

TÉZY NA ŠTÁTNE BAKALÁRSKE SKÚŠKY  
v akademickom roku 2018/2019

Predmet: ORGANIZAČNÁ A PRACOVNÁ PSYCHOLÓGIA

Skúška vyžaduje uplatnenie poznatkov z predmetu Organizačná a pracovná psychológia a schopnosť ich vzájomného prepájania a integrácie s poznatkami získanými v ďalších predmetoch bakalárskeho štúdia.

**1. PSYCHOLÓGIA PRÁCE**

Predmet pracovnej psychológie (vysvetlenie pomocou konkrétneho príkladu z výskumu alebo z praxe - oblasti pracovnej psychológie podľa Britskej psychologické spoločnosti /BPS/). Vymedzenie voči príbuzným disciplínam - sociálna psychológia, klinická psychológia, sociológia. Etické zásady správania sa pracovních psychológov podľa BPS pri realizácii výskumu. Pracovné trendy a psychológia práce (zmeny vo svete práce a ich dopad na pracovnú psychológiu).

Príklad otázky:

- *Vysvetlite, aký dopad na pracovnú psychológiu má práca na diaľku/telework (tzn. čím ako pracovný psychológ môžete organizácii v tejto oblasti prispieť).*

**2. VÝSKUMNÉ METÓDY PRACOVNEJ PSYCHOLÓGIE**

Metódy zberu dát (pozorovanie, archívne zdroje, denníky, psychofyzologické a psychofyzické merania, dotazníky a testy, rozhovor, experiment). Príklady použitia vo výskume, v organizačnej praxi. Výhody a nevýhody týchto metód.

Príklad otázky:

- *Pôsobíte vo firme AB ako pracovný psychológ. Riaditeľovi firmy sa zdá, že pracovníci nie sú spokojní. Vašou úlohou je navrhnúť ako zvýšiť spokojnosť pracovníkov. Ako by ste postupovali? Prečo?*

**3. PRODUKTÍVNE PRACOVNÉ SPRÁVANIE**

Definícia produktívneho pracovného správania. Najčastejšie formy produktívneho správania - pracovný výkon a organizačné občianstvo/OCB. Campbellov model (predpokladov) pracovného výkonu. Vybrané predpoklady pracovného výkonu (GMA, pracovné skúsenosti, osobnosť). OCB - definícia, typy OCB podľa Organa, predpoklady OCB (čo pracovníkov vedie k OCB).

Príklad otázky:

- *Vysvetlite v čom spočíva prínos Campbellovho modelu (predpokladov) pracovného výkonu. Konkretizujte na príklade vybranej pracovnej profesie.*

**4. SPRÁVANIE POŠKODZUJÚCE ORGANIZÁCIU**

Definícia neproduktívneho pracovného správania (counterproductive work behavior/CWB). Najčastejšie formy CWB - nedostatočný pracovný výkon, absentizmus, fluktuácia, pracovné úrazy, krádeže.

Príklad otázky:

- *Na základe zistení z výskumov vysvetlite, čo môžu robiť organizácie, aby si poradili/predchádzali absentizmu.*

## 5. PRACOVNÝ STRES

Najbežnejšie pracovné stresory (vnútorné faktory spojené so zamestnaním; roly v organizácii - ich nejasnosť/role ambiguity a konflikt rol/role conflict, zodpovednosť viazaná k rolám; množstvo práce/workload; interpersonálne konflikty; vnímaná kontrola; prepojenie domova a práce; prepúšťanie a neistota zamestnania; emocionálna práca). Riadenie stresu (programy pomoci zamestnancom a tréning zvládania stresu; zmena zdrojov stresu na pracovisku).

Príklad otázky:

- *Pri riadení stresu by sa organizácie mali viac zameriavať na programy pomoci zamestnancom alebo na zmenu/elimináciu stresorov na pracovisku? Vysvetlite prečo.*

## 6. SKUPINY A TÍMY

Charakteristiky/štruktúra skupín (roly, normy, hodnoty, spôsob komunikácie). Nedostatky skupín a ich prekonávanie (efekt sociálnej nečinnosti/sociálne zaháľanie a skupinové myslenie). Štádiá vývoja, rozvoj skupiny (Tuckmanov model, Belbinova typológia tímových rolí). Rozdiel medzi skupinou a tímom.

Príklad otázky:

- *Vysvetlite fenomén skupinového myslenia a tiež to, ako mu možno predchádzať.*

## 7. ORGANIZAČNÁ KULTÚRA

Definícia. Tri úrovne organizačnej kultúry podľa Scheina. Subkultúry podľa Jansona. Vybrané prvky/charakteristiky organizačnej kultúry (symboly a artefakty, rituály a bežná prax, príbehy/historky, jazyk a komunikácia).

Príklad otázky:

- *Čo by ste si všímali ako pracovný psychológ/-čka, aby ste rýchlo získali vhľad do organizačnej kultúry konkrétnej firmy?*

## 8. MOTIVÁCIA K PRÁCI

Podstata motivácie, vzťah s výkonom. Základné teórie motivácie a ich aplikácia v pracovnej oblasti (teórie potrieb: Maslow, Alderfer, McClelland; kognitívne teórie: Adams/teória spravodlivosti, Vroom/teória očakávaní, Locke a kol./teória zamerania na cieľ, Bandura/SCT; behaviorálne teórie: Skinner a kol./teória posilňovania; Ryan, Deci/teória self-determinácie; teórie zamerané na obsah práce: Herzberg/dvojfaktorová teória, Hackman a Oldham/model charakteristík pracovného miesta). Reštruktúrovanie práce/pracovných miest (rotácia, rozšírenie práce, obohatenie práce, polo/autonómne pracovné skupiny). Nové trendy v motivovaní pracovníkov - zmocňovanie/empowerment a podpora pracovnej angažovanosti (employee/work engagement).

Príklad otázky:

- *Na strednej škole dostávajú študenti za dobré známky a dochádzku poukážku na hamburger a hranolky. Môže, podľa vás, tento typ posilnenia pomôcť zlepšiť známky a dochádzku? V čom vidíte riziká tohto prístupu?*

## 9. PRACOVNÉ POSTOJE

Tri aspekty pracovnej spokojnosti ako postoja k práci. Predpoklady pracovnej spokojnosti (dispozície, spracovanie spoločenských informácií, charakteristiky práce). Dôsledky pracovnej spokojnosti (vzťah s inými postojmi, s fluktuáciou, s pracovným výkonom). Meranie pracovnej spokojnosti (JDI, MSQ, JSS). Model organizačného záväzku Meyera a Allenovej: tri zložky záväzku, predpoklady a dôsledky záväzku. Škála pracovného záväzku/TCM Employee Commitment Survey.

Príklad otázky:

- *Prečo by sa mali manažéri a organizácie zaujímať o pracovnú spokojnosť a záväzok k organizácii?*

## 10. VODCOVSTVO/VEDENIE A OVPLYVŇOVANIE

Podstata vodcovstva, rozdiel medzi manažérom a lídrom. Vybrané teórie vodcovstva (črtové, behaviorálne: Michiganské štúdie a štúdie Ohio State University, manažérska mriežka; situačné: Fiedlerova kontingenčná teória, teória cesta - cieľ, Vroomov-Yettonov-Jagov model, model situačného vodcovstva, LMX model; charizmatické, transformačné a transakčné vodcovstvo). Vplyv - podstata, zdroje. Taktiky ovplyvňovania používané lídrami v organizáciách.

Príklad otázky:

- *Vysvetlite rozdiel medzi teóriami vodcovstva zameranými na charakteristiky/črty vedúceho a teóriami orientovanými na správanie.*

## 11. ORGANIZAČNÁ ZMENA A ROZVOJ

Podstata rozvoja organizácie (OD; organizational development), príčiny jeho použitia/dôvody zmien a prínos Kurta Lewina. Teoretické východiská OD: Lewin/Model troch krokov, Lewin/Model akčného výskumu, Lewin a kol./Model plánovaných zmien, kritika plánovitého prístupu k zmenám. Emergenčné teórie organizačnej zmeny: Burke, Porras a Robertson. Intervencie zamerané na zmenu v organizácii (na úrovni jednotlivcov: T-skupiny, redizajn pracovnej pozície, MBO; na úrovni skupín: team-building, Scheinove konzultačné intervencie; na úrovni organizácie: spätná väzba z prieskumu, zmena org. štruktúry, strategické plánovanie a "visioning"). Podmienky úspešnej zmeny (podpora top manažmentu, konzultant riadiaci proces zmeny, prekonávanie odporu ku zmene, vlastníctvo zmeny).

Príklad otázky:

- *Vysvetlite, ako by ste pristupovali k problému vysokej fluktuácie pracovníkov vo firme na základe Lewinovho modelu akčného výskumu.*

### Odporúčaná literatúra:

Arnold, J. a kol. (2007). Psychologie práce. Brno: Computer Press.

(pôvodne v anglickom jazyku: Work psychology. 4th ed. Pearson Education.)

Jex, S. M., Britt, T. W. (2008). Organizational psychology: A scientist-practitioner approach. 2nd ed. New Jersey: Wiley.