

A TANTÁRGY ADATLAPJA

Munkapszichológia

Egyetemi tanév 2025-2026

1. A képzési program adatai

1.1. Felsőoktatási intézmény	Babeş-Bolyai Tudományegyetem, Kolozsvár
1.2. Kar	Pszichológia és Neveléstudományok Kar
1.3. Intézet	Alkalmazott Pszichológia Intézet
1.4. Szakterület	Pszichológia
1.5. Képzési szint	Alapképzés (Licenz)
1.6. Tanulmányi program / Képesítés	Pszichológia – magyar nyelven Pszichológus/ Képesítés kód: L060080010
1.7. Képzési forma	Nappali

2. A tantárgy adatai

2.1. A tantárgy neve		Munkapszichológia				A tantárgy kódja		PLM3226			
2.2. Az előadásért felelős tanár neve			Dr. Kanyaro Kinga adjunktus								
2.3. A szemináriumért felelős tanár neve			Dr. Kanyaro Kinga adjunktus								
2.4. Tanulmányi év		3	2.5. Félév		6	2.6. Értékelés módja		V	2.7. Tantárgy típusa		DS

3. Teljes becsült idő (az oktatási tevékenység féléves óraszama)

3.1. Heti óraszám	4	melyből: 3.2 előadás	2	3.3 szeminárium/labor/projekt	2
3.4. Tantervben szereplő összóraszám	48	melyből: 3.5 előadás	24	3.6 szeminárium/labor	24
Az egyéni tanulmányi idő (ET) és az önképzési tevékenységekre (ÖT) szánt idő elosztása:					102 óra
A tankönyv, a jegyzet, a szakirodalom vagy saját jegyzetek tanulmányozása					30
Könyvtárban, elektronikus adatbázisokban vagy terepen való további tájékozódás					35
Szemináriumok / laborok, házi feladatok, portfóliók, referátumok, esszék kidolgozása					33
Egyéni készségfejlesztés (tutorálás)					2
Vizsgák					2
Más tevékenységek					
3.7. Egyéni tanulmányi idő (ET) és önképzési tevékenységekre (ÖT) szánt idő összóraszama					102
3.8. A félév összóraszama					150
3.9. Kreditszám					6

4. Előfeltételek (ha vannak)

4.1. Tantervi	-
4.2. Kompetenciabeli	-

5. Feltételek (ha vannak)

5.1. Az előadás lebonyolításának feltételei	
5.2. A szeminárium / labor lebonyolításának feltételei	

6.1. Elsajátítandó jellemző kompetenciák¹

¹ Választhat kompetenciák vagy tanulási eredmények között, illetve választhatja mindkettőt is. Amennyiben csak az egyik lehetőséget választja, a másik lehetőséget el kell távolítani a táblázatból, és a kiválasztott lehetőség a 6. számot kapja.

Szakmai/kulcs-kompetenciák	(Cfct4) Pszichológiai értékelés egyéni / csoportos / közösségi / társadalmi szinten a pszichológiai értékelések és/vagy beavatkozások, szolgáltatások, illetve termékek jellemzőinek, folyamatainak, eredményeinek, hatásainak és következményeinek (RAI) értékelésével, szupervízió mellett. Az értékelések eredményeként döntés születik az alkalmazott eljárások felülvizsgálatáról, ha szükséges, a megvalósítási folyamat közben (formatív értékelés) vagy annak végén (szummatív értékelés). Szükség esetén ez magában foglalhatja az 1. szakaszhoz való visszatérést (szükségletek elemzése és célok meghatározása), majd a folyamat újraindítását. (Az eredménymutatók közé tartozhatnak: megbízhatóság, validitás, hasznosság, hatás, nyereség, hatékonyság stb., a kontextustól és az értékelés céljaitól függően.)
Transzverzális kompetenciák	(CF1) A pszichológia területére jellemző értékválasztásokon alapuló szakmai etikai elvek és normák alkalmazása, a következők révén (RAI): az etikai elvek ismerete és operacionalizálása a pszichológusi magatartásban; az etikai dilemmák és a szakmai standardoktól való eltérések felismerése és megoldása a szakmai gyakorlatban és a kutatásban; megfelelő döntéshozatali megközelítés és minőségirányítás alkalmazása, szakmai szupervízió mellett. (CF2) Az interperszonális kapcsolatok és kommunikáció kialakítása és megvalósítása a pszichológia területén, a következők révén (RAI): munkaszövetség létrehozása; mások nézőpontjának és tapasztalatainak felismerése és elfogadása; saját gondolatok és szakmai hozzájárulások kifejezése; információk megosztása kliensekkel, más szakemberekkel és a szélesebb közönséggel; valamint a szakmai és személyes határok megfelelő kezelése, szupervízió mellett.

6.2. Tanulási eredmények

Ismeretek	A hallgató: - Cfct4. b) azonosítja a főbb kvantitatív és kvalitatív kutatási módszereket az adatok gyűjtésére, elemzésére és értelmezésére a munka- és szervezetpszichológiai értékelés és beavatkozás során. - CF1. b) bizonyítja a szakmai pszichológiai szolgáltatások nyújtásában alkalmazott alapvető deontológiai elvek megértését. - CF1. c) felismeri az etikai kódexek és a szakmai standardok relevanciáját és fontosságát a szakmai magatartás, a kutatás és a gyakorlat alapjaként. - Cf2. b) ismerteti a társas kapcsolatokra és interakciókra vonatkozó főbb elméleteket, amelyek szükségesek a klienssel való interakcióban.
Képességek	A hallgató képes arra, hogy: - Cfct4. c) észlelje és elemezze a lényeges részleteket, kritikai reflexiót gyakoroljon, és az értékelést a kiválasztási folyamat és a pszichológiai beavatkozások minőségének biztosítása érdekében adaptálja. - CF1. a) alkalmazza a deontológiai elveket és standardokat a pszichológiai értékelés folyamatában, validált eljárásokat és eszközöket használva, a szakmai testületek által meghatározott szabályozásoknak és irányelveknek megfelelően. - CF1. b) felismerje és megfelelően kezelje az etikai dilemmákat és a szakmai standardoktól való eltéréseket egy diagnosztikai vagy pszichológiai beavatkozási folyamatban, szupervízió mellett. - CF2. c) megfelelően tárgyalja a klienssel az értékelés/beavatkozás szükségleteit, céljait, folyamatát és eredményeit, szupervízió mellett. - CF2. d) kezelje a kliensekkel való interakció során felmerülő konfliktusokat, szupervízió mellett. - CF2. e) szakmai jellegű információkat fogalmazzon meg és kommunikáljon a beszélgetőpartner sajátosságaihoz igazított módon, szupervízió mellett. - CF2. h) bemutassa és tisztázza a pszichológus szakmai hozzájárulásának relevanciáját egy interdiszciplináris csapatban végzett munka során, szupervízió mellett.

Felelősség és önállóság	A hallgató képes önállóan dolgozni annak érdekében, hogy: - Cfct4. a) megfelelően megtervezze az erőforrásokat egy tudományosan validált pszichológiai értékelési és beavatkozási folyamat megvalósításához. - Cfct4. b) nyitott legyen a váratlan értékelési eredmények elfogadására, és integritással járjon el a pszichológiai értékelés és diagnózis során felmerülő problémás helyzetekben. - CF1. b) tiszteletet tanúsítson a kliensekkel és másokkal való interakciókban. - CF1. c) integritással és őszinteséggel járjon el a pszichológiai szolgáltatások igénybe vevőivel szemben. - CF2. a) interperszonális nyitottságot mutasson a kommunikáció és a klienssel való kapcsolatok kialakításában. - CF2. b) világosan és etikusan kommunikálja a pszichológiai következtetéseket és ajánlásokat, a közönséghez igazított módon – legyen szó szakemberekről, kliensekről vagy a szélesebb nyilvánosságról –, szupervízió mellett.
---	---

7. A tantárgy célkitűzései (az elsajátítandó jellemző kompetenciák alapján)

7.1 A tantárgy általános célkitűzése	Célja egy átfogó megértés kialakítása a szakmai tevékenységben és a humánerőforrás-menedzsmentben megjelenő pszichológiai folyamatokról, a tudományos értékelési és beavatkozási módszerek alkalmazásának képességének fejlesztése, valamint az etikai és kommunikációs kompetenciák megerősítése, amelyek szükségesek a munka- és szervezetpszichológus hivatás felelős gyakorlásához.
---	--

7.2 A tantárgy sajátos célkitűzései	Hallgató képes legyen arra, hogy: - bemutassa a munka- és szervezetszichológia fejlődését és sajátosságait, aktuális szervezeti kontextusokra hivatkozva; - összehasonlítsa az egyéni különbségekre vonatkozó főbb elméleteket, és magyarázza azok hatását a szakmai teljesítményre; - megmagyarázza a munkakörelemzés szerepét a toborzás és kiválasztás folyamatában, valamint azonosítsa a folyamat fő lépéseit; - adatgyűjtési és elemzési technikákat alkalmazzon (pl. kérdőív, interjú, megfigyelés) egy kisebb gyakorlati projektben; - értelmezze a kapott adatokat, és következtetéseket fogalmazzon meg egy kiválasztási vagy értékelési folyamattal kapcsolatban; - ismertesse a teljesítményértékelés szakaszait, és készítsen egy egyszerű visszajelző eszközt; - javasoljon célokat és tevékenységeket egy szakmai fejlesztési program számára; - gyakorolja a szakmai kommunikációt egy esettanulmány szóbeli bemutatásával a csoport előtt.
-------------------------------------	---

8. A tantárgy tartalma

8.1 Előadás	Didaktikai módszerek	Megjegyzések
1. A munka- és szervezetszichológia helyzete és kortárs tendenciái	Interaktív előadás	
2. Kutatásmódszertan a munka- és szervezetszichológiában	Interaktív előadás	
3. Egyéni különbségek a munka- és szervezetszichológia területén	Interaktív előadás	
4. Munkakörelemzés	Interaktív előadás	
5. A személyzet toborzásának folyamata	Interaktív előadás	
6. Technikák és módszerek a személyzet kiválasztásában	Interaktív előadás	
7. A kiválasztási interjú	Interaktív előadás	
8. A szakmai teljesítmény értékelésének folyamata – célok és szakaszok	Interaktív előadás	
9. Fejlesztési programok tervezése és megvalósítása	Interaktív előadás	
10. A képzési rendszerek minőségének és hatásának értékelése	Interaktív előadás	
11. Modellek, elméletek és alapelvek a coaching folyamatában	Interaktív előadás	
12. Munkahelyi stressz és a munkakörnyezet fejlesztése	Interaktív előadás	
Kötelező könyvészet: - Arthur, D. (1998). <i>Recruiting, Interviewing, Selecting & Orienting New Employees</i>. In D. Arthur (Ed.), <i>Employees (3rd Edition)</i>. NY:AMACOM. - Cope, M. (2007). <i>A coaching módszertana, Az együttműködésre épülő coaching kézikönyve</i>, Budapest: Manager könyvkiadó. - Juhász Á. (2002). <i>Munkahelyi stressz, munkahelyi egészségfejlesztés</i>: Oktatási segédanyag. Budapest. - Klein S. (2018). <i>Munkapszichológia a 21. században</i>. Budapest: EDGE 2000. - Kaucsek Gy. és Simon P. (2003). Munkakörnyezet kialakítása és értékelése. In M. Antalovits, Dienes E., Kovács Z. és Perczel T. (Eds) <i>Munka-és szervezetszichológia szakmai protokollja</i> (78-89). Budapest: "Emberhez Méltó Munkáért" Alapítvány kiadója. - Landy, F.J., Conte, J.M. (2012). <i>Work in the 21st century. An introduction to industrial and organizational psychology</i>. (4th Edition). Hoboken, NJ: Wiley-Blackwell. - Schaufeli, W. B. & Buunk, B. P (2003). Burnout: An overview of 25 years of research and theorizing. In M. J. Schabracq, J. A. M. Winnbust & C. L. Cooper (Eds.), <i>The Handbook of Work and Health Psychology</i> (383-428). England: John Wiley & Sons Ltd. - Spector, P. E. (1996). <i>Industrial and Organizational Psychology</i>. New York: John Wiley & Sons, Inc Ajánlott könyvészet: - Hanna, D., Dempster, M. (2012). <i>Psychology statistics for dummies</i>. England: John Wiley and Sons. - Hogan, J. Hogan, R. (1989). How to measure employee reliability. <i>Journal of Applied psychology</i>, 74, 2, 273-279. - Kirkpatrick, J. D., Kirkpatrick W. K. (2016). <i>Kirkpatrick Four levels of training evaluation</i>. Alexandria (VA): ATD Press. - Kroehnert, G. (2004). <i>103 extra tréninggyakorlat</i>, Miskolc: Z-Press kiadó Kft. - Kroehnert, G. (2005). <i>102 extra tréninggyakorlat</i>, Miskolc: Z-Press kiadó Kft.		

- Latham, G. P., Wexley, K. N. (1977). Behavioral observation scales for performance appraisal purpose, *Personnel Psychology*, 30, 255-268.
- Levy, P. E. (2010). *Industrial / Organizational psychology: Understanding the workplace*, (3rd Ed) NY: Worth Publishers.
- Mayo, E. (1945). *The social problems of an industrial Civilization*, Boston: Division of Research, Harvard Business School.
- McDaniel, M. A., Banks, G. C. (2010). General cognitive ability. In: J. C. Scott and D. H Reynolds (Eds.). *Handbook of Workplace Assessment*. (pp. 61-80). USA: Wiley Imprint.
- Muchinsky, P. M. (2009). *Psychology Applied to work*. (9th Edition), United States of America: Hypergraphic Press
- Murphy, K. R. (2010). Individual differences that influence performance and effectiveness: What should We assess?. In: Scott, J. C. & D. H., Reynolds (Eds.). *Handbook of Workplace Assessment*. (pp.3-27). USA: Wiley Imprint.
- Schultz, D. Schultz, S. E. (2010). *Psychology and work today*. (10th Edition). Upper Saddle River, N.J.: Pearson.
- Schwan, D. P., Heneman, H. G., DeCotiis, Th. A. (1975). Behaviorally anchored rating scales: a review of the literature. *Personnel Psychology*, 28, 4, 549-562, doi: 10.1111/j.1744-6570.1975.tb01392.x.
- Virgă, D. (2004). Recrutare și selecție. In: Z. Bogáthy (Ed.), *Manual de psihologia muncii și organizațională* (pp. 73-95), Iași: Polirom.

8.2 Szeminárium / Labor	Didaktikai módszerek	Megjegyzések
1. A munka- és szervezetpszichológia alapvető céljai és feladatai	Gyakorlati tevékenységek, csapatban való tanulás	
2. A kutatási folyamat kidolgozásának lépései a munka- és szervezetpszichológiában	Gyakorlati tevékenységek, csapatban való tanulás	
3. Az egyéni különbségek értékelése a munka- és szervezetpszichológia területén	Gyakorlati tevékenységek, csapatban való tanulás	
4. Munkaköri leírás készítése	Gyakorlati tevékenységek, csapatban való tanulás	
5. Elvek és stratégiák egy toborzási terv megtervezésében	Gyakorlati tevékenységek, csapatban való tanulás	
6. Pályázati dokumentumok felépítése és megírása: Europass önéletrajz és motivációs levél	Gyakorlati tevékenységek, csapatban való tanulás	
7. A kiválasztási interjú technikája: alapelvek, lépések és eszközök	Gyakorlati tevékenységek, csapatban való tanulás	
8. Teljesítményértékelési rendszerek és kritériumok a munkahelyen	Gyakorlati tevékenységek, csapatban való tanulás	
9. Klasszikus képzési és fejlesztési stratégiák	Gyakorlati tevékenységek, csapatban való tanulás	
10. Modern és interaktív képzési módszerek	Gyakorlati tevékenységek, csapatban való tanulás	
11. Alapvető koncepcionális modellek a coaching folyamatában	Gyakorlati tevékenységek, csapatban való tanulás	
12. A munkahelyi kiégés és annak hatásai a munkavállalók egészségére	Gyakorlati tevékenységek, csapatban való tanulás	

Kötelező könyvészet:

- Arthur, D. (1998). Recruiting, Interviewing, Selecting & Orienting New Employees. In D. Arthur (Ed.), *Employees (3rd Edition)*. NY:AMACOM.
- Cope, M. (2007). *A coaching módszertana, Az együttműködésre épülő coaching kézikönyve*, Budapest: Manager könyvkiadó.
- Juhász Á. (2002). *Munkahelyi stressz, munkahelyi egészségfejlesztés*: Oktatási segédanyag. Budapest.
- Klein S. (2018). *Munkapszichológia a 21. században*. Budapest: EDGE 2000.
- Kaucsek Gy. és Simon P. (2003). Munkakörnyezet kialakítása és értékelése. In M. Antalovits, Dienes E., Kovács Z. és Perczel T. (Eds) *Munka-és szervezetpszichológia szakmai protokollja* (78-89). Budapest: "Emberhez Méltó Munkáért" Alapítvány kiadója.
- Landy, F.J., Conte, J.M. (2012). *Work in the 21st century. An introduction to industrial and organizational psychology*. (4th Edition). Hoboken, NJ: Wiley-Blackwell.
- Schaufeli, W. B. & Buunk, B. P (2003). Burnout: An overview of 25 years of research and theorizing. In M. J. Schabracq, J. A. M. Winnbust & C. L. Cooper (Eds.), *The Handbook of Work and Health Psychology* (383-428). England: John Wiley & Sons Ltd.
- Spector, P. E. (1996). *Industrial and Organizational Psychology*. New York: John Wiley & Sons, Inc

Ajánlott könyvészet:

- Hanna, D., Dempster, M. (2012). *Psychology statistics for dummies*. England: John Wiley and Sons.
- Hogan, J. Hogan, R. (1989). How to measure employee reliability. *Journal of Applied psychology*, 74, 2, 273-

- Kirkpatrick, J. D., Kirkpatrick W. K. (2016). *Kirkpatrick Four levels of training evaluation*. Alexandria (VA): ATD Press.
- Kroehnert, G. (2004). *103 extra tréninggyakorlat*, Miskolc: Z-Press kiadó Kft.
- Kroehnert, G. (2005). *102 extra tréninggyakorlat*, Miskolc: Z-Press kiadó Kft.
- Latham, G. P., Wexley, K. N. (1977). Behavioral observation scales for performance appraisal purpose, *Personnel Psychology*, 30, 255-268.
- Levy, P. E. (2010). *Industrial / Organizational psychology: Understanding the workplace*, (3rd Ed) NY: Worth Publishers.
- Mayo, E. (1945). *The social problems of an industrial Civilization*, Boston: Division of Research, Harvard Business School.
- McDaniel, M. A., Banks, G. C. (2010). General cognitive ability. In: J. C. Scott and D. H Reynolds (Eds.). *Handbook of Workplace Assessment*. (pp. 61-80). USA: Wiley Imprint.
- Muchinsky, P. M. (2009). *Psychology Applied to work*. (9th Edition), United States of America: Hypergraphic Press
- Murphy, K. R. (2010). Individual differences that influence performance and effectiveness: What should We assess?. In: Scott, J. C. & D. H., Reynolds (Eds.). *Handbook of Workplace Assessment*. (pp.3-27). USA: Wiley Imprint.
- Schultz, D. Schultz, S. E. (2010). *Psychology and work today*. (10th Edition). Upper Saddle River, N.J.: Pearson.
- Schwan, D. P., Heneman, H. G., DeCotiis, Th. A. (1975). Behaviorally anchored rating scales: a review of the literature. *Personnel Psychology*, 28, 4, 549-562, doi: 10.1111/j.1744-6570.1975.tb01392.x.
- Virgă, D. (2004). Recrutare și selecție. In: Z. Bogáthy (Ed.), *Manual de psihologia muncii și organizațională* (pp. 73-95), Iași: Polirom.

9. Az episztemikus közösségek képviselői, a szakmai egyesületek és a szakterület reprezentatív munkáltatói elvárásainak összhangba hozása a tantárgy tartalmával.

Az előadás- és szemináriumi témák a szakterület alap- és alkalmazott kutatásának aktuális kérdéseit érintik, feldolgozásuk pedig a legfrissebb szakirodalmi eredményekre épül. A tantárgy tematikája továbbá lefedi a pszichológia és a pszichopedagógia alkalmazásai szempontjából releváns alapfogalmakat, amelyek megfelelnek a munkaerőpiac elvárásainak és a szakmai közösség sztenderdjeinek.

10. Értékelés

Tevékenység típusa	10.1 Értékelési kritériumok	10.2 Értékelési módszerek	10.3 Aránya a végső jegyben
10.4 Előadás	anyagok elemzésének és szintetizálásának képessége	Írásbeli vizsga	60%
10.5 Szeminárium / Labor	az ismeretek megértése és gyakorlati alkalmazása	Félévközi felmérések	40%
10.6 A teljesítmény minimumkövetelményei			
Amennyiben a hallgató a 10.4-es pontban szereplő vizsgarésznél nem éri el az átmenő érdemjegyet (5,00), a vizsga nem tekinthető sikeresnek, még akkor sem, ha teljesítette a 10.5-ös pontban előírt feladatokat.			
Az előadásokon, szemináriumokon vagy gyakorlati órákon (labor, gyakorlat, projekt stb.) a megengedett hiányzások száma – indokolt vagy indokolatlan – nem haladhatja meg az óraszám 15%-át. A tanórákról való távolmaradás a hallgató vizsgáról való kizárását vonja maga után (lásd az ECTS szabályzatot).			
Az írásbeli munka(k) beadása és bemutatása kötelező, ezek az vizsgán való részvétel előfeltételei. Maximális pontszámot kizárólag a határidőre beadott munkák kaphatnak (a határidőt a tantárgy felelőse állapítja meg). A türelmi időszakban (a határidőtől számított 7 napon belül) beadott munka elfogadható, de alacsonyabb pontszámot érhet. A türelmi időn túl beadott munka, amennyiben eléri az átmenő jegyet, 0 pontot ér a végső jegyben, de a hallgató jogosulttá válik a vizsgán való részvételle. A félév során előírt feladatok a vizsgaidőszakban is beadhatók, azonban ezek nem számítanak bele a végső jegybe, csupán vizsgára bocsátást biztosítanak.			
Azok a hallgatók, akik a rendes vizsgaidőszakon kívüli (nyitott, pót- vagy helyrehozó) vizsgaidőszakban kívánnak vizsgázni, kötelesek teljesíteni a félév során előírt valamennyi követelményt (órarendi jelenlét, részvizsgák, feladatok, projektek stb.).			
Minden plágium, másolás, azonos dolgozat, illetve bármilyen inspiráció, együttműködés vagy átvétel csalásnak minősül; az érintett hallgató(ka)t ebben az esetben 1,00 (egyes) jeggyel kell értékelni. A vizsgán elkövetett csalás a hallgató tanulmányokból való kizárásával (exmatrikuláció) jár.			

11. SDG ikonok (Fenntartható fejlődési célok/ Sustainable Development Goals)²

	A fenntartható fejlődés általános ikonja							
								

Kitöltés időpontja:
2025.04.22

Előadás felelőse:
Dr. Kanyaro Kinga, adjunktus

Szeminárium felelőse:
Dr. Kanyaro Kinga, adjunktus

Az intézeti jóváhagyás dátuma:
2025.04.25

Intézetigazgató:
Dr. Kotta Ibolya, docens

² Csak azokat az ikonokat tartsa meg, amelyek az [SDG-ikonoknak az egyetemi folyamatban](#) történő alkalmazására vonatkozó eljárás szerint illeszkednek az adott tantárgyhoz, és törölje a többit, beleértve a fenntartható fejlődés általános ikonját is – amennyiben nem alkalmazható. Ha egyik ikon sem illik a tantárgyra, törölje az összeset, és írja rá, hogy „Nem alkalmazható”.