



TANTÁRGYI ADATLAP

SZERVEZETI VISELKEDÉS ÉS VEZETÉS

BMEGT52M300

I. TANTÁRGYLEÍRÁS

1. ALAPADATOK

Tantárgy neve

SZERVEZETI VISELKEDÉS ÉS VEZETÉS

Azonosító

BMEGT52M300

A tantárgy jellege

kontaktórási tanegység

Kurzustípusok és óraszámok

<i>Típus</i>	<i>óraszám</i>
Előadás	2
Gyakorlat	2
Laboratórium	0

Tanulmányi

teljesítményértékelés
(minőségértékelés)

típusa

vizsgaérdemjegy

Kreditszám

5

Tantárgyfelelős

<i>Neve</i>	<i>Beosztása</i>	<i>Email címe</i>
-------------	------------------	-------------------

Dr. Salamon János	tudományos munkatárs	salamon.janos@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 és angol , HU és EN

A tantárgy tantervi szerepe, ajánlott féléve

Szak: **Pénzügy MSc (angol nyelven) 2019/20/1 félévtől ŐSZI kezdés**

Tantárgy szerepe:

Ajánlott félév: **3**

Szak: **Pénzügy MSc (angol nyelven) 2019/20/1 félévtől TAVASZI kezdés**

Tantárgy szerepe:

Ajánlott félév: **4**

Szak: **Vezetés és szervezés MSc (angol nyelven) 2019/20/1 félévtől**

Tantárgy szerepe:

Ajánlott félév: **1**

Szak: **Vezetés és szervezés kreditpótlás**

Tantárgy szerepe:

Ajánlott félév: **0**

Közvetlen előkövetelmények

Erős Nincs

Gyenge Nincs

Párhuzamos Nincs

Kizáró feltételek Nincs

A tantárgyleírás érvényessége

Jóváhagyta a Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar Kari Tanácsa (2025.10.29.) az 580950/7/2025 iktatószámom hozott határozatával, amely érvényes 2025.10.29-től.

2. CÉLKITŰZÉSEK ÉS TANULÁSI EREDMÉNYEK

Célkitűzések

A tárgy célja, hogy a gyakorlati ismereteket és a tapasztalati tanulást integrálva újszerű, hatékonyan működtethető és modern szemléleti keretet adjunk át a jövő potenciális vezetőinek arra vonatkozóan, hogy hogyan működjenek hatékonyan vezetőként, hogyan vegyenek részt és alakítsák hatékonyan az emberi kapcsolatokat. Nagyon fontosnak tartjuk hangsúlyozni, hogy a hallgatók egy olyan pozitív vezetői szemléletet vegyenek át és alakítsanak ki, hogy képesek legyenek hiteles képet kialakítani és közvetíteni önmagukról. A kurzus során azt szeretnénk megértetni a jövő fiatal vezetőivel, hogy hogyan érhetnek el pozitív változást a saját életükben, a munka-szerepükben, a csoportjukban, a szervezetben és a társadalomban, mert ez a szemlélet kell, hogy jellemezze a 21. század vezetőit.

Tanulmányi eredmények

Tudás

1. Ismeri a szervezetszociológiával és vezetéssel kapcsolatos fogalomrendszert, a legfontosabb összefüggéseket és elméleteket, beleértve az alábbi témákat: - Szervezet- és vezetéspszichológia, vezetéselméletek - Szervezeti kultúra és vezetés - Diszfunkcionális vezetés - Hatékony egyéni és csoportmunka - Érzelmi intelligencia - Motiváció - Pozitív pszichológia - Szervezeti tanulás - Változásmenedzsment - Tudás- és Innovációmenedzsment

Képesség

1. Képes megérteni a szervezet- és vezetéspszichológiával kapcsolatos témák jellemző szakirodalmát, és önállóan is képes szakirodalmi forrásokat keresni.
2. Képes arra, hogy szakmailag adekvát módon, szóban és írásban kommunikáljon a szervezetszociológia és vezetés különböző témaköreiben.

Attitűd

1. Nyitott a szakterületéhez kapcsolódó tudás bővítésére.
2. Nyitott és motivált a megszerzett tudás alkalmazására.
3. Együttműködik az ismeretek bővítése során az oktatóval és hallgató társaival.
4. Nyitott az információtechnológiai eszközök használatára, amelyet a kurzus során alkalmazunk.

Önállóság és felelősség

1. Felhasználja és aktívan keresi az új tudást.
2. Aktívan részt vesz az ismeretelsajátítás folyamatában.
3. Felelősen és önállóan old meg egyéni és csoportos feladatokat.
4. Csoportmunka során együttműködik hallgatótársaival.
5. Gondolkodásában a rendszerelvű megközelítést alkalmazza.

Oktatásmódszertan

Előadások, kommunikáció írásban és szóban, IT eszközök és technikák használata. Önállóan és csoportmunkában készített feladatok. Készségfejlesztés tréning módszertannal.

Tanulástámogató anyagok

- Principles of Management: https://saylordotorg.github.io/text_principles-of-management-v1.1/
- Organizational Behavior: https://saylordotorg.github.io/text_organizational-behavior-v1.1/
- További olvasmányok / Further reading:
- 1. Szervezet- és vezetéspszichológia, vezetéselméletek / Concept of organizational and managerial psychology, leadership theories
- Antonakis, J., & Day, D. V. (Eds.). (2017). The nature of leadership 3rd Edition. Sage publications.
- Northouse, P. G. (2019). Leadership: theory and practice. Eighth Edition. Los Angeles, SAGE Publications.
- 2. Szervezeti kultúra és vezetés / Organizational culture and leadership
- Schein, E.H. (2016). Organizational culture and leadership 5th edition. Wiley.
- 3. Diszfunkcionális vezetés / Dysfunctional leadership
- Krasikova, D.V., Green, S.G. and LeBreton, J.M. (2013). Destructive leadership: a theoretical review, integration, and future research agenda, Journal of Management, 39(5), 1308-1338.
- 4. Hatékony csoportmunka / Group effectiveness
- Lencioni, P. M. (2002). The five dysfunctions of a team. Jossey-Bass.
- 5. Érzelmi intelligencia / Emotional intelligence
- McCleskey, J. (2014). Emotional intelligence and leadership: A review of the progress, controversy, and criticism, International Journal of Organizational Analysis. 22(1), 76-93. <https://doi.org/10.1108/IJOA-03-2012-0568>
- 6. Motiváció / Motivation
- Saks, A.M., & Gruman, J.A. (2014). What Do We Really Know About Employee Engagement. Human Resource Development Quarterly, 25, 155-182.
- 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.
- 7. Pozitív pszichológia / Positive psychology
- Alex Linley, P., Joseph, S., Harrington, S.J., & Wood, A.M. (2006). Positive psychology: Past, present, and (possible) future. The Journal of Positive Psychology, 1, 16 - 3.
- Seligman, M., & Csíkszentmihályi, M. (2000). Positive psychology. An introduction. The American psychologist, 55 1, 5-14 .

- 8. Szervezeti tanulás / Organizational learning
- Ford, J. K. (2020). Learning in organizations: An evidence-based approach. Routledge.
- 9. Változásmenedzsment / Change management
- By, R. T. (2005). Organisational change management: A critical review. *Journal of change management*, 5(4), 369-380.
- Oreg, S., Bartunek, J. M., Lee, G., & Do, B. (2018). An affect-based model of recipients' responses to organizational change events. *Academy of Management Review*, 43(1), 65-86.
- Venus, M., Stam, D., & Van Knippenberg, D. (2019). Visions of change as visions of continuity. *Academy of Management Journal*, 62(3), 667-690.
- 10. Tudás- és Innovációmenedzsment / Knowledge and Innovation management
- Arena, M. J. (2018). *Adaptive Space: How GM and Other Companies are Positively Disrupting Themselves and Transforming into Agile Organizations*. McGraw Hill.
- Durst, S., Foli, S., & Edvardsson, I. R. (2024). A systematic literature review on knowledge management in SMEs: current trends and future directions. *Management Review Quarterly*, 74(1), 263-288.

II. TANTÁRGYKÖVETELMÉNYEK

A TANULMÁNYI TELJESÍTMÉNY ELLENŐRZÉSE ÉS ÉRTÉKELÉSE

Általános szabályok

A 2.2. pontban megfogalmazott tanulási eredmények értékelése két évközi írásbeli teljesítménymérés (összegző tanulmányi teljesítményértékelés) és egyéni valamint kiscsoportosan végzett projekt feladatok alapján történik.

Teljesítményértékelési módszerek

Szorgalmi időszakban végzett teljesítményértékelések részletes leírása. 1. Zárthelyi dolgozatok: A tanulók elméleti tudásának megszerzéséről a félév során írt 2 zárthelyi dolgozat gondoskodik. A dolgozat 20-20 tesztkérdésből áll. A kérdések lefedik az órai anyagot, valamint a megadott kötelező szakirodalmat. A két zh-ra kapott pontszám beleszámít a végső vizsgajegybe. 2. Kiscsoportos projektfeladat: 4-6 fős kiscsoportba szerveződve kell előre megadott szempontok alapján (pl. szervezeti forma, struktúra, szervezeti életciklus, vezetői stílus stb.) elemezni egy létező szervezetet és annak ügyvezetőjét. Az elvégzett elemzéseket a kurzus utolsó két alkalmán kell bemutatni. A bemutatás során a szervezettel és vezetővel kapcsolatos diagnosztikát és fejlesztést tudományos szakirodalomba kell ágyazni. 3. Egyéni feladatvégzés: A készségfejlesztést célzó tréning alkalmakhoz kapcsolódó, önreflexiót és tanulást támogató kérdőívek és haladási naplók kitöltése.

Szorgalmi időszakban végzett teljesítményértékelések részaránya a minősítésben

- Első zh eredménye pontszámában : 30
- Második zh eredményei pontszámában: 30
- Projektmunka: 15
- Kérdőívek és haladási naplók: 25
- összesen: 100

Vizsgaelemek részaránya a minősítésben

- írásbeli vizsga : 50
- összesen: 50

Az aláírás megszerzésének feltétele, az aláírás érvényessége

1) Mindkettő ZH minimum elégséges szinten történő teljesítése. A két ZH-t a pótlási héten pótolható vagy javítható. Javítás esetén a korábbi és az új eredmény közül a hallgató számára kedvezőbbet vesszük figyelembe. 2) A kettő tréningnapon a részvétel kötelező

Érdemjegy-megállapítás

Jeles	86
Jeles	> 86
Jó	75–85
Közepes	65–74
Elégséges	50–64
Elégtelen	< 50

Javítás és pótlás

TVSZ szerint

A tantárgy elvégzéséhez szükséges tanulmányi munka

részvétel a kontakt tanórákon	28
kötelező részvétel a gyakorlaton	28
projektfeladat	22
kijelölt írásos tananyag önálló elsajátítása	20
vizsgafelkészülés	32
kérdőívek és haladási naplók	20
összesen	150

A tantárgykövetelmények jóváhagyása és érvényessége

A Kari Hallgatói Képviselőlet véleményezése után jóváhagyta dr. Lógó Emma oktatási dékánhelyettes 2025.10.13-án. Érvényes 2025.10.13-tól

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 Áttekintés: a szervezet- és vezetéspszichológia fogalmának definiálása, és történetének főbb pontjainak bemutatása. Vezetői vonás – és képességelméletek, kongruencia elméletek, vezetési stílusok, helyzetfüggő vezetés.
- 2 Szervezeti kultúra és vezetés. Alapvető feltételezések, szervezeti tudattalan, a szervezeti kultúra és a vezetők egymáshoz kötöttsége
- 3 Diszfunkcionális vezetési stílusok, vezetői vakfoltok, önismeret, önértékelés, önbecsülés vezetőként.
- 4 Kiscsoportok vezetése. Hatékony csoportmunka, csoportszerepek, a pszichológiai biztonság fogalma.
- 5 Motiváció a munkahelyen, motivációs elméletek, munka és szervezet iránti elkötelezettség.
- 6 Időgazdálkodás módszerek és technikák, viselkedés és szokások működése, hatásmechanizmusa. (1. tréning nap)
- 7 Szervezeti tanulás, attitűd-, viselkedés- és szokásváltoztatás, tudás- és innovációmenedzsment.
- 8 Stressz, kiégés, jóllét a vezetői szerepben, és a vezető szerepe a munkatársak jóllétének alakulásában.
- 9 Vezetői tréning, szimuláció. (2. tréning nap)

További oktatók

Dr. Salamon János	tudományos munkatárs, research fellow	salamon.janos@gtk.bme.hu
Sóskuti Fruzsina	egyetemi tanársegéd, assistant lecturer	soskuti.fruzsina@gtk.bme.hu
Makai Míra	doktorandusz, PhD student	makai.mira@edu.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.