



DALYKO (MODULIO) APRAŠAS

| Dalyko pavadinimas | Kodas |
|---------------------------|-------|
| Organizacinė psichologija | |

| Dėstytojas (-ai) | Padalinys (-iai) |
|---|--|
| Koordinuojantis: Doc. dr. Dalia Bagdžiūnienė Kitas (-i): | Filosofijos fakultetas, Psichologijos institutas |

| Studijų pakopa | Dalyko tipas |
|----------------|----------------|
| Antroji | Pasirenkamasis |

| Igyvendinimo forma | Vykdyto laikotarpis | Vykdyto kalba |
|--------------------|---------------------|----------------|
| Auditorinė | Rudens semestras | Lietuvių kalba |

| Reikalavimai studijuojančiajam |
|----------------------------------|
| Išankstiniai reikalavimai |

| Dalyko apimtis kreditais | Visas studento darbo krūvis | Kontaktinio darbo valandos | Savarankiško darbo valandos |
|--------------------------|-----------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| 5 | 130 | 32 | 98 |

| Dalyko tikslas ir ugdomos kompetencijos | | |
|--|--|---|
| <p>Suteikti žinių apie organizacinės psichologijos mokslą, socialinius reiškinius ir procesus organizacijoje aiškinančias teorijas bei jų praktinio taikymo specifiką; ugdyti gebėjimą analizuoti, apibendrinti žinias apie individo, grupės ir organizacijos funkcionavimo socialinius ir psichologinius aspektus, taikyti šias žinias organizacijos ir personalo vystymo, vadovavimo ir kitose srityse.</p> | | |
| Studijų siekiniai | Studijų metodai | Vertinimo metodai |
| <p>Žinos apie organizacinės psichologijos mokslo objektą, tyrimų sritį ir reiškinius, žmogaus elgesį ir socialinius procesus organizacijoje aiškinančias teorijas bei jų praktinį pritaikymą.</p> <p>Supras ir gebės analizuoti bei aiškinti individo elgesio, grupės ir organizacijos funkcionavimo psichologinius reiškinius, apibrėžti organizacinės psichologijos žinių taikymo sritis, tobulinant organizacijų funkcionavimo socialinius aspektus.</p> <p>Ugdys analitinius, problemų sprendimo, kūrybiško mąstymo gebėjimus, mokės suprasti ir vertinti įvairias problemines darbo situacijas, priimti pagrįstus sprendimus.</p> <p>Gebės suprantamai, etiškai ir tolerantiškai bendradarbiauti su savo ir kitų sričių specialistais, aiškiai bei argumentuotai perteikti informaciją, derinti nuomones dirbant grupėje.</p> <p>Gebės analizuoti, apibendrinti ir aiškinti psichologinę informaciją, susijusią su darbuotojų ar grupių veikla, ją pristatyti, atsižvelgti į šios informacijos naudojimą reglamentuojančius etikos principus.</p> | <p>Paskaitos (probleminis dėstymas), teorijų palyginimas ir kritinė analizė, diskusijos auditorijoje, atvejų aprašymų analizė, savarankiškas medžiagos studijavimas, individualios ir grupinės praktinės užduotys</p> <p>Paskaitos (probleminis dėstymas), savarankiškas medžiagos studijavimas, diskusijos auditorijoje, grupinis projektas, pranešimo auditorijoje pristatymas, atvejų analizė</p> | <p>Testas (uždarojo ir atvirojo tipo klausimai ir užduotys)</p> <p>Rašto darbo ir jo pristatymo įvertinimas</p> |

| Temos | Kontaktinio darbo valandos | | | | | | | Savarankiškų studijų laikas ir užduotys | |
|--|----------------------------|---------------|-----------|----------|----------------|----------|--------------------------|---|---|
| | Paskaitos | Konsultacijos | Seminarai | Pratybos | Laboratoriniai | Praktika | Visas kontaktinis darbas | Savarankiškas darbas | Užduotys |
| 1. Įvadas į organizacinę psichologiją. Organizacinės psichologijos mokslo objektas, tyrimų sritys, teorijų raida | 2 | | | | | | 2 | 5 | Rothman & Cooper, 2015, psl. 1–23; Weiner et al., 2012, psl. 3-13; paskaitų medžiaga |
| 2. Sisteminis požiūris į organizaciją, organizacijos diagnostika. Problemų organizacijoje analizės ir sprendimų metodologiniai principai. Intervencijos. | 2 | | 1 | | | | 3 | 5 | Chen & Cooper, 2014, psl. 139-156; Lazauskaitė-Zabielskė ir kt., 2014, psl. 157-166; Martins et al. (Eds.) ch. 13; paskaitų medžiaga, praktinės užduotys |
| 3. Darbuotojo asmenybė ir individualūs skirtumai, asmenybės tyrimų teorinės prielaidos. | 2 | | 1 | | | | 3 | 10 | Rothman & Cooper, 2015, psl. 25 – 42; Weiner et al., 2012, psl. 211-243; paskaitų medžiaga, praktinės užduotys |
| 4. Motyvaciniai darbo aspektai: darbo motyvacija, pasitenkinimas darbu, psichologinis įgalinimas, išitraukimas į darbą. | 2 | | 1 | | | | 3 | 10 | Rothman & Cooper, 2015, psl. 43 – 66; Lazauskaitė-Zabielskė ir kt., 2014, psl. 60-73; Weiner et al., 2012, psl. 311-340; paskaitų medžiaga, atvejo analizė, rašto darbo rengimas ir pristatymas |
| 5. Socialinės nuostatos ir darbuotojų santykis su organizacija: išipareigojimas organizacijai, ketinimas išeiti, organizacinis teisingumas. | 2 | | 1 | | | | 3 | 10 | Weiner et al., 2012, psl. 341-366; Lazauskaitė-Zabielskė ir kt., 2014, psl. 74-89; 124-139; paskaitų medžiaga, rašto darbo rengimas ir pristatymas |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|--|---|--|--|--|--|----------|-----------|--|
| 6. Darbuotojų elgesys organizacijoje: darbinis, pilietiškas, kontraproduktyvus, inovatyvus, proaktyvus elgesys. | 2 | | 1 | | | | | 3 | 10 | Lazauskaitė-Zabielskė ir kt., 2014, psl. 140-157; paskaitų medžiaga, diskusija grupėje, rašto darbo rengimas ir pristatymas |
| 7. Psichosocialinė darbo aplinka. Darbo procesus aiškinantys modeliai: darbo reikalavimų – išteklių, veiklos valdymo ir kiti modeliai. | 2 | | | | | | | 2 | 10 | Chen & Cooper, 2014, psl. 37-110; Pulakos, 2009, psl. 37-102; paskaitų medžiaga, rašto darbo rengimas ir pristatymas |
| 8. Darbuotojų gerovė: samprata, gerovės ir streso sąsajos. Stresą aiškinantys modeliai, jo veiksniai, valdymas ir prevencija. Perdegimas. Psichologinis nesaugumas dėl darbo. | 2 | | 1 | | | | | 3 | 10 | Rothman & Cooper, 2015, psl. 221–244; Chen & Cooper, 2014, psl. 3-34; 234 – 262; Lazauskaitė-Zabielskė ir kt., 2014, psl. 36-48; Weiner et al., 2012, psl. 560-592, 615-642; paskaitų medžiaga, diskusija grupėje, rašto darbo rengimas ir pristatymas |
| 9. Vidinė organizacijos komunikacija, konfliktai ir jų valdymas | 4 | | 1 | | | | | 5 | 10 | Rothman & Cooper, 2015, psl. 85 – 102; Weiner et al., 2012, psl. 43-58; paskaitų medžiaga, diskusija grupėje, rašto darbo rengimas ir pristatymas |
| 10. Darbo grupės organizacijoje. Efektyvių darbo grupių ypatumai ir dinamika. | 2 | | 1 | | | | | 3 | 8 | Rothman & Cooper, 2015, psl. 67 – 84; Weiner et al., 2012, psl. 412-469; paskaitų medžiaga, temą iliustruojančios užduotys ir diskusija, rašto darbo rengimas ir pristatymas |

| | | | | | | | | | |
|--------------------------------------|-----------|--|----------|--|--|--|-----------|-----------|--|
| 11. Organizacinė kultūra ir klimatas | 2 | | | | | | 2 | 10 | Rothman & Cooper, 2015, psl. 245 – 264; Weiner et al., 2012, psl. 643-676; Lazauskaitė-Zabielskė ir kt., 2014, psl. 90-101; paskaitų medžiaga, diskusija grupėje |
| Iš viso | 24 | | 8 | | | | 32 | 98 | |

| Vertinimo strategija | Svoris, proc. | Atsiskaitymo laikas | Vertinimo kriterijai |
|--|---------------|----------------------|---|
| Egzaminas raštu | 70 % | Sesijos metu | Egzaminas raštu sudarytas iš 15 - 20 klausimų iš dėstytos medžiagos, atsakymas į kiekvieną klausimą vertinamas 10 balų sistemoje. Egzaminą leidžiama laikyti, jei seminarų lankomumas yra ne mažesnis nei 80 proc., ir rašto darbas pateiktas laiku bei pristatytas seminaro metu. |
| Rašto darbo ir jo pristatymo įvertinimas | 30 % | Iki sesijos pradžios | Rašto darbas rengiamas po vieną arba du studentus, temą suderinus su dėstytoju. Rašto darbo turinys siejamas su teorine konkrečios temos medžiaga ir atliktu kokybiniu tyrimu. Taikomas interviu metodas. Rašto darbe pristatoma analizuojama problema, teorinis pagrindimas, metodo aprašymas, aptariamoms praktinėms intervencijoms pagal analizuojamą reiškinį. Apimtis – 7 – 10 puslapių. Vertinimo kriterijai: 1. Susipažinimas su moksline literatūra, tyrimo plano pateikimas, rezultatų pristatymas bei analizė, teksto atitikties bendriesiems rašto darbų reikalavimams (70 proc. vertinimo 10 balų sistemoje). 2. Pristatymo sklandumas, aiškumas, auditorijos įtraukimas (30 proc. vertinimo 10 balų sistemoje). |
| | | | Kaupiamojo vertinimo galutinis pažymys yra sudaromas, sumuojant egzamino raštu ir rašto darbo bei jo pristatymo įvertinimų balus. Taikoma 10-ies balų skalė: 95–100 proc.: puikiai, 10; 85–94 proc.: labai gerai, 9; 75–84 proc.: gerai, 8; 65–74 proc.: vidutiniškai, 7; 55–64 proc.: patenkinamai, 6; 45–54 proc.: silpnai, 5; mažiau nei 45 proc.: nepatenkinamai. |

| Autorius | Leidimo metai | Pavadinimas | Periodinio leidinio Nr. ar leidinio tomas | Leidimo vieta ir leidykla ar internetinė nuoroda |
|-----------------------------|---------------|-------------|---|--|
| Privaloma literatūra | | | | |

| | | | | |
|--|------|---|--|---|
| Rothmann, I., & Cooper, C. L. | 2015 | Work and organizational psychology | | Routledge, Taylor & Francis Group |
| Chen, P. Y., & Cooper, C. L. (Eds.). | 2014 | Wellbeing: a Complete Reference Guide, Work and Wellbeing | Vol. 3 | John Wiley & Sons |
| Lazauskaitė - Zabielskė, J., Bagdžiūnienė, D., Rekašiūtė Balsienė, R., Urbanavičiūtė, I. & Žukauskaitė, I. | 2014 | Darbuotojas - darbas - organizacija. Tyrimų problematika ir gairės | | Vilnius : Vilniaus universiteto leidykla, |
| Martins, N., et al., (Eds). | 2017 | Organisational Diagnosis: Tools and applications for researchers and practitioners, | | KR Publishing |
| Weiner, I. B. ; Schmitt, N. W. ; Highhouse, S.; Klimoski, R. J.; Weiner, I.; Schmitt, N. W.; Highhouse, S. | 2012 | Handbook of Psychology | Vol 12. Industrial and Organizational Psychology | John Wiley & Sons, |
| Chmiel, N. | 2005 | Darbo ir organizacinė psichologija | | Kaunas: Poligrafija ir informatika |
| Papildoma literatūra | | | | |
| Bakker, A. B. (Ed.). | 2013 | Advances in positive organizational psychology. | | Emerald Group Publishing Limited. |
| Furnham, A. | 2001 | The Psychology of Behavior at Work: The Individual in the Organization | | Hove East Sussex: Psychology Press, Publishers Taylor and Francis |
| Pulakos, E. D. | 2009 | Performance management | | Blackwell Publ. |
| McKenna, E. F. | 2006 | Business Psychology and Organizational Behavior | A students' handbook | Psychology Press |