

Titel	Studieguide for bacheloruddannelsen i psykologi B09 - Arbejds- og organisationspsykologi, inkl. test og undersøgelsesmetode (b) B09 – Work and Organizational Psychology, including Psychological Assessment (b)
Modul- ansvarlig	Lektor Eva Gemzøe Mikkelsen
Studieadm. koordinator	Uddannelsessekretær Charlotte Dickmeiss
Dato	2. juli 2018

Indhold:

1. Om studieguiden	2
2. Om modulet	2
Modulbestyrer.....	2
Studieadministrativ koordinator	2
Underviserne	2
Formål	2
Modulets genstandsområder/indhold/læringsmål.....	3
Modulets varighed	3
3. Studieordningens mål for modulet	3
Fagspecifikke målbeskrivelser	3
Generelle målbeskrivelser.....	3
4. Undervisningsform.....	3
5. Ugeplan	3
Uddybende beskrivelse af de enkelte undervisningsgange	5
Moduluge 1 (uge 36)	5
Moduluge 2 (uge 37)	5
Moduluge 3 (uge 38)	7
Moduluge 4 (uge 39)	8
Moduluge 5 (uge 40)	8
Moduluge 6 (uge 41)	9
Moduluge 8 (uge 43)	9
Moduluge 9 (uge 44)	9
Moduluge 10 (uge 45)	10
Moduluge 11 (uge 46)	11
Moduluge 12 (uge 47)	11
Moduluge 13 (uge 48)	12
Moduluge 14 (uge 49)	12
6. Eksamens	13
7. Omprøve	13
8. Litteratur	13
9. Evaluering af modulet	18

Appendiks 1 særlige oplysninger om bogkøb..... 18

1. Om studieguiden

Studieguiden er dit ”orienteringskort” til din uddannelse – dvs. den beskriver, hvor du starter (hvilke forudsætninger, du forventes at have), hvilken rute du skal følge (undervisning og opgaver undervejs) og hvad målet er (hvor skal du kunne til prøven). Studieguiden hjælper dig også til at finde det rette ”udstyr” (anbefaler litteratur og andre læringsressourcer). Endelig indeholder den alle de praktiske oplysninger, du har brug for.

2. Om modulet

Modulbestyrer

Lektor Eva Gemzøe Mikkelsen, Institut for Psykologi

Telefon: 6550 9883

E-mail: egmikkelsen@health.sdu.dk

Studieadministrativ koordinator

Charlotte Dickmeiss,

Telefon: 6550 3432

E-mail: cdickmeiss@health.sdu.dk

Underviserne

I dette modul vil du møde følgende undervisere:

Eva Gemzøe Mikkelsen

Øvrige forelæsere:

Karen Brask, ekstern lektor, SDU, Karen.Brask@ouh.regionssyddanmark.dk

Jane Bruun, Properson, jb@properson.dk

Michael Martini Jørgensen, ekstern lektor, michael.martini@au.dk

Henriette Kirkeby, videnskabelig assistent, kirkeby@sdu.dk

Sarah Fritze Quistgaard, instructor, sfquistgaard@health.sdu.dk

Formål

Modulet har til formål at give studerende viden om og forståelse for grundlæggende ideer, psykologiske teorier og forskning, der forklarer enkeltstående fænomener relateret til arbejds- og organisationspsykologi, så den studerende efter afslutning af modulet kan opnå de tilknyttede modulspecifikke og generelle målbeskrivelser.

Faget handler overordnet om introduktion til teorier og forskning til forståelse af samspillet imellem individer, grupper og organisationer, inklusiv adfærd på arbejdspladsen og oplevelsen af arbejdslivet, samt individuelle- og gruppeforskelle heri.

Modulets genstandsområder/indhold/læringsmål

- Arbejds- og organisationspsykologiens historie og udvikling.
- Grundlæggende teorier, begreber og empiri relateret til arbejds- og organisationspsykologi.
- Nutidige tilgange og problemstillinger inden for arbejds- og organisationspsykologi.
- Praksisrelaterede professionsfærdigheder inden for arbejds- og organisationspsykologi.
- Test og undersøgelser inden for arbejds- og organisationspsykologi.
- Læsning, forståelse og evaluering af videnskabelig litteratur inden for arbejds- og organisationspsykologi.
- Etiske problemstillinger og lovgivning knyttet til arbejds- og organisationspsykologi.

Modulets varighed

Modulet begynder i uge 35 og slutter i uge 50. Bemærk: Modulet løber over 2 kvartaler.

Du finder din undervisningsplan her i Studieguiden og på [MitSkema](#).

Evt. ændringer vil blive meddelt **på e-learn (Blackboard)**.

3. Studieordningens mål for modulet

Fagspecifikke målbeskrivelser

Der henvises til studieordningens §4, stk. 9, Uddannelsens moduler (PSY B09) for en uddybning af de fagspecifikke målbeskrivelser for dette modul.

Generelle målbeskrivelser

Der henvises til studieordningens §1, stk. 4, Kompetenceprofil for en uddybning af de generelle målbeskrivelser for bacheloruddannelsen i psykologi.

4. Undervisningsform

Undervisningen foregår i en vekselvirkning mellem flere forskellige interaktionsformer. Herunder forelæsninger/underviseroplæg, gruppearbejde, plenumdiskussioner, individuelle øvelser og læringsprocesser, samt gennemførelse af en række test og behandling af resultaterne.

Undervisningstype:	Lektioner:
Forelæsning	30
Holdundervisning	39
Øvrige undervisningsaktiviteter	10
Total:	79

5. Ugeplan

Lecture/Forelæsning: Alle studerende

Small group/Hold A + Hold B = 'stor-hold' (svarende til ½ årgang – ca. 50 studerende)

Hold/Hold A1 + A2 + B1 + B2 = 25 studerende pr. hold (størhold delt op i yderligere to hold hver)

Date	Week	Title	Teaching type	Tid og rum	Responsible teacher
Sep 7	1	Introduction to work and organizational	Lecture	8-10 U140	Eva

		psychology – history and overview			
Sep 7	1	Working within the field of work- and organizational psychology	Hold A + B	A: kl. 10-15 U31 B: kl. 10-15 U24	Eva Help: Josephine and Sarah
Sep 13	2	Psychometrics Job analysis/ Performance appraisal	Lecture	8-12 U55	Henriette
Sep 13	2	Selection case project work	Small Group Hold A + B	A: kl. 12-15 U26A B: kl. 12-15 U27	Henriette Help: Josephine and Sarah
Sep 20	3	Individual differences and assessment	Lecture	8-10 U150	Henriette
Sep 20	3	Selection case project work	Small Group Hold A + B	A: kl. 10-12 U9 B: kl. 10-12 U163	Henriette Help: Josephine and Sarah
Sep 20	3	Psychometrics	Lecture	12-14 U1	Henriette
Sep 21	3	Fill out NEO-PI	Online	A: kl. 12-17 U26A B: kl. 12-17 U27	Evt. Henriette Josephine and Sarah
Sep 26	4	Personality	Lecture	14-16 U20	Eva
Sep 27	4	Conflicts and bullying at work – definition, part phenomena and organizational antecedents	Lecture	10-12 U140	Eva
Sep 27	4	Case project work - conflicts and bullying	Small Group Hold A + B	A: kl. 12-15 U9 B: kl. 12-15 U27	Eva Help: Josephine and Sarah
Sep 28	4	Conflicts and bullying at work– antecedents at group and individual level	Lecture	8-10 U140	Eva
Sep 28	4	Conflicts and bullying at work – cases, group exercise	Hold A+B	A: kl. 10-15 U9 B: kl. 10-15 U27	Eva + ny instruktor + Sarah
Oct 5	5	Presentation of case project work	Hold Hold A+B	A: kl. 10-15 WP19.04 B: kl. 10-15 WP19.07	Eva + ny instruktor + Sarah
Oct 12	6	Organizational interventions – with a special focus on conflicts and bullying	Lecture	8-10 U140	Eva
Oct 12	6	Case - organizational interventions	Hold A + B	A: kl. 10-15 U26 B: kl. 10-15 U27	Eva + ny instruktor + Sarah
Oct 25	8	Work Environment	Lecture	10-12 U140	Karen
Oct 25	8	Fill out Pro Person	Online	A: kl. 12-17 U26 B: kl. 12-17 U27	Ny instruktor + Sarah

Nov 1	9	Stress	Lecture	10-12 U140	Karen
Nov 1	9	Stress case	Small Group Hold A + B	A: kl. 12-15 U26 B: kl. 12-15 U27	Karen + ny instruktor + Sarah
Nov 8	10	Positive Psychology	Lecture	13-15 U82	Karen
Nov 9	10	Stress case 2	Small Group Hold A + B	A: kl. 8-11 U26 B: kl. 11-14 U27	Karen + ny instruktor + Sarah
Nov 15	11	Leadership	Lecture	10-12 U140	Michael
Nov 15	11	Leadership case	Small groups Hold A + B	A: kl. 12-14 U26 B: kl. 14-16 U27	Michael
Nov 22	12	Motivation	Lecture	10-12 U140	Michael
Nov 22	12	Motivation case	Small Group Hold A + B	A: kl. 12-14 U26 B: kl. 14-16 U27	Michael
Nov 29	13	Teams	Lecture	10-12 U140	Michael
Nov 29	13	Teams case	Small Group Hold A + B	A: kl. 12-14 U26 B: kl. 14-16 U27	Michael
Dec 6	14	Using tests in development	Hold Hold A, B	A: kl. 12-14 U26 B: kl. 14-16 U26	Jane

Uddybende beskrivelse af de enkelte undervisningsgange

Moduluge 1 (uge 36)

Introduktion til arbejds- og organisationspsykologi.

Forelæsning : Modules formål, emneområder og arbejdsformer vil blive præsenteret, og der gives et overblik over arbejds- og organisationspsykologien som teoretisk og praktisk fag.

Underviser: Eva Gemzøe Mikkelsen

Litteratur:

Landy & Conte (2009). Kapitel 1

Einarsen, Martinsen & Skogstad (2017). Kap. 11, 13, 17

Moduluge 2 (uge 37)

Job analysis og Performance appraisal.

Forelæsning: Formålet med forelæsningen er at beskrive teoretiske modeller og empiriske procedurer til at definere arbejde. Læringsmålet er at opnå en fundamental forståelse af jobanalysen som grundstenen i en række andre organisationspsykologiske anvendelser. Derudover vil forelæsningen beskrive teoretiske og empiriske fund relateret til performance appraisal for at give et overblik over den litteratur, som relaterer sig til måling af performance og udvikling af medarbejderpotentiale på arbejde.

Underviser: Henriette Kirkeby

Litteratur:

Lievens, Sanchez & DeCorte. (2004).

Psykometriske skoler og test-teoretiske paradigmer.

Forelæsning: Formålet med forelæsningen er at opnå en konceptuelt og overordnet forståelse af grundlæggende psykometriske begreber samt forskelle og ligheder mellem forskellige psykometriske skoler og test-teoretiske paradigmer, herunder klassisk test-teori, moderne test-teori (IRT) og faktoranalyse. Der vil særligt blive fokuseret på forskelle og ligheder mht. undersøgelse af validitet og reliabilitet samt anvendelse af det eksplorative vs. konfirmatoriske paradigm. Der vil i vidt omfang blive anvendt eksempler fra konkrete test, herunder de 3 test der gennemføres som en del af modulet (ACE, NEO-PI-R og ProPerson).

Underviser: Henriette Kirkeby.

Litteratur:

Christensen (2007)

Kreiner (2009)

Mortensen, E.L. (2006)

Supplerende litteratur:

Carmines & Zeller (1979).

Cohen, Swerdlik, & Sturman (2013). Kapitel 1, 2.

Selection case project work.

Hold: Med hjælp fra instruktørerne inddeltes de studerende i grupper af omkring 5 personer.

Arbejdet i holdtimerne vil undervejs i modulet foregå i disse grupper.

Gruppearbejdet vil i denne uge fokusere på at anvende litteratur og viden fra forelæsningen relateret til job analyse og performance appraisal. Grupperne præsenterer deres selektionsprojekt den 3. eller 5. oktober.

Målet med gruppearbejdet I B09 er:

1. At sikre de studerende kan anvende teoretisk og empirisk viden opnået i modulet til løsning af problemer relateret til arbejds- og organisationspsykologi. Dette er ligeledes evner, der vurderes til den endelige eksamen.
2. At sikre de studerende får erfaring med at løse praksisnære problemstillinger i grupper, fordi gruppearbejde ofte er nødvendigt i en anvendt jobkontekst.
3. At give de studerende et forum hvorigennem der kan opnås feedback på deres arbejde gennem semesteret. Dette vil give de studerende muligheden for at lære af deres erfaringer.
4. At give de studerende oplevelsen af at have løst vanskelige anvendte opgaver i en realistisk kontekst. Dette er en evne der ofte er svær at lære på universitetet, men meget vigtig i en virkelig jobsetting.
5. At øve mundtlige kommunikationsevner og deltage i en verbal præsentation af en opgave, hvilket er en vigtig bestanddel i mange jobkontekster.

Underviser: Henriette Kirkeby, ny instruktor er hjælper for Hold A,
Sarah Fritze Quistgaard er hjælper for Hold B.

Moduluge 3 (uge 38)

Selection case project work.

Hold: Gruppearbejdet vil i denne uge forsøgt omhandle selektionsprojektet.

Underviser: Henriette Kirkeby, ny instruktor er hjælper for Hold A,
Sarah Fritze Quistgaard er hjælper for Hold B.

Individuelle forskelle og måling.

Forelæsning: Læringsmålet for forelæsningen er at opnå et overblik over de forskellige målingsprocedurer samt gennemgå litteratur relateret til validiteten af disse procedurer, som anvendes til at tage beslutninger inden for organisationer. Dette er vigtigt for at forstå, hvilken rolle forskellige målingsmetoder har for at forudsige outcomes i organisationer, hvilket igen understreger, hvor vigtig måling er på dette felt. Forelæsningen vil give en kort introduktion til teorien om individuelle forskelle, som er grundlaget for de fleste af de målingsprocedurer, som typisk bruges i organisationer. Endelig vil praktiske overvejelser om værdien af målingsmetoderne og deres brugbarhed for organisationer blive diskuteret.

Underviser: Henriette Kirkeby.

Litteratur:

Einarsen, Martinsen & Skogstad (2017). Kap. 1
Landy & Conte (2009). Kapitel 3
Schmidt & Hunter (1998).

Supplerende litteratur:

Vækst og bundlinje med professionel personvurdering Videnscenter for Professionel Personvurdering (http://www.personvurdering.dk/fileadmin/user_upload/PDFfiler/120413_1043_VPP_Vaekst_og_bundlinje_med_professionel_personvurdering.pdf).

Cohen, Swerdlik, & Sturman (2013). Kapitel 16.

Scoring og tolkning af forskellige typer test.

Forelæsning: Formålet med forelæsningen er at opnå forståelse af de grundlæggende begreber og metoder, der vedrører scoring af test og tolkning af disse scores, således at deltagerne bliver i stand til at tolke testscores, herunder deres egne i forbindelse med den efterfølgende undervisning. Der vil blive fokuseret på forskellige typer af standardisering, scoring og deres tolkning. Der vil i vidt omfang blive anvendt eksempler fra konkrete test, herunder de 3 test der gennemføres som en del af modulet (ACE, NEO-PI-R og ProPerson).

Underviser: Henriette Kirkeby.

Litteratur:

Cohen, Swerdlik, & Sturman (2013). Kapitel 3 (side 98-105), 4.
Mortensen (2006).
Nielsen (2012).

Supplerende litteratur:

Cohen, Swerdlik, & Sturman (2013). Kapitel 1, 2, 5, 6.

Moduluge 4 (uge 39)

Personlighed

Forelæsningen omhandler betydningen af personlighed i en arbejdssammenhæng.

Underviser: Eva Gemzøe Mikkelsen

Litteratur:

Einarsen, Martinsen & Skogstad (2017). Kap. 1

Connor-Smith & Flachsbart (2007)

Persson, Mikkelsen & Hogh (2018)

Konflikter og mobning på arbejdspladsen

Introduktion til forskningsfeltet mobning på arbejdspladsen, definitioner af mobning, mobningens delfænomener, samt individuelle, gruppemæssige og organisatoriske risikofaktorer.

Underviser: Eva Gemzøe Mikkelsen

Litteratur:

Ballien, Escartín, Gross & Zapf (2017)

Baillien, Neyens, Witte & DeCupyer (2009).

Einarsen, Hoel, Zapf, & Cooper (2011)

Einarsen, Martinsen & Skogstad (2017). Kap. 9, 14, 16

Hogh, Conway & Mikkelsen (2017)

Mikkelsen (2007)

Nielsen, Glasø & Einarsen (2016)

Persson, Mikkelsen & Hogh (2018)

Pouwelse, Mulder & Mikkelsen (2018)

Nielsen, Glasø & Einarsen (2016)

Persson, Mikkelsen & Hogh (2018)

Group work, konflikter og mobning på arbejdspladsen

Med basis i gruppeøvelser og cases sættes fokus på dynamikkerne i mobning samt hvilke risikofaktorer for mobning, som vi finder på individ, gruppe og organisationsniveau.

Underviser: Eva Gemzøe Mikkelsen, ny instruktor er hjælper for hold A. Sarah Fritze Quistgaard er hjælper for Hold B.

Moduluge 5 (uge 40)

OBLIGATORISK præsentation af selektionsprojektet udarbejdet i forudgående holdtimer

Hold: De enkelte grupper vil på skift præsentere deres selektionsprojekt for hinanden. Målet er at give de studerende muligheden for at opleve, hvordan det er at være ansvarlig for et sådant projekt i en anvendt kontekst. Før og efter egen præsentation agerer de studerende konstruktive kollegaer for hinandens projekter. Bemærk deltagelse er obligatorisk, hvilket betyder, at studerende, der ikke deltager, ikke vil kunne tilgå eksamen, før en afløsningsopgave er afleveret og bestået.

Underviser: Eva Gemzøe Mikkelsen, ny instruktor er hjælper for hold A. Sarah Fritze Quistgaard er hjælper for Hold B.

Moduluge 6 (uge 41)

Konsultation og intervention i organisationer

Forelæsningerne fokuserer på konsultation i organisationer, herunder de forskellige indgangsvinkler til konsultationen som arbejds- og organisationspsykologer kan have. De forskellige faser, og konsulentens rolle i disse gennemgås. Endelig introduceres de forhold som kan hhv. fremme eller hæmme interventioners implementering og effekt. Der fokuseres særligt på interventioner ift. til konflikter og mobning.

Underviser: Eva Gemzøe Mikkelsen

Litteratur

Einarsen, Martinsen & Skogstad (2017) Kap. 15

Ipsen, Gish & Poulsen (2015)

Mikkelsen, Hogh & Puggaard (2011)

Nielsen & Miraglia (2017)

Saam (2010)

Saksvik, Nytrø & Tvedt (2008)

Strøier (2011) kap. 1, 2, 4

Moduluge 8 (uge 43)

Psykisk arbejdsmiljø og arbejdsspsykologiske modeller.

Forelæsningen er en introduktion til arbejdsspsykologiens begreber. Formålet med forelæsningen er at opnå viden om arbejdsspsykologi og arbejdsspsykologiske modeller, der er væsentlige for forståelse af de grundlæggende ideer omkring psykisk arbejdsmiljø. Teorier og princip- per inden for psykisk arbejdsmiljø og de arbejdsspsykologiske modellers relation til individ, gruppe og organisation vil blive belyst. Viden om og forståelse for grundlæggende arbejds- psykologiske problemstillinger blyses i form af teorier, forskning og forskningsmetoder med en evidensbaseret tilgang til modulet.

Underviser: Karen Brask

Litteratur:

Einarsen, Martinsen & Skogstad (2017). Kap. 5

Chmiel (2017), kap. 5

Levi, L. (2000). P. 69-87

Moduluge 9 (uge 44)

Stress- proces og karakteristika

Belysning af det psykosociale arbejdsmiljø er et grundlæggende parameter inden for arbejdsspsykologien. Modulet omfatter stressteorier og stressmodeller. Modulet vil beskæftige sig med

grundlæggende problemstillinger som belastningsformer, udbrændthed, sygdom og fravær, samt forebyggelsesstrategier, herunder social kapital.

Underviser: Karen Brask

Litteratur:

- Einarsen, Martinsen & Skogstad (2017). Kap. 5
Andersen (2007)
Cox, Leka, Ivanov, & Kortum (2004)
Semmer, Jacobshagen, Meier, Elfering (2007)
Netterstrøm, Conrad, Bech, Fink, Olsen, Rugulies & Stansfeld (2008)
Adler & Kwon (2002)
Connor-Smith & Flachsbart (2007)

Hold.

Forelæsningen er koordineret med og suppleres af holdundervisning. På holdene arbejdes bl.a. med arbejds- og organisationspsykologiske cases, som bringer teori og praksis i spil, - og som ydermere forbereder til fagets skriftlige eksamen. Formålet med holdundervisningen er:

- At kunne formulere en afgrænset faglig problemstilling
- At kunne analysere og diskutere problemstillingen

Gruppearbejdet i denne uge vil fokusere på at bruge centrale temaer fra litteraturen og forelæsningen omkring stress og social kapital.

Holdundervisning i grupper vil være med assistance fra instruktører

Underviser: Karen Brask,

Ny instruktor er hjælper for Hold A, Sarah Fritze Quistgaard er hjælper for Hold B.

Moduluge 10 (uge 45)

Jobtilfredshed og medarbejdertrivsel.

Modulet omfatter perspektivering af den positive psykologis betydning inden for det arbejdspsykologiske felt. Arbejdspsykologi beskæftiger sig med menneskelig aktivitet og adfærd i den særlige kontekst, som en arbejdsorganisation udgør. Modulet giver viden om forskellige perspektiver inden for teori og -udvikling i relationerne mellem ansatte og ledelse: Individets commitment / engagement, forventninger og holdninger til organisationen, jobtilfredshed og medarbejdertrivsel.

Underviser: Karen Brask

Litteratur:

- Einarsen, Martinsen & Skogstad (2017). Kap. 3 og 4
Linley (2006)
Clausen, Christensen & Borg (2010)
Bakker & Demerouti (2007)
Clausen & Borg (2010)

Hold.

Forelæsningen er koordineret med og suppleres af holdundervisning. På holdene arbejdes bl.a. med arbejds- og organisationspsykologiske cases, som bringer teori og praksis i spil, - og som ydermere forbereder til fagets skriftlige eksamen. Formålet med holdundervisningen er:

- At kunne formulere en afgrænset faglig problemstilling
- At kunne analysere og diskutere problemstillingen

Gruppearbejdet i denne uge vil fokusere på at bruge centrale temaer fra litteraturen og forelæsningen omkring stress og social kapital.

Holdundervisning i grupper vil være med assistance fra instruktører.

Underviser: Karen Brask,

Ny instruktor er hjælper for Hold A, Sarah Fritze Quistgaard er hjælper for Hold B.

Moduluge 11 (uge 46)

Organisation og ledelse.

Formålet med dette modul er at give den studerende en grundlæggende forståelse af det ledelsesmæssige perspektiv på organisationer, og en introduktion til forskellige ledelsesmæssige tilgange. Den studerende får præsenteret en række dominerende ledelsesperspektiver, som afspejler såvel teoretiske forskelle som udviklingsmæssige forandringer i forståelsen af ledelsesopgaven og dens mange dimensioner. Formålet er at den studerende opnår forståelse for kompleksiteten i ledelsesopgaven – ikke mindst i videnstunge organisationer.

Underviser: Michael Martini

Litteratur:

- Einarsen, Martinsen & Skogstad (2017). Kap. 11 og 12
Lüscher & Stærk (2008)
Mintzberg (1981)
Ry Nielsen & Ry (2002)
Stacey (2007)
Taylor (1912)

Holdundervisning, Organisation og ledelse.

Underviser: Michael Martini Jørgensen

Moduluge 12 (uge 47)

Ledelse og motivation.

Formålet med modulet er at opnå en overordnet forståelse af klassisk og moderne motivationsteori og motivationens betydning for ledelse i organisationer. Dette med henblik på, at give de studerende indsigt i hvordan man ud fra et ledelsesmæssigt perspektiv kan arbejde med at udvikle betingelserne for god organisatorisk performance og trivsel i organisationer. Der vil på modulet også være fokus på motivationsteorier og empiriske studier, der beskæftiger sig med ledelse af højt specialiserede og selvledende medarbejdere.

Undervisere: Michael Martini Jørgensen

Litteratur:

Einarsen, Martinsen & Skogstad (2017). Kap. 3 og 12
Argyris (1991)
Goffee & Jones (2000)
Hein (2009)
Jørgensen & Bohni (2008)
Locke (1996)
Roethlisberger (1941)
Ryan & Deci (2000)

Holdundervisning Ledelse og motivation.

Undervisere: Michael Martini Jørgensen

Moduluge 13 (uge 48)**Forelæsning: Teamorganisering og samarbejde i team**

Formålet med modulet er at de studerende tilegner sig en grundlæggende forståelse for, hvad teamorganisering indebærer og hvilke muligheder og faldgruber der kobler sig til team som organisationsform. Der vil blive lagt vægt på hvilke forudsætninger der skal være stede for at etablere og udvikle velfungerende og effektive team.

Undervisere: Michael Martini Jørgensen

Litteratur:

Einarsen, Martinsen & Skogstad (2017). Kap. 8
Katzenbach & Smith (1993)
Nielsen & Trillingsgaard (2005)
Batenburg et al. (2013)

Holdundervisning Teams.

Udover de generelle arbejds- og organisationspsykologiske perspektiver på team og teamsamarbejde vil de studerende også skulle reflektere over egne erfaringer med teamsamarbejde på semesteret.

Undervisere: Michael Martini Jørgensen

Moduluge 14 (uge 49)**Coaching på basis af testresultater.**

Hold: HD Profil er en effektiv erhvervspsykologisk personlighedstest, som giver et nuanceret billede af personens aktuelle problemløsningsproces ud fra et eksistentielt menneskesyn. Resultatet præsenteres i en let forståelig form og i et anerkendende sprog. I work- shoppen arbejder vi med, hvordan HD Profil anvendes. Der arbejdes konkret med jeres egen test og der vises eksempler fra det virkelige liv. Der vil være en demonstration af hvordan en testtilbagemelding foregår.

Undervisere: Jane Bruun

Litteratur:

Mischel & Shoda (1995)
Karpatschof, Rosenberg Hansen & Bruun (2011)

Særlig forberedelse: Sæt dig ind i din ProPerson-profil (læs vejledning s. 2-3. i din profil).
Vigtigt: Medbring den i print til undervisningen.

6. Eksamens

For at kunne påbegynde eksamen er det en forudsætning, at man har deltaget i undervisningsaktiviteten d. 3. eller 5. oktober (hold bliver fordelt over de to dage) (eller at man alternativt har udarbejdet og fået godkendt en afløsningsopgave).

Prøven:

48 timers individuel, skriftlig case-baseret hjemmeopgave. Alle hjælpemidler.
Intern. B/IB.

Prøven offentliggøres på Blackboard (e-learn) d. 9. januar 2019, kl. 12.00 og afleveres ligeledes på Blackboard senest d. 11. januar 2019, kl. 12.00.

BEDØMMELSE

Eksamens bedømmes med bestået/ikke bestået.

7. Omprøve

Omprøve afholdes i juni 2019.

Eksamensform ved omprøve vil være den samme som ved den ordinære prøve.

8. Litteratur

OBS: Vær opmærksom på reglerne om ophavsret. De findes på Blackboard under Generel Info, Psykologi – Information til alle: https://e-learn.sdu.dk/bbcswebdav/pid-4317726-dt-content-rid-6104988_3orgs/faglig_vejleder_Psykologi/Ophavsret-A4-DANSK_002.pdf

Grundbøger:

Einarsen, S, Martinsen, Ø.L. & Skogstad, A. (2017): Organisasjon og ledelse. Gyldendal Norsk Forlag, Kap. 1-5, 7-9, 11-16, 18 (423 sider)

Cohen, Swerdlik & Sturman (2013). Psychological Testing and Assessment: An Introduction to Tests and Measurement. Chapters 3 (side 98-105), 4, 5, 6, 9, 12

Anbefalet litteratur:

Albertsen K., Wiegman I.M. & Limborg, H.J. (2014). Virksomhedens sociale kapital og relationelle koordinering – hvordan hænger det sammen? Tidsskrift for Arbejdsliv, 16 årg. nr. 4. (14 sider)

Andersen, L.P. (2007). Arbejdsrelateret stress – fra symptomer til et komplekst samspil. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, p. 11-27 (17 sider)

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328, (20 sider)

Ballien, E., Escartín, J., Gross, Cl. & Zapf, D. (2017). Towards an empirical and conceptual differentiation between workplace bullying and interpersonal conflict. *European Journal of Work and Organizational psychology*, 26, 870-881. (24 sider)

Baillien, E., Neyens, I., Witte, H. De, & Cupyer, N. De. (2009). A Qualitative Study on the Development of Workplace Bullying: Towards a Three Way Model. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 19(1–16), 1–16. <https://doi.org/10.1002/casp> (17 sider)

Batenburg, R et al. (2013): Belbin Role Diversity and Team Performance: Is there a relationship? In: *Journal of Management Development*, Bind 32, hæfte 8, side 901-913 (13 sider)

Clausen, T. & Borg, V. (2010). Do positive work-related states mediate the association between psychological work characteristics and turnover? A longitudinal analysis. *International Journal of Stress Management*, 17, 4, p. 308-324 (17 sider)

Clausen, T., Christensen, K.B. & Borg, V. (2010). Positive work-related states and long-term sickness-absence: A study of register-based outcomes. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38 (Suppl. 3), p 51-58 (8 sider)

Connor-Smith, J.K. & Flachsbart, C. (2007). Relations between personality and coping: a meta-analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*. 93(6) p. 1080-1107 (27 sider)

Drath W.H., McCauley, C., Palus, C., Van Velsor, E., O'Connor, P. & McGuire, J. (2008). Direction, alignment, commitment: Toward a more integrative ontology of leadership *The Leadership Quarterly*, 19, 635–653. (19 sider)

Edmondson, A.C. (2003). "Managing the Risk of Learning: Psychological Safety in Work Teams". Kapitel i: West, Michael A.; Tjosvold, Dean; Smith, Ken G. *International Handbook of Organizational Teamwork and Cooperative Working*. New York: Wiley

Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2011). The concept of bullying and harassment at work: The European tradition. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace. Developments in theory, research, and practice*. (2nd ed.,) Boca Raton: CRC Press., 3-40 (38 sider)

Eisenberger, N. I., & Lieberman, M. D. (2004). Why rejection hurts: a common neural alarm system for physical and social pain. *Trends in cognitive sciences*, 8(7), 294-300. (6 sider).

Hogh, A., Conway, P.M. & Mikkelsen, E.G. (2017). Prevalence and risk factors for workplace bullying. In Peter Sturmy (Ed.) *The Wiley Handbook of Violence and Aggression. Volume 3. Societal Interventions*. John Wiley & Sons Publisher (12 sider)

Goffee & Jones (2000), Why should anyone be led by you? Harvard Business review. Harvard Business Review, Bind 78, Hæfte 5, Side 63 – 71 (9 sider)

Hasselager, A. (2018). Ledelse og gruppens psykologi. Kapitel 9 i: *Lederskabelse: det personlige lederskab*. Helth, P. (red.). Frederiksberg: Samfunds litteratur, 4 udg. 161-174 (14 sider)

Hein, H. (2009): Motivation og ledelse af højtspecialiserede kreative medarbejdere. *Ledelse og erhvervsøkonomi*, nr. 04, 2009 og. 21-33 (13 sider)

Ipsen C, Gish L, Poulsen S (2015). Organizational-level interventions in small and medium-sized enterprises: Enabling and inhibiting factors in the PoWRS program. Safety Science, 71, 264-274. (24 sider)

Jex, S. M., & Britt, T. W. (2014). Organizational Theory and Design. Kap, 13. In: *Organizational psychology: A scientist-practitioner approach*. John Wiley & Sons Kozlowski, S.W.J. Oxford Handbooks Online. The Nature of organizational Psychology. pp. 453-485, (33 sider)

Jørgensen & Bohni: Attraktive arbejdspladser kalder på attraktiv ledelse, Erhvervpsykologi, vol. 6, nr. 3, 2008, pg. 4-21 (18 sider)

Jørgensen, T.B, Høpner, J. & Sørensen, H.B. (2011). Ledelse af forandringsprocesser. *Børsen Ledelse* 2011 (se

http://ledelse.borsen.dk/article/view/657/artikel.html?hl=YTo4OntpOjA7czo4OjJGbzJtZWwgQil7aToxO3M6NjoiRm9ybWVsltpOjQ7czoxOijltpOjc7czoxMzoiJmxkcXVvO0ltdG8tQil7aTo4O3M6ODoiZm9y_bWVsIEliO2k6MTA7czo2OjJmb3JtZWwiO2k6MTY7czoxNDoiKEEmZGl2aWRIO0lpL0MiO2k6MTg7czoxOjCljt9#

Karpatschof, B.; Rosenberg Hansen, C. & Bruun, J. (2011). Dokumentationsrapport for ProPer- son-testen (1. udgave, 15. nov.). Uddrag lægges i E-learn

Katzenbach, JR & Smith, DK: The discipline of teams (1993). Harvard Business Review, marts/april 1993 pp. 111-120 (10 sider)

Landy, F. J., & Conte, J. M. (2009). Work in the 21st Century: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology (4th Edition). Hoboken, NJ: Wiley, Kapitel 1

Linley, P.A. (2006). Positive psychology: Past, present, and (possible) future. *The Journal of Positive Psychology*, 1, (1), p. 3-16 (14 sider)

Levi, L. (2000). Stressors at the workplace: Theoretical models. *Occupational Medicine, State of the reviews*, 15.1, p. 69-87. (19 sider).

Locke, E.A. (1996). Motivation through conscious goal setting. *Applied & Preventive Psychology*, 5. S. 117-124. (8 sider)

Lüscher, L. & Stærk, A. (2008): Ledelse i det postmoderne – Hvordan gør man det? Erhvervpsykologi, vol. 6, nr. 3, Pg. 22-35 (14 sider)

McCrae, R. R., & Costa Jr, P. T. (1997) Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist* 52(5), 509-516. (8 sider)

Mikkelsen, E.G. (2007). Mobning – et fænomen eller flere? Kapitel 1 i D. Perlt & K. Pedersen (eds.) *Den stille epidemi - om mobning på arbejdspladsen*. København: SUS, 9-35 (27 sider)

Mikkelsen, E.G., Hogh, A. & Puggaard, L.B. (2011). Prevention of bullying and conflicts at work: Process factors influencing the implementation and effects of interventions. *International Journal of Workplace Health Management* 4; 1, 84-100 (17 sider)

Mintzberg, H. (1981): Organization Design: Fashion of Fit. *Harvard Business Review*, 59(1), pg. 103-116 (13 sider)

Mischel, W. Shoda, Y. (1995) A Cognitive–Affective System Theory of Personality: Reconceptualizing Situations, Dispositions, Dynamics, and Invariance in Personality Structure, *Psychological Review* 102(2), 246–268 (23 sider)

Morgeson, F.P., Campion, M.A., Dipboye, R.L., Hollenbeck, J.R., Murphy, K. and Schmitt, N (2007). Reconsidering the use of personality tests in personnel selection contexts. *Personnel Psychology*, 60 (3). 683-729. (47 sider)

Mortensen, E.L. (2006). Om testmanualer. In Peter Elssass et al (Eds.) *Assessmentmetoder. Håndbog for psykologer og psykiatere*. Copenhagen, Dansk Psykologisk Forlag. p. 159-178. (20 sider)

Netterstrøm, B., Conrad, N., Bech,P., Fink, P., Olsen,O., Rugulies, R & Stansfeld, S. (2008). The relation between work-related psychosocial factors and the development of depression. *Epidemiologic Reviews*, p. 1- 15 (15 sider)

Nielsen K, Miraglia M (2017). What works for whom in which circumstances? On the need to move beyond the “what works?” question in organizational intervention research. *Human Relations*, 70, 40-62. (26 sider)

Nielsen K.J. & Trillingsgaard, A.R. (2005): Myter om team - organisationspsykologiske erfaringer med problemer i team. I Stelter, R. & Bertelsen, M. *Team–udvikling og læring*, Psykologisk Forlag

Nielsen, M. B., Glasø, L., & Einarsen, S. (2016). Exposure to workplace harassment and the Five Factor Model of personality: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences, Early online. Open Access*, 195-206 (12 sider)

Nielsen. T. (2012). Skriftlige eksempler på beregning, scoring og tolkning af scores fra et ud- valg af de test, som indgår i modulet.

Persson, R., Mikkelsen, E.G. & Hogh, A. (2018) The role of personality in bullying research. In P. D'Cruz, E. Noronha, E. Baillien, B. Catley, K. Harlos, A. Hogh & E.G. Mikkelsen (Eds). *Handbooks of Workplace Bullying, Emotional Abuse and Harassment: Pathways of Job-related Negative Behaviour* (Vol 2). Springer. (ca. 20 sider)

Pouwelse, M., Mulder, R. & Mikkelsen, E.G. (2018). The role of bystanders in workplace bullying and harassment – an overview of theories and empirical research. In P.D'Cruz, E. Noronha, E. Baillien, B. Catley, K. Harlos, A. Hogh & E.G. Mikkelsen (Eds). *Handbooks of Workplace Bullying, Emotional Abuse and Harassment: Pathways of Job-related Negative Behaviour* (Vol 2). Springer. (ca. 25 sider)

Roethlisberger, F.J. (1941). The Hawthorne Experiments. In: Shafritz, J.M. & Ott, J.S. (eds.): *Classics of Organization Theory*. Fifth Edition. Orlando: Harcourt Publ. 2001. S. 158-168. (11 sider)

Ryan, R.M. & Deci, E.L. Self-Determination (2000). Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist* 55, pg. 68-78 (11 sider)

Ry Nielsen, J.C. & Ry, M. (2002). Leavitt Revisited: En klassiker i ny belysning. *Ledelse i Dag*, vol 12, no. 4 (nr. 50), pp. 418-428 (11 sider)

Saam, N. J. (2010). Interventions in workplace bullying: A multilevel approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19 (1), 51–75. (25 sider)

Saksvik, P.Ø., Nytrø, K. & Tvedt, S.D. (2008). Sunn endring i organisasjoner. *Tidsskrift for Norsk Psykologforening*, 45, 295-300 (6 sider)

Schein, E.H. (2008): Process Consultation Revisited. Building the helping relationship. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company, Inc. pg. 242-248. (7 sider)

Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124, 262-274. (13 sider)

Semmer, N.K., Jacobshagen, N., Meier, L.L., Elfering, A. (2007). Occupational Stress Research: The "Stress-as-offense-to-self" perspective. In: Houdmont J, Scott M, editors. *Occupational Health Psychology: European perspectives on research education and practice*, vol. 2. Nottingham: Nottingham University Press; 2007. p. 43-60 (18 sider)

Stacey, R. (2007): The Challenge of Human Interdependence: Consequences for thinking about the day to day practice of management in organizations. *European Business Review*, 119, 4, pg. 292-302 (11 sider)

Strøier, V. (2011). Konsulentens grøntspættebog. Systemtisk og eksistentiel tilgang til konsulentarbejde. København: Dansk Psykologisk Forlag. Kap. 1,2 og 4 (200 sider)

Taylor, F.W. (1912): Scientific management. In: Derek S. Pugh(red.): *Organization Theory. Selected Readings*. London: Penguin Books 1997. Pg. 275 – 295. (21 sider)

Ziegler, M. Maccann, C. Roberts R. D. (20012) Faking Knowns, Unknowns, and Points of Contention In Ziegler, M. Maccann, C. Roberts R. D. *New Perspectives of Faking in Personality Assessment* (p. 309-329). Oxford: University Press. (21 sider)

Yukl, G. (2012). Effective leadership behavior: What we know and what questions need more attention. *Academy of Management Perspectives*, 26(4), 66-85. (20 sider)

Supplerende litteratur:

Carmines, E. G. & Zeller, R. A (1979). *Reliability and validity assessment*. Series: Kvantitative applications in the social sciences. A Sage University Paper. London, Sage Publications, p. 9-27.

Cohen, Swerdlik, & Sturman (2013). Psychological Testing and Assessment: An Introduction to Tests and Measurement. Chapters Kap. 1, 2, 3 (side 78-97 + 106 frem), 10, 16.

Vækst og bundlinje med professionel personvurdering Videnscenter for Professionel Personvurdering (http://www.personvurdering.dk/fileadmin/user_upload/PDFfiler/120413_1043_VPP_Vaekst Og bundlinje med professionel personvurdering.pdf). 30 sider

Uddrag af ACE-maul.

Barrick, M. R. & Mount M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26. 26 sider

Skovdahl Hansen, H. & Mortensen, E.L. (2007). Dokumentation for den danske udgave af NEO PI-R og NEO- PI-R kort version. I Paul T. Costa & Robert R. McCrae: *NEO PI-R Manual – er- hverv*. Dansk Psykologisk Forlag, p. 54-60. Lægges på E-learn.

9. Evaluering af modulet

Alle moduler ved bacheloruddannelsen bliver løbende evalueret. Evalueringen er anonym og ikke obligatorisk, men vi beder alle studerende om at deltage i dette arbejde. Formålet med evalueringen er at forbedre uddannelsens kvalitet og uddannelsen vil løbende blive justeret på baggrund af evalueringer blandt andet.

Appendiks 1 særlige oplysninger om bogkøb

Indkøb af lærebøger og supplerende faglig litteratur kan ske i:

Studenterboghandelen
Campusvej 55
Campustorvet (ved hovedindgangen)
5230 Odense M

Tlf.: 6550 1700
Fax: 6550 1701

E-mail: studenter@boghandel.sdu.dk
Hjemmeside: <http://www.boghandel.sdu.dk>

Åbningstider: Mandag - torsdag kl. 9.30 - 17.15
Fredag kl. 9.30 - 15.00