A TANTÁRGY ADATLAPJA

Szervezetpszichológia

Egyetemi tanév 2026-2027

1. A képzési program adatai

1.1. Felsőoktatási intézmény	Babeș-Bolyai Tudományegyetem
1.2. Kar	Pszichológia és Neveléstudományok Kar
1.3. Intézet	Alkalmazott Pszichológia Intézet
1.4. Szakterület	Pszichológia
1.5. Képzési szint	Alapképzés
1.6. Tanulmányi program / Képesítés	Pszichológia szak / Pszichológus
1.7. Képzési forma	Távoktatás

2. A tantárgy adatai

2.1. A tantárgy neve	Szervezetpszichológia			A tantárgy kódja	PLM3120
2.2. Az előadásokat tartó oktató – Tantárgyfelelős	Dr. Marschalkó Eszter Enikő, egyetemi adjunktus				
2.3. A szemináriumi / laboratóriumi / projekt tevékenységekért felelős oktató – tutor	Dr. Marschalkó Eszter Enikő, egyetemi adjunktus				
2.4. Tanulmányi év	3	2.5. Félév	5	2.6 Értékelés módja	Vizsga
2.7. Tantárgy rendszere	Kötelező			2.8. Tantárgy típusa	Szaktárgy

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

3.1. Heti óraszám-nappali képzés		amiből: 3.2. kurzus		3.3. szeminárium/ labor/ projekt	
3.4. Félévi összóraszám: távoktatás	48	3.5.1. SI	102	3.6. AT + TC + AA	24
		3.5.2. AI	28		
Az egyéni tanulási (SI) és önképzésre szánt (AI) idő leosztása:					**102 óra**
A tankönyv, a jegyzet, a szakirodalom vagy saját jegyzetek tanulmányozása (AI)					**55**
Könyvtárban, elektronikus adatbázisokban vagy terepen való további tájékozódás					**30**
Szemináriumok / laborok, házi feladatok, portofóliók, referátumok, esszék kidolgozása					**10**
Tutorálás (szakmai tanácsadás)					**4**
Vizsgák					**2**
Egyéb tevékenységek					**1**
3.7. Az egyéni tanulás (SI) és az önképzési tevékenységek (AI) teljes óraszáma					**130**
3.8. A félév össz-óraszáma					**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	BBTE elearning felülete (MsTeams)
5.2. A szeminárium / labor lebonyolításának feltételei	BBTE elearning felülete (MsTeams)

6.1. A tanulmányi program elvégzése során elsajátított kompetenciák (a tantervből kell átvenni)[1]

Szakmai kompetenciák	
Kompetencia kódja	**Kompetencia**
CP3	Problémahelyzetek és lehetséges megoldások kritikus értékelése a pszichológiában
CP4	Az egyén, a csoport és a szervezet pszichológiai értékelése
CP5	Pszichológiai beavatkozások tervezése és megvalósítása
CP6	A pszichológiára jellemző kapcsolatteremtés és interperszonális kommunikáció
Transzverzális kompetenciák	
Kompetencia kódja	**Kompetencia**
CT1	Szakmai feladatok végzése a szakma etikai elvei szerint
CT2	Hatékony munkatechnikák alkalmazása multidiszciplináris csapatban, különböző hierarchiaszinteken
CT3	A továbbképzési igények önértékelése a szakmai kompetenciák társadalmi változásokhoz való igazítása érdekében.

6.2. A tanulmányi programra jellemző képzési eredmények (a tantervből kell átvenni)[2]

A tantárgy által megcélzott tanulási eredmények		
Kompetencia kódja	**Ismeret és megértés (Knowledge and understanding)**	**Specifikus tudományos készségek (Specific academic skills)**
CP3	1. -	1. A végzett hallgató érti és alkalmazza a szervezeti diagnózis és beavatkozás sajátos technikáit.
CP4	2. A végzett hallgató érti és megfelelően alkalmazza az alap- és alkalmazott pszichológiai kutatás elveit a pszichometria területén	1. A végzett hallgató tudományos módszereket alkalmaz a szervezetek értékelésére. 2. A végzett hallgató a szervezeten belüli és a szervezetek közötti diagnózis módszereit és technikáit a konkrét ökológiai helyzetek feltételeihez igazítja.
CP5	3.-	1. A végzett hallgató adott szervezeti környezetben alkalmazza a munkaelemzés, a munkatervezés, a toborzás és a személyzetkiválasztás, valamint az egyéni különbségek, a teljesítmény és a munkahelyi attitűdök értékelésének módszereit, technikáit és beavatkozási eljárásait. 2. A végzett hallgató eljárásokat tervez és alkalmaz a beavatkozások hatékonyságának és a változási mechanizmusoknak az értékelésére.
CP6	-	1. A végzett hallgató a pszichológia technikáit és stratégiáit alkalmazza, figyelembe véve azon egyén, csoport és szervezet kulturális és fejlődési sajátosságait, amellyel kapcsolatba kerül.

CT1	1. A végzett hallgató ismeri a szakma gyakorlására vonatkozó etikai elveket és normákat.	-
CT2	1. A végzett hallgató felismeri a multidiszciplináris megközelítések hasznosságát a pszichológiai gyakorlatban.	1. A végzett hallgató hatékony csapatmunka-technikákat alkalmaz különböző hierarchiaszinteken. 2. A végzett hallgató képviseli saját nézőpontját és alkalmazkodik a csoportmunkához, alkalmazva a koordináció, a munkatervezés és a konfliktuskezelés fogalmait. 3. A végzett hallgató elősegíti az összetett érdekű felek közötti tárgyalásokat a közös célok elérése érdekében.
CT3	-	1. A végzett hallgató felismeri a folyamatos szakmai továbbképzés lehetőségeit. 2. A végzett hallgató tudományosan megalapozott forrásokból származó információkat azonosít és használ. 3. A végzett hallgató e-learning platformokat és vegyes (blended) tanulási formákat használ személyes és szakmai fejlődésére.

7. Tárgy-specifikus tanulási eredmények

	Ismeret és megértés (Knowledge and understanding)
1.	A hallgató meghatározza a szervezet fogalmát, és bemutatja a főbb szervezetelméleteket, a szervezetpszichológia történeti fejlődését (Weber, Taylor, Fayol, Mayo), valamint a kapcsolódó tudományterületekhez fűződő viszonyát.
2.	A hallgató ismerteti a szervezetpszichológia sajátos kutatási módszereit és mérőeszközeit, beleértve a munkahelyi elégedettség, a szervezeti elkötelezettség és a munkahelyi attitűdök mérését.
3.	A hallgató bemutatja a főbb motivációelméleteket, a szervezeti igazságosság és az ösztönzőrendszerek elméleteit, valamint a vezetés és a szervezeti hatalom elméleti modelljeit.
4.	A hallgató bemutatja a csoportos és szervezeti folyamatokat, valamint a szervezetfejlesztés szakaszait. A folyamatok közé tartozik a szervezeti kommunikáció, a konfliktus és a tárgyalás, a szervezeti döntéshozatal, a korlátozott racionalitás és a döntési torzítások, valamint a szervezeti kultúra.
	Specifikus tudományos készségek (Specific academic skills)
1. A hallgató a szervezeti diagnózishoz megfelelő módszereket és mérőeszközöket választ és alkalmaz (elégedettség, elkötelezettség, motiváció, szervezeti kultúra), betartva az értékelés etikai elveit.	
2. A hallgató konkrét szervezeti helyzeteket elemez esettanulmányok alapján (konfliktus, kommunikáció, döntéshozatal, vezetés), és elméletileg és empirikusan megalapozott beavatkozási stratégiákat javasol.	
3. A hallgató alapszinten megtervez egy szervezetfejlesztési folyamatot, amely végigvezet a diagnózis, a beavatkozás és a hatékonyság értékelésének szakaszain, tudományosan megalapozott forrásokra támaszkodva.	

8. A tantárgy tartalma

8.1 AI, SI	**Didaktikai-tanulási módszerek**	**Megjegyzések**
I. A szervezetpszichológia alapjai: 1. Bevezetés; a szervezetek meghatározása 2. A szervezetpszichológia története 3. Kutatási módszerek	Irányított egyéni tanulás, videós előadás, önértékelő tesztek az e-learning platformon	10 % AI, SI
II. Egyéni szint: munkahelyi attitűdök és motiváció 4. Elégedettség és mérése 5. Szervezeti elkötelezettség 6. Motiváció 7. Igazságosság és ösztönzés	Irányított egyéni tanulás, videós előadás, önértékelő tesztek az e-learning platformon	30 % AI, SI

III. Csoportos és interperszonális folyamatok: kommunikáció, döntés, vezetés 8. Konfliktus és konfliktuskezelés 9. Szervezeti kommunikáció 10. Szervezeti döntéshozatal 11. Vezetés	Irányított egyéni tanulás, videós előadás, önértékelő tesztek az e-learning platformon	30 % AI, SI
IV. Szervezeti szint: kultúra és szervezetfejlesztés 12. Szervezeti kultúra 13. Szervezetfejlesztési eljárások tervezése 14. Szintézis	Irányított egyéni tanulás, videós előadás, önértékelő tesztek az e-learning platformon	30 % AI, SI

Könyvészet:

Klein, S. (2005). *Vezetés- és szervezetpszichológia* [Psihologia conducerii şi a organizaţiilor]. Edge 2000. Universitatea Babeş-Bolyai / Babeş-Bolyai Tudományegyetem.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Organizational behavior* (19th ed., global ed.). Pearson.

Spector, P. E. (1999). *Industrial and organizational psychology: Research and practice* (2nd ed.). John Wiley & Sons.

Marschalko E.E. (2026). *Személyiségpszichológia*. Handout

Kiegészítő könyvészet

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job demands–resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 10*, 25–53. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933

Fasolo, B., Heard, C., & Scopelliti, I. (2025). Mitigating cognitive bias to improve organizational decisions: An integrative review, framework, and research agenda. *Journal of Management, 51*(6), 2182–2211. https://doi.org/10.1177/01492063241287188

Gajendran, R. S., Ponnapalli, A. R., Wang, C., & Javalagi, A. A. (2024). A dual pathway model of remote work intensity: A meta-analysis of its simultaneous positive and negative effects. *Personnel Psychology, 77*(4), 1351–1386. https://doi.org/10.1111/peps.12641

Kozlowski, S. W. J., Chen, G., & Salas, E. (2017). One hundred years of the *Journal of Applied Psychology*: Background, evolution, and scientific trends. *Journal of Applied Psychology, 102*(3), 237–253. https://doi.org/10.1037/apl0000192

Laamari, A., Aichouche, R., Chergui, K., Brika, S. K. M., El Mezher, M., & Musa, A. (2022). Exploring the relationship between organizational culture types and knowledge management processes: A meta-analytic path analysis. *Frontiers in Psychology, 13*, Article 856234. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.856234

Oreg, S., & Sverdlik, N. (2026). Responses to organizational change: Evolution of the concept, established findings, and future directions. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 13*, 387–413. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-020924-064623

Özkan, A. H. (2023). Organizational justice perceptions and turnover intention: A meta-analytic review. *Kybernetes, 52*(8), 2886–2899. https://doi.org/10.1108/K-01-2022-0119

Podsakoff, P. M., Podsakoff, N. P., Williams, L. J., Huang, C., & Yang, J. (2024). Common method bias: It's bad, it's complex, it's widespread, and it's not easy to fix. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 11*, 17–61. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-110721-040030

Salas, E., Kozlowski, S. W. J., & Chen, G. (2017). A century of progress in industrial and organizational psychology: Discoveries and the next century. *Journal of Applied Psychology, 102*(3), 589–598. https://doi.org/10.1037/apl0000206

Schermuly, C. C., Creon, L., Gerlach, P., Graßmann, C., & Koch, J. (2022). Leadership styles and psychological empowerment: A meta-analysis. *Journal of Leadership & Organizational Studies, 29*(1), 73–95. https://doi.org/10.1177/15480518211067751

Van den Broeck, A., Howard, J. L., Van Vaerenbergh, Y., Leroy, H., & Gagné, M. (2021). Beyond intrinsic and extrinsic motivation: A meta-analysis on self-determination theory's multidimensional conceptualization of work motivation. *Organizational Psychology Review, 11*(3), 240–273. https://doi.org/10.1177/20413866211006173

Wiese, C. W., Dormann, C., Vaziri, H., Tay, L., Wille, B., Chen, Y., Moran, C. M., & Li, Y. (2025). Happy work, happy life? A replication and comparison of the longitudinal effects between job and life satisfaction using continuous time meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior, 46*(4), 487–511. https://doi.org/10.1002/job.2861

Woznyj, H. M., Banks, G. C., Whelpley, C. E., Batchelor, J. H., & Bosco, F. A. (2022). Job attitudes: A meta-analytic review and an agenda for future research. *Journal of Organizational Behavior, 43*(5), 946–964. https://doi.org/10.1002/job.2598

Yuan, Z., Yin, J., & Sun, J. (2026). The paradox of team conflict revisited: An updated meta-analysis of the team conflict–team performance relationships. *Journal of Applied Psychology, 111*(2), 195–224. https://doi.org/10.1037/apl0001315

8.2 **AT**	**Didaktikai-tanulási módszerek**	**Megjegyzések**

A megadott új cikkekből bármelyik kettőt megbeszélhetjük online a csoport választása szerint.	Kérdések megfogalmazása, tisztázása, elemzés, szintetizálás, problematizálás	
Az anyaggal kapcsolatos kérdések tisztázása, vizsgafelkészítő előtt és egy felmérési módszer bemutatása röviden.	Kérdések megfogalmazása, tisztázása, elemzés, szintetizálás, problematizálás	

Könyvészet

Klein, S. (2005). *Vezetés- és szervezetpszichológia* [Psihologia conducerii şi a organizaţiilor]. Edge 2000. Universitatea Babeş-Bolyai / Babeș-Bolyai Tudományegyetem.
Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Organizational behavior* (19th ed., global ed.). Pearson.
Spector, P. E. (1999). *Industrial and organizational psychology: Research and practice* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
Marschalko E.E. (2026). *Személyiségpszichológia*. Handout

8.3. **TC**	**Didaktikai-tanulási módszerek**	**Megjegyzések**
Csoportos projekt + Videó	**Kulcsfogalmak kiemelése, szintézis, alkalmazás**	**A második találkozó alapját képezi ez a projekt. Minden csoport egyetlen témával dolgozik. A készített végtermék egy videó, amiben nem szükséges arcokat megjeleníteni.**

Könyvészet:

Klein, S. (2005). *Vezetés- és szervezetpszichológia* [Psihologia conducerii şi a organizaţiilor]. Edge 2000. Universitatea Babeş-Bolyai / Babeș-Bolyai Tudományegyetem.
Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Organizational behavior* (19th ed., global ed.). Pearson.
Spector, P. E. (1999). *Industrial and organizational psychology: Research and practice* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
Marschalko E.E. (2026). *Személyiségpszichológia*. Handout

Kiegészítő könyvészet

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job demands–resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 10*, 25–53. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933
Fasolo, B., Heard, C., & Scopelliti, I. (2025). Mitigating cognitive bias to improve organizational decisions: An integrative review, framework, and research agenda. *Journal of Management, 51*(6), 2182–2211. https://doi.org/10.1177/01492063241287188
Gajendran, R. S., Ponnapalli, A. R., Wang, C., & Javalagi, A. A. (2024). A dual pathway model of remote work intensity: A meta-analysis of its simultaneous positive and negative effects. *Personnel Psychology, 77*(4), 1351–1386. https://doi.org/10.1111/peps.12641
Kozlowski, S. W. J., Chen, G., & Salas, E. (2017). One hundred years of the *Journal of Applied Psychology*: Background, evolution, and scientific trends. *Journal of Applied Psychology, 102*(3), 237–253. https://doi.org/10.1037/apl0000192
Laamari, A., Aichouche, R., Chergui, K., Brika, S. K. M., El Mezher, M., & Musa, A. (2022). Exploring the relationship between organizational culture types and knowledge management processes: A meta-analytic path analysis. *Frontiers in Psychology, 13*, Article 856234. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.856234
Oreg, S., & Sverdlik, N. (2026). Responses to organizational change: Evolution of the concept, established findings, and future directions. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 13*, 387–413. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-020924-064623
Özkan, A. H. (2023). Organizational justice perceptions and turnover intention: A meta-analytic review. *Kybernetes, 52*(8), 2886–2899. https://doi.org/10.1108/K-01-2022-0119
Podsakoff, P. M., Podsakoff, N. P., Williams, L. J., Huang, C., & Yang, J. (2024). Common method bias: It's bad, it's complex, it's widespread, and it's not easy to fix. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 11*, 17–61. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-110721-040030
Salas, E., Kozlowski, S. W. J., & Chen, G. (2017). A century of progress in industrial and organizational psychology: Discoveries and the next century. *Journal of Applied Psychology, 102*(3), 589–598. https://doi.org/10.1037/apl0000206
Schermuly, C. C., Creon, L., Gerlach, P., Graßmann, C., & Koch, J. (2022). Leadership styles and psychological empowerment: A meta-analysis. *Journal of Leadership & Organizational Studies, 29*(1), 73–95. https://doi.org/10.1177/15480518211067751

Van den Broeck, A., Howard, J. L., Van Vaerenbergh, Y., Leroy, H., & Gagné, M. (2021). Beyond intrinsic and extrinsic motivation: A meta-analysis on self-determination theory's multidimensional conceptualization of work motivation. *Organizational Psychology Review, 11*(3), 240–273. https://doi.org/10.1177/20413866211006173
Wiese, C. W., Dormann, C., Vaziri, H., Tay, L., Wille, B., Chen, Y., Moran, C. M., & Li, Y. (2025). Happy work, happy life? A replication and comparison of the longitudinal effects between job and life satisfaction using continuous time meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior, 46*(4), 487–511. https://doi.org/10.1002/job.2861
Woznyj, H. M., Banks, G. C., Whelpley, C. E., Batchelor, J. H., & Bosco, F. A. (2022). Job attitudes: A meta-analytic review and an agenda for future research. *Journal of Organizational Behavior, 43*(5), 946–964. https://doi.org/10.1002/job.2598
Yuan, Z., Yin, J., & Sun, J. (2026). The paradox of team conflict revisited: An updated meta-analysis of the team conflict–team performance relationships. *Journal of Applied Psychology, 111*(2), 195–224. https://doi.org/10.1037/apl0001315

8.4. **AA**	**Didaktikai-tanulási módszerek**	**Megjegyzések**
-		
Könyvészet -		

9. Értékelés

Tevékenység típusa	9.1 Értékelési kritériumok	9.2 Értékelési módszerek	9.3 Aránya a végső jegyben
9.4 AI, SI	Alapfogalmak megtanulása, megértése, szintézis képessége.	Írásbeli vizsga	60%
	Választás szerint 1 modul (parciális)	Ismeretfelmérő online Kvíz/ismeretfelmérő teszt. Ez a modul már nem lesz a nagyvizsgán csak annak, aki 50% alatt teljesít.	20 %
9.5 TC /AA	Csoportos projekt	Elektronikusan kell leadni és a videót be is kell mutatni	20%

9.6 A teljesítmény minimumkövetelményei

Ha a hallgató a félév végi vizsgán nem éri el az átmenő jegyet (5,00), a vizsgája sikertelen, akkor is, ha teljesítette a 10.5. pontban meghatározott követelményeket.

A két személyes találkozóból legfeljebb egy alkalommal lehet hiányozni, függetlenül attól, hogy a hiányzás igazolt vagy igazolatlan. A jelenléti követelmények be nem tartása a vizsgáról való kizárást vonja maga után (lásd a kreditszabályzatot).

A feladatok teljesítése kötelező, elmulasztásuk kizáró ok, teljesítésük pedig a vizsgára való jelentkezés előfeltétele. Teljes pontszámot csak a határidőre beadott munkák kaphatnak. A türelmi időn belül, legfeljebb 5 napos késéssel beadott munka csökkentett pontszámmal fogadható el. A türelmi idő után beadott, de megfelelt minősítést kapott munkák 0 ponttal számítanak bele a végső jegybe, ugyanakkor lehetővé teszik a vizsgán való részvételt. A félév során előírt kötelező feladatok a vizsgaidőszakban vagy a pótvizsgaidőszakban is pótolhatók, de ekkor már nem számítanak bele a végső jegybe, csupán a vizsgán való részvétel feltételét teljesítik.

A részvizsga nem kizáró jellegű: aki nem vesz részt rajta, attól még részt vehet a félév végi vizsgán. A részvizsga kizárólag orvosilag igazolt hiányzás esetén pótolható. Ebben az esetben a hallgató a kórházi zárójelentés 7 napon belüli bemutatásával jogosult szóbeli vizsgát tenni a részvizsgajegy megszerzéséért.

A nyílt vizsgaidőszakra, pótvizsgára vagy jegyjavító vizsgára jelentkező hallgatóknak a tantárgy valamennyi követelményét teljesíteniük kell (jelenlét, részvizsgák, feladatok, projektek stb.). A szemináriumi tevékenységekre és a részvizsgákra kapott jegyek csak az adott tanévben érvényesek, későbbi tanévre nem vihetők át.

A vizsgacsalás a kreditszabályzat értelmében a hallgató egyetemről való kizárását vonja maga után. Erről a BBTE rektora dönt a Kari Tanács javaslatára, a vizsgáztató oktató írásbeli bejelentése alapján. Ez a szabály a végső jegy valamennyi összetevőjére vonatkozik: a félév végi vizsgára, a pótvizsgára, a részvizsgára, a féléves feladatokra és a projektekre.

Plagizált, másolt vagy egymással azonos féléves dolgozatok beadása esetén minden érintett hallgató 1-es jegyet kap. A vizsga alatti együttműködés, másolás vagy csalás azonnali kizárást von maga után a vizsgáról, 1-es jeggyel.

10. SDG-ikonok (Fenntartható fejlődési célok/ Sustainable Development Goals)[3]

		A fenntartható fejlődés általános ikonja						
		3 SĂNĂTATE ȘI BUNĂSTARE						

Tantárgyfelelős
.... Dr. Marschalkó Eszter Enikő, egyetemi adjunktus.....

Dátum
2026.04.25.

Tantárgytutor(ok)
..... Dr. Marschalkó Eszter Enikő, egyetemi adjunktus .....

Távoktatás felelős,
Dr. Kanyaró Kinga, egyetemi adjunktus