

Arbejds- og organisationspsykologi

4. semester

Psykologisk Institut - Forår 2019

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

Agervold, M. (1998). *Det psykosociale arbejdsmiljø* (kapitel 2, s. 28-74). Aarhus, Danmark: Aarhus Universitetsforlag.

I dette kapitel gives et historisk oprids af arbejds- og organisationspsykologien. [47 sider]

Andersen, L.P., Hogh, A., Biering, K. & Gadegaard, C. (2018). Work-related threats and violence in human service sectors: the importance of the psycho-social work environment examined in a multilevel prospective study. *Work*, 59, 141–154.

Artikel undersøger risikoen for vold og trusler i fire brancher, hvor risikoen for vold og trusler kan være høj. Forfatterne søger, at hvorvidt bestemte arbejdsmiljøfaktorer på tværs af de fire brancher kan øge risikoen for at blive udsat for vold og trusler på arbejdet. Især høje arbejdskrav, høje emotionelle krav og rollekonflikter kan på tværs af de fire brancher associeres med øget risiko for vold og trusler. Forfatterne påpeger, at det psykosociale arbejdsmiljø skal indtænkes i forebyggelsen af vold og trusler på arbejde. [15 sider]

Antonakis, J. (2012). Transformational and charismatic leadership. I: D. V. Day & J. Antonakis (red.), *The nature of leadership* (2. udgave, kapitel 8, s. 259-288). Thousand Oaks, CA: SAGE.

Dette kapitel gennemgår både de historiske rødder og centrale tilgange til transformationelle og karismatiske ledelsesteorier. Der uddybes hvorfor disse teorier har blevet så dominerende i forskningen på ledelse, samtidig som det diskuteres hvilke forskningsmæssige udfordringer der findes på området. [32 sider]

Ayman, R. & Adams, S. (2012). Contingencies, context, situation and leadership. I: D. V. Day & J. Antonakis (red.), *The nature of leadership* (2. udgave, kapitel 7, s. 218-255). Thousand Oaks, CA: SAGE.

Dette kapitel gennemgår kontekstuelle betingelser for ledelse. Forfatterne argumenterer for hvordan relationen mellem lederens karakteristika og indflydelsen lederen opnår, afhænger af situationen lederen står ovenfor. [37 sider]

Baillien, E., De Cuyper, N. & De Witte, H. (2011). Job autonomy and workload as antecedents of workplace bullying: a two-wave test of Karasek's Job Demand Control Model for targets and perpetrators. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84, 191–208.

Artiklen handler om mobning, og undersøger, om arbejdets krav og organisering kan have en betydning ift. at mobning kan opstå. Analyserne er baseret på Demands-Ressource Model.

Resultaterne tyder på, at belastende arbejdsbetingelser er relateret til at være et offer for mobning, men øger også risikoen for at udøve mobning. [17 sider]

Boxall, P., Hutchison, A. & Wassenaar, B. (2015). How do high-involvement work processes influence employee outcomes? An examination of the mediating roles of skill utilisation and intrinsic motivation. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(13), 1737-1752.

Denne artikel undersøger hvordan såkaldt høj-involveringsprocesser på arbejdet har betydning for medarbejderens mulighed for at anvende sine kompetencer og indre motivation. [13 sider]

Chmiel, N., Fraccaroli, F. & Sverke, M. (red.). (2017). *An introduction to work and organizational psychology: an international perspective* (3. udgave). Hoboken, NJ: Wiley Blackwell.
Heri kapitlerne 1-5, 10, 12, 19 – s. xix-101, 176-191, 212-233, 354-372.

I denne europæiske grundbog i AO-psykologi uddrages en række kapitler om arbejdet og dets psykologiske betydning for motivation, præstation og stress (kap. 1-5). Desuden er udvalgt kapitler om organisationspsykologien i magt (kap 10), teamarbejde (kap. 19) og et kapitel om motivation på arbejdspladsen. Endelig omfatter pensum også forord og introduktion til AO-psykologien fra denne bog. [143 sider]

Clausen, T., Hogh, A. & Borg, V. (2012). Acts of offensive behaviour and risk of long-term sickness absence in the Danish elder-care services: a prospective analysis of register-based outcomes. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 85(4), 381-387.

Studiet undersøger blandt ansatte i ældreplejen hvorvidt trusler, vold, mobning og uønsket seksuel opmærksomhed øger risikoen for at blive sygemeldt. Studiet viser at trusler, vold og mobning øger risikoen for sygefravær, selv når der justeres for en række faktorer, som også kan relateres til sygefravær. Forfatterne påpeger, at sygefraværet kan reduceres, hvis negative handlinger på arbejdet forebygges effektivt. [6 sider]

Colquitt, J. A., Greenberg, J. & Zapata-Phelan, C. P. (2005). What is organizational justice? A historical overview of the field. I: J. Greenberg & J. A. Colquitt (red.), *Handbook of organizational justice* (kapitel 1, s. 3-56). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Her gives en historisk indføring i teorier om og begreber af organisatorisk retfærdighed. Overordnet ses på retfærdig fordeling, fair processer og retfærdig/rimelig behandling. [53 sider]

Conway, N. & Briner, R. B. (2009). *Understanding psychological contracts at work: a critical evaluation of theory and research* (kapitel 3-5, s. 19-88). Oxford, NY: Oxford University Press.

I disse kapitler præsenteres og diskuteres fænomenet psykologisk kontrakt. Spørgsmålene hvad er psykologisk kontrakt (definition), hvad er kontrakten om (indhold), og hvad betyder brud på den psykologiske kontrakt (konsekvenser)? [70 sider]

Cordery, J. & Parker, S.K. (2012). Work design: creating jobs and roles that promote individual effectiveness. I: S. W. J. Kozlowski (red.), *The Oxford handbook of organizational psychology* (Vol. 1, kapitel 9, s.247-284). Oxford, NY: Oxford University Press.

I dette håndbogskapitel gennemgår førende forskere i arbejdsdesign en række teorier og modeller på dette felt. [37 sider]

Cropanzano, R., Bowen, D. E. & Gilliland, S. W. (2007). The management of organizational justice. *Academy of Management Perspectives*, 21(4), 34-48.

I denne artikel formidles et overblik over forskningen i organisatorisk retfærdighed. Artiklen tager et praksisfokuseret perspektiv og knytter retfærdighed til bl.a. rekruttering af nye medarbejdere, præstation og belønning. [14 sider]

DeHart-Davis, L., Davis, R. S., & Mohr, Z. (2015). Green tape and job satisfaction: can organizational rules make employees happy?. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 25(3), 849-876.

Denne artikel undersøger effekterne af green tape defineret som effektive organisatoriske regler, modsvarende red tape som bureaukratiske ineffektive regler, på jobtilfredshed og kan dermed læses som en nyere tilgang til at forstå bureaukratiet. [28 sider]

Delbridge, R. (2005). Workers under lean manufacturing. I: D. Holman, T. D. Wall, C. W. Clegg, P. Sparrow & A. Howard (red.), *The essentials of the new workplace: a guide to the human impact of modern working practices* (s. 15-32). Chichester, United Kingdom: Wiley & Sons.

Kapitlet beskriver og gennemgår videnskabelige undersøgelser samt diskuterer konsekvenserne for arbejderne af "lean production". [17 sider]

Fox, W. M. (1995). Sociotechnical system principles and guidelines: past and present. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 31(1), 91-105.

Artiklen giver et teori-historisk oprids og et bud på aktualiteten af socioteknisk systemteori. Denne tilgang anskuer organisationer som helheder bestående af sociale og tekniske komponenter i interaktion med hinanden. Artiklen kan med fordel læses sammen med Trist og Bamforth (1951). [14 sider]

Grugulis, I. (2017). *A very short, fairly interesting and reasonably cheap book about human resource management* (kapitel 1, s. 1-16). Los Angeles, CA: Sage.

I dette kapitel introduceres feltet Human Resource Management. Dette praksis- og forskningsfelt lægger tæt opad arbejds- og organisationspsykologi, og i dette kapitel introduceres grundlæggende tankesæt om mennesket som en ressource. [15 sider]

Handel, M. J. (2003). *Sociology of organizations: classic, contemporary and critical readings* (s. 1-31). Thousand Oaks, CA: Sage.

I dette uddrag af bogen er der en introduktion til målrationelle organisationsformer samt udvalgte udsnit af originaltekster af Max Weber og Frederick W. Taylor. [30 sider]

Harris, C. (2004). How do work stress and coping work? Toward a fundamental theoretical reappraisal. *British Journal of Guidance & Counselling*, 32(2), 223-234.

I denne artikel kritiseres andre stress-teorier, og der fokuseres på hvordan personen på arbejdspladsen foretager primære og sekundære vurderinger af stressorer samt hvordan de aktivt omskaber deres arbejde for at håndtere stressorer. [11 sider]

Hollander, E. P. & Offermann, L. R. (1990). Power and leadership in organizations. *American Psychologist*, 45(1), 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". [10 sider]

Jaffee, D. (2001). *Organization theory: tension and change* (kapitel 6, s. 125-155). Boston, MA: McGraw-Hill.

I dette kapitel præsenteres teorier om fleksible organisationsformer. [30 sider].

Jeppesen, H. J. & Jønsson, T. (2009). Participation som organisatorisk praksis. *Psyke & Logos*, 30(2), 432-452.

Participation handler om at deltage i beslutninger med en grad af indflydelse. Teksten gennemgår først mangfoldigheden i anvendelsen af participation for siden at identificere en række centrale dimensioner, som participation kan variere på i den konkrete praksis. Dernæst søges en begrebsafgrænsning, der også inddrager formål med participation. Psykologien i participation analyseres ud fra bl.a. selvbestemmelsesteorien (Deci & Ryan) og Banduras teori om agens. [20 sider]

Judge, T. A., Parker, S. K., Coolbert, A. E., Heller, D. & Ilies, R. (2001). Job satisfaction: a cross-cultural review. I: N. Anderson (red.), *Handbook of industrial, work and organizational psychology* (Vol. 2, s. 25-52). London, United Kingdom: Sage.

Er de ansatte tilfredse med deres arbejde? Dette er et klassisk spørgsmål i A/O-psykologien. I denne artikel præsenteres teori om, hvad tilfredshed er, hvordan man kan undersøge det, og hvad tilfredshed kan menes at hænge sammen med – tilfredshed med sit liv generelt, produktivitet, ønsker om at forlade jobbet og mål for hvordan man tager ansvar for organisationens målsætninger (OCB). Da meget forskning i tilfredshed er fra USA behandles spørgsmålet om, hvorvidt denne forskning også er gyldig i andre lande. [27 sider]

Locke, E. A. (1982). The ideas of Frederick Taylor: an evaluation. *Academy of Management Review*, 7(1), 14-24.

I denne tekst forsøger Locke at forsvare Taylors teori om Scientific Management. Den kan således læses sammen med Taylor selv samt kritikerne (bl.a. Braverman, se også Jaffee). [10 sider]

Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: theory, research and application* (kapitel 1-4 + 6). London, United Kingdom: Sage.

Bogen er central i litteraturen omhandlende commitment. Commitment forstås her ud fra en tre komponent model med affektive, kontinuitive og normative aspekter. Udviklingen af commitment-begrebet, konsekvenser af commitment samt en beskrivelse af, hvorledes commitment kan rette sig imod flere forskellige foci i organisationen udgør kapitlernes hovedområder. [74 sider]

Miner, J. B. (2005-2006). *Organizational behavior* (Bind 1, kapitel 7 og 10, s. 94-113 + 159-183 samt bind 2, kapitel 10, s. 169-194). Oxford, United Kingdom: Oxford University Press.

I bind 2, kapitel 2 gennemgås den sociotekniske tilgang. Dette inkluderer teoretiske begrebsapparat, forskellige undersøgelser indenfor tilgangen, udbredelsen af tilgangen i praksis (især i Skandinavien) gennem historien og en diskussion af tilgangens betydning. I bind 1, kapitlerne 7 og 10 gennemgås to motivationsteorier, henholdsvis forventningsteorien og målsætningsteorien. [70 sider]

Mintzberg, H. (1981). Organization design: fashion or fit? *Harvard Business Review*, 56(1), 103-116.

Denne klassiske artikel om organisationsformer præsenterer fem grundtyper af organisationsformer. Hver af disse udgøres af konfigurationer af dimensioner vedr. struktur og situationer. [13 sider]

Moe, N. B., Dingsøyr, T., & Dybå, T. (2010). A teamwork model for understanding an agile team: a case study of a Scrum project. *Information and Software Technology*, 52(5), 480-491.

I dette feltstudium følger forskerne såkaldte agile teams i et IT-firma og undersøger hvad der er af betydning for deres effektivitet. [11 sider]

Mortensen, M. & Baarts, C., (2018). Killing ourselves with laughter ... mapping the interplay of organizational teasing and workplace bullying in hospital work life. *Qualitative Research in Organizations and Management*, 13(1), 10-31.

Forfatterne undersøger humorens betydning på en høj specialiseret hospitalsafdeling. Analyserne viser, at faggrupperne anvender humoren til at positionere sig i forhold til hinanden i et sofistikeret magtspil. Selv om der "blot" er tale om humoristiske/sarkastiske bemærkninger, faggrupperne imellem, opleves disse som belastende. Forfatterne påpeger på den baggrund, at mobning skal forstås bredere end en skæv relation mellem et mobbeoffer og en mobber, men at mobning skal forstås som indlejret i en arbejdspladskultur, hvor nærmest alle kan være ofre og være mobbere. [21 sider]

Ployhart, R.E. (2012). Personnel selection: ensuring sustainable organizational effectiveness. I: S. W. J. Kozlowski (red.), *The Oxford handbook of organizational psychology* (Vol. 1, kapitel 8, s. 221-246). Oxford, NY: Oxford University Press.

I dette håndbogskapitel gives en grundig gennemgang af faktorer og modeller for hvordan man udvælger "den rigtige medarbejder til det rigtige job". [26 sider]

Pruijt, H. (2000). Repainting, modifying, smashing Taylorism. *Journal of Organizational Change Management*, 13(5), 439-451.

Denne artikel kan med fordel læses i kobling til teksten om Taylorisme og teksten af Locke. Artiklen giver forskellige bud på hvorfor Taylorisme den dag i dag består på trods af en række problemer forbundet hermed. [12 sider]

Rothstein, M. G. & Goffin, R. D. (2006). The use of personality measures in personnel selection: what does current research support? *Human Resource Management Review*, 16(2), 155-180.

Denne artikel gennemgår og evaluerer brugen af personlighedstests når der skal udvælges ansatte til jobs, herunder også jobs i teams. Spørgsmålet om snyd med udfyldelse af personlighedstests til ansættelser diskuteres, og der trækkes perspektiver til online testning. [25 sider]

Sagie, A. & Koslowsky, M. (2000). Participation in goal setting. I: *Participation and empowerment in organizations: modeling, effectiveness, and applications* (s. 71-80). Thousand Oaks, CA: SAGE

I dette kapitel gennemgås betydningen af medarbejderinddragelse i målsætning, hvilket er et både teoretisk og praktisk aspekt ved målsætningsteorien om motivation. [9 sider]

Seibert, S. E., Wang, G. & Courtright, S.H. (2011). Antecedents and consequences of psychological and team empowerment in organizations: a meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 96(5), 981-1003.

I denne artikel præsenteres en metaanalyse (systematisk analyse af eksisterede studiers resultater) af empowerment i organisationer. Der ses både på individual og team empowerment og hvilke kontekstuelle og individuelle faktorer, der er for dette, samt outcomes. NB! Det forventes ikke at man går i ned i de tekniske detaljer i metoder/resultater, når man læser denne artikel. [22 sider]

Sørensen, O. H. (2008). Stress som krænkelse af selvet: illegitime stressorer eller legitim ledelsesret. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 10(4), 76-91.

Denne tekst præsenterer og diskuterer Norbert Semmers teori om stress som en interpersonel proces, hvor selvet krænkes. [15 sider]

Unterrainer, C., Jeppesen, H. J. & Jønsson, T. S. (2013). Different forms of job satisfaction: does job satisfaction mean satisfied employees? *Psyke & Logos*, 34(2), 398-420.

Oversigt over forskellige tilgange til arbejdstilfredshed og med særligt fokus på den dynamiske tilgang. [27 sider]

Womack, J. P. & Jones, T. J. (2003). *Lean thinking: banish waste and create wealth in your corporation* (s. 15-28). New York, NY: Free Press.

I denne tekst introduceres grundprincipperne i "lean production" ud fra et perspektiv, hvor "lean" grundlæggende opfattes som positiv. Teksten kan med fordel læses sammen med Delbridge (2005). [13 sider]

Yukl, G. (2012). Effective leadership behavior: what we know and what questions need more attention. *Academy of Management Perspectives*, 26(4), 66-85.

Denne artikel præsenterer og samler op på fire forskellige grundlæggende dimensioner indenfor ledelse, der samles i en model. [20 sider]

Antal sider: 1054 sider