



**TANTÁRGYI ADATLAP**

**SZERVEZETPSZICHOLÓGIA**

**BMEGT52S152**

# I. TANTÁRGYLEÍRÁS

## 1. ALAPADATOK

### Tantárgy neve

SZERVEZETPSZICHOLÓGIA

### Azonosító

BMEGT52S152

### A tantárgy jellege

kontaktórási tanegység

### Kurzustípusok és óraszámok

| <i>Típus</i> | <i>óraszám</i> |
|--------------|----------------|
| Előadás      | 12             |
| Gyakorlat    | 0              |
| Laboratórium | 0              |

### Tanulmányi

teljesítményértékelés  
(minőségértékelés)

### típusa

vizsga  
érdemjegy

### Kreditszám

3

### Tantárgyfelelős

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

|                           |                    |                       |
|---------------------------|--------------------|-----------------------|
| Gerákné dr. Krasz Katalin | egyetemi adjunktus | krasz.kata@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: **Munka és szervezet szakpszichológus 2010**

Tantárgy szerepe: **Kötelező törzsanyag**

Ajánlott félév: **1**

---

### Közvetlen előkövetelmények

*Erős* Nincs

*Gyenge* Nincs

*Párhuzamos* Nincs

*Kizáró feltételek* Nincs

### A tantárgyleírás érvényessége

Jóváhagyta a Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar Kari Oktatási Bizottsága (Érvényes: 2021.09.06-tól).

## 2. CÉLKITŰZÉSEK ÉS TANULÁSI EREDMÉNYEK

### Célkitűzések

A tantárgy célja, hogy rávilágítson a hallgatók a kurzus elvégzése után tisztábban lássák az emberek viselkedése és a szervezeti viselkedés közötti összefüggéseket, a szervezeti működésmód főbb jellemzőit, a pszichológiai ismeretek szervezeti kontextusban való értelmezésének és alkalmazásának lehetőségeit.

### Tanulmányi eredmények

#### Tudás

1. A hallgató átfogó ismeretet szerez a szervezeti kultúra és a humán erőforrás menedzsment összefüggéseiről.
2. A hallgató megismeri a szervezeti kultúra mérési lehetőségeit.
3. A hallgató megismeri a szervezeti kultúra hatását a szervezetfejlesztési folyamatokra, a szervezeti beavatkozásokra.
4. A hallgató ismeretet szerez a szervezeti kultúra, a bizalom és a szervezetfejlesztés összefüggéseiről.

#### Képesség

1. Képes arra, hogy szakmailag adekvát módon, szóban és írásban kommunikáljon ezekben a témakörökben
2. A hallgató képes a szervezeti kultúra feltárására, az eredmények értelmezésére.
3. A hallgató képes a szervezeti kultúra jellemzőit figyelembevéve megtervezni a szervezetfejlesztési beavatkozásokat.
4. A hallgató képes a szervezeti kultúra jellemzőit figyelembevéve megtervezni a humán erőforrás menedzsment rendszerek kialakítását, bevezetését.

#### Attitűd

1. Nyitott a legújabb, trendszerűen megjelenő szervezetpszichológiával kapcsolatos ismeretek iránt.
2. Adott kérdésben készségesen együttműködik a társszakmák képviselőivel.
3. Proaktívan lép fel és működik közre a munkáját érintő kérdésekben.
4. Képes meghallgatni és elfogadni mások nézeteit és véleményét.
5. Értéknövelt szemléletet képvisel a szakmájában.
6. Igénye van önmaga folyamatos fejlesztése iránt.

#### Önállóság és felelősség

1. Képes önállóan értékelni és döntést hozni a szakmai tevékenységét érintő kérdésekben.
2. Képes önállóan a szervezeti kultúra hatásainak beazonosítására, a szervezeti kultúrafüggő szervezetfejlesztés megtervezésére.
3. Felelősséget vállal az általa tervezett és/vagy vezetett feladatokért, programokért.
4. Felelősségteljesen és etikusan képviseli a szakmáját.

### Oktatásmódszertan

Előadás, interaktív órai feladatok, csoportmunka, gyakorlati feladatok megoldása.

### Tanulástámogató anyagok

- Bíró, B., Serfőző, M. (2003): Szervezetek és kultúra In: Hunyady Gy., Székely M.(szerk): Gazdaságpszichológia, Osiris Kiadó, Budapest, 481-541.
- Heidrich B. (2001): Szervezeti kultúra és interkulturális menedzsment, Humán Telex Consulting, Budapest
- Poór, J. (1995): Emberi erőforrás menedzselése különböző vezetési kultúrákban, Vezetéstudomány, 9. szám
- Witte De K., Muijen van J. J. (1999): Organizational culture: critical questions for researchers and practitioners, European Journal of Work and Organizational Psychology, Vol. 8. (4). 583-595
- Kamau Kung'u G. (2015): Organizational Development, Organizational Culture and Organizational Change, [https://www.researchgate.net/publication/314462503\\_Organizational\\_Development\\_Organizational\\_Culture\\_and\\_Organizational\\_Change](https://www.researchgate.net/publication/314462503_Organizational_Development_Organizational_Culture_and_Organizational_Change)
- Jung T., Scott T., Davies T. O. H., Bower P., Whalley D., McNally R., Mannion R. (2009) Instruments for Exploring Organizational Culture: A Review of the Literature, Public Administration Review, Volume 69, Issue 6, Pages 1087-1096

## II. TANTÁRGYKÖVETELMÉNYEK

### A TANULMÁNYI TELJESÍTMÉNY ELLENŐRZÉSE ÉS ÉRTÉKELÉSE

#### Általános szabályok

A 2.2. pontban megfogalmazott tanulási eredmények értékelése egyéni házi dolgozat elkészítése, annak bemutatása és a témához kapcsolódó kérdések megválaszolása alapján történik.

#### Teljesítményértékelési módszerek

A. Szorgalmi időszakban végzett teljesítményértékelések részletes leírása: Csoportos projektmunka keretében szer-vezetpszichológiai témájú szakirodalomkutatás és ennek írásos összefoglalása B. Vizsgaidőszakban végzett teljesítményértékelés. A csoportos feladatmegoldások bemutatása, megvitatása, a kérdések megválaszolása.

#### Szorgalmi időszakban végzett teljesítményértékelések részaránya a minősítésben

- részteljesítmény értékelése –csoportos pro-jektmunka – szakirodalom kutatás és írásos összefoglaló elkészítése : 70%
- összesen: 70%

#### Vizsgaelemek részaránya a minősítésben

- szóbeli vizsga – a házi dolgozat bemutatása és a dolgozathoz kapcsolódó szakmai kérdések megválaszolása, megvitatása : 30%
- összesen: 30%

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

Az aláírás megszerzésének feltétele, hogy a 3.3. pont szerinti projektfeladatok mindegyikét teljesítse.

#### Érdemjegy-megállapítás

Jeles

Jeles > 90

Jó 80–89

Közepes 70–79

Elégéses 50–69

Elégtelen < 50

#### Javítás és pótlás

A hallgató pótolhatja az egyéni házi dolgozatot.

#### A tantárgy elvégzéséhez szükséges tanulmányi munka

részvétel az előadásokon - participation in lectures

csoportos projektmunka keretében szak-irodalomkutatás, házi dolgozat elkészíté-se és bemutatása - in the framework of group work, literature research, prepara-tion and presentation of the homework

összesen

#### A tantárgykövetelmények jóváhagyása és érvényessége

2017 előtti, következő felülvizsgálat 2021. szeptember.

# 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 szervezeti kultúra hatása az emberi erőforrás gazdálkodás rendszerek kialakítására, működtetésére
- 2 A szervezeti kultúra mérési lehetőségei – a szervezeti kultúra azonosításának lehetséges módszerei, eszközei
- 3 A szervezeti kultúra és a szervezetfejlesztés összefüggései
- 4 Szervezeti kultúra hatása a szervezetfejlesztés lépéseire, eszközeire, módszereire

### További oktatók

Dr. Torma Kálmán megbízott előadó [tormak@tmtconsulting.hu](mailto:tormak@tmtconsulting.hu)

Csigás Zoltán megbízott előadó [zoltan.csigas@innovators.hu](mailto:zoltan.csigas@innovators.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.