



TANTÁRGYI ADATLAP

SZERVEZETPSZICHOLOGIA ÉS VEZETÉS

BMEGT52M108

I. TANTÁRGYLEÍRÁS

1. ALAPADATOK

Tantárgy neve

SZERVEZETPSZICHOLÓGIA ÉS VEZETÉS

Azonosító

BMEGT52M108

A tantárgy jellege

kontaktórás tanegység

Kurzustípusok és óraszámok

<i>Típus</i>	<i>óraszám</i>
Előadás	4
Gyakorlat	4
Laboratórium	0

Tanulmányi

teljesítményértékelés

(minőségértékelés)

típusa

vizsga

érdemjegy

Kreditszám

9

Tantárgyfelelős

<i>Neve</i>	<i>Beosztása</i>	<i>Email címe</i>
Gerákné Dr. Krasz Katalin	egyetemi adjunktus	krasz.kata@gtk.bme.hu

Tantárgyat gondozó oktatási szervezeti egység

Ergonómia és Pszichológia Tanszék

A tantárgy weblapja

<https://edu.gtk.bme.hu>

A tantárgy oktatásának nyelve

magyar - HU

A tantárgy tantervi szerepe, ajánlott féléve

Szak: Munka- és szervezetpszichológia szakirány

Tantárgy szerepe: **Kötelező**

Ajánlott félév: **0**

Közvetlen előkövetelmények

Erős Nincs

Gyenge Nincs

Párhuzamos Nincs

Kizáró feltételek Nincs

A tantárgyleírás érvényessége

2. CÉLKITŰZÉSEK ÉS TANULÁSI EREDMÉNYEK

Célkitűzések

A tantárgy célja a szervezetpszichológia és vezetéspszichológia modern elméleti és gyakorlati ismereteinek az átadása. A kurzus során feldolgozzuk ennek a két területnek a legfontosabb témáit, az elméleti részeket mindig gyakorlati példákkal, feldolgozással megtámogatva. A kurzus fő célja, hogy a hallgatók olyan ismeretekhez jussanak, amelyek segítségével hatékonyan tudnak majd szervezetekkel és vezetőkkel dolgozni.

Tanulmányi eredmények

Tudás

1. A hallgató megismeri a klasszikus szervezetpszichológia történeti gyökereit, fejlődését és a 21. században jellemző alkalmazási területeit.
2. A hallgató átfogó ismeretet szerez a legújabb, szervezet- és vezetéspszichológiai érintettségű munkahelyi témákról, mint a modern vezetői vonáselméletek, a legújabb szervezeti diagnózis modellek, a változás- és tudásmenedzsment, a csoportdinamika.
3. A hallgató tudással rendelkezik a pszichológiai jellegű kérdések (pl. igazságosság, bizalom, szervezeti kontroll, diszfunkcionális vezetés), problémák elméleti és gyakorlati megközelítéséről.
4. A hallgató ismeri a szervezet- és vezetéspszichológia, valamint a társszakmák (pl. HR, tréning és coaching szakemberek munkájának) kapcsolódási területeit.
5. A hallgató megismeri azokat a munkavégzéssel kapcsolatos, releváns szakmai területeket, ahol szervezet-pszichológiai tudását és kompetenciáit alkalmazni tudja (pl. vezetői tréningek, szervezetfejlesztés).

Képesség

1. A hallgató képes új szakmai ismeretei és kompetenciái gyakorlati alkalmazására.
2. A hallgató képes a szervezetekben felmerülő, szakmai kérdések értelmezésére és megoldására.
3. A hallgató képes eredeti módon gondolkodni és megoldási terveket készíteni egy adott szervezettel és vezetéssel kapcsolatos témában.
4. A hallgató képes az interdiszciplináris területeken a saját szakmai kompetenciát alkalmazni.
5. A hallgató képes a társszakmák (pl. trénerek, szervezeti tanácsadók, coachok) képviselőivel közös, szakmai programban együtt gondolkodni és dolgozni.

Attitűd

1. Nyitott a legújabb, trendszerűen megjelenő szervezet- és vezetéspszichológiai ismeretek iránt.
2. Adott kérdésben készségesen együttműködik a társszakmák képviselőivel.
3. Proaktívan lép fel és működik közre a munkáját érintő kérdésekben.
4. Hatékonyságra orientált az általa végzett munkával összefüggésben.
5. Képes meghallgatni és elfogadni mások nézeteit és véleményét.
6. Értéknövelt szemléletet képvisel a szakmájában.
7. Igénye van önmaga folyamatos fejlesztése iránt.

Önállóság és felelősség

1. Képes önállóan értékelni és döntést hozni a szakmai tevékenységét érintő kérdésekben.
2. Önállóan dolgoz ki szervezetpszichológiai és vezetéspszichológiai témájú programokat és terveket.
3. Felelősséget vállal az általa tervezett és/vagy vezetett feladatokért, programokért.
4. Felelősségteljesen és etikusan képviseli a szakmáját.

Oktatásmódszertan

Előadás, interaktív órai feladatok, esettanulmányok, csoportmunka, prezentáció, tréning.

Tanulástámogató anyagok

- Haslam, S.A., Reicher, S.D., & Platow, M.J. (2010). The new psychology of leadership. Identity, influence and power. Routledge.
- Schein, E.H. (2016). Organizational culture and leadership 5th edition. Wiley.
- De Vries, M.K. (2009). The leader on the couch. A clinical approach to changing people and organizations. Wiley.
- Edmondson, A.C. (2018). The fearless organization. Wiley.
- Fowler, S. (2014). What Maslow's hierarchy won't tell you about motivation. Harvard Business Review, 92(11).
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. Journal of Organizational behavior, 26(4), 331-362.
- Hertwig, R., & Grüne-Yanoff, T. (2017). Nudging and boosting: Steering or empowering good decisions. Perspectives on Psychological Science, 12(6), 973-986.
- Sunstein, C. R. (2014). Nudging: a very short guide. Journal of Consumer Policy, 37(4), 583-588.
- Wood, W., & Rünger, D. (2016). Psychology of habit. Annual review of psychology, 67.
- Juhász Márta (2017). Vezető a szervezetben. BME Oktatási segédlet.
- Amabile, T. M., & Kramer, S. J. (2011). The power of small wins. Harvard Business Review, 89(5), 70-80.
- Courtney, H., Lovallo, D., & Clarke, C. (2013). Deciding how to decide. Harvard Business Review, 91(11), 62-70.
- Drucker, P. F. (2004). What makes an effective executive. Harvard business review, 82(6).
- Drucker, P. F. (2005). Managing oneself. Harvard Business Review, 83(1), 100-109.
- Miller, A. P. (2018). Want less-biased decisions? Use algorithms. Harvard business review, 26.
- Snowden, D. J., & Boone, M. E. (2007). A leader's framework for decision making. Harvard business review, 85(11), 68.

- Szaszi, B., Palinkas, A., Palfi, B., Szollosi, A., & Aczel, B. (2018). A systematic scoping review of the choice architecture movement: Toward understanding when and why nudges work. *Journal of Behavioral Decision Making*, 31(3), 355-366.
- De Vries, M.K. (2003). *Leaders, fools and impostors. Essays on the psychology of leadership.* iUniverse.
- Schein, E., & Schein, P. (2018). *Humble leadership. The power of relationships, openness, and trust.* Berrett-Koehler Publishers.
- Pearce, C.L. (2004). The future of leadership. Combining vertical and shared leadership to transform knowledge work. *Academy of Management Executive*, 18(1), 769-783.

II. TANTÁRGYKÖVETELMÉNYEK

A TANULMÁNYI TELJESÍTMÉNY ELLENŐRZÉSE ÉS ÉRTÉKELÉSE

Általános szabályok

A 2.2. pontban megfogalmazott tanulási eredmények értékelése zárthelyi dolgozatok, kiscsoportos projekt munka és szóbeli vizsga alapján történik.

Teljesítményértékelési módszerek

A. Szorgalmi időszakban végzett teljesítményértékelések részletes leírása: 1. Részteljesítmény értékelés: 4-6 fős kiscsoportokban projekt munka elvégzése a szorgalmi időszak során, amely specifikus szervezet- és vezetéspszichológiai kérdésekhez kapcsolódik. A projekt munkákat az egyes csoportok a kurzus utolsó két alkalmán be is mutatják. 2. Összegző teljesítmény

Szorgalmi időszakban végzett teljesítményértékelések részaránya a minősítésben

- részteljesítmény értékelés (2 zh): 50
- projekt munka bemutatása: 30

Vizsgaelemek részaránya a minősítésben

- szóbeli vizsga: 20

Az aláírás megszerzésének feltétele, az aláírás érvényessége

Órák 75%-án való részvétel.

Érdemjegy-megállapítás

Jeles	90
Jeles	>90
Jó	80–89
Közepes	70–79
Elégséges	50–69
Elégtelen	< 50

Javítás és pótlás

A hallgató a zárthelyi dolgozatokat pótolhatja vagy javíthatja a pótlási héten. Amennyiben javítva valamelyik zárthelyi dolgozatot, a számára előnyösebb pontszám kerül figyelembevételre.

A tantárgy elvégzéséhez szükséges tanulmányi munka

részvétel az előadásokon	56
részvétel a gyakorlati foglalkozáson	56
projekt munka elkészítése	104
ZH-ra való felkészülés	18
ZH való felkészülés	36
összesen	270

A tantárgykövetelmények jóváhagyása és érvényessége

A Kari Hallgatói Képviselőlet véleményezése után jóváhagyta dr. Lógó Emma oktatási dékánhelyettes 2024. 03.04-én. Érvényes 2024. 03.04-től.

III. RÉSZLETES TANTÁRGYTEMATIKA

TEMATIKAI EGYSÉGEK ÉS TOVÁBBI RÉSZLETEK

A félévben sorra vett témák

A 2.2. pontban megfogalmazott tanulási eredmények eléréséhez a tantárgy a következő tematikai blokkokból áll. Az egyes félévekben meghirdetett kurzusok sillabuszaiban e témaelemeket ütemezzük a naptári és egyéb adottságok szerint.

- 1 A szervezet és vezetéspszichológia története - a kezdetektől a 21. századig.
- 2 Gondolkodásmód a szervezetekkel, munkával kapcsolatban. Szervezeti felépítés, stratégia, küldetés, misszió, vízió. Szervezeti diagnózis modellek.
- 3 Nemzeti és szervezeti kulturális hatások. Kultúra modellek, a kultúra hatása a mindennapi szervezeti folyamatokra.
- 4 Szervezeti igazságosság és bizalom témaköre. A szervezeti kontroll formái és kapcsolódása a szervezeti kultúrához.
- 5 Vezető a szervezetben: vezetői stílusok. A helyzetfüggő- és szituációs vezetésmodellek feldolgozása, vonásméletek modern megjelenése (karizmatikus, etikus, transzformáló, autentikus vezetők).
- 6 Diszfunkcionális vezetési stílusok és szervezeti kultúrák.
- 7 Pozitív pszichológia és neuro leadership.
- 8 Csoportmunka, csoporthatékony, hálózatok. Agilis szervezetek. Csoportszerepek.
- 9 Visszajelzés, vezetői viselkedés.

További oktatók

Gerákné dr. Krasz Katalin	adjunktus	krasz.kata@gtk.bme.hu
Salamon János	tanársegéd	salamon.janos@gtk.bme.hu
dr. Kun Ágota	adjunktus	kun.agota@gtk.bme.hu
Balogh Péter	mester oktató	balogh.peter.zoltan@gtk.bme.hu

A tantárgykövetelmények jóváhagyása és érvényessége

A Tantárgyi adatlap I. és II. részén túli III. részét az érintett szak(ok) szakfelelőse(i)vel való egyeztetés alapján az 1.8. pontban megjelölt Ergonómia és Pszichológia Tanszék vezetője hagyja jóvá.