



**TANTÁRGYI ADATLAP**

**SZEMÉLYISÉGPSZICHOLÓGIA**

**BMEGT52M100**

# I. TANTÁRGYLEÍRÁS

## 1. ALAPADATOK

### Tantárgy neve

SZEMÉLYISÉGPSZICHOLOGIA

### Azonosító

BMEGT52M100

### A tantárgy jellege

kontaktórási tanegység

### Kurzustípusok és óraszámok

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

### Tanulmányi

teljesítményértékelés  
(minőségértékelés)

### típusa

vizsga  
érdemjegy

### Kreditszám

4

### Tantárgyfelelős

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

|                       |                 |                              |
|-----------------------|-----------------|------------------------------|
| Dr. Szabó Zsolt Péter | egyetemi docens | szabo.zsolt.peter@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 - Munka és szervezetpszichológia specializáció 2020/21/1 félévtől**

Tantárgy szerepe: **Kötelező**

Ajánlott félév: **1**

---

Szak: **Pszichológia mesterszak - Kognitív pszichológia specializáció 2020/21/1 félévtől**

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 2020. május 27-én, érvényes 2020. szept. 1-től.

## 2. CÉLKITŰZÉSEK ÉS TANULÁSI EREDMÉNYEK

### Célkitűzések

A tantárgy célja, hogy mind elméleti, mind gyakorlati oldalról tárgyalja a személyiség lehetséges szerepét a szervezetben, a munkával, munkavégzéssel összefüggésben. Elméleti oldalról tekintve kifejezetten a munkát végző, dolgozó személyiség releváns sajátosságaira, jellemzőire fókuszálva vesszük számba azokat a legfontosabb fogalmakat, magyarázó modelleket és a gyakorlathoz kapcsolható módszereket és eszközöket, melyek segítik, támogatják a személyiség munka-specifikus jellemzőinek, valamint működésének megismerését a szervezeten belül.

### Tanulmányi eredmények

#### Tudás

1. A hallgató megismeri és elsajátítja azokat a legfontosabb, a munka és a szervezetek világában alkalmazható személyiségmagyarázó fogalmakat és módszereket, melyeket mint munka- vagy szervezetpszichológus a gyakorlati munkája során tud alkalmazni.
2. A hallgató a mesterképzés további tárgyainak megalapozásként széles körű betekintést nyer a munkát végző személyiséget és személyiség-megnyilvánulást érintő témákba.
3. A hallgató megismerkedik munkahelyi témákhoz kapcsolható, személyiséget vizsgáló eszközök kialakítási és alkalmazási lehetőségeivel, alkalmazási feltételeivel.

#### Képesség

1. A hallgató sikeresen alkalmazza elméleti és módszertani ismereteit a munkahelyi, személyiség fókuszú témák és programok tervezésében, kialakításában és alkalmazásában.
2. A hallgató képes önálló, a munkát végző, a személyiség fejlesztését célzó programelemek meghatározására, kivitelezésére.

#### Attitűd

1. Nyitott a különböző személyiség-megnyilvánulások iránt, azok elfogadására.
2. Etikusan és tisztelettel viselkedik a személyiségbeli sokszínűséggel szemben.
3. Elfogadja és alkalmazza más szakemberek nézeteit.
4. Folyamatosan fejleszti és ismeretszerzéssel bővíti tudását.

#### Önállóság és felelősség

1. Konstruktívan és megoldás-központúan gondolkodik a személyiség munkahelyi vonatkozásairól elsajátított ismeretek, eszközök és felhasználásával.
2. A tanult ismeretek alkalmazásával képes különböző tartalmú, személyiségfejlesztést érintő, támogató munkahelyi programok megtervezésére, kialakítására és lebonyolítására.
3. Önállóan és felelősségteljesen viszonyul a pszichológiai munkát megkívánó, munkahelyi, személyiséget érintő témákhoz.
4. Felismeri a saját kompetenciáit meghaladó problémákat és megfelelően jár el ez esetekben.
5. Gondolkodásában a kritikus megközelítést alkalmazza, és gondolatait, kritikai észrevételeit interaktív formában megosztja hallgatótársaival, oktatójával.

### Oktatásmódszertan

Előadások, videók, órai interaktív feladatok, önállóan és csoportmunkában készített feladat.

### Tanulástámogató anyagok

- Charles S. Carver, Michael F. Scheier, Nagy János, V. Komlósi Annamária (2006). Személyiségpszichológia Osiris Kiadó
- Gruys, M. L. & Sackett, P. R. (2003). Investigating the dimensionality of counterproductive work behavior. International Journal of Selection and Assessment, 11, 30-42.
- Sackett, P. R., & DeVore, C. J. (2001). Counterproductive behaviors at work. In N. Anderson, D. Ones, H. Si-nangil, & C. Viswesvaran (Eds.), Handbook of industrial, work, and organizational psychology (Vol. 1, pp. 145–164). London, UK: Sage.
- Thomas, D. A. & Ely, R. J. (1996). Making Differences Matter. A New Paradigm for Managing Diversity. Harvard Business Review, September-October, 1-13.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. American Psychologist, 55, 5–14.
- Gable, S.H., & Haidt, J. (2005). What (and why) is positive psychology? Review of General Psychology, 9, 2, 103-110.
- Shawn Achor (2015). A boldogság mint versenyelőny, HVG Kiadó.
- Jones, D.N. & Paulhus, D.L. (2014). Introducing the Short Dark Triad (SD3): A brief measure of dark personalities. Assessment, 21(1), 28-41.
- Tari, A. (2010). Y generáció. Budapest: Jaffa Kiadó.
- Landy, F. J. (1985). Psychology of Work Behaviour, Chicago, Illinois: The Dorsey Press.
- Robinson, S. L. (2010). Dysfunctional Work Behavior. In J. Barling & C. L. Cooper (Eds.), The Sage Handbook of Organizational Behavior: Volume I – Micro Approaches, pp. 141-160. SAGE Publications Ltd.

## II. TANTÁRGYKÖVETELMÉNYEK

### A TANULMÁNYI TELJESÍTMÉNY ELLENŐRZÉSE ÉS ÉRTÉKELÉSE

#### Általános szabályok

A 2.2. pontban megfogalmazott tanulási eredmények értékelése évközi kiscsoportos projekt munka mentén történik.

#### Teljesítményértékelési módszerek

Részteljesítmény értékelés (projekt munka): a tudás és gyakorlati képesség típusú kompetenciaelemek komplex, szó-beli értékelési módja kiscsoportos formában készített projekt munka formájában. A projekt munka tárgya az oktató által meghatározott témakörből szabadon választott, személyiség-fókuszú, munkapszichológiai téma- vagy problémakör bemutatása, szakmai, tudományos források felhasználásával, gyakorlati megoldásokra helyezve a hangsúlyt.

#### Szorgalmi időszakban végzett teljesítményértékelések részaránya a minősítésben

- részteljesítmény értékelés: 50%
- összesen: 50%

#### Vizsgaelemek részaránya a minősítésben

- írásbeli vizsga: 50%
- összesen: 50%

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

#### Érdemjegy-megállapítás

|           |       |
|-----------|-------|
| Jeles     |       |
| Jeles     | > 90  |
| Jó        | 80–89 |
| Közepes   | 70–79 |
| Elégéses  | 50–69 |
| Elégtelen | < 50  |

#### Javítás és pótlás

A vizsga a TVSZ szabályai szerint ismételhető.

#### A tantárgy elvégzéséhez szükséges tanulmányi munka

részvétel a kontakt tanórákon

projekt munka elkészítése

vizsgafelkészülés

összesen

#### A tantárgykövetelmények jóváhagyása és érvényessége

A Kari Hallgatói Képviselőt véleményezése után jóváhagyta dr. Lógó Emma oktatási dékánhelyettes 2020. május 27-én, érvényes 2020. szeptember 1-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 nemkívánatos következményekkel járó munkahelyi viselkedés megnyilvánulási formái és összefüggése a személyiségvonásokkal. A személyiség közvetett és közvetlen befolyása a nemkívánatos munkahelyi viselkedésre. A pozitív nemkívánatos munkahelyi viselkedés formái.
- 2 A munkahelyi sokszínűség fogalma, dimenziói, a sokszínűségi tudatosság. A sokszínűségi program/menedzsment előnye, haszna a szervezet és az egyén számára. A programokat megalapozó paradigmák és alapelvek.
- 3 A pozitív pszichológia szemléletének érvényessége és alkalmazási lehetősége a munkahelyen. Főbb fogalmak, modellek.
- 4 A Sötét Triád vonások jelentősége munkahelyi környezetben. A sötét vonások negatív és lehetséges, pozitív hozadéka a munka világában.
- 5 Generációk a munkahelyen. Az Y és Z generációk hasonlóságai, különbségei, kihívásai a mindennapokban és a munka világában, illetve egy ideális multigenerációs munkahely megteremtésének feltételei.
- 6 Munkahelyi elégedettség elméletei, kapcsolata a személyiségbeli tényezőkkel, mérésének szempontjai és eszközei. Munkahelyi elköteleződés definíciója, típusai, feltételei és következményei.
- 7 A személyiségdimenziók és az emberi információfeldolgozás egyéni különbségeit leíró kognitív stílusok összefüggései.
- 8 Az OCB meghatározása és megjelenési formái, kapcsolata szervezeti tényezőkkel, és az OCB-t meghatározó egyéni faktorok.
- 9 Diszfunkcionális viselkedés a munkahelyen.
- 10 Az affektív folyamatok kognitív kiértékelésének jelentősége az (érzelmi megélések) egyéni különbsége(ine)k magyarázatában.
- 11 Az észleléssel/kiértékeléssel/mentális képességekkel összefüggő hibák és a személyiségjellemzők kapcsolata a balesetre való hajlammal összefüggésben.
- 12 A Theory of Reasoned Action modell (Fishbein és Ajzen, 1967) alkalmazása a személyiség és a kontraproduktív (CWB) viselkedés közti kapcsolat magyarázatban.
- 13 Az Affective Event Theory (Weiss és Cropanzano, 1996) elmélet bemutatása két, szervezeti/munkahelyi példán keresztül, magyarázatokkal.
- 14 A sokszínűségi tudatosság (diversity awareness) alakításának lehetősége kognitív pszichológiai nézőpontból.

### További oktatók

Gadanecz Péter tanársegéd gadanecz.peter@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.