

**Grundfag B: Arbejds- og Organisationspsykologi – Fagnr. 441152U014 - Efterår 2022**

**Kandidat, 7./9. semester**

**Institut: Psykologisk Institut**

---

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

*Antal sider er angivet som normalsider (NS)*

Abildgaard, J.S., Hasson, H., Von Thiele Schwarz, U., Løvseth, L.T., Ala-Laurinaho, A., & Nielsen, K. (2020). Forms of participation: The development and application of a conceptual model of participation in work environment interventions. *Economic and Industrial Democracy*, 41(3), 746-769. <https://doi.org/10.1177/0143831X17743576>

Artiklen gennemgår en referenceramme for hvordan man kan definere og forstå participation i forbindelse med organisatoriske interventioner. [28 NS]

Adler, S., Campion, M., Colquitt, A., Grubb, A., Murphy, K., Ollander-Krane, R., & Pulakos, E. D. (2016). Getting rid of performance ratings: Genius or folly? A debate. *Industrial and Organizational Psychology*, 9(2), 219-252. <https://doi.org/10.1017/iop.2015.106>

Denne artikel afspejler en aktuel debat om, om hvorvidt performance evalueringer skal benyttes eller afskaffes. Efter en gennemgang af perspektiver for og imod stilles spørgsmål om, hvordan performance management generelt kan gennemføres. Artikel kan med fordel læses i sammenhæng med Catano-teksten. [38 NS]

Aguinis, H., & Kraiger, K. (2009). Benefits of training and development for individuals and teams, organizations, and society. *Annual Review of Psychology*, 60, 451-474. <https://doi.org/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. [43 NS]

Alvesson, M. (2015). Organizational culture and work. I: S. Edgell, H. Gottfried, & E. Granter (Red.), *The SAGE handbook of the sociology of work and employment* (kapitel 15, s. 262-282). SAGE Publications.

Dette kapitel giver en oversigt over begrebet organisatorisk kultur og peger på både de positive og negative funktioner, kulturen kan have på arbejdet. [24 NS]

Andersen, M. F. (2013). Når omfavelse bliver til kvælertag: Hvordan kan arbejdet blive et spørgsmål om liv eller død. I: M. F. Andersen & S. Brinkmann (Red.), *Nye perspektiver på stress* (s. 23-55). Klim

Kapitlet undersøger det paradoksale i, at vores stressrespons aktiveres, når vi går på arbejde, som kun yderst sjældent bringer os i livsfare. I kapitlet identificeres 4 centrale temaer, der kan give en forståelse af, hvordan arbejdet på en og samme gang opleves som livsfarligt og livsnødvendigt. Disse

er 1) relationen til arbejdet, 2) forstyrrelse i selvforståelse og selvværd, 3) forstyrrelser i realitetssans og 4) den almægtige leder. [26 NS]

Argote, L., & Miron-Spektor, E. (2011). Organizational learning: From experience to knowledge. *Organization Science*, 22(5), 1123-1137. <https://doi.org/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. [25 NS]

Argyris, C., & Schön, D. A. (1996). *Organizational learning II: Theory, method, and practice* (kapitel 1, s. 3-29). 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. [31 NS]

Armenakis, A. A., & Harris, S. G. (2009). Reflections: Our journey in organizational change research and practice. *Journal of Change Management*, 9(2), 127-142. <https://doi.org/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. [19 NS]

Aust, B., Rugulies, R., Finken, A., & Jensen, C. (2010). When workplace interventions lead to negative effects. Learning from failures. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38(Suppl 3), 106-119. <https://doi.org/10.1177/1403494809354362>

Artiklen gennemgår en organisatorisk intervention, der har haft en negativ effekt på medarbejdernes arbejdsmiljø. Forfatterne belyser igennem procesevaluering, hvad der gik galt. [25 NS]

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

Forfatterne giver en oversigt over udvalgte aktuelle teorier om ledelse, der kort opsummeres og integreres. [52 NS]

Barker, J. R. (1993). Tightening the iron cage: Concertive control in self-managing teams. *Administrative Science Quarterly*, 38(3), 408-437. <https://doi.org/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. [36 NS]

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. <https://doi.org/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. [7 NS]

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. <https://doi.org/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. [5 NS]

Bostock, S., Crosswell, A. D., Prather, A. A., & Steptoe, A. (2019). Mindfulness on-the-go: Effects of a mindfulness meditation app on work stress and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(1), 127-138. <https://doi.org/10.1037/ocp0000118>

Artiklen omhandler effekten af mindfulness via en app er virksom som primær stress management intervention i forhold arbejdsstress og velbefindende. [20 NS]

Boyatzis, R. E. (2009). Competencies as a behavioral approach to emotional intelligence. *The Journal of Management Development*, 28(9), 749-770. <https://doi.org/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. [25 NS]

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. <https://doi.org/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. [34 NS]

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. <https://doi.org/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). [11 NS]

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

I denne artikel præsenteres og diskuteres begrebet etisk ledelse. [26 NS]

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. <https://doi.org/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). [32 NS]

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.  
<https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2010.01288.x>

Dette indlæg i diskussionen (se Briner & Rousseau, 2011a) kritiserer blandt andet evidensbegrebet knyttet til systematiske reviews. [5 NS]

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.  
<https://doi.org/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. [36 NS]

Dalgaard, V. L. Andersen, J. H., Pedersen, A. D., Andersen, L. P., & Eskildsen, A. (2021). Cognitive impairments and recovery in patients with work-related stress complaints – four years later. *Stress: The International Journal on the Biology of Stress*, 24(3), 294-302.  
<https://doi.org/10.1080/10253890.2020.1797673>

Artiklen undersøger den langvarige prognose efter arbejdsrelateret stress med fokus på recovery, symptomer og arbejdstilknytning 4 år efter en langvarig sygemelding. [11 NS]

Day, D. V., Fleenor, J. W., Atwater, L. E., Sturm, R. E., & McKee, R. A. (2014). Advances in leader and leadership development: A review of 25 years of research and theory. *The leadership quarterly*, 25(1), 63-82. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.11.004>

Denne artikel giver et review af udviklingen af effektive ledere med fokus på intrapersonelle og interpersonelle forhold, Det beskrives hvordan særligt 360 graders feedback spiller en rolle i udviklingen af ledelse. [24 NS]

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). Lawrence Erlbaum.  
<https://doi.org/10.4324/9780203810125>

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 ad analyseniveauerne diskuteres. Der refereres sine steder til resten af kapitlerne i bogen - også kapitler, som ikke er på pensum. [61 NS]

Den Hartog, D. N., Boselie, P., & Paauwe, J. (2004). Performance management: A model and research agenda. *Applied Psychology*, 53(4), 556-569. <https://doi.org/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. [16 NS]

Dewe, P. J., O'Driscoll, M. P., & Cooper, C. L. (2012). Theories of psychological stress at work. I: R. J. Gatchel & I. Z. Schultz (Red.), *Handbook of occupational health and wellness* (kapitel 2, s. 23-38). Springer.  
[https://doi.org/10.1007/978-1-4614-4839-6\\_2](https://doi.org/10.1007/978-1-4614-4839-6_2)

Dette kapitel giver et overblik over nogle af de forskellige stress-teorier, der findes indenfor arbejds- og organisationspsykologi, og sætter dem i deres historiske kontekst for bedre at forstå hvorfor de opstod og hvorfor de blev dominerende. [18 NS]

Dupret, K., & Pultz, S. (2021). "Hard/heart worker: work intensification in purpose-driven organizations", *Qualitative Research in Organizations and Management*, 16(3/4), 488-508.  
<https://doi.org/10.1108/QROM-07-2020-1989>

'Purpose' er det nye buzz word og denne artikel diskuterer, hvordan 'purpose'drevne organisationer påvirker medarbejderes trivsel. Artiklen peger på, hvordan bestræbelserne på at finde et højere formål med og mening i arbejdet kan reducere trivslen, fordi det kræver fortsatte forhandlinger af grænserne mellem betalt arbejde og fritid og mellem selvledelse og arbejdsintensivering. [25 NS]

Ellbin S., Jonsdottir, I.H., & Bååthe, F. (2021). "Who I Am Now, Is More Me." An Interview Study of Patients' Reflections 10 Years After Exhaustion Disorder. *Frontiers in Psychology*, 12, 752707.  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.752707>. [11 sider]

I dette studie interviewes en række individer med tidligere diagnosticeret exhaustion disorder (ED). Formålet er at opnå en dybere forståelse for, hvilke faktorer der kan føre til ED, samt hvilke konsekvenser det har haft for individerne 7-12 år efter diagnosticeringen. Studiets interviews peger på, at rehabiliteringen fra ED har startet en personlig udviklingsproces mod at blive et mere autentisk selv. Derudover peger interviewsne på, at individerne stadig oplever personlige udfordringer som følge af ED. [20 NS].

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). Psychology Press.

Denne tekst forsøger at koble social identitet og kultur og illustrerer det med tre case studier. [16 NS]

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). McGraw-Hill/Irwin.

Omhandler organisationsudvikling og -forandring. De udvalgte kapitler giver dels et overblik og beskriver dels en række forandringsstrategier, og -teorier samt -metoder. [113 NS]

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.  
[https://doi.org/10.1108/S0742-7301\(2012\)0000031007](https://doi.org/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. [38 NS]

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). Lawrence Erlbaum.  
<https://doi.org/10.4324/9780203810125>

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 herved behandles. [37 NS]

Hackman, J. R., & Wageman, R. (2009). Foster team effectiveness by fulfilling key leadership functions. I: E. A. Locke (Red.), *Handbook of principles of organizational behavior: Indispensable knowledge for evidence based management* (2. udgave, kapitel 15, s. 275-294). John Wiley & Sons.

Kapitlet definerer forskellige team typer og handler om, hvordan et team kan ledes så det opnår bedst mulig effektivitet. [24 NS]

Harrison, M. I. (2005). *Diagnosing organizations: Methods, models, and processes* (3. udgave, s. 1-26). Sage.

Introduktion til en overordnet tilgang til at undersøge og analysere (diagnosticere) organisationer, der illustreres med praksiseksempler. [31 NS]

Haslam, S. A., Eggers, 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. <https://doi.org/10.1348/096317903321208907>

I denne artikel præsenterer forfatterne en metode til hvordan social identitetsteori kan anvendes til organisationsudvikling. [36 NS]

Haslam, S. A. (2004). *Psychology in organizations* (2. udgave, kapitel 1 og 2, s. 1-39). 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. [70 NS]

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

Introduktion af systemisk orienteret konsulentarbejde i organisationer. Udvalgte nøglebegreber beskrives i dette kapitel. [40 NS]

Hoch, J. E., & Kozlowski, S. W. (2014). Leading virtual teams: Hierarchical leadership, structural supports, and shared team leadership. *Journal of Applied Psychology*, 99(3), 390-403.  
<https://doi.org/10.1037/a0030264>

Forfatterne sætter fokus på en nyere form for virtuel teamorganisering og undersøger, hvordan sådanne teams ledes. Der sættes fokus på både hierarkisk og shared leadership. [25 NS]



Jaros, S. (2010). Commitment to organizational change: A critical review. *Journal of Change Management*, 10(1), 79-108. <https://doi.org/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. [35 NS]

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). Lawrence Erlbaum. <https://doi.org/10.4324/9780203810125>

Dette kapitel gennemgår bl.a. konflikttypologi, ligheder og forskelle samt karakteristika ved sammensætningen af team. [38 NS]

Lagerveld, S. E., Blonk, R. W. B., Brenninkmeijer, V., Wijngaards-de Meij, L., & Schaufeli, W. B. (2012). Work-focused treatment of common mental disorders and return to work: A comparative outcome study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(2), 220-234. <https://doi.org/10.1037/a0027049>

Formålet med studiet er at undersøge effekten af to terapiformer i forhold til sygefravær blandt medarbejdere med mentale helbredsproblemer. Interventionerne involverer dels regulær kognitiv adfærdsterapi og dels arbejdsfokuseret terapi, hvor arbejdsaspekter integreres i behandlingen. [25 NS]

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. <https://doi.org/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". [19 NS]

Nielsen, K., & Noblet, A. (2018). Organizational interventions: where we are, where we go from here? I: K. Nielsen & A. Noblet (Red.), *Organizational interventions for health and well-being: A handbook for evidence-based practice* (s. 1-21). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315410494-1>

Kapitlet omhandler behovet for at forstå hvad der virker for hvem og under hvilke omstændigheder. Kapitlet gennemgår evidensen på området. Hvilke typer indsatser virker i hvilke kontekster. Organisatoriske interventioner anvender ofte en partcipatorisk tilgang, hvor både medarbejdere og ledere deltager i processen omkring, hvilket indhold, der skal indgå i interventionen. Kapitlet gennemgår centrale aspekter i forhold til implementering og evaluering af organisatoriske interventioner rettet mod det psykosociale arbejdsmiljø og trivsel. [25 NS]

Nielsen, K., & Randall, R. (2015.) Assessing and addressing the fit of planned interventions to the organizational context. I: M. Karanika-Murray & C. Biron (Red.), *Derailed organizational interventions for stress and well-being* (s. 107-113). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-94-017-9867-9\\_12](https://doi.org/10.1007/978-94-017-9867-9_12)

Artiklen handler om hvordan organisatoriske interventioner tilpasses individer på arbejdspladsen og den arbejdspladskontekst de befinder sig i. [6 NS]

Nielsen, K., & Yarker, J. (2020). Job crafting as a work adjustment strategy for workers returning after long-term sickness absence due to common mental disorders. *International Journal of Rehabilitation Research*, 43, 154-158. <https://doi.org/10.1097/MRR.0000000000000398>

Artiklen omhandler den måde medarbejdere med mentale helbredsproblemer anvender job crafting i tilpasning af arbejdet til deres funktionsniveau i forbindelse med tilbagevenden til arbejdet efter sygemelding. [9 NS]

Nielsen, K., Yarker, J., Fehmidah, M., & Bültmann, U. (2018). IGLOO: An integrated framework for sustainable return to work in workers with common mental disorders. *Work & Stress*, 32(4), 400-417. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1438536>

Artiklen præsenterer en multilevel referenceramme rettet mod bæredygtig tilbagevenden til arbejdet. Artiklen adresserer således forhold på flere organisatoriske niveauer og belyser deres mulige betydning i forhold til tilbagevenden til arbejdet. [20 NS]

Oreg, S. (2018). Resistance to change and performance: Toward a more even-handed view of dispositional resistance. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 54(1), 88-107. <https://doi.org/10.1177/0021886317741867>

Oreg har været fortæller for et dispositionelt syn på modstand til forandring. Men i dette studie modereres antagelsen om modstand til forandring som negativt og peger på at det kan være positivt associeret med rutine-arbejde. Artiklen kan læses som modstykke til Thomas & Davies forståelse af modstand. [24 NS]

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). Lawrence Erlbaum. <https://doi.org/10.4324/9780203810125>

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. [28 NS]

Rugulies, R. (2019). What is a psychosocial work environment? *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 45(1), 1-6. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3792>

Artiklen diskuterer begrebet psykosocialt arbejdsmiljø. [7 NS]

Rynes, S. L., Gerhart, B., & Parks, L. (2005). Personnel psychology: Performance evaluation and pay for performance. *Annual Review of Psychology*, 56, 571-600. <https://doi.org/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. [36 NS]

Schein, E. H. (1990). A general philosophy of helping: Process consultation. *Sloan Management Review*, 31(3), 57-64.

I denne artikel opsummerer Schein sin filosofi om proces-konsultation, herunder de tre konsulentroller, ekspert, 'doktor' og proceskonsulent. Det er sidstnævnte, som Schein selv har i fokus og argumenterer mest for. [14 NS]



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. <https://doi.org/10.1177/00187267005311005>

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. [30 NS]

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). Lawrence Erlbaum.  
<https://doi.org/10.4324/9780203810125>

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. [32 NS]

Tetrick, L. E., & Winslow, C. J. (2015). Workplace stress management interventions and health promotion. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 583-603.  
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111341>

Artikel er et review, der med udgangspunkt i primær, sekundær og tertiær stress management i kombination med krav-ressource modellen beskriver nyere tendenser omkring stress management som en del af wellness programmer på arbejdspladsen. [25 NS]

Thomas, R., & Davies, A. (2005). Theorizing the micro-politics of resistance: New public management and managerial identities in the UK public services. *Organization studies*, 26(5), 683-706.  
<https://doi.org/10.1177/0170840605051821>

Forfatterne fremstiller i denne artikel en alternativ foucaultdiansk forståelse af modstand forstået som en måde at transformere mening i organisationen - i dette tilfælde i forhold til New Public Management diskurser og positionering. [29 NS]

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. [13 NS]

Van der Klink, J.J., Blonk, R.W., Schene, A.H., & van Dijk, F.J. (2003). Reducing long term sickness absence by an activating intervention in adjustment disorders: a cluster randomized controlled design. *Occupational & Environmental Medicine*, 60(6), 429-37. <https://doi.org/10.1136/oem.60.6.429>

Artiklen omhandler et randomiseret studie, der tester en aktiveringsbaseret intervention rettet mod sygemeldte med tilpasningsreaktioner, der bygger på gradvis opstart og gradvis øgning af opgavernes kompleksitetsniveau. [14 NS]

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. <https://doi.org/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. [24 NS]

Yukl, G. (2008). How leaders influence organizational effectiveness. *Leadership Quarterly*, 19(6), 708-722. <https://doi.org/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. [17 NS]

**Total: 1629 normalsider**