

A szervezet- és vezetőfejlesztő és munkapszichológiai szakpszichológia szakirányú továbbképzési szakon készítendő szakdolgozat követelményei

Tartalmi követelmények	
A szakdolgozat célja, típusa és témái	A szervezet- és vezetőfejlesztő és munkapszichológiai szakdolgozat típusát tekintve esetelemzés, melynek célja, hogy a hallgató gyakorlati jártasságát bizonyíthassa a szervezet- és vezetőfejlesztés, valamint a munkapszichológia területén, egy gyakorlati jellegű kérdésben (mely leginkább adott modul <i>Szakmai gyakorlat</i> tárgyon belül fogalmazódik meg) bemutathassa, hogy képes a gyakorlatban alkalmazni képességeit és integrálni az elméleti ismereteit a gyakorlati munkában. Az eseteleírás fókuszálhat valamilyen alkalmazott módszer bemutatására az eseten keresztül vagy az esetvezetés folyamatára. A hallgató a felkínált gyakorlati kérdések, témakörök alapján egyeztetni dolgozatának témáját és típusát a témavezetővel (1. sz. Melléklet).
A szakdolgozat szerkezeti szövegegyeségei	
címloldal	A címlapon, a lap tetején az intézmény és a szak neve szerepel: <p style="text-align: center;">„EÖTVÖS LORÁND TUDOMÁNYEGYETEM PEDAGÓGIAI ÉS PSZICHOLÓGIAI KAR szervezet- és vezetőfejlesztő és munkapszichológiai szakpszichológia szakirányú továbbképzés”,</p> alatta, a lap közepén „SZAKDOLGOZAT” és ez alatt a szakdolgozat címe. A lap alsó harmadában, bal oldalt a készítő neve, jobb oldalon a témavezető neve, a lap alján, középen Budapest és évszám (3. sz. Melléklet)
eredetiségnyilatkozat	A címloldal követő oldal tartalmazza a hallgató eredeti aláírással ellátott nyilatkozatát, melyben kijelenti, hogy a munka saját szellemi terméke. A szakdolgozat a hallgató önálló munkája, melyben be kell tartani a hivatkozások és idézések szabályait. A plágiummal gyanúsítható szakdolgozat szerzője ellen fegyelmi eljárás indítható. Az eredetiségnyilatkozat a https://www.ppk.elte.hu/urlapok weboldaltól tölthető le.
a témavezető nyilatkozata	Az ezt követő oldalon szerepel a szintén egységes formátumú témavezetői nyilatkozat, mely tartalmazza a konzultációkon való részvétel igazolását, valamint a témavezető hozzájárulását a szakdolgozat benyújtásához. Az igazolás űrlapja ugyancsak a https://www.ppk.elte.hu/urlapok honlapról tölthető le.
tartalomjegyzék, oldalszámozás	A szakdolgozat tartalmazza a tartalomjegyzéket és az ábrák, táblázatok listáját. Oldalszámozása folyamatos. A tartalomjegyzéket kiegészíti az ábrák, táblázatok listája.
szerkezeti felépítés, fejezetek	Az esetelemzés felépítése a következő struktúrát követi (de ld. a coaching esetelemzés sajátos, ettől eltérő követelményeit):

	<p>Bevezetés: a körbejárt témakörbe való rövid bevezetés, az esetvezetés során megfogalmazott célok és használt módszerek rövid bemutatása.</p> <p>Elméleti háttér: az esetelemzésben bemutatott problémakörök és választott módszerek elméleti keretbe helyezése kurrens tudományos szakirodalmi megalapozással.</p> <p>Módszer: az eset tárgyának bemutatása, exploráció, megfogalmazott feladatok, szervezeti diagnosztikai folyamat és eredmények, a választott és alkalmazott szervezet-, vezetőfejlesztő, munkapszichológiai módszerek, a közös munka fő dinamikájának leírása.</p> <p>Az eredmények/tapasztalatok bemutatása: az eset kapcsán szerzett eredmények/tapasztalatok strukturált, korrekt, szemléletes, szakszerű bemutatása.</p> <p>Megvitatás, reflexió: az eset folyamatának összefoglaló értelmezése, önreflexió és az esettel összefüggő, illetve az esetvezetés kapcsán felmerült témákra, feladatokra, kihívásokra, jellegzetességekre való visszautalás és alternatív megoldási utak, módszertani megközelítések felvázolása a szakirodalmi ismeretekbe ágyazva.</p> <p>Egyéb specifikumok: Tájékoztatóson alapuló beleegyezés: az ügyfélnek tudnia kell, hogy a vele végzett közös munka alapján esettanulmány készül, és ebbe bele kell egyeznie. Az írásbeli beleegyező nyilatkozatot a Szakdolgozat - beleegyező nyilatkozat felületre fel kell tölteni. Adatkezelés: A dolgozatot úgy kell megírni, hogy az ügyfél felismerhetetlen legyen, tehát minden olyan adatot, részletet el kell hallgatni, vagy meg kell másítani, általánosabb megfogalmazással leírni (pl. multinacionális nagyvállalat felsővezetője) melyek alapján az illető beazonosítható. Az egyes típusok részletes követelményeit az 1. sz. Melléklet tartalmazza. Titkosítás: Amennyiben az ügyfél szempontjából az anonimitás mellett a titkosítás igénye is felmerül, a témavezetővel egyeztessen a szakdolgozó ennek a tényleges szükségességéről, és amennyiben valóban titkosítani kell a szakdolgozatot, a szakdolgozat feltöltése során jelölje azt a Neptunban a megfelelő helyen. (Ld. még HKR 80–80/E. §.)</p>
jegyzetek, hivatkozások, irodalomjegyzék	<p>A szöveg közben valamennyi, nem a szerzőtől származó állításnál jelölni kell, kitől származik. Itt csak hivatkozni kell a forrásmunkákra (névvel és a publikáció évszámával), melynek pontos adatait az irodalomjegyzékben kell megadni. A hivatkozásokat és az irodalomjegyzéket az aktuális APA szabványai szerint kell elkészíteni. Az irodalomjegyzékben csak a törzsszövegben hivatkozott tanulmány szerepelhet. (További tudnivalók ld. a 2. sz. Mellékletben.)</p>

Készítés és benyújtás	
Témaválasztás és -bejelentés	<p>Szakdolgozati témát a hallgató önállóan választ, de a választásához a Szakmai gyakorlat tárgyon belül a gyakorlatvezetőjétől, vagy a szakterület oktatóitól segítséget kérhet. Javasolt a szakmai gyakorlat vezetőjét felkérni témavezetésre, de nem kötelező. A témaválasztását a témabejelentés előtt egyeztetnie kell egy belső vagy külső oktatóval, szakemberrel, aki vállalja a szakdolgozat témavezetését.</p> <p>A témabejelentés a Neptun tanulmányi rendszerben történik, a szakdolgozat benyújtását megelőző félévben, – a tavaszi félévi záróvizsgálathoz az őszi félévben október 15-ig, – az őszi félévi záróvizsgálathoz a tavaszi félévben május 15-ig.</p>
Témavezető	<p>Témavezető az Egyetem oktatója, tudományos kutatója, illetve az adott területen – szükség szerint – szakirányú végzettséggel rendelkező, nem egyetemi alkalmazott szakember lehet. A téma és a témavezető elfogadásáról a szakfelelős dönt a témabejelentést követően.</p> <p>A témavezető csoportos vagy egyéni tutori munkával irányítja az esettanulmány elkészítését. Az együttműködés kereteiről, feltételeiről a témabejelentéskor tájékoztatja a témavezető a hozzá jelentkező hallgatót. Esetleges további megkötéseket a szakdolgozat típusa határozza meg.</p>
Konzultáció	<p>A szakdolgozat készítését a témavezetővel való rendszeres (legalább hat alkalommal) személyes vagy emailen (egyéb elektronikus csatornán) történő konzultáció segíti. A hallgató csak a témavezető írásbeli hozzájárulásával adhatja be a szakdolgozatát (ld. fönt).</p>
Benyújtás	<p>A hallgatónak a diplomamunkát a Neptun tanulmányi rendszerben kell benyújtania, ennek technikai megoldásáról a hallgatók a https://www.ppk.elte.hu/tanulmanyi weboldalon külön tájékoztatást kapnak.</p> <p>A szakdolgozat feltöltésének határideje: – az őszi félévben: november 20. – a tavaszi félévben: április 20.</p> <p>Késedelmes szakdolgozat esetén kérelmet kell benyújtani a Tanulmányi Bizottsághoz. A kérelemben szükséges az indoklás és a témavezető támogatása is.</p>
Bírálat	
bíráló, a bírálat folyamata	<p>A szakdolgozat egyik bírálója a témavezető, a másik bírálót a szakfelelős jelöli ki. A két bíráló egymástól függetlenül, szövegesen értékeli a szakdolgozatot az értékelés szempontjai alapján, és 5-fokozatú jeggyel is értékeli. Ha a két bíráló által adott jegy egymástól 3-mal tér el (5/2), vagy ha az egyik bírálat elégtelen (1-es), és a másik ennél jobb jegy, a képzésfelelős harmadik bírálót kér fel.</p> <p>A bírálatot a záróvizsga időpontját megelőzően legalább két héttel kaphatja meg a hallgató a Neptunban.</p>

<p>a bíráló szempontjai</p>	<ul style="list-style-type: none"> – a szervezet-, vezetőfejlesztő és munkapszichológiai esetvezetés (exploráció, megfogalmazott feladatok, szervezeti diagnosztikai vagy coaching folyamat és eredmények, a választott és alkalmazott szervezet-, munkapszichológiai, coaching módszerek, a közös munka fő dinamikája, összefoglaló értelmezés, önreflexió) megfelelő dokumentálása, – az esettel összefüggő, illetve az esetvezetés kapcsán felmerült témák, feladatok, kihívások, jellegzetességek beágyazása a szakirodalmi ismeretekbe (magyar és idegen nyelvű, kurrens, tudományos publikációk alapján) és a szaknyelv alkalmazásának színvonala, – a tapasztalatok áttekinthető módszertani és szakterületi szempontból is megalapozott bemutatása, – a tapasztalatok elhelyezése a téma irodalmában, a hosszabb távú fejlesztési célok helyénvalósága, önreflexió a gyakorlati munka – esetvezetés és annak dokumentálása – erősségeire, gyenge pontjaira, – a dolgozat szerkezete, belső arányai, a dolgozat stílusa.
<p>a szakdolgozat érdemjegye</p>	<p>A szakdolgozat érdemjegye a két – vagy a fentiek szerint három – bíráló által adott érdemjegyek alapján, a kerekítés szabályai szerint megállapított egész szám (öt tizedtől fölfelé kerekítve, pl. 4,50-től 5-ös). Három bíráló esetén, ha közülük kettő elégtelen, a szakdolgozat érdemjegye is elégtelen. (A szakdolgozat két tizedesjegyre számolt érdemjegye az oklevél minősítésébe számít bele.*)</p>
<p>szóbeli védés, a záróvizsga részei</p>	<p>A hallgató a záróvizsga szakdolgozatvédési részében prezentálja a dolgozatát, a záróvizsga-bizottság tagjai kérdéseket tesznek fel a szakdolgozattal kapcsolatban.</p> <p>A prezentáció értékelésének szempontjai:</p> <ul style="list-style-type: none"> – a szakdolgozat bemutatásának színvonala, a hallgató áttekinthető és összegző képessége; – a szaknyelv használata; – a szakdolgozatról született bírálói vélemények figyelembevételével önreflexió az elvégzett munkával kapcsolatban, a szakdolgozat előnyös oldalainak és gyenge pontjainak bemutatása, a feltett kérdésekre adott válaszok szakszerűsége. <p>A szakdolgozatvédést a bizottság ötfokozatú jeggyel értékeli. Amennyiben a védés elégtelen, a következő záróvizsga-időszakban ismételheti meg védését. A hallgatónak jogában áll további konzultációt igénybe venni témavezetőjétől.</p> <p>A záróvizsga további részében a hallgató a záróvizsgatételek közül egy véletlenszerűen húzott tételre ad feleletet, melyet a bizottság szintén ötfokozatú jeggyel értékeli.</p> <p>A záróvizsga eredménye a szakdolgozatvédés és a felelet érdemjegyének a kerekítés szabályai szerint, egész számra számolt átlaga. (A záróvizsga két tizedesjegyre számolt átlaga az oklevél minősítésébe számít bele.*)</p>

Formai követelmények	
Terjedelem	A szakdolgozat terjedelme minimum 30 maximum 50 oldal irodalomjegyzék, ábrák és táblázatok, valamint mellékletek nélkül.
Betűtípus, betűméret, sortáv	Times New Roman, 12-es betűnagyság, 1,5-ös sortávolság.
Margók	Valamennyi margó esetében 2,5 cm.
Nyelv	A szakdolgozat magyar (vagy a témavezetővel egyeztetve angol) nyelven készíthető.
Elektronikus formátum	A szakdolgozatot elektronikusan kell feltöltenie a hallgatónak a Neptun-rendszerbe.

*Az oklevél két tizedesjegyre kiszámított minősítése az alábbi három érdemjegy összesített, hagyományos (súlyozás nélküli) átlaga alapján történik:

1. Féléves átlageredmények 2 tizedesjegyre átlagolt jegye
2. Szakdolgozatbíráló két tizedesjegyre átlagolt érdemjegye.
3. Záróvizsga (szakdolgozatvédelem és záróvizsga felelet) két tizedesjegyre átlagolt érdemjegye

Az oklevél minősítése (HKR 84. § /6/) a két tizedesjegyre kiszámított átlageredmény alapján történik:

- kiváló, ha az átlag 5,00,
- jeles, ha az átlag: 4,51–4,99,
- jó, ha az átlag 3,51–4,50,
- közepes, ha az átlag 2,51–3,50,
- elégséges, ha az átlag 2,00–2,50.

1. sz. Melléklet: Szakdolgozati témák és típusok

1. SZERVEZET- ÉS VEZETŐFEJLESZTÉSEL KAPCSOLATOS TÉMÁK ÉS SZAKDOLGOZATTÍPUSOK

Vezetőfejlesztés – coaching esetbemutató

Cél	Cél, hogy a hallgató alkalmazzon ismert és tanult elemzési szempontokat, irányzatokat a vezetőfejlesztő munkához, és módszeres fejlesztési folyamatot tervezzen meg és valósítsa meg. A tapasztalatokat esettanulmány formájában írja meg az előírt formai és terjedelmi követelményeknek megfelelően.
Szerkezeti felépítés	<p>Bevezetés: A gyakorló coaching célja, személyes motivációk</p> <p>A coaching eset bemutatása</p> <ul style="list-style-type: none"> – Az ügyfél és a szervezet rövid bemutatása, az ügyfél helye a szervezetben. A bemutatást az anonimitás megőrzésére ügyelve, név és az azonosíthatóságot lehetővé tevő adatok közlése nélkül kell megtenni. – Az ügyfél problémája, kérdései, a gyakorló coaching, célja <ul style="list-style-type: none"> ▪ egyéni célok, várható hatások, ▪ szervezeten belüli problémák és várható hatások. <p>A coaching esethez kapcsolódó elméleti háttér és módszerek</p> <ul style="list-style-type: none"> – A gyakorló coaching témájához kapcsolódó elméleti háttér rövid, lényegretörő, tudományos igényességű összefoglalása. – A téma szempontjából releváns coaching módszerek és a módszerválasztás szempontjainak elméleti, tudományos igényességű bemutatása. <p>A coaching eset leírása, folyamata</p> <ul style="list-style-type: none"> – A gyakorló coaching folyamat leírása, lépései, ütemezése, módszerei. – Az alkalmazott módszerek, a felhasznált gyakorlatok, technikák tapasztalatai. A szituációkhoz kapcsolódó saját elvárások, illetve tévedések elemzése, értékelése, önreflexió. – Az ügyfél reakciói, fejlődése. <p>Összegzés, zárógondolatok</p> <ul style="list-style-type: none"> – A témáról, illetve a coaching folyamaton szerzett összefoglaló gondolatok, benyomások leírása. A gyakorló folyamat értékelése, magyarázatai. – Az ügyfél, illetve a konzulens részéről kapott visszajelzések és ezek tanulságai. – Tovább fejlődési irányok.
Egyéb specifikumok	-

Szervezeti vezetés – egyéni esettanulmány

Cél	<p>Cél, hogy a hallgató az elméleti tárgyak keretében megismert vezetési modellek mentén gyakorolja a vezetési stílus, vezetői munka, vezetői döntéshozatal kritikus elemzését, fejlessze ez irányú megfigyelési, elemzési készségeit, és a váljon képessé, hogy szervezeti kontextus fényében fejlesztés irányú javaslatokat fogalmazzon meg.</p> <p>A hallgató elemzi egy szervezet keretében a vezető vezetési stílusát, munkáját, vagy akár a döntéshozatal folyamatát, figyelembe véve a szervezet sajátosságait megadott szempontok szerint. Megfigyeléseket és félig strukturált interjút folytat a téma feltárása érdekében, a témavezetővel való egyeztetés nyomán akár vezetőikkel felvehető mérőeszközöket alkalmaz. A</p>
-----	---

szervezet- és vezetőfejlesztő és munkapszichológia szakirányú továbbképzési szak

	tapasztalatokat esettanulmány formájában írja meg az előírt formai és terjedelmi követelményeknek megfelelően.
Szerkezeti felépítés	<p>Bevezetés: Konkrét esetválasztás szempontjainak bemutatása. Keretek, helyszín, az eset rövid az anonimitás megőrzésére alkalmas bemutatása, kontextusba helyezése, az esetválasztás indoklása (tipikus, nem tipikus, egyedi eset, újszerű vagy éppen kritikus eset).</p> <p>Elméleti háttér: A téma szempontjából releváns vezetési irányzatok, modellek és az esettanulmányban alkalmazott modell(ek) választási szempontjainak elméleti, tudományos igényességű bemutatása.</p> <p>Módszer: Interjú, kérdőívek felvétele (esetleg: szövegelemzés – az eset szempontjából releváns, írásos dokumentumok elemzése, megfigyelés – az eset munkahelyi környezetének megfigyelése).</p> <p>Az eredmények/tapasztalatok bemutatása: A különböző módszerekkel nyert adatok leírása, feldolgozása, elemzése, értékelése. Az adatgyűjtés fő forrása és így a feldolgozás középpontja az interjú. A feldolgozás három fő szempontja:</p> <ol style="list-style-type: none"> A választott téma vonatkozásában a vezetési stílus, gyakorlat komplex, többszempontú bemutatása, kritikai elemzése. A fentiek értelmezése. A fentiek elhelyezése a kurrens elméleti koncepciók gondolkörében. <p>Megvitatás, reflexió: Az eset összefoglaló értékelése. Az elmélet szempontjából legfontosabb gondolatok kiemelése. Az alkalmazottak és a vezetők szempontjából leglényegesebb pontok kiemelése. Javaslattétel esetleges fejlesztésre.</p>
Egyéb specifikumok	-

Szervezeti diagnózis – szervezeti esettanulmány

Cél	<p>A hallgató ismerje meg egy adott szervezet működését, lássa át, és az elméleti tárgyak keretében megismert szervezeti működési módok szempontjából kritikusán elemezze egészében, vagy bizonyos jól meghatározott részeit a szervezetnek. Alkalmazzon ismert és tanult elemzési szempontokat, irányzatokat az elemző munkához.</p> <p>A hallgató egy több alkalommal is látogatott szervezetet elemez valamely kiválasztott témában (szervezeti kultúra, identitás, érték- és normarendszer, kommunikáció, elégedettség, szervezeti elköteleződés, változásmenedzsment, konfliktuskezelés, HRM folyamatok stb.) előre egyeztetett elemzési szempontok vagy nézőpontok, irányzatok mentén.</p>
Szerkezeti felépítés	<p>Bevezetés: Konkrét esetválasztás szempontjainak bemutatása. Keretek, helyszín, a szervezet rövid, az anonimitás megőrzésére alkalmas bemutatása, kontextusba helyezése, az esetválasztás indoklása (tipikus, nem tipikus, egyedi eset, újszerű, vagy éppen kritikus eset).</p> <p>Elméleti háttér: A téma szempontjából releváns szervezetfejlesztési irányzatok, modellek és az esettanulmányban alkalmazott modell(ek) választási szempontjainak elméleti, tudományos igényességű bemutatása, értékelése.</p> <p>Módszer: Interjú, kérdőívek felvétele (esetleg: szövegelemzés – az eset szempontjából releváns, írásos dokumentumok elemzése, megfigyelés – az eset munkahelyi környezetének megfigyelése).</p> <p>Az eredmények/tapasztalatok bemutatása: A különböző módszerekkel nyert adatok leírása, feldolgozása, elemzése, értékelése. Az adatgyűjtés fő forrása</p>

	<p>és így a feldolgozás középpontja az interjú. A feldolgozás három fő szempontja:</p> <ol style="list-style-type: none"> A választott téma vonatkozásában a szervezet bemutatása, az elemzett téma gyakorlati vonatkozásainak többszemponútú bemutatása, kritikai elemzése. A fentiek értelmezése. A fentiek elhelyezése a kurrens elméleti koncepciók gondlatkörében. <p>Megvitatás, reflexió: Az eset összefoglaló értékelése. Az elméleti szempontjából legfontosabb gondolatok kiemelése. A vezetés, az alkalmazottak és az adott szervezet szempontjából leglényegesebb pontok kiemelése. Javaslattétel esetleges fejlesztésre.</p>
Egyéb specifikumok	-

Szervezeti innováció és kockázatvállalás – esettanulmány

Cél	<p>Cél: a hallgató a szervezeti vállalkozószellem fogalmának gyakorlati elemzésére való készségét bemutassa és gyakorolja, javaslatokat fogalmazzon meg a szervezet számára az innováció elősegítésére.</p> <p>A hallgató egy szervezet keretében elemezze azt, hogy</p> <ul style="list-style-type: none"> – A szervezetben hogyan merül fel az innováció szükségessége. – Milyen mértékben vannak jelen az innováció előfeltételei. – Az innovációhoz kapcsolódó kockázatvállalás mennyire jellemzi a szervezetet. – Az innováció megvalósulásának különböző szakaszaiban a vezetők, a szervezeti kultúra, a struktúra és a kialakított működési rend hogyan segítik, illetve gátolják az innovációt. – Az innováció sikerességét, eredményességét hogyan értékelik a szervezet különböző szintjein és területein dolgozó vezetők.
Szerkezeti felépítés	<p>A szerkezeti felépítés az általános leírás szerinti, néhány alábbi támponttal:</p> <p>Bevezetés: Konkrét esetválasztás szempontjainak bemutatása. Keretek, helyszín, az eset rövid, az anonimitás megőrzésére alkalmas bemutatása, kontextusba helyezése, az esetválasztás indoklása.</p> <p>Elméleti háttér: Az ide vonatkozó fogalmak modellek rövid bemutatása, tudományos igényességű összefoglalása. A modell választás szempontjainak és az értékelés módszerének tudományos szintű megalapozása.</p> <p>Módszer: Interjú, kérdőívek felvétele. A hallgató félig strukturált interjút folytat a téma feltárása érdekében, a témavezetővel való egyeztetés nyomán akár vezetőkkel vagy dolgozókkal felvehető mérőeszközöket alkalmaz.</p> <p>Az eredmények/tapasztalatok bemutatása: A különböző módszerekkel nyert adatok leírása, feldolgozása, elemzése, értékelése. Az adatgyűjtés fő forrása és így a feldolgozás középpontja az interjú. A feldolgozás három fő szempontja:</p> <ol style="list-style-type: none"> A választott téma vonatkozásában a szervezet bemutatása, az elemzett téma gyakorlati vonatkozásainak többszemponútú bemutatása, kritikai elemzése. A fentiek értelmezése. A fentiek elhelyezése a kurrens elméleti koncepciók gondlatkörében. <p>Megvitatás, reflexió: Az eset összefoglaló értékelése. A gyakorlat szempontjából legfontosabb gondolatok kiemelése. Javaslattétel fejlesztésre.</p>
Egyéb specifikumok	-

2. SZEMÉLYZETI KÉRDÉSEKSEL KAPCSOLATOS TÉMÁK ÉS SZAKDOLGOZATTÍPUSOK

Motivációs és teljesítményértékelő rendszerek vizsgálata – esettanulmány

Cél	A dolgozat célja egy kiválasztott munkaszervezet motivációs és/vagy teljesítményértékelő rendszerének/rendszereinek többszemponútú bemutatása, a gyakorlatban látottak szakirodalomba ágyazása, valamint kritikai szempontú elemzése, adott esetben az eredmények mentén fejlesztési javaslatok megfogalmazása.
Szerkezeti felépítés	<p>Bevezetés és elméleti háttér: A témaválasztás, majd a konkrét eset választásának indoklása, az elemzés főbb szempontjainak bemutatása és indoklása. A keretek, helyszín, valamint a szervezet rövid, az anonimitás megőrzésére alkalmas bemutatása, a munka szakirodalmi kontextusba helyezése, a választott kérdés aktualitásának kifejtése.</p> <p>Módszer: A téma feldolgozása kvalitatív és/vagy kvantitatív technikákkal is történhet, a vizsgálat alanyai lehetnek a vizsgált folyamatokban érintett személyek, de maguk a folyamatok/rendszerek is.</p> <p>A téma feldolgozásához többszemponútú elemzés szükséges, azaz legalább egy módszer (pl. interjú) több populációval történő felvétele (HR munkatársak/vezetők/más munkatársak/külső és belső szakértő stb.), VAGY ugyanazon populáció több módszer segítségével történő vizsgálata (interjú/dokumentumelemzés/kérdőív stb.), VAGY rendszerek és folyamatok több szempontú elemzése (pl. dokumentumelemzés + interjú a rendszerek használóival/működtetőivel).</p> <p>Az eredmények/tapasztalatok bemutatása: A különböző módszerekkel nyert adatok leírása, feldolgozása, elemzése, értékelése.</p>
Egyéb specifikumok	-

Kiválasztási és fejlesztési folyamatok elemző vizsgálata – esettanulmány

Cél	A dolgozat célja egy kiválasztott munkaszervezet kiválasztási és/vagy fejlesztési rendszerének/rendszereinek többszemponútú bemutatása, a gyakorlatban látottak szakirodalomba ágyazása, valamint kritikai szempontú elemzése, adott esetben az eredmények mentén fejlesztési javaslatok megfogalmazása.
Szerkezeti felépítés	<p>Bevezetés és elméleti háttér: A témaválasztás, majd a konkrét eset választásának indoklása, az elemzés főbb szempontjainak bemutatása és indoklása. A keretek, helyszín, valamint a szervezet rövid, az anonimitás megőrzésére alkalmas bemutatása, a munka szakirodalmi kontextusba helyezése, a választott kérdés aktualitásának kifejtése.</p> <p>Módszer: A téma feldolgozása kvalitatív és/vagy kvantitatív technikákkal is történhet, a vizsgálat alanyai lehetnek a vizsgált folyamatokban érintett személyek vagy csoportok, de maguk a folyamatok/rendszerek is.</p> <p>A téma feldolgozásához többszemponútú elemzés szükséges, azaz legalább egy módszer (pl. interjú) több populációval történő felvétele (HR munkatársak/vezetők/más munkatársak/külső és belső szakértő stb.), VAGY ugyanazon populáció több módszer segítségével történő vizsgálata (interjú/dokumentumelemzés/kérdőív stb.), VAGY rendszerek és folyamatok több szempontú elemzése (pl. dokumentumelemzés + interjú a rendszerek használóival/működtetőivel).</p>

	Az eredmények/tapasztalatok bemutatása: A különböző módszerekkel nyert adatok feldolgozása, írásos és vizuális bemutatása, valamint azok elemzése, értékelése.
Egyéb specifikumok	-

A szervezeti inklúziót célzó programok és folyamatok elemzése – esettanulmány

Cél	A dolgozat célja egy kiválasztott szervezetben a munkatársi diverzitást és inklúziót célzó programjainak a stratégiai vizsgálata, több kiválasztott szervezet esetén a programok összehasonlító elemzése. A munka célja a téma többszempontú bemutatása, a gyakorlatban látottak szakirodalomba ágyazása, valamint kritikai szempontú elemzése, adott esetben az eredmények mentén fejlesztési javaslatok megfogalmazása.
Szerkezeti felépítés	<p>Bevezetés és elméleti háttér: A témaválasztás, majd a konkrét eset választásának indoklása, az elemzés főbb szempontjainak bemutatása és indoklása. A keretek, helyszín, valamint a szervezet(ek) rövid, az anonimitás megőrzésére alkalmas bemutatása, a munka szakirodalmi kontextusba helyezése, a választott kérdés aktualitásának kifejtése.</p> <p>Módszer: A téma feldolgozása kvalitatív és/vagy kvantitatív technikákkal is történhet, a vizsgálat alanyai lehetnek a vizsgált folyamatokban érintett személyek vagy csoportok, de maguk a folyamatok/rendszerek is.</p> <p>A téma feldolgozásához többszempontú elemzés szükséges, azaz legalább egy módszer (pl. interjú) több populációval történő felvétele (HR munkatársak/vezetők/más munkatársak/külső és belső szakértő stb.), VAGY ugyanazon populáció több módszer segítségével történő vizsgálata (interjú/dokumentumelemzés/kérdőív stb.), VAGY rendszerek és folyamatok több szempontú elemzése (pl. dokumentumelemzés + interjú a rendszerek használóival/működtetőivel).</p> <p>Az eredmények/tapasztalatok bemutatása: A különböző módszerekkel nyert adatok feldolgozása, írásos és vizuális bemutatása, valamint azok elemzése, értékelése.</p>
Egyéb specifikumok	-

3. MUNKAHELYI EGÉSZSÉGFEJLESZTÉSSEL KAPCSOLATOS TÉMÁK ÉS SZAKDOLGOZATTÍPUSOK

Munkahelyi egészség – egyéni esettanulmány

Cél	<p>A hallgató képességeinek felmérése az alábbi területeken:</p> <ul style="list-style-type: none"> – egy adott témára nézve releváns esetet képes kiválasztani, – a választott esetet képes mélyrehatóan feltárni, megismerni, – az esetet képes kurrens elméleti koncepciók keretében elhelyezni, értelmezni, valamint – minderről képes szakszerűen, koherensen, lényegre törően beszámolni. <p>A munkában a hallgató egy egyéni esetet tár fel, ír le, és mutat be, melyben egy személy esetében vizsgálja az alábbi jelenségek egyikét, vagy kombinációit:</p> <ul style="list-style-type: none"> – a munkahelyi stressz, vagy – kiégés, vagy – munkafüggőség, vagy
-----	---

szervezet- és vezetőfejlesztő és munkapszichológia szakirányú továbbképzési szak

	– munkahelyi pszichoterror megélése (áldozatként).
Szerkezeti felépítés	<p>A szerkezeti felépítés az általános leírás szerinti, néhány alábbi támponttal:</p> <p>Bevezetés: Konkrét esetválasztás szempontjainak a bemutatása.</p> <p>A személy kiválasztásakor szempont, hogy az adott témában</p> <ul style="list-style-type: none"> – tipikus eset, – kritikus eset – döntő módon tud alátámasztani, megkérdőjelezni egy elméleti tézist, – egyedi, ritka eset, – újdonságot jelentő eset. <p>Elméleti háttér: A téma szempontjából releváns fogalmak, modellek és az esettanulmányban alkalmazott modell(ek) választási szempontjainak elméleti, tudományos igényességű bemutatása, értékelése.</p> <p>Módszer: Interjú, kérdőívek felvétele (esetleg: szövegelemzés – az eset szempontjából releváns, írásos dokumentumok elemzése, megfigyelés – az eset munkahelyi környezetének megfigyelése).</p> <p>Az eredmények/tapasztalatok bemutatása: A különböző módszerekkel nyert adatok leírása, feldolgozása, elemzése, értékelése. Az adatgyűjtés fő forrása és így a feldolgozás középpontja az interjú. A feldolgozás három fő szempontja:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. A választott téma vonatkozásában a személy állapotának, helyzetének, helyzetértékelésének, felfogásának, érzelmeinek komplex bemutatása, a személyi, helyzeti tényezők, valamint ezek tranzakcióinak részletgazdag feltárása. b. A fentiek értelmezése. c. A fentiek elhelyezése a kurrens elméleti koncepciók gondolatkörében. <p>Megvitatás, reflexió: Az eset összefoglaló értékelése. Az elméleti szempontjából legfontosabb gondolatok kiemelése. Az alkalmazott szempontból leglényegesebb pontok kiemelése. Javaslatétel esetleges intervencióra egyéni vagy szervezeti szinten.</p>
Egyéb specifikumok	Ha a bemutatott személy az adott témát megtestesítő egyetlen eset: a munka egy esetes holisztikus esettanulmány.

Munkahelyi egészségpolitika, egészségfejlesztő gyakorlatok – szervezeti esettanulmány

Cél	<p>A hallgató képességeinek felmérése az alábbi területeken:</p> <ul style="list-style-type: none"> – a munkahelyi egészségfejlesztés témára nézve releváns szervezeti esetet képes kiválasztani, – a választott esetet képes mélyrehatóan feltárni, megismerni, – az esetet képes kurrens elméleti koncepciók keretében elhelyezni, értelmezni, valamint – minderről képes szakszerűen, koherensen, lényegre törően beszámolni. <p>A munkában a hallgató egy szervezetenél készít esettanulmányt, melynek célja a szervezet hivatalos munkahelyi egészségpolitikájának, egészségfejlesztési gyakorlatának feltérképezése, a valódi, ténylegesen megvalósuló gyakorlat megismerése, és mindennek értékelése.</p>
Szerkezeti felépítés	<p>A szerkezeti felépítés az általános leírás szerinti, néhány alábbi támponttal:</p> <p>Bevezetés: Konkrét esetválasztás és szempontjainak bemutatása.</p> <p>A személy kiválasztásakor szempont, hogy az adott témában</p> <ul style="list-style-type: none"> – tipikus eset, – kritikus eset – döntő módon tud alátámasztani, megkérdőjelezni egy elméleti tézist,

	<ul style="list-style-type: none"> – egyedi, ritka eset, – újdonságot jelentő eset. <p>Elméleti háttér: A téma szempontjából releváns fogalmak, modellek és az esettanulmányban alkalmazott modell(ek) választási szempontjainak elméleti, tudományos igényességű bemutatása, értékelése.</p> <p>Módszer: Interjú a munkahelyi egészségfejlesztés kérdésekben stratégiai szerepet betöltő személyekkel, illetve dolgozókkal, kérdőívek felvétele (esetleg: szövegelemzés – az eset szempontjából releváns, írásos dokumentumok elemzése, megfigyelés – egészségfejlesztő programok megfigyelése).</p> <p>Az eredmények/tapasztalatok bemutatása: A különböző módszerekkel nyert adatok leírása, feldolgozása, elemzése, értékelése. Az adatgyűjtés fő forrása és így a feldolgozás középpontja az interjú. A feldolgozás három fő szempontja:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. A választott téma vonatkozásában a szervezet egészségfejlesztési politikájának és gyakorlatának komplex, többszempontú bemutatása, kritikai elemzése. b. A fentiek értelmezése. c. A fentiek elhelyezése a kurrens elméleti koncepciók gondolkörében. <p>Megvitatás, reflexió: Az eset összefoglaló értékelése. Az elméleti szempontjából legfontosabb gondolatok kiemelése. Az alkalmazott szempontból leglényegesebb pontok kiemelése. Javaslattétel esetleges intervencióra szervezeti szinten.</p>
Egyéb specifikumok	Ha a bemutatott szervezet az adott témát megtestesítő egyetlen eset: a munka egyes esetes holisztikus esettanulmány.

Munkahelyi egészségpolitika, egészségfejlesztő gyakorlatok – legjobb gyakorlat bemutatása

Cél	<p>A hallgató képességeinek felmérése az alábbi területeken:</p> <ul style="list-style-type: none"> – a munkahelyi egészségfejlesztés témára nézve releváns szervezeti esetet képes kiválasztani, – a választott esetet képes mélyrehatóan feltárni, megismerni, – az esetet képes kurrens elméleti koncepciók keretében elhelyezni, értelmezni, valamint – minderről képes szakszerűen, koherensen, lényegre törően beszámolni. <p>A munkában a hallgató egy olyan szervezetenél készít esettanulmányt, mely kiemelkedően jó munkahelyi egészségfejlesztési gyakorlattal rendelkezik. A szervezet esetén keresztül demonstrálja a kurrens munkahelyi egészségfejlesztési koncepciókat, azok gyakorlatba ültetésének és működtetésének sajátosságait.</p>
Szerkezeti felépítés	<p>A szerkezeti felépítés az általános leírás szerinti, néhány alábbi támponttal:</p> <p>Bevezetés: Konkrét esetválasztás és a szempontjainak bemutatása.</p> <p>Elméleti háttér: A téma szempontjából releváns fogalmak, modellek és az esettanulmányban alkalmazott modell(ek) választási szempontjainak elméleti, tudományos igényességű bemutatása, értékelése.</p> <p>Módszer: Interjú a munkahelyi egészségfejlesztés kérdésekben stratégiai szerepet betöltő személyekkel, illetve dolgozókkal, kérdőívek felvétele (esetleg: szövegelemzés – az eset szempontjából releváns, írásos dokumentumok elemzése, megfigyelés – egészségfejlesztő programok megfigyelése).</p>

	<p>Az eredmények/tapasztalatok bemutatása: A különböző módszerekkel nyert adatok leírása, feldolgozása, elemzése, értékelése. Az adatgyűjtés fő forrása és így a feldolgozás középpontja az interjú. A feldolgozás három fő szempontja:</p> <ol style="list-style-type: none"> A választott téma vonatkozásában a szervezet egészségfejlesztési politikájának és gyakorlatának komplex, többszemponútú bemutatása, kritikai elemzése. A fentiek értelmezése. A fentiek elhelyezése a kurrens elméleti koncepciók gondolkörében. <p>Megvitatás, reflexió: Az eset összefoglaló értékelése. Az elméleti szempontjából legfontosabb gondolatok kiemelése. Az alkalmazott szempontból leglényegesebb pontok kiemelése.</p>
Egyéb specifikumok	Lényeges, hogy az esetelemzés a jó gyakorlat transzferlehetőségeit is részletezze.

4. KÖRNYEZETPSZICHOLÓGIAI TÉMÁK (A FENTI SZERKEZETI FELÉPÍTÉST KÖVETVE)

Egy konkrét munkakörnyezeti (épített, természeti vagy virtuális) helyzet bemutatása

Cél	Egy konkrét környezeti helyzet tranzakcionális megközelítésű bemutatása és elemzése. A hallgató a választott témának megfelelően térjen ki a térhasználók tipikus és atipikus csoportjaira, a térhasználati rutinokra, a problémás térhasználatra stb., valamint a kapott eredmények mentén megfogalmazható fejlesztési javaslatokra. Az elemzéshez választhatóak a munkavégzéshez vagy a szervezeti élethez kapcsolódó természeti, épített vagy virtuális környezetek, emellett közterek vagy egyéb városi terek is.
Szerkezeti felépítés	A bemutatás írásos formában történik, valamilyen vizuális segédanyag, eszköz kiegészítésével (mentális térképek, fotók, rajzok, videók). Az esettanulmány formai szempontjait is előre egyeztetni a hallgató a témavezetővel.
Egyéb specifikumok	<ul style="list-style-type: none"> – Az esettanulmányt valamilyen kvantitatív vagy kvalitatív mérőeszköz (interjú, kérdőív, kognitív térkép, megfigyelés stb.) felhasználásával kell elkészíteni. – A dolgozatnak része lehet a témához kapcsolódó önreflexió. Ha ez a dolgozatnak nem is része, a szóbeli bemutatás során erre mindenképpen ki kell térnie a hallgatónak.

Ergonómiai vagy ökológiai pszichológiai esettanulmány

Cél	A dolgozat alapegysége egy tárgy–személy/csoport tranzakció. Az esettanulmány célja egy konkrét tárgy vagy tárgycsoport használatának ökológiai pszichológiai vagy ergonómiai szempontú bemutatása. A hallgató feladata, hogy egy adott célra létrehozott környezet kritikai elemzését elvégezze, figyelembe véve vagy újragondolva a tényleges vagy tervezett feladatok, folyamatok és felhasználók sajátosságait. <i>Pl.: Az XY Kft. beléptető rendszerének ökológiai pszichológiai szempontú elemzése VAGY Munkahelyi környezet ergonómiai jellemzői a fő termelési tevékenység fényében</i>
Szerkezeti felépítés	A bemutatás írásos formában történik, valamilyen vizuális segédanyag, eszköz kiegészítésével (mentális térképek, fotók, rajzok, videók). Az esettanulmány formai szempontjait is a hallgató előre egyeztetni a témavezetővel.

Egyéb specifikumok	<ul style="list-style-type: none"> – Az esettanulmányt valamilyen kvantitatív vagy kvalitatív mérőeszköz (interjú, kognitív térkép, megfigyelés) felhasználásával kell elkészíteni. – A dolgozatnak része lehet a témához kapcsolódó önreflexió. Ha ez a dolgozatnak nem is része, a szóbeli bemutatás során erre mindenképpen ki kell térnie a hallgatónak
--------------------	---

Fenntartható szervezet – egy munkaszervezet működésének elemzése fenntarthatósági szempontból

Cél	A dolgozat célja a munkaszervezetek fenntarthatóságának vizsgálata egy szervezet folyamatainak és programjainak vagy több szervezet összehasonlító elemzésének mentén. A munka célja a téma többszempon-tú bemutatása: részben a használt módszerek, részben a fenntarthatóság pillérjeinek (egyéni, társas, gazdasági, környezeti) mentén. A munka célja az esettanulmány során látottak szakirodalomba ágyazása, valamint kritikai szempontú elemzése, adott esetben az eredmények mentén fejlesztési javaslatok megfogalmazása.
Szerkezeti felépítés	<p>Módszer: A téma feldolgozása kvalitatív és/vagy kvantitatív technikákkal is történhet, a vizsgálat alanyai lehetnek a vizsgált folyamatokban érintett személyek vagy csoportok, de maguk a folyamatok/rendszerek is.</p> <p>A téma feldolgozásához többszempon-tú elemzés szükséges, azaz legalább egy módszer (pl. interjú) több populációval történő felvétele (HR munkatársak/vezetők/más munkatársak/külső és belső szakértő stb.) VAGY ugyanazon populáció több módszer segítségével történő vizsgálata (interjú/dokumentumelemzés/kérdőívstb.) VAGY rendszerek és folyamatok többszempon-tú elemzése (pl. dokumentumelemzés + interjú a rendszerek használóival/működtetőivel).</p> <p>Az eredmények/tapasztalatok bemutatása: A különböző módszerekkel nyert adatok feldolgozása, írásos és vizuális bemutatása, valamint azok elemzése, értékelése.</p>
Egyéb specifikumok	-

Egy konkrét pszichológiai jelenség környezetpszichológiai szempontú bemutatása

Cél	Egy konkrét pszichológiai, társadalmi jelenség környezetpszichológiai szempontú bemutatása. A hallgató a fókuszba helyezett témát a környezetpszichológia fogalmi keretébe helyezve, környezetpszichológiai elméletek segítségével mutatja be a dolgozatban.
Szerkezeti felépítés	A bemutatás írásos formában történik, valamilyen vizuális segédanyag, eszköz kiegészítésével (mentális térképek, fotók, rajzok, videók). Az esettanulmány formai szempontjait is előre egyeztetni a hallgató a témavezetővel.
Egyéb specifikumok	<ul style="list-style-type: none"> – Az esettanulmányt valamilyen kvantitatív vagy kvalitatív mérőeszköz (interjú, kognitív térkép, megfigyelés) felhasználásával kell elkészíteni. – A dolgozatnak része lehet a témához kapcsolódó önreflexió. Ha ez a dolgozatnak nem is része, a szóbeli bemutatás során erre mindenképpen ki kell térnie a hallgatónak

Egy konkrét pszichológusi tevékenységi kör környezetpszichológiai szempontú bemutatása

Cél	A pszichológus munkaköréből adódó szakmai helyzetek, feladatok, szinterek környezetpszichológiai szempontú bemutatása, elemzése. A hallgató feladata valamely pszichológusi munkakör elemzése a személy–környezet tranzakciók mentén, kitérve például a szakmai gyakorlat során szerzett tapasztalatokra, gyakran felmerülő kérdésekre, az elméleti képzés során kevésbé tárgyalt szempontokra. Ez nem sajátélményeken alapuló, saját munkakörben betöltött szerepek és feladatok elemzése, hanem a pszichológus kollégák munkájának megfigyelés, elemzése.
Szerkezeti felépítés	A bemutatás írásos formában történik, valamilyen vizuális segédanyag, eszköz kiegészítésével (mentális térképek, fotók, rajzok, videók). Az esettanulmány formai szempontjait is előre egyeztetni a hallgató a témavezetővel.
Egyéb specifikumok	<ul style="list-style-type: none">– Az esettanulmányt valamilyen kvantitatív vagy kvalitatív mérőeszköz (interjú, kérdőív, kognitív térkép, megfigyelés) felhasználásával kell elkészíteni.– A dolgozatnak része lehet a témához kapcsolódó önreflexió. Ha ez a dolgozatnak nem is része, a szóbeli bemutatás során erre mindenképpen ki kell térnie a hallgatónak

2. sz. Melléklet: A dolgozat struktúrája, formai követelményei általában (sajátos formai követelményei vannak a coaching esettanulmánynak, ld. 1. sz. Melléklet)

Az elméleti bevezetésről részletesebben

Az esettanulmány a problémafelvetéssel kezdődik, ami miatt az ügyfél felkereste a szakembert. Az elméleti bevezetőben történik meg az esetelemzésben bemutatott problémakörök konceptualizálása és a választott módszerek elméleti keretbe helyezése. Ennek során a hallgató sorra veszi a kurrens tudományos szakirodalom kutatási eredményeit és ajánlásait. A hallgató ezáltal bemutatja, hogy ő maga milyen gondolatmentet követett az esetvezetés tervezésénél, segítve annak a megértését, hogy milyen elméleti megfontolások alapján választotta az adott kezelési tervet és módszert.

Módszerekről részletesebben

Ebben a részben mutatja be a hallgató az esetet, pontosabban itt történik meg az ügyfél bemutatása, exploráció, megfogalmazott feladatok, szervezeti diagnosztikai folyamat és eredmények, a választott alkalmazott szervezet-, munkapszichológiai, vezetőfejlesztési módszerek, a közös munka fő dinamikájának leírása. Az áttekinthetőség érdekében javasolt a következő alfejezetekre osztani: Ügyfél bemutatása; Exploráció; Szükségletelemzés; Intervenciós, fejlesztési lehetőségek. Ezek mellett a tipikus alfejezetek mellett más fejezetcímek is előfordulhatnak az esetleírásnak megfelelően.

Az esetismertetés során tisztának kell lennie, hogy milyen fejlesztési cél mentén dolgozott a hallgató az ügyféllel, és fontos, hogy a hallgató törekedjen annak a bemutatására is, hogy az alkalmazott módszerek hogyan kapcsolódnak a megfogalmazott cél(ok)hoz.

A megvitatásról, reflexióról részletesebben

Ez a fejezet az eset folyamatának összefoglaló értelmezéséről, önreflexióról szól. Fontos, hogy a hallgató kritikusan reflektáljon a folyamatra, a helyzetre az eredményekre és önmagára, beleértve a várt és váratlan pozitív és negatív eredményeket, erősségeket és gyengeségeket is. Az esetleges elakadások, kudarcok leírása és az ezek kezelésére vonatkozó lépések is fontosak, hiszen ezek is informatívak, és lehetőséget adnak az eset újragondolására. Érdemes alternatív megoldási utakat és módszertani megközelítéseket is felvázolni ebben a szakaszban, ami által a hallgató demonstrálja, hogy többféle elméleti keretben is képes értelmezni az adott folyamatot.

A hivatkozásokról és az irodalomjegyzékről részletesebben (az aktuális APA közlési szabályaiból kiindulva)

Szakirodalmi hivatkozások esetében a szöveg közben vagy a szerző vezetékneve után zárójelben a megjelenés évszámát vagy zárójelben a szerző vezetéknevét és vesszővel elválasztva a megjelenés évszámát, illetve az oldalszám(ok)at kell feltüntetni. Amennyiben az évszámot oldalszám követi, az évszám után pontot teszünk (ld. lent). Azonos szerző(k), ugyanabban az évben született több tanulmányát az évszám után írt a, b, c jelekkel kell megkülönböztetni mind a szövegben, mind az irodalomjegyzékben. Külön figyelmet érdemel a bibliográfiai adatoknak a szövegben, illetőleg a szakpszichológia szakirányú továbbképzési szak 8 irodalomjegyzékben való egyeztetése. Minden a szövegben előforduló hivatkozásnak megtalálhatónak kell lennie az irodalomjegyzékben, amely ezeken túl nem tartalmazhat további más hivatkozásokat.

Társszerzőség esetén a szövegek közötti hivatkozásnál minden szerző vezetéknevét ki kell írni (pl. Sekuler és Blake, 2000), de kettőnél több szerzős műre való többszöri hivatkozás esetén, a második hivatkozástól elegendő csak az első szerzőt hivatkozni név szerint (pl. Atkinson és Mtsai, 1995). Természetesen a bibliográfiában valamennyi szerző nevét fel kell sorolni a forrásmunka által megadott sorrendben.

Azokban az esetekben, amikor a *szövegek közötti hivatkozás egyszerre több forrásmunkára vonatkozik*, érdemes a hivatkozott műveket a megjelenés éve vagy az első szerzők vezetékneve alapján sorrendbe állítani és pontosvesszővel elválasztani [pl. „Számos kiváló összefoglaló munka jelent meg a témában magyarul is (Loósz és Katona, 1904; Norman és Nielsen, 1912; Kovács, 1917).”].

Ha *ugyanazon szerző több tanulmányára hivatkozunk* összefoglalóan, a megjelenési évszámokat egymástól vesszővel elválasztva kell megadni: „Egyes kutatók (Malter, 1987, 1989, 1996) szerint...” szervezet- és vezetőfejlesztő és munkapszichológia szakirányú továbbképzési szak

Szó szerinti idézetnél kötelező az idézőjel használata, és a szövegben, az idézett szerző nevével és a mű megjelenési évszámánál meg kell adni az idézett szöveg oldalszámát is. Például: „A hat hónapos csecsemők szopási sebessége megnő, ha az egymást követő hangok bármely nyelvben két különböző fonémához tartoznak ...” (Atkinson és Mtsai, 1995. 261).

Közvetett hivatkozás esetén (csak abban az esetben, ha elérhetetlen az mű, cikk, könyv stb., amire a dolgozatíró hivatkozik, és csak utalást olvasott rá egy másik szerzőnél) a szöveg közben a forrás szerzői adatai után zárójelben oda kell írni, hogy mely szerző művében található az idézett szöveg. Például: „Lieberman (1982, idézi Moore, 1997) elmélete szerint ...”. Ilyenkor a legelegánsabb, ha az irodalomjegyzékben mindkét mű adatai pontosan, külön tételként szerepelnek, és az idézett mű után zárójelben feltüntetjük, kinek a tanulmányában található meg. Pl.:

- Lieberman, A. M. (1982). On finding that speech is special. *American Psychologist*, 37, 148–167. (idézi Moore, 1997)
 - Moore, B. C. J. (1997). *An Introduction to the Psychology of Hearing*. Academic Press, San Diego.
- Elfogadható azonban az is, ha a közvetett hivatkozásnál az irodalomjegyzékben csak a forrásműként szereplő munka jelenik meg (a fenti példában Moore könyve).

A közvetett hivatkozás formája a fentiekől kissé eltérhet, ha az olvasott szerzőnél nem található meg a pontos hivatkozás: ekkor a szövegben zárójelben az ismertett szerző a neve után az „é.n.” (évszám nélkül) jelölés alkalmazható: „Lieberman (é.n., idézi Moore, 1997) elmélete ...”. Ilyenkor hátul, az irodalomjegyzékben természetesen csak a kutató által olvasott szerző (példánkban Moore) szerepel.

Az irodalomjegyzékben az összes bibliográfiai adatot pontosan meg kell adni. Az irodalomjegyzékben szereplő forrásmunkák felsorolása az első szerzők neve szerinti szoros ábécésorrendben történik. Ha ugyanazon szerző több munkája is szerepel irodalomjegyzékünkben, azokat kronológiai sorrendben kell ismertetni. Ugyanazon szerző azonos évben megjelent munkáinak adatai a szövegközi hivatkozásnál használt, a megjelenés évével folyamatosan egybeírt a, b, c stb. jelölés alfabetikus sorrendjében jelenjenek meg.

A magyar nyelvű hivatkozásnál nincs, az idegen nyelvű hivatkozásoknál van vessző a vezetéknev után. A tudományos fokozatokat (pl. Dr., PhD) nem jelöljük sem a szövegközi hivatkozásoknál, sem pedig az irodalomjegyzékben.

Az írott művek lelőhelyét dőlt betűvel kell írni: lelőhelynek a könyv, illetve a folyóirat címe számít. Elhangzott előadásnál nincs „lelőhely”.

Folyóiratcikkek esetében:

A szerző(k) vezetékneve és keresztnévének kezdőbetűi (megjelenés éve). A cikk címe. *A folyóirat címe, kötetszám (füzetszám)*, az idézett cikk oldalszáma tól–ig. Pl.:

- Compton, W.C., Smith, M.L., Cornish, K.A. és Qualls, D.L. (1996). Factor Structure of Mental Health Measures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71(2), 406–413.

Könyvek esetében:

A szerző(k) vezetékneve és keresztnévének kezdőbetűi. (megjelenés éve). *A könyv címe*. Kiadó, Megjelenés helye. Pl.:

- Endler, N. S., Magnusson, D. (1976a). *Interactional psychology and personality*. Washington, Hemisphere.

Tanulmánygyűjtemények esetén:

- Von Bertalanffy, L. (1952). Theoretical models in biology and psychology. In Krech, D., Klein, G. S. (eds) *Theoretical models and personality theory*. 155–170. Duke University Press, Durnham.

Online hivatkozások esetén:

Online folyóiratok

A szerző(k) vezetékneve és keresztnevének kezdőbetűi (megjelenés éve). A cikk címe. *A folyóirat címe, kötetszám*, letöltve: év. hónap. nap. teljes URL vagy DOI.

Online dokumentumok

A szerző(k) vezetékneve és keresztnevének kezdőbetűi (megjelenés éve). A cikk címe. teljes URL vagy DOI. (letöltve: év. hónap nap).

- Mead, G. H. (1913). The Social Self. URL: <http://psychclassics.yorku.ca/Mead/socialself.htm> (letöltve: 2008. március 9.)

Konferencia- és egyetemi előadások esetén:

A szerző(k) vezetékneve és keresztnevének kezdőbetűi (az előadás megtartásának éve) *Az előadás címe*. A kongresszus vagy rendezvény pontos neve, helye, dátuma (év, hó, nap).

EÖTVÖS LORÁND TUDOMÁNYEGYETEM PEDAGÓGIAI ÉS PSZICHOLÓGIAI KAR
szervezet- és vezetőfejlesztő és munkapszichológiai szakpszichológia szakirányú továbbképzés

SZAKDOLGOZAT
<A szakdolgozat címe>

<Vezetéknév Keresztnév>

Témavezető:
<Vezetéknév Keresztnév>

Budapest
<évszám>