

Grundfag B: Arbejds- og Organisationspsykologi – Fagnr. 441152U014 - Efterår 2018

Kandidat, 7./9. semester

Institut: Psykologisk Institut

Pensumlisten findes på fagets side på Blackboard med links og oplysninger om semesterhylde.

Ved problemer med adgang til litteraturen kontakt personalet på AU Library, Bartholins Allé eller send en mail til bartholinsalle.aul@kb.dk

Aguinis, H. & Kraiger, K. (2009). Benefits of training and development for individuals and teams, organizations, and society. *Annual Review of Psychology*, 60, 451-474. doi:10.1146/annurev.psych.60.110707.163505

Artiklen gennemgår litteratur angående træning og udvikling. Ud fra et multidisciplinært, multiniveau og globalt perspektiv demonstreres det, hvordan trænings- og udviklingsaktiviteter i organisationer kan være til fordel for individer, teams, organisationer og samfund. Forskellige betingelser for maksimering af fordelene ved træning og udvikling identificeres, og forslag til fremtidig forskning fremsættes. [24 sider]

Argote, L. & Miron-Spektor, E. (2011). Organizational learning: From experience to knowledge. *Organization Science*, 22(5), 1123-1137. doi:10.1287/orsc.1100.0621

Argote er en af dem, som har været med til at udvikle forskning i organisatorisk læring. I denne artikel gennemgås en teoretisk tilgang til at analysere organisatorisk læring med særligt fokus på koblinger mellem erfaring og vidensoverførsel. [14 sider]

Argyris, C. & Schön, D. A. (1996). *Organizational learning II: Theory, method, and practice* (kapitel 1, s. 3-29). Reading, MA: Addison-Wesley.

Bogen er en af klassikerne inden for organisatorisk læring. Blandt andet gennemgås i det udvalgte kapitel forståelsen af single og double loop samt deuterio læring som centrale aspekter af organisatorisk læring. [26 sider]

Armenakis, A. A. & Harris, S. G. (2009). Reflections: Our journey in organizational change research and practice. *Journal of Change Management*, 9(2), 127-142. doi:10.1080/14697010902879079

Artiklen opsummerer 30 år forskning og praksis i forhold til organisatorisk forandring og giver samtidig et bud på, hvordan fremtidig forskning og praksis skal forme sig. [16 sider]

Avolio, B. J., Walumbwa, F. O. & Weber, T. J. (2009). Leadership: Current theories, research, and future directions. *Annual Review of Psychology*, 60, 421-449. doi:10.1146/annurev.psych.60.110707.163621

Forfatterne giver en oversigt over udvalgte aktuelle teorier om ledelse, der kort opsummeres og integreres. [29 sider]

Barker, J. R. (1993). Tightening the iron cage: Concertive control in self-managing teams. *Administrative Science Quarterly*, 38(3), 408-437. doi:10.2307/2393374

Dette casestudie argumenterer for og fremviser empiri til støtte for at teamorganisering ikke

nødvendigvis er godt for medarbejderne. Argumentet er at teamorganisering er et mere snærende fængsel (iron cage) end klassisk hierarkiske organiseringsformer. [30 sider]

Bartlett, D. (2011). The neglect of the political: An alternative evidence-based practice for I-O psychology. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 4(1), 27-31. doi:10.1111/j.1754-9434.2010.01289.x

Denne kommentar til Briner & Rousseau (2011a) gør opmærksom på, at AO-psykologi udspiller sig i et felt af interesser, motiver og magt. Derfor argumenterer Bartlett for, at der er en "mikropolitisk" dimension, der skal tages højde for i forhold til evidensbaseret praksis. [4 sider]

Bennebroek Gravenhorst, K. & In't Veld, R. (2004). Power and collaboration: Methodologies for working together in change. I: J. J. Boonstra (Red.), *Dynamics of organizational change and learning* (s. 317-342). West Essex, United Kingdom: Wiley.

Dette kapitel handler om anvendelse af magt/indflydelse i relation til organisationsudvikling. Her gennemgås tilgange til, hvordan flere interessehavere (især medarbejdere, ledere) kan samarbejde omkring organisatorisk forandring. [26 sider]

Boatman, J. E. & Sinar, E. F. (2011). The path forward to meaningful evidence. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 4(1), 68-71. doi:10.1111/j.1754-9434.2010.01299.x

I denne artikel responderer forfatterne på Briner & Rousseau (2011a) og fokuserer på betydningen af undersøgelser i den kontekst, hvor problemstillingen findes frem for/som supplement til at lade systematiske reviews være eneste evidens-kilde bag praksis. [3 sider]

Boyatzis, R. E. (2009). Competencies as a behavioral approach to emotional intelligence. *The Journal of Management Development*, 28(9), 749-770. doi:10.1108/02621710910987647

Boyatzis har været med til at udvikle kompetencebegrebet inden for HRM. I denne artikel defineres kognitive, emotionelle og sociale kompetencer med særligt fokus på de emotionelle kompetencers betydning for ledelseseffektivitet. [21 sider]

Briner, R. B., Harris, C. & Daniels, K. (2004). How do work stress and coping work? Toward a fundamental theoretical reappraisal. *British Journal of Guidance & Counselling*, 32(2), 223-234. doi:10.1080/03069880410001692256

Det er forfatternes hovedpointe at stressorer ikke kun eksisterer "out there" og påvirker individet i en årsags – virkningsrelation. Artiklen diskuterer hvorvidt individet også selv skaber sit job og hvorledes individet forsøger at skabe mening ud af selv belastende arbejdsforhold. [12 sider]

Briner, R. B. & Rousseau, D. M. (2011a). Evidence-based I-O psychology: Not there yet. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 4(1), 3-22. doi:10.1111/j.1754-9434.2010.01287.x

Denne artikel diskuterer hvorvidt AO-psykologien er evidensbaseret og tager standpunktet, at der stadig er mulighed for at arbejde mere evidensbaseret. Artiklen identificerer muligheder og udfordringer, samt hvordan disse kan håndteres for at styrke den evidensbaserede tilgang til praksis. Artiklen er et udgangspunkt for en diskussion i samme nummer af tidsskriftet. [19 sider]

Briner, R. B. & Rousseau, D. M. (2011b). Evidence-based I-O psychology: Not there yet but now a little nearer? *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 4(1), 76-82. doi:10.1111/j.1754-9434.2010.01301.x

I denne artikel samler forfatterne op på diskussionen, som de har sat i gang (se samme artikel af samme forfattere). [6 sider]

Brown, M. E. & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *Leadership Quarterly*, 17(6), 595-616. doi:10.1016/j.leaqua.2006.10.004

I denne artikel præsenteres og diskuteres begrebet etisk ledelse. [22 sider]

Burnes, B. (2004). Kurt Lewin and the planned approach to change: A re-appraisal. *Journal of Management Studies*, 41(6), 977-1002. doi:10.1111/j.1467-6486.2004.00463.x

Artiklen har til formål at revurdere Kurt Lewins antagelser om og tilgang til forandring. De primære kritikpunkter rettet mod Lewins arbejde diskuteres og udfordres, og det konkluderes, at Lewins tilgang stadig er relevant. [26 sider]

Carson, J. B., Tesluk, P. E. & Marrone, J. A. (2007). Shared leadership in teams: An investigation of antecedent conditions and performance. *Academy of Management Journal*, 50(5), 1217-1234. doi:10.2307/20159921

Artiklen gennemgår først eksisterende definitioner og målinger af shared leadership, hvorefter et empirisk studie af shared leadership i 59 konsulentteams præsenteres. Dette studie undersøger, hvorvidt social støtte, "voice" og ydre coaching er forudsætninger for udviklingen af shared leadership, ligesom sammenhængen mellem shared leadership og præstation undersøges. Artiklen kan med fordel læses sammen med Cox, Pearce & Perry (2003). [18 sider]

Cassell, C. (2011). Evidence-based I-O psychology: What do we lose on the way? *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 4(1), 23-26. doi:10.1111/j.1754-9434.2010.01288.x

Dette indlæg i diskussionen (se Briner & Rousseau, 2011a) kritiserer blandt andet evidensbegrebet knyttet til systematiske reviews. [3 sider]

Catano, V. M., Darr, W. & Campbell, C. A. (2007). Performance appraisal of behavior-based competencies: A reliable and valid procedure. *Personnel Psychology*, 60(1), 201-230. doi:10.1111/j.1744-6570.2007.00070.x

It is presented a performance appraisal system developed for promotions in the Royal Canadian Mounted Police. Members who participated in this, illustrated their performance on core competencies with behavioural examples. It was used a BARS procedure, by the supervisors, to reliably rate performance. The study shows that the performance appraisal scores predicted career advancement in the organization. [30 sider]

Choi, M. (2011). Employees' attitudes toward organizational change: A literature review. *Human Resource Management*, 50(4), 479-500. doi:10.1002/hrm.20434

Artiklen er et litteratur-review af ansattes holdninger til organisatorisk forandring. Forskellige definitioner af holdninger til forandring diskuteres, og forudsætninger for holdningerne analyseres.

Der argumenteres for, at holdninger til forandring snarere kan beskrives som tilstande end som personlighedstræk, idet holdningerne over tid og med nye erfaringer kan ændre sig. [22 sider]

Cox, J. F., Pearce, C. L. & Perry, M. L. (2003). Toward a model of shared leadership and distributed influence in the innovation process. I: C. L. Pearce & J. A. Conger (Red.), *Shared leadership: Reframing the hows and whys of leadership* (kapitel 3, s. 48-76). Thousand Oaks, CA: Sage.

Kapitel 3 sætter fokus på shared leadership i relation til teams i vidensintensive organisationer. Der udvikles en multidimensionel model, som danner baggrund for en diskussion vedr. fordele og konsekvenser ved shared leadership. Yderligere diskuteres betydningen af indflydelsesdimensionen i relation til teamarbejde. [28 sider]

Day, D. V. (2012). The nature of leadership development. I: D. V. Day & J. Antonakis (Red.), *The nature of leadership* (2. udgave, kapitel 4, s. 109-140). Thousand Oaks, CA: Sage.

Dette kapitel undersøger en række centrale spørgsmål i forbindelse med udvikling af ledere, og gennemgår forskellige tilgange til hvordan man bedst kan arbejde med udvikling af lederens kompetencer. Videre gives det perspektiver på hvordan man kan forbedre forskningen og evidensbaserede praktikker på området. [32 sider]

De Dreu, C. K. W. & Gelfand, M. J. (2008). Conflict in the workplace: Sources, functions, and dynamics across multiple levels of analysis. I: C. K. W. De Dreu & M. J. Gelfand (Red.), *The psychology of conflict and conflict management in organizations* (s. 3-53). New York, NY: Lawrence Erlbaum.

Kapitlet giver en generel introduktion til konflikter på arbejdspladsen. Der introduceres til fire analyseniveauer, som er relevante for forståelsen af konflikter, hvorefter forskelle og ligheder på tværs af analyseniveauerne diskuteres. Der refereres sine steder til resten af kapitlerne i bogen - også kapitler, som ikke er på pensum. [51 sider]

Den Hartog, D. N., Boselie, P. & Paauwe, J. (2004). Performance management: A model and research agenda. *Applied Psychology*, 53(4), 556-569. doi:10.1111/j.1464-0597.2004.00188.x

I denne artikel præsenterer forfatterne en model for performance management, dvs. hvordan man kan arbejde med at sikre et højt præstationsniveau i organisationer [13 sider]

Dent, E. B. & Goldberg, S. G. (1999a). Challenging 'resistance to change'. *Journal of Applied Behavioral Science*, 35(1), 25-41. doi:10.1177/0021886399351003

Denne artikel sporer de teoriehistoriske rødder af den opfattelse, at modstand mod forandring er et 'træk' ved den ansatte. Udviklingen af begrebet kritiseres i lyset af de oprindelige teoretiske overvejelser, og et alternativ til den seneste tids forståelser præsenteres. [17 sider]

Dent, E. B. & Goldberg, S. G. (1999b). "Resistance to change": A limiting perspective. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 35(1), 45-47.

Giver et svar på kritikken fra Krantz (1999) af Dent & Goldberg (1999a). [3 sider]

Ellemers, N. (2003). Identity, culture, and change in organizations. A social identity analysis and three illustrative cases. I: S. A. Haslam, D. van Knippenberg, M. J. Platow & N. Ellemers (Red.), *Social identity at work: Developing theory for organizational practice* (kapitel 11, s. 191-203). New York, NY:

Psychology Press.

Denne tekst forsøger at koble social identitet og kultur og illustrerer det med tre case studier. [13 sider]

French, W. L., Bell, C. & Zawacki, R. A. (2005). *Organization development and transformation: Managing effective change* (6. udgave, kapitel 5, 9, 20, 22-23 og 29, s. 80-100, 115-118, 203-212, 223-243 og 313-317). Boston, MA: McGraw-Hill/Irwin.

Omhandler organisationsudvikling og -forandring. De udvalgte kapitler giver dels et overblik og beskriver dels en række forandringsstrategier, og -teorier samt -metoder. [63 sider]

Fugate, M. (2012). The impact of leadership, management, and HRM on employee reactions to organizational change. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 31, 177-208. doi:10.1108/S0742-7301(2012)0000031007

Kapitlet gennemgår forskning angående organisatorisk forandring samt betydningen af ledelse, management og Human Resource Management (HRM) praktikker i forhold til ansattes reaktioner på organisatorisk forandring. I denne forbindelse er der særligt fokus på forskellige effekter i forhold til commitment og modstand mod forandring. [32 sider]

Gardner, B., Rose, J., Mason, O., Tyler, P. & Cushway, D. (2005). Cognitive therapy and behavioural coping in the management of work-related stress: An intervention study. *Work & Stress*, 19(2), 137-152. doi:10.1080/02678370500157346

Denne undersøgelse forsøger at bestemme effektivitet af en stress management intervention på individuel niveau. Det teoretiske afsæt for interventionen er en transaktionel referenceramme. Interventionen sigter mod at modificere vurderingsprocesserne og give deltagerne bedre håndteringsstrategier. Designet er et randomiseret case – control studie udført i England. [16 sider]

Goldman, B. M., Cropanzano, R., Stein, J. & Benson, L., III. (2008). The role of third parties/mediation in managing conflict in organizations. I: C. K. W. De Dreu & M. J. Gelfand (Red.), *The psychology of conflict and conflict management in organizations* (s. 291-321). New York, NY: Lawrence Erlbaum.

Kapitlet gennemgår hvordan konfliktmæglere (tredjepart) kan intervenere i konflikter i organisationer. Bl.a. ser forfatterne nærmere på den rolle mæglere kan have i konfliktløsningsprocessen – både formelle og uformelle aspekter her ved behandles. [31 sider]

Harrison, M. I. (2005). *Diagnosing organizations: Methods, models, and processes* (3. udgave, s. 1-26 og 121-135). London, United Kingdom: Sage.

Introduktion til en overordnet tilgang til at undersøge og analysere (diagnosticere) organisationer, der illustreres med praksiseksempler. Desuden præsenteres udfordringer og dilemmaer, når man skal diagnosticere organisationer. [41 sider]

Haslam, S. A., Eggins, R. A. & Reynolds, K. J. (2003). The ASPIRe model: Actualizing social and personal identity resources to enhance organizational outcomes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(1), 83-113. doi:10.1348/096317903321208907

I denne artikel præsenterer forfatterne en metode til hvordan social identitetsteori kan anvendes til organisationsudvikling. [30 sider]

Haslam, S. A. (2004). *Psychology in organizations: The social identity approach* (2. udgave, kapitel 1 og 2, s. 1-39). London, United Kingdom: Sage.

Introduktion og gennemgang af social-identitetstilgangen til adfærd i organisationer. Denne tilgang fokuserer på de socialpsykologiske mekanismer og effekter af omkring det, at identificere sig selv og andre i forhold til grupper og organisationer. [39 sider]

Haslam, S. A., Jetten, J., O'Brien, A. & Jacobs, E. (2004). Social identity, social influence and reactions to potentially stressful tasks: Support for the self-categorization model of stress. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 20(1), 3-9. doi:10.1002/smi.995

Artiklen er baseret på et eksperimentelt design. Formålet er, at undersøge hvorvidt den sociale kontekst har betydning for den individuelle vurdering af en stressende begivenhed - og dermed udvide den traditionelle individuelle forståelse af stressprocessen. Resultatet af studiet viser, at vurderingen af en stressende begivenhed er påvirket af de sociale grupperinger, den enkelte indgår i. Artikel peger på, hvordan denne viden kan bruges til at etablere social støtte på arbejdspladsen. [7 sider]

Haslebo, G. & Nielsen, K. S. (1997). *Konsultation i organisationer: Hvordan mennesker skaber ny mening* (kapitel 5, s. 95-127). København, Danmark: Dansk Psykologisk Forlag.

Introduktion af systemisk orienteret konsulentarbejde i organisationer. Udvalgte nøglebegreber beskrives i dette kapitel. [33 sider]

Higgs, M. & Rowland, D. (2011). What does it take to implement change successfully? A study of the behaviors of successful change leaders. *Journal of Applied Behavioral Science*, 47(3), 309-335. doi:10.1177/0021886311404556

Et kvalitativt studie af 33 ledere. Artiklen udforsker mekanismerne hos succesfulde ledere i organisatoriske forandringer. Forfatterne sætter fokus på at gøre organisationens mål og visioner attraktive (frem for lederen som person), har fokus på at udvikle organisationskulturen, rummer frustration og tager udgangspunkt i situationen her og nu. [26 sider]

Hollander, E. P. & Offermann, L. R. (1990). Power and leadership in organizations - relationships in transition. *American Psychologist*, 45(2), 179-189.

Denne artikel er et review af magt og ledelsesmæssige tendenser i organisationer med et særligt fokus på "followers". I denne forbindelse diskuteres fordele og ulemper ved at give indflydelse til og involvere "followers". [11 sider]

Jaros, S. (2010). Commitment to organizational change: A critical review. *Journal of Change Management*, 10(1), 79-108. doi:10.1080/14697010903549457

Artiklen giver et kritisk review af eksisterende forskningsresultater angående vurderingen af ansattes commitment til forandringsinitiativer. Implikationer af resultaterne diskuteres, og forslag til fremtidig forskning fremsættes. [29 sider]

Jehn, K. A., Bezrukova, K. & Thatcher, S. (2008). Conflict, diversity, and faultlines in workgroups. I: C. K. W. De Dreu & M. J. Gelfand (Red.), *The psychology of conflict and conflict management in organizations* (s. 179-210). New York, NY: Lawrence Erlbaum.

Dette kapitel gennemgår bl.a. konflikttypologi, ligheder og forskelle samt karakteristika ved sammensætningen af team. [32 sider]

Jønsson, T. & Jeppesen, H. J. (2009). Non-participative interventions in a traditional participative organization. *Journal of Economic Psychology/Wirtschaftspsychologie*, 11(4), 88-98.

I dette case studie undersøges betydningen af en mindskelse af medarbejdernes indflydelse i en intervention. Betydningen for medarbejdernes oplevelse af mulighederne for at bruge deres kompetencer og dermed præstere samt for deres engagement analyseres. [11 sider]

Krantz, J. (1999). Comment on "Challenging 'resistance to change'". *Journal of Applied Behavioral Science*, 35(1), 42-44. doi:10.1177/0021886399351004

Retter en (kilde)kritik mod Dent & Goldberg (1999a) og kan således med fordel læses med denne samt svaret i Dent & Goldberg (1999b). [3 sider]

Länsisalmi, H., Peiró, J. M. & Kivimäki, M. (2000). Collective stress and coping in the context of organizational culture. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 9(4), 527-559. doi:10.1080/13594320050203120

Fra et organisationskulturelt perspektiv undersøger forfatterne med kvalitative metoder, hvorledes trivsel, stress symptomer og årsager til stress tolkes forskelligt afhængig af den organisationskulturelle kontekst. Artiklen viser, hvorledes individets perceptioner og vurderingsprocesser må forstås indlejret ind den organisatoriske ramme. [33 sider]

Lines, R. (2005). The structure and function of attitudes toward organizational change. *Human Resource Development Review*, 4(1), 8-32. doi:10.1177/1534484304273818

Artiklen diskuterer ansattes reaktioner på forandringer ud fra et holdningsmæssigt perspektiv. Holdninger til og reaktioner på forandring konceptualiseres således i forhold til emotioner, kognitioner og adfærd, og antagelser underliggende skabelsen af holdninger til forandring identificeres ved hjælp af job-karakteristik-teorien og "organizational justice" teori. [25 sider]

McFillen, J. M., O'Neil, D. A., Balzer, W. K. & Varney, G. H. (2013). Organizational diagnosis: An evidence-based approach. *Journal of Change Management*, 13(2), 223-246. doi:10.1080/14697017.2012.679290

Denne tekst finder inspiration i hvordan diagnostik foregår i andre fag (ingeniørfaget og medicin) og forsøger at koble dette til arbejds- og organisationspsykologi. Dette ses i lyset af et evidensbaseret paradigme. [23 sider]

Mole, G. (2011). Can leadership be taught? I: J. Storey (Ed.), *Leadership in organizations: Current issues and key trends* (2. udgave, kapitel 7, s. 114-126). New York, NY: Routledge.

Dette kapitel giver nogle kritiske perspektiver på ledelsesudvikling og kommer selv med et forslag til en mere evidensbaseret og systematisk tilgang til området. [13 sider]

Momm, T., Blickle, G., Liu, Y., Wihler, A., Kholin, M. & Menges, J. I. (2015). It pays to have an eye for emotions: Emotion recognition ability indirectly predicts annual income. *Journal of Organizational Behavior*, 36(1), 147-163. doi:10.1002/job.1975

Artiklen handler om emotion recognition (en af underdimensionerne i Emotional intelligence), political skill og annual income level. Samtidig bevæger den sig også ind på "the dark side of EI". [16 sider].

Philips, M. E. & Huzzard, T. (2007). Developmental magic? Two takes on a dialogue conference. *Journal of Organizational Change Management*, 20(1), 8-25. doi:10.1108/09534810710715252

Denne artikel diskuterer 'magien' i dialogiske metoder til organisationsudvikling. Der tages således udgangspunkt i om der er tale om 'magiske' ændringer gennem dialogen eller der blot er tale om illusoriske processer. [17 sider]

Pruitt, D. G. (2008). Conflict escalation in organizations. I: C. K. W. De Dreu & M. J. Gelfand (Red.), *The psychology of conflict and conflict management in organizations* (s. 245-266). New York, NY: Lawrence Erlbaum.

Kapitel der behandler det fænomen, at konflikter kan eskalere i stedet for at håndteres hensigtsmæssigt. Betydningen for enkeltpersoner og organisation, eskaleringsforløb samt hvordan man kan håndtere dette er blandt temaerne i dette kapitel. [23 sider]

Rasmussen, T. H. & Jeppesen, H. J. (2006). Teamwork and associated psychological factors: A review. *Work & Stress*, 20(2), 105-128. doi:10.1080/02678370600920262

Dette review gennemgår dels begrebet om teamorganisering og forskningslitteraturen vedrørende teamorganisering og relaterede psykologiske faktorer. [24 sider]

Richardson, K. M. & Rothstein, H. R. (2008). Effects of occupational stress management intervention programs: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(1), 69-93. doi:10.1037/1076-8998.13.1.69

Artiklens formål er at bestemme effektiviteten af stress management interventioner. Til det formål udvælges kun kvalitetsstudier – 55 studier i alt (randomisering, kontrolgrupper). Artiklen konkluderer, at stress management interventioner er effektive og kognitiv-adfærds terapeutiske interventioner er mere effektive end andre – også organisatoriske interventioner. [25 sider]

Rynes, S. L., Gerhart, B. & Parks, L. (2005). Personnel psychology: Performance evaluation and pay for performance. *Annual Review of Psychology*, 56, 571-600. doi:10.1146/annurev.psych.56.091103.070254

Artiklen diskuterer performanceevaluering herunder konsekvenserne af at forbinde løn med evalueret performance fra et psykologisk perspektiv. Forskning angående relationen mellem performanceevaluering og performanceforbedring og angående forskellige performance-for-pay-systemer gennemgås. Slutteligt fremsættes forslag til, hvordan psykologisk forskning kan bidrage til viden om performanceevaluering, pay-for-performance og performanceforbedring. [30 sider]

Schein, E. H. (1999). *Process consultation revisited: Building the helping relationship* (s. 1-29). Reading, MA: Addison Wesley.

Dette kapitel diskuterer teorier om konsulent-modeller. Der fokuseres på proceskonsultationsmodellen og dennes faciliterende strategi. Desuden illustreres med cases. [29 sider]

Semmer, N. K. (2006). Job stress interventions and the organization of work. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 32(6), 515-527. doi:10.5271/sjweh.1056

Artiklen diskuterer de praktiske såvel som metodiske problemstillinger, der kan opstå i forbindelse med job stress interventioner på organisatorisk niveau. Det er fx niveauet af interventionen, outcome variabler, side effekter, metodiske problemer og forandringens fokus. [12 sider]

Sprigg, C. A., Jackson, P. R. & Parker, S. K. (2000). Production teamworking: The importance of interdependence and autonomy for employee strain and satisfaction. *Human Relations*, 53(11), 1519-1543.

Artiklen er baseret på en kvantitativ spørgeskemaundersøgelse af en engelsk produktionsvirksomhed, der introducerede teamarbejde i to forskellige produktionsområder – ”wire-mills” og ”roperies”. Resultaterne af undersøgelsen indikerede, at teamarbejde medførte højere arbejdsmæssig belastning og lavere tilfredshed i ”wire-mills”, hvor de ansatte havde lav proces-interdependens. Derimod var teamarbejde en succes i ”roperies”, hvor de ansatte havde høje niveauer af proces-interdependens. Resultaterne pegede desuden på, at højere autonomi var en fordel for de medarbejdere, der arbejdede med lav interdependens i processer. [25 sider]

Terry, D. J. & Amiot, C.,E. (2008). Social identification processes, conflict, and fairness concerns in intergroup mergers. I: C. K. W. De Dreu & M. J. Gelfand (Red.), *The psychology of conflict and conflict management in organizations* (s. 385-411). New York, NY: Lawrence Erlbaum.

Kapitlet ser på anvendelsen af social identitetsteori (se Haslam (2004) på pensum) i situationer hvor organisationer fusionerer. Det er en underliggende antagelse, at medarbejderne spiller en stor rolle i hvorvidt fusioner lykkes, hvorfor medarbejdernes sociale identitetsprocesser er relevante. Resultaterne fra tre empiriske studier gennemgås som led i forståelsen af disse processer. [27 sider]

Thorpe, R., Gold, J. & Lawler, J. (2011). Locating distributed leadership. *International Journal of Management Reviews*, 13(3), 239-250. doi:10.1111/j.1468-2370.2011.00303.x

Denne redaktionelle tekst giver et overblik over feltet distribueret ledelse og knytter dette til enkeltartikler i et særnummer af tidsskriftet. [11 sider]

Werner, J. M. (2000). Implications of OCB and contextual performance for human resource management. *Human Resource Management Review*, 10(1), 3-24. doi:10.1016/S1053-4822(99)00036-4

I denne artikel argumenterer forfatteren for at præstation skal forstås på en bredere måde og at dette har betydning for HRM-praksis. [22 sider]

Young, G. J., Beckman, H. & Baker, E. (2012). Financial incentives, professional values and performance: A study of pay-for-performance in a professional organization. *Journal of Organizational Behavior*, 33(7), 964-983. doi:10.1002/job.1770

Artiklen undersøger effekter af finansielle incitamenter i forhold til performance. To forskellige teoretiske tilgange til reaktioner på finansielle incitamenter – ”Agency Theory” og ”Professional Control Perspective” – undersøges og bekræftes. På baggrund heraf argumenteres der for, at de to tilgange er komplementære. [20 sider]

Yukl, G. (2008). How leaders influence organizational effectiveness. *Leadership Quarterly*, 19(6), 708-722. doi:10.1016/j.leaqua.2008.09.008

Artiklen søger, med afsæt i “ The flexible leadership theory” at give et bud på hvordan ledere kan have indflydelse på organisatorisk effektivitet. Teorien integrerer fund fra forskellige teoretiske retninger og foreslår effektivitet, adaption og menneskelig kapital som centrale for organisationens finansielle formåen. [14 sider]

Total: 1241 sider