



# TANTÁRGYI ADATLAP

## Identitás a szervezetekben

**BMEGT52D402**

# I. TANTÁRGYLEÍRÁS

## 1. ALAPADATOK

### Tantárgy neve

Identitás a szervezetekben

### Azonosító

BMEGT52D402

### A tantárgy jellege

Kontaktórás tanegység

### Kurzustípusok és óraszámok

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

### Tanulmányi

teljesítményértékelés  
(minőségértékelés)

### típusa

Félévközi  
érdemjegy

### Kreditszám

2

### Tantárgyfelelős

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

Dr. Székely Vince egyetemi adjunktus szekely.vince@gtk.bme.hu

### Tantárgyat gondozó oktatási szervezeti egység

Ergonómia és Pszichológia Tanszék

### A tantárgy weblapja

<http://www.erg.bme.hu/oktatas-tantargyak/tantargyak>

### A tantárgy oktatásának nyelve

magyar - HU

### A tantárgy tantervi szerepe, ajánlott féléve

Szak: **Pszichológia Doktori Iskola (Kognitív tudomány) képzése**

Tantárgy szerepe: **Szabadon választható**

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 (2025.03.26.) az 580269/9/2025 iktatószámmon hozott határozatával, amely érvényes 2025.03.26-tól.

## 2. CÉLKITŰZÉSEK ÉS TANULÁSI EREDMÉNYEK

### Célkitűzések

A doktorandusz hallgatók megismerik az identitás megközelítés szerepét a szervezetpszichológia kurrens kérdéseinek tanulmányozásában és mélyebb megértésében.

### Tanulmányi eredmények

Tudás

1. Ismeri az identitás és identitásmunka meghatározó perspektíváit a szervezetekben.
2. Érti az identitás nézőpont jelentőségét az aktuális szervezeti és vezetési diskurzusok terén.
3. Be tudja azonosítani az identitásmunka kihívásait napjaink társadalmi és üzleti környezetében.

Képesség

1. Képes az identitás és az identitás munka különböző perspektíváinak összehasonlítására és ütköztetésére egymással.
2. Képes felmérni és elemezni a vezetők identitását és identitásmunkáját a szervezetekben.
3. Képes reflektálni a saját doktoranduszi identitására és identitás munkájára.

Attitűd

1. Nyitott a komplex szervezeti jelenségek többszemponú megközelítésére.
2. Elismerő módon közelíti meg a sajátjától eltérő nézeteket és megoldásokat.
3. Kritikai és önreflektív gondolkodás jellemzi.
4. Törekszik önmaga fejlesztésére, nyitott a visszajelzésekre és e visszajelzések alapján változások megvalósítására.

Önállóság és felelősség

1. Kutatói és publikációs feladatait magas szintű integritással végzi, folyamatosan reflektálva a lehetséges etikai problémákra és dilemmákra.
2. Tisztában van az értelmiségi szerepével a társadalomban. Igyekszik hozzájárulni környezete tudatosságának fejlesztésében és konstruktív dialógus megteremtésében.

### Oktatásmódszertan

Előadás és gyakorlatok.

### Tanulástámogató anyagok

- Órai anyagok, valamint:
- Alvesson, M., Lee Ashcraft, K., & Thomas, R. (2008). Identity Matters: Reflections on the Construction of Identity Scholarship in Organization Studies. *Organization*, 15(1), 5–28.
- Ashforth, B. E., Moser, J. R., & Bubenzer, P. (2020). Identities and identification in work contexts: Beyond our fixation on the organization. In *The Oxford handbook of identities in organizations*, 817-832.
- Beech, N., MacIntosh, R., & McInnes, P. (2008). Identity Work: Processes and Dynamics of Identity Formations. *International Journal of Public Administration*, 31(9), 957–970.
- Brown, A. D. (2015). Identities and identity work in organizations. *International Journal of Management Reviews*, 17(1), 20–40.
- Brown, A. D. (2017). Identity work and organizational identification. *International Journal of Management Reviews*, 19(3), 296–317.
- Brown, A. D. (Ed.). (2020). *The Oxford Handbook of Identities in Organizations*. Oxford University Press.
- Brown, A. D. (2022). Identities in and around organizations: Towards an identity work perspective. *Human Relations*, 75(7), 1205–1237.
- Caprar, D. V., Walker, B. W., & Ashforth, B. E. (2022). The dark side of strong identification in organizations: A conceptual review. *Academy of Management Annals*, 16(2), 759-805.
- Caprar, D. V., & Walker, B. W. (2024). Identity theory. In *A Guide to Key Theories for Human Resource Management Research* (pp. 100-106). Edward Elgar Publishing.
- Day, D. V. (2024). Self-Views and Leader Development. In *Developing Leaders and Leadership: Principles, Practices, and Processes*, 95-126.
- DeRue, D. S., & Ashford, S. J. (2010). Who will Lead and Who will Follow? A Social Process of Leadership Identity Construction in Organizations. *Academy of Management Review*, 35(4), 627–647.
- Haslam, S. A., Powell, C., & Turner, J. (2000). Social identity, self-categorization, and work motivation: rethinking the contribution of the group to positive and sustainable organisational outcomes. *Applied Psychology*, 49(3), 319-339.
- Haslam, S. A., Gaffney, A. M., Hogg, M. A., Rast III, D. E., & Steffens, N. K. (2022). Reconciling identity leadership and leader identity: A dual-identity framework. *The Leadership Quarterly*, 33(4), 101620.
- Ibarra, H., & Petriglieri, J. L. (2010). Identity work and play. *Journal of Organizational Change Management*.
- Ibarra, H., Wittman, S., Petriglieri, G., & Day, D. V. (2014). 14 Leadership and Identity: An Examination of Three Theories and New Research Directions. *The Oxford handbook of leadership and organizations*, 285.
- Ibarra, H., & Odaru, O. O. (2020). Identity play and the creative potential of liminal experiences. *The Oxford handbook of identities in organizations*, 471-486.
- Irshad, M., & Bashir, S. (2020). The dark side of organizational identification: a multi-study investigation of negative outcomes. *Frontiers in Psychology*, 11, 572478.
- Kragt, D., & Day, D. V. (2020). Predicting leadership competency development and promotion among high-potential executives: The role of leader identity. *Frontiers in psychology*, 11, 1816.
- Miscenko, D., & Day, D. V. (2016). Identity and identification at work. *Organizational Psychology Review*, 6(3), 215-247.

- Miscenko, D., Guenter, H., & Day, D. V. (2017). Am I a leader? Examining leader identity development over time. *The Leadership Quarterly*, 28(5), 605–620.
- Mosala, T., & Bennett, K. (2024). Leader identity and identity work: Enhancing coaching of leaders in changing contexts. *International Journal of Evidence Based Coaching & Mentoring*, 22(2).
- Moser, J. R., & Ashforth, B. E. (2021). My network, my self: A social network approach to work-based identity. *Research in Organizational Behavior*, 41, 100155.
- Roberts, L. M., & Caza, B. B. (2024). Positive Identity Construction in Diverse Organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 12.
- Rogiers, P., & Caza, B. (2021). Managing the Identity Challenges of Organizational Gig Work.
- Spyridonidis, D., Hendy, J. A. N. E., & Barlow, J. (2015). Understanding hybrid roles: The role of identity processes amongst physicians. *Public Administration*, 93(2), 395-411.
- Sveningsson, S., & Alvesson, M. (2003). Managing managerial identities: Organizational fragmentation, discourse and identity struggle. *Human relations*, 56(10), 1163-1193.
- Szekely, V., Whiley, L. A., Pontes, H., & McDowall, A. (2024). Tying leaders' identity work and executive coaching research together: an overview of systematic reviews and agenda for research. *Journal of Work-Applied Management*.
- Van Knippenberg, D. (2000). Work motivation and performance: A social identity perspective. *Applied psychology*, 49(3), 357-371.
- Vough, H., Caza, B., & Puranik, H. (2020). Identity Work in Organizations. *Journal of Organizational Behavior*. 2018;39. 889–910.
- Workman-Stark, A. (2024). 'Me, us, and Them': Policing and the Dynamics of Identity Work. *Police Quarterly*, 10986111241246311.
- Wortelboer, G., & Van der Steen, M. P. (2023). Precarious Workers' Wellbeing: Identity Development Through Online Discourses of Quiet Quitting. In *The Palgrave Handbook of Fulfillment, Wellness, and Personal Growth at Work* (pp. 281-301). Cham: Springer International Publishing.
- Ybema, S. (2020). Bridging self and sociality: Identity construction and social context. <https://academic.oup.com/edited-volume/34258/chapter/290440653>

# II. TANTÁRGYKÖVETELMÉNYEK

## A TANULMÁNYI TELJESÍTMÉNY ELLENŐRZÉSE ÉS ÉRTÉKELÉSE

### Általános szabályok

A kurzus abszolválásának módja az alábbi két feltétel teljesülése: Az előadások első 15 percében tartott, az adott óra témájához kapcsolódó tudományos cikk referátumával, melyet írott formában is be kell adni legkésőbb az utolsó órán. Az írott verzióba (leadott dolgozat) további szakirodalmat kell bevonnai a kurzus megadott irodalmából. Az írott verzió hossza 1500 szó.

### Teljesítményértékelési módszerek

Órai referátum értékelése: a bemutatott szakmai cikk kritikai feldolgozásának képessége, amely magában foglalja a tanulmány tudományos jelentőségét, relevanciáját, újszerűségét a kurzus témája szempontjából, valamint a tanulmány módszertanának bírálatát. A referátum formai elemeinek értékelése kiterjed az előadásmód stílusára, strukturáltságára, valamint az időgazdálkodásra. A leadott dolgozat értékelése: a szakirodalom áttekintés módszertani kritériumainak alkalmazása. Kritikai gondolkodás: hogyan hasonlítja össze és ütközteti a hallgató a dolgozatba bevont második tanulmány megközelítésével és eredményeivel a referált tanulmányt. Formai és akadémiai stílussal kapcsolatos elvárások betartása.

### Szorgalmi időszakban végzett teljesítményértékelések részaránya a minősítésben

- Órai referátum: 40
- Beadandó dolgozat: 60
- Összesen: 100

### Vizsgaelemek részaránya a minősítésben

#### Az aláírás megszerzésének feltétele, az aláírás érvényessége

#### Érdemjegy-megállapítás

Jeles	96
Jeles	86-95
Jó	75-85
Közepes	65-74
Elégséges	50 - 64
Elégtelen	0-49

#### Javítás és pótlás

A beadandó pótleadása és az órai referátum pótlása a TVSz szerinti határidőig megtörténhet.

#### A tantárgy elvégzéséhez szükséges tanulmányi munka

Részvétel az előadásokon	28
Önálló munka, szakirodalom feldolgozás, referátum elkészítése	32
Összesen	60

#### A tantárgykövetelmények jóváhagyása és érvényessége

A Kari Hallgatói Képviselőtestület véleményezése után jóváhagyta dr. Lógó Emma oktatási dékánhelyettes 2025. 03.03-án. Érvényes 2025.03.03-tól.

# III. RÉSZLETES TANTÁRGYTEMATIKA

## TEMATIKAI EGYSÉGEK ÉS TOVÁBBI RÉSZLETEK

### A félévben sorra vett témák

A félév során az alábbi témákat vesszük sorra.

- 1 Bevezetés: célok, témák, módszerek és követelmények. Az identitás rövid története a pszichológiában, a filozófiában és a szociológiában. Domináns diskurzusok az identitásról és az identitás folyamatokról a vezetési és szervezeti tanulmányokban és a szervezet pszichológiáján belül.
- 2 Az identitásmunka és annak jelentősége a szervezeti teljesítmény, az elkötelezettség, az elégedettség és a tanulás szempontjából.
- 3 Az identitás tanulmányozásának és elemzésének megközelítései a szervezetekben. Az identitásmunka leggyakoribb kutatási kérdései a szervezetekben: a személyes választás szerepe, stabilitás vagy folyékonyág (agilitás), koherencia vagy széttöredezettség, pozitív vagy negatív, autentikusság vagy konformitás.
- 4 Az identitás megközelítés a vezetésben: identitás alapú vezetés és vezetői identitás szerepe. SIT és csoportvezetés jelentősége. Az identitásmunka elősegítésének lehetőségei és módszerei a szervezetekben. Identitás coaching.
- 5 A sokszínűség, bevonás és identitás munka kapcsolata a szervezetekben. Pozitív identitás elérése a sokszínű szervezetekben.
- 6 Identitás és identitás munka napjaink hibrid, network szervezeteiben és a gig gazdaságában. Az identitás és identitás megközelítés jövője.
- 7 Összegzés és a kurzus zárása.

### További oktatók

### 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.