



**TANTÁRGYI ADATLAP**

**A 21. SZÁZAD MUNKAPSZICHOLOGIÁJA**

**BMEGT52M103**

# I. TANTÁRGYLEÍRÁS

## 1. ALAPADATOK

### Tantárgy neve

A 21. SZÁZAD MUNKAPSZICHOLOGIÁJA

### Azonosító

BMEGT52M103

### A tantárgy jellege

kontaktórás tanegység

### Kurzustípusok és óraszámok

<i>Típus</i>	<i>óraszám</i>
Előadás	6
Gyakorlat	2
Laboratórium	0

### Tanulmányi

teljesítményértékelés  
(minőségértékelés)

### típusa

vizsga  
érdemjegy

### Kreditszám

9

### Tantárgyfelelős

*Neve*            *Beosztása*            *Email címe*

Dr. Kun Ágota egyetemi docens    kun.agota@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: **Pszichológia mesterszak MA**

Tantárgy szerepe: **Kötelező**

Ajánlott félév: **1**

---

### 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 iktatószámmon hozott határozatával, amely érvényes 2025.10.29-től.

## 2. CÉLKITŰZÉSEK ÉS TANULÁSI EREDMÉNYEK

### Célkitűzések

A tantárgy célja a 21. századi munkahelyeken jellemző legáltalánosabb és legújabb kihívást jelentő munkahelyi kérdésekkel és problémákkal kapcsolatos munkapszichológiai ismeretek és gyakorlati megoldási lehetőségek számba vétele. Olyan témák kerülnek feldolgozásra, amelyek a leendő munkapszichológusok munkája szempontjából is új szemlélet, tudás és készségek elsajátítását követeli meg. A kurzus nem csak elméleti, de gyakorlati oldalról is gazdagítani kívánja a leendő munkapszichológusok eszköztárát, mely lehetővé teszi a 21. századi szervezetekben való szakmai helytállást.

### Tanulmányi eredmények

Tudás

1. A hallgató megismeri a klasszikus munkapszichológia történeti gyökereit, fejlődését és a 21. században jellemző alkalmazási területeit.
2. A hallgató átfogó ismeretet szerez a legújabb, munkapszichológiai érintettségű munkahelyi témákról, mint a pszichoszociális kockázatértékelés, a munkahelyi stressz-kezelés megújult gyakorlata, munkahelyi ergonómia, pozitív pszichológiai gyakorlatok a munkahelyi jóllét fejlesztése érdekében, humán erőforrás fejlesztéssel kapcsolatos csoportmódszerek.
3. A hallgató tudással rendelkezik a pszichológiai jellegű kérdések (pl. elégedettség, elkötelezettség), problémák elméleti és gyakorlati megközelítéséről.
4. A hallgató ismeri a munkapszichológia és a társszakmák (pl. HR, tréning és coaching szakemberek munkájának) kapcsolódási területeit.
5. A hallgató megismeri azokat a munkavégzéssel kapcsolatos, releváns szakmai területeket, ahol munkapszichológiai tudását és kompetenciáit alkalmazni tudja (pl. foglalkoztatási rehabilitáció, UX).

Képesség

1. A hallgató képes új szakmai ismeretei és kompetenciái gyakorlati alkalmazására.
2. A hallgató képes a munkahelyen felmerülő, szakmai kérdések értelmezésére és megoldására.
3. A hallgató képes eredeti módon gondolkodni és megoldási terveket készíteni egy adott munkahelyi témához kapcsolatosan.
4. A hallgató képes az interdiszciplináris területeken (pl. szoftver-ergonómia, munka- és egészségvédelem) a saját szakmai kompetenciát alkalmazni.
5. A hallgató képes a társszakmák (pl. munkavédelmi szakemberek, trénerek, szervezeti tanácsadók) képviselőivel közös, szakmai programban együtt gondolkodni és dolgozni.

Attitűd

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

Önállóság és felelősség

1. Képes önállóan értékelni és döntést hozni a szakmai tevékenységét érintő kérdésekben.
2. Önállóan dolgoz ki munkapszichológiai 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, csoportmunka, prezentáció, multimédiás eszközök.

### Tanulástámogató anyagok

- Kiss, Gy. (1998). A munkalélektan története. Távközlési Munkalélektani és Üzemegészségügy Egyesülés.
- Antalovits, M., Dienes, E., Kovács, Z. & Perczel, T. (2003). A munka- és szervezetpszichológia szakmai proto-kollja. „Emberhez méltó munkáért” Alapítvány.
- Evans, D. C. (2017). Bottlenecks: Aligning UX Design with User Psychology. Apress.
- Weinschenk, S. (2011). 100 dolog, amit minden tervezőnek tudnia kell az emberekről. Kiskapu Kft.
- Kahneman, D. (2012). Gyors és lassú gondolkodás. HVG Kiadó.
- Hart, P. M. & Cooper, C. L (2011). Occupational Stress: Toward a More Integrated Framework. In N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil, & C. Viswesvaran (Eds), Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology (vol. 2: Personnel Psychology). London: SAGE.
- Seligman, M. E. P., & Csíkszentmihályi, M. (2000). Positive psychology. American Psychologist 55, 5–14.
- Avey, J. B.; Wernsing, T. S. & Luthans, F. (2008). Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? The Journal of Applied Behavioral Science, Vol. 44(1). 48-70.
- Avey, J.; Luthans, F.; Smith, R. M. & Palmer, N. F. (2010). Impact of Positive Psychological Capital on Employee Well-Being Over Time. Journal of Occupational Health Psychology, Vol 15(1), 17-28.
- Bartram, D. & Turley, G. (2009). Managing the causes of work-related stress. In Practice, 31(8), 400–405.

- Karasek, R. A. & Theorell, T. (1990), *Healthy work: Stress, Productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Leka, S., Houdmont, J. (2010). *Occupational Health Psychology*, Wiley-Blackwell.
- Lazarus, R S and Folkman, S, (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer.
- Luthans, F. (2002a). Positive organizational behavior: developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16, 57–72.
- McGrath, J. (1976). Stress and behavior in organizations. In M. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1351-1396). Chicago, IL: Rand-McNally.
- Rick, J. & Briner, R. B. (2000). Psychosocial risk assessment: problems and prospects. *Occupational Medicine*, Vol. 50. No. 5. pp. 310-314.
- Tabanelli, M.C., Depolo, M., Cooke, R.M.T., Sarchielli, G., Bonfiglioli, R., Mattioli, S., & Violante, F.S. (2008). Available instruments for measurement of psychosocial factors in the work environment. *Journal International Archives of Occupational & Environmental Health*, 82(1), 1-12.
- Jaffe, E. (2014). What big data means for psychological science. *Observer*, 27. <https://www.psychologicalscience.org/observer/what-big-data-means-for-psychological-science>
- Hercegfı, K. & Izsó, L. (szerk) (2010). *Ergonómia*. Typotex Kiadó.
- Leiszter, A. (szerk.) (2011). *Webergonómia – Jakob Nielsen nyomán*. Budapest: Typotex.
- Rogers, Y., Sharp, H., & Preece, J. (2011). *Interaction Design Beyond Human-Computer Interaction*. West Sussex: Wiley, Chichester.
- Shneiderman, B. (2009). *Designing the User Interface*. Prentice Hall, Reading, MA: Addison-Wesley.
- Barcy, M. (2013). *Csoportmódszerek alkalmazása a segítésben és fejlesztésben*. Budapest: Akadémiai Kiadó.
- Klein, S. (2018). *Munkapszichológia – a 21. században*. Edge 2000 Kft.
- Juhász, M. (szerk) (2010). *A foglalkozási rehabilitáció támogatása pszichológiai eszközökkel*, Budapest: Typotex Kiadó
- Előadásanyagok letölthetők a tanszéki oktatástámogató portálról (<https://edu.gtk.bme.hu/>) – Lecture material downloadable from the learning portal (<http://edu.gtk.bme.hu/>)

# II. TANTÁRGYKÖVETELMÉNYEK

## A TANULMÁNYI TELJESÍTMÉNY ELLENŐRZÉSE ÉS ÉRTÉKELÉSE

### Általános szabályok

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

### Teljesítményértékelési módszerek

A. Szorgalmi időszakban végzett teljesítményértékelések részletes leírása: 1. Részteljesítmény értékelés: kiscsoportos projekt munka írásbeli leadása és bemutatása. 2. Összegző teljesítmény értékelés: három zárthelyi dolgozat – a félév során tárgyalt témakörök ismereteinek számonkérése, a tudás tesztelése. Szóbeli vizsga.

### Szorgalmi időszakban végzett teljesítményértékelések részaránya a minősítésben

- részteljesítmény értékelés (ZH): 20
- Önreflexiós esszé írott formában: 40
- összesen: 60

### Vizsgaelemek részaránya a minősítésben

- projektmunka bemutatása: 40

### Az aláírás megszerzésének feltétele, az aláírás érvényessége

Az aláírás megszerzésének feltétele, hogy a 3.3. pont szerint megszerzhető pontszám legalább 40%-át elérje a hallgató. A megszerzett aláírás a TVSZ vonatkozó rendelete szerint érvényes.

### Érdemjegy-megállapítás

Jeles	100
Jeles	85–100
Jó	71–84
Közepes	55–70
Elégséges	40–54
Elégtelen	< 40

### Javítás és pótlás

Az esszé beadása a pótlási hét végéig adható be 20% pontlevonással. A zárthelyi dolgozat a szorgalmi időszak utolsó hetében tartott pót ZH és a pótlási héten tartott (két) pótpót ZH alkalommal pótolható.

### A tantárgy elvégzéséhez szükséges tanulmányi munka

részvétel az előadásokon	84
részvétel a gyakorlati foglalkozáson	28
projekt munka elkészítése	104
ZH való felkészülés	28
önreflexiós esszé elkészítése	26
összesen	270

### 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 syllabuszaiban e témaelemeket ütemezzük a naptári és egyéb adottságok szerint

- 1 Munkapszichológia történet – a kezdetektől a 21. századig.
- 2 A 21. század jellemző munkapszichológiai szemlélete és gyakorlata.
- 3 Munkahelyi stresszkezelés, kiegészítés prevenció és egészségfejlesztés.
- 4 Munkahelyi jóllét és mentális egészség.
- 5 Pszichoszociális kockázatértékelés.
- 6 A pozitív pszichológia szemlélete és gyakorlata a munkahelyen.
- 7 A szervezeti, munkahelyi hálózatelemzés területei és módszertana.
- 8 Tréning, coaching, mediáció és csoportmódszerek a munkahelyen.
- 9 Irodai munkahelyek ergonómiája, irodai környezetfejlesztés.
- 10 User Experience – A felhasználói élmény tervezés pszichológiai vonatkozásai és szoftver-ergonómia.
- 11 People analytics.
- 12 Szervezeti evolúció, TEAL szervezetek.
- 13 Munkáltatói márkáépítés.
- 14 Agilis munkavégzés csapatokkal.
- 15 Sport, irodalomterápia, veszteségfeldolgozás a szervezetekben.
- 16 Self leadership, vezetőfejlesztés hazai és nemzetközi környezetben.
- 17 Virtuális szervezetfejlesztés, változáskezelés.
- 18 A munkapszichológus szakmai identitásának formáló tényezői, a szakmai szocializáció összetevői.

### További oktatók

Balogh Péter                      Mesteroktató                      balogh.peter.zoltan@gtk.bme.hu  
Dr. Pataki-Bittó Fruzsina      Egyetemi adjunktus      pataki.bitto.fruzsina@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.