



**TANTÁRGYI ADATLAP**

**SPECIÁLIS ALAPOZÓ ISMERET**

**BMEGT52S156**

# I. TANTÁRGYLEÍRÁS

## 1. ALAPADATOK

### Tantárgy neve

SPECIÁLIS ALAPOZÓ ISMERET

### Azonosító

BMEGT52S156

### A tantárgy jellege

kontaktórás tanegység

### Kurzustípusok és óraszámok

<i>Típus</i>	<i>óraszám</i>
Előadás	8
Gyakorlat	0
Laboratórium	0

### Tanulmányi

teljesítményértékelés

(minőségértékelés)

### típusa

vizsga

érdemjegy

### Kreditszám

8

### 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 a szakirányú továbbképzés tárgyaihoz szükséges elméleti alapismereteknek minden hallgató a birtokában legyen. A tárgyhoz tartozó ismeretek a pszichológia mesterképzés munka- és szervezetpszichológia szakirányán megszerzhetőek, így a mesterképzés meghatározott tárgyainak elfogadásával ez a tárgy teljesíthető. Akik nem, vagy csak részlegesen tudják igazolni a szükséges alapismereteket, azoknak vizsgát kell tenniük az alábbi témákból: • Szervezeti és vezetési elméletek, modellek • Munkahelyi szocializáció, beilleszkedés • Pszichológiai alkalmasság vizsgálata • Munkahelyi stressz

### Tanulmányi eredmények

Tudás

1. A hallgató átfogó ismeretet szerez a szervezeti kultúra és a vezetés modelljeiről.
2. A hallgató megismeri a munkahelyi szocializáció modelljeit, a munkahelyi beilleszkedés folyamatát.
3. A hallgató megismeri a pszichológia alkalmasság vizsgálatának főbb elméleti modelljeit, kiválasztási módszerek jellemzőit és azok előrejelző érvényességét.
4. A hallgató ismeretet szerez a munkahelyi stressz fogalmairól, lehetséges okairól és a stresszre adott egyéni és szervezeti szintű reakciókról.

Képesség

1. Képes arra, hogy szakmailag adekvát módon, szóban és írásban kommunikáljon ezekben a témakörökben
2. A hallgató képes a szervezeti kultúra modellek összehasonlítására, hasonlóságok, különbségek azonosítására, a szervezeti kultúra modellek szervezeti környezetben való alkalmazására.
3. A hallgató képes a vezetési modellek összehasonlítására, hasonlóságok, különbségek azonosítására, a vezetési modellek szervezeti környezetben való alkalmazására.
4. A hallgató képes a munkahelyi szocializációval kapcsolatos modellek gyakorlati alkalmazására, munkahelyi beillesztési programok megtervezésére.
5. A hallgató képes a kiválasztási modellek közötti, valamint a prediktorok és ezek érvényességét meghatározó tényezők közötti kapcsolatok összefüggések azonosítására, a toborzási, kiválasztási folyamat megtervezésére.
6. A hallgató képes a munkahelyi stressz okai és a stresszre adott reakciók közötti összefüggések azonosítására.

Attitűd

1. Nyitott a legújabb, trendszerűen megjelenő szervezet- és munkapszichológiával kapcsolatos ismeretek iránt.
2. Adott kérdésben készségesen együttműködik a társszakmák képviselőivel.
3. Igénye van önmaga folyamatos fejlesztése iránt.

Önállóság és felelősség

1. Képes önállóan a szervezeti kultúrával, vezetési modellekkel, munkahelyi szocializációval, a munkahelyi stresszel és a pszichológiai alkalmassággal kapcsolatos szakirodalmak feldolgozására, a témában való tájékozódásra és a leírtak gyakorlati vonatkozásainak beazonosítására, az olvasottak gyakorlatban történő alkalmazására.
2. Felelősséget vállal az általa tervezett és/vagy vezetett feladatokért, programokért.
3. Felelősségteljesen és etikusan képviseli a szakmáját.

### Oktatásmódszertan

Előadás és az egyes témacsoportokhoz kapcsolódó háttéranyagok otthoni önálló feldolgozása.

### Tanulástámogató anyagok

- Juhász Márta (2010): A pszichológiai pszichológiai alapja. Oktatási segédanyag. BME Ergonómia és Pszichológia Tanszék, Bp.
- Antalovits Miklós – Juhász Márta (2007): A pszichés jóllét és a biztonsági kockázat összefüggései. In: Alkalmazott Pszichológia. 9. évfolyam 1. szám (5-30. o.)
- Anderson, N. Lievens, F., Karen van Dam, Ryan, A.M. (2004). Future Perspectives on Employee Selection: Key Directions for Future Research and Practice. In: Applied Psychology: An International Review, 2004, 53. (4), 487–501.
- Ployhart, R.E., Ehrhart, M.G. (2002). Modeling the Practical Effects of Applicant Reactions: Subgroup Differences in Test-Taking Motivation, Test Performance, and Selection Rates. International Journal of selection and assessment. 2002, 10. (4), 258-270.
- Bakacsi Gyula: Szervezeti magatartás és vezetés, KJK, Budapest, 1996
- 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
- Takács Ildikó (2006): A munkahelyi szocializáció és a munkahelyi beilleszkedés pszichológiai tényezői. In: A munkahelyi szociálpszichológia jelenségvilága I. Egyének és csoportok. Szerk.: Mészáros Aranka Z-Press Kiadó
- Peterson, M. F, Ruiz-Quintanilla, A. S. (2003): Cultural Socialization as a Source of Intrinsic Work Motivation. Group & Organization Management, Vol. 28. No. 2. 188-216.
- Work motivation and satisfaction. In: Furnham, A. (2001): The Psychology of Behaviour at Work. The individual in organization. Psychology Press Taylor and Francis Group 245-319.
- Vocational choice, organizational selection and socialization. In: Furnham, A. (2001): The Psychology of Behaviour at Work. The individual in organization. Psychology Press Taylor and Francis Group, 92-141.
- Bussing, A., Bissels, T., Fuchs, V., Ferrari, K-M. (1999): A Dynamic Model of Work Satisfaction: Qualitative Approaches. Human Relations. Vol. 52. No. 8. 999-1028.

- Wright, T. A., Bonett, D. G. (2007): Job Satisfaction and Psychological Well-being as Nonadditive Predictors of Workplace Turnover. *Journal of Management*, Vol. 33. No.2. 141-160.
- Peiperl, M., Jones, B. (2001): Workaholics and Overworkers: Productivity or Pathology? *Group Organization Management*, Vol.26, No. 3. 369 - 393.
- Juhász Ágnes: Munkahelyi stressz, BME, Egyetemi online jegyzet
- Julian Barling, E. Kevin Kelloway, Michael Robert Frone (2005): *Handbook of Work Stress*, Sage Publications. (elérhető: [http://books.google.com/books?id=YLul7yN4g84C&printsec=frontcover&source=gbs\\_slider\\_thumb#v=onepage&q&f=false](http://books.google.com/books?id=YLul7yN4g84C&printsec=frontcover&source=gbs_slider_thumb#v=onepage&q&f=false))

# II. TANTÁRGYKÖVETELMÉNYEK

## A TANULMÁNYI TELJESÍTMÉNY ELLENŐRZÉSE ÉS ÉRTÉKELÉSE

### Általános szabályok

A 2.2. pontban megfogalmazott tanulási eredmények értékelése írásbeli vizsgán történik a vizsgaidőszakban.

### Teljesítményértékelési módszerek

Vizsgaidőszakban végzett teljesítményértékelés. Írásbeli vizsga mind a négy témából.

### Szorgalmi időszakban végzett teljesítményértékelések részaránya a minősítésben

### Vizsgaelemek részaránya a minősítésben

- írásbeli vizsga - szervezeti és vezetési modellek - : 25%
- írásbeli vizsga – munkahelyi szocializáció : 25%
- írásbeli vizsga – pszichológiai alkalmasság és kiválasztás : 25%
- írásbeli vizsga – munkahelyi stressz : 25%
- összesen: 100%

### 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

Elégéséges 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

háttéranyagok otthoni önálló feldolgozása - independent processing of background material at home

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 Pszichológiai alkalmasság és kiválasztás: A toborzás és a kiválasztási folyamat megtervezése; A kiválasztás eszközei, az eszközök érvényesség; A kiválasztás hatása az egyénekre
- 2 Szervezeti és vezetési elméletek, modellek: Szervezeti kultúra modellek; Vezetési filozófiák
- 3 Vezetési elméletek
- 4 Munkahelyi szocializáció, beilleszkedés: A munkaköri, munkahelyi, munkaszervezeti szocializáció értelmezése és fogalmi tisztázása.; A munkahelyi beilleszkedés kérdései.; A munkahelyi szocializációt befolyásoló tényezők, szervezeti hatások
- 5 Munkahelyi stressz: A munkahelyi stressz fogalma és jellemzői.; A munkastressz lehetséges okai, kiváltó tényezői, osztályozása.; A stresszre adott válaszreakciók, stressz-tünetek.; A munkastressz szervezeti tényezői.

### További oktatók

Dr. Juhász Márta egyetemi docens juhasz.marta@gtk.bme.hu

Dr. Kun Ágota adjunktus kun.agota@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.