, usuwaniem przeszkód organizacyjnych oraz z negocjacjami.
- Działania kierownika

14

Rola psychologii w zarządzaniu

- Narzędzia psychologiczne pomagają menedżerom zarówno w trakcie negocjacji z partnerami handlowymi jak i przy tworzeniu wizerunku firmy na szerokich rynkach zbytu.
- Stworzenie odpowiedniego wrażenia przez, wystrój siedziby firmy, czy sposób odbierania rozmów telefonicznych, czy w czasie negocjowania skomplikowanych kontraktów.
- Szalone tempo rozwoju współczesnego świata stawiając rozmaite problemy zmusza menedżerów do głębszego poznawania tajników nauk psychologicznych oraz do stosowania ich w większym zakresie.
- Sklania to również naukowców do szerokich poszukiwań, gdyż współczesna wiedza wydaje się być niewystarczająca wobec ogromu wyzwań z jakimi współczesny człowiek musi się zmierzyć w trakcie swojej kariery zawodowej.

15

Tematyka wykładu

- Rola psychologii w procesach zarządzania
- Cechy temperamentalne w pracy i w organizacji
- Cechy osobowości w pracy i w organizacji
- Dopasowanie pracownika do pracy – kompetencje, preferencje, zainteresowania zawodowe
- Style kierowania i przywództwo
- Teorie motywacji do pracy
- Mechanizmy motywowania do pracy
- Dobrostan i satysfakcja z pracy
- Specyfika procesów decyzyjnych menedżera

16

Tematyka wykładu

9. Podejmowanie decyzji i percepcja ryzyka w organizacji
10. Procesy grupowe i wpływ społeczny w organizacji
11. Konflikty w organizacji
12. Zarządzanie stresem w organizacji
13. Zarządzanie czasem i organizacja pracy
14. Patologie w organizacji (wypalenie zawodowe, pracoholizm, mobbing)
15. Kolokwium poprawkowe

17

Literatura

- Armstrong, M. (2000). Zarządzanie zasobami ludzkimi. Kraków: Oficyna ekonomiczna
- Bajcar, B., Borkowska, A., Czerw, A., Gąsiorowska, A. (2007). Kwestionariusz zainteresowań zawodowych – nowa metoda w doradztwie zawodowym, W: T. Witkowski (red.), *Dobór personelu*, (329-356). Taszów: MODERATOR
- Bańka, A. (2002). Psychologia pracy. W: J. Strelau (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki*, t 3, (283-320), Gdańsk: GWP
- Bańka, A. (2002). Psychologia organizacji. W: J. Strelau (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki*, t 3, (321-350), Gdańsk: GWP
- Jachnis, A. (2008). *Psychologia organizacji*. Warszawa: Difin
- Kożusznik, B. (2011). *Zachowania człowieka w organizacji*. Warszawa: PWE
- Nosal, C. (2007). Struktura preferencji zawodowych i metoda ich diagnozy. W: T. Witkowski (red.), *Dobór personelu*, (173-196). Taszów: Moderator

18