A TANTÁRGY ADATLAPJA

Munkapszichológia

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	Munkapszichológia			A tantárgy kódja	PLM3226
2.2. Az előadásokat tartó oktató – Tantárgyfelelős	Dr. Kanyaro Kinga adjunktus				
2.3. A szemináriumi / laboratóriumi / projekt tevékenységekért felelős oktató – tutor	Dr. Kanyaro Kinga adjunktus				
2.4. Tanulmányi év	3	2.5. Félév	6	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	**4**	amiből: 3.2. kurzus	2	3.3. szeminárium/ labor/ projekt	**2**
3.4. Félévi összóraszám: távoktatás	48	3.5.1. SI	102	3.6. AT (6) + TC (18) + AA (0)	24
		3.5.2. AI	24		
Az egyéni tanulási (SI) és önképzésre szánt (AI) idő leosztása:					**126 óra**
A tankönyv, a jegyzet, a szakirodalom vagy saját jegyzetek tanulmányozása (AI)					**40**
Könyvtárban, elektronikus adatbázisokban vagy terepen való további tájékozódás					**30**
Szemináriumok / laborok, házi feladatok, portfóliók, referátumok, esszék kidolgozása					**45**
Tutorálás (szakmai tanácsadás)					**5**
Vizsgák					**2**
Egyéb tevékenységek					**4**
3.7. Az egyéni tanulás (SI) és az önképzési tevékenységek (AI) teljes óraszáma					**126**
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	Projektor/laptop/számítógép, fehér tábla, írószer

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

Szakmai kompetenciák	
Kompetencia kódja	**Kompetencia**
CP4	Az egyén, a csoport és a szervezet pszichológiai értékelése
Transzverzális kompetenciák	
Kompetencia kódja	**Kompetencia**
CT1	Szakmai feladatok ellátása a hivatás gyakorlásában érvényes deontológiai elvek szerint
CT2	Hatékony munkamódszerek alkalmazása multidiszciplináris csapatban, különböző hierarchikus szinteken

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)**
CP4	1. megérti és megfelelően alkalmazza az alap- és alkalmazott pszichológiai kutatás alapelveit a pszichometria területén.	1. elemzi és megfelelően alkalmazza a pszichológiai értékelő eszközök pszichometriai jellemzőit
CT1	2. ismeri a szakma gyakorlására vonatkozó deontológiai elveket és standardokat.	
CT2	3. felismeri a multidiszciplináris megközelítések hasznosságát a pszichológiai gyakorlatban.	2. képes saját nézőpontját megfogalmazni, valamint alkalmazkodni a csoportmunkához, olyan készségek alkalmazásával, mint a koordináció, a munkatervezés és a konfliktuskezelés.
CT2		3. megfelelően használja a specializált szolgáltatások, az iskola és a közösség által biztosított erőforrásokat különböző pszichológiai problémák kezelésére.

7. Tárgy-specifikus tanulási eredmények

Ismeret és megértés (Knowledge and understanding)
1. azonosítja a főbb kvantitatív és kvalitatív kutatási módszereket az adatok gyűjtésére, elemzésére és értelmezésére a munka- és szervezetpszichológiai értékelés és beavatkozás során.
2. bizonyítja a szakmai pszichológiai szolgáltatások nyújtásában alkalmazott alapvető deontológiai elvek megértését.
3. ismerteti a társas kapcsolatokra és interakciókra vonatkozó főbb elméleteket, amelyek szükségesek a klienssel való interakcióban.

[1] A tanulmányi program tantervéből át kell venni azokat a szakmai és/vagy transzverzális kompetenciákat, amelyek fejlesztéséhez az a tantárgy is hozzájárul, amelyhez az adott tantárgyi adatlap készült. Minden kompetencia esetében változatlan formában át kell venni a teljes kijelentést, beleértve a kompetencia kódját is, ahogyan a tantervben megjelenik. Amennyiben a két kategória közül valamelyikből nem vesznek át kompetenciákat, a táblázatban az adott kategóriának megfelelő sort törölni kell.

[2] Meg kell említeni a tanulmányi programra jellemző képzési eredményeket, amelyek fejlesztéséhez az a tantárgy is hozzájárul, amelyhez az adott tantárgyi adatlap készült. A tantárgy típusának (alaptárgy/szaktárgy/kiegészítő tárgy) megfelelő jellemzőket változatlan formában kell átvenni a tantervből, és a kapcsolódó kompetencia jobb odalán kell feltüntetni.

Specifikus tudományos készségek (Specific academic skills)
1. észlelje és elemezze a lényeges részleteket, kritikai reflexiót gyakoroljon, és az értékelést a kiválasztási folyamat és a pszichológiai beavatkozások minőségének biztosítása érdekében adaptálja
2. bemutatja saját nézőpontját, és alkalmazkodik a csoportmunkához, olyan fogalmak alkalmazásával, mint a koordináció, a munkatervezés és a konfliktuskezelés.
3. megfelelően használja a specializált szolgáltatások/iskola/közösség által biztosított erőforrásokat a munka világában előforduló különböző pszichológiai problémák kezelésére

8. A tantárgy tartalma

8.1 AI, SI	**Didaktikai-tanulási módszerek**	**Megjegyzések**
1. A munka- és szervezetpszichológia helyzete és kortárs tendenciái	Interaktív előadás, irányított felfedezés	5 % AI, SI
2. Kutatásmódszertan a munka- és szervezetpszichológiában	Interaktív előadás, irányított felfedezés	5 % AI, SI
3. Egyéni különbségek a munka- és szervezetpszichológia területén	Interaktív előadás, irányított felfedezés	10 % AI, SI
4. Munkakörelemzés	Interaktív előadás, irányított felfedezés	15 % AI, SI
5. A személyzet toborzásának folyamata	Interaktív előadás, irányított felfedezés	5 % AI, SI
6. Technikák és módszerek a személyzet kiválasztásában	Interaktív előadás, irányított felfedezés	5 % AI, SI
7. A kiválasztási interjú	Interaktív előadás, irányított felfedezés	5 % AI, SI
8. A szakmai teljesítmény értékelésének folyamata – célok és szakaszok	Interaktív előadás, irányított felfedezés	15 % AI, SI
9. Fejlesztési programok tervezése és megvalósítása	Interaktív előadás, irányított felfedezés	10 % AI, SI
10. A képzési rendszerek minőségének és hatásának értékelése	Interaktív előadás, irányított felfedezés	10 % AI, SI
11. Modellek, elméletek és alapelvek a coaching folyamatában	Interaktív előadás, irányított felfedezés	5 % AI, SI
12. Munkahelyi stressz és a munkakörnyezet fejlesztése	Interaktív előadás, irányított felfedezés	10 % AI, SI

Kötelező könyvészet:

- Kanyaró, K. (2024). Munkapszichológia, Suport de curs
- 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 statisctics for dummies*. England: John Wiley and Sons.
- Hogan, J. Hogan, R. (1989). How to measure employee reliability. *Journal of Applied psychology, 74, 2*, 273-279.
- 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 / Oragnizational psychology: Understanding the workplace*, (3 rd 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.
- Vîrgă, D. (2004). Recrutare și selecție. In: Z. Bogáthy (Ed.), *Manual de psihologia muncii și organizațională* (pp. 73-95), Iași: Polirom.

8.2 **AT**	**Didaktikai-tanulási módszerek**	**Megjegyzések**
Munkakör-elemzés. Toborzási és kiválasztási stratégiák	Csoportos tevékenységek	
Teljesítményértékelés és szakmai fejlesztési programok	Csoportos tevékenységek	

Könyvészet:

- Kanyaró, K. (2024). Munkapszichológia, Suport de curs
- 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

8.3. **TC**	**Didaktikai-tanulási módszerek**	**Megjegyzések**
Tudományos portfólió: Toborzási és kiválasztási projekt: - Munkakör kiválasztása - Munkaköri leírás - Álláshirdetés előkészítése - 3 képességet felmérő eszköz - Személyes önéletrajz - Motivációs levél		

Könyvészet:

- Kanyaró, K. (2024). Munkapszichológia, Suport de curs
- 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

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

9. Értékelés

Tevékenység típusa	9.1 Értékelési kritériumok	9.2 Értékelési módszerek	9.3 Aránya a végső jegyben
9.4 AI, SI	a tananyag elemzésének és szintetizálásának képessége	Írásbeli vizsga	60%
9.5 TC /AA	Írásbeli vizsga	Évközi vizsga	40%

9.6 A teljesítmény minimumkövetelményei

A félév végi vizsga kötelező és kizáró jellegű. Amennyiben a hallgató a vizsgán nem éri el az átmenő jegyet (5,00), a vizsga nem tekinthető sikeresnek, függetlenül attól, hogy a 9.5 pontban meghatározott egyéb követelményeket teljesítette-e.
A kontaktórák (laboratórium, gyakorlat, projekt stb.) esetében a hiányzások maximális száma (indoklással, orvosi igazolással vagy anélkül) nem haladhatja meg az össz-óraszám 50%-át (2 kontaktóra esetén 1 alkalmat). A kontaktórán való jelenlétet alkalmanként jegyezzük. Jelenlétnek számít, ha a hallgató az alkalom összóraszámának legalább 50%-án jelen van (4 órás tömb esetében min. 2 órán). A hallgatók esetében az oktatási tevékenységekről való teljes hiányzás a vizsgaszesszióból való kizárást vonja maga után (lásd az ECTS-szabályzatot). (pótszesszióra vonatkozóan is)
A félévközi feladatok elvégzése és beadása az MsTeams felületen keresztül, ezek az vizsgán való részvétel előfeltételei. Maximális pontszámot kizárólag a határidőre beadott munkák kaphatnak (a határidőt a tantárgy felelőse állapítja meg és az MsTeams felületen tünteti fel az adott beadandó feladatoknál). A feladatleírásban meghatározott türelmi időszakban benyújtott munkák esetében 1 pont levonásra kerül. 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 részvételre. 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 (pl.: órarendi jelenlét, részvizsgák, feladatok, projektek stb.)
A tantárgy keretében beadott munkáknál, feladatoknál és vizsgákon elkövetett minden szabálytalan magatartás (csalás, plagizálás stb.) az egyetem érvényes hallgatói értékelési módszertanának rendelkezései alapján kerül elbírálásra (ld. Metodologie de organizare și desfășurare a evaluării competențelor studenților în UBB, Szenátus, 2025). Amennyiben a hallgatónak a vizsgát csalás miatt fel kellett függesztenie, az adott szesszió pótszessziójában se jöhet az adott tantárgyból vizsgázni.

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

	○	**A fenntartható fejlődés általános ikonja**

								
○	○	○	●	○	○	○	○	○
								Nem alkalmaz-ható

[3] Válasszon ki egyetlen olyan ikont, amely az *Egyetemi folyamatban történő alkalmazására vonatkozó eljárás* szerint legjobban illeszkedik az adott tantárgyhoz. Ha a tantárgy általánosságban foglalkozik a fenntartható fejlődéssel (pl. bemutatja/bevezeti a fenntartható fejlődés általános kereteit stb.), akkor a Fenntartható Fejlődés általános ikonja rendelhető hozzá. Ha egyetlen ikon sem vonatkozik a tantárgyra, válassza az utolsó opciót: *„Nem alkalmazható”.*

Tantárgyfelelős
Dr. Kanyaró Kinga, egyetemi adjunktus

Tantárgytutor(ok)
Dr. Kanyaró Kinga, egyetemi adjunktus

Dátum
2026.04.25.

Távoktatás felelős,
Dr. Kanyaró Kinga, egyetemi adjunktus