



TANTÁRGYI ADATLAP SUBJECT DATASHEET

FOUNDATION COURSE

BMEGT52S156

I. COURSE DESCRIPTION

1. SUBJECT DATA

Course name

FOUNDATION COURSE

Course code

BMEGT52S156

Course type Contact lessons

Kurzustípusok és óraszámok

<u>Type</u>	<u>Lessons</u>	<u>Type of assessment</u>	<u>Number of credits</u>
Lecture	8	exam	
Practice	0		
Laboratory	0		8

Course leader

<u>Name</u>	<u>Position</u>	<u>Email adress</u>
Gerákné dr. Krasz Katalin	assistant professor	krasz.kata@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: **Munka és szervezet szakpszichológus 2010**

Subject Role: **Kötelező törzsanyag**

Recommended semester: **1**

Pre-requisites

strong Nincs

weak Nincs

paralell Nincs

exclusive Nincs

1.13 A tantárgyleírás érvényessége / Validity of the Subject Description

Approved by the Faculty Education Committee of Faculty of Economic and Social Sciences (Valid from: 06.09.2021.)

Approved by the Faculty Education Committee of Faculty of Economic and Social Sciences (Valid from: 06.09.2021.)

2. OBJECTIVES AND LEARNING OUTCOMES

Objectives

The aim of the course is to provide all students with the theoretical knowledge required for the subjects of the specialised further training. The subject knowledge can be acquired in the Master of Psychology in Work and Organisational Psychology, and can be completed by taking specific courses in the Master of Psychology. Those who cannot or can only partially demonstrate the required basic knowledge must take the following subjects: • Organisational and management theories and models • Workplace socialisation and integration • Psychological aptitude test • Workplace stress

Learning outcomes

Knowledge

1. The student will acquire a comprehensive knowledge of organisational culture and leadership models
2. The student will learn about models of socialisation at work, the process of integration at work.
3. The student will be familiar with the main theoretical models of psychological aptitude testing, the characteristics of selection methods and their predictive validity.
4. The student will be familiar with the concepts of stress in the workplace, its possible causes and the in-dividual and organisational responses to stress

Ability

1. Able to communicate professionally, orally and in writing, on these topics
2. The student is able to compare organisational culture models, identify similarities and differences, and apply organisational culture models in an organisational context.
3. The student will be able to compare management models, identify similarities and differences, and apply management models in an organisational context.
4. The student will be able to apply workplace socialisation models in practice, design workplace integration programmes.
5. The student will be able to identify the relationships between selection models and between predictors and the factors determining their validity, and to design the recruitment and selection process.
6. The student will be able to identify the links between the causes of stress in the workplace and the reactions to stress.

Attitude

1. Open to the latest, trend-setting knowledge in the field of organisational and work psychology.
2. Willingly collaborates with peers on specific issues.
3. Has a desire for continuous self-development.

Autonomy and responsibility

1. Able to independently study the literature on organisational culture, leadership models, workplace socialisation, workplace stress and psychological fitness, to navigate the subject and identify the practical implications of what is written, and to apply what is read in practice.
2. Takes responsibility for the tasks and programmes planned and/or managed by him/her.
3. Represents his/her profession responsibly and ethically.

Methodology of teaching

Lecture, interactive class exercises, group work, practical exercises.

Materials supporting learning

- 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 jelenségtárája 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=YLUI7yN4g84C&printsec=frontcover&source=gbs_slider_thumb#v=onepage&q&f=false)

II. SUBJECT REQUIREMENTS

TESTING AND ASSESSMENT OF LEARNING PERFORMANCE

General Rules

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

Performance evaluation methods

Performance assessment during the examination period. Written examination in all four subjects.

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

- :

Proportion of examination elements in the rating

- written exam - organisational and management models: 25%
- written exam - socialisation at work: 25%
- written test - psychological aptitude and selection: 25%
- written exam - stress at work: 25%
- sum: 100%

The condition for obtaining the signature, validity of the signature

The condition for obtaining the signature is the completion of all project tasks according to point 3.3

Grading

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

Correction and retake

The student may substitute an individual homework.

Study work required to complete the course

8
232
240

Approval and validity of subject requirements

Pre-2017, next review September 2021.

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 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.

Lecturers participating in teaching

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

Dr. Kun Ágota adjunktus kun.agota@gtk.bme.hu

Approval and validity of subject requirements