



TANTÁRGYI ADATLAP SUBJECT DATASHEET

ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY AND LEADERSHIP

BMEGT52M108

I. COURSE DESCRIPTION

1. SUBJECT DATA

Course name

ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY AND LEADERSHIP

Course code

BMEGT52M108

Course type contact lessons

Kurzustípusok és óraszámok

<i>Type</i>	<i>Lessons</i>	<u>Type of assessment</u>
Lecture	4	exam mark
Practice	4	<u>Number of credits</u>
Laboratory	0	9

Course leader

<i>Name</i>	<i>Position</i>	<i>Email adress</i>
Dr. Szabó Zsolt Péter	associate professor	szabo.zsolt.peter@gtk.bme.hu

Organizational unit for the subject

Department of Ergonomics and Psychology

Subject website

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

Language of teaching

magyar - HU

Curriculum role of the subject, recommended semester

Programme: Pszichológia mesterszak - Munka és szervezetszichológia specializáció 2020/21/1 félévtől

Subject Role: **Kötelező**

Recommended semester: **2**

Pre-requisites

strong Nincs

weak Nincs

paralell Nincs

exclusive Nincs

1.13 A tantárgyleírás érvényessége / Validity of the Subject Description

Approved by the Faculty Board of the Faculty of Economic and Social Sciences in 27 January 2021. Valid from 3 Feb 2021.

Approved by the Faculty Board of the Faculty of Economic and Social Sciences in 27 January 2021. Valid from 3 Feb 2021.

2. OBJECTIVES AND LEARNING OUTCOMES

Objectives

The aim of the course is to introduce modern theoretical and practical knowledge to the students. During the course, we discuss the most important areas of both topics (organizations, leadership). The theoretical part will be explained through real life examples, case studies. The most important aim of the course is to prepare the students for their future work with organizations and leaders.

Learning outcomes

Knowledge

- 1.
2. 1. Learns about the historical roots of modern organizational psychology, the development of the subject, and the 21st century applications of it.
3. 2. Gains a comprehensive knowledge of the recent topics of organizational and leadership psychology such as modern leadership trait theories, recent organizational diagnosis models, change and knowledge management model, and group dynamics.
4. 3. Gains knowledge of the theoretical and practical approach to organization-related psychological questions such as organizational justice, trust, control, and dysfunctional leadership.
5. 4. Understands the connections between organizational and leadership psychology and the work of other organization-related professions (e.g., HR, trainers, coaches).
6. 5. Learns about the relevant areas where he/she can apply the acquired knowledge and competencies (e.g., leadership trainings, organizational development).

Ability

1. Able to apply his/her newly acquired professional knowledge and competencies.
2. Able to understand and solve psychology-related issues that arise in organizations.
3. Able to think in original and creative ways, offers concrete solution plans for an organization and its leaders.
4. Able to use his/her professional knowledge and competencies in areas which require an interdisciplinary approach.
5. Able to think and work together with the representatives of other related professions (e.g., trainers, or- ganizational consultants, coaches).

Attitude

1. Has an open approach towards the latest trends in organizational and leadership psychology.
2. Willing to cooperate with representatives of the related professions.
3. Has a proactive approach in order to solve issues.
4. Has a results-oriented approach in order to solve issues.
5. Listens to the views and opinions of other professionals.
6. Wants to create value in his/her professional work.
7. Has a desire to continuously improve in his/her professional work.

Autonomy and responsibility

1. Able to independently make evaluations and decisions in his/her professional work.
2. Able to develop programs and solutions plans related to organizational and leadership psychology is-sues.
3. Shows responsibility towards his/her programs and tasks.
4. Has a responsible and ethical approach to his/her professional work.

Methodology of teaching

Lectures, interactive classroom exercises, case studies, group work, presentations, training.

Materials supporting learning

- 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 behavi-or*, 26(4), 331-362.
- Hertwig, R., & Grüne-Yanoff, T. (2017). Nudging and boosting: Steering or empowering good decisi- ons. *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. SUBJECT REQUIREMENTS

TESTING AND ASSESSMENT OF LEARNING PERFORMANCE

General Rules

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

Performance evaluation methods

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

Proportion of performance evaluations performed during the diligence period in the rating

- részteljesítmény értékelés (2 zh): 2x25%
- projekt munka bemutatása: 50%

Proportion of examination elements in the rating

- szóbeli vizsga: 50%

The condition for obtaining the signature, validity of the signature

Grading

Excellent	
Very good	>90
Good	80–89
Satisfactory	70–79
Pass	50–69
Fail	< 50

Correction and retake

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

Study work required to complete the course

56
56
104
18
36
270

Approval and validity of subject requirements

III. COURSE CURRICULUM

THEMATIC UNITS AND FURTHER DETAILS

Topics discussed during the semester

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 ömlesztett
- 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, csoporthatékonyság, hálózatok. Agilis szervezetek. Csoportszerepek.
- 9 Visszajelzés, vezetői viselkedés.

Lecturers participating in teaching

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 Blanka	PhD. hallgató	balogh.blanka@gtk.bme.hu
Hári Péter	megbízott előadó	hari.peter@cx-ray.com

Approval and validity of subject requirements