

PROJEKTFELADAT (ÉS DIPLOMAMUNKA) TÉMAKIÍRÁSOK

Vezetés és szervezés Mesterszak

Marketing specializáció

1. Milyen tényezők befolyásolják „X” csoport „Y”-nal kapcsolatos elégedettségét?

Y lehet egy termék/szolgáltatás/rendezvény

X lehet fogyasztói/résztevői/munkavállalói csoport

A vizsgálat részben saját primer kutatással gyűjtött adatokra épül.

Tájékozódást segítő szakirodalom:

- Conklin, M. - Powaga, K. – Lipovetsky, S. (2004). Customer Satisfaction Analysis: Identification as Key Drivers. *European Journal of Operational Research*, 154/3, 819-827.
- Jones, T.O. – Sasser, W. JR. (1995). Why Satisfied Customer Defect. *Harvard Business Review*, 73(6), 88-99.
- Reichheld, F. F (2003). The One Number You Need To Grow, *Harvard Business Review*, 81(12), 47-54.
- Hetesi E. (2003). A lojalitás definiálási és mérési problémái, a lojalitás hatása a jövedelmezőségre. *Vezetéstudomány*. XXXIV. évf. 1. sz., 20-27.
- Oliver, R. L. (1993). Cognitive, Affective, and Attribute Bases of the Satisfaction Response. *Journal of Consumer Research*, 20(3), 418-430, <https://doi.org/10.1086/209358>

2. „X” termék tulajdonságaival kapcsolatos fogyasztói preferenciák az „Y” fogyasztói körben.

A vizsgálat részben saját primer kutatással gyűjtött adatokra épül.

Tájékozódást segítő szakirodalom:

- Gutman, J. (1982). A means-end chain model based on consumer categorization processes. *The Journal of Marketing*, 60-72.
- Kovács A. – Komáromi N. (2006). A „Means End” elmélet és a létrázás alkalmazása a piackutatásban – élelmiszermarketing példákon keresztül. *Marketing és menedzsment*, 5-6., 56-58.
- Dolnicar, S. - Rossiter, J.R. (2008). The low stability of brand-attribute associations is partly due to market research methodology. *International Journal of Research in Marketing*, 25(2), 104-108.
- West, P., Brown, C., & Hoch, S. (1996). Consumption Vocabulary and Preference Formation. *Journal of Consumer Research*, 23(2), 120-135. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/2489709>
- Totth G. – Hlédik E. – Fodor M. (2011). Pálinkával kapcsolatos fogyasztói percepciók és preferenciák elemzése kvalitatív kutatás eredményeinek tükrében, *Marketing és menedzsment*, 45(2), 11-15.

PROJEKTFELADAT (ÉS DIPLOMAMUNKA) TÉMAKIÍRÁSOK

Vezetés és szervezés Mesterszak

3. A munkáltatói márkázás szerepe és legjobb gyakorlatai az „X-W” cégek felmérése alapján.

X-W legalább 4 sikeres cég az F lista szerint.

A vizsgálat részben saját primer kutatással gyűjtött adatokra épül.

Tájékozódást segítő szakirodalom:

- Lievens, F. – Slaughter, J. (2016). Employer Image and Employer Branding: What We Know and What We Need to Know. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 3, 407-440.
- Keller K. L. (1993). Conceptualizing, Measuring, and Managing Customer-Based Brand Equity. Journal of Marketing, 57(1), 1-22.
- Meretei, B. (2017). Generációs különbségek a munkahelyen, Szakirodalmi áttekintés. Vezetéstudomány /Budapest Management Review, XLVIII(10), 10-18.
- Twenge, J. M. (2010). A review of the empirical evidence on generational differences in work attitudes. JOURNAL OF BUSINESS PSYCHOLOGY, 201-210.

4. „X” márka kommunikációjának elemzése és a kommunikáció fogadtatásának vizsgálata tartalomelemzéssel.

Tájékozódást segítő szakirodalom:

- Punj G. (2012). Consumer Decision Making on the Web: A Theoretical Analysis and Research Guidelines. Psychology and Marketing, 29(10), 791-803.
- Joo, S., Lin, S., - Lu, K. (2011). A usability evaluation model for academic library websites: efficiency, effectiveness and learnability. Journal of Library and Information Studies, 9(2), 11-26.
- Haubl, G. – Trifts, V. (2000). Consumer Decision Making in Online Shopping Environments: The Effects of Interactive Decision Aids. Marketing Science, 19(1), 4-21.
- Gretry, A. - Horváth, Cs. - Belei, N. - van Riel, A. C.R. (2017). „Don't pretend to be my friend!” When an informal brand communication style backfires on social media, Journal of Business Research, 74, 77-89.

5. „X” termék továbbfejlesztéséhez „Y” célcsoport igényeinek felmérése.

X lehet egy fogyasztási cikk vagy lakossági szolgáltatás.

A vizsgálat részben saját primer kutatással gyűjtött adatokra épül.

PROJEKTFELADAT (ÉS DIPLOMAMUNKA) TÉMAKIÍRÁSOK

Vezetés és szervezés Mesterszak

Tájékozódást segítő szakirodalom:

- Bond, S. D. – Carlson, K. A. – Keeny, R. L. (2008). Generating objectives: Can decision makers articulate what they want?, *Management Science*, 54(1), 56-70.
- Ogawa, S., Piller, F. T. (2006). Reducing the Risks of New Product Development. *MIT Sloan Management Review*, 47(2), 65-72.
- Herrmann, A. - Huber, F. – Braunstein, Ch. (2000). Market-driven product and service design: Bridging the gap between customer needs, quality management, and customer satisfaction. *International Journal of Production Economics*, 66(1), 77-96.

6. „X” termékcsoport marketingkommunikációjában megjelenő viselkedésgazdaságtani tényezők fogyasztói megítélése.

X lehet fogyasztási cikk vagy lakossági szolgáltatás.

Tartalomelemzés, illetve más primer módszerrel gyűjtött adatok alapján.

Tájékozódást segítő szakirodalom:

- Kahneman, D. (2009). A korlátozott racionalitás feltérképezése az intuitív döntések és választások szempontjából I. (fordította Dezső Linda és Selei Adrienn). *Köz-Gazdaság*, 4(3), 133-150.
- Reisch, L. & M. Zhao (2017). Behavioral economics, consumer behavior and consumer policy: State of the art. *Behavioural Public Policy*, 1(2), 190-206.
- Sunstein, C. R. (2016). Fifty shades of manipulation. *Journal of Marketing Behavior*, 1(3–4), 213-244.
- Süle M (2017). Marketingkommunikációs eszközök fogyasztóvédelmi megítélése a tisztességtelen kereskedelmi gyakorlatok tükrében. *Marketing és menedzsment*, LI(4), 15-25.

7. Egyéb hallgatói javaslat alapján:

A javaslatot, ami tartalmazza a javasolt téma címét és a gyűjteni/felhasználni tervezett adatokat szeptember 18-án 09:00 óráig el kell küldeni Dr. Berki-Süle Margitnak <berki@gti.elte.hu>

Az tehet javaslatot saját témára, akinek 4 feletti a görgetett tanulmányi átlaga.

PROJEKTFELADAT (ÉS DIPLOMAMUNKA) TÉMAKIÍRÁSOK

Vezetés és szervezés Mesterszak

Folyamatmenedzsment specializáció

1. Minőségmenedzsment rendszerek

ISO 9001 vagy más, iparág-specifikus szabvány, TQM filozófia bevezetésének, működtetésének, a (szabvány)követelmények gyakorlati alkalmazásának bemutatása és szakmai értékelése és fejlesztése szervezeti példán keresztül.

Tájékozódást segítő szakirodalom:

- Abuhav, I. (2017): ISO9001:2015 - A complete guide to quality management systems, CRC Press, Taylor & Francis Group
- Kövesi, J., Topár, J. (szerk.) (2006): A minőségmenedzsment alapjai, Typotex kiadó, Budapest
- Hoyle, D. (2007): Quality management essentials, Elsevier
- Peris-Ortiz, M., Álvarez-García, J. and Rueda-Armengot, C. eds., 2015. Achieving competitive advantage through quality management (p. 312). Cham: Springer.

2. Minőségmenedzsment módszerek alkalmazása szervezetfejlesztési céllal

Puha és kemény minőségmenedzsment módszerek (kombinált) alkalmazási eredményeinek bemutatása, megalapozott szakmai értékelése üzleti (termelő / szolgáltató) folyamatok fejlesztése során - szekunder és/vagy primer kutatások alapján.

Tájékozódást segítő szakirodalom:

- Tague, N. R. (2004): Quality Toolbox, ASQ Press
- Kemény Sándor, Papp László, Deák András: Statisztikai minőség- (megfelelőség-) szabályozás, Műszaki Könyvkiadó (bármelyik kiadás)
- Oakland, J.S., 2014. Total quality management and operational excellence: text with cases. Routledge (vonatkozó fejezetek)
- Dahlgard, J.J., Khanji, G.K. and Kristensen, K., 2008. Fundamentals of total quality management. Routledge.
- Kanji, G.K. and Asher, M., 1996. *100 methods for total quality management*. Sage.

3. Szervezeti önértékelés – a szervezeti teljesítmény fejlesztése

Önértékelési modell (ill. egyes területei) gyakorlati alkalmazásának, érvényesülésének, az önértékelést támogató módszereknek a bemutatása, szakmai értékelése szekunder és/vagy primer kutatásokra építve.

Tájékozódást segítő szakirodalom:

- EFQM Kiválósági Modell 2013 hivatalos magyar nyelvű fordítása

PROJEKTFELADAT (ÉS DIPLOMAMUNKA) TÉMAKIÍRÁSOK

Vezetés és szervezés Mesterszak

- Oakland, J.S., 2014. Total quality management and operational excellence: text with cases. Routledge (vonatkozó fejezetek)
- Dahlgaard, J.J., Khanji, G.K. and Kristensen, K., 2008. Fundamentals of total quality management. Routledge.
- Kanji, G.K. and Asher, M., 1996. *100 methods for total quality management*. Sage.

4. Folyamatmenedzsment

A termelési / szolgáltatási folyamat ökoszisztéma azonosításához, folyamatok dokumentálásához, szabályozásához, fejlesztéséhez (pl. CPI, BPR, benchmarking, SERVQUAL, SERVPERF), kapcsolódó modellek, eszközök, módszerek és technikák gyakorlati alkalmazásának szakmai elemzése szekunder és/vagy primer kutatás alapján.

Tájékozódást segítő szakirodalom:

- Fehér Norbert: A Lean Six Sigma folyamatfejlesztés kézikönyve. Cash Flow Navigátor Tanácsadó Kft
- Chiarini, A., 2012. From total quality control to lean six sigma: evolution of the most important management systems for the excellence. Springer Science & Business Media.
- Oakland, J.S., 2014. Total quality management and operational excellence: text with cases. Routledge (vonatkozó fejezetek)
- Dahlgaard, J.J., Khanji, G.K. and Kristensen, K., 2008. Fundamentals of total quality management. Routledge.
- Camp, R.C. and Camp Robert, C., 1989. Benchmarking: the search for industry best practices that lead to superior performance.
- Parasuraman, A., Zeithaml, V.A. and Berry, L.L., 1988. Servqual: A multiple-item scale for measuring consumer perc. *Journal of Retailing*, 64(1), p.12-40.
- Heidrich B. (2006): Szolgáltatás menedzsment, Human Telex Consulting (elérhető az Akadémiai Kiadó MeRSZ rendszerében is)
- IFUA Horváth & Partners: Folyamatmenedzsment a gyakorlatban

5. Projektmenedzsment

A projektek, projektéletről általános és speciális fázisaihoz kapcsolódó alapvető menedzsment feladatok és vállalati gyakorlatok bemutatása, működtetése, szakmai értékelése és fejlesztése, szervezeti példán keresztül – szekunder és/vagy primer kutatáson keresztül.

Tájékozódást segítő szakirodalom:

- Project Management Institute: A Guide to the Project Management body of knowledge (PMBOK Guide), (5. vagy 6. kiadás)
- Görög M. (1999): Bevezetés a projektmenedzsmentbe, Aula Kiadó, Budapest
- Szabó L. (2012): Projektmenedzsment, Pearson Education
- Martinelli, R. J., Milosevic, D. Z. (2016): Project Management Toolbox, Tools and Techniques for the Practicing Project Manager, Wiley

PROJEKTFELADAT (ÉS DIPLOMAMUNKA) TÉMAKIÍRÁSOK

Vezetés és szervezés Mesterszak

6. Sztochasztikus módszerek és eszközök alkalmazása a folyamatfejlesztésben

Vállalati folyamatok, üzleti- és folyamatjellemzők elemzése, modellezése, előrejelzése és optimalizálása valószínűségszámítási és matematikai statisztikai módszerekkel.

Tájékozódást segítő szakirodalom:

- Oakland, J.S., 2014. Total quality management and operational excellence: text with cases. Routledge (vonatkozó fejezetek)
- Newbold, P., Carlson, W.L. and Thorne, B., 2013. Statistics for business and economics. Boston, MA: Pearson.
- Kerékgyártó Györgyné, Mundruczó György, Sugár András: Statisztikai módszerek és alkalmazásuk a gazdasági, üzleti elemzésekben, Aula Kiadó (bármelyik kiadás)
- Kemény Sándor, Papp László, Deák András: Statisztikai minőség- (megfelelőség-) szabályozás, Műszaki Könyvkiadó (bármelyik kiadás)
- Kövesi János (szerk.): Minőség és megbízhatóság a menedzsmentben, Typotex Kiadó, 2011

7. Lágyszámítási módszerek alkalmazása a menedzsmentben

Üzleti folyamatok és jellemzők mérése és értékelése fuzzy logikai (folytonos logikai) módszerekkel. Szakértői rendszerek megvalósítása fuzzy logikai és/vagy mesterséges neurális hálózatok segítségével. Vállalati folyamatok, üzleti- és folyamatjellemzők elemzése, modellezése és előrejelzése gépi tanulási módszerekkel.

Tájékozódást segítő szakirodalom:

- Dubois, D.J., Prade, H., 1997. Fuzzy sets and systems: Theory and applications. Academic Press, Inc. Orlando, FL, USA
- Retter Gyula: Fuzzy, neurális, genetikus, kaotikus rendszerek: bevezetés a "lágyszámítás" módszereibe, Akadémiai Kiadó, 2006
- Kövesi János (szerk.): Minőség és megbízhatóság a menedzsmentben, Typotex Kiadó, 2011
- Jónás Tamás: Üzleti folyamatok mérése és értékelése, oktatási segédanyag mesterszakos hallgatók számára, ELTE GTI, 2019.
- Vipin Kumar, Pang-Ning Tan, Michael Steinbach: Adatbányászat – Alapvetés, PANEM Kft., 2012

PROJEKTFELADAT (ÉS DIPLOMAMUNKA) TÉMAKIÍRÁSOK

Vezetés és szervezés Mesterszak

Vállalati szervezés és vezetés specializáció

1. Szervezetek fejlesztése strukturális és/vagy kulturális, működési, folyamatbeli, akadályok megszüntetésére

Egy konkrét szervezetben kialakult probléma bemutatása, a helyzet okainak vizsgálata, elemzése, értékelése. A szekunder és primer kutatás alapján javasolt megoldás/változtatás várható hatásainak bemutatása. Elvárt a vonatkozó modellek, módszerek, valamint a kapcsolódó eszközök és technikák (pl. kérdőív, interjúk) gyakorlati alkalmazása és azok eredményeinek szakmai elemzése.

Tájékozódást segítő szakirodalom:

- Beckhard, R., 1974. A szervezetfejlesztés stratégiája és modelljei. KJK, Budapest
- Cummings, T. G., Worley, C. G., 2015: Organization Development & Change. 10th ed. Cengage Learning, Stamford, CT. (vonatkozó fejezetek)
- Mastenbroek, W. F. G. (1991): Konfliktusmenedzsment és szervezetfejlesztés. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest
- Daruka E., Finna H., Gyökér I., Marcsa A., Pataki B., Pádár K., Szabó T. (2015): A menedzsment alapjai (2. fejezet) In: Kövesi J. (szerk.) (2015): Menedzsment és Vállalkozás-gazdságtan (pp.111-198) Typotex Kiadó, Budapest
- Wilson, F. M. (2014): Organizational Behaviour and Work: A critical introduction. 5th ed., Oxford University Press, Glasgow, GB

2. A szervezetben dolgozó emberek motivációjának/elkötelezettségének növelése a munkakörülmények és/vagy a vezetési módszerek, a felhatalmazás és bevonás mértékének megváltoztatásával

Szekunder kutatás esetében a vonatkozó irodalom részletes és alapos feldolgozása, illetve szakmai értékelése, melynek célja új megállapítások, modellek kidolgozása. Primer kutatás esetén a kialakult helyzet okainak vizsgálata konkrét szervezeti példa alapján, a helyzet szakmai elemzése, értékelése, illetve a javasolt megoldás/változtatás várható hatásainak bemutatása. Elvárt a vonatkozó modellek, módszerek, valamint a kapcsolódó eszközök és technikák gyakorlati alkalmazása.

Tájékozódást segítő szakirodalom:

- Pink, D. H. (2010): Motiváció 3.0 – Ösztönzés másképp, HVG Könyvek, Budapest
- Gyökér I. (2001): Humán erőforrás-menedzsment, Műszaki Könyvkiadó, Budapest
- Daruka E., Finna H., Gyökér I., Marcsa A., Pataki B., Pádár K., Szabó T. (2015): A menedzsment alapjai (2. fejezet) In: Kövesi J. (szerk.) (2015): Menedzsment és Vállalkozás-gazdságtan (pp.111-198) Typotex Kiadó, Budapest
- Wilson, F. M. (2014): Organizational Behaviour and Work: A critical introduction. 5th ed., Oxford University Press, Glasgow, GB

PROJEKTFELADAT (ÉS DIPLOMAMUNKA) TÉMAKIÍRÁSOK

Vezetés és szervezés Mesterszak

3. A szervezeti teljesítménymenedzsment-rendszer fejlesztése a célkijelölés és/vagy az értékelés és ösztönzés, a visszajelzés és a képzés-fejlesztés átalakításával

A kiindulási helyzet ismertetése konkrét szervezeti példa alapján, a választható fejlesztési lehetőségek ismertetése, a javasolt változtatás várható hatásainak bemutatása és elemzése. Elvárt a vonatkozó modellek, módszerek, valamint a kapcsolódó eszközök és technikák gyakorlati alkalmazása és azok eredményeinek szakmai elemzése szekunder és/vagy primer kutatás alapján.

Tájékozódást segítő szakirodalom:

- Karoliny M., Poór J. (szerk.) (2017): Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv – Rendszerek és alkalmazások, Wolters Kluwer, Budapest
- Gyökér I. (2001): Humánerőforrás-menedzsment, Műszaki Könyvkiadó, Budapest
- Drotter, S. (2011): Getting the right performance at every level of leadership, Jossey-Bass, Wiley Print, San Fransisco, USA
- Werner, J.M., DeSimone, R.L. (2012): Human Resource Development, 6th ed., Cengage Learning, USA

4. Hatékonyságnövelés a munkaerő megszerzésének és beillesztésének fejlesztésével a digitális eszközök és agilis elvek alkalmazásával

Egy konkrét szervezeti példában a kialakult helyzet vizsgálata, elemzése, értékelése, illetve a javasolt megoldás/változtatás várható hatásainak részletes bemutatása. Elvárt a vonatkozó módszerek, technikák, esetleg modellek gyakorlati alkalmazása és azok várható eredményeinek felvázolása.

Tájékozódást segítő szakirodalom:

- Karoliny M., Poór J. (szerk.) (2017): Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv – Rendszerek és alkalmazások, Wolters Kluwer, Budapest
- Gyökér I. (2001): Humánerőforrás-menedzsment, Műszaki Könyvkiadó, Budapest
- Yu, K.Y.T., Cable, D.M. (2013): The Oxford Handbook of Recruitment, Oxford University Press, USA
- Royal, M. (2014): Hay Group: The six megatrends transforming businesses <https://www.consultancy.uk/news/914/hay-group-the-six-megatrends-transforming-businesses>

PROJEKTFELADAT (ÉS DIPLOMAMUNKA) TÉMAKIÍRÁSOK

Vezetés és szervezés Mesterszak

5. Egy adott szervezet EEM-tevékenységének továbbfejlesztése a tehetséges munkavállalók megszerzése, megtartása, fejlesztése érdekében

Primer kutatás esetén egy adott szervezetben a jelenlegi helyzet vizsgálata, a helyzet szakmai elemzése, értékelése, a szakirodalmi háttér feldolgozása. A javasolt megoldás/változtatás várható hatásainak bemutatása. Elvárt a vonatkozó modellek, módszerek, valamint a kapcsolódó eszközök és technikák gyakorlati alkalmazása, és azok várható eredményeinek bemutatása.

Tájékozódást segítő szakirodalom:

- Schumann M., Sartain L. (2010): Tehetségmágnesek, HVG Kiadó, Budapest
- Karoliny M., Poór J. (szerk.) (2017): Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv – Rendszerek és alkalmazások, Wolters Kluwer, Budapest
- Bailey, C., Mankin, D., Kelliher, C., Garavan, T. (2018): Strategic Human Resource Management, Oxford University Press, USA
- Berger, L., Berger, D. (2010): The Talent Management Handbook: Creating a Sustainable Competitive Advantage by Selecting, Developing, and Promoting the Best People, McGraw-Hill, New York, USA

6. Egy konkrét vállalat (szervezet, iparág) stratégiai elemzése

A választott vállalat (szervezet, iparág) aktuális üzleti, piaci helyzetének rövid bemutatása után a tanult elemzési módszereket (PEST, Porter, SWOT stb.) kell alkalmazni, majd a szakdolgozat utolsó fejezetében megoldási javaslatokat, stratégiai elképzeléseket kell megfogalmazni a választott vállalat (szervezet, iparág) számára.

Tájékozódást segítő szakirodalom (mindegyik olvasható angolul is):

- Porter, M. E. (2006): Versenystratégia. Akadémiai Kiadó, Budapest
- Kaplan, R., Norton, D. (1999): Balanced Scorecard – Kiegyensúlyozott stratégiai mutatószámrendszer. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest
- Handy, C. (2004): Az elefánt és a bolha. HVG Kiadó, Budapest
- Kim, W. C., Mauborgne, R. (2008): Kék óceán stratégia – A verseny nélküli piaci tér. Park Könyvkiadó, Budapest

PROJEKTFELADAT (ÉS DIPLOMAMUNKA) TÉMAKIÍRÁSOK

Vezetés és szervezés Mesterszak

Vezetés- és szervezetpszichológia specializáció

1. Szervezeti sikeresség és szervezeti változások a pozitív pszichológia tükrében. Pszichológiai tőke, bizalom, motiváció, elégedettség, elkötelezettség kapcsolatai a szervezeti sikerességgel és a változásokkal

A szervezetek sikerességében egyre inkább meghatározó a változóképesség, a változásokhoz való viszony, az innováció és a kockázatvállalás. A szakdolgozati kutatás keretében a szervezeti sikerességet és a szervezeti változásokat pozitívan támogató pszichológiai változók (pszichológiai tőke, bizalom, motiváció, elkötelezettség, elégedettség stb.) vizsgálatára kerül sor. A vizsgált tényezők összefüggéseinek feltárása mellett azt is keressük, hogyan, milyen módszerekkel lehet növelni a szervezeten belüli bizalmat, a pszichológiai tőkét, a motivációt, elégedettséget, elkötelezettséget.

Tájékozódást segítő néhány szakirodalom:

- Allen, N. J., Meyer, J. P. (1993). Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effects?. Journal of Business Research 26, 49-61.
- Aselage, J., Eisenberg, R. (2003). Perceived organizational support and psychological contracts: a theoretical integration. Journal of Organizational Behavior, 24, 491–509
- Avey, J. B., Luthans, F., Youssef, C. M. (2008). The Additive Value of Positive Psychological Capital in Predicting Work Attitudes and Behaviors. Leadership Institute Faculty Publications. 6.
- Cavanaugh, Boswell, Roehling, Bourdeau (2000): An Empirical Examination of Self-Reported Work Stress Among U.S. Managers, Journal of Applied Psychology, 2000, Vol. 85, No. 1, 65-74
- Chen, S.L. (2018). Cross-level effects of high-commitment work systems on work engagement: the mediating role of psychological capital. Asia Pacific Journal of Human Resources, 56, 384–401.
- Faragó Klára: Szervezet és Pszichológia, ELTE Eötvös Kiadó, 2013
- Gagné M, et al, 2010 The Motivation at Work Scale: Validation Evidence in Two Languages, Educational and Psychological Measurement 2010
- Hanpachern C, et al (1998): An extension of the theory of margin: A framework for assessing readiness for change, Human Resource Development Quarterly, Volume 9, Issue 4, Pages: fmi, 315-399, Winter 1998
- Howard, J., Gagné, M., Morin, A. J. S., Van den Broeck, A. (2016). Motivation profiles at work: A self-determination theory approach. Journal of Vocational Behavior 95–96, 74–89.
- Kádi, A. (2016). A szervezeti kockázatvállalás és sikeresség kapcsolata a szervezetpszichológia nézőpontjából. Vezetéstudomány, 47(7), 14-28
- Kiss Cs. (2013). A szervezeti elkötelezettség és a munka-család összefüggései az ügyfélszolgálati munkában. Doktori disszertáció, Budapesti Corvinus Egyetem, Budapest.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J. (2010). The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital. Human Resource Development Quarterly, vol. 21, no. 1, Spring, 41 - 67.

PROJEKTFELADAT (ÉS DIPLOMAMUNKA) TÉMAKIÍRÁSOK

Vezetés és szervezés Mesterszak

- Luthans, F., Youssef, C. M., Avolio, B. J. (2007). Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge. Oxford University Press, London – New York.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.

2. A stressz, kiégés, cinizmus a szervezetekben különös tekintettel a szervezeti változásokra

A szervezeti változások gyakran keltenek szorongást, félelmet, ellenállást a szervezeti tagokban. A kutatás keretében a szervezeti változásokat kísérő, ahhoz kapcsolódó negatív jelenségek, a különféle szervezetekben megjelenő munkahelyi stresszorok, a kiégés, továbbá a cinizmus vizsgálatára fókuszálunk. A vizsgált tényezők összefüggéseinek feltárása mellett azt is kutatjuk, hogyan lehet elkerülni, csökkenteni a félelmeket és az azt kísérő negatív jelenségeket.

Tájékozódást segítő néhány szakirodalom:

- Andersson, L.M & Bateman, T.S. (1997) Cynicism in the workplace: some causes and effects, *Journal of Organizational Behavior* vol. 18, pp 449-469
- Cheung, F; Tang, C.S. & Tang, S. (2011) Psychological Capital as a Moderator Between Emotional Labor, Burnout and Job Satisfaction Among School Teachers in China, *International Journal of Stress Management* 18(4) pp 348-371
- Eaton, J.A. (2000) A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism, York University, Toronto, Ontario
- Faragher E. B., Cooper C. L., Cartwright S. (2004) A shortened stress evaluation tool (ASSET), October 2004, *Stress and Health*, Volume 20, Issue 4 Pages: 173-240
- Gelley, A.; Godek, M. & Gilley, J. W. (2009) Change, resistance, and the organizational immune system; *Advanced Management Journal* 74(4)
- Juhász, Á, Munkahelyi stressz, munkahelyi egészségfejlesztés, Oktatási segédanyag, 2002
- Pulinka Á (2016) A szervezeti változással szembeni ellenállás, mint természetes és szükségyszerű gyászfolyamat, *Vezetéstudomány* 47(6) pp 41-51
- Stanley, D.J.; Meyer J.P & Topolnytsky, L (2005) Employee cynicism and resistance to organizational change, *Journal of Business and Psychology* 19(4) pp 429-459
- Wanous, J.P, Reichers, A.E. & Austin, J.T. (2000) Cynicism About Organizational Change, *Group and Organization Management* 25(2) pp 132-153
- Vignola RC, Tucci AM. Adaptation and validation of the depression, anxiety and stress scale (DASS) to Brazilian Portuguese. *J Affect Disord.* 2014;155:104-9.

3. Vezetői személyiség és vezetői kompetenciák és attitűdök szerepe az egyéni és a szervezeti sikerességében

A vezetők meghatározó szerepet töltenek be a szervezetek sikerességében. A kutatás keretében a vezetők sikerességét és szervezeti sikerességben betöltött szerepét, a vezetés pozitív és

PROJEKTFELADAT (ÉS DIPLOMAMUNKA) TÉMAKIÍRÁSOK

Vezetés és szervezés Mesterszak

negatív hatásait vizsgáljuk a személyiségre, a kompetenciákra a vezetési stílusra és a vezetői attitűdökre fókuszálva.

Tájékozódást segítő néhány szakirodalom:

- Alimo-Metcalfe, B. (2013) A Critical Review of Leadership Theory. In The Wiley-Blackwell Handbook of the Psychology of Leadership, Change, and Organizational Development (eds H. S. Leonard, R. Lewis, A. M. Freedman and J. Passmore), John Wiley & Sons, Oxford.
- Brodbeck F.C. (2008). Leadership in Organizations. In An introduction to work and organizational psychology: A European perspective / Ed. by Nik Chmiel. 2nd ed. Malden, MA; Oxford; Victoria: Wiley-Blackwell, 281-306.
- Eberhardt, D., Majkovic, A. (2015) The Future of Leadership - An Explorative Study into Tomorrow's Leadership Challenges-Springer.
- Haslam, S. A., Reicher, S. D. & Platow, M. J. (2011): The New Psychology of Leadership: Identity, Influence and Power. New York, NY: Psychology Press.
- House, R. J. At al (2004) Culture, Leadership and Organizations: The GLOBE Study of 62 Societies. Sage.
- Livermore, D. (2009) Leading with Cultural Intelligence: The New Secret to Success. AMACOM.
- Messick, David M. and Roderick M. Kramer (2005): The Psychology of Leadership. New Perspectives and Research. New York: Lawrence Erlbaum Associates
- Northouse. P. (2010) Leadership: Theory and Practice. Fifth edition. –Western Michigan University. Sage.
- Nielsen, M. B. (2012): Bullying in work groups: The impact of leadership. Scandinavian Journal of Psychology, Vol.54, No.2, pp.127-136.
- Paschen, M. and E. Dihmaier (2014) The psychology of human leadership; how to develop charisma and authority; Heidelberg. New York: Springer.
- Shih M.L. - Lin, S.H. - Hsiao B. (2008): "The Correlation among Personality Traits, Leadership Competence and Organizational Performance", Proceedings of the 8th WSEAS International Conference on Applied Informatics and Communications, Greece, 2008, pp. 350-355.

4. A szervezeti kultúra és az abban megjelenő értékek változása, a szervezeti támogatás szerepe a szervezeti változásokban

A szervezeti kultúra és az abban megjelenő értékek, a szervezeti kultúra támogató, innovatív jellege szoros kapcsolatban áll a szervezetek változáshoz való viszonyával, változási készenlétével. Eltérő kultúrák eltérő módon reagálhatnak a környezeti változásokra, sőt akár alakíthatják, indukálhatják is azokat. A kutatás a szervezeti kultúra szervezeti változások során meghatározó dimenzióinak vizsgálatára irányul azzal a céllal, hogy felismerjük, igazoljuk a hazai szervezetek változását, sikerességét leginkább támogató, illetve az azt akadályozó területeket. A kutatás eredményeként javaslatokat tervezünk megfogalmazni a szervezeti kultúra változtatásának területire és lehetséges módszereire is.

PROJEKTFELADAT (ÉS DIPLOMAMUNKA) TÉMAKIÍRÁSOK

Vezetés és szervezés Mesterszak

Tájékozódást segítő néhány szakirodalom:

- Akbaba, Ö., & Altındağ, E. (2016). The Effects Of Reengineering, Organizational Climate And Psychological Capital On The Firm Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 2, 235, 320-331.
- Aktas, E., Çiçek, I., & Kıyak, M. (2011). The Effect Of Organizational Culture On Organizational Efficiency: The Moderating Role Of Organizational Environment and CEO Values. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 24, 1560-1573.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48-70. doi:10.1177/0021886307311470
- Bovey, W. H., & Hede, A. (2001). Resistance to organizational change: the role of cognitive and affective processes. *Leadership & Organization Development Journal*, 22(8), 372-382.
- Cameron K, Quinn R.E (2006): *Dianosing and Changing Oraniational Culture Based on the Competing Values framework*, Jossey-Bass, San Fransisco
- Faragó Klára, Kovács Zoltán: *Szervezeti Láttelek*, Akadémiai Kiadó, 2005
- Faragó Klára: *Szervezet és Pszichológia*, ELTE Eötvös Kiadó, 2013
- Fekete H (2011) *Merre tart a hajó? A szervezeti stratégia, a struktúra és a kultúra hatásainak vizsgálata a vállalati teljesítményre* Doktori disszertáció, Veszprém Pannon Egyetem
- Hofstede, G., Hofstede, J.G: (2008) *Kultúrák és szervezetek. Az elme szoftvere*, McGraw-Hill, VHE Kft, Pécs 9-10. fejezet 387-450.
- House, R. J. At al (2004) *Culture, Leadership and Organizations: The GLOBE Study of 62 Societies*. Sage.